

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

Velké tápání okolo švarcsystému

Jedním z evergreenů podnikatelského prostředí je už od devadesátých let diskuse okolo využívání metody švarcsystému, tedy využívání externích dodavatelů v obchodněprávních vztazích, jejichž postavení je často obtížně odlišitelné od postavení běžných zaměstnanců. Tedy, ono je známo, že jde o metodu nezákonnou a stejně tak je známo, že jde o metodu hojně využívanou. Jde o model oboustranně daňově výhodný, což ovšem nevyklučuje existenci dalších zcela legitimních důvodů, proč strany volí možnost obchodní spolupráce místo pracovněprávního vztahu. Pozornost věnovaná tématu v posledních týdnech vzrůstá s tím, jak nová exekutiva dává najevo, že právě řádné danění lidské práce pokládá za svou prioritu. Druhým momentem posilujícím aktuálnost tématu pak je rozrůstající se judikatura správních soudů řešící spory mezi podnikateli a správními orgány. Cílem tohoto příspěvku je upozornit na aktuální vývoj v této oblasti, konkrétně pak na dvě nedávná rozhodnutí Nejvyššího správního soudu.

Velká pecka

Poměrně velké pozornosti i v běžných sdělovacích prostředcích se dostalo rozsudku Nejvyššího správního soudu *Velká pecka* z prosince loňského roku, který vešel ve známost jako *Kauza Rohlík*.^[1] Nejvyšší správní soud v něm posuzoval postavení kurýrů najímaných stěžovatelem. Inspektorát práce dospěl k závěru, že byt kurýři formálně vystupovali v obchodněprávních vztazích, obsah jejich činnosti zcela odpovídal vztahu pracovněprávnímu a jednalo se tedy o **zastřenou závislou práci**. Provozovatel služby Rohlík argumentoval tím, že vůči kurýrům neuplatňoval řídicí pravomoc a že kurýři byli oprávněni zakázku přijmout či odmítnout dle své vlastní úvahy, čímž sami určovali, v jakém čase a v jakém rozsahu budou práci vykonávat. Kurýři byli dle uzavřené smlouvy oprávněni určit za sebe náhradníka (a tedy nemuseli práci vykonávat osobně) a nebyli omezováni v tom, aby podobné služby poskytovali i jiným subjektům (což také někteří opravdu činili).

Nejvyšší správní soud dal za pravdu inspektorátu práce. V odůvodnění odkázal na svou starší judikaturu, v níž zformuloval dílčí kritéria, podle nichž je obsah spolupráce posuzován, a znovu zdůraznil, že určující není ani tak obsah uzavřených smluv, jako materiální podoba vzájemné spolupráce. Výsledné posouzení je závislé na konkrétních skutkových okolnostech projednávané věci, přičemž jednotlivé dílčí aspekty (argumenty) je nutno vnímat v jejich úhrnu.^[2] Potud lze říci, že rozsudek *Velká pecka* nepřináší žádné velké změny.

Výrazný posun však argumentace Nejvyššího správního soudu použitá v tomto rozsudku přináší pro posuzování kritéria osobního výkonu práce a vázanosti dodavatele na jediného objednatele. Tato kritéria totiž bylo dosud možné vnímat jako kritéria vytvářející ostrou hranici. Osobní výkon práce byl až dosud nezpochybňovaným znakem závislé práce. Podobně existence oprávnění dodavatele poskytovat služby jiným subjektům v zásadě vylučuje pracovní poměr, neboť zaměstnanec obecně není oprávněn navázat pracovněprávní vztah s jiným subjektem bez souhlasu svého zaměstnavatele. Toto omezení odpovídá judikatorním východiskům Nejvyššího správního soudu, dle nichž se zaměstnanec vstupem do pracovněprávního vztahu zříká možnosti působit na trhu vlastním jménem a na vlastní účet, proti čemuž získává jistoty plynoucí z pracovního poměru.^[3]

V rozsudku *Velká pecka* Nejvyšší správní soud problematizoval spolehlivost těchto dvou kritérií, neboť i je zařadil do balíků všech indicií a okolností, přičemž teprve komplexní analýzou všech je

možné usoudit na to, zda dochází k zastřenému výkonu závislé činnosti. Takový závěr sice zdánlivě konzistentně s předešlou judikaturou zdůrazňuje význam materiálních aspektů právního vztahu, ve skutečnosti však výraznou měrou oslabuje právní jistotu. Pokud se totiž objednatelé služeb pro příště nemohou spolehnout ani na to, že závislá činnost musí být vykonávána výhradně osobně a že osoba působící na trhu služeb samostatně nezávisle na objednateli nemůže být zaměstnancem, pak již se nemohou spolehnout na nic a ztrácejí poslední opěrný bod v celé nejisté oblasti.

Neprojdou ani ajťáci

Dalším výrazným rozsudkem *TechFides Solutions*,^[4] který nepřináší žádnou revoluci, ale je významný tím, jak dotahuje stávající východiska do důsledků. Výjimečný je tím, že se netýká nekvalifikovaných pracovníků, jejichž zaměstnanecké jistoty by měl inspektorát práce chránit, nýbrž posuzuje postavení programátorů, kteří typicky v pracovněprávních vztazích vystupovat nechtějí. Nejvyšší správní soud kategoricky odmítl argumentaci stěžovatele, který se dovolával zásady smluvní volnosti; pokud určitá činnost naplňuje znaky závislé práce, pak je dle Nejvyššího správního soudu zakázáno, aby byla vykonávána v jiném než pracovněprávním režimu. Nejvyšší správní soud argumentoval, že intenzita spolupráce odpovídající plnému pracovnímu úvazku fakticky vylučovala získávat zakázky jinde. Neobstál ani argument, že strany sjednaly odpovědnost programátorů za své výstupy odevzdané objednateli; argument smluvní úpravou byl opět přebit argumentem reálnou praxí smluvních stran.

Zcela stranou pozornosti správních soudů naopak zůstala stěžejní otázka vztahů nadřízenosti a podřízenosti a podoby pokynů, které jsou pro dodavatele závazné. Právě tento aspekt přitom bývá, alespoň v některých případech, stěžejním důvodem, pro který některé osoby (typicky právě pracovníci v oblasti IT) kategoricky odmítají vstupovat do pracovněprávních vztahů. Rovněž je třeba vzít v potaz skutečnost, že existence pokynů není vyloučena ve vztazích ze smlouvy o dílo^[5] a předpokládá se ve vztazích z příkazní smlouvy^[6], takže nejde o výsostnou záležitost pracovněprávních vztahů. Nejde tedy o samotnou existenci pokynů, nýbrž o jejich podobu, co odlišuje vztahy obchodní od vztahů pracovněprávních.

Rozsudkem *TechFides Solutions* dávají správní soudy najevo, že materiální posouzení způsobu, jak smluvní strany plní ze smluvního vztahu, se uplatní napříč jednotlivými profesemi. Toto materiální posouzení, zdá se, jako by zcela přebíjelo jinou tradiční koncepcí tzv. *obojetných profesí*.^[7] Ta byla z podstatné činnosti založena na **autonomii vůle stran**, které mají mít možnost uspořádat si své vztahy podle svých potřeb a přání. V rozsudku *TechFides Solutions* bylo naproti tomu jednoznačně upřednostněno kritérium, jak ekonomickou podstatu právního vztahu *ex post* vyhodnotil inspektorát práce. Vůle stran, tedy to, co strany chtějí, či naopak nechtějí, je tak irelevantní.

Jak dál?

Obě komentovaná rozhodnutí jsou zajímavá tím, že byt' zdánlivě pouze pokračují v dříve nastoupené cestě, vyvolávají složité otázky a přispívají k vytvoření právní nejistoty. Zejména rozsudek *TechFides Solutions* týkající se pracovníků v oboru informačních technologií ve svých důsledcích **podkopává konstantní judikaturu Nejvyššího správního soudu týkající se obojetných profesí**. Svou argumentací totiž popírá jakýkoli význam toho, že strany nechtěly navázat pracovněprávní vztah, dodavatelé se nechtěli podrobit rigidní regulaci zákoníku práce, nestáli o zaměstnanecké výhody a nechtěli své vztahy poskytovat ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti. Správní orgány si, s posvěcením správních soudů, učinily vlastní a na smluvních stranách nezávislý úsudek o tom, že se zkrátka o závislou práci jednalo.^[8]

Bez jakékoli reflexe zůstalo dříve nezpochybnované právo smluvních stran rozhodovat o obsahu a

podstatě jimi zakládaného právního vztahu a povinnost státu tuto volbu respektovat. Nelze přitom pominout, že právní předpisy po dlouhou dobu připouští výkon určitých profesí v různých právních režimech se všemi důsledky s tím spojenými. Nejedná se zdaleka jen o pracovníky v IT, totéž platí pro celou škálu různých profesí od profesionálních sportovců, pracovníků v reklamě a médiích, včetně médií veřejné služby, až po poslanecké asistenty, u nichž si vskutku jen stěží lze představit opravdu nezávislý výkon jejich profese.

Pokud by se trend nastolený tímto rozhodnutím měl potvrdit, pak by se judikatura správních soudů ve věci nelegálního zaměstnávání stala nekompatibilní s judikaturou ve věcech daňových, která je, na rozdíl od té pracovněprávní, dlouhodobě zcela konstantní. K takovému odklonu je však příslušný výhradně rozšířený senát, nikoli běžné tříčlenné senáty rozhodující o individuální kasační stížnosti.

Nelze legitimně argumentovat, že ti, kdož se vyhýbají uzavírání pracovněprávních vztahů, získávají neoprávněnou daňovou výhodu na úkor veřejných rozpočtů, resp. zaměstnanců v pracovním poměru. Odlišné zdanění závislé práce a samostatné výdělečné činnosti **je vědomým politickým rozhodnutím demokraticky legitimovaného zákonodárce**. Jeho změna přísluší výhradně orgánům moci zákonodárné, nikoli správním orgánům či soudům. Pokud k žádné změně právní úpravy nedojde, tak by správní orgány měly respektovat, že je primárně na smluvních stranách, aby určily, v jakém režimu chtějí spolupracovat. Daňová judikatura tento princip drží, zatímco judikatura v oblasti zaměstnanosti se od něho začala bez silného důvodu odklánět. Úkolem správních orgánů na úseku zaměstnanosti je kontrolovat, zda nedochází ke krácení zaměstnaneckých práv. Je tedy zcela na místě, pokud budou sankcionovat jednání, jímž budou zaměstnanci vykořisťováni či jim budou upírána práva plynoucí ze statusu zaměstnance. Není však věcí správních orgánů vnucovat status zaměstnance osobám, které o něj nestojí.

Podnikatelům, kteří si najímají pracovní sílu, lze jen doporučit, aby svou pozornost věnovali nejen tomu, jak mají koncipovány smlouvy s dodavatelem služeb, ale především tomu, zda je fakticky lze pokládat za osoby poptávající služby nezávislých dodavatelů, nebo nad svými dodavateli vykonávají řídicí pravomoc do té míry, že je posouvají do vykonavatelů závislé práce. I v tomto případě navíc platí, že nejde jen o to, jaké věci jsou, ale především o to, zda skutečný stav lze též prokázat. Zatím totiž nic nenasvědčuje tomu, že bychom se v dohledné době dočkali takové změny, v jejímž důsledku budou dostupná jasná a jednoznačná pravidla.



JUDr. Ondřej Moravec, Ph.D.

Advokát a partner

FRÁŇA a PARTNEŘI
advokátní kancelář

[Fráňa a partneři, advokátní kancelář](#)

Václavské náměstí 832/19
110 00 Praha 1

Tel: +420 296 325 355

E-mail: moravec@akfrana.cz

[1] Rozsudek NSS 22 Ads 168/22025 ze dne 8. prosince 2025.

[2] Srov. rozsudek NSS 8 Ads 9/2020 ze dne 30. března 2022.

[3] Srov. rozsudek NSS 6 Ads 46/2013

[4] *TechFides Solutions s.r.o.* č.j. 7 Ads 52/2025-27, ze dne 16.3.2026

[5] Srov. § 2592 občanského zákoníku.

[6] Srov. § 2432 odst. 1 občanského zákoníku

[7] Z judikatury srov. např. rozsudek 2 Afs 265/2015 ze dne 31.3.2016.

[8] Dlužno dodat, že s touto argumentací již pracovala starší pracovněprávní judikatura Nejvyššího správního soudu a nejde tedy o novum.

Další články:

- [Platformová práce](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)
- [Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu](#)
- [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](#)