

16. 9. 2011

Veźměte, prosěme, na vědomě, Źe text ělĀnku odpovědĀ platně prĀvně ūpravě ke dni publikace.

## Švarcsystěm v Āeskě republice

Těmto ělĀnkem navazujeme na ělĀnky pana Thomase Britze, advokĀta/Rechtsanwalt ze dne 05.08.2011 a ze dne 18.08.2011, zabŷvajěcě se řešeněm těto problematiky v Německu.

# Rödl & Partner

V tomto prěspěvku bychom se chtěli zaměřit na aktuĀlně situaci v Āeskě republice a to nejen z pohledu existujěcě a poměrně aktuĀlně judikatury k tomuto institutu, ale těŹ z pohledu praxe. Fenoměn „Švarcsystěmu“ v Āeskě republice existuje jěŹ od devadesĀtŷch let minulěho tisěciletě, kdŷ Ź podnikatel pan Miroslav Švarc pśišel na zpŷsob, kterŷm lze ušetřit za povinně odvody za zaměstnance za zdravotně a sociĀlně pojištěně. Za tvorbu tohoto nověho ekonomickěho subsystěmu stĀt tohoto podnikatele odměnil věceletŷm nepodměněnŷm trestem z něhoŹ bylo „jen“ 10 měsěcŷ skuteěně vykonĀno. Od tě doby mĀ Švarcsystěm v Āeskě republice mnoho podob a dodnes se mu nepodařilo zcela zamezit.

Podle nařeho nĀzoru neně moŹno zaujmout urěitŷ jednoznaěnŷ postoj k věci, tak aby byl za vřech situacěch sprĀvnŷ a nerozporovatelnŷ. Vřechny moŹně varianty pśěstupu k tomuto institutu, jako je jeho absolutně zĀkaz, zachovĀně urěitě tolerance, nebo dokonce jeho legalizace se snad prĀvě proto zatěm nemohly jednoznaěně prosadit.

Faktem ovřem zŷstĀvĀ, Źe Švarcsystěm je v Āeskě republice dodnes relativně ěastŷ jev.

Jak ukazujě rŷzně prŷzkumy, poěet osob samostatně vŷděleěně ěinnŷch (OSVĀ) se zde blěŹě milionu, coŹ pśedstavuje cca. 1/5 z celkověho poětu pracovněch sil. Absolutně zĀkaz tohoto institutu by proto mohl znamenat vysokŷ vzrŷst nezaměstnanosti, coŹ nemŷŹe bŷt v zĀjmu veŹejnosti, stĀtu, ani zĀkonodĀrce.

Na druhě straně je pravdou, Źe OSVĀ odvĀdě stĀtu na daněch a jinŷch prěspěvcěch měně něŹ zaměstnanci a těm dochĀzě do urěitě měry ke krĀceně daně a sociĀlněch prěspěvkŷ.

OdpovědĀ tomu vřak - aŹ na vŷjimky - takě niŹřě dŷchod a nĀrok na niŹřě nemocenskě dĀvky, pokud jsou tyto osoby vŷbec nemocensky pojištěny.

Proto se objevujě nĀzory Źe je lepřě, aby tyto osoby platily stĀtu alespoň nějakě daně ěi odvody, něŹ aby byly bez prĀce a stĀt jim musel po urěitou dobu poskytovat podporu v nezaměstnanosti a pśěpadně i dalřě dĀvky.

### Judikatura a Švarcsystěm

Pokud se OSVĀ ve svě roli ocitla **dobrovolně**, neně dŷvod tento institut zcela hanit. Tak to vidě alespoň Nejvřřějřě sprĀvně soud, kterŷ ve věci LICHNA TRADE CZ, s.r.o. sp. zn: 7 Afs 72/2008-97 ze

dne 15.01.2009 konstatoval, že „pokud se smluvní strany rozhodnou, v souladu s obecnými principy, jako je smluvní svoboda, dobrá víra, nezneužívání ekonomicky silnějšího postavení atd., do právního vztahu vstoupit se všemi důsledky z toho plynoucími a dojde k jeho skutečné realizaci, nejedná se o právní úkon zastření“. Např. zastření pracovně-právního poměru. „Jinak by tomu ovšem bylo, pokud by (v daném případě) stěžovatel např. přiměl k uzavření smluv o dílo druhou stranu za pomoci ekonomického nátlaku, zneužívaje jejich faktické ekonomické závislosti, a přiměl je tak uzavírat takovou smlouvu, kterou ve skutečnosti neměli zájem uzavřít.“ a dále ve věci AGRA DEŠTNÁ a.s. I a II sp. zn. 1 Afs 124/2009 - 75 ze dne 13.04.2010 a sp. zn. 1 Afs 71/2010 - 136 ze dne 13.10.2010 tento svůj názor potvrdil, když uvádí, že „ve smyslu uvedené judikatury vykládající § 6 odst. 1 písm. a) zákona o daních z příjmů je vskutku významná otázka **dobrovolnosti sjednání obchodněprávního vztahu...**“

Na druhé straně vydal Nejvyšší soud dne 16.06.2011 rozsudek pod sp. zn. 21 Cdo 920/2010, v němž při zkoumání platnosti výpovědi pro nadbytečnost dle tehdejšího zákoníku práce, zák. č. [65/1965](#) Sb., mimo jiné označil „*rámcovou smlouvu o přepravě osob a věcí*“ uzavřenou dle obchodního zákoníku za simulovaný právní úkon zastírající platnou pracovní smlouvu, a to s odůvodněním že, „závislá práce“ může být vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu. Současná právní úprava dle názoru soudu tedy „*neomezuje povinnost uzavřít pracovněprávní vztah pouze na běžné úkoly zaměstnavatele, ale na všechny činnosti, které jsou kvalifikovány jako „závislá činnost“*. S dobrovolností nebo ekonomickém nátlaku ve výše uvedeném smyslu se tento soud nezabýval.

Definici závislé činnosti přitom najdeme v § 2 odst.4 a 5 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ze kterých vyplývá, že závislá práce je taková práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jedná se výlučně o osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost. Za závislou práci ve výše uvedeném smyslu se považují dále případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dále jen "agentura práce") dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u jiného zaměstnavatele (dále jen "uživatel") a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.

## **Legislativa a Švarcsystém**

Dnes se zaměstnavatel v případě Švarcsystému dopouští správního deliktu dle zákona č. [251/2005](#) Sb. o inspekci práce, za který mu může být uložena pokuta do max. výše 300.000 Kč.

V současné době se ovšem projednává novela zákona o zaměstnanosti, na základě které má být výkon „závislé práce“ v jiném než pracovněprávním vztahu považován za „nelegální práci“ s možností uložení výrazné sankce ze strany Úřadu práce a to až do 5 Mil. Kč. (Takové kroky a snahy byly mimochodem učiněny již od 1.1.2007 s tehdejší novelou zákona o zaměstnanosti. Vzhledem k nekvalitní a nedůsledné legislativě muselo však být od těchto opatření zase upuštěno).

Na druhé straně má být důsledkem připravované daňové reformy fakt, že OSVČ mají státu zaplatit výrazně méně na důchody a jiné odvody než dnes. Byl předložen návrh sjednotit odvody tak, aby jak zaměstnanci a zaměstnavatelé, tak i živnostníci, odvedly cca. 32 % z jejich výdělků. To by ovšem znamenalo, že by se stal Švarcsystém alespoň z finančního hlediska ještě výhodnější. Zákonodárce (jak se alespoň dnes jeví) ani nehodlá měnit paušální výdaje. Tím by se OSVČ též výrazně snížily

odvody ovšem s tím, že by tyto měly pobírat výrazně nižší dávky a důchod, než zaměstnanci.

## Závěr

K zániku Švarcsystému by mohlo dojít pouze v případě přijetí takových reforem, aby se Švarcsystém nevyplatil ani zaměstnavatelům ani zaměstnancům. K tomuto kroku se ovšem zákonodárce zatím neodvážil, a jak naznačují další připravované reformy ani v dohledné budoucnosti neodváží.

Jak z výše uvedeného vyplývá, Švarcsystém se i dnes ocitá v jakési šedé zóně – je sice nelegální, nicméně (a to i s ohledem na často obtížnou prokazatelnost) se v praxi vyplatí a v budoucnosti bude možná ještě výhodnější, pokud budou všechny připravované reformy v předloženém znění schváleny.

Nelze ovšem opomenout, že již dnes existují oblasti a obory, kde se tento systém již tradičně toleruje. Jedná se především o gastronomii, stavebnictví, ale též programátory nebo makléře. V těchto oborech se asi ani v budoucnu nebude nutno obávat výše uvedených zpřísněných sankčních mechanismů.

Všichni ostatní musí zvážit, do jaké míry jsou ochotni hrozící sankce akceptovat a případnou pokutu včetně doměření daní a odvodů na sociální a zdravotní pojištění uhradit.

Je tedy na zvážení každého jednotlivce, zda chce nést všechny výhody či nevýhody tohoto systému s tím, že by mělo být jednoznačně prokázané **dobrovolné rozhodnutí smluvních partnerů** k obchodně-právní a nikoliv k pracovně-právní úpravě vzájemných vztahů ze všech příslušných stran respektováno. Alespoň v tomto případě, by jim nemělo být jejich rozhodnutí bráněno. V tomto směru se jeví výše uvedený názor Nejvyššího správního soudu jako rozumný.

Jinak se nabízejí i další „legální“ řešení této situace, jako je např. uzavření dohod mimo pracovní poměr, agenturní zaměstnávání a dále též outsourcing, který i Ústavní soud, II. ÚS 69/03 ze dne 31.08.2003, svého času za určitých podmínek uznal za jedno z možných řešení.

**Dr. Alena Klikar**

Advokát EU/Rechtsanwältin

[Rödl & Partner, v.o.s.](#)

Platněřská 2  
110 00 Praha 1

Tel.: +420 236 163 111  
Fax: +420 236 163 799  
e-mail: [prag@roedl.cz](mailto:prag@roedl.cz)

© EPRAVO.CZ – Sbíрка zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [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](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)
- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)
- [„Superdávka“ - proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?](#)
- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)