17. 10. 2006

Vezměte, 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

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Pracovněprávní dokumenty a elektronický podpis – když certifikát vyprší dříve než archivační lhůta
- Okamžité zrušení pracovního poměru vs. výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce
- Transparentní odměňování: co se změnilo mezi návrhem MPSV a vládním návrhem a proč s

přípravou nečekat na vyhlášení zákona
- Zásadní změny v oblasti koordinace sociálního zabezpečení v EU
- Právní limity AI monitoringu zaměstnanců, aneb když vás hlídá algoritmus
- Transparentnost odměňování a náborové prémie: kdy lze rozdílnou mzdu obhájit?
- Ještě jednou k vybraným tématům analytické kategorizace pracovních míst dle směrnice o transparentním odměňování
- Nábor zaměstnanců přes agentury a M&A transakce: kde končí ochrana investice a začíná kartel
- Nová definice závislé práce
- Doručování písemností zaměstnanci poštou: zákonná patnáctidenní lhůta versus praxe provozovatele poštovních služeb
- Kdy se prodlužuje lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru? Nový pohled Nejvyššího soudu