

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

Švarcsystém a jeho možná řešení

Fenomén „švarcsystému“ je stále vděčným tématem a předmětem řady veřejných diskuzí. Je proto možná zbytečné připomínat, že jeho podstatou je nahrazování vztahů pracovněprávních vztahy obchodněprávními; typicky se přitom jedná o najímání živnostníků, resp. osob samostatně výdělečně činných namísto zaměstnanců na práce, které mají charakter závislé činnosti ve smyslu příslušných pracovněprávních ustanovení.



Otázka, jak řešit problém „švarcsystému“ systémově je v každém případě poměrně komplikovaná. Základní východiska jsou v podstatě tři: (i) legalizace, (ii) absolutní prohibice v podobě dalšího zpřísnění příslušné legislativy a (iii) zachování současného stavu.

Pokud jde o první možnost – legalizaci „švarcsystému“ – ta se stala tématem relativně nedávno, když Národní ekonomická rada vlády (dnes již bývalé vlády), resp. ODS prosazovala toto opatření v rámci balíčku protikrizových opatření. Tato iniciativa nicméně narazila na značný odpor a dá se říci, že oprávněně – přestože by českému pracovnímu právu značná liberalizace jenom prospěla a lze najít řadu argumentů proč se vydat touto cestou (transparentnost, zvýšení efektivity práce, flexibilita, zvýšení zaměstnanosti), jistá regulace trhu práce a ochrana zaměstnanců je jistě správná a potřebná. Absence takové regulace by s největší pravděpodobností vedla k masovému opouštění pracovněprávních vztahů ve prospěch vztahů obchodněprávních, tj. řada zaměstnanců by se transformovala do role živnostníků. Nemyslím si, že taková situace by byla dlouhodobě přínosná a kompatibilní s obecnými východisky českého pracovního práva a koneckonců i se související judikaturou Nejvyššího správního soudu.

Ani druhá možnost – absolutní prohibice a tvrdý postih „švarcsystému“ – se nicméně nejeví jako konstruktivní řešení. Předně zde již je jistá negativní zkušenost spojená s implementací této alternativy – zákon o zaměstnanosti do 1. ledna 2007 zákaz „švarcsystému“ obsahoval a s ním i související sankční ustanovení. Tato úprava se však v praxi neukázala jako životná, od počátku budila značné rozpaky, vyvolávala řadu výkladových nejasností a budila horlivé diskuze ohledně její aplikace. Značný podíl na tom měla zcela jistě kvalita dané právní úpravy, která byla dosti komplikovaná a v jistých ohledech i nelogická, nicméně lze si patrně jen stěží představit regulaci, která bude zohledňovat veškeré myslitelné podoby „švarcsystému“ a bude tak v praxi dopadat pouze na ty případy, na které dopadat má.

S ohledem na výše uvedené lze tedy dospět k překvapivému závěru, že současný stav je v podstatě vyhovující. Zákaz „švarcsystému“ je implicitně zahrnut v právní úpravě závislé práce, která musí být vykonávána v pracovněprávním vztahu, s tím, že není vymezena skutková podstata správního deliktu, resp. přestupku, kterým by orgány inspekce práce mohly nezajištění závislé práce v pracovněprávním vztahu pokutovat (inspekce práce, pokud se jí ovšem podaří existenci „švarcsystému“ prokázat, může dotčené firmě pouze udělit výtku). V tom však není problém, neboť závislá práce podle zákoníku práce je současně závislou prací ve smyslu daňových předpisů a

finanční úřady jsou tak s to takové porušení zákona v daňovém řízení účinně postihnout. Navíc je na posuzování závislé práce, tj. oné hranice, kdy musí být mezi stranami uzavřena pracovní smlouva a kde již může vztah fungovat na bázi obchodního kontraktu, možné vztáhnout judikaturu Nejvyššího správního soudu, který již několikrát řešil (a téměř vždy velmi rozumně) vyřešil, co je a co není závislou prací pro daňové účely. Ani dotčený zaměstnanec-podnikatel přitom není současnou právní úpravou dotčen – zákoník práce mu nabízí instrumenty, jak se svých práv domáhat. „Švarcsystém“ se tak nyní ocitá v jakési šedé zóně – je sice nelegální, nicméně (i s ohledem na jeho obtížnou prokazatelnost) se v praxi uplatňuje a existují dokonce oblasti a obory, kde se již tradičně toleruje. (Pro úplnost je třeba dodat, že jedním z takových oborů je, resp. donedávna byl i výkon advokacie – zde však v důsledku novely zákona o advokacii došlo k jakési dílčí legalizaci vztahu advokátních kanceláří a jejich „spolupracujících“ advokátů).

Výše nastíněná situace, byť se může na první pohled jevit jako neuspokojivé polovičaté řešení, reflektuje klíčové problémy, tj. fakt, že „švarcsystém“ má mnoho podob, že stát by si neměl vynucovat pracovní poměr tam, kde mají obě strany zájem na jiném než pracovněprávním vztahu, že zákaz „švarcsystému“ by měl sloužit především k ochraně zaměstnanců a nikoliv ke zvyšování státního rozpočtu, že je tedy třeba přísně rozlišovat mezi „švarcsystémem“ z donucení a „švarcsystémem“, na kterém mají obě zúčastněné strany zájem, apod. S ohledem na to si dovoluji tvrdit, že současná „šedá zóna“ „švarcsystému“ vyhovuje a pokud se nenajde vůle a potřebný konsensus, aby věc mohla být řešena systémově a komplexně, bude nejlepším řešením v této zóně setrvat.

Tereza Kadlecová

[WEINHOLD LEGAL, v. o. s.](#)

Charles Square Center
Karlovo náměstí 10
120 00 Praha 2
Česká republika

Tel: +420 225 335 333

Fax: +420 225 335 444

E-mail: wl@weinhholdlegal.com

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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu – judikатурní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)

- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)