16. 9. 2011

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

Švarcsystém v České republice

Tímto článkem navazujeme na články pana Thomase Britze, advokáta/Rechtsanwalt ze dne 05.08.2011 a ze dne 18.08.2011, zabývající se řešením této problematiky v Německu.

Rödl & Partner

V tomto příspěvku bychom se chtěli zaměřit na aktuální situaci v České republice a to nejen z pohledu existující a poměrně aktuální judikatury k tomuto institutu, ale též z pohledu praxe. Fenomén „Švarcsystému“ v České republice existuje již od devadesátých let minulého tisíciletí, když podnikatel pan Miroslav Švarc přišel na způsob, kterým lze ušetřit za povinné odvody za zaměstnance za zdravotní a sociální pojištění. Za tvorbu tohoto nového ekonomického subsystému stát tohoto podnikatele odměnil víceletým nepodmíněným trestem z něhož bylo „jen“ 10 měsíců skutečně vykonáno. Od té doby má Švarcsystém v České republice mnoho podob a dodnes se mu nepodařilo zcela zamezit.

Podle našeho názoru není možno zaujmout určitý jednoznačný postoj k věci, tak aby byl za všech situacích správný a nerozporovatelný. Všechny možné varianty přístupu k tomuto institutu, jako je jeho absolutní zákaz, zachování určité tolerance, nebo dokonce jeho legalizace se snad právě proto zatím nemohly jednoznačně prosadit.

Faktem ovšem zůstává, že Švarcsystém je v České republice dodnes relativně častý jev.

Jak ukazují různé průzkumy, počet osob samostatně výdělečně činných (OSVČ) se zde blíží milionu, což představuje cca. 1/5 z celkového počtu pracovních sil. Absolutní zákaz tohoto institutu by proto mohl znamenat vysoký vzrůst nezaměstnanosti, což nemůže být v zájmu veřejnosti, státu, ani zákonodárce.

Na druhé straně je pravdou, že OSVČ odvádí státu na daních a jiných příspěvcích méně než zaměstnanci a tím dochází do určité míry ke krácení daní a sociálních příspěvků.

Odpovídá tomu však - až na výjimky - také nižší důchod a nárok na nižší nemocenské dávky, pokud jsou tyto osoby vůbec nemocensky pojištěny.

Proto se objevují názory že je lepší, aby tyto osoby platily státu alespoň nějaké daně či odvody, než aby byly bez práce a stát jim musel po určitou dobu poskytovat podporu v nezaměstnanosti a případně i další dávky.

Judikatura a Švarcsystém

Pokud se OSVČ ve své roli ocitla **dobrovolně**, není důvod tento institut zcela hanit. Tak to vidí alespoň Nejvyšší správní soud, který 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 byl 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.

Platnéřská 2
110 00 Praha 1

Tel.: +420 236 163 111
Fax: +420 236 163 799
e-mail: prag@roedl.cz

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

Další články:

- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- 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