

UNIVERZITA KARLOVA
Právnická fakulta

Pavel Dolanský

Švarcsystém v přepravě osob a zboží

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.,
Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení
Datum vypracování práce (uzavření rukopisu) : 21.12.2023

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 227 998 znaků včetně mezer.



Pavel Dolanský

V Kralupech nad Vltavou dne 21.12.2023

Poděkování

Poděkování patří zejména vedoucímu mé diplomové práce panu doc. JUDr. Jakubu Morávkovi, Ph.D. za jeho ochotu, se kterou mi v průběhu psaní poskytoval cenné rady. Vděk cítím i vůči rodině za její podporu při psaní této práce i v ostatních dobách studia.

Obsah

ÚVOD	- 1 -
1 POJMY	- 3 -
1.1 NELEGÁLNÍ PRÁCE	- 3 -
1.2 OUTSOURCING	- 7 -
1.3 ŠVARCSYSTÉM	- 9 -
1.4 ZÁVISLÁ ČINNOST	- 13 -
2 ŠVARCSYSTÉM A JEHO HISTORICKÁ GENEZE	- 16 -
2.1 ZÁKAZ ŠVARCSYSTÉMU V ZÁKONĚ O ZAMĚŠTNANOSTI	- 17 -
2.2 ZÁKAZ ŠVARCSYSTÉMU V ZÁKONÍKU PRÁCE	- 21 -
3 SOUČASNÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA V ČESKÉ REPUBLICĚ	- 24 -
3.1 ZÁVISLÁ PRÁCE	- 24 -
<i>Vztah nadřízenosti a podřízenosti</i>	- 29 -
<i>Výkon práce jménem zaměstnavatele</i>	- 31 -
<i>Výkon práce podle pokynů zaměstnavatele</i>	- 33 -
<i>Osobní výkon práce</i>	- 35 -
<i>Soustavnost</i>	- 36 -
3.2 TESTOVÁNÍ VÝKONU ZÁVISLÉ PRÁCE	- 38 -
<i>Test nadřízenosti</i>	- 39 -
<i>Integrační (organizační) test</i>	- 39 -
<i>Test ekonomické reality</i>	- 40 -
3.3 ODPOVĚDNOSTNÍ DŮSLEDKY UMOŽNĚNÍ VÝKONU NELEGÁLNÍ PRÁCE	- 41 -
<i>Správněprávní odpovědnost</i>	- 41 -
<i>Trestněprávní odpovědnost</i>	- 44 -
4 PŘESHraničNÍ PRÁVNÍ ASPEKTY	- 46 -
4.1 EVROPSKÁ UNIE	- 46 -
4.2 MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE	- 49 -
4.3 ČÁSTEČNĚ NEZÁVISLÍ PRACOVNÍCI	- 51 -
<i>Itálie</i>	- 51 -
<i>Německo</i>	- 53 -
<i>Velká Británie</i>	- 55 -
5 ROZHODNUTÍ V PŘEPRAVĚ OSOB A ZBOŽÍ	- 58 -
5.1 TUZEMSKÁ ROZHODNUTÍ	- 58 -
<i>Česká televize</i>	- 58 -
<i>VELKÁ PECKA s.r.o.</i>	- 60 -
5.2 ZAHRANIČNÍ JUDIKATURA	- 64 -
<i>Velká Británie - James v Redcats (Brands) Ltd (2007)</i>	- 64 -
<i>Francie – M. M. Labanne c. Soc. Bastille taxi et autre (2000)</i>	- 67 -
<i>Austrálie – Hollis v. Vabu Pty Limited (2001)</i>	- 67 -
<i>Nový Zéland – TNT Worldwide Express (NZ) Limited v Cunningham (1993)</i>	- 69 -
<i>Nový Zéland - Leota v Parcel Express Ltd (2020)</i>	- 70 -
<i>Nebraska - Hemmerling v. Happy Cab Co. (1995)</i>	- 72 -

6 VZTAH ODBĚRATELŮ KURÝRNÍCH SLUŽEB S JEJICH DODAVATELI	- 75 -
6.1 METODIKA	- 75 -
6.2 PODMÍNKY SPOLUPRÁCE ODBĚRATELŮ S DODAVATELI	- 76 -
6.3 DISKUZE A NÁVRHY <i>DE LEGE FERENDA</i>	- 80 -
ZÁVĚR	- 90 -
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	- 92 -
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	- 94 -
ABSTRAKT	- 101 -
ABSTRACT	- 102 -

Úvod

Dopravní průmysl je jedním z odvětví, kde využívání smluvních partnerů či nezávislých dodavatelů dosahuje vysoké popularity. Společnosti, které se zabývají přepravou osob a zboží, často upřednostňují outsourcing svých služeb smluvním partnerům před zaměstnáváním stálých zaměstnanců. Tato oblast podnikání je dnes navíc stále více ovlivňována rychlým rozvojem digitálních platforem. Tento trend vyvolává otázky týkající se povahy vztahů mezi těmito společnostmi, označovanými jako „objednatelé“ či „odběratelé“, a jejich smluvními partnery, „dodavateli“. Jsou tito smluvní partneři skutečně nezávislí podnikateli, nebo jejich činnost vykazuje znaky závislé práce, což by znamenalo zastřený pracovněprávní vztah?

Švarcsystém můžeme definovat jako „*praktiku, kdy fyzické osoby vykonávají závislou práci pro jinou osobu mimo pracovněprávní vztahy jako osoby samostatně výdělečně činné (dále též „OSVČ“), a to na základě obchodněprávních nebo občanskoprávních smluv*“.¹ Jinými slovy se jedná o zastření faktického pracovněprávního vztahu jinou smlouvou. Využívání zastřených pracovních poměrů je již řadu let kontroverzním tématem. Tato praxe umožňuje společnostem vyhnout se právním a finančním povinnostem spojeným se zaměstnáváním zaměstnanců a zároveň zbavuje pracovníky důležitých zaměstnaneckých výhod a ochrany. Jedná se o problém, který samozřejmě není omezen pouze na odvětví přepravy osob a zboží, nýbrž ovlivňuje i dalších odvětví ekonomiky.

Tato práce se věnuje problematice švarcsystému se zaměřením na společnosti, které využívají služeb OSVČ pro přepravu osob nebo zboží. V první kapitole je definován samotný pojem švarcsystém a dále pojmy související jako nelegální práce, outsourcing a závislá činnost. Pozornost je věnována důsledkům provozování švarcsystému pro jednotlivce i fiskálním dopadům pro stát. Ve druhé kapitole je popsán historický vývoj zákazu švarcsystému v České republice, odkud se kapitola třetí posune až k současné právní úpravě. Důraz je kladen na vymezení znaků závislé práce a testy, které využívá zahraniční a částečně i česká soudní praxe k jejímu rozpoznání. Uvedeny jsou také odpovědnostní důsledky provozování švarcsystému, a to jak trestněprávní, tak správněprávní.

.....

¹ ŠUBRT, B., a D. TREZZIOVÁ. Závislá práce, nelegální práce a "švarcsystém" od 1. 1. 2012, 1. část. *Práce a mzda* [online]. Wolters Kluwer, 21.11.2011, 2011(12) [cit. 2023-05-18]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/39625/1/2>.

V další kapitole je pozornost věnovaná přeshraničním aspektům této problematiky. Zmíněna je připravovaná směrnice Evropské unie, jejímž cílem je zlepšit podmínky a ochranu pracovníků platforem, vykonávajících činnost jako OSVČ a také Doporučení Mezinárodní organizace práce obsahující návrhy ukazatelů k rozpoznání pracovního poměru. Následná subkapitola rozebírá úpravu modelu pracovníků v Itálii, Německu a Velké Británii, jejichž právní režim se nachází na pomezí mezi zaměstnancem a OSVČ. Předposlední část práce se týká rozhodnutí orgánů veřejné moci přímo ve věcech společností, které najímají pro přepravu osob či zboží OSVČ, a to v tuzemsku i zahraničí.

Cílem práce pak je zkoumat podmínky spolupráce společností, které se zabývají přepravou osob a zboží s jejich smluvními partnery (kurýry), přičemž pozornost je věnována tomu, zda je tato spolupráce skutečně partnerstvím dvou podnikatelů profesionálů nebo se jedná o zastřený pracovněprávní vztah. Informace jsou čerpány z veřejně dostupných dokumentů, zejména smluv uzavíraných mezi těmito společnostmi a kurýry, ale také obchodních podmínek, příruček či kodexů. Vycházet pouze z písemných dokumentů by však bylo zavádějící a mohlo vést ke zkreslení představy o skutečné povaze vztahů. Proto autor práce vedl rozhovory o faktických podmínkách této spolupráce s manažery a personalisty pracujícími v těchto společnostech. Takto získané informace v kombinaci s vlastními praktickými zkušenostmi autora práce nabytými v roli kurýra jako OSVČ poskytly vhled i do faktické povahy těchto vztahů. Následně je diskutováno o souladu těchto podmínek spolupráce s platnou legislativou a judikaturou společně s úvahami *de lege ferenda* za účelem zkvalitnění právní úpravy, resp. její přizpůsobení potřebám trhu.

Toto téma má značný význam, neboť dopravní sektor je klíčovou součástí ekonomiky a problematika švarcsystému má významné důsledky jednak pro státní rozpočet, jednak pro rovné podmínky na trhu a jednak pro práva a pracovní podmínky pracovníků. S rozvojem digitálních platforem nabývá tato problematika ještě větších rozměrů než kdy dříve, jelikož počet takto pracujících osob strmě narůstá a příjmy v této oblasti se násobí. Diplomová práce poskytne komplexní náhled do této problematiky, a také přispěje k probíhající diskusi o švarcsystému a možnostech, jak by na něj právo mělo reagovat.

1 Pojmy

1.1 Nelegální práce

Nelegální prací se v současné právní úpravě zjednodušeně řečeno rozumí dva případy. Prvním je vykonávání závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah a druhým je práce neohlášených cizinců. V zákoně o zaměstnanosti je definice nelegální práce rozdělena na tři body, přičemž druhý a třetí bod se týkají neohlášených cizinců. Podle § 5 písm. e) zákona o zaměstnanosti se nelegální prací rozumí:

1. „závislá práce vykonávaná fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah,
2. práce vykonávaná cizincem v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno (...),
3. práce vykonávaná cizincem pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného oprávnění k pobytu na území České republiky, je-li podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky vyžadováno.“

Pod první bod lze podřadit jednak případy výkonu závislé práce na základě jiné občanskoprávní smlouvy (švarcsystém) a jednak situace, kdy neexistuje žádná dohoda, třebaže ústní (bezesmluvní práce či také „práce na černo“), nebo také případy tzv. práce na zkoušku.² Právě na tento bod se bude dále soustředit text této kapitoly. Práce neohlášených cizinců vybočuje z rozsahu zkoumání této diplomové práce.

Prací na zkoušku se označují situace, kdy je zaměstnanec přijat k zaměstnavateli tzv. na zkoušku, aby si obě strany mohly ověřit, zda jim bude spolupráce vyhovovat. Během takové práce na zkoušku pak není uzavřena pracovní smlouva ani jedna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a práce se obvykle koná bez sjednané odměny.³ Jedná se pak o protiprávní stav a je nutné vycházet z toho, že koná-li se závislá práce, za kterou není odměna vyplácena, zaměstnanci za takovou práci odměna přesto náležet bude.⁴ Zákoník práce zároveň nic jako práci na zkoušku nezná. Pro ověření, zda bude spolupráce stranám

.....
² Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 9. července 2014 č. j. 6 Ads 88/2014 – 34.

³ FETTER, Richard W. Práce bez smlouvy - práce na zkoušku: faktický pracovní poměr. Národní pojištění. 2018, 49(1), 25-31. ISSN 0323-2395.

⁴ BĚLINA, Miroslav. § 2 [Závislá práce]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

vyhovovat slouží institut zkušební doby dle ustanovení § 35 tohoto zákona, který účastníkům umožňuje pracovní poměr snadno a rychle rozvázat.

Na tomto místě je relevantní odlišit bezsmluvní práci řadící se do nelegální práce od situací, kdy dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena byla, avšak nikoli v písemné formě.⁵ Současná legislativa totiž postihuje na jedné straně umožnění výkonu nelegální práce⁶ a na straně druhé nedostatek písemné formy pracovní smlouvy, dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti.⁷ Z toho dle názoru Nejvyššího správního soudu vyjádřeného také v rozsudku ze dne 9. července 2014, č. j. 6 Ads 88/2014 – 34 lze logicky usoudit, že zákonodárce měl záměr rozlišovat tyto situace. Je proto třeba rozlišovat mezi nelegální prací a absencí písemné formy pracovní smlouvy. Byla-li například mezi smluvními stranami uzavřena dohoda o provedení práce pouze ústně, bude se jednat o přestupek nedostatku písemné formy pracovní smlouvy, dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti podle ustanovení zákona o inspekci práce uvedených v poznámce pod čarou č. 7, a nepůjde tedy o nelegální práci ve smyslu § 5 písm. e) zákona o zaměstnanosti.

Nedodržení požadavku písemné formy postihuje pracovní smlouvu, dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti (dále jen „dohody“) neplatností. Tento nedostatek ale mohou podle ustanovení § 582 občanského zákoníku smluvní strany zhojit dodatečně se zpětnou účinností, tedy svému původnímu ústnímu ujednání dát písemnou formu.⁸ V této souvislosti je nutné zmínit také ustanovení § 20 zákoníku práce, které uvádí: *„Nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.“* Jestliže tedy písemná forma nebyla dodržena, ale

.....

⁵ § 34 odst. 2 zákoníku práce stanovuje povinnost uzavřít pracovní smlouvu písemně. § 77 odst. 1 zákoníku práce tuto povinnost ukládá pro dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti.

⁶ § 139 odst. 1 písm. d) zákona o zaměstnanosti v případě fyzických osob a § 140 odst. 1 písm. c) téhož zákona v případě osob právnických.

⁷ § 12 odst. 1 písm. b) zákona o inspekci práce v případě fyzických osob a § 25 odst. 1 písm. b) téhož zákona v případě osob právnických.

⁸ VYSOKAJOVÁ, Margerita. § 34 [Obsah pracovní smlouvy], § 77 Společné ustanovení o dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr. In: DOLEŽÍLEK, J., DOUDOVÁ, S., HORNA, V., HŮRKA, P., KAHLE, B., KOŠNAR, M., RANDLOVÁ, N., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M. Zákoník práce: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-6-6]. ASPI_ID KO262_2006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

zaměstnanec již pro zaměstnavatele začal vykonávat práci, nebude se možné dovolat neplatnosti právních jednání, na základě kterých vznikají základní pracovněprávní vztahy. Na taková právní jednání se tedy hledí jako na právní jednání platné a takto vzniklý pracovněprávní vztah je nutno považovat za existující, i přes nedodržení písemné formy. Strany takového vztahu mají stejná práva a povinnosti jako strany pracovněprávního vztahu, který byl založen bezvadným právním jednáním.⁹

Status zaměstnance a ochrana z něj plynoucí ale mohou být založeny nejen uzavřením platné pracovní smlouvy (či dohody) v písemné formě nebo uzavřením pracovní smlouvy (či dohody) ústně či konkludentně. Status zaměstnance může být založen i bez uzavření pracovní smlouvy (či dohody), pokud dochází k výkonu závislé práce v tzv. faktickém pracovním poměru.¹⁰ Ústavní soud v nálezu ze dne 10. srpna 2017, sp. zn. I. ÚS 615/17 připomněl, že „*tzv. faktickým pracovním poměrem se v ustálené judikatuře soudů rozumí právní vztah, který vzniká tím, že fyzická osoba koná pro zaměstnavatele (s jeho vědomím a podle jeho pokynů) práci (závislou práci), ačkoliv mezi nimi nevznikl platný pracovněprávní vztah (nebyla sjednána platná pracovní smlouva, popřípadě platná dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr). Nejedná se o pracovní poměr jako vzájemně provázaný komplex práv a povinností, nýbrž jen dílčí (právem neaprobovaný) faktický vztah, jehož vypořádání se řídí pracovněprávními předpisy.*“ Přestože by tedy projev vůle zaměstnavatele a zaměstnance nesměřoval ani k uzavření ústní či konkludentní pracovní smlouvy (či dohody), ale zaměstnanec začal pro zaměstnavatele s jeho souhlasem vykonávat závislou práci, jedná se o faktický pracovní poměr, ve kterém zaměstnanci zásadně náleží stejná práva a povinnosti jako zaměstnancům v platném pracovním poměru nebo jiném pracovněprávním vztahu, pokud neplatnost zaměstnanec nezpůsobil výlučně sám^{11, 12} Z výše uvedeného je zřejmé, že při tzv. faktickém pracovním poměru dochází k vykonávání závislé práce mimo pracovněprávní vztah a tedy k naplnění definice nelegální práce podle ustanovení § 5 písm. e) bod 1. zákona o zaměstnanosti.

Steinichová v komentáři k ustanovení § 5 písm. e) zákona o zaměstnanosti, které definuje nelegální práci uvádí, že tzv. nelegální práce je obecně vnímána jako negativní jev ve všech

.....

⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. března 2015, sp. zn. 21 Cdo 2444/2013.

¹⁰ Nález Ústavního soudu ze dne 10. srpna 2017, sp. zn. I. ÚS 615/17.

¹¹ Srov. § 19 odst. 3 zákoníku práce.

¹² Nález Ústavního soudu ze dne 10. srpna 2017, sp. zn. I. ÚS 615/17.

ekonomikách, ačkoli se může místy lišit ve svém významu. V některých kontextech se pod „nelegální práci“ rozumí činnosti, které jsou všeobecně zakázány, jako například výroba a prodej drog, pašeráctví a podobně. Naše definice nelegální práce spíše reflektuje to, co se v rámci Evropské unie nazývá „nedeklarovanou práci“, tedy práci „neohlášenou“, což znamená práci, z níž nejsou odváděny daně ani sociální odvody do pojistných systémů. Cílem právní úpravy obsažené v zákoně o zaměstnanosti je přispět k odhalování tohoto negativního jevu, který má významné dopady na pracovněprávní vztahy a sociální oblast. Když se v zákoně o zaměstnanosti hovoří o pracovněprávních vztazích, jedná se o vztahy definované zákoníkem práce jako „závislá práce“ mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.¹³

Tato práce se bude soustředit na výkon závislé práce na základě jiné občanskoprávní smlouvy než pracovní smlouvou či dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. O závislé práci a její definici bude pojednáno v kapitole 3.1 Závislá práce. Lze však nalézt souvislost takového nelegálního zaměstnávání s nelegální prací cizinců. V praxi se totiž je možné setkat se situací, kdy se cizinci z tzv. třetích zemí,¹⁴ kteří by v České republice potřebovali povolení k zaměstnání, uchylují k výkonu činnosti jako OSVČ, jelikož by jim Úřad práce ČR toto povolení pravděpodobně nevydal. V těchto případech jde často o výkon závislé práce mimo pracovněprávní vztah.¹⁵

Nelegální práce s sebou nese celou řadu negativních dopadů a to jak pro osoby, které práci vykonávají, tak pro stát. Fyzické osoby vykonávající nelegální práci nejsou chráněny pracovněprávními předpisy. Těmto osobám často není zajištěna dostatečná bezpečnost a ochrana zdraví při práci a mnohokrát jim není vyplácena ani minimální mzda. Z jejich příjmu není obvykle odváděno pojistné na sociální zabezpečení, což se do jejich finanční sféry projeví při nemoci či úrazu. Takto odpracovaná doba se ani nezapočítává pro účely důchodového pojištění, což se projeví na starobním důchodu. Další stránkou je pak fiskální

.....

¹³ STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-5-15]. ASPI_ID KO435_2004CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

¹⁴ Dle § 3 odst 2 zákona o zaměstnanosti mají státní příslušníci jiných členských států Evropské unie a jejich rodinní příslušníci stejné právní postavení v právních vztazích upravených tímto zákonem jako občané České republiky. To platí dle následujícího odstavce i o rodinných příslušnících občanů České republiky, kteří nejsou státními příslušníky České republiky ani jiného členského státu Evropské unie.

¹⁵ ŠUBRT, B., a D. TREZZIOVÁ. Závislá práce, nelegální práce a "švarcsystém" od 1. 1. 2012, 1. část. *Práce a mzda* [online]. Wolters Kluwer, 21.11.2011, 2011(12) [cit. 2023-05-18]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/39625/1/2>.

politika státu. Stát přichází o příjmy do státního rozpočtu z důvodu neodvedení daní z příjmu a pojistného na sociální zabezpečení a zároveň musí vynakládat výdaje, které by jinak vynakládány být nemusely, jako je vyplácení nepojistných sociálních dávek i těm, kteří by na ně neměli mít nárok či také vyplácení podpory v nezaměstnanosti uchazečům o zaměstnání, kteří vykonávají nelegální práci. Nižší odvody zaměstnavatelů, kteří umožňují nelegální práci jim poskytují výhodu oproti soutěžitelům, kteří zaměstnávají zaměstnance legálně, což křiví hospodářskou soutěž. Negativní dopady švarcsystému pro pracovníky i fiskální politiku státu budou více rozvedeny v kapitole 1.3 Švarcsystém.

1.2 Outsourcing

Outsourcing lze definovat jako postup, ve kterém se výroba nebo služby, které byly dříve prováděny v rámci podniku, převádějí na externí zdroje. Outsourcingovou organizací je nejčastěji podnik založený za účelem dosahování zisku, ačkoli služby outsourcují i vládní agentury.¹⁶ Ústavní soud v nálezu ze dne 31. 8. 2004, sp. zn. II. ÚS 69/03 uvedl: „*Moderní ekonomika je založena na vytěsňování činností, které nejsou předmětem činnosti příslušného podnikatele formou tzv. outsourcingu. Tímto způsobem je možno zaměřit činnost společnosti cíleně na hlavní náplň, bez plýtvání energií na činnosti přímo nesouvisející s předmětem podnikání. Všechny takto vytěsňované činnosti, které jsou však z hlediska širšího pohledu pro činnost potřebné, jsou pak vykonávány ve vztahu obdobném poměru pracovnímu.*“

Přeprava zboží je jednou z hlavních činností logistiky. Výzkum v roce 2020 přitom ukázal, že v logistice je outsourcing moderním obchodním modelem, který dává možnost získat velké konkurenční výhody jako je usnadnění řízení podniku či snížení transakčních nákladů a v rámci toho získání většího zisku. Největší výhodou outsourcingu je možnost podniku soustředit obchodní činnost pouze v rámci základních směrů podnikání. Outsourcing má ale i své nevýhody a provádět některé činnosti externě nemusí být vždy nejrozsudnější.¹⁷

.....

¹⁶ KOLB, R. W., (ed.) 2018, *The SAGE Encyclopedia of Business Ethics and Society*, SAGE Publications, Incorporated, Thousand Oaks. Dostupné z: ProQuest Ebook Central. [cit. 16. května 2023].

¹⁷ TKACH, Oleg, Liubov HRYNIV a Halyna MYKHAILIV. Logistical outsourcing as an effective enterprise activity mechanism rising. *Journal of Vasyl Stefanyk Precarpathian National University* [online]. Vasyl Stefanyk Precarpathian National University, 2020, 7(3), 97-114 [cit. 2023-05-16]. ISSN 2311-0155. Dostupné z: doi:10.15330/jpnu.7.3.97-114.

Je zřejmé, že outsourcing může být pro podnikatele velmi výhodný. Nicméně, pokud se podnikatel v rámci outsourcingu rozhodne zajistit část své činnosti jinou fyzickou osobou, která práci bude vykonávat sama jako OSVČ a nikoli prostřednictvím vlastních zaměstnanců, je nezbytné pečlivě zvážit, zda povaha práce, kterou chce podnikatel takto outsourcovat, nevykazuje znaky závislé práce. Pak by se již jednalo zastírání pracovněprávního vztahu a tedy o protiprávní švarcsystém. Rozhodne-li se takto podnikatel a povaha outsourcované činnosti nebude naplňovat znaky závislé práce, úprava vzájemných poměrů mezi smluvními stranami se bude řídit občanským zákoníkem a nikoli zákoníkem práce, tak jako při vykonávání závislé práce v pracovněprávním vztahu.¹⁸

Outsourcing se často zaměňuje s pojmy offshoring a outplacement. Outsourcing se vztahuje k převádění činností společnosti třetí straně, zatímco offshoring se týká přesunu výroby do zahraničí, bez ohledu na to, zda je prováděna jinou společností nebo jde pouze o přemístění vlastní továrny.¹⁹ Offshoring obvykle umožňuje nadnárodním společnostem uspokojit zvýšenou poptávku a nabízet zákazníkům zboží a služby za nižší ceny a zároveň zvyšovat zisky.²⁰ Outplacement pak představuje soubor metod, prostředků a činností, které zaměstnavatelé mohou využívat k minimalizaci negativních dopadů propouštění zaměstnanců. Hlavní pozornost je zaměřena na zaměstnance, pro něž má ztráta zaměstnání významný dopad na oblast pracovního i soukromého života.²¹ Outplacement pomáhá zaměstnancům propuštěným, ale zároveň tvoří oporu i pro ty, kteří u zaměstnavatele zůstávají. Tím, že je odcházejícím kolegům poskytována pomoc při hledání nového uplatnění, se i stávající zaměstnanci se vzniklou situací lépe vyrovnávají.²²

.....

¹⁸ HŮRKA, Petr. Komentář k § 2 ZP. In: HŮRKA, Petr a kol. *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady*. Vydání I. Praha: RNDr. Ivana Hexnerová - BOVA POLYGON, 2022. ISBN 978-80-7273-182-4.

¹⁹ STÝBLO, Jiří. *Outsourcing a outplacement: vyčleňování činností a uvolňování zaměstnanců: praxe a právní souvislosti*. Praha: ASPI, 2005. Lidské zdroje. ISBN 80-7357-094-7.

²⁰ KOLB, R. W., (ed.) 2018, *The SAGE Encyclopedia of Business Ethics and Society*, SAGE Publications, Incorporated, Thousand Oaks. Dostupné z: ProQuest Ebook Central. [cit. 16. května 2023].

²¹ ÚŘAD PRÁCE ČR. OUTPLACEMENT. *Uradprace.cz* [online]. [cit. 2023-08-28]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/-/outplacement>.

²² WAGNEROVÁ, Irena. *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*. Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3701-0.

1.3 Švarcsystém

V úvodu byl švarcsystém definován jako „*praktika, kdy fyzické osoby vykonávají závislou práci pro jinou osobu mimo pracovněprávní vztahy jako osoby samostatně výdělečně činné, a to na základě obchodněprávních nebo občanskoprávních smluv*“.²³ Vztah zaměstnavatele a zaměstnance se tak nahrazuje např. vztahem objednatele a dodavatele jako OSVČ. Je přitom nutné vždy vyhodnotit povahu faktického výkonu práce a nespoléhat se pouze na formální ujednání, které tuto práci upravují.²⁴ Jak ostatně uvedl i Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 27. února 2019, č. j. 6 Ads 225/2018 – 29: „*Při posouzení toho, zda došlo k naplnění tohoto ustanovení (§ 5 písm. e) bod 1 zákona o zaměstnanosti), proto není a z povahy věci ani nemůže být rozhodující, jak se vztah formálně jeví a jak byl případně mezi jeho stranami formálně upraven, ale podstatné je faktické naplnění podmínek výkonu závislé práce, jak jsou vymezeny v § 2 zákoníku práce. To z důvodu, že podstatou takového obcházení zákona je zastřené právní jednání, které se formálně jeví jako vztah mezi podnikateli při jejich podnikatelské činnosti, avšak fakticky naplňuje veškeré znaky pracovněprávního vztahu. Při posuzování této fakticity pak nemůže být rozhodující ani to, že vůlí obou stran takového vztahu bylo založit obchodněprávní vztah, ..., neboť i tento projev vůle může zastírat skutečný účel vztahu, jímž je výkon závislé práce.*“

Hlavním hnacím motorem pro využívání švarcsystému je jeho ekonomická výhodnost. OSVČ může ušetřit prostřednictvím využití výdajových paušálů na dani z příjmů. Obě smluvní strany, tj. objednatel služby a OSVČ, mohou rovněž ušetřit na platbách za pojistné na veřejnoprávní pojištění. Výhodou využívání švarcsystému pro zaměstnavatele je také snížená administrativní zátěž spojená se zaměstnáváním zaměstnanců. Na druhou stranu nevýhodou tohoto systému je zvýšená administrativní zátěž pro OSVČ. Na rozdíl od zaměstnanců musí OSVČ podávat daňová přiznání, přehledy o pojistném, vystavovat faktury a podobně. Klíčovým aspektem je však skutečnost, že vztah mezi OSVČ a objednatelem se obecně neřídí pracovněprávními předpisy, což přináší řadu důsledků týkající se zejména nižší ochrany OSVČ oproti zaměstnancům. OSVČ nese plnou

.....

²³ ŠUBRT, B., a D. TREZZIOVÁ. Závislá práce, nelegální práce a "švarcsystém" od 1. 1. 2012, 1. část. *Práce a mzda* [online]. Wolters Kluwer, 21.11.2011, 2011(12) [cit. 2023-05-18]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/39625/1/2>.

²⁴ STÁDNÍK, Jaroslav. § 5 Vymezení některých pojmů. In: STÁDNÍK, Jaroslav, Michal KADLEC, Jeroným DEKAN, Petr SEIDL, Monika PASTORKOVÁ a Aleš KALVODA. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2023. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). s. 46. ISBN 978-80-7676-612-9.

odpovědnost za provedenou činnost bez omezení výše náhrady škody stanoveného zákoníkem práce. Dále nemá nárok na dovolenou, příplatky za práci přesčas, doplatky do minimální mzdy nebo nejnižší úrovně zaručené mzdy.²⁵ Neuplatní se ani zákonné omezení týdenní pracovní doby, která pro zaměstnance dle § 79 odst. 1 zákoníku práce činí 40 hodin, ani povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci přestávku na jídlo a oddech nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce dle § 88 odst. 1 zákoníku práce. V důsledku toho může docházet k přetěžování pracovníků pracujících jako OSVČ.

Velkou výhodou spolupráce s OSVČ pro zadavatele práce je také možnost zadávat práci v rozsahu dle svých aktuálních potřeb. Zatímco zaměstnavatel má podle § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, a nemůželi zaměstnanci práci přidělovat z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách, jedná se o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 209 odst. 1 zákoníku práce, při které zaměstnanci podle ustanovení § 208 zákoníku práce přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zadavatel práce se tak při uzavírání obchodněprávních smluv s OSVČ namísto pracovních smluv vyhne riziku povinnosti vyplácet odměny i pracovníkům, pro které aktuálně nemá dostatek práce. Při podnikání v přepravě osob a zboží je tato výhoda obzvláště patrná, když umožňuje objednateli lépe reagovat na aktuální poptávku. V přepravě osob a zboží dochází ke kolísání poptávky po kurýrních službách v závislosti na sezónnosti nebo specifických událostech, jako jsou svátky či společenské události, které vyžadují zvýšenou přepravu. Díky spolupráci s OSVČ má objednatel možnost využít služeb těchto osob když skutečně potřebuje a nezavazovat se k dlouhodobým smlouvám. V případě náhlých zvýšení poptávky po přepravě může objednatel rychle oslovit více OSVČ, aby nárůst poptávky pokryl.

Důležitá je pak také oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci upravená v § 101 a násl. zákoníku práce a dále zákonem o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tak například je zaměstnavatel povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní

.....

²⁵ ŠUBRT, B., a D. TREZZIOVÁ. Závislá práce, nelegální práce a "švarcsystém" od 1. 1. 2012, 1. část. *Práce a mzda* [online]. Wolters Kluwer, 21.11.2011, 2011(12) [cit. 2023-05-18]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/39625/1/2>.

způsobilosti,²⁶ zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,²⁷ nebo také zaměstnancům poskytovat osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje.²⁸ Jak vyplývá z pojednání výše, tyto povinnosti zaměstnavatele se v obchodněprávním vztahu mezi objednatelem a OSVČ neuplatní. Nižší ochrana OSVČ se pak projeví i u případné náhrady škody a nemajetkové újmy vzniklé pracovním úrazem či nemocí z povolání.²⁹

Již byla zmíněna ekonomická výhodnost švarcsystému v souvislosti s ušetřením na daních a pojistném. Pro stát je ale logicky švarcsystém naopak velmi nevýhodný, z čehož vyplývá také jeho zájem na potírání švarcsystému. Jeho využíváním totiž dochází ke značným daňovým únikům v souvislosti s neodvedením daně z příjmů ze závislé činnosti a také odvedech pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Sazba daně z příjmů podle zákona o daních z příjmů pro fyzické osoby sice činí 15 % jak pro příjmy ze závislé činnosti, tak pro příjmy ze samostatné činnosti, dílčím základem daně pro příjmy ze závislé činnosti je však hrubá mzda, zatímco pro příjmy ze samostatné činnosti je dílčím základem daně rozdíl mezi příjmy a výdaji (zisk). Při provozování švarcsystému OSVČ obvykle výrazné výdaje nemají, přesto však mohou uplatnit výdaje ve výši 80, 60, 30 nebo 40 % z příjmů. Konkrétní výše procenta vychází z § 7 odst. 7 zákona o daních z příjmů. V případě živnostenského oprávnění na předmět podnikání silniční motorové dopravy půjde podle § 7 odst. 7 písm. b) tohoto zákona o výdaje ve výši 60 % z příjmů ze živnostenského podnikání. To ve výsledku znamená zřetelně nižší daň než v případě zaměstnanců.

Pokud jde o zdravotní pojištění, to je upraveno zákonem o pojistném na veřejné zdravotní pojištění. Podle § 2 odst. 1 tohoto zákona činí výše pojistného 13,5 % z vyměřovacího základu. V případě zaměstnanců hradí dvě třetiny této částky zaměstnavatel ze svých prostředků a zbývající jednu třetinu srazí zaměstnavatel zaměstnanci z jeho mzdy. Vyměřovacím základem u zaměstnanců je hrubá mzda, zatímco u OSVČ je to 50 % dílčího základu daně z příjmů ze samostatné činnosti podle zákona o daních z příjmů (zisku). Ve výsledku tedy OSVČ na zdravotním pojištění zaplatí 6,75 % ze zisku. To je při uplatnění

.....
²⁶ § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

²⁷ § 103 odst. 2 zákoníku práce.

²⁸ § 104 zákoníku práce.

²⁹ Pro zaměstnance rozsah náhrady škody a nemajetkové újmy upravuje § 269 a násl. zákoníku práce.

pašálních výdajů ve výši 60 % z příjmů opět markantní rozdíl v tomto odvodu oproti zaměstnancům.

Sociální pojištění se řídí zákonem o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Hradí ho zaměstnavatel z části ze svých prostředků a z části sražením z hrubé mzdy zaměstnance. Sazby pojistného dle § 7 tohoto zákona činí u zaměstnavatele 24,8 % z vyměřovacího základu, z toho 2,1 % na nemocenské pojištění, 21,5 % na důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti a u zaměstnance 6,5 % z vyměřovacího základu. Vyměřovacím základem je opět hrubá mzda. U OSVČ sazby pojistného činí 29,2 % z vyměřovacího základu, z toho 28 % na důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti. Vyměřovacím základem je opět nejméně 50 % zisku. OSVČ nejsou povinně nemocensky pojištěny.

Podnikatelé provozující švarcsystém získávají díky nižším odvodům výhodu oproti jiným soutěžitelům a stát přichází o příjmy do veřejných rozpočtů. Takovéto počínání je označováno za zneužití práva, jímž je podle judikatury Nejvyššího správního soudu situace, kdy je porušován princip rozumného uspořádání společenských vztahů a podnikatel nedůvodně získává výhody na úkor ostatních členů společnosti. Tento způsob jednání v konečném důsledku působí neodůvodněnou újmu každému členu společnosti tím, že stát je zkrácen o daňové příjmy, které by mohly být spravedlivě rozděleny ve prospěch všech.³⁰ Neblahé důsledky pak vyplývají i pro samotné OSVČ. Ti sice měsíčně získají více finančních prostředků, než kdyby byli zaměstnaní, v případě nastání sociální události, jako je nemoc, úraz, mateřství nebo stáří se ale nedočkají takové finanční podpory od státu, na jakou by měli nárok jako zaměstnanci. Zejména výše starobního důchodu u lidí, kteří celý život pracovali jako OSVČ a na důchodové pojištění přispívali jen minimálně, je velmi nízká a pro tyto osoby často znamená v důchodovém věku finanční potíže. Pro stát tato situace znamená zvýšené výdaje ve formě sociálních dávek, na které osoby s nízkými starobními důchody mají nárok, jako je například příspěvek na bydlení podle § 24 a násl. zákona o státní sociální podpoře či dávky pomoci v hmotné nouzi podle zákona o pomoci v hmotné nouzi.

.....

³⁰ Srov. např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 10. listopadu 2005, č. j. 1 Afs 107/2004-48.

1.4 Závislá činnost

Pro identifikaci švarcsystému je stěžejním pojmem závislá práce. V právním řádu České republiky se ale vyskytuje také pojem závislá činnost. Tyto pojmy je nutné od sebe odlišit, jelikož jsou pro svou podobnost snadno zaměnitelné, a jelikož mezi nimi existuje souvislost. Vymezení závislé činnosti je totiž zásadní pro daňové důsledky švarcsystému. Rozdíl ve zdaňování příjmů ze závislé činnosti oproti příjmům ze samostatné činnosti a z toho vyplývající neoprávněné ekonomické zvýhodnění subjektů provozujících švarcsystém byl objasněn v předchozí kapitole. Zopakují, že příjmy ze závislé činnosti musí být zdaněny podle § 6 zákona o daních z příjmu a příjmy ze samostatné činnosti podle § 7 tohoto zákona. Jak bylo již zmíněno, důsledkem jsou nižší odvody státu při zadávání práce OSVČ oproti zaměstnávání zaměstnanců. Vymezení pojmu závislá činnost ve vztahu k závislé práci je tak důležité proto, že při zdaňování faktické závislé činnosti jako samostatné činnosti se daňový subjekt kromě toho, že mu bude daň doměřena, může dopouštět také trestného činu zkrácení daně, poplatku a podobné povinné platby podle § 240 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník (dále jen „trestní zákoník“). O tom více v kapitole 3.3 Odpovědnostní důsledky umožnění výkonu nelegální práce.

Závislou práci definuje zákoník práce. Jedná se tedy o pojem pracovněprávní a jeho definice bude podrobně rozebrána v kapitole 3.1 Závislá práce. Závislá činnost je pojem finančněprávní a vyskytuje se v zákoně o daních z příjmů. Ustanovení § 6 odst. 1 tohoto zákona stanoví, co jsou příjmy ze závislé činnosti. Tam se řadí příjem z pracovněprávního, služebního, členského nebo obdobného³¹ poměru, v nichž je poplatník při výkonu práce pro plátce příjmu povinen dbát příkazů plátce. Dále jsou příjmem ze závislé činnosti funkční požitky a příjmy za práci člena družstva, společníka společnosti s ručením omezeným i komanditisty komanditní společnosti. Řadí se sem ale také odměny člena orgánu právnické osoby a likvidátora.

.....

³¹ Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 15. ledna 2009, č. j. 7 Afs 72/2008 – 97 vyslovil: „Při zkoumání, zda je daný právní vztah podřaditelný pod pojem „obdobného vztahu“ ve smyslu § 6 odst. 1 písm. a) zákona o daních z příjmů, je nutné vždy posuzovat jeho skutečný, účastníky vztahu zamýšlený a chtěný obsah, a nikoli pouze stránku formální, je-li účastníky navenek předstíráno něco jiného, než co skutečně obsahem právního vztahu.“

Vymezení samotného pojmu závislá činnost najdeme v pokynu Ministerstva financí.³² V tomto pokynu je dáno: „*Nejčastějšími znaky a okolnostmi indikujícími vztah závislé činnosti fyzické osoby a osoby od níž jí plyne příjem (dále jen "plátce příjmu") jsou následující:*

- *plátce příjmu přímo či nepřímo ukládá úkoly, řídí a kontroluje fyzickou osobu a nese odpovědnost související s její činností, fyzická osoba má ve vztahu k plátcí příjmu obdobné postavení jako zaměstnanec,*
- *odměna za práci je vypočítána na základě délky pracovní doby nebo obdobným způsobem běžným při odměňování osoby v pracovně-právním vztahu, materiál, pracovní pomůcky, stroje a zařízení potřebné pro výkon činnosti jsou fyzické osobě poskytovány plátcem příjmu,*
- *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 příjmu.“*

Jedná se ale opravdu pouze o indicie, které mohou poukazovat na vztah závislé činnosti. Každý případ je nutné posuzovat jednotlivě. Správce daně v rámci svých kontrolních činností zkoumá skutečnou povahu vztahu mezi objednatelům práce a fyzickou osobou na základě objektivních skutkových okolností.³³ Při interpretaci pojmu závislá činnost by se mělo vycházet z materiálního posouzení takové činnosti a měla by se stanovit materiální kritéria, která rozhodují o tom, zda se jedná o závislou činnost, bez ohledu na formální právní základ, v němž je tato činnost prováděna.³⁴ Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 15.01.2009, č. j. 7 Afs 72/2008-97 poukazuje na nezpochybnitelný fakt, že i mezi podnikateli mohou vznikat vztahy s trvalým charakterem. Tato trvalá povaha vztahů může být způsobena vzájemnou prospěšností vztahu nebo nedostatkem vhodných smluvních partnerů

.....

³² Pokyn 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. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-5-17]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

³³ ŠUBRT, B., a D. TREZZIOVÁ. Závislá práce, nelegální práce a "švarcsystém" od 1. 1. 2012, 1. část. *Práce a mzda* [online]. Wolters Kluwer, 21.11.2011, 2011(12) [cit. 2023-05-18]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/39625/1/2>, srov. též s § 8 odst. 3 zákona č. 280/2009 Sb., daňový řád.

³⁴ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 24. února 2004, č. j. 2 Afs 62/2004-70.

v okolí těchto podnikatelů.³⁵ Nicméně existence trvalého vztahu sama o sobě ještě neznamená, že se jedná nutně o závislou činnost. Nejvyšší správní soud souhlasí také s tím, že malí podnikatelé, kteří nemají zaměstnance, disponují podobným fondem pracovní doby resp. fondem své podnikatelské činnosti, který je k dispozici zaměstnancům. Tento fakt neovlivňuje ani skutečnost, že fakturace za provedené práce je založena na odpracovaných hodinách, protože stanovení platebních podmínek spadá do dispozice smluvních stran. Pro to, aby byla činnost považována za závislou, je nezbytné, aby vztah podřízenosti byl zakotven přímo v obsahu dvoustranného právního vztahu.

Jak již bylo uvedeno, v kapitole 3.1 Závislá práce bude prezentován podrobný rozbor legální definice závislé práce. Za účelem komparace pojmů "závislá práce" a "závislá činnost" zde definici závislé práce představím předem. Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.³⁶ Je tedy zřejmé, že závislá činnost je širší pojem než závislá práce. To znamená, že závislá práce je vždy závislou činností, ale nikoli veškerá závislá činnost je závislou prací. Dozví-li se správce daně, že práce vykazující znaky závislé činnosti a nebyla jako závislá činnost zdaněna, doměří daňovému subjektu daň.

.....

³⁵ Srov. též s rozsudkem Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 7. 2006, č. j. 2 Afs 173/2005 – 69.

³⁶ § 2 odst. 1 zákoníku práce.

2 Švarcsystém a jeho historická geneze

Ačkoli by pojem švarcsystém mohl vzbuzovat dojem, že se jedná o termín odvozený od německého slova schwarz, tedy černý, a švarcsystém proto znamená zaměstnávání lidí na černo, není tomu tak. Šcarcsystém je pojem, který se stal součástí českého jazyka díky aktivitám podnikatele Miroslava Švarce.

Miroslav Švarc začal s podnikáním v oblasti stavebnictví již před revolucí na začátku roku 1989 na základě povolení národního výboru.³⁷ Národní výbory v té době mohly udělovat občanům povolení podle Nařízení vlády České socialistické republiky č. 1/1988 ze dne 24. listopadu 1987 o prodeji zboží a poskytování jiných služeb občany na základě povolení národního výboru. Toto povolení umožňovalo občanům poskytovat za úplatu věcná plnění, včetně prodeje zboží ostatním občanům nebo organizacím.³⁸ Miroslav Švarc využíval pracovní síly občanů nikoli jako zaměstnanců, ale jako samostatných poskytovatelů služeb podle zmíněného nařízení již před přechodem na tržní hospodářství a rozvolnění podnikání.³⁹ Po revoluci pak ve své činnosti pokračoval.

Po roce 1989 došlo k postupnému přizpůsobování právní úpravy novým potřebám tržního hospodářství a soukromého podnikání. To vedlo ke vzniku nových právních forem zaměstnavatelů, zejména fyzických osob a obchodních společností. Zásadní změnu v této oblasti přinesly zákony č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů, a zákon č. 103/1990 Sb., kterým se mění hospodářský zákoník. Tyto zákony umožnily soukromým podnikatelům vstoupit do hospodářského života i společné podnikání fyzických osob formou obchodních společností.⁴⁰

Miroslav Švarc založil obchodní společnost Švarc, s.r.o., se kterou z hlediska „zaměstnávání“ pokračoval ve stejných kolejích jako před revolucí. Místo klasického

.....

³⁷ ŠTĚTKA, Jan. Ten, který rozjel švarcsystém a skončil na dlažbě [online]. Ekonom.iHNed.cz [cit. 6. května 2023]. Dostupné z: <http://ekonom.ihned.cz/c1-52306170-ten-ktery-rozjel-svarcsystem-a-skoncil-na-dlazbe>.

³⁸ Nařízení vlády České socialistické republiky č. 1/1988 ze dne 24. listopadu 1987 o prodeji zboží a poskytování jiných služeb občany na základě povolení národního výboru.

³⁹ HRABA, Zdeněk, posudek oponenta diplomové práce. KREJČÍ, Marek. K úloze českého právního prostředí pro malé podnikatele – fenomén tzv. Švarcsystému v oblasti silniční dopravy. Praha, 2006. Dostupné z: https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/2967/DPPO_2005_1_11220_HS9999_30207_0_11154.pdf?sequence=5&isAllowed=y.

⁴⁰ ŠTEFKO, Martin. Vymezení závislé a nelegální práce. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9.

pracovněprávního vztahu zadával práci uzavíráním smluv o dílo a vyhýbal se tak odvodům za zaměstnance i administrativě s tím spojené. Díky tomu jeho společnost získávala konkurenční výhodu a prosperovala. Do roku 1992 ještě zcela legálně.⁴¹

2.1 Zákaz švarcsystému v zákoně o zaměstnanosti

Politici si však uvědomili, že výpadek příjmů státního rozpočtu způsobený švarcsystémem by mohl mít vážné následky.⁴² Tehdy účinný zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti byl novelizován zákonem č. 578/1991 Sb. Do § 1 byl nově přidán odst. 4, který stanovil, že právo občana na zaměstnání se má zabezpečit jeho pracovním uplatněním v zaměstnání umožňujícím mu výkon práce v pracovním vztahu. Právnické i fyzické osoby byly povinny zajistit plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu jejich činnosti pomocí zaměstnanců, které k tomu účelu zaměstnávaly podle zákoníku práce v pracovních vztazích. To neplatilo jen pro plnění běžných úkolů, které fyzické osoby prováděly samy nebo s pomocí svého manžela nebo dětí, nebo právnické osoby prostřednictvím svých společníků nebo členů. Za běžné úkoly vyplývající z předmětu činnosti fyzických i právnických osob se v této souvislosti považovaly především úkoly přímo související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a podobná činnost při podnikání podle zvláštních předpisů, které se provádějí pod vlastním jménem a odpovědností v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon. Od 1. ledna 1992, kdy tato novela nabyla účinnosti byl tedy švarcsystém zakázán. Dnešní optikou navíc poměrně přísně. Aplikací této zákonné definice v praxi bylo totiž téměř nemožné nalézt nějakou aktivitu vyplývající z předmětu činnosti právnické či fyzické osoby, kterou by nebylo možné považovat za běžné úkoly vyplývající z předmětu činnosti. Takovéto znění zákazu švarcsystému znamenalo vážný problém pro podnikatele využívající franchizingové vztahy. Franchizing je totiž možné si představit také jako „zajišťování plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu činnosti poskytovatele franchisingu uživatelem franchisingu za předem smluvně stanovených podmínek“.⁴³

.....

⁴¹ ŠTĚTKA, Jan. Ten, který rozjel švarcsystém a skončil na dlažbě [online]. Ekonom.iHNed.cz [cit. 6. května 2023]. Dostupné z: <http://ekonom.ihned.cz/c1-52306170-ten-ktery-rozjel-svarcsystem-a-skoncil-na-dlazbe>.

⁴² ŠTĚTKA, Jan. Ten, který rozjel švarcsystém a skončil na dlažbě [online]. Ekonom.iHNed.cz [cit. 6. května 2023]. Dostupné z: <http://ekonom.ihned.cz/c1-52306170-ten-ktery-rozjel-svarcsystem-a-skoncil-na-dlazbe>.

⁴³ Důvodová zpráva k zákonu č. 369/2000 Sb., změna zákona o zaměstnanosti.

Některí podnikatelé v dikci ustanovení zakazujícího švarcsystém tak shledávali rozpor s právem zaručeným čl. 26 odst. 1 Listiny, které zaručuje právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost a také čl. 6 odst. 1 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech (dále jen „Pakt“), uznávajícím právo na práci, které zahrnuje právo každého na příležitost vydělávat si na živobytí svojí prací, kterou si svobodně vybere nebo přijme. K této problematice se vyjadřoval Ústavní soud v nálezů sp. zn. II ÚS 304/98. Tam uvedl, že právo podnikat není v Paktu zaručeno absolutně, ale naopak je předpokládána proměnlivost zákonné úpravy za předpokladu, že směřuje k dosažení plného uskutečnění tohoto práva. Dále Ústavní soud popsal, že právo na podnikání zaručené Listinou je právem omezitelným a je možné se ho domáhat jen v mezích zákonů, které ho provádějí (čl. 41 odst. 1 Listiny). Omezení do něj vnesl i zákaz švarcsystému. Stalo se tak za účelem ochrany zaměstnanců, a to zejména ve vztahu k sociálnímu a zdravotnímu pojištění, překážkám v práci apod. Takováto ochrana měla být realizována pouze v pracovněprávních vztazích, které jsou založené pracovním poměrem. Toto omezení práva na podnikání bylo zavedeno zákonem v souladu s ústavním pořádkem České Republiky a bylo provedeno tak, aby bylo šetřeno podstaty a smyslu tohoto práva.

V uvedeném nálezů Ústavní soud dále poznamenal: *„Lze stěžovateli přisvědčit, že primárním smyslem ustanovení § 1 odst. 4 zákona o zaměstnanosti byly boj proti tzv. švarcsystému, zvýšení sociální ochrany zaměstnanců a snaha zabránit daňovým únikům i únikům odvodů do státního rozpočtu. Napadené ustanovení vznikalo za odlišné sociální i ekonomické situace, kdy daňový a sociální systém nebyly dostatečně stabilní. Ani státní orgány nebyly dostatečně připraveny zajišťovat účinně sociální ochranu zaměstnanců a kontrolu zákonnosti v pracovněprávních vztazích.“* Dříve než Ústavní soud v uvedené věci totiž rozhodl, ustanovení zakazující švarcsystém bylo pozměněno. Důvěra zákonodárce v daňový a sociální systém se v mezidobí zvýšila a takto striktní obrana proti obcházení předpisů se stala nadbytečnou.⁴⁴

Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti byl nejdříve novelizován zákonem č. 167/1999 Sb., který pouze přesunul odstavec 4 prvního paragrafu zakazujícího švarcsystém do odstavce 6. Tento odstavec byl dále upraven zákonem č. 369/2000 Sb., který přinesl zmiňovanou změnu,

.....

⁴⁴ Důvodová zpráva k zákonu č. 369/2000 Sb., změna zákona o zaměstnanosti.

když přidal další výjimku z povinnosti zajišťovat plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu činnosti zaměstnavatele svými zaměstnanci. Krom manžela a dětí u fyzických osob a společníků či členů u právnických osob nově mohly fyzické i právnické osoby svěřit plnění běžných úkolů i jiné právnické nebo fyzické osobě, která byla povinna toto plnění zajišťovat svými zaměstnanci zaměstnanými podle zákoníku práce. Jinou právnickou nebo fyzickou osobou se rozuměla pouze taková osoba, jejíž předmět činnosti zahrnuje i činnosti, které má svými zaměstnanci zajišťovat. Hlavním záměrem této novely bylo zajistit podnikatelům působícím v České republice svobodné podnikání na úrovni, která byla běžná v členských zemích Evropské unie a ve Spojených státech amerických, a dále také odstranit výkladové pochybnosti ustanovení zakazujícího švarcsystém o jeho souladu s Listinou a Paktem.⁴⁵ Výjimka z omezení zaměstnavatele, pokud jde o povinnost zajišťovat plnění běžných úkolů svými zaměstnanci, tak byla rozšířena například právě i na franchizingové vztahy.⁴⁶ V souvislosti se zaměřením této diplomové práce se hodí zmínit, že v důvodové zprávě k této novele je činnost řidičů uváděna jako příklad práce, která, leč dříve vykonávána v klasickém pracovním poměru, je v zahraničí vykonávána jako samostatná výdělečná činnost. To dosavadní právní úprava neumožňovala.⁴⁷ Zákaz švarcsystému vydržel v téměř totožném znění i po nahrazení zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti dodnes účinným zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Nový zákon o zaměstnanosti převzal do § 13 dikci zákazu švarcsystému předchozího zákona, kam doplnil pouze další výjimku z povinnosti plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu činnosti zajišťovat svými zaměstnanci. Touto výjimkou se stalo dočasné přidělení zaměstnanců agentury práce. Jinak platilo, že plnění běžných úkolů bylo možné svěřit jen jinému zaměstnavateli, který má činnosti, které mu mají být svěřeny, zahrnuty v předmětu své činnosti a bude je zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovněprávních vztazích podle zákoníku práce.

V kapitole 1.2 Outsourcing jsem citoval náleží Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 69/03 týkající se outsourcingu činností, které nejsou předmětem činnosti příslušného podnikatele. Tam Ústavní soud zmiňoval, že takto vytěsňené činnosti jsou vykonávány ve vztahu obdobném poměru pracovnímu. Doplnil pak ještě, že takoví pracovníci mohou být

.....

⁴⁵ Důvodová zpráva k zákonu č. 369/2000 Sb., změna zákona o zaměstnanosti.

⁴⁶ Nález Ústavního soudu ze dne 14. března 2001, sp. zn. II. ÚS 304/98.

⁴⁷ Důvodová zpráva k zákonu č. 369/2000 Sb., změna zákona o zaměstnanosti.

zaměstnávání společností, která se na tyto služby zaměřuje. Nesmí ale být diskriminačně pohlíženo na samostatné podnikatele, kteří nezaměstnávají zaměstnance jako větší společnosti, ale služby vykonávají sami. Samotný fakt, že je služba vykonávána samostatnou osobou tedy nesmí postačit k tomu, aby na ní bylo pohlíženo jako na švarcsystém.

Legislativní pochybnost, zda bylo možné plnění běžných úkolů svěřit i osobám samostatně výdělečně činným bez zaměstnanců, měla odstranit další novela zákona o zaměstnanosti. Další úpravu zákazu švarcsystému, opět pokud jde o výjimku z povinnosti plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu činnosti zajišťovat svými zaměstnanci, tak přinesl zákon č. 202/2005 Sb., kterým se mění zákon o zaměstnanosti. Nově tak bylo možné tyto úkoly svěřit nejen jinému zaměstnavateli, ale jakékoli:

1. *„jiné právnické nebo fyzické osobě, která má činnosti, které jí mají být svěřeny, zahrnuté v předmětu své činnosti a bude je zajišťovat svými zaměstnanci, nebo*
2. *jiné fyzické osobě, která má činnosti, které jí mají být svěřeny, zahrnuté v předmětu činnosti a nebude svěřené úkoly zajišťovat v zastřené pracovní právní vztahu.*

Provozování svěřené činnosti musí naplňovat znaky podnikání ve smyslu § 2 odst. 1 obchodního zákoníku.“ Muselo tedy jít o soustavnou činnost prováděnou samostatně podnikatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku.⁴⁸ Možnost zajišťovat úkoly pomocí svého manžela a dětí však platila i pro tyto jiné fyzické osoby.

V souladu se zmíněným nálezem Ústavního soudu⁴⁹ vláda v důvodové zprávě⁵⁰ k této novele uvedla, že i přesto, že toto ustanovení bylo používáno stejným způsobem již od roku 2000 a podnikatelská komunita jej respektovala bez větších problémů, se vláda rozhodla navrhnout jeho úpravu. Důvodem k této změně byly pochybnosti u podnikatelů, zda mohou živnostníci a drobní řemeslníci, kteří nemají zaměstnance, spolupracovat se zadavatelskými firmami a vykonávat pro ně podnikatelskou činnost. Vládní návrh měl za cíl vyloučit legislativní pochybnosti o tom, že i osoby samostatně výdělečně činné mohou bez obav a hrozby sankcí vykonávat práci nebo úkoly svěřené jim jinými subjekty, jako jsou obchodní společnosti. Tento krok měl zlepšit legislativní podmínky a přispět ke zlepšení podnikatelského prostředí.

.....

⁴⁸ Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění zákona č. 179/2005 Sb.

⁴⁹ Řeč je o nález Ústavního soud ze dne 31. 8. 2004, sp. zn. II.ÚS 69/03.

⁵⁰ Důvodová zpráva k zákonu č. 202/2005 Sb., změna zákona o zaměstnanosti.

Zákaz švarcsystému upravený v § 13 zákona o zaměstnanosti byl zrušen novelou přijatou v souvislosti s přijetím zákoníku práce.⁵¹ Právní úprava tedy byla přesunuta do zákoníku práce. V zákoně o zaměstnanosti však zůstalo vymezení nelegální práce, stejně jako správní delikty postihující umožnění výkonu i samotný výkon nelegální práce.⁵²

2.2 Zákaz švarcsystému v zákoníku práce

Při přijetí zákoníku práce se zákaz švarcsystému odvíjel od dodnes stále platného příkazu zakotveného v § 3 zákoníku práce vykonávat závislou práci výlučně v pracovněprávním vztahu podle zákoníku práce, pokud není upravena zvláštními právními předpisy.⁵³ Přesto, že řada států nemá definici závislé práce zakotvenou v zákoně, český zákonodárce se vydal cestou legální definice závislé práce. Ta byla od účinnosti zákoníku práce až do roku 2012 definována v § 2 odst. 4 takto: „*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.*“ V odst. 5 stejného paragrafu pak bylo doplněno, že za závislou práci se považuje i agenturní zaměstnávání.

Komentář k tomuto původnímu znění definice závislé práce doplňoval, že závislost je definována také tím, že vstup do pracovního vztahu by měl být v zájmu osoby, která tuto práci vykonává. Pokud by pracovněprávní vztah nebyl uzavřen, došlo by k poškození právní sféry této osoby. Dále komentář uváděl, že klíčovým faktorem při rozlišování mezi pracovněprávním a občanskoprávním nebo obchodněprávním vztahem je vůle smluvních stran, tedy zda smluvní strany chtějí, aby jejich vztah byl upraven jako závislá práce, nebo být naopak vůči sobě nezávislí. Právní řád, při splnění zákonných podmínek tuto smluvní volnost stranám poskytuje, když vztahy pracovněprávní, občanskoprávní i obchodněprávní

.....

⁵¹ Zákon č. 264/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce.

⁵² ŠTEFKO, Martin. Vymezení závislé a nelegální práce. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9.

⁵³ Těmito zvláštními právními předpisy byl například zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů nebo dnes již 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).

považuje za rovnocenné. Na druhou stranu ale pokud by smluvní strany chtěly zastít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr občanskoprávní nebo obchodněprávní smlouvou, bylo by nutné aplikovat ustanovení § 41a odst. 2 tehdy účinného zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku, dle kterého: „*Má-li být právním úkonem zastřen právní úkon jiný, platí tento jiný úkon, odpovídá-li to vůli účastníků*“ (tzn. účastníci by ve skutečnosti měli v úmyslu založit pracovněprávní vztah) „*a jsou-li splněny všechny jeho náležitosti. Neplatnosti takového právního úkonu se nelze dovolávat vůči účastníku, který jej považoval za nezastřený.*“⁵⁴

Původní znění definice závislé práce, obsahující celkem devět znaků, v zásadě shrnula znaky, ke kterým do té doby dospěla judikatura. Učinění normativního pravidla z těchto znaků však bylo doktrínou považováno za problematické, jelikož tím byly omezeny možnosti právě judikatury. Německý Spolkový sociální soud i Soudní dvůr Evropské Unie shodně zjistili, že nelze automaticky předpokládat existenci pracovněprávního vztahu pouze na základě obecné definice. Vždy je třeba vzít v úvahu konkrétní okolnosti daného případu.⁵⁵

Tento názor zastávala i skupina odborníků, která pod vedením Petra Bezoušky v roce 2008 zpracovala Přehled námětů ke koncepčním změnám zákoníku práce.⁵⁶ V bodě 3 tohoto dokumentu uvedli, že vymezení pojmu "závislá práce" by mělo být přeformulováno tak, aby obsahovalo pouze pojmové znaky a nikoli důsledky výkonu práce v nesamostatném postavení. „*Každá definice v právním předpisu je z principu špatná. Zákonodárce nemá právní pojmy definovat, má je pouze užívat a jejich vymezení přenechat judikatuře a doktríně, která může lépe reagovat na měnící se společenské podmínky. Jeví-li se určité základní vymezení nezbytné, má být obecné a stručné. Současné vymezení směšuje jak pojmové znaky výkonu závislé práce, tak jeho důsledky a de facto činí vymezení pro aplikační*

.....

⁵⁴ BĚLINA, Miroslav. § 2 [Vymezení dispozitivnosti a definice závislé práce]. In: BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2008. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7179-607-7.

⁵⁵ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9.

⁵⁶ HERDOVÁ, Eva a Jiří GAJDARUS. Koncepční novela zákoníku práce. In: Epravo.cz [online]. 3. 9. 2009 [cit. 2023-05-14]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/koncepcni-novela-zakoniku-prace-57992.html>

*praxi nepoužitelným.*⁵⁷ Obzvláště některé z výše zmíněných znaků závislé práce se jeví jako problematické vzhledem k neustálému vývoji závislé práce. To platí zejména v souvislosti s některými specifickými případy spolupráce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Takovými diskutabilními znaky byly např. vázanost na pracoviště zaměstnavatele, popřípadě na jiné předem dohodnuté místo či pracovní dobu a pokyny zaměstnavatele. Např. práce tvůrčích pracovníků je totiž dnes často vymezena spíše žádoucím výsledkem.⁵⁸

V roce 2008 ani v roce následujícím však ke změně v pojetí závislé práce, a tedy ani k pohlížení na švarcsystém z hlediska zákona nedošlo. Novelizace se v tomto ohledu zákoník práce dočkal až v roce 2011 s účinností od 1.1.2012. Stalo se tak zákonem č. 365/2011 Sb. V důvodové zprávě k tomuto zákonu je uvedeno, že se v právní teorii i praxi kritizuje dosavadní legální definice závislé práce, která neodlišuje jasně znaky závislé práce od podmínek, za kterých se má tato práce vykonávat. Proto byla navržena nová úprava, která rozlišuje mezi znaky závislé práce a podmínkami jejího výkonu, přičemž tyto prvky mají být rozděleny do odstavců 1 a 2. Důvodová zpráva pak také dodává, že legální definice závislé práce má velký význam pro interpretaci základních pracovněprávních vztahů a je kogentní povahy.⁵⁹ Podoba jakou legální definice závislé práce touto novelou získala zůstala v zákoníku práce nedotčena a platí tak dodnes. Její znění bude rozebráno v následující kapitole.

.....

⁵⁷ VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. Přehled námětů ke koncepčním změnám v zákoníku práce. In: Vlada.cz [online]. 2008 [cit. 2023-05-14]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/01_zakladni_prehled_nametu.pdf.

⁵⁸ PICHRT, Jan. § 2 [Definiční znaky závislé práce]. In: PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7676-388-3.

⁵⁹ Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

3 Současná právní úprava v České republice

3.1 Závislá práce

Legální definici závislé práce podává zákoník práce v § 2. Toto ustanovení má kogentní povahu, takže smluvní strany nemají možnost se od něj odchýlit. Původní definice závislé práce byla rozdělena na dva odstavce, přičemž v prvním odstavci jsou uvedeny znaky závislé práce a ve druhém podmínky pro její konání.⁶⁰ Výtky odborné veřejnosti k původnímu znění definice závislé práce (pokud tedy legální definice tohoto pojmu musí existovat) tak byly vyslyšeny. Také Pichrt je toho názoru, že tato úprava definice závislé práce je systémově krokem správným směrem.⁶¹ Existují však i názory, jako např. Běliny, dle kterých toto rozlišení na znaky a podmínky výkonu problematiku definice závislé práce spíše zatemňuje a považují tak tuto úpravu za problematickou. Podmínky výkonu závislé práce pro její identifikaci totiž zůstávají stále relevantní.⁶² Za závislou práci se stále považuje i agenturní zaměstnávání. To je nyní upraveno v § 307a tohoto zákona. Znaky závislé práce podle § 2 odst. 1 uvedeného zákona jsou:

- vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance,
- práce vykonávána jménem zaměstnavatele,
- podle pokynů zaměstnavatele a
- zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.

Tomandlová poslední tři zmíněné znaky formuluje jako výlučně osobní a nezastupitelný výkon druhově sjednaných prací, které vykonává zaměstnanec pro zaměstnavatele na základě smluvního vztahu podle pokynů zaměstnavatele a jeho jménem.⁶³

Mezi podmínky pro konání závislé práce pak dle odst. 2 řadíme:

.....

⁶⁰ PROCHÁZKA, Jan. § 2 [Závislá práce]. In: VALENTOVÁ, Klára, Jan PROCHÁZKA, Marie JANŠOVÁ, Veronika ODROBINOVÁ, Dominik BRŮHA a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, Beckova edice komentované zákony. 12 – 16. ISBN 978-80-7400-889-4.

⁶¹ PICHRT, Jan. § 2 [Definiční znaky závislé práce]. In: PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7676-388-3.

⁶² BĚLINA, Miroslav. § 2 [Závislá práce]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

⁶³ TOMANDLOVÁ, Ludmila. § 2. In: HLOUŠKOVÁ, Pavla, Michael KOŠNAR, Dana ROUČKOVÁ, Zdeněk SCHMIED, Petr SCHWEINER, Ludmila TOMANDLOVÁ a Jan VÁCHA. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2023*. Olomouc: ANAG, 2023, Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-378-3.

- vykonávání práce za mzdu, plat nebo odměnu za práci,
- na náklady zaměstnavatele,
- na odpovědnost zaměstnavatele,
- v pracovní době a
- na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

Hůrka v souvislosti s odstavcem 2 hovoří o povinnostech, které musí zaměstnavatel splnit, pokud práce jím zadávaná naplňuje znaky závislé práce uvedené v odstavci 1. Tyto charakteristické znaky klíčové pro posouzení závislé práce vycházejí z ujednání smluvních stran a z jejich chování. Jsou-li tyto znaky naplněny smluvní strany musí dodržovat povinnosti stanovené v odstavci 2 a přizpůsobit těmto povinnostem své jednání.⁶⁴ Stránský uvádí hypotetickou situaci, kdy by práce byla prováděna způsobem naplňujícím definiční znaky závislé práce uvedené v § 2 odst. 1 zákoníku práce, avšak náklady spojené s touto prací byly přesunuty na osobu vykonávající práci. Nelze pak z této skutečnosti vyvodit závěr, že se nejedná o závislou práci. Správný závěr by byl, že daná práce je závislou prací, ale kvůli přenosu nákladů ze zaměstnavatele na zaměstnance dochází během výkonu této práce k porušení zákona a nezákonnému jednání ze strany zaměstnavatele.⁶⁵

Ustanovení § 3 zákoníku práce i nadále stanovuje pravidlo, že závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy. Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Těmito dohodami jsou dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Pokud některý z definičních znaků závislé práce není splněn, tak daná práce není považována za závislou práci a nepodléhá regulacím stanoveným v zákoníku práce.⁶⁶ Definice závislé práce má tedy klíčový význam pro určení oblasti úpravy pracovního práva skrze zmíněné definiční znaky. Pracovní právo je součástí práva soukromého a předmět úpravy zákoníku práce, to jsou dle § 1 právní

.....
⁶⁴ HŮRKA, Petr. Komentář k § 2 ZP. In: HŮRKA, Petr a kol. *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady*. Vydání I. Praha: RNDr. Ivana Hexnerová - BOVA POLYGON, 2022. ISBN 978-80-7273-182-4.

⁶⁵ STRÁNSKÝ, Jaroslav. 2. Podmínky výkonu závislé práce. In: STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost : nové úplné znění*. Praha: Sondy, 2012. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-45-3.

⁶⁶ PROCHÁZKA, Jan. § 2 [Závislá práce]. In: VALENTOVÁ, Klára, Jan PROCHÁZKA, Marie JANŠOVÁ, Veronika ODROBINOVA, Dominik BRŮHA a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, Beckova edice komentované zákony. 12 – 16. ISBN 978-80-7400-889-4.

vztahy vznikající právě při výkonu závislé práce, individuální i kolektivní povahy, a právní vztahy s nimi související, jej odlišuje od práva občanského a od úpravy občanského zákoníku.⁶⁷

Aby se mohlo jednat o zastírání pracovněprávního vztahu jinou smlouvou, musí tento vztah vykazovat znaky závislé práce. Pro uvedené zastírání je typické, že se smluvní strany ve smlouvě snaží předstírat, že se o závislou práci nejedná. Toho dosahují tím, že popírají některé znaky závislé práce. Tak například mohou uzavírat nájemní smlouvy na pracovní nástroje, pracovní prostory a ochranné pomůcky či sjednat proměnlivou odměnu závislou na množství vykonané práce v daném měsíci.⁶⁸

Nejvyšší správní soud ke znakům závislé práce dodává, že pro všechny tyto znaky je charakteristická osobní či hospodářská závislost zaměstnance na zaměstnavateli. Tyto znaky slouží k vymezení rozdílu mezi závislou prací a jinými ekonomickými aktivitami, zejména samostatným podnikáním. V případě postihování nelegální práce, tedy i švarec systému musí správní orgány prokázat, že obviněný plní všechny tyto znaky – „*zaměstnanec osobně a soustavně vykonává práci jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů, přičemž se vůči zaměstnavateli nachází v podřízeném vztahu*“.⁶⁹ V této právní větě vyslovené Nejvyšším správním soudem ale krom znaků závislé práce vymezených v § 2 odst. 1 zákoníku práce nalezneme ještě další znak, kterým je soustavnost. Judikatura totiž uznává, že definujícím znakem závislé práce může být i takový znak, který není explicitně uveden v zákoně. Tím se otevírá možnost vyvrátit existenci závislé práce i v případech, kdy jsou ostatní definiční znaky závislé práce splněny.⁷⁰ Ve stejném rozsudku pak Nejvyšší správní soud zmiňuje také důležitost odměny, která dnes již sice není samostatným definičním znakem závislé práce, avšak stále zůstává významným faktorem při posuzování znaku nadřízenosti a podřízenosti.

.....

⁶⁷ TOMANDLOVÁ, Ludmila. § 2. In: HLOUŠKOVÁ, Pavla, Michael KOŠNAR, Dana ROUČKOVÁ, Zdeněk SCHMIED, Petr SCHWEINER, Ludmila TOMANDLOVÁ a Jan VÁCHA. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2023*. Olomouc: ANAG, 2023, Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-378-3.

⁶⁸ STÁDNÍK, Jaroslav. § 5 Vymezení některých pojmů. In: STÁDNÍK, Jaroslav, Michal KADLEC, Jeroným DEKAN, Petr SEIDL, Monika PASTORKOVÁ a Aleš KALVODA. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2023. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). s. 46. ISBN 978-80-7676-612-9.

⁶⁹ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. února 2014, č. j. 6 Ads 46/2013-35.

⁷⁰ PROCHÁZKA, Jan. § 2 [Závislá práce]. In: VALENTOVÁ, Klára, Jan PROCHÁZKA, Marie JANŠOVÁ, Veronika ODROBINOVÁ, Dominik BRŮHA a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, Beckova edice komentované zákony. 12 – 16. ISBN 978-80-7400-889-4.

Tak důležitým, že je jí někdy přisuzován význam samostatného znaku. Více o důležitosti odměny bude pojednáno v subkapitole zabývající se právě znakem vztahu nadřízenosti a podřízenosti. Soustavnosti jako znaku závislé práce bude věnována samostatná subkapitola.

Tento přístup české soudní praxe se mi jeví jako prospěšný. Částečně se vypořádává s výtkami doktríny k existenci legální definice závislé práce a nepříznivým aspektům určování existence pracovněprávního vztahu pouze na základě obecné definice, ke kterým dospěly Německý Spolkový sociální soud i Soudní dvůr Evropské Unie, jak bylo rozvedeno v předchozí kapitole. Takový přístup je flexibilnější a citlivější na specifika konkrétních situací. Pracovní právo se musí neustále adaptovat na nové formy pracovních vztahů, jako je například práce z domova, digitální platformy apod. Větší volnost při úvahách nad závislou prací dává soudům možnost spravedlivě klasifikovat pracovněprávní vztahy i v nových situacích, které zákonodárce původně nemusel zohlednit. Na druhé straně však takovýto přístup může vést k nejednoznačnosti a právní nejistotě, protože otvírá prostor pro subjektivní interpretaci. Je důležité, aby judikatura byla ve svém rozhodování konzistentní. Ve výsledku se ale domnívám, že tento přístup, znamenající volnější ruce soudů při definování závislé práce, neznamená takovou míru právní nejistoty, aby byl hodnocen negativně.

Štefko uvádí, že znaky závislé práce lze dovést nejen z definice závislé práce v zákoníku práce, ale též z Listiny, resp. z obecného občanského práva. Takovým znakem je např. dobrovolnost vycházející ze zásady autonomie vůle, která je vůdčí zásadou občanského práva. Zásada autonomie vůle vyplývá z obecnější zásady legální licence vyjádřené v čl. 2 odst. 3 Listiny: „*Každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.*“ Autonomie vůle se rozpadá do svobody stanovení formy právního úkonu a jeho obsahu, svobody učinění či neučinění právního úkonu (sjednání pracovní smlouvy) a svobody výběru adresáta právního úkonu. Ve dvou posledně zmíněných částech zásady autonomie vůle se projevuje právo na svobodnou volbu povolání zakotvené v čl. 26 odst. 1 Listiny, které společně se zákazem nucené práce zakotveném v čl. 9 Listiny chrání svobodu výběru smluvní strany a vstupu do pracovněprávního vztahu.⁷¹

.....

⁷¹ ŠTEFKO, Martin. Vymezení závislé a nelegální práce. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9.

Štefko také shrnul další znaky naznačující existenci závislé práce, resp. pracovního poměru, které jsou používány a dovozeny českou i zahraniční soudní praxí, odbornou literaturou či v zahraničních úpravách a v Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 198 o pracovním poměru. Mezi tyto znaky patří zejména:

- disciplinární odpovědnost,
- výkon práce způsobem určeným druhou stranou, nikoliv pouze zhotovení konečného díla,
- kontinuální výkon práce trvající po určitou dobu,
- dostupnost pracovníka pro výkon práce,
- používání nástrojů, materiálu nebo zařízení poskytnutých zadavatelem práce,
- opakovaná platba odměny za práci na základě stanovených kritérií,
- odměna za práci jako hlavní nebo jediný zdroj příjmů,
- nárok na týdenní volno, dovolenou, cestovní náhrady nebo jiné benefity,
- pracovník nenesí finanční riziko,
- stejná práce je běžně vykonávána zaměstnanci,
- zadavatel práce bezplatně poskytuje zaškolení,
- výkon práce probíhá v prostorách zadavatele práce a zdarma,
- povinné odvody (daně a pojistné) zajišťovány bezplatně zadavatelem práce,
- ekonomická a sociální situace pracovníka je srovnatelná se situací obvyklou pro zaměstnance.⁷²

Přestože současná definice závislé práce zařadila některé dřívější znaky do podmínek jejího výkonu, pro posuzování závislosti práce zůstávají stále relevantní. Podmínky „na náklady a odpovědnost zaměstnavatele“ lze nyní podřadit pod znaky „podle pokynů a jménem zaměstnavatele“. Kritéria „v pracovní době a na pracovišti zaměstnavatele“ je zase možné spatřovat ve znacích „nadrízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance“ a „podle pokynů zaměstnavatele“.⁷³ Příklad odměny je pak významný pro posouzení existence vztahu nadřízenosti a podřízenosti. Je tedy zřejmé, že správní orgány a soudy musí v každém konkrétním případě pečlivě zhodnotit veškeré okolnosti, za kterých se daná činnost provádí.

.....

⁷² ŠTEFKO, Martin. Vymezení závislé a nelegální práce. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9.

⁷³ ŠTEFKO, Martin. Vymezení závislé a nelegální práce. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9.

Je nutné posoudit všechny znaky a vodítka naznačující, zda se jedná o závislou práci či nikoli. Teprve po komplexním posouzení všech faktorů lze dospět k závěru ohledně povahy vykonávané práce.⁷⁴ V následujících kapitolách budou nejvýznamnější znaky rozebrány detailněji.

Vztah nadřízenosti a podřízenosti

Základním znakem závislé práce je podřízenost zaměstnance zaměstnavateli. Zaměstnanec je podřízen řídicí a organizační pravomoci zaměstnavatele, kterou zaměstnavatel jednostranně uplatňuje vůči zaměstnanci. Zaměstnavatel může jednostranně stanovit konkrétní podmínky výkonu práce a například vydávat interní předpisy a pokyny.⁷⁵ Klíčové je to, zda zaměstnanec sám považuje své postavení za podřízené a z toho důvodu dodržuje pokyny zaměstnavatele.⁷⁶ Zaměstnanec nemá právo odmítnout konkrétní pracovní úkoly, které mu byly zadány v rámci zákona a sjednaných podmínek. Tím se liší od nezávislého dodavatele, který má smluvní volnost a může si vybrat, zda přijme danou zakázku či nikoliv. V zastřených pracovněprávních smlouvách se může vyskytovat ujednání, které odjímá dodavateli možnost odmítnout objednávku. Takové ujednání může být jednou ze skutečností nasvědčující existenci vztahu závislé práce a tedy provozování švarcsystému.⁷⁷

Vztah nadřízenosti a podřízenosti se může projevit také tím, že jsou pracovníci zařazeni na určitou pozici v organizační struktuře zadavatele práce nebo jim jsou svěřeny pravomoci typické pro vedoucí zaměstnance.⁷⁸ Vedoucí zaměstnanci jsou podle § 11 zákoníku práce ti, kteří mají pravomoc stanovovat a zadávat pracovní úkoly podřízeným zaměstnancům, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a vydávat jim závazné pokyny v tomto směru.

.....

⁷⁴ BĚLINA, Miroslav. § 2 [Závislá práce]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

⁷⁵ PROCHÁZKA, Jan. § 2 [Závislá práce]. In: VALENTOVÁ, Klára, Jan PROCHÁZKA, Marie JANŠOVÁ, Veronika ODROBINOVÁ, Dominik BRŮHA a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, Beckova edice komentované zákony. 12 – 16. ISBN 978-80-7400-889-4.

⁷⁶ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. února 2014, č. j. 6 Ads 46/2013-35.

⁷⁷ PROCHÁZKA, Jan. § 2 [Závislá práce]. In: VALENTOVÁ, Klára, Jan PROCHÁZKA, Marie JANŠOVÁ, Veronika ODROBINOVÁ, Dominik BRŮHA a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, Beckova edice komentované zákony. 12 – 16. ISBN 978-80-7400-889-4.

⁷⁸ PROCHÁZKA, Jan. § 2 [Závislá práce]. In: VALENTOVÁ, Klára, Jan PROCHÁZKA, Marie JANŠOVÁ, Veronika ODROBINOVÁ, Dominik BRŮHA a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, Beckova edice komentované zákony. 12 – 16. ISBN 978-80-7400-889-4.

Pro určení vztahu nadřízenosti a podřízenosti se mohou použít i další kritéria, a to i ty, které jsou ve druhém odstavci uvedeny jako podmínky pro výkon závislé práce, jako například vykonávání práce za odměnu.⁷⁹ Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 13. února 2014, čj. 6 Ads 46/2013-35 uvedl: „*Odměna tedy sice přísně vzato nepředstavuje samostatný definiční znak závislé práce (jde o povinnost, která zaměstnavateli na základě výkonu práce vzniká), avšak pokud jedna osoba poskytne nebo přislíbí druhé za její činnost odměnu, jde o významnou skutečnost pro posouzení, zda mezi nimi existuje vztah nadřízenosti a podřízenosti vyplývající z hospodářské závislosti zaměstnance na zaměstnavateli. (...) Podmínkou samozřejmě je, aby odměna tvořila (ne nutně jediný, ale ekonomicky významný) zdroj zaměstnancových příjmů – poskytnutí drobné protihodnoty např. v podobě daru je běžným zvykem i v případě jednorázové mezilidské výpomoci.*“ Osobní (ať už hospodářská či jiná) závislost zaměstnance na zaměstnavateli je důležitá při rozlišování závislé práce od mezilidské výpomoci. Ekonomická závislost tedy může sloužit jako jedno z kritérií posouzení závislé práce. Všechna kritéria je ale nutné vždy vnímat v jejich vzájemné souvislosti. Ekonomická závislost se totiž může projevit i v některých vztazích založených občanskoprávními či obchodněprávními smlouvami. Na druhou stranu u jednorázových dohod o provedení práce toto kritérium bude platit jen těžko.⁸⁰

Z uvedeného vyplývá, že bezúplatný výkon práce není možné považovat za závislou práci. Vystává tedy otázka, zda by odměna neměla být samostatným definičním znakem. Úplata v pracovněprávním vztahu je podpořena i § 346c zákoníku práce, dle kterého zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnout mu mzdu, plat, odměnu z dohody a další podobná plnění. Nikoli ale každá odměna za práci značí vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, ale pouze taková odměna, na které je pracovník z hlediska svých příjmů závislý. Tak úplatnost pomůže odlišit závislou práci od filantropické činnosti, dobrovolnictví či obvyčejné společenské, sousedské a rodinné výpomoci, kde jsou určité odměny také obvyklé. Zároveň však v praxi mohou nastat situace, kdy v neformálních vztazích smluvní strany simulují ekonomickou nezávislost, když zadavatel práce platí

.....

⁷⁹ PROCHÁZKA, Jan. § 2 [Závislá práce]. In: VALENTOVÁ, Klára, Jan PROCHÁZKA, Marie JANŠOVÁ, Veronika ODOBNOVÁ, Dominik BRŮHA a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, Beckova edice komentované zákony. 12 – 16. ISBN 978-80-7400-889-4.

⁸⁰ BĚLINA, Miroslav. § 2 [Závislá práce]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

pracovníkovi nepřímou skrze jiné osoby,⁸¹ nebo je platba vyplácena hotovostně bez dokladu. V takových případech je pro inspekci práce velmi obtížné úplatnost prokázat a proto je dle mého názoru správné, že je odměna pouze vodítkem pro posouzení nadřazenosti a podřazenosti a nikoli samostatným definičním znakem.

Pro určení odměny za závislou práci je klíčovým faktorem jednotka času, která odpovídá počtu odpracovaných hodin během pracovní doby. Odměna se vyplácí pravidelně za určité období, obvykle za jeden kalendářní měsíc, a týká se pouze výkonu práce samotného, nikoli dalších souvisejících činností (například nákladů, dopravy nebo samostatné činnosti). Při stanovování výše odměny je důležitým faktorem především odpracovaný čas nebo normování práce, nikoli hodnota výsledného produktu nebo služby.⁸²

Výkon práce jménem zaměstnavatele

Zaměstnanec při výkonu práce nejedná vlastním jménem. Vykonává práci jménem zaměstnavatele. V tomto znaku se soustřeďuje hospodářská závislost zaměstnance na zaměstnavateli, protože zaměstnavatel poskytuje kapitál, materiální i nemateriální prostředky potřebné pro práci, vytváří podmínky pro její vykonávání a nese riziko neúspěchu. Zaměstnanec nemá možnost jednat na vlastní účet a získávat z výkonu své práce jiné ekonomické výhody než ty, které mu poskytuje zaměstnavatel.⁸³ Z uvedeného je zřejmé podřazení podmínky výkonu závislé práce „na náklady zaměstnavatele“ pod tento znak. Nákladem práce jsou zejména materiál, pracovní nástroje a pomůcky, suroviny, energie a pracovní prostory.⁸⁴ Pokud pracovník využívá nástroje, materiál nebo stroje poskytnuté zadavatelem práce a nosí ochranné pomůcky nebo uniformu s logem zadavatele práce, naznačuje to vykonávání závislé práce. Bezplatné zapůjčení vlastních prostředků pro výkon

.....
⁸¹ ŠTEFKO, Martin. Vymezení závislé a nelegální práce. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9.

⁸² HŮRKA, Petr. K § 2. In: DOLEŽÍLEK, J., DOUDOVÁ, S., HORNA, V., HŮRKA, P., KAHLE, B., KOŠNAR, M., RANDLOVÁ, N., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-6-6]. ASPI_ID KO262_2006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

⁸³ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. února 2014, č. j. 6 Ads 46/2013-35.

⁸⁴ HŮRKA, Petr. K § 2. In: DOLEŽÍLEK, J., DOUDOVÁ, S., HORNA, V., HŮRKA, P., KAHLE, B., KOŠNAR, M., RANDLOVÁ, N., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-6-6]. ASPI_ID KO262_2006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

cizí výdělečné činnosti totiž není běžným chováním podnikatele.⁸⁵ Na druhou stranu ale pouhý fakt, že je práce vykonávána na náklady druhé smluvní strany (resp. s jejími pracovními pomůckami a nástroji) sám o sobě nevypovídá o záměru vyhnout se uplatnění pracovněprávních předpisů a nestačí pro označení právního jednání za simulované.⁸⁶

Vedle zkoumání, zda je práce vykonávána na náklady zaměstnavatele či samotného pracovníka je při posuzování tohoto znaku závislé práce klíčové, jak se pracovník chová a vystupuje vůči třetím stranám. Plnění tohoto kritéria lze hodnotit z osobních setkání pracovníků se třetími osobami i z jejich telefonického nebo písemného jednání. Dále je možné zvážit, jak se daná osoba prezentuje vůči třetím stranám například prostřednictvím vizitek nebo zápatí e-mailů.⁸⁷

Vykonávání práce jménem zaměstnavatele je úzce spojeno s jeho odpovědností, která patří do podmínek výkonu závislé práce. Zákoník práce potvrzuje tuto souvislost v ustanovení § 265 odst. 2, které stanoví, že zaměstnanci, který jedná jménem zaměstnavatele, je zaměstnavatel povinen nahradit též škodu, kterou mu způsobil porušením jeho právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů. Zaměstnavatel také nese odpovědnost za škodu způsobenou zaměstnancem, který jedná jménem zaměstnavatele v souvislosti s plněním pracovních úkolů.⁸⁸ Zaměstnanci tedy nejsou sami odpovědni za škody způsobené jiným osobám při výkonu činnosti, kterou jim zadá zaměstnavatel. Nicméně, to neznamena, že by nebyli odpovědni podle pracovněprávních předpisů. Koncept pracovněprávní odpovědnosti se však liší od občanskoprávní odpovědnosti. Z důvodu ochrany zaměstnancovy finanční stability a zabezpečení životní úrovně jeho, i jeho rodiny, je reparační funkce odpovědnosti potlačena ve prospěch prevenční a sankční funkce.⁸⁹

Mezi základní zásady pracovněprávních vztahů patří řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Zaměstnanci jsou povinni pracovat řádně

.....

⁸⁵ ŠTEFKO, Martin. Vymezení závislé a nelegální práce. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9. Srov. s rozsudkem Nejvyššího správního soudu ze dne 7. února 2007, č. j. 5 Afs 71/2006-91.

⁸⁶ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 15. ledna 2009, č. j. 7 Afs 72/2008-97.

⁸⁷ PROCHÁZKA, Jan. § 2 [Závislá práce]. In: VALENTOVÁ, Klára, Jan PROCHÁZKA, Marie JANŠOVÁ, Veronika ODROBINOVÁ, Dominik BRŮHA a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, Beckova edice komentované zákony. 12 – 16. ISBN 978-80-7400-889-4.

⁸⁸ Srov. § 2914 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

⁸⁹ ŠTEFKO, Martin. Vymezení závislé a nelegální práce. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9.

podle svých sil, znalostí a schopností.⁹⁰ Z toho tedy vyplývá odpovědnost zaměstnance za řádný výkon práce, nikoli však za úspěch nebo neúspěch dané práce. Pokud pracovník při své činnosti nese podnikatelské riziko, naznačuje to nedostatek závislosti na zadavateli práce a tedy existenci jiného než pracovněprávního vztahu.⁹¹ Význam odpovědnosti pracovníka byl zdůrazněn také v kapitole 1.4 Závislá činnost pro posouzení závislé činnosti z daňových důvodů. Přestože tedy výkon práce na odpovědnost zaměstnavatele už nepatří mezi znaky závislé práce, ale pouze mezi podmínky jejího výkonu, zůstává odpovědnost při posuzování závislé práce také relevantní.

Výkon práce podle pokynů zaměstnavatele

Dalším znakem závislé práce je udělování pokynů a následné vykonávání práce v souladu s těmito pokyny. Tento znak je úzce spjat se znakem vztahu nadřízenosti a podřízenosti.⁹² Konkrétně poukazuje na způsob, jakým zaměstnavatel svou nadřízenost nad zaměstnancem realizuje.⁹³ Podle Pichrta dokonce tento znak se znakem nadřízenosti a podřízenosti v mnohých případech a aspektech „v jedno splývají“ a hovoří proto spíše o třech a půl znacích závislé práce.⁹⁴

Ačkoli k udělování pokynů dochází i v jiných než pracovněprávních vztazích (například v případě příkazní smlouvy), je pro pracovněprávní vztahy nejcharakterističtější. Při posuzování tohoto znaku je důležité zkoumat, na co se tyto pokyny konkrétně vztahují. Rozdíl mezi stanovením práv a povinností, které vyplývají např. ze smlouvy o poskytování služeb nebo smlouvy o dílo a stanovením rozsahu a druhu služeb nebo díla a udělováním

.....

⁹⁰ § 1a odst. 1 písm. d) a § 301 písm. a) zákoníku práce.

⁹¹ ŠTEFKO, Martin. Vymezení závislé a nelegální práce. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9.

⁹² PROCHÁZKA, Jan. § 2 [Závislá práce]. In: VALENTOVÁ, Klára, Jan PROCHÁZKA, Marie JANŠOVÁ, Veronika ODROBINOVÁ, Dominik BRŮHA a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, Beckova edice komentované zákony. 12 – 16. ISBN 978-80-7400-889-4.

⁹³ ŠTEFKO, Martin. Vymezení závislé a nelegální práce. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9.

⁹⁴ PICHRT, Jan. § 2 [Definiční znaky závislé práce]. In: PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7676-388-3.

pokynů pro výkon závislé práce není příliš výrazný. Proto je při posuzování tohoto znaku třeba zvážit všechny relevantní okolnosti případu.⁹⁵

Obecně platí, že pokyny pro nezávislé subjekty se obvykle zaměřují na výsledek jejich činnosti, zatímco pokyny pro závislé subjekty (zaměstnance) mohou specifikovat i postup a způsob výkonu činnosti, který mají zaměstnanci dodržovat.⁹⁶ Zaměstnanci tedy nerozhodují sami o způsobu svého pracovního nasazení a nejsou ani oprávněni rozhodovat samostatně o způsobu provedení pracovních úkolů. Důležitým faktorem pro posouzení rozdílu mezi závislou prací a samostatnou činností tak může být detailnost pokynů zadavatele práce. Obecné pokyny, které pouze stanovují cíle, kterých je třeba dosáhnout, samy o sobě nestačí k ustavení nadřízenosti zaměstnavatele.⁹⁷

Dříve v této kapitole byl zmíněn vztah podmínek výkonu závislé práce „v pracovní době a na pracovišti zaměstnavatele“, které lze podřadit ke znaku „podle pokynů zaměstnavatele“. Specifikaci pokynů je totiž možné spatřovat nejen ve způsobu provedení práce, ale právě i v určení doby a místa výkonu práce.⁹⁸ O určování a vykazování pracovní doby jako o skutečnosti osvědčující řídicí pravomoc zaměstnavatele hovoří i již zmiňovaný rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. února 2014, č. j. 6 Ads 46/2013-35. Pro určování pracovní doby ale zákoník práce stanovuje pravidla.⁹⁹ Mezi základní požadavky pro závislou práci tak patří kromě stanovení pracovní doby a vedení její evidence také přidělování úkolů pouze v rámci této doby, dodržování délky pracovní doby a pracovních směn, omezení práce přesčas a noční práce, zajištění zákonných přestávek a dostatečného odpočinku a poskytování pracovního volna v rámci překážek v práci.¹⁰⁰ Zákoník práce sice neobsahuje

.....

⁹⁵ PROCHÁZKA, Jan. § 2 [Závislá práce]. In: VALENTOVÁ, Klára, Jan PROCHÁZKA, Marie JANŠOVÁ, Veronika ODROBINOVÁ, Dominik BRŮHA a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, Beckova edice komentované zákony. 12 – 16. ISBN 978-80-7400-889-4.

⁹⁶ PROCHÁZKA, Jan. § 2 [Závislá práce]. In: VALENTOVÁ, Klára, Jan PROCHÁZKA, Marie JANŠOVÁ, Veronika ODROBINOVÁ, Dominik BRŮHA a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, Beckova edice komentované zákony. 12 – 16. ISBN 978-80-7400-889-4.

⁹⁷ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9.

⁹⁸ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9.

⁹⁹ § 78 a násl. zákoníku práce.

¹⁰⁰ HŮRKA, Petr. K § 2. In: DOLEŽÍLEK, J., DOUDOVÁ, S., HORNA, V., HŮRKA, P., KAHLE, B., KOŠNAR, M., RANDLOVÁ, N., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M. *Zákoník práce: Komentář*.

definici pracoviště zaměstnavatele, lze ale předpokládat, že se jedná o jakékoli místo, kde je závislá práce ve prospěch zaměstnavatele prováděna.¹⁰¹

Skutečnost, že práce je vykonávána podle pokynů a pod kontrolou druhé strany uvádí jako jeden z indikátorů existence pracovního poměru i Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 198 o pracovním poměru. Spojuje tak pokyny zadavatele práce s jeho kontrolou.¹⁰² Štefko toto spojení považuje za správné, když zaměstnavatel prostřednictvím pokynů nejen zadává práci, ale také v průběhu výkonu práce upřesňuje způsob jejího provedení a v případě porušení těchto pokynů sankcionuje jejich nedodržení.¹⁰³ Pokud by pracovník plnil úkoly samostatně a zadavatel práce neměl oprávnění průběžně zadávat úkoly a kontrolovat jejich plnění, mohlo by se opět jednat spíše o vztah mezi zadavatelem zakázky a samostatným podnikatelem, který zakázku plní.¹⁰⁴

Povinnost pracovníka řídit se pokyny zadavatele práce musí být samozřejmě založena přímo, tj. obsahem právního vztahu mezi těmito účastníky. Pro naplnění tohoto znaku závislé práce tedy nepostačuje, pokud je povinnost pracovníka řídit se pokyny zadavatele práce dána nepřímou, tj. na základě právního vztahu mezi pracovníkem a třetí osobou (subdodavatelem). Nestačí tedy, pokud se pracovník řídí pokyny zadavatele práce jen proto, že mu tento příkaz dala třetí osoba na základě mezi nimi uzavřeného právního vztahu.¹⁰⁵

Osobní výkon práce

Posledním znakem závislé práce uvedeným v § 2 odst. 1 zákoníku práce je vykonávání práce zaměstnancem pro zaměstnavatele osobně. Zaměstnanec není oprávněn vykonávat svou práci prostřednictvím subdodavatele ani jiné výpomoci, například příbuzného. Tento fakt je zásadním prvkem specifického závazkového vztahu mezi zaměstnancem a

.....

[Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-6-6]. ASPI_ID KO262_2006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

¹⁰¹ KOTTNAUER, Antonín. § 2 In: KOTTNAUER, A., GOGOVI, R., GRITZEROVÁ, K., HOCHMAN, J., ÚLEHOVÁ, H. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Nakladatelství Leges [cit. 2023-6-6]. ASPI_ID KO262I2006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

¹⁰² Bod 13 písm. a) Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 198 o pracovním poměru. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,en,R198,/Document

¹⁰³ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9.

¹⁰⁴ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. února 2014, č. j. 6 Ads 46/2013-35.

¹⁰⁵ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 21. března 2006, č.j. 2 Afs 131/2005-49.

zaměstnavatelem.¹⁰⁶ V případě, že by zaměstnanec při plnění svých pracovních úkolů využíval další osoby (například během své nemoci), byl by vytracen prvek osobní závislosti na zaměstnavateli a situace by spíše připomínala obchodní vztah, ve kterém jedna strana poptává službu nebo dílo od druhé strany a není pro ní důležité, kdo konkrétně tuto službu provede nebo dílo vytvoří.¹⁰⁷ Totiž u dodavatelů, kteří nejsou v pracovněprávním vztahu, by měla být organizační stránka zakázky ponechána v pravomoci dodavatele. To znamená, že je na něm, zda danou dodávku zajistí osobně nebo prostřednictvím dalších osob.¹⁰⁸ Je sice samozřejmě možné dohodnout osobní výkon práce i v rámci smlouvy o dílo nebo mandátní smlouvy, tento znak však není základním prvkem těchto smluvních typů.¹⁰⁹

Znak osobního výkonu práce v pracovněprávních vztazích je posílen také prostřednictvím toho, že pouze s předchozím písemným souhlasem zaměstnavatele může zaměstnanec vedle svého zaměstnání vykonávaného v základním pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele,¹¹⁰ a také prostřednictvím možnosti sjednat konkurenční doložku.¹¹¹ Kromě toho je třeba zdůraznit, že pracovněprávní vztah automaticky a bez výjimky zaniká smrtí zaměstnance.¹¹²

Soustavnost

Začátkem kapitoly 3.1 Závislá práce byl citován rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. února 2014, č. j. 6 Ads 46/2013-35, kde kromě znaků vyjmenovaných v § 2 odst. 1 zákoníku práce Nejvyšší správní soud vymezil jako znak závislé práce také její soustavnost. Nejvyšší správní soud soustavnost našel mezi znaky závislé práce již za předchozího znění definice závislé práce (před rozdělením na znaky a podmínky výkonu). Ve zmiňovaném rozsudku Nejvyšší správní soud při aplikaci dodnes účinného znění definice závislé práce argumentoval: „*Za (samostatný) znak je ovšem nutno považovat již první část definice, která*

.....

¹⁰⁶ ŠTEFKO, Martin. Vymezení závislé a nelegální práce. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9.

¹⁰⁷ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. února 2014, č. j. 6 Ads 46/2013-35.

¹⁰⁸ PROCHÁZKA, Jan. § 2 [Závislá práce]. In: VALENTOVÁ, Klára, Jan PROCHÁZKA, Marie JANŠOVÁ, Veronika ODROBINOVÁ, Dominik BRŮHA a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, Beckova edice komentované zákony. 12 – 16. ISBN 978-80-7400-889-4.

¹⁰⁹ ŠTEFKO, Martin. Vymezení závislé a nelegální práce. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9.

¹¹⁰ § 304 odst. 1 zákoníku práce.

¹¹¹ § 310 zákoníku práce.

¹¹² § 48 odst. 4 zákoníku práce.

hovoří o tom, že práce „je vykonávána“. Nejen z tohoto gramatického vyjádření (vid nedokonavý), ale zejména z účelu definice a postihu nelegální práce je zřejmé, že mohou zůstat v platnosti dřívější judikатурní závěry o soustavnosti jako znaku závislé práce, neboť při jednorázové či příležitostné spolupráci se jen těžko může mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vytvořit jakýkoliv vztah, natožpak vztah závislosti.“

Je tedy zjevné, že správní orgány musí při posuzování nelegální práce zohledňovat také to, zda má být vykonávána soustavně. Nejvyšší správní soud k tomu dodává, že si uvědomuje, jak obtížné v praxi je prokázat soustavnost nelegální práce, jelikož kontrola obvykle odhalí pouze činnost prováděnou v době samotné kontroly. *„To však neznamena, že by měla kontrola na prokázání tohoto znaku rezignovat úplně, spokojit se statickým zjištěním přítomnosti nějaké osoby na pracovišti a jen z toho dovozovat dynamický faktor, trvání určité činnosti.“*¹¹³

Na první pohled působí situace poněkud zvláštně, když Nejvyšší správní soud na jednu stranu označuje „práci na zkoušku“ za nelegální práci¹¹⁴ (a tedy z povahy věci i za závislou práci) a na druhou stranu klade na závislou práci požadavek soustavnosti. To odůvodňuje s argumentací: *„Na závadu nemusí být ani to, že se činnost dosud soustavnou stát nestihla (jedná se například teprve o první den práce „na zkoušku“), jestliže se takovou podle vůle stran následně stát měla.“*¹¹⁵ Právě neprokázání znaku soustavnosti v rozhodnutích inspektorátů práce je totiž často důvodem zrušení těchto rozhodnutí správními soudy. Morávek v této souvislosti uvažuje nad tím, zda nebylo úmyslem Nejvyššího správního soudu spíše vyjádřit stanovisko, že (s odkazem na § 5 přestupkového zákona¹¹⁶) každý případ nelegální práce nemusí dosahovat tak výrazného stupně společenské škodlivosti, které by vyžadovalo postižení správním trest, než rozšiřovat znaky závislé práce o takové, které nejsou výslovně v zákoně uvedeny a tím zákonnou definici restriktivně vyložit.¹¹⁷

.....

¹¹³ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. července 2014 č. j. 3 Ads 111/2013 – 31.

¹¹⁴ Srov. např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 9. července 2014, č. j. 6 Ads 88/2014 – 34.

¹¹⁵ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. února 2014, č. j. 6 Ads 46/2013-35.

¹¹⁶ *„Přestupkem je společensky škodlivý protiprávní čin, který je v zákoně za přestupek výslovně označen a který vykazuje znaky stanovené zákonem, nejde-li o trestný čin.“*

¹¹⁷ MORÁVEK, Jakub. Pojmové vymezení závislé práce. In: JANOVEC, Michal, Jana KOMENDOVÁ, Michal SMEJKAL a Eva TOMÁŠKOVÁ, eds. COFOLA 2023 část 2 – Nelegální práce [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2023 [cit. 2023-12-17]. ISBN 978-80-280-0429-3. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/cofola/2023/cofola-2023-02.pdf>.

Rozšiřování znaků závislé práce judikaturou bez výslovné zákonné opory je částí doktríny kritizováno. Dovození právě znaku soustavnosti je vyčítán fakt, že při uzavření např. dohody o provedení práce může být sjednáno trvání výkonu práce jen na pár hodin a zároveň není žádná pochybnost o tom, že se jedná o závislou práci. Stádník dokonce navrhuje *de lege ferenda* takovou úpravu, která by jasně ukázala, že umožnění výkonu nelegální práce nezávisí na délce trvání této práce v případě, kdy jsou splněny všechny znaky uvedené v § 2 odst. 1 zákoníku práce.¹¹⁸ Potřeba výkonu pouze krátkodobé i několikahodinové práce totiž nebrání smluvním stranám založit pracovněprávní vztah.¹¹⁹ Pouze jednodenní brigády, jako právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, jsou v praxi běžné. Naopak opakovaný nebo trvalý charakter může mít i právní vztah založený podnikateli na základě jiných smluvních typů.¹²⁰ Morávek proto označuje závěry judikatury o soustavnosti jako definičním znaku závislé práce za nesprávné s argumentací, že nemusí-li být závislá práce soustavnou vždy, nemůže jít o definiční znak, ale pouze o možný důsledek.¹²¹

3.2 Testování výkonu závislé práce

Štefko uvádí, že soudní praxe brzy dospěla k závěru, že žádný jednotlivý znak závislé práce není natolik výjimečný, aby sám o sobě sloužil jako jediný identifikátor závislé práce. Proto se postupně vyvinulo několik testů, které soudy v různých zemích používaly k určení existence závislé práce, resp. pracovního poměru, využívající kombinace výše rozebraných znaků. Tyto testy však nelze považovat za dogma, jsou to spíše obecná zjednodušení jednotlivých národních přístupů, které se navíc neustále vyvíjejí a ovlivňují navzájem. Znaky

.....

¹¹⁸ STÁDNÍK, Jaroslav. § 5 Vymezení některých pojmů. In: STÁDNÍK, Jaroslav, Michal KADLEC, Jeroným DEKAN, Petr SEIDL, Monika PASTORKOVÁ a Aleš KALVODA. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2023. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). s. 46. ISBN 978-80-7676-612-9.

¹¹⁹ ŠTEFKO, Martin. Vymezení závislé a nelegální práce. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9.

¹²⁰ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. července 2006 č. j. 2 Afs 173/2005 – 69.

¹²¹ MORÁVEK, Jakub. Pojmové vymezení závislé práce. In: JANOVEC, Michal, Jana KOMENDOVÁ, Michal SMEJKAL a Eva TOMÁŠKOVÁ, eds. COFOLA 2023 část 2 – Nelegální práce [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2023 [cit. 2023-12-17]. ISBN 978-80-280-0429-3. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/cofola/2023/cofola-2023-02.pdf>.

závislé práce uvedené v § 2 odst. 1 zákoníku práce je možné podřadit buďto pod test nadřízenosti nebo pod integrační test.¹²²

Test nadřízenosti

Nejstarším a stále důležitým testem existence pracovního poměru v celé řadě zahraničních úprav, ale i v České republice, je test nadřízenosti zaměstnavatele. Právní vztah nadřízenosti a podřízenosti se mezi smluvními stranami projevuje právem udělovat pokyny, právem kontrolovat jejich plnění a sankcionováním neplnění těchto pokynů. V případě výkonu závislé práce platí, že zaměstnavatel má kontrolu nad tím, co zaměstnanec dělá a způsobem, jakým to dělá, včetně místa a času, kde práce probíhá.¹²³ O těchto skutečnostech, zkoumaných v rámci tohoto testu, jakož i o jejich omezeních,¹²⁴ bylo pojednáno v subkapitolách týkajících se znaků „vztah nadřízenosti a podřízenosti“ a „výkon práce podle pokynů zaměstnavatele“.

Integrační (organizační) test

V některých zahraničních právních řádech, resp. judikatuře některých zemí (např. britské, americké a francouzské) se v souvislosti s rozpoznáváním závislé práce používá tzv. integrační (či také organizační) test. Česká právní úprava, resp. definice závislé práce, dává integračnímu (organizačnímu) testu spíše podpůrné postavení vůči testu nadřízenosti. Tento test vychází z myšlenky, že klíčové pro hodnocení právního vztahu mezi stranami je začlenění pracovníka do struktury podniku (závodu). Jinými slovy jde o to, zda se pracovník stal součástí organizace práce daného subjektu.¹²⁵

Integrační test se zaměřuje především na způsob výkonu práce, spíše než na právní závislost zaměstnance na zaměstnavateli. Zaměstnavatel koordinuje zaměstnancovu činnost v souladu s jeho provozními potřebami, což vyžaduje spolupráci zaměstnance s ostatními kolegy a jeho dostupnost vzhledem k času a místu dle určení zaměstnavatele. Současně je zaměstnanec odkázán na technické a administrativní vybavení, které poskytuje

.....

¹²² ŠTEFKO, Martin. Vymezení závislé a nelegální práce. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9.

¹²³ ŠTEFKO, Martin. Vymezení závislé a nelegální práce. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9.

¹²⁴ Např. že v každém smluvním vztahu je jedna strana do určité míry vázána pokyny strany druhé.

¹²⁵ BĚLINA, Miroslav. § 2 [Závislá práce]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

zaměstnavatel. Legální znaky závislé práce v zákoníku práce, které na něj poukazují jsou: výkon práce osobně, jménem zaměstnavatele, podle pokynů a pro zaměstnavatele. Až úspěšné naplnění integračního testu funkčně odůvodňuje a dokládá technickou realizaci vztahu nadřízenosti zaměstnavatele.¹²⁶

V české soudní praxi se s tímto testem můžeme setkat např. v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 28. dubna 2016, sp. zn. 23 Cdo 144/2014, který se týkal právního posouzení smluvního vztahu mezi advokátkou (žalobkyní) a bankou (žalovanou). Soudy se zabývaly otázkou, zda mezi stranami uzavřená mandátní smlouva nebyla ve skutečnosti zastřením pracovněprávního vztahu. Nejvyšší soud uvedl: „*Naplněno je i kritérium organizační, neboť žalobkyně se ve své pozici vedoucí právního oddělení nepochybně stala součástí organizace práce u žalované.*“ Vycházel přitom ze skutkových zjištění, kdy žalobkyně sice poskytovala žalované právní služby, ale především působila jako vedoucí jejího právního oddělení. Žalobkyně řídila zaměstnance žalované a vykonávala i jinou manažerskou činnost tak, jak to činili vedoucí zaměstnanci žalované. Měla navíc také zodpovídat za výběr a zařazení dalších zaměstnanců právního oddělení. Postavení žalobkyně v rámci společnosti žalované tak odpovídalo zařazení na pozici „director“.

Test ekonomické reality

Test ekonomické reality je reakcí na vývoj pracovněprávních vztahů, jako je například rozšiřující se práce z domova, kde je míra nadřízenosti zaměstnavatele omezena. Tento test posuzuje nejen právní závislost, ale zejména závislost ekonomickou. Zaměřuje se tak na hospodářský a sociální aspekt závislosti zaměstnance. Klíčovou otázkou je, z jakého množství zdrojů pracovník získává svůj příjem a zda nese podnikatelské riziko spojené s dosažením zisku nebo utrpením ztráty při své činnosti. Pokud je celý příjem pracovníka dlouhodobě generován pouze jedním subjektem, je na něm jednoznačně hospodářsky závislý. Stejně tak je tomu v případě, kdy pracovník nemůže hledat další klienty bez rizika sankcí ze strany stávajícího klienta. Nezávislost pracovníka je tedy naopak zaručena velikostí klientely.¹²⁷

.....

¹²⁶ ŠTEFKO, Martin. Vymezení závislé a nelegální práce. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9.

¹²⁷ ŠTEFKO, Martin. Vymezení závislé a nelegální práce. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9.

V české soudní praxi můžeme ekonomickou závislost vnímat v rámci posuzování vztahu nadřízenosti a podřízenosti. V kapitole zabývající se tímto znakem závislé práce byl uveden vliv odměny na posouzení tohoto znaku a citován rozsudek Nejvyššího správního soudu, kde bylo konstatováno, že podmínkou pro posouzení, zda mezi stranami existuje vztah nadřízenosti a podřízenosti je, aby odměna tvořila (nikoliv nutně jediný, ale ekonomicky významný) zdroj příjmů zaměstnance.¹²⁸

3.3 Odpovědnostní důsledky umožnění výkonu nelegální práce

Rozhodování o vině a trestu za porušení práva se dělí na soudní a správní. Trestná jednání podle toho můžeme členit na soudní delikty (nebo také trestné činy) a správní delikty. Hranice mezi oběma druhy deliktů je relativní a proměnná. Jedním kritériem k rozlišení mezi těmito druhy deliktů může být objekt deliktu. U správních deliktů je jím typicky řádný výkon veřejné správy a plnění veřejnoprávních povinností a u trestných činů je to ochrana základních hodnot, na kterých je založen ústavní pořádek, ochrana osobnosti člověka, jeho práv a svobod. Druhým kritériem pak je závažnost deliktu. Vyšší závažnost a společenskou škodlivost mají trestné činy.¹²⁹ Správní delikty můžeme dělit na 1) přestupky, kam řadíme přestupky fyzických osob, právnických osob a podnikajících fyzických osob a 2) tzv. jiné správní delikty, kam spadají disciplinární delikty a tzv. pořádkové delikty.¹³⁰

Správněprávní odpovědnost

Nejrozsáhlejší skupinou správních deliktů zaujímají přestupky. Jádro právní úpravy přestupků je obsaženo v přestupkovém zákoně. Ustanovení § 5 přestupkového zákona obsahuje definici přestupku. Přestupek je zde definován na základě materiálně-formálního pojetí. Ke vzniku odpovědnosti za přestupek musí být naplněny všech jeho znaky současně.¹³¹ To znamená, že musí jít o „společensky škodlivý protiprávní čin, který je v zákoně za přestupek výslovně označen a který vykazuje znaky stanovené zákonem, nejde-li o

.....

¹²⁸ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. února 2014, čj. 6 Ads 46/2013-35.

¹²⁹ PRÁŠKOVÁ, Helena. Správní trestání. In: HENDRYCH, Dušan a kol. *Správní právo: obecná část*. 9. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2016. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-624-1.

¹³⁰ PRŮCHA, Petr. Pojem přestupku v nové právní úpravě. In: FRUMAROVÁ, Kateřina a kol. *Správní trestání*. Praha: Leges, 2017. Teoretik. ISBN 978-80-7502-250-9.

¹³¹ RIEL, Filip. § 5 Přestupek. In: BOHADLO, D., BROŽ, J., KADEČKA, S., PRŮCHA, P., RIGEL, F., ŠŤASTNÝ, V. *Zákon o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-8-26]. ASPI_ID KO250_2016CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

trestný čin“. Celkově je ale právní úprava správních deliktů roztržštěná. Jejím pramenem jsou jednotlivé zvláštní zákony, podle obsahové spjitosti s předmětem regulace daného zákona.¹³² Pro tuto práci je proto relevantní zejména zákon o zaměstnanosti.

Podle ustanovení § 15 odst. 1 přestupkového zákona se k odpovědnosti fyzické osoby za přestupek vyžaduje zavinění. Postačí zavinění ve formě nedbalosti, pokud zákon výslovně nestanoví, že je třeba zavinění ve formě úmyslu. K odpovědnosti fyzické osoby za přestupek je tedy nutné zavinění alespoň ve formě nedbalosti nevědomé, tedy aby pachatel přestupku přesto, že nevěděl, že svým jednáním může porušit nebo ohrozit zájem chráněný zákonem, tak to ale vzhledem k okolnostem a svým osobním poměrům vědět měl a mohl.¹³³ Pokud jde o zavinění, odlišné podmínky platí u fyzických osob podnikajících a právnických osob. Pro ně je odpovědnost konstruována zásadně bez ohledu na zavinění. Podnikající fyzické osoby a právnické osoby jsou tedy zpravidla odpovědné objektivně.¹³⁴ Právnická osoba i podnikající fyzická osoba se však odpovědnosti za přestupek zproští, prokáže-li, že vynaložila veškeré úsilí, které bylo možno požadovat, aby přestupku zabránila.¹³⁵ Fyzická osoba pak není odpovědná v případě, že v době spáchání přestupku nedovršila patnáctý rok svého věku,¹³⁶ anebo pokud pro duševní poruchu v době spáchání přestupku nemohla rozpoznat protiprávnost svého jednání nebo své jednání ovládat. To však neplatí v případě, že se do stavu nepřičetnosti přivedla, byť i z nedbalosti, užitím návykové látky.¹³⁷

Pokud jde o postihování nelegální práce, přestupky jsou upraveny v zákoně o zaměstnanosti. Přestupky fyzických osob nalezneme v § 139 a přestupky právnických a podnikajících fyzických osob v § 140. Umožní-li fyzická osoba výkon nelegální práce ve smyslu závislé práce vykonávané fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah, dopustí se přestupku podle § 139 odst. 1 písm. d) zákona o zaměstnanosti, za který je možné uložit pokutu do 5 000 000 Kč.¹³⁸ Dopustí-li se tohoto přestupku právnická osoba nebo podnikající

.....

¹³² PRÁŠKOVÁ, Helena. Správní trestání. In: HENDRYCH, Dušan a kol. *Správní právo: obecná část*. 9. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2016. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-624-1.

¹³³ § 15 odst. 3 písm. a) přestupkového zákona.

¹³⁴ PRÁŠKOVÁ, Helena. Správní trestání. In: HENDRYCH, Dušan a kol. *Správní právo: obecná část*. 9. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2016. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-624-1.

¹³⁵ § 21 odst. 1 a § 23 odst. 1 přestupkového zákona.

¹³⁶ § 18 přestupkového zákona.

¹³⁷ § 19 přestupkového zákona.

¹³⁸ § 139 odst. 3 písm. e) zákona o zaměstnanosti.

fyzická osoba, je možné jí uložit pokutu do 10 000 000 Kč, nejméně však ve výši 50 000 Kč.¹³⁹ Přestupku se ale dopustí i fyzická osoba, která nelegální práci vykonává. Za vykonávání nelegální práce je možné uložit pokutu do 100 000 Kč.¹⁴⁰ K projednávání těchto přestupků jsou podle § 141 odst. 2 zákona o zaměstnanosti oprávněny oblastní inspektoráty práce a Státní úřad inspekce práce. Navzdory absenci specifikace ohledně prvoinstančního orgánu v zákoně o zaměstnanosti je možné dovodit, že tímto prvoinstančním orgánem budou oblastní inspektoráty práce a odvolacím orgánem bude Státní úřad inspekce práce.¹⁴¹

V kapitole 1.4 Závislá činnost byl definován tento pojem a pospán jeho vztah k závislé práci. Rovněž bylo uvedeno, že není-li práce vykazující znaky závislé činnosti takto zdaněna, měla by být daňovému subjektu daň doměřena. Postih švarcsystému tedy provádějí i správci daně právě tímto způsobem. Podle ustanovení § 8 odst. 3 daňového řádu: „*Správce daně vychází ze skutečného obsahu právního jednání nebo jiné skutečnosti rozhodné pro správu daní.*“ V případě, že správce daně překlasifikuje vztah mezi spolupracujícími osobami na vztah závislé činnosti, bude odběrateli práce, tedy zaměstnavateli ve smyslu ustanovení § 6 odst. 2 zákona o daních z příjmů doměřena daň z příjmů ze závislé činnosti. Správce daně obvykle vypočítá tuto daň tak, že vyplacenou odměnu fyzické osobě považuje za její čistý příjem, který pro účely výpočtu záloh a daně dopočítá do hrubého příjmu. To znamená, že pokud fyzická osoba původně fakturovala odměnu ve výši 10 000 Kč, tato částka bude považována za skutečně vyplacený čistý příjem zaměstnance. Podle ustanovení § 38s zákona o daních z příjmů je základem daně pro výpočet záloh na daň částka, z níž by po vybrání nebo sražení zbyla částka, která byla plátcem poplatníkovi skutečně vyplacena. Doměrek zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti pak bude navýšen ještě o příslušenství daně ve smyslu § 251 až 253 daňového řádu. Toto příslušenství zahrnuje penále z částky doměřené daně a úrok z prodlení za každý jednotlivý den, kdy jsou splněny podmínky pro jeho vznik.¹⁴²

.....

¹³⁹ § 140 odst. 1 písm. c) ve spojení s § 140 odst. 4 písm. f) zákona o zaměstnanosti.

¹⁴⁰ § 139 odst. 1 písm. c) ve spojení s § 139 odst. 3 písm. c) zákona o zaměstnanosti.

¹⁴¹ STÁDNÍK, Jaroslav. § 141 [Určení výše pokuty a projednání přestupků]. In: STÁDNÍK, Jaroslav, Michal KADLEC, Jeroným DEKAN, Petr SEIDL, Monika PASTORKOVÁ a Aleš KALVODA. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2023. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). s. 866. ISBN 978-80-7676-612-9.

¹⁴² ŠUBRT, B., a D. TREZZIOVÁ. Závislá práce, nelegální práce a "švarcsystém" od 1. 1. 2012, 2. část. Práce a mzda [online]. Wolters Kluwer, 19.12.2011, 2012(1) [cit. 2023-05-24]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/39738/1/2>.

Trestněprávní odpovědnost

Odpovědnost za trestné činy, stejně jako znaky skutkových podstat jednotlivých trestných činů a tresty za jejich spáchání upravuje trestní zákoník. Podle ustanovení jeho § 13 odst. 1 je „*trestným činem protiprávní čin, který trestní zákon označuje za trestný a který vykazuje znaky uvedené v takovém zákoně*“. Na rozdíl od přestupků je „*k trestní odpovědnosti za trestný čin třeba úmyslného zavinění, nestanoví-li trestní zákon výslovně, že postačí zavinění z nedbalosti*“.¹⁴³ Toto pravidlo se však týká pouze základních skutkových podstat trestných činů. U kvalifikovaných skutkových podstat (tedy v případě okolností, které podmiňují použití vyšší trestní sazby) se pravidlo dle ustanovení § 17 trestního zákoníku obrací a postačí zavinění ve formě nedbalosti.

Samotný výkon závislé práce či umožnění jejího výkonu mimo pracovněprávní vztah není trestným činem. Mnohokrát však bylo zmíněno, že tím dochází k daňovým únikům. Kromě doměření daně se tak daňový subjekt může setkat s tím, že jeho jednání bude orgány činnými v trestním řízení posouzeno jako trestný čin zkrácení daně, poplatku a podobné povinné platby podle § 240 trestního zákoníku. Základní skutková podstata toho trestné činu zní: „*Kdo ve větším rozsahu zkrátí daň, clo, pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, pojistné na úrazové pojištění, pojistné na zdravotní pojištění, poplatek nebo jinou podobnou povinnou platbu anebo vyláká výhodu na některé z těchto povinných plateb, bude potrestán odnětím svobody na šest měsíců až tři léta nebo zákazem činnosti.*“ Zkrácením daně a jiné povinné platby se rozumí jednání, které má za následek buďto nižší vyměření daně nebo jiné povinné platby, anebo v jehož důsledku dokonce k žádnému vyměření takové platby ani nedojde. Tento trestný čin se týká úmyslného jednání, při kterém pachatel předstírá, zkresluje nebo zatajuje skutečnosti, které mají význam pro stanovení povinnosti k takové povinné platbě. Tím dochází k jejímu snížení nebo tomu, že k jejímu vyměření vůbec nedojde. Jde vlastně o formu podvodu, kdy se nezákonně ovlivňuje daňová nebo jiná poplatková povinnost určitého subjektu, buď tím, že se falešně tvrdí, že je tato povinnost nižší než ve skutečnosti, nebo že se tvrdí, že taková povinnost vůbec neexistuje.¹⁴⁴

.....
¹⁴³ § 13 odst. 2 trestního zákoníku.

¹⁴⁴ VICHEREK, Roman. § 240 Zkrácení daně, poplatku a podobné povinné platby. In: ŠČERBA, Filip a kol. Trestní zákoník. Komentář. 1. vydání (2. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2022.

Trestní odpovědnosti nepodléhá jakékoli zkrácení daně a podobné povinné platby, neboť trestnost takového jednání vyžaduje zkrácení ve větším rozsahu. S ohledem na skutečnost, že se jedná o finanční plnění, je tento větší rozsah zkrácení odvozen z § 138 odst. 1 trestního zákoníku, kde je stanovena hranice větší škody. Z toho vyplývá, že pro splnění skutkové podstaty podle § 240 odst. 1 trestního zákoníku je nezbytné zkrátit daň a podobnou povinnou platbu alespoň o částku ve výši 100 000 Kč. Zkrátí-li pachatel daň o částku vyšší než 1 000 000 Kč (značný rozsah) jedná se o kvalifikovanou skutkovou podstatu podle odst. 2, za kterou hrozí odnětí svobody na dvě léta až osm let. Přesáhne-li výše zkrácené daně, poplatku a podobné povinné platby částku 10 000 000 Kč (velký rozsah), půjde o kvalifikovanou skutkovou podstatu podle odst. 3, za kterou může být pachatel potrestán odnětím svobody na pět až deset let.

Trestní zákoník obsahuje v § 33 ustanovení o účinné lítosti jako o způsobu zániku trestní odpovědnosti za některé trestné činy. Podle tohoto ustanovení trestní odpovědnost za trestný čin zkrácení daně, poplatku a podobné povinné platby podle § 240 zaniká, jestliže pachatel dobrovolně škodlivému následku trestného činu zamezil nebo jej napravil. Jeho účelem je podnítit pachatele slibem beztrestnosti k tomu, aby zabránil nebo napravil škodlivé následky spáchaného trestného činu. Pro případ trestného činu zkrácení daně, poplatku a podobné povinné platby podle § 240 trestního zákoníku platí, že pachatel je povinen dobrovolně uhradit státu celou částku, o kterou byla daň zkrácena, přičemž se vychází ze stavu v době spáchání činu. Není relevantní, pokud v okamžiku, kdy pachatel začal napravovat škodu způsobenou svým jednáním, ve vztahu k některé z částek, které přicházejí v úvahu, již uplynula prekluzivní lhůta pro vyměření daně, následkem čehož právo státu vyměřit či doměřit dlužnou částku daně zaniklo. Tato okolnost nebrání pachateli v tom, aby dobrovolně splnil původní povinnost a uhradil státu celou částku, o kterou byla daň zkrácena.¹⁴⁵

.....

¹⁴⁵ BOHUSLAV, Lukáš. § 2 Účinná lítost. In: ŠÁMAL, Pavel, Tomáš GRÍVNA, Lukáš BOHUSLAV, Oto NOVOTNÝ, Jiří HERCZEG a Marie VANDUCHOVÁ a kol. *Trestní právo hmotné*. 9., přepracované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7598-764-8.

4 Přeshraniční právní aspekty

4.1 Evropská unie

O tom, že problematika švarcsystému nepřestává být ani dnes stále diskutovaným tématem nejen v tuzemsku svědčí i to, že Evropská unie navrhuje směrnici týkající se práce prostřednictvím platform. Práce skrze platformu představuje způsob zaměstnání, kdy organizace nebo jednotlivci využívají online platformu k propojení s jinými organizacemi nebo jednotlivci s cílem vyřešit určité problémy nebo nabídnout specifické placené služby. Příkladem takových platform je Uber nebo Bolt. Jedná se tedy často o společnosti zabývající se přepravou osob či jídla. Ekonomika digitálních platform zaznamenává rychlý růst. Tento růst je patrný z faktu, že mezi lety 2016 až 2020 se příjmy v této oblasti téměř pětinasobně zvýšily, zhruba z 3 miliard eur na přibližně 14 miliard eur. Odhaduje se, že největší část těchto příjmů je generována právě odvětvím doručovacích služeb a taxislužby. Během pandemie covidu-19 pak získala práce prostřednictvím těchto platform na významu a stala se běžnou záležitostí, což bylo částečně dáno nárůstem poptávky po dodání jídla a potravin. Tato forma práce se stává hnacím motorem inovací a nárůstu pracovních příležitostí. Evropská unie se stala průkopníkem v oblasti legislativy týkající se digitálních platform, když jako první na světě přistoupila k návržení speciálních pravidel pro tuto oblast.¹⁴⁶

Většinou jsou pracovníci, kteří pracují prostřednictvím digitálních platform, klasifikováni jako OSVČ. To znamená, že ve většině států Evropské Unie nemají buď žádnou nebo jen velmi omezenou ochranu při práci.¹⁴⁷ V českém právním prostředí z toho plyne, že nejsou chráněni pracovní právními předpisy, důsledky čehož byly rozebrány v kapitole 1.3 Švarcsystém. V současné době je v Evropské unii více než 28 milionů lidí zapojeno do práce prostřednictvím jedné nebo více digitálních pracovních platform. Odhaduje se, že asi 5,5 milionů těchto osob je jako OSVČ klasifikováno nesprávně, protože

.....

¹⁴⁶ RADA EU. Pravidla EU týkající se práce prostřednictvím platform. Europa.eu [online]. 30. června 2023 [cit. 2023-08-31]. Dostupné z: <https://europa.eu/!ccGxqM>.

¹⁴⁷ EVROPSKÝ ORGÁN PRO PRACOVNÍ ZÁLEŽITOSTI. EU navrhuje směrnici na ochranu práv pracovníků platform. *Eures.ec.europa.eu* [online]. 17. března 2022 [cit. 2023-08-31]. Dostupné z: https://eures.ec.europa.eu/eu-proposes-directive-protect-rights-platform-workers-2022-03-17_cs.

ve skutečnosti splňují všechna kritéria klasifikace zaměstnance. Očekává se, že do roku 2025 se celkový počet osob pracujících skrze digitální platformy zvýší na 43 milionů.¹⁴⁸

Druhým problémem vnímaným v souvislosti s digitálními pracovními platformami je netransparentní využívání algoritmů. Digitální pracovní platformy totiž běžně využívají algoritmy pro řízení lidských zdrojů. V důsledku toho se pracovníci těchto platforem často potýkají s nedostatečnou transparentností ohledně zacházení s jejich osobními údaji. Cílem Evropské unie je tedy i zabezpečit, aby pracovníci byli informováni o používání automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémů. Návrh směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platforem (Dokument EU 14450/21) (dále jen „Návrh“) předložila Evropská komise dne 9. prosince 2021 Radě a Evropskému parlamentu. Rada přijala své stanovisko 12. června 2023. Před tím, než se nová pravidla stanou právním předpisem EU, je nutné, aby byla projednána Evropským parlamentem.¹⁴⁹ Dne 13. prosince 2023 vyšla tisková zpráva, že Rada a Evropský parlament dosáhly předběžné dohody.¹⁵⁰ Lze tedy očekávat, že Návrh, třebaže v pozměněné podobě, nakonec projde.

Cílem Návrhu je posílit ochranu osobních údajů pracovníků tím, že zvýší transparentnost, spravedlnost a odpovědnost při používání automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémů a celkově zlepšit transparentnost práce prostřednictvím platforem a také zavést určitá nápravná a donucovací opatření. Pro tuto diplomovou práci je ale důležitější jiný cíl Návrhu. Tím je zlepšit pracovní podmínky pracovníků platforem a zajistit jim přístup k relevantním pracovním právům a sociální ochraně tím, že se usnadní správné určení jejich postavení v zaměstnání prostřednictvím vyvratitelné právní domněnky. To je obsaženo v kapitole II Návrhu. Ustanovení článku 4 Návrhu obsahuje zmíněnou právní domněnku, když stanoví:

.....

¹⁴⁸ RADA EU. Pravidla EU týkající se práce prostřednictvím platforem. *Europa.eu* [online]. 30. června 2023 [cit. 2023-08-31]. Dostupné z: <https://europa.eu/ccGxqM>.

¹⁴⁹ RADA EU. Práva osob vykonávajících práci prostřednictvím platforem: Rada se dohodla na svém postoji. *Europa.eu* [online]. 12. června 2023 [cit. 2023-09-03]. Dostupné z: <https://europa.eu/jNbMNp>.

¹⁵⁰ RADA EU. Práva pracovníků platforem: Rada a Parlament dosáhly dohody. *Europa.eu* [online]. 13. prosince 2023 [cit. 2023-12-15]. Dostupné z: <https://europa.eu/jjWWQRP>.

„Pokud členské státy nezavedou příznivější ustanovení podle článku 20,¹⁵¹ vztah mezi digitální pracovní platformou a osobou, která prostřednictvím uvedené platformy vykonává práci, se právně považuje za pracovní poměr, pokud digitální pracovní platforma vykonává kontrolu nad výkonem práce této osoby a tuto práci řídí.

Pro účely předchozího pododstavce se vykonáváním kontroly a řízením rozumí alespoň tři z níže uvedených kritérií, a to buď na základě platných podmínek, nebo v praxi:

- a) digitální pracovní platforma stanoví horní hranice výše odměny;*
- b) digitální pracovní platforma požaduje, aby osoba vykonávající práci prostřednictvím platformy dodržovala zvláštní pravidla, pokud jde o vzhled, chování vůči příjemci služby nebo výkon práce;*
- c) digitální pracovní platforma dohlíží na výkon práce, a to i elektronickými prostředky;*
- d) digitální pracovní platforma omezuje svobodu organizace vlastní práce, a to i prostřednictvím sankcí, tím, že omezuje možnost zvolit si pracovní dobu nebo dobu nepřítomnosti;*
- da) digitální pracovní platforma omezuje svobodu organizace vlastní práce, a to i prostřednictvím sankcí, tím, že omezuje možnost přijímat nebo odmítnout úkoly;*
- db) digitální pracovní platforma omezuje svobodu organizace vlastní práce, a to i prostřednictvím sankcí, tím, že omezuje možnost využívat subdodavatele či náhradníky;*
- e) digitální pracovní platforma omezuje možnost budovat klientskou základnu nebo vykonávat práci pro jakoukoli třetí stranu.“¹⁵²*

Návrh tedy zdůrazňuje jako zásadní znaky pracovněprávního vztahu vykonávání kontroly zaměstnavatele nad výkonem práce zaměstnance a řízení této práce. Následně jmenuje kritéria, která na výkon kontroly a řízení poukazují. Již byla zmiňována souvislost mezi kontrolou a udělováním pokynů a také mezi výkonem práce podle pokynů a vztahem nadřízenosti a podřízenosti. Právě tyto dva znaky českého zákoníku práce, tedy „výkon práce podle pokynů“ a „vztah nadřízenosti a podřízenosti“ vnímám v rámci výše uvedených

.....

¹⁵¹ Podle čl. 20 Návrhu: „Právní domněnka stanovená v článku 4 zejména nemá vliv na stávající vnitrostátní pravidla stanovující postupy pro změnu klasifikace, která jsou pro zaměstnance platformou příznivější. Touto směrnici není dotčena výsada členských států uplatňovat nebo přijímat právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance platformou příznivější.“

¹⁵² RADA EU. *Návrh SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy*. Dokument č. 10107/23 [online]. Brusel, 7. června 2023 [cit. 2023-09-03]. Dostupné z: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10107-2023-INIT/cs/pdf>.

kritérií Návrhu jako nejsilněji zastoupené. Znak osobního výkonu práce odráží kritérium omezení možnosti využívat subdodavatele. Dodržování pravidel, pokud jde o vzhled a chování vůči příjemci služby si pak lze v praxi představit i jako nutnost pracovníků nosit uniformu s logem digitální pracovní platformy, což by poukazovalo na znak výkonu práce jménem zaměstnavatele.

Následující článek 4a Návrhu pak doplňuje, že tato právní domněnka bude použita ve všech relevantních správních nebo soudních řízeních, která mají za cíl správně určit postavení v zaměstnání. Nicméně není povinností aplikovat tuto právní domněnku v rámci trestních a daňových řízení či řízení v oblasti sociálního zabezpečení. To však nebrání členským státům se rozhodnout, že ji budou v těchto řízeních používat na základě svého vnitrostátního práva. Členské státy mohou také umožnit svým vnitrostátním orgánům jednajícím z vlastního podnětu nepoužít tuto právní domněnku pokud je zjevné, že dotčená osoba není zaměstnancem platformy. Stejný článek dále připomíná, že právní domněnka může být vyvrácena jakýmkoli účastníkem řízení. V případech, kdy domněnku vyvrací digitální pracovní platforma, nese tato důkazní břemeno a musí tedy prokázat, že pracovní poměr podle vnitrostátního práva a zvyklostí neexistuje. Pokud domněnku vyvrací osoba vykonávající práci, má digitální pracovní platforma povinnost poskytnout při řízení součinnost zejména tím, že poskytne veškeré příslušné informace, které má k dispozici.¹⁵³

4.2 Mezinárodní organizace práce

Na devadesátém pátém zasedání Generální konference Mezinárodní organizace práce, které se konalo 31. května 2006 v Ženevě, bylo přijato Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 198 o pracovním poměru (dále jen „Doporučení“). Doporučení navrhuje, aby vnitrostátní politiky bojovaly proti zastřeným pracovněprávním vztahům, a aby dotčeným stranám, zejména zaměstnavatelům a pracovníkům, poskytovaly pokyny pro účinné zjišťování existence pracovněprávního vztahu a rozlišování mezi zaměstnanci a osobami samostatně výdělečně činnými. Vnitrostátní ochrana zaměstnanců by měla zajistit, aby osoby v

.....

¹⁵³ RADA EU. *Návrh SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform.* Dokument č. 10107/23 [online]. Brusel, 7. června 2023 [cit. 2023-09-03]. Dostupné z: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10107-2023-INIT/cs/pdf>.

pracovním poměru měly ochranu, která jim náleží, ale zároveň by neměla zasahovat do skutečných občanskoprávních a obchodních vztahů.¹⁵⁴

V souvislosti s pracovním poměrem Doporučení navrhuje, aby se určení existence pracovního poměru řídilo především skutečnostmi, které se týkají výkonu práce a odměňování pracovníka, bez ohledu na to, jak je tento vztah charakterizován v jakémkoli smluvním či jiném ujednání, a aby se prosazovali jasné metody, kterými by se pracovníci a zaměstnavatelé řídili při určování existence pracovního poměru. Doporučení také dává ke zvážení konkrétní ukazatele existence pracovního poměru. Mezi tyto ukazatele patří:

- znak podřízenosti a závislosti,
- práce je vykonávána podle pokynů a pod kontrolou jiné strany,
- práce zahrnuje začlenění pracovníka do organizace podniku,
- práce je vykonávána výhradně nebo převážně ve prospěch jiné osoby,
- práce musí být vykonávána osobně pracovníkem,
- práce je vykonávána v určité pracovní době nebo na pracovišti určeném nebo dohodnutém stranou, která práci požaduje,
- práce trvá určitou dobu a má určitou kontinuitu,
- práce vyžaduje dostupnost pracovníka,
- práce zahrnuje poskytnutí nástrojů, materiálů a strojů stranou, která práci požaduje;
- pravidelné vyplácení odměny pracovníkovi a skutečnost, že tato odměna představuje jediný nebo hlavní zdroj příjmu pracovníka,
- poskytování naturálií, jako je strava, ubytování nebo doprava,
- uznání nároků, jako je týdenní odpočinek a roční dovolená,
- zadavatel práce hradí cestovní náklady vynaložené pracovníkem za účelem výkonu práce,
- neexistence finančního rizika pro pracovníka.¹⁵⁵

Ve výčtu Doporučení se nachází jak znaky závislé práce, tak podmínky pro její konání podle českého zákoníku práce. Vidíme zde znak nadřízenosti i osobní výkon práce. Již bylo

.....

¹⁵⁴ Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 198 o pracovním poměru. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,en,R198,/Document.

¹⁵⁵ Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 198 o pracovním poměru. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,en,R198,/Document

uvedeno, že znak „podle pokynů zaměstnavatele“ je ve výčtu Doporučení vnímán v souvislosti s kontrolou zaměstnavatele. Vykonávání práce za mzdu, plat nebo odměnu za práci je v rámci ukazatelů Doporučení v souladu s českou soudní praxí vázáno na skutečnost, že tato odměna je buď jediným, nebo hlavním zdrojem příjmu zaměstnance. Podmínky „v pracovní době“ a „na pracovišti zaměstnavatele“ jsou mezi ukazateli Doporučení rovněž uvedeny. Podmínka výkonu závislé práce „na náklady zaměstnavatele“ je v Doporučení specificky vyjádřena tím, že zadavatel práce by měl hradit pracovníkovi cestovní náklady. Z tohoto pohledu lze říci, že jak český zákoník práce, tak Doporučení zohledňují, že náklady spojené s pracovní činností v pracovněprávním vztahu by měly být hrazeny zaměstnavatelem. Vykonávání práce „na odpovědnost zaměstnavatele“ mezi ukazateli Doporučení nenajdeme výslovně. Tuto podmínku je však mezi ukazateli možno vidět ve výkonu práce ve prospěch jiné osoby a také neexistenci finančního rizika pro pracovníka. Také judikaturou dovozený znak soustavnosti Doporučení zmiňuje, když uvádí, že práce má trvat po určitou dobu a mít určitou kontinuitu.

Na základě výše uvedeného je dle mého názoru možné uzavřít, že české pracovní právo, tedy legální definice závislé práce a její soudní výklad, dobře reflektuje uvedené ukazatele a je tedy v souladu s Doporučením Mezinárodní organizace práce.

4.3 Částečně nezávislí pracovníci

V českém právním prostředí si subjekty musí vybrat zda budou vykonávat práci jako zaměstnanci nebo osoby samostatně výdělečně činné, resp. zda práci budou zadávat svým zaměstnancům nebo nezávislým dodavatelům. V praxi ale často nastávají situace, kdy vztah mezi zadavatelem práce a pracovníkem neodpovídá typicky zaměstnaneckému vztahu ani zcela nezávislému podnikání. V některých státech proto vznikaly jakési právní hybridy mezi postavením zaměstnance a osoby samostatně výdělečně činné.

Itálie

V italském občanském soudním řádu byly zákonem č. 533 ze dne 11. srpna 1973 poprvé definovány pracovněprávní vztahy známé jako „*co.co.co.*“. V čl. 409 italského občanského soudního řádu byly tyto vztahy definovány jako vztahy spolupráce, které konkrétními podmínkami odpovídají výkonu soustavné a koordinované činnosti, převážně osobní, i když

nemají charakter podřízenosti.¹⁵⁶ Tento typ smlouvy, který můžeme nazývat jako koordinované a kontinuální smlouvy o spolupráci,¹⁵⁷ je určený částečně nezávislým pracovníkům (*parasubordinati*), tedy ani plnohodnotným zaměstnancům, ani plně samostatně výdělečně činným osobám. Reforma zaručila obdobnou právní ochranu některým osobám formálně pracujícím jako OSVČ, kterou požívali standardní zaměstnanci. Důvodem bylo to, že koordinovaná a nepřetržitá spolupráce, i když formálně nezávislá, obsahovala některé typické rysy pracovního poměru, jako je soustavnost, koordinace a převážně osobní povaha práce. V osmdesátých letech byla na pracovníky *co.co.co.* uvalena zvláštní daňová opatření a po důchodové reformě z roku 1995 byli povinni platit také příspěvky na sociální zabezpečení. Ty byly stanoveny na 10 % z příjmů, z čehož jednu třetinu platil pracovník a dvě třetiny zadavatel práce. Do roku 2000 se tento typ smluvní práce stal obrovskou kategorií sdružující různorodé formy zaměstnání. Většinou však šlo o velmi nízkopříjmové pracovníky.¹⁵⁸

Pro klasifikaci vztahu jako „*co.co.co.* vztahu“ musí být splněny tři podmínky. První podmínkou je kontinuita. To znamená, že pracovní činnost není příležitostná, ale trvá po určitou dobu a vyžaduje stálé zapojení pracovníka ve prospěch zadavatele práce. Druhou podmínkou je koordinace ve smyslu funkčního propojení vyplývajícího ze začlenění pracovníka do podnikové struktury, resp. obecněji do cílů sledovaných zadavatelem práce a i když má práce povahu samostatně výdělečné činnosti, podléhá zásahům a pokynům zadavatele práce. Třetí podmínkou je převážně osobní charakter činnosti, která spočívá především v práci osobně vykonávané pracovníkem *co.co.co.*¹⁵⁹

S účinností od října 2004 v důsledku zákonného dekretu č. 276 ze dne 10. září 2003 byly některé z dříve existujících „*co.co.co.* vztahů“ převedeny v souladu s čl. 61 tohoto zákonného dekretu na nový typ smlouvy nazvaný „projektová smlouva“ nebo „smlouva *co.co.co.* s projektem“ známý také pod zkratkou „*co.co.pro.*“. Pro tento typ smlouvy platily

.....

¹⁵⁶ NOGLER, Luca. *The Concept of Subordination in European and Comparative Law*, University of Trento, Italy, 2009, ISBN 978-88-8443-311-4.

¹⁵⁷ Překlad z *coordinated and continuous collaboration contracts*.

¹⁵⁸ BETTI, Eloisa. *Precarious Workers : History of Debates, Political Mobilization, and Labor Reforms in Italy*, Central European University Press, 2022. ProQuest Ebook Central, Dostupné z: <https://www.proquest.com/legacydocview/EBC/29281349?accountid=17203>.

¹⁵⁹ NOGLER, Luca. *The Concept of Subordination in European and Comparative Law*, University of Trento, Italy, 2009, ISBN 978-88-8443-311-4.

například ustanovení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, pokud se plnění uskutečnilo na pracovišti zadavatele práce, nebo také předpisy o pracovních úrazech a nemoci z povolání. Pro tento smluvní typ je určující existence projektu. Takový projekt musí být konkrétní, přiměřeně popsán, dobře definovaný a časově omezený. Projektová smlouva musí vytvářet závazek, který se plní dosažením určitého výsledku, tzn. projekt musí přímo směřovat ke konečnému výsledku. Pracovníci si přitom stále musí zachovat samostatnost, i když jsou organizačně koordinováni v rámci společnosti zadavatele práce. Hodnocení musí směřovat k určitému výsledku bez ohledu na délku plnění.¹⁶⁰

Německo

Dichotomie mezi osobami samostatně výdělečně činnými, na které se nevztahuje pracovní právo, a zaměstnanci, na které se pracovní právo plně vztahuje, nebyla v německém právním řádu nikdy považována za uspokojivé řešení. Byla proto zavedena třetí kategorie, do níž byly zařazeny osoby samostatně výdělečně činné, jejichž ekonomická situace se však mnohem více podobá situaci zaměstnanců. Jedná se vlastně o skupinu pracovníků v rámci osob samostatně výdělečně činných. Na osoby v této skupině se mají vztahovat alespoň některá pravidla a zásady pracovního práva. Tito pracovníci se nazývají jako "osoby podobné zaměstnanci" (*arbeitnehmerähnliche Person*). Tento pojem byl původně vyvinut soudy, přičemž tato definice nebyla příliš jasná. Změna nastala v roce 1974, kdy byla v § 12a zákona o kolektivních smlouvách (*Tarifvertragsgesetz - TVG*) stanovena zákonná definice osob podobných zaměstnancům. Kritériem používaným k odlišení této skupiny osob samostatně výdělečně činných od ostatních osob samostatně výdělečně činných je ekonomická závislost. Konkrétně zákonná definice stanovila, že osoby jsou ekonomicky závislé a potřebují sociální ochranu srovnatelnou se zaměstnanci, pokud splňují následující podmínky: 1) své smluvní povinnosti musí vykonávat osobně a bez pomoci zaměstnanců; 2) buď je převážná část jejich práce vykonávána pro jednu osobu, nebo je více než polovina jejich příjmů v průměru placena jednou osobou. Důležité je zmínit, že osobou ve smyslu této definice může být i instituce, společnost nebo skupina společností. To znamená, že pracovník pracující pro různé

.....
¹⁶⁰ NOGLER, Luca. *The Concept of Subordination in European and Comparative Law*, University of Trento, Italy, 2009, ISBN 978-88-8443-311-4.

společnosti v rámci jedné skupiny, je považován za pracovníka pracujícího pro jedinou osobu dle této definice.¹⁶¹

Na osoby podobné zaměstnancům se nevztahuje pracovní právo jako celek, ale pouze některé jeho zvláštní části. Oproti ostatním osobám samostatně výdělečně činným mají ale osoby podobné zaměstnancům některé významné výsady. Vztahují se na ně například předpisy ohledně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či ochrany osobních údajů.¹⁶² Pokud jde o minimální normy ohledně roční dovolené a státních svátků, je s nimi zacházeno stejně jako se zaměstnanci. Mají také právo na rovné zacházení, resp. nediskriminaci z důvodu rasy nebo etnického původu, pohlaví, náboženství nebo víry, z důvodu zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. Tato ustanovení se totiž vztahují na „zaměstnané osoby“ (*Beschäftigte*), kam se kromě zaměstnanců řadí mimo jiné právě i osoby podobné zaměstnancům.¹⁶³

Kromě toho se v případě konfliktů mezi nimi a zadavatelem práce mohou osoby podobné zaměstnancům obrátit na pracovní soudy. Pracovní soudy mají v Německu výlučnou pravomoc rozhodovat prakticky všechny právní spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vyplývající z pracovního poměru. V tomto kontextu zahrnuje pojem „zaměstnanec“ i osoby podobné zaměstnancům. Neposlední výsadou osob podobným zaměstnancům je možnost upravit své pracovní podmínky kolektivními smlouvami se stejnými pravidly jako zaměstnanci. Kolektivní smlouvy se mohou týkat například úpravy odměňování, dovolené nebo pracovní doby.¹⁶⁴ Na druhou stranu se na osoby podobné

.....

¹⁶¹ WEISS, Manfred, et al. *Labour Law and Industrial Relations in Germany* [online]. Wolters Kluwer Law International, 2020. ProQuest Ebook Central, <https://ebookcentral.proquest.com/lib/cuni/detail.action?docID=6487683>. ISBN 978-94-035-2461-0.

¹⁶² RATTI, Luca et al. *In-Work Poverty in Europe: Vulnerable and under-Represented Persons in a Comparative Perspective* [online]. Wolters Kluwer Law International, 2022, 353 s. ISBN 978-94-035-4997-2.

¹⁶³ WEISS, Manfred, et al. *Labour Law and Industrial Relations in Germany* [online]. Wolters Kluwer Law International, 2020. ProQuest Ebook Central, <https://ebookcentral.proquest.com/lib/cuni/detail.action?docID=6487683>. ISBN 978-94-035-2461-0.

¹⁶⁴ WEISS, Manfred, et al. *Labour Law and Industrial Relations in Germany* [online]. Wolters Kluwer Law International, 2020. ProQuest Ebook Central, <https://ebookcentral.proquest.com/lib/cuni/detail.action?docID=6487683>. ISBN 978-94-035-2461-0.

zaměstnancům nevztahuje například právo na ochranu zaměstnanců před nezákonným propuštěním, ani předpisy o minimální mzdě.¹⁶⁵

Velká Británie

Ve Velké Británii se zavedl pojem pracovník (*worker*), jehož hlavní funkcí bylo zahrnout do oblasti působnosti pracovněprávních předpisů nejen zaměstnance, ale i osoby samostatně výdělečně činné, které vykonávají práci či poskytují služby osobně a obvykle výhradně pro jediného zadavatele práce, čímž se jejichž stupeň závislosti a podřízenosti v zásadě podobá tomu zaměstnaneckému. Pojem pracovník je definován v několika předpisech, například v zákoně o minimální mzdě z roku 1998 (*National Minimum Wage Act*), nařízení o pracovní době z roku 1998 (*Working Time Regulations*) nebo v přímo v zákoně o právech zaměstnanců z roku 1996 (*Employment Rights Act*). Definice tohoto pojmu je v jednotlivých předpisech vyjádřena téměř shodně.¹⁶⁶ V ustanovení § 230 odst. 3 zákona o právech zaměstnanců je pracovník definován jako jakákoli fyzická osoba, která pracuje a) pod pracovní smlouvou, nebo b) pod jakoukoli jinou smlouvou, ústní či písemnou, kterou se tato fyzická osoba zavazuje osobně provádět jakoukoli práci pro druhou smluvní stranu, jejíž postavení podle této smlouvy není postavením klienta či zákazníka jakéhokoli povolání nebo obchodního podniku provozovaného touto fyzickou osobou.¹⁶⁷ Z této definice jsou zřejmé tři prvky. Za prvé musí existovat smlouva, jejímž předmětem je provedení práce nebo poskytnutí služeb. Za druhé musí existovat závazek provést tuto práci osobně. A za třetí

.....

¹⁶⁵ RATTI, Luca et al. *In-Work Poverty in Europe: Vulnerable and under-Represented Persons in a Comparative Perspective* [online]. Wolters Kluwer Law International, 2022, 353 s. ISBN 978-94-035-4997-2.

¹⁶⁶ COLLINS, Hugh, K. D. EWING a Aileen MCCOLGAN. *Labour Law*. New York: Cambridge University Press, 2012. ISBN 978-1-107-60886-3.

¹⁶⁷ Originální znění této definice: „*In this Act “worker” (except in the phrases “shop worker” and “betting worker”) means an individual who has entered into or works under (or, where the employment has ceased, worked under)—*

a) *a contract of employment, or*

b) *any other contract, whether express or implied and (if it is express) whether oral or in writing, whereby the individual undertakes to do or perform personally any work or services for another party to the contract whose status is not by virtue of the contract that of a client or customer of any profession or business undertaking carried on by the individual;“*

fyzická osoba nebude pracovníkem, pokud je poskytování služeb prováděno v rámci výkonu povolání nebo podnikání a druhá strana je klientem nebo zákazníkem.¹⁶⁸

Cílem této definice je identifikovat osoby samostatně výdělečně činné, které jsou ve skutečnosti víceméně závislé na jediném zadavateli práce a zahrnout je pod ochranu pracovněprávních předpisů. Znak závislosti, resp. nemožnost pracovat pro více klientů, je spatřován v poslední části této definice, kterou je možné interpretovat tak, že OSVČ podle smlouvy nemá postavení profesionála. Tento termín se možná poněkud nevhodně snaží vystihnout právě tu myšlenku, že OSVČ nemá ani v zásadě možnost pracovat i pro jiné klienty. Tito pracovníci ve Velké Británii mohou být popsáni jako OSVČ (*self-employed*), ale nikoli jako nezávislí podnikatelé. Ostatní nezávislé OSVČ, které mají různé klienty, nebo které mají alespoň reálnou možnost poskytovat své služby i pro jiné klienty, by měli být z rozsahu pojmu pracovník vyloučeni. Zároveň je vyžadován osobní výkon práce, takže jakmile pro OSVČ pracují další osoby, bude rovněž vyřazena ze zákonného pojmu pracovníka. Sporná otázka, zda se jedná o osobní výkon práce či nikoli, nastává v případě, kdy má OSVČ právo stanovit za sebe náhradníka. Ve věci *James v. Redcats (Brands) Ltd* smlouva stanovila, že kurýr má právo najít za sebe náhradníka, pokud není schopen vykonávat práci. Soud v této věci rozhodl, že vzhledem k tomu, že právo stanovit náhradníka vzniká pouze v případě, že OSVČ nemůže pracovat např. z důvodu nemoci, a tedy nenechává na jejím vlastním uvážení, zda si přeje práci vykonávat osobně či nikoli, znamená to, že je splněna podmínka osobního výkonu práce. Obecně řečeno soud stanovil, že zásadní otázkou je, zda je závazek poskytovat služby osobně dominantním rysem smluvního vztahu. Pokud tomu tak je, bude OSVČ kvalifikována jako pracovník.¹⁶⁹ Podrobně bude tento případ rozebrán v kapitole 5.2 Zahraniční judikatura.

Podobně jako v Německu tedy i ve Velké Británii existuje zvláštní skupina pracovníků mezi osobami samostatně výdělečně činnými, jejichž práce vykazuje znaky osobního výkonu a podřízenosti (resp. závislosti). Na tyto pracovníky se pak i ve Velké Británii vztahují některá pravidla pracovněprávní ochrany, jako je minimální mzda či pracovní doba.

.....

¹⁶⁸ Rozsudek Employment Appeal Tribunal Spojeného Království ze dne 21. února 2007, *James v Redcats (Brands) Ltd*, [2007] UKEAT 0475_06_2102.

¹⁶⁹ COLLINS, Hugh, K. D. EWING a Aileen MCCOLGAN. *Labour Law*. New York: Cambridge University Press, 2012. ISBN 978-1-107-60886-3.

Zařazení do kategorie pracovníků je pak důležité i pro zajištění určitých kolektivních práv. Status pracovníků je například nutný k jejich zařazení do seznamu odborových organizací.¹⁷⁰

.....
¹⁷⁰ BUTLER, Mark. *Labour Law in Great Britain*, Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2018. ISBN 978-90-411-9963-8.

5 Rozhodnutí v přepravě osob a zboží

5.1 Tuzemská rozhodnutí

Česká televize

Nejvyšší soud rozsudkem ze dne 16. června 2011, sp. zn. 21 Cdo 920/2010 rozhodl o neplatnosti výpovědi, kterou žalovaný zaměstnavatel (Česká televize) ukončil pracovní poměr některým zaměstnancům (řidičům) z důvodu nadbytečnosti v důsledku organizační změny. Žalobce pracoval pro žalovanou jako řidič dopravního provozu na základě pracovní smlouvy. Důsledkem rozhodnutí ředitele výroby a techniky byl počet pracovních pozic pro řidiče snížen o 46. Převážná část těchto řidičů měla dále s žalovanou spolupracovat externě jako OSVČ. Žalovaná následně informovala žalobce prostřednictvím dopisu, že jeho pracovní místo bylo zrušeno. Byla mu nabídnuta možnost ukončit pracovní poměr dohodou a současně mu byla předložena nabídka volných pracovních míst v České televizi. Krátký čas poté žalovaná oznámila žalobci dopisem ze dne 22.1.2002, který žalobce převzal dne 24.1.2002, že s ním rozvažuje pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31.3.2002. Důvodem této výpovědi bylo, že v důsledku opatření přijatého ředitelem výroby a techniky, kterým bylo zrušeno žalobcovo místo řidiče v dopravním provozu, se stal žalobce pro žalovanou nadbytečným. Následně začala žalovaná zajišťovat dopravu za pomoci externích řidičů na základě rámcové smlouvy o přepravě věcí a osob. Tato smlouva zahrnovala mimo jiné závazek ze strany řidičů (zhotovitelů) provádět přepravu věcí a osob vozidly objednatele a objednatel se na oplátku zavazoval zaplatit sjednanou cenu. Žalobce se domáhal určení, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná.

Nejvyšší soud v daném případě řekl, že rozhodnutí zaměstnavatele o zrušení pracovních míst řidičů a následné uzavření smluv o přepravě osob a věcí s těmito propuštěnými řidiči jako s OSVČ není rozhodnutím o organizační změně, které by umožnilo platnou výpověď, ale spíše se jedná o změnu obsahu vedlejších ujednání v pracovních smlouvách.

Nižší soudy během řízení považovaly výpověď pro nadbytečnost na základě organizační změny zaměstnavatele za oprávněnou s argumentací, že přeprava osob a věcí nespadá pod běžné činnosti zaměstnavatele. Nejvyšší soud souhlasil s tím, že zaměstnavatel může mít zajištěnou jinou než běžnou činnost dodavatelským způsobem, ale pouze pokud by se jednalo o podnikání dodavatele. Dohodnutou smlouvu o přepravě osob a věcí označil za

simulovaný právní úkon, který měl zastřít platnou pracovní smlouvu s odůvodněním, že činnost řidičů nelze považovat za podnikatelskou činnost prováděnou na vlastní odpovědnost a vlastním jménem. Toto zjištění soud učinil na základě posouzení faktického stavu, kdy řidiči vykonávali svou činnost na základě koncesní listiny, avšak s použitím vozidel původního zaměstnavatele, která byla označena jeho logem, a přičemž tento původní zaměstnavatel nesl náklady na údržbu, pojištění, palivo a další náklady související s vozidly.

Konkrétně Nejvyšší soud v tomto rozsudku uvedl: „*V posuzovaném případě samotná okolnost, že řidiči "externisté" disponovali koncesní listinou, na věcném obsahu právního vztahu s žalovanou založeném "rámcovou smlouvou o přepravě osob a věci" ničeho nezměnila. "Zhotovitelé" (tak jsou řidiči v rámcové smlouvě označováni) se zavázali - jak zůstává v posuzované věci po skutkové stránce zjištěno - "provádět přepravu věcí a osob vozidly objednatele," "jehož logem je vozidlo zpravidla opatřeno," že zavázali se tak činit "po území České republiky a států Evropy" s tím, že "smlouva nabývá účinnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami," což neznamená z obsahového hlediska nic jiného, než dohodu o podstatných (esenciálních) náležitostech pracovní smlouvy ve smyslu ustanovení § 29 odst. 1 zák. práce. Ostatně o činnosti jako podnikatele vlastním jménem na vlastní zodpovědnost nevypovídá kupř. ani ujednání v rámcové smlouvě, podle něhož "objednatel" nese náklady na údržbu automobilu a pohonné hmoty (čerpání se "zpravidla odehrává prostřednictvím platební karty CCS objednatele"), a smlouvu o odpovědnosti za škodu má rovněž uzavřenou "objednatel" jako pojistník. Ve prospěch opačného názoru nelze důvodně namítat, že řidiči "jsou sice úkolováni dispečinkem, ale jízdu podle jeho pokynů musí provést až poté, co dílčí objednávku přijali," že "nemají pracovní dobu" a že "jsou placeni za uskutečněné dílo, nikoliv za to, že práci konají," protože uvedené skutečnosti představují dohodu o dalších (pracovních a mzdových) podmínkách, na kterých měli účastníci zájem, podle ustanovení § 29 odst. 2 zák. práce. Z těchto důvodů dovolací soud setrvává na názoru, že výše uvedená změna obsahu vedlejších ujednání v pracovních smlouvách nově přijímaných řidičů není organizační změnou ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce, a nemá důvod svůj názor měnit.“¹⁷¹*

.....

¹⁷¹ Zkratka „zák. práce“ v přímé citaci z rozsudku znamená zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31.3.2002. Právě podle tohoto znění zákona totiž bylo nutné posuzovat otázku platnosti předmětné výpovědi z pracovního poměru ze dne 22.1.2002.

VELKÁ PECKA s.r.o.

Oblastní inspektorát práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj (dále jen „inspektorát“) rozhodnutím ze dne 15. února 2019, č.j. 24710/9.30/18-30 uznal vinným společnost

VELKÁ PECKA s.r.o. (dále jen „Rohlík“) provozující internetový supermarket rohlik.cz ze spáchání přestupku dle ust. § 140 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Inspektorát provedl dne 11. ledna 2018 kontrolu na pracovišti (skladu) Rohlíku v Brně, kde zjistil přítomnost čtrnácti fyzických osob, vykonávajících práce kurýrů jako OSVČ a jedné fyzické osoby, logisticky zabezpečující chod tohoto pracoviště, která rovněž vykonávala činnost jako OSVČ. Činnost vykonávanou všemi těmito osobami inspektorát vyhodnotil jako závislou práci a v jednání Rohlíku tak shledal naplnění skutkové podstaty uvedeného přestupku a uložil mu pokutu 1 370 000 Kč. Dále v textu bude pojednáno pouze o výkonu práce kurýrů.

Tito kurýři při kontrole na pracovišti Rohlíku inspektorátu poskytly součinnost, když všichni shodně vypověděli, že pracují na dlouhé a krátké směny, přičemž v práci musí být vždy ráno. Pokud by se nemohli dostavit, zavolali by na dispečink, kde by situaci vyřešili. Jejich odměna je vypočítána na základě doručených zakázek a vyplácena jednou měsíčně na základě faktur, které si vystavují sami. Vozidlo, telefon a terminál mají pronajaté od Rohlíku. Přihlášením se do aplikace v telefonu se zaeviduje jejich dostupnost a jsou jim přiřazovány zakázky, které si vyzvednou na skladě a doručí zákazníkům. Jejich práce je přidělována a také kontrolována dispečinkem přes GPS a aplikaci v telefonu. Výpovědi jednotlivých kurýrů se lišily v tom, zda za svojí práci odpovídají sami, či za ni odpovídá Rohlík. Všichni kurýři uvedli, že takto práci vykonávají několik měsíců. Většina z nich vykonává práci pouze pro Rohlík, ale někteří mají i jiný zdroj příjmů.

O kontrole byl sepsán protokol. K poskytnutí součinnosti se na inspektorát dostavili také zástupci Rohlíku. Ti spolupráci Rohlíku s kurýry popsali ze svého pohledu. Kurýrní služby jsou poskytovány na základě rámcové smlouvy, přičemž dílčí smlouvy jsou pak mezi Rohlíkem a kurýry uzavírány na základě akceptace objednávek. Rohlík na konci měsíce učiní objednávku služeb na měsíc následující a je zcela na vůli jednotlivých kurýrů, zda tuto objednávku akceptují a dojde tak k uzavření dílčí smlouvy, či nikoli. Akceptuje-li kurýr objednávku, obdrží od aplikace informace o zásilkách. Podle těchto informací pak kurýr provádí přepravu na svoje náklady a odpovědnost. Vedle obchodní smlouvy mohou kurýři uzavřít také nájemní smlouvu na vozidlo z vozového parku Rohlíku. Dále pak doplnili, jak je organizováno doručování zásilek. Vše je řízeno systémově, tedy systém rozdělí zakázky

podle regionu a dispečer pak zakázky rozdělí na jednotlivé trasy. Potom, co se kurýr přihlásí do aplikace, je mu přidělena určitá trasa. Pro rozvoz zakázek Rohlík zaměstnává několik osob na dohodu o provedení práce a dále spolupracuje s OSVČ.

Inspektorát pak provedl i další důkazy, kterými byly výslechy dvou kurýřů, Rámcová smlouva o přepravě věcí včetně příloh, Rámcová smlouva o pronájmu a užívání vozidla včetně mobilního telefonu a faktury. Rohlík navrhoval ještě provedení dalších důkazů, jako výslechy HR ředitele, mzdové účetní a HR specialisty, zaměstnance na pozici manažera a dalších zaměstnanců i dalších kurýřů. Jejich provedení ovšem inspektorát považoval za nadbytečné.

Během ústního jednání vyslýchání kurýři nad rámec toho, co sdělili v rámci poskytování součinnosti při kontrole na pracovišti vypověděli, že jsou partnery Rohlíku a mají s ním uzavřenu Rámcovou smlouvu o přepravě věcí. Pracovat jako OSVČ chtěli, aby mohli být pány svého času. Krátký a dlouhý týden vysvětlili tak, že jím takto pracovat vyhovuje. Dále uvedli, že v případě, že se vyskytne jakýkoli problém s předanou zakázkou, zákazník se obrátí na zákaznickou linku Rohlíku.

Ze všech podkladů pro rozhodnutí inspektorát dospěl k závěru, že ze strany Rohlíku došlo k umožnění výkonu nelegální práce. Inspektorát seznal, že kurýři OSVČ byly zařazeni do organizační struktury Rohlíku. Z provedených důkazů vyplynulo, že práce kurýřů zaměstnanců a kurýřů OSVČ se nelišila v žádném ohledu kromě tvrzeného odměňování, kdy kurýři OSVČ byly odměňováni za každou zakázku, zatímco zaměstnanci za každou odpracovanou hodinu. Práce byla identického charakteru, organizována, prováděna a kontrolována stejným způsobem. Kurýři OSVČ tak zabezpečovali činnost Rohlíku. Tím se ukazuje, že Rohlík nevyčlenil ze svého podnikání činnost, kterou by smluvně svěřil výhradně externímu partnerovi. Úlohou OSVČ kurýřů bylo zajistit podnikatelskou činnost Rohlíku, tedy rozvoz zakázek zákazníkům. Tito kurýři se přitom vzájemně doplňovali, používali stejné pracovní nástroje a měli i stejné povinnosti. Při výkonu těchto svých povinností navíc postupovali zcela identicky. Inspektorát dospěl k závěru, že práce kurýřů nebyla specializovanou činností, kde by kurýři jako podnikatelé mohli využít svou rozhodovací svobodu. Naopak šlo o mechanicky se opakující práci, která byla řízena stejným systémem organizace práce a kontroly.

Pokud jde o naplnění znaku osobního výkonu práce, inspektorát vycházel z toho, že činnost kurýra nevykonával pro Rohlík v době kontroly nikdo jiný než osoby, které s ním měly uzavřen smluvní vztah, tedy žádní subdodavatelé. Rohlík argumentoval, že rámcové

smlouvy o přepravě věcí kurýrům výslovně umožňují využití subdodavatelů s písemným souhlasem Rohlíku. Inspektorát však odvrátil, že nemůže vycházet pouze ze smluvních ujednání, když smlouvy navíc hodnotí jako zastřená právní jednání, ale je povinen zjistit, jak daná spolupráce funguje v praxi. Všichni kurýři potvrdili, že pokud by nemohli vykonávat práci, volali by někomu z dispečinku, kde by zajistili náhradu. Vůbec přitom neuvažovali nad tím, že by náhradu za sebe hledali sami, tedy využili subdodavatele, ale vše by nechali na Rohlíku. To potvrzuje, že zastupitelnost kurýrů probíhá jen mezi nimi. Dle názoru inspektorátu fakt, že kurýři pro výkon činnosti uzavírají také nájemní smlouvy a jsou pro tuto činnost proškoleni Rohlíkem vypovídá o tom, že prakticky ani využívání subdodavatelů není možné. Pokud by totiž měli za sebe kurýři hledat náhradu, musela by tato osoba s Rohlíkem uzavřít příslušné doklady a projít školením.

Nadřízenost Rohlíku a podřízenost kurýrů inspektorát spatřuje v tom, že k výkonu práce kurýři využívali pracovních prostředků Rohlíku, absolvovali odborné školení, byli řízeni nadřízeným určeným Rohlíkem a byli organizováni jeho aplikací. Dále inspektorát z vyjádření různých kurýrů dospěl k závěru, že ti měli rovněž stanovenou pracovní dobu rozvrhem na pracovní týdny, když všichni kurýři shodně uvedli, že pracují na tzv. dlouhý a krátký týden, přičemž jejich popisy obou týdnů byly shodné. Přestože kurýři vyslýchání při ústním jednání uvedli, že jejich pracovní doba je na dohodě, inspektorát seznal, že pokud se na výkonu práce s Rohlíkem již dohodou, jsou povinni daného dne zásilky doručovat a pracovní dobu pak určoval dispečink Rohlíku v Praze podle objednaných zakázek. V případě, že doručování ze strany kurýrů nebylo možné, museli tuto situaci oznámit. I v případě, že si kurýr bere pauzu, musí o tom informovat dispečink a po návratu do služby se znovu přihlásit do aplikace, která jim přidělí další trasu se zásilkami. V rámci poskytování služby tedy nemají možnost uplatňovat svou volnost, což je typické pro OSVČ. Po přihlášení do aplikace se musí podřídít instrukcím v ní uvedeným a nemohou odmítnout přidělenou zakázku, což svědčí o jejich podřízenosti vůči Rohlíku.

Provedené důkazy, dle názoru inspektorátu, jednoznačně potvrzují, že se kurýři s cílem získat odměnu podřídili organizaci práce Rohlíku. Odměna navíc u všech kurýrů představovala převážnou část jejich příjmů, v některých případech dokonce výhradní zdroj příjmů. Kurýři navíc poskytovali přepravní služby výhradně pro Rohlík. V těchto skutečnostech je spatřována hospodářská a osobní závislost kurýrů na Rohlíku. Inspektorát rovněž nepřehlédl fakt, že data, kdy si všichni zkoumaní kurýři zakládali živnostenská oprávnění, a kdy vznikla jejich spolupráce s Rohlíkem, jsou od sebe jen nepatrně vzdálena.

Z toho dovozuje, že si kurýři zakládali živnostenská oprávnění s cílem mít možnost pracovat pro Rohlík jako OSVČ. Dle názoru inspektorátu i způsob, jakým jsou kurýři odměňováni vypovídá o jejich ekonomické závislosti na Rohlíku. Jejich odměna činila 45 Kč za zakázku, k níž byly přidávány bonusy. Z provedených důkazů dále vyplývá, že zákazníci Rohlíku mohou kurýry hodnotit. Z možnosti hodnocení kurýrů inspektorát dovozuje, že Rohlík ke kurýřům přistupuje jako ke svým podřízeným. Vzhledem k tomu, že kurýři nevěděli, jaký je jejich čistý zisk za zakázku, nehradili pohonné hmoty a nepodíleli se na servisu aut, inspektorát vyvodil, že kurýři nevkládají do činnosti žádné náklady, vyjma své práce.

K posouzení znaku vykonávání práce podle pokynů inspektorát uvedl, že považuje za nepochybné, že kurýři neměli žádnou volnost při poskytování služby, ale naopak byli vázáni předem stanovenými pokyny, jejichž plnění bylo systematicky organizováno, aktualizováno a kontrolováno. Kurýři vykonávali pracovní úkoly obdržené od logistiky a dispečinku Rohlíku, přičemž tyto úkoly se netýkali pouze času rozvozu zakázek. Prostřednictvím aplikace v telefonu kurýřům byly postupně přidělovány zakázky k vyřízení a tímto postupem se kurýři museli řídit, neboť si zákazníci objednali doručení zakázky na konkrétní hodinu. Navíc museli kurýři ohlašovat přestávky a museli pracovat do doby, dokud měli přidělovány zakázky. Při plnění pokynů mohli kurýři využívat pouze Rohlíkem určené pracovní prostředky a jejich práce byla průběžně kontrolována pomocí GPS. Inspektorát také vyhodnotil, v rozporu s názorem Rohlíku, že neexistuje rozdíl mezi pokynem k výkonu práce a dohodou kurýra s Rohlíkem ohledně přijetí zakázky. Kurýři nemohli rozhodovat o způsobu přepravy zásilky a postrádali tak volnost typickou pro OSVČ. Inspektorát tedy usoudil, že kurýři nedostávali příkazy pouze k doručení konkrétní zakázky, ale naopak prakticky museli dodržovat soubor pokynů při práci kurýra, jako dodržení časů, použití prostředků, chování vůči zákazníkům, přijímání aktualizovaných pokynů apod., tedy vykonávali běžnou závislou práci.

Všichni kurýři při doručování zakázek vystupovali evidentně jménem Rohlíku. Využívali přitom pracovní prostředky, zejména vozidlo, označené logem Rohlíku a přijímali platby za doručení zásilek jménem Rohlíku. S ohledem na to, jak Rohlík prezentuje, co všechno musí kurýři pro zákazníky poskytovat za služby (vrácení vratných obalů, doručení zásilky přímo ke dveřím bytu), je nepochybné, že definiční znak jménem zaměstnavatele byl zcela splněn.

Inspektorát vyhodnotil práci i jako soustavnou. Jak již bylo dříve zmíněno, inspektorát nepřijal tvrzení, že by si kurýři sami vybírali dny pro doručování zakázek, nýbrž jim byly tyto dny stanoveny podle dlouhých a krátkých týdnů. I kdyby si ale skutečně vybírali

pracovní dny sami, na soustavnosti vykonávané práce to nic nemění. Kurýři nevykonávali tuto činnost příležitostně nebo jednorázově, ale pravidelně, když uváděli, že pro Rohlík pracovali 15 až 18 dnů v měsíci, což odpovídá i pracovnímu poměru. To, že někteří kurýři ve zbylých dnech vykonávali práci i pro jiné subjekty nebrání naplnění znaku soustavnosti ve vztahu k Rohlíku.

Vzhledem k výše uvedenému inspektorát rozhodl, že práce vykonávaná kurýry naplňuje definiční znaky závislé práce upravené v § 2 odst. 1 zákoníku práce a výkon této práce byl zastřen vztahem obchodněprávním. Rámcové smlouvy o přepravě věcí označil inspektorát za zastřená právní jednání a odmítl, že by na základě nich docházelo k uzavírání dílčích smluv o přepravě zásilek. Když se kurýři přihlásili do aplikace na mobilním telefonu, obdrželi automaticky několik zásilek k doručení. Neměli pak možnost odmítnout zakázku, protože samotným přihlášením do aplikace vyjadřovali souhlas s přidělováním zásilek až do doby, kdy všechny zásilky byly doručeny. Uzavírání rámcových smluv o pronájmu a užívání vozidla včetně mobilního telefonu označil inspektorát za absurdní. Kurýři potvrzovali, že nešlo o přenechání věci určité, ale fakticky spíše o využívání jakéhokoli dostupného vozidla či mobilního telefonu Rohlíku. Kurýři se střídali v používání jednotlivých vozidel a po dokončení doručování zakázek vozidla vraceli. Nestarali se o servis vozidel a neplatili ani pohonné hmoty. Z toho jasně vyplývá, že tyto rámcové nájemní smlouvy byly spíše regulací práva kurýřů k využívání libovolného vozidla z vozového parku Rohlíku. Prakticky šlo o přidělování pracovních prostředků, za které však Rohlík požadoval od kurýřů úhradu.

Rohlík podal vůči tomuto rozhodnutí odvolání, které Státní úřad inspekce práce rozhodnutím ze dne 22. srpna 2019 č.j. 3961/1.30/19-4 zamítl pro nedůvodnost a rozhodnutí inspektorátu potvrdil.

5.2 Zahraniční judikatura

Velká Británie - James v Redcats (Brands) Ltd (2007)

Dne 21. února 2007 vydal ve Spojeném Království odvolací pracovní soud (*Employment Appeal Tribunal*) rozsudek ve věci James v Redcats (Brands) Ltd s číslem [2007] UKEAT 0475_06_2102. Rozsudek se týkal otázky, zda žalobkyně, paní James, která pracovala jako kurýrka pro žalovanou společnost Redcats (Brands) Ltd., spadá do definice pracovníka ve

smyslu § 54 odst. 3 zákona o minimální mzdě (*National Minimum Wage Act*) z roku 1998.¹⁷² Žalobkyně pro žalovanou společnost doručovala balíky od roku 2002. Tvrdila, že byla pracovníkem ve smyslu zákona o minimální mzdě, a že tudíž měla nárok na minimální mzdu. Žalovaná společnost oproti tomu tvrdila, že žalobkyně pracovníkem nebyla, ale pracovala na základě smlouvy o kurýrní službě pro samostatně výdělečně činné osoby. O tom, že nebyla zaměstnancem není mezi stranami rozporu. Soud nižší instance rozhodl ve prospěch žalované společnosti a žalobkyně se proti tomuto rozhodnutí odvolala. Odvolací soud případ znovu projednal.

Ustanovení § 28 zákona o minimální mzdě stanovuje domněnku, že v otázkách, zda osoba splňuje podmínky pro přiznání minimální mzdy se má se za to, že ano, pokud se neprokáže opak. Důkazní břemeno v těchto případech tím pádem leží na zadavateli práce, tedy zde na žalované společnosti, aby prokázala, že žalobkyně nespadá pod definici pracovníka. Na základě důkazů bylo zjištěno, že pro účely dodávek žalobkyně používala vlastní vozidlo a pojistné, stejně jako ostatní nutné výdaje hradila z vlastních zdrojů. Používané vozidlo nemělo žádné označení, které by jej spojovalo s žalovanou společností, a žalobkyně nemusela nosit uniformu. Na druhou stranu měla jen omezenou volnost, pokud jde o rozvrh pracovní doby. Žalobkyně příležitostně využívala práva najít za sebe alternativního kurýra, pokud nemohla práci vykonávat sama, ať už z důvodu nemoci nebo proto, že si chtěla vzít volno. O osobě tohoto náhradníka musela však žalovanou společnost informovat a nechat jej schválit. Na placenou dovolenou nárok neměla. Měla také právo vykonávat práci i pro jiné dodavatelské společnosti. Toho ale nevyužívala. Odměna žalobkyně byla určena podle počtu zásilek, které doručí. Neměla ovšem garantován minimální počet zásilek jí přidělených. Pro obdržení odměny navíc žalobkyně nemusela předkládat faktury.

Smlouva o kurýrní službě byla uzavřena na dobu neurčitou a jazyk v ní použitý nebyl vždy zcela v souladu s tím, že se mělo jednat o smlouvu se samostatně výdělečně činnou osobou. Žalobkyně navíc tvrdila, že ustanovení smlouvy neodrážely skutečnou praxi mezi stranami. Uvedla, že žalovaná společnost různými způsoby fakticky kontrolovala její činnost, a že tato kontrola z ní udělala pracovníka ve smyslu pracovněprávních předpisů. Žalovaná společnost

.....

¹⁷² Zákonná definice pracovníka v zákoně o minimální mzdě je shodná s definicí v zákoně o právech zaměstnanců citované v poznámce pod čarou č. 167.

například stanovovala lhůty pro doručování, příležitostně vykonávala dohled nad žalobkyní a ve školící příručce stanovila podrobné pokyny o tom, jak má výkon práce probíhat.

Jak bylo objasněno v kapitole pojednávající o (částečně nezávislých) pracovnících ve Velké Británii, pro kvalifikaci osoby jako pracovníka je stěžejní osobní výkon práce. V tomto případě smlouva stanovila, že za sebe žalobkyně může najít náhradníka v případě, že sama není schopna práci vykonávat, k čemuž může dojít z důvodu nemoci nebo proto, že si chce vzít volno. Soud označil za nesporné, že osobní prvek není popřen, pokud existuje jen omezená nebo příležitostná možnost k delegování práce na jinou osobu. Tak tomu bylo právě i v tomto případě. Soud tento případ vzhledem k přítomnosti osobního prvku práce odlišuje od rozsudku *Express & Echo Publications v. Tanton* [1999] IRLR 367 (dále jen „Tanton“), kde se rovněž jednalo o spor mezi kurýrem a kurýrní společností, přičemž osobní prvek zde shledán nebyl. Rozdíl je spatřován ve znění smlouvy pokud jde o možnost substituce. Ve věci Tanton smlouva stanovila, že kurýr za sebe může stanovit náhradníka, když není schopný nebo ochotný vykonávat práci osobně. Za těchto okolností soud rozhodl, že je zcela na kurýrovi, zda službu poskytne či nikoli, a povinnost osobního výkonu práce tedy neexistuje. Argument, že i ve věci *James v Redcats (Brands) Ltd* si žalobkyně může vzít volno prakticky kdykoli, a tudíž nikdy nemusí práci vykonávat osobně, soud nepřijal. Byl toho názoru, že pokud by strany měly v úmyslu, aby žalobkyně pracovala zcela podle své vůle, jistě by to řekly jasně a ne takto mlhavým způsobem. Kritickým rozdílem je tedy to, že náhradník má být poskytnut, když žalobkyně není schopna vykonávat práci. To je užší než výraz „neschopný nebo neochotný“, což byl termín použitý v případě Tanton. Jinými slovy se soudy musí snažit zjistit, zda je osobní výkon práce dominantním účelem smlouvy či pouze doplňkovým nebo vedlejším prvkem. Při tomto snažení se musí soudy na smlouvu podívat jako na celek. Definice pracovníka se uplatní pouze v případě, že jde o dominantní účel. Tento „test dominantního účelu“ tedy napomáhá zjistit, zda je osoba pracovníkem, anebo nezávislým dodavatelem, který podniká na vlastní účet, byť jen v malé míře.

Druhou důležitou otázkou je, zda jsou služby poskytovány v rámci výkonu povolání nebo podnikání (a druhá strana je klientem nebo zákazníkem). Pro odlišení toho, zda osoba provozuje svůj vlastní podnik může být relevantní posoudit míru kontroly vykonávané zadavatelem práce, exkluzivitu vztahu a jeho typickou délku trvání, způsob vypočítání odměny, jaké pracovní pomůcky poskytuje sám pracovník, míru podstupovaného rizika a další. V podstatě jde o to určit, zda domnělý pracovník nabízí své služby světu obecně a

jedná se tedy o nezávislou osobu, nebo zda pracuje pro zadavatele práce jako nedílná součást jeho organizace.

Závěrem odvolací soud upozorňuje na to, že se soud nižší instance v rozsudku ve prospěch žalované společnosti nezaměřil pořádně na výše uvedené záležitosti a nevzal v potaz zmiňovanou domněnku § 28 zákona o minimální mzdě. Z těchto důvodů odvolací soud vrátil věc zpět soudu nižší instance k novému projednání a rozhodnutí, zda byla žalobkyně pracovnící či nikoli.

Francie – M. M. Labanne c. Soc. Bastille taxi et autre (2000)

Francouzský soud *Cour de cassation - Chambre sociale* dne 19. prosince 2000 vydal rozsudek č. 5371 ve sporu M. M. Labanne c. Soc. Bastille taxi et autre, který se týkal otázky zaměstnaneckého vztahu mezi společností Bastille taxi a jedním z jejích řidičů. Společnost Bastille taxi argumentovala, že mezi ní a řidičem neexistuje zaměstnanecký vztah, ale pouze nájemní smlouva na pronájem vozidla taxislužby. Soud však dospěl k závěru, že skutečné podmínky, za kterých řidič pracoval, ukazují na existenci zaměstnaneckého vztahu. Soud zdůraznil, že existence zaměstnaneckého vztahu závisí na skutečných pracovních podmínkách a ne na tom, jak strany smlouvu nazvaly. Soud tedy přisoudil řidiči status zaměstnance.

Hlavním faktorem, který soud vedl k posouzení vztahu mezi Bastille taxi a řidičem jako vztahu zaměstnaneckého, bylo automatické měsíční prodlužování smlouvy nazvané jako "smlouva o nájmu vozidla taxislužby". Právě opakované měsíční obnovování smlouvy naznačuje trvalý povahový prvek, který je obvykle spojen s pracovněprávním vztahem. Soud dále zdůraznil, že smlouva a přílohy k ní stanovovaly řadu přísných povinností a omezení, která byla charakteristická spíše pro zaměstnanecký vztah než pro nájemní smlouvu. Mezi tyto povinnosti patřilo denní kontrolování úrovní oleje a vody v motoru či pravidelná technická kontrola vozidla v dílně "pronajímatele". Tyto podmínky stanovené uvedenou smlouvou a všeobecnými podmínkami k ní připojenými uvedly "nájemce" do stavu podřízenosti vůči "pronajímateli", a v důsledku toho byla pod rouškou smlouvy o nájmu vozidla taxislužby" ve skutečnosti skryta existence pracovní smlouvy.

Austrálie – Hollis v. Vabu Pty Limited (2001)

Australský *Hight Court of Australia* v případě Hollis v. Vabu Pty Limited (2001) 207 CLR 21 nastínil zásady, které určují, zda má být pracovník považován za zaměstnance nebo nezávislého dodavatele. Pan Hollis byl jako chodec sražen kurýrem (cyklistou) společnosti

Vabu Pty Limited (dále jen „společnost Vabu“), čímž utrpěl zranění s trvalými následky. Předmětem sporu byl tedy nárok pana Hollise na náhradu škody způsobené z nedbalosti. Pan Hollis zažaloval společnost Vabu, která však tvrdila, že kurýr byl podle smlouvy nezávislým dodavatelem, nikoli zaměstnancem, takže za zranění pana Hollise je odpovědný pouze kurýr. Soud však nepřikládal velký význam označení kurýra ve smlouvě a zaměřil se spíše na celkovou povahu vztahu mezi ním a společností Vabu. Povaha vztahu mezi smluvními stranami nebyla zjištěna pouze ze smluvních podmínek, ale byl posuzován celý systém a pracovní postupy zavedené společností Vabu v praxi. Po zvážení všech okolností dospěl soud k závěru, že v daném případě byl kurýr zaměstnancem společnosti Vabu.

Zjištění důležitá pro toto rozhodnutí zahrnovala fakt, že společnost Vabu stanovila sazby odměn, a že mezi stranami nebylo možné o těchto sazbách vyjednávat. Dále společnost Vabu přidělovala práci kurýrům bez možnosti ovlivnění jednotlivých zakázek ze strany kurýrů. Kurýři se každé ráno ohlašovali a oznamovali svou připravenost k práci. Dispečer vozového parku následně přiděloval kurýrům práci. Společnost Vabu také převzala veškerou odpovědnost za vedení, výcvik, disciplínu a oblečení kurýrů. Kurýři měli k dispozici vybavení, které bylo ve vlastnictví společnosti Vabu a zahrnovalo prostředek komunikace se společností Vabu. Kurýři museli neustále nosit oblečení dodané společností Vabu, což částečně sloužilo k propagaci služeb této společnosti. Srážky z platu za pojištění byly kurýrům ze strany společnosti Vabu ukládány bez možnosti vyjednávání.

Soud dále uvedl, že kurýři sice vlastnili svá kola, nesli náklady na jejich provoz a měli i řadu vlastních doplňků, z praktického hlediska ale neprovozovali vlastní obchodní činnost nebo podnik, ani nebyli při výkonu své činnosti nezávislí. Toto tvrzení je podpořeno tím, že kurýři neposkytovali kvalifikovanou pracovní sílu a měli jen malou kontrolu nad způsobem výkonu své práce. Museli být v práci od 9 hodin a neměli možnost práci odmítnout. Smluvní ujednání stanovilo, že každý kurýr, který odmítne zakázku, nebude dál pro tuto firmu pracovat. Kurýři byli veřejnosti a osobám využívajícím kurýrní služby prezentováni jako emanace společnosti Vabu, což se projevovalo povinností nosit uniformy s logem Vabu. Kurýři byli vedeni k tomu, že přímo reprezentují společnost Vabu a jejich chování a vzhled lze vnímat jako přímý odraz společnosti Vabu. Byly jim dávány pokyny i ohledně stylu oblékání či střihu vousů. Společnost Vabu také dozírala na finance kurýrů, když ti neměli možnost vyjednávat o výši své odměny a společnost Vabu zajišťovala pojištění kurýrů a srážela částky na pojištění z jejich odměn. Kurýři sice byli odměňováni nikoli za odpracovanou dobu, ale za každé doručení, soud ale uvedl, že tento způsob odměňování je

přirozeným způsobem odměňování zaměstnanců, jejichž jedinou povinností je doručování, a to i z důvodu snadného výpočtu a motivace k efektivnějšímu doručování. Kurýři navíc museli žádat o dovolenou, což mimo jiné naznačuje i to, že jim byl dán omezený prostor pro výkon jakéhokoli skutečného podnikání na vlastní účet.

Pokud jde o situaci ohledně pracovního vybavení, ta rovněž dle soudu svědčí pro závěr, že kurýři byli zaměstnanci. Kurýři sice používali vlastní jízdní kola, ale vysílačky a uniformy byly ve vlastnictví společnosti Vabu a kurýři byli povinni nést náklady na jejich výměnu nebo opravu při jejich poškození či ztrátě. Ve prospěch zaměstnaneckého vztahu tedy svědčí i velmi malé investiční náklady kurýřů. A konečně zde také existoval značný prostor pro skutečný výkon kontroly. Kurýři měli jen malou volnost. Práci jim přiděloval dispečer vozového parku a kurýři měli za úkol doručovat zboží způsobem, který jim společnost Vabu nařídila. V očích veřejnosti navíc kurýři vykonávali veškerou činnost společnosti Vabu, nedá se říci, že by kurýři pouze doplňovali nebo vykonávali část práce prováděné společností Vabu.

Nový Zéland – TNT Worldwide Express (NZ) Limited v Cunningham (1993)

K opačnému závěru oproti předchozímu případu dospěl *Court of Appeal* Nového Zélandu na základě na první pohled podobných skutečností. Jedná se o případ TNT Worldwide Express (NZ) Limited v Cunningham [1993] 3 NZLR 681 (CA) ze dne 11. července 1993. V tomto rozsudku byl kurýř, pan Cunningham, považován za nezávislého dodavatele společnosti TNT Worldwide Express (NZ) Limited (dále jen „společnost TNT“). Mezi smluvními stranami byla uzavřena smlouva formou formuláře, kterou společnost TNT používala pro všechny své kurýry. Společnost TNT prováděla přepravu výhradně prostřednictvím takto nasmlouvaných kurýřů.

Smlouva stanovila, že kurýř pro společnost TNT vykonává kurýrní službu na trasách a u zákazníků, které určí společnost TNT a může být rovněž požádán o pomoc při manipulaci se zbožím během přepravy. Kurýř si dle smlouvy zajišťoval a udržoval vozidlo typu a barevného provedení, které musela schválit společnost TNT, a to na vlastní náklady (zřejmě včetně pohonných hmot) a na vlastní náklady v něm také instaloval schválený radiotelefon. Na vozidlo musel umístit nápisy nebo reklamu, které společnost TNT požadovala, avšak na náklady společnosti TNT. Kurýř je dle smlouvy dále povinen zajistit si a nosit firemní uniformu a je povinen udržovat v plném rozsahu platnou licenci pro nepřetržitou nákladní dopravu. Musí uzavřít pojištění schválené společností pro své vozidlo, jím přepravované

zboží a všechny jím zaměstnané osoby. Kurýrní službu musí provozovat v souladu s pokyny společnosti TNT a nesmí se podílet na provozování žádné jiné nákladní nebo osobní dopravy. Má nárok na maximálně 20 pracovních dní volna nebo nemocenské, musí však zajistit, aby jeho povinnosti vykonávala na jeho náklady jiná osoba vyhovující společnosti TNT. Byla navíc sjednávána doložka ke smlouvě, která zakazuje přepravu zboží pro zákazníky společnosti TNT po dobu dvanácti měsíců od ukončení smlouvy.

Rozdílnost tohoto případu oproti předchozímu spočívá v tom, že ačkoli společnost TNT kontrolovala vzhled vozidla kurýra, kurýr měl kontrolu nad vlastní zvolenou oblastí území a byl sám odpovědný za zaměstnávání vlastních řidičů na výpomoc. Soud usoudil, že kurýr na základě podmínek ve smlouvě přijal pouze takovou míru kontroly a dohledu, která byla nezbytná pro efektivní a ziskové provozování činnosti, kterou provozoval na vlastní účet jako nezávislý dodavatel. Společnost TNT sice měla kontrolu nad přidělováním zakázek, kurýr byl ale sám odpovědný za zajištění a údržbu svého vlastního vozidla, jakož i za získání potřebných licencí a pojištění. Byl placen na základě odměny za každou jízdu a případné zisky nebo ztráty z jeho podnikání šly k jeho tíži. Ve smlouvě bylo výslovně uvedeno, že vztah mezi ním a společností je vztahem nezávislého dodavatele.

Nový Zéland - Leota v Parcel Express Ltd (2020)

Předchozí případ z Nového Zélandu je ovšem 30 let starý. V nedávné době se novozélandské soudy musely opět zabývat analýzou povahy vztahu mezi kurýrní společností a kurýrem s ohledem na otázku, zda se nejedná fakticky o vztah zaměstnanecký. V tomto případě Mika Leota v Parcel Express Ltd [2020] NZEmpC 61 ze dne 7. května 2020, který soudil *Employment Court of New Zealand*, pan Leota podepsal v roce 2018 se společností Parcel Express Ltd (dále jen „společnost Parcel Express“) smlouvu jako nezávislý dodavatel a pracoval pro ni přibližně jeden rok. Společnost Parcel Express požádala pana Leotu, aby pro ni jako laskavost týden vyzvedával pneumatiky. Poté co pan Leota vyjádřil znepokojení nad s tím spojenými finančními výdaji, byla s ním spolupráce ukončena. Pan Leota následně požádal soud o prohlášení, že byl zaměstnancem společnosti Parcel Express. Společnost Parcel Express naopak zdůrazňovala, že pan Leota byl nezávislým dodavatelem, nikoli zaměstnancem. Každý pracovník na Novém Zélandu má zákonné právo požádat soud o prohlášení, zda je zaměstnancem. Pokud se zjistí, že zaměstnancem je, má nárok na ochranu a výhody s tímto statutem související.

Smlouva, kterou pan Leota se společností Parcel Express uzavřel, ho popisovala jako nezávislého dodavatele. Některá ustanovení smlouvy podporovala toto tvrzení, jiná vypovídala o opačném závěru. Soud při posuzování faktické povahy právního vztahu provedl test kontroly a test ekonomické reality. V rámci testování, jakou míru kontroly měla společnost Parcel Express nad panem Leotou, soud zjistil, že trasy jízd byly předem určeny společností Parcel Express. Pan Leota se mohl pouze rozhodnout, v jakém pořadí provede jednotlivá doručení, a mohl doručovat pouze zákazníkům společnosti Parcel Express. Nemohl změnit své pracovní dny a musel být zpět v depu ve tři určené časy během dne. Pan Leota si bez souhlasu společnosti nemohl vzít více než 20 dní dovolené ročně a v případě, že si chtěl vzít volno, musel to předem oznámit. Byl pro tyto případy také povinen zajistit náhradního řidiče, kterého musela společnost Parcel Express odsouhlasit. Musel dodržovat firemní postupy a pokyny vedoucích pracovníků společnosti a zúčastnit se školení pořádaného společností Parcel Express. Musel na sobě mít uniformu vydanou společností Parcel Express a mohl řídit jen určitý druh vozidla. Toto vozidlo sice bylo ve vlastnictví pana Leoty, splátky na vozidlo mu však byly strhávány přímo společností Parcel Express z jeho měsíční odměny. Vozidlo bylo navíc opatřeno nápisem Parcel Express. Ukázalo se také, že společnost Parcel Express kontrolovala počet najetých kilometrů pana Leoty bez jeho vědomí. Přestože je případ pana Leoty v mnoha ohledech podobný případu pana Cunninghama, zde soud seznal, že míra řízení a kontroly nad každodenní prací pana Leoty ze strany společnosti Parcel Express překročila hranici vztahu, který je možné považovat za vztah vůči nezávislému dodavateli, jelikož pan Leota již neměl téměř žádnou autonomii.

V rámci testu ekonomické reality bylo klíčovou otázkou, zda pracovník provozuje vlastní podnik nebo pracuje pro podnik někoho jiného. Soud uvážil, že pan Leota neměl reálnou možnost budovat podnik vlastní, ale naopak pomáhal budovat podnik Parcel Express. Společnost Parcel Express argumentovala, že během večerů mohl pan Leota zvyšovat své výdělky poskytováním služeb Uber Eats ve své dodávce označené Parcel Express. To soud odmítl. Uvedl, že pan Leota neměl dostatek volného času na to, aby mohl budovat vztahy s vlastními klienty a jeho reálné příležitosti rozvíjet vlastní podnik byly téměř neexistující. Zákazníci, které pan Leota obsluhoval byli zákazníky nikoli jeho, ale společnosti Parcel Express, která také držela kontrolu nad seznamy těchto zákazníků. Pokud jde o finanční stránku, pan Leota nemohl efektivně ovlivnit výši jeho denního výdělku.

Soud také zvažoval význam praxe v odvětví přepravy zboží. Zmínil, že si je vědom, že kurýrní průmysl obecně funguje na modelu najímání nezávislých dodavatelů. To ale nic

nemění na tom, že je třeba právní vztah vždy posoudit podle jeho faktické povahy. Při posuzování faktické povahy vztahu v tomto případě soud konstatoval, že smluvní dokumentace je mnohem méně vypovídající než způsob, jakým vztah fungoval v praxi. Na základě výše zmíněných skutečností soud dospěl k závěru, že pan Leota nepodnikal na vlastní účet, ale naopak byl zaměstnancem společnosti Parcel Express po celou dobu svého působení v ní.

Nebraska - Hemmerling v. Happy Cab Co. (1995)

V rámci kapitoly 3.2 Testování výkonu závislé práce byl zmiňován test nadřízenosti. Tento test byl aplikován také rozsudkem nebraského *Supreme Court* ve věci Hemmerling v. Happy Cab Co., 247 Neb. 919, 530 N.W.2d 916 (Neb. 1995). V tomto případě se stěžovatel Stephen R. Hemmerling při řízení vozidla taxi společnosti Happy Cab Co. (dále jen „společnost Happy Cab“) stal účastníkem dopravní nehody a utrpěl zranění. Zažaloval společnost Happy Cab Co. pro odškodnění za pracovní úraz určené pro zaměstnance. Mezi stranami však nebyla uzavřena pracovní smlouva, ale pouze smlouva o nájmu vozidla a smlouva o nájmu zařízení. Soudy nižší instance daly za pravdu společnosti Happy Cab, když rozhodly, že stěžovatel byl ke dni nehody nezávislým dodavatelem, nikoli zaměstnancem a zamítly tak jeho nárok na odškodnění.

Podle smlouvy o nájmu vozidla společnost Happy Cab poskytla stěžovateli vozidlo taxi na dobu 1 měsíce, přičemž tato doba se automaticky prodlužovala. Stěžovatel platil společnosti nájemné a byl také povinen hradit veškeré náklady spojené s provozem a údržbou vozidla. Avšak podle druhé smlouvy, smlouvy o nájmu zařízení, pronajal stěžovatel vozidlo zpět společnosti Happy Cab na dobu 1 roku, přičemž držba a kontrola vozidla měla být zcela svěřena společnosti Happy Cab a taktéž provoz vozidla byl pod výhradní kontrolou a dohledem této společnosti, která jej měla provozovat v rámci své běžné obchodní činnosti.

Dále bylo mezi stranami stanoveno, že stěžovatel nemá stanovenou pracovní dobu a je oprávněn vozidlo využívat k osobním účelům. Nesmí však vozidlo přenechat jinému řidiči ani si zřídit vlastní taxislužbu. Ačkoli společnost Happy Cab nestanovila svým řidičům pracovní dobu, v případě potřeby řidiče do práce povolávala. Ti však na takové zavolání, nebyli povinni reagovat.

Řidiči si ponechávali veškeré jízdné, které získali za jízdu. Řidiči nabírali cestující tím, že přijímali objednávky z vysílačky. Řidič si vyžádal objednávku jízdy od dispečera tak, že nejprve zajel do určité zóny a zavolal dispečerovi vysílačkou, aby mu oznámil, že je v dané

zóně k dispozici. Poté byla řidiči nabídnuta objednávka. Řidič mohl objednávku odmítnout, ale pokud tak udělal, společnost Happy Cab požadovala, aby řidič odjel do jiné zóny, a teprve poté mohl obdržet další objednávku. Řidiči ale mohli přijmout i vlastní objednávku nezávisle na dispečinku. Nesměli mít ale ve vozidle pagery ani mobilní telefony. Noví řidiči obdrželi soubor dokumentů s názvem "Taxikářská příručka pro nováčky". Tyto dokumenty obsahovaly informace týkající se obchodních zásad společnosti Happy Cab, používání vysílačky, poskytování služeb zákazníkům apod. Noví řidiči mohli být seznámeni s postupy dispečinku a mohli absolvovat jízdy se zkušenějším řidičem, aby se naučili pracovat s vysílačkou a dalšími provozními postupy.

Řidiči si na své náklady kupovali pohonné hmoty a platili údržbu a opravy svých vozidel. Servis vozidla ale řidiči byli povinni nechat jednou měsíčně provést přímo společností Happy Cab, nesměli si ho nechat provést jinde. Pokud některý z nich neměl vozidlo zkontrolované, byl "odstaven z provozu", takže nemohl od dispečera obdržet žádnou objednávku. Krom servisu platili řidiči společnosti Happy Cab také za pojištění.

Na základě těchto zjištěných skutkových okolností soud provedl test nadřízenosti. Zdůraznil, že právo kontroly je hlavním (nikoli však jediným) faktorem který odlišuje pracovní poměr od vztahu nezávislého dodavatele. Nezávislý dodavatel je ten, kdo vykonává práci, která podléhá kontrole osoby, pro kterou je práce vykonávána, pouze pokud jde o výsledek práce, nikoliv pokud jde o použité metody nebo prostředky při práci. Smlouva o nájmu zařízení svěřuje společnosti Happy Cab výlučnou držbu, kontrolu a dohled nad vozidlem. Dává tak této společnosti právo kontrolovat jediné zařízení používané stěžovatelem a dokládá tedy nejdůležitější faktor, který prokazuje, že mezi stranami existoval pracovní poměr. Navíc měla podle smlouvy o nájmu vozidla společnost Happy Cab právo kontrolovat i metody a prostředky používané stěžovatelem při provozování vozidla taxi. Z důkazů vyplývá, že společnost Happy Cab nejenže toto právo kontroly měla, ale také ho vykonávala. Společnost Happy Cab zakázala stěžovateli poskytnout vozidlo subkontraktorům nebo zřizovat vlastní taxislužbu. Stěžovatel nesměl mít u sebe pager ani mobilní telefon. Žádný řidič společnosti Happy Cab prakticky nefungoval bez dispečerské služby. Nabízení cen jízdného bylo rovněž silně kontrolováno ze strany této společnosti. Stěžovatel musel jednou měsíčně nechat provést servis svého vozidla společností Happy Cab a platit do fondu pojištění, jinak by s ním byla ukončena spolupráce. Stěžovateli byla poskytnuta poměrně obsáhlá příručka, která vysvětlovala činnost společnosti Happy Cab a její filozofii služeb zákazníkům. Všechny tyto skutečnosti jasně podporují závěr, že

společnost Happy Cab vykonávala kontrolu nad prostředky a metodami, které stěžovatel používal při provozování taxislužby.

Analýza, kterou soud aplikoval spočívá ve zvážení těchto faktorů:

1. jaký je rozsah kontroly, kterou může zadavatel práce vykonávat nad podrobnostmi práce,
2. zda pracovník vykonává i jinou profesi nebo činnost než pro zadavatele práce,
3. druh práce s ohledem na to, zda je v dané lokalitě práce obvykle vykonávána pod vedením zaměstnavatele nebo odborníkem bez dohledu,
4. specializace dovedností požadované v daném povolání,
5. zda nástroje, nářadí a místo výkonu práce poskytuje zadavatel práce či pracovník,
6. doba, na kterou je pracovník zaměstnán,
7. jaký je způsob odměňování, zda podle času nebo podle vykonané práce,
8. zda je práce součástí běžné činnosti zadavatele práce,
9. zda strany věří, že jedna může zastupovat druhou,
10. zda zadavatel práce podniká či nikoli.

V posuzovaném případě dle soudu tyto faktory podporují závěr, že mezi stranami existoval pracovní poměr. Stěžovatel nevykonával jinou profesi nebo činnost než pro společnost Happy Cab. Ta ve skutečnosti byla držitelem certifikátu pro provozování taxi služby a stěžovatel tuto práci pro ni vykonával. Jedná se o druh práce, kterou mohou vykonávat zaměstnanci spíše než speciálně kvalifikovaní nezávislí dodavatelé. Společnost Happy Cab pronajala vozidlo stěžovateli a stěžovatel ještě téhož dne pronajal vozidlo zpět společnosti. Čistým výsledkem těchto operací je, že hlavní nástroj činnosti poskytla společnost Happy Cab. Také byla omezena stěžovatelova možnost kontrolovat vlastní zisk, když nemohl sám ovlivňovat sazby za jízdné a mohl pracovat maximálně 12 hodin denně.

6 Vztah odběratelů kurýrních služeb s jejich dodavateli

6.1 Metodika

Cílem této diplomové práce je prozkoumat podmínky spolupráce společností, které se zabývají přepravu osob nebo věcí, či tuto přepravu zprostředkovávají (v mnoha případech jde o digitální platformy), čili odběratelů kurýrních služeb (dále také „odběratelé“), s jejich smluvními partnery, kurýry pracujícími jako OSVČ (dále také „dodavatelé“) (společně též jako „smluvní strany“). Všechny tyto zkoumané společnosti mají síť dodavatelů, kterou tvoří nejméně stovky kurýrů. Zkoumané společnosti zůstanou anonymní.

Při tomto průzkumu autor vycházel z veřejně dostupných smluv na webových stránkách odběratelů, všeobecných obchodních podmínek pro dopravce a jejich příloh a dalších dokumentů, jako jsou příručky či kodexy kurýra předkládané dodavatelům k seznámení ze strany odběratelů. Je zřejmé, že někdy je faktická povaha práce odlišná od ujednání napsaných ve smlouvách. Soudy konstantně zdůrazňují, že při posuzování, zda v konkrétním případě dochází k výkonu závislé práce, je nutné zkoumat skutečnou povahu vykonávané práce, a nikoli se omezovat pouze na její smluvní vymezení. Při svých úvahách tedy autor vycházel také z rozhodnutí orgánů veřejné moci a informací získaných od manažerů či personalistů, resp. náborářů zaměstnaných u odběratelů. Čerpáno bylo zároveň z vlastních zkušeností autora práce nabytých při vykonávání činnosti dodavatele kurýrních služeb na základě živnostenského oprávnění.

Jednotlivé oblasti spolupráce mezi smluvními stranami budou v této kapitole popsány v návaznosti na dříve v této práci vysvětlené definiční znaky závislé práce uvedené v zákoníku práce i dovozené judikaturou. Ohled bude brán rovněž i na další relevantní kritéria, ke kterým je nutné přihlédnout pro pochopení povahy této spolupráce, jako jsou dnešní podmínky výkonu závislé práce, ale také na další ukazatele, ke kterým dospělo mezinárodní společenství.

S odběrateli často vstupují do právních vztahů jako dodavatelé jiné právnické osoby vlastníci vozidla, které uzavírají vlastní smlouvy se svými řidiči. V praxi se jim říká například flotily. Smlouvy mezi nimi a jejich řidiči jsou často smlouvami pracovněprávními. Těmi, stejně jako smlouvami mezi odběrateli a flotilami se nebude dále v této kapitole zabýváno. Posuzovány jsou pouze vztahy mezi odběrateli a dodavateli provozujícími činnost jako OSVČ.

6.2 Podmínky spolupráce odběratelů s dodavateli

Jak bude patrné z pojednání níže, konkrétní podmínky spolupráce s dodavateli se mezi jednotlivými odběrateli značně liší. Na prvním místě ale uvedu společný znak pro vztah většiny odběratelů s jejich dodavateli. Tím je fakt, že dodavatelé nemohou ovlivnit uzavírané smlouvy. Jejich vyjednávací síla je tedy zpravidla nulová a nezbývá jim než danou smlouvu uzavřít ve znění, v jakém jim je předložena, či její uzavření odmítnout.

Již z povahy práce kurýra vyplývá, že výkon práce nejobecněji řečeno spočívá v naložení osob či věcí a jejich následné vyložení na určeném místě. U některých odběratelů si dodavatelé určují sami celou trasu. Zpravidla ale musí volit takovou trasu, která je nejméně nákladná. Nejlepší trasa je obvykle vypočítána GPS aplikací. Od této trasy se sice dodavatel může odchýlit, nemá tedy odběratelem výslovně zakázáno zvolit trasu jinou, ale většinou by tím celkovou dobu dojezdu prodloužil. Za zpoždění pak dodavatelé u některých odběratelů mívají sníženou odměnu či bonusy. Smlouvy jednak obsahují pokyny směřující k požadovanému výsledku, kterým je doručení zboží či dovezení osoby na určené místo, jednak ale často obsahují i pokyny vztahující se k postupu práce, jako je zákaz dělat neoprávněné zastávky nebo mít ve vozidle další osoby.

Odběratelé samozřejmě nemohou vydávat interní předpisy jako takové, které by byly závazné pro nezávislé dodavatele. Ustanovení smluv však mohou zavazovat dodavatele k dodržování pravidel stanovených přílohami smluv. Tyto pravidla se týkají detailnějších pokynů ohledně potupu při práci, jako je např. chování vůči zákazníkům (cestujícím či osobám přebírajícím zboží) nebo způsob oblékání a komunikace. Pokyny udělované dodavatelům pak mohou vyplývat i z propagace odběratele vůči zákazníkům. Někteří odběratelé uvádí, že kurýr donese zásilku zákazníkovi až ke dveřím bytu, nebo od něj převezme vratné obaly. Ve výsledku tedy pokyny odběratele směřují do velké míry často i k postupu a způsobu provádění práce. V některých případech dostávají dodavatelé tyto pokyny k postupu při práci ještě před započítáním výkonu činnosti, a to na školeních. Tato školení v praxi bývají zpravidla bezplatná.

Odběratelé provádí kontrolu činnosti dodavatelů monitorováním jejich aktivity, co se týče přijímání, odmítání, nereagování (pokud je jim to umožněno) a plnění objednávek. Dále odběratelé sledují i další ukazatele, na základě kterých je možné hodnotit kvalitu odváděné práce, jako je např. hodnocení a stížnosti zákazníků, styl řízení a péče o vozidlo, včasná doručení či zpoždění nebo také počet splněných zakázek. Za tyto ukazatele mohou dodavatelé dostávat bonusové odměny nebo naopak pokuty.

Pokud jde o určování pracovní doby, mohou si dodavatelé plánovat pracovní dny, resp. i hodiny podle své vůle (samozřejmě na základě poptávky odběratele). U některých odběratelů si dodavatelé dny, ve kterých hodlají vykonávat činnost, musí plánovat s alespoň několikadenním předstihem. U jiných nejsou časově vázáni nijak a mohou začít i skončit podle sebe. Pokud ale dodavatel již přijme danou zakázku, je oprávněn skončit až při jejím kompletním rozvezení. Kurýři nejsou za nedostatek odpracovaných hodin nijak nesankcionováni. Objevují se v praxi pouze bonusy motivující k většímu rozsahu odpracovaných hodin, resp. odvezených zakázek. Někteří odběratelé však mají své dodavatele rozdělené podle tras, které tito dodavatelé pravidelně jezdí. Pokud dodavatel nemůže v daný den provádět činnost, oznámí to předem odběrateli a musí ho zastoupit jiný dodavatel. V případě, že by pak činnost nevykonával dlouhodobě, hrozí mu, že si za něj odběratel najde dlouhodobou náhradu a tento dodavatel ztratí možnost činnost pro odběratele vykonávat.

Situace se napříč odběrateli liší v tom, zda může dodavatel odmítnout zakázku či nikoli. Smlouvy některých odběratelů přímo přiznávají dodavatelům právo odmítnat či ignorovat zakázky dle vlastního uvážení. Poměr odmítnutých zakázek ale může mít vliv na výši odměn. U jiných odběratelů však platí, že jakmile se dodavatel přihlásil v daný den k vykonávání činnosti, musí přijmout takovou zakázku, která mu je nabídnuta.

U některých odběratelů mají vybraní dodavatelé specifické postavení mezi ostatními. Nejedná se sice o postavení zcela odpovídající vedoucím zaměstnancům ve smyslu § 11 zákoníku práce. Tito dodavatelé se specifickým postavením nemají oprávnění stanovit a ukládat ostatním dodavatelům pracovní úkoly, ani jim dávat závazné pokyny. Mají nicméně určitou kontrolní funkci, když dohlíží na rozsah a kvalitu odváděné práce jiných dodavatelů a slouží jako komunikační prostředník mezi nimi a odběratelem.

Pokud jde o otázku odměňování, zde napříč odběrateli platí, že odměna není vyplácena za počet odpracovaných hodin, nýbrž za každou splněnou zakázku. Jednotka času tedy při odměňování nehraje roli. Důležitá je naopak odjetá vzdálenost a počet splněných zakázek. Za větší počet splněných zakázek se zpravidla buďto zvedá odměna za každou zakázku, nebo se snižuje poplatek z ceny jízdy odváděný odběrateli, což ve výsledku také zvedá odměnu za každou splněnou zakázku. Na výši odměny pak mohou mít vliv i další faktory, jako je časové období jízdy, tím se myslí zejména bonusy při zvýšené poptávce (večery, víkendy), zákaznické hodnocení, velikost a průjezdnost města či způsob jízdy. Při přepravě osob se cena jízdy, a tedy odměna za zakázku odvíjí i od modelu vozidla, resp. jeho kvality, pohodlí

a luxusu. Zvýšených odměn či dalších bonusových akcí bývá pro určitá období u různých odběratelů mnoho druhů. Příkladem může být garance určité výše odměny při splnění stanovených podmínek. Odměna je vyplácena obvykle měsíčně na základě faktur, které si dodavatelé zpracovávají sami, nebo je za ně zpracovává přímo odběratel. Někteří odběratelé odměny vyplácí každý týden. Při přepravě osob prostřednictvím platformy dochází k uzavírání smluv přímo mezi kurýry a cestujícími, tedy jízdné se hradí přímo kurýrovi. Odběratel (platforma) je potom pouze zprostředkovatelem uzavření takové smlouvy a zároveň zpracovatelem jízdného, ze kterého si strhne provizi a zbytek převede na bankovní účet kurýra bez nutnosti vystavování faktury kurýrem. Fakturu a účtenku vystaví platforma pro cestujícího jako jmenovaný zástupce kurýra.

Různorodá je situace na trhu kurýrních služeb i ohledně vlastnictví prostředků používaných pro práci. Takovým prostředkem je zejména automobil, ale může jím být i jiný dopravní prostředek, jako motocykl či kolo. Dalšími používanými prostředky bývají mobilní telefon, terminál nebo termobox. Někteří odběratelé po dodavatelích požadují, aby měli dopravní prostředek vlastní. Někdy k tomuto požadavku kladou podmínky na typ vozidla. Jiní odběratelé dávají dodavatelům na výběr, zda chtějí jezdit vlastními vozidly nebo využívat vozidla ve vlastnictví odběratelů. Existují však i odběratelé, u nichž musí dodavatel k přepravě využít vozidla odběratele. Využívá-li dodavatel vozidlo odběratele, uzavírá s ním nájemní smlouvu. Předmětem písemné nájemní smlouvy mohou být konkrétní vozidla a smlouva je pak uzavřena typicky na delší časové období. Někdy jsou ale písemně uzavírány pouze rámcové nájemní smlouvy bez specifikace vozidla, na jejichž základě pak dochází k uzavírání nájemních smluv zpravidla na jeden den převzetím konkrétního vozidla. Ohledně mobilních telefonů potřebných pro komunikaci s odběrateli či zákazníky je situace z hlediska vlastnictví obdobná. Pokud dodavatel jezdí ve vlastním vozidle, má také vlastní telefon. Pokud je uzavírána nájemní smlouva na vozidlo, pak bývá další nájemní smlouva uzavírána i na telefon, případně platební terminál.

Někteří odběratelé po dodavatelích požadují doložení sjednaného pojištění, jako např. pojištění odpovědnosti podnikatele vztahující se také na převzaté zásilky. Jindy, při používání vozidla ve vlastnictví dodavatele, stačí odběratelům doložit tzv. povinné ručení, tedy pojištění odpovědnosti z provozu vozidla. Někteří odběratelé si na vlastní vozidla sjednávají pojištění sami a cena tohoto pojištění je pak součástí nájemného. Nic z toho však není pravidlem. Některým odběratelům se žádná pojištění dokládat nemusí a je zcela na vůli dodavatelů, zda a jaké pojištění si sjednají.

Někteří odběratelé vyžadují, aby dodavatelé nosili uniformu, resp. oblečení s logem odběratele. Tato povinnost však neplatí u všech odběratelů. V případě, že je tato povinnost stanovena, dodavatelé mají možnost získat oblečení od odběratele zdarma, nebo si je zakoupit za často symbolickou cenu. Loga odběratelů se však častěji objevují na automobilech používaných dodavateli k přepravě (či helmách u přepravy motocyklem). Pokud jsou vozidla ve vlastnictví odběratele, zpravidla jeho logo obsahují. V případě, že dodavatelé jezdí s vlastními vozidly, mohou tak činit i bez umístěného loga odběratele. Za umístění tohoto loga však mívají větší odměnu za každou zakázku. Pokud má dodavatel zájem logo odběratele na své vozidlo instalovat a dosáhnout díky tomu na vyšší odměnu, musí tak učinit u subjektu schváleného odběratelem. Náklady na instalaci loga mohou být potom odběratelem hrazeny. Vůči třetím stranám, tedy zákazníkům, se dodavatelé také obvykle představují s doplněním firmy odběratele.

Smlouvy mezi odběrateli a dodavateli často obsahují ustanovení stanovující, že dodavatel poskytuje služby jako nezávislý podnikatel na vlastní účet a odpovědnost. Při přepravě věcí nesou dodavatelé dle smluv odpovědnost za vady na těchto věcech od okamžiku jejich převzetí, pokud vady neprodleně nenahlásí. Při přepravě osob nese dodavatel riziko, že zákazník (cestující) při hotovostní platbě odmítne uhradit jízdné. Odběratelé dle smluv nemají povinnost dodavateli toto jízdné za cestujícího uhradit. Zašlou pouze cestujícímu jménem dodavatele oznámení o existenci dluhu. Náklady na pohonné hmoty, servis vozidla či případně tarif s mobilními daty hradí obvykle vlastník vozidla a mobilního telefonu. Pokud si tedy vozidlo a mobilní telefon dodavatel od odběratele pronajímá, tyto náklady hradí odběratel.

Smlouvy mezi odběrateli a dodavateli obvykle přiznávají dodavatelům oprávnění zajistit přepravu jinou osobou, avšak pouze s předchozím souhlasem odběratele. S takovým subdodavatelem pak odpovídá dodavatel společně a nerozdílně. Zároveň je pravidlem, že smlouvy nezakazují dodavatelům poskytovat služby i pro jiné odběratele. Tyto smlouvy ani nijak nenutí dodavatele k vykonávání činnosti soustavně či pravidelně. Obě strany zpravidla mají právo od smlouvy odstoupit i bez udání důvodu. Odběratelé se pouze snaží motivovat dodavatele k častějšímu vykonávání činnosti pro ně formou zvýšených odměn za rozsah prováděné činnosti.

6.3 Diskuze a návrhy *de lege ferenda*

V návaznosti na popis vztahu mezi smluvními stranami v předchozí kapitole lze konstatovat, že podmínky jejich spolupráce vykazují napříč trhem značnou heterogenitu. Existují bezpochyby případy, kdy se tento vztah jeví jako spolupráce dvou podnikatelů profesionálů, zejména když kurýr poskytuje své služby vícero odběratelům a flexibilně si mezi nimi vybírá podle svých preferencí a aktuální nabídky zakázek. V jiných případech, kdy kurýr nemá prakticky možnost poskytovat služby i jiným odběratelům nelze vyloučit, že by tento vztah mohl být vyhodnocen jako zastírání faktického pracovněprávního vztahu.

Kurýrní služby by v posuzovaných případech měly být vyhodnoceny jako práce, která je vykonávána jménem zadavatele práce. Dodavatelé vždy do určité míry reprezentují firmu odběratele. Mnohdy mají povinnost nosit uniformu s logem odběratele, kterou odběratel poskytuje zdarma. Představit se zákazníkovi s uvedením firmy odběratele se mi na druhou stranu jeví jako poměrně nezbytné. Zákazníci vždy znají firmu odběratele. Nemusí vždy ale vědět, koho odběratel přepravou prověřil, resp. kdo přepravu přijal. Obecně se dá také říci, že používání pracovních prostředků ve vlastnictví odběratelů v praxi pro dodavatele nebývá bezplatné. V některých případech ale podobnou částku, jakou dodavatel zaplatí na nájemném, zase obdrží od odběratele zpět jako odměnu za marketing. To je odměna za to, že dodavatel jezdí vozidlem označeným logem odběratele. Prakticky v těchto případech není možné spatřovat rozdíl oproti přidělování pracovních prostředků v pracovněprávním vztahu. Pokud jsou tedy dodavatelé při práci určitým způsobem označeni logem odběratele, zákazníkovi se představují s uvedením jeho firmy a činnost vykonávají jeho prostředky, výkon takové činnosti odpovídá znaku závislé práce „jménem zaměstnavatele“.

Otázkou je, zda dodavatelé nesou podnikatelské riziko. Výše zisku za zakázku, resp. měsíční odměna je u dodavatelů vždy nejistá. U některých odběratelů si dodavatelé hradí pohonné hmoty a servis vozidla sami, u jiných je hradí odběratel. Někdy odběratel poskytuje dodavatelům na pohonné hmoty příspěvek podle ujeté vzdálenosti, nikoli však v plné výši. Dodavatelé v přepravě zboží nesou riziko poškození převzatého zboží. Dodavatelé v přepravě osob zase nesou riziko, že cestující za přepravu nezaplatí, způsobí škodu na vozidle nebo že v daném čase a místě nebude po přepravě poptávka. Mohou jim také vzniknout výdaje v souvislosti s dopravní nehodou. Tím dodavatelům může vzniknout i ztráta. Lze tedy říci, že dodavatelé určité podnikatelské riziko nesou. Částečně však toto riziko může být kryto odběrateli.

Každá práce je do určité míry prováděna podle pokynů jejího zadavatele. Pro rozlišení vztahu dvou podnikatelů od závislé práce je stěžejní detailnost pokynů, resp. jestli ty směřují k postupu a způsobu výkonu práce, či pouze jejímu výsledku. Hranice mezi tím není zcela ostrá. Posoudit, zda detailnost pokynů vybočuje z obvyklého jednání podnikatelů, není vždy snadné, přestože jde o jeden z klíčových ukazatelů pro posouzení povahy tohoto vztahu. V případě kurýrních služeb by pokyny směřující pouze k výsledku práce byly omezeny jen na místo a čas doručení zásilky či odvezení zákazníka. Inspektorát práce ve výše rozebraném rozhodnutí č.j. 24710/9.30/18-30 týkajícím se společnosti VELKÁ PECKA s.r.o. (Rohlíku) sice vyhodnotil i udělování pokynů směřujících k pořadí a času doručení jednotlivých zásilek jako pokyny indikující závislou práci, zde si však autor této práce dovoluje s inspektorátem nesouhlasit. Pokyn k času dovezení zásilky je spíše pokynem k výsledku činnosti a pořadí zásilek určuje aplikace podle nejrychlejší trasy, přičemž dodavatelé nemají povinnost se tímto pořadím řídit. Na druhou stranu, směřují-li pokyny odběratelů také k určitému chování, oblékání se a dalším doplňkovým službám vůči zákazníkům, jedná se o pokyny směřující k postupu a způsobu výkonu práce. Také poskytování bezplatných školení a vydávání kodexů, které obsahují konkrétní postupy, normy chování a další specifika spojená s poskytováním služby, nejsou běžná v obchodním styku. Je ale pravdou, že míra volnosti kurýrů při práci je větší nežli v klasickém pracovněprávním vztahu. Zejména ohledně pracovní doby odběratelé obvykle nechávají dodavatelům volné ruce a pokyny směřující k době, kdy mají pracovat, jim obvykle nedávají.

Také míra kontroly některých odběratelů nad činností jejich dodavatelů vybočuje z běžné praxe obchodních vztahů. Tito odběratelé mají přehled o mnohých aspektech činnosti dodavatelů (hodnocení zákazníků, způsob jízdy atd.). Dodavatelé, kteří jsou z těchto kritérií hodnoceni pozitivně, zaznamenávají vyšší výdělky ve srovnání s těmi, kteří jsou hodnoceni negativně. Kontrola má tedy významný vliv na odměňování.

Při posuzování vztahu smluvních stran bylo možné shledat určité prvky, které naznačují existenci vztahu nadřízenosti odběratelů a podřízenosti dodavatelů. Například skutečnost, že někteří dodavatelé nemají možnost odmítnout zakázku, jejich podřízenost indikuje. Bylo by na druhou stranu možné argumentovat tím, že k jednotlivým zakázkám se dodavatel může, ale nemusí přihlásit. V době přihlašování však dodavatelé ještě neznají konkrétní parametry zakázek. Jedná se tak spíše o přihlášení k výkonu činnosti na určitý den a hodinu. Jakmile se dodavatel k výkonu činnosti dostaví, již mu není umožněno konkrétní zakázku odmítnout.

Pravdou ale je, že i právo dodavatelů libovolně si rozvrhnout dobu výkonu práce nadřízenost odběratelů oslabuje.

Dále pak specifické postavení některých dodavatelů a s ní spojená kontrolní činnost, která se týká rozsahu a kvality odváděné práce jiných dodavatelů, značí začlenění dodavatelů do organizační struktury odběratele. O zařazení dodavatelů do organizační struktury odběratele vypovídá i vyhlášení soutěží o nejlepšího kurýra v měsíci, za což výherci získávají různé hmotné i finanční ceny.

Na druhou stranu se odměna zpravidla odvíjí od počtu splněných zakázek, nikoli odpracovaných hodin typických pro závislou práci. Vystavuje-li však za dodavatele faktury odběratel sám pro sebe, vypovídá to opět spíše o zastírání pracovněprávního vztahu. S odměnou související a pro posouzení závislé práce, resp. vztahu nadřízenosti a podřízenosti důležitá je hospodářská závislost pracovníka. Ta by musela být vyhodnocena u každého dodavatele zvlášť, neboť někteří dodavatelé vykonávají služby pouze pro jediného odběratele, jinde nepracují, a odměna od tohoto odběratele tedy tvoří jediný zdroj jejich příjmů. Jiní dodavatelé vykonávají služby pro vícero odběratelů a nejsou tedy ekonomicky závislí ani na jednom z nich. Objevují se však i dodavatelé, kteří kurýrní služby vykonávají pouze jako svojí vedlejší činnost, vedle které studují, mají pracovněprávní vztah, či podnikají ve zcela nesouvisející oblasti. Prvky nadřízenosti a podřízenosti se tedy objevují v různé míře.

Smlouvy nestanovují, že práce musí být vykonávána osobně. Naopak, dodavatelé mají právo převést zadanou práci na subdodavatele. To ale pouze za předchozího písemného souhlasu odběratele. Otázkou je, jak je toto právo uplatňováno v praxi. Ve zmíněném případě Oblastního inspektorátu práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj posouzeném v rozhodnutí č.j. 24710/9.30/18-30 vyšlo najevo, že kurýři o této možnosti ani neuvažují a práci vykonávají vždy osobně. Zároveň je otázkou, jak se k takové možnosti staví odběratelé. Požadavek písemného souhlasu ohledně osoby subdodavatele je na jednu stranu z pohledu odběratele pochopitelný, na druhou stranu však lze mít pochybnosti ohledně jeho udělování v praxi. Pochybnosti jsou na místě vzhledem k potřebě podrobit dodavatele školením a k míře pokynů a kontroly, kterou někteří odběratelé nad dodavatelem vykonávají. Dlužno ovšem dodat, že dodavatelé mohou vykonávat činnost i pro jiné odběratele, pokud v jejich blízkosti takoví odběratelé jsou. Výjimkou jsou případy, kdy dodavatelé mají předem pevně stanovenou oblast, ve které každý den jezdí, a nemají tak volné ruce ohledně své pracovní doby. Pro ně by vykonávat činnost i pro jiné odběratele (vyjma víkendů) fakticky možné

nebylo. Uzavřít, že byl naplněn znak osobního výkonu práce, by ve většině případů nebylo možné, pokud by se vycházelo pouze ze znění smluv. Při posouzení tohoto znaku závislé práce v souvislosti s ostatními podmínkami smluv i všemi faktickými okolnostmi ale v konkrétních případech není možné vyloučit ani naplnění tohoto znaku.

Soustavnost práce je dalším znakem, který platí u různých dodavatelů v různé míře. Smlouvy na kurýry nekladou požadavek vykonávat činnost soustavně. Některým dodavatelům však hrozí, že nebudou-li činnost vykonávat soustavně, najde si odběratel na jeho trasu jiného stálého dodavatele. Tento původní dodavatel by tak přišel o možnost s odběratelem spolupracovat. V takových případech je pro dodavatele fakticky nutné, aby činnost pro odběratele soustavně vykonával. Jak bylo již uvedeno v souvislosti s hospodářskou závislostí, mnoho dodavatelů poskytuje služby jako svojí hlavní činnost pouze pro jediného odběratele a činí tak soustavně. Jiní dodavatelé kurýrní služby poskytují pro vícero odběratelů, nebo mají tuto činnost pouze jako vedlejší a služby poskytují jen nahodile.

Závěr ohledně toho, zda činnost kurýra naplňuje znaky závislé práce či nikoli, by bylo možné učinit pouze pro konkrétní případy. V takto obecné rovině není možné uzavřít, že se v přepravě osob a věcí vždy jedná o švaresystém, ale ani to pro všechny případy vyloučit. Autor této práce však vyjadřuje obavu, že vzhledem k postoji Nejvyššího správního soudu k posuzování správního deliktu umožnění výkonu nelegální práce ve smyslu závislé práce vykonávané fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah, by mohlo být v praxi obtížné prokázat, že se o závislou práci skutečně jedná. Například v rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 30. srpna 2018, č. j. 2 Ads 25/2018 – 28, který se týkal pracovníka provádějícího zednické a stavební práce, Nejvyšší správní soud zrušil rozsudek Krajského soudu v Ostravě i rozhodnutí Státního úřadu inspekce práce, kterým bylo potvrzeno rozhodnutí Oblastního inspektorátu práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj o uložení pokuty ve výši 30 000 Kč za správní delikt podle § 140 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti, tedy umožnění výkonu nelegální práce. Inspektoráty práce i krajský soud byly toho názoru, že zadavatel práce umožnil pracovníkovi výkon nelegální práce mimo pracovněprávní vztah. Vycházely přitom z výsledku pracovníka, smlouvy mezi ním a zadavatelem práce a pracovníkem vystavovaných faktur. Bylo zjištěno, že pracovník vykonával práci denně s pevnou pracovní dobou od 7.00 do 17.00 hodin a to v letech 2004 – 2013. Pracovní nástroje byly poskytnuty zadavatelem práce, stejně jako služební vozidlo k zajištění dopravy na pracoviště. Odměna byla vypočítána podle počtu odpracovaných

hodin a vyplácena pravidelně měsíčně. Pracovník uvedl, že pracuje pouze pro tohoto zadavatele práce, a že za výsledek jeho činnosti odpovídá zadavatel práce.

Z pohledu autora této práce, ale i z pohledu Stádníka a Kielera,¹⁷³ byl v tomto případě bez pochyb prokázán výkon nelegální práce, resp. závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah. Nejvyšší správní soud ovšem nesouhlasil s tím, že byly prokázány všechny znaky závislé práce. Argumentoval, že se inspektorát práce nezabýval možným naplněním podmínek smlouvy o dílo, kterým dle názoru Nejvyššího správního soudu může odpovídat i takováto úprava vzájemného vztahu. Nejvyšší správní soud v tomto rozsudku odkázal i na usnesení rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 16. 11. 2010, č. j. 6 Ads 48/2009 - 87, „*který k možnosti smluvní volby vyslovil, že je na vůli stran, zda zvolí smluvní typ přinášející zaměstnanci benefit spočívající v účasti na veřejnoprávním sociálním pojištění, avšak zároveň s tím spojenou povinnost zaměstnance a zaměstnavatele platit pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, či zda zvolí smluvní typ oproštěný těchto benefitů, ovšem jinak pro ně výhodnější.*“ Dále upozornil na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 24. 2. 2005, č. j. 2 Afs 62/2004 - 70, kde se „*tento soud zabýval kritérii závislé práce z pohledu daňového a za jedno z hledisek označil, že neuzavření pracovněprávního vztahu ve vztahu k zaměstnanci musí být v konečném důsledku poškozujícím.*“

Z výše uvedeného by se téměř mohlo zdát, že pokud ani pracovníci nestojí o ochranu poskytovanou pracovněprávními předpisy a vnímají jako výhodnější pracovat jako OSVČ, přestože jsou závislími pracovníky, nemusí vstupovat do pracovněprávního vztahu. To samozřejmě není pravda. Od ustanovení § 3 zákoníku práce, dle kterého závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, se smluvní strany nemohou odchýlit.¹⁷⁴ Naplňuje-li tedy faktická povaha práce definiční znaky závislé práce, nemůže jí fyzická osoba vykonávat jako OSVČ, ačkoli to může vnímat jako výhodné. Kurýři, přestože mohou cítit svoji závislost na odběratelích, mohou zároveň dávat přednost důsledkům

.....

¹⁷³ STÁDNÍK, Jaroslav a Petr KIELER. Nejvyšší správní soud k otázce švarcsystému. *Práce a mzda* [online]. Wolters Kluwer, 2018, 26.10.2018, 2018(11) [cit. 2023-11-30]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/252835/1/2>.

¹⁷⁴ KOTTNAUER, Antonín. § 3 In: KOTTNAUER, A., GOGOVÁ, R., GRITZEROVÁ, K., HOCHMAN, J., ÚLEHOVÁ, H. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Nakladatelství Leges [cit. 2023-6-6]. ASPI_ID KO262I2006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

spojeným s prací jako OSVČ a nemusí vždy o ochranu poskytovanou pracovněprávními předpisy mít zájem. I to práci inspektorátů při prokazování švarcsystému může komplikovat.

Naopak pro kurýry, kteří jsou pracovníky digitálních platforem a chtěli by být chráněni pracovním právem, možná bude brzy snazší na tuto ochranu dosáhnout. To v případě, že Evropský parlament schválí Návrh směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platforem, který byl předmětem pojednání v kapitole 4.1 Evropská unie. Na základě průzkumu v této práci nebylo zjištěno, že by odběratelé stanovovali horní hranici výše odměny, omezovali možnost zvolit si pracovní dobu nebo dobu nepřítomnosti, ani že by omezovali dodavatele ve vykonávání práce pro třetí strany. Naopak požadavky na dodržování pravidel ohledně vzhledu, chování vůči zákazníkům nebo výkonu práce odběratelé kladli. Stejně tak je možné říci, že odběratelé elektronickými prostředky dohlíží na výkon práce dodavatelů. Tato dvě kritéria by tedy byla splněna. Pro považování vztahu mezi odběratelem a dodavatelem podle tohoto návrhu za pracovní poměr je nutné splnit alespoň tři kritéria. Možnost odmítat úkoly omezují někteří odběratelé také. A nakonec možnost využívat subdodavatele podle smluv sice omezena nebývá, ale v praxi její realizace byla autorem této práce zpochybněna.

V diskuzích o švarcsystému často zaznívají obavy ohledně jeho negativních dopadů na pracovníky, zejména co se týče nižší ochrany při výkonu práce a omezené finanční podpory státu v případě sociálních událostí. Autor této práce by chtěl nabídnout alternativní pohled platný pro OSVČ a švarcsystém obecně, nikoli pouze v oblasti přepravy osob a zboží.

Zadavatelé práce nejsou povinni odvádět z odměny OSVČ příspěvky do sociálních a zdravotních systémů, což umožňuje nabídnout pracovníkům vykonávajícím práci jako OSVČ výrazně vyšší odměny než zaměstnancům. OSVČ si pak mohou pro případy vzniku sociálních událostí upravit své finanční zajištění prostřednictvím uzavření soukromého pojištění. Po zohlednění nákladů spojených se soukromým pojištěním jim může zůstat měsíčně vyšší částka, než by byla jejich čistá mzda jako zaměstnanců.

V rámci ochrany pracovníků v samotném průběhu výkonu práce, zejména v kontextu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a omezení výše náhrady škody zaměstnanců, lze dnes nalézt mnoho profesí, kde je tato ochrana pro pracovníky méně relevantní. Zejména v oblasti kancelářských činností, či při práci z domova nemají pracovníci většinou mnoho příležitostí způsobit zadavateli práce škodu či utrpět zranění. Rovněž ochrana spojená s ukončením pracovního poměru a z toho vyplývající pracovní stabilita postupně ztrácí na atraktivitě pro mladou generaci, zejména v kontextu trvale nízké nezaměstnanosti, která trvá i v období

ekonomické krize. V situaci, kdy pracovníkovi v přepočtu na hodinu odvedené práce vychází relativně vysoká odměna a má možnost flexibilně rozvrhovat svou pracovní dobu, ztrácejí na významu také doplátky do minimální mzdy, příplatky za práci přesčas, ale i nároky na dovolenou. Výše uvedené samozřejmě neplatí plošně na většinu pracovníků, jedná se spíše o jiný pohled na opakovaně diskutované téma z hlediska mladého pracovníka.

Ve výsledku tedy autor práce zastává názor, že nejen zadavatelé práce, ale i pracovníci si dnes často přejí větší míru volnosti oproti pracovnímu poměru. Stabilita a jistota poskytované pracovněprávními předpisy nemusí být pro mladou generaci natolik přitažlivé jako flexibilita spojená s výkonem práce jako OSVČ. Vybízí se otázka, zda je správné pracovníkům poskytovat ochranu, o kterou nestojí. S tím souvisí také princip liberalizace v pracovním právu. Nejvyšší správní soud ho vyjádřil tak, že by stát neměl svými nástroji vést subjekty k uzavírání pracovněprávních vztahů, aniž by existoval oboustranný zájem na jejich uzavření.¹⁷⁵

Na druhou stranu je samozřejmě nutné vnímat celospolečenské negativní důsledky švarcsystému, jak byly popsány v kapitole 1.3 Švarcsystém, a tedy veřejný zájem na jeho potírání. Jednou z cest, kterou by se stát mohl vydat, je zmírnit rozdíly mezi výší odvodů na daně a pojistné pro OSVČ oproti zaměstnancům. Tím by se snížila ekonomická výhodnost švarcsystému a tedy i motivace osob k jeho provozování. Autor práce souhlasí s tím, že by stát měl podporovat podnikatelskou činnost také skrze nižší odvody pro OSVČ. V dnešní době ekonomické krize, kdy se stát snaží o konsolidaci veřejných financí, ale není reálný jiný posun, než cestou zvýšení odvodů pro OSVČ. To by však pravděpodobně mělo negativní vliv spíše na pracovníky, než na zadavatele práce, kteří by tak pracovníky do práce jako OSVČ nadále nutili. Nelze očekávat, že by pracovníci byli schopni efektivně požadovat zvýšení odměn od zadavatelů práce. Májí-li mít tyto úvahy i dlouhodobější přesah, viděl by autor práce v budoucnu raději opačnou cestu ke zmírnění rozdílu mezi odvody OSVČ a zaměstnanců, tedy snížení odvodů pro zaměstnance.

Další možností, jak částečně snížit motivaci osob k provozování švarcsystému, by mohlo být zvýšení horní hranice pokuty v § 140 odst. 4 písm. f) zákona o zaměstnanosti. Pokuta ve výši 1 370 000 Kč uložená v několikrát zmíněném rozhodnutí inspektorátu práce č.j. 24710/9.30/18-30 při počtu kurýrů, který takto vykonává činnost a vzhledem k úspoře na

.....

¹⁷⁵ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 24. února 2004, č. j. 2 Afs 62/2004-70.

odvodech za každého kurýra měsíčně, nemůže mít dostatečný efekt. Zvýšení horní hranice této pokuty a pravidelnější kontroly prováděné inspektoráty práce by mohly vést k nižšímu počtu podnikatelů, kteří jsou ochotni provozování švarcsystému riskovat.

Vztahy mezi zadavateli práce a pracovníky, nejen v přepravě osob a zboží, často nejsou typicky pracovněprávními vztahy, ale nemají ani typicky obchodní povahu. Není proto dostačující stav, kdy je možné vykonávat práci pouze jako zaměstnanec nebo jako OSVČ. Právní řád by měl reagovat na situace, kdy někteří zadavatelé práce se svými pracovníky vstupují do volnějších vztahů, než jaké jim umožňuje pracovní právo a zároveň poskytovat alespoň částečnou ochranu zejména těm pracovníkům, kterým byl takový vztah vnucen zadavatelem práce. Při snaze o tuto reakci by bylo možné se inspirovat v zahraničních úpravách, o kterých bylo pojednáno v kapitole 4.3 Částečně nezávislí pracovníci. Autor této práce tedy navrhuje *de lege ferenda* vytvoření nového modelu kategorie pracovníků, který by byl jakýmsi hybridem mezi OSVČ a zaměstnanci. Tato kategorie by mohla nést název právě „částečně nezávislí pracovníci“.

Do částečně nezávislých pracovníků by se řadily takové OSVČ, které vykonávají práci osobně a převážně pro jediného zadavatele práce, resp. které mají hlavní příjem od jednoho zadavatele práce. Na tyto OSVČ by se pak vztahovaly některé pracovněprávní předpisy. Těmi by měly být například ustanovení o minimální mzdě. Nárok na alespoň minimální mzdu by částečně nezávislým pracovníkům zajistil přiměřenou úroveň sociální stability za práci, která je vzhledem k nižší právní ochraně náchylná k nejistotám. Minimální mzdu stanoví nařízení vlády.¹⁷⁶ Minimální mzda částečně nezávislých pracovníků by se odvíjela od tímto nařízením stanovené základní sazby minimální mzdy za hodinu. Přestože pracovníci mohou být odměňováni za splnění úkolu (zakázky) a nikoli za každou odpracovanou hodinu, vést evidenci odpracovaných hodin jak z hlediska pracovníka, tak i zadavatele práce není obtížné. Pokud by za určité období nedosahovala odměna pracovníka přepočítaná na hodinu odpracované doby stanovené výše, zadavatel by měl povinnost tento rozdíl dorovnat.

.....

¹⁷⁶ Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

Vedle spravedlivého odměňování patří mezi další zásady pracovního práva také rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.¹⁷⁷ Diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu nebo jiné chráněné charakteristiky by měla být nepřipustná i v jiných vztazích než čistě pracovněprávních. Rovné zacházení a stejné pracovní podmínky pro všechny bez ohledu na tyto charakteristiky by měly být zajištěny i pro částečně nezávislé pracovníky. Ti by měli mít možnost domáhat se nápravy v případě, že jejich právo na rovné zacházení bylo ze strany zadavatele práce porušeno.

Částečně nezávislým pracovníků by bylo vhodné přiznat také některá pracovní práva kolektivní povahy, zejména právo sdružovat se v odborech a práva s tím související. Částečně nezávislí pracovníci, přestože jsou jako OSVČ podle práva podnikatelé profesionálové, fakticky ale mají postavení slabší smluvní strany. Sdružování se v odborech by jim poskytlo platformu pro jednání se zadavatelem práce a prosazování svých zájmů. Tím by se zlepšila vyjednávací síla těchto pracovníků, kteří by tak mohli dosáhnout lepších pracovních podmínek a spravedlivého odměňování.

Dále by měla být posílena ochrana osobních údajů částečně nezávislých pracovníků a transparentnost při jejich zpracování. Pracovníci by měli vědět, jaká data o nich jsou shromažďována, a měli by mít možnost udělit nebo odvolat svůj souhlas s tímto procesem. Zejména práce prostřednictvím platformy je na shromažďování osobních údajů zvláště náchylná. O tom ostatně bylo pojednáno už v kapitole 4.1 Evropská unie, která si nyní dala za cíl ochranu osobních údajů pracovníků platformou posílit.

Naopak oblastí, kterou by na částečně nezávislé pracovníky nebylo vhodné nevztahovat, je úprava týkající se pracovní doby. Právě flexibilita ohledně rozvrhování pracovní doby podle vlastních potřeb a preferencí je klíčovým prvkem, který by těmto pracovníkům poskytoval autonomii a svobodu v jejich pracovním životě a tedy právě onu částečnou nezávislost. Někteří pracovníci mohou preferovat intenzivní pracovní období s následným volným časem, zatímco jiní dávají přednost pružnému rozvrhu během celého týdne. Někteří chtějí pracovat brzo ráno, jiným nevadí pracovat ve večerních hodinách či o víkendech. Zadavatel práce by neměl mít možnost částečně nezávislé pracovníky donutit k výkonu práce v určitý den a hodinu a zároveň by neměla existovat hranice maximální doby práce.

.....

¹⁷⁷ § 1a zákoníku práce.

Úvahy je možné vést i ohledně práva částečně nezávislých pracovníků na placenou dovolenou. Zákonem č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákoník práce a některé další zákony (dále jen „novela“) s účinností od 1.1.2024 vznikne zaměstnancům zaměstnaným na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr právo na placenou dovolenou. Pro účely výpočtu dovolené bude délka týdenní pracovní doby těchto zaměstnanců činit 20 hodin týdně. Vzhledem ke flexibilitě ohledně pracovní doby u částečně nezávislých pracovníků lze mít pochybnosti o férovosti přiznání práva na placenou dovolenou pro tyto pracovníky. Pokud by jim však přeci jen bylo právo na placenou dovolenou přiznáno, musel by se výpočet délky dovolené učinit jiným způsobem, jelikož nelze uvažovat ani o fiktivní délce pracovní doby. Například by částečně nezávislým pracovníkům mohlo být přiznáno právo na jednu hodinu dovolené za každých deset odpracovaných hodin.

Závěr

Tato diplomová práce měla za cíl prozkoumat podmínky spolupráce společností, které se zabývají přepravou osob a zboží (odběratelů) s jejich kurýry, kteří tuto práci vykonávají jako OSVČ (dodavatelé). Účelem bylo spolupráci těchto smluvních stran zkoumat z hlediska toho, zda se jedná o závislou práci a dochází tedy k výkonu nelegální práce, resp. provozování švarcsystému, nebo jde o běžný vztah dvou podnikatelů. Vztah mezi smluvními stranami byl zkoumán zejména z pohledu znaků závislé práce podle definice v zákoníku práce v souladu s judikatorním výkladem, ale i z pohledu dalších kritérií ke kterým dospělo mezinárodní společenství.

Ukázalo se, že podmínky spolupráce smluvních stran vykazují napříč odběrateli značnou heterogenitu. Znaky závislé práce byly naplňovány v různé míře a nelze spolehlivě konstatovat, že celá oblast kurýrních služeb funguje jako švarcsystém, ale ani jeho provozování pro veškeré případy vyloučit. Jediný znak závislé práce, který je možné považovat za obecně prokázaný je vykonávání práce jménem odběratele. Dodavatelé jsou často vnímáni jako reprezentanti odběratele, což se projevuje zejména jejich vystupováním vůči zákazníkům. Dodavatelé nosí uniformy s logem odběratele či mají toto logo instalováno na vozidlech. Často také používají prostředky ve vlastnictví odběratelů, jako vozidla a mobilní telefony. Na druhou stranu dodavatelé mohou nést určitou míru podnikatelského rizika spojenou například s převzetím odpovědnosti za převzaté zásilky.

Dodavatelé dostávají od odběratelů pokyny vztahující se nejen k požadovanému výsledku práce, kterým je odvezení osoby či zboží na určené místo ve specifikovaném čase. Pokyny se vztahují také k postupu a způsobu provádění práce. Tak například dostávají dodavatelé pokyny ohledně chování, oblékání se a výkonu dalších doplňkových služeb vůči zákazníkům. Na druhou stranu mají dodavatelé volnost v rozhodování o své pracovní době. Pokyny směřující k době, kdy mají vykonávat práci, tedy nedostávají. Kontrolu provádí odběratelé často elektronickými prostředky. Kontrolují například to, jak dodavatele hodnotí zákazníci, jeho způsob řízení, včasná doručení či zpoždění nebo také počet splněných zakázek a poměr zakázek odmítnutých. Lze tedy uzavřít, že míra pokynů a kontroly ze strany odběratelů často vybočuje z běžného jednání mezi podnikateli.

Mezi smluvními stranami bylo možné v různé míře shledat prvky naznačující znak nadřízenosti a podřízenosti. Možnost odmítat zakázky dávají v praxi dodavatelům jen někteří odběratelé. Zároveň bylo pozorováno specifické postavení některých dodavatelů, které lze

přirovnat k pozici vedoucích zaměstnanců. To značí o zařazení dodavatelů do organizačních struktur odběratelů. Odměňování dodavatelů je orientováno na splnění konkrétních zakázek a není závislé na odpracovaných hodinách. Ovšem, v tomto kontextu se uplatňuje několik kritérií, která odběratelé sledují a která ovlivňují výši odměny za každou zakázku. Mezi tato kritéria patří zejména ujetá vzdálenost a časové období jízdy, ale také průjezdnost města. Odměna je vyplácena pravidelně za každý měsíc nebo týden,

Smlouvy uzavřené mezi odběrateli a dodavateli nestanovují dodavatelům povinnost vykonávat práci osobě ani soustavně. Naopak, přiznávají dodavatelům právo delegovat vykonávání práce na subdodavatele a rovněž umožňují dodavatelům pracovat pro jiné odběratele. Avšak autor této práce vyjádřil určité pochybnosti týkající se praktické realizace tohoto práva. Někteří dodavatelé vykonávají činnost pouze pro jediného odběratele a činí tak soustavně. Jiní dodavatelé vykonávají činnost pro více odběratelů, případně mají tuto činnost pouze jako vedlejší a pracují i jinde. Tito odběratelé pak činnost vykonávají spíše nahodile.

V návaznosti na průzkum podmínek spolupráce se autor zamýšlí nad opatřeními, které by mohly vést k nižší motivaci osob k provozování švarcsystému. Jednou z cest by mohlo být zmírnění rozdílu mezi odvody na daně a pojistné pro OSVČ a zaměstnance. Nicméně, vzhledem k socioekonomickým faktorům je tato možnost nepravděpodobná. Alternativním opatřením by mohlo být zvýšení horní hranice pokuty za přestupek spočívající v umožnění výkonu závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah.

Autor dále reflektuje, že nejen v oblasti kurýrních služeb, ale i v dalších oblastech pracovního prostředí dochází často k vytváření právních vztahů mezi zadavateli práce a pracovníky, které svou skutečnou povahou neodpovídají tradičnímu pracovněprávnímu ani obchodnímu modelu. Navrhuje proto *de lege ferenda* vytvoření nového modelu pracovníků s názvem „částečně nezávislí pracovníci“. Tam by se řadili pracovníci, kteří vykonávají práci jako OSVČ osobně a převážně pro jediného zadavatele práce, resp. které mají hlavní příjem od jednoho zadavatele práce. Pro tuto novou kategorii pracovníků pak autor navrhuje částečnou ochranu pracovněprávních předpisů. Touto ochranou by mohlo být zaručení minimální mzdy za odpracované hodiny, rovné zacházení a zákaz diskriminace, právo sdružovat se v odborech a práva s tím související, ochrana osobních údajů či právo na placenou dovolenou.

Seznam použitých zkratk

daňový řád	zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů
Listina	Listina základních práv a svobod
občanský zákoník	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
přestupkový zákon	zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ve znění pozdějších předpisů
trestní zákoník	zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
zákon o daních z příjmů	zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
zákon o inspekci práce	zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti	zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
zákon o pojistném na veřejné zdravotní pojištění	zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů
zákon o pomoci v hmotné nouzi	zákon č. 111/2006 Sb. o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů
zákon o státní sociální podpoře	zákon č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů
zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování službě mimo pracovněprávní vztahy, ve znění pozdějších předpisů
zákon o zaměstnanosti	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
zákoník práce	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Seznam použitých zdrojů

Seznam použité literatury

BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2008. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7179-607-7.

BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

BETTI, Eloisa. *Precarious Workers : History of Debates, Political Mobilization, and Labor Reforms in Italy*, Central European University Press, 2022. ProQuest Ebook Central, Dostupné z: <https://www.proquest.com/legacydocview/EBC/29281349?accountid=17203>.

BOHADLO, D., BROŽ, J., KADEČKA, S., PRŮCHA, P., RIGEL, F., ŠŤASTNÝ, V. *Zákon o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-8-26]. ASPI_ID KO250_2016CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

BUTLER, Mark. *Labour Law in Great Britain*, Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2018. ISBN 978-90-411-9963-8.

COLLINS, Hugh, K. D. EWING a Aileen MCCOLGAN. *Labour Law*. New York: Cambridge University Press, 2012. ISBN 978-1-107-60886-3.

DOLEŽÍLEK, J., DOUDOVÁ, S., HORNA, V., HŮRKA, P., KAHLE, B., KOŠNAR, M., RANDLOVÁ, N., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-6-6]. ASPI_ID KO262_2006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

FETTER, Richard W. Práce bez smlouvy - práce na zkoušku: faktický pracovní poměr. Národní pojištění. 2018, **49**(1), 25-31. ISSN 0323-2395.

FRUMAROVÁ, Kateřina a kol. *Správní trestání*. Praha: Leges, 2017. Teoretik. ISBN 978-80-7502-250-9.

HENDRYCH, Dušan a kol. *Správní právo: obecná část*. 9. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2016. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-624-1.

HLOUŠKOVÁ, Pavla, Michael KOŠNAR, Dana ROUČKOVÁ, Zdeněk SCHMIED, Petr SCHWEINER, Ludmila TOMANDLOVÁ a Jan VÁCHA. *Zákoník práce: prováděcí*

nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2023. Olomouc: ANAG, 2023, Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-378-3.

HŮRKA, Petr a kol. *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady*. Vydání I. Praha: RNDr. Ivana Hexnerová - BOVA POLYGON, 2022. ISBN 978-80-7273-182-4.

KOLB, R. W., (ed.) 2018, *The SAGE Encyclopedia of Business Ethics and Society*, SAGE Publications, Incorporated, Thousand Oaks. Dostupné z: ProQuest Ebook Central. [cit. 16. května 2023].

KOTTNAUER, A., GOGOVÁ, R., GRITZEROVÁ, K., HOCHMAN, J., ÚLEHOVÁ, H. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Nakladatelství Leges [cit. 2023-6-6]. ASPI_ID KO262I2006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

MORÁVEK, Jakub. Pojmové vymezení závislé práce. In: JANOVEC, Michal, Jana KOMENDOVÁ, Michal SMEJKAL a Eva TOMÁŠKOVÁ, eds. COFOLA 2023 část 2 – Nelegální práce [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2023 [cit. 2023-12-17]. ISBN 978-80-280-0429-3. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/cofola/2023/cofola-2023-02.pdf>.

NOGLER, Luca. *The Concept of Subordination in European and Comparative Law*, University of Trento, Italy, 2009, ISBN 978-88-8443-311-4.

PICHT, Jan a kol. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7676-388-3.

RATTI, Luca et al. *In-Work Poverty in Europe: Vulnerable and under-Represented Persons in a Comparative Perspective* [online]. Wolters Kluwer Law International, 2022, 353 s. ISBN 978-94-035-4997-2.

STÁDNÍK, Jaroslav a Petr KIELER. Nejvyšší správní soud k otázce švarcsystému. *Práce a mzda* [online]. Wolters Kluwer, 2018, 26.10.2018, 2018(11) [cit. 2023-11-30]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/252835/1/2>.

STÁDNÍK, Jaroslav, Michal KADLEC, Jeroným DEKAN, Petr SEIDL, Monika PASTORKOVÁ a Aleš KALVODA. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2023. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7676-612-9.

STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-5-15]. ASPI_ID KO435_2004CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost : nové úplné znění*. Praha: Sondy, 2012. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-45-3.

STÝBLO, Jiří. *Outsourcing a outplacement: vyčleňování činností a uvolňování zaměstnanců: praxe a právní souvislosti*. Praha: ASPI, 2005. Lidské zdroje. ISBN 80-7357-094-7.

ŠÁMAL, Pavel, Tomáš GRIVNA, Lukáš BOHUSLAV, Oto NOVOTNÝ, Jiří HERCZEG a Marie VANDUCHOVÁ a kol. *Trestní právo hmotné*. 9., přepracované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7598-764-8.

ŠČERBA, Filip a kol. *Trestní zákoník. Komentář*. 1. vydání (2. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2022.

ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9.

ŠTĚTKA, Jan. Ten, který rozjel švarcsystém a skončil na dlažbě [online]. Ekonom.iHNed.cz [cit. 6. května 2023]. Dostupné z: <http://ekonom.ihned.cz/c1-52306170-ten-ktery-rozjel-svarcsystem-a-skoncil-na-dlazbe>.

ŠUBRT, B., a D. TREZZIOVÁ. Závislá práce, nelegální práce a "švarcsystém" od 1. 1. 2012, 1. část. Práce a mzda [online]. Wolters Kluwer, 21.11.2011, 2011(12) [cit. 2023-05-18]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/39625/1/2>.

ŠUBRT, B., a D. TREZZIOVÁ. Závislá práce, nelegální práce a "švarcsystém" od 1. 1. 2012, 2. část. Práce a mzda [online]. Wolters Kluwer, 19.12.2011, 2012(1) [cit. 2023-05-24]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/39738/1/2>.

VALENTOVÁ, Klára, Jan PROCHÁZKA, Marie JANŠOVÁ, Veronika ODROBINOVÁ, Dominik BRŮHA a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, Beckova edice komentované zákony. 12 – 16. ISBN 978-80-7400-889-4.

WAGNEROVÁ, Irena. *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*. Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3701-0.

WEISS, Manfred, et al. *Labour Law and Industrial Relations in Germany* [online]. Wolters Kluwer Law International, 2020. ProQuest Ebook Central, <https://ebookcentral.proquest.com/lib/cuni/detail.action?docID=6487683>. ISBN 978-94-035-2461-0.

Seznam použitých právních předpisů

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

Nařízení vlády České socialistické republiky č. 1/1988 ze dne 24. listopadu 1987 o prodeji zboží a poskytování jiných služeb občany na základě povolení národního výboru.

United Kingdom. Employment Rights Act. 1996.

Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb. ze dne 10. května 1976 o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech

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

Zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ve znění pozdějších předpisů.

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

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

Zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů.

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

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

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

Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění zákona č. 179/2005 Sb.

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

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

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

Seznam použité judikatury

Rozsudkek nebraského Supreme Court ve věci Hemmerling v. Happy Cab Co., 247 Neb. 919, 530 N.W.2d 916 (Neb. 1995).

Rozsudek Employment Appeal Tribunal Spojeného Království ze dne 21. února 2007, James v Redcats (Brands) Ltd, [2007] UKEAT 0475_06_2102.

Rozsudek Court of Appeal Nového Zélandu ze dne 11. července 1993, TNT Worldwide Express (NZ) Limited v Cunningham [1993] 3 NZLR 681 (CA)

Nález Ústavního soudu ze dne 14. března 2001, sp. zn. II. ÚS 304/98.

Rozsudek Hight Court of Australia ze dne 9. srpna 2001, Hollis v Vabu Pty Ltd [2001] HCA 44; 207 CLR 21

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 24. února 2004, č. j. 2 Afs 62/2004-70.

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

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

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 10. listopadu 2005, č. j. 1 Afs 107/2004-48.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 21. března 2006, č.j. 2 Afs 131/2005-49.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. července 2006, č. j. 2 Afs 173/2005 – 69.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 7. února 2007, č. j. 5 Afs 71/2006-91.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 15. ledna 2009, č. j. 7 Afs 72/2008-97.

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

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. února 2014, č. j. 6 Ads 46/2013-35.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 9. července 2014, č. j. 6 Ads 88/2014 – 34.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. července 2014, č. j. 3 Ads 111/2013-31.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. března 2015, sp. zn. 21 Cdo 2444/2013.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. dubna 2016, sp. zn. 23 Cdo 144/2014.

Nález Ústavního soudu ze dne 10. srpna 2017, sp. zn. I. ÚS 615/17.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. srpna 2018, č. j. 2 Ads 25/2018 – 28.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. února 2019, č. j. 6 Ads 225/2018 – 29.

Rozsudek Employment Court of New Zealand ze dne 7. května 2020, Mika Leota v Parcel Express Ltd [2020] NZEmpC 61.

Rozsudek Cour de cassation - Chambre sociale ze dne 19. prosince 2000 č. 5371, M. M. Labanne c. Soc. Bastille taxi et autre.

Seznam ostatních zdrojů

Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 198 o pracovním poměru. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANGL,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,en,R198./Document.

Důvodová zpráva k zákonu č. 202/2005 Sb., změna zákona o zaměstnanosti.

Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Důvodová zpráva k zákonu č. 369/2000 Sb., změna zákona o zaměstnanosti.

EVROPSKÝ ORGÁN PRO PRACOVNÍ ZÁLEŽITOSTI. EU navrhuje směrnici na ochranu práv pracovníků platforem. *Eures.ec.europa.eu* [online]. 17. března 2022 [cit. 2023-08-31]. Dostupné z: https://eures.ec.europa.eu/eu-proposes-directive-protect-rights-platform-workers-2022-03-17_cs.

HERDOVÁ, Eva a Jiří GAJDARUS. Koncepční novela zákoníku práce. In: *Epravo.cz* [online]. 3. 9. 2009 [cit. 2023-05-14]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/koncepcni-novela-zakoniku-prace-57992.html>.

HRABA, Zdeněk, posudek oponenta diplomové práce. KREJČÍ, Marek. K úloze českého právního prostředí pro malé podnikatele – fenomén tzv. Švarcsystému v oblasti silniční dopravy. Praha, 2006. Dostupné z: https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/2967/DPPO_2005_1_11220_HS9999_30207_0_11154.pdf?sequence=5&isAllowed=y.

RADA EU. *Návrh SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformem*. Dokument č. 10107/23 [online]. Brusel, 7. června 2023 [cit. 2023-09-03]. Dostupné z: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10107-2023-INIT/cs/pdf>.

RADA EU. Práva osob vykonávajících práci prostřednictvím platformem: Rada se dohodla na svém postoji. *Europa.eu* [online]. 12. června 2023 [cit. 2023-09-03]. Dostupné z: <https://europa.eu/!jNbMNp>.

RADA EU. Práva pracovníků platformem: Rada a Parlament dosáhly dohody. *Europa.eu* [online]. 13. prosince 2023 [cit. 2023-12-15]. Dostupné z: <https://europa.eu/!jWWQRP>.

RADA EU. Pravidla EU týkající se práce prostřednictvím platformem. *Europa.eu* [online]. 30. června 2023 [cit. 2023-08-31]. Dostupné z: <https://europa.eu/!ccGxqM>.

Rozhodnutí Oblastního inspektorátu práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj ze dne 15. února 2019, č.j. 24710/9.30/18-30.

Rozhodnutí Státního úřadu inpekce práce ze dne 22. srpna 2019, č.j. 3961/1.30/19-4.

ÚŘAD PRÁCE ČR. OUTPLACEMENT. *Uradprace.cz* [online]. [cit. 2023-08-28]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/-/outplacement>.

VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. Přehled námětů ke koncepčním změnám v zákoníku práce. In: *Vlada.cz* [online]. 2008 [cit. 2023-05-14]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/01_zakladni_prehled_nametu.pdf.

Švarcsystém v přepravě osob a zboží

Abstrakt

Tato diplomová práce se zaměřuje na problematiku švarcsystému v dopravním průmyslu, kde velmi často dochází využívání činnosti osob samostatně výdělečně činných k přepravě osob a zboží. Tím dochází k otázkám, zda povaha práce kurýra nevykazuje znaky závislé práce, která musí být vykonávána v základním pracovněprávním vztahu. Tato diplomová práce zkoumá povahu vztahu mezi společnostmi podnikajícími v přepravě osob a zboží a jejich smluvními partnery (kurýry) právě z hlediska možného naplnění znaků závislé práce.

Za tímto účelem je objasněna problematika švarcsystému včetně jeho důsledků i motivace subjektů k jeho provozování. Vysvětleny jsou pojmy související, jako je nelegální práce, outsourcing a závislá činnost. Dále je pozornost věnována historickému vývoji švarcsystému, resp. jeho zákazu v právní úpravě. Zvláštní důraz je pak kladen na vysvětlení definičních znaků závislé práce uvedených v zákoníku práce i dovozených judikaturou. Nejsou opomenuty ani odpovědnostní důsledky provozování švarcsystému. Další část práce se věnuje přeshraničním aspektům této problematiky, zejména nově chystané směrnici Evropské Unie o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform. Zmíněno pak je také Doporučení Mezinárodní organizace práce obsahující návrh ukazatelů sloužících k rozpoznání pracovního poměru. Rovněž se hovoří o modelu pracovníků v Itálii, Německu a Velké Británii nacházejících se na pomezí mezi zaměstnanci a OSVČ. Také se uvádí konkrétní rozhodnutí orgánů veřejné moci v této oblasti z tuzemska i ze zahraničí.

Hlavní část práce se zaměřuje na průzkum konkrétních podmínky spolupráce společností s jejich kurýry. Zjištěná data zahrnují obsah písemných dokumentů, jako jsou smlouvy, veřejné obchodní podmínky apod., ale také informace získané prostřednictvím rozhovorů s manažery a personalisty a vlastních zkušeností autora.

Průzkum ukázal, že není možné celou oblast přepravních služeb označit za švarcsystém, ale zároveň ani jeho provozování v konkrétních případech vyloučit. Autor navrhuje *de lege ferenda* zvýšit horní hranici pokuty za přestupek spočívající v umožnění výkonu závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah. Dalším návrhem je po vzoru zahraničních modelů zavést do českého právního řádu novou kategorii „částečně nezávislých pracovníků“, na kterou by se vztahovala částečná pracovněprávní ochrana.

Klíčová slova: [švarcsystém, přeprava osob a zboží, závislá práce]

Disguised employment relationship in transport of passengers and goods

Abstract

This master's thesis focuses on the issue of disguised employment relationship in the transportation industry, where the work of self-employed individuals is often used for the transportation of people and goods. This raises questions as to whether the nature of the work of a courier does not exhibit the characteristics of dependent work, which must be performed in a basic employment relationship. The thesis examines the nature of the relationship between companies operating in the transportation of people and goods and their contractual partners (couriers), particularly in terms of the possible fulfillment of the characteristics of dependent work.

For this purpose, the issues of disguised employment relationship, including its consequences and the motivation of entities to engage in it, are clarified. Related concepts such as illegal work, outsourcing, and dependent activity are explained. Furthermore, attention is also given to the historical development of disguised employment relationship and its prohibition in legal regulations. Special emphasis is placed on explaining the defining features of dependent work as set out in the Labour Code as well as imported by case law. The liabilities associated with operating disguised employment relationship are not neglected. Another part of the thesis addresses the cross-border aspects of this issue, especially the upcoming European Union Directive on improving the working conditions in platform work. Mention is also made of the International Labour Organization's recommendations containing proposed indicators for recognizing employment relationships. The model of workers in Italy, Germany and the United Kingdom as being in the middle ground between employees and self-employed workers is also discussed. Some decisions of public authorities in this area from both the Czech Republic and abroad are also mentioned.

The main part of the thesis focuses on exploring the specific conditions of cooperation between companies and their couriers. The collected data include the content of written documents, such as contracts, terms and conditions, etc., as well as information obtained through interviews with managers and human resources professionals, and the author's own experiences.

The research has shown that it is not possible to categorize the entire field of transport services as operating disguised employment relationships, but at the same time, its occurrence in specific cases cannot be ruled out. The author proposes *de lege ferenda* to increase the upper limit of the fine for the offense related to enabling the performance of dependent work by individuals outside the employment relationship. Another proposal is to introduce into the Czech legal system a new category of "partially independent workers," modeled after foreign frameworks, which would be covered by partial labour law protection.

Klíčová slova: [disguised employment, transport of persons and goods, dependent work]