

# Novinky v pracovním právu

Mgr. Markéta Vaňasová

Mgr. Jan Vozár

25. listopadu 2015

**SAMAK**  
právo  daně

# Obsah

## I. Změny v pracovním právu v roce 2015

1. Změny v oblasti pracovního práva
2. Minimální mzda x zaručená mzda
3. Zaručená mzda v roce 2016
4. Kurzarbeit
5. Kopie dokumentů v místě pracoviště
6. Zvýšení pokut v oblasti pracovněprávních vztahů
7. Změna terminologie
8. Náhrada majetkové a nemajetkové újmy
9. Změna evidence / hlášení pracovních úrazů
10. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání
11. Změny týkající se dohod konaných mimo pracovní poměr

## II. Aktuální judikatura v pracovním právu

1. Přesun důkazního břemene v diskriminačních sporech
2. Zákaz diskriminace ve vztahu k odměňování
3. Dress code jako požadavek pro řádný výkon práce
4. Informování zaměstnavatele o zahlazeném odsouzení
5. Vznik pracovněprávního vztahu na základě ústní dohody

## III. „Švarcsystém“ versus outsourcing zaměstnanců: do jaké míry je legální?

1. Právní úprava a trendy
2. Co je „švarcsystém“?
3. Jaké jsou důsledky?
4. Jak řešit „švarcsystém“?
5. Outsourcing zaměstnanců



A blurred background image of a city street corner with multi-story buildings and pedestrians.

**SAMAK**  
právo  daně

# I. Změny v pracovním právu v roce 2015

# 1. Změny v oblasti pracovního práva

- zvýšení minimální mzdy x zaručené mzdy
- kurzarbeit – změna pravidel poskytování příspěvku v době částečné nezaměstnanosti
- kopie dokumentů v místě pracoviště
- zvýšení pokut v oblasti pracovněprávních vztahů
- změna terminologie
- změna pravidel poskytování podpory v nezaměstnanosti
- změna pravidel odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání
- změny týkající se dohod konaných mimo pracovní poměr



## 2. Minimální mzda x zaručená mzda

- minimální mzda (§ 111 ZP) = nejnižší přípustná odměna v pracovněprávním vztahu v soukromém sektoru, do které se nezahrnují příplatky
- zvýšení minimální mzdy na 9.200 Kč x resp. 55 Kč/hod (od ledna 2016 bude navýšeno na 9.900 Kč x resp. 58,70 Kč/hod)
- zaručená mzda (§ 112 ZP) = nejnižší odměna za práci s ohledem na složitost, odpovědnost a namáhavost vykonávané práce - dle nařízení vlády č. 567/2006 Sb.



# 3. Zaručená mzda v roce 2016

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy *		Odpovídající platová třída dle Nařízení vlády č. 469/2002 Sb.
	za hodinu	za měsíc	
1.	58,70 Kč	9.900 Kč	1, 2
2.	64,80 Kč	10.900 Kč	3, 4
3.	71,60 Kč	12.100 Kč	5, 6
4.	79,00 Kč	13.300 Kč	7, 8
5.	87,20 Kč	14.700 Kč	9, 10
6.	96,30 Kč	16.200 Kč	11, 12
7.	106,30 Kč	17.900 Kč	13, 14
8.	117,40 Kč	19.800 Kč	15, 16

\* nejde-li o zaměstnance s omezeným pracovním uplatněním

Např. personalista 7-13, mzdový účetní 7-9, programátor 8-12, řidič silničních motorových vozidel 4-6, mistr 8-11



# 4. Kurzarbeit

## *Státní příspěvek v době částečné nezaměstnanosti*

- nová pravidla v roce 2015 (ale zavedeno již v roce 2012)
- **cíl vlády ČR** – úspory v oblasti podpor v nezaměstnanosti → pro stát je namísto podpory v nezaměstnanosti výhodnější hradit část mzdy zaměstnanců
- **účel příspěvku** – pomoc státu zaměstnavateli v době částečné nezaměstnanosti k překlenutí období způsobeného vnějšími vlivy (povětrnostní vlivy, živelná událost, extrémní ekonomické problémy, dočasné omezení odbytu,...)
- výše poskytovaného státního příspěvku – **20% průměrného výdělku zaměstnance**, max. však 0,125 násobek průměrné mzdy (tj. cca 3.150 Kč) měsíčně
- **maximálně na dobu 6 měsíců**, může být 1x prodlouženo až o dalších 6 měsíců; v odůvodněných případech může trvat i déle



## 4. Kurzarbeit (pokrač.)

### *Státní příspěvek v době částečné nezaměstnanosti*

Pro splnění nároku na příspěvek nutné splnění následujících podmínek:

- zaměstnavatel již poskytuje pro překážky na straně zaměstnavatele náhradu mzdy za podmínek a ve výši podle zákoníku práce (**úspora** zaměstnavatele bude po přiznání příspěvku činit max. **10 %** průměrného výdělku zaměstnance)
- zaměstnanci nelze přidělovat práci **nejméně v rozsahu 20 %** stanovené týdenní pracovní doby z důvodu částečné nezaměstnanosti
- konkrétní dohoda o poskytnutí příspěvku s **Úřadem práce, nutný předchozí souhlas vlády ČR (!)**
- zaměstnavatel se zaváže, že v době sjednané pro poskytování příspěvku se zaměstnancem nerozváže pracovní poměr z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až písm. c) zákoníku práce





## 4. Kurzarbeit (pokrač.)

### *Povinné přílohy žádosti o příspěvek v době částečné nezaměstnanosti*

- seznam dotčených provozoven a dotčených zaměstnanců
- potvrzení o bezdlužnosti (FÚ, ČSSZ, zdravotní pojišťovna)
- dohoda s odborovou organizací, případně vnitřní předpis, týkající se výše náhrady mzdy při částečné nezaměstnanosti (je-li)
- doklad o zřízení bankovního účtu (kam bude zasílán příspěvek)
- popis důvodů, na základě nichž zaměstnavatel žádá o příspěvek, včetně popisu opatření, která již k řešení této situace zavedl (např. konto pracovní doby, čerpání dovolených, ..)
- popis výhledu překonání částečné nezaměstnanosti a/nebo živelní události



# 5. Kopie dokumentů v místě pracoviště

- od 1. 1. 2015 – povinnost mít v místě pracoviště kopie dokumentů prokazujících existenci pracovněprávních vztahů
- cizinec – kopie dokladů prokazujících oprávněný pobyt zaměstnance na území České republiky; povinnost archivace dokumentů i 3 roky po skončení pracovního poměru
- **důvod:** usnadnění kontrol na úseku zaměstnanosti a na úseku dodržování pracovněprávních předpisů ( ze strany SÚIP a OIP)
- **sankce:** Porušení povinnosti mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu – pokuta až do výše 500.000 Kč
- **POZOR!** Splnění této povinnosti se nevyžaduje, jestliže zaměstnavatel **oznámil okresní správě sociálního zabezpečení den nástupu zaměstnance do zaměstnání, které mu založilo účast na nemocenském pojištění;** netýká se však DPP a DPČ (zde povinnost trvá)



# 6. Zvýšení pokut v oblasti pracovněprávních vztahů

- porušení pravidel rovného zacházení – až 1.000.000 Kč
- neposkytnutí odměny z DPP/DPČ, nezajištění dodržení max. přípustného rozsahu práce – až 2.000.000Kč
- neuzavření DPP, DPČ písemně – až 10.000.000 Kč
- porušení povinností v oblasti BOZP – až 2.000.000 Kč
- neposkytnutí stejné mzdy za práci stejné hodnoty – až 500.000 Kč
- neposkytnutí mzdy ve sjednaném výplatním termínu – až 2.000.000Kč
- porušení povinností zaměstnavatele na úseku dovolené – až 200.000 Kč za jednotlivé případy porušení



# 7. Změna terminologie

- uvedení do souladu s terminologií, kterou používá občanské právo
- např.:
  - preventivní prohlídka X pracovnílékařská prohlídka
  - zařízení závodní péče x poskytovatel pracovnílékařských služeb
  - náhrada škody X náhrada nemajetkové a majetkové újmy
  - předcházení škodám X prevence
  - odpovědnost za škodu X povinnost k náhradě škody



# 8. Náhrada majetkové a nemajetkové újmy

- od 1. 10. 2015 úprava zpětně zařazena z přechodných ustanovení do jedenácté části zákoníku práce, upravující náhradu majetkové a nemajetkové újmy v pracovněprávních vztazích (§ 248 až § 275 ZP)
- zrušení zákona o úrazovém pojištění (nikdy nenabyl účinnosti)



# 9. Změna evidence / hlášení pracovních úrazů

- od 1.1. 2015 povinnost vést evidenci pracovních úrazů v listinné podobě / elektronicky, a to včetně popisu úrazového děje
- dělení úrazů dle druhu zranění
- hlášení a zasílání záznamů pracovních úrazů příslušným úřadům – nejpozději do 5. dne následujícího měsíce
- při likvidaci pojistných událostí – zaslání kopie záznamu o úrazu
- nevedení evidence pracovních úrazů – pokuta ve výši až 400.000 Kč



# 10. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání

- dne 12. 10. 2015 vydáno nové nařízení vlády č. 276/2015 Sb. – upravující výši odškodnění za jednotlivé úrazy / nemoci z povolání; tabulkové hodnocení zůstává
- hlavní změna – **navýšení hodnoty jednoho bodu ze 120 na 250 Kč**; dále změna bodového hodnocení jednotlivých úrazů
- změna výše náhrady škody u ztížení společenského uplatnění, kdy se má přihlížet k životním, pracovním, vzdělávacím a sociálním potřebám poškozeného – již ne tabulkově
- **výše náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění** – možné poskytnutí náhrady i ve vyšší výši než stanovené nařízením vlády, a to na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem; možnost moderace výše náhrady soudem (snížení i zvýšení)



# 10. Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání (pokrač.)

- od 1. 10. 2015 v Zákoníku práce výslovně zakotven nárok na odškodnění i zaměstnanci, konajícímu práci na základě některé z dohod konaných mimo pracovní poměr (tj. DPP, DPČ)
- rozšíření okruhu osob, které mají nárok na jednorázové odškodnění pozůstalých – o nárok partnera v registrovaném partnerství
- možnost přiměřeného zvýšení odškodnění soudem pro případ, že zákonem stanovená výše jednorázového odškodnění (nyní 240.000 Kč) není spravedlivá a nereflektuje skutečný stav





# 11. Změny týkající se dohod konaných mimo pracovní poměr

- nově jednotná úprava způsobů ukončení dohod konaných mimo pracovní poměr – ve společných ustanoveních k oběma těmto dohodám
- není-li sjednán způsob zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, je možné ho v souladu se zákoníkem práce zrušit:
  - a) **dohodou** ke sjednanému dni;
  - b) **výpovědí** z jakéhokoliv důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, nebo;
  - c) **okamžitým zrušením** (v případě, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr).
- pro zrušení právního vztahu založeného dohodou – povinně písemná forma
- **retroaktivita** – nová právní úprava se vztahuje i na pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovním poměr vzniklé před účinností novely





**SAMAK**  
právo  daň

## II. Aktuální judikatura v pracovním právu

# 1. Přesun důkazního břemene v diskriminačních sporech

## Ústavní soud / III. ÚS 880/15

Stěžovatel byl zaměstnán jako vychovatel dětského domova. Z tohoto pracovního poměru převzal výpověď danou podle § 52 písm. f) ZP s poukazem na to, že nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, a to pro absenci vzdělání v oboru speciální pedagogiky.

Nejvyšší soud vyhověl zaměstnanci:

- Rozhodnutí zaměstnavatele, kterému ze zaměstnanců (muži nebo ženě) ukončí pracovní poměr, nelze bez dalšího považovat za diskriminační, a tudíž zakládající přesun důkazního břemene na žalovaného podle § 133a občanského soudního řádu; **k této skutečnosti musí přistoupit ještě další okolnosti, které vyvolají důvodné (důvody podložené) podezření, že v daném případě bylo jednání zaměstnavatele vedeno diskriminačními motivy.**



# 2. Zákaz diskriminace ve vztahu k odměňování

## Nejvyšší soud ČR / 21 Cdo 3976/2013

Zaměstnanec žaloval zaměstnavatele o zaplacení ušlé mzdy, jelikož na stejné pozici jiný zaměstnanec pobíral vyšší mzdu, přičemž pracovní smlouvy byly téměř totožné.

Zaměstnavatel argumentoval vyšší kvalifikací druhého zaměstnance a separátní dohodou o odborném vedením studentů.

Nejvyšší soud vyhověl zaměstnavateli:

- mzda může být s jednotlivým zaměstnancem stanovena či sjednána „nad rámec rovného zacházení“ a v jeho prospěch **jedině tehdy, je-li pro to věcný důvod představující ve srovnání s jinými zaměstnanci určitou konkurenční výhodu**, popřípadě, že by rozdílné zacházení bylo podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce.

➡ soud bude vždy zkoumat především **faktické/věcné okolnosti**



# 3. Dress code jako požadavek pro řádný výkon práce

## Nejvyšší soud ČR / 21 Cdo 2930/2014

Zaměstnanec obdržel výpověď z důvodu soustavného méně závažného porušování povinností (§ 52 písm. g ZP) spočívající mimo jiné v nepoužívání stejnokroje. Zaměstnanec se žalobou domáhal určení, že výpověď není platná.

Nejvyšší soud vyhověl zaměstnanci:

- Stanoví-li povinnost zaměstnance používat stejnokroj „*vnitřní předpis*“ zaměstnavatele, pokyn nadřízeného vedoucího zaměstnance nebo pracovní smlouva, **nejde o povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci**, nýbrž o požadavek zaměstnavatele pro řádný výkon práce zaměstnancem, jehož nesplňování bez zavinění zaměstnavatele může být důvodem k výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce, nikoli však k výpovědi podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce.

➡ nošení stejnokroje lze na zaměstnanci vyžadovat, je-li řádně zakotveno v pracovní smlouvě nebo ve vnitřních předpisech



# 4. Informování zaměstnavatele o zahlazeném odsouzení

## Nejvyšší soud ČR / 21 Cdo 2005/2014

Zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr zaměstnance mimo jiné z důvodu, že při „přijímacím řízení“ a po celou dobu výkonu práce „nesdělil a zatajil zaměstnavateli informace, včetně osobních, které jsou svou povahou, s ohledem na pracovní pozici, kterou zastával, zásadními jak při výběru, tak při samotném výkonu práce na pozici vedoucího pracovníka.

Nejvyšší soud vyhověl zaměstnanci:

- nemá-li být zmařen účel zahlazení odsouzení, popřípadě vzniku fikce zahlazení ze zákona – **zaměstnanec není povinen informovat zaměstnavatele o svém odsouzení za trestný čin, jestliže se na něj podle zákona hledí, jako by nebyl odsouzen**, a že zaměstnavatel ani není oprávněn takovou informací od zaměstnance vyžadovat.



# 5. Vznik pracovněprávního vztahu na základě ústní dohody

## Nejvyšší soud ČR / 21 Cdo 905/2014

Zaměstnankyně způsobila zaměstnavateli škodu. Zaměstnavatel však rozporoval vznik pracovního poměru, což by mělo dopad do oblasti odpovědnosti.

Nejvyšší soud vyhověl zaměstnankyni:

- Činnost žalované vykazuje znaky závislé činnosti, neboť šlo o činnost vykonávanou žalovanou osobně ve vztahu nadřízenosti žalobce a podřízenosti žalované, podle pokynů žalobce, jeho jménem, za odměnu, v pracovní době na dohodnutém pracovišti, na náklady žalobce a na jeho odpovědnost. Vzhledem k tomu, že závislá práce může být vykonávána – jak vyplývá z ustanovení § 3 zák. práce - výlučně v pracovněprávním vztahu, **nemohl mezi žalobcem a žalovanou vzniknout občanskoprávní vztah**, nýbrž jedině vztah pracovněprávní založený pracovní smlouvou nebo dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pracovněprávnímu vztahu mezi účastníky nemohl být na překážku ani nedostatek písemné formy dohody o jeho založení, neboť pracovní smlouva i dohoda o provedení práce mohly být uzavřeny též ústně nebo jen konkludentně.





**SAMAK**

právo  da ně

### III. „Švarcsystém“ vs. outsourcing zaměstnanců



# 1. Právní úprava a trendy

## „Švarcsystém“ = konání závislé práce mimo pracovněprávní vztah

- § 5 zákona o zaměstnanosti (ZoZ) – definice švarcsystému = za nelegální práci se považuje výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah
- výslovný zákonný zákaz „švarcsystému“ od roku 1994 až do roku 2006 a následně opět od roku 2012 – v § 3 ZoZ (tj. po novelizaci zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti) do současnosti)

## Politika „švarcsystému“

- kontroly Státního úřadu inspekce práce v roce 2013:

Rok	Počet kontrol nelegální práce	Nelegálně pracujících	švarcsystém	Pokuty za švarcsystém	Celková výše pokut za švarcsystém	Nejvyšší pokuta za švarcsystém
2013	36000	3170	196	17	6 845 000 Kč	6 000 000 Kč

Zdroj: Tisková zpráva Státního úřadu inspekce práce ze dne 10. února 2014; novější informace nejsou na SÚIP veřejně dostupné;



## 2. Co je „švarcsystém“?

Švarcsystém jako zastřené právní jednání, které zastírá závislou práci.

**Rozhoduje faktický stav. (§ 555 NOZ, § 8 odst. 3 DŘ)**

*Má-li být určitým právním jednáním zastřeno jiné právní jednání, posoudí se podle jeho pravé povahy.*

**Zákoník práce definuje závislou práci jako práci vykonávanou (§ 2 odst. 1 ZP)**

- ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti
- jménem zaměstnavatele a dle jeho pokynů
- osobně zaměstnancem na náklady a odpovědnost zaměstnavatele
- v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele
- za mzdu, plat, nebo odměnu za práci

**Závislá práce může být vykonávaná pouze v pracovněprávním vztahu dle zákoníku práce (nebo podle jiného zvláštního zákona)**



# 3. Jaké jsou důsledky?

## Právní a ekonomická rizika

### I. Pracovněprávní důsledky pro zaměstnavatele

- sankce pro zaměstnavatele ze strany inspektorátu práce ve formě pokuty, např.
  - a) zprostředkování zaměstnání bez povolení – do maximální výše 2.000.000 Kč (pro zaměstnance do 150.000 Kč);
  - b) umožnění výkonu nelegální práce – max. 10.000.000 Kč, nejméně však 250.000 Kč

### II. Daňové důsledky (typické)

- doměření nedoplatku na dani z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti
- doměření neoprávněně nárokové DPH na vstupu
- vyměření penále (příslušenství) v souvislosti s doměrky (viz předchozí body)
- dvojí odvedení daně z příjmů fyzických osob



# 3. Jaké jsou důsledky? (pokrač.)

## III. Důsledky v oblasti veřejnoprávního pojištění (méně obvyklé)

- doměření nedoplatků na sociálním a zdravotním pojištění
- vyměření penále (příslušenství) v souvislosti s doměrky (viz předchozí bod)

## IV. Možné trestněprávní důsledky


### **§ 241 TZ - Neodvedení daně, pojistného na sociální zabezpečení a podobné povinné platby**

- individuální trestněprávní odpovědnost – vyžadován úmysl
- korporátní trestněprávní odpovědnost



# 4. Jak řešit „švarcsystém“? (pokrač.)

## Test existence „švarcsystému“

Rozhodným stavem při posuzování „švarcsystému“ je **faktický výkon závislé činnosti** mezi subjekty bez ohledu na formální smluvní ujednání  materiální kritéria činnosti OSVČ;

- **formální test (revize smluvní dokumentace, vnitřních předpisů, ... - z právního i daňového hlediska)**
- **materiální test (analýza procesů a fakticky prováděných činností a okolností, za nichž je činnost jednotlivými OSVČ prováděna)**



# 4. Jak řešit „švarcsystém“? (pokrač.)

## Test existence „švarcsystému“

### Znaky závislé práce

Vztah nadřízenosti  
a podřízenosti

Pravidelné a stejné  
odměny  
zaměstnance

Přímé ukládání pokynů,  
řízení a kontrola  
zaměstnance

Vystupování  
jménem  
zaměstnavatele

Přidělování pracovních  
nástrojů

Exklusivita

Dlouhodobost  
a soustavnost

Rozvržení pracovní  
doby

### Znaky práce na „IČO“

Jednání vlastním jménem  
a na vlastní účet

Vlastní odpovědnost  
za škodu

Větší specializace činnosti –  
outsourcing



# 4. Jak řešit „švarcsystém“? (pokrač.)

## Formální test existence „švarcsystému“

Znak závislé práce	Příklad smluvních ujednání	Způsob nápravy
<b>Vztah nadřízenosti a podřízenosti</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>OSVČ se zavazuje pokyny zadavatele vždy akceptovat.</li><li>OSVČ se zavazuje plnit povinnosti ze smlouvy osobně.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>Specifikovat konkrétní činnost OSVČ.</li><li>Takovéto ustanovení kopíruje pracovněprávní vztah – nastavit mechanismus zadávání úkolů.</li></ol>
<b>Přímé ukládání pokynů, řízení a kontrola zaměstnance</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>Zadavatel je oprávněn dát automobil do nájmu více subjektům, kteří budou automobil užívat střídavě <b>dle pokynů zadavatele a ve vazbě na potřeby rozvozu zboží zadavatele.</b></li><li>Povinnost OSVČ vést knihu jízd, kterou je povinen po ukončené jízdě vždy předat zadavateli.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>Změna textace smlouvy – vedle uvedená smluvní ujednání totiž jsou znaky závislé práce.</li><li>Změna textace smlouvy – vedle uvedená smluvní ujednání totiž jsou znaky závislé práce.</li></ol>



# 4. Jak řešit „švarcsystém“? (pokrač.)

## Formální test existence „švarcsystému“

Znak závislé práce	Příklad smluvních ujednání	Způsob nápravy
<b>Přidělování pracovních nástrojů</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Prohlášení OSVČ, že <b>nemá pro účely činnosti pro zadavatele vlastní vozidlo</b> a toto si od zadavatele pronajímá.</li><li>2. Zadavatel zajišťuje na svůj náklad stanovený výčet oprav.</li><li>3. Zadavatel uzavřel havarijní pojištění; pojistné plnění náleží zadavateli.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Odstranit výslovný odkaz na smlouvu o přepravě a zvážit odprodej části výbavy OSVČ.</li><li>2. Inspirace operativním leasingem.</li><li>3. Pojištění by měl uzavírat sám OSVČ.</li></ol>
<b>Dlouhodobost a soustavnost</b>	OSVČ je oprávněn vypovědět smlouvu, <b>je-li práce neschopen po dobu delší než dva měsíce.</b>	Změna textace výpovědního důvodu.
<b>Pravidelné a stejné odměny</b>	OSVČ fakturuje odměnu za své služby zadavateli jako jedinému subjektu, 1 x měsíčně, stále stejné částky	Změna způsobu fakturace





# 4. Jak řešit „švarcsystém“? (pokrač.)

## Obvyklá systémová doporučení

### „Švarcsystém“ identifikován

- **Varianta 1** - zvážit, zda dané osoby musí být v režimu OSVČ ➡ ad hoc posouzení jednotlivých smluvních vztahů – je-li nutné - přechod na pracovní poměry
- **Varianta 2** - změnit faktický způsob fungování a upravit stávající smlouvy s OSVČ, vnitřní pravidla a procesy ➡ minimalizovat riziko závislé práce

### Identifikováno riziko možného „švarcsystému“

- upravit stávající smlouvy, vnitřní pravidla a procesy ➡ minimalizovat riziko závislé práce a připravit argumentaci podporující faktické fungování



# 5. Outsourcing zaměstnanců

## Zajištění vedlejších (podpůrných) činností prostřednictvím jiných subjektů

- dle judikatury je možné vykonávat činnost na „IČO“ v případech, kdy tyto **činnosti přímo nesouvisí s předmětem podnikání podnikatele**. Všechny takto vytěsněné činnosti, které jsou však z hlediska širšího pohledu pro činnost potřebné, mohou být legálně vykonávány ve vztahu obdobnému pracovnímu poměru.

## Za outsourcing jsou považovány například tyto činnosti:

- facility management (technická správa nemovitostí)
- správa počítačové sítě
- ostraha
- úklid
- účetní a právní služby
- přepravní a logistické služby
- další služby, které spadají mimo předmět hlavní činnosti podnikatele



# 5. Outsourcing zaměstnanců (pokrač.)

## Podmínky legálního outsourcingu

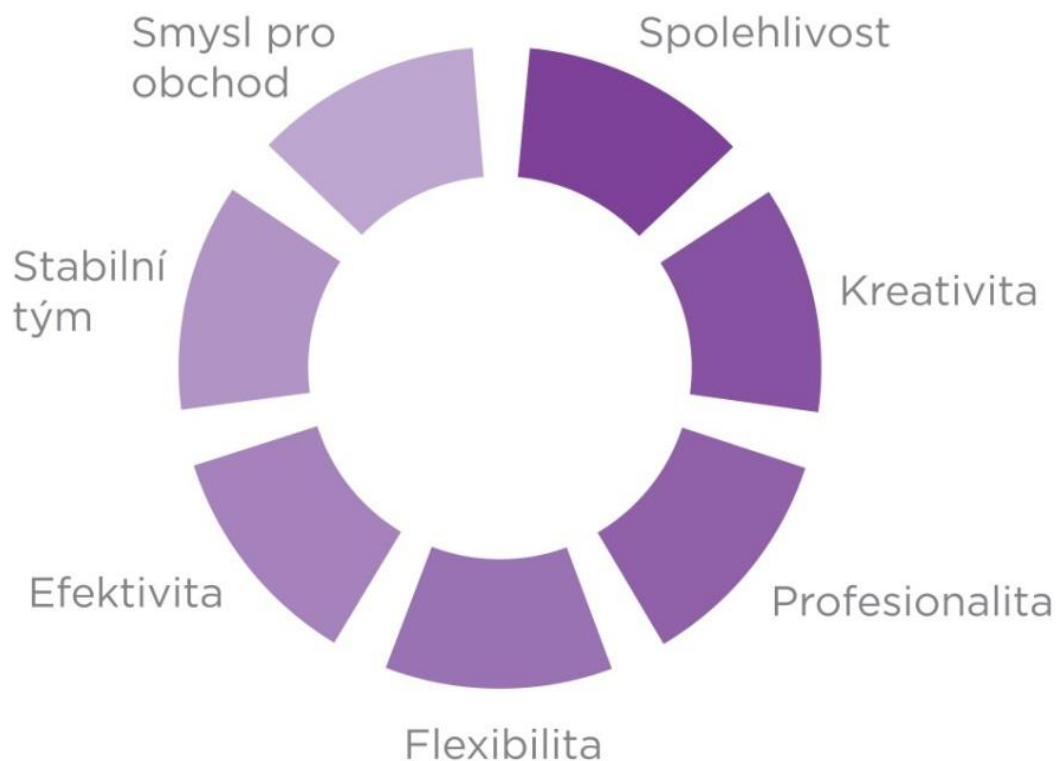
- netýká se běžných úkolů vyplývajících z činnosti zaměstnavatele
- zajišťované činnosti jsou však pro zaměstnavatele potřebné ze širšího pohledu

## Legálně může outsourcingové služby poskytovat jak společnost, tak fyzická osoba podnikající

- *Nález ÚS sp. zn. II. 69/03: Na skutečnost, že takto vykonávaná služba je realizována nikoliv společností s řadou zaměstnanců, ale podnikatelem samotným, nemůže být, bez dalšího, nahlíženo diskriminačním způsobem s tím, že se automaticky jedná o tzv. Švarcův systém, tedy skryté zaměstnávání osob se živnostenským listem (například stavební dělníci, zaměstnaní u stavební společnosti).*



# Děkujeme za pozornost!



ŠVEHLIK & MIKULÁŠ



## SAMAK právo & daně

Mgr. Jan Vozár

Mgr. Markéta Vaňasová

Purkyňova 74/2

110 00 Praha 1

Obchodní společnost je zapsaná v obchodním rejstříku  
vedeném Městským soudem v Praze pod sp. Zn. C 193829.

Tel.: +420 777 235 977

+420 730 519 343

E-Mail: [jan.vozar@samak.cz](mailto:jan.vozar@samak.cz)

[marketa.vanasova@samak.cz](mailto:marketa.vanasova@samak.cz)

IČO: 242 91 943

DIČ: CZ 242 91 943

**SAMAK**  
právo  daně