



Chytračení likviduje chráněné dílny

TOMÁŠ RUMÍŠEK

Jestliže má vaše firma víc než 25 zaměstnanců, pak se mimo jiných „rozšířených“ sociálních záležitostí musí potýkat také s tím, aby zaměstnávala alespoň čtyři procenta lidí se zdravotním postižením. Tomu se ale můžete vyhnout pomocí tak zvaného náhradního plnění – budete nakupovat výrobky a služby od firem, které zaměstnávají více než padesát procent postižených osob. To by ovšem nebyli ani Češi, aby nevymysleli, jak zákon o zaměstnanosti i s jeho vyhláškou obejít.

Před novelizací současného znění zákona se nejdříve objevili spekulanti, kteří začali nabízet poskytnutí „náhradního plnění“ téměř na vše. Odhadli vývoj situace a okamžitě se chopili možnosti na problematice zaměstnanosti osob se zdravotním postižením profitovat. Takto uměle a cíleně vytvářené firmy začaly rychle realizovat obraty v řádech milionů korun. Stačilo, aby v takové firmě byli tři zaměstnanci, přičemž dva z nich byli zdravotně postižení, a pravidlo o více než 50 % bylo splněno. Tato firma pak nakupovala běžné produkty od jiných, přirázila si provizi a prodávala dál i s potvrzením o náhradním plnění.

Přišla novela, která ve stručnosti řekla, že když firma potřebuje nahradit deset zaměstnanců (má mít deset zdravotně postižených, ale má jen zdravé), pak musí nakoupit výrobky a služby od firmy, která má alespoň deset zaměstnanců se zdravotním postižením (a ti v ní tvoří více než padesát procent pracovníků). Případně může nakoupit ode dvou firem po pěti zdravotně postižených zaměstnancích a podobně dále tak, aby byla splněna podmínka počtu nahrazovaných zaměstnanců. Bohužel tato novela stav na trhu spíše zhoršila. Vznikl totiž fenomén přefakturace.

Jak takový (pro chráněné dílny) likvidační proces funguje? Uvedme si příklad. Kapitálově silný prodejce X chce dodat velkému odběrateli Z svoje kancelářské potřeby. Odběratel Z ovšem chce nakoupit tyto potřeby i s potvrzením o náhradním plnění, které mu ovšem dodavatel X

není schopen přímo poskytnout. Proto se dodavatel X domluví s chráněnou dílnou Y, že se to „papírově“ udělá přes ni. Dodavatel X jí vyfakturuje odebrané zboží a chráněná dílna Y s přidanou provizí obratem vyfakturuje zboží cílovému odběrateli Z. Samozřejmě i s potvrzením o náhradním plnění. Zboží fyzicky však jde přímo od dodavatele X odběrateli Z.

Chráněné dílny si ponechávají pouze takový počet zaměstnanců, který je zajímavý pro jejich „partnery“ v rámci přefakturace

Společnost Y nemá a ani nemůže při případné kontrole doložit potřebné skladové kapacity, vlastní dopravu ani potřebný personál. To ale zatím nikomu nevádí. Faktem je, že ze 100 tisíc korun tak kapitálově silné společnosti X zůstane například 20 % – standardní marže, tedy 20 tisíc korun. Společnost Z ušetří asi 36 % na odvodu do státního rozpočtu, který by musela zaplatit a chráněné dílně zůstane procenta dvě, tedy dva tisíce korun.

Chráněné dílny sice náhradní plnění poskytují „přímo“, ale díky své, většinou lokální, působnosti a často relativně úzké nabídce svého výrobního programu také značně omezené. Tlumí tedy výrobu a ponechávají si pouze takový počet zaměstnanců, který je zajímavý pro jejich „partnery“ v rámci přefakturace. Jedním z možných, avšak podmíněných řešení mohou být namátkově, ale důsledné kontroly pracovníků z Úřadů práce a Finančních úřadů. Dalším řešením je změna platné legislativy.

Přefakturaci není možné z obchodních praktik zcela vymístit, ale lze ji výrazně



omezit. Podpora státu je nutná a náhradní plnění je dobrá cesta. Jenže tato podpora by měla být limitovaná. Naskýtá se logické a spravedlivé řešení – limitovat podporu například podle velikosti společnosti. Čistě teoreticky dnes totiž jediný zaměstnavatel osob se zdravotním postižením, který má například 300 takových lidí, může pokrýt potřeby všech firem.

Stačí pouhá úprava prováděcí vyhlášky. Pokud zaměstnáváte deset zaměstnanců se zdravotním postižením, máte logicky nižší náklady a nižší obrat než společnost, která zaměstnává sto osob se ZP. Změna prováděcí vyhlášky by tedy spočívala v tom, že by se do textu přidalo dodatečné omezení koeficientem (například desetinásobek počtu osob se ZP apod.).

Pak by tato společnost, zaměstnávající deset osob, byla schopna nahradit v součtu všem firmám v Česku maximálně sto osob. Sama by si pak musela zvážit, zda se vydá cestou „přefakturace“ za pouhých dvě procenta, nebo bude pracovat se svojí standardní provizí ve výši například dvacet procent. Pokud by byl tento zaměstnavatel schopen realizovat obrat vyšší a měl by vyčerpaný limit, nutila by jej tato varianta logicky navíc k vytvoření dalších nových pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, nebo by další podporu od státu již nepotřebovala. Dalo by se tak elegantně zamezit chytračení. ✘

Autor pracuje jako oblastní ředitel chráněné dílny Kampi Office