

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
PRÁVNICKÁ FAKULTA

ZÁVISLÁ PRÁCE

Diplomová práce

Petra Květoňová

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Praha, duben 2013

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 30. dubna 2013

Petra Květoňová

PODĚKOVÁNÍ

Na tomto místě bych ráda poděkovala především JUDr. Martinu Štefkovi, Ph.D. za cenné připomínky a rady při vypracování této diplomové práce.

Obsah

Úvod.....	1
1. Závislá práce	3
1.1 Znaky závislé práce	4
1.1.1 Vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance	4
1.1.2 Výkon práce jménem zaměstnavatele.....	8
1.1.3 Výkon práce podle pokynů zaměstnavatele.....	9
1.1.4 Osobní výkon práce zaměstnancem.....	11
1.2 Pojem závislé činnosti a jeho vztah k pojmu závislé práce	14
2. Pojem nelegální práce spočívající ve výkonu závislé práce fyzickou osobou mimo pracovní právní vztah.....	19
2.1 Počátky tzv. švarcsystému a jeho zákaz	20
2.1.1 Švarcsystém a zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti	21
2.1.2 Švarcsystém a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném do 31. prosince 2011	24
2.2 Současná právní úprava	28
3. Rizika nelegální práce a její kontrola	30
3.1 Kontrola ze strany inspekce práce	30
3.1.1 Ukládané sankce	34
3.2 Důsledky z hlediska daní a pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení.....	43
3.3 Vyloučení z účasti na veřejných zakázkách	46
3.4 Nároky osoby vykonávající závislou práci mimo pracovní právní vztah	49
3.5 Trestněprávní rizika	51
Závěr	53
Seznam literatury a zdrojů	59
Abstract.....	68
Klíčová slova	68
Keywords	68

Úvod

S účinností ode dne 1. ledna 2012 došlo k významným změnám v českém pracovním právu, a to zejména díky rozsáhlé novele zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), která se dotkla celé řady institutů tohoto zákona. Proměnou prošel též jeden ze stěžejních pojmů českého pracovního práva, a to pojem závislé práce. Zatímco původní definice závislé práce směřovala znaky a důsledky závislé práce, nová definice obsažená v § 2 zákoníku práce je důsledně rozlišuje.

S účinností k témuž dni byl významně novelizován také zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“). Zákonodárce se prostřednictvím novelizace tohoto zákona rozhodl razantnějším způsobem bojovat s nelegální prací, jejíž definice nyní zahrnuje též poměrně častý jev podnikatelského prostředí v České republice, a sice tzv. švarcsystém. Za ten se považuje takové nastavení vzájemného vztahu dvou osob, kdy fyzická osoba vykonává pro jinou fyzickou či právnickou osobu závislou práci na základě občanskoprávní či obchodněprávní smlouvy, tedy mimo pracovněprávní vztah. Tato praxe, tj. výkon závislé práce mimo pracovněprávní vztah, je tak s účinností od 1. ledna 2012 podle zákona o zaměstnanosti považována za nelegální práci. Porušování požadavku ustanovení § 3 zákoníku práce, podle něhož může být závislá práce vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy, má po výše uvedené novelizaci významné následky.

Zákon o zaměstnanosti umožnění výkonu nelegální práce nově stíhá velmi přísnými sankcemi v podobě vysokých pokut. Některé z nich jsou navíc konstruovány jako minimální a nabízí se otázka, zda taková koncepce omezující správní uvážení kontrolního orgánu, tj. příslušného inspektorátu práce, není již za hranicí ústavnosti. Zpřísněn byl též postih fyzických osob, které nelegální práci vykonávají. Sankce byly dle níže citované důvodové zprávy k příslušné novele zákona o zaměstnanosti přijaty v takové výši, aby byl posílen jejich odstrašující účinek. Záměrem zákonodárce tak je odrazovat zaměstnavatele od uzavírání občanskoprávních či obchodněprávních smluv za účelem výkonu závislé práce namísto jejího výkonu v základním pracovněprávním vztahu. Hlavním motivem uvedených změn je nepochybně snaha zákonodárců zabránit

únikům na platbě daní a odvodů na pojistné na všeobecné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, jakož i příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Je to zejména výše těchto plateb povinně odváděných za zaměstnance, která osoby vede k výkonu závislé práce mimo pracovněprávní vztah.

Cílem této diplomové práce je rozbor pojmu závislé práce. Po dohodě s vedoucím této diplomové práce, JUDr. Martinem Štefkem, Ph.D., se budu dále podrobně zabývat především jedním z aspektů závislé práce, a sice problematikou jejího výkonu mimo pracovněprávní vztah podle současné právní úpravy, tj. formou nelegální práce známou též pod pojmem švarcsystém. Právě pojem závislé práce a související pojem závislé činnosti, jímž se budu také zabývat, jsou pro výklad problematiky tzv. švarcsystému z hlediska jeho posuzování klíčové. Zaměřím se na vývoj potírání tohoto jevu, který byl u nás poprvé hojně používán v 90. letech 20. století, v české právní úpravě, a také na pohled českých soudů na celou problematiku. Konečně se též budu zabývat veřejnoprávními i soukromoprávními riziky a důsledky nelegální práce v podobě výkonu závislé práce mimo pracovněprávní vztah, zejména rozbořem konkrétních sankcí.

Pro zjednodušení výkladu budu často pracovat s pojmem „švarcsystém“, ačkoli jde o nepřesný, laický a de facto již historický termín, který v terminologii zákona o zaměstnanosti znamená nelegální práci spočívající ve výkonu závislé práce mimo pracovněprávní vztah. Vzhledem ke skutečnosti, že se jedná o poměrně nedávno zakotvenou právní úpravu, která je i v současné době neustále terčem kritiky a předmětem četných diskuzí, není vyloučeno, že bude v blízké době podrobena dalším legislativním úpravám. Tato diplomová práce zohledňuje právní úpravu platnou a účinnou ke dni 30. dubna 2013.

1. Závislá práce

Pojem závislé práce je coby předmět základního pracovněprávního vztahu jedním ze základních pojmů českého pracovního práva, a to teprve od 1. ledna 2007 s přijetím nového zákoníku práce. Předchozí zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „dřívější zákoník práce“), pojem závislé práce nijak nezmiňoval. S účinností od 1. ledna 2012 je závislá práce definována v § 2 odst. 1 zákoníku práce jako „*práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.*“ Tyto čtyři podmínky jsou pojmovými znaky závislé práce a pro posouzení určité činnosti jako závislé práce musejí být naplněny současně. Zákoník práce dále ve svém § 2 odst. 2 stanoví důsledky výkonu závislé práce, která „*musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.*“

Výše uvedená definice závislé práce je tak oproti původní definici uvedené v § 2 odst. 4 zákoníku práce ve znění účinném do 31. prosince 2011 přesnější. Původní definice, podle níž „*za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, se považuje výlučně 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,*“ totiž směřovala znaky závislé práce s podmínkami jejího výkonu, respektive s jejími důsledky, a proto nebyla příliš vyhovující. To ostatně uznal i zákonodárce v důvodové zprávě k novele zákoníku práce publikované pod č. 365/2011 Sb., kterou ke změně definice došlo.¹ Současná definice by měla vést k jednoznačnějšímu posouzení určité činnosti jako závislé práce, byť vlastně vznikla pouhým rozdělením předchozí definice na znaky a podmínky výkonu

¹ „V právní teorii i praxi bývá dosavadní legální definici závislé práce vytýkáno, že neorganicky směřuje znaky závislé práce s podmínkami, za kterých musí být vykonávána. Navrhuje se proto upravit legální definici závislé práce tak, že v odstavci 1 jsou vyjádřeny znaky závislé práce a v odstavci 2 podmínky jejího výkonu.“ Důvodová zpráva k novele zákoníku práce. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, VI. volební období, sněmovní tisk 411, str. 116, dostupná z WWW <<http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=411&CT1=0/>>.

závislé práce. Pro úplnost je třeba uvést, že legální definice závislé práce má kogentní charakter.

Podle § 3 zákoníku práce smí být závislá práce vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, který je pracovním poměrem vzniklým na základě pracovní smlouvy, nebo právním vztahem založeným na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Výjimku může stanovit zvláštní právní předpis, jako např. dosud z větší části neúčinný zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů, nebo zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

Za závislou práci se také v souladu s § 307a zákoníku práce považuje tzv. agenturní zaměstnávání, tj. případ, kdy zaměstnavatel na základě povolení k výkonu činnosti agentury práce dočasně přiděluje své zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, tzv. uživateli, a to na základě písemně uzavřené dohody o dočasném přidělení.

1.1 Znaky závislé práce

Jak je již uvedeno výše, aby bylo možné určitou činnost považovat za závislou práci, musejí být definiční znaky závislé práce splněny kumulativně. O přítomnosti konkrétního znaku přitom vypovídá celá řada skutečností. Pokud záměrem osob není založení vztahu závislé práce, je nutné, aby se některých skutečností ve vzájemném právním vztahu vyvarovaly a tak vyloučily možné posouzení dané činnosti jako závislé práce.

1.1.1 Vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance

Nejvýznamnějším znakem závislé práce je nepochybně právě vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, tj. vyloučení rovnocennosti postavení obou subjektů právního vztahu, které obvykle v soukromoprávních vztazích převažuje. Uzavřením pracovní smlouvy nebo některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se zaměstnanec zavazuje vykonávat pro zaměstnavatele sjednanou práci. Klíčové v tomto směru je, že se zaměstnanec nezavazuje k dodání konkrétního výsledku své

práce, ale k výkonu samotné práce jako takové.² Obsah práce a její podrobné vymezení, jakož i detailní okolnosti výkonu práce, přitom určuje zaměstnavatel (pochopitelně v rámci ujednání v pracovní smlouvě). Ten je také z pozice své nadřízenosti povinen zaměstnanci rozvrhovat směny, určovat mu čerpání dovolené, apod.

O podřízenosti zaměstnance vypovídá také jeho případné zařazení do organizační struktury zaměstnavatele, v rámci níž může být navíc podřízen vedoucímu zaměstnanci, který řídí, organizuje a kontroluje jeho činnost. Za nedodržování povinností stanovených zákoníkem práce, popřípadě vnitřními předpisy zaměstnavatele, hrozí zaměstnanci ze strany zaměstnavatele sankce, jako např. napomenutí, nebo i výpověď z pracovního poměru, tj. i v tomto ohledu je podřízen disciplinární pravomoci zaměstnavatele a nachází se v nerovném postavení. Zaměstnavatel však podle § 346b odst. 1 zákoníku práce nesmí zaměstnanci za porušení povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu ukládat jakékoli peněžní postihy ani je od něho požadovat. Dále podle § 4a odst. 2 zákoníku práce není oprávněn zaměstnance vázat smluvní pokutou s výjimkou porušení konkurenční doložky podle § 310 odst. 3 zákoníku práce. Lze říci, že tyto zákazy dané zákoníkem práce vesměs oslabují zaměstnavatelovu nadřízenost a naopak chrání zaměstnance v jeho podřízeném postavení. Lze totiž předpokládat, že by ve většině případů zaměstnanec v obavě ze ztráty zaměstnání na ujednání o smluvní pokutě, respektive o jiných pokutách za porušení konkrétních povinností, přistoupil. Vyjednávací pozice zaměstnance není zpravidla tak silná a je to obvykle zaměstnavatel, kdo ze své nadřízené pozice určuje podmínky, za nichž pro něj bude zaměstnanec práci konat.

Znakem vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance je i skutečnost, že zaměstnanec za výkon své práce pobírá od zaměstnavatele mzdu, plat či odměnu, což potvrdil ve své rozhodovací praxi Nejvyšší správní soud, a to např. ve svém rozhodnutí sp. zn. 4 Ads 75/2011 ze dne 29. listopadu 2011. V něm se zabýval případem, kdy byla při výkonu kontroly ze strany úřadu práce přistižena žena v provozovně svého druha, která vůči kontrole vystupovala jako prodavačka, aniž by pracovala na základě pracovní smlouvy nebo některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Nejvyšší správní soud dovodil, že v daném případě nebylo možné usuzovat na vztah nadřízenosti ani podřízenosti, když žena za svou činnost nepobírala

² BEZOUŠKA, Petr. Závislá práce. *Právní rozhledy*. 2008, roč. 16, č. 16, s. 580. ISSN 1210-6410.

mzdu, plat, ani odměnu, protože se jednalo o nahodilý záskok.³ Pro rozhodnutí soudu samozřejmě měly význam i další okolnosti případu, navíc soud rozhodoval podle znění zákoníku práce v tehdy účinném znění, tj. kdy definice závislé práce zahrnovala i skutečnost, že je práce vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci.

Podobně rozhodl Nejvyšší správní soud i ve svém dalším rozhodnutí, v němž konstatoval, že pracovněprávní vztah nemůže vzniknout bez úplaty, tedy že závislá práce nemůže být vykonávána bez nároku na odměnu.⁴ I v tomto případě však soud rozhodoval podle předchozího znění definice závislé práce a je proto otázkou, zda by v současné době rozhodl jinak. Nicméně také podle judikatury Soudního dvora Evropské unie je základní charakteristikou pracovního poměru právě skutečnost, že osoba v pozici zaměstnance dostává odměnu za výkon určité soustavné činnosti pro jinou osobu, která je vůči ní v nadřízeném postavení.⁵

Chybějícím znakem vztahu nadřízenosti a podřízenosti se od závislé práce odlišuje tzv. občanská výpomoc, která není v současné době definována v žádném právním předpisu. Pojem občanské výpomoci obsahoval zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník“) ve znění účinném do 31. prosince 1991. Občanská výpomoc byla podle § 384 odst. 1 občanského zákoníku definována slovy „*Jestliže občan pro jiného občana na jeho žádost provede nějakou práci, poskytne mu půjčku anebo mu jinak vypomůže, jde o občanskou výpomoc.*“ Navíc, podle § 385 odst. 2 občanského zákoníku, měl občan za občanskou výpomoc právo na odměnu, byla-li dohodnuta a odpovídala-li povaze výpomoci, zejména bylo-li výsledku dosaženo jeho osobním přičiněním. V současné době dovozují soudy⁶ možnost občanské výpomoci, a to i bez výslovné právní úpravy. Dohoda o občanské výpomoci se považuje za nepojmenovanou smlouvou podle § 51 občanského zákoníku. Došlo nicméně ke sporu, zda občanská výpomoc nenaplňuje znaky závislé práce. K tomu se vyjádřil Krajský soud v Ostravě⁷, když posoudil občanskou výpomoc s ohledem na znaky závislé práce podle tehdy účinného znění zákoníku práce a uvedl,

³ STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. Aktuální rozsudky NSS ve vztahu k povinnostem zaměstnavatelů dle zákona o zaměstnanosti. *Práce a mzda*. 2012, roč. 60, č. 9, s. 42. ISSN 0032-6208.

⁴ Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 4 Ads 175/2011 ze dne 23. března 2012.

⁵ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (pozn. dříve Evropského soudního dvora) ve věci C 66/85, Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg ze dne 3. července 1986.

⁶ Např. Nejvyšší soud ve svém rozsudku sp. zn. 25 Cdo 3874/2008 ze dne 25. ledna 2011 nebo Krajský soud v Ostravě ve svém rozsudku sp. zn. 22 A 6/2012 ze dne 9. února 2012.

⁷ Rozsudek Krajského soudu v Ostravě sp. zn. 22 A 6/2012 ze dne 9. února 2012.

že byt' občanská výpomoc naplňuje některé znaky závislé práce, schází znak vztahu nadřízenosti a podřízenosti a znak výkonu práce jménem jiné osoby.⁸ Proto se o závislou práci nemůže jednat. Pro úplnost je třeba dodat, že zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „nový občanský zákoník“) pojem občanské výpomoci také výslovně neupravuje. Bude tak třeba využít § 1746 odst. 2 nového občanského zákoníku, podle něhož mohou strany uzavřít i takovou smlouvu, která není zvláště jako typ smlouvy upravena, tj. i dohodu o občanské výpomoci.

O vztahu nadřízenosti a podřízenosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vypovídá také skutečnost, že zaměstnanec je výrazně omezen v možnostech své jiné výdělečné činnosti. Zaměstnanec totiž nesmí podle § 304 zákoníku práce vykonávat vedle svého zaměstnání výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti svého zaměstnavatele bez jeho předchozího písemného souhlasu, s výjimkou vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti. Souhlas přitom může být zaměstnavatelem prakticky kdykoli písemně odvolán, byť s uvedením důvodů pro takové rozhodnutí. Zaměstnanec je v takovém případě povinen výdělečnou činnost bez zbytečného odkladu skončit. Zákaz výdělečné činnosti za výše uvedených podmínek se vztahuje nejen na činnost konanou zaměstnancem v pracovněprávním vztahu k jinému zaměstnavateli, ale na veškerou činnost vykonávanou za účelem dosažení zisku, tj. na podnikatelskou činnost, členství ve statutárních či kontrolních orgánech právnických osob, apod.⁹ Po skončení zaměstnání může být zaměstnanec dále omezen v možnostech své výdělečné činnosti na základě konkurenční doložky uzavřené se zaměstnavatelem.

Rozsáhlejšímu omezení ve výdělečné činnosti vykonávané vedle zaměstnání podléhá skupina zaměstnanců taxativně vyjmenovaných v § 303 odst. 1 zákoníku práce, tj. zaměstnanců správních úřadů a dalších veřejných institucí. S určitými výjimkami nesmějí být tito zaměstnanci podle § 303 odst. 3 zákoníku práce členy řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost. Navíc podle § 303 odst. 4 zákoníku práce smějí podnikat jen s předchozím písemným souhlasem svého zaměstnavatele, a to bez ohledu na vlastní předmět podnikání jako v případě ostatních zaměstnanců, jak je uvedeno výše.

⁸ S ohledem na tehdy účinné znění uvedl soud, že pro posouzení, že se jedná o závislou práci, schází navíc ještě znak výkonu činnosti na náklady a na odpovědnost osoby, které je vypomáháno.

⁹ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, xviii, s. 1073. Velké komentáře. ISBN 978-807-1792-512.

Výrazem nadřazenosti zaměstnavatele je také jeho povinnost pečovat o zaměstnance, zejména ve smyslu zajišťování jejich bezpečnosti a ochrany zdraví při práci podle § 101 a násl. zákoníku práce nebo zajišťování pracovnělékařských služeb podle zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a to nejen pro zaměstnance, a osoby ucházející se o zaměstnání.

1.1.2 Výkon práce jménem zaměstnavatele

Dalším pojmovým znakem závislé práce je výkon práce zaměstnancem jménem zaměstnavatele. Zaměstnanec při svém jednání nevystupuje svým vlastním jménem, ale vždy jménem zaměstnavatele. Důsledkem této skutečnosti je, že zaměstnanec jedná při plnění pracovních úkolů nikoli na svou odpovědnost, ale na odpovědnost zaměstnavatele. Zaměstnanec tedy neodpovídá třetím subjektům za jím způsobenou škodu a odpovídá pouze svému zaměstnavateli za škodu způsobenou zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, a to zpravidla omezeně do výše škody odpovídající čtyřapůlnásobku jeho průměrného výdělku před porušením povinnosti, nezpůsobil-li škodu úmyslně.

Zaměstnance opravňuje činit právní úkony za zaměstnavatele, který je právnickou osobou, § 20 odst. 2 občanského zákoníku. Kritériem možnosti zastupovat zaměstnavatele je skutečnost, že je toto oprávnění zaměstnance stanoveno vnitřním předpisem zaměstnavatele, a to zpravidla organizačním nebo pracovním řádem, nebo skutečnost, že je takové jednání vzhledem k pracovnímu zařazení zaměstnance obvyklé. Rozsah možnosti činit za zaměstnavatele právní úkony tak bude jiný s ohledem na druh práce vykonávaný zaměstnancem. Nový občanský zákoník ve svém § 166 stanoví, že právnickou osobu zastupují její zaměstnanci v rozsahu obvyklém vzhledem k jejich zařazení nebo funkci, přičemž rozhoduje stav, jaký se jeví veřejnosti. Pokud zaměstnanec za svého zaměstnavatele, který je právnickou osobou, podepisuje, připojí podle § 161 nového občanského zákoníku k podpisu případně i údaj o svém pracovním zařazení. Podle téhož ustanovení je zaměstnanec při zastupování zaměstnavatele povinen dát najevo, co jej k tomu opravňuje, neplatí-li tato skutečnost již z okolností.

O tom, že zaměstnanec vystupuje jménem zaměstnavatele, svědčí například nošení pracovního oděvu nebo uniformy s logem zaměstnavatele, používání vizitek s údaji o zaměstnavateli, kterými se zaměstnanec prezentuje při osobním kontaktu se

třetími osobami, nebo způsob komunikace zaměstnance. Zaměstnanec tak zpravidla užívá e-mailovou schránku s doménou zaměstnavatele, jeho hlavičkový papír, při telefonické komunikaci se představuje jménem zaměstnavatele, apod.

Jak dovodil Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 678/2001 ze dne 3. dubna 2002, nesmí zaměstnanec při svém vystupování jménem zaměstnavatele jednat takovým způsobem, kterým by poškozoval dobré jméno zaměstnavatele v obchodních vztazích. V posuzovaném případě se zaměstnanec při vystupování jménem zaměstnavatele dopustil hrubého a vulgárního verbálního útoku vůči zaměstnavatelovu zákazníkovi, což soud označil jako porušení povinnosti zaměstnance nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, tj. především zájmem na spokojenosti zákazníka. Za toto hrubé porušení pracovní kázně byl zaměstnavatel oprávněn se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr.¹⁰

1.1.3 Výkon práce podle pokynů zaměstnavatele

Výrazem nadřízenosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci je jeho pravomoc udělovat zaměstnanci pokyny týkající se výkonu jeho práce. Je to zaměstnavatel, kdo určuje, jakým způsobem, kde a kdy bude zaměstnanec práci konat. Podle § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce je ostatně povinností zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, tj. udělovat mu pokyny. Povinností zaměstnance podle § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce pak je vykonávat práci podle pokynů zaměstnavatele, respektive vedoucích zaměstnanců podle § 301 písm. a) zákoníku práce, a to za předpokladu, že byly vydány v souladu s právními předpisy.

Podle rozhodovací praxe Nejvyššího správního soudu přitom musí být povinnost zaměstnance řídit se pokyny zaměstnavatele založena přímo samotným obsahem právního vztahu mezi oběma stranami. Nestačí proto, aby povinnost řídit se pokyny toho, pro koho zaměstnanec vykonává práci, byla založena pouze nepřímo, např. na základě smluvního vztahu zaměstnance se třetí osobou.¹¹

Zaměstnavatel tak bude zaměstnanci zpravidla dávat pokyny týkající se bližšího vymezení pracovních povinností zaměstnance vzhledem k druhu jím vykonávané práce, příkazy zaměřující se na chování zaměstnance při výkonu práce, např. v oblasti

¹⁰ Ke stejnému názoru došel také Krajský soud v Hradci Králové ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Co 258/2002 ze dne 4. prosince 2002.

¹¹ Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 2 Afs 131/2005 ze dne 21. března 2006.

dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo specifických vnitřních postupů zaměstnavatele, a případně též příkazy týkající se začlenění zaměstnance do organizační struktury zaměstnavatele.¹² V souvislosti s rozvojem nových forem pracovněprávních vztahů spočívajících například ve výkonu práce zaměstnance pro zaměstnavatele na dálku, a sice tzv. *home-working* či *tele-working* nicméně dochází k oslabení možnosti zaměstnavatele dávat zaměstnanci pokyny týkající se všech okolností výkonu jeho práce. Je to zaměstnanec, kdo si sám určuje, kde a kdy bude práci konat.¹³ V této souvislosti je významná především otázka dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Skutečnost, že zaměstnanec nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, totiž nezabavuje zaměstnavatele povinnosti zajistit bezpečnost a ochranu jeho zdraví při práci, a proto by neměl v této oblasti upustit od dávání pokynů zaměstnanci.

Zákoník práce nestanoví žádné požadavky na formu, jakou má zaměstnavatel pokyny zaměstnanci udělovat. S ohledem na právní jistotu obou stran a jednodušší prokazování udělení pokynu v případě kontrol nebo soudních sporů je pochopitelně praktické, aby zaměstnavatel uděloval zaměstnanci pokyny písemně, například prostřednictvím vnitřního předpisu nebo jeho zvláštního druhu, pracovního řádu, je-li to vzhledem k obsahu pokynu vhodné. Jak ovšem podotkl Nejvyšší soud ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2141/2011 ze dne 4. září 2012, který se týkal pokynu uděleného za účelem zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, je právně relevantním jakýkoli výslovný pokyn, ať již učiněný písemně nebo ústně, je-li dostatečně konkrétní, a to dokonce i bez ohledu na svou expresivnost nebo na skutečnost, do jaké míry odpovídá jeho obsah pravidlům společenských konvencí.

Pokyny zaměstnavatele se však musejí vždy vztahovat k druhu práce sjednanému se zaměstnancem v pracovní smlouvě nebo některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. V opačném případě by zaměstnanec byl oprávněn pokyn zaměstnavatele odmítnout.¹⁴ Stejně by tomu bylo v případě, že by zaměstnavatel po zaměstnanci požadoval výkon práce, pro jejíž výkon by byl zaměstnanec zdravotně nezpůsobilý, byť v rámci sjednané pracovní smlouvy. Neuposlechnutí pokynu

¹² BEZOUŠKA, P. IVANCO, G. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. 1. vyd. Praha: LINDE, 2010. s. 63. ISBN 978-80-7201-795-89.

¹³ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013, s. 227. ISBN 978-80-87146-72-9.

¹⁴ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, xviii, s. 238. Velké komentáře. ISBN 978-807-1792-512.

zaměstnavatele by za takové situace nebylo porušením povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci.¹⁵

1.1.4 Osobní výkon práce zaměstnancem

Pracovněprávní vztah je zvláštním osobním vztahem mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem se specifickými právy a povinnostmi na obou stranách. Lze také říci, že zakládá určitý vztah loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli.¹⁶ Osobní vztah zaměstnance vůči zaměstnavateli je však mnohem výraznější, než osobní vztah zaměstnavatele vůči zaměstnanci. Tuto skutečnost dokazuje například institut agenturního zaměstnávání, podle něhož může zaměstnavatel, který je agenturou práce, dočasně přidělit svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli v souladu s ustanovením § 307a a násl. zákoníku práce, případně též znovuoobnovený institut dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli podle § 43a zákoníku práce.

Zaměstnanec je podle § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce povinen pro zaměstnavatele konat práci osobně. Je proto vyloučeno, aby se nechal při výkonu práce zastupovat jiným zaměstnancem nebo dokonce třetí osobou, a to ani dočasně například po dobu trvání překážky v práci na jeho straně. Jak dovodil Nejvyšší soud, nelze v tomto ohledu ani aplikovat ustanovení občanského zákoníku a například považovat práva a povinnosti zaměstnance za součást společného jmění manželů. Manžel zaměstnance tak místo něho nemůže pro zaměstnavatele konat práci, ani není oprávněn uplatňovat vůči zaměstnavateli jakékoli nároky plynoucí z pracovního poměru zaměstnance, včetně mzdy.¹⁷

Ačkoli i v případě jiných než pracovněprávních smluv, včetně smlouvy o dílo či mandátní smlouvy, na jejichž základě je často v rozporu se zákoníkem práce závislá práce vykonávána, lze osobu zavázat k osobnímu výkonu dané činnosti, není tato skutečnost pojmovým znakem uvedených smluv.¹⁸ V tomto ohledu je pracovní smlouva, respektive příslušná dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr, výjimečná. Na druhou stranu lze však požadavek osobního výkonu práce zaměstnancem

¹⁵ Např. rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3806/2010 ze dne 17. ledna 2012.

¹⁶ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, xviii, s. 33. Velké komentáře. ISBN 978-807-1792-512.

¹⁷ Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2045/2006 ze dne 30. května 2007.

¹⁸ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013, s. 154. ISBN 978-80-87146-72-9.

poměrně jednoduše obejít. Pro tento účel postačí, aby fyzická osoba založila vlastní právnickou osobu, a to ať už občanské sdružení, družstvo či společnost s ručením omezeným, a jejím prostřednictvím vykonávala pro jinou osobu na základě obchodněprávního vztahu činnost, která by byla závislou prací, pokud by ji daná osoba vykonávala přímo.¹⁹ Je proto otázkou, kde končí hranice osobního výkonu práce.

Zatímco na straně zaměstnavatele je v pracovněprávním vztahu přípustná změna subjektu, na straně zaměstnance je tato možnost vyloučena právě z důvodu požadavku osobního výkonu práce.²⁰ Vyjádřením tohoto principu je ostatně též skutečnost, že zatímco zánikem či smrtí zaměstnavatele pracovní poměr nemusí nutně zaniknout, smrtí zaměstnance zaniká podle § 48 odst. 4 zákoníku práce vždy. Spolu s pracovním poměrem zaniknou smrtí zaměstnance též nepeněžitá práva zaměstnance i zaměstnavatele (§ 328 zákoníku práce a *contrario*), která jsou ze své podstaty vázaná na osobu zaměstnance. Naproti tomu peněžitá práva smrtí zaměstnance nezanikají, a to včetně pohledávek na náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění²¹, a stávají se předmětem dědictví. Pokud zaměstnanec žil v době smrti ve společné domácnosti se svým manželem, dětmi či rodiči, přecházejí podle § 328 odst. 1 zákoníku práce jeho mzdová a platová práva postupně na tyto osoby do výše odpovídající trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku. Peněžitá práva zaměstnavatele vůči zaměstnanci smrtí zaměstnance zanikají, ledaže o nich bylo pravomocně rozhodnuto nebo je zaměstnanec před smrtí uznal co do důvodu a výše, případně se jedná o práva na náhradu škody způsobené zaměstnancem úmyslně.

Zaměstnanec se zavazuje zaměstnavateli poskytovat pouze svou práci jako takovou, přičemž podle § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkonů. Rozhodující není, jakého výsledku zaměstnanec výkonem práce dosáhne, ale způsob, jakým práci odvádí.²² Přitom je podle § 301 písm. a) a písm. b) zákoníku práce zaměstnanec povinen pracovat podle svých sil, znalostí a schopností a plnit kvalitně a včas pracovní úkoly.

S ohledem na § 2 odst. 2 zákoníku práce je veškeré související náklady povinen nést zaměstnavatel, což je jedním z hlavních důsledků závislé práce. Zaměstnanec tak

¹⁹ Tamtéž.

²⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2045/2006 ze dne 30. května 2007.

²¹ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 936/2010 ze dne 7. dubna 2011.

²² ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013, s. 154. ISBN 978-80-87146-72-9.

při výkonu práce v zásadě užívá pracovní prostředky a vybavení zaměstnavatele, které mu zaměstnavatel za tímto účelem svěřuje. Pokud by nicméně se souhlasem zaměstnavatele používal své vlastní nářadí, zařízení nebo jiné předměty, byl by zaměstnavatel povinen zaměstnanci za použití těchto prostředků poskytovat náhradu, a to v souladu s § 190 odst. 1 zákoníku práce na základě individuální dohody se zaměstnancem, vnitřního předpisu nebo písemného individuálního určení.²³ Tento postup se nicméně podle § 190 odst. 2 zákoníku práce neuplatní v případě používání zaměstnancova motorového vozidla, kdy se použije zvláštní ustanovení o cestovních náhradách podle § 157 a násl. zákoníku práce.

Výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele, včetně výpočetní techniky a telekomunikačních zařízení, není zaměstnanec oprávněn bez souhlasu zaměstnavatele užívat k jiným než pracovním účelům, a to podle § 316 odst. 1 zákoníku práce. Jak dovodil Nejvyšší soud²⁴, tento zákaz je absolutní a záleží na zaměstnavateli, v jakém rozsahu povolí zaměstnanci používání těchto prostředků k osobním účelům. Navíc, zaměstnavatel je v případě užívání prostředků zaměstnancem k osobním účelům bez souhlasu zaměstnavatele oprávněn s takovým zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr, lze-li jednání zaměstnance v konkrétním případě posoudit jako zvlášť hrubé porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

V určitých případech je podle § 104 zákoníku práce zaměstnavatel za účelem zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnance povinen zaměstnanci poskytovat osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděv nebo obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky, případně ochranné nápoje.²⁵

²³ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, xviii, s. 767. Velké komentáře. ISBN 978-807-1792-512.

²⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1771/2011 ze dne 16. srpna 2012.

²⁵ Bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků stanoví nařízení vlády č. 495/2001 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Bližší podmínky poskytování ochranných nápojů stanoví ve svém § 8 nařízení vlády č. 361/2007 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

1.2 Pojem závislé činnosti a jeho vztah k pojmu závislé práce

S pojmem závislé práce významně souvisí pojem závislé činnosti užívaný v zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o daních z příjmů“) v souvislosti se zdaňováním příjmů fyzických osob. Vzhledem k tomu, že zákon o daních z příjmů ani žádný jiný právní předpis neobsahuje definici pojmu závislé činnosti, stojí výklad tohoto pojmu především na rozhodovací praxi českých soudů.²⁶ Podle judikatury Nejvyššího správního soudu nelze pojem závislé činnosti ztotožňovat s pojmem závislé práce, kterou lze chápat jako nájem pracovní síly za odměnu. Pro posouzení povahy určitých příjmů také není rozhodující, na základě jakého právního vztahu tyto příjmy plynou.²⁷ Navíc, při posuzování určité činnosti jako závislé je nutné vycházet především z materiálních kritérií, při jejichž splnění se bude o závislou činnost jednat.²⁸ Podstatným a základním rysem závislé činnosti je skutečnost, že není vykonávána zcela nezávisle, tj. pod vlastním jménem, na vlastní účet a s vlastní odpovědností dané fyzické osoby, ale podle pokynů osoby, která za vykonanou činnost vyplácí dané fyzické osobě odměnu.²⁹

Pojem závislé činnosti je tak výrazně širší než pojem závislé práce. Nenaplní-li určitá činnost znaky závislé práce, není vyloučeno, aby nemohla naplnit znaky závislé činnosti za účelem zdanění příjmů z ní plynoucích.

Za účelem vymezení závislé činnosti vydalo Ministerstvo financí České republiky dne 10. srpna 2005 Pokyn č. D-285 vycházející z rozhodovací praxe českých soudů, zejména z rozhodnutí Nejvyššího správního soudu a Ústavního soudu. Podle

²⁶ Zákon o daních z příjmů v § 6 odst. 1 pouze vyjmenovává příjmy považované za příjmy ze závislé činnosti, kterými jsou:

- a) *příjmy ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského poměru a obdobného poměru, v nichž poplatník při výkonu práce pro plátce příjmu je povinen dbát příkazů plátce. Těmito příjmy se rozumějí i příjmy za práci žáků a studentů z praktického výcviku,*
- b) *příjmy za práci členů družstev, společníků a jednatelů společností s ručením omezeným a komanditistů komanditních společností, a to i když nejsou povinni při výkonu práce pro družstvo nebo společnost dbát příkazů plátce a příjmy za práci likvidátorů,*
- c) *odměny členů statutárních orgánů a dalších orgánů právnických osob,*
- d) *příjmy plynoucí v souvislosti se současným, budoucím nebo dřívějším výkonem závislé činnosti podle písmen a) až c) nebo funkce bez ohledu na to, zda plynou od plátce, u kterého poplatník vykonává závislou činnost nebo funkci, nebo od plátce, u kterého poplatník závislou činnost nebo funkci nevykonává.*

²⁷ Usnesení Ústavního soudu III. ÚS 410/01 ze dne 6. prosince 2001.

²⁸ Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu sp. zn. 2 Afs 62/2004 ze dne 24. února 2005.

²⁹ Např. rozhodnutí Nejvyššího správního soudu sp. zn. 5 Afs 22/2003 ze dne 31. března 2004.

tohoto pokynu jsou nejčastějšími znaky a okolnostmi, které indikují vztah závislé činnosti fyzické osoby a osoby, od níž jí za danou činnost plyne příjem, následující:

- 1) *Plátce příjmu přímo či nepřímo ukládá úkoly, řídí a kontroluje fyzickou osobu a nese odpovědnost související s její činností.* Tento znak závislé činnosti odpovídá dvěma znakům závislé práce, a to vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance a výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele, a důsledku závislé práce, tj. výkonu práce na odpovědnost zaměstnavatele.
- 2) *Fyzická osoba má ve vztahu k plátcí příjmu obdobné postavení jako zaměstnanec.* Tento znak naznačuje úzkou souvislost závislé činnosti se závislou prací, jedná se však o poměrně vágní formulaci.
- 3) *Odměna za práci je vypočítána na základě délky pracovní doby nebo obdobným způsobem běžným při odměňování osoby v pracovněprávním vztahu.* Z pohledu definice závislé práce podle zákoníku práce se jedná se o důsledky, respektive podmínky výkonu závislé práce.
- 4) *Materiál, pracovní pomůcky, stroje a zařízení potřebné pro výkon činnosti jsou fyzické osobě poskytovány plátcem příjmu.* Tato skutečnost souvisí se znakem závislé práce spočívajícím v osobním výkonu práce zaměstnancem a podmínkou výkonu závislé práce na náklady zaměstnavatele.
- 5) *Vztah mezi plátcem příjmu a fyzickou osobou je dlouhodobý anebo soustavný, resp. fyzická osoba vykonává činnost dlouhodobě pouze pro jednoho plátce příjmu, a to osobně nebo prostřednictvím spolupracující osoby ve smyslu § 13 zákona o daních z příjmů.*

Závislá činnost tedy na rozdíl od závislé práce nemusí být nutně vykonávána fyzickou osobou osobně. Spolupracující osobou, na niž lze ve smyslu § 13 zákona o daních z příjmů rozdělit příjmy dosažené danou činností, se rozumí manžel nebo manželka osoby vykonávající danou činnost. Naopak mezi znaky závislé práce chybí požadavek dlouhodobosti, respektive soustavnosti výkonu dané práce, a to zcela logicky. Práce vykonávaná v pracovním poměru se sice zpravidla vyznačuje dlouhodobostí a soustavností, to ovšem neplatí v případě dohod o pracích konaných

mimo pracovní poměr, zejména dohod o provedení práce, na jejichž základě bývá práce vykonávána v mnoha případech nepravdělně a krátkodobě. Navíc se soustavností nemusí vyznačovat ani pracovní poměr založený pracovní smlouvou, například pokud by byl rozvázán hned druhý den po jeho vzniku zrušením ve zkušební době.³⁰

Jak vyplývá z rozhodnutí Nejvyššího správního soudu, nejde zpravidla o závislou činnost, pokud se jedná o specializovanou činnost vykonávanou pouze krátkodobě či nesoustavně, jejíž výkon je podmíněn faktory do značné míry nezávislými na vůli zadavatele. Takovou činností jsou např. sezónní práce, práce závislé na počasí, práce podmíněné realizací jednorázově získané zakázky apod.³¹ Právě za účelem výkonu nesoustavné a sezónní práce nicméně zaměstnavatel zpravidla s fyzickou osobou uzavírá některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, které zakládají vztah závislé práce. Z gramatického výkladu § 6 odst. 1 písm. a) zákona o daních z příjmů, podle něhož jsou příjmy ze závislé činnosti příjmy z pracovněprávního vztahu, by se dalo usuzovat, že činnost splňující znaky závislé práce musí být vždy také považována za závislou činnost, jak také uvádějí někteří autoři.³² Toto tvrzení ale výše citované rozhodnutí relativizuje. Bylo sice přijato ještě za účinnosti dřívějšího zákoníku práce, který pojem závislé práce nijak nedefinoval, nicméně na jeho závěry ohledně soustavnosti a dlouhodobosti výkonu závislé činnosti navázal Nejvyšší správní soud i za účinnosti zákoníku práce.³³ V tomto ohledu je problematické další rozhodnutí Nejvyššího správního soudu³⁴ vyjadřující se k pojmu nelegální práce vykonávané cizincem ve smyslu § 5 písm. e) bodu 2 zákona o zaměstnanosti, podle něhož se za nelegální práci považuje pouze taková práce, která je cizincem nedisponujícím příslušným povolením vykonávaná soustavně, podle pokynů a za mzdu, plat nebo odměnu. Toto rozhodnutí ovšem nijak nerespektuje definici závislé práce, a to nejen kvůli požadavku soustavnosti výkonu práce, a do vztahu závislé činnosti a závislé práce tak vnáší další nejasnosti.

³⁰ Shodně též STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. Nejvyšší správní soud – nelegální práce a koncentrace řízení. *Práce a mzda*. 2012, roč. 60, č. 7, s. 43. ISSN 0032-6208.

³¹ Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu sp. zn. 2 Afs 62/2004 ze dne 24. února 2005.

³² ŠUBRT, Bořivoj, TREZZIOVÁ, Dana. Závislá práce, nelegální práce a „švaresystém“ od 1. 1. 2012 – II. část. *Práce a mzda*. 2012, roč. 60, č. 1, s. 19. ISSN 0032-6208.

³³ Např. rozhodnutí Nejvyššího správního soudu sp. zn. 1 Afs 53/2011 ze dne 8. září 2011, nebo rozhodnutí Nejvyššího správního soudu sp. zn. 5 Afs 65/2010 ze dne 30. září 2011.

³⁴ Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu sp. zn. 4 Ads 177/2011 ze dne 27. dubna 2012.

Výše uvedený Pokyn Ministerstva financí České republiky č. D-285 uvádí nejčastější znaky a okolnosti, podle nichž lze posoudit, zda se v konkrétním případě jedná o výkon závislé činnosti, pouze demonstrativně. Na základě rozhodovací praxe českých soudů lze nicméně identifikovat další znaky závislé činnosti. Mezi ně patří například okolnost, že daný vztah vznikl mezi dvěma osobami bez ohledu na jejich skutečnou vůli, a to např. z toho důvodu, že silnější strana za pomoci ekonomického nátlaku donutila druhou stranu k uzavření smlouvy, kterou tato neměla ve skutečnosti zájem uzavřít³⁵, případně že dokonce uzavření určitého vztahu namísto vztahu zakládajícího závislou činnost jednu ze stran poškozují.³⁶ Skutečná vůle osob je tak významným kritériem pro posouzení, zda se jedná o závislou činnost či nikoli. Na druhou stranu ovšem Nejvyšší správní soud podotkl, že skutečnou vůli stran uzavřít určitý vztah (v rozhodovaném případě pracovněprávní) lze dovodit z uceleného souboru nepřímých důkazů, které spolehlivě a jednoznačně tuto vůli prokazují bez ohledu na přímé důkazy, tj. tvrzení daných osob ohledně jejich vůle uzavřít úplně jiný vztah.³⁷

Někteří autoři se nicméně domnívají, že argumentovat vůlí stran v současné době není až na hraniční případy možné a že výše uvedenou judikaturu Nejvyššího správního soudu již není v tomto ohledu možné používat, neboť se vztahovala k dřívějšímu zákoníku práce. Pokud by strany tvrdily, že jejich vůlí bylo uzavřít obchodněprávní vztah a tudíž nemohly být nuceny do pracovněprávního vztahu, pak by totiž ustanovení § 3 zákoníku práce o tom, že závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, a celé vymezení nelegální práce (viz níže) zcela ztrácelo smysl.³⁸

Další okolností indikující vztah závislé činnosti může být také skutečnost, že je daná činnost obvykle vykonávána v zaměstnaneckém poměru, případně že stejné osoby někdy obdobnou činnost v zaměstnaneckém poměru vykonávaly.³⁹

Je zřejmé, že v řadě případů bude s ohledem na bohatou rozhodovací praxi českých soudů a chybějící jednoznačnou legální definici pojmu závislé činnosti poměrně obtížné určit, zda daná činnost znaky závislé činnosti skutečně naplňuje. Podle

³⁵ Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu sp. zn. 7 Afs 72/2008 ze dne 15. ledna 2009.

³⁶ Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu sp. zn. 5 Afs 65/2010 ze dne 30. září 2011.

³⁷ Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu sp. zn. 1 Afs 53/2011 ze dne 8. září 2011.

³⁸ BUKOVJAN, Petr, ŠUBRT, Bořivoj. Výkladová stanoviska AKV (VI) zejména k novele zákoníku práce od 1. 1. 2012. *Práce a mzda*. 2012, roč. 60, č. 1, s. 63. ISSN 0032-6208.

³⁹ Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu sp. zn. 1 Afs 126/2009 ze dne 13. dubna 2010.

Nejvyššího správního soudu sice má být soustava daní z hlediska koncepce i konkrétní aplikace transparentní, předvídatelná a přiměřená⁴⁰, je ovšem patrné, že výklad pojmu závislé činnosti je nesourodý a často nejednoznačný, což je ostatně předmětem časté kritiky.⁴¹ Takový stav proto není s ohledem na základní právní zásady předvídatelnosti a právní jistoty příliš vyhovující.

Jak je již uvedeno výše, pojem závislé činnosti je pojmem daňového práva, zatímco pojem závislé práce je pojmem pracovněprávním. Navíc pojem závislé činnosti zahrnuje celou řadu činností, které rozhodně nelze považovat za závislou práci. Je proto třeba pamatovat na skutečnost, že použitelnost závěrů správních soudů týkajících se výkladu závislé činnosti je pro posuzování a výklad pojmu závislé práce do jisté míry limitována. Přesto spolu oba pojmy významným způsobem souvisejí, stejně jako spolu úzce souvisí pracovní a daňové právo, a v praxi je nezbytné jejich výklad kombinovat. Zejména pak s ohledem na skutečnost, že hlavním motivem osob k výkonu závislé práce mimo pracovněprávní vztah je snížení daňových povinností a povinností úhrady příslušného pojistného. Cílem smluvních stran určité obchodněprávní či občanskoprávní smlouvy tak nepochybně bude nejen vyloučení možnosti posouzení činnosti vykonávané na základě dané smlouvy jako závislé práce, ale také jako závislé činnosti, a to především s ohledem na možné důsledky z hlediska daní a odvodů na pojistné na všeobecné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení včetně příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

⁴⁰ Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu sp. zn. 7 Afs 72/2008 ze dne 15. ledna 2009.

⁴¹ Např. DZURILLA, Branislav: Ve stínu „švarcsystému“: zapomenutý pojem „závislá činnost“. *Právní rozhledy*. 2012, roč. 21, č. 21, s. 749. ISSN 1210-6410, nebo STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. Nejvyšší správní soud – nelegální práce a koncentrace řízení. *Práce a mzda*. 2012, roč. 60, č. 7, s. 45. ISSN 0032-6208.

2. Pojem nelegální práce spočívající ve výkonu závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah

Za nelegální práci spočívající ve výkonu závislé práce mimo pracovněprávní vztah, tj. za tzv. švarcsystém, se považuje vztah, v jehož rámci vykonává fyzická osoba pro jinou osobu činnost naplňující znaky závislé práce, avšak nečiní tak v pracovněprávním vztahu. Místo toho tuto činnost vykonává na základě obchodněprávní nebo občanskoprávní smlouvy, ať už např. smlouvy o dílo, o spolupráci, o poskytování služeb či celé řady dalších nepojmenovaných smluv, jako osoba samostatně výdělečně činná, respektive podnikatel. Z definice podnikání upravené v § 2 odst. 1 zákona č. 513/1991 Sb., obchodním zákoníku, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „obchodní zákoník“) vyplývá, že aby určitá činnost byla považována za podnikatelskou činnost, musí být danou osobou vykonávána soustavně, samostatně, vlastním jménem, na vlastní odpovědnost a za účelem dosažení zisku.

Soustavností je třeba rozumět činnost, která není vykonávána pouze nahodile, výjimečně nebo příležitostně. Na druhou stranu ovšem nelze chápat soustavnou činnost jako nepřetržitou či trvalou; znak soustavnosti naplní i činnost provozovaná sezónně nebo v určitých intervalech, které nemusejí být ani pravidelné.⁴² Z požadavku samostatnosti vyplývá, že činnost určité osoby není organizována ani řízena druhým účastníkem obchodněprávního vztahu, tj. že mezi smluvními stranami není dán vztah nadřízenosti a podřízenosti jako tomu je v případě výkonu závislé práce. Osoba vykonávající podnikatelskou činnost jedná pouze vlastním jménem, tj. nikoli jménem druhé smluvní strany; vyloučeno nicméně není zastupování druhé smluvní strany na základě plné moci.⁴³ Při jednání na vlastní odpovědnost osoba nese podnikatelské riziko. Veškeré ekonomické důsledky vyplývající z dané činnosti jdou proto k její tíži. Účelem činnosti musí být dosahování zisku, nicméně pro posouzení činnosti jako podnikání není nutné, aby zisku bylo v konečném důsledku skutečně dosaženo. Podle obchodního zákoníku není nezbytné, aby měl zisk peněžitou formu, a proto může spočívat i v jiných hodnotách a prospěchu dané osoby.⁴⁴

⁴² ŠTENGLOVÁ, Ivana, PLÍVA, Stanislav, TOMSA, Miloš a kolektiv. *Obchodní zákoník. Komentář*. 13. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 6. ISBN 978-80-7400-354-7.

⁴³ ŠTENGLOVÁ, Ivana, PLÍVA, Stanislav, TOMSA, Miloš a kolektiv. *Obchodní zákoník. Komentář*. 13. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 7. ISBN 978-80-7400-354-7.

⁴⁴ Tamtéž.

Veškeré výše uvedené znaky podnikání musejí být naplněny kumulativně. Právě samostatnost a výkon činnosti vlastním jménem jsou tedy klíčovými znaky, jimiž se podnikání liší od výkonu závislé práce.

Záměrem navázání vzájemné spolupráce fakticky naplňující znaky závislé práce na základě obchodněprávního či občanskoprávního vztahu, namísto vztahu pracovněprávního, je nezřídka hlavně snížení daňových povinností a plateb pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění, a to jak na straně osoby výkon práce poptávající, tak na straně osoby výkon práce nabízející. Vedle toho osoba samostatně výdělečně činná vykonávající fakticky závislou práci není chráněna zákoníkem práce jako zaměstnanec, což představuje další výhodu pro jejího smluvního partnera. Konečně motivací osoby, která výkon závislé práce mimo pracovní poměr umožní, je nepochybně také snížení administrativní zátěže spočívající zejména ve zjednodušení její mzdové a účetní agendy.

Z hlediska daní a pojistného se o tzv. švarcsystém jedná v případě, že osoba vykonává činnost naplňující znaky závislé činnosti, přičemž příjmy z této činnosti nezdaňuje jako příjmy ze závislé činnosti dle § 6 zákona o daních z příjmů, ale jako příjmy z podnikání dle § 7 zákona o daních z příjmů.

2.1 Počátky tzv. švarcsystému a jeho zákaz

Termín švarcsystém, který zní na první pohled jako přejatý z německého jazyka, v němž by trefně znamenal „černý“, tj. nelegální systém, je odvozený od jména českého podnikatele Miroslava Švarce, který tento systém používal a proslavil na počátku 90. let 20. století. Pro jeho společnost Švarc, s.r.o., podnikající v oblasti stavebnictví, pracovaly fyzické osoby na základě živnostenského oprávnění jako podnikatelé, byť byly de facto zaměstnanci. Společnost Miroslava Švarce díky nižšímu daňovému a odvodovému zatížení mohla na jedné straně na trhu nabídnout nižší ceny za své služby, na straně druhé vyšší odměny pro své „zaměstnance“ – podnikatele.⁴⁵ Systém „zaměstnávání“ podnikatelů se stal obecně známým a začali jej používat i další podnikatelé, což stát vedlo k přijetí opatření vedoucích k zákazu tohoto tzv. švarcsystému.

⁴⁵ ŠTĚTKA, Jan. Ten, který rozjel švarcsystém a skončil na dlažbě. *Ekonom.iHNed.cz*. [online]. 15. července 2011 [cit. 19. února 2013]. Dostupný z WWW <<http://ekonom.ihted.cz/c1-52306170-ten-ktery-rozjel-svarcsystem-a-skoncil-na-dlazbe>>.

2.1.1 Švarcsystém a zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti

Poprvé byl švarcsystém zakázán novelou⁴⁶ zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „dřívější zákon o zaměstnanosti“), a to s účinností od 1. ledna 1992. Podle věty druhé ustanovení § 1 odst. 4⁴⁷ tohoto zákona byla právnická nebo fyzická osoba povinna plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu její činnosti zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomu účelu měla zaměstnávat v pracovních vztazích podle zákoníku práce. Běžnými úkoly se přitom rozuměly zejména úkoly přímo související se zajištěním výroby nebo poskytování služeb a s obdobnou činností při podnikání podle zvláštních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba prováděla v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon, pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Z tohoto ustanovení tak a contrario plynulo, že doplňkové a vedlejší činnosti byl podnikatel oprávněn zajišťovat také v občanskoprávních či obchodněprávních vztazích.⁴⁸ Zároveň bylo pro posouzení určitého úkolu jako běžného nezbytné, aby splňoval veškeré výše uvedené znaky požadované zákonem.

Podle výkladu přijatého Federálním ministerstvem práce a sociálních věcí, Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR a Ministerstvem práce a sociálních věcí SR rozeslaného dne 31. ledna 1991 úřadům práce a dalším orgánům státní správy se za dílčí činnost považovala např. dodávka určitého díla, jehož součástí vedle účtované ceny samotné práce byla také hodnota majetku dodaného s touto prací realizovaná vlastním jménem a na vlastní odpovědnost dodávajícího podnikatele. Za dílčí dodávku bylo možné též považovat dílo vzniklé z tvůrčí duševní činnosti, ať už ve formě určitého projektu nebo díla ve smyslu autorského zákona. Do této kategorie bylo možné zařadit např. vedení účetnictví, dodání určitého softwaru, činnost asistenta poslance nebo senátora, apod.⁴⁹ Naproti tomu nebylo možné za dílčí dodávku považovat pouhou

⁴⁶ Zákon č. 578/1991 Sb., o státním rozpočtu federace na rok 1992 a o změně daňových a některých dalších zákonů.

⁴⁷ Ustanovení § 1 odst. 4 dřívějšího zákona o zaměstnanosti bylo s účinností od 1. října 1999 přesunuto do § 1 odst. 6 téhož zákona a s účinností od 22. listopadu 2000 novelizováno s ohledem na možnost svěřit plnění běžných úkolů jiné právnické nebo fyzické osobě (tzv. franchising), která byla opět povinna toto plnění zajišťovat svými zaměstnanci zaměstnávanými za tímto účelem v pracovních vztazích podle zákoníku práce.

⁴⁸ ŠUBRT, Bořivoj, TREZZIOVÁ, Dana. Závislá práce, nelegální práce a „švarcsystém“ od 1. 1. 2012 – I. část. *Práce a mzda*. 2011, roč. 59, č. 12, s. 17. ISSN 0032-6208.

⁴⁹ JOUZA, Ladislav. Otazníky kolem zákazu Švarc systému. *Práce a mzda*. 2005, roč. 53, č. 2, s. 13. ISSN 0032-6208.

dodávku samotné práce bez dodání díla.⁵⁰ Přesto však v řadě případů docházelo k pochybnostem, zda lze určitou činnost považovat za běžný nebo za dílčí úkol a tyto pojmy byly předmětem častého výkladu českých soudů.

Navíc, zákon o daních z příjmů, který definuje příjmy ze závislé činnosti, a na jehož základě lze stanovit daňovou povinnost za činnost naplňující znaky závislé činnosti, tj. za příjmy z poměru obdobnému pracovněprávnímu poměru, v němž je poplatník daně při výkonu práce pro plátce příjmů povinen dbát příkazů plátce, nabyt účinnosti až ode dne 1. ledna 1993. Pro účely boje proti tzv. švarcsystemu jej tak v období od 1. ledna 1992 až do nabytí jeho účinnosti nebylo možné využít. Do konce roku 1992 byl účinný zákon č. 76/1952 Sb., o dani ze mzdy, ve znění pozdějších předpisů, na jehož základě se danila mzda fyzických osob za práci definovaná v § 3 odst. 2 jako veškeré příjmy plynoucí poplatníkovi z pracovního poměru nebo v souvislosti s ním, funkční požitky a příjmy plynoucí ze zaměstnání vykonávaných v poměru obdobném poměru pracovnímu. Vyhláška federálního ministerstva financí, Ministerstva financí České socialistické republiky a Ministerstva financí Slovenské socialistické republiky č. 161/1976 Sb., kterou se prováděl zákon o dani ze mzdy, přitom za zaměstnání vykonávané v poměru obdobném poměru pracovnímu označovala práci na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a dále např. uměleckou, znaleckou, tlumočnickou a vědeckou činnost. Zmínka o konkrétní činnosti, která by svou náplní byla obdobná pracovněprávnímu vztahu, chyběla. Ostatní příjmy fyzických osob se s účinností od 1. ledna 1992 do 31. prosince 1992 danily na základě zákona č. 389/1991 Sb., o dani z příjmů obyvatelstva.

Co se týče rozlišení běžných úkolů přímo souvisejících se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a vedlejších či doplňkových úkolů, byl podle Nejvyššího soudu zásadním kritériem předmět činnosti zaměstnavatele zapsaný v obchodním rejstříku, pochopitelně pouze v případech, kdy byl zaměstnavatel v obchodním rejstříku zapsán. Pokud tedy daná činnost přímo souvisela se zajištěním zapsaného předmětu činnosti zaměstnavatele, byl zaměstnavatel povinen její plnění zajistit prostřednictvím zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. V případě vzdálenější souvislosti dané činnosti s předmětem činnosti zapsané v obchodním rejstříku bylo na úvaze

⁵⁰ Originál dokumentu obsahující výklad uvedených ministerstev není obecně dostupný. Citován in KALENSKÁ, Marie. Ještě k povinnosti podnikatelů zajišťovat plnění běžných úkolů svými zaměstnanci. *Bulletin advokacie*. 1998, č. 5, s. 9 – 15. ISSN 1210-6348.

zaměstnavatele, jakým způsobem takovou činnost zajistil. Nebylo ani podstatné, zda byla taková činnost svou povahou výjimečná či naopak obvyklá nebo zda byla pro chod podniku zaměstnavatele důležitá či dokonce nezbytná.⁵¹ K tomuto výkladu se přiklonil také Nejvyšší správní soud, který jej dále upřesnil v tom směru, že pro posouzení běžného úkolu byla určující skutečnost, že bez jeho plnění by nebylo možné provozovat samotný konkrétní předmět podnikání zapsaný v obchodním rejstříku.⁵² Pokud se tak předmět činnosti u obou smluvních stran překrýval, bylo možné dovodit, že se jednalo o zastřený pracovněprávní vztah⁵³, respektive o „latentní formu švarcsystému“.⁵⁴

Jak podotknul Ústavní soud, je moderní ekonomika založena na vytěšňování činností, které nejsou předmětem činnosti příslušného podnikatele, formou tzv. outsourcingu s cílem zaměřit činnost podnikatele na hlavní náplň bez plýtvání energií na činnosti přímo nesouvisející s předmětem podnikání. Tyto vedlejší činnosti lze vykonávat nejen ve vztahu pracovněprávním, ale také ve vztahu jiném, např. obchodněprávním. I v případě, že by fyzická osoba vykonávala pro podnikatele na základě mandátní smlouvy činnost (v posuzovaném případě pravidelné vedení účetnictví) v sídle podnikatele, za používání jeho pomůcek, přičemž by pobírala paušální měsíční odměnu a taková činnost by byla dlouhodobého charakteru, nebylo by možné takový vztah bez dalšího automaticky označit jako švarcsystém.⁵⁵

Kontrolu dodržování dřívějšího zákona o zaměstnanosti včetně ukládání pokut provádělo Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a úřady práce, kterým tuto pravomoc svěřoval § 11, respektive § 12 zákona č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ve spojení s § 26 dřívějšího zákona o zaměstnanosti. Za zaviněné porušení povinností vyplývajících z dřívějšího zákona o zaměstnanosti, tj. včetně povinnosti zajišťovat plnění běžných úkolů zaměstnanci v pracovněprávním vztahu, mohl příslušný orgán podle § 9 odst. 1 tohoto zákona uložit zaměstnavateli pokutu až do výše 250 000 Kčs (Kč), respektive až do výše 1 000 000 Kčs (Kč) v případě opětovného porušení stejné povinnosti. Při ukládání pokuty měl příslušný orgán podle § 9 odst. 2

⁵¹ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2137/2004 ze dne 8. března 2005.

⁵² Např. rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 3 Ads 82/2005 ze dne 12. dubna 2006.

⁵³ GRUS, Zdeněk. Švarcsystém v rozhodovací praxi a nový zákon o zaměstnanosti. *Právní rozhledy*. 2005, roč. 13, č. 1, s. 20. ISSN 1210-6410.

⁵⁴ Např. argumentace Městského soudu v Praze zrekapitulovaná v rozsudku Nejvyššího správního soudu sp. zn. 3 Ads 82/2005 ze dne 12. dubna 2006.

⁵⁵ Nález Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 69/03 ze dne 31. srpna 2004.

stejného zákona přihlédnout k závažnosti porušení, k míře zavinění a k okolnostem, za nichž k porušení povinnosti došlo.

2.1.2 Švarcsystém a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném do 31. prosince 2011

S účinností ode dne 1. října 2004 byl dřívější zákon o zaměstnanosti nahrazen zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“). Do ustanovení § 13 zákona o zaměstnanosti byla prakticky převzata úprava zákazu tzv. švarcsystému obsažená v ustanovení § 1 odst. 6 dřívějšího zákona o zaměstnanosti.⁵⁶ Dle důvodové zprávy k návrhu zákona o zaměstnanosti bylo nutné i nadále vytvářet legislativní zábrany k rozšiřování tzv. švarcsystému, který by jinak umožnil zneužití ochrany zaměstnanců, zvýšil riziko zneužití trhu práce cizinci a měl by negativní dopad do oblasti odvodů pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti, pojistného na veřejné zdravotní pojištění a znemožnil by provádění kontroly závislé práce vykonávané mimo pracovněprávní vztah úřady práce.⁵⁷ Zákon o zaměstnanosti navíc v § 5 písm. e) nově definoval pojem nelegální práce, kterou se rozuměla situace, kdy fyzická osoba nevykonávala práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy s výjimkou manžela nebo dětí zaměstnavatele, který byl fyzickou osobou, respektive společníka nebo člena zaměstnavatele, který byl právnickou osobou. Znění

⁵⁶ Úplné znění § 13 zákona o zaměstnanosti v období jeho účinnosti od 1. října 2004 do 26. května 2005:
(1) Právnická nebo fyzická osoba je povinna plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu její činnosti zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovněprávních vztazích podle zákoníku práce.

(2) Běžnými úkoly vyplývajícími z předmětu činnosti právnické nebo fyzické osoby se rozumí úkoly přímo související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobnou činností podle zvláštních právních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon, vlastním jménem a na vlastní odpovědnost.

(3) Povinnost stanovená v odstavci 1 neplatí v případech, kdy plnění běžných úkolů

a) zajišťuje fyzická osoba sama nebo s pomocí svého manžela nebo dětí, nebo právnická osoba prostřednictvím svých společníků nebo členů,

b) zajišťuje právnická nebo fyzická osoba dočasně přidělenými zaměstnanci agentury práce (§ 66), nebo

c) právnická nebo fyzická osoba svěří jinému zaměstnavateli.

(4) Plnění běžných úkolů podle odstavce 3 písm. c) lze svěřit jen zaměstnavateli, který má činnosti (úkoly), které mu mají být svěřeny, zahrnutý v předmětu své činnosti a bude je zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovněprávních vztazích podle zákoníku práce.

⁵⁷ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona o zaměstnanosti. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, IV. volební období, sněmovní tisk 527, str. 88, dostupná z WWW <<http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=4&ct=527&ct1=0>>.

tohoto ustanovení nicméně mířilo na výkon práce bez jakékoli smlouvy, tj. na výkon práce na černo v úzkém slova smyslu. Toto ustanovení se netýkalo výkonu práce na základě jiné smlouvy, včetně obchodněprávní či občanskoprávní, tj. tzv. švarcsystému za situace, kdy dřívější zákoník práce neobsahoval definici závislé práce.

Nový zákon o zaměstnanosti navíc oproti dřívější úpravě zpřísnil sankce ukládané zaměstnavatelům v případě, že nezajišťovali plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu jejich činnosti svými zaměstnanci, které za tímto účelem zaměstnávali v pracovněprávních vztazích podle zákoníku práce s výjimkou přípuštěnou ustanovením § 13 odst. 3 zákona o zaměstnanosti.⁵⁸ Za tento správní delikt mohla být podle § 140 odst. 3 písm. b) zákona o zaměstnanosti zaměstnavateli, který byl právnickou osobou, udělena příslušným úřadem práce pokuta až do výše 2 000 000 Kč. Naproti tomu zákon o zaměstnanosti nijak nesankcionoval zaměstnavatele – fyzické osoby.

Částečně též v reakci na vlnu kritiky, která se s přijetím nového zákona o zaměstnanosti, vydalo dne 11. ledna 2005 Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR Metodický pokyn č. 2/2005 k výkladu ustanovení § 13 zákona o zaměstnanosti, č. j. 2005/1627-441, a to s platností od 12. ledna 2005.⁵⁹ Podle tohoto pokynu bylo možné považovat za porušení povinnosti právnické nebo fyzické osoby zajišťovat své běžné úkoly vlastními zaměstnanci jen takový stav, v jehož důsledku nebylo naplněno právo fyzické osoby na zaměstnání, tzn. tehdy, kdy právnická nebo fyzická osoba (zaměstnavatel) neumožnila fyzické osobě výkon práce v pracovněprávním vztahu, přestože pro právnickou nebo fyzickou osobu zajišťovala běžné úkoly vyplývající z předmětu její činnosti a byla při plnění zadávaných pracovních úkolů v obdobně závislém postavení jako zaměstnanci. Pokyn navíc výslovně uváděl, že zákon o zaměstnanosti nemůže vylučovat možnost uskutečňovat dílčí dodávky právnickými nebo fyzickými osobami podnikatelským způsobem, a to zejména v případě specializovaných činností nebo z kapacitních důvodů na straně zaměstnavatele. Tato formulace podle některých autorů představovala liberalizaci zákazu švarcsystému nad rámec zákona o zaměstnanosti.⁶⁰

⁵⁸ Viz pozn. pod čarou č. 56.

⁵⁹ Metodický pokyn Ministerstva práce a sociálních věcí ČR ze dne 11. ledna 2005 č. 2/2005 k výkladu ustanovení § 13 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, č. j. 2005/1627-441.

⁶⁰ BĚLINA, Miroslav. Zrušení zákazu švarcsystému? *Právní zpravodaj*. 2005, roč. 6, č. 8, s. 9. ISSN 1212-8694.

Pro posouzení plnění povinností zaměstnavatele podle § 13 zákona o zaměstnanosti bylo však podle pokynu nezbytné vyjít z dalších skutečností. Metodický pokyn především zopakoval požadavek, aby dílčí dodávka zahrnovala kromě samotné práce také další vnesenou hodnotu, např. upotřebení vlastního pracovního vybavení nebo stroje. Přitom obchodněprávní vztah uzavřený za účelem dílčí dodávky musel splňovat veškeré znaky stanovené obchodním zákoníkem pro podnikání, tj. soustavnost, samostatnost, výkon činnosti vlastním jménem, na vlastní odpovědnost a za účelem dosažení zisku.

Kritiku ze strany podnikatelů, která směřovala zejména na omezování svobody podnikání s tím, že znění § 13 zákona o zaměstnanosti brání drobným živnostníkům, kteří nemají vlastní zaměstnance, sjednávat smlouvy mimo pracovněprávní vztah s příslušnými subjekty, a to zejména s malými a středními podnikateli⁶¹, vyslyšela i vláda a připravila novelu zákona o zaměstnanosti.⁶² S účinností ode dne 27. května 2005 bylo podle novelizovaného § 13 odst. 3 písm. c) bodu 1. a 2. zákona o zaměstnanosti⁶³ právnickým a fyzickým osobám umožněno, aby plnění běžných úkolů svěřily jiné právnické nebo fyzické osobě, která má činnosti, jež jí mají být svěřeny, zahrnuty v předmětu své činnosti a která je bude zajišťovat svými zaměstnanci, nebo jiné fyzické osobě, která má činnosti, jež jí mají být svěřeny, zahrnuty v předmětu činnosti za podmínky, že nebude svěřené úkoly zajišťovat v zastřeném pracovněprávním vztahu. Zákon stanovil další podmínku, a sice že provozování svěřené činnosti muselo naplňovat znaky podnikání podle § 2 odst. 1 obchodního zákoníku.

⁶¹ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, IV. volební období, sněmovní tisk č. 877, str. 5, dostupná z WWW <<http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=4&CT=877&CT1=0>>.

⁶² Zákon č. 202/2005 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁶³ Úplné znění § 13 odst. 3 zákona o zaměstnanosti; § 13 odst. 4 byl zrušen:

(3) *Povinnost stanovená v odstavci 1 neplatí v případech, kdy plnění běžných úkolů*

a) zajišťuje fyzická osoba sama nebo s pomocí svého manžela nebo dětí, nebo právnická osoba prostřednictvím svých společníků nebo členů,

b) zajišťuje právnická nebo fyzická osoba dočasně přidělenými zaměstnanci agentury práce (§ 66), nebo

c) právnická nebo fyzická osoba svěří

1. jiné právnické nebo fyzické osobě, která má činnosti, které jí mají být svěřeny, zahrnuty v předmětu své činnosti a bude je zajišťovat svými zaměstnanci, nebo

2. jiné fyzické osobě, která má činnosti, které jí mají být svěřeny, zahrnuty v předmětu činnosti a nebude svěřené úkoly zajišťovat v zastřeném pracovněprávním vztahu.

Provozování svěřené činnosti musí naplňovat znaky podnikání ve smyslu § 2 odst. 1 obchodního zákoníku. Ustanovení písmene a) zde platí obdobně.

Jak konstatovali někteří autoři, touto novelou fakticky došlo ke zrušení zákazu tzv. švarcsystému, přičemž ustanovení § 13 zákona o zaměstnanosti se stalo prakticky nadbytečným.⁶⁴ Nová právní úprava ovšem nic nezměnila na možnosti posoudit určitou činnost jako závislou z daňového hlediska a dané osobě dodatečně vyměřit daň z důvodu nesprávného odvedení nižší daně oproti zákonné daňové povinnosti podle § 46 odst. 7 zákona č. 337/1992, o správě daní a poplatků, ve znění pozdějších předpisů, a uložit penále ve výši 20 % z částky dodatečně vyměřené daně podle § 37b odst. 1 písm. a) téhož zákona. Zajímavostí je, že dle důvodové zprávy k příslušné novele zákona o zaměstnanosti neměla mít navrhovaná úprava dopad na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty.⁶⁵

S přijetím zákoníku práce, který zavedl definici závislé práce,⁶⁶ došlo k úplnému zrušení § 13 zákona o zaměstnanosti. Namísto regulace tzv. švarcsystému veřejnoprávní cestou tak zákonodárce zvolil soukromoprávní regulaci a dosavadní koncepci založenou na definici běžných úkolů nahradil koncepcí závislé práce.⁶⁷ Podle důvodové zprávy k zákoníku práce byla právě dosud chybějící definice závislé práce důvodem častého obcházení zákoníku práce a k uzavírání právních vztahů, jejichž předmětem byl výkon závislé práce, podle norem občanského a obchodního zákoníku.⁶⁸ Se zrušením § 13 zákona o zaměstnanosti došlo i ke zrušení odpovídající sankce podle § 140 odst. 3 písm. b) zákona o zaměstnanosti. Nově bylo možné tzv. švarcsystém postihovat pouze podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“), a to jako přestupek, respektive správní delikt na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pro porušení stanovených povinností při vzniku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. pro neuzavření příslušné pracovní smlouvy nebo dohody za účelem výkonu závislé práce, mohla být zaměstnavateli – fyzické osobě

⁶⁴ BĚLINA, Miroslav. Zrušení zákazu švarcsystému? *Právní zpravodaj*. 2005, roč. 6, č. 8, s. 8. ISSN 1212-8694.

⁶⁵ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, IV. volební období, sněmovní tisk č. 877, str. 5, dostupná z WWW <<http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=4&CT=877&CT1=0>>.

⁶⁶ Podrobný rozbor viz kapitola 2.

⁶⁷ SMEJKAL, Ladislav. Výkon závislé práce v souvislosti s dočasným přidělováním zaměstnanců. *Právní rozhledy*. 2008, roč. 16, č. 1, s. 16. ISSN 1210-6410.

⁶⁸ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu na vydání zákoníku práce. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, IV. volební období, sněmovní tisk č. 1153, str. 178, dostupná z WWW <<http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=4&CT=1153&CT1=0>>.

podle § 12, respektive zaměstnavateli – právnické osobě podle § 25 zákona o inspekci práce, uložena pokuta do výše 300 000 Kč.

Oproti postihům podle předchozí úpravy obsažené v zákoně o zaměstnanosti tak došlo k výraznému snížení sankcí. Z hlediska případného posouzení dané činnosti jako závislé došlo ke změně právní úpravy a pro doměření daně a uložení příslušného penále se s účinností od 1. ledna 2011 aplikoval zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „daňový řád“).

2.2 Současná právní úprava

Novela zákoníku práce č. 365/2011 Sb., kterou došlo s účinností od 1. ledna 2012 ke změně definice závislé práce, byla doprovázena zákonem č. 367/2011 Sb., jímž se v poměrně velkém rozsahu změnil zákon o zaměstnanosti. S účinností od 1. ledna 2012 byla doplněna definice nelegální práce podle § 5 písm. e) zákona o zaměstnanosti, za niž se nyní považuje také výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah, tj. praxe dosud známá jako tzv. švarcsystém. Jedná se o zásadní průlom do definice nelegální práce, za niž byla dosud považována pouze práce vykonávaná zcela „na černo“, tj. bez jakékoli, byť obchodněprávní či občanskoprávní smlouvy, a práce vykonávaná cizinci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo zcela bez něj. Tzv. švarcsystém jako porušování požadavku ustanovení § 3 zákoníku práce, podle něhož smí být závislá práce vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy, byl tedy s účinností od 1. ledna 2012 explicitně postaven mimo zákon.

Podle důvodové zprávy k zákonu č. 367/2011 Sb. je cílem novelizace omezit praktiky, kdy fyzické osoby vykonávají práci pro jinou fyzickou nebo právnickou osobu mimo pracovněprávní vztahy, tj. zabránit obcházení zaměstnání formou výkonu samostatné výdělečné činnosti nebo na základě občanskoprávních smluv. Podle dosavadní právní úpravy byla dle důvodové zprávy nelegální práce velmi obtížně prokazatelná, a proto bylo navrženo navázání její definice na definici závislé práce. Zároveň důvodová zpráva konstatovala, že je třeba zajistit účinnou kontrolu nelegální práce a posílit odstrašující účinek hrozících pokut, když dosavadní úprava v tomto

ohledu byla nedostatečná.⁶⁹ Jak dále tvrdí důvodová zpráva, bude mít změna definice nelegální práce pozitivní dopad na zvýšení výběru daně z příjmu ze závislé činnosti a dalších zákonných odvodů. Poměrně odvážně též předvídá, že zvýšením preventivního účinku hrozících sankcí dojde k omezování nelegální práce, což povede ke zlepšení postavení zaměstnavatelů dodržujících právní předpisy, obchodní zvyklosti a další pravidla.⁷⁰

S účinností od 1. ledna 2012 došlo rovněž ke změně kompetencí státních orgánů v oblasti kontrolní činnosti podle zákona o zaměstnanosti. Zatímco do této doby vykonával kontrolní činnost podle § 125 zákona o zaměstnanosti Úřad práce České republiky, Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a v omezeném rozsahu také celní úřady, je podle nové úpravy kontrolní činnost svěřena především Státnímu úřadu inspekce práce a oblastním inspektorátům práce. Kontrolní pravomoci Úřadu práce České republiky byly výrazně zúženy⁷¹ a Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky o ně přišlo úplně. Orgány inspekce práce jsou podle zásad správního trestání oprávněny postihovat případy nelegální práce zjištěné až po 1. lednu 2012.⁷²

⁶⁹ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky. VI. volební období, sněmovní tisk 373, str. 27, dostupná z WWW: <<http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=373&CT1=0>>.

⁷⁰ Tamtéž, str. 47.

⁷¹ Podle § 127 odst. 1 zákona o zaměstnanosti je Generální ředitelství Úřadu práce České republiky oprávněno kontrolovat toliko plnění dohod o poskytnutí hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení dle § 111 zákona o zaměstnanosti a plnění cílených programů celostátního charakteru dle § 120 zákona o zaměstnanosti. Krajské pobočky Úřadu práce České republiky jsou podle § 127 odst. 2 oprávněny kontrolovat výši průměrného měsíčního čistého výdělku, a to v rozsahu potřebném pro stanovení výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci.

⁷² TREZZIOVÁ, Daniela. Rizika švarcsystému a jeho kontrola. *Daňový expert*. 2012, roč. 8, č. 3. Dostupné z WWW: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d38763v48736-rizika-svarcsystemu-a-jeho-kontrola/?search_query=%24source%3D17+sortkey0min%3A20120601+sortkey0max%3A20120601&search_resu_lts_page=1>. ISSN 1801-2779.

3. Rizika nelegální práce a její kontrola

Skutečnost, že je určitá činnost vykonávána fyzickou osobou pro jinou osobu mimo pracovněprávní vztah posouzena jako závislá práce, má významné důsledky, a to jak z veřejnoprávního, tak soukromoprávního hlediska. Novelizace zákona o zaměstnanosti a také zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o veřejných zakázkách“) přitom přinesly významné zpřísnění postihu nelegální práce.

3.1 Kontrola ze strany inspekce práce

Jak je uvedeno výše, kontrola nelegální práce včetně výkonu závislé práce mimo pracovněprávní vztah, tzv. švarcsystému, byla svěřena Státnímu úřadu inspekce práce a oblastním inspektorátům práce (dále jen „orgány inspekce práce“). Při své činnosti postupují orgány inspekce práce podle zákona o zaměstnanosti, a subsidiárně též podle zákona o inspekci práce, zákona č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o státní kontrole“)⁷³, na jehož aplikaci rovněž odkazuje zákon o zaměstnanosti v § 129, zákona č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o přestupcích“) a zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“).

Podle § 7 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce je inspektor oprávněn vykonávat kontrolu, je-li při jejím zahájení přítomen člen statutárního orgánu kontrolované osoby, zástupce kontrolované osoby, zaměstnanec kontrolované osoby, spolupracující rodinný příslušník nebo jiná fyzická osoba, která vykonává nebo zabezpečuje činnost, která je předmětem činnosti kontrolované osoby. Zákon o inspekci práce nepožaduje, aby kontrolovaná osoba byla předem vyrozuměna o zahájení kontroly; to by ostatně vyloučilo moment překvapení, na nějž kontrolní orgány jistě spoléhají. Podle § 8 písm. b) zákona o inspekci práce je inspektor povinen o zahájení kontroly informovat pouze příslušný odborový orgán, radu zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jestliže u kontrolované osoby působí.

Inspektor je dle § 7 zákona o inspekci práce dále oprávněn zejména vstupovat do objektů, zařízení i výrobních prostor kontrolované osoby za účelem kontroly, ověřovat

⁷³ Zákon č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, ve znění pozdějších předpisů, bude s účinností od 1. ledna 2014 nahrazen zákonem č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolním řádem).

totožnost přítomných fyzických osob, dotazovat se zaměstnanců kontrolované osoby bez přítomnosti dalších fyzických osob na záležitosti související s vykonávanou kontrolou, požadovat na kontrolovaných osobách předložení dokladů potřebných ke kontrole a pořizovat si jejich kopie. Podle § 132 odst. 1 zákona o zaměstnanosti jsou inspektoři oprávněni od fyzických osob, které se zdržují na pracovišti kontrolované osoby a vykonávají pro ni práci, osvědčení totožnosti a také prokázání, že tuto práci vykonávají na základě pracovněprávního vztahu nebo na základě jiné smlouvy. Kontrolovaná osoba je podle § 9 zákona o inspekci práce povinna vytvořit podmínky k výkonu kontroly a poskytovat inspektorovi nezbytnou součinnost, jakož i v nezbytném rozsahu odpovídajícím povaze své činnosti a technickému vybavení poskytnout materiální a technické zabezpečení pro výkon kontroly.

Odmítne-li fyzická osoba osvědčit svou totožnost a prokázat, z jakého titulu vykonává pro kontrolovanou osobu práci, může jí být podle § 132 odst. 3 zákona o zaměstnanosti inspektorem uložena pořádková pokuta až do výše 10 000 Kč, a to i opakovaně až do částky 100 000 Kč. I v tomto ohledu přinesl zákon č. 367/2011 Sb., kterým se změnil zákon o zaměstnanosti, poměrně výrazné zpřísnění, když maximální výše pokut ve znění zákona o zaměstnanosti účinném do 31. prosince 2011 byla poloviční, tj. 5 000 Kč a 50 000 Kč. Pokud by ovšem fyzická osoba svým jednáním zavinila, že kontrolovaná osoba nesplnila svou povinnost vytvořit podmínky k výkonu kontroly, poskytnout nezbytnou součinnost a poskytnout materiální a technické zabezpečení pro výkon kontroly, může jí být dle § 42 zákona o inspekci práce uložena pořádková pokuta až do výše 50 000 Kč, a to i opakovaně.

Co se týče dokumentů a dokladů, které jsou kontrolované osoby za účelem kontroly povinny předložit inspektorům, doplnila další novela zákona o zaměstnanosti, zákon č. 1/2012 Sb., s účinností od 5. ledna 2012 nový § 136, podle něhož je fyzická nebo právnická osoba povinna mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu, tj. pracovní smlouvy, případně dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pracovištěm kontrolované osoby se přitom podle § 133 zákona o zaměstnanosti rozumí místa určená a obvyklá pro výkon činnosti kontrolované osoby, za kterou se považuje zajištění výroby nebo poskytování služeb a obdobná činnost podle zvláštních právních předpisů. Zákon č. 1/2012 Sb. byl sice dle důvodové zprávy přijat za účelem transpozice směrnice Evropského parlamentu a Rady

2009/52/ES o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí⁷⁴, tzv. sankční směrnice (dále jen „sankční směrnice“), zákonodárce jej však nakonec využil v boji proti nelegální práci jako takové, tj. rovněž proti švarcsystemu, a to nad rámec výše uvedené sankční směrnice.⁷⁵

K plnění povinností zaměstnavatele podle § 136 zákona o zaměstnanosti vydal Státní úřad inspekce práce závazné stanovisko ve formě Metodického pokynu generálního inspektora.⁷⁶ Cílem tohoto Metodického pokynu, který je závazný pro všechny inspektory práce a další kontrolující osoby s účinností od 1. dubna 2012, je zajistit jednotný postup v systému inspekce práce a zvýšit účinnost kontrol nelegální práce. Podle tohoto pokynu jsou inspektoři povinni vyhodnotit nepředložení listinné nebo elektronické⁷⁷ kopie dokumentů zaměstnavatelem přímo v průběhu kontroly na daném pracovišti jako výkon nelegální práce. Na toto hodnocení přitom nemá mít vliv ani dodatečné předložení těchto dokumentů.⁷⁸ Tento pokyn pochopitelně vyvolal u zaměstnavatelů určitou paniku a obavy spočívající ve faktické povinnosti vybavit všechny své zaměstnance kopiemi jejich pracovních smluv pro případ, že by došlo ke kontrole přímo na jejich pracovišti a ne na centrále zaměstnavatele.

Státní úřad inspekce práce následně vydal dne 7. května 2012 výkladové stanovisko k pojmu „pracoviště zaměstnavatele“ a „kopie dokladů prokazujících

⁷⁴ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky. VI. volební období, sněmovní tisk 444, str. 12, dostupná z WWW: <<http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=444&CT1=0>>.

⁷⁵ Také podle důvodové zprávy mělo ustanovení § 136 zákona o zaměstnanosti (ve spojení s § 102 odst. 3 téhož zákona) mířit na cizince: „*Novelou zákona o zaměstnanosti by zaměstnavatelům byla stanovena povinnost oznamovat obsazení pracovního místa cizincem, uchovávat po určitou dobu kopii pobytového oprávnění zaměstnáváných cizinců a mít pro účely kontroly kopie dokladů osvědčujících legálnost zaměstnávání na pracovišti, kde zaměstnanec fakticky pracuje.*“ In tamtéž str. 14.

⁷⁶ Metodický pokyn generálního inspektora SÚIP č. 01/2012 ze dne 31. března 2012, č. j. 1361/1.10/12. Stanovisko Státního úřadu inspekce práce ve věci plnění povinnosti zaměstnavatele podle § 136 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Dostupný z WWW: <http://www.suip.cz/files/suip-feefeadbe0c28e543c18f7810ea6f30c/mgi-01_2012_pokyn-%C2%A7-136-zamestnanost.pdf>.

⁷⁷ V případech, kdy má zaměstnavatel více pracovišť s malým počtem zaměstnanců nebo to vyžaduje zvláštní povaha jeho činnosti, může dle Metodického pokynu předložit dokumenty také v elektronické podobě.

⁷⁸ Tento velmi přísný postup komentoval tehdejší ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek slovy „*Nepřípustná je pro mě praxe, kdy se doklady mohou kontrole předávat zpětně, někdy i s prodlevou dnů či týdnů. Takový postup dával pochopitelně prostor pro případné machinace a například vytváření dosud neexistujících smluv či dohod.*“ In Tisková zpráva Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky ze dne 3. dubna 2012: Bezpodmínečná povinnost právnické nebo fyzické osoby mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu, dostupná z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/12728/tz_030412a2.pdf>.

existenci pracovněprávního vztahu“.⁷⁹ Podle stanoviska se určeným pracovištěm zaměstnavatele ve smyslu § 133 zákona o zaměstnanosti rozumí místo výkonu práce, které bylo sjednáno v příslušné pracovní smlouvě nebo některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pokud je místo výkonu práce sjednáno vzhledem k druhu práce jako určitý vymezený obvod (např. území obce nebo města), postačí, aby zaměstnavatel zajistil přítomnost kopií daných smluv v místě řídicího pracoviště pro daného zaměstnance, tj. v místě pracoviště vedoucího zaměstnavatele, který řídí zaměstnance, na jehož pracovišti byla zahájena kontrola. Stejným způsobem dle stanoviska vyhoví zaměstnavatel požadavku zákona v případě, že zaměstnává osoby pracující v dálkové osobní a nákladní přepravě. Oproti tomu obvyklé pracoviště ve smyslu § 133 zákona o zaměstnanosti je od určeného pracoviště odlišné a je to pracoviště, na kterém zaměstnanec dočasně vykonává práci. Je to např. místo realizace stavebních, montážních a jiných prací a zaměstnavatel je povinen zajistit přítomnost kopií daných pracovněprávních smluv přímo na tomto pracovišti. Tento požadavek potvrdil výše uvedené obavy zaměstnavatelů. Navíc podle stanoviska nelze za dokument prokazující pracovněprávní vztah zaměstnance k zaměstnavateli považovat např. seznam zaměstnanců nebo průkaz zaměstnance; požadavku § 136 zákona o zaměstnanosti vyhovuje pouze pracovní smlouva nebo některá z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a jejich kopie.

Instrukce obsažená ve výše uvedeném Metodickém pokynu, podle níž má být každé nepředložení příslušných dokumentů přímo během prováděné kontroly vyhodnoceno jako případ nelegální práce bez možnosti jejich dodatečného předložení, jde však zcela nad rámec možného výkladu zákona.⁸⁰ Nesplnění povinnosti podle § 136 zákona o zaměstnanosti není totiž samo o sobě doprovázeno žádnou sankcí. Lze proto nejvýše uvažovat o uložení pořádkové pokuty podle § 42 zákona o inspekci práce až do výše 50 000 Kč, a to i opakovaně, fyzické osobě, která zavinila, že kontrolovaná osoba neposkytla při kontrole součinnost inspektorovi odpovídající jeho oprávnění požadovat

⁷⁹ Dokument Obsah termínů „pracoviště zaměstnavatele“ a „kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu“ ve vztahu k ustanovení § 136 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 1/2012 Sb. (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) ze dne 7. května 2012, dostupný z WWW: <<http://www.suip.cz/files/suip-bda193204eadfeef9335a75904a53bf3/pracoviste-zamestnavatele.pdf>>.

⁸⁰ Shodně též TREZZIOVÁ, Daniela. Rizika švarcsystému a jeho kontrola. *Daňový expert*. 2012, roč. 8, č. 3, Dostupné z WWW: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d38763v48736-rizika-svarcsystemu-a-jeho-kontrola/?search_query=%24source%3D17+sortkey0min%3A20120601+sortkey0max%3A20120601&search_resu_lts_page=1>. ISSN 1801-2779.

předložení příslušných dokladů podle § 7 odst. 1 písm. e) zákona o inspekci práce. Tento výklad podporuje také rozsudek Vrchního soudu v Praze, podle něhož může bezdůvodné nepředložení kompletních podkladů k provedení kontroly a nesoučinnost kontrolované osoby při kontrole vést toliko k uložení pořádkové pokuty a nikoli k závěru, že pokud jsou podklady předloženy kontrolnímu orgánu po stanovené lhůtě nebo dokonce až v řízení o odvolání proti uložené pokutě za správní delikt, nemohou zvrátit původní zjištění skutkového stavu.⁸¹ Ostatně inspektor je podle § 7 odst. 1 písm. g) zákona o inspekci práce vždy povinen zjistit při kontrole skutečný stav a doložit kontrolní zjištění.

Stanovení fikce výkonu nelegální práce pouhým Metodickým pokynem Státního úřadu inspekce práce je proto nepřípustné nejen z pohledu zákona o zaměstnanosti a zákona o inspekci práce, ale také z pohledu obecných zásad správního řízení. Podle § 3 správního řádu je správní řízení ovládáno zásadou materiální pravdy, podle níž jsou správní orgány povinny zjistit skutkový stav věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti. Vyjádřením této zásady je podle ustálené judikatury Nejvyššího správního soudu mimo jiné skutečnost, že osobu lze sankcionovat jen tehdy, jestliže je postaveno zcela napevno, že se dopustila protiprávního jednání a zároveň, že se skutečně jedná o protiprávnost.⁸² Navíc i ve správním trestání je třeba v souladu s čl. 6 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod ctít v rámci práva na spravedlivý proces zásadu presumpce nevinu, podle níž je nezbytné vinu obviněného, a to ať se jedná o fyzickou nebo právnickou osobu, plně a nepochybně prokázat, přičemž v případě pochybností o vině je zapotřebí rozhodnout v jeho prospěch.⁸³

3.1.1 Ukládané sankce

Novela zákona o zaměstnanosti č. 367/2011 Sb. zavedla velmi přísné sankce, které mají být za výkon a umožnění výkonu nelegální práce ukládány. Jak praví již výše citovaná důvodová zpráva k této novele, výše pokut byla stanovena takovým způsobem, aby byl posílen jejich odstrašující účinek.⁸⁴ Tento záměr zákonodárce vskutku splnil.

⁸¹ Rozsudek Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 A 82/93 ze dne 27. srpna 1993.

⁸² Např. rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 5 As 1/2006 ze dne 20. září 2006 nebo rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 2 As 48/2008 ze dne 31. července 2008.

⁸³ Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 4 Ads 75/2011 ze dne 29. září 2011.

⁸⁴ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Poslanecká

Inspekce práce tak podle § 139 odst. 1 písm. d) ve spojení s § 139 odst. 3 písm. e) zákona o zaměstnanosti může fyzické osobě, která umožní výkon nelegální práce včetně tzv. švarcsystému, uložit za tento přestupek pokutu až do výše 5 000 000 Kč. Právnické osobě nebo podnikající fyzické osobě může být za správní delikt umožnění výkonu nelegální práce uložena podle § 140 odst. 1 písm. c) ve spojení s § 140 odst. 4 písm. f) zákona o zaměstnanosti pokuta až do výše 10 000 000 Kč, v každém případě jí však bude uložena pokuta nejméně ve výši 250 000 Kč.

Navíc, pokud byla osobě pravomocně uložena pokuta za přestupek, respektive za správní delikt umožnění výkonu nelegální práce, je podle § 141b odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti povinna uhradit částku rovnající se součtu částek odpovídajících výši pojistného na zdravotní pojištění včetně penále podle zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění“), a pojistného na sociální zabezpečení včetně penále podle zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pojistném na sociální zabezpečení“), které by jinak byla povinna odvést, pokud by osobu vykonávající nelegální práci řádně zaměstnávala v pracovněprávním vztahu. Ustanovení § 141b bylo do zákona o zaměstnanosti zakotveno také zákonem č.1/2012 Sb., kterým došlo k transpozici tzv. sankční směrnice.

Jedná se o vůbec nejvyšší sankce, které může inspekce práce podle zákona o inspekci práce ukládat. Problematická je však především výše dolní hranice pokuty, která má být právnické nebo podnikající fyzické osobě udělena v každém případě umožnění výkonu nelegální práce. Podle § 141 odst. 2 zákona o zaměstnanosti se má při určení výše pokuty přihlídnout k závažnosti správního deliktu, zejména ke způsobu jeho spáchání a jeho následkům a k okolnostem, za nichž byl spáchán. Zároveň se má přihlídnout k výši částek pojistného na všeobecné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení včetně příslušného penále, které je pokutovaná osoba povinna uhradit podle výše uvedeného § 141b odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti. Taková možnost správního uvážení však bude nepochybně v mnoha případech značně omezena, když inspekce práce musí vždy uložit pokutu ve výši alespoň 250 000 Kč. Tato částka je

sněmovna Parlamentu České republiky. VI. volební období, sněmovní tisk 373, str. 27, dostupná z WWW: <<http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=373&CT1=0>>.

značně vysoká, a to zejména pro podnikající fyzické osoby a právnické osoby operující s menším množstvím kapitálu nebo právnické osoby, které nebyly založeny za účelem dosahování zisku. V některých případech může být pro pokutované osoby tato pokuta dokonce likvidační.

Jak podotkl Ústavní soud, musí být zákonem stanovená minimální výše pokuty určena tak, aby umožňovala alespoň do určité míry přihlídnout k majetkovým a osobním poměrům delikventa a aby uložení pokuty, byť i v minimální výši, nemělo pro delikventa likvidační účinek, případně aby nezpůsobovalo, že podnikatelská činnost po značné (několikaleté) časové období ztratí jakýkoliv smysl. Pokud není tato zásada respektována, jedná se podle Ústavního soudu o takový zásah do majetkových práv jednotlivce, jenž vzhledem ke své intenzitě představuje porušení čl. 11 odst. 1 Listiny základních práv a svobod a čl. 1 Dodatkového protokolu k Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod⁸⁵. Současně způsobuje porušení čl. 1 Listiny základních práv a svobod, neboť způsobuje zásadní nerovnost subjektů v oblasti sociální.⁸⁶ Jak v tomto nálezu dále podotýká Ústavní soud, žádná nebo nízká minimální hranice pokuty nemůže vést k nevyhmatelnosti práva, ledaže by byl neefektivní výkon státní správy jak v oblasti prevence, tak represe. K naplnění účelu zákona by proto zcela postačovala dostatečně vysoká horní hranice pokuty. Navíc je podle Ústavního soudu nutné vzít v potaz také skutečnost, že podnikající fyzické osoby nemají oddělený soukromý majetek od majetku určeného k podnikání (bez ohledu na účetnictví), a proto by uložení vysoké pokuty mohlo mít závažné dopady nejen na delikventa, ale i na další členy jeho domácnosti.

⁸⁵ Shodně se vyjádřil také Evropský soud pro lidská práva ve svém rozsudku ze dne 11. ledna 2007 ve věci *Mamidakis proti Řecku*, stížnost č. 35533/04, a sice v tom smyslu, že excesivní pokuta může být takovým omezením vlastnického práva, které je nepřiměřené sledovanému cíli a je tudíž v rozporu s čl. 1 Dodatkového protokolu č. 1 k Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod. Podle čl. 1 odst. 1 Dodatkového protokolu má každá fyzická nebo právnická osoba právo pokojně užívat svůj majetek a nikdo nemůže být zbaven svého majetku s výjimkou veřejného zájmu a za podmínek, které stanoví zákon a obecné zásady mezinárodního práva. Rozsudek je dostupný pouze ve francouzském znění z WWW: <<http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-78976>>.

⁸⁶ Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 3/02 ze dne 13. srpna 2002. V daném případě se jednalo o minimální pokutu ve výši 500 000 Kč podle § 106 odst. 3 již zrušeného zákona č. 50/1976 Sb., o územním plánování a stavebním řádu (stavební zákon), ve znění pozdějších předpisů. Ustanovení o minimální pokutě Ústavní soud zrušil.

Dalším svým nálezem Ústavní soud zrušil minimální hranici pokuty, která představovala částku 200 000 Kč⁸⁷, tj. dokonce nižší, než tu stanovenou zákonem o zaměstnanosti. V odůvodnění nálezu Ústavní soud zopakoval své předchozí závěry, že pokuta může za určitých okolností představovat zásah do práva na majetek zakotveného v čl. 11 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, a to tehdy, pokud zasahuje do majetkových poměrů jedince se značnou intenzitou. Ačkoli zakotvení minimální výše pokuty do zákona sleduje v zásadě legitimní cíl, neboť umožňuje odlišit závažnost či nebezpečnost daných typů protiprávních jednání a může také představovat určitý prostředek ochrany před případnou diskriminací, vede k omezení možnosti správního orgánu přihlídnout ke konkrétním okolnostem případu, osobě delikventa a k jeho poměrům. Stanovování a zvyšování dolní hranice sankce neumožňuje správním orgánům vždy uplatnit přiměřený zásah, a proto může mít ve vztahu k některým adresátům sankce likvidační charakter.

Na závěry Ústavního soudu navázala judikatura Nejvyššího správního soudu. Klíčový je zejména názor jeho rozšířeného senátu, podle něhož je správní orgán ukládající pokutu za správní delikt povinen přihlídnout k osobním a majetkovým poměrům pachatele tehdy, pokud je podle osoby pachatele a výše pokuty, kterou lze uložit, zřejmé, že by pokuta mohla mít likvidační charakter, a to i v případech, kdy příslušný zákon osobní a majetkové poměry pachatele v taxativním výčtu hledisek rozhodných pro určení výše pokuty neuvádí. Při zjišťování osobních a majetkových poměrů má správní orgán vycházet z údajů doložených samotným účastníkem řízení, případně z těch, které vyplynuly z dosavadního průběhu správního řízení či které si opatří samostatně bez součinnosti s účastníkem řízení. Nelze-li takto získat přesné informace, je správní orgán oprávněn stanovit je v nezbytném rozsahu odhadem. Podle rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu je přitom likvidační pokutou taková sankce, která je nepřiměřená osobním a majetkovým poměrům pachatele deliktu do té míry, že je způsobilá mu sama o sobě přivodit platební neschopnost či ho donutit ukončit podnikatelskou činnost, nebo se v důsledku takové pokuty může stát na dlouhou dobu v podstatě jediným smyslem jeho podnikatelské činnosti splácení této pokuty, a zároveň je zde reálné riziko, že se pachatel, případně i jeho rodina (jde-li o podnikající

⁸⁷ Ustanovení § 106 odst. 2 zákona č. 50/1976 Sb., o územním plánování a stavebním řádu (stavební zákon), ve znění pozdějších předpisů. Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 12/03 ze dne 10. března 2004.

fyzickou osobu) na základě této pokuty dostanou do existenčních potíží. Navíc by měl správní orgán hodnotit osobní a majetkové poměry pachatele správního deliktu ke dni svého rozhodování a nikoli k okamžiku spáchání deliktu.⁸⁸

Výše uvedené závěry rozšířeného senátu reflektoval Nejvyšší správní soud i ve svých dalších rozhodnutích⁸⁹, včetně rozsudku ohledně několika pokut uložených podle zákona o zaměstnanosti, z nichž nejvyšší dosahovala částky 180 000 Kč. V daném případě byla vícero právnickým osobám (organizačním jednotkám občanského sdružení) uložena pokuta za správní delikt zprostředkování zaměstnání bez povolení podle § 140 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, za nějž mohla být podle § 140 odst. 4 písm. b) zákona o zaměstnanosti uložena pokuta až do výše 2 000 000 Kč. Přestože byla dokonce i nejvyšší z uložených pokut poměrně nízká ve srovnání s horní hranicí pokuty za daný správní delikt, rozhodl Nejvyšší správní soud, že uložené pokuty byly nepřiměřené osobním a majetkovým poměrům pachatelů. Jejich výše totiž odpovídala zhruba troj- až šestinásobku zisku, který pokutované osoby generovaly, a proto je Nejvyšší správní soud označil za zjevně likvidační.⁹⁰

Vzhledem k výše uvedené judikatuře českých soudů se domnívám, že dolní hranice pokuty ve výši 250 000 Kč, jak byla zákonodárcem stanovena mimo jiné i s cílem odstrašit potenciální delikventy, před případným řízením před Ústavním soudem, k němuž nepochybně dříve či později dojde, rozhodně neobstojí. Tento názor se v odborné literatuře objevuje často. Např. Pichrt s Morávkem upozorňují, že s ohledem na skutečnost, že také ve správním trestání platí trestněprávní zásada *ultima ratio*, podle níž je třeba omezit trestání na případy, kdy je to skutečně důvodné a nezbytné a kdy nedostačují jiné prostředky a nástroje⁹¹, je třeba ukládat sankce jen v takové výši, která je nezbytná k dosažení účelu trestu.⁹² Postup v souladu s touto zásadou však minimální výše pokuty stanovená takto vysokou částkou nezřídka zcela znemožňuje.

⁸⁸ Usnesení rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu sp. zn. 1 As 9/2008-133 ze dne 20. dubna 2010.

⁸⁹ Např. rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 5 As 3/2010 ze dne 17. září 2010, rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 9 As 46/2010 ze dne 21. října 2010 nebo rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 1 Afš 1/2012 ze dne 3. dubna 2012.

⁹⁰ Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 4 Ads 133/2011 ze dne 14. června 2011.

⁹¹ MATES, Pavel. *Základy správního práva trestního*. 5. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2010, xxii, s. 158. ISBN 978-807-4003-578.

⁹² PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub. O lidové tvořivosti a sankcích za nelegální výkon práce. *Právní rozhledy*. 2013, roč. 21, č. 3, s. 96. ISSN 1210-6410.

Podle Pichrta s Morávkem ovšem inspekci práce nic nebrání v některých případech v souladu se zásadou přiměřenosti a *ultima ratio* neukládat pokutu a pouze se omezit na konstatování, že účelu bylo dosaženo již provedením kontroly a vytknutím daného porušení zákona v jejím rámci. A to i přesto, že v předpisech pro oblast správních deliktů na úseku zaměstnanosti chybí ustanovení obdobné § 11 odst. 3 zákona č. 200/1990 Sb., o přestupcích, podle něhož lze od uložení sankce v rozhodnutí o přestupku upustit, jestliže k nápravě pachatele postačí samotné projednání přestupku.⁹³ Autoři poukazují na rozpor minimální sankce s dosavadní rozhodovací praxí Ústavního soudu a dodávají, že pokud má být nelegální práce včetně tzv. švarcsystému postihována podle dosavadní právní úpravy, je třeba se v prvním případě provinění u bagatelních činů omezit pouze na projednání věci v rámci kontroly spolu s poukázáním na skutečnost, že v příštím případě bude věc projednána už v rámci správního řízení včetně uložení sankce.

V tomto ohledu by mohl být využíván institut přijímání opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole, k jejichž ukládání kontrolovaným osobám jsou inspektoři orgánů inspekce práce při výkonu kontroly oprávněni podle § 7 odst. 1 písm. k) zákona o inspekci práce. Kontrolovaná osoba by v takovém případě byla povinna ve stanovené přiměřené lhůtě vytykané nedostatky odstranit, tj. např. uzavřít s osobami, které pro ni vykonávají nelegální práci, řádný pracovněprávní vztah. Vidina případného dalšího řízení s uložení sankce by nepochybně kontrolované osoby k přijetí nápravných opatření vedla a domnívám se, že účelu zákona by bylo dosaženo. Na druhou stranu by však v případě rozšíření takové praxe osoby využívající tzv. švarcsystém mohly pouze vyčkávat, dokud neproběhne kontrola ze strany inspekce práce. Do té doby by je nic nemotivovalo na nastavení svých vztahů s osobami vykonávajícími pro ně závislou práci mimo pracovněprávní vztah nic měnit. Dokonce i povinnost k doplacení pojistného na sociální zabezpečení a všeobecné zdravotní pojištění včetně penále je v § 141b odst. 1 zákona o zaměstnanosti vázána na pravomocné uložení pokuty, z čehož by se dalo a *contrario* usuzovat, že pokud by kontrolovaná osoba byla pouze vyzvána k přijetí opatření k odstranění nedostatků, ušlé pojistné by státu nebylo nahrazeno. Vzdor dikci zákona o zaměstnanosti bychom ovšem v tomto hypotetickém případě nejspíše dovodili, že správy sociálního zabezpečení a

⁹³ Tamtéž, str. 100.

příslušné zdravotní pojišťovny mohou doměřit dlužné odvody na pojistném ve všech případech, kdy k tomu nastaly zákonné podmínky, tedy bez ohledu na předchozí uložení nebo neuložení pokuty podle zákona o zaměstnanosti.

Podle Kolmana je také třeba pamatovat na skutečnost, že pokud správní orgán nemůže zohlednit faktickou závažnost konkrétního protiprávního jednání kvůli zákonem stanovené spodní hranici ukládané pokuty, může se pokuta jevit adresátovi veřejnoprávní sankce zcela nebo zčásti nespravedlivou a tak oslabovat jeho důvěru v demokratický právní stát.⁹⁴ Jak ostatně konstatoval Knapp, „*staleté zkušenosti ukazují, zejména v trestním právu, předně, že porušování práva neubývá úměrně se zpříšňováním sankce, a dále, že sankce (zejména přísné sankce) vedou k vytváření zmíněných deregulátorů, resp. antiprávních systémů, které vynalézají způsoby, jak se hrozící sankci vyhnout*“.⁹⁵

Na místě je proto úvaha, zda by nebylo vhodné od ustanovení § 140 odst. 4 písm. f) zákona o zaměstnanosti o minimální pokutě upustit, tj. zda minimální pokutu úplně zrušit nebo alespoň podstatným způsobem snížit. V souvislosti s případným snížením minimální výše pokuty by mohl být určitým vodítkem nálezy Ústavního soudu⁹⁶, kterým byl zamítnut návrh na zrušení minimální pokuty ve výši 25 000 Kč podle § 22 odst. 4 zákona o přestupcích ve znění účinném do 31. července 2011.⁹⁷ Jak podotkl Ústavní soud, peněžité sankce ve výši 25 000 Kč nemůže ve standardních případech způsobit pachatelí přestupku likvidační následky, a to i s přihlédnutím k současným cenovým a výdělkovým poměrům. Přestože pachatel může sankci vnímat jako nepříjemnou a úkornou, je třeba chápat takový účinek jako přirozenou a dokonce žádoucí vlastnost jakékoli sankce, která by bez takového účinku zcela ztratila svůj generálně preventivní smysl. Zároveň Ústavní soud připomněl, že se ani v tomto případě neodchýlil od své předchozí a výše uvedené rozhodovací praxe. K předmětnému nálezu nicméně podala ústavní soudkyně JUDr. Ivana Janů odlišné stanovisko. V něm upozornila, že i minimální pokuta ve výši 25 000 Kč může být pro některé delikventy nespravedlivá a nepřiměřená jejich majetkovým poměrům, když

⁹⁴ KOLMAN, Petr. Boj proti švarcsystému: „less is more“. *Právní rozhledy*. 2012, roč. 20, č. 9, s. 328. ISSN 1210-6410.

⁹⁵ KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 1995, xvi, s. 36. Právnícké učebnice (C. H. Beck). ISBN 80-7179-028-1.

⁹⁶ Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 14/09 ze dne 25. října 2011.

⁹⁷ Pozn. s účinností od 1. srpna 2011 bylo celé ustanovení § 22 zákona o přestupcích, které se týkalo přestupků proti bezpečnosti a plynulosti provozu na pozemních komunikacích, zrušeno.

přesahuje trojnásobek minimální mzdy. De lege ferenda by proto bylo nepochybně jistější ustanovení o minimální hranici pokuty z daného ustanovení zcela vypustit.

Postihován je také samotný výkon nelegální práce, a to jako přestupek, za nějž může být fyzické osobě podle § 139 odst. 1 písm. c) ve spojení s § 139 odst. 3 písm. c) zákona o zaměstnanosti uložena pokuta až do výše 100 000 Kč. Před novelou zákona o zaměstnanosti č. 367/2011 Sb. činila horní hranice této sankce pouhých 10 000 Kč. Jak plyne z důvodové zprávy k této novele, motivací zákonodárce ke stanovení desetinásobně vyšší sankce oproti původnímu znění byla domněnka, že zvýšením horní hranice ukládaných sankcí dojde ke zvýšení preventivního účinku právní úpravy a k posílení efektivity kontrolní činnosti.⁹⁸

Pro úplnost je třeba dodat, že zákon o zaměstnanosti v § 141 odst. 1 stanoví, že právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba za správní delikt neodpovídá, pokud prokáže, že vynaložila veškeré úsilí, které bylo možno požadovat, aby porušení právní povinnosti zabránila. Zároveň § 141 odst. 3 zákona o zaměstnanosti stanoví, že pokud správní orgán nezahájí o správním deliktu řízení do jednoho roku ode dne, kdy se o něm dozvěděl, nejpozději však do tří let ode dne, kdy byl delikt spáchán, odpovědnost právnické osoby nebo podnikající fyzické osoby zanikne. Odpovědnost fyzické osoby za přestupek přitom podle § 20 zákona o přestupcích zanikne, uplynul-li od jeho spáchání jeden rok.

Co se týče počtu a především objemu uložených pokut, je z dostupných tiskových zpráv Státního úřadu inspekce práce patrný jejich značný nárůst v roce 2012 oproti předchozímu roku. Zatímco v roce 2011 bylo provedeno celkem 25 071 kontrol (z toho 11 312 v prvním pololetí a 13 759 ve druhém pololetí) a bylo uloženo 2 665 pokut (z toho 1 019 v prvním pololetí a 1 646 ve druhém pololetí) v celkovém objemu 76 586 000 Kč (z toho 38 206 000 Kč v prvním pololetí a 38 380 000 Kč)⁹⁹, v roce 2012 byla tato čísla vzhledem k novým kompetencím orgánů inspekce práce mnohem vyšší.

⁹⁸ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky. VI. volební období, sněmovní tisk 373, str. 28, dostupná z WWW: <<http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=373&CT1=0>>.

⁹⁹ Tisková zpráva Státního úřadu inspekce práce ze dne 13. července 2011: Výsledky činnosti Státního úřadu inspekce práce za 1. pololetí roku 2011. Dostupná z WWW: <http://www.suip.cz/files/suip-8417e5f2005e9fda02d5f38597e1403f/tiskova_zprava_1_pol_2011.pdf>. Tisková zpráva Státního úřadu inspekce práce ze dne 13. 1. 2012: Nové kompetence orgánů inspekce práce a výsledky činnosti Státního úřadu inspekce práce za 2. pololetí roku 2011. Dostupná z WWW: <http://www.suip.cz/files/suip-d9ade57b25dcd405c7555fbf3309569e/tisk_zprava_12_11.pdf>.

Jak ostatně informoval Státní úřad inspekce práce v tiskové zprávě ze dne 13. ledna 2012, plánem Ministerstva práce a sociálních věcí ČR v rámci svého resortu, který zahrnuje Státní úřad inspekce práce, Úřad práce ČR a Českou správu sociálního zabezpečení, bylo v roce 2012 provést 200 000 kontrol, přičemž cílem většiny z nich měla být především právě oblast nelegálního zaměstnávání. Podle tiskové zprávy se inspektoři měli zaměřit zejména na obory podnikatelské činnosti, v nichž byl již na základě dříve provedených kontrol ve větším rozsahu zjištěn výkon nelegální práce, tj. zejména na stavebnictví, maloobchod a restaurační a ubytovací služby.¹⁰⁰

V roce 2012 tak bylo provedeno celkem 57 345 kontrol (z toho 25 069 v prvním pololetí a 32 276 ve druhém pololetí) a bylo uloženo 4 023 pokut (z toho 1 763 v prvním pololetí a 2 260 ve druhém pololetí) v celkové výši 293 351 949 Kč (z toho 100 940 049 Kč v prvním pololetí a 192 411 900 ve druhém pololetí). Přitom největší objem uložených pokut připadal na úsek kontroly na základě zákona o zaměstnanosti, a to částka 167 567 049 Kč.¹⁰¹ Z tiskových zpráv bohužel není přesně patrné, jaký objem uložených pokut připadal právě na kontrolu nelegální práce a v rámci ní na výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah. Pouze tisková zpráva o výsledcích činnosti Státního úřadu inspekce práce za 3. čtvrtletí 2012 uvádí, že v tomto období bylo uloženo 182 pokut v celkovém objemu 49 302 000 právě na úseku nelegálního zaměstnávání.¹⁰² Uložené pokuty za nelegální práci včetně výkonu závislé

¹⁰⁰ Tisková zpráva Státního úřadu inspekce práce ze dne 13. 1. 2012: Nové kompetence orgánů inspekce práce a výsledky činnosti Státního úřadu inspekce práce za 2. pololetí roku 2011. Dostupná z WWW: <http://www.suip.cz/files/suip-d9ade57b25dcd405c7555fbf3309569e/tisk_zprava_12_11.pdf>.

¹⁰¹ Tisková zpráva Státního úřadu inspekce práce ze dne 11. 7. 2012: Projekty realizované orgány inspekce práce a výsledky činnosti Státního úřadu inspekce práce za 1. pololetí 2012. Dostupná z WWW: <http://www.suip.cz/files/suip-f2a455fb342c79b788f0b6b7871c8d1f/tisk_zprava_06_12.pdf>. Tisková zpráva Státního úřadu inspekce práce ze dne 9. 10. 2012: Mimořádné kontroly na koupalištích, hodnocení maďarské inspekce práce a výsledky činnosti Státního úřadu inspekce práce za 3. čtvrtletí 2012. Dostupná z WWW: <http://www.suip.cz/files/suip-83637392458491edcb8a1dc957f3be70/tz_3q_2012.pdf>. Tisková zpráva Státního úřadu inspekce práce ze dne 8. 11. 2012: Mezinárodní kontakty a výsledky činnosti Státního úřadu inspekce práce za měsíc říjen 2012. Dostupná z WWW: <http://www.suip.cz/files/suip-c606e104c011390d8d82de60cadb6b38/tz_10_12.pdf>. Tisková zpráva Státního úřadu inspekce práce ze dne 7. 12. 2012: Kontrola nelegálního zaměstnávání ve stavebnictví a výsledky činnosti Státního úřadu inspekce práce za měsíc listopad 2012. Dostupná z WWW: <http://www.suip.cz/files/suip-f190589c60458df1157ce3a30fc9cab8/tisk_zprava_11_12.pdf>. Tisková zpráva Státního úřadu inspekce práce ze dne 9. 1. 2013: Mimořádná kontrola zaměřená na vánoční trhy a výsledky činnosti Státního úřadu inspekce práce za měsíc prosinec 2012. Dostupná z WWW: <http://www.suip.cz/files/suip-03821e7c74e507941130a81cfa7017b1/tisk_zprava_12_12.pdf>.

¹⁰² Tisková zpráva Státního úřadu inspekce práce ze dne 9. 10. 2012: Mimořádné kontroly na koupalištích, hodnocení maďarské inspekce práce a výsledky činnosti Státního úřadu inspekce práce za 3. čtvrtletí 2012. Dostupná z WWW: <http://www.suip.cz/files/suip83637392458491edcb8a1dc957f3be70/tz_3q_2012.pdf>.

práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah tak v tomto období byly ukládány v průměrné výši 270 890 Kč.

Pro zajímavost dodejme, že na podporu potírání nelegálního zaměstnávání občanů České republiky i cizích státních příslušníků realizuje Státní úřad inspekce práce v období od 1. července 2011 do 31. prosince 2013 projekt Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost s názvem Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti, výkonu komplexních kontrol a potírání nelegálního zaměstnávání v ČR, na nějž bude v tomto období z Evropského sociálního fondu vynaložena nezanedbatelná částka 798 102 100 Kč. Projekt slibuje nejen snížení daňových úniků, ale také vizi, že některé nyní nelegálně zaměstnávané osoby se vlivem jeho realizace stanou legálně zaměstnanými, přičemž odhaduje, že se bude jednat až o 10 000 pracovních míst.¹⁰³ Podle mého názoru je tato částka neúměrně vysoká vzhledem k plánovaným přínosům projektu, které jsou navíc značně nejisté.

3.2 Důsledky z hlediska daní a pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení

Vzhledem ke skutečnosti, že podle § 23 zákona o státní kontrole poskytují kontrolní orgány, tj. také orgány inspekce práce, ústředním orgánům státní správy České republiky na požádání výsledky své kontroly, je pravděpodobné, že kontrolu provedenou ze strany orgánů inspekce práce, která zjistila výkon nelegální práce včetně tzv. švarcsystému, bude následovat také kontrola ze strany dalších orgánů. Zejména to budou příslušné finanční orgány, správy sociálního zabezpečení či zdravotní pojišťovny.

Jak je již uvedeno výše, jedním z hlavních důvodů, proč je tzv. švarcsystém využíván, je snížení daňového zatížení a výše odvodů pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení. Osoba vykonávající tzv. švarcsystém zdaňuje své příjmy nikoli jako příjmy ze závislé činnosti podle § 6 zákona o daních z příjmů, ale jako příjmy z podnikání podle § 7 zákona o daních z příjmů. Díky tomu může uplatnit výdaje, ať už skutečné nebo paušální, a tak značně snížit základ pro výpočet daně z příjmu. Zejména v případech řemeslných živností, při jejichž výkonu může poplatník daně uplatnit podle

¹⁰³ Evropský sociální fond v ČR, realizovaný projekt Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti, výkonu komplexních kontrol a potírání nelegálního zaměstnávání v ČR. WWW: <<http://www.esfcr.cz/projekty/efektivni-system-rozvoje-zamestnanosti-vykonu-komplexnich>>.

§ 7 odst. 7 písm. a) zákona o daních z příjmů paušální výdaje ve výši 80 % z příjmů, bude rozdíl daně odvedené státu tímto způsobem a daně, kterou by osoba musela odvést, pokud by činnost vykonávala jako zaměstnanec, velmi výrazný.

Příslušný správce daně však může činnost, kterou daná osoba vykazuje jako podnikatelskou, překvalifikovat na závislou a vyvodit z této skutečnosti daňové důsledky. Při posuzování, zda se v daném případě jedná o závislou činnost, vychází správce daně v souladu s § 8 odst. 3 daňového řádu ze skutečného obsahu právního úkonu nebo jiné skutečnosti. Forma právního úkonu, tj. uzavřené smlouvy, na jejímž základě jsou příjmy vypláceny, proto není rozhodná. Podstatná je skutečnost, zda určitá činnost ve skutečnosti vykazuje znaky závislé činnosti (viz kapitola 2.2).

Důsledkem překvalifikování vztahu spolupracujících osob na vztah závislé činnosti je doměření daně osobě, která práci od tzv. podnikatele odebírala, tj. osobě, která měla být plátcem příjmů a z tohoto titulu odvádět daň za osobu vykonávající závislou činnost. Poplatníka s příjmy ze závislé činnosti přitom zákon o daních z příjmů v § 2 odst. 2 nazývá zaměstnancem a plátce tohoto příjmu zaměstnavatelem; v tomto případě se jedná o legislativní zkratky. Výpočet doměřované daně není pro zaměstnavatele příliš výhodný, protože správce daně považuje odměnu, která byla fyzické osobě, tzv. podnikateli, vyplacena, za čistý příjem této fyzické osoby. Tento příjem za účelem výpočtu záloh a daně dopočítá do hrubého příjmu v souladu s § 38s zákona o daních z příjmů, tudíž jej zvýší o pojistné na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, které by zaměstnanec býval měl hradit.¹⁰⁴ K doměřené dani správce daně přičte podle § 251 odst. 1 písm. a) daňového řádu penále ve výši 20 % z této doměřené daně. I v případě, že fyzická osoba svůj příjem od zaměstnavatele již řádně zdanila, byť nesprávně jako příjem z podnikání, je zaměstnavatel povinen doměřenou daň uhradit. Tentýž příjem tak bude fakticky zdaňován dvakrát.

Podle názoru Nejvyššího správního soudu se nicméně v případě, že je doměřena daňová povinnost plátcí, který je za její splnění odpovědný, a nikoli poplatníkovi, o dvojí zdanění nejedná, neboť jsou oba samostatnými daňovými subjekty.¹⁰⁵ Navíc

¹⁰⁴ TREZZIOVÁ, Daniela. Rizika švarcsystému a jeho kontrola. *Daňový expert*. 2012, roč. 8, č. 3, Dostupné z WWW: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d38763v48736-rizika-svarcsystemu-a-jeho-kontrola/?search_query=%24source%3D17+sortkey0min%3A20120601+sortkey0max%3A20120601&search_resu_lts_page=1>. ISSN 1801-2779.

¹⁰⁵ Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 5 Afs 80/2004 ze dne 5. prosince 2005.

podle Nejvyššího správního soudu nelze argumentovat tím, že daňovou povinnost místo zaměstnavatele splnila jiná osoba;¹⁰⁶ daňový řád totiž v § 241 zakazuje přenášet daňovou povinnost na jiné osoby. Dvojí odvedení daně mají subjekty řešit prostřednictvím žádosti o vrácení přeplatku směřované příslušnému správci daně. Může se však stát, že zdaňovací období, za které byla plátcí příjmu daň doměřena, již bude prekludováno a fyzická osoba nebude moci podat dodatečné daňové přiznání a požadovat vrácení přeplatku na dani. V takovém případě dojde k dvojímu zdanění téhož příjmu zcela v souladu se zákonem.¹⁰⁷

Co se týče pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, je podle § 141b odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti osoba, které byla pravomocně uložena pokuta za přestupek, respektive správní delikt, spočívající v umožnění výkonu nelegální práce, povinna uhradit částku rovnající se součtu pojistného na všeobecné zdravotní pojištění včetně penále a pojistného na sociální zabezpečení včetně penále, které by jinak byla povinna odvést podle zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění a zákona o pojistném na sociální zabezpečení. Výše penále z dlužného pojistného na všeobecné zdravotní pojištění činí podle § 18 odst. 1 zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění 0,05 % dlužné částky za každý kalendářní den, v němž skutečnost, že bylo zapláceno nižší pojistné, než jaké být zapláceno mělo, trvala. Stejnou výši představuje i penále z dlužného pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti, a to podle § 20 odst. 1 zákona o pojistném na sociální zabezpečení. Podle některých autorů nebude částka odpovídající součtu veškerého pojistného a penále vymáhána jako pojistné, ale bude zohledněna při stanovení výše pokuty uložené ze strany orgánů inspekce práce. To znamená, že by tato částka měla být zahrnuta přímo do pokuty.¹⁰⁸

Ke kontrole placení pojistného na všeobecné zdravotní pojištění jsou podle § 22 odst. 1 zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění oprávněni pověřeni

¹⁰⁶ Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 1 Afs 9/2011 ze dne 2. března 2011.

¹⁰⁷ TREZZIOVÁ, Daniela. Rizika švarcsystému a jeho kontrola. *Daňový expert*. 2012, roč. 8, č. 3, Dostupné z WWW: http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d38763v48736-rizika-svarcsystemu-a-jeho-kontrola/?search_query=%24source%3D17+sortkey0min%3A20120601+sortkey0max%3A20120601&search_resu_lts_page=1. ISSN 1801-2779.

¹⁰⁸ STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Údaj o čísle strany v tištěné podobě nedostupný; pouze v aktualizovaném znění pro rok 2012 dostupném z WWW: <http://obchod.wker.cz/knizni-aktualizace/category/39->. ISBN 978-807-3575-014.

zaměstnanci příslušné zdravotní pojišťovny. Účelem kontroly, která se podle § 22 odst. 3 zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění provádí u plátce pojistného nebo v místě, které je vzhledem k účelu kontroly nejvhodnější, je zjistit správné stanovení vyměřovacího základu, výše pojistného a jeho včasné placení. Vzájemná spolupráce správce daně a správce zdravotního a sociálního pojištění spočívající ve vzájemné výměně informací je přitom zakotvena v § 23 odst. 1 zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.

Kontrolu placení pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti provádějí podle § 13 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o organizaci a provádění sociálního zabezpečení“) orgány sociálního zabezpečení. Podle § 6 odst. 4 písm. a) bodu 7. zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení rozhodují o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, jakož i o příslušném penále okresní správy sociálního zabezpečení.

Ačkoli někteří autoři poukazují na fakticky nízkou úroveň komunikace mezi správci daně a správci pojistného na všeobecné zdravotní pojištění a sociálního zabezpečení, která snižuje riziko možné kontroly i ze strany těchto orgánů za účelem doměření pojistného,¹⁰⁹ nelze tuto možnost zcela vyloučit.

Je třeba dodat, že výše uvedené důsledky nepostihnou pouze osoby, jejichž vzájemný vztah bude posouzen jako závislá práce, ale budou se vztahovat i na osoby, jejichž vztah bude daným kontrolním orgánem dodatečně posouzen jako závislá činnost.

3.3 Vyloučení z účasti na veřejných zakázkách

Dalším důsledkem pro osoby, které umožnily výkon nelegální práce, je vyloučení z možnosti plnit veřejné zakázky. Podle § 53 odst. 1 písm. k) zákona o veřejných zakázkách nesplňuje základní kvalifikační požadavky takový dodavatel, kterému byla v posledních třech letech pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce podle zvláštního právního předpisu. Splnění základních kvalifikačních požadavků je přitom jedním z nezbytných předpokladů pro posouzení

¹⁰⁹ TREZZIOVÁ, Daniela. Rizika švarcsystému a jeho kontrola. *Daňový expert*. 2012, roč. 8, č. 3, Dostupné z WWW: http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d38763v48736-rizika-svarcsystemu-a-jeho-kontrola/?search_query=%24source%3D17+sortkey0min%3A20120601+sortkey0max%3A20120601&search_resu_lts_page=1. ISSN 1801-2779.

dodavatele jako kvalifikovaného pro plnění veřejné zakázky podle § 50 odst. 1 písm. a) zákona o veřejných zakázkách. Skutečnost, že dodavateli nebyla uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce, dodavatel prokazuje v souladu s § 53 odst. 3 písm. d) zákona o veřejných zakázkách čestným prohlášením.

Citovaná pasáž zákona o veřejných zakázkách ovšem obsahuje jednu výkladovou komplikaci. K ustanovení § 53 odst. 1 písm. k) zákona o veřejných zakázkách je ke slově „podle zvláštního právního předpisu“ dána poznámka pod čarou č. 77 s odkazem na § 5 písm. e) bod 3 zákona o zaměstnanosti, tj. pouze na nelegální práci vykonávanou fyzickou osobou – cizincem pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného povolení k pobytu na území České republiky, je-li podle zvláštního právního předpisu vyžadováno. Jak ovšem vyplývá z ustálené judikatury Ústavního soudu, posláním poznámek pod čarou je pouhé zlepšení přehlednosti a orientace v právním předpisu formou legislativní pomůcky, která z povahy věci nemůže stanovit závazná pravidla chování nebo pravidla pro interpretaci daného ustanovení. Omezení obecného ustanovení zákona až pomocí poznámky pod čarou neodpovídá uznávaným principům demokratického právního státu podle čl. 1 Ústavy České republiky. Poznámka pod čarou by tak mohla být součástí právního předpisu pouze v případě, kdy by tak bylo výslovně vyjádřeno, jako je tomu například v případě příloh k zákonu.¹¹⁰ Tak tomu ovšem ve výše uvedeném případě není. Dodejme, že podle Ústavního soudu je nutno řešit případné výkladové problémy v důsledku použití poznámky pod čarou tím způsobem, že rozhodující je vlastní pravidlo chování a nikoli to, co je stanoveno v poznámce pod čarou.¹¹¹

Ustanovení § 53 odst. 1 písm. k) ve výše uvedeném znění bylo do zákona o veřejných zakázkách doplněno s účinností od 5. ledna 2012 již výše citovaným zákonem č. 1/2012 Sb., kterým došlo také ke změně zákona o zaměstnanosti. Podle důvodové zprávy k zákonu č. 1/2012 Sb. byl tento zákon přijat především za účelem transpozice sankční směrnice. Ve vztahu k veřejným zakázkám tato sankční směrnice ve svém článku 7 odst. 1 přikazuje členským státům přijmout nezbytná opatření, aby zajistily, že se vůči zaměstnavatelům porušujícím zákaz zaměstnávání neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí podle článku 3 sankční

¹¹⁰ Nález Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 22/99 ze dne 2. února 2000.

¹¹¹ Nález Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 485/98 ze dne 30. listopadu 1999.

směrnice mohou rovněž případně použít další opatření. Mezi nimi jmenuje v článku 7 odst. 1 písm. b) vyloučení z účasti na veřejných zakázkách na období až pěti let.

Z důvodové zprávy k zákonu č. 1/2012 Sb. vyplývá, že úmyslem zákonodárce bylo upravit možnost vyloučení z účasti na veřejných zakázkách pouze pro zaměstnavatele umožňující nelegální práci ve smyslu § 5 písm. e) bodu 3 zákona o zaměstnanosti. Jak doslova uvádí důvodová zpráva k části třetí návrhu zákona, který byl později přijat jako zákon č. 1/2012 Sb., „*v souvislosti s transpozicí směrnice 2009/52/ES se do zákona o veřejných zakázkách vkládá nový kvalifikační předpoklad, který splní pouze ten dodavatel, kterému nebyla v posledních třech letech pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3 zákona o zaměstnanosti.*“¹¹² Zákonodárce tedy sice neměl v úmyslu rozšířit požadavky sankční směrnice na veškerou nelegální práci, nicméně nezvolil zcela vhodné řešení, a to použití poznámky pod čarou.

V případě sporu o umožnění účasti na veřejné zakázce by sice osoby dotčené výše uvedeným ustanovením měly argumentovat účelem zákona, který je v tomto případě jasně vyjádřen ve výše uvedené důvodové zprávě, nicméně je otázkou, jak by tato argumentace obstála před soudem. Vzhledem k výše uvedené judikatuře Ústavního soudu se domnívám, že je třeba vztáhnout vyloučení z účasti na veřejných zakázkách na osoby, kterým byla v posledních třech letech pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu jakéhokoli druhu nelegální práce ve smyslu zákona o zaměstnanosti, tj. včetně umožnění výkonu tzv. švarcsystému. Ostatně i odborná literatura zcela zanedbává poznámku pod čarou k ustanovení § 53 odst. 1 písm. k) zákona o veřejných zakázkách a pojem nelegální práce vykládá bez omezení na výkon práce cizincem bez platného povolení k pobytu na území České republiky. K problematice samotné poznámky pod čarou se však blíže nevyjadřuje.¹¹³ De lege ferenda by tedy bylo na místě odstranit tuto nejasnost v jedné z následujících novelizací.

¹¹² Důvodová zpráva k vládnímu návrhu na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky. VI. volební období, sněmovní tisk 444, str. 13, dostupná z WWW: <<http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=444&CT1=0>>.

¹¹³ JURČÍK, Radek. *Zákon o veřejných zakázkách: komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, xviii, s. 377. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-807-1792-222.

3.4 Nároky osoby vykonávající závislou práci mimo pracovněprávní vztah

Jak dovodil Nejvyšší soud ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 920/2010, lze obchodněprávní či občanskoprávní smlouvu, na jejímž základě fyzická osoba vykonává pro jinou osobu závislou práci, považovat za zastřený právní úkon, kterým se osoba snaží obejít příslušná ustanovení zákoníku práce. V posuzovaném případě právnická osoba rozvázala s několika fyzickými osobami pracovní poměr výpovědí, aby pak s některými z nich uzavřela obchodněprávní „rámcovou smlouvu o přepravě věcí a osob“ na výkon téže činnosti. Výpovědi zaměstnavatel odůvodnil nadbytečností zaměstnanců z důvodu organizační změny. Nejvyšší soud však shledal tyto výpovědi neplatnými, neboť ujednání obsažená v rámcové smlouvě posoudil jako změnu obsahu vedlejších ujednání v pracovní smlouvě, což nepředstavuje organizační změnu, která by byla důvodem pro nadbytečnost zaměstnanců. Obsah rámcových smluv podle soudu plně odpovídal podstatným náležitostem pracovní smlouvy podle zákoníku práce, když činnost vykonávanou osobami nebylo s ohledem na okolnosti možné posoudit jako podnikatelskou činnost.¹¹⁴

Ustanovení § 41a občanského zákoníku stanoví, že má-li být právním úkonem zastřen právní úkon jiný, platí tento jiný úkon, odpovídá-li to vůli účastníků a jsou-li splněny všechny jeho náležitosti. Neplatnosti takového právního úkonu se nelze dovolávat vůči účastníku, který jej považoval za nezastřený. Obdobně je v § 555 nového občanského zákoníku stanoveno, že se právní jednání posuzuje podle svého obsahu a v případě, že má být určitým právním jednáním zastřeno jiné právní jednání, posoudí se podle jeho pravé povahy. Podle § 4 zákoníku práce se pracovněprávní vztahy řídí subsidiárně občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Vzhledem k tomu tak existuje možnost, že se osoba vykonávající závislou práci mimo pracovněprávní vztah, tj. tzv. švarcsystém, bude dovolávat svých práv podle pracovněprávních předpisů, jako kdyby měla uzavřenou pracovní smlouvu. Osoba, která umožňuje výkon tzv. švarcsystému, tak musí počítat s možností, že její faktický zaměstnanec bude požadovat poskytnutí placené dovolené za kalendářní rok, příplatky nebo náhradní volno za práci přesčas, příplatky za práci v noci nebo o sobotách a nedělích, svátcích, apod. Faktický zaměstnanec se také

¹¹⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 920/2010 ze dne 16. června 2011.

pravděpodobně bude moci dovolat snížené odpovědnosti za škodu způsobenou osobě, pro niž závislou práci vykonává, nebo odpovědnosti této osoby za případný pracovní úraz nebo nemoc z povolání.

Otázkou je, jakým způsobem může fyzická osoba vykonávající tzv. švarcsystém uplatňovat svá pracovněprávní práva u osoby, pro niž závislou práci vykonává. Domnívám se, že v případě, že faktický zaměstnavatel odmítne předmětná plnění poskytnout, může tato osoba podat žalobu na plnění podle § 80 písm. b) zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský soudní řád“), případně žalobu o určení, zda tu právní vztah nebo právo je či není, podle písmena c) stejného ustanovení.

Žaloba na plnění bude na místě v případech, kdy se fyzická osoba bude dovolávat konkrétního plnění, např. bude-li požadovat po svém faktickém zaměstnavateli náhrady v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Otázku existence pracovněprávního vztahu v rámci řízení o žalobě na plnění pak příslušný soud posoudí jako otázku předběžnou.

Žaloba na určení bude přicházet v úvahu v těch případech, kdy na určení toho, zda je vzájemný vztah vztahem pracovněprávním, bude naléhavý právní zájem. Určitým úskalím žaloby na určení je skutečnost, že podle stávající judikatury naléhavý právní zájem zpravidla není dán tam, kde lze podat žalobu na plnění.¹¹⁵ Žalobu na plnění si lze představit například v situaci, kdy by při narůstající smluvní pokutě mezi fyzickou osobou vykonávající závislou práci mimo pracovní poměr a jejím faktickým zaměstnavatelem probíhal spor o tom, zda fyzická osoba odpovídá za určitou škodu podle příslušných ustanovení zákoníku práce či podle zásad občanskoprávní odpovědnosti. Žalobu na určení, respektive její úspěšnost, ovšem dle mého názoru nelze zcela vyloučit ani při některých sporech, při kterých již k porušení práva došlo, pokud určením dojde k postavení budoucích vzájemných právních vztahů najisto. Dle judikatury Nejvyššího soudu lze určovací žalobu použít tam, kde se její pomocí vytvoří pevný základ pro právní vztahy účastníků sporu, a nelze proto bez dalšího dovozovat, že je s ohledem na její preventivní charakter použitelná pouze tehdy, nedošlo-li zatím k porušení práv, o jejichž ochranu se jedná.¹¹⁶

¹¹⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 2 Cz 8/71 ze dne 24. února 1971.

¹¹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 630/2002 ze dne 14. listopadu 2002.

3.5 Trestněprávní rizika

Umožnění výkonu závislé práce mimo pracovněprávní vztah, tj. tzv. švarcsystém, nenaplňuje samo o sobě skutkovou podstatu žádného trestného činu podle zákona č. 40/2009 Sb., trestního zákoníku, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „trestní zákoník“). Ovšem vzhledem ke skutečnosti, že v důsledku tzv. švarcsystému není odváděna daň, pojistné na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, se osoba umožňující výkon nelegální práce v podobě tzv. švarcsystému vystavuje též možnému trestněprávnímu postihu. Skutkovou podstatu trestného činu neodvedení daně, pojistného na sociální zabezpečení a podobné povinné platby podle § 241 trestního zákoníku naplní ten, kdo ve větším rozsahu nesplní jako zaměstnavatel nebo plátce svoji zákonnou povinnost odvést za zaměstnance nebo jinou osobu daň, pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti nebo pojistné na zdravotní pojištění. Větším rozsahem se podle § 138 odst. 1 trestního zákoníku rozumí částka ve výši nejméně 50 000 Kč.

Za tento trestný čin hrozí fyzické osobě trest odnětí svobody v délce až tří let nebo zákaz činnosti, případně v souladu s § 67 odst. 1 trestního zákoníku též peněžitý trest. Pokud by fyzická osoba naplnila kvalifikovanou skutkovou podstatu trestného činu podle § 241 odst. 2 a 3 trestního zákoníku, tedy získala by předmětným jednáním pro sebe nebo pro jiného značný prospěch (tj. nejméně 500 000 Kč), nebo prospěch velkého rozsahu (tj. nejméně 5 000 000 Kč), hrozil by jí trest odnětí svobody na jeden rok až pět let nebo peněžitý trest, respektive trest odnětí svobody na dvě léta až osm let a peněžitý trest.

Dne 1. ledna 2012 vstoupil v účinnost zákon č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim (dále jen „zákon o trestní odpovědnosti právnických osob“). Podle § 7 zákona o trestní odpovědnosti právnických osob je trestným činem, který může spáchat právnická osoba, také trestný čin neodvedení daně, pojistného na sociální zabezpečení a podobné povinné platby podle § 241 trestního zákoníku. Možný trestněprávní postih v souvislosti s umožněním výkonu nelegální práce v podobě tzv. švarcsystému tak od 1. ledna 2012 hrozí též právnickým osobám. Podle § 18 a § 20 ve spojení s § 15 zákona o trestní odpovědnosti právnických osob se právnická osoba vystavuje hrozbě uložení peněžitého trestu a trestu zákazu činnosti.

V případě výše uvedeného trestného činu může nicméně pachatel, a to jak fyzická, tak právnická osoba,¹¹⁷ využít ustanovení § 242 trestního zákoníku o účinné lítosti. Pokud pachatel trestného činu splní svou povinnost dodatečně, a to dříve, než soud prvního stupně započne vylašovat rozsudek, jeho trestní odpovědnost zanikne. Tato možnost bude nepochybně výrazným motivačním prvkem pachatele v případě, že proti němu bude vedeno trestní řízení. Je nicméně otázkou, jak významná v současnosti je, případně jaká v budoucnu bude, vůle orgánů činných v trestním řízení dovést osobu umožňující výkon nelegální práce v podobě tzv. švarcsystému k trestněprávnímu postihu. Navíc, podle zásady subsidiarity trestní represe zakotvené v § 12 odst. 2 trestního zákoníku lze trestní odpovědnost pachatele a trestněprávní důsledky uplatňovat pouze ve společensky škodlivých případech, v nichž nepostačuje uplatnění odpovědnosti podle jiného právního předpisu.

¹¹⁷ ŠÁMAL, Pavel a kol. *Trestní zákoník: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, xvi, s. 2458. Velké komentáře. ISBN 978-807-4004-285.

Závěr

Změna definice závislé práce spočívající v rozdělení znaků závislé práce a jejich důsledků je nepochybně krokem vpřed. Podle současného znění zákoníku práce musí určitá činnost kumulativně naplnit čtyři znaky k tomu, aby byla považována za závislou práci, přičemž těmito znaky jsou vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, výkon práce jménem zaměstnavatele, podle jeho pokynů a osobní výkon práce zaměstnancem. Naopak důsledky závislé práce, které byly podle zákoníku práce ve znění účinném do 31. prosince 2011 považovány za znaky, jsou výkon práce za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele a v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. Posouzení určité činnosti jako závislé práce by tak podle její současné definice mělo být jednoznačnější. Každý znak přitom vystihuje celá řada aspektů.

Nejvýznamnějším znakem závislé práce, který do jisté míry předurčuje zbylé tři znaky, je nepochybně vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Subjekty pracovněprávních vztahů nejsou rovnocenné, jako tomu obvykle v soukromoprávních vztazích bývá. I z tohoto důvodu obsahuje zákoník práce celou řadu institutů, jejichž účelem je ochrana zaměstnance jako slabší smluvní strany. Nadřízenost zaměstnavatele má ovšem své limity. Jedním z nich je například zákaz ukládání peněžních postihů zaměstnanci a sjednávání smluvních pokut nad rámec umožněný zákoníkem práce. Významnými aspekty podřízenosti zaměstnance jsou například omezení jeho další výdělečné činnosti a jeho zařazení do organizační struktury zaměstnavatele. Právě chybějícím znakem nadřízenosti a podřízenosti subjektů smluvního vztahu se od závislé práce liší tzv. občanská výpomoc, jejíž existenci soudy i přes chybějící výslovnou úpravu v českém právu stále uznávají.

Podřízenost zaměstnance implikuje další znak závislé práce, a to výkon práce jménem zaměstnavatele. Zaměstnanec nejedná vlastním jménem, což má důsledky zejména s ohledem na jeho odpovědnost za jednání při plnění pracovních úkolů. Svým jednáním nesmí poškozovat dobré jméno zaměstnavatele v obchodních vztazích.

Dalším znakem závislé práce je výkon práce zaměstnancem podle pokynů zaměstnavatele. Zaměstnavatel z pozice své nadřízenosti uděluje zaměstnanci v souladu s pracovní smlouvou, respektive některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, pokyny vztahující se k jím vykonávané práci a k bezpečnosti a ochraně jeho

zdraví při práci. Zákoník práce přitom nestanoví, jakou formou má zaměstnavatel pokyny udělovat, a proto není vyloučena ani ústní forma. Možnost udělování pokynů je nicméně značným způsobem oslabena v případě nových forem pracovněprávních vztahů, jako je např. výkon práce na dálku v podobě tzv. *home-workingu* či *tele-workingu*.

Konečně posledním znakem závislé práce je osobní výkon práce zaměstnancem. Pracovněprávní vztah je na rozdíl od řady jiných obchodněprávních či občanskoprávních vztahů výlučně osobním vztahem mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, přičemž osobní vztah zaměstnance vůči zaměstnavateli je mnohem silnější než osobní vztah zaměstnavatele vůči zaměstnanci. Tento vztah vyjadřuje skutečnost, že zaměstnanec není oprávněn nechat se při výkonu práce jakkoli zastupovat, zatímco zaměstnavatel jej může například dočasně přidělit k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, nebo že změna v subjektu na straně zaměstnance je zcela vyloučena, zato na straně zaměstnavatele je možná.

S pojmem závislé práce souvisí pojem závislé činnosti z oblasti daňového práva, který je však výrazně širší. Pojem závislé činnosti a její znaky nejsou zákonem o daních z příjmů definovány, a proto jsou častým předmětem výkladu českých soudů. Z jejich rozhodovací praxe vyplývá, že znaků závislé činnosti je celá řada; mezi nimi také soustavnost výkonu dané činnosti. V tomto ohledu se závislá práce a závislá činnost liší, neboť soustavnost nejen že není znakem závislé práce podle zákoníku práce, ale v řadě případů nelze závislou práci za soustavnou vůbec považovat. Nejvyšší správní soud nicméně v jednom ze svých rozhodnutí týkajících se výkonu nelegální práce cizincem soustavnost mezi ukazatele závislé práce zahrnul. Vztah pojmu závislé práce a závislé činnosti není dosud zcela přesně vymezen, což v praxi činí stále problémy a zvyšuje nejistotu účastníků konkrétních právních vztahů. Ačkoli se jedná o pojmy z různých právních odvětví, je v praxi nezbytné jejich výklad kombinovat. Závěry judikatury správních soudů týkající se výkladu závislé činnosti sice nelze neomezeně aplikovat na pojem závislé práce, v praxi je však více než vhodné posuzovat, zda určitá činnost, kterou lze posoudit jako závislou, není též závislou prací a naopak.

Porušování požadavku zákoníku práce, podle něhož může být závislá práce vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, je podle současné právní úpravy nelegální prací ve smyslu zákona o zaměstnanosti. V oblasti kontroly nelegální

práce došlo nejen k přenosu kontrolních a sankčních kompetencí z úřadů práce na orgány inspekce práce, ale především k výraznému zpřísnění sankcí, které mají mít podle slov zákonodárce odstrašující účinek. Pokuta za umožnění výkonu závislé práce mimo pracovněprávní vztah, jejíž horní hranice odpovídá výši 5 000 000 Kč v případě nepodnikajících fyzických osob a výši 10 000 000 Kč v případě právnických a podnikajících fyzických osob, je nyní zdaleka nejpřísnější sankcí ukládanou podle zákona o zaměstnanosti. Problematická je však především dolní hranice pokuty ukládané právnickým a podnikajícím fyzickým osobám, která představuje částku 250 000 Kč. Podle ustálené judikatury Ústavního soudu přitom musí být dolní hranice pokuty stanovena zákonem tak, aby umožňovala alespoň do určité míry přihlídnout k majetkovým a osobním poměrům delikventa a aby pro něho neměla likvidační charakter. V minulosti Ústavní soud zrušil řadu ustanovení zákonů o minimálních sazbách pokut, z nichž některé byly řádově nižší než částka odpovídající výši 250 000 Kč. Ustanovení zákona o zaměstnanosti o minimální pokutě v současném znění je tak zjevně protiústavní a lze očekávat, že při projednávání případné ústavní stížnosti před Ústavním soudem neobstojí. Příslušné orgány inspekce práce by nicméně v souladu se zásadou *ultima ratio*, která má své místo i v oblasti správního trestání, mohly postupovat takovým způsobem, že by se v určitých případech namísto uložení pokuty omezily na konstatování, že účelu bylo dosaženo již pouhým provedením kontroly a projednáním věci, nebo by dané osobě pouze uložily povinnost přijmout opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole.

Jak vyplývá z tiskových zpráv Státního úřadu inspekce práce, počet kontrol provedených orgány inspekce práce byl v roce 2012 oproti předchozímu roku více než dvojnásobný a objem uložených pokut dokonce více než čtyřnásobný. Na těchto číslech se výrazně podílel boj proti nelegální práci včetně výkonu závislé práce mimo pracovněprávní vztah. Zajímavá je také skutečnost, že na podporu potírání nelegální práce, včetně výkonu závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah, bude z Evropského sociálního fondu do konce roku 2013 vynaloženo téměř 800 000 000 Kč, což podle mého názoru není vzhledem k plánovaným přínosům účelné.

Problematická však není pouze výše pokut ukládaných orgány inspekce práce, ale také samotný průběh kontrol, které tyto orgány vykonávají. Týká se to zejména výkladu ustanovení zákona o zaměstnanosti požadujícího, aby zaměstnavatelé zajistili

v místě pracoviště přítomnost kopií dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu. Státní úřad inspekce práce vydal za tímto účelem řadu metodických pokynů a v jednom z nich zavázal inspektory práce k vyhodnocení výsledku kontroly jako případu nelegální práce, pokud kontrolovaná osoba příslušné doklady nepředloží přímo během kontroly, a to bez možnosti jejich dodatečného předložení. Tento výklad jde zcela nepochybně nad rámec zákona a navíc je v rozporu s obecnými zásadami správního řízení.

Důsledkem výkonu závislé práce mimo pracovněprávní vztah je dále doměření daňových povinností, které pro dotčené subjekty není výhodné a díky němuž může dokonce v určitých případech dojít ke dvojímu odvedení daně z téhož příjmu. Kromě daně může být doměřeno také pojistné na všeobecné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, včetně příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, které by osoby byly povinny odvést, pokud by danou práci vykonávaly v pracovněprávním vztahu. Dlužné pojistné bude v souladu se zákonem o zaměstnanosti doměřeno jako součást pokuty pravomocně uložené za umožnění výkonu závislé činnosti. Doměření daně a pojistného však postihne také osoby, jejichž vztah bude posouzen jako závislá činnost.

Podle novely zákona o veřejných zakázkách nesplňuje základní kvalifikační požadavky takový dodavatel, jemuž byla v posledních třech letech pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce podle zákona o zaměstnanosti. Poznámka pod čarou k příslušnému ustanovení zákona o veřejných zakázkách sice stanoví, že se má takové omezení vztahovat pouze na případy nelegální práce vykonávané fyzickou osobou – cizincem pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného povolení k pobytu na území České republiky, nicméně vzhledem k ustálené judikatuře Ústavního soudu, podle níž nemůže mít poznámka pod čarou v zákoně normotvorný význam, je pravděpodobně nutné vyloučení z účasti na veřejných zakázkách vztáhnout na všechny případy nelegální práce včetně výkonu závislé činnosti mimo pracovněprávní vztah. Byť z důvodové zprávy k příslušné novele, jakož i z tzv. sankční směrnice, která je touto novelou transponována do českého právního řádu, nevyplývá úmysl zákonodárce aplikovat výše uvedené omezení na veškeré případy nelegální práce, je otázkou, jakým způsobem bude toto ustanovení vykládáno. Tento rozpor by proto měl být odstraněn, a to zřejmě pomocí další novely zákona o veřejných zakázkách.

Výkon nelegální práce mimo pracovněprávní vztah má též soukromoprávní důsledky. Podle judikatury Nejvyššího soudu lze obchodněprávní či občanskoprávní smlouvu, na jejímž základě fyzická osoba vykonává pro jinou osobu závislou práci, považovat za zastřený právní úkon. Splní-li tedy daná smlouva všechny náležitosti pracovní smlouvy a vůlí stran bylo tuto smlouvu zastřít, bude platit v souladu s občanským zákoníkem právní úkon zastřený, tj. pracovní smlouva. Osoba vykonávající závislou práci mimo pracovněprávní vztah se tak bude moci dovolávat svých práv podle pracovněprávních předpisů, jako kdyby měla uzavřenou pracovní smlouvu.

Konečně existuje též riziko trestněprávního postihu v důsledku neodvádění daně a příslušného pojistného v souladu s příslušnými zákony, což je záměrným důsledkem výkonu závislé práce mimo pracovněprávní vztah. Za určitých okolností může dojít k naplnění skutkové podstaty trestného činu neodvedení daně, pojistného na sociální zabezpečení a podobné povinné platby podle trestního zákoníku. Navíc za tento trestný čin v souladu se zákonem o trestní odpovědnosti právnických osob odpovídají také právnické osoby. Vzhledem k zásadě subsidiarity trestní represe však lze předpokládat, že trestní stíhání v případě výkonu nelegální práce pro výše uvedený trestný čin bude spíše výjimečné.

Praxe ukáže, zda se relativně nová právní úprava spočívající v označení výkonu závislé práce mimo pracovněprávní vztah za nelegální práci, především jejího postihu, osvědčí a zda bude skutečně dosaženo jejího účelu, tj. snížení úniků na daních a odvodech na pojistné na všeobecné zdravotní pojištění, sociální zabezpečení a příspěvcích na státní politiku zaměstnanosti a zvýšení počtu pracovních míst. Propojení definice nelegální práce s pojmem závislé práce sice v některých případech umožňuje jednodušší posouzení konkrétní činnosti jako nelegální práce, nicméně se domnívám, že řada osob v méně zřetelných případech zahrnujících zejména výkon odbornějších činností pouze zvolí takové nastavení vzájemného smluvního vztahu, aby byl alespoň jeden ze čtyř znaků závislé práce důsledně vyloučen. Například znak závislé práce spočívající v jejím osobním výkonu zaměstnancem lze obejít velmi jednoduchým způsobem, a to založením právnické osoby fyzickou osobou, prostřednictvím níž bude tato danou činnost vykonávat.

Otázkou, která se nabízí, je, co se státu vyplatí více. Zda v době nelehké ekonomické situace, která v posledních několika letech panuje nejen v České republice, tvrdě stíhat případy nelegální práce spočívající v tzv. švarcsystému a poté případně vést více osob v evidenci uchazečů o zaměstnání vedené Úřadem práce České republiky a nést s tím spojené nemalé náklady, nebo zda do určité míry takovou praxi tolerovat a ponechat tyto osoby postarat se samy o sebe. Dalším tématem je nepochybně otázka odstranění nebo alespoň zmírnění příčin, které vedou osoby k výkonu závislé práce mimo pracovněprávní vztah a které se týkají především výše odváděných daní a pojistného, ale také dalších povinností zaměstnavatelů vůči zaměstnancům podle zákoníku práce a souvisejících předpisů. Dokud se vyplatí pracovněprávní předpisy obcházet, bude tato praxe realitou a sebepřísnější postih ji nevymýtí. Tyto otázky nicméně provázejí tzv. švarcsystém po celou dobu diskuzí o jeho postavení mimo zákon nebo naopak legalizaci.

Seznam literatury a zdrojů

Dokumenty

Pokyn MF ČR č. D-285: K aplikaci § 6 odst. 1 a 2 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů a vymezení tzv. závislé činnosti, uveřejněný ve Finančním zpravodaji č. 9 – 10/2005, s. 819, č. j. 53/79 983/2005-532, dostupný též z WWW: http://cds.mfcr.cz/cps/rde/xchg/cds/xsl/legislativa_metodika_1314.html?year=PRESENT.

Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona o zaměstnanosti. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, IV. volební období, sněmovní tisk 527, dostupná z WWW: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=4&ct=527&ct1=0>.

Důvodová zpráva k vládnímu návrhu na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, IV. volební období, sněmovní tisk 877, dostupná z WWW: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=4&CT=877&CT1=0>.

Metodický pokyn Ministerstva práce a sociálních věcí ČR č. 2/2005 ze dne 11. ledna 2005 k výkladu ustanovení § 13 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, č. j. 2005/1627-441.

Důvodová zpráva k vládnímu návrhu na vydání zákoníku práce. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, IV. volební období, sněmovní tisk č. 1153, dostupná z WWW: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=4&CT=1153&CT1=0>.

Důvodová zpráva k vládnímu návrhu na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, VI. volební období, sněmovní tisk 373, dostupná z WWW: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=373&CT1=0>.

Důvodová zpráva k novele zákoníku práce. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, VI. volební období, sněmovní tisk 411, dostupná z WWW: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=411&CT1=0/>.

Důvodová zpráva k vládnímu návrhu na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky. VI. volební období, sněmovní tisk 444, str. 12, dostupná z WWW: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=6&CT=444&CT1=0>.

Tisková zpráva Státního úřadu inspekce práce ze dne 13. července 2011. Výsledky činnosti Státního úřadu inspekce práce za 1. pololetí roku 2011. Dostupná z WWW: http://www.suip.cz/files/suip-8417e5f2005e9fda02d5f38597e1403f/tiskova_zprava_1_pol_2011.pdf.

Tisková zpráva Státního úřadu inspekce práce ze dne 13. 1. 2012. Nové kompetence orgánů inspekce práce a výsledky činnosti Státního úřadu inspekce práce za 2. pololetí roku 2011. Dostupná z WWW: http://www.suip.cz/files/suip-d9ade57b25dcd405c7555fbf3309569e/tisk_zprava_12_11.pdf.

Tisková zpráva Státního úřadu inspekce práce ze dne 11. 7. 2012: Projekty realizované orgány inspekce práce a výsledky činnosti Státního úřadu inspekce práce za 1. pololetí 2012. Dostupná z WWW: http://www.suip.cz/files/suip-f2a455fb342c79b788f0b6b7871c8d1f/tisk_zprava_06_12.pdf.

Tisková zpráva Státního úřadu inspekce práce ze dne 9. 10. 2012: Mimořádné kontroly na koupalištích, hodnocení maďarské inspekce práce a výsledky činnosti Státního úřadu inspekce práce za 3. čtvrtletí 2012. Dostupná z WWW: http://www.suip.cz/files/suip-83637392458491edcb8a1dc957f3be70/tz_3q_2012.pdf.

Tisková zpráva Státního úřadu inspekce práce ze dne 8. 11. 2012: Mezinárodní kontakty a výsledky činnosti Státního úřadu inspekce práce za měsíc říjen 2012. Dostupná z WWW: http://www.suip.cz/files/suip-c606e104c011390d8d82de60cadb6b38/tz_10_12.pdf.

Tisková zpráva Státního úřadu inspekce práce ze dne 7. 12. 2012: Kontrola nelegálního zaměstnávání ve stavebnictví a výsledky činnosti Státního úřadu inspekce práce za měsíc listopad 2012. Dostupná z WWW: http://www.suip.cz/files/suip-f190589c60458df1157ce3a30fc9cab8/tisk_zprava_11_12.pdf.

Tisková zpráva Státního úřadu inspekce práce ze dne 9. 1. 2013: Mimořádná kontrola zaměřená na vánoční trhy a výsledky činnosti Státního úřadu inspekce práce za měsíc prosinec 2012. Dostupná z WWW: <http://www.suip.cz/files/suip-03821e7c74e507941130a81cfa7017b1/tisk_zprava_12_12.pdf>.

Metodický pokyn generálního inspektora SÚIP č. 01/2012 ze dne 31. března 2012, č. j. 1361/1.10/12. Stanovisko Státního úřadu inspekce práce ve věci plnění povinnosti zaměstnavatele podle § 136 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Dostupný z WWW: <http://www.suip.cz/files/suip-feefeadbe0c28e543c18f7810ea6f30c/mgi-01_2012_pokyn-%C2%A7-136-zamestnanost.pdf>.

Tisková zpráva Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky ze dne 3. dubna 2012: Bezpodmínečná povinnost právnické nebo fyzické osoby mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu, dostupná z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/12728/tz_030412a2.pdf>.

Dokument Obsah termínů „pracoviště zaměstnavatele“ a „kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu“ ve vztahu k ustanovení § 136 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 1/2012 Sb. (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) ze dne 7. května 2012, dostupný z WWW: <<http://www.suip.cz/files/suipbda193204eadfeef9335a75904a53bf3/pracoviste-zamestnavatele.pdf>>.

Neperiodická literatura

BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, xviii, 1616 s. Velké komentáře. ISBN 978-807-1792-512.

BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. 1. vyd. Praha: LINDE, 2010, 224 s. ISBN 978-80-7201-795-89.

HŮRKA, Petr, Věra ŠTANGOVÁ a Margerita VYSOKAJOVÁ. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2.

- JURČÍK, Radek. *Zákon o veřejných zakázkách: komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, xviii, 832 s. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-807-1792-222.
- KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 1995, xvi, 247 s. Právnické učebnice (C. H. Beck). ISBN 34-064-0177-5.
- KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007, xv, 191 s. ISBN 978-80-7179-620-6.
- MATES, Pavel a kol. *Základy správního práva trestního*. 5. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2010, xxii, 226 s. ISBN 978-807-4003-578.
- STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, 293 s. ISBN 978-807-3575-014. Aktualizované znění pro rok 2012 dostupné na WWW: <http://obchod.wkcr.cz/knizni-aktualizace/category/39->.
- ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013, 280 s. ISBN 978-80-87146-72-9.
- ŠTENGLOVÁ, Ivana, PLÍVA, Stanislav, TOMSA, Miloš a kolektiv. *Obchodní zákoník. Komentář*. 13. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, 1469 s. ISBN 978-80-7400-354-7.

Periodická literatura

- BĚLINA, Miroslav. Zrušení zákazu švarcsystému? *Právní zpravodaj*. 2005, roč. 6, č. 8, s. 8 – 9. ISSN 1212-8694.
- BEZOUŠKA, Petr. Závislá práce. *Právní rozhledy*. 2008, roč. 16, č. 16, s. 579 – 583. ISSN 1210-6410.
- BUKOVJAN, Petr, ŠUBRT, Bořivoj. Výkladová stanoviska AKV (VI) zejména k novele zákoníku práce od 1. 1. 2012. *Práce a mzda*. 2012, roč. 60, č. 1, s. 61 – 64. ISSN 0032-6208.
- DZURILLA, Branislav: Ve stínu „švarcsystému“: zapomenutý pojem „závislá činnost“. *Právní rozhledy*. 2012, roč. 21, č. 21, s. 741 – 749. ISSN 1210-6410.
- GRUS, Zdeněk. Švarcsystém v rozhodovací praxi a nový zákon o zaměstnanosti. *Právní rozhledy*. 2005, roč. 13, č. 1, s. 18 – 22. ISSN 1210-6410.

- JOUZA, Ladislav. Otazníky kolem zákazu Švarc systému. *Práce a mzda*. 2005, roč. 53, č. 2, s. 10 – 18. ISSN 0032-6208.
- KALENSKÁ, Marie. Ještě k povinnosti podnikatelů zajišťovat plnění běžných úkolů svými zaměstnanci. *Bulletin advokacie*. 1998, č. 5, s. 9 – 15. ISSN 1210-6348.
- KOLMAN, Petr. Boj proti švarcsystému: „less is more“. *Právní rozhledy*. 2012, roč. 20, č. 9, s. 326 – 328. ISSN 1210-6410.
- PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub. O lidové tvořivosti a sankcích za nelegální výkon práce. *Právní rozhledy*. 2013, roč. 21, č. 3, s. 93 – 100. ISSN 1210-6410.
- SMEJKAL, Ladislav. Výkon závislé práce v souvislosti s dočasným přidělováním zaměstnanců. *Právní rozhledy*. 2008, roč. 16, č. 1, s. 16 – 19. ISSN 1210-6410.
- STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. Nejvyšší správní soud – nelegální práce a koncentrace řízení. *Práce a mzda*. 2012, roč. 60, č. 7, s. 42 – 45. ISSN 0032-6208.
- STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. Aktuální rozsudky NSS ve vztahu k povinnostem zaměstnavatelů dle zákona o zaměstnanosti. *Práce a mzda*. 2012, roč. 60, č. 9, s. 42 – 46. ISSN 0032-6208.
- ŠÁMAL, Pavel a kol. *Trestní zákoník: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, xvi, 3614 s. Velké komentáře. ISBN 978-807-4004-285.
- ŠUBRT, Bořivoj, TREZZIOVÁ, Daniela. Závislá práce, nelegální práce a „švarcsystém“ od 1. 1. 2012 – I. část. *Práce a mzda*. 2011, roč. 59, č. 12, s. 16 – 22. ISSN 0032-6208.
- ŠUBRT, Bořivoj, TREZZIOVÁ, Daniela. Závislá práce, nelegální práce a „švarcsystém“ od 1. 1. 2012 – II. část. *Práce a mzda*. 2012, roč. 60, č. 1, s. 18 – 28. ISSN 0032-6208.
- TREZZIOVÁ, Daniela. Rizika švarcsystému a jeho kontrola. *Daňový expert*. 2012, roč. 8, č. 3. ISSN 1801-2779. Dostupné z WWW: http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d38763v48736-rizika-svarc-systemu-a-jeho-kontrola/?search_query=%24source%3D17+sortkey0min%3A20120601+sortkey0max%3A20120601&search_results_page=1.

Právní předpisy

Zákon č. 76/1952 Sb., o dani ze mzdy, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Vyhláška federálního ministerstva financí, ministerstva financí České socialistické republiky a ministerstva financí Slovenské socialistické republiky č. 161/1976 Sb., kterou se provádí zákon o dani ze mzdy.

Zákon č. 157/1989 Sb., o důchodové dani, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 389/1991 Sb., o dani z příjmů obyvatelstva.

Zákon č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.

Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb., Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod ve znění protokolů č. 3, 5 a 8.

Zákon č. 337/1992, o správě daní a poplatků, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky.

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2009/52/ES ze dne 18. června 2009 o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí.

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Soudní rozhodnutí

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 2 Cz 8/71 ze dne 24. února 1971.

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie (pozn. dříve Evropského soudního dvora) ve věci C 66/85, Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg ze dne 3. července 1986.

Rozsudek Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 A 82/93 ze dne 27. srpna 1993.

Nález Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 485/98 ze dne 30. listopadu 1999.

Nález Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 22/99 ze dne 2. února 2000.

Usnesení Ústavního soudu III. ÚS 410/01 ze dne 6. prosince 2001.

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 678/2001 ze dne 3. dubna 2002.

Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 3/02 ze dne 13. srpna 2002.

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 630/2002 ze dne 14. listopadu 2002.

Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové sp. zn. 21 Co 258/2002 ze dne 4. prosince 2002.

Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 12/03 ze dne 10. března 2004.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 5 Afs 22/2003 ze dne 31. března 2004.

Nález Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 69/03 ze dne 31. srpna 2004.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 2 Afs 62/2004 ze dne 24. února 2005.

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2137/2004 ze dne 8. března 2005.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 5 Afs 80/2004 ze dne 5. prosince 2005.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 2 Afs 131/2005 ze dne 21. března 2006.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 3 Ads 82/2005 ze dne 12. dubna 2006.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 5 As 1/2006 ze dne 20. září 2006.

Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 11. ledna 2007 ve věci *Mamidakis proti Řecku*, stížnost č. 35533/04. Dostupný z WWW: <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-78976>.

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2045/2006 ze dne 30. května 2007.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 2 As 48/2008 ze dne 31. července 2008.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 7 Afs 72/2008 ze dne 15. ledna 2009.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 1 Afs 126/2009 ze dne 13. dubna 2010.

Usnesení rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu sp. zn. 1 As 9/2008-133 ze dne 20. dubna 2010.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 5 As 3/2010 ze dne 17. září 2010.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 9 As 46/2010 ze dne 21. října 2010.

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 25 Cdo 3874/2008 ze dne 25. ledna 2011.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 1 Afs 9/2011 ze dne 2. března 2011.

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 936/2010 ze dne 7. dubna 2011.

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 920/2010 ze dne 16. června 2011.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 1 Afs 53/2011 ze dne 8. září 2011.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 5 Afs 65/2010 ze dne 30. září 2011.

Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 14/09 ze dne 25. října 2011.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 4 Ads 75/2011 ze dne 29. listopadu 2011.

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3806/2010 ze dne 17. ledna 2012.

Rozsudek Krajského soudu v Ostravě sp. zn. 22 A 6/2012 ze dne 9. února 2012.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 4 Ads 175/2011 ze dne 23. března 2012.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 1 Afs 1/2012 ze dne 3. dubna 2012.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 4 Ads 177/2011 ze dne 27. dubna 2012.

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1771/2011 ze dne 16. srpna 2012.

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2141/2011 ze dne 4. září 2012.

Internetové zdroje

Evropský sociální fond v ČR, realizovaný projekt Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti, výkonu komplexních kontrol a potírání nelegálního zaměstnávání v ČR. WWW: <<http://www.esfcr.cz/projekty/efektivni-system-rozvoje-zamestnanosti-vykonu-komplexnich>>.

ŠTĚTKA, Jan. Ten, který rozjel švarcsystém a skončil na dlažbě. *Ekonom.iHNed.cz*. [online]. 15. července 2011 [cit. 19. února 2013]. Dostupný z WWW <<http://ekonom.ihned.cz/c1-52306170-ten-ktery-rozjel-svarcsystem-a-skoncil-na-dlazbe>>.

Abstract

The aim of this diploma thesis called The dependent work is to assess a current legal regulation of the dependent work and consequences of its performance outside a labour law relationship. This practice that is also known as a so-called švarcsystém, i.e. the mutual relationship between two parties in which a natural person performs the dependent work for another natural person or legal entity on grounds of a commercial-law or civil law agreement and therefore outside a labour-law relationship, has been as of 1 January 2012 regarded as illegal work. The regulation of labour law in the Czech Republic has been significantly changed as of 1 January 2012, including amendments to Labour Code and Act on Employment. The amendment to the Labour Code changed a legal definition of the dependent work that is one of the main terms of the Czech labour law. The performance of the dependent work outside the labour law relationship has been regarded as the illegal work due to the amendment of the Act on Employment.

In this diploma thesis the definition of the dependent work as well as of a related term, a dependent activity, is explained based on the current legal regulation as well as the decision-making practice of the Czech courts. These terms are crucial for regarding a certain activity as an illegal work. Further the consequences and risks of the performance of dependent work outside the labour law relationship are explained, including questionable sanctions as a minimal penalty of CZK 250,000 that shall be imposed by a respective Labour Inspection Office to any legal entity or natural person that is an entrepreneur in case they enable performance of the dependent work outside the labour law relationship.

Klíčová slova

Závislá práce, nelegální práce

Keywords

Dependent work, illegal work