

Obsah

Obsah.....	1
Koncept sociální firmy	1
Právní úprava v ČR	2
Právní úprava sociálních firem v Republice Rakousko.....	5
Finanční podpora SEP ze strany AMS.....	7
Úspěch na trhu práce a spokojenost účastníků	9
Složení finanční podpory	10
Kontrola účelného využití poskytnutého příspěvku	11
Stav po případné novele zákona o zaměstnanosti	12
Možná právní úprava sociálních firem v ČR.....	13

Koncept sociální firmy

„Sociální firma je konkurenceschopný podnikatelský subjekt působící na běžném trhu, jehož účelem je vytvářet pracovní příležitosti pro osoby znevýhodněné na trhu práce a k tomu jim poskytovat přiměřenou podporu.“¹

Sociální firmu můžeme chápat jako jeden z projevů sociálního podnikání. Oba pojmy se na první pohled mohou zdát něčím zvláštní. Na mnoho lidí může spojení slov „sociální“ a „firma“, či „sociální“ a „podnikání“ působit jako něco, co stále nejde příliš dohromady. Podnikáním se dle obchodního zákoníku rozumí „soustavná činnost prováděná samostatně podnikatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku.“² Na první pohled tato definice nenabízí prostor pro cokoli „sociálního“. I pojem „firma“, kterou v tomto smyslu nechápeme jako firmu, resp. obchodní firmu dle obchodního zákoníku (tedy jako název, pod kterým je podnikatel zapsán do obchodního rejstříku)³, ale jako podnikatelský subjekt, tedy subjekt prostřednictvím kterého je podnikání provozováno, může vyvolávat stejné pocity.

Jak už však označení sociální firma napovídá, primárním smyslem existence takového subjektu není jen generovat zisk, ale jsou jím i další cíle. Tyto cíle již nesměřují do ekonomické oblasti, ale do oblasti sociální. Lze říci, že generování zisku, tedy ekonomický cíl sociálního podniku je prostředkem k dosažení cíle sociálního. Sociálním cílem sociálního podniku je právě vytváření pracovních příležitostí pro osoby znevýhodněné na trhu práce, jinak také těžko zaměstnatelné osoby. Můžeme říci, že tento cíl je tedy hlavním cílem, generování zisku je pro dosažení tohoto cíle nezbytným prostředkem, neboť je jedním ze základních předpokladů pro existenci sociální firmy.

Osoby znevýhodněné na trhu práce (těžko zaměstnatelné osoby) můžeme rozdělit do dvou kategorií – na zdravotně postižené a sociálně znevýhodněné osoby. Do druhé kategorie můžeme zařadit bývalé uživatele návykových látek, osoby se záznamem v rejstříku trestů,

¹ Definice sociální firmy, která byla vytvořena v rámci projektu „Rozvoj sociální firmy“, který realizují Fokus Praha, o.s. a Sananim, o.s., viz: <http://www.socialni-ekonomika.cz/cs/odborne-informace/82-definice-socialni-ekonomiky-a-podnikani-podklad-k-diskusi.html>

² ust. § 2 odst 1 zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník

³ ust. § 8 odst 1 zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník

bezdomovce, ale také například osoby ve věku blízkém důchodovému věku, které přišli o práci nebo osoby dlouhodobě nezaměstnané. Sociální firmy tedy poskytují takovým lidem pracovní poměr, přičemž je důležité, že tyto osoby jsou daleko spíše v roli běžných zaměstnanců, než v roli klientů. Sociální firmy těmto osobám umožňují získat běžné pracovní návyky a konkrétní dovednosti v určitém oboru a připravují je tak na vstup na trh práce. Sociální firmy se tedy snaží zvýšit možnost pracovního uplatnění jakýmkoliv způsobem znevýhodněných osob na běžném trhu práce. S tím souvisí i dočasnost i časová omezenost těchto pracovních míst, kdy pracovní právní vztah mezi sociální firmou a jejím zaměstnancem se zdravotním či sociálním hendikepem by měl trvat jen do doby, kdy je takový zaměstnanec dostatečně připraven na vstup na běžný trh práce.

Významným znakem sociální firmy je dále snaha o ekonomickou samostatnost. Platí, že alespoň 50% příjmů by měla sociální firma dosahovat ze svého podnikání. Ideálním cílem je samozřejmě situace, kdy by příjmy sociální firmy z podnikání zcela pokryly její náklady. Dalšími zdroji financování jsou dotace z evropských strukturálních fondů (a to zejména v počátcích podnikání), z veřejných domácích zdrojů, případně od sponzorů či dárců.

V sociálních firmách nepracují jen zdravotně či sociálně znevýhodnění zaměstnanci, avšak i zaměstnanci bez jakéhokoli znevýhodnění. Běžně by se měl podíl zaměstnanců s určitým znevýhodněním pohybovat v rozmezí od 25% do 55%. Zároveň platí, že podmínky musí být pro obě skupiny zaměstnanců rovné, všichni musí dostávat za svoji práci přiměřenou odměnu. Současně však platí, že prostředí sociálních firem je ke svým zaměstnancům tolerantnější než v případě firem běžných, těmto osobám je poskytována nezbytná pracovní a psychosociální podpora.

Sociální firmy můžeme na jedné straně vymezit vůči běžným obchodním společnostem, jejichž účelem je samotné dosahování zisku, na druhé straně vůči tzv. chráněným dílnám, kdy sociální firmy můžeme chápat jako určitý mezistupeň mezi nimi. Současně však lze říci, že v mnohém se sociální firmy podobají spíše běžným podnikatelským subjektům než chráněným dílnám. Chráněné dílny zaměstnávají v podstatě jen osoby se zdravotním hendikepem, nikoliv sociálně vyloučené osoby. Současně chráněné dílny na rozdíl od sociálních firem nepředstavují reálné zaměstnání, ale jedná se spíše o formu rehabilitace takto postižených osob. Ty tedy nejsou zaměstnanci, ale spíše klienty těchto dílen. Za svou práci také nedostávají plat odpovídající tržní hodnotě jejich práce, ale odměna je v jejich případě daleko menší. Současně zatímco cílem sociálních firem je co největší ekonomická soběstačnost, chráněné dílny žijí převážně ze státních dotací.

Právní úprava v ČR

Jedním z hlavních problémů, s nímž se sociální firmy potýkají je neexistující právní úprava. V této souvislosti by se mohla nabízet otázka, proč by vlastně měly být sociální firmy právně regulovány. Odpověď na tuto otázku je celkem nasnadě. Svoji činnosti přináší sociální firmy společnosti nemalý sociální prospěch, přičemž současně také šetří státu poměrně značné finanční prostředky. Například ve Velké Británii, která bývá často považována za Mekku v této oblasti, se úspory v oblasti poskytování sociálních dávek, zdravotní péče a sociálních

služeb zapříčiněné činností sociálních firem pohybují v řádek desítek milionů liber ročně.⁴ Z toho důvodu by měl existovat zájem státu na právní regulaci sociálních firem a usnadnění a podpora jejich existence a činnosti.

Podmínky pro existenci a fungování sociálních firem tak z tohoto hlediska nejsou vyhovující. Proto také na našem trhu stále nefunguje velké množství těchto firem, i když jejich počet postupně roste. Případná právní regulace a zvýhodnění těchto firem by nepochybně přineslo jejich nárůst, což by ve svém důsledku znamenalo výše uvedené sociální a ekonomické výhody pro celou společnost.

Z hlediska současné právní úpravy nepředstavují sociální firmy zvláštní druh či kategorii právnických osob, respektive jejich legální status není ani žádným jiným způsobem definován. Zjednodušeně řečeno sociální firmy z hlediska práva neexistují. Zřizovatelem sociálních firem může být jak právnická, tak fyzická osoba, přičemž nejčastěji jsou sociální firmy v České republice provozovány občanskými sdruženími nebo obecně prospěšnými společnostmi. Vzhledem k tomu, že sociální firma je z hlediska zákona běžný podnikatelský subjekt působící na běžném trhu, musí samozřejmě splňovat veškeré požadavky, které zákon pro takovéto osoby a jejich činnost požaduje. Jedná se v první řadě o příslušné oprávnění k podnikání podle živnostenského zákona v souladu s předmětem podnikání příslušné sociální firmy. V případech, kdy se jedná o podnikatele – právnickou osobu, ta musí mít za účelem provozování živnosti tzv. odpovědného zástupce. Odpovědný zástupce je osoba, která musí splňovat všeobecné i zvláštní podmínky provozování živnosti dle živnostenského zákona stanovené pro tu živnost či živnosti, kterou chce předmětná právnická osoba provozovat.

Dále má začínající podnikatel ze zákona povinnost registrovat se u správce daně (tedy u místně příslušného finančního úřadu), u zdravotní pojišťovny a u okresní správy sociálního zabezpečení. Tyto povinnosti lze nicméně v současnosti splnit najednou, a to vyplněním jednotného registračního formuláře, který se následně předloží na centrálním registračním místě příslušného živnostenského úřadu.

Další povinnost představuje povinnost vést účetnictví v případech stanovených zákonem o účetnictví (např. v případě právnických osob, fyzických osob, které jsou zapsané jako podnikatelé do obchodního rejstříku, ostatních fyzických osob – podnikatelů jejichž obrát v rámci jejich podnikatelské činnosti přesáhl za bezprostředně předcházející kalendářní rok částku 25 milionů Kč aj.). V případech, kdy nemají tyto subjekty povinnost vést účetnictví dle zákona o účetnictví, jsou povinny vést daňovou evidenci podle zákona o daních z příjmů. Sociální firmy jsou povinny za své zaměstnance odvádět pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a také zdravotní pojištění. Dále jsou sociální firmy samozřejmě povinny dodržovat veškeré předpisy, které se týkají činnosti sociálních firem jako zaměstnavatelů a další právní předpisy (předpisy BOZP, protipožární předpisy, hygienické a sanitární předpisy atd).

Skutečnost, že v České republice neexistuje právní úprava sociálních firem ještě neznámá, že zde neexistují vůbec žádné právní předpisy, které by určitým způsobem nemohly zohledňovat společensky prospěšnou roli sociálních firem a chod alespoň některých z nich tak alespoň částečně pozitivně neovlivňovaly. Právní úpravu zvýhodnění zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením nalézáme v části třetí **zákona** č. 435/2004 Sb., **o zaměstnanosti**

⁴ Konkrétně se jedná v případě sociálních dávek o 40 milionů liber ročně, v případě zdravotní péče o 8 milionů liber ročně a v případě sociálních služeb o 1 milion liber ročně viz. <http://socialfirmsuk.co.uk/about-social-firms/-value-social-firms-and-proving-it>

s názvem „**zaměstnávání osob se zdravotním postižením**“. Předmětem úpravy tohoto zákona v této jeho části je tedy pouze zaměstnávání osob zdravotně znevýhodněných, tento zákon však již nepamatuje na zaměstnávání osob znevýhodněných sociálně. Z toho důvodu se tato právní úprava dotýká pouze sociálních firem, které zaměstnávají zdravotně postižené osoby.

Třetí část zákona o zaměstnanosti je rozdělena do několika dalších dílčích částí. Předně definuje, kdo je **osobou se zdravotním postižením**. Tyto osoby můžeme s určitým zjednodušením rozdělit do dvou skupin – na osoby se zdravotním postižením a osoby s těžším zdravotním postižením. Následně se zákon věnuje pracovním rehabilitacím těchto osob. **Pracovní rehabilitace** zajišťuje krajská pobočka Úřadu práce. Pracovní rehabilitace zahrnuje mj. také **přípravu k práci**. V případě, že příprava k práci probíhá na pracovišti zaměstnavatele, tomu mohou být Úřadem práce uhrazeny náklady na přípravu k práci těchto osob, a to na základě písemné smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem a příslušným Úřadem práce.

Následně se zákon věnuje chráněnému pracovnímu místu a chráněné pracovní dílně. **Chráněné pracovní místo** je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením, a to na základě písemné dohody s Úřadem práce. Na vytvoření chráněného pracovního místa poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek, to však pouze za předpokladu, že toto místo bude provozováno po dobu alespoň dvou let. Příspěvek je poskytován maximálně ve výši osminásobku a v případě osoby s těžším zdravotním postižením dvanáctinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku (pokud zaměstnavatel zřizuje 10 a více chráněných míst, jedná se maximálně o desetinásobek, respektive čtrnáctinásobek). Současně může Úřad práce na základě písemné dohody se zaměstnavatelem poskytnout i **příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo**. Roční výše příspěvku může činit maximálně trojnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

Chráněná pracovní dílna je podle zákona pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s Úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců. Na zřízení chráněné pracovní dílny je opět poskytován příspěvek, a to za stejného předpokladu jako v případě chráněného pracovního místa, tedy pokud bude chráněná pracovní dílna provozována alespoň pod dobu dvou let. Pravidla stanovená ohledně výše příspěvku na jedno pracovní místo vytvořené pro osobu se zdravotním postižením jsou zde zcela totožná jako v případě chráněného pracovního místa, včetně navýšení v případě, že je v chráněné pracovní dílně 10 a více míst pro osoby zdravotně postižené. Jiná je úprava **příspěvku na úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny**, kdy ta může čtyřnásobek (šestinásobek v případě osoby s těžším zdravotním postižením) průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

Dále zákon upravuje **příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením**, kdy zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob. Tento příspěvek náleží zaměstnavateli měsíčně a to ve výši skutečně vynaložených nákladů na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a

pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však v částce 8.000,- Kč.

Z výše uvedených institutů zákona o zaměstnanosti budou v případě sociálních firem připadat do úvahy zejména chráněné pracovní místo a příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Úprava chráněné pracovní dílny se na sociální firmy neužije, neboť jak už bylo výše rozvedeno, jedná se o zcela odlišný způsob zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce. Současně je nutno zdůraznit, že úprava chráněného pracovního místa a příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením se uplatní jen v případě sociálních firem zaměstnávajících takto zdravotně znevýhodněné osoby. Množství sociálních firem se však zaměřuje na druhou skupinu těžko zaměstnatelných osob, a to na sociálně znevýhodněné osoby. Takové sociální firmy však ze zákona nemají nárok na žádný příspěvek. Zde je vidět silný deficit zákonné úpravy zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce a výraznou překážku pro vznik a rozvoj sociálních firem.

Právní úprava sociálních firem v Republice Rakousko

Ucelenou právní úpravu sociálních firem nacházíme v sousední Republice Rakousko. Sociální firmy komplexně upravuje **Spolková směrnice na podporu sociálně ekonomických podniků** z roku 2007 (dále též jen „**směrnice**“), která nabyla účinnosti 1.1.2008. Předmětem této směrnice, který je deklarován v jejich úvodních ustanoveních je „*podpora zaměstnávání nezaměstnaných a těžko zaměstnatelných osob...ve výrobních provozech a podnicích služeb obecně prospěšných zřizovatelů*“, přičemž cílem této směrnice je „*stanovení jednotného a závazného postupu pro přiznání podpory sociálně ekonomickým podnikům*.“ Současně si tato směrnice klade za cíl v souladu s evropskými právními předpisy zvýšení zaměstnanosti žen a zajištění jejich rovnoprávného přístupu k sociálně ekonomickým podnikům.

Směrnice definuje pojem „sociálně ekonomický podnik“, stanoví cíle sociálně ekonomických podniků v rámci politiky zaměstnanosti, jejich hospodářské cíle, definuje pojem těžko zaměstnatelných osob, dobu působení těchto osob v sociálně ekonomickém podniku, předpoklady pro získání příspěvku na provoz sociálně ekonomického podniku ze strany úřadu práce a jednotlivé dílčí položky tohoto příspěvku. Směrnice dále podrobně upravuje proces podání žádosti a rozhodování o žádosti o příspěvek poskytovaný ze strany úřadu práce sociálně ekonomickým podnikům, obsahového náležitosti smlouvy, kterou mezi sebou tyto subjekty uzavírají v případě, že dojde k přiznání příspěvku a kontrolu využití tohoto příspěvku.

Směrnice má kromě toho **4 přílohy**: vzor žádosti o poskytnutí příspěvku na provoz sociálně ekonomického podniku, vzor provozní koncepce, vzor bilance úspěšnosti projektu a vzor smlouvy o poskytnutí příspěvku.

Jedním ze základních pojmů, který směrnice užívá je **sociálně ekonomický podnik** (dále též jen „SEP“, nebo též jen „podnik“). Podle směrnice je sociálně ekonomický podnik institut či instrument trhu práce, jenž „*má podporovat trvalou integraci těžko zaměstnatelných osob na trhu práce prostřednictvím tvorby pracovních míst, která jsou blízka trhu, ale přesto relativně chráněná a časově limitovaná*.“ Základními znaky SEP z hlediska jeho cílů je za prvé tvorba časově limitovaných míst. SEP nabízí pracovní místa, která jsou takřka tržního charakteru, nicméně jejich adresáti požívají určité „netržní“ ochrany. Tato ochrana má za cíl spolu

s dalším znakem SEP, jímž je cílená kvalifikace, napomoci integraci zaměstnanců na trh práce. To je i důvodem časového omezení pracovních míst v SEP – zaměstnanci jsou zde pouze po přechodnou dobu, kdy po uplynutí této doby by měli být připraveni pro vstup na řádný trh práce. Zřizovatelem SEP jsou dle směrnice buď obecně prospěšné subjekty nebo veřejnoprávní subjekty.

Směrnice dále vymezuje pojem **těžko zaměstnatelné osoby** (na jiném místě používá pojmu **osoby s omezenou produktivitou/ překážkami pro zprostředkování**), a to demonstrativním výčtem jednotlivých kategorií těchto osob, přičemž ty se mohou vzájemně prolínat. Jedná se o tyto kategorie osob: osoby dlouhodobě nezaměstnané, osoby dlouhodobě nezaměstnané s překážkami pro zprostředkování (jako např. osoby s delší fází bez zaměstnání, osoby se ztrátou sociálních kompetencí z důvodu dlouho trvající nezaměstnanosti, osoby s nedostatečnou kvalifikací z důvodu dlouho trvající nezaměstnanosti, osoby z nevyhovující bytovou situací, osoby s dluhy, osoby s kriminální či drogovou minulostí), starší osoby, osoby s postižením, osoby sociálně nepřizpůsobivé, osoby vyžadující určitou zvláštní péči.

Kromě cílů v rámci politiky zaměstnanosti mají SEP podle směrnice také **hospodářské cíle**. Ty jsou spjaty se skutečností, že z ekonomického hlediska jsou SEP běžnými soutěžiteli, kteří musí obstát v konkurenci na trhu, na kterém poskytují své výrobky nebo služby. Proto směrnice stanoví, že SEP vyrábí produkty nebo nabízí své služby za tržní ceny. Dále směrnice v této souvislosti zdůrazňuje, že určitý podíl celkových nákladů na provoz SEP musí být pokryt výdělkem z vlastní podnikatelské činnosti SEP, tedy z prodeje výrobků či služeb podniku.

Sociálně ekonomické podniky mohou na svou činnost obdržet příspěvek ze strany **úřadu práce** (Arbeitsmarktservice, dále též jen „AMS“), který je považován za náhradu dílčích nákladů za službu požadovanou AMS a poskytnutou SEP. V této souvislosti je vhodné zdůraznit, že takové pojetí přesně vystihuje chápání role SEP v Rakousku, kdy je zcela uznávána společensky prospěšná úloha těchto podniků a jejich služby (ve smyslu zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce, nikoliv služeb představujících předmět podnikání SEP) jsou de facto poptávány ze strany Úřadu práce, tedy ze strany státu, a z tohoto důvodu musí SEP za poskytování těchto služeb náležet finanční kompenzace.

Poskytovaný příspěvek dle směrnice zahrnuje: náklady na zaměstnání tranzitních pracovních sil, náklady na kvalifikaci zaměstnaných tranzitních pracovních sil, náklady na sociálně pedagogickou péči, vytvoření personálu, podporu integrace pro tranzitní pracovní síly a náklady na následnou péči, náklady na klíčové síly potřebné pro odborné vedení a vzdělávání tranzitních pracovních sil, a také náklady pro řádné vedení hospodářského podniku. Náklady, které jejichž uhrazení si SEP nárokuje od AMS a jejichž náhradu AMS uzná jsou stanoveny v dohodě o podpoře (viz. dále).

Jak již bylo výše zmíněno, zaměstnávání těžko zaměstnatelných osob v SEP musí proto, aby plnilo svůj účel, tedy přípravu těchto osob pro vstup na řádný trh práce, mít časově omezený, **tranzitní charakter** (proto směrnice také hovoří o „tranzitních pracovních silách“). Směrnice obecně stanoví jako maximální dobu působení těchto zaměstnanců v SEP dobu jednoho roku. Tato doba je však pouze orientační, kdy v případě každého konkrétního jedince musí být s ohledem na jeho osobní vývoj směrem k možnosti plné integrace na řádný trh práce posuzována individuálně, přičemž vždy je třeba dbát na to, aby nezmizel tranzitní charakter jeho zaměstnání v SEP. Z toho důvodu je v odůvodněných případech možné, aby doba působení přesáhla dobu jednoho roku. Směrnice dále upravuje také výjimku v případě

tranzitních pracovních sil krátce před nástupem do důchodu. V případě starších osob, kterým zbývá do odchodu do starobního důchodu doba 3,5 roku a kratší, a u kterých není vysoký předpoklad pro získání běžného zaměstnání, je možné jejich setrvání v sociálně ekonomickém podniku až do nástupu do starobního důchodu.⁵

Směrnice zná také instituty, které mohou předcházet tranzitnímu zaměstnání a které představují určitou přípravu na toto tranzitní zaměstnání. Jedná se konkrétně o institut pracovní zkoušky/pracovního tréninku a institut přípravného opatření. Cílem **pracovní zkoušky/pracovního tréninku** je příprava na přechod do tranzitního zaměstnání, kdy je během něj zjišťována vhodnost osoby pro plánovaný druh tranzitního zaměstnání, dochází k zlepšování jejího postoje k práci a ke zvýšení pracovního zatížení. Během pracovní zkoušky/pracovního tréninku pobírá dotčená osoba příspěvek na pokrytí nákladů na živobytí. Délka pracovního tréninku je omezena na maximálně 8 týdnů. Obdobný institut představuje **přípravné opatření**. Na rozdíl od pracovní zkoušky/pracovního tréninku je přípravné opatření hromadným nástrojem přípravy těžko zaměstnatelných osob na přechod do tranzitního zaměstnání, kdy jeho stežejní součástí je sice pracovní zkouška/pracovní trénink, nicméně ten je doplněn činnostmi zaměřenými na aktivaci, orientaci a kvalifikaci těchto osob. I přípravné opatření nesmí trvat delší dobu než 8 týdnů. Účast na přípravném opatření se dle směrnice nezapočítává do doby působení tranzitních pracovních sil v SEP, tedy do již zmiňované orientační doby jednoho roku. Ačkoliv to směrnice výslovně nestanoví, lze logickým výkladem dospět k závěru, že ani v případě pracovní zkoušky/pracovního tréninku se doba strávená touto aktivitou nezapočítává do stanovené maximální doby jednoho roku.

Finanční podpora SEP ze strany AMS

Jak již bylo uvedeno výše, SEP mohou na svou činnost obdržet příspěvek od úřadů práce. Federativnímu uspořádání Republiky Rakousko odpovídá i organizace rakouských úřadů práce, kdy existuje jeden federální úřad práce, devět zemských poboček úřadu práce a devadesátdevět regionálních poboček úřadu práce.⁶ Na přidělení podpory se podílí jak **zemské**, tak **regionální pobočky úřadu práce**, přičemž obě skupiny poboček plní v tomto procesu rozdílné role. Ohledně rozdělení kompetencí v podstatě platí, že přidělení podpory je zásadně v působnosti zemské pobočky úřadu práce, přičemž posouzení z hlediska přínosu konkrétního SEP pro politiku zaměstnanosti cílových skupin osob provádí regionální pobočka úřadu práce. Z výše uvedeného vyplývá, že na příspěvek není „ze zákona“ (tedy přímo na základě směrnice) nárok, nicméně žadatelé musí o přiznání příspěvku požádat a jejich žádosti jsou posuzovány individuálně. Výše přiznaného příspěvku se tak může mezi různými žadateli lišit.

Zájemce o příspěvek podává žádost o poskytnutí tohoto příspěvku u příslušné zemské pobočky úřadu práce. Při posuzování žádosti o podporu je nezbytná spolupráce zemských a

⁵ V případě těchto osob se namísto kritéria úspěchu na trhu práce používá kritérium amortizace navíc vznikajících nákladů, kdy vhodné je užití této časové výjimky pro možnost setrvání v SEP déle než jeden rok v případě osob, které mají poměrně vysoký nárok na podporu v nezaměstnanosti, resp. podporu v hmotné nouzi. V takovém případě je totiž pro stát finančně výhodnější podporovat tyto osoby v rámci SEP než jim poskytovat výše zmíněné příspěvky.

⁶ Viz. <http://www.ams.at/english/14601.html>

regionálních poboček úřadu práce. Nejprve jsou posuzovány formální předpoklady žadatele potřebné pro řádné vedení obchodního podniku. Z tohoto hlediska je nezbytná co největší vlastní ekonomická samostatnost SEP, kdy směrnice stanoví požadavek, že běžné věcné náklady SEP, minimálně však 20% běžných celkových nákladů je hrazeno z výnosů hospodářské činnosti SEP. Současně směrnice stanoví, že v okamžiku založení, respektive v počáteční fázi existence nově založeného SEP, může být od tohoto požadavku upuštěno.

Jak již bylo výše zmíněno, posouzení z hlediska přínosu konkrétního SEP pro politiku zaměstnanosti cílových skupin osob provádí regionální pobočka úřadu práce. Ta v tomto směru zohledňuje dosavadní, respektive očekávaný úspěch na trhu práce a také dosavadní, respektive očekávanou spokojenost účastníků (viz. v následujícím oddíle). Současně směrnice stanoví, že aby bylo dosaženo rovnováhy mezi potřebami politiky zaměstnanosti a požadavku na ekonomickou funkčnost SEP, počet zaměstnanců - osob s překážkami pro zprostředkování a „běžných“ zaměstnanců by se měl pohybovat ve vyváženém poměru.

Směrnice také v této souvislosti užívá pojem „**klíčové síly s odpovídající kvalifikací**“. Tyto osoby jsou „běžnými“ zaměstnanci SEP, kteří disponují kvalifikací vztahující se k předmětu podnikání příslušného SEP, respektive kvalifikací nezbytnou pro některé dílčí činnosti, k nimž dochází při provozu SEP. Směrnice považuje disponování odpovídajícími klíčovými silami za důležitý předpoklad pro založení a vedení SEP. Je třeba dbát na jasné rozdělení kompetencí v rámci vedení SEP, kdy jednotlivým zaměstnancům – klíčovými silám jsou jasné a jednoznačně přiřazeny určité oblasti činnosti, za něž nesou odpovědnost. Nositel projektu musí na žádost pracovního úřadu prokázat kvalifikaci osob, které jsou v SEP zaměstnány jako klíčové síly.

Každý žadatel o poskytnutí příspěvku ze strany AMS musí předložit tzv. **provozní koncepti projektu**. Ta se skládá ze tří částí: organizační části, části věnované péči a ekonomické části. Uchazečem předloženou provozní koncepci projektu kontrolují zemské pobočky, a to s ohledem na přijatelnost a proveditelnost projektu. V případě, že se při hodnocení předložené koncepce objeví nejasnosti, které vyžadují podrobnější (především podnikohospodářskou) kontrolu, může zemská pobočka povolát externího odborníka, případně odbornou instituci k odstranění těchto nejasností.

Maximální výše přiznaného příspěvku je směrnicí omezena, kdy tato nesmí přesáhnout rozdíl mezi skutečnými celkovými výdaji a celkovými příjmy SEP získanými z jeho činnosti.

Současně směrnice zdůrazňuje **vícezdrojové financování SEP**. Vzhledem ke skutečnosti, že SEP mají velký význam také pro spolkové země a obce, kdy integrace problémových skupin osob je také v kompetenci těchto samosprávných územních jednotek a kdy SEP mohou (a měly by) prostřednictvím svého předmětu podnikání přispět k realizaci cílů regionální politiky, spolkové země a obce by se měly také podílet na jejich financování. Záměrem je získání finanční spoluúčasti samosprávné územní jednotky, tedy země či obce v rozsahu minimálně 1/3 celkové hodnoty příspěvku. V případě, že se nepodaří SEP zajistit žádnou nebo pouze malou finanční spoluúčast těchto subjektů, je třeba rozhodnout, a to s ohledem na význam projektu pro politiku zaměstnanosti, jestli bude záměr financován zcela, respektive vyšší měrou z finančních prostředků úřadu práce určených na podporu pracovního trhu.

V případě, že dojde ke schválení příspěvku zemskou pobočkou úřadu práce, je mezi žadatelem o příspěvek, tedy SEP a zemskou a regionální pobočkou úřadu práce uzavřena písemná **smlouva o poskytnutí příspěvku**. Smlouva o poskytnutí příspěvku je zásadně uzavírána na dobu jednoho roku. Zároveň je ale stanoveno, že zemská pobočka úřadu práce může stanovit odlišnou dobu podpory. Vzor této smlouvy je přílohou směrnice a tvoří její nedílnou součást. Tato smlouva upravuje všechny nezbytné náležitosti právního vztahu mezi jejími stranami, a to zejména:

1. celkovou částku příspěvku přiznanou úřadem práce;
2. cílovou skupinu a počet pracovních míst vytvořených nositelem projektu;
3. povinnost SEP dodržovat všechny relevantní právní předpisy, především v oblasti pracovního práva a práva sociálního zabezpečení;
4. spolupráci mezi zemskou pobočkou/regionální pobočkou úřadu práce a SEP ohledně výběru a reintegrace tranzitních pracovních sil;
5. způsob péče, odborného vedení, respektive vzdělávání (odpovídající dohodnuté koncepci péče) cílových skupin zaměstnanců;
6. povinnost pravidelného hlášení stavu zaměstnanců nositelem projektu;
7. kritéria pro úspěch, měřící metody a hodnoty;
8. účelové určení jednotlivých položek příspěvku.

Úspěch na trhu práce a spokojenost účastníků

Přínos jednotlivých SEP pro politiku zaměstnanosti cílových skupin osob posuzují regionální pobočky úřadu práce. Ty přitom zohledňují dvě kritéria – úspěch na trhu práce a spokojenost účastníků projektu. **Kritérium úspěchu na trhu práce** se dělí na dvě subkritéria, a to na krátkodobý a dlouhodobý úspěch na trhu práce. V případě **krátkodobého úspěchu na trhu práce** je posuzován procentuální podíl osob, které jsou tři měsíce poté, co jejich tranzitní zaměstnání v SEP skončilo, zaměstnány v „běžném“ pracovním poměru. Kritérium krátkodobého úspěchu na trhu práce je však posuzováno jen v případě osob, které byly zaměstnány v SEP po dobu alespoň 35 dní. **Dlouhodobý úspěch na trhu práce** se posuzuje z hlediska rozdílu v počtu dnů, které účastník projektu strávil v „běžném“ pracovním poměru během období 12 měsíců předcházejícím počátku tranzitního zaměstnání v SEP a v počtu dnů, které účastník projektu strávil v „běžném“ pracovním poměru během období 12 měsíců následujících po ukončení tranzitního zaměstnání v SEP. I v tomto případě je uvedené kritérium posuzováno pouze v případě osob, které byly zaměstnány v SEP po dobu alespoň 35 dní.

Na rozdíl od objektivního kritéria úspěchu na trhu práce je **kritérium spokojenosti účastníku** projektu kritériem ryze subjektivním. Všichni účastníci projektu, kteří byli zaměstnány v SEP po dobu alespoň 35 dní, jsou po ukončení zaměstnání v SEP jednorázově

dotazování, a to prostřednictvím online dotazníku. Zjištění spokojenosti účastníků slouží jako podklad pro průběžné zajišťování kvality tranzitního zaměstnávání v předmětném SEP a jejího stálého zlepšování.

Složení finanční podpory

Příspěvek poskytovaný SEP ze strany úřadů práce se může skládat z pěti dílčích položek: dílčí položky pro běžný provoz, dílčí položky příspěvku na zákonné a smluvní povinnosti, dílčí položky příspěvku na vyplacení odstupného, dílčí položky příspěvku na financování investičních opatření a dílčí položky příspěvku na provozní prostředky. Jednotlivé položky tohoto příspěvku jsou účelově určeny. To znamená, že převod finančních prostředků mezi jednotlivými dílčími položkami příspěvku je možný pouze s výslovným souhlasem zemské pobočky úřadu práce.

Směrnice stanoví, že zjištění příjmů a výdajů probíhá podle běžných obchodněprávních předpisů. V případě **dílčí položky pro běžný provoz** mohou být dle směrnice předmětem příspěvku pouze ty náklady (a to personální a věcné výdaje), které jsou nutné ve smyslu hospodárného a účelného vedení podniku. Uchazeč o příspěvek musí předložit vyúčtování úspěšnosti projektu, jehož vzor tvoří přílohu směrnice, kde jsou vykázány všechny příjmy a výdaje související s vedením sociálně ekonomického podniku. Pokud se jedná o složku personálních výdajů, směrnice odkazuje na příslušné kolektivní smlouvy, přičemž za stanovení kolektivní smlouvy platné v jednotlivých případech a za uplatnění příslušných ustanovení z těchto smluv vyplývajících je zodpovědný pouze nositel projektu, tedy konkrétní SEP. Nositel projektu musí v rámci žádosti o příspěvek představit podklady pro kalkulaci personálních výdajů, přičemž přiměřenost nákladů bude ověřena příslušnou zemskou pobočkou úřadu práce.

Dílčí položka příspěvku na zákonné a smluvní povinnosti se vztahuje k zákonným a smluvním povinnostem souvisejícím s ukončením činnosti SEP. Tento příspěvek má formu podmíněné příslibu podpory právě pro případ ukončení činnosti SEP. Současně je stanoveno, že příspěvek není možné poskytnout na uhrazení takových nákladů, které vznikly na základě nehospodárného a neúčelného vedení podniku.

Podle směrnice je dále možné přispět na úhradu nákladu odstupného, a to v případech, kdy je zaměstnanci SEP vypláceno odstupné při jeho odchodu z podniku. Tato **dílčí položka příspěvku na vyplacení odstupného** je však úřady práce poskytována jen za splnění určitých předpokladů. Jedná se například o situaci, kdy existuje nárok na odstupné podle konkrétních ustanovení zákona o zaměstnanosti, nebo například v případě, pokud byl pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ukončen z důvodu „nadřazeného zájmu z hlediska politiky zaměstnanosti“. Ten podle směrnice existuje například tehdy, když klíčová síla přejde do jiného projektu financovaného úřadem práce a využije zde své zkušenosti a znalosti z dosavadní činnosti.

V případě **dílčí položky příspěvku na financování investičních opatření** a **dílčí položky příspěvku na provozní prostředky** je úprava směrnice poměrně stručná, když zejména stanoví, že v jednotlivých případech je žádost o tyto příspěvky posuzována a rozhodována individuálně.

Kontrola účelného využití poskytnutého příspěvku

Využití příspěvků poskytovaných SEP ze strany úřadů práce je těmito úřady ze zřejmých důvodů kontrolováno. Nositel projektu je povinen ve stanovené lhůtě, která nesmí přesáhnout půl roku, předložit zemské pobočce úřadu práce za tímto účelem například zejména písemnou zprávu o provedení projektu, účetní závěrku vypracovanou daňovým poradcem nebo prohlášení o kompletnosti nositelem projektu popsanych obchodních postupů. Na základě těchto dokladů musí zemská pobočka úřadu práce v průběhu kontroly koncového vyúčtování stanovit definitivní výši příspěvku na příslušnou dobu trvání smlouvy. Současně mají dle směrnice jak zemská, tak regionální pobočka úřadu práce povinnost určit osobu vykonávající dohled nad opatřeními týkajícími se sociálně ekonomických podniků.

Pokud se na základě skutečného vývoje obchodní činnosti v průběhu období, kdy je SEP poskytován ze strany úřadu práce příspěvek, očekává přebytek finančních prostředků, snižuje se díky tomu dílčí částka poskytnutého příspěvku na běžný provoz nebo může být tento přebytek použit na účely pokrytí v koncepci původně neplánovaných výdajů, případně na investiční účely. V případě, že dojde na základě závěrečného vyúčtování ke zjištění, že náklady SEP překročily náklady očekávané a plánované, může být smluvně stanovený příspěvek s odpovídajícím odůvodněním ze strany zemské pobočky úřadu práce zvýšen.

V případě každého jednotlivého účastníka je před nástupem do SEP vytvářen tzv. **plán péče**, který slouží také jako podklad pro hodnocení SEP z hlediska politiky zaměstnanosti. V plánu péče musí být uvedeno, že se jedná o termínované zaměstnání sloužící jako příprava pro řádné zaměstnání, případný předchozí individuální pracovní zkouška/pracovní trénink, respektive účast na přípravném opatření, předběžná délka setrvání v SEP a druh pravděpodobné činnosti či činností, které tvoří náplň práce dané osoby v SEP.

Směrnice podrobně upravuje také povinnost SEP koordinovat všechny aktivity v oblasti **marketingu a styku s veřejností** s AMS. Tato opatření musí být vždy včas před jejich realizací sděleny úřadu práce, který je musí odsouhlasit. Současně musí být veškeré brožury, prospekty, informační letáky apod. opatřeny na přední straně viditelným nápisem: „Ve spolupráci s Úřadem práce“, a to včetně loga AMS. Na poslední straně veškerých publikací musí být uvedena poznámka „Toto opatření je podporováno z prostředků Úřadu práce“, a to včetně loga AMS. Současně i v případě jakýchkoliv mediálních aktivit ve formě rozhovorů, prohlášení a tiskových konferencí, musí být ze strany SEP upozorněno na to, že je jejich činnost je vykonávána z pověření nebo s podporou Úřadu práce.

Stav po případné novele zákona o zaměstnanosti

V současné době je připravována novela zákona o zaměstnanosti, která, v případě že bude přijata Parlamentem ČR, nabyde účinnosti od 1.1.2012. Jedním z bodů této novely je úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tyto změny by obecně na chod sociálních firem neměly mít výraznější vliv. Výjimku mohou z pochopitelných důvodů představovat sociální firmy, které se zaměřují na zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Jednou ze zásadních novinek, který tato novela přináší je **zrušení institutu chráněných pracovních dílen**. Důvodem je skutečnost, že roky praxe ukázaly, že se jedná o formu podpory zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením, která je téměř totožná s podporou chráněného pracovního místa a navíc administrativně náročná, pokud se týká zjišťování průměrných přepočtených počtů zaměstnanců pro splnění podmínky zaměstnávání nejméně 60 % osob se zdravotním postižením. Navíc každé další rozšíření chráněné pracovní dílny je možné jedině prostřednictvím vytvořením nových chráněných pracovních míst.

Přínosem takovéto změny by mělo být snížení administrativní náročnosti jak na straně na straně zaměstnavatelů, tak na straně Úřadu práce. V případě, že by byla tato novela přijata, neznamelo by to samozřejmě zánik chráněných dílen jako takových, pouze zánik pojmu „chráněná dílna“ jako pojmu legálního, pojmu definovaného v zákoně. Chráněné dílny by fungovaly dál s využitím institutu chráněných pracovních míst, kdy by nabytím účinnosti novely zákona došlo k automatickému převedení pracovních míst v chráněných dílnách do institutu chráněného pracovního místa a s ohledem na zajištění kontinuity by byly práva a povinnosti z dohod mezi zaměstnavateli a Úřadem práce zachovány po dobu, na kterou byly chráněné pracovní dílny na základě těchto dohod vytvořeny.

Dále se v této oblasti novela snaží zabránit **nekalým praktikám zaměstnavatelů**, kteří zneužívají stávajícího systému v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Mělo by dojít k **úpravě příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením**. Nárokovost příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením by byla zachována s tím, že by došlo ke snížení maximální měsíční částka vynaložených mzdových nákladů, kterou by Úřad práce refundoval, a byla by zavedena určitá spoluúcast zaměstnavatele na vynaložených mzdových nákladech. Pro účely stanovení výše příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením by se částka odpovídající vynaloženým mzdovým nákladům snižovala o částku srážek ze mzdy, spočívajícím v uzavírání dohod o srážkách ze mzdy podle § 146 písm. b) a § 327 zákoníku práce. Příspěvek by byl poskytován jen v těch případech, kdy by byla osobám se zdravotním postižením skutečně přidělována práce. K tomu by mělo přispět i poskytování příspěvku pouze ve výši 90 % vynaložených mzdových nákladů a snížení maximální výše příspěvku z 8 000 Kč měsíčně na 6 000 Kč měsíčně. Nebyl by možný ani souběh poskytování příspěvku s příspěvkem na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Všemi těmito kroky by mělo dojít k zabránění nekalých praktit některých zaměstnavatelů, kteří de facto čerpali tento příspěvek, aniž by jej ale skutečně vynakládali na zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Dále by došlo ke zrušení možnosti plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele formou odběru výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením, tedy tzv. náhradním plněním. Tím by mělo podle autorů novely dojít k vyloučení nežádoucího jednání osob, které využívají některých zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců - osob se zdravotním postižením, k tomu, aby jejich prostřednictvím dodávaly své výrobky a služby. V praxi se vyskytují i takové případy, kdy jsou účelově vytvořeny subjekty, které mají jen tři zaměstnance, z toho dva jsou osobami se zdravotním postižením. Tyto subjekty pak slouží jen jako přeprodeji nejrůznějšího zboží. Takové jednání je pochopitelně absolutně v rozporu s účelem, pro který byl institut náhradního plnění zřízen. Nicméně se domnívám, že by v této souvislosti bylo daleko vhodnější, pokud by novela zákona možnost tzv. „náhradního plnění“ nerušila, ale zakázala by právě přeprodávání zboží. Možnost poskytovat náhradní plnění by tedy byla vázána jen na ty zaměstnavatele zaměstnávající více než 50 % osob se zdravotním postižením, kteří by současně byli výrobci dodávaných výrobků či přímý poskytovatelé služeb.

Možná právní úprava sociálních firem v ČR

Na vhodnost existence právní regulace sociálních firem již bylo poukázáno výše. Otázkou zůstává, jak konkrétně by tato právní regulace měla v praxi vypadat. Česká republika má v tomto směru možnost inspirovat se v zahraničí. Popsaný model právní regulace sociálně ekonomických podniků v sousední Republice Rakousko může nepochybně posloužit jako vhodný vzor. Důvodem je blízkost právních řádů obou zemí, která je dána historickým vývojem. Současně je z kapitoly této práce zabývající se právní úpravou SEP patrné, že by tento model právní úpravy, byť s případnými odchylkami, byl vhodný i pro Českou republiku, a to zejména pro jeho komplexnost. Na druhou stranu je třeba vzít v úvahu již existující právní úpravu obsaženou zejména v zákoně o zaměstnanosti, ale i v jiných zákonech, s nimiž by tato nová právní úprava musela být pochopitelně v souladu. Z tohoto pohledu se zdá být vhodnější inspirovat se pouze některými dílčími aspekty rakouské právní úpravy a tyto zasadit do českého právního řádu takovým způsobem, aby ten nemusel být výrazněji měněn a současně bylo dosaženo dostatečné právní úpravy institutu sociální firmy. Dá se říci, že takový model by mohl být spíše prosazen na politickém poli než komplexní právní úprava.

Rakouská právní úprava SEP je obsažena v samostatné směrnici. Ze systematického hlediska a z hlediska toho, co již bylo konstatováno v předchozím odstavci, by se v ČR zdálo spíše vhodné zařadit právní úpravu sociálních firem do **zákona o zaměstnanosti**, kdy současná Část třetí – Zaměstnávání osob se zdravotním postižením by mohla být změněna na kapitolu zabývající se zaměstnáváním osob znevýhodněných na trhu práce, tedy jak zdravotně postižených osob, tak osob sociálně znevýhodněných.

Samotná právní úprava sociálních firem by mohla existovat vedle právní úpravy chráněné pracovní dílny. V takovém případě by pojem sociální firma (stejně jako pojem chráněná pracovní dílna) byl legálně definován. Do úvahy současně přichází i druhá varianta, a to zejména v případě, že by novelou zákona o zaměstnanosti byl institut chráněné pracovní dílny zrušen. V takovém případě by bylo nejspíše vhodnější, aby ani institut sociální firmy nebyl právně zakotven. To by znamenalo, že by z hlediska zákona jak chráněné pracovní dílny, tak sociální firmy neexistovaly, nicméně zákon by reflektoval skutečný stav, kdy by

prostřednictvím zákonných nástrojů podporoval existenci obou těchto v reálném světě existujících a fungujících institutů.

Činil by tak prostřednictvím **institutu chráněného pracovního místa**, jehož obsah by za tímto účelem musel být rozšířen. Chráněné pracovní místo by tak mohlo být místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu znevýhodněnou na trhu práce (těžko zaměstnatelnou osobu) na základě písemné dohody s úřadem práce. To by znamenalo, že by byl finančně podporován jak zaměstnavatel poskytující pracovní příležitosti zdravotně postiženým osobám, tak také osobám sociálně znevýhodněným. Ostatní podmínky poskytnutí příspěvku by mohly zůstat nezměněny.

Klíčovou roli by v tomto směru hrála **definice osoby znevýhodněné na trhu práce (těžko zaměstnatelné osoby)**. Tato kategorie by se rozpadala do dvou subkategorií, přičemž nová kategorie sociálně znevýhodněných osob by musela být legálně vymezena. Dělo by se tak nejspíše příkladným výčtem takových osob (jako je tomu i v případě rakouské právní úpravy), případně taxativním výčtem takových osob. V obou případech by ale jednotlivé kategorie takových osob musely být nějakým způsobem legálně definovány, což by bylo v některých případech méně obtížné (osoby ve věku blízkém důchodovému věku, které přišli o práci; osoby dlouhodobě nezaměstnané), v jiných obtížné více (bývalí uživatelé návykových látek, osoby se záznamem v rejstříku trestů).

Úřad práce by tedy zaměstnavatelům vytvářejícím chráněné pracovní místo poskytoval za splnění zákonem stanovených podmínek příspěvek na vytvoření tohoto místa. Otázkou zůstává, zda by tento příspěvek byl poskytován ve stejné výši pro všechny kategorie sociálně znevýhodněných osob, nebo by výše tohoto příspěvku byla diferencována v závislosti na kategorii takových osob (jako je tomu například v případě zdravotně postižených osob, kdy příspěvek pro vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu s těžším zdravotním postižením je vyšší než příspěvek pro vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením viz kapitola „Právní úprava v ČR“).

Další nepříliš pravděpodobnou variantou by byla inspirace rakouským modelem, kdy by na příspěvek nebyl nárok a žádosti jednotlivých sociálních firem by byly individuálně posuzovány Úřadem práce. Zároveň by i výše příspěvku přiznána konkrétní sociální firmě byla závislá na správním uvážení Úřadu práce. Výhodou takového modelu je, že Úřad práce může při svém rozhodování vzít v úvahu individuální zvláštnosti a potřeby žadatele a s ohledem na ně přiznat příspěvek v odpovídající výši. Nejsem si ale jistý, zda by takový model v našem právním prostředí fungoval bezvadně. Současně by tento způsob přiznávání příspěvku sociálním firmám přinášel poměrně značnou nejistotu, kdy by dopředu nebylo zřejmé, v jaké výši a zda vůbec jim bude příspěvek poskytnut. Z tohoto pohledu by se zdálo vhodnější, aby byl příspěvek poskytnut každému, kdo splní předem určené podmínky a to v předem známé výši tak, aby sociální firmy s těmito příspěvky mohly předem počítat.

Základem podpory poskytované sociálním firmám by tedy byl institut chráněného pracovního místa v jeho rozšířené podobě, jak bylo probráno shora. Současně si lze představit i pojmové rozšíření dalších institutů nacházejících se v části třetí zákona o zaměstnanosti tak, aby se vztahovaly i na osoby sociálně znevýhodněné a tím tedy, ať už přímo, či nepřímo i na sociální firmy. **Institut pracovní rehabilitace a institut přípravy k práci** by se mohl vztahovat také na osoby sociálně znevýhodněné. Stejně tak by úřad práce mohl na základě písemné smlouvy uzavřené se zaměstnavatelem poskytnout **příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo** obsazené nejen osobou se zdravotním

postižením, ale i sociálně znevýhodněnou osobou. Obdobným způsobem by mohl být rozšířen obsah pojmu **příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením** (posléze tedy „příspěvek na podporu zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce (těžko zaměstnatelných osob)“), kdy by tento příspěvek byl poskytován nejen zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, ale i zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50 % osob sociálně znevýhodněných, případně více než 50 % osob náležejících k obou těmto skupinám z celkového počtu zaměstnanců.

Dalším institutem, prostřednictvím něhož by mohla být zákonem činnost sociálních firem podporována je **institut tzv. náhradního plnění**, který zákon upravuje v ust. § 81 odst. 2 písm. b). Zákon stanoví povinnost zaměstnavatelů s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele, kdy tento povinný podíl činí 4 %. Tuto povinnost lze však splnit také odvodem do státního rozpočtu nebo právě tzv. náhradním plněním. To spočívá zjednodušeně řečeno v odebrání výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům.⁷ Povinnost dle tohoto ustanovení zákona by nově tedy mohla být splněna odebráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením a/nebo sociálně znevýhodněnými osobami.

Současně je třeba konstatovat, že institut náhradního plnění ve stávající podobě je nevyhovující, jak již bylo uvedeno v kapitole „Stav po případné novele zákona o zaměstnanosti“. Aby tento institut nebyl nadále zneužíván a sloužil skutečně k podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením a nově k zaměstnávání sociálně znevýhodněných osob, je nezbytné, aby bylo v zákoně výslovně stanoveno, že možnost náhradního plnění je spjata pouze s výrobky či službami těch zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením a/nebo sociálně znevýhodněnými osobami, kdy by tito zaměstnavatelé ale současně byli výrobci dodávaných výrobků či přímý poskytovatelé poskytovaných služeb.

Zároveň by bylo možné sociální firmy zvýhodnit při **zadávání veřejných zakázek**. Zvýhodnění zadavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením nacházíme v ust. § 101 zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách. Toto ustanovení stanoví zejména, že v případě, účastní-li se otevřeného řízení, užšího řízení nebo zjednodušeného podlimitního řízení při zadávání podlimitní veřejné zakázky na dodávky nebo služby dodavatel zaměstnávající více než 25 zaměstnanců, z nichž je více než 50 % zaměstnanců osobami se zdravotním postižením, je pro hodnocení nabídek rozhodná výše nabídkové ceny tohoto dodavatele snižena o 15 %. Lze si opět představit, že by toto zvýhodnění bylo rozšířeno i na zaměstnavatele zaměstnávající sociálně znevýhodněné osoby. Nicméně je třeba konstatovat, že praktický dopad tohoto ustanovení není velký, a to zejména vzhledem ke skutečnosti, že je

⁷ Povinnost uvedenou v odstavci 1 zaměstnavatelé plní odebráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebráním výrobků nebo služeb chráněných pracovních dílen provozovaných občanským sdružením, státem registrovanou církví nebo náboženskou společností nebo právnickou osobou evidovanou podle zákona upravujícího postavení církví a náboženských společností nebo obecně prospěšnou společností, nebo zadáváním zakázek těmto subjektům nebo odebráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám.

toto zvýhodnění omezeno pouze na zadávání podlimitních veřejných zakázek, nikoliv zakázek nadlimitních.