

Veďte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Švarcsystém

V souvislosti s přijetím nového zákoníku práce dochází ke zrušení výslovných výjimek ze zákazu švarcsystému v zákonu o zaměstnanosti. Jak bude tedy nadále posuzováno obcházení zákoníku práce uzavíráním jiných smluv?



Nový zákoník práce obsahuje výslovnou definici závislé práce a charakterizuje její jednotlivé znaky. Vztahy pracovněprávní jsou označeny jako vztahy při výkonu závislé práce. Tím jsou dány i jasné mantinely pro určení, co má být pracovněprávním vztahem a řídit se ustanoveními zákoníku práce a naopak co je již obcházením zákona a jako takové protiprávní.

Právě z tohoto důvodu došlo ke zrušení ust. § 13 zákona o zaměstnanosti k 1. 1. 2007, tj. ke dni nabytí účinnosti nového zákoníku práce.

Podle tohoto ustanovení je dosud právnická nebo fyzická osoba povinna zajišťovat plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu její činnosti svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovněprávních vztazích podle zákoníku práce. Z povinnosti zajišťovat plnění běžných úkolů svými zaměstnanci jsou pak stanoveny výjimky, které při splnění určitých předpokladů a podmínek umožňují plnění běžných úkolů i pomocí jiných osob. Zrušení celého tohoto ustanovení má význam zejména z hlediska zrušení výjimek, které toto ustanovení zakotvovalo.

Protože zákaz švarcsystému bude nadále vyplývat přímo ze zákoníku práce, znamená zrušení zmíněného ustanovení zákona o zaměstnanosti pouhou technickou legislativní změnu, která však může v praxi přinést určité zpřísnění, neboť se nadále již nebude možné odvolávat na výjimky v zákoně výslovně upravené.

Proto lze doporučit, aby v souvislosti s přijetím nového zákoníku práce každý zaměstnavatel prověřil, zda nevyužívá buď pracovníky jiných zaměstnavatelů nebo jiných fyzických osob - podnikatelů, na které by se vztahovala shora uvedená definice závislé práce. V opačném případě by mohlo dojít k tomu, že s využitím nové zákonné definice příslušný orgán veřejné správy takové vztahy posoudí jako „závislou práci“ s odpovídajícími daňovými důsledky a důsledky na povinnost odvádět zdravotní a sociální pojištění.

Anna Bartůňková

[AK HOLEC, ZUSKA & Partneři](#)

Další články:

- [Platformová práce](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)

- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)
- [Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu](#)
- [Švarcsystém a podnikání v IT - nelegální práce](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)