



PŘÍPADOVÁ STUDIE

PŘÍPADOVÉ STUDIE VYBRANÝCH SOCIÁLNÍCH PODNIKŮ A ANALÝZA
DOPADŮ K APLIKACI NÁVRHU ZÁKONA O REGISTROVANÉM
SOCIÁLNÍM PODNIKU

OBJEDNATEL

Ministerstvo práce a sociálních věcí

se sídlem Na Poříčním právu 376/1, 128 00 Praha 2

ZPRACOVATEL

CÍSAŘ, ČEŠKA, SMUTNÝ s.r.o., advokátní kancelář

Hvězdova 1716/2b, Nusle, 140 00 Praha 4



**CÍSAŘ
ČEŠKA
SMUTNÝ**

OBSAH

– 01 ÚVOD	3
– 02 PŘÍPADOVÁ STUDIE SP1	3
2.1. Základní údaje	3
2.2. Historie společnosti	3
2.3. Vlastnická struktura	4
2.4. Organizační struktura	4
2.5. Obchodní výsledky	4
2.5.1. Příjmová stránka	4
2.5.2. Výdajová stránka	5
2.6. Potenciální ekonomické přínosy a náklady navrhované regulace, možnosti rozšíření činnosti	7
2.6.1. Aktuální přínosy sociálního podniku	7
2.6.2. Potenciální přínosy zákona o sociálním podniku pro firmu	7
– 03 PŘÍPADOVÁ STUDIE SP2	8
3.1. Základní údaje	8
3.2. Historie společnosti	8
3.3. Vlastnická struktura	8
3.4. Organizační struktura	8
3.5. Obchodní výsledky	9
3.5.1. Příjmová stránka	9
3.5.2. Výdajová stránka	9
3.6. Potenciální ekonomické přínosy a náklady z navrhované regulace, možnosti rozšíření činnosti	10
3.6.1. Aktuální přínosy sociálního podniku	10
3.6.2. Potenciální přínosy zákona o sociálním podniku pro firmu	11

— 01 ÚVOD

Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) se obrátilo na CÍSAŘ, ČEŠKA, SMUTNÝ s.r.o., advokátní kancelář se sídlem Hvězdova 1716/2b, Nusle, 140 00 Praha 4 (dále jen „Zpracovatel“), s objednávkou na zpracování případové studie vybraných sociálních podniků a analýzy dopadů k aplikaci návrhu zákona o registrovaném sociálním podniku. Za tímto účelem byly Zpracovateli předloženy podklady dvou sociálních podniků (SP1 a SP2) a návrh zákona o registrovaném sociálním podniku, na jejichž základě Zpracovatel vyhotovil níže uvedené případové studie.

— 02 PŘÍPADOVÁ STUDIE SP1

2.1. ZÁKLADNÍ ÚDAJE

Předmět podnikání: drobné stavební práce, zahradnické práce, komunální služby

Forma: společnost s ručením omezeným

Cílová skupina: osoby po výkonu trestu (vzhledem k charakteru práce je předpokladem dobrý zdravotní stav, věk cca 20 až 50 let)

Podíl zaměstnanců z cílové skupiny: 60–70 %

Počet zaměstnanců z cílové skupiny: 6–10 pracovních pozic, půlroční fluktuace klientů

Lokace prací (sídlo podniku): kraj s vyšším počtem věznic

Vize: etablovat podnik na místním trhu, následně nabízet klientům z cílové skupiny stabilní pracovní uplatnění a spolu s ním potřebný psychosociální servis, a tím podpořit jejich reintegraci do společnosti.

Reflexe principů sociálního podnikání v zakladatelské listině:

- Společnost se hlásí k plnění principů sociálního podnikání. Cílem činnosti podniku bude vedle dosažení zisku přispívat činností ke snižování nezaměstnanosti a podpoře sociálního začleňování znevýhodněných skupin obyvatelstva.
- Stanovené % z celkového počtu pracovníků musí pocházet z řad osob ohrožených sociálním vyloučením.
- Mezi zakladatele společnosti je možné rozdělit maximálně 49 % z vygenerovaného zisku.
- Nerozdělená část zisku je reinvestována do rozvoje podniku, tj. bývá použita na rozvoj samotného podniku a naplňování jeho obecně prospěšných cílů (konkrétně k nákupu technologií, nástrojů, zařízení při zavádění nových služeb a produktů, ke zlepšení zázemí, rozšíření služeb pro zaměstnance apod.).
- Podnik by měl pomocí svých aktivit přispívat k uspokojení lokálních a místních potřeb a pro svou práci využívat místní zdroje.

Běžný podnik se standardním chodem není pro první zaměstnání osob po výkonu trestu ideální. Tato cílová skupina má svá výrazná specifika a pokud má být reintegrační proces úspěšný, musí se zaměstnavatel angažovat vysoce nad rámec pracovně právních vztahů. Ideálním prostředkem pro návrat této cílové skupiny na trh práce je tak právě sociální podnik.

2.2. HISTORIE SPOLEČNOSTI

Myšlenka na založení firmy se zrodila v reakci na problém nedostatku zájemců o zaměstnání s výučním listem. Prvotním krokem bylo zaměstnávání propuštěných vězňů ve přímo v existujících firmách, které byly takové spolupráci nakloněné. Protože ne vždy je jednoduché takové firmy najít, byl založen podnik, jež sám osoby po výkonu trestu zaměstnává. Firma by měla být jakousi přestupní stanicí, díky níž propuštění vězňové získají pracovní návyky a posunou se dál.

2.3. VLASTNICKÁ STRUKTURA

Společnost byla založena dvěma subjekty, které měly fungovat symbioticky. Jeden subjekt měl za úkol postarat se o obchodní stránku projektu, druhý měl poskytovat služby zaměstnancům.

Konkrétně šlo o obchodní společnost aktivní v oblasti stavebnictví, údržby dopravní sítě, odpadového hospodářství, poskytování komunálních služeb apod. Tato společnost měla do projektu přinést znalost podnikatelského prostředí a odborné kompetence. Byl jí svěřen úkol zajišťovat pro sociální podnik zakázky.

Nezisková organizace jako druhý partner projektu funguje jako poskytovatel psychosociálního či individuálně-motivačního poradenství.

2.4. ORGANIZAČNÍ STRUKTURA

Protože jde o malý sociální podnik, je organizační struktura jen čtyřstupňová – ředitel podniku, další členové manažerského týmu, vedoucí pracovního týmu a samotní pracovníci.

Nejvyšší úroveň tvoří manažer celého projektu a ředitel podniku. Manažer projektu zodpovídá za řízení a fungování společnosti.

Dalším členem manažerského týmu je finanční ředitel, jenž má v podniku na starosti veškeré finanční záležitosti.

Klíčovou osobou projektu je pracovník pro praktickou reintegraci (mediátor procesu integrace). Je hlavním odborným garantem a je zodpovědný za veškeré činnosti v sociální oblasti. Spolupracuje s věznicemi, podílí se na výběru budoucích zaměstnanců, implementuje reintegrační program. Individuálně pracuje s klienty, pomáhá případně s procesem jejich oddlužení, tvorbou splátkových kalendářů, navazováním komunikace s rodinou či s úřady i běžnými denními záležitostmi. Každý klient má sestaven individuální plán cesty k reintegraci. Mediátor tento plán sleduje a s klienty pravidelně hodnotí, pomáhá jim v profesním růstu, působí v roli kouče. Jde o osobu s odpovídajícím vysokoškolským vzděláním a delší praxí v práci s cílovou skupinou.

Významnou osobou pro chod firmy je místní pracovník – vedoucí pracovního týmu, který je se zaměstnanci v každodenním kontaktu, budí je, když zaspí apod.

Poslední organizační úroveň podniku tvoří samotní klienti z cílové skupiny. Tito pracovníci jsou srdcem celého projektu. Z této skutečnosti vycházel i projekt, který zvolil pro místo podnikání lokalitu s větším množstvím věznic.

2.5. OBCHODNÍ VÝSLEDKY

2.5.1. Příjmová stránka

Společnost realizuje tržby ze zakázek na

- drobné stavební práce – oprava fasád, malování interiérů, další zednické a stavební práce;
- komunální služby – čištění městských komunikací, čištění koryt vodních toků, čištění parků a jiných veřejných prostranství aj.;
- zahradnické práce – úprava zeleně v parku a v dalších veřejných prostranstvích, prostřihávání stromů a keřů a jiná úprava dřevin.

Podnik realizuje jak subdodávky pro svého společníka, tak samostatné zakázky, o které např. partner nemá zájem.

Rozdělení klientely je přibližně následující:

- 20 % státní a veřejná správa – sociální podnik hodně staví na možnosti spolupráce s městem a městem řízenými či vlastněnými organizacemi, zejména s podnikem zaštiťujícím technickou správu města, případně s dalšími okolními obcemi;

- 40 % právnické osoby a korporace – již od začátku se daří navazovat kontakty s místními podniky – např. na třídění odpadu, zahradnické práce i jiné; plánovaný růst podniku bude podmíněn úzkou spoluprací s korporátní sférou;
- 40 % fyzické osoby a koneční zákazníci.

Akční rádius firmy činí cca 50 km.

Průměrné tržby společnosti za prodej vlastních výrobků a služeb činí 500 tis. Kč.

Dalším příjmem společnosti jsou dotační prostředky. Zdroje ze strukturálních fondů jsou využívány především na úhradu osobních nákladů a nákup menších (stavebních, zahradnických) nástrojů a strojů (větší techniku zajišťuje obchodní společník v projektu). Tyto zdroje jsou ve výši požadované spoluúčasti doplňovány prostředky ze státního rozpočtu. Celkem podnik na dotacích získává 2,5 mil. Kč. Spolu s realizovanými tržbami pak jde 1,3 mil. Kč do výkonové spotřeby a 1,7 mil. Kč pak na pokrytí osobních nákladů.

Postupem času se předpokládá přechod na ostrý provoz, tj. ukončení čerpání podpory a zajištění chodu společnosti díky nasmlouvaným zakázkám. Konkurovat by měla firma kombinací obou faktorů – kvality a ceny.

2.5.2. Výdajová stránka

Nejvýznamnější položkou provozních nákladů jsou náklady osobní. Do této položky vstupují jak mzdy odborného personálu, tak výplaty klientů. Dále se její výše odvíjí od počtu zaměstnaných osob.

Cílem projektu bylo připravit v podniku celkem 6-10 pozic pro osoby opouštějící prostředí věznice. Na těchto pozicích se průběžně střídají klienti z cílové skupiny. Průměrná délka setrvání klienta na pracovním místě je cca půl roku. Projekt počítá s větší fluktuací zaměstnanců, neboť cílem není vytvářet dlouhodobá pracovní místa, ale pojmát firmu jako jakýsi startovací program.

V případě odborných pracovníků je naopak počítáno s nulovou či při nejhorším minimální fluktuací.

Oproti jiným společnostem na trhu musí podnik počítat s některými skutečnostmi, charakteristickými pro cílovou skupinu – s nižším nebo žádným vzděláním, minimální praxí a s řadou sociálních problémů. Klienti jsou často zadlužení, jsou proti nim vedeny exekuce, mají potíže s nastavením denního režimu a pravidelným docházením do práce, neumí zodpovědně zacházet s penězi.

Možným dopadům plynoucím z výše uvedených rizik se podnik snaží předcházet několika opatřeními:

- Podnik spolupracuje s věznicemi a s Probační a mediační službou. Spolupráce se týká zejména výběru zaměstnanců z řad zájemců. Vybraní zájemci jsou podrobováni vstupnímu pohovoru a diagnostickým testům, které pomáhají odhalit vhodné kandidáty. Na základě určení reintegračního potenciálu a výsledků z individuálních konzultací, je vybírán požadovaný počet zájemců. S výběrem zaměstnanců mohou pomáhat také úřady práce.
- Zaměstnancům se vyplácí mzda každé pondělí, aby s penězi lépe vyšli a zároveň byli motivováni přijít po víkendu do práce.
- Pro zaměstnance jsou připraveny různé motivační nástroje – jsou odměňováni za kvalitní pracovní výkony, inovativní nápady.
- Pro klienty byl vytvořen soubor pravidel, jejichž dodržování je striktně kontrolováno a je podmínkou pro udržení si zaměstnaneckého poměru ve firmě. Pokud dojde ze strany klientů k jakémukoliv ohrožení bezpečnosti, je s ním rozváznán pracovní poměr, a zároveň je informována policie a probační služba.

Zisk je aktuálně nulový. Tržby z prodeje výrobků a služeb pokrývají zbývající část nákladů, které nejsou hrazeny z dotace. Pokud by podnik zisk generoval, 51 % by bylo reinvestováno do dalšího rozvoje.

Předpokládá se, že po rozjezdu si i za pomoci marketingových aktivit (při dobré propagaci lze vnímat jako velké plus možnost pracovat s image společensky odpovědné firmy, což představuje významný benefit pro spolupracující subjekty) bude firma schopná obstarávat dostatečný počet zakázek k zajištění své ekonomické udržitelnosti. Mzdy zaměstnanců by měly být na úrovni blízké tržnímu standardu. Služby partnera

z neziskového sektoru budou klientům poskytovány v rámci jeho činnosti z jeho prostředků, příp. bude nutné získat podporu z jiného zdroje tak, aby společnost byla na trhu konkurenceschopná. Dalším řešením je ponechat si část schopných lidí, aby firma nemusela vynakládat významnější prostředky na začleňování a podporu stále nových zaměstnanců.

Tabulka 1: Modelový příklad základních výkonových ukazatelů

	v tis. Kč
Tržby za prodej vlastních výrobků a služeb	500
Výkonová spotřeba	1 300
Přidaná hodnota	-800
Osobní náklady součet	1 700
Mzdové náklady	1 300
Odměny členům orgánů obchodní korporace	400
Ostatní provozní výnosy	2 500
Ostatní provozní náklady	0
Provozní výsledek hospodaření	0
Finanční výsledek hospodaření	0
Daň z příjmů za běžnou činnost	0
Výsledek hospodaření za účetní období	0

Tabulka 2: SWOT analýza společnosti

Vnitřní prostředí	Silné stránky	Slabé stránky
	<p>Předmět činnosti podniku nabízí mnoho podnikatelských příležitostí</p> <p>Univerzálnost, znalost oboru</p> <p>Flexibilita</p> <p>Znalost cílové skupiny</p> <p>Dobré vztahy s lokální konkurencí</p> <p>Vlastní zdroje financování</p>	<p>Špatné vnímání klientů zákazníky</p> <p>Rizika spojená s bezpečností práce¹</p> <p>Nedostatečná produktivita práce</p>
Vnější prostředí	Příležitosti	Hrozby
	<p>Vysoký počet potencionálních klientů</p> <p>Komplexní portfolio služeb</p> <p>Podpora startu pomocí veřejných prostředků</p> <p>Sociální charakter podniku</p>	<p>Nepříznivá makroekonomická situace</p> <p>Omezený výběr zaměstnanců</p> <p>Nestabilní legislativní prostředí</p> <p>Vstup nové konkurence na trh</p>

¹ Klienti, kteří se nacházejí ve výkonu trestu, mají často problémy s alkoholem a drogami, jež po propuštění z výkonu trestu začínají opět vyhledávat. To je bohužel je ovlivňuje při plnění jejich základních pracovních povinností (docházka do zaměstnání, soustředění se na pracovní povinnosti, správné plnění zadaných úkolů, dodržování pravidel).

2.6. POTENCIÁLNÍ EKONOMICKÉ PŘÍNOSY A NÁKLADY NAVRHOVANÉ REGULACE, MOŽNOSTI ROZŠÍŘENÍ ČINNOSTI

2.6.1. Aktuální přínosy sociálního podniku

1. Desítkám odsouzených pomohl udělat první kroky k návratu do společnosti a na pracovní trh.

SP pomáhá osobám po výkonu trestu integrovat se zpět do společnosti a na trh práce. Kromě stabilní práce jim nabízí i potřebný psychosociální servis. Aktivity sociálních pracovníků se mimo jiné zaměřují na zvyšování finanční gramotnosti klientů, pomoc s procesem oddlužování², s obnovováním rodinných vazeb klientů či navazováním kontaktů s úřady.

= Průměrné roční náklady na jednu celoročně nezaměstnanou osobu se pohybují kolem 207 tis. Kč. (VÚPSV (2016). *Odhad nákladů veřejných rozpočtů vynakládaných na jednoho nezaměstnaného.*)

= Opětovné začlenění osob s trestní minulostí do společnosti vede ke snížení míry recidivy propuštěných a výrazně tak snižuje ekonomické a společenské nároky, které jsou spojené s vysokou mírou recidivy mezi osobami po výkonu trestu v ČR (70 %). Pro opětovné začlenění propuštěných osob do společnosti je přitom v podstatě nezbytnou podmínkou právě uplatnění osoby na trhu práce. Jednou z největších překážek v otázce zaměstnávání bývalých vězňů je ale neochota komerčních subjektů takové osoby zaměstnat.

2. Cílová skupina je odlišná v tom, že klienti často touží začít znovu někde, kde je nikdo nezná. Více se tak řeší otázka bydlení. Podnik může nabídnout zvýhodněné ubytování v těsné blízkosti místa výkonu zaměstnání.

Často se stává, že se propuštěný vydá cestou recidivy. Tím, že se v podniku nemusí řešit základní životní potřeby (střechu nad hlavou), bývá úspěšnost začlenění mnohem vyšší.

3. Klienti získávají odbornou praxi v oborech, po kterých je v současné době – a nejspíše bude i v příštích letech – mezi zaměstnavateli poptávka.
4. Komplikaci představuje skutečnost, že při pobytu ve vězení může projevení zájmu o práci znamenat zkrácení trestu. Často se tak stává, že zájem není skutečný.

2.6.2. Potenciální přínosy zákona o sociálním podniku pro firmu

1. Motivační příspěvek – kompenzace nákladů za zaučení nových pracovníků v případě, že si najdou další práci u komerčního zaměstnavatele; obzvláště relevantní v případě, že jde o startovací projekt (v nižších desítkách tisíc Kč za zaměstnance)
2. Nižší daň z příjmu (18 000 Kč za každého zaměstnance)
3. Vyhrazené veřejné zakázky – zvýšení počtu realizovaných zakázek pro veřejnou sféru
4. Sleva na pojistném

Tato opatření mohou vést ke zvýšení příjmů podniku (dodatečné příjmy z motivačního příspěvku jako kompenzace za zaučování nových klientů, zvýšení tržeb díky vyššímu počtu realizovaných zakázek) a zároveň ke snížení nákladů (nižší osobní náklady díky slevě na pojistném, nižší daňová povinnost). Finálním pozitivním dopadem tak může být pokles nižší (příp. nulová) závislost podniku na dotacích, bez nichž prozatím není schopen ekonomicky fungovat.

² Je však třeba mít reálná očekávání. Podle platné legislativy není možné například s dluhy klientů příliš co dělat. Odborní pracovníci dokáží pomoci, aby klientům dluhy dále nerostly, ale dluh samotný obvykle věřitelé neodpustí. Většinou není možné provést osobní bankrot, pokud pak chce klient hrát podle pravidel, nepracovat na černo, je třeba ho naučit žít s opravdu málo penězi. Má ale jistotu, že se nevrátí do vězení a dluhy se mu budou pomalu snižovat.

— 03 PŘÍPADOVÁ STUDIE SP2

3.1. ZÁKLADNÍ ÚDAJE

Předmět podnikání: údržba obecního veřejného prostranství a majetku – údržba zeleně, dlaždičské a zednické práce, malířské a natěračské práce apod.

Forma: společnost s ručením omezeným

Cílová skupina: osoby po výkonu trestu, osoby dlouhodobě nezaměstnané, příslušníci romské menšiny, osoby užívající v minulosti návykové látky

Podíl zaměstnanců z cílové skupiny: 60 %

Počet zaměstnanců z cílové skupiny: 12 pracovních pozic, devítiměsíční fluktuace klientů

Lokace prací (sídlo podniku): větší město

Vize: stát se plnohodnotnou firmou, která dokáže zajistit údržbu obecního veřejného prostoru a zároveň být sociální firmou, která pomáhá jedincům uplatnit se na pracovním trhu.

Reflexe principů sociálního podnikání v zakladatelské listině:

- Společnost se hlásí k plnění principů sociálního podnikání. Cílem činnosti podniku bude přispívat k zaměstnávání a sociálního začleňování osob znevýhodněných na trhu práce.
- Stanovené % z celkového počtu pracovníků musí pocházet z cílových skupin.
- Společnost se zavazuje alespoň 60 % zisku generovaného ze svých podnikatelských aktivit reinvestovat do rozvoje sociálního podniku a dlouhodobě usilovat o ekonomickou udržitelnost sociálního podniku.
- Manažerské řízení bude nezávislé na vlastnících podniku.
- Tržby z prodeje služeb a výrobků budou tvořit minimálně 30 % z celkových výnosů podniku.
- Podnik se bude orientovat na místní a regionální potřeby obce a přednostně využívat místní zdroje – zaměstnávat místní obyvatele a nakupovat od místních a regionálních dodavatelů.

3.2. HISTORIE SPOLEČNOSTI

Z počátku se činnost společnosti zaměřovala spíše na sociální oblast. Samotná činnost podnikání byla spíše doprovodná. V tomto období bylo cílem vybudovat tým, zlepšit organizaci práce, technické vybavení firmy apod. Následně se firma začala snažit o to, aby se stala plnohodnotným obchodním subjektem, který dokáže zajistit údržbu obecního veřejného prostoru a zároveň bude sociální firmou, která pomáhá znevýhodněným osobám uplatnit se na pracovním trhu.

3.3. VLASTNICKÁ STRUKTURA

Společnost byla založena obcí, ve které měl podnik fungovat, a několika fyzickými osobami.

Následně došlo k odkoupení podílů fyzických osob obcí tak, aby se obec stala jediným vlastníkem firmy a mohla operativně, bez výběrového řízení, zadávat práce dle požadavků jednotlivých odborů, které musí reagovat na podněty občanů v co nejkratším čase.

3.4. ORGANIZAČNÍ STRUKTURA

Stejně jako v předcházejícím případě je organizační struktura jen čtyřstupňová – ředitel podniku, další členové manažerského týmu, vedoucí pracovního týmu a samotní pracovníci.

Nejvyšší úroveň tvoří manažer celého projektu a ředitel podniku. Manažer projektu zodpovídá za řízení a fungování společnosti.

Dalšími členy manažerského týmu jsou finanční manažer, jenž má na starosti veškeré finanční záležitosti, a asistent výběru osob.

Poslední organizační úroveň podniku tvoří samotní klienti z cílové skupiny s vedoucím pracovních týmů.

3.5. OBCHODNÍ VÝSLEDKY

3.5.1. Příjmová stránka

Hlavní ekonomickou činností jsou komunální služby pro obec a správa obecních bytů.

Firma již má díky své desetileté historii bohaté zkušenosti se zakázkami v oblasti zahradnických a jednoduchých stavebních prací. Je tak schopna plnit úkoly pro odbory dopravy, životního prostředí apod. v odpovídající kvalitě a za ceny, které jsou konkurenceschopné.

Zakázky zadává firmě primárně obec jako jediný vlastník tohoto podniku. Realizace prací pro jiné zadavatele však není vyloučena.

Průměrné tržby společnosti za prodej vlastních výrobků a služeb činí 5-10 mil. Kč.

Dalším příjmem společnosti jsou dotační prostředky. Společnost v průběhu své historie využila prostředky z několika dotačních programů. Řádově se jednalo o jednotky milionů Kč na jeden grant.

Nicméně vzhledem ke schopnosti firmy generovat relativně vysoké tržby v poměru k jejím nákladům není firma na dotacích životně závislá.

3.5.2. Výdajová stránka

Nejvýznamnější položkou provozních nákladů jsou i v tomto případě náklady osobní. Do této položky vstupují jak mzdy odborného personálu, tak výplaty klientů. Dále se její výše odvíjí od počtu zaměstnaných osob.

Podnik vykazuje v různých letech cca 20–30 zaměstnaných osob. Na těchto pozicích se průběžně střídají klienti z cílové skupiny. Průměrná délka setrvání klienta na pracovním místě je cca 9 měsíců. Projekt počítá s větší fluktuací zaměstnanců, neboť cílem není vytvářet dlouhodobá pracovní místa, ale pojmát firmu jako jakýsi startovací program.

Oproti jiným společnostem na trhu musí i zde podnik počítat s některými skutečnostmi, charakteristickými pro cílovou skupinu – s nižším nebo žádným vzděláním, minimální praxí a s řadou sociálních problémů. Se zaměstnanci je tvořen individuální plán, který vede k jejich osamostatnění. V rámci tohoto plánu je řešena i bytová situace, exekuce či možnosti zvýšení kvalifikace pro lepší uplatnění na pracovním trhu. Sociální podnik za tímto účelem má k dispozici sociální byty, které spravuje, a z vlastní hospodářské činnosti hradí koučování, rekvalifikace, řidičské a strojnické průkazy.

Zisk společnosti po zdanění se pohybuje kolem 0,5 mil. Kč.

Tabulka 3: Modelový příklad základních výkonových ukazatelů

	Y1	Y2
Tržby za prodej vlastních výrobků a služeb	9 000	7 500
Výkonová spotřeba	6 500	4 500
Přidaná hodnota	2 500	3 000
Osobní náklady součet	4 000	3 300
Mzdové náklady	3 000	2 500
Sociální náklady	1 000	800
Úpravy hodnot v provozní oblasti	0	0
Ostatní provozní výnosy	2 700	1 000

Ostatní provozní náklady	100	100
Provozní výsledek hospodaření	1 100	600
Ostatní finanční výnosy	0	0
Ostatní finanční náklady	0	0
Finanční výsledek hospodaření	0	0
Daň z příjmů za běžnou činnost	220	120
Výsledek hospodaření za účetní období	880	480

Tabulka 4: SWOT analýza společnosti

Vnitřní prostředí	Silné stránky	Slabé stránky
	<p>Otevřený přístup k zakázkám</p> <p>Činnost ve větším městě, kde je více příležitostí k získání zakázky</p> <p>Široký předmět činnosti podniku</p> <p>Univerzálnost, znalost oboru</p> <p>Flexibilita</p> <p>Znalost cílové skupiny</p> <p>Vlastní zdroje financování</p>	<p>Špatné vnímání klientů zákazníky</p> <p>Rizika spojená s bezpečností práce³</p>
Vnější prostředí	Příležitosti	Hrozby
	<p>Vysoký počet potencionálních klientů</p> <p>Komplexní portfolio služeb</p> <p>Podpora pomocí veřejných prostředků</p> <p>Sociální charakter podniku</p>	<p>Nepříznivá makroekonomická situace</p> <p>Nestabilní legislativní prostředí</p> <p>Vstup nové konkurence na trh</p>

3.6. POTENCIÁLNÍ EKONOMICKÉ PŘÍNOSY A NÁKLADY Z NAVRHOVANÉ REGULACE, MOŽNOSTI ROZŠÍŘENÍ ČINNOSTI

3.6.1. Aktuální přínosy sociálního podniku

1. Stejně jako v případě SP1 pomohl SP2 udělat první kroky k návratu do společnosti a na pracovní trh desítkám osob znevýhodněných na trhu práce.

Kromě stabilní práce nabízí SP2 též potřebný psychosociální servis, zaměřený na zvyšování finanční gramotnosti klientů, pomoc s procesem oddlužování apod.

= Průměrné roční náklady na jednu celoročně nezaměstnanou osobu se pohybují kolem 207 tis. Kč. (VÚPSV (2016). *Odhad nákladů veřejných rozpočtů vynakládaných na jednoho nezaměstnaného.*)

= Opětovné začlenění osob s trestní minulostí do společnosti vede ke snížení míry recidivy propuštěných a výrazně tak snižuje ekonomické a společenské náklady, které jsou spojené s vysokou mírou recidivy mezi osobami po výkonu trestu v ČR (70 %).

³ Klienti, kteří se nacházejí ve výkonu trestu, mají často problémy s alkoholem a drogami, jež po propuštění z výkonu trestu začínají opět vyhledávat. To je bohužel je ovlivňuje při plnění jejich základních pracovních povinností (docházka do zaměstnání, soustředění se na pracovní povinnosti, správné plnění zadaných úkolů, dodržování pravidel).

2. Cílová skupina je odlišná v tom, že klienti často touží začít znovu někde, kde je nikdo nezná. Více se tak řeší otázka bydlení. Podnik může nabídnout zvýhodněné ubytování v blízkosti místa výkonu zaměstnání.
3. Klienti získávají odbornou praxi v oborech, po kterých je mezi zaměstnavateli poptávka.

3.6.2. Potenciální přínosy zákona o sociálním podniku pro firmu

1. Motivační příspěvek – kompenzace nákladů za zaučení nových pracovníků v případě, že si najdou další práci u komerčního zaměstnavatele; obzvláště relevantní v případě, že jde o startovací projekt (v nižších desítkách tisíc Kč za zaměstnance)
2. Nižší daň z příjmu (18 000 Kč za každého zaměstnance)
3. Vyhrazené veřejné zakázky – v případě SP2 tato změna nehraje tak významnou roli, nicméně vyšší počet realizovaných zakázek samozřejmě znamená větší prostor pro zaměstnání osob znevýhodněných na trhu práce. Velmi zjednodušeně lze odhadnout, že pro ekonomickou udržitelnost 1 FTE ročně je třeba zhruba zakázka za 400 mil. Kč.
4. Sleva na pojistném

Tato opatření mohou vést ke zvýšení příjmů podniku (dodatečné příjmy z motivačního příspěvku jako kompenzace za zaučování nových klientů, zvýšení tržeb díky vyššímu počtu realizovaných zakázek) a zároveň ke snížení nákladů (nižší osobní náklady díky slevě na pojistném, nižší daňová povinnost). Finálním pozitivním dopadem tak může být pokles nižší (příp. nulová) závislost podniku na dotacích, bez nichž prozatím není schopen ekonomicky fungovat.

CÍSAŘ, ČEŠKA, SMUTNÝ s.r.o., advokátní kancelář vyhotovila tento dokument s využitím svých odborných znalostí a zkušeností, při zohlednění platné právní úpravy, dostupné rozhodovací praxe a odborné literatury, aktuálních ke dni zpracování tohoto dokumentu, jakož i všech podkladů a informací, které jí byly za účelem zpracování tohoto dokumentu poskytnuty klientem. Dokument se věnuje pouze vytknuté oblasti práva, kterou CÍSAŘ, ČEŠKA, SMUTNÝ s.r.o., advokátní kancelář považuje pro obsah právní analýzy za směrodatnou. Vyslovené závěry se tudíž mohou dále měnit dle dodatečně poskytnutých podkladů, či jiných zjištěných informací.

CÍSAŘ, ČEŠKA, SMUTNÝ s.r.o., advokátní kancelář vždy uvažuje všechny okolnosti, které orgány veřejné moci při rozhodování zohledňují nebo by zohlednit měly. Konečný a závazný výklad právních norem je však oprávněn učinit pouze příslušný orgán veřejné moci, přičemž nelze vyloučit, že jeho právní názor bude v konkrétních otázkách či případech odlišný.

CÍSAŘ, ČEŠKA, SMUTNÝ s.r.o., advokátní kancelář upozorňuje, že závěry uvedené v tomto dokumentu nelze zobecňovat na případy mimo předmět právní analýzy, ani na případy založené na odlišných skutkových okolnostech. Tento dokument má přísně důvěrnou povahu a je určen výhradně pro interní potřeby Objednatele. Ke zveřejnění jakékoli části tohoto dokumentu či k jeho užití pro jiné účely je nutný předchozí písemný souhlas Zpracovatele.

INFORMACE O INTEGRITĚ DAT A DŮVĚRNOSTI

Tato komunikace včetně veškerých příloh (jsou-li označeny v textu dokumentu), zasláná společností CÍSAŘ, ČEŠKA, SMUTNÝ s.r.o., advokátní kancelář (tj. Zpracovatelem), nebo některou z jejích přidružených společností, subjektů nebo jejím jménem, je přísně důvěrná. Vzhledem k povaze podnikání Zpracovatele může tato komunikace podléhat advokátnímu tajemství ve smyslu ust. § 21 a násl. zákona č. 85/1996 Sb., o advokacii, případně může být předmětem obchodního tajemství ve smyslu ust. § 504 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, či může být jinak chráněná.

Pokud tuto komunikaci obdržíte omylem, informujte nás o tom a poté ji neprodleně smažte ze svého systému. Obsah této komunikace, jakož i případných příloh, je určen výlučně jejímu adresátovi, a nesmí být nijak kopírován, předáván, zpřístupňován, sdílen, či jakýmkoliv jiným způsobem šířen do sféry jiných než oprávněných subjektů.

Tento dokument byl opatřen elektronickou pečeti⁴ Zpracovatele:

Digitálně podepsal AKCCS
Datum: 2022.12.15 18:14:42 +01'00'



Zpracovatel touto pečeti potvrzuje správnost původu a integrity informací obsažených v tomto dokumentu.^{5,6}

Digitální znění tohoto dokumentu je možné stáhnout zde:

<https://arc.akccs.cz/index.php/s/L3Wq6CcX2R7AjtB>

Password: bIFN9qm0



⁴ Nařízení eIDAS (Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 910/2014 ze dne 23. července 2014 o elektronické identifikaci a službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce a o zrušení směrnice 1999/93/ES):

Článek 36 - Požadavky na zaručené elektronické pečeti

Zaručená elektronická pečeť musí splňovat tyto požadavky:

- je jednoznačně spojena s pečetící osobou;
- umožňuje identifikaci pečetící osoby;
- je vytvořena pomocí dat pro vytváření elektronických pečeti, která může pečetící osoba s vysokou úrovní důvěry použít k vytváření elektronické pečeti pod svou kontrolou; a
- je k datům, ke kterým se vztahuje, připojena takovým způsobem, že je možné zjistit jakoukoliv následnou změnu dat.

Článek 35 - Právní účinky elektronických pečeti

- Elektronické pečeti nesmějí být upírány právní účinky a nesmí být odmítána jako důkaz v soudním a správním řízení pouze z toho důvodu, že má elektronickou podobu nebo že nespĺňuje požadavky na kvalifikované elektronické pečeti.
- U kvalifikované elektronické pečeti platí domněnka integrity dat a správnosti původu těch dat, s nimiž je kvalifikovaná elektronická pečeť spojena.
- Kvalifikovaná elektronická pečeť založená na kvalifikovaném certifikátu vydaném v jednom členském státě se uznává jako kvalifikovaná elektronická pečeť ve všech ostatních členských státech.

Článek 46 - Právní účinky elektronických dokumentů

Elektronickému dokumentu nesmějí být upírány právní účinky a nesmí být odmítán jako důkaz v soudním a správním řízení pouze z toho důvodu, že má elektronickou podobu.

⁵ Informace o aktualizaci certifikátu v Adobe

V případě, že se Vám zobrazuje upozornění, že podpis je neplatný, ověřte, že používáte aktuální seznam důvěryhodných kořenových certifikátů ze serveru Adobe EURL. Více informací [zde].

⁶ Informace o zneplatnění elektronické pečeti po vytištění nebo modifikaci dokumentu:

Zpracovatel upozorňuje, že v důsledku případného narušení bezpečnosti může dojít ke změně obsahu komunikace – po vytištění dokumentu tak nelze zaručit její přesnost a úplnost. Z tohoto důvodu Zpracovatel doporučuje užití původní (tj. elektronické) formy odeslané komunikace. Zpracovatel nepřijímá žádnou odpovědnost za změny provedené po odeslání komunikace, ani za případná jiná rizika či škody, které mohou vzniknout v důsledku přenosu obsahu komunikace.

CÍSAŘ, ČEŠKA, SMUTNÝ s. r. o., advokátní kancelář

ADRESA

Hvězdova 1716/2b, Praha 4, Nusle, 140 00

E-MAIL

AK@AKCCS.CZ

TELEFON

+420 224 827 884

WEB

AKCCS.CZ



**CÍSAŘ
ČEŠKA
SMUTNÝ**