

Univerzita Palackého v Olomouci
Cyrlometodějská teologická fakulta
Institut sociálního zdraví

Aplikovaná psychoterapie a inovace v sociální práci



Uplatňování sociálního principu v sociálních podnicích ČR
a dopady navrhované legislativy na sociální podniky

Diplomová práce

Olomouc 2024

Autor práce: Bc. Tereza Dostálová

Vedoucí práce: Mgr. Ing. Zdeněk Meier, Ph.D.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracovala samostatně a že jsem všechny použité informační zdroje uvedla v seznamu literatury.

V Olomouci dne 10. 04. 2024

.....

Poděkování

Děkuji především participantům za jejich ochotu podílet se na výzkumu této diplomové práce. Velmi děkuji rovněž svému vedoucímu Ing. Mgr. Zdeňku Meierovi, Ph.D. za podnětné vedení této práce. Velký dík patří mé rodině za jejich podporu a trpělivost.

Název práce

Uplatňování sociálního principu v sociálních podnicích ČR a dopady navrhované legislativy na sociální podniky.

Klíčová slova

Sociální podnikání, sociální princip, zákon o sociálním podnikání, integrace.

Anotace

Cílem práce bylo zmapovat zkušenosti vedoucích pracovníků sociálních podniků s naplňováním sociálního principu v sociálním podniku a pokusit se nastítnit možné dopady připravovaného zákona o sociálním podnikání. Teoretická část práce se zaměřuje na definování sociálního podniku a jeho typů, krátký exkurz do historického vývoje sociálního podnikání a srovnání situace stavu sociálního podnikání v ČR a zahraničí.

Title

Application of the social principle in social entrepreneurship of the Czech Republic and the effects of the proposed legislation on social entrepreneurship.

Key words

Social entrepreneurship, social principle, act on social entrepreneurship, integration.

Annotation

The aim of the work was to map the experiences of managers of social enterprises with the fulfillment of the social principle in a social enterprise and to try to outline possible effects of the upcoming law on social entrepreneurship. The theoretical part of the thesis focuses on defining the social enterprise and its types, a short excursion into the historical development of social entrepreneurship and a comparison of the state of social entrepreneurship in the Czech Republic and abroad.

Obsah

Úvod.....	9
1 Teoretická část.....	10
1.1 Historie sociálního podnikání.....	10
1.2 Integrace a její modely	11
2 Sociální podnikání	14
2.1 Typy sociálních podniků	15
2.1.1 Integrovaný / obecný sociální podnik	15
2.1.2 Chráněná dílna vs. sociální podnik	16
2.1.3 Prostupný a stabilizační sociální podnik, dle připravovaného návrhu zákona 17	
2.2 Principy sociálního podnikání.....	19
2.2.1 Sociální princip	20
2.2.2 Ekonomický princip.....	20
2.2.3 Environmentální princip	21
2.2.4 Princip lokálního dopadu	22
3 Aktuální stav sociálního podnikání v ČR.....	23
3.1 Finanční možnosti – zdroje na státní i evropské úrovni.....	23
3.1.1 Chráněné pracovní místo	24
3.1.2 Náhradní plnění.....	25
3.1.3 Zvýhodnění veřejných zakázek.....	26
3.1.4 Dotační podpora.....	26
3.1.5 Operační program zaměstnanost+.....	27
3.1.6 Granty a jiné možnosti	28
3.2 Nefinanční podpora a její význam	28
3.2.1 TESSEA.....	29

3.2.2	SoFarm.....	29
3.2.3	Současná role samosprávy a státu v rozvoji sociálního podnikání.....	30
4	Sociální podnikání v zahraničí	31
4.1	Definování sociálních podniků a sociálního podnikání v zahraničí.....	31
5	Návrh zákona o sociálním podniku	33
5.1	Registrovaný přístupný sociální podnik	33
5.2	Motivační příspěvek.....	36
6	Metodologie.....	38
6.1	Výzkumné otázky.....	38
6.2	Metody	39
6.3	Participantí	40
6.4	Sběr dat.....	41
6.5	Analýza dat.....	42
6.6	Etika	44
6.7	Reflexe výzkumníka k tématu.....	44
7	Výsledky výzkumu	47
7.1	Nástroje pro uplatňování sociálního principu	47
7.1.1	Uplatňování sociálního principu prostřednictvím zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce.....	48
7.1.2	Uplatňování sociálního principu prostřednictvím edukace a rozvoje zaměstnanců v oblasti pracovních kompetencí osob znevýhodněných na trhu práce	48
7.1.3	Optimalizace rozsahu a intenzity pracovního vytížení zaměstnanců	50
7.2	Očekávané dopady zákona o sociálním podnikání	56
7.2.1	Očekávané dopady § 6 zákona o sociálním podnikání	57
8	Diskuze	59
8.1	Implikace.....	65

8.2	Limity práce	67
9	Závěr.....	69
	Seznam literatury	70
	Přílohy	76

Úvod

Tématem této diplomové práce je sociální podnikání s ohledem na aktuální dění v této oblasti. Navzdory tomu, že bylo sociální podnikání začleněno do Strategického rámce udržitelného rozvoje České republiky do r. 2030, který schválila Vláda ČR usnesením č. 37 ze dne 11. ledna 2010 (Rennerová, 2018), až v současné chvíli vzniká legislativní návrh, který má ambici sociální podnikání jasně definovat.

V teoretické části práce čtenář nalezne definování sociálního podniku a jeho typů, krátký exkurz do historického vývoje sociálního podnikání. Samostatná kapitola je věnována principům sociálního podnikání, které pomohou čtenáři v lepší orientaci a porozumění specifikám sociálního podnikání. Teoretická část dále zpracovává aktuální stav sociálního podnikání v ČR z hlediska finančního zajištění i nefinanční podpory směřující do sociálních podniků a jejich rozvoje. Poslední kapitoly teoretické části jsou věnovány krátkému náhledu na legislativní ukotvení sociálního podnikání v zahraničí a návrhu zákona o sociálním podniku. Z návrhu zákona se tato práce věnuje pouze vybraným částem zákona o sociálním podnikání, kterých se dotýká výzkumná část této práce.

Součástí této práce je kvalitativní výzkum vedený výzkumným zaměřením tematické analýzy. Výzkum hledá odpověď na otázku: „Jaká je zkušenost vedoucích pracovníků sociálních podniků s naplňováním sociálního principu v sociálním podniku?“ a „Jaké praktické implikace lze vyvodit z výsledků této kvalitativní studie pro připravovaný zákon o sociálním podnikání?“ V rámci výzkumu byly vedeny rozhovory s vedoucími pracovníky sociálních podniků. Výzkumný vzorek participantů byl vybírán z různých odvětví i velikosti sociálních podniků. Další kritériem diverzity byla cílová skupina zaměstnanců sociálního podniku a v neposlední řadě místo podnikání. Cílem výzkumu bylo zmapovat způsoby a formy naplňování sociálního principu v sociálních podnicích a porovnat dosavadní praxi s připravovaným zákonem o sociálním podnikání.

1 Teoretická část

1.1 Historie sociálního podnikání

Sociální podnikání či pojem sociální ekonomika se jako samostatný pojem v českém prostředí objevuje až po roce 2000 (Bednáriková & Francová, 2011, s. 9). Do dnešního dne však nedošlo k jeho legislativnímu ukotvení v platné legislativě.

V evropském prostředí je situace rozdílná v jednotlivých státech. Mezi země, které téma sociální ekonomiky upravují zákonem, patří např. Velká Británie, Belgie, Portugalsko, Itálie, Řecko, Francie, Slovensko¹.

Historickým předchůdcem sociální ekonomiky jsou zejména družstva, jejichž vývoj lze sledovat přibližně od poloviny 19. století. Družstevnictví, ať už se jednalo o družstva zemědělská, výrobní, bytová, maloobchodní, úvěrová či pojišťovací, bylo a je *forma svépomocné hosp. činnosti, jejíž podstatou je zakládání společných podniků, tzv. družstev. Původně šlo především o sdružování do podniků, které poskytovaly určité služby* (Mañas, 2017). Další formou jsou tzv. vzájemné společnosti (Bednáriková & Francová, 2011, s. 9), která se od družstev liší formou spoluúčasti členů. Ti zpravidla nepřispívají do kapitálu přímou investicí, ale užíváním poskytované služby. Výdělek je pak používán výhradně pro rozvoj organizace potřeby jejích členů, nikoliv externích akcionářů. Tato forma se častěji vyskytuje na území USA a VB. Některé zdroje uvádějí jako předchůdce sociální ekonomiky též neziskový sektor. Protože se ale práce zabývá primárně otázkou sociálního podnikání, role neziskového sektoru pro vznik a rozvoj sociální ekonomiky není předmětem této práce.

Protože historický vývoj není zásadním tématem pro tuto práci a její výzkum, rozhodla jsem se neuvádět podrobněji vývoj družstevnictví a solidární ekonomiky. O to

¹ Například v Itálii v Zákoně o sociálních družstvech z roku 1991 a v Zákoně o sociálním podniku z roku 2005; V Belgii v Zákoně o společnostech založených k sociálním účelům z roku 1995; v Portugalsku v Zákoně o sociálních družstvech se společným ručením z roku 1998; v Řecku v Zákoně o sociálních družstvech s omezenou stabilitou z roku 1999; ve Velké Británii v Zákoně o zájmových společnostech z roku 2001; ve Francii v Zákoně o družstevních podnicích a v Zákoně o podnikatelských líhních z roku 2002; na Slovensku v novele Zákona č. 5/2004 o službách zaměstnanosti (Krajcigr, 2016, s. 9; Štainer, 2008, s. 11).

více se však budu věnovat vývoji tématu sociálního podnikání, počínaje porevolučním obdobím.

Téma družstevnictví bylo po revoluci vnímáno jako „starý koncept“, od kterého se upustilo a majetek byl směřován do vlastnictví soukromého, s cílem zajištění zisku. Společenská odpovědnost se stala tématem pro občanskou společnost, která téma zařazovala spíše na vrub neziskových organizací. Zásadním mezníkem pro otevření tématu společensky odpovědného podnikání a sociální ekonomiky v ČR byl rok 2004 a vstup ČR do Evropské unie. Ta v roce 2006 ustanovila Program Iniciativy Společenství EQUAL (Dohnalová et al., 2018, s. 19). Díky finančním zdrojům z tohoto programu došlo ke vzniku několika sociálních podniků a podpoře tematické sítě pro sociální ekonomiku TESSEA, která se tématem začala aktivně zajímat, a rozvíjet jej ve spolupráci s úředníky, experty i zájemci o oblast sociálního podnikání.

V roce 2011 byla vytvořena na úrovni Evropské komise v rámci tzv. Iniciativy pro sociální podnikání (Social Business Initiative) definice, která vychází ze znaků sociálního podniku definovaných výzkumnou evropskou společností (dále jen EMES). *Sociální podnik je aktérem sociální ekonomiky a jeho hlavním cílem je vytvoření sociálního dopadu, a nikoli tvorba zisku ve prospěch vlastníků nebo akcionářů. Působí na trhu tak, že poskytuje podnikatelským a inovačním způsobem výroby a služby a zisky používá hlavně pro naplnění sociálních cílů. Je řízen odpovědně a transparentně a zapojuje přitom zejména zaměstnance, spotřebitele a zúčastněné strany, kterých se jeho ekonomická činnost týká* (Dohnalová et al., 2018, s. 12).

Sociální podnikání je takové podnikání, které má pozitivní společenský dopad. Takováto obecná definice vyjadřuje možná nejpřesněji, co se sociálním podnikáním myslí.

V evropském kontextu je toto obecné ustanovení doplněno ještě požadavkem na naplňování 4 principů, které dávají konkrétnější podobu požadavku společenské odpovědnosti, zatímco USA model si s tímto obecným nastavením stačí.

1.2 Integrace a její modely

Integrace je ústředním tématem sociálního podnikání. Integrace v pojetí sociálního podnikání vychází ze sociálního modelu, který představuje paradigmatický posun

v pochopení a přístupu k osobám se zdravotním postižením či jiným znevýhodněním. Sociální model se odklání od tradičního medicínského modelu, který vnímá postižení převážně jako problém jedince, který je třeba „léčit“ nebo „opravit“ a naopak zdůrazňuje, že obtíže, s nimiž se lidé se zdravotním postižením a jiným znevýhodněním setkávají, nejsou důsledkem jejich fyzické nebo psychické kondice, ale spíše výsledkem bariér a omezení vytvořených společnostmi.

Dalším integračním přístupem, který navazuje na již popsany sociální model integrace, je model multidimenzionální (Prázdna, 2005). Poskytuje komplexní rámec pochopení a podpory procesu integrace jedinců nebo skupin do společnosti. Tento model popisuje, že integrace je mnohostranný proces, který zahrnuje různé dimenze života jedince a společnosti. Přístup se snaží reflektovat komplexitu sociálních interakcí a institucionálních struktur, které formují zkušenosti jedinců a skupin při jejich začleňování do společnosti. Základní principy, které tento model obvykle zahrnuje, jsou:

- **sociální dimenze** zaměřená na sociální začlenění, podporu vztahů a interakce mezi lidmi se zdravotním postižením a širší společností;
- **participace** zaměřená na aktivní účast osob se zdravotním postižením v rozhodovacích procesech, které ovlivňují jejich životy, včetně politiky, plánování a služeb;
- **ekonomická dimenze**, která se zaměřuje na zaměstnanost a odbornou přípravu a zároveň podporuje mechanismy, které umožňují lidem se zdravotním postižením dosáhnout finanční nezávislosti a ekonomického blahobytu;
- **kulturní a vzdělávací dimenze**, která poukazuje na rozmanitost a odlišnost jako zdroje obohacení společnosti;
- **inkluzivní vzdělávání** zaměřené na vytváření vzdělávacích systémů, které jsou přístupné, inkluzivní a odpovídají potřebám všech studentů, včetně těch se zdravotním postižením;
- **politická a právní dimenze** zajišťující, že právní systém chrání práva osob se zdravotním postižením, a podporuje jejich schopnosti uplatňovat tato práva. Důraz je kladený i na aktivní účast v politických procesech;

- **zdravotní a přístupová dimenze** zaměřená na rovný přístup ke zdravotní péči i jiným službám, a to zvláště s ohledem na její přístupnost/bezbariérovost.

Multidimenzionální model integrace zdůrazňuje, že úspěšná integrace vyžaduje koordinovanou akci napříč různými sektory společnosti a zohlednění rozmanitých potřeb a překážek, kterým mohou jedinci čelit. Tento model podporuje holistický přístup k politice a praxi, který se snaží o vytvoření inkluzivní společnosti pro všechny.

2 Sociální podnikání

Sociální podnikání je v ČR disciplína poměrně mladá. Na počátku svého vývoje bylo sociální podnikání okrajovou činností neziskových organizací, které v něm viděly pracovní příležitost pro klienty svých sociálních služeb. Z tohoto pohledu by se dalo říci, že naplňování sociálního principu bylo zajištěno z podstaty samé a jeho naplnění bylo pro nově vzniklé podniky tím nejméně obtížně naplnitelným principem.

Z hlediska obchodní činnosti realizované sociálními podniky v ČR se v největší míře jednalo o pohostinství a ubytování či zahradnické služby, úpravu zeleně, údržbu nemovitostí a úklidové práce (P3 – People, Planet, Profit o.p.s, 2013, s. 29).

Za dobu své existence prošla oblast sociálního podnikání velkým rozvojem, který je patrný nejen v rozšíření obchodních činností, ale také v tom, z jakého prostředí vznikají. V současné chvíli se k sociálnímu podnikání hlásí nejen neziskové organizace, pro které je sociální podnikání doplňkovou činností, ale také malé i střední podniky, napříč celou republikou. Jak uvádí Vyhodnocení dotazníkového šetření sociálních podniků v ČR 2022: *Co se týče základního profilu zkoumaných sociálních podniků, téměř polovina z nich měla právní formu společnosti s ručením omezeným a více než třetina měla některou z neziskových právních forem (obecně prospěšné společnosti, spolky a ústavy byly zastoupeny téměř stejným poměrem). Tři čtvrtiny z dotazovaných podniků byly samostatnou právnickou osobou, pětina jich fungovala jako součást větší organizace a pak 6 % podnikalo jako OSVČ. Průměrný počet provozoven na jedno IČO byl 1,9. Nejčastější oblastí podnikání byl opět Obchod s 30 %, na druhé a třetí pozici se nově oproti roku 2019 objevuje s 26 % Textil - výroba, recyklace, re-use a Propagační a dárkové předměty. Pokles zaznamenala kategorie Úklidové služby a potřeby. Sečteme-li ovšem tři oblasti podnikání týkající se jídla, tj. 20 % Potravinářská výroba, 19 % Stravování a 16 % Catering, lze říci, že gastroslužby jsou s 55 procenty tím, čemu se zkoumané sociální podniky věnují nejčastěji (Francová & Fraňková, 2022, s. 2).*

Pro příklad lze uvést katalog sociálních podniků z Pardubického kraje (Pardubický kraj, 2021). Z katalogu je patrné, že mnohé podniky jsou co do počtu zaměstnanců podniky středně velkými a jejich vznik nemá žádnou návaznost na předchozí činnost neziskové organizace, tj. jedná se o firmy, které jsou více zaměřené na společenskou odpovědnost a sociální podnikání je jedním ze způsobů naplňování tohoto závazku. Právě tento vývoj

a odklon u původního neziskového na sociální službu zaměřeného prostředí mě vedl k potřebě zkoumání naplňování sociálního principu.

2.1 Typy sociálních podniků

V literatuře existují popsané tzv. modely sociálních podniků, které lze kategorizovat do tří hlavních typů: družstevní, asociativní a podnikatelský model. Asociativní typ je založen na iniciativě z občanského sektoru a obvykle zahrnuje neziskové organizace, které se věnují podnikání s cílem částečně financovat své poslání, přičemž dodržují zásady sociálního podnikání. Podnikatelský model vychází z tržního sektoru a je často reprezentován společnostmi s ručením omezeným, živnostníky a v minimální míře akciovými společnostmi. Družstevní model, vznikající z družstevního sektoru, se také zavazuje k principům sociálního podnikání a může dokonce přejímat právní formu sociálního družstva (Dohnalová et al., 2015, s. 38–44). Rozličné právní formy jsou hlavním rozlišovacím faktorem mezi jednotlivými modely sociálních podniků. Tyto specifické právní formy jsou definovány v legislativě², avšak podmínky pro provozování sociálního podnikání dosud nemají platné legislativní ukotvení, a jeho dosavadní fungování se opírá o ustálené zvyklosti, které vycházejí z pravidel a podmínek dotačních řízení.

Tato kapitola si klade za cíl představit čtenáři základní terminologické rámce, které se v souvislosti se sociálním podnikáním objevují. Název kapitoly „typy sociálních podniků“ odkazuje tedy spíše k vytvoření komplexnějšího terminologického obrazu.

2.1.1 Integrační / obecný sociální podnik

V současné době je stále platné dělení sociálních podniků na sociální podniky integrační a sociální podniky obecné.

² Jsou jimi společnosti s ručením omezeným (s.r.o.), akciové společnosti jsou upraveny v zákoně č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, také obsahuje některá ustanovení relevantní pro podnikání, například v oblasti smluvních vztahů a občanskoprávních závazků. Dále jde o osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ), jejichž činnost upravuje zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání. Pro zájmová sdružení právnických osob, jako jsou například zapsané ústavy (z.ú.), je relevantní zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

Obecný sociální podnik je definován jako „*subjekt sociálního podnikání*“, tj. *právníká osoba založená dle soukromého práva nebo její součást nebo fyzická osoba, které splňují principy sociálního podniku. Sociální podnik naplňuje veřejně prospěšný cíl, který je formulován v zakládacích dokumentech. Vzniká a rozvíjí se na konceptu tzv. trojího prospěchu – ekonomického, sociálního a environmentálního* (Dohnalová et al., 2018, s. 5). Integrační sociální podnik je obohacený o nárok integrace osob znevýhodněných na trhu práce. Jedná se o právnickou osobu založenou dle soukromého práva nebo fyzickou osobu splňující principy integračního sociálního podniku. Tento typ podniku naplňuje veřejně prospěšný cíl zaměstnávání a sociálního začleňování osob, které mají obtíže s uplatněním na trhu práce, a tento cíl je stanoven v zakládacích dokumentech. Koncept integračního sociálního podniku spočívá v dosažení tzv. trojího prospěchu – ekonomického, sociálního a environmentálního (Dohnalová et al., 2018, s. 5).

Jak vyplývá z Vyhodnocení dotazníkového šetření sociálních podniků v ČR, publikovaného v roce 2022, integrační sociální podnik je v převaze oproti sociálnímu podniku obecnému: *Ve zkoumaném vzorku bylo 85 % integračních sociálních podniků, zbylých 15 % patří do kategorie tzv. obecných sociálních podniků, které nejsou primárně orientované na zaměstnávání znevýhodněných osob. Ve srovnání s rokem 2019 došlo k navýšení těchto „neintegračních“ sociálních podniků o 10 %* (Francová & Fraňková, 2022, s. 3).

2.1.2 Chráněná dílna vs. sociální podnik

Přestože pojem „sociální podnik“ není žádnou novinkou posledních let, v minulosti bylo možné setkat se spíše s pojmem „chráněná dílna“ nežli „sociální podnik“, a tento pojem zůstal v myslích veřejnosti pevně zakořeněný. S účinností od 1. ledna 2012 dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti zanikl pojem „chráněná dílna“ a byl nahrazen institutem chráněného pracovního místa (Skála, 2016).

Tato změna nebyla pouze terminologická a úzce souvisela s možností financování. Zatímco dle *Vyhlášky č. 115/1992 Sb.* byla finanční podpora směřovaná na zřízení chráněné dílny, ve které pracuje více než 60 % občanů se změněnou pracovní schopností, či na zřízení chráněného pracoviště, tedy i takového, které je zřízené v domácnosti občana

se změněnou pracovní schopností, dle novější legislativní úpravy *zákona č. 435/2004 Sb.*, o zaměstnanosti je podpora směřována k podpoře jednotlivého chráněného pracovního místa.

Podpora chráněného pracovního místa je zajišťována Úřadem práce České republiky (ÚP ČR) ve formě příspěvku na mzdu, na základě uzavřené písemné dohody mezi zaměstnavatelem a ÚP ČR, dle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti.

Zásadním rozdílem mezi sociálním podnikem a chráněným pracovištěm je v samé podstatě sociální podnikání, které se svým pojetím zaměřuje nejen na zaměstnávání znevýhodněné osoby, ale též na další aspekty společenské odpovědnosti, která je definovaná jednotlivými principy sociálního podnikání. Tj. má definovaný společensky prospěšný cíl v zakládacích dokumentech, sociální princip nechápe jako pouhé vytvoření pracovního místa, ale jako prostor pro integraci a rozvoj zaměstnance, který se spoluúčastní na směřování podniku. Sociální podnik, oproti uznanému zaměstnavateli na chráněném trhu práce, musí dále naplňovat ekonomický, environmentální a místní prospěch, kterým se budu podrobněji věnovat v další kapitole této práce.

2.1.3 Prostupný a stabilizační sociální podnik, dle připravovaného návrhu zákona

Návrh zákona přichází s novou terminologií typů sociálního podniku. Jsou jimi prostupný sociální podnik, stabilizační sociální podnik a smíšený sociální podnik. Dále uvádí termín sociální farma, jako samostatný termín.

Rozdíl mezi sociálním podnikem prostupným a stabilizačním spočívá v rozdílném zaměření cílových skupin, v povinném procentuálním podílu zaměstnaných osob z cílové skupiny, délce jejich podpory, a v neposlední řadě v míře psychosociální podpory cílové skupiny zaměstnanců. Jednotlivé rozdíly prostupného a stabilizačního podniku jsou uvedeny v Tabulce 1 níže. Smíšený sociální podnik v tabulce uveden není, neboť vychází z pravidel pro základní dva typy a jejich kombinací. Sociální farma, ačkoliv je v návrhu zákona uvedená jako samostatný typ, bude dle návrhu také sociálním podnikem prostupným, stabilizačním nebo smíšeným dle podmínek uvedených níže v tabulce.

Tabulka 1. Rozdíly mezi propustným a stabilizačním sociálním podnikem

	PROSTUPNÝ	STABILIZAČNÍ
SPOLEČENSKY PROSPĚŠNÝ CÍL	Zaměstnávání osob se specifickými potřebami nebo osob se zdravotním postižením s podporou integrace na trh práce	Stabilní pracovní uplatnění osob se specifickými potřebami nebo osob se zdravotním postižením
CÍLOVÉ SKUPINY	<p>Osoby se specifickými potřebami podle</p> <p>§ 33a odst. 1 písm. a)b)c)e)h) vedené na úřadu práce v evidenci uchazečů o zaměstnání, a to v součtu minimálně 12 měsíců za posledních 24 měsíců</p> <p>§ 33a odst. 2 písm. c) bodu 6</p> <p>§ 33a odst. 2 písm. e) a f)</p> <p>Osoby se zdravotním postižením</p>	<p>Osoby se specifickými potřebami podle</p> <p>§ 33a odst. 1 písm. d) vedené na úřadu práce v evidenci uchazečů o zaměstnání, a to v součtu minimálně 12 měsíců za posledních 24 měsíců</p> <p>Osoby se zdravotním postižením</p>
DÉLKA PODPORY	2 roky od vzniku pracovního poměru	Neomezeně od vzniku pracovního poměru
PROCENTUÁLNÍ POVINNÝ PODÍL	Nejméně 30 % průměrného čtvrtletního přepočteného počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se specifickými potřebami	Nejméně 50 % průměrného čtvrtletního přepočteného počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se specifickými potřebami. (Pro účely plnění se však osoby s těžším zdravotním postižením podle zákona o zaměstnanosti započítávají třikrát)

PSYCHOSOCIÁLNÍ PODPORA	<p>Vstupní diagnostika bariér</p> <p>Individuální plán s hodnotitelným cílem</p> <p>Integrační podpora (pomoc s integrací na trh práce a do společnosti, poradenství a doprovázení, posilování společenských kontaktů, sociální šetření, právní poradenství, poskytování krizové pomoci, sociální rehabilitace, koordinace služeb)</p>	
-------------------------------	---	--

Zdroj: (Návrh zákona o sociálním podniku a o změně souvisejících zákonů, 2024)

2.2 Principy sociálního podnikání

Principy, někdy také uváděné jako pilíře sociálního podnikání, jsou základním opěrným rámcem pro definování sociálního podnikání, tedy fungování subjektů sociálního podnikání z hlediska dopadu jejich podnikatelské aktivity.

Ve zjednodušené podobě se jedná o princip sociální, ekonomický, environmentální a lokální³. Každý z těchto principů byl rozpracován do konkrétnější podoby, a v roce 2014 byla schválena aktualizovaná podoba, kterou představím v následujících podkapitolách. Součástí revize čtyř principů sociálního podnikání se staly nejen principy samotné, ale též jejich definování v podobě tzv. indikátorů. Tyto indikátory blíže specifikují požadavky kladené na sociální podniky.

Kromě výše jmenovaných principů došlo k definování požadavku na formulování veřejně prospěšného cíle v zakládacích dokumentech, vč. popisu jejich naplňování prostřednictvím konkrétních aktivit. Tento krok je pomyslným odrazovým můstkem pro sociální podnik a jeho směřování. Vyžaduje, aby se podnik veřejně přihlásil k sociálnímu

³ Ve své práci budu vycházet primárně z definice tematické sítě pro sociální ekonomiku (dále jen TESSEA). Tato organizace je hlavním aktérem v oblasti rozvoje sociálního podnikání v ČR a o její výstupy a stanoviska se opírají pravidla dotačních programů i aktuálně nově vznikající legislativa.

podnikání, popsal, v čem spočívá jeho veřejně prospěšné podnikání a zavázal se k dodržování etického kodexu a transparentnosti.

2.2.1 Sociální princip

Sociální princip je v českém prostředí základním kamenem sociálního podnikání.

Sociálním principem či sociálním prospěchem je v první řadě míněno *Zaměstnávání a sociální začleňování osob znevýhodněných na trhu práce, Účast zaměstnanců a členů na směřování podniku*. Mezi doporučení směřování k naplňování sociálního principu je též *Důraz na rozvoj pracovních kompetencí znevýhodněných zaměstnanců* (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2024b).

Ačkoliv praxe umožňuje existenci obecného sociálního podniku, který naplňuje svůj společensky prospěšný cíl jinými způsoby než zaměstnáváním, nejedná se o nijak zásadní procento, z celkového počtu sociálních podniků. Obecně lze společensky prospěšný cíl definovat jako sociální prospěch *provozování aktivity prospívající společnosti či specifické skupině (znevýhodněných) lidí*.

V průběhu roku 2023 však došlo k aktualizaci sociálního principu, který se odklání od výhradního zaměření na zaměstnávání a více se přibližuje *integraci osob ze znevýhodněných skupin* (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2024b).

2.2.2 Ekonomický princip

Za ekonomický princip je považována primárně reinvestice zisku ve výši minimálně 51 % zpět do rozvoje sociálního podniku. Naplňování ekonomického principu sociálního podnikání může být též investice zisku určená pro naplnění veřejně prospěšného cíle podniku, který je blíže specifikován v zakládacích dokumentech.

Sociální podnik by měl vykonávat *soustavnou ekonomickou aktivitu*, mít *alespoň minimální podíl tržeb z prodeje výrobků a služeb na celkových výnosech* (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2024a). Tedy jinými slovy, podnik by neměl být produktivním pouze po určité časové období (např. pouze prázdninový provoz) a dále by neměl být 100 % finančně závislý na dotační a filantropické podpoře. S tímto bodem se pojí další na toto navazující doporučení, *schopnost předvídat a zvládat ekonomická rizika*.

Spíše doporučením pro naplnění ekonomického prospěchu je *nezávislost (autonomie) v manažerském rozhodování a řízení na externích zakladatelích nebo zřizovatelích*. V praxi si lze naplnění tohoto principu představit na příkladu, kdy nezisková organizace založí vedle své hlavní činnosti sociální podnik. Ten by však měl, dle tohoto pravidla, mít svůj vlastní management a zakladatelé by neměli vstupovat do řízení tohoto sociálního podniku. V praxi má ale takové řízení svá úskalí a v rámci indikátorů byl tento bod doplněn o doporučení nastavení vnitřní struktury podniku s jasným vymezením rolí a kompetencí všech zainteresovaných osob.

Tento bod byl od počátku velmi diskutovaným, a i v současné době je vnímán velmi rozporuplně.

2.2.3 Environmentální princip⁴

Základním bodem v naplňování environmentálního principu je *zohledňování environmentálních aspektů výroby a spotřeby*. Tento princip, ačkoliv může působit jako snadno naplnitelný, je ve své podstatě velmi komplikovaným a komplexním pohledem na řešení všech procesů, které v sociálních podnicích probíhají. I z toho důvodu došlo při revizi principů a indikátorů sociálních podniků ke spojení s principem lokálního dopadu, který je pro sociální podniky lépe uchopitelný a aplikovatelný do praxe.

Naplňování environmentálního principu je markantní zvláště u sociálních podniků, které se pohybují v odvětví zemědělské produkce, či podniků, jejichž změřením je vázané na nakládání s odpadem a recyklací. U sociálních podniků, jejichž obchodní činnost je zaměřena na např. kompletace či služby, je environmentální princip zaměřený spíše na běžné aktivity, jakými jsou třídění odpadu, vzdělávání zaměstnanců v nakládání se zdroji a jejich likvidací atp. Naplňování environmentálního principu je taktéž možné doložit certifikací EMA S. Jedná se o nástroj environmentálního managementu, který byl vyvinutý Evropskou komisí v roce 1993.

⁴ Ačkoliv dokument publikovaný TESSEA sloučil environmentální princip a princip místního prospěchu do jednoho bodu, pro tuto práci jsem rozhodla pro původní rozdělení, a to z důvodu větší přehlednosti.

2.2.4 Princip lokálního dopadu

Oficiální zdroj uvádí naplnění principu lokálního dopadu skrze *uspokojování potřeb místní komunity a místní poptávky, využívání přednostně místních zdrojů a spolupráce sociálního podniku s místními aktéry.*

Princip lokálního dopadu lze rozdělit na oblast zdrojů, poptávky a kooperace. Svým způsobem jde o směřování podniku k vytváření komunitního prostředí. Sociální podnik by měl při naplňování lokálního principu primárně vycházet z místní poptávky a využívat k jejímu pokrytí lokální zdroje a spolupracovat s místními aktéry. V českém, ale i slovenském prostředí existuje nespočet podniků, pro něž je naplňování lokálního principu stěžejním bodem jejich podnikání. Mj. se o tento princip opírá slovenská praxe v oblasti obecního sociálního podniku, tedy podniku, jehož vlastníkem je obec. V českém prostředí jde zatím spíše o sociální podniky, které se zaměřují na zemědělství. Např. Služby sušárny ovoce, která funguje pro potřeby sociálního podniku stejně jako pro obyvatele obce, kteří mohou sociálnímu podniku dát své výpěstky, či si je za menší úplatu sami usušit a odnést. Odpady jsou přitom ekologicky využity jinde v hospodářství sociálního podniku. Podnik reaguje svojí nabídkou na poptávku obyvatel obce i okolí a svojí nabídkou umožňuje zabránění plýtvání potravin. V neposlední řadě tak vytváří prostor pro komunitní život v obci.

3 Aktuální stav sociálního podnikání v ČR

Zatímco předchozí kapitola pracovala spíše s popisem a definováním oblasti sociálního podnikání a jejích znaků / indikátorů, tato kapitola si klade za cíl podat čtenáři pokud možno komplexní a ucelený obraz sociálního podnikání v ČR, jeho současných finanční možností, nefinančních podpor a uceleného přehledu oblastí, ve kterých sociální podnikání působí. Poslední podkapitolou této části bude nastínění přínosů a rizik, kterým sociální podnikání v současné době čelí.

3.1 Finanční možnosti – zdroje na státní i evropské úrovni

Jak již bylo zmíněno v předchozí části práce, sociální podnikání není v ČR v současné době legislativně ukotvené. S jistou mírou nadsázky lze říct, že je to, z hlediska zákona, „podnikání jako jakékoliv jiné“. Z hodnotového pohledu se však jedná o „podnikání s přidanou společenskou hodnotou“ a jako takové si vyžaduje míru podpory, která by byla dostatečným kompenzačním nástrojem vyšším provozním nákladům.

V současnosti jsou k dispozici evropské i národní formy podpory zaměřené na motivaci zaměstnávání znevýhodněných osob. Dokument *posuzující vybrané otázky v souvislosti s přípravou návrhu zákona o sociálním podniku* (CÍSAŘ, ČEŠKA, SMUTNÝ s.r.o., advokátní kancelář, 2022) uvádí *Operační program zaměstnanost plus 2021-2027*, financovaný z prostředků sociálního fondu v oblasti zaměstnanosti a sociálního začleňování (podrobněji v kapitole 3.1.5. Operační program zaměstnanost+). Dále pak z národních forem podpory zákon o zaměstnanosti, který upravuje úhrady a příspěvky vázané na zaměstnání osoby se zdravotním postižením⁵.

⁵ **Úhrady nákladů zaměstnavateli za přípravu k práci osob se zdravotním postižením (§ 73)**

V rámci tohoto institutu může Úřad práce uhradit náklady na přípravu k práci těchto osob. O tomto je pak uzavřena písemná dohoda mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem. V zákoně není uvedena výše, v jaké je úhrada prováděna.

Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením (§ 75)

Takovéto pracovní místo musí být danou osobou obsazeno po dobu tří (3) let. Příspěvek může činit max. osminásobek, resp. dvanáctinásobek, průměrné mzdy v národním hospodářství. Pokud zaměstnavatel zřídí na základě jedné dohody s Úřadem práce deset (10) a více takovýchto pracovních míst, může příspěvek na zřízení jednoho pracovního místa činit max. desetinásobek, resp. čtrnáctinásobek, průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství.

Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením (§ 76)

Navzdory tomu, že se k sociálnímu podnikání váže finanční podpora výše uvedenou národní úpravou zákona o zaměstnanosti, praxe ukazuje, že tato podpora není komplexní v celé šíři, ve které sociální podnikání působí a tato nekomplexnost rozevívá nůžky mezi sociálními podniky zaměstnávající osoby z cílové skupiny osob se zdravotním postižením (dále jen OZP) a mezi podniky, které jsou zaměřené na zaměstnávání osob z jiných cílových skupin znevýhodněných na trhu práce, tj. bez statusu OZP. Prakticky to může znamenat, že vedle sebe mohou být např. dvě kavárny s identickou nabídkou služeb. Jedna však zaměstnává osoby se zkušeností s drogovou závislostí a druhá kavárna osoby s priznaným statusem OZP. Oba podniky, při dodržení indikátorů sociálního podnikání, budou mít v zakládacích dokumentech obdobný veřejně prospěšný cíl, budou reinvestovat zisk zpět do sociálního podniku. Oba budou zaměřené na lokální potřeby a minimalizaci environmentálního dopadu. Zatímco podnik, v tomto případě kavárna, zaměstnávající osoby s drogovou závislostí, nemůže čerpat *Příspěvek na podporu zaměstnávání*, druhý podnik se zaměstnanci z řad OZP ano.

Z hlediska dalších podpor již není nerovnováha podpory takto markantní, ale její získání je mnohdy složité, administrativně náročné a protichůdnost či nesoulad jednotlivých opatření může vést nemožnosti jejího čerpání. Př. může být dotační podpora z úrovně kraje v souvislosti s de minimis.

3.1.1 Chráněné pracovní místo

Chráněné pracovní místo je v současné právní úpravě určeno pro zaměstnávání OZP. Tato skupina osob je definována podle § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Jedná se o osoby v prvním druhém i třetím stupni invalidity a osoby zdravotně znevýhodněné. Skutečnost je třeba doložit potvrzením orgánu sociálního zabezpečení nebo zdravotním posudkem.

Příspěvek opět záleží na uzavření dohody mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem. Roční výše příspěvku může činit nejvýše 48 tis. Kč na jednu osobu se zdravotním postižením.

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce (§ 78a)
Chráněný trh je tvořen zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením. Příspěvek spočívá ve formě částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů v měsíční výši 75 % prostředků skutečně vynaložených na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění.

Osoba zdravotně znevýhodněná je osoba, která může pracovat, ale zároveň potřebuje vhodně upravit pracovní prostředí, pracovní dobu a další pracovní podmínky s ohledem na její dlouhodobě, minimálně jeden rok trvající, nepříznivý zdravotní stav. O uznání osobou zdravotně znevýhodněnou rozhodují okresní správy sociálního zabezpečení, Městská správa sociálního zabezpečení Brno nebo Pražská správa sociálního zabezpečení (Beránková, 2015).

Nárok na podporu chráněného pracovního místa má každý zaměstnavatel alespoň jedné osoby z cílové skupiny OZP.

Zaměstnavatelé zaměstnávající více než 50% OZP (tj. počítáno ve čtvrtletním přepočteném počtu za kalendářní čtvrtletí, kdy zaměstnavatel zaměstnává více než 50% osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců) mohou čerpat *Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce v měsíční výši 75 % prostředků skutečně vynaložených na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením...nejvýše však 14 200 Kč, jde-li o osobu invalidní a nejvýše 5 000 Kč, jde-li o osobu zdravotně znevýhodněnou (Úřad práce ČR, 2022).*

3.1.2 Náhradní plnění

Náhradní plnění navazuje na předchozí podkapitulu Chráněné pracovní místo. Uznáný zaměstnavatel OZP, tj. zaměstnavatel, který zaměstnává více než 50 % osob OZP a má účinnou dohodu o uznání na chráněném trhu práce, může využít benefity v podobě poskytování tzv. „náhradního plnění“, který v teoretické rovině zajišťuje dostatečný odběr služeb a výrobků z chráněného trhu práce.

Institut náhradního plnění má za cíl všeobecné spolupodílení se na zaměstnávání OZP a týká se každého podnikatelského subjektu s více než 25 zaměstnanci a podílem zaměstnaných OZP nižším než 4 % z celkového počtu zaměstnanců. Takovýto podnikatelský subjekt může odvádět finanční plnění formou odvodu do státního rozpočtu, nebo může využít nákupu výrobků či služeb od zaměstnavatelů, kteří jsou uznáni pro poskytování náhradního plnění.

Spíše než o přímou finanční pomoc lze nahlížet náhradní plnění jako nástroj podpory chráněného trhu práce.

3.1.3 Zvýhodnění veřejných zakázek

Dalším nástrojem pro získání finančních prostředků z prodeje služeb či výrobků je novela zákona č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, ve znění pozdějších předpisů. Tato novela zavedla povinnost tzv. sociálně a environmentálně odpovědného zadávání. Konkrétně udává, že *„Zadavatel je při postupu podle tohoto zákona, a to při vytváření zadávacích podmínek, hodnocení nabídek a výběru dodavatele, povinen za předpokladu, že to bude vzhledem k povaze a smyslu zakázky možné, dodržovat zásady sociálně odpovědného zadávání, environmentálně odpovědného zadávání a inovací ve smyslu tohoto zákona. Svůj postup je zadavatel povinen řádně odůvodnit.“* (Novela zákona č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, 2021) Ačkoliv novela vešla v platnost od počátku roku 2021, z vyjádření sociálních podniků je patrné, že nedošlo k markantnímu nárůstu sociálních podniků, které by se aktivně hlásily do veřejných zakázek. Mírný nárůst je patrný v oblasti zakázek menšího rozsahu, tzv. „odpovědného nakupování“ (Institut odpovědného veřejného zdraví, 2019). Sociální podniky jsou nejčastěji poptávány v oblasti reklamních a dárkových předmětů, zajištění cateringu či stravování, v oblasti údržby zeleně či zajištění technických služeb.

3.1.4 Dotační podpora

Některé kraje podporují oblast sociálního podnikání formou dotace. Průkopníkem v oblasti podpory sociálního podnikání na krajské úrovni je Pardubický kraj, který od roku 2015 vypisuje dotační program na založení a rozvoj sociálního podniku. Finanční prostředky z tohoto programu je možné čerpat na *pořízení právních, poradenských a vzdělávacích služeb potřebných k založení sociálního podniku (povinná aktivita), tvorbu nebo aktualizaci byznys plánu a strategických dokumentů podniku, náklady na nákup dotačního managementu, pořízení investičního nebo neinvestičního majetku k založení a nastartování sociálního podniku ve vztahu k zaměstnancům z cílových skupin*. V případě již založeného sociálního podniku je dále možné čerpat dotační prostředky na *rozvojové a vzdělávací aktivity pro zaměstnance sociálních podniků, podporu marketingu a propagaci sociálního podniku* či *zajištění stáží a praxí u studentů a absolventů*

z cílových skupin sociálního podnikání (Pardubický kraj, 2022). Žadatelem o dotační podporu může být jakýkoliv sociální podnik, který má své sídlo nebo provozovnu na území Pardubického kraje.

V rámci mezikrajové spolupráce a přenosu dobré praxe byl dotační program v obdobné podobě realizován v Královéhradeckém kraji od roku 2021 a v Ústeckém kraji od roku 2023.

Podporu sociálním podnikům poskytuje též Moravskoslezský kraj, a to již od roku 2016. Podpora v Moravskoslezském kraji je však realizována skrze Klastř sociálních inovací a podniků SINEC, který uzavřel s krajem Memorandum o spolupráci v oblasti sociálního podnikání. Žadatelem o finanční podporu se v tomto případě může stát pouze člen klastru SINEC. Dotační podporu lze čerpat na *Pořízení materiálně-technického vybavení a opravy sociálních podniků, tj. pořízení drobného dlouhodobého hmotného i nehmotného majetku, spotřebu materiálu, opravy a udržování* (Moravskoslezský kraj, 2024).

3.1.5 Operační program zaměstnanost+

Operační program zaměstnanost+ (dále jen OPZ+) je finančním zdrojem z prostředků Evropské unie. V současné chvíli nabízí tento operační program podporu formou bezúročného investičního i provozního úvěru pro nové i stávající sociální podniky, tzv. „S-podnik“. Základní podmínkou projektu podpořeného z tohoto programu je vytvoření nových pracovních míst pro znevýhodněné osoby a bezodkladné zahájení provozu sociálního podniku (do 3 měsíců). Podmínkou je dodržení všech principů sociálního podnikání.

Podporu z programu „S-podnik“ je možné žádat pouze v režimu de minimis⁶.

⁶ pro podporu de minimis je limitem objem podpory pro jeden podnik a vymezené období: *Celková výše podpory de minimis poskytnuté jednomu podniku nesmí za libovolná tři po sobě jdoucí jednoletá účetní období překročit částku 200 000 EUR, pro prvovýrobu 20 000 EUR* (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, sekce evropských fondů, 2024).

3.1.6 Granty a jiné možnosti

Tématem sociálního podnikání se v posledních letech začalo zabývat více soukromých finančních institucí, pro které je tato oblast inovačním a zároveň rychle rostoucím celoevropským trendem. Bankovní domy postupně zavádějí zvýhodněné služby pro subjekty sociální ekonomiky (podnikatelské účty, zvýhodněné úvěry, poradenství).

Nadace zaměřené na sociální ekonomiku, společenskou odpovědnost či startup projekty nabízejí finančně zvýhodněné či bezplatné vzdělávání, mentorské vedení, odborné konzultační činnosti s cílem podpořit vybrané projekty vč. sociálních podniků.

Mezi stabilní, avšak méně známé grantové tituly patří Visegradfund. Tento grantový titul je zaměřený na širokou škálu činností, která je zacílena na přeshraniční spolupráci na území Visegrádské čtyřky. Tímto se, při zachování principu lokálnosti, stává finanční příležitostí pro sociální podniky v příhraničních oblastech sousedících se Slovenskou či Polskou republikou.

3.2 Nefinanční podpora a její význam

Nefinanční podpora je oblast rozvíjející se souběžně s podporou finanční. Jedná se zejména o vzdělávání, mentoring a poradenství, zaměřené na rozvoj sociálního podnikání a osob, které se mu aktivně věnují. Dále sem spadají aktivity propagace tématu sociálního podnikání, správy a provozu relevantních informačních zdrojů.

Realizátorem podpůrných aktivit jsou ve velké míře veřejné instituce. Na celorepublikové úrovni tuto nefinanční podporu zajišťuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) skrze program Rozvoj ekosystému sociálního podnikání (RESP). Lokálně se aktivitám vzdělávání a jiných forem nefinanční podpory věnují územní celky a organizace zaměřené na rozvoj podnikání obecně. Dlouhodobou nefinanční podporu nabízí např. Pardubický kraj.

Podpora z řad neziskového sektoru vychází z profesních sdružení, jakými je např. TESSEA či AVPO ČR.

Cílem poskytování nefinanční podpory sociálnímu podnikání je profesionalizace a zvýšení konkurenceschopnosti. Zásadní roli hraje také budování povědomí o sociálním

podnikání a jeho dopadech. V rámci této práce se budu věnovat pouze nejvýraznějším uskupením, který působí na celorepublikové úrovni a popisu jejich role.

3.2.1 TESSEA

TESSEA, tedy tematická síť pro sociální ekonomiku, je největší sítí sociálních podniků na území ČR, zastřešující více jak 70 sociálních podniků. Organizace navázala na předchozí činnost Národní tematické sítě pro sociální ekonomiku, která fungovala v rámci programu EQUAL. Od roku 2009 působí již pod názvem Tematická síť pro rozvoj sociální ekonomiky.

Cílem této organizace je prosazování zájmů sociálních podniků, zajištění expertní role v oblasti legislativy, nastavování parametrů pro dotační výzvy na podporu sociálního podnikání. Dále organizace působí v oblasti rozvoje, vzdělávání a mentoringu, zpracování analýz a mapování oblastí. Organizace TESSEA spolupracuje mj. se zahraničními organizacemi, jako jsou *evropská síť sociálních podniků ENSIE* či *re-use organizací RREUSE* (TESSEA ČR, z.s., b.r.).

3.2.2 SoFarm

SoFarm je síť sdružující sociální farmy v ČR. Ačkoliv, oproti TESSEA byla společnost SoFarm založena nedávno, v roce 2021 (Ministerstvo spravedlnosti České republiky, 2021), a její zaměření je užší, tj. na oblast společensky prospěšných a ekonomicky udržitelných sociálních farem, význam této společnosti stojí za zmínku, a to hned ze dvou důvodů. Prvním důvodem je připravovaný návrh zákona, který počítá se zavedením termínu „sociální farma“ a lze předpokládat, že toto uskupení bude hrát důležitou roli v komunikaci i expertní roli při nastavování jednotlivých programů podpory. Druhým důvodem je současný trend trhu, který poptává lokální potraviny, produkty ekologického zemědělství a fairtrade zboží, které ačkoliv malé farmy produkují, nejsou zpravidla schopny využít potenciál poptávky po svých produktech. SoFarm nabízí nejen podporu v podobě vzdělávání a síťování, ale také podporu odbytu zboží (*SoFarm - partner sociálních farem*, 2022).

3.2.3 Současná role samosprávy a státu v rozvoji sociálního podnikání

Role samosprávy v rozvoji sociálního podnikání je v aktuální podobě nenáročná a je pouze na uvážení samosprávných celků, zda se rozvoji této oblasti budou a chtějí věnovat. Má práce vychází z praxe Pardubického kraje, který se rozvoji sociálního podnikání věnuje od roku 2015, a to formou finanční i nefinanční podpory. O finanční podpoře již bylo napsáno v kapitole 3.1.4 Dotační podpora. Nefinanční podpora je realizována cílenými vzdělávacími aktivitami, tematicky zacílenými dle potřeb sociálních podniků. V roce 2019-2021 realizoval Pardubický kraj Akademii pro sociální podnikání. Jednalo se o ucelený soubor informací potřebných k založení a provozování sociálního podniku. Cílem vzdělávání bylo zvýšit konkurenceschopnost sociálních podniků na volném trhu. V roce 2023 bylo na základě předchozího dotazníkového šetření realizováno další vzdělávání se zaměřením na key account management a marketingové strategie. Pardubický kraj, jako jediný krajský úřad v ČR, disponuje zaměstnancem, jehož náplní práce je podpora pro sociální podniky v kraji. Ta je zaměřená na komunikaci o potřebách sociálních podniků, informování o možnostech rozvoje, finančních příležitostech, síťování a metodické podpoře.

Jak již byl zmíněno dříve, dalším krajem, který podporuje sociální podnikání, je kraj Moravskoslezský, skrze Klastr sociálních inovací a podniků SINEC.

Určitou náhradou za chybějící podporu ze strany krajů se v současné chvíli jeví projekt MPSV *Rozvoj ekosystému sociálního podnikání*, v rámci kterého by mělo dojít k postupnému otevření kontaktních míst SPoint⁷. V současnosti jsou již otevřeny Spointy v Praze, Ústeckém, Olomouckém, Moravskoslezském a Jihočeském kraji. Potřebnost těchto informačních center vychází mj. i z plánovaného legislativního ukotvení sociálního podnikání. Centra by v budoucnu měla poskytovat poradenství k registraci sociálních podniků, dle připravované legislativy.

⁷ Náplní těchto center je poskytování informací o sociálním podnikání, sociální ekonomice a pravidlech fungování sociálního podniku, o možnostech podpory, vzniku a rozvoje sociálního podniku, odborné poradenství pro zájemce o projekty z výzev OPZ+ na podporu sociálního podnikání, informování o produktu S-podnik a poradenství o dalších možnostech financování, organizace regionálních síťovacích akcí, poskytování vzdělávání a individuálního expertního mentoringu zaměřeného na odborná a průřezová témata pro začínající a stávající sociální podnikatele, spolupráce s krajskými úřady, Úřady práce ČR, Asociací krajů, Svazem měst a obcí, NS MAS, Agenturou pro sociální začleňování a dalšími významnými stakeholdery v daném regionu (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2024c).

4 Sociální podnikání v zahraničí

4.1 Definování sociálních podniků a sociálního podnikání v zahraničí

Jak uvádí Dohnalová (2012), zrod a rozvoj sociálního podnikání se datuje k počátku 90. let 20. století, a to na evropském i americkém kontinentu.

USA, ačkoliv nemá legislativu, která by upravovala specifické podmínky pro sociální podnikání, rozděluje sociální podniky do dvou směrů. Prvním je tzv. *Earned income school of thought*, tj. směr zaměřený na zajištění finančních zdrojů vlastním příjmem, obvykle pomocí komerčních aktivit, jejichž zisk se dále užívá na dobročinné účely, zpravidla financování mateřské NNO, která poskytuje sociální službu. Druhým směrem je *Social innovation school of thought*, tedy směr orientovaný na sociální inovace (Dees & Anderson, 2006, s. 33–66). Paul Light popisuje tento směr sociálního podnikání jako *snahu jednotlivců, skupin, sítí a organizací či sdružení organizací, které usilují o zásadní a trvalou změnu zavedeného přístupu k řešení palčivých sociálních problémů ze strany vlády, neziskových organizací a firem* (Dohnalová, 2012, s. 48).

Jak je z výše uvedeného popisu patrné, americké pojetí je spíše pojetí sociálně ekonomické, které se tématem zaměstnávání osob se znevýhodněním nezaobírá a vnímá smysl sociálního podnikání jako zdroje sociální změny a inovací.

Francie je zemí, která klade velký důraz na sociální ekonomiku. Sociální podniky, družstva či NNO, chápe jako jeden ze segmentů sociální ekonomiky. Ta je definována jako *souhrn aktivit přispívajících k demokratizaci ekonomik prostřednictvím zapojení občanů* (Flahault et al., 2011). Francie má sociální podnikání ukotveno v zákoně o sociální a solidární ekonomice.

Francouzská praxe v oblasti sociálního podnikání vytváří velké množství pracovních míst zaměřených na zaměstnávání široké skupiny osob a nezaměřuje svoji pozornost na osoby se zdravotním postižením. Dohnalová uvádí, že množství pracovních míst tvořených na základě zákona o sociální a solidární ekonomice převyšuje počet nových pracovních míst tvořených soukromým sektorem (Dohnalová, 2012).

Slovensko

Slovenská republika má sociální podnikání legislativně ukotvené od roku 2018, a to v zákoně č. 112/2018 Z. z., o sociální ekonomice a sociálních podnikoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Podpora sociálních podniků je rozdělena na tři oblasti podpory: *a) investiční pomoc, b) kompenzační pomoc a c) pomoc na podporu odbytu* (CÍSAŘ, ČEŠKA, SMUTNÝ s.r.o., advokátní kancelář, 2022, s. 20).

Jednou ze základních podmínek pro registraci integračního sociálního podniku dle slovenské legislativy je naplnění sociálního vlivu. Ten lze naplnit dvěma způsoby, a to skrze zaměstnání osob znevýhodněných na trhu práce, které tvoří minimálně 30 % z celkového počtu zaměstnanců, nebo naplňováním pozitivního sociálního vlivu. Ten je zákonem definován takto: *Pozitívnym sociálnym vplyvom (ďalej aj ako „PSV“) sa na účely tohto zákona rozumie napĺňanie verejného alebo komunitného záujmu, a to spôsobom poskytovania spoločensky prospešnej služby* (Odbor sociálnej ekonomiky MPSVaR SR, 2020, s. 7).

Polsko má právní úpravu, která rozlišuje 4 rozdílné formy sociálního podnikání: sociální družstva, podnikatelské neziskové organizace, ústavy profesní akvizice a neziskové organizace. Zároveň umožňuje *vykonávat sociální podnikání prostřednictvím běžných forem podnikání.*

Dalšími státy, které legislativně upravují sociální podnikání, je Rakouská republika, a Spolková republika Německo.

5 Návrh zákona o sociálním podniku

Již v polovině roku 2022 začal vznikat návrh zákona o sociálním podniku. První verze znění byla konzultována s pracovní skupinou již na konci roku 2022. Po zapracování připomínek byl návrh zákona v břenu 2023 odeslán k vnitřnímu připomínkovému řízení, a v květnu 2023 k vnějšímu připomínkovému řízení. Zákon ve výsledném paragrafovém znění, po zapracování připomínek, v rámci legislativního procesu, byl předložen 15. 5. 2023 (Návrh zákona o sociálním podniku a o změně souvisejících zákonů, 2024).

Vzhledem k souběhu tvorby této práce a legislativnímu procesu přípravy zákona je nutné upozornit, že tento text vychází z návrhu zákona ve znění, ve kterém byl ve fázi meziresortního řízení.

Práce se zaměřuje v první řadě na jeho části, a to na § 6, odst. (5) a (6) tohoto zákona, který podrobně vymezuje podmínky pro registrovaný prostupný sociální podnik. A dále pak na § 22, odst. (8), písm. c), d). Ten se věnuje motivačnímu příspěvku a podmínkám pro jeho získání. Spojitost těchto dvou částí zákona spočívá v návaznosti, kterou blíže představím níže, v části 5.2.

Celé znění zákona je uvedeno v příloze č. 3.

Důvodem, proč tato práce zaměřuje svoji pozornost na tyto dvě části navrhovaného zákona, je, že v rámci vnějšího připomínkového řízení byly právě tyto dva body častým terčem kritiky a obav stran odborné veřejnosti, odborných institucí i organizací veřejné správy. Následující podkapitoly se budou věnovat nejčastěji zmiňovaným připomínkám uvedeným v rámci připomínkového řízení a jeho vypořádání.

5.1 Registrovaný prostupný sociální podnik

Registrovaný prostupný sociální podnik a podmínky pro jeho provozování jsou popsány v návrhu zákona v § 6. Ten udává *vymezení cílů prostupného sociálního podniku v podobě zaměstnávání cílových skupin osob se specifickými potřebami nebo osob se zdravotním postižením a podpoře jejich integrace na trh práce.*

Dále popisuje *účel podpory pracovních a sociálních kompetencí a zmírnění nepříznivé sociální situace* (Návrh zákona o sociálním podniku a o změně souvisejících zákonů, 2024).

Předmětem kritiky se stalo následné definování nepříznivé sociální situace, která je v návrhu zákona definována jako *stav, kdy osoba se specifickými potřebami vede řádný způsob života a nevznikají jí nové dluhy, jež není schopna splácet, nebo které mohou způsobit její předlužení* (Návrh zákona o sociálním podniku a o změně souvisejících zákonů, 2024).

Tato formulace vyvolává otázky, které byly řešeny v rámci připomínkového řízení. Krajský úřad Olomouckého kraje uvedl: „*V § 6 odst. 2 není přesně definováno, kdy osoba se specifickými potřebami vede řádný způsob života. Co se tím myslí konkrétně?*“ Unie zaměstnavatelských svazů ČR uvádí: „*V textu je definována příznivá sociální situace, její definice je ale platná jen v některých případech, resp. typech specifických potřeb. Definice nestanovuje příznivou situaci např. u osob zdravotně znevýhodněných, u osob pečujících o malé dítě, u osob žijících v standardních podmínkách bydlení. Vhodnější by bylo argumentaci obrátit a definovat nepříznivou sociální situaci, např. prostřednictvím Zákona o sociálních službách, tak, aby text vysvětloval pojem zmírnění nepříznivé sociální situace, který je zmíněn v předchozí větě* (Návrh zákona o sociálním podniku a o změně souvisejících zákonů, 2024).

U vypořádání připomínky MPSV uvedlo vysvětlení: „*Za řádný způsob života se považuje stav, kdy v situaci zaměstnance absentují sociálně patologické jevy, které nedokáže vlastními silami řešit, případně jejich projevy neomezují další osoby. Za příklad může sloužit vznik nebo rozvoj závislostí, vznik nebo rozšiřování dluhové zátěže, páčání trestné činnosti či přestupků.*“. A dále: „*Daná konstrukce je odvoditelná z pozitivního vymezení pojmu příznivá sociální situace...*“ (Návrh zákona o sociálním podniku a o změně souvisejících zákonů, 2024).

Nejčastěji uváděnou připomínkou se stal odst. (5) a (6). Odst. (5) vymezuje povinnosti dostupného sociálního podniku, vůči zaměstnanci z cílové skupiny, *zajistit integrační podporu prostřednictvím sociálního pracovníka podle zákona o sociálních službách, v případě, že to jeho situace vyžaduje*. Odst. (6) navazuje výčtem aktivit, které považuje za naplnění integrační podpory, a to takto: *Integrační podpora spočívá zejména*

v pomoci s integrací na trh práce a do společnosti formou poskytování informací o aktuální situaci na trhu práce, poradenství a doprovázení při vyřizování záležitostí nezbytných pro integraci na trh práce a posilování společenských kontaktů. Jedná se zejména o sociální šetření, sociálně právní poradenství, poskytování krizové pomoci, sociální poradenství a sociální rehabilitaci, koordinaci služeb, reagujících na situaci a potřeby zaměstnance (Návrh zákona o sociálním podniku a o změně souvisejících zákonů, 2024).

Hlavní město Praha k tomu uvádí: *Návrh zákona ukládá povinnost registrovanému prostupnému sociálnímu podniku zpracovat u stanovených skupin zaměstnanců vstupní diagnostiku a individuální plán zaměstnance. Nepopíráme vhodnost spolupráce sociálního pracovníka se zaměstnanci sociálního podniku při řešení jejich specifických potřeb. Nesouhlasíme však, aby se tak dělo na základě povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, a to z důvodů uvedených v obecné připomínce.*

Sdružení místních samospráv shrnuje: *Provázanost mezi sociálním podnikáním a sociální službou rozhodně není z našeho pohledu vhodná a doporučujeme od tohoto konceptu upustit a vypustit ustanovení § 6 odst. 5 a 6. Zaměstnavatel by neměl mít povinnost zajišťovat sociální práci pro své zaměstnance, neboť jednak tato role sociálnímu podniku nepřísluší a dále také přijetí výkonu sociální práce je ze strany klienta dobrovolné. Sociální podnik by měl být zaměřen na integraci osob na trh práce, a ne na poskytování sociální služby. Není také jasné, jak by se měl sociální podnik vyrovnat s nedostatkem sociálních pracovníků a jejich financováním.*

Stanovisko MPSV k připomínce odst. (5) a (6) zůstává zamítavé, a to s odůvodněním: *Činnost sociálního pracovníka u vybraných skupin u osob se specifickými potřebami je zásadním nástrojem k dosažení cílů připravené právní úpravy, z tohoto důvodu nelze vypustit daná ustanovení. Zákon vymezuje činnost sociálního pracovníka vůči zaměstnancům registrovaného prostupného či smíšeného sociálního podniku. Nejedná se o sociální službu. Nástroje sociální práce nejsou nijak vázány pouze na zákon č. 108/2006. Podnikový sociální pracovník je účinným nástrojem k řešení nepříznivé sociální situace zaměstnanců, čímž může přispět k jejich plnohodnotné integraci. Mimo to se také jedná de facto o zaměstnanecký benefit a nástroj k vyšší*

pracovní produktivitě (Návrh zákona o sociálním podniku a o změně souvisejících zákonů, 2024).

5.2 Motivační příspěvek

Text § 22 je věnován motivačnímu příspěvku, tj. jeho vymezení a nároku na jeho získání. Principiálně se jedná o jeden z motivačních nástrojů, které zákonodárce definuje a chápe jej jako *odměnu podniku za to, že se situaci zaměstnance z vybrané cílové skupiny úspěšně věnoval a spolupracoval s ním na řešení jeho nepříznivé sociální situace (připomínkové řízení)*. Tímto pojetím přímo navazuje na již zmíněný § 6 odst. (5) a (6).

Dále MPSV uvádí, že: *Motivační příspěvek není zprostředkováním práce, ale podporou základní filozofie prostupnosti sociálního podnikání. Sociální podnik nevyhledává zaměstnancům vhodné zaměstnání, nevyhledává zaměstnance pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly a ani nepřiděluje své zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli jako uživateli. Konstrukt motivačního příspěvku je tak od zprostředkování práce zcela odlišný. Jde o podporu sociálních podniků, kterým se podařilo vhodně zvolenými aktivitami „připravit“ znevýhodněné osoby pro volný trh práce a kde tyto osoby vydržely díky aktivitám sociálních podniků v zaměstnání alespoň 6 měsíců* (Návrh zákona o sociálním podniku a o změně souvisejících zákonů, 2024).

Motivační příspěvek lze čerpat dle návrhu zákona *pololetně. První pololetí pro účely poskytování příspěvku počíná prvním dnem měsíce následujícího po měsíci, ve kterém došlo ke skončení pracovního poměru integrované osoby u registrovaného prostupného sociálního podniku nebo registrovaného smíšeného sociálního podniku. Z uvedeného vyplývá, že pro získání motivačního příspěvku je nutná aktivní spolupráce zaměstnance, který již svoji pracovní smlouvu v sociálním podniku ukončil, a dle § 22 odst. (8), písm. c), d) aktivně informuje bývalého zaměstnavatele – sociální podnik. Ten potřebuje k doložení nároku na motivační příspěvek c) pracovní smlouvu uzavřenou mezi integrovanou osobou a novým zaměstnavatelem, d) písemný souhlas integrované osoby s předložením dokladů uvedených pod písmeny a) až c).*

Zásadní připomínkou k výše uvedenému je připomínka např. Úřadu vlády ČR – Odboru kompatibility: *V odst. 8 a 9 je stanovena povinnost registrovaného sociálního podniku doložit k žádosti o pololetní motivační příspěvek velké množství skutečností,*

kterými nebude disponovat sám sociální podnik, ale pouze integrovaná osoba – např. uzavření pracovního poměru s novým zaměstnavatelem, rozsah stanovené pracovní doby v novém zaměstnání (odst. 8 písm. d), pracovní smlouvu s novým zaměstnavatelem a písemný souhlas integrované osoby s předložením těchto dokladů (odst. 9 písm. c) a d)). Integrovaná osoba přitom nemá žádnou povinnost součinnosti s registrovaným sociálním podnikem.

Vyjádření MPSV k této zásadní připomínce bylo zamítavé, a to s odůvodněním: Jak vyplývá ze znění § 22 odst. 9 písm. d), integrovaná osoba musí s předložením dokladů souhlasit. Poskytnutí příspěvku je tak podmíněno součinností integrované osoby. K této součinnosti nelze integrovanou osobu nutit. Princip je založen na vztahu integrované osoby a sociálního podniku a jejich vzájemné spolupráci. Pokud zaměstnanec podklady sociálnímu podniku neposkytne - odst. 2 písm. c), d), příspěvek nemůže být poskytnut (Návrh zákona o sociálním podniku a o změně souvisejících zákonů, 2024).

6 Metodologie

V této kapitole se zaměřím na prezentaci metodologického přístupu, který byl aplikován v průběhu tohoto výzkumu. Nejprve bude podrobně rozebrán proces, jenž vedl k formulaci výzkumných otázek, v kontextu práce s daty. Následně bude představena demografická struktura účastníků studie, včetně metodiky výběru účastníků a postupů použitých při sběru dat. Dále se práce bude věnovat teorii tematické analýzy, přičemž bude vysvětlen konkrétní analytický postup, který byl v této studii použit. Závěrem kapitoly bude zmíněna etika výzkumu, především s ohledem na zacházení s údaji účastníků a integritu celého výzkumného procesu.

6.1 Výzkumné otázky

V rámci této diplomové práce byly hlavní výzkumné otázky utvářeny z epistemologického hlediska výzkumníka, který aplikuje fenomenologický přístup. Tento přístup umožňuje hlubší porozumění individuálním a jedinečným zkušenostem vedoucích pracovníků sociálních podniků a také umožňuje pochopit, jaký smysl a význam vedoucí pracovníci přikládají svým zkušenostem v kontextu naplňování sociálního principu v sociálním podniku. Aby bylo možné úspěšně využít výzkumných otázek, bylo nezbytné, aby participanti byli ochotni sdílet a srozumitelně vyjádřit, jak vnímají a prožívají tuto zkušenost.

Základní výzkumná otázka, která vyplynula z předběžného zkoumání dat a přípravy výzkumného designu, zní: „Jaká je zkušenost vedoucích pracovníků sociálních podniků s naplňováním sociálního principu v sociálním podniku?“ Tato otázka představuje základní výchozí bod pro další zkoumání.

V průběhu analýzy dat, zejména po opakovaném poslechu a čtení prepisů rozhovorů s vedoucími pracovníky, vznikly vedlejší výzkumné otázky. Jednou z nich je: „Existují podobnosti a rozdílnosti ve zkušenosti vedoucích pracovníků v naplňování sociálního principu v sociálních podnicích?“ Tato otázka směřuje k identifikaci a porozumění možných rozdílů a shod v přístupech a zkušenostech mezi různými sociálními podniky.

Dále, na základě získaných dat a identifikovaných aspektů sociálního podnikání, vznikla poslední výzkumná otázka: „Jaké praktické implikace lze vyvodit z výsledků této

kvalitativní studie pro připravovaný zákon o sociálním podnikání?“ Tato otázka směřuje k aplikaci zjištění studie v praxi a doporučením pro další diskusi ve vztahu k návrhu legislativy.

6.2 Metody

Metodologie mé diplomové práce je založena na tematické analýze, přičemž se opírám o kvalitativní přístup.

Tento přístup je zaměřen na hodnocení a analýzu životních zkušeností účastníků výzkumu. Inspirací je ilustrující práce autorky Sarah A. Hall, která se ve své studii zabývá tématem integrace osob se zdravotním postižením a jejich sociálního začleňování pomocí kvalitativních studií s využitím tematické analýzy. Její práce popisuje prvky a zkušenosti sociálního začleňování osob se zdravotním postižením (Hall, 2009). Tento přístup umožňuje hlubší porozumění a interpretaci individuálních zkušeností účastníků v kontextu témat, která jsou pro tuto studii klíčová.

Před zahájením náboru účastníků jsem vypracovala scénář polostrukturovaných rozhovorů. Tento scénář sloužil jako pomůcka pro připomenutí klíčových témat, které by účastníci nemuseli sami iniciativně zmiňovat. Témata zahrnutá ve scénáři byla vybrána na základě principů sociálního podnikání. Pro formulaci otázek scénáře jsem použila kombinaci otevřených a polootevřených otázek, které účastníkům umožnily maximální flexibilitu v jejich výpovědích. Během rozhovorů jsem se snažila navazovat na odpovědi účastníků dalšími otázkami a tematickými okruhy v závislosti na tom, jaké přinášeli nové myšlenky a perspektivy. Hlavní tematické okruhy rozhovorů s účastníky zahrnovaly: (a) porozumění sociálnímu principu v sociálním podniku, (b) žitou zkušenost s naplňováním tohoto principu, (c) personální strategie pro podporu zaměstnanců z cílových skupin a (d) očekávané dopady navrhovaného zákona o sociálním podnikání na praxi sociálních podniků.

6.3 Participanti

Vzorek zahrnoval 6 osob, které pracují jako vedoucí pracovníci sociálních podniků⁸. Věkové rozpětí participantů bylo 35–60 let. (Podrobnější popis demografických údajů účastníků viz tabulka 2). Účastníci byli získáváni jak přímým nábořem, tak metodou snow ball (tj. oslovením za kontakt získaný z předchozí spolupráce). Přímý nábor byl prováděn prostřednictvím e-mailu či telefonu. Metoda nepřímého náboru byla založena na metodě sněhové koule (Noy, 2008).

Kritéria výběru participantů byla následující: vedoucí pracovníci sociálních podniků, kteří mají zkušenost s naplňováním sociálního principu v konkrétním podniku, který působí na geograficky odlišných místech. Dalším kritériem bylo zaměření podniku na rozdílné cílové skupiny zaměstnanců, velikost sociálního podniku a předmět obchodní činnosti, kterému se daný sociální podnik věnuje. Cílem výběru participantů bylo zajistit maximální možnou diverzitu.

Tabulka 2. Demografické údaje respondentů výzkumu

Pseudonym	Gender	Profesní zaměření	Pozice v sociálním podniku	Cílová skupina zaměstnanců	Oblast podnikání
Jana	Ž	Spec. ped.	Ředitel	Osoby se zdravotním postižením	gastronomie
Šárka	Ž	Sociální prac.	Ředitel	Osoby s duševním onemocněním	Gastronomie, služby
Ondřej	M	Sociální prac.	Ředitel	Osoby se sociálním handicapem	Zemědělská výroba, gastronomie, služby

⁸ Oficiální stránky MPSV www.ceske-socialni-podnikani.cz uvádějí v online katalogu 210 sociálních podniků působících na území ČR. Tento počet není však relevantním údajem o celkovém počtu sociálních podniků a obsahuje pouze sociální podniky, které se do katalogu přihlásily, nebo byly osloveny ze strany MPSV. V rámci Pardubického kraje působí v současné chvíli 35 sociálních podniků. Stejně jako je tomu na celorepublikové úrovni, i tento počet nemusí být kompletním výčtem existujících sociálních podniků na území Pardubického kraje.

Petra	Ž	Odborný pracovník v gastronomii	Ředitel	Osoby se zdravotním postižením	Gastronomie
Katka	Ž	Sociální pracovník	Ředitel	Osoby se zdravotním postižením, duševním onemocněním, sociálním handicapem	Gastronomie, výroba,
Alena	Ž	Podnikatel	Ředitel	Osoby se zdravotním postižením, duševním onemocněním, sociálním handicapem	Služby, obchod

V diplomové práci jsem s plným vědomím jejich výhod i nevýhod použila metodu snowball, jak uvádí Audemard (2020). Byla jsem si vědoma možných zkreslení, zejména takzvaného komunitního zkreslení, jak ho popisuje Sadler et al. (2010), které spočívá v tendenci výzkumníka nebo účastníka nabírat nové účastníky z určité podskupiny, což brání rozšíření výzkumu mimo tuto úzkou komunitu. Metoda snowball byla rozdělena do dvou fází. Nejprve jsem oslovovala vhodné účastníky, přičemž jsem znala dva z nich, kteří mi následně zprostředkovali kontakt na ostatní účastníky výzkumu.

6.4 Sběr dat

Rozhovory byly vždy dojednány předem, na základě předchozího telefonického kontaktu a e-mailové komunikace. Jednotlivé rozhovory byly vedeny online pomocí

aplikace GOOGLE MEET, dle časových možností participantů. Při rozhovorech nebyly přítomny další osoby.

Průměrná délka rozhovoru byla 37 minut. Všechny rozhovory byly zvukově nahrávány. Při přepisu byly rozhovory následně anonymizovány. V rámci mé diplomové práce jsem při přepisu rozhovorů účastníkům přidělila pseudonymy a pečlivě jsem se zabývala odstraněním všech osobních údajů, které by mohly vést k identifikaci skutečných osob, dětí nebo míst. Tento proces zahrnoval kontrolu a anonymizaci přepsaných rozhovorů, aby byla zajištěna ochrana soukromí a dodržení etických standardů výzkumu.

6.5 Analýza dat

V této diplomové práci jsem pro analýzu dat zvolila metodu tematické analýzy, protože se ukázala jako nejvhodnější pro uspořádání a popis identifikovaných témat v rozhovorech, dle doporučení (Jordan, 2018). Další výhodou tematické analýzy, jak uvádí Nowell et al. (2017), je možnost identifikovat podobnosti a rozdíly v pohledech účastníků, odhalit nové perspektivy na zkoumané téma a souhrnně zpracovat klíčová témata do závěrečné zprávy.

Proces tematické analýzy jsem prováděla v několika fázích. Nejprve jsem se důkladně seznámila s daty, což zahrnovalo přepis zvukových záznamů, četbu textu a počáteční poznámky. Následovala fáze kódování, ve které jsem zvýraznila relevantní části textu a přiřadila jim štítky nebo „kódy“, které nejlépe vyjadřovaly jejich obsah. V dalších fázích jsem kódy sdružovala do shluků a hledala tematické souvislosti, čímž jsem definovala hlavní témata výzkumu.

V mé diplomové práci jsem před provedením tematické analýzy opakovaně a důkladně přečetla přepisy rozhovorů. Text přepisů jsem označila tematickými kódy a subkódy, například „podpora zaměstnanců z cílových skupin“, „personální zajištění“ a další. Některé pasáže textu jsem označila více kódy, jelikož obsahovaly více významů. Pro každý tematický kód jsem vytvořila stejnojmenný uzel a k němu přidala příslušné dílčí uzly. Například pod uzlem „podpora zaměstnanců z cílových skupin“ byly poduzly jako „zaměstnávání“, „edukace a rozvoj“, „optimalizace pracovního místa“. Poté jsem texty přiřadila k odpovídajícím uzlům a poduzlům.

Během této fáze jsem průběžně objevovala další dílčí uzly, které obohacovaly existující strom uzlů. Výpovědi účastníků jsem sepisovala na papír s identifikačními štítky, které označovaly, o které účastníky se jedná, a výroky jsem poté rozstříhala a na základě jejich vztahů shromáždila do shluků. Tyto shluky jsem označila obecnějšími názvy a hledala mezi nimi tematické souvislosti. Tematická mapa výzkumu je znázorněna v tabulce 3.

Ve výsledcích jsem sestavila strukturu tak, aby čtenář získal přehled o způsobech a formách naplňování sociálního principu v sociálním podniku a faktorech, které spíše nepřímo ovlivňují poskytovanou podporu zaměstnancům z cílových skupin.

Tabulka 3. Tematická mapa výzkumu

Téma	Poduzly	Obsahuje témata
Nástroje pro uplatňování sociálního principu	<ul style="list-style-type: none"> • zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce • edukace a rozvoj zaměstnanců v oblasti pracovních kompetencí osob znevýhodněných na trhu práce • optimalizace rozsahu a intenzity pracovního vytížení zaměstnanců 	Integrace, vzdělávání, psychosociální podpora, zaměstnávání, vzdělávání, úprava pracovní doby, optimalizace pracovního místa
Očekávané dopady zákona o sociálním podnikání	<ul style="list-style-type: none"> • potřeba legislativního ukotvení sociálního podniku a podmínek pro jeho provozování • rozšíření cílových skupin a jejich finanční podpory • možné dopady § 6 zákona o sociálním podnikání 	Návrh zákona o sociální podnikání, sociální práce v sociálním podniku, personalistika, rizika a přínosy, zákon o zaměstnanosti

6.6 Etika

Výzkum se řídil etickými pravidly v souladu s termínem Science Integrity (ALLEA – ALL European Academies, 2003). Ten ukládá výzkumníkovi pracovat na výzkumu a získaných datech s ohledem na principy objektivnosti a pravdivosti, osobní poctivosti a čestnosti, principu originality, zásadovosti a nekompromisnosti, principu sebekritičnosti a názorové tolerance, v neposlední řadě s principem skromnosti.

Participantů byli písemně, formou e-mailu, informováni o svých právech, cílech výzkumu i možnosti kdykoliv z výzkumu odstoupit. Svůj souhlas s účastí na výzkumu a možností užití výstupů rozhovoru pro výzkum této diplomové práce potvrdili zasláním podepsaného informovaného souhlasu. Participantů mohli klást otázky před realizací výzkumného rozhovoru i během něj.

6.7 Reflexe výzkumníka k tématu

Proč jsem se rozhodla ke zkoumání sociálního podnikání s důrazem na naplňování sociálního principu?

Od roku 2018 se věnuji oblasti sociálního podnikání, z pozice metodika krajského úřadu pro NNO a sociální podnikání. V průběhu let jsem měla možnost proniknout hlouběji do témat sociálního podnikání v ČR, ale i jejího pojetí v zahraničí. Mezinárodní srovnání segmentu sociální ekonomiky mi jasně ukázalo, že se přístupy k tomuto segmentu liší, a ani v rámci Evropské unie se nedají považovat za jednotné. Absence zákonného ukotvení sociálního podnikání je jedním z významných faktorů vedoucích k nejednotnosti v této oblasti. Avšak, jak bylo zmíněno v předchozí části této práce, ještě větší vliv na tuto nejednotnost mají kulturní rozdíly a sociální politika jednotlivých států.

Od roku 2022 jsem spolupracovala na přípravě nového zákona o sociálním podnikání, a to formou zahraniční cesty na Slovensko se zaměřením na legislativu o sociálním podnikání, a dále pak jako člen meziresortního připomínkového řízení.

Za dobu svého působení v této oblasti vnímám neexistenci zákona jako jeden ze stěžejních problémů sociálního podnikání. Na absenci zákona, který by sociální podnikání upravoval a jasněji definoval, poukazuje už v roce 2017 dokument *Aktuální otázky sociálního podnikání v České republice* (Kopřívová & Pastrňák, 2017, s. 112).

Je tedy patrné, že se jedná o potřebu dlouhodobou. Další oblastí, která je problematická ve své současné podobě, je nerovnoměrná podpora rozličných cílových skupin znevýhodněných na trhu práce.

Práce se zaměřuje na naplňování sociálního principu a dopady nové legislativy. Jak spolu tyto dvě otázky souvisí?

Sociální princip je jedním ze čtyř pilířů, někdy je uváděno také jako prospěchů, sociálního podnikání. V rámci své práce jsem měla možnost poznat jednotlivé sociální podniky působící v Pardubickém kraji, ale také podniky z jiných částí republiky. Ačkoliv jsem se na základě zkušenosti z Pardubického kraje domnívala, že naplňování jednotlivých principů je tématem všem jasným, zkušenost z jiných krajů mě dovedla k poznání, že tomu tak nemusí být. Indikátory pro rozpoznání sociálního podniků uvádějí obecné zaměření na integraci osob se znevýhodněním a účast zaměstnanců na směřování sociálního podniku. Obecnost indikátoru dle mé zkušenosti vede k možnosti velmi volné interpretace a její implementace do praxe. Vzhledem k významnosti tématu jsem se rozhodla orientovat svůj výzkumný záměr na empirickou analýzu žitých zkušeností a zavedených praktik naplňování sociálního principu. Konkrétně jsem se soustředila na percepci a aplikaci tohoto principu vedoucími pracovníky v sociálních podnicích.

Během let jsem pozorovala, jak se zájem o rozvoj a zkoumání tématu naplňování sociálního principu postupně přesouval spíše do pozadí. Tento jev příkládám faktu, že většina sociálních podniků na počátku rozvoje této oblasti vznikala ze sociálních služeb, které zajišťovaly naplňování sociálního principu z podstaty své primární činnosti. Rozvoj oblasti sociálního podnikání vedl k tlaku, zvláště na neziskové organizace poskytující souběžně sociální služby, aby jednoznačně oddělovaly sociální službu a podnikání, a to včetně personálních, ekonomických i prostorových kapacit. Jednoznačné oddělení bylo a je nezbytnou podmínkou při čerpání finančních prostředků z dotací (viz Zásady programu (Pardubický kraj, 2023)). Do popředí se sociální princip a jeho naplňování opět dostalo v letošním roce, v návaznosti na aktuální návrh zákona o sociálním podnikání. Návrh zákona upravuje podmínky a naplňování sociálního principu způsobem, jakým dosud nebyly řešeny, tj. předpokládá aplikaci sociální práce v sociálním podniku. Skrze práci sociálního pracovníka definovaného dle kvalifikačních požadavků zákona 108/2006 Sb. Navzdory tomu, že požadavek zní konstruktivně, jeho naplnění v praxi přináší

nejednu spornou otázku a situaci a nelze jej přijmout bez podrobného zkoumání dopadů, které by přijetí takového znění zákona mělo pro sociální podniky⁹.

Cílem mého výzkumu tedy bylo podrobněji se zaměřit na potřebnost takového požadavku, a to s ohledem na naplnění sociálního principu/prospěchu vůči zaměstnanci sociálního podniku z cílové skupiny, ale také z pohledu dopadu na již existující sociální podniky.

⁹ Pokud by sociální podnik zaměstnal sociálního pracovníka, znamenalo by to, že by provozoval sociální službu. To je administrativně, ale také provozně a ekonomicky velmi náročné a pro sociální podnik, jehož cílem je mj. také ekonomický prospěch, mnohdy likvidační. Pokud by sociální podnik využil již existující sítě služeb, bylo by to řešením. Je třeba ale počítat s tím, že by se tím mohl enormně navýšit počet klientů již stávajících sociálních služeb a na toto navýšení není síť sociálních služeb připravena.

7 Výsledky výzkumu

Výsledky analýz rozhovorů naznačují, že participanti (vedoucí pracovníci sociálních podniků) naplňují sociální princip v provozu sociálního podniku za použití následujících nástrojů: a) zaměstnání osob se znevýhodněním na trhu práce, b) edukace a rozvoj zaměstnanců v oblasti pracovních kompetencí, c) optimalizace rozsahu a intenzity pracovního vytížení zaměstnanců. Výsledky analýz rozhovorů rovněž naznačují, že participanti neočekávají od vznikající legislativy zásadní přínos ohledně zajištění finanční podpory pracovních míst v sociálním podniku. Nicméně participanti předjímají, že vznikající legislativa pomůže v ukotvení pojmu „sociální podnik“ v platné právní legislativě a v možnosti zaměstnávat širší paletu osob znevýhodněných na trhu práce. Participanti také vyjádřili obavu z dopadů vznikající legislativy, navrhuující začlenění sociálního pracovníka do sociálního podniku. Participanti se domnívali, že provozováním sociální práce v sociálním podniku může dojít k setření rozdílu mezi sociální službou a sociálním podnikem, jejichž cíle jsou rozdílné. Hlavní rozdíl mezi sociální službou a sociálním podnikem spočívá v jejich základním účelu a způsobu financování. Zatímco sociální služby jsou zaměřeny na poskytování podpory lidem v nouzi a jsou obvykle financovány veřejnými nebo neziskovými zdroji, sociální podniky kombinují obchodní model s cílem dosáhnout pozitivních sociálních změn, generují příjmy z prodeje produktů nebo služeb a reinvestují poměrnou část zisku zpět do svého rozvoje a naplňování společensky prospěšných cílů.

7.1 Nástroje pro uplatňování sociálního principu

Participanti ve svých výpovědích referovali o různých formách prostředků a forem podpory, kterými naplňují sociální princip. Pro tyto formy prostředků a podpory dále v této práci užívám pojmu „nástroje“.

7.1.1 Uplatňování sociálního principu prostřednictvím zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce

Všichni participanti se shodovali, že naplňují sociální princip prostřednictvím zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce. Někteří participanti výzkumu zmínili, že k naplňování sociálního principu užívají koncept integrace a integračního sociálního podniku, což v souladu s výroky participantů znamená, že zaměstnávání je způsobem integrace osob z cílové skupiny do společnosti. Participantka Šárka v tomto smyslu reportovala, že zapojování znevýhodněných osob do společnosti se děje skrze jejich zaměstnávání a rozvoj jejich kompetencí: *„První je zaměstnávání lidí se specifickými potřebami. Já to beru v tom integračním smyslu, že první jsou ti zaměstnanci.“* Někteří participanti výzkumu reportovali, že kromě uplatňování sociálního principu prostřednictvím nástroje zaměstnávání a rozvíjení kompetencí zaměstnanců z cílových skupin se také zaměřují na poskytování podpurného a bezpečného vztahu mezi vedoucími sociálních podniků a zaměstnanci. V podobném významu např.: *„U nás dáme nějakou podporu v tom zaměstnávání i vlastně v tom životě, že tady najdou takovej smysl života a posunou se ke kvalitnímu životu... Je nás tady málo a jsme v podstatě rodina“.*

7.1.2 Uplatňování sociálního principu prostřednictvím edukace a rozvoje zaměstnanců v oblasti pracovních kompetencí osob znevýhodněných na trhu práce

Z analýz rozhovorů bylo identifikováno několik způsobů podpory formou edukace a rozvoje zaměstnanců v oblasti pracovních kompetencí.

Většina participantů reportovala o podpoře zaměstnanců formou vzdělávání, zvyšování kvalifikace a nácvicích dovedností. Dále participanti referovali o zapojování zaměstnanců do chodu organizace. Někteří participanti výzkumu rovněž zmiňovali psychosociální podporu zaměstnancům z cílových skupin.

Participanti ve svých reportech rozvažovali, jaká míra poskytované podpory může být pro zaměstnance z cílových skupin adaptibilní. Úroveň pracovních návyků a dovedností zaměstnanců z cílových skupin je určující pro intenzitu a rozsah poskytované podpory ze strany vedoucích pracovníků. Dle reportu participantů je při

nízké úrovni pracovních návyků a dovedností zapotřebí intenzivnější a širší podpory. V případě vyšší úrovně pracovních návyků a dovedností je možné poskytovat podporu pouze v omezené míře.

O míře poskytované podpory, dle výroků participantů, rovněž rozhoduje, jak široké pojetí integrace vedoucí pracovníci uplatňují. Někteří participanté výzkumu reportovali o integračním modelu, který se zaměřoval čistě na podporu v oblasti pracovních kompetencí a dovedností zaměstnanců z cílových skupin. Několik málo participantů zastávalo širší integrační model, v jehož rámci se zaměřovali nejen na podporu v oblasti pracovních kompetencí a dovedností, ale také na pomoc s řešením osobních obtíží a podporu sociálních vztahů zaměstnanců z cílových skupin. V tomto smyslu referovala např. participantka Šárka, která považovala za hlavní smysl integrace rozvoj pracovních dovedností zaměstnanců z cílových skupin, který může vést k efektivnější pracovní inkluzi: *„Cílem je, aby zvládli ten pracovní úkon, ale aby se začlenili do toho kolektivu v tom podniku. Ne ve společnosti.“*

Detailnější pohled do širšího pojetí integrace poskytla participanta Petra. Participantka referovala o případu zaměstnance, který se nacházel v obtížné životní situaci týkající se dluhů, závislosti na hracích automatech, bydlení, pracovního začlenění a ztráty blízkých osob. V rozhovoru referovala o počáteční tíživé situaci zaměstnance, který vzhledem ke svému handicapu a souhrnu všech obtíží neměl dostatečné kompetence svoji situaci vyřešit. Tento zaměstnanec z cílové skupiny navíc neměl důvěru v možné řešení své tíživé situace. Přijetí do sociálního podniku a navázání důvěry k vedoucí pracovníci, dle výpovědi participantky, otevřelo cestu k postupnému komplexnímu řešení výše zmíněných životních obtíží tohoto zaměstnance z cílové skupiny. Dle vyjádření participantky Petry tento zaměstnanec našel v sociálním podniku svoji náhradní rodinu a pracuje zde již devátým rokem.

Participanté výzkumu poukazují na rozvoj a vzdělávání zaměstnanců na pozadí budování komunity až rodinného prostředí. Participantka Petra uvádí příklad v osobním intenzivním zapojení do řešení obtížné situace klienta týkající se dluhů, bydlení, pracovního začlenění a podpory při zvládnutí osobní situace spojené se ztrátou blízkých osob, vzniku závislosti na hracích automatech. V rozhovoru referovala o počáteční tíživé situaci zaměstnance, který vzhledem ke svému handicapu a souhrnu všech obtíží neměl

dostatečné kompetence svoji situaci vyřešit. Přijetí do sociálního podniku umožnilo dle výpovědi participantky, navázání důvěry a postupné řešení situace zaměstnance, který v sociálním podniku našel náhradní rodinu a pracuje zde již devátým rokem.

7.1.2.1 Environmentální výchova zaměstnanců sociálních podniků

Většina participantů chápala environmentální či ekologickou výchovu zaměstnanců jako součást edukačního procesu. Někteří participanté výzkumu uvedli výchovu zaměstnanců k ekologickému smýšlení v rámci provozu sociálního podniku. Ekologické smýšlení, které se naučili zaměstnanci z cílových skupin aplikovat v provozu sociálního podniku (např. zhasínání světel, šetření vodou, třídění odpadu atd.), si, dle výroku participantů, dokázali někteří zaměstnanci přenést i do fungování ve svých domácnostech. V takovém významu referovala participantka Petra, která popisovala jednotlivé úkony, které vedou k ekologickému hospodaření: „...učila jsem je třídít odpad. Šetření s vodou... protože oni třeba nad tím nepřemýšlejí, že třeba odcházej a všude svítěj.“ Participantka Katka reportovala tom, že rozšířila nácvik ekologického hospodaření zaměstnanců z cílových skupin o dovednost využití odpadu k dalšímu zpracování (např. využití zbytků z kuchyně, recyklace textilu atd.). V rozhovoru participantka Katka také referovala o environmentální výchově týkající se nejen zaměstnanců z cílových skupin, ale také jejich rodin: „*Ono je sice hezké, že třídíme odpad, to je takový základ, ale ty lidi si pak neumí představit, co dál jde s tím odpadem, takže i taková výchova zaměstnanců a jejich rodin, skrz sociální podnik, k ochraně životního prostředí.*“

7.1.3 Optimalizace rozsahu a intenzity pracovního vytížení zaměstnanců

Všichni participanté uvedli zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce jako hlavní způsob naplňování sociálního principu. Součástí zaměstnávání osob znevýhodněných je optimalizace pracovního místa s ohledem na individuální potřeby daného zaměstnance. Většina participantů hovořila o úpravě délky pracovní doby, přizpůsobení pracovního místa či zařazení zaměstnance na nejvhodnější pracovní pozici. Participanté dále uváděli intenzivní práci personalisty, psychosociální podporu, podporu peer pracovníka či poradenství poskytované ve spolupráci se sociálním pracovníkem.

V tomto smyslu se vyjádřila participantka Šárka, která uvedla firemního personalistu jako podpůrného pracovníka, jehož kompetencí je mj. zjistit potřeby a přání zaměstnance, jeho zdravotní omezení a pomoci mu v adaptaci. Tato adaptace se dle vyjádření participantky vztahuje nejen na pracovní místo z pohledu dovedností a kompetencí, ale také s důrazem na wellbeing: „*První je zapojení těch lidí tak, aby jako dostal zvýšení pracovní dovednosti a kompetence a druhá část je taková jako pomoc, aby ten člověk se tam cítil dobře. To znamená mít nějakou personalistiku, nebo oblast personální práce, která s těma lidma pravidelně hovoří, zjišťuje jejich potřeby, jestli to místo je přizpůsobené jejich nějakému, buď zdravotnímu handicapu nebo prostě těm jejich potřebám, ale taky, jestli se v tom kolektivu cítí dobře, jestli nemají zájem udělat něco jiného, jestli je ta práce těší, jestli nemají třeba nějaký konflikt. I na pracovišti, kam se chtějí posunout a co jim jde a co třeba míň?*“ V některých případech participanti uváděli podporu sociálního pracovníka jako důležitou součást optimalizace pracovního místa. V tomto smyslu se vyjádřila participantka Katka, která referovala o návazných aktivitách poskytovaných provozovanou sociální službou: „*My máme výhodu, že poskytujeme preventivní sociální službu, sociální rehabilitaci, ale kdybychom ji neměli, jejich sledování je potřebné. Umět naslouchat a neustále zjišťovat, co vlastně je ještě možný, jak tomu člověku pomoci.*“ Většina participantů však shodně referuje o tom, že nejdůležitějším aspektem pro správné nastavení pracovního místa je naslouchání a otevřenost k individuálním potřebám.

7.1.3.1 Personální zajištění podpory zaměstnanců sociálních podniků

Participanti byli dotázáni na otázku, kdo z hlediska personálního obsazení zajišťuje podporu zaměstnancům z cílových skupin. Tato otázka směřovala k zjištění žité zkušenosti v oblasti naplňování sociálního principu a optimalizace pracovního místa s ohledem na specifické potřeby zaměstnanců z cílové skupiny (vyšší míra podpory, podpora komunikace, potřeba individuálního nastavení pracovního dne atd.). Participanti reportovali, že osoby zajišťující podporu zaměstnancům z cílových skupin pracují na různých pozicích, které vyžadují rozdílné profesní zaměření a vzdělání. Někteří participanti výzkumu uváděli, že jejich organizace souběžně provozuje sociální službu, jejíž pracovník se sociálním podnikem úzce spolupracuje, ale pouze ve vztahu k zaměstnancům, kteří jsou klienty dané sociální služby. Takový příklad uvedl participant

Ondřej, který popisuje souběh zaměstnání a užití pobytové sociální služby: „...sociální pracovnice. Ta pracuje s uživateli služby, kteří jsou zároveň uživateli sociální služby Domu na půl cesty a souběžně jsou i na nějakou krátkou omezenou dobu zaměstnanci sociálního podniku.“ Participantka Katka reportovala o souběhu zaměstnání a užití ambulantní sociální služby. „My máme výhodu, že poskytujeme preventivní sociální službu, sociální rehabilitaci...“ Z výzkumu dále vyvstalo, že souběh sociální služby a zaměstnání se týká překryvu v osobě příjemce (klienta a souběžně zaměstnance), nikoliv však v poskytovaných službách, čase a místě jejich poskytování.

Odlišný přístup k podpoře zaměstnanců, bez využití sociální služby, uvádí někteří participanti s důrazem na multidisciplinární zajištění podpory. V tomto smyslu se vyjádřila participantka Šárka, která reportovala o podpoře a rozvoji zaměstnanců. Kompetenční rozdělení jde mezi personalistu, místra/vedoucího provozu, zástupce vedoucího a peer pracovníka.

Participanti pracujících v menších sociálních podnicích uváděli zajištění personální podpory zaměstnanců vedoucím či ředitelem sociálního podniku, s možností využití pracovního asistenta. Participantka Jana reportovala o roli pracovní asistentky v návaznosti na ekonomickou situaci podniku takto: „...vždycky jsem to byla já, jakoby hlavně, ale ještě jsem tady měla partačky. V současné době už je nemám. Může za to ekonomická situace... Když já jsem nemohla, tak jako se to tak přehodilo. Stejně jsem to potom řešila já, ale prostě mě mohly vykryt...“

7.1.3.2 Role personalisty v sociálním podniku

Všichni participanti uvedli, že jejich sociální podnik disponuje personalistou, jehož náplní práce je podpora a komunikace se zaměstnanci, v případě zaměstnanců z cílových skupin je pak poskytována vyšší míra podpory. Někteří participanti výzkumu popisovali rozšířenost nároků na personalistu v sociálním podniku. Zazníval názor, že personalista v sociálním podniku se musí více zaměřovat na specifické potřeby zaměstnance z cílové skupiny, pracuje na uzpůsobení pracovního místa či pracovní doby jeho potřebám, zdravotnímu stavu atp. Celkový pohled na personalistiku v sociálním podniku uvedla participantka Šárka takto: „To znamená mít nějakou personalistiku, nebo oblast personální práce, která s těmi lidmi pravidelně hovoří, zjišťuje jejich potřeby, jestli to místo je přizpůsobené jejich nějakému, buď zdravotnímu handicapu nebo prostě těm

jejich potřebám, ale taky, jestli se v tom kolektivu cítí dobře, jestli nemají zájem udělat něco jiného, jestli je ta práce těší, jestli nemají třeba nějaký konflikt. I na pracovišti, kam se chtějí posunout a co jim jde a co třeba míň? “

Z rozhovoru s participanty vyplynul důraz na průběžnou komunikaci se zaměstnanci. Někteří participanti mého výzkumu, zastupující menší sociální podniky, uvádějí, že se jedná o průběžný proces, formou např. každotýdenních porad. Participanti z větších sociálních podniků pracují více s rozvojovými plány a hodnocením zaměstnanců. V tomto smyslu popisovala svoji zkušenost participantka Šárka, která reportovala o intenzitě a formě personální práce takto: *„A to je taková intenzivní personální práce s každým zaměstnancem. My to v běžném podniku děláme jednou za rok. Takový rozvojový plány a hodnocení. A pokud mají teda nějaký specifický potřeby, tak si myslím, že by to mělo být častější. Tak jsme zavedli, že to je minimálně dvakrát ročně a v době zácviku dostávají vyšší podpory.“*

7.1.3.3 Role sociálního pracovníka v sociálním podniku

Někteří participanti výzkumu uváděli podporu zaměstnancům z cílových skupin s využitím vlastního sociálního pracovníka. Většina participantů uvedla, že sociální pracovník není zaměstnancem sociálního podniku, ale zaměstnancem služby, např. sociální rehabilitace, která zajišťuje psychosociální podporu osobě, která je souběžně zaměstnancem daného podniku. Z rozhovorů vyplynulo, že tento model je, ve smyslu psychosociální podpory, přínosný, ale nese s sebou úskalí kompetencí a hranic mezi sociální službou a podnikáním. V tomto smyslu o své žité zkušenosti hovořila participantka Katka, která uváděla těžkosti s nastavením hranice mezi poskytovanou sociální službou a poskytovaným zaměstnáním: *„My máme výhodu, že poskytujeme preventivní sociální službu, sociální rehabilitaci, ...je pravda, že se to někdy děje (pozn. hledání hranice mezi službou a zaměstnáním), ale jsme proti tomu, aby se nám sociální pracovník pletl do podnikatelských aktivit, takže nám trvalo, abychom si ujasnili jasné kompetence, kdy může sociální pracovník do té či jiné oblasti potřeb práce ještě zasahovat, byť tam má svého klienta a kdy už je to v kompetenci vedoucího provozu a čistě.“*

Dále participantka Katka uváděla svůj názor na nutnost oddělení sociální práce a zaměstnání: *„V sociálním podniku se ale jedná o pracovněprávní vztah. A ne, že za*

ručičku je ten zaměstnanec pořád do něčeho tlačěn a provázen, protože to je pak diskriminační vůči ostatním zaměstnancům, který tuhle podporu pracovníka nemají. Takže my jsme si to fakt dlouho nastavovali, aby všichni tomu rozuměli, i ti, kteří nečerpají žádnou podporu, pracují úplně stejně, aby neměli pocit, že jsou nějak upozadováni, protože o tomhle zaměstnanci se ještě stará sociální pracovník.“

Participant Ondřej referoval o zajištění podpory sociálního pracovníka z hlediska personálních možností sociálního podniku a výši úvazků v sociálním podniku a souběžně poskytované sociální služby: „*No, máme tady 2- 3 lidi celkem, kteří to mají v náplni práce. Jednak jsem to já jako ředitel, pak je to kolegyně, která má drobný úvazek, opravdu jako drobný úvazek. Ta má na starosti jenom psychosociální podporu. A potom je to okrajově i kolegyně z domu na půl cesty, sociální pracovnice. Ta pracuje s uživateli služby, kteří jsou zároveň uživateli sociální služby domu na půl cesty, souběžně jsou i na nějakou krátkou omezenou dobu zaměstnanci sociálního podniku.“*

Z uvedených příkladů je patrné, že v rámci poskytování sociální služby a sociálního podniku může docházet k překryvu a je obtížné určit hranici, kde končí podpora sociálního pracovníka a začíná podpora sociálního podniku, která již ovšem není sociální službou, ale zaměstnáním na chráněném trhu práce.

Ostatní účastníci reportovali o využívání externího sociálního pracovníka na základě potřeby konkrétního zaměstnance. Účastníci uváděli např. spolupráci se sociálním pracovníkem pobytové služby, z níž zaměstnanci přicházejí, nebo spolupráci se sociálními službami v okolí, která je realizována na základě konkrétního požadavku zaměstnance a jeho životní situace. V tomto smyslu reportoval účastník Ondřej, který uváděl důvod pro využívání externích sociálních služeb potřeby zaměstnanců v souvislosti s kompetencemi a možnostmi vlastního sociálního pracovníka: „*Pokud se vyskytnou tyhle události nebo záležitosti, tak my je automaticky směřujeme k těm, který se tím zabývají. Jestliže klient potřebuje terapii, tak já mu ji přece nesmím poskytnout, pokud na to nemám vzdělání a kompetence, i když jsem sociální pracovník. Ani já sám se svou pětadvacetiletou praxí bych si netroufnul na kontinuální krizovou intervenci. Já bych si tak maximálně troufnul na okamžitý nějaký rozhovor, který zjistí, co se vlastně stalo, jak to je. A pak toho člověka vezmu a zavezu ho do krizového centra.“*

7.1.3.4 Role ostatních pracovníků podílejících se na podpoře znevýhodněných zaměstnanců

Někteří participanti výzkumu reportovali v rozhovorech o dalších osobách, kteří jsou významnou složkou v systému podpory. Kromě personalistů a sociálních pracovníků uváděli participanti jako podporu zaměstnancům také vedoucí provozů, peer pracovníky, mistry výroby. Participanti byli názoru, že role těchto pracovníků je specifická jejich pracovním zařazením a mírou blízkosti k zaměstnancům z cílových skupin, se kterými jsou v každodenním a nejužším kontaktu. Mnohdy se jedná o zaměstnance, kteří sami spadají do cílové skupiny osob se znevýhodněním, ale jejich pracovní kompetence jsou vyšší z hlediska odbornosti, pracovních dovedností a zkušeností. O takové zkušenosti referovala participantka Šárka, která popisovala mnohoúrovňový systém podpory a práce. To popisuje participant výzkumu takto: *„Ted’ to tak vypadá, že vybudujeme tu personalistiku, a to je na podporu takových těch sociálních dovedností a nějaký jako spokojenosti těch lidí a tvoření nějakého týmu, a vedle toho máme ještě systém zvyšování těch dovedností pracovních, a to mají v náplni práce většinou zástupci vedoucího. Ale pak to dělají, na rovinu říkám, i mistři, nebo takzvaný partáci, a to jsou lidi, který taky mají nebo měli nějaký handicap.“*

Participantka Katka poukazovala na důležitost různorodosti původních profesních zaměření a kompetencí pověřených pracovníků. Dle jejího názoru je důležitá předchozí zkušenost práce s cílovou skupinou: *„...osoba, která by měla mít aspoň nějakou zkušenost s cílovou skupinou anebo uměla komunikovat s různými typy lidí, by v tom podniku být měla ...“*

Většina participantů uváděla, že kvalifikace této skupiny zaměstnanců, podílejících se na podpoře zaměstnanců z cílových skupin, je zaměřená na dovednosti směrem k naplnění činnosti daného pracovního místa a jeho zaměření (např. cukrář, truhlář, lesní dělník atp.), nebo se jedná o manažerské dovednosti. Zpravidla se nejedná o vysokoškolsky vzdělané osoby z okruhu sociální práce či jiných pomáhajících profesí.

7.1.3.5 Role vzdělání vedoucího pracovníka

Výzkum dále naznačuje, že jedním z klíčových faktorů ovlivňující celkové nastavení míry podpory zaměstnancům z cílových skupin je vzdělání vedoucích pracovníků. Participanti, kteří svým vzděláním odpovídají kvalifikačním požadavkům sociálního pracovníka, poskytují sociální práci v souladu s profesí a častěji přistupují k přesměrování zaměstnanců na externí sociální služby, vyžaduje-li to jejich situace. Rozdílnost názorů a přístupu k míře podpory je výrazná u vyjádření participantky Šárky, která odpovídá kvalifikačnímu požadavku sociálního pracovníka: „...myslím si, že není šikovný, aby zaměstnanci byli závislí na jednom podniku v tom baťovském režimu. Byla to v určitou dobu výborná myšlenka, ale v dnešní době nechci, aby zaměstnanci byli kompletně závislí na svém po zaměstnavateli v oblasti bydlení, příjmu peněz, trávení volného času, vztahu a neměli jinou možnost.“ A participantky Jany, jejíž původní profesní zaměření ani vzdělání není v oblasti sociální práce. „Je nás tady málo a jsme v podstatě rodina, tak my s nimi vlastně jakoby žijeme i ty jejich osobní životy. Takže s nimi běžně řešíme vše potřebné, máme kontakt s rodinou, problémy, finanční situace, vztahový situace...“

7.2 Očekávané dopady zákona o sociálním podnikání

Participanti ve svých výpovědích vyjadřují přání a potřebu legislativního ukotvení sociálního podniku a podmínek pro jeho provozování. Někteří participanti referovali o pozitivních dopadech zákona ve smyslu srozumitelnosti a transparentnosti termínu „sociální podnikání“ pro veřejnost. O tom hovořila např. participantka Jana, která uvedla že: „Prostě ty lidi to budou vědět, nebudu muset vysvětlovat a bude to mít taky řád...“ Pohled participantky Katky poukazuje na přínos zákona v souvislosti s rozšířením podpory osob z jiných cílových skupin, oproti současnému stavu podpory, vycházejícímu z § 78 zákona o zaměstnanosti. Zároveň v tomto rozšíření vnímá nejen možnost zaměstnat osoby, na které za současných podmínek nelze čerpat finanční příspěvek na zaměstnance, ale také v úzdravě pracovního týmu. „Pro mě je přínos rozšíření cílové skupiny, protože bych to brala jako úzdravu pro náš tým.“

Participanti výzkumu reflektují své obavy z návrhu zákona o sociálním podnikání. Participant Ondřej reportoval své očekávání dopadů zákona do praxe slovy: „To bude

znamenat řadu povinností a nejisté benefity.“ Někteří participanti vyjadřují obavy z návazných legislativních změn, konkrétně změny zákona o zaměstnanosti. V tomto smyslu hovořila participantka Šárka, která uvažovala o své motivaci k dobrovolné registraci podle navrhovaného zákona v návaznosti na dopady navrženého zákona a souvisejících předpisů takto: „*Samozřejmě bych chtěla, aby byl přijatý zákon o sociálním podniku, ale ne v této podobě... Nevidím tam ani výhody. Pokud by to bylo provázané na § 78, tak bychom se asi museli zaregistrovat, protože v současných podmínkách není integrační sociální podnik konkurenceschopný.*“

Někteří participanti referovali o možném dopadu připravovaného zákona z hlediska finančního zajištění. Participanti zmiňovali obavy ze změn ve finančním zajištění sociálního podnikání s poukázáním na změny souvisejících zákonů a předpisů. Nejčastěji zmiňovaným byl § 78 zákona o zaměstnanosti, na jehož existenci jsou dle vyjádření participantů sociální podniky finančně závislé. Dále participanti výzkumu zmiňovali možné přínosy a dopady novely zákona č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek¹⁰.

7.2.1 Očekávané dopady § 6 zákona o sociálním podnikání

Participanti reportovali i očekávané dopady připravovaného zákona z hlediska § 6. Za nepřiměřenou povinnost vnímají sociální podniky povinnost *zajistit integrační podporu prostřednictvím sociálního pracovníka podle zákona o sociálních službách, v případě, že to jeho situace vyžaduje*¹¹. Někteří participanti výzkumu uváděli, že aplikace § 6 navrhovaného zákona vyvolává pocit nejistoty z budoucnosti s odkazem na finanční a administrativní zátěž související se zajištěním sociální služby, pokud by zákon vešel v platnost. Dále participanti poukazovali na nejasné formulace § 6, který zadává zaměstnavateli „*povinnost zajistit integrační podporu podle zákona o sociálních službách v případě, že to jeho situace vyžaduje*“, ale nezohledňuje právo zaměstnance tuto péči odmítnout.

Někteří participanti výzkumu vnímají rozporuplně znění § 6 navrhovaného zákona o sociálním podniku, který užívá terminologii sociálních služeb, vycházející ze zákona o sociálních službách. Participantka Šárka k tomu uvádí: „*...pokud budu mít sociálního*

¹⁰ https://www.sovz.cz/wp-content/uploads/2021/02/ovz_publicace_ovz-v-kostce_200205.pdf

¹¹ Zákon o sociálním podniku, paragraf 6, odst. 5

pracovníka, ten paragraf 6 hovoří vyloženě o sociální práci, protože pokud dělám sociální šetření, tak to musím dělat podle zákona, takže mu nabydou další povinnosti a myslím si, že to budou obcházet a nebudou to dělat řádně. Sociální práce je náročná disciplína, když se to má dělat řádně.“ Participant Ondřej referoval o užití terminologii ve smyslu standardů kvality a kompetencí: „Navíc, řeknu třeba příklad... jestliže já mám poskytnout krizovou pomoc, co to je? Krizová pomoc? To je pomoc v krizových situacích, nějaká krizová intervence. Vždyť já na to nejsem školený jako sociální pracovník.“

V návaznosti na užitou terminologii zákona o sociálních službách¹² hovořili někteří participanti o svých postojích k možnému spojování sociálního podnikání a sociální služby. V tomto smyslu participanti poukazovali na dlouholeté snahy oddělit sociální služby a podnikání na dva samostatné subjekty. Participantka Šárka zastává názor jednoznačného oddělení podnikání a sociální služby a § 6 návrhu zákona vnímá jako krok zpátky. Dává důraz na svobodnou volbu zaměstnance a poukazuje na administrativní zátěž: „*Já tam vidím teda samý negativa. Já prostě celou dobu, co jsem ve firmě, hodně přes 20 let, se snažím oddělit podnikání od sociálních služeb. Domnívám se, že to prostě má být oddělený... Nám se to podařilo. A tenhle zákon mi to vlastně to vrací zpátky. Ale já si opravdu myslím, že má každý zaměstnanec právo zvolit si sociální službu, která mu pomůže a zároveň si i zvolit zaměstnavatele. A tady se to míchá dohromady a už vůbec nehovořím o té náročnosti pro podnikatele... Já přece jako podnikatel nemám mít odpovědnost za to, jestli ten člověk se začlení ve své komunitě, to přesahuje naprosto rámec mého cíle podnikání. Podle mě to nejde.“ Participantka Jana referovala o vzniku dvojí role a k tématu se vyjádřila takto: „*Já ty lidi zaměstnávám. Jsou to zaměstnanci s pracovní smlouvou. Když jim ale budu poskytovat sociální práci, budou to najednou klienti?“**

Participanti, kteří uváděli již existující a využívané napojení na externí sociální službu, byli ve svých vyjádřeních k § 6 smířlivější a uváděli, že se jejich situace v případě aplikace návrhu zákona do praxe nebude měnit.

¹² § 6, odst. 6, Integrovaná podpora spočívá zejména v pomoci s integrací na trh práce a do společnosti formou poskytování informací o aktuální situaci na trhu práce, poradenství a doprovázení při vyřizování záležitostí nezbytných pro integraci na trh práce a posilování společenských kontaktů. Jedná se zejména o sociální šetření, sociálně právní poradenství, poskytování krizové pomoci, sociální poradenství a sociální rehabilitaci, koordinaci služeb, reagujících na situaci a potřeby zaměstnance.

8 Diskuze

Zjištění této diplomové práce naznačuje, že **naplňování sociálního principu je realizováno v sociálních podnicích rozličným způsobem**. Uvedené způsoby naplňování sociálního principu zpravidla korespondují s indikátory sociálního podniku tak, jak jsou uvedeny na oficiální webové stránce české sociální podnikání¹³.

Výsledky analýz naznačují, že v sociálních podnicích je uplatňován sociální princip zaměstnávání, prostřednictvím něhož se uskutečňuje **integrace osob** ze znevýhodněných cílových skupin. Toto zjištění je v souladu se studií Marco Fasciglione (2015, s. 177), který poukazuje na to, že zaměstnávání osob se znevýhodněním přispívá k jejich sociální integraci. Z analýzy výzkumu vyplynulo, že všechny dotázané sociální podniky naplňují sociální princip formou zaměstnávání osob se znevýhodněním na trhu práce, tedy, že se jedná o sociální podniky integračního typu. Obdobné výsledky prezentovalo *dotazníkové šetření sociálních podniků v ČR, realizované v roce 2022*, které uvádí, že 85 % sociálních podniků zkoumaného vzorku bylo sociálním podnikem integračního typu. Dále také uvádí, že nárůst obecného sociálního podniku, tedy takového, jehož sociální princip se nezakládá na zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce, byl o 10 % až od roku 2019 a jedná se tedy o trend posledních let (Francová & Fraňková, 2022). Tento trend může souviset s nárůstem a popularizací sociálního podniku zaměřeného na environmentální témata, na něž reagovala např. dotační výzva č. 047 *Operační program Zaměstnanost určená pro Místní akční skupiny na podporu strategií komunitně vedeného místního rozvoje*, která v roce 2021 otevřela v rámci investiční priority podporu nejen integračnímu sociálnímu podniku, ale také environmentálnímu sociálnímu podniku, jak ve své práci *Sociální podniky a zaměstnávání znevýhodněných osob I.* uvádí Dohnalová et al. (2021).

Z hlediska **integrační podpory**, jak je uvedena v indikátorech¹⁴, popisovali participanti výzkumu různé formy podpory poskytované zaměstnancům z cílových skupin. Všichni dotázaní participanti reportovali o **edukaci a rozvoji zaměstnanců**.

¹³ Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2024). Indikátory/Rozpoznávací znaky. Sociální podnikání. <https://ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/indikatory>

¹⁴ Tamtéž.

Z výzkumu ovšem vyvstalo rozdílné uchopení edukace a rozvoje zaměstnanců z cílových skupin.

Z hlediska edukace participanti reportovali o **edukačních aktivitách a nácvicích vedoucích k praktické dovednosti** zaměstnanců z cílových skupin, ve vztahu k jejich práci. Rozdílnost těchto aktivit s vysokou pravděpodobností souvisí s rozdílnými požadavky na pracovní místa, která jsou v sociálních podnicích obsazována osobami z cílových skupin. Dalším faktorem ovlivňujícím míru edukace a rozvoje, který vyplynul z výzkumu, jsou individuální potřeby konkrétního zaměstnance a jeho znevýhodnění. Toto zjištění je v souladu s prací Veroniky Hejzlarové, která se ve svém výzkumu v rámci diplomové práce zabývala otázkou nabízených a poskytovaných možností rozvoje a vzdělávání zaměstnancům z cílových skupin zaměstnaných v sociálních podnicích (Hejzlarová, 2016, s. 66–69).

Někteří participanti výzkumu, v souvislosti s edukací zaměstnanců z cílové skupiny, uváděli **vzdělávání v oblasti environmentální výchovy**. Tato oblast vzdělávání není v indikátorech sociálního prospěchu popsána a spíše odpovídá naplňování environmentálního principu sociálního podnikání. Výzkum však naznačuje, že principy sociálního podnikání (sociální, ekonomický, environmentální a místní prospěch) se mezi sebou volně prolínají a vzájemně doplňují. O tomto prolínání jednotlivých principů hovoří ve své práci také Kristýna Machová¹⁵, která uvádí časté spojení otázky udržitelnosti s environmentálním principem. Poukazuje na nutnost zdůraznit udržitelnost i v souvislosti s ostatními principy sociálního podnikání (Machová, 2023).

Participanti výzkumu v průběhu rozhovoru reflektovali naplňování sociálního principu mj. formou **informování zaměstnanců o směřování organizace a spoluúčasti na jejím chodu**. Tato forma je jedním ze základních indikátorů naplňování sociálního principu, uvedená na webu ceske-socialni-podnikani.cz a je platný dle výzvy 024 OPZ+. Většina participantů popisovala realizované aktivity, které vedou ke spoluúčasti na směřování sociálního podniku spíše formou plánování činností v menším pracovním týmu a v krátkodobějším časovém horizontu. Někteří participanti výzkumu uváděli spoluúčast zaměstnanců zaměřenou na inovační řešení procesu, postupu nebo vytvoření

¹⁵ Ačkoliv během rozhovorů zástupci spojují udržitelnost automaticky především s environmentální dimenzí. Je však nutné zdůraznit, že udržitelnost se nemá spojovat pouze s environmentální dimenzí, ale mají být zohledněny i další dvě dimenze, a to ekonomická a sociální (Machová, 2023, s. 177).

„zlepšováku“, která vyšla z iniciativy zaměstnance ze znevýhodněné skupiny. Výzkum naznačuje, že zaměstnanci z cílových skupin mohou ovlivnit svým osobním přínosem plán práce a jeho náplň.

Z analýzy výzkumu dále vyvstalo, že jedním ze způsobů podpory zaměstnanců z cílových skupin je **optimalizace pracovního místa**. Nejčastěji uváděným způsobem optimalizace je **úprava pracovní doby** tak, aby odpovídala možnostem a potřebám zaměstnance z cílové skupiny. Nejčastěji zmiňovaným důvodem pro úpravu pracovní doby byl zdravotní stav zaměstnance z cílové skupiny, ale také možnosti dojíždění do práce, vzhledem k možnostem dopravního spojení z místa bydliště do místa provozu sociálního podniku. Tyto výsledky jsou v souladu s prací Petry Štefkové (2012), která ve svém výzkumu reportuje o žité zkušenosti zaměstnanců sociálních podniků a uzpůsobení pracovní doby ze strany vedení sociálních podniků (Štefková, 2012, s. 36). Dalším způsobem optimalizace pracovního místa může být i **stavební úprava pracovního místa či jeho vybavení** s ohledem na specifické potřeby zaměstnance z cílové skupiny. Takový způsob optimalizace a uzpůsobení pracovního místa je finančně nákladnější, a proto je možné využít k některého z nabízených dotačních titulů či podpory úřadu práce za využití příspěvku na zřízení pracovního místa pro OZP (Ministerstvo práce a sociálních věcí, b.r.). Jedním z dotačních titulů, který nabízí finanční podporu na úpravu pracovního místa, je dotační program na podporu a rozvoj sociálního podnikání v Pardubickém kraji. Formou dotace je možné čerpat finanční podporu od 10 000 Kč do 150 000 Kč (Pardubický kraj, 2023).

Část výzkumu se zaměřovala na analýzu podpory zaměstnancům z cílové skupiny z pohledu jejího **personálního zajištění**, konkrétně na zmapování osob, které v sociálním podniku poskytují podporu zaměstnancům z cílových skupin a jejich profesní zaměření/vzdělání. Z analýzy vyplynulo, že podporu zaměstnancům z cílových skupin poskytují **personalisté, sociální pracovníci, vedoucí sociálních podniků, peer pracovníci a další zainteresované osoby**, a to na pozadí organizační struktury daného podniku.

Participantů výzkumu, kteří reprezentovali větší sociální podniky, tj. s více než 20 zaměstnanci, přikládali stěžejní roli práce s cílovou skupinou **personalistovi**. V otázce požadavků na vzdělání personalisty odkazovali spíše k osobním charakteristikám, vlastnostem a praxi s cílovou skupinou daného personalisty než na požadavek

konkrétního vzdělání. Někteří participanti výzkumu uváděli, že vzdělání v oblasti speciální pedagogiky, sociální pedagogiky či sociální práce vnímají jako podpůrné a přínosné, nikoliv však zásadní. Participanti při popisu práce personalisty v sociálním podniku reportovali o široké náplni, která přesahovala běžnou agendu personalisty např. v korporátním prostředí. Rozšíření práce se týkalo především častějšího kontaktu mezi personalistou a zaměstnancem z cílové skupiny, osobnější znalostí osob z cílových skupin, a individuálnějšího přístupu k zaměstnancům z cílových skupin se zaměřením na řešení konkrétních potíží daného zaměstnance. Obdobná podpora zaměstnanců je popisována i v zahraničí. Zahraniční praxe ale pracuje mnohdy s přesněji určenými rolemi a vymezením kompetencí v rámci personální podpory zaměstnanců z cílových skupin. Jak uvádí Lucie Procházková (2009) ve své práci *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*, která poukazuje na rakouskou a německou praxi v otázce podpory osobám z cílových skupin, na *poradenské a asistentské služby při vstupu na trh práce* zahrnující nalezení vhodného pracovníka a podporu při zapracování na pracovišti. Součástí takového poradenského servisu je Clearing, tedy služba cílená na hladký přechod mezi školou a povoláním, zaměřená na mladistvé se speciálními vzdělávacími potřebami v posledních ročnících základní školy. Job Coaching, který svým působením podporuje zaměstnance z cílových skupin při zaškolení či zapracování a napomáhá řešení případných problémů na pracovišti. Posledním důležitým nástrojem je pracovní asistence (pokud jde o trvalý doprovod), který napomáhá řešit problémy spojené s každodenními pracovními povinnostmi a vede k udržení pracovního místa. Ačkoliv Procházková uvádí a podrobně popisuje jednotlivé nástroje, není z textu patrné, kdo a z jaké pozice tyto jednotlivé role a úkony zajišťuje (Procházková, 2009, s. 72).

Někteří participanti uváděli, že část podpůrné práce se zaměstnanci z cílových skupin zajišťují **sociální pracovníci**. Práce sociálního pracovníka se však v každém z podniků z výzkumného vzorku lišila ve svém rozsahu i náplni. Většina participantů uváděla, že hlavní náplní sociálního pracovníka je podpora a pomoc při řešení jeho situace. Takto popsaná náplň práce nejlépe odpovídá sociálnímu poradenství, tak, jak jej uvádí zákon 108/2006 Sb., o sociálních službách v § 37. V návaznosti na pozici sociálního pracovníka v sociálním podniku však někteří participanti zmiňují i vedlejší efekt, a to snahu udržet hranici mezi sociální službou a zaměstnáním (Mertl & Bareš, 2019). V této otázce se objevuje hned několik hledisek, jak na sociální práci v sociálním podniku lze pohlížet.

Participantů ve svých výpovědích často hovořili o integraci v integračním sociálním podniku jako o hlavním smyslu sociálního podnikání z pohledu naplnění sociálního principu. Využití sociální práce se zdá být logickým východiskem a způsobem k dosažení integračního cíle. Toto zjištění je ve shodě s Gojovou (2013), která ve své diplomové práci *Integrační sociální podnikání: přínosy a limity z pohledu zainteresovaných osob* uvádí, že je patrné, že se v podniku objevují aspekty sociální práce. Implikace sociální práce do sociálního podniku může způsobovat komplikace na několika úrovních. Konkrétně o tom píše Mertl a Bareš (2019) v práci *Sociální podnikání v České republice: explorace (re)integračního potenciálu sociálních podniků u marginalizovaných osob s ohledem na propuštěné z výkonu trestu odnětí svobody*. Autoři poukazují na obtížené rozdělení rolí zaměstnance vs. klienta, ale také na aspekt ekonomického rozdělení činností: „Ani integrační sociální rozměr není samozřejmě bez problémů, kdy na jeden zásadní poukazují Garrow a Hasenfeld (2014: 1475–1476). Podle nich osoby náležející k vybrané marginalizované populaci pracující v tzv. integračním sociálním podniku hrají často dvě obtížně slučitelné role – jsou uživateli sociálních služeb a zároveň zaměstnanci. Tato dichotomie může být pro řadu „běžných“ sociálních podniků (tj. dalších sociálních podniků, vyjma integračních sociálních podniků) jen obtížně uplatnitelná v praxi, přičemž je nutné velmi promyšleně nastavit hranici mezi sociálními a ekonomickými aktivitami, aby ani jedna nebyla výrazně upozaděna.“

Část výzkumu byla zaměřena na implementaci dopadů zákona z pohledu de lege ferenda¹⁶. Výzkum naznačil obavu z dopadů částí navrhovaného zákona o sociálním podnikání a změně souvisejících zákonů. Tato obava se týká implementace povinnosti zajištění sociální práce do sociálního podniku a z realizace motivačního příspěvku, který z pohledu zákona má být jedním z finančních kompenzačních nástrojů (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023).

Otázka **očekávaných dopadů připravovaného zákona do praxe** sociálních podnikání byla spíše okrajovou, implikační částí práce. Z rozhovorů vyplynula obava sociálních podniků, která je založena spíše na nedostatku informací a otázek, na které v současné chvíli chybí jednoznačná odpověď, vzhledem k tomu, že návrh zákona zatím není právně platný a společně s návrhem zákona o sociálním podnikání bude jednáno

¹⁶ Tzn. k zákonu přístupu, jak by poměr nějaký přístě zákonem měl býti upraven (Otto, 1893, s. 197).

o změně souvisejících zákonů. Sociální podniky oceňují možnost nezapojit se do registračního procesu a zůstat neregistrovaným sociálním podnikem. Souběžně ale uvádějí, že hlavním motivem pro registraci by byly zákonné změny navazujících zákonů, zvláště pak § 78 zákona o zaměstnanosti.

Pohled *de lege feranda* navazuje na kapitolu 5, která představuje navrhované znění zákona, zásadní připomínky k navrhovanému znění a stanovisko MPSV.

Z výše uvedeného je patrné, že připravovaný zákon o sociálním podniku s sebou přináší nejenom tolik potřebné definování sociálního podniku, ale také výzvu pro detailní práci na úpravě paragrafového znění, v rámci navazujícího legislativního procesu schvalování. Proto jsem zvolila pohled *de lege feranda*, v překladu *k zákonu příštímu, jak by poměr nějaký příště zákonem měl býti upraven* (Otto, 1893, s. 197), který uvažuje o dopadech z pohledu zákona, jaký by měl do budoucna být.

K § 6 i § 22 je primární otázkou, nakolik může být zaměstnavatel zodpovědný za jednání zaměstnance, které nelze právně vymáhat.

V případě aplikace § 6 se můžeme podrobněji zabývat otázkou, zda je potřebné a vhodné podmiňovat sociální podnikání souběžným zajištěním či zprostředkováním sociální služby dle zákona o sociálních službách? Na tuto otázku se snaží částečně odpovědět i realizovaný výzkum této diplomové práce. Z vyjádření MPSV vyplývá, že ačkoliv ve výčtu aktivit naplnění integrační podpory užívá zákonodárce termíny zákona o sociálních službách (*sociální šetření, sociálně právní poradenství, poskytování krizové pomoci, sociální poradenství a sociální rehabilitaci* (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023)), chápe je nikoliv jako zákonem definovanou službu, ale jako nástroj sociální práce. Toto pojetí však může přinést nejasnosti a nejednotnost při aplikaci do praxe.

Praktické řešení aplikace zákona může mít několik podob.

Př. 1. Sociální podnik naváže spolupráci se sociálními službami v místě svého působení. Toto řešení se zdá být, i z pohledu sociálních podniků, návazné administrativy a personálního zajištění, nejvhodnějším způsobem. V této podobě lze ale najít několik rizik, a to na úrovni individuálních potřeb (např. zaměstnanec nebude nahlížet na svoji nepříznivou sociální situaci a nelze jej k tomu nutit, či zaměstnanec nebude chtít využít službu, kterou mu zaměstnavatel zprostředkuje). Možné komplikace si lze představit i na úrovni stability sítě sociálních služeb. (Např. sociální podnik s více jak 200 zaměstnanci

z cílové skupiny, působící ve městě o velikosti 16 000 obyvatel, naplní svoji zákonem danou povinnost a zprostředkuje svým zaměstnancům sociální službu dle jejich individuálních potřeb. Kapacita sociálních služeb a jejich financování však vychází z dlouhodobých ukazatelů a toto skokové navýšení potřeby může destabilizovat síť sociálních služeb z hlediska jejich plánovaných kapacit.)

Př. 2 Sociální podnik zaměstná sociálního pracovníka. Toto řešení by zcela jistě, z hlediska integrační podpory zaměstnanců z cílových skupin, bylo vhodnou variantou. Ta však naráží na ekonomickou náročnost, zvláště u menších podniků. Z řad sociálních podniků také zaznívá otázka, zda by v tomto případě bylo nutné registrovat sociální službu. Tato otázka zůstává zatím nezodpovězena, neboť zákon se odvolává na realizaci integrační podpory prostřednictvím sociálního pracovníka dle zákona o sociálních službách, ale souběžně hovoří o jednotlivých službách jako o nástrojích, které není třeba vykonávat pod registrovanou sociální službou.

Aplikace § 22 již jenom navazuje na předchozí primární otázku, tedy nakolik může být zaměstnavatel zodpovědný za jednání zaměstnance, které nelze právně vymáhat? V případě sdílení informací zákonodárce přiznává, že požadované dokumenty vymáhat nelze a úspěšnost celého řízení je do velké míry ovlivněna dobrou vůlí osoby zaměstnance, toho času již mimo pracovní poměr. Z praxe sociálních podniků je ale patrné, že pracují s osobami, se specifickými požadavky a komunikace nemusí vždy probíhat bez obtíží a je časově i organizačně velmi náročná.

8.1 Implikace

Z analýzy výzkumu vyplynulo, že definování a jasné ukotvení sociálního podnikání do platné legislativy je žádoucím krokem, který by mohl mít pozitivní dopad na zviditelnění a jasnější uchopení tohoto segmentu. Takovým definováním by mohlo být zapracování obecně přijímaných principů sociálního podnikání do návrhu zákona, tj. principu sociálního, ekonomického, environmentálního, a principu místního dopadu. Zákon, který by mohl být naplněním těchto potřeb a byl by sociálními podniky vítaný, by měl mít charakter zákona hodnotového, spíše než restriktivního, tak, jak jej můžeme najít například ve Francii nebo na Slovensku.

Dalšími implikacemi pro praxi je doporučení, aby v rámci návrhů zákona nedocházelo k užívání terminologie vycházející ze zákona o sociálních službách. V rámci návrhu zákona o sociálním podnikání šlo konkrétně o označení „sociální šetření“ a „sociální rehabilitaci“. Ačkoliv zákonodárce v rámci připomínkového řízení k návrhu zákona o sociálním podnikání uvedl, že se nejedná o službu dle její zákonné definice, ale o nástroj sociální práce, je takové užívání ustálené terminologie matoucí. Zvláště pak pro sociální podniky, které souběžně poskytují sociální službu. Proto lze doporučit začlenit do návrhu zákona naplňování sociálního principu spíše z hlediska popisu integračního cíle než na označení nástroje, který by integračnímu cíli mohl napomoci.

V otázce integračního cíle (který je hlavním smyslem sociálního principu) a jejího naplňování považují za důležité vést rozsáhlou odbornou diskuzi mezi zákonodárcem a sociálními podniky, a to s ohledem na diverzitu této oblasti co do počtu zaměstnanců, obratu, tržního podílu atd. Ačkoliv jsou častější spíše mikropodniky a malé podniky, podniky střední už nejsou žádnou výjimkou. Aplikace úzkých pravidel a vznik nových nároků pro provozování sociálního podniku by mohla vést k ekonomické, ale i provozní paralýze či ohrožení již zavedených a dobře fungujících podniků.

Výzkum naznačil nesouhlas se zněním návrhu zákona o sociálním podniku, konkrétně s § 6, který uvádí, že podporu zaměstnancům sociálního podniku má zajistit sociální pracovník dle kvalifikačních požadavků zákona o sociálních službách. Takováto formulace může působit nejistotu ohledně výkonu práce sociálního pracovníka, který by ale pracoval mimo registrovanou sociální službu. Taková práce je možná, ale nese svá nemalá rizika. Jako hlavní rizika z hlediska profesního vnímám riziko kvality a dodržení standardů, osamělost sociálního pracovníka pracujícího v podnikatelském prostředí, chybějící metodiku, která by takovou pozici popisovala a podrobněji zkoumala její etické aspekty.

Z hlediska příjemce pomoci, tj. zaměstnance z cílové skupiny, vnímám zásadní rozpor v roli (klient vs. zaměstnanec), ve které by zaměstnanec přijímal podporu sociálního pracovníka. Na tento rozpor ve velkém poukazovali účastníci výzkumu.

Z výše uvedeného vyplynulo doporučení pro praxi i implikace do vznikající legislativy, které by se mělo zaměřit na udržení pevné hranice mezi sociální službou a zaměstnáním.

Poslední doporučení pro praxi nesouvisí s návrhem zákona, ale s naplňováním sociálního principu. Zjištění výzkumu naznačují rozličnou míru podpory, kterou poskytují vedoucí pracovníci sociálních podniků svým zaměstnancům z cílových skupin. V této oblasti by bylo zajímavé podrobnější zkoumání se zaměřením na otázku, jak moc podpory potřebují různí zaměstnanci z cílových skupin a jaké faktory ovlivňují míru jejich potřeb a míru poskytnuté podpory ze strany pověřeného pracovníka sociálního podniku (míra postižení, osobnost, životní situace, osobnost pomáhajícího atp.).

Jako vhodný nástroj pro implikaci do praxe v sociálním podniku považují metodiku CARE (Comprehensive Approach to Rehabilitation) (Cháberová, 2022). Využití principů metodiky CARE v sociálním podnikání představuje ucelené inovativní pojetí podpory a rozvoje zaměstnanců z cílových skupin i podporu komunitního života, který může kolem sociálního podniku vznikat. Metodika CARE se zaměřuje na holistickou podporu osob v procesu jejich sociálního a profesního začleňování, což je v souladu s posláním sociálních podniků. Tato metodika se opírá o klíčové principy, jako jsou naděje, samostatnost a sebeurčení, zaměření na silné stránky, vytváření sociální vazby a pocitu smysluplnosti v pracovních i mimopracovních rolích. Všechny tyto aspekty jsou v souladu s naplňováním sociálního principu v sociálním podniku a mohou být efektivně aplikovány ve strukturách sociálního podniku.

8.2 Limity práce

Tato diplomová práce si je vědomá svých slabých stránek. Ačkoliv je sociální podnikání předmětem zájmu zkoumání a existuje pro něj relativní dostatek zdrojů, většina je zaměřena kvantitativně, na měřitelné výsledky, nebo na zkoumání úzké otázky realizované v rámci jednoho sociálního podniku, např. *Sociální podnik a měření jeho sociálního dopadu* (Zatloukalová, 2020). Tato práce vstoupila do výzkumu z opačné strany. To může být jejím kladem, ale současně rizikem relevance výsledků.

Prvním limitem práce je poměrně malý počet participantů. Původně plánovaný počet 6 participantů se zmenšil a kvalitativní rozhovory byly vedeny se zástupci 5 sociálních podniků. Až ke konci práce byl doplněn rozhovor s poslední 6. participantkou. Důvodem původního snížení počtu participantů bylo časové vyčerpání jednoho z participantů, který byl nahrazen participantem jiným. Cílem této práce však od jejího počátku nebylo podat

komplexní výsledky o naplňování sociálního principu a implementace zákona na ně, ale spíše ukázat rozličnost přístupů a vytvořit prostor pro diskusi.

Dalším limitem práce je fakt, že výzkumník se sociálními podniky dlouhodobě spolupracuje a osobní prožitek výzkumníka mohl ovlivnit jak samotný výběr participantů, tak vedení rozhovoru. Zároveň výzkumník sám byl součástí přípravy zákona v jeho připomínkovém řízení. Znalost a vhled do návrhu zákona, jeho verzí a účast na diskuzních setkání k zákonu ovlivnily výběr částí zákona, které výzkumník konfrontuje se zkušeností participantů tohoto výzkumu.

Práce ve své teoretické i výzkumné části pracuje se zněním zákona, které nemusí být jeho finální podobou. Z tohoto důvodu může dojít k neaktuálnosti některých částí práce i výzkumu.

9 Závěr

Cílem této práce bylo nalézt odpověď na výzkumné otázky a poskytnout čtenáři komplexní obraz o současném uchopení sociálního podnikání z hlediska jeho definování, aktuálního stavu, zdrojů podpory a představení návrhu zákona. Výzkumná část si kladla za cíl podrobněji prozkoumat otázku naplňování sociálního principu v sociálních podnicích v několika vrstvách. Tyto vrstvy jsou ve výzkumu prezentovány v jednotlivých otázkách a zaměřují se nejen na obecné způsoby naplnění sociálního principu, ale také tím, kdo jej vykonává, a jak je pro tuto činnost vzdělán či vybaven. Implikační část výzkumu se zaměřila na doporučení vyvstávající z výsledků analýzy výzkumu, k návrhu zákona z hlediska de lege feranda.

Z výsledků výzkumu vyplynulo, že sociální podniky naplňují sociální princip v souladu s principy sociálního podnikání a jednotlivými indikátory tohoto principu. Dále výzkum ukázal, že pro naplňování sociálního principu není stěžejní, zda je zaměstnancům, souběžně se zaměstnáváním, poskytována sociální služba či se jedná o laicky vedenou podporu a pomoc, v rámci naplňování sociálního principu směrem k podpoře zaměstnance z cílové skupiny.

Výsledkem implikační části de lege feranda je nastínění situací, nad kterými je třeba dále uvažovat při legislativním procesu schvalování zákona, z hlediska jejich dopadu do praxe a možného negativního dopadu nejen na sociální podniky.

Seznam literatury

- ALLEA – ALL European Academies. (2003). *Memorandum on Scientific Integrity*.
<https://allea.org/archive/>
- Audemard, J. (2020). Objectifying Contextual Effects. The Use of Snowball Sampling in Political Sociology. *Bulletin of Sociological Methodology/Bulletin de Méthodologie Sociologique*, 145(1), 30–60.
<https://doi.org/10.1177/0759106319888703>
- Bednářiková, D., & Francová, P. (2011). *Studie infrastruktury sociální ekonomiky v ČR – plná verze* (Vydání první). Nová ekonomika, o. p. s.
- Beránková, K. (2015). *Od nového roku je opět zavedena kategorie osob zdravotně znevýhodněných* [Tisková zpráva]. Úřad práce ČR.
https://www.uradprace.cz/documents/37855/934346/2015_01_08_tz_ozz_v_roce_2015.pdf/079b04ae-e801-86cc-1302-d418e157a5ce
- CÍSAŘ, ČEŠKA, SMUTNÝ s.r.o., advokátní kancelář. (2022). *POSOUZENÍ VYBRANÝCH OTÁZEK V SOUVISLOSTI S PŘÍPRAVOU NÁVRHU ZÁKONA O SOCIÁLNÍM PODNIKU*. MPSV „Podpora sociálního podnikání v ČR pokračuje“.
https://ceske-socialni-podnikani.cz/media/com_form2content/documents/c1/a3608/f239/Posouzen%C3%AD_vybran%C3%BDch_ot%C3%A1zek_v_souvislosti_s_p%C5%99%C3%ADpravou_z%C3%A1kona_o_SP.pdf
- Dees, G. J., & Anderson, B. B. (2006). Framing a theory of social entrepreneurship: Building on two schools of practice and thought. *RESEARCH ON SOCIAL ENTREPRENEURSHIP: UNDERSTANDING AND CONTRIBUTING TO AN EMERGING FIELD*, 39–66.
- Dohnalová, M. (2012). *Sociální ekonomika, sociální podnikání: Podnikání pro každého* (Vyd. 1). Wolters Kluwer Česká republika.
- Dohnalová, M., Deverová, L., Legnerová, K., & Pospíšilová, T. (2015). *Lidské zdroje v sociálních podnicích* (Vydání první). Wolters Kluwer.
- Dohnalová, M., Francová, P., Hudcová, E., Johanisová, N., Kurková, G., Rychtář, K., Šikulová, M., & Vinkelhoferová, M. (2018). *Zpráva o stavu sociálního podnikání*

- v ČR 2018. TESSEA, z.s. <https://tessea.cz/cz/socialnipodnikani/publikace-2/501-ke-stazeni-zprava-o-stavu-socialniho-podnikani-v-cr-2018>
- Dohnalová, M., Legnerová, K., & Bareš, P. (2021). *Sociální podniky a zaměstnávání znevýhodněných osob I.* (1. vydání). Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i. https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz_483.pdf
- Fasciglione, M. (2015). Corporate Social Responsibility and the Right to Employment of Persons with Disabilities. In V. Della Fina, *Protecting the Rights of People with Autism in the Fields of Education and Employment*. Springer International Publishing. <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-13791-9>
- Flahault, É., Noguès, H., & Schieb-Bienfait, N. (2011). *L'économie sociale et solidaire: Nouvelles pratiques et dynamiques territoriales*. Presses universitaires de Rennes.
- Francová, P., & Fraňková, E. (2022). *Vyhodnocení dotazníkového šetření sociálních podniků v ČR 2022*. https://ceske-socialni-podnikani.cz/images/pdf/Vyhodnoceni_dotaznikoveho_setreni_2022_web.pdf
- Gojová, V. (2013). *Sociální práce v kontextu sociálního podnikání* [Disertační práce, Ostravská univerzita, Fakulta sociálních studií]. <https://theses.cz/id/dt7na0/>
- Hall, S. A. (2009). The Social Inclusion of People with Disabilities: A Qualitative Meta-Analysis: Journal of Ethnographic & Qualitative Research. *Journal of Ethnographic & Qualitative Research*, 3(3), 162–173. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,shib&db=asn&AN=39755817&authtype=shib&lang=cs&site=eds-live&scope=site&authtype=shib&custid=s7108593>
- Hejzlarová, V. (2016). *Sociální podnik z pohledu zaměstnanců se zdravotním postižením* [Diplomová práce, Univerzita Karlova, Fakulta humanitních studií, Katedra řízení a supervize v soc. a zdrav. organizacích,]. <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/83952/120237527.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cháberová, D. (2022). *Metoda CARE a její aplikace v přímé práci s klienty chráněného bydlení společnosti BONA, o. P. S.* [Bakalářská práce, Univerzita Jana Amose Komenského Praha s.r.o.]. <https://theses.cz/id/ksca25/>
- Institut odpovědného veřejného zdraví. (2019, duben 11). *Seminář k odpovědnému veřejnému zadávání – základní (11.4.2019) | OVZ.*

<https://www.sovz.cz/akce/seminar-k-odpovednemu-verejnemu-zadavani-zakladni-11-4-2019/>

- Jordan, D. (2018). Contemporary Methodological Approaches to Qualitative Research: A Review of The Oxford Handbook of Qualitative Methods. *The Qualitative Report*. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2018.3448>
- Kopřívová, Š., & Pastrňák, R. (2017). *Aktuální otázky sociálního podnikání v České republice* (Vydání: první). Ostravská univerzita.
- Krajcigr, M. (2016). *Projekt sociálního podniku* (theses.cz) [Bakalářská práce, Univerzita Palackého v Olomouci, Cyrilometodějská teologická fakulta]. <https://theses.cz/id/pcspak/>
- Machová, K. (2023). *Sociální podnikání jako nástroj udržitelného rozvoje* [Disertační práce, Západočeská univerzita v Plzni]. <http://dspace5.zcu.cz/handle/11025/52468>
- Mañas, J. (2017). *Družstevnictví – Sociologická encyklopedie*. <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Dru%C5%BEstevnictv%C3%AD>
- Mertl, J., & Bareš, P. (2019). *Sociální podnikání v České republice: Explorace (re)integračního potenciálu sociálních podniků u marginalizovaných osob s ohledem na propuštěné z výkonu trestu odnětí svobody*. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i. https://www.researchgate.net/publication/339352256_Socialni_podnikani_v_Ceske_republice_explorace_reintegracniho_potencialu_socialnich_podniku_u_marginalizovanych_osob_s_ohledem_na_propustene_z_vykonu_trestu_odneti_svobody
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. (b.r.). *Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP*. Získáno 29. březen 2024, z <https://www.mpsv.cz/-/prispevky-na-zrizeni-pracovniho-mista-pro-ozp>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2024a). *Indikátory/Rozpoznávací znaky*. Sociální podnikání. <https://ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/indikatory>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2024b). *Principy a definice*. Sociální podnikání. <https://ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/principy-a-definice>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2024c). *SPointy*. <https://ceske-socialni-podnikani.cz/poradenstvi/spointy>

- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, sekce evropských fondů. (2024). *Podpora sociálního podnikání (1)*. Operační program Zaměstnanost plus. https://www.esfcr.cz/prehled-vyzev-opz-plus/-/asset_publisher/SfUza2tXdZGm/content/podpora-socialniho-podnikani-1-?inheritRedirect=false
- Ministerstvo spravedlnosti České republiky. (2021). *Veřejný rejstřík a Sběrka listin*. Sběrka listin SoFarm s.r.o. <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-detail?dokument=65475074&subjektId=1115281&spis=1252067>
- Moravskoslezský kraj. (2024). *Podmínky Programu na podporu aktivit sociálního podnikání v Moravskoslezském kraji na rok 2024 | Moravskoslezský kraj |*. Moravskoslezský kraj. <https://www.msk.cz/cs/temata/dotace/podminky-programu-na-podporu-aktivit-socialniho-podnikani-v-moravskoslezskem-kraji-na-rok-2024-17999/>
- Nowell, S. L., Norris, M. J., & Moules, J. N. (2017). *Thematic Analysis: Striving to Meet the Trustworthiness Criteria*. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1609406917733847>
- Noy, C. (2008). Sampling Knowledge: The Hermeneutics of Snowball Sampling in Qualitative Research. *International Journal of Social Research Methodology*, 11(4), 327–344. <https://doi.org/10.1080/13645570701401305>
- Odbor sociálnej ekonomiky MPSVaR SR. (2020). *Výklad Zákona o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch a súvisiaca legislatíva*. <https://socialnaekonomika.sk/vyklad-zakona-o-se-a-sp-a-suvisiaca-legislativa/>
- Otto, J. (1893). *Ottův slovník naučný. Illustrovaná encyklopædie obecných vědomostí*. J. Otto. <http://archive.org/details/ottvslovnknauni11ottogoog>
- P3 – People, Planet, Profit o.p.s. (2013). *Výsledky dotazníkového šetření v sociálních podnicích v České republice*. https://ceske-socialni-podnikani.cz/images/pdf/P3_setreni_socialni_podniky.pdf
- Pardubický kraj. (2021). *Společensky prospěšné podnikání v Pardubickém kraji: Sociální podnikání v praxi*. Pardubický kraj. <https://paradnikraj.cz/podnikam/socialni-podnikani/brozura/>

- Pardubický kraj. (2022, září 19). *Budoucnost sociálního podnikání: Inspirace, vize a zkušenosti z České republiky a ze Slovenska*. <https://budoucnost-socialniho-podnikani.webnode.cz/meznarodni-konference-pardubice-2022/>
- Pardubický kraj. (2023). *Dotační portál Pardubického kraje*. Dotační programy. <https://dotace.pardubickykraj.cz/grants>
- Prázdňá, R. (2005). Faktory determinující proces společenské integrace osob se zdravotním znevýhodněním. *Kontakt*, 7(1–2), 70–74. <https://doi.org/10.32725/kont.2005.014>
- Procházková, L. (2009). *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce v Rakousku* [Disertační práce, Masarykova univerzita, Faculty of Education]. https://theses.cz/id/soawxf/?lang=sk;zoomy_is=1
- Rennerová, Z. (2018). *Sociální podnikání a sociální inovace*. Asociace nestátních neziskových organizací ČR, z.s. <http://anno-cr.cz/wp-content/uploads/2018/08/Zuzana-Rennerová-Sociální-podnikání-a-sociální-inovace-1.pdf>
- Sadler, G. R., Lee, H.-C., Lim, R. S.-H., & Fullerton, J. (2010). Recruitment of hard-to-reach population subgroups via adaptations of the snowball sampling strategy. *Nursing & Health Sciences*, 12(3), 369–374. <https://doi.org/10.1111/j.1442-2018.2010.00541.x>
- Skála, V. (2016). Co je to sociální podnikání? *Jak na dotace z ESIF*. <http://www.policy.eu/co-je-to-socialni-podnikani/>
- SoFarm—Partner sociálních farem*. (2022). SoFarm. <http://www.sofarm.cz>
- Štainer, M. (Ed.). (2008). *Podpora začínajících podnikatelů jako součást sociální ekonomiky: Sborník z mezinárodní konference Podnikatelské líhně*. EDUKOL vzdělávací a poradenské sdružení s. r. o.
- Štefková, P. (2012). *Role chráněného zaměstnávání při pracovním a sociálním začlenění lidí se zdravotním postižením* [Diplomová práce, Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií]. <https://is.muni.cz/th/vm1p6/?cop=3461520>
- TESSEA ČR, z.s. (b.r.). *TEMATICKÁ SÍŤ PRO SOCIÁLNÍ EKONOMIKU*. Co je TESSEA. Získáno 23. říjen 2023, z <https://tessea.cz/cz/o-tessea/o-spolku-my-o-nas>

Úřad práce ČR. (2022). *Chráněný trh práce*. Úřad práce ČR.
<https://www.uradprace.cz/web/cz/chraneny-trh-prace>

Zatloukalová, E. (2020). *Sociální podnik a měření jeho sociálního dopadu* [Diplomová práce, Univerzita Hradec Králové Fakulta informatiky a managementu Katedra ekonomie]. <https://theses.cz/id/ycrswl/43197631>

Legislativní dokumenty

Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2023). *Vypořádání připomínkového řízení—Návrh zákona o sociálním podniku a o změně souvisejících zákonů*.
<https://www.zakonyprolidi.cz/media2/file/2309/File61771.pdf?attachment-filename=7684511-2023-06-12-vyporadani-pripominek-7786125.pdf>

Návrh zákona o sociálním podniku a o změně souvisejících zákonů (2024). 15.05.2023
V připomínkovém řízení, 12.06.2023 Ukončení sběru připomínek
<https://www.zakonyprolidi.cz/monitor/7684511.htm>

Vyhláška 115/1992 Sb. ze dne 25. 3. 1992 o provádění pracovní rehabilitace občanů se změněnou pracovní schopností, Sb. ČR Částka 28/1992.
<https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=115&r=1992>

Zákon 134/2016 Sb. ze dne 29.04.2016 o zadávání veřejných zakázek, Sb. ČR Částka 51/2016. <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2016-134>

Zákon 435/2004 Sb. ze dne 23.07.2004 o zaměstnanosti, Sb. ČR Částka 143/2004.
<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

Přílohy

Příloha č. 1. E-mailová pozvánka k výzkumu

Dobrý den.

Děkuji vám za ochotu podílet se na výzkumu k mé diplomové práci. Výzkum je zaměřený na *Zkušenost s naplňováním sociálního principu ve vybraných sociálních podnicích, diplomová práce je realizovaná v období 2023-2024.*

Účast na výzkumu je dobrovolná a souhlas lze odvolat. Veškeré podrobnosti jsou uvedeny v příloze obsahující informovaný souhlas.

V samostatném emailu zasílám pozvánku (google meet).

Rozhovor bude zaměřený na vaši zkušenost s tím, „*Jakým způsobem a jakými prostředky naplňují sociální podniky sociální princip?*“ a „*Jaké přínosy a dopady by mohla mít aplikace návrhu zákona na váš sociální podnik*“

Příprava není třeba, jen přečtení §6. (Text § 6 po meziresortním připomínkování posílám níže). V příloze vám pro zajímavost posílám celé znění zákona v poslední obdržené verzi.

aktuální text zákona:

§ 6

Registrovaný přístupný sociální podnik

(1) Hlavním společensky prospěšným cílem registrovaného přístupného sociálního podniku je zaměstnávat osoby se specifickými potřebami nebo osoby se zdravotním postižením a podporovat jejich integraci na trh práce.

(2) Registrovaný přístupný sociální podnik zaměstnává

a) osoby se specifickými potřebami podle § 33a odst. 1 písm. a), ~~b)~~, až c), e) a h) zákona o zaměstnanosti, pokud jsou ke dni bezprostředně předcházejícímu vzniku pracovního poměru **vedeny** v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce České republiky (dále jen „Úřad práce“) a současně pokud byly v posledních 24 měsících vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce v součtu alespoň 12 měsíců,

b) osoby se specifickými potřebami podle § 33a odst. 2 písm. c) bodu 6 zákona o zaměstnanosti, pokud jsou ke dni bezprostředně předcházejícímu vzniku pracovního poměru **vedeny** v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce,

c) osoby se specifickými potřebami podle § 33a odst. 2 písm. e) a f) zákona o zaměstnanosti,

d) osoby se zdravotním postižením,

a to za účelem podpory jejich pracovních a sociálních kompetencí a integrace těchto osob na trh práce a zmírnění nepříznivé sociální situace. Za příznivou sociální situaci je považován stav, kdy osoba se specifickými potřebami vede řádný způsob života, nevznikají jí nové dluhy, jež není schopná splácet [\[1\]](#) nebo **kvůli kterým se může dostat do úpadku které mohou způsobit její předlužení⁽⁷⁾, a to od doby vzniku pracovního poměru.** V rámci zaměstnávání podle věty první poskytuje registrovaný přístupný sociální podnik osobám podle věty první podporu odpovídající jejich specifickým potřebám.

(3) Pro účely podpory pracovních a sociálních kompetencí podle odstavce 2, registrovaný dostupný sociální podnik provede u zaměstnanců, kteří jsou osobami se specifickými potřebami podle § 33a odst. 1 písm. c), h), a odst. 2 písm. c) bodu 6 a písm. e) a f) zákona o zaměstnanosti nebo osobami se zdravotním postižením, vstupní diagnostiku bariér bránících těmto zaměstnancům vstoupit na volný trh práce a zpracuje individuální plán zaměstnance s hodnotitelným cílem a způsobem jeho naplňování. Kontrolu plnění individuálního plánu je registrovaný dostupný sociální podnik povinen provést jednou ročně.

(4) Registrovaný dostupný sociální podnik musí zaměstnávat nejméně 30 % průměrného čtvrtletního přepočteného počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se specifickými potřebami podle odstavce 2. Maximální délka doby, po kterou je určitý zaměstnanec pro účely plnění povinnosti podle věty první hodnocen jako osoba se specifickými potřebami podle odstavce 2, činí 2 roky od vzniku pracovního poměru.

(5) Registrovaný dostupný sociální podnik je povinen svým zaměstnancům, kteří jsou osobami se specifickými potřebami podle § 33a odst. 1 písm. c) a h) zákona o zaměstnanosti, pokud byly ke dni bezprostředně předcházejícímu vzniku pracovního poměru vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce a byly v posledních 24 měsících vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce v součtu alespoň 12 měsíců, anebo osobám se specifickými potřebami podle § 33a odst. 2 písm. c) bodu 6 zákona o zaměstnanosti, pokud jsou ke dni bezprostředně předcházejícímu vzniku pracovního poměru vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce, a podle § 33a odst. 2 písm. e) zákona o zaměstnanosti, zajistit integrační podporu prostřednictvím sociálního pracovníka podle zákona o sociálních službách^[2], v případě, že to jejich situace vyžaduje.

(6) Integrační podpora spočívá zejména v pomoci s integrací na trh práce a do společnosti formou poskytování informací o aktuální situaci na trhu práce, poradenství a doprovázení při vyřizování záležitostí nezbytných pro integraci na trh práce a posilování společenských kontaktů. Jedná se zejména o sociální šetření, sociálně právní poradenství, poskytování krizové pomoci, sociální poradenství a sociální rehabilitaci, koordinaci služeb, reagujících na situaci a potřeby zaměstnance.

^[1] Zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů.

^[2] Zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

Příloha č. 2. Informovaný souhlas

Informovaný souhlas s účastí na výzkumné studii, s pořízením zvukového a obrazového záznamu a se zpracováním osobních a citlivých údajů

Výzkumník realizující výzkumnou studii:

Bc. Tereza Dostálová – studentka Cyrilometodějské teologické fakulty UPOL

tereza.fotography@gmail.com

Účastník výzkumné studie:

Jméno a příjmení:

Věk:

(dále též jako „účastník výzkumu“)

Evidenční číslo rozhovoru:

Výzkumná studie: Zkušenost s naplňováním sociálního principu ve vybraných sociálních podnicích, diplomová práce realizovaná v období 2023-2024

Vedoucí: Mgr. Ing. Zdeněk Meier, Ph.D.

Vážená paní, vážený pane,

děkuji Vám, že jste se rozhodl/a zapojit se do výzkumu k mé diplomové práci, která se zkušeností s naplňováním sociálního principu ve vybraných sociálních podnicích.

Z účasti na studii nevyplývají žádná rizika. Spolupráce není ani nijak odměněna, ale nabízím Vám možnost zaslání hotové diplomové práce. Spolupráce respondenta na výzkumu probíhá takto:

- Oslovení respondenta a domluvení rozhovoru

- Vlastní rozhovor na téma Zkušenost s naplňováním sociálního principu ve vybraných sociálních podnicích probíhající online
- Zhotovení zvukového záznamu a obrazového záznamu
- Kontrola přepisu rozhovoru a případné doladění podrobností

1. Udělení souhlasu s pořízením zvukového a obrazového záznamu

Udělují svolení podle ust. § 84 a 85 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů, k pořízení zvukového a případně také obrazového záznamu týkajícího se účastníka výzkumu za účelem zkoumání, zpracování, analýzy a zveřejnění výstupů ve formě diplomové práce.

2. Prohlášení účastníka výzkumu

Prohlašuji, že jsem byl/a seznámen/a se skutečností, že souhlas se spoluprací na této výzkumné studii mohu kdykoliv odvolat.

3. Informace o zpracování osobních údajů účastníka výzkumu v průběhu a po skončení výzkumného projektu

Veškerá práva a povinnosti při zpracování osobních údajů se řídí nařízením Evropského parlamentu a Rady EU 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (dále jen „nařízení“). Pro účely vedení evidence týkající se výzkumné studie a pro účely týkající se evidence, vyhodnocení a použití výsledků studie, budou výzkumníkem realizujícím výzkumnou studii zpracovány následující osobní a citlivé údaje o účastníkovi výzkumu:

- a) jméno a příjmení,
- b) věk,
- c) pohlaví.

Poskytnutí osobních a citlivých údajů účastníkem výzkumu výzkumníkovi realizujícímu výzkumnou studii je dobrovolné. Pokud účastník výzkumu odmítne poskytnout výzkumníkovi realizujícímu výzkumnou studii uvedené osobní a citlivé údaje, nemůže se výzkumné studie zúčastnit. Zpracováním osobních a citlivých údajů se rozumí shromažďování těchto osobních a citlivých údajů, ukládání na nosiče informací, jejich vyhledávání, používání, uchovávání, přepis záznamů obsahujících osobní a citlivé údaje do písemné podoby a jejich anonymizace.

Výzkumník realizující výzkumnou studii bude zpracovávat osobní a citlivé údaje pouze v souladu s účelem, k němuž byly shromažďovány. Osobní a citlivé údaje budou výzkumníkem realizujícím výzkumnou studii zpracovávány po dobu trvání studie, poté budou záznamy na nosičích smazány

4. Informace o způsobu využití výsledků výzkumného projektu:

Výsledky výzkumného projektu budou využity k vědeckým účelům za účelem online zpřístupnění odborné i široké veřejnosti podle ust. § 47b zákona č. 111/1998 Sb., zákona o vysokých školách.

5. Prohlášení účastníka výzkumu (zakroužkujte preferovanou odpověď):

- a) Potvrzuji, že jsem si přečetl/a tento informovaný souhlas týkající se výše uvedeného výzkumu, včetně jeho přílohy a porozuměl/a mu.
- b) Prohlašuji, že jsem byl/a poučen/a o možnosti klást otázky a tyto mi byly uspokojivě zodpovězeny. Rovněž prohlašuji, že všem výše uvedeným skutečnostem a poskytnutým informacím rozumím a beru je na vědomí. Nemám žádné další otázky ani nejasnosti a vyslovuji svůj výslovný souhlas s účastí účastníka výzkumu na výzkumné studii.
- c) Prohlašuji, že jsem plně způsobilý/á k právním úkonům a jako takový/á prohlašuji, že jsem informován/a o skutečnosti, že účast účastníka výzkumu ve studii je dobrovolná a že účastník výzkumu je oprávněn kdykoliv z výzkumné studie odstoupit.
- d) Prohlašuji, že beru na vědomí informace obsažené v tomto informovaném souhlasu a souhlasím se zpracováním osobních a citlivých údajů účastníka výzkumu v rozsahu a způsobem a za účelem specifikovaným v tomto informovaném souhlasu.

Tento souhlas je sepsán ve dvou vyhotoveních s povahou originálu, přičemž jedno vyhotovení obdrží účastník výzkumu a jedno vyhotovení obdrží subjekt realizující výzkumný projekt.

Účastník výzkumu:

Jméno a příjmení (tiskacím)

Podpis Místo Datum

Výzkumník:

Jméno a příjmení (tiskacím)

Podpis Místo Datum

Příloha č. 3. Návrh zákona o sociálním podnikání

Návrh

ZÁKON

ze dne 2023

o sociálním podniku a o změně souvisejících zákonů

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

ČÁST PRVNÍ

SOCIÁLNÍ PODNIK

§ 1

Předmět úpravy

Tento zákon vymezuje subjekty sociální ekonomiky a upravuje podmínky jejich činnosti a zápisu do registru sociálních podniků (dále jen „registrace“), druhy registrovaného sociálního podniku a motivační příspěvek poskytovaný registrovanému sociálnímu podniku.

§ 2

Sociální ekonomika

(1) Sociální ekonomikou je souhrn výrobních, zásobovacích nebo spotřebitelských činností vykonávaných subjekty sociální ekonomiky nezávisle na státu a za účelem dosahování společensky prospěšného cíle.

(2) Společensky prospěšným cílem podle odstavce 1 je uspokojování veřejného nebo komunitního zájmu.

(3) Subjekt sociální ekonomiky jsou pro účely tohoto zákona sociální podnik a registrovaný sociální podnik, který

a) je založen na hodnotách sociální a environmentální udržitelnosti, solidarity, důvěry, vzájemnosti, místního rozvoje, sociální soudržnosti a začleňování,

b) je zaměřen na posílení sociální soudržnosti, osvěty a občanské společnosti a

c) vyrábí zboží, poskytuje služby nebo obchoduje pro tržní i netržní účely a většinu zisku z této činnosti dále investuje za účelem dosahování společensky prospěšných cílů.

§ 3

Sociální podnik

(1) Sociálním podnikem se **pro účely tohoto zákona rozumí** podnikající fyzická osoba nebo právnická osoba splňující podmínky stanovené tímto zákonem.

(2) Sociální podnik vykonává hospodářskou činnost soustavně, samostatně, vlastním jménem a na vlastní odpovědnost.

(3) Cílem sociálního podniku **je pro účely tohoto zákona** zaměstnáváním osob se specifickými potřebami nebo osob se zdravotním postižením podle zákona o zaměstnanosti¹⁷⁾ (dále jen „osoby se zdravotním postižením“) a měřitelné plnění veřejného nebo komunitního zájmu svou činností, a to v souladu s projektem činnosti. Právnická osoba je povinna cíl podle věty první uvést v zakladatelském dokumentu.

(4) Sociální podnik je povinen použít více než 50 % z dosaženého zisku po zdanění k podpoře dosahování společensky prospěšných cílů. Za splnění povinnosti podle věty první se považuje taktéž vklad zisku do rezervního fondu sociálního podniku určeného pro vytvoření finanční rezervy pro investice a rozvoj sociálního podniku. Finanční prostředky rezervního fondu podle věty druhé musí být použity pouze v souladu s odstavcem 3.

(5) Veřejným zájmem podle odstavce 3 je poskytování společensky prospěšných služeb pro neomezený okruh osob, poskytování všeobecně prospěšných služeb a pracovního uplatnění osobám se specifickými potřebami anebo osobám se zdravotním postižením, ochrana životního prostředí a zajišťování udržitelného rozvoje.

(6) Komunitním zájmem podle odstavce 3 je poskytování společensky prospěšných služeb pro skupinu osob podle územního, členského, zájmového nebo jiného objektivního kritéria.

§ 4

Registrovaný sociální podnik

(1) Registrovaným sociálním podnikem je sociální podnik, který byl registrován Ministerstvem práce a sociálních věcí (dále jen „ministerstvo“).

(2) Druhem registrovaného sociálního podniku je

a) registrovaný prostupný sociální podnik,

¹⁷⁾ § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

- b) registrovaný stabilizační sociální podnik,
- c) registrovaný smíšený sociální podnik,
- d) registrovaná sociální farma.

§ 5

Podmínky registrace sociálního podniku

(1) Registrovat lze sociální podnik, který splňuje znaky sociálního podniku podle § 3 a

- a) je bezúhonný,
- b) má sídlo na území České republiky, jiného členského státu Evropské unie, státu, který je smluvní stranou Dohody o Evropském hospodářském prostoru, anebo Švýcarské konfederace,
- c) nemá v České republice nebo v místě podnikání v evidenci daní zachycen daňový nedoplatek,
- d) nemá v České republice nebo v místě podnikání nedoplatek na pojistném nebo na penále na veřejném zdravotní pojištění,
- e) nemá v České republice nebo v místě podnikání nedoplatek na pojistném nebo na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,
- f) není v likvidaci, nebylo proti němu vydáno rozhodnutí o úpadku, nebyla vůči němu nařízena nucená správa podle jiného právního předpisu nebo není v obdobné situaci podle právního řádu země sídla nebo místa podnikání,
- g) nebyla mu v 12 měsících přede dnem podání žádosti pravomocně uložena pokuta za přestupek podle zákona o zaměstnanosti, zákona o inspekci práce¹⁸⁾ nebo na úseku ochrany životního prostředí¹⁹⁾ a
- h) splnil povinnost ve vztahu k evidenci skutečných majitelů, vedené podle jiného právního předpisu²⁰⁾.

(2) Za bezúhonnou se pro účely tohoto zákona považuje osoba, která nebyla v posledních 5 letech před podáním žádosti o registraci pravomocně odsouzena pro trestný čin spáchaný úmyslně, jestliže byl tento trestný čin spáchan v souvislosti s podnikáním; k zahlazení odsouzení se nepřihlíží.

¹⁸⁾ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁹⁾ Například zákon č. 114/1992 Sb., o ochraně přírody a krajiny, ve znění pozdějších předpisů.

²⁰⁾ Zákon č. 37/2021 Sb., o evidenci skutečných majitelů, ve znění pozdějších předpisů.

(3) Je-li sociálním podnikem právnická osoba, musí podmínky podle odstavce 1 písm. a) a g) splňovat tato právnická osoba a zároveň každý člen jejího statutárního orgánu. Je-li členem statutárního orgánu sociálního podniku právnická osoba, musí podmínku podle odstavce 1 písm. a) splňovat

a) tato právnická osoba a

b) každý člen statutárního orgánu této právnické osoby.

(4) Splnění podmínky podle odstavce 1 písm. g) může být v rámci rozhodnutí o registraci ministerstvem prominuto na základě žádosti, a to pouze v případě, že výše uložené pokuty nepřesáhla 50 000 Kč nebo nebyl-li přestupek spáchán v souvislosti s plněním společensky prospěšného cíle.

(5) Registrace nemůže být provedena osobě, jejímž předmětem činnosti je provozování hazardních her podle jiného právního předpisu²¹⁾.

§ 6

Registrovaný prostupný sociální podnik

(1) Hlavním společensky prospěšným cílem registrovaného prostupného sociálního podniku je zaměstnávat osoby se specifickými potřebami nebo osoby se zdravotním postižením a podporovat jejich integraci na trh práce.

(2) Registrovaný prostupný sociální podnik zaměstnává

a) osoby se specifickými potřebami podle § 33a odst. 1 písm. a), b), c), e) a h) zákona o zaměstnanosti, pokud jsou ke dni bezprostředně předcházejícímu vzniku pracovního poměru v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce České republiky (dále jen „Úřad práce“) a současně pokud byly v posledních 24 měsících vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce v součtu alespoň 12 měsíců,

b) osoby se specifickými potřebami podle § 33a odst. 2 písm. c) bod 6 zákona o zaměstnanosti, pokud jsou ke dni bezprostředně předcházejícímu vzniku pracovního poměru v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce,

c) osoby se specifickými potřebami podle § 33a odst. 2 písm. e) a f) zákona o zaměstnanosti,

d) osoby se zdravotním postižením,

a to za účelem podpory jejich pracovních a sociálních kompetencí a integrace těchto osob na trh práce a zmírnění nepříznivé sociální situace. Za příznivou sociální situaci je považován stav, kdy osoba se specifickými potřebami vede řádný způsob života,

²¹⁾ Zákon č. 186/2016 Sb., o hazardních hrách, ve znění pozdějších předpisů.

nevznikají jí nové dluhy, jež není schopná splácat²²⁾ nebo které mohou způsobit její předlužení²³⁾. V rámci zaměstnávání podle věty první poskytuje registrovaný dostupný sociální podnik osobám podle věty první podporu odpovídající jejich specifickým potřebám.

(3) Pro účely podpory pracovních a sociálních kompetencí podle odstavce 2, registrovaný dostupný sociální podnik provede u zaměstnanců, kteří jsou osobami se specifickými potřebami podle § 33a odst. 1 písm. c), h), a odst. 2 písm. c) bod 6 a písm. e) a f) zákona o zaměstnanosti nebo osobami se zdravotním postižením vstupní diagnostiku bariér bránících těmto zaměstnancům vstoupit na volný trh práce a zpracuje individuální plán zaměstnance s hodnotitelným cílem a způsobem jeho naplňování. Kontrolu plnění individuálního plánu je registrovaný dostupný sociální podnik povinen provést jednou ročně.

(4) Registrovaný dostupný sociální podnik musí zaměstnávat nejméně 30 % průměrného čtvrtletního přepočteného počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se specifickými potřebami podle odstavce 2. Maximální délka doby, po kterou je určitý zaměstnanec pro účely plnění povinnosti podle věty první hodnocen jako osoba se specifickými potřebami podle odstavce 2, činí 2 roky od vzniku pracovního poměru.

(5) Registrovaný dostupný sociální podnik je povinen svým zaměstnancům, kteří jsou osobami se specifickými potřebami podle § 33a odst. 1 písm. c) a h) zákona o zaměstnanosti, pokud byly ke dni bezprostředně předcházejícímu vzniku pracovního poměru v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce a byly v posledních 24 měsících vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce v součtu alespoň 12 měsíců, anebo osobám se specifickými potřebami dle § 33a odst. 2 písm. c) bod 6 zákona o zaměstnanosti, pokud jsou ke dni bezprostředně předcházejícímu vzniku pracovního poměru v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce, a podle § 33a odst. 2 písm. e) zákona o zaměstnanosti, zajistit integrační podporu prostřednictvím sociálního pracovníka²⁴⁾, v případě, že to jejich situace vyžaduje.

(6) Integrační podpora spočívá zejména v pomoci s integrací na trh práce a do společnosti formou poskytování informací o aktuální situaci na trhu práce, poradenství a doprovázení při vyřizování záležitostí nezbytných pro integraci na trh práce a posilování společenských kontaktů. Jedná se zejména o sociální šetření, sociálně právní poradenství, poskytování krizové pomoci, sociální poradenství a sociální rehabilitaci, koordinaci služeb, reagujících na situaci a potřeby zaměstnance.

§ 7

Registrovaný stabilizační sociální podnik

²²⁾ Zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti (exekuční řád) a o změně dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

²³⁾ Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů.

²⁴⁾ Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

(1) Hlavním společensky prospěšným cílem registrovaného stabilizačního sociálního podniku je stabilní pracovní uplatnění osob se specifickými potřebami podle § 33a odst. 1 písm. d) zákona o zaměstnanosti, pokud jsou ke dni bezprostředně předcházejícímu vzniku pracovního poměru v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce a byly v posledních 24 měsících vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce v součtu alespoň 12 měsíců, nebo osob se zdravotním postižením.

(2) Registrovaný stabilizační sociální podnik musí zaměstnávat nejméně 50 % průměrného čtvrtletního přepočteného počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se specifickými potřebami podle § 33a odst. 1 písm. d) zákona o zaměstnanosti, pokud jsou před vznikem pracovního poměru v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce a byly v posledních 24 měsících vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce v součtu alespoň 12 měsíců, nebo osobami se zdravotním postižením. Pro účely plnění povinnosti podle věty první se osoba s těžším zdravotním postižením²⁵⁾ započítává třikrát.

§ 8

Registrovaný smíšený sociální podnik

(1) Registrovaný smíšený sociální podnik je současně registrovaným přístupným sociálním podnikem i registrovaným stabilizačním sociálním podnikem.

(2) Registrovaný smíšený sociální podnik musí zaměstnávat osoby podle § 6 odst. 4 a § 7 odst. 2 v poměru podle § 10 odst. 2 písm. c) části věty za středníkem, který uvede v žádosti o registraci, přičemž musí zaměstnávat vždy alespoň 1 osobu uvedenou v § 6 odst. 2 a alespoň 1 osobu uvedenou v § 7 odst. 2. Registrovaný smíšený sociální podnik je povinen v každé z částí určených poměrem podle věty první splnit povinnosti podle § 6 odst. 4 a § 7 odst. 2 v rámci poměru podle věty první pro registrovaný stabilizační sociální podnik i pro registrovaný přístupný sociální podnik.

(3) Poměr podle odstavce 2 určuje rozdělení průměrného čtvrtletního přepočteného počtu zaměstnanců mezi registrovaný stabilizační sociální podnik a registrovaný přístupný sociální podnik pro účely zjištění splnění povinnosti podle § 6 odst. 4 a § 7 odst. 2, přičemž odpracované hodiny zaměstnance v daném čtvrtletí lze započítat pouze do jedné části registrovaného smíšeného sociálního podniku.

(4) Povinnosti uvedené v § 6 odst. 3 a 5 se vztahují rovněž na registrovaný smíšený sociální podnik.

§ 9

Registrovaná sociální farma

²⁵⁾ § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Registrovaná sociální farma je registrovaný dostupný, stabilizační nebo smíšený sociální podnik, který je provozován zemědělským podnikatelem podle zákona o zemědělství²⁶⁾,

a) na kterého je evidován alespoň 1 ha zemědělské půdy v evidenci využití půdy podle uživatelských vztahů podle zákona o zemědělství a

b) který je příjemcem přímé podpory podle zákona o zemědělství.

§ 10

Žádost o registraci sociálního podniku

(1) Registraci provádí ministerstvo na základě žádosti sociálního podniku (dále jen „žadatel“) podané ministerstvu na formuláři zveřejněném ministerstvem. Ministerstvo zveřejňuje formulář způsobem umožňujícím dálkový přístup.

(2) Žádost o registraci obsahuje

a) předmět podnikání žadatele,

b) jméno, příjmení, adresu trvalého bydliště, rodné číslo a e-mail nebo ID datové schránky oprávněného zástupce a kontaktní osoby,

c) druh registrovaného sociálního podniku podle § 4 odst. 2, o jehož registraci se žádá; v případě registrovaného smíšeného sociálního podniku žadatel uvede poměr, ve kterém se budou druhy registrovaného sociálního podniku uvedené v § 8 odst. 2 kombinovat, a

d) informaci, zda žadatel žádá o registraci na dobu určitou nebo neurčitou.

(3) Žadatel k žádosti o registraci přiloží

a) písemné čestné prohlášení o tom, že žadateli nebyla v 12 měsících přede dnem podání žádosti pravomocně uložena pokuta za přešůpek podle zákona o zaměstnanosti, zákona o inspekci práce²⁾ nebo na úseku ochrany životního prostředí³⁾, nebo žádost o prominutí splnění této podmínky podanou podle § 5 odst. 4,

b) projekt činnosti podle § 11,

²⁶⁾ Zákon č. 252/1997 Sb., o zemědělství, ve znění pozdějších předpisů.

c) výpis z evidence Rejstříku trestů podle § 5 odst. 1 písm. a); v případě zahraniční fyzické osoby též odpovídajících dokladů vydaných státem, jehož je občanem, jakož i státy, ve kterých se v posledních 3 letech zdržovala nepřetržitě déle než 6 měsíců, nebo v případě, že stát takový doklad nevydává, čestným prohlášením učiněným před příslušným správním nebo soudním orgánem tohoto státu, v případě právnické osoby se sídlem mimo území České republiky též odpovídajících dokladů vydaných státem, ve kterém má sídlo, jakož i státy, ve kterých v posledních 3 letech působila alespoň po dobu 6 měsíců. Doklady podle části věty první za středníkem nesmí být starší 3 měsíců,

d) potvrzení příslušného finančního úřadu podle § 5 odst. 1 písm. c), které nesmí být starší 10 dnů přede dnem podání žádosti,

e) písemné čestné prohlášení ve vztahu ke spotřební dani podle § 5 odst. 1 písm. c),

f) písemné čestné prohlášení podle § 5 odst. 1 písm. d),

g) písemné čestné prohlášení v případě, že není v obchodním rejstříku zapsán, podle § 5 odst. 1 písm. f).

(4) V případě žádosti o registraci registrovaného prostupného sociálního podniku a registrovaného smíšeného sociálního podniku je žadatel povinen rovněž předložit

a) popis způsobu zajištění integrační podpory,

b) náplň činnosti sociálního pracovníka²⁷⁾.

(5) V případě žádosti o registraci registrované sociální farmy je žadatel povinen rovněž předložit doklady o splnění podmínek podle § 9.

(6) Státní orgány, obce a kraje a jejich orgány, další právnické a fyzické osoby sdělují na výzvu ministerstva bezodkladně a bezplatně údaje o splnění podmínek uvedených v § 5 odst. 1.

(7) Za účelem ověření, zda žadatel splňuje předpoklad bezúhonnosti podle § 5 odst. 1 písm. a), si ministerstvo může vyžádat od Rejstříku trestů výpis z evidence Rejstříku trestů týkající se žadatele, pokud žadatel sdělí ministerstvu potřebné údaje k opatření tohoto výpisu; žádost se podává v elektronické podobě, a to způsobem umožňujícím dálkový přístup.

(8) Řízení o registraci nepodléhá správnímu poplatku.

§ 11

Projekt činnosti

²⁷⁾ § 109 až 111 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

(1) Projekt činnosti je popis společensky prospěšného cíle sociálního podniku a způsobu jeho naplňování, měření a hodnocení.

(2) Projekt činnosti, přiložený k žádosti o registraci, obsahuje

a) plánovaný počet všech zaměstnanců registrovaného sociálního podniku, z toho počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se specifickými potřebami a osobami se zdravotním postižením registrovaného sociálního podniku,

b) vymezení cílových skupin zaměstnanců, kteří jsou osobami se specifickými potřebami podle § 33a odst. 1 písm. a) až e) a h) a § 33a odst. 2 písm. c) bod 6 a písm. e) a f) zákona o zaměstnanosti anebo osobami se zdravotním postižením,

c) popis způsobu naplňování společensky prospěšných cílů,

d) popis způsobu posilování sociálních kompetencí zaměstnanců, kteří jsou osobami se specifickými potřebami a osobami se zdravotním postižením, a poskytování integrační podpory,

e) popis způsobu zapojení registrovaného sociálního podniku do širších aktivit k plnění veřejného nebo komunitního zájmu,

f) popis plánu naplňování environmentálních aspektů činnosti sociálního podniku a

g) stanovení časového rozvrhu postupného plnění povinností registrovaného sociálního podniku v případě registrace na dobu určitou.

§ 12

Hodnotitel

(1) Hodnotitel zpracovává stanovisko podle § 13 nebo 20. Hodnotitelem může být fyzická osoba zapsaná na seznamu vedeném ministerstvem, která je

- a) plně svéprávná,
- b) bezúhonná a
- c) odborně způsobilá.

(2) Ministerstvo vede veřejně přístupný seznam hodnotitelů. Seznam hodnotitelů není informačním systémem veřejné správy. Osoba uvedená v odstavci 1 je zapsána do

seznamu na základě žádosti. Přílohou žádosti je výpis z rejstříku trestů ne starší 3 měsíců a doklady o odborné způsobilosti podle odstavce 3.

(3) Odborně způsobilou je fyzická osoba s vysokoškolským vzděláním v magisterském nebo doktorském studijním programu zaměřeném na sociální práci, sociální ekonomiku, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči, sociální patologii, právo nebo speciální pedagogiku, akreditovaném podle jiného právního předpisu²⁸⁾ s praxí v uvedených oborech v délce alespoň 5 let.

(4) Odborně způsobilou je taktěž fyzická osoba s vysokoškolským vzděláním, která byla alespoň 4 roky členem statutárního orgánu registrovaného sociálního podniku; to neplatí v případě registrovaného sociálního podniku, jehož registrace byla ministerstvem zrušena podle § 21 odst. 2 písm. b) nebo odst. 3.

(5) Hodnotitel je povinen vystupovat nestranně a nezávisle a zachovávat mlčenlivost o všech skutečnostech, o nichž se dozvěděl v souvislosti s výkonem funkce hodnotitele podle tohoto zákona.

(6) Ministerstvo provede výmaz hodnotitele ze seznamu hodnotitelů, pokud hodnotitel dvakrát v období 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců zpracuje stanovisko k žádosti v rozporu s § 13 odst. 2 až 4.

§ 13

Stanovisko k žádosti a šetření na místě

(1) Ministerstvo ve lhůtě 10 dnů od zahájení řízení o registraci ustanoví usnesením hodnotitele pro vypracování stanoviska k žádosti, které je podkladem pro rozhodnutí ministerstva o registraci. Usnesení se oznamuje pouze hodnotiteli.

(2) Hodnotitel ve lhůtě 15 dnů od doručení usnesení podle odstavce 1 zpracuje písemné stanovisko k žádosti. V případě zjištění nedostatků žádosti o registraci hodnotitel tyto nedostatky označí a vydá stanovisko s výhradou a doporučením na doplnění a úpravu žádosti o registraci a jejich podkladů. Nezjistí-li hodnotitel nedostatky bránící registraci, označí žádost o registraci jako vyhovující.

(3) V rámci stanoviska k žádosti hodnotitel posoudí

- a) předložený projekt činnosti,
- b) popis způsobu zajištění integrační podpory podle § 6 odst. 5 v případě žádosti o registraci prostupného nebo smíšeného sociálního podniku.

²⁸⁾ Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů.

(4) Při hodnocení předložených dokumentů hodnotitel posoudí jejich věcnou úplnost, a to zejména zda

- a) jsou jednotlivé části projektu činnosti podrobně popsány,
- b) je popsán způsob naplňování společensky prospěšných cílů v souladu s aktuálními poznatky z oblasti sociálního podnikání a integrace osob na trh práce,
- c) předmět činnosti žadatele odpovídá cílové skupině zaměstnanců, kteří jsou osobami se specifickými potřebami anebo osobami se zdravotním postižením,
- d) je v případě žádosti o registraci prostupného nebo smíšeného sociálního podniku dostatečně vymezena činnost sociálního pracovníka.

(5) Ministerstvo může bez zbytečného odkladu po obdržení stanoviska za účasti hodnotitele a žadatele provést za účelem ověření informací tvrzených v žádosti o registraci a jejich přílohách a proveditelnosti navrhovaného projektu činnosti šetření na místě. Žadatel je povinen při šetření na místě poskytnout ministerstvu součinnost, jinak ministerstvo řízení o registraci zastaví. O průběhu šetření na místě ministerstvo vyhotoví písemný protokol, který doručí žadateli. K protokolu má žadatel možnost se vyjádřit do 3 dnů od jeho doručení. Protokol je podkladem pro rozhodnutí ministerstva o registraci.

(6) Hodnotitel je povinen odmítnout zpracování stanoviska k žádosti o registraci v případě, že se nachází ve střetu zájmů, který by ohrožoval jeho nestrannost nebo nezávislost v souvislosti s hodnocením žádosti o registraci. O této skutečnosti je hodnotitel povinen informovat ministerstvo bez zbytečného odkladu.

§ 14

Řízení o registraci

(1) Rozhodnutí o registraci vydá ministerstvo nejpozději do 60 dnů ode dne zahájení řízení o registraci.

(2) Ministerstvo provede registraci na dobu neurčitou, pokud žadatel splnil podmínky registrace podle § 5 odst. 1 a plní povinnosti druhu registrovaného sociálního podniku podle § 6 až 9.

(3) Ministerstvo provede registraci na dobu určitou v případě, že žadatel ještě nesplnil povinnosti sociálního podniku podle § 3 odst. 4 nebo druhu registrovaného

sociálního podniku podle § 6 odst. 4 nebo 5, § 7 odst. 2. Registrace podle věty první se provede na dobu 12 měsíců. Žadatel je povinen povinnosti podle věty první splnit nejpozději do 12 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o registraci a bezodkladně písemně oznámit jejich splnění ministerstvu.

(4) V den nabytí právní moci rozhodnutí o registraci provede ministerstvo registraci.

§ 15

Další povinnosti registrovaného sociálního podniku

(1) Registrovaný sociální podnik je povinen vést účetnictví v plném rozsahu²⁹⁾.

(2) Registrovaný sociální podnik uveřejňuje bez zbytečného odkladu po své registraci a dále průběžně, a to způsobem umožňujícím dálkový přístup, který je pro veřejnost bezplatný, tak, aby informace byly dostupné jednoduchým způsobem po zadání elektronické adresy,

a) sídlo nebo místo podnikání a předmět podnikání, identifikační číslo, v případě právnické osoby statutární orgán a jeho složení,

b) zakladatelské dokumenty,

c) projekt činnosti,

d) rozhodnutí o registraci,

e) přehled příspěvků podle jiného právního předpisu³⁰⁾, které získal, včetně údaje o poskytnutém motivačním příspěvku podle § 23,

f) zprávu o činnosti.

(3) Registrovaný sociální podnik, bez ohledu na počet zaměstnanců, je povinen informovat zaměstnance o záležitostech uvedených v § 279 zákoníku práce a projednat s nimi záležitosti uvedené v § 280 zákoníku práce. Registrovaný sociální podnik je povinen informovat zaměstnance o tom, jakým způsobem plní povinnosti podle tohoto zákona.

²⁹⁾ Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů.

³⁰⁾ Např. § 78a a 104 odst. 2 písm. e), f), a g) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

(4) Registrovaný sociální podnik je povinen průběžně evidovat celkový počet všech zaměstnanců a počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se specifickými potřebami a osobami se zdravotním postižením. Osoby se specifickými potřebami je registrovaný sociální podnik povinen evidovat v členění podle § 33a odst. 1 a 2 zákona o zaměstnanosti, a to spolu s dobou jejich předešlého vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce České republiky. Současně je registrovaný sociální podnik povinen vést informace o plnění podmínek podle § 6 odst. 4 nebo § 7 odst. 2 v průměrných čtvrtletních přepočtených počtech zaměstnanců.

§ 16

Garanční výbor

(1) Zaměstnával-li registrovaný sociální podnik za poslední kalendářní rok více než 10 osob uvedených v § 6 a 7 nebo dosáhl-li obratu přesahujícího objem 10 000 000 Kč, je povinen zřídit z řad svých zaměstnanců garanční výbor.

(2) Garanční výbor má nejméně 3 členy. Alespoň 1 člen je plně svéprávnou osobou se zdravotním postižením nebo osobou se specifickými potřebami v rozsahu plnění povinností člena garančního výboru podle odstavce 3; to neplatí, pokud registrovaný sociální podnik žádnou takovou osobu nezaměstnává.

(3) Garanční výbor

- a) se vyjadřuje ke zprávě o činnosti podle § 16,
- b) zaujímá stanoviska a doporučení ke směřování registrovaného sociálního podniku,
- c) se seznamuje s účetními doklady a doklady týkajícími se směřování registrovaného sociálního podniku,
- d) průběžně kontroluje naplňování společensky prospěšných cílů registrovaným sociálním podnikem a navrhuje zlepšování jejich naplňování.

§ 17

Zpráva o činnosti

(1) Zpráva o činnosti obsahuje údaje o činnosti registrovaného sociálního podniku vztahující se k období, za které je zpráva o činnosti zpracována. Jedná se zejména o

- a) počet všech zaměstnanců registrovaného sociálního podniku, z toho průměrné čtvrtletní přepočtené počty zaměstnanců, kteří jsou osobami se specifickými potřebami nebo osobami se zdravotním postižením,
- b) seznam cílových skupin zaměstnanců, kteří jsou osobami se specifickými potřebami,

- c) způsob naplňování společensky prospěšných cílů,
- d) u registrovaného dostupného sociálního podniku počet bývalých zaměstnanců, kteří jsou osobami se specifickými potřebami nebo osobami se zdravotním postižením, za které může náležet motivační příspěvek podle § 22,
- e) způsob posilování kompetencí zaměstnanců, kteří jsou osobami se specifickými potřebami, a poskytování integrační podpory,
- f) způsob použití dosaženého zisku podle § 3 odst. 4,
- g) zapojení registrovaného sociálního podniku do aktivit k plnění veřejného nebo komunitního zájmu,
- h) popis naplňování environmentálních aspektů činnosti registrovaného sociálního podniku,
- i) zhodnocení naplňování společensky prospěšných cílů.

(2) Zprávu o činnosti s vyjádřením garančního výboru předkládá registrovaný sociální podnik ministerstvu jednou ročně v prvních třech letech po registraci. V dalších letech předkládá registrovaný sociální podnik zprávu o činnosti jednou za dva roky.

(3) Zprávu o činnosti podle odstavce 1 podá registrovaný sociální podnik elektronicky ministerstvu do 1. července následujícího kalendářního roku.

(4) Ministerstvo může vyzvat registrovaný sociální podnik o doplnění zprávy o činnosti, a to do 60 dnů od doručení zprávy o činnosti. Registrovaný sociální podnik ji následně musí do 30 dnů od obdržení výzvy doplnit.

§ 18

Registr sociálních podniků

(1) Ministerstvo je správcem a vede v elektronické podobě veřejně přístupný registr sociálních podniků (dále jen „registr“), který není informačním systémem veřejné správy.

(2) Registr obsahuje

- a) název nebo jméno a příjmení registrovaného sociálního podniku,
- b) identifikační číslo registrovaného sociálního podniku,
- c) sídlo nebo místo a předmět podnikání nebo předmět činnosti registrovaného sociálního podniku,

d) druh registrovaného sociálního podniku, v případě registrované sociální farmy uvedení, zda je registrovaným prostupným, stabilizačním nebo smíšeným sociálním podnikem,

e) datum registrace, včetně informace, zda byla registrace provedena na dobu určitou nebo neurčitou,

f) projekt činnosti,

g) zprávy o činnosti,

h) den zániku nebo zrušení registrace.

(3) Údaje o registrovaném sociálním podniku jsou v registru uchovávány po dobu nejméně 10 let ode dne zániku registrace.

§ 19

Zákaz užívání názvu „Registrovaný sociální podnik“

Zakazuje se použití v názvu nebo popisu své činnosti slov „registrovaný sociální podnik“, pokud není veden v registru.

§ 20

Změna registrace

(1) Pokud u registrovaného sociálního podniku dojde ke změně údajů zapsaných v registru, je registrovaný sociální podnik povinen do 15 dnů od této změny požádat ministerstvo o změnu registrace. Žádost o změnu se podává na formuláři zveřejněném ministerstvem způsobem umožňujícím dálkový přístup. Ustanovení § 14 se na řízení o změně registrace použije obdobně. Hodnotitele ministerstvo vyzve ke zpracování stanoviska pouze v případě, kdy registrovaný sociální podnik žádá o změnu druhu registrovaného sociálního podniku podle § 4 odst. 2.

(2) V případě, že žadatel, kterému byla provedena registrace podle § 14 odst. 3, splní veškeré podmínky pro provedení registrace podle § 14 odst. 2, může požádat o změnu registrace na dobu neurčitou. Ministerstvo ověří splnění podmínek podle § 14 odst. 3.

(3) Přešla-li práva a povinnosti zaměstnavatele smrtí fyzické osoby, která je registrovaným sociálním podnikem, na jinou osobu podle § 342 zákoníku práce, je tato osoba, splňuje-li podmínky podle § 5, oprávněna do 30 dní ode dne, kdy k takové skutečnosti došlo, požádat ministerstvo o změnu registrace, jinak registrace zaniká. Ustanovení odstavce 1 věty druhé až čtvrté platí obdobně.

(4) Došlo-li k přeměně právnické osoby, která je registrovaným sociálním podnikem, je nástupnická právnická osoba v případě, že na ni přecházejí práva a povinnosti zaměstnavatele a splňuje-li podmínky podle § 5, oprávněna do 30 dní ode dne, kdy k takové skutečnosti došlo, požádat ministerstvo o změnu registrace, jinak registrace zaniká. Ustanovení odstavce 1 věty druhé až čtvrté platí obdobně.

§ 21

Zánik a zrušení registrace

(1) Registrace zaniká

a) smrtí fyzické osoby, která je registrovaným sociálním podnikem, nebo jejím prohlášením za mrtvou, pokud práva a povinnosti nepřecházejí na jinou osobu podle § 20 odst. 3,

b) zánikem právnické osoby, která je registrovaným sociálním podnikem, pokud práva a povinnosti nepřecházejí na nástupnickou právnickou osobu podle § 20 odst. 4,

c) uplynutím doby registrace na dobu určitou, nebo

d) nabytím právní moci rozhodnutí ministerstva o zrušení registrace.

(2) Ministerstvo registraci zruší

a) na žádost registrovaného sociálního podniku, nebo

b) z moci úřední, jestliže registrovaný sociální podnik

1. v kalendářním čtvrtletí nezaměstnával předepsaný podíl osob podle § 6 až 8,

2. ve zprávě o činnosti neuvedl povinné náležitosti podle tohoto zákona a nedoplnil ji ani po výzvě ministerstva,

3. ve zprávě o činnosti opakovaně uvedl nepravdivé údaje, ledaže šlo o údaje, u nichž po něm nelze spravedlivě požadovat, aby věděl, že jsou nepravdivé,

4. přestal splňovat podmínky pro provedení registrace podle § 5 odst. 1 písm. a), b), f) až h),

5. nezřídil garanční výbor podle § 17, nebo

6. výsledkem kontroly podle § 23 je závěr, že registrovaný sociální podnik má zásadní nedostatky, nebo registrovaný sociální podnik neodstranil nedostatky ve stanovené lhůtě podle § 23 odst. 4.

(3) Ministerstvo může registraci zrušit z moci úřední, jestliže registrovaný sociální podnik

a) včas nezaslal zprávu o činnosti, nebo

b) přestal splňovat podmínky pro provedení registrace podle § 5 odst. 1 písm. c) až e).

(4) Ministerstvo provede výmaz z registru bezprostředně poté, co se o zániku registrace dozví.

(5) Registraci nelze z moci úřední zrušit, pokud uplynuly více než tři roky od vzniku právní skutečnosti, která by byla jinak důvodem k jejímu zrušení. To neplatí, pokud registrovaný sociální podnik přestal splňovat podmínku bezúhonnosti.

(6) Je-li zahájeno řízení o zrušení registrace podle odstavce 2 písm. b), nelze rozhodnout o zrušení registrace podle odstavce 2 písm. a) dříve, než bude rozhodnuto o zrušení registrace podle odstavce 2 písm. b).

(7) Osoba, které zanikla registrace podle odstavce 1 písm. c), může další registraci na dobu určitou získat znovu nejdříve po uplynutí 12 měsíců od zániku registrace

(8) Osoba, které byla registrace zrušena, může registraci získat znovu nejdříve po uplynutí 3 let ode dne, kdy nabylo právní moci rozhodnutí o jejím zrušení.

§ 22

Motivační příspěvek

(1) Motivační příspěvek (dále jen „příspěvek“) se poskytuje registrovanému prostupnému sociálnímu podniku nebo registrovanému smíšenému sociálnímu podniku, registrovanému na dobu neurčitou, za účelem pracovní integrace osob se specifickými potřebami nebo osob se zdravotním postižením podle § 6 odst. 3. Pro poskytování příspěvku je příslušná krajská pobočka Úřadu práce, v jejímž obvodu má prostupný sociální podnik nebo smíšený sociální podnik sídlo nebo místo podnikání.

(2) Registrovanému prostupnému sociálnímu podniku nebo registrovanému smíšenému sociálnímu podniku vznikne nárok na příspěvek na osobu se specifickými potřebami nebo osobu se zdravotním postižením podle § 6 odst. 3 pokud

a) zaměstnává v pracovním poměru osobu se specifickými potřebami nebo osobu se zdravotním postižením podle § 6 odst. 3 nepřetržitě minimálně po dobu 1 roku (dále jen „integrováná osoba“), přičemž maximální délka doby, po kterou je určitý zaměstnanec pro účely poskytování příspěvku hodnocen jako osoba se specifickými potřebami podle § 6 odst. 3, činí 4 roky od vzniku pracovního poměru,

b) pracovní poměr integrované osoby skončí dohodou podle § 49 zákoníku práce,

c) integrováná osoba uzavře pracovní poměr se zaměstnavatelem, který není registrovaným sociálním podnikem nebo zaměstnavatelem uznaným za zaměstnavatele na chráněném trhu práce podle § 78 zákona o zaměstnanosti (dále jen „nový zaměstnavatel“) s dnem nástupu do práce nejpozději první den měsíce následujícího po měsíci, ve kterém došlo ke skončení pracovního poměru u registrovaného prostupného sociálního podniku nebo registrovaného smíšeného sociálního podniku,

d) po dobu, za kterou náleží příspěvek zaměstnává nový zaměstnavatel integrovanou osobu v pracovním poměru minimálně v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby podle § 79 zákoníku práce,

e) po dobu, za kterou náleží příspěvek, nepobírá nový zaměstnavatel na integrovanou osobu jiný příspěvek poskytovaný Úřadem práce, jehož výše se stanoví na základě skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy, 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, nebo nepobírá finanční prostředky z programů Evropského sociálního fondu,

f) po dobu, za kterou náleží příspěvek, není integrováná osoba vedena Úřadem práce v evidenci uchazečů o zaměstnání,

g) na integrovanou osobu, na kterou je příspěvek žádán, nebyl dosud Úřadem práce poskytnut druhý pololetní příspěvek podle odstavce 6 písm. b).

(3) V případě osoby se specifickými potřebami podle § 33a odst. 2 písm. e) zákona o zaměstnanosti po ukončení výkonu trestu odnětí svobody, se do minimální doby, po kterou musí být tato osoba nepřetržitě zaměstnána podle odstavce 2 písm. a), započítává i délka zaměstnávání odsouzeného u registrovaného sociálního podniku podle jiného právního předpisu³¹⁾. To neplatí, pokud tato osoba nebyla u registrovaného sociálního podniku zaměstnána alespoň po dobu 3 měsíců po ukončení výkonu trestu odnětí svobody.

(4) V případě, že o poskytnutí příspěvku na tutéž integrovanou osobu požádá více registrovaných prostupných sociálních podniků nebo registrovaných smíšených sociálních podniků a vznikne-li žádajícím registrovaným sociálním podnikům na

³¹⁾ Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

příspěvek nárok, poskytne se příspěvek tomu žadateli, u něhož vznikl integrované osobě pracovní poměr nejdříve.

(5) Příspěvek se poskytuje registrovanému prostupnému sociálnímu podniku nebo registrovanému smíšenému sociálnímu podniku pololetně. První pololetí pro účely poskytování příspěvku počíná prvním dnem měsíce následujícího po měsíci, ve kterém došlo ke skončení pracovního poměru integrované osoby u registrovaného prostupného sociálního podniku nebo registrovaného smíšeného sociálního podniku. Pololetní výše příspěvku na jednu integrovanou osobu odpovídá dvojnásobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém došlo ke skončení pracovního poměru integrované osoby u registrovaného prostupného sociálního podniku nebo registrovaného smíšeného sociálního podniku. Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv.

(6) Na jednu integrovanou osobu se registrovanému prostupnému sociálnímu podniku nebo registrovanému smíšenému sociálnímu podniku poskytnou maximálně dva pololetní příspěvky v závislosti na délce trvání pracovního poměru integrované osoby u nového zaměstnavatele

a) první pololetní příspěvek se poskytne v případě, že pracovní poměr integrované osoby u nového zaměstnavatele trvá nepřetržitě alespoň 6 kalendářních měsíců od prvního dne měsíce následujícího po měsíci, ve kterém došlo ke skončení pracovního poměru u registrovaného prostupného sociálního podniku nebo registrovaného smíšeného sociálního podniku,

b) druhý pololetní příspěvek se poskytne v případě, že pracovní poměr integrované osoby u nového zaměstnavatele trvá nepřetržitě alespoň 12 kalendářních měsíců od prvního dne měsíce následujícího po měsíci, ve kterém došlo ke skončení pracovního poměru u registrovaného prostupného sociálního podniku nebo registrovaného smíšeného sociálního podniku.

(7) Příspěvek se poskytuje na základě žádosti registrovaného prostupného sociálního podniku nebo registrovaného smíšeného sociálního podniku o poskytnutí pololetního příspěvku. Žádost lze podat krajské pobočce Úřadu práce nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po skončení pololetí podle odstavce 5, za které je o příspěvek žádáno.

(8) Žádost podle odstavce 6 musí obsahovat

a) identifikační údaje registrovaného prostupného sociálního podniku nebo registrovaného smíšeného sociálního podniku,

- b) identifikační údaje integrované osoby, na kterou se příspěvek žádá,
- c) informace, zda se jedná o první nebo druhý pololetní příspěvek na integrovanou osobu,
- d) informace o splnění podmínek uvedených v odstavci 2 písm. a) až d).

(9) Součástí žádosti o poskytnutí příspěvku je

- a) pracovní smlouva uzavřená mezi integrovanou osobou a registrovaným prostupným sociálním podnikem nebo registrovaným smíšeným sociálním podnikem,
- b) dohoda o skončení pracovního poměru podle odstavce 2 písm. b),
- c) pracovní smlouva uzavřená mezi integrovanou osobou a novým zaměstnavatelem,
- d) písemný souhlas integrované osoby s předložením dokladů uvedených pod písmeny a) až c),
- e) doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu.

(10) Příspěvek je splatný nejpozději do 14 kalendářních dnů ode dne doručení úplné a řádné vyplněné žádosti podle odstavců 7 a 8.

(11) O poskytnutí příspěvku vydá krajská pobočka Úřadu práce oznámení.

(12) Krajská pobočka Úřadu práce vydá rozhodnutí o neposkytnutí příspěvku, pokud registrovaným prostupným sociálním podnikem nebo registrovaným smíšeným sociálním podnikem nejsou splněny podmínky uvedené v odstavci 2.

(13) Poskytnutý příspěvek je registrovaný prostupný sociální podnik nebo registrovaný smíšený sociální podnik povinen vrátit, jestliže mu byl vyplacen na základě nesprávných údajů neprávem. Lhůta k vrácení příspěvku činí 30 kalendářních dnů ode dne doručení výzvy Úřadu práce k vrácení příspěvku. Nevrácení příspěvku ve stanovené lhůtě je porušením rozpočtové kázně a bude postihováno odvodem podle zvláštního právního předpisu.

(14) Příspěvek se nepovažuje za dotaci podle zvláštního právního předpisu³²⁾.

(15) Příspěvek nelze postihnout výkonem rozhodnutí nebo exekucí vedenou proti registrovanému prostupnému sociálnímu podniku nebo registrovanému smíšenému sociálnímu podniku jako povinnému.

Kontrolní činnost

§ 23

(1) Ministerstvo provádí kontrolu činnosti registrovaného sociálního podniku. V rámci této kontroly ministerstvo kontroluje, zda registrovaný sociální podnik plní povinnosti podle tohoto zákona, a to v rozsahu, ve kterém ji nevykonávají jiné správní orgány podle jiného právního předpisu³³⁾. V rámci kontroly podle věty druhé ministerstvo kontroluje zejména, zda jsou skutečnosti uvedené ve zprávě o činnosti pravdivé a zda jsou naplňovány společensky prospěšné cíle.

(2) Na postup při kontrole podle odstavce 1 se nevztahuje kontrolní řád³⁴⁾.

(3) O výsledku kontroly vyhotoví ministerstvo protokol o kontrole, jehož vyhotovení doručí registrovanému sociálnímu podniku. Výsledkem kontroly může být závěr o tom, že nebyly zjištěny žádné nedostatky, byly zjištěny nedostatky nebo byly zjištěny zásadní nedostatky v činnosti registrovaného sociálního podniku. Za zásadní nedostatek se považuje neplnění projektu činnosti podle § 11.

(4) V případě zjištěných nedostatků, jiných než zásadních, stanoví ministerstvo lhůtu pro jejich odstranění. Neodstraní-li registrovaný sociální podnik nedostatek v ministerstvem stanovené lhůtě, ministerstvo registraci zruší.

³²⁾ Zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů.

³³⁾ Např. § 125 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, nebo § 3 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

³⁴⁾ Zákon č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád), ve znění pozdějších předpisů.

(5) Registrovaný sociální podnik je povinen vytvořit podmínky pro výkon kontroly a poskytovat k tomu potřebnou součinnost.

(6) Ministerstvo může v odůvodněných případech vyzvat registrovaný sociální podnik, aby se v určené lhůtě dostavil na pracoviště ministerstva a předložil doklady potřebné k provedení kontroly; registrovaný sociální podnik je povinen této výzvy uposlechnout, pokud neprokáže vážnou překážku, která mu brání ve splnění této povinnosti v určené lhůtě.

(7) Ministerstvo na požádání sdělí výsledky kontrol jinému kontrolnímu orgánu nebo orgánu veřejné moci, jestliže jsou potřebné pro výkon jeho působnosti.

(8) Ministerstvo poskytuje informace o zjištěných nedostatcích Státnímu úřadu inspekce práce a České správě sociálního zabezpečení, pokud se týkají jejich činnosti nebo pokud se jedná o nedostatky související se zaměstnáváním osob se specifickými potřebami nebo osob se zdravotním postižením, a to do 15 dnů ode dne zjištění těchto nedostatků.

Společná ustanovení

§ 24

(1) Registrace sociálního podniku v systému Společenství pro environmentální řízení podniků a audit (EMAS)³⁵⁾ se považuje za splnění povinnosti podle § 11 odst. 2 písm. f) a § 16 odst. 1 písm. h).

(2) Motivační příspěvek podle § 22, sleva na pojistném podle § 7aa zákona č. 598/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a sleva na dani podle § 35 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, je podporou malého rozsahu podle zákona č. 215/2004 Sb., o úpravě některých vztahů v oblasti veřejné podpory a o změně zákona o podpoře výzkumu a vývoje, ve znění pozdějších předpisů.

§ 25

Pro účely tohoto zákona se zaměstnáváním osob se specifickými potřebami a osob se zdravotním postižením registrovaným sociálním podnikem rozumí závislá práce vykonávaná v pracovním poměru.

§ 26

³⁵⁾ Čl. 13 nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1221/2009 ze dne 25. listopadu 2009 o dobrovolné účasti organizací v systému Společenství pro environmentální řízení podniků a audit (EMAS) a o zrušení nařízení Rady (ES) č. 761/2001, rozhodnutí Komise 2001/681/ES a 2006/193/ES, v platném znění.

(1) Pro účely tohoto zákona se průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců zjišťuje jako podíl celkového počtu skutečně odpracovaných hodin těmito zaměstnanci v daném kalendářním čtvrtletí, zvýšený o neodpracované hodiny

- a) v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, za kterou je poskytováno nemocenské,
- b) v důsledku čerpání dovolené,
- c) z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele,
- d) z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance, pokud se jedná o překážky, při kterých má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy nebo platu³⁶⁾ nebo mu podle § 192 odst. 1 část věty druhé za středníkem zákoníku práce náhrada mzdy nebo platu nepřísluší,
- e) v důsledku ošetřování dítěte nebo péče o ně nebo ošetřování jiného člena domácnosti, za které náleží ošetřovné³⁷⁾,

a celkové stanovené týdenní pracovní doby³⁸⁾ bez svátků připadající v daném čtvrtletí na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu²²⁾.

(2) Provozuje-li sociální podnik nebo registrovaný sociální podnik jako zaměstnavatel svou činnost pouze po část kalendářního roku, použije se při zjišťování průměrného přepočteného počtu zaměstnanců celková stanovená pracovní doba bez svátků připadající na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu²²⁾ v těch měsících, ve kterých zaměstnavatel činnost vykonával.

(3) Průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců se zjišťuje jako součet průměrných přepočtených počtů zaměstnanců pracujících v jednotlivých pracovních režimech.

Zmocňovací ustanovení

§ 27

Vláda stanoví nařízením

- a) výši odměny hodnotitele, která musí činit nejméně 10 000 Kč za vyhotovení stanoviska a podmínky pro její poskytování, snížení, zvýšení nebo odeření,
- b) způsob a náležitosti vyúčtování činnosti hodnotitele,

³⁶⁾ Zákoník práce.
Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

³⁷⁾ § 39 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

³⁸⁾ § 79 zákoníku práce, ve znění zákona č. 362/2007 Sb.

- c) podmínky pro poskytování náhrady hotových výdajů hodnotitele,
- d) postup při zápisu hodnotitelů do seznamu hodnotitelů a podmínky jejich výmazu z tohoto seznamu a
- e) podrobnější postup, jakož i hlediska a požadavky pro ustanovení hodnotitele ze seznamu hodnotitelů.

ČÁST DRUHÁ

Změna zákona o daních z příjmů

§ 28

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění zákona č. 35/1993 Sb., zákona č. 96/1993 Sb., zákona č. 157/1993 Sb., zákona č. 196/1993 Sb., zákona č. 323/1993 Sb., zákona č. 42/1994 Sb., zákona č. 85/1994 Sb., zákona č. 114/1994 Sb., zákona č. 259/1994 Sb., zákona č. 32/1995 Sb., zákona č. 87/1995 Sb., zákona č. 118/1995 Sb., zákona č. 149/1995 Sb., zákona č. 248/1995 Sb., zákona č. 316/1996 Sb., zákona č. 18/1997 Sb., zákona č. 151/1997 Sb., zákona č. 209/1997 Sb., zákona č. 210/1997 Sb., zákona č. 227/1997 Sb., zákona č. 111/1998 Sb., zákona č. 149/1998 Sb., zákona č. 168/1998 Sb., zákona č. 333/1998 Sb., zákona č. 63/1999 Sb., zákona č. 129/1999 Sb., zákona č. 144/1999 Sb., zákona č. 170/1999 Sb., zákona č. 225/1999 Sb., nálezu Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. 3/2000 Sb., zákona č. 17/2000 Sb., zákona č. 27/2000 Sb., zákona č. 72/2000 Sb., zákona č. 100/2000 Sb., zákona č. 103/2000 Sb., zákona č. 121/2000 Sb., zákona č. 132/2000 Sb., zákona č. 241/2000 Sb., zákona č. 340/2000 Sb., zákona č. 492/2000 Sb., zákona č. 117/2001 Sb., zákona č. 120/2001 Sb., zákona č. 239/2001 Sb., zákona č. 453/2001 Sb., zákona č. 483/2001 Sb., zákona č. 50/2002 Sb., zákona č. 128/2002 Sb., zákona č. 198/2002 Sb., zákona č. 210/2002 Sb., zákona č. 260/2002 Sb., zákona č. 308/2002 Sb., zákona č. 575/2002 Sb., zákona č. 162/2003 Sb., zákona č. 362/2003 Sb., zákona č. 438/2003 Sb., zákona č. 19/2004 Sb., zákona č. 47/2004 Sb., zákona č. 49/2004 Sb., zákona č. 257/2004 Sb., zákona č. 280/2004 Sb., zákona č. 359/2004 Sb., zákona č. 360/2004 Sb., zákona č. 436/2004 Sb., zákona č. 562/2004 Sb., zákona č. 628/2004 Sb., zákona č. 669/2004 Sb., zákona č. 676/2004 Sb., zákona č. 179/2005 Sb., zákona č. 217/2005 Sb., zákona č. 342/2005 Sb., zákona č. 357/2005 Sb., zákona č. 441/2005 Sb., zákona č. 530/2005 Sb., zákona č. 545/2005 Sb., zákona č. 552/2005 Sb., zákona č. 56/2006 Sb., zákona č. 57/2006 Sb., zákona č. 109/2006 Sb., zákona č. 112/2006 Sb., zákona č. 179/2006 Sb., zákona č. 189/2006 Sb., zákona č. 203/2006 Sb., zákona č. 223/2006 Sb., zákona č. 245/2006 Sb., zákona č. 264/2006 Sb., zákona č. 267/2006 Sb., zákona č. 29/2007 Sb., zákona č. 67/2007 Sb., zákona č. 159/2007 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 296/2007 Sb., zákona č. 362/2007 Sb., zákona č. 126/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 482/2008 Sb., zákona č. 2/2009 Sb., zákona č. 87/2009 Sb., zákona č. 216/2009 Sb., zákona č. 221/2009 Sb., zákona č. 227/2009 Sb., zákona č. 281/2009 Sb., zákona č. 289/2009 Sb., zákona č. 303/2009 Sb., zákona č. 304/2009 Sb., zákona č. 326/2009 Sb., zákona č. 362/2009 Sb., zákona č. 199/2010 Sb., zákona č. 346/2010 Sb., zákona č. 348/2010 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., nálezu Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. 119/2011 Sb., zákona č. 188/2011 Sb., zákona č. 329/2011 Sb., zákona č. 353/2011 Sb., zákona č. 355/2011 Sb., zákona č. 370/2011 Sb., zákona č. 375/2011 Sb., zákona č.

420/2011 Sb., zákona č. 428/2011 Sb., zákona č. 458/2011 Sb., zákona č. 466/2011 Sb., zákona č. 470/2011 Sb., zákona č. 192/2012 Sb., zákona č. 399/2012 Sb., zákona č. 401/2012 Sb., zákona č. 403/2012 Sb., zákona č. 428/2012 Sb., zákona č. 500/2012 Sb., zákona č. 503/2012 Sb., zákona č. 44/2013 Sb., zákona č. 80/2013 Sb., zákona č. 105/2013 Sb., zákona č. 160/2013 Sb., zákona č. 215/2013 Sb., zákona č. 241/2013 Sb., zákonného opatření Senátu č. 344/ /2013 Sb., nálezů Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. 162/2014 Sb., zákona č. 247/2014 Sb., zákona č. 267/2014 Sb., zákona č. 332/2014 Sb., zákona č. 84/2015 Sb., zákona č. 127/2015 Sb., zákona č. 221/2015 Sb., zákona č. 375/2015 Sb., zákona č. 377/2015 Sb., zákona č. 47/2016 Sb., zákona č. 105/2016 Sb., zákona č. 113/2016 Sb., zákona č. 125/2016 Sb., zákona č. 148/2016 Sb., zákona č. 188/2016 Sb., nálezů Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. 271/2016 Sb., zákona č. 321/2016 Sb., zákona č. 454/2016 Sb., zákona č. 170/2017 Sb., zákona č. 200/2017 Sb., zákona č. 225/2017 Sb., zákona č. 246/2017 Sb., zákona č. 254/2017 Sb., zákona č. 293/2017 Sb., zákona č. 92/2018 Sb., zákona č. 174/2018 Sb., zákona č. 306/2018 Sb., zákona č. 32/2019 Sb., zákona č. 80/2019 Sb., zákona č. 125/2019 Sb., nálezů Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. 303/2019 Sb., zákona č. 364/2019 Sb., zákona č. 299/2020 Sb., zákona č. 343/2020 Sb., zákona č. 386/2020 Sb., zákona č. 450/2020 Sb., zákona č. 540/2020 Sb., zákona č. 543/2020 Sb., zákona č. 588/2020 Sb., zákona č. 609/2020 Sb., zákona č. 39/2021 Sb., zákona č. 251/2021 Sb., zákona č. 284/2021 Sb., zákona č. 285/2021 Sb., zákona č. 286/2021 Sb., zákona č. 297/2021 Sb., zákona č. 324/2021 Sb., zákona č. 329/2021 Sb., zákona č. 353/2021 Sb., zákona č. 142/2022 Sb., zákona č. 244/2022 Sb., zákona č. 366/2022 Sb., zákona č. 432/2022 Sb. a zákona č. 458/2022 Sb., a zákona č. .../2023 se mění takto:

1. V § 35 odst. 1 písmeno a) včetně poznámek pod čarou č. 33 a č. 142 zní:

„a) částku 18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením, s výjimkou zaměstnance s těžším zdravotním postižením³³⁾, a za zaměstnance registrovaného sociálního podniku, který je registrovaným prostupným sociálním podnikem nebo registrovaným smíšeným sociálním podnikem registrovaným na dobu neurčitou podle jiného právního předpisu¹⁴²⁾ (dále jen „registrovaný sociální podnik“) v pracovním poměru, který je osobou se specifickými potřebami podle § 33a odst. 1 písm. a), b), c), d), e) a h) zákona o zaměstnanosti, pokud je ke dni bezprostředně předcházejícímu vzniku pracovního poměru v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce České republiky a současně byl v posledních 24 měsících veden v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce České republiky v součtu alespoň 12 měsíců anebo podle § 33a odst. 2 písm. c) bod 6 zákona o zaměstnanosti, pokud je ke dni bezprostředně předcházejícímu vzniku pracovního poměru v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce České republiky.

³³⁾ § 67 zákona č. 435/2004 Sb.

¹⁴²⁾ Zákon č. .../2023 Sb., o sociálním podniku a o změně souvisejících zákonů.“

2. V § 35 odst. 1 písm. b) se za slova „zaměstnance s těžším zdravotním postižením³³⁾“ vkládají slova „a zaměstnance registrovaného sociálního podniku v pracovním poměru, který je osobou se specifickými potřebami podle § 33a odst. 2 písm. e) zákona o zaměstnanosti“.

ČÁST TŘETÍ

Změna zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

§ 29

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění zákona č. 10/1993 Sb., zákona č. 160/1993 Sb., zákona č. 307/1993 Sb., zákona č. 42/1994 Sb., zákona č. 241/1994 Sb., zákona č. 59/1995 Sb., zákona č. 118/1995 Sb., zákona č. 149/1995 Sb., zákona č. 160/1995 Sb., zákona č. 113/1997 Sb., zákona č. 134/1997 Sb., zákona č. 306/1997 Sb., zákona č. 18/2000 Sb., zákona č. 29/2000 Sb., zákona č. 118/2000 Sb., zákona č. 132/2000 Sb., zákona č. 220/2000 Sb., zákona č. 238/2000 Sb., zákona č. 492/2000 Sb., zákona č. 353/2001 Sb., zákona č. 263/2002 Sb., zákona č. 362/2003 Sb., zákona č. 424/2003 Sb., zákona č. 425/2003 Sb., zákona č. 437/2003 Sb., zákona č. 186/2004 Sb., zákona č. 281/2004 Sb., zákona č. 359/2004 Sb., zákona č. 436/2004 Sb., zákona č. 168/2005 Sb., zákona č. 253/2005 Sb., zákona č. 361/2005 Sb., zákona č. 377/2005 Sb., zákona č. 62/2006 Sb., zákona č. 189/2006 Sb., zákona č. 264/2006 Sb., zákona č. 585/2006 Sb., zákona č. 153/2007 Sb., zákona č. 181/2007 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 296/2007 Sb., zákona č. 305/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 2/2009 Sb., zákona č. 41/2009 Sb., zákona č. 158/2009 Sb., zákona č. 221/2009 Sb., zákona č. 227/2009 Sb., zákona č. 285/2009 Sb., zákona č. 303/2009 Sb., zákona č. 362/2009 Sb., zákona č. 347/2010 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., zákona č. 263/2011 Sb., zákona č. 341/2011 Sb., zákona č. 364/2011 Sb., zákona č. 365/2011 Sb., zákona č. 428/2011 Sb., zákona č. 458/2011 Sb., zákona č. 470/2011 Sb., zákona č. 399/2012 Sb., zákona č. 401/2012 Sb., zákona č. 503/2012 Sb., zákona č. 11/2013 Sb., zákonného opatření Senátu č. 344/2013 Sb., zákona č. 250/2014 Sb., zákona č. 267/2014 Sb., zákona č. 332/2014 Sb., zákona č. 131/2015 Sb., zákona č. 377/2015 Sb., zákona č. 47/2016 Sb., zákona č. 190/2016 Sb., zákona č. 24/2017 Sb., zákona č. 99/2017 Sb., zákona č. 183/2017 Sb., zákona č. 259/2017 Sb., zákona č. 310/2017 Sb., zákona č. 92/2018 Sb., zákona č. 32/2019 Sb., zákona č. 315/2019 Sb., zákona č. 255/2020 Sb., zákona č. 285/2020 Sb., zákona č. 540/2020 Sb., zákona č. 286/2021 Sb., zákona č. 216/2022 Sb., zákona č. 366/2022 Sb., zákona č. 455/2022 Sb., a zákona č. .../2023 se mění takto:

1. Za § 7a se vkládá nový § 7aa, který včetně poznámky pod čarou č. 79 zní:

„§ 7aa

(1) Zaměstnavatel, který je registrovaným prostupným sociálním podnikem, registrovaným smíšeným sociálním podnikem nebo registrovanou sociální farmou, je-li zároveň prostupným sociálním podnikem nebo registrovaným smíšeným sociálním podnikem, registrovaným na dobu neurčitou (dále jen „registrovaný sociální podnik“) podle zákona o sociálním podniku a o změně souvisejících zákonů (dále jen „zákon o sociálním podniku“), má nárok na slevu na pojistném za kalendářní měsíc za zaměstnance v pracovním poměru, který

- a) pečuje o dítě mladší 10 let, jehož je rodičem, nebo které má v péči nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu; za rozhodnutí příslušného orgánu se považuje rozhodnutí uvedené v § 7 odst. 10 zákona o státní sociální podpoře,
- b) osobně pečuje o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost), nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s touto osobou trvale žije a společně uhrazuje náklady na své potřeby; splnění této podmínky se nevyžaduje u osoby, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou,
- c) je osobou, která dosáhla nejvýše základního stupně vzdělání,
- d) je osobou, které u zaměstnavatele vznikl pracovní poměr v období 2 let ode dne ukončení soustavné přípravy na budoucí povolání; soustavná příprava na budoucí povolání se posuzuje podle § 5 písm. d) zákona o zaměstnanosti,
- e) je osobou, které byl udělen azyl nebo doplňková ochrana podle zákona o azylu,
- f) je osobou uvedenou v § 33a odst. 2 písm. c) bodu 6 zákona o zaměstnanosti, proti které je veden výkon rozhodnutí nebo exekuce podle zvláštního právního předpisu,
- g) je osobou uvedenou v § 33a odst. 2 písm. e) zákona o zaměstnanosti potřebující zvláštní pomoc; za tuto osobu se pro účely tohoto zákona považuje
1. osoba, která žije v mimořádně obtížných poměrech a které byla z tohoto důvodu v posledních 12 měsících před vznikem pracovního poměru poskytnuta služba sociální prevence podle zákona o sociálních službách,
 2. osoba bez přístřeší, je-li takovou osobou v den vzniku pracovního poměru,
 3. osoba po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence, došlo-li k tomuto ukončení nebo propuštění v posledních 12 měsících před vznikem pracovního poměru,
- h) je osobou, které u zaměstnavatele vznikl pracovní poměr v období 2 let ode dne ukončení pobytu v diagnostickém ústavu, dětském domově, dětském domově se školou nebo výchovném ústavu⁷⁹⁾.

(2) Podmínkou nároku na slevu na pojistném podle tohoto ustanovení je, že zaměstnanec uvedený v odstavci 1 písm. a) až f) byl veden alespoň po dobu 12 měsíců v posledních 24 měsících přede dnem vzniku pracovního poměru se zaměstnavatelem, který se stal registrovaným sociálním podnikem, v evidenci uchazečů o zaměstnání u krajské pobočky Úřadu práce a zároveň byl v této evidenci veden bezprostředně před vznikem pracovního poměru s tímto zaměstnavatelem; měsícem se rozumí 30 dní.

79) Zákon č. 109/2002 Sb., o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních a o preventivně výchovné péči ve školských zařízeních a o změně dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů.“.

2. V § 7b odst. 1 se slova „za kalendářní měsíc“ nahrazují slovy „podle § 7a za kalendářní měsíc“.

3. Za § 7b se vkládá nový § 7ba, který zní:

„§ 7ba

(1) Výše slevy na pojistném podle § 7aa za kalendářní měsíc činí

- a) 10 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců, na které je sleva uplatňována podle § 7aa odst. 1 písm. a) až f), a
- b) 24,8 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců, na které je sleva uplatňována podle § 7aa odst. 1 písm. g) a h);

sleva na pojistném se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru.

(2) Podmínky podle § 7aa odst. 1 pro uplatnění slevy na pojistném musí být u zaměstnance, za kterého lze slevu na pojistném uplatnit, splněny v den vzniku pracovního poměru.

(3) Podmínky podle § 7aa odst. 1 pro uplatnění slevy na pojistném musí být u zaměstnavatele, který je registrovaným sociálním podnikem, splněny po celý kalendářní měsíc, za který je sleva na pojistném uplatňována.

(4) Sleva na pojistném náleží zaměstnavateli, který je registrovaným sociálním podnikem, po dobu, po kterou trvá zaměstnanci uvedenému § 7aa odst. 1, za kterého slevu na pojistném uplatňuje, pracovní poměr, nejdéle však po dobu 2 let ode dne vzniku pracovního poměru, pokud v tento den byly u zaměstnance splněny podmínky nároku na slevu na pojistném zaměstnavatelem. Za den vzniku pracovního poměru se považuje den uvedený v pracovní smlouvě jako den nástupu do zaměstnání. Sleva na pojistném nenáleží za kalendářní měsíc, v jehož průběhu uplynula doba 2 let ode dne vzniku pracovního poměru.“.

4. Pod označením § 7c se doplňuje nadpis, který zní:

„Způsob uplatnění slevy na pojistném“.

5. V § 7c odst. 1 se slova „za kalendářní měsíc“ nahrazují slovy „podle § 7a nebo § 7aa za kalendářní měsíc“.

6. V § 7c odst. 3 se slova „odečtena, považuje se“ nahrazují slovy „odečtena, nebo, byla-li uplatněna po dni splatnosti pojistného, považuje se“.

7. V § 9 odst. 4 se slova „na pojistném aspoň“ nahrazují slovy „na pojistném podle § 7a nebo § 7aa aspoň“ a za slova „úhrn vyměřovacích základů těchto zaměstnanců“ se vkládají slova „podle výše slevy na pojistném“.
8. V § 9 odst. 4 se za slova „za tohoto zaměstnance,“ vkládají slova „nebo úhrn vyměřovacích základů tohoto zaměstnance ze všech zaměstnání u slevy podle § 7aa,“ a slova „a důvod podle § 7a odst. 1“ se nahrazují slovy „u slevy na pojistném podle § 7a, a důvod podle § 7a odst. 1 nebo § 7aa odst. 1“.
9. Nadpis nad označením § 23c zní:

„Společná ustanovení ke slevám na pojistném podle § 7a a § 7aa“.

10. V § 23c odst. 1 se slova „, poskytuje zaměstnavateli“ nahrazují slovy „podle § 7a nebo § 7aa, poskytuje zaměstnavateli“.
11. V § 23c odst. 2 se v úvodní části ustanovení slovo „zaměstnanec“ nahrazuje slovy „podle § 7a nebo § 7aa zaměstnanec“.
12. V § 23b odst. 2 písm. b) se za slova „osobu blízkou“ vkládají slova „nebo o jinou fyzickou osobu“ a na konci písmene b) se doplňují slova „; jde-li o slevu podle § 7aa čestným prohlášením o osobní péči o tuto osobu, trvalém žití a společné úhradě nákladů na své potřeby“.
13. V § 23c se na konci odstavce 2 tečka nahrazuje čárkou a doplňují se písmena f) až j), která včetně poznámky č. 80 znějí:
- „f) skutečnost, že je osobou, která dosáhla nejvýše základního stupně vzdělání, potvrzením školy o splnění povinné školní docházky a v případě osoby, která získala základní vzdělání, dokladem o dosažení základního vzdělání⁸⁰⁾ a čestným prohlášením o dosažení nejvýše základního stupně vzdělání,
 - g) skutečnost, že je osobou, které byl udělen azyl, nebo doplňková ochrana, průkazem povolení k pobytu azylanta, jde-li o osobu, které byl udělen azyl, nebo průkazem oprávnění k pobytu osoby požívající doplňkové ochrany, jde-li o osobu požívající doplňkové ochrany,
 - h) skutečnost, že je osobou uvedenou v § 7aa odst. 1 písm. f) pravomocným rozhodnutím o nařízení výkonu rozhodnutí nebo exekuce,
 - i) skutečnost, že je osobou uvedenou § 33a odst. 2 písm. e) zákona o zaměstnanosti potřebující zvláštní pomoc,
 - 1. dokladem vydaným obecním úřadem nebo zařízením, které této osobě poskytlo službu sociální prevence, jde-li o osobu, která žije v mimořádně obtížných poměrech a které byla z tohoto důvodu v posledních 12 měsících před vznikem

pracovního poměru poskytnuta služba sociální prevence podle zákona o sociálních službách,

2. dokladem vydaným obecním úřadem nebo zařízením, které této osobě poskytuje sociální službu podle zákona o sociálních službách, jde-li o osobu bez přístřeší,
 3. dokladem vydaným příslušným zařízením, jde-li o osobu, které byl v posledních 12 kalendářních měsících před vznikem pracovního poměru ukončen výkon trestu odnětí svobody nebo byla propuštěna z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence,
- j) skutečnost, že je osobou uvedenou v § 7aa odst. 1 písm. h) dokladem vydaným příslušným zařízením o ukončení pobytu v tomto zařízení.

⁸⁰⁾ § 54 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon).“.

14. V § 23c odst. 3 se v úvodní části ustanovení za slova „za zaměstnance“ vkládají slova „podle § 7a“.
15. V § 23d odst. 1 se v úvodní části ustanovení za slova „na pojistném“ vkládají slova „podle § 7a“.
16. Za § 23d vkládá nový § 23da, který zní:

„§ 23da

(1) Zaměstnavatel, který je registrovaným sociálním podnikem, je povinen mít ve své evidenci o zaměstnancích, za které uplatňuje slevu na pojistném podle § 7aa, tyto údaje a doklady:

- a) jméno a příjmení,
- b) důvod pro uplatnění slevy na pojistném podle § 7aa odst. 1,
- c) věk dítěte podle rodného listu předloženého podle § 23c odst. 2 písm. a),
- d) rozhodnutí příslušného orgánu uvedené v § 23c odst. 2 písm. a),
- e) doklady a údaje uvedené v § 23c odst. 2 písm. b), c), f) až j),
- f) potvrzení krajské pobočky Úřadu práce o vedení zaměstnance uvedeného v § 7aa v evidenci uchazečů o zaměstnání, vydaného této osobě po ukončení vedení v této evidenci.

(2) Zaměstnavatel, který je registrovaným sociálním podnikem, je povinen písemně informovat zaměstnance o tom, že za něho bude uplatňovat slevu na

pojistném podle § 7aa, a to před prvním uplatněním této slevy. Ustanovení § 23d odst. 2 věta druhá platí obdobně.“.

17. V § 23e odst. 1 a 2 se za slova „za zaměstnance“ vkládají slova „podle § 7a“.

18. V § 23f odst. 1 se na konci textu věty první doplňují slova „podle § 7a“.

19. V § 23f odst. 2 se slova „tato sleva“ nahrazují slova „sleva na pojistném podle § 7a nebo § 7aa“.

20. V § 23f odst. 3 se v úvodní části ustanovení za slova „na pojistném“ vkládají slova „podle § 7a“.

21. V § 23f se doplňuje odstavec 4, který zní:

„(4) Evidence zaměstnanců, za které je uplatňována sleva na pojistném podle § 7aa, obsahuje tyto údaje:

a) jméno a příjmení zaměstnance, rodné číslo a datum narození,

b) den, od kterého zaměstnavatel za tohoto zaměstnance slevu na pojistném uplatňuje,

c) důvod pro uplatnění slevy na pojistném podle § 7aa odst. 1,

d) sazbu slevy na pojistném za tohoto zaměstnance podle § 7ba odst. 1, a

e) den, za který byla sleva na pojistném uplatněna naposledy.“.

22. Za § 23f se vkládají nové § 23fa a 23fb, které znějí:

„§ 23fa

(1) Pro účely slevy na pojistném podle § 7aa je okresní správa sociálního zabezpečení nebo Česká správa sociálního zabezpečení oprávněna využívat údaje uvedené v registru sociálních podniků podle § 18 zákona o sociálním podniku vedeném ministerstvem, a to v elektronické podobě způsobem umožňujícím dálkový přístup.

(2) Na žádost okresní správy sociálního zabezpečení nebo České správy sociálního zabezpečení sděluje v elektronické podobě způsobem umožňujícím dálkový přístup

a) krajská pobočka úřadu práce údaje o době vedení osob podle § 7aa v evidenci uchazečů o zaměstnání,

b) poskytovatel sociálních služeb údaje o poskytnutí sociální služby osobě podle § 7aa.

§ 23fb

(1) Zaměstnavatel, který je registrovaným sociálním podnikem, může v kalendářním měsíci za téhož zaměstnance v jednom zaměstnání uplatnit slevu na pojistném podle § 7aa jen jednou, i když je u tohoto zaměstnance souběžně splněno více důvodů pro uplatnění této slevy.

(2) Zaměstnavatel, který je registrovaným sociálním podnikem, může v kalendářním měsíci za téhož zaměstnance v jednom zaměstnání uplatnit slevu na pojistném jen jednou, i když jsou u téhož zaměstnance v jednom zaměstnání souběžně splněny důvody pro uplatnění slevy na pojistném podle § 7a a zároveň podle § 7aa; přitom uplatnění slevy na pojistném podle § 7aa má vždy přednost před ostatními slevami na pojistném zaměstnavatele za zaměstnance.

(3) Vykonává-li zaměstnanec více zaměstnání v pracovním poměru u téhož zaměstnavatele, který je registrovaným sociálním podnikem, může zaměstnavatel uplatnit slevu na pojistném podle § 7aa za tohoto zaměstnance v každém z těchto zaměstnání.

(4) Vykonává-li zaměstnanec zaměstnání v pracovním poměru u více zaměstnavatelů, kteří jsou registrovaným sociálním podnikem, může každý z těchto zaměstnavatelů uplatnit slevu na pojistném podle § 7aa za tohoto zaměstnance v každém z těchto zaměstnání.“.

23. V § 25d odst. 1 se na konci písmene b) doplňují slova „anebo, pokud uplatnil slevu na pojistném podle § 7c odst. 1, nevedl na tomto přehledu údaje podle § 9 odst. 4“.

24. V § 25d odst. 1 se na konci písmene i) doplňují slova „anebo podle § 23da odst. 1“.

ČÁST ČTVRTÁ

Změna zákona o zaměstnanosti

§ 30

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 168/2005 Sb., zákona č. 202/2005 Sb., zákona č. 253/2005 Sb., zákona č. 350/2005 Sb., zákona č. 382/2005 Sb., zákona č. 413/2005 Sb., zákona č. 428/2005 Sb., zákona č. 444/2005 Sb., zákona č. 495/2005 Sb., zákona č. 109/2006 Sb., zákona č. 112/2006 Sb., zákona č. 115/2006 Sb., zákona č. 161/2006 Sb., zákona č. 165/2006 Sb., zákona č. 214/2006 Sb., zákona č. 264/2006 Sb., zákona č. 159/2007 Sb., zákona č. 181/2007 Sb., zákona č. 213/2007 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 362/2007 Sb., zákona č. 379/2007 Sb., zákona č. 57/2008 Sb., zákona č. 124/2008 Sb., zákona č. 129/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 382/2008 Sb., zákona č. 479/2008 Sb., zákona č. 158/2009 Sb., zákona č. 223/2009 Sb., zákona č. 227/2009 Sb., zákona č. 281/2009 Sb., zákona č. 326/2009 Sb.,

zákona č. 362/2009 Sb., zákona č. 149/2010 Sb., zákona č. 347/2010 Sb., zákona č. 427/2010 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., zákona č. 364/2011 Sb., zákona č. 365/2011 Sb., zákona č. 367/2011 Sb., zákona č. 375/2011 Sb., zákona č. 420/2011 Sb., zákona č. 470/2011 Sb., zákona č. 1/2012 Sb., zákona č. 401/2012 Sb., nálezu Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. 437/2012 Sb., zákona č. 505/2012 Sb., zákona č. 303/2013 Sb., zákona č. 306/2013 Sb., zákona č. 64/2014 Sb., zákona č. 101/2014 Sb., zákona č. 136/2014 Sb., nálezu Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. 219/2014 Sb., zákona č. 250/2014 Sb., zákona č. 84/2015 Sb., zákona č. 131/2015 Sb., zákona č. 203/2015 Sb., zákona č. 314/2015 Sb., zákona č. 317/2015 Sb., zákona č. 88/2016 Sb., zákona č. 137/2016 Sb., zákona č. 190/2016 Sb., zákona č. 24/2017 Sb., zákona č. 93/2017 Sb., zákona č. 183/2017 Sb., zákona č. 205/2017 Sb., zákona č. 206/2017 Sb., zákona č. 222/2017 Sb., zákona č. 327/2017 Sb., zákona č. 176/2019 Sb., zákona č. 210/2019 Sb., zákona č. 277/2019 Sb., zákona č. 365/2019 Sb., zákona č. 33/2020 Sb., zákona č. 161/2020 Sb., zákona č. 285/2020 Sb., zákona č. 248/2021 Sb., 261/2021 Sb., zákona č. 274/2021 Sb., zákona č. 216/2022 Sb., zákona č. 75/2023 Sb. a zákona č. .../2023 se mění takto:

1. V § 30 odst. 2 písmenu c) a v § 119a odstavci 2 se text „33 odst. 2“ nahrazuje textem „33b“.
2. V § 33 se na konci odstavce 1 doplňuje věta „Krajská pobočka Úřadu práce přistupuje k uchazečům o zaměstnání individuálně, přičemž komplexně posuzuje jejich schopnosti a možnosti uplatnění na trhu práce, a to zejména ve vztahu k jejich kvalifikaci, dosavadní délce doby zaměstnání, dovednostem, motivaci a výsledkům vyplývajícím z poskytnutého poradenství.“.
3. V § 33 odstavec 2 zní:
„(2) Zvýšená péče se věnuje fyzickým osobám, které ji vzhledem ke svým specifickým potřebám a situaci, v níž se nacházejí, potřebují, a to s ohledem na stupeň jejich profilace na trhu práce. Stupeň profilace fyzické osoby stanoví krajská pobočka Úřadu práce.“.
4. Za § 33 se vkládají nové § 33a a 33b, které znějí:

„§ 33a

(1) Osobou se specifickými potřebami, která se zařazuje do druhého stupně profilace osob na trhu práce, je zejména fyzická osoba, která je

a) osobou pečující o dítě mladší než 10 let, jehož je rodičem, nebo které má v péči nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu; za rozhodnutí příslušného orgánu se považuje rozhodnutí uvedené v § 7 odst. 10 zákona o státní sociální podpoře,

b) osobou osobně pečující o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s touto osobou trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto

podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou,

- c) osobou, která získala nejvýše základní stupeň vzdělání,
- d) osobou nad 55 let věku včetně,
- e) osobou do dvou let po ukončení soustavné přípravy na budoucí povolání [§ 5 písm. d)],
- f) vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců,
- g) osobou do 25 let věku včetně, která je vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 3 měsíce, nebo
- h) osobou, které byl udělen azyl nebo doplňková ochrana.

(2) Osobou se specifickými potřebami, která se zařazuje do třetího stupně profilace osob na trhu práce, je zejména fyzická osoba, která

- a) je osobou se zdravotním postižením podle § 67,
- b) je vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 24 měsíců,
- c) byla v posledních 24 měsících vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání v součtu alespoň 12 měsíců a která současně
 1. pečuje o dítě mladší než 10 let, jehož je rodičem, nebo které má v péči nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu; za rozhodnutí příslušného orgánu se považuje rozhodnutí uvedené v § 7 odst. 10 zákona o státní sociální podpoře,
 2. osobně pečuje o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s touto osobou trvale žije a společně uhrazuje náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou,
 3. je ve věku nad 55 let včetně,
 4. je ve věku do 25 let včetně,
 5. je osobou, která získala nejvýše základní stupeň vzdělání, nebo
 6. je osobou, proti které je veden výkon rozhodnutí nebo exekuce podle jiného právního předpisu,
- d) déle než 3 měsíce pobírá příspěvek na živobytí podle zákona o pomoci v hmotné nouzi,
- e) potřebuje zvláštní pomoc; touto osobou se rozumí osoba, která žije v mimořádně obtížných poměrech a které byla z tohoto důvodu v posledních 12 měsících poskytnuta služba sociální prevence podle zákona o sociálních službách, dále osoba bez přístřeší

a osoba po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence, nebo

f) je osobou po ukončení pobytu v diagnostickém ústavu, dětském domově, dětském domově se školou nebo výchovném ústavu¹¹⁰⁾.

(3) Fyzická osoba, která není osobou se specifickými potřebami, se zařazuje do prvního stupně profilace osob na trhu práce.

¹¹⁰⁾ Zákon č. 109/2002 Sb., o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních a o preventivně výchovné péči ve školských zařízeních a o změně dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

§ 33b

Individuální akční plán

(1) Ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce slouží individuální akční plán. Individuální akční plán je dokument, který vypracovává krajská pobočka Úřadu práce za součinnosti uchazeče o zaměstnání. Obsahem individuálního akčního plánu je zejména stanovení postupu a harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Při určování obsahu individuálního akčního plánu se vychází zejména z dosažené kvalifikace, zdravotního stavu, možností a schopností uchazeče o zaměstnání.

(2) Uchazeč o zaměstnání může požádat o vypracování individuálního akčního plánu kdykoliv v průběhu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Individuální akční plán vypracuje krajská pobočka Úřadu práce vždy, pokud je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání

a) nepřetržitě déle než 3 měsíce, jestliže je osobou se specifickými potřebami zařazenou do třetího stupně profilace nebo osobou se specifickými potřebami podle § 33a odst. 1 písm. g),

b) nepřetržitě déle než 5 měsíců, jestliže je osobou se specifickými potřebami zařazenou do druhého stupně profilace s výjimkou osob podle § 33a odst. 1 písm. f) a g), nebo

c) nepřetržitě déle než 12 měsíců.

(3) Krajská pobočka Úřadu práce vyhodnotí a aktualizuje individuální akční plán nejdéle po 6 měsících od jeho vypracování.

(4) Uchazeč o zaměstnání je povinen poskytnout součinnost krajské pobočce Úřadu práce při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci a

vyhodnocování, a to v termínech stanovených krajskou pobočkou Úřadu práce, a plnit podmínky v něm stanovené.

(5) Opatřeními, která vedou ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce, se rozumí zejména účast uchazeče o zaměstnání se souhlasem krajské pobočky Úřadu práce na nástrojích a opatřeních aktivní politiky zaměstnanosti, na programech a projektech třetích osob vedoucích ke zlepšení postavení uchazeče o zaměstnání na trhu práce, na aktivitách dalšího vzdělávání, popřípadě využívání sociálních služeb, které mohou přispět ke zlepšení postavení uchazeče o zaměstnání na trhu práce.

(6) Při vypracování, vyhodnocování a aktualizaci individuálního akčního plánu krajská pobočka Úřadu práce může spolupracovat s dalšími subjekty, které se podílejí na zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce.“

5. V § 81 odstavce 2 a 3 včetně poznámky pod čarou č. 111 znějí:

„(2) Povinnost uvedenou v odstavci 1 zaměstnavatelé plní

a) zaměstnáváním v pracovním poměru,

b) odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, se kterými Úřad práce uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele (§ 78), nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám nebo odebíráním výrobků nebo služeb od registrovaných sociálních podniků podle zvláštního právního předpisu¹¹¹⁾, nebo zadáváním zakázek těmto podnikům, nebo

c) odvodem do státního rozpočtu,

nebo vzájemnou kombinací způsobů uvedených v písmenech a) až c).

(3) Zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné uvedení v odstavci 2 písm. b) mohou pro účely splnění povinnosti uvedené v odstavci 1 poskytnout v kalendářním roce své výrobky a služby nebo splnit zadané zakázky jen do výše odpovídající 14násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce (dále jen „limit“) a v případě, že nejpozději do 30 kalendářních dnů od zaplacení poskytnutého plnění údaje o poskytnutém plnění vloží do evidence vedené ministerstvem podle § 84. Registrované sociální podniky podle zvláštního právního předpisu¹¹¹⁾ uvedené v odstavci 2 písm. b) mohou pro účely splnění povinnosti uvedené v odstavci 1 poskytnout v kalendářním roce své výrobky a služby nebo splnit zadané zakázky jen do výše odpovídající 28násobku limitu a v případě, že nejpozději do 30 kalendářních dnů od zaplacení poskytnutého plnění údaje o poskytnutém plnění vloží do evidence vedené ministerstvem podle § 84.

¹¹¹⁾ Zákon č. .../2023 Sb., o sociálním podniku a o změně souvisejících zákonů. “.

ČÁST PÁTÁ

Změna zákona o Úřadu práce České republiky

§ 31

V § 4 odst. 1 zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění zákona č. 366/2011 Sb., zákona č. 401/2012 Sb., zákona č. 254/2014 Sb. a zákona č. 588/2020 Sb., se za slova „zákonem o zaměstnanosti³⁾“, vkládají slova „zákonem o sociálním podniku¹⁸⁾“,.

Poznámka pod čarou č. 18 zní:

„¹⁸⁾ Zákon č. .../2023 Sb., o sociálním podniku a o změně souvisejících zákonů.“.

ČÁST ŠESTÁ

Změna zákona o zadávání veřejných zakázek

Čl. I

§ 32

Zákon č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, ve znění zákona č. 368/2016 Sb., zákona č. 147/2017 Sb., zákona č. 183/2017 Sb., zákona č. 287/2018 Sb., zákona č. 277/2019 Sb., nálezu Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. 309/2019 Sb., zákona č. 527/2020 Sb., zákona č. 543/2020 Sb., zákona č. 174/2021 Sb., zákona č. 417/2021 Sb., zákona č. 240/2022 a zákona č. .../2023 se mění takto:

1. V § 30 se na konci písmene k) slovo „nebo“ zrušuje.

2. V § 30 se na konci písmene l) tečka nahrazuje čárkou a doplňují se písmena m) a n), která znějí:

„m) na dodávky nebo služby zadávanou registrovanému sociálnímu podniku registrovanému na dobu neurčitou, nebo

n) zadávanou školám podle jiného právního předpisu v případě dodávek nebo služeb zajišťovaných žáky v rámci praktického vyučování.“.

3. § 38 včetně nadpisu zní:

„§ 38

Vyhrazené veřejné zakázky

(1) Stanoví-li tak zadavatel v oznámení o zahájení zadávacího řízení nebo ve výzvě k podání nabídek ve zjednodušeném podlimitním řízení, může se zadávacího řízení účastnit pouze dodavatel, který zaměstnává alespoň 30 % z celkového počtu svých zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením nebo osobami se specifickými potřebami podle § 33a zákona o zaměstnanosti. Má se za to, že takovýmto dodavatelem je registrovaný sociální podnik na dobu neurčitou podle zákona o sociálním podniku nebo zaměstnavatel na chráněném trhu práce podle zákona o zaměstnanosti. Rozhodným je průměrný přepočtený počet zaměstnanců za kalendářní čtvrtletí předcházející zahájení zadávacího řízení.

CELEX: 32014L0023, 32014L0024, 32014L0025, 32009L0081

(2) Skutečnost, že dodavatel je registrovaným sociálním podnikem, musí být uvedena v žádosti o účast nebo nabídce společně s odkazem na zápis dodavatele v registru sociálních podniků.

(3) Skutečnost, že dodavatel je zaměstnavatelem na chráněném trhu práce, musí být uvedena v žádosti o účast nebo nabídce společně s potvrzením Úřadu práce České republiky.

(4) Splnění podmínek podle odstavce 1 není možné prokázat prostřednictvím jiných osob. Při společné účasti v zadávacím řízení prokazuje splnění podmínek podle odstavce 1 každý účastník zadávacího řízení samostatně.“

4. V § 38 odst. 1 se slova „nebo zaměstnavatel na chráněném trhu práce podle zákona o zaměstnanosti“ zrušují.

5. V § 38 se odstavec 3 zrušuje a odstavec 4 se označuje jako odstavec 3.

Čl. II

Přechodné ustanovení

Zadávací řízení zahájená přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se dokončí podle zákona č. 134/2016 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

ČÁST SEDMÁ

ÚČINNOST

§ 33

Tento zákon nabývá účinnosti prvním dnem šestého kalendářního měsíce následujícího po jeho vyhlášení, s výjimkou ustanovení části šesté § 32 bodů 4 a 5, která nabývají účinnosti dnem 1. ledna 2026.