

# Zneužití zákona o zaměstnanosti

Když jsme uvažovali o napsání článku na téma „Podnikání v družstevnictví“, bylo nám z několika stran doporučeno, obrátit se na společnost KAMPI OFFICE, výrobní družstvo, které je chráněnou pracovní dílnou.

Obrátili jsme se proto na předsedu společnosti pana Martina Rumíška, který nám poskytl rozhovor a odpovědi na následující otázky.

Autor je spolupracovníkem redakce

**Jak Vás napadlo založit společnost, která bude zaměstnávat převážně osoby se zdravotním postižením?**

Před rokem 1999 jsem již dva roky řídil firmu, jejímž předmětem podnikání byla výroba rychlovačů, odkládacích map a velkoobchod kancelářských potřeb. Prakticky od počátku firma zaměstnávala přibližně 20 zaměstnanců, z toho čtyři osoby se zdravotním postižením.

Na základě nabytých zkušeností, že i s postiženými osobami lze vyrábět kvalitní výrobky, jsme se přes počáteční problémy v roce 1999 rozhodli založit výrobní družstvo, do kterého se převedly všechny aktivity původní firmy. Takto jsme vytvořili nejen chráněnou pracovní dílnu, ale také dobré pracovní příležitosti pro trvalé zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Mohu konstatovat, že dnes jsme vůbec největším zaměstnavatelem osob se zdravotním postižením v oblasti výroby a velkoobchodu kancelářských potřeb.

Z hlediska objemu výroby patříme současně mezi největší výrobce papírových rychlovačů, odkládacích map, počítačů a spisových desek a z hlediska obrátu se v současné době řadíme mezi přední velkoobchody s celorepublikovou působností.

**Je zřejmé, že se Vám podnikání daří. Určitě má však podnikatelská činnost, kdy spravujete chod chráněné dílny své odlišnosti.**

Nechci být kazatelem sociálních principů a zásad, pouze pro ilustraci uvedu několik postřehů od našich nejbližších sousedů – z Rakouska a Německa, kde je dle mého zjištění situace zcela jiná. Pokud tam v okolí existuje nějaká dílna, zaměstnávající převážně osoby se zdravotním postižením (obdobu našich chráněných dílen), je samozřejmostí většiny firem a organizací v dané lokalitě zjistit co jim mohou tyto dílny nabídnout. Pokud je to jen trochu možné, snaží se s těmito chráněnými dílnami navázat spolupráci. Dokonce sami tyto dílny aktivně vyhledávají, a to z mnoha důvodů.

Musím však zdůraznit, že tyto důvody nejsou zcela jisté tak ekonomicky motivující jako u nás, ale spíše se jedná o samozřejmou pomoc, humanitní občanský přístup, morálku a prestiž. Z různých referenčních listů se pak můžete dočíst, že společnost X spolupracuje se společností Y, která je zaměstnavatelem osob se zdravotním postižením, čímž také přispívá ke snížení nezaměstnanosti těchto osob v daném regionu apod.

**Je snad u nás situace jiná?**

U nás je situace zcela odlišná. Použil bych dokonce slova opačná. Mentalita lidí v České republice je taková jaká je a to se nezmění ze dne na den. U nás je většinou zaměstnavatel osob se zdravotním postižením chápán jako někdo, z koho můžete mít vy, jako zástupce firmy, nebo instituce především svůj vlastní finanční prospěch. Morální hledisko je bohužel v obchodním styku u mnoha lidí až na posledním místě.

**V jedné části jste se zmínil o „náhradním plnění“. Můžete objasnit co tento pojem představuje?**



**Většina společností a institucí o tomto problému ví, ale také se sama na obcházení zákona přímo podílí.**

Podle zákona č.435/2004 je v §81, odst.1) je ustanoveno, aby firmy nebo organizace s více než 25 zaměstnanci zaměstnávaly minimálně 4% osob se zdravotním postižením. V případě, že tuto povinnost neplní, mohou ji podle odst.2b) nahradit odebráním výrobků nebo služeb od těch zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50% osob se zdravotním postižením. Tito zaměstnavatelé (většinou chráněné dílny) pak vydávají o uskutečněných odběrech potvrzení o „náhradním plnění“. V případě, že by firmy nebo organizace ustanovení o zaměstnávání osob se zdravotním postižením nebo „náhradním plnění“ nesplnily, musí podle odst. 2c) odvést peníze do státního rozpočtu.

**Jedná se tedy o výraznou pomoc pro snížení nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením a přímou podporu zaměstnavatelů zdravotně postižených osob.**

Mám-li být upřímný tak pouze v začátku. Jak už to u nás bývá, jsme skutečně národ, který si umí kličky a cestičky mezi paragrafy najít i když to není morální. Většina společností o tomto problému ví, ale také se většina společností na obcházení zákona přímo podílí. Možná i proto, že 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. (Pro upřesnění uvedu příklad: Firma, které má pouze tři zaměstnance, z čehož dvě osoby se zdravotním postižením, má v souladu s platnou legislativou statut zaměstnavatele, zaměstnávajícího více než 50% osob se ZP se stejnými výhodami, jako jiná společnost, která ze 300 zaměstnanců má ve stavu 180 osob se ZP).

Takto uměle a cíleně vytvářené firmy pak začaly realizovat obraty v řádech milionů korun. V rámci „náhradního plnění“ začaly nabízet téměř vše - od aut přes pneumatiky, výpočetní techniku, až po kancelářské potřeby – zkrátka s potvrzením o „náhradním plnění“ nabízely veškeré spotřební zboží, které firmy a organizace opakovaně nakupují. Po novelizaci zákona sice tyto společnosti postupně zanikaly, ale daný směr v obcházení zákona zůstal tak nějak v podvědomí většiny odběratelů zakoupených a současný stav tak není lepší. Řekl bych dokonce, že je ještě horší. Existují pouze jiné způsoby, jak jinnou cestou tento zákon obejít.

**Máte na mysli něco konkrétního?**

Jedním z nejoblíbenějších a nejpopulárnějších způsobů jak využít

výhod, které by měly ze zákona patřit pouze chráněným dílnám, je tzv. „přefakturace“.

Tento termín lze chápat jako uloupení výhod, které zaměstnavatelům, zaměstnávajícím více než 50% osob se zdravotním postižením poskytuje stát. Paradoxní je že se toho většinou dopouštějí „zdravá“ a kapitálově silné společnosti, které nezaměstnávají a ani v budoucnu nikdy nebudou zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Vzhledem k tomu, že tuzemský trh není bez hranic, a v těchto případech jde často o velké a kapitálově silné společnosti, je logické, že právě oni se svým jedním paradoxním stávají hlavním konkurentem přímých zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením.

Zvážte-li navíc, že trh v ČR je relativně malý a vy se svou chráněnou dílnou stojíte na trhu proti silné konkurenci mnohdy nadnárodních korporací, které mají nejednou stejné konkurenční výhody jako vy, můžete posoudit, kdo má větší naději uspět. Připomeni, že tyto firmy se ani nestydí postavit na stejnou úroveň se skutečnou chráněnou dílnou, aniž by vůbec měly představu o problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením, souvisejících vyšších nákladech, menší dosahované produktivitě práce atp.

Navíc je zde další podstatná skutečnost, vedoucí ke snížení potenciálního trhu chráněných dílen. Odběratelé, kteří osoby se zdravotním postižením nezaměstnávají, by měli mít právě zájem o výrobky a služby chráněných dílen, neboť v opačném případě musí odvést ze zákona peníze do státního rozpočtu. Díky tomuto novému fenoménu však tyto potenciální odběratelé zájem ani potřebu nemají, protože nahrazení své povinnosti řeší právě „přefakturací“.

**U nás je většinou zaměstnavatel osob se zdravotním postižením chápán jako někdo, z koho můžete mít vy, jako zástupce firmy, nebo instituce především svůj vlastní finanční prospěch.**

**Jak může tato „přefakturace“ způsobit stagnaci společností, které zaměstnávají převážně osoby se zdravotním postižením?**

To je jednoduché. Co je přefakturace a jak působí jsem již definoval – prostě si přes někoho objednáte zboží a někdo jiný (zaměstnavatel, zaměstnávající více než 50% osob se zdravotním postižením) Vám je vyfakturuje s jistým navýšením, což je jeho provize.

Dříve, v době vzniku tohoto fenoménu, se provize pohybovala kolem deseti procent, nyní už jsou to například pouze procenta dvě. Ze začátku pochopila výhody a způsob

provádění „přefakturace“ pouze hrstka vyvolených, lépe řečeno oslovených. Dnes však začal tuto cestu vnímat jako dobrý obchod nebo spíše nutnost stále větší počet zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením – v důsledku čehož vzrostla samozřejmě nabídka a tím se v přímé úměře snížila také jejich provize.

Kapitálově silné společnosti, mnohdy s majoritou ovládnutého trhu v různých odvětvích, tak díky stejné konkurenční výhodě snadno „převálcovaly“ nabídky menších zaměstnavatelů osob se ZP. Ti sice náhradní plnění poskytují „napřímo“, ale díky své, většinou lokální působnosti, a často relativně úzké nabídce svého výrobního programu, také značně omezeně. Připočítáme-li k této rapidně a ne vlastní vinou, zhoršené pozici chráněných dílen i jejich nesrovnatelně vyšší náklady, zjistíme, že zcela logicky přestávají být konkurenceschopnými a stávají se čím dál více závislými na státních dotacích a drobných almužnách plynoucích z provizního systému. To u nich mnohdy vede pouze k radikálnímu snižování nákladů, které povětšinou tyto zaměstnavatelé řeší právě útlumem vlastního výrobního programu a propouštěním části zaměstnanců. Ponechávají si pak pouze takový počet zaměstnanců, který je zajímavý pro jejich „partnery“ v rámci přefakturace.

A zde začíná nový kolotoč, protože jejich „partneři“ následně oslovují s nabídkami další, stále větší zaměstnavatele osob se zdravotním postižením, u kterých následně po jisté době spolupráce opět snižují provizi, kterou si značnou sami diktovat a dochází k dalšímu útlumu v jinak fungující společnosti.

Pokud se nezmění základní postoj firem a organizací v ČR k chráněným dílnám, bude se zákonitě tato situace takticky vyvíjet až do doby, než další nový zákon nebo jeho prováděcí vyhláška legislativně změní tento paradoxní kolotoč na jiný.

**Nedá se proti tomu nějak účinně bojovat? Přece musí nějaký způsob existovat?**

Víte, to je hrozně složité. Musíte si uvědomit, že v rozporu s tím, co jsem vám doposud řekl, ne každý má vůbec vůli proti přefakturaci bojovat. Předně je nutno si uvědomit, že existuje více „typů“ zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením. Některé chráněné pracovní dílny získaly nemalé majetky ještě v době minulých a nyní pouze žijí z pronájmů nemovitostí, v nichž již svou činnost neprovozují, nebo si takto alespoň výrazně přilepšují. Ty pak zajímá spíše jen udržení stávající výroby, výše příjmů z pronájmů a případně výše státní podpory, a tímto způsobem lépe či

hůře přežívají. Dále jsou to společnosti čistě výrobní, působící většinou pod velkými podniky, u nichž pak mají stálý odbyt svých výrobků zajištěný – tyto společnosti proto ani netuší co se na trhu s „náhradním plněním“ ve skutečnosti děje. Některé chráněné pracovní dílny a příspěvkové organizace zase z větší části závisí pouze na dotacích, neprodukují žádný zisk – zaměstnávají osoby se zdravotním postižením a víceméně přežívají, nebo mají velmi specifický okruh svých zákazníků či jsou napojeny na různé dobročinné organizace.

Jedno mají však tyto zaměstnavatelé společné - kladou důraz na zvýšení státních dotací, aniž by chápali, že státní rezervy jsou již vyčerpané a rovněž stanovená výše maximálních dotací je z důvodu stále se snižujícího přídělu do této rozpočtové položky již pouze teoretická. Dotace na obnovení výrobních provozů, pořízení strojů a zařízení jsou po vstupu do EU spíše na ústupu, a určitě nelze počítat s jejich navýšováním.

Dalším typem zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením jsou pak společnosti s obchodním zaměřením, a ty buď poskytují přefakturaci nebo se snaží prosadit na trhu bez výraznější podpory náhradního plnění. Ty z uvedených společností, které vsadily pouze na možnost poskytování potvrzení o náhradním plnění však nyní kolabují.

Kapitálově silné komerční společnosti, které žádné osoby se zdravotním postižením nezaměstnávají, se většinou snaží, aby v přefakturační praxi naopak k žádným změnám nedocházelo. Opírají se často o neetické výklady svých právníků a zastírají fakt, že se tu děje něco protiprávního. Asociace v nichž jsou zaměstnavatelé se zdravotním postižením sdruženi, úřady práce, finanční úřady i ministerstva jsou sice s aktuálním stavem obeznámeni, tvrdí však, že nástroje k odkrývání podobných obchodních praktik existují, ve skutečnosti však pouze čekají na první precedenční spor. Asociace a svazy sice ovlivňují ministerské úředníky a snaží se přesvědčit poslance a ministry, že aktuální stav je dlouhodobě neudržitelný, bohužel v podstatě ale zastupují zájmy někoho, kdo je ve svém postoji nejednotný. Nemalou roli hraje i lobbying silných společností. Jediné, co je v celé této oblasti neměnné a snadno doložitelné, je narůst počtu nezaměstnaných osob se zdravotním postižením v evidenci Úřadů práce...

**Jak se proti tomu brání právě Vaše společnost?**

Brání? To asi není to správné slovo. Proti tomu se ani příliš účinně bránit nedá, respektive nelze se bránit vůbec. V situaci, kdy je vše v souladu s platnou legislativou (nikoliv však s morálkou) je možné se pouze přizpůsobit, je nutno uvažovat čistě tržně, být stále schopným konkurenci a snažit se o to být lepší, nebo alespoň s konkurencí srovnatelný. Mít stejný rozsáhlou nabídku, srovnatelné ceny a srovnatelnou kvalitu poskytovaných služeb jako mnohdy mnohem silnější „zdravá“ konkurence. Nesmíte se spoléhat na nabídku „náhradního plnění“. To je jediná obrana.

Rozdíl mezi naší společností a „zdravou“ konkurencí je ten, že my poskytujeme „náhradní plnění“ přímo a navíc se zárukami, které z toho pro naše klienty plynou. A tento pocit klidu a morálního kreditu nemůže odběratelům zajistit nikdo jiný než obchodní partner a dodavatel, který je současně skutečným zaměstnavatelem osob se zdravotním postižením. A každý odběratel pak již musí zvážit nejen rizika, ale především svůj postoj a svědomí a na základě toho se musí sám rozhodnout, co je pro něj skutečným přínosem.

Přestože jsem si vědom, že tato věta zní příliš idealisticky, je to pro budoucnost asi jediná cesta jak se na trhu i v morálce a etice podnikání přiblížit vyspělým zemím.

**Napadají Vás nějaká řešení současného stavu?**

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, zde je ovšem diskutována celá řada možností. Ozývají se hlasy, zda poskytování náhradního plnění nezrušit úplně, zda výpočet nevztáhnout znovu na produktivitu práce, nebo zda taxativně zcela přesně neodlišit, co se rozumí pod pojmem vlastní výrobek a co je službou.

Jsou tu však pouze diskutovateľné možnosti, ovšem ze současného vývoje je u všech zainteresovaných patrný pouze zájem, ale jednota a společná vůle všech zaměstnavatelů zdravotně postižených osob k nápravě systému chybí. Vzhledem k již uvedeným skutečnostem bude asi dosažení skutečné názorové shody pouze velmi obtížné.

Zrušit náhradní plnění a místo toho zvýšit nenárokové státní dotace? To je, jak již jsem uvedl, dle mého názoru nereálné. Vrátit zpět výpočet podle produktivity práce? To už tu sice jednou bylo, ovšem spektrum zaměstnavatelů, zaměstnávajících převážně osoby se ZP i s jejich zaměřením je tak rozdílné, že způsob výpočtu by byl prakticky neproveditelný. Co je výrobek? Výrobek je prakticky každý hmatatelný výstup. Jak však v tomto případě měřit míru, hodnotu a objem práce potřebné k jeho vyrobení a jak ji určit? Přes nemožnosti jako jeho pracnost? Tak je to sice běžně praktikováno, ale jak to porovnat s mírou, hodnotou a objemem služby? Definovali bychom naprosto přesně co je „služba“ a co se tímto pojmem vlastně v oblasti družstevní výroby rozumí by bylo patrné též velmi riskantní. Každý by totiž ihned a bez ostychu začal své zboží nabízet jako službu, tedy formou outsourcingu.

**Máte snad nějaký jiný návrh řešení?**

Nejsem tak naivní, abych si myslel, že by bylo možno „přefakturaci“ z obchodních praktik zcela vymístit, ale lze ji výrazně omezit. Lze dát v této oblasti jisté limity, které zde v současné době chybí. Pokud se změní legislativa tak, aby každý musel zvážit své možnosti – vymizí zcela přirozenou cestou sama.

Dle mého názoru by byl vhodným řešením například centrální registr. Tato myšlenka mne napadla v okamžiku, kdy jsem si pro orientaci počítal státní příspěvky. Každá společnost, zaměstnávající více jak 50% osob se zdravotním postižením by měla mít garantovanou státní podporu, která by jí dorovnávala její vyšší náklady, související s zaměstnáváním osob se ZP. Jenže tato podpora by měla být limitovaná.

Naskytá se logické a spravedlivé řešení, limitovat podporu například podle velikosti společnosti. Pro ilustraci Vám uvedu příklad: Pokud zaměstnáváte např. 10 zaměstnanců se zdravotním postižením máte logicky nižší náklady a nižší obrat než má společnost, která zaměstnává 100 osob se ZP. Nyní si představte, že by každá společnost, která zaměstnává více než 50% osob se zdravotním postižením mohla nahradit pouze takový počet osob, který by sama skutečně zaměstnávala (což je aktuální znění prováděcí vyhlášky č.518/2004 Sb.Zák. č.435/2004 Sb.). Toto by zůstalo zachováno, pouze by se do textu přidalo dodatečné omezení koeficientem (například 10-ti násobek počtu osob se ZP apod.). Pak by tato společnost, zaměstnávající 10 osob byla schopna nahradit v součtu všem firmám v ČR maximálně 100 osob. Sama by si pak musela zvážit, zda se vydá cestou „přefakturace“ za pouhých 2% nebo bude pracovat se svojí standardní provizí ve výši např. 20%.

Pokud by byl tento zaměstnavatel schopen realizovat obrat vyšší a měl by vyčerpaný limit, nutila by jeho tato varianta logicky navíc k vytvoření dalších nových pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením a nikoliv k vyhrazení. A o tom to celé je. Stačí chytá změna prováděcí vyhlášky, nikoliv celého zákona.