24. 8. 2011

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

Švarcsystém aneb Zastřený pracovněprávní vztah podle rozsudku Nejvyššího soudu

Nejvyšší soud vydal dne 16. června 2011 rozsudek sp. zn. 21 Cdo 920/2010, v němž prohlásil za neplatnou výpověď, kterou zaměstnavatel ukončil pracovní poměr některých svých zaměstnanců z důvodu nadbytečnosti vzniklé v důsledku přijetí rozhodnutí o organizační změně. Nejvyšší soud v dané situaci shledal, že rozhodnutí zaměstnavatele o zrušení pracovních míst řidičů za následného uzavření rámcových smluv o přepravě osob a věcí s propouštěnými zaměstnanci není rozhodnutím zaměstnavatele o organizační změně, na jehož základě by mohla být dána platná výpověď zaměstnancům. Případ byl několikrát posuzován první i druhou soudní instancí. Nejvyšší soud vydal ve věci dva rozsudky, jimiž vždy zrušil předchozí soudní rozhodnutí a věc vrátil k dalšímu řízení.

Shrnutí situace

V posuzovaném případě byla žalobcům, řidičům z povolání, dána výpověď z organizačních důvodů spočívajících ve zrušení pracovních míst řidičů a jejich následné nadbytečnosti. Žalovaná (Česká televize) však přišla s nabídkou, aby pro ni odcházející řidiči i nadále prováděli přepravu osob a věcí jako osoby samostatně výdělečně činné na základě tzv. „rámcové smlouvy o přepravě osob a věcí“. Přepravu přitom měli vykonávat prostřednictvím vozidel patřících žalované, označených jejím logem. Žalobci se domáhali určení neplatnosti výpovědi, jelikož žalovaná podle jejich názoru porušila zákoník práce a dále zákon o zaměstnanosti, který v posuzované době obsahoval ustanovení, že právnická osoba je povinna plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu její činnosti zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomuto účelu zaměstnává v pracovních vztazích podle zákoníku práce.

Soud první a druhé instance

Soudy první a druhé instance zastávaly v průběhu řízení názor, že žalovaná byla oprávněna rozvázat pracovní poměr výpovědí pro nadbytečnost vzhledem k rozhodnutí o organizační změně, na základě kterého byla zrušena místa řidičů za účelem snížení počtu zaměstnanců.

Tento závěr odůvodnily skutečností, že přeprava osob a věcí nespadala pod tzv. běžné úkoly žalované, které byl zaměstnavatel v souladu s tehdy platným zněním zákona o zaměstnanosti povinen zajišťovat zaměstnanci v pracovněprávních vztazích. Dle názoru soudu první a druhé instance tak mohla žalovaná zajišťovat přepravu osob a věcí na základě obchodní smlouvy - rámcové smlouvy o přepravě osob a věcí, s tím, že ze strany bývalých zaměstnanců šlo o jejich podnikatelskou činnost vykonávanou na základě koncese - tedy o činnost vykonávanou podnikatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku.

Nejvyšší soud České republiky

Nejvyšší soud se v tomto řízení dvakrát neshodl se soudy nižší instance a dvakrát tak rozsudek odvolacího soudu zrušil a vrátil věc k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud sice souhlasil s tím, že přeprava osob a věcí nespadala pod běžné úkoly žalované, a bylo tedy pouze na žalované, zda si zajistí dopravu prostřednictvím svých zaměstnanců, nebo bude využívat služeb v oblasti silniční motorové dopravy. To však může platit pouze za předpokladu, že by se jednalo o podnikání - o soustavnou činnost prováděnou samostatně podnikatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku.

V diskutovaném případě však řidiči sice zajišťovali žalované přepravu jako "podnikatelé" na základě koncesní listiny, ale tuto přepravu prováděli pomocí vozidel žalované, opatřených jejím logem. Žalovaná navíc nesla náklady na údržbu těchto vozů, jejich pojištění, a prostřednictvím karet CCS dokonce hradila i pohonné hmoty a související náklady. S ohledem na tuto skutečnost Nejvyšší soud nepovažoval činnost řidičů za činnost podnikatele vlastním jménem a na vlastní odpovědnost.

Z rozboru povahy rámcových smluv soud dále zjistil, že si strany fakticky sjednaly podstatné náležitosti pracovní smlouvy – ve smlouvách bylo dohodnuto místo výkonu práce, počátek účinnosti smlouvy (de facto nástup do práce) i předmět, spočívající v uskutečňování přepravy (tj. druh práce). **Nejvyšší soud tak označil zmíněnou rámcovou smlouvu o přepravě osob a věcí za simulovaný právní úkon zastírající platnou pracovní smlouvu.**

Skutečnost, že si strany sjednaly, že řidiči:

- budou úkolování dispečinkem, ale jízdu musí provést až poté, co dílčí objednávku přijali,
- nemají pracovní dobu a
- jsou placeni za uskutečněné dílo, nikoliv za to, že práci konají,

považoval Nejvyšší soud pouze za dohodu o dalších (pracovních a mzdových) podmínkách, na kterých měli účastníci zájem. Tato změna obsahu vedlejších ujednání v pracovních smlouvách však není organizační změnou ve smyslu zákoníku práce a nebyla tak důvodem pro rozvázání pracovních poměrů výpovědí z důvodu nadbytečnosti.

Závěr

Ačkoli již zákon o zaměstnanosti ustanovení ukládající právnickým osobám povinnost zajišťovat běžné úkoly zaměstnanci v pracovněprávních vztazích neobsahuje, je tento rozsudek aplikovatelný i v současné době. Podle aktuálního znění zákoníku práce (§ 3) totiž může být závislá práce vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu. Současná právní úprava tedy neomezuje povinnost uzavřít pracovněprávní vztah pouze na běžné úkoly zaměstnavatele, ale na všechny činnosti, které jsou považovány za závislou práci. Tou se pak rozumí osobní výkon práce ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu, v pracovní době nebo jiné dohodnuté době, na pracovišti zaměstnavatele nebo na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.

Navíc je nyní v Poslanecké sněmovně projednávána novela zákona o zaměstnanosti, na základě které bude výkon závislé práce v jiném než pracovněprávním vztahu považován za nelegální práci s možností uložení sankce ze strany Úřadu práce ve výši až 5 milionů Kč. Využívání tzv. švarcsystému, které je stále běžnou záležitostí u mnoha zaměstnavatelů, tedy bude moci být ze strany státu v budoucnu přísně postihováno. Společnosti, které zaměstnávají zaměstnance na živnostenský list, obdobně jako v popisovaném případě, by proto tuto praxi měly přehodnotit.

Text rozsudku Nejvyššího soudu České republiky naleznete >>> zde.

Mgr. Romana Kaletová,
advokát

Randl Partners
advokátní kancelář, člen ius laboris

City Tower
Hvězdova 1716/2b
140 78 Praha 4

Tel: + 420 222 755 311
Fax: + 420 239 017 574
e-mail: office@randls.com

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

Další články:

- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva

- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti