

Česká zemědělská univerzita v Praze

Fakulta lesnická a dřevařská

Katedra lesnické a dřevařské ekonomiky



**Fakulta lesnická
a dřevařská**

**Pracovně právní vztahy a využívání tzv. „švarcsystému“
v lesním hospodářství**

Bakalářská práce

Autor: David Malák

Vedoucí práce: doc. Mgr. Ing. Roman Sloup, Ph.D.

2024

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Fakulta lesnická a dřevařská

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

David Malák

Lesnictví
Ekonomika a řízení lesního hospodářství

Název práce

Pracovně právní vztahy a využívání tzv. "švarcsystému" v lesním hospodářství

Název anglicky

Labour Relations and the use of the so-called "švarcsystém" in Forestry

Cíle práce

Cílem práce bude analyzovat pracovní trh v lesním hospodářství v České republice a bude provedena tvorba modelových variant od práce v zaměstnaneckém poměru přes další varianty až po tzv. "švarcsystém". U vybraných podnikatelských subjektů bude zjišťován jejich postoj k nelegálnímu zaměstnávání a k zastřenému pracovně právnímu vztahu tzv. "švarcsystému". Cílem bude i návrh možného řešení tohoto problému.

Metodika

V teoretické části bude provedena rešerše dostupné literatury týkající se uvedeného tématu, to znamená nelegálního zaměstnávání, ale i pracovního poměru a jeho srovnání s variantou tzv. "švarcsystému". Budou uvedeny modelové příklady těchto variant.

V praktické části bude provedeno dotazníkové šetření na vybraném vzorku podnikatelů z lesnického sektoru a bude zjišťován jejich postoj k výše zmíněné problematice.

Následně budou zpracovány a vyhodnoceny zjištěné výsledky a případně navrženo jak tuto problematiku co nejlépe řešit.

Harmonogram:

srpen 2023 – předložení metodiky a úvodní literární rešerše k zadanému tématu,

prosinec 2023 – předložení kompletní literární rešerše a pracovní verze práce,

únor 2024 – předložení výsledné práce vedoucímu práce,

duben 2024 – odevzdání kompletně zpracované BP v souladu s formálními požadavky pro závěrečné práce na FLD ČZU.

Doporučený rozsah práce

35 – 50 stran

Klíčová slova

Nelegální práce, zaměstnání, daně, státní rozpočet, platby

Doporučené zdroje informací

BIČÁKOVÁ, Olga. Kontrolní činnost a správní trestání na úseku zaměstnanosti. *Sondy Revue: pro sebevědomé zaměstnance a firemní kulturu*. Praha: Sondy, 2022, 32(1). ISSN 1802-906X.

BOSWELL, Christina; STRAUBHAAR, Thomas.: The illegal employment of foreign workers: an overview. [online]. [cit. 2022-12-09]. Dostupné z: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/41823/1/37855980X.pdf>

CVINEROVÁ, Barbora a Václav BĚLOHOUBEK. Stát si neví rady s trestáním švarcsystému. *Právní rádce*. 2020, 28(12), [30-35]. ISSN 1210-4817.

JAKUBKA, Jaroslav. Jak zakázat "švarcsystém"? Změna § 13 zákona o zaměstnanosti. *Lesnická práce*. 2005, 84(7), 26-27. ISSN 0322-9254.

VEJVODOVÁ, Alžběta. Pokutovat švarcsystém bude pro finanční úřady jednodušší. *Ekonom*. 2019, 63(13), 46-47. ISSN 1210-0714.

Předběžný termín obhajoby

2023/24 LS – FLD

Vedoucí práce

doc. Mgr. Ing. Roman Sloup, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra lesnické a dřevařské ekonomiky

Elektronicky schváleno dne 8. 8. 2023

doc. Ing. Roman Dudík, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 28. 1. 2024

prof. Ing. Róbert Marušák, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 29. 03. 2024

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma: Pracovně právní vztahy a využívání tzv. „švarcsystému“ vypracoval samostatně a citoval jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použil, a které jsem rovněž uvedl na konci práce v seznamu použitých informačních zdrojů.

Jsem si vědom, že na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

Jsem si vědom, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím s jejím zveřejněním podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek její obhajoby.

Svým podpisem rovněž prohlašuji, že elektronická verze práce je totožná s verzí tištěnou a že s údaji uvedenými v práci bylo nakládáno v souvislosti s GDPR.

V Praze dne 5. dubna 2024

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval panu docentovi Sloupovi za odborné vedení, trpělivost, cenné informace a ochotu při zpracování této práce. Dále děkuji svým rodičům, rodinným příslušníkům a kamarádům, kteří mi byli na této dráze oporou a často i dobře poradili.

Pracovně právní vztahy a využívání tzv. „švarcsystému“ v lesním hospodářství

Abstrakt

Tato bakalářská práce se zabývá pracovně právními vztahy v sektoru lesního hospodářství. Cílem práce byla identifikace postojů a praxí v lesnickém sektoru s ohledem na tzv. „švarcsystém“, tvorba modelových příkladů, hodnocení ekonomické stránky těchto variant a případné navržení možných opatření pro jejich řešení. Pro dosažení těchto cílů bylo využito kvantitativního výzkumu, tedy dotazníkového šetření mezi pracovníky v podnicích, ale i osobami samostatně výdělečně činnými pracujícími pro podniky v lesním hospodářství. Dále byly sestaveny modelové příklady pro ilustraci rozdílů mezi pracovníky v různé formě vztahu k podniku. Hlavní výsledky ukazují, že přístupy k nelegálnímu zaměstnávání a švarcsystému jsou v praxi různorodé a často vedou ke značným ekonomickým ztrátám pro stát a negativním dopadům na pracovníky. Výsledky modelově zpracovaných příkladů ukazují, že forma tzv. švarcsystému je výrazně výhodnější pro živnostníka i pro podnik. Možným řešením by mohla být legislativní úprava výpočtu základu daně z příjmu fyzických osob.

Klíčová slova: Daně, nelegální práce, platby, státní rozpočet, zaměstnání

Labour Relations and the use of the so-called „švarcsystém“ in Forestry

Abstract

This bachelor thesis deals with labor relations in the forestry sector. The aim of the thesis was to identify attitudes and practices in the forestry sector with regard to the so-called „švarcsystém“ to create model examples, to evaluate the economic side of these variants, and to possibly propose measures for their resolution. To achieve these goals, quantitative research was utilized, namely a questionnaire survey among workers in companies, but also among self-employed individuals working for enterprises in the forestry sector. Furthermore, model examples were constructed to illustrate differences between workers in various forms of relationship to the company. The main results show that approaches to illegal employment and the „švarcsystém“ are diverse in practice and often lead to significant economic losses for the state and negative impacts on workers. The results of the model examples show that the form of the so-called „švarcsystém“ is significantly more advantageous for the freelancer and the enterprise. A possible solution could be a legislative adjustment in the calculation of the tax base for personal income.

Keywords: Illegal work, employment, taxes, state budget, payments

OBSAH

1 Úvod	10
2 Cíle práce	11
3 Literární rešerše	12
3.1 Pracovně právní vztahy (vymezení pojmu obecně)	12
3.1.1 Závislá práce v České republice	13
3.1.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	13
3.1.3 Dohoda o provedení práce (DPP)	14
3.1.4 Dohoda o pracovní činnosti (DPČ).....	14
3.1.5 Subjekty pracovněprávních vztahů	15
3.1.6 Práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele	15
3.1.7 Smlouva o dílo	15
3.1.8 Historie.....	16
3.2 Pojem švarcsystém (a to i v lesním hospodářství)	17
3.2.1 Historie zákazu švarcsystému	17
3.2.2 Kontrola švarcsystému.....	18
3.3 Odvody do státního rozpočtu	18
3.3.1 Daň z příjmu ze závislé činnosti	19
3.3.2 Daň z příjmu ze samostatné činnosti	19
3.3.3 Sociální pojištění.....	20
3.3.4 Zdravotní pojištění	21
3.4 Vývoj průměrných ekonomických ukazatelů v lesnictví	22
3.5 Pracovníci v lesním hospodářství	23
3.6 Odměňování pracovníků v LH (vybrané pojmy)	24
4 Metodika	25
4.1 Data a metody	25
4.2 Modelové příklady	26
5 Výsledky	28
5.1 Dotazníkové šetření	28
5.2 Modelové příklady	49
5.3 Shrnutí modelových příkladů	52
6 Diskuse	54
7 Závěr	56

8	Přehled literatury a použitých zdrojů	58
9	Seznam použitých zkratk a symbolů	62
10	Seznam obrázků	63
11	Seznam tabulek	64
12	Přílohy	65

1 Úvod

V současné době je téma pracovněprávních vztahů a různých forem zaměstnávání v České republice velmi aktuální, neboť si udržuje stálou pozornost v pracovním prostředí, jímž se pohybuje mnoho lidí. V tomto prostředí se objevují různé formy zaměstnávání, včetně takzvaného švarcsystému a dalších nelegálních metod. Tyto praktiky nejsou omezeny pouze na lesní hospodářství, ale napříč různými profesemi.

V praxi přináší tyto vztahy různé výhody pro „zaměstnaného“, ale i pro podnik. V každém případě tyto praktiky nesou velká rizika a důsledky, pokud se stane závažný pracovní úraz například při těžbě nebo soustředování dříví a jiných činnostech v lesním hospodářství. Zároveň při těchto praktikách přichází stát o peníze.

Toto téma jsem si vybral nejen proto, že mne zajímá ekonomika a téma tzv. švarcsystému, ale také proto, že jistě budu toto praktické téma řešit i v budoucím pracovním životě.

Předmětem této bakalářské práce je analýza pracovního trhu v lesním hospodářství v České republice, se zvláštním zaměřením na využívání nekalých praktik podniků a živnostníků, kteří chtějí ušetřit na osobních nákladech a co nejvíce vydělat.

Práce je strukturována do dvou hlavních částí. V teoretické části je vymezeno obecně téma pracovně právních vztahů, a jejich základní pojmy. Dále je vymezena problematika švarcsystému a odvodů do státního rozpočtu. V poslední řadě je vyhodnoceno dotazníkové šetření a jsou uvedeny modelové příklady situací, které v lesnickém pracovním prostředí mohou.

2 Cíle práce

Hlavním cílem této bakalářské práce je analyzovat pracovní trh v lesním hospodářství v České republice, tzn. vysvětlit základní pojmy týkající se problematiky pracovněprávních vztahů, tzv. švarcsystému a výpočtu příjmů zaměstnance i osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ).

Jedním z dílčích cílů je identifikace postojů zejména pracovníků z lesnického sektoru na základě dotazníkového šetření a vytvoření tří různých variant modelových příkladů. Tyto příklady budou ilustrovat rozdíly v odvodech do státního rozpočtu, v čisté mzdě nebo příjmu pracovníka, a zároveň v nákladech podniku spojených s pracovníkem.

Posledním cílem je případně navrhnout opatření, která by mohla efektivně řešit identifikované problémy, jako tzv. švarcsystém, v kontextu lesního hospodářství. Tyto návrhy budou vycházet z výsledků získaných dat a budou reflektovat jak teoretické poznatky, tak praktické potřeby a možnosti sektoru.

3 Literární rešerše

3.1 Pracovně právní vztahy (vymezení pojmu obecně)

Pracovně právní vztah je spolupráce mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem při výkonu závislé činnosti. Zpravidla se tato spolupráce uzavírá na základě pracovního poměru nebo dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr. V případě zaměstnávání v pracovním poměru vztah vzniká uzavřením písemné pracovní smlouvy nikoli pouze uzavřením na základě ústní domluvy. Pokud budeme hovořit o dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr, tento vztah vznikne na základě podepsání písemné dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Vztahy v pracovněprávním odvětví vznikají pouze se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele (Vybíhal, 2022).

V pracovně právních vztazích existují však zásady, které jsou ukotveny v zákoníku práce v §1, jako jsou například postavení zaměstnance, bezpečnost výkonu práce na pracovišti, spravedlivá odměna (mzda nebo plat) pro zaměstnance, zákaz diskriminace, rovnost zaměstnanců a v neposlední řadě by se měl zaměstnanec podřídit oprávněným zájmům zaměstnavatele (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023)

Z těchto zásad jsou následně odvozeny pravidla, která jsou tzv. závazná (kogentní) povahy, čímž se vyznačují předpisy, od kterých se nemohou strany (zaměstnanec ani zaměstnavatel) odchýlit. V pracovněprávních vztazích vychází zpravidla zaměstnavatel jako nadřízený zaměstnanec (Tomšej, 2021).

Pracovní právo se řadí do soukromoprávního odvětví, a proto zde máme občanský zákoník, který doplňuje zákoník práce o pravidla, která mají vliv na pracovněprávní vztahy, pokud zákoník práce neobsahuje vlastní úpravu (Tomšej, 2021).

Dle zákoníku práce lze pracovně právní vztahy dále dělit z hlediska předmětu na individuální pracovněprávní vztahy a na kolektivní pracovněprávní vztahy. Subjekty kolektivního práva jsou zejména zaměstnavatelé a zástupci zaměstnanců (odbory), a naopak v individuálních pracovněprávních vztazích jsou to samotní zaměstnanci a zaměstnavatelé (Bělina & Pichrt, Pracovní právo, 2017). V této práci se budeme věnovat pouze individuálním pracovněprávním vztahům.

3.1.1 Závislá práce v České republice

Zákoník práce vymezuje závislou práci v §2 a 3§. Jde o práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Zaměstnavatel se vyznačuje tím, že dává pokyny, které vykonává zaměstnanec, a zároveň nese odpovědnost za všechny škody, které zaměstnanec způsobí. Zaměstnanec vykonává práci zpravidla za mzdu, plat nebo odměnu za práci při tom na náklady a odpovědnost zaměstnavatele v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele nebo popřípadě na jiném dohodnutém místě (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023).

Na výkon závislé práce mimo pracovněprávní vztah se pohlíží z hlediska zákona jako na nelegální práci. V tomto případě hrozí oběma účastníkům pokuta za přestupek podle §139 odst. 1 písm. c), §140 odst. 1 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Nelegální práce podle výše zmíněného zákona o zaměstnanosti definovat jako:

1. závislou práci konanou mimo pracovněprávní vztah;
2. práci vykonávanou cizincem v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu se zaměstnaneckou kartou, kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartou vydanou podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky nebo bez některé z těchto karet; to neplatí v případě výkonu jiné práce podle § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce;
3. práci vykonávanou 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 (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023).

3.1.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Podle §74 odst. 1 zákoníku práce by měl zaměstnavatel zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou spíše brány jako doplněk práce na hlavní pracovní poměr. Jedná se především o speciální právní úpravu a měli by být uzavírány spíše výjimečně. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se liší zejména od pracovní smlouvy rozdílným vymezením pracovního závazku. Fyzické osoby se totiž zavazují k výkonu určité práce, ale nejsou vázány pracovním poměrem. V České

republiky existuje dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023).

V dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr by jako náležitost měl být uveden druh sjednané práce a doba, na kterou se tato dohoda uzavírá podle §75 odst. 3 zákoníku práce.

3.1.3 Dohoda o provedení práce (DPP)

DPP lze uzavřít pouze tehdy, pokud rozsah předpokládané práce nebo pracovního úkonu bude sjednaný maximálně v rozsahu 300 hodin za jeden kalendářní rok u jednoho zaměstnavatele. Pokud uzavře DPP zaměstnavatel se zaměstnancem, sjednává ji vždy v písemné podobě, a zároveň musí být sjednaná doba, na kterou se DPP uzavírá. Má-li fyzická osoba uzavřených více dohod u jednoho zaměstnavatele, tak se sčítá doba rozsahu a nesmí překročit stanovený limit 300 hodin za kalendářní rok. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023)

Podle nového znění (od 1. října 2023) zákoníku práce je povinností zaměstnavatele rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu nejpozději 3 dny před nástupem do práce podle rozvrhu, který by měl být písemný, a zároveň by měl být zaměstnanec s tímto rozvrhem seznámen, pokud se ovšem nedomluví obě strany na jinou dobu, kdy se s rozvrhem nebo jeho změnami seznámí.

Dále zaměstnanci nově náleží právo na přestávky v práci na jídlo a oddech. Zaměstnavatel je zároveň povinen vést evidenci o práci, kterou zaměstnanec vykonává, stejným způsobem jako u zaměstnanců na pracovní poměr.

Nově zaměstnanci v případě důležité události nebo překážky (např. návštěva lékaře, darování krve, svatba apod.) podle nařízení č. 590/2006 Sb. náleží volno, ovšem bez odměny z této dohody.

Další novinkou od října roku 2023 je nárok na náhradu nákladů při výkonu práce na dálku (tzv. homeoffice). Tento nárok má zaměstnanec pouze tehdy, pokud si toto právo sjedná ve smlouvě se zaměstnavatelem (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023).

3.1.4 Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)

Na rozdíl od DPP je DPČ druhem pracovně právního vztahu, který lze uzavřít maximálně na dobu poloviny stanovené týdenní pracovní doby (tedy max. v průměru 20 hodin za týden). Stejně jako u DPP nesmí rozsah práce u DPČ přesáhnout stanovenou dobu, pokud má zaměstnanec sjednaných několik dohod u různých zaměstnavatelů.

Zároveň může zaměstnanec uzavřít dohodu s libovolným počtem zaměstnavatelů, ale platí, že hrubá mzda nesmí přesáhnout tzv. rozhodnou částku, která se vypočítá jako desetina z průměrné měsíční mzdy počítaná za daný rok zaokrouhlená na pětistovku dolů. Pokud tuto částku (max. 4000 Kč v roce 2023) zaměstnanec překročí, musí odvádět důchodové a zdravotní pojištění (Kurzy.cz, 2023).

3.1.5 Subjekty pracovněprávních vztahů

Subjekty neboli účastníky individuálních pracovněprávních vztahů můžeme rozlišovat na zaměstnance a zaměstnavatele. Zaměstnancem může být pouze fyzická osoba. Zaměstnavatelem se potom může stát fyzická (Dále jen FO) osoba i právnická (dále jen PO) anebo stát. Subjekty pracovněprávního vztahu musí být vždy způsobilý k právům a povinnostem a dále musí být způsobilý k právním úkonům. (Šikýř, 2016).

3.1.6 Práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele

Přednostním předpisem práv a povinností pro zaměstnance i zaměstnavatele je zákoník práce. Zaměstnanec by měl dodržovat pokyny nadřízeného nebo zaměstnavatele. Zákoník práce poukazuje na tyto práva a povinnosti především v § 103 a § 301. Pokud dojde ke sporu podle tohoto zákona, přechází spor k soudnímu jednání. Na pracovišti zaměstnavatele by měl existovat pracovní řád, který tvoří vnitřní pravidla ve společnosti.

Kromě povinností, které stanovuje zákon si firmy určují vlastní pravidla, která by zaměstnanci měli dodržovat. Primárním úkolem společnosti je totiž zajištění bezpečnosti na pracovišti, udržování dobré firemní pověsti a dosahování cílů firmy. Zaměstnavatele by měl vytvořit bezpečné pracovní podmínky, které by zaměstnanci měli dodržovat. Mezi tyto základní povinnosti může patřit například dodržování stanovených zákonných předpisů, plnění pracovních úkolů, zlepšování svých dovedností, svědomité nakládání s firemním majetkem, respekt k firemní kultuře včetně dodržování hygieny a slušného chování (jenpráce.cz, 2023).

3.1.7 Smlouva o dílo

Smlouva o dílo je typ smlouvy, kde figurují dvě strany. První účastník smlouvy je zhotovitel, který se zavazuje k výkonu práce na vlastní riziko a za své peníze. Naopak na druhé straně stojí objednatel, který se zavazuje k platbě za vykonanou činnost (podle § 2586 občanského zákoníku, ve znění pozdějších právních předpisů). Dále podle § 2587 občanského zákoníku se „dílem rozumí zhotovení určité věci, nespadá-li pod kupní

smlouvu, a dále údržba, oprava nebo úprava věci, nebo činnost s jiným výsledkem. Dílem se rozumí vždy zhotovení, údržba, oprava nebo úprava stavby nebo její části“.

Náležitosti smlouvy o dílo nejsou nijak specificky zákonem stanoveny, ale záleží však na tom, co si strany ujednají ve smlouvě. Praxí a judikaturou se již vyvinul nějakým způsobem ustálený pohled na tuto otázku. Jsou některá klíčová kritéria (náležitosti), kterými se doporučuje ve smlouvě řídit. Tato kritéria zahrnují:

- a) vymezení díla, kde se přesně identifikuje předmět díla, následně,
- b) určení ceny nebo způsobu ocenění (lze uzavřít i bez uvedené ceny, ale musí se na tomto jednání strany dohodnout).

Pokud smlouva neobsahuje obě tyto podstatné náležitosti, nepovažuje se za platně uzavřenou. Dále je podstatné, že zákon neuvádí, jakým způsobem má být smlouva uzavřena. Doporučuje se však, aby smlouva o dílo byla uzavřena písemně, včetně shody stran na podstatných náležitostech. To následně pomáhá při výkladu právních jednání a zvyšuje zabezpečení v případě soudních sporů. (Korefová, 2019).

3.1.8 Historie

Pracovní právo vzniklo s cílem ochraňovat vždy slabší stranu, kterou byl většinou zaměstnanec. I v současnosti se pro pracovní právo velmi důležité zachovat rovnováhu mezi slabší stranou (zaměstnancem) a silnější (zaměstnavatelem). Toto právo však nemá pouze tuto úlohu. Dále například zajišťuje organizaci pracovního procesu, stanovování pracovních podmínek, odměňování zaměstnanců a zásady pro trh práce. Mělo by pomáhat zaměstnavatelům v řízení jejich podniků a pracovníkům, a zároveň umožňovat zaměstnancům podílet se na řízení podniku (Bělina & Drápal, Pracovní právo, 2019).

Počátek pracovněprávních vztahů sahá podle dostupných zdrojů až do Mezopotámie, kde se problematikou najímání pracovních sil zabýval Chammurapiho zákoník (Schelle, 2007). Pokud se podíváme do římského práva, lze v něm najít institut *locatio conductio operatum* (v překladu do češtiny: služební, pracovní či námezdní smlouva), což v tehdejší praxi znamenalo, že locator (zaměstnanec) dodával práci (službu) conductorovi (zaměstnavateli), který byl zavázán k vyplácení mzdy (Effenberger, 1997). Pro naše potřeby bude však stačit, když si uvědomíme historii, která je úzce spojena se vznikem kapitalismu a pozdějším obdobím (Schelle, 2007), kdy vznikl tzv. švarcsystém a nelegální zaměstnávání. Tomuto systému, který začal vznikat počátkem 90. let minulého století (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023), se budeme věnovat v dalších částech této práce

3.2 Pojem švarcsystém (a to i v lesním hospodářství)

Tzv. švarcsystém byl pojmenován po podnikateli Miroslavu Švarcovi, který jej začal jako první aplikovat ve své firmě. Tento systém je z pohledu pracovního práva nelegální zaměstnávání formou zastřehného faktického pracovně právního vztahu jinou smlouvou (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023).

Pro názornost si můžeme ukázat příklad přímo z odvětví lesnictví, kdy se jedná o švarcsystém a kdy ne. Pokud uvedeme jako příklad lesní společnost s ručením omezeným (s. r. o.), která spravuje lesy, provádí těžbu a poskytuje odbornou poradenskou činnost v lesním hospodářství, kde na tuto práci sjednává živnostníka, např. na zmýcení daného porostu, smlouvou o dílo a fakturuje firmě s. r. o. nejen za práci, jež odvede, ale i za spotřebovaný materiál při této práci (+ ostatní výdaje), nejedná se o švarcsystém.

V případě, že existuje firma zabývající se lesní výrobou a těžbou dříví, která zadává práci dělníkům pracujícím jako živnostníci, a ti používají pracovní (např. motorovou pilu) a ochranné prostředky (např. pracovní oděv nebo ochrannou přilbu se štítem a sluchátky) této společnosti, a pokud tito dělníci pracují výhradně pro tuto společnost po celý rok a pro nikoho jiného, pak se jedná o zastřehný pracovněprávní vztah. (Svintek, 2015).

3.2.1 Historie zákazu švarcsystému

Tzv. švarcsystém se začal řešit z toho důvodu, že někteří podnikatelé začali ve firmách rušit zaměstnanecké poměry a postupně nutili zaměstnance, aby si založili živnostenské oprávnění pro fyzické osoby (FO). Tito živnostníci potom dostávali práci tím způsobem, že s nimi podnikatel (firma) uzavřela obchodní smlouvu. Roku 1991 vyšel právní předpis (zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti), který tuto praxi zakazoval. Dle současného zákoníku práce musí FO a PO zajišťovat výkon pracovních úkonů skrze zaměstnance v pracovním poměru. Pokud FO nebo PO neplní tyto úkony sama, může je svěřit do kompetence manžela/manželky, dětí anebo je zajistit prostřednictvím svých společníků nebo členů (Jakubka, 2005)

Tato problematika sem řešila i v Německu, kde se vyskytuje takzvaný švarcsystém, známý pod termínem „Scheinselbständigkeit“, což volně přeloženo znamená zdánlivě samostatná činnost. Tento problém je popsán na příkladu praxe ve zdravotnictví, konkrétně u zubaře. (Boswell & Straubhaar, 2004).

3.2.2 Kontrola švarcsystému

Podle Kapouna (2012) jsou zaměstnavatelé povinni mít na pracovišti kopie dokumentů prokazující existenci pracovně právního vztahu. Cizinci musí navíc doložit i povolení k pobytu v České republice. Neplnění těchto povinností je považováno za nelegální zaměstnávání a může vést k vysokým pokutám. Podle §139 zákona č. 435/2004 Sb. zákona o zaměstnanosti lze fyzické osobě uložit pokutu až do 100 000 Kč (v případě, že se jedná o zaměstnance) a až do 5 000 000 Kč (v případě, že se jedná o zaměstnavatele). Pokud se jedná o právnickou osobu (případně podnikající FO) podle §140 výše uvedeného zákona, lze oběma subjektům dát pokutu až do výše 10 000 000 Kč (nejméně však 250 000 Kč).

Kontroly jsou prováděny inspekčními týmy, které jsou součástí Státního úřadu inspekce práce. Kontroly jsou obvykle neohlášené, proto mohou mezi zaměstnavateli vyvolávat obavy. Pokud je subjekt sankciován za nelegální zaměstnávání, může požádat soud o snížení pokuty. Kontroly jsou důkladně dokumentovány kvůli správnímu řízení a rozhodování o případných sankcích (Kapoun, 2012).

Sankce za švarcsystém se v různých krajích výrazně liší. Nejvyšší pokuty jsou v Jihomoravském a Zlínském kraji (43,1 % z celkového objemu pokut), naopak nejmenší sankce jsou v Praze (0,7 % z celkového objemu pokut). Celkový objem pokut za roky 2017 až 2019 byl 68,5 milionu Kč (Cvinerová & Bělohoubek, 2020).

3.3 Odvody do státního rozpočtu

Z hlediska odvodů do veřejných rozpočtů a problematiky švarcsystému je klíčovým předpisem zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZDP).

Daň lze definovat jako povinnou, nenávratnou a zákonem stanovenou platbu do veřejných rozpočtů. Jde zpravidla o účelovou platbu, která se většinou opakuje v časových intervalech, např. daň z příjmu (Kubátová, 2015).

Předmětem daně z příjmů fyzických osob podle § 3 výše zmíněného zákona jsou:

- a) příjmy ze závislé činnosti (§ 6),
- b) příjmy ze samostatné činnosti (§ 7),
- c) příjmy z kapitálového majetku (§ 8),
- d) příjmy z nájmu (§ 9),
- e) ostatní příjmy (§ 10).

Nás však budou zajímat nejvíce příjmy podle paragrafu § 6 a § 7.

3.3.1 Daň z příjmu ze závislé činnosti

Podle §2 ZDP jsou poplatníky daně z příjmů FO ze závislé činnosti považováni především zaměstnanci. Ten, kdo prakticky daň za zaměstnance odvádí, je vždy zaměstnavatel, a je tedy plátcem z hlediska zákona o daních z příjmu. Zaměstnavatelé jsou zodpovědní za vypočítání a odvedení měsíčních záloh na daň z příjmu zaměstnanců finančnímu úřadu.

Podle § 38h odst. 7 ZDP se pro výpočet záloh z příjmu ze závislé činnosti používá celkový měsíční příjem zaměstnance. Zálohy se vypočítají tak, že se na část příjmu až do čtyřnásobku průměrné mzdy aplikuje 15% sazba, zatímco na část přesahující tento limit se využije 23% sazba. Zaměstnavatel je povinen při výplatě mzdy tyto zálohy odvádět nejpozději do 20. dne následujícího měsíce.

3.3.2 Daň z příjmu ze samostatné činnosti

Dalším formou daně z příjmu fyzických osob je daň z příjmu ze samostatné činnosti, kterou se zabývá §7 zákona 586/1992 Sb., o dani z příjmu. Tento paragraf se týká zejména příjmu ze zemědělské výroby, lesního a vodního hospodářství, příjmu ze živnostenského podnikání, podílů na zisku obchodních společností a příjmů z autorských práv či nezávislých povolání.

Pro výpočet daně z příjmu ze samostatné činnosti je nutné si určit dílčí daňový základ. Ten se obecně vypočte jako rozdíl celkových příjmů a uznatelných výdajů. Podle výše zmíněného paragrafu a zákona lze uznatelné výdaje určit dvěma způsoby. Prvním způsobem je výpočet daňového základu ze skutečně vynaložených výdajů na dosažení příjmu z konkrétní činnosti. Druhým způsobem je použití paušálních sazeb pro určité typy příjmů, ovšem za podmínky, že poplatník neuplatňuje skutečné výdaje. Paušální sazby se liší podle druhu činnosti a mají stanovený maximální limit. Poté, kdy se vypočte dílčí základ daně, se odečtou nezdanitelné části základu daně podle §15 ZDP. Následně

určíme daň před slevami, která se vypočte jako součin sazby daně a dílčí základ daně po odečtení nezdanitelných částí základu daně. Sazba daně podle §16 ZDP činí 15 % pro část základu daně do 48násobku průměrné mzdy nebo 23 % nad tento limit. Posledním krokem je odečtení slev, na které má poplatník nárok, a zaokrouhlení výsledné daně. Během dílčích výpočtů se daň z příjmu zaokrouhluje podle ZDP. Zdaňovacím obdobím daně z příjmu fyzických osob je kalendářní rok podle §16b ZDP.

Existuje však i možnost, podle §7 ZDP, platit paušální daň. Tato alternativa je vhodná spíše pro malé podnikatele s nízkými příjmy. Paušální daň v sobě zahrnuje nejen daň z příjmu, ale i pojistné.

Podle §7b výše zmíněného zákona má živnostník povinnost vést daňovou evidenci. Tato evidence by měla obsahovat především údaje o příjmech a výdajích (FO by měla evidovat tak, aby bylo možné zjistit základ daně) a údaje o majetku a dlužích.

3.3.3 Sociální pojištění

Platby na sociální zabezpečení a podpora státní politiky v oblasti zaměstnanosti, označované společně jako pojistné, jsou hrazeny různými skupinami. Mezi ně patří zaměstnavatelé, zaměstnanci, osoby samostatné výdělečně činné (OSVČ), zaměstnanci ze zahraničí a lidé, kteří se dobrovolně zapojují do systému důchodového pojištění.

V České republice je zaměstnavatel povinen hradit povinné pojistné za své zaměstnance. Zaměstnanec sám o pojistném nerozhoduje a nemá ani v této oblasti žádné povinnosti, proto je mu každý měsíc toto pojistné strženo ze mzdy zaměstnavatelem, který jej následně odvádí obdobně jako u daně z příjmu ze závislé činnosti. Rozdíl je v tom, že se částka odvádí jiné instituci. Sociální pojištění odvádí zaměstnavatel okresní správě sociálního zabezpečení nejpozději 20. dne následujícího měsíce. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023).

Zaměstnavatel má povinnost vypočítat sociální pojištění jako součin vyměřovacího základu a procentní sazby, která činí 24,8 % z vyměřovacího základu (z čehož 21,5 % jde na důchodové, 2,1 % na nemocenské, a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti) pro zaměstnavatele, a 7,1 % (od roku 2024) pro zaměstnance (Česká správa sociálního zabezpečení, 2023).

Vyměřovací základ pro pojistné na důchodové pojištění u zaměstnance se určuje jako celkový úhrn příjmů, kde platí několik výjimek. Tyto výjimky zahrnují náhrady výdajů a určité specifické platby jako jsou odstupné, věrnostní přídatky horníků, plnění poskytnuté po ukončení zaměstnání, a jednorázové sociální výpomoci v mimořádných

situacích. U zaměstnavatele se vyměřovacích základ odvíjí od celkového úhrnu vyměřovacích základů ze zaměstnanců, přičemž se rozlišuje mezi zaměstnanci, kteří vykonávají, a těmi, kteří nevykonávají práci zdravotnického záchranáře nebo hasičského záchranného sboru. Pokud zaměstnanec vykonává obě role, pro stanovení vyměřovacího základu se použije poměrná část odpovídající době vykonávání konkrétní práce (Česká správa sociálního zabezpečení, 2023).

Maximální vyměřovací základ pro zaměstnance je 48násobek průměrné mzdy. Pokud zaměstnanec dosáhne tohoto maxima, nadbytečná částka se do pojistného nezapočítává, ať už je zaměstnán u jednoho nebo více zaměstnavatelů. V případě zaměstnání u více zaměstnavatelů může dojít k vrácení přeplatku pojistného.

Pro OSVČ je maximální vyměřovací základ také 48násobek průměrné mzdy. Pokud OSVČ současně pracuje jako zaměstnanec a její celkový základ přesáhne maximum, sníží se nejdříve základ pro OSVČ. OSVČ, která jako zaměstnanec dosáhne maximálního základu, nemusí platit zálohy na pojistné do doby, než podá přehled o příjmech a výdajích za předešlý rok. Sazba pro výpočet pojistného z vyměřovacího základu je pro OSVČ 29,2 %, z čehož jde 28 % na důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti (Česká správa sociálního zabezpečení, 2023).

3.3.4 Zdravotní pojištění

Odvod tohoto pojištění a jeho úpravu provádí zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění. Podle tohoto zákona jsou plátcí zdravotního (dále jen „plátcí pojistného“) pojištění především pojištěnci, kteří jsou specifikováni v §5, zaměstnavatelé a stát. Pojištěncem se primárně rozumí zaměstnanec s příjmem ze závislé činnosti, kromě případů, kdy jsou příjmy nezdanitelné nebo osvobozené od daně, jako například u studentů s příjmy z praktického výcviku nebo u osob pracujících na základě dohody o provedení práce, pokud jejich příjmy nedosahují dané výše.

Zdravotní pojištění zaměstnance činí celkem 13,5 % z vyměřovacího základu, kterým se obvykle rozumí hrubý příjem. Zaměstnavatel odvádí za zaměstnance 9 % a zaměstnanci se strhává 4,5 %. Minimální měsíční výměr zdravotního pojištění pro zaměstnance v roce 2024 činí 2552 Kč. Tato částka je vypočtena z minimální mzdy, která činí 18 900 Kč (vynásobením sazbou 13,5 %).

Naopak pro OSVČ se zdravotní pojištění vypočítává jako 13,5 % z vyměřovacího základu který představuje polovinu jejich zisku (tzn. že reálně zaplatí 6,75 % ze svého zisku). Pro rok 2024 je minimální měsíční záloha na zdravotní pojištění pro OSVČ

stanovena na 2 968 Kč, což je částka odvozena od průměrné mě (v roce 2024 stanovena částka 43 967 Kč). Zároveň může být vyměřena záloha pro OSVČ na zdravotní pojištění a závisí na výši zisku v minulém období, musí však být placena alespoň ve výši minimální (VZP, 2024)

3.4 Vývoj průměrných ekonomických ukazatelů v lesnictví

Tato kapitola bude zaměřena na ekonomické ukazatele, které budou důležité pro vyměření sociálního i zdravotního pojištění a daně u zaměstnance, a zároveň stanovení daňového základu u osob samostatně výdělečně činných při uvedení výpočtu modelových příkladů.

Tabulka 1 Vývoj průměrných hrubých mezd v lesnictví

Rok	1998	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
Průměrná měsíční mzda v lesnictví (Kč)	9 981	24 900	25 602	26 697	28 858	31 693	33 870	36 064	38 877	
Z toho lesy:	státní	11 138	28 716	29 283	30 237	32 977	35 772	38 418	40 576	44 030
	soukromé	9 975	22 463	23 360	24 502	26 223	29 523	31 669	33 957	36 054
	obecní	9 923	22 558	22 558	23 949	26 301	28 234	29 527	31 663	34 298

Zdroj: Výroční zpráva MZe 1998–2022, vlastní zpracování

Z tabulky č. 1 je zřejmé, jak se měnily průměrné mzdy v lesnictví od roku 1998 až do roku 2022, kdy průměrná hrubá mzda dosáhla 38 877 Kč za měsíc. V tom stejném roce byla nejvyšší hrubá mzda i v lesích státního, soukromého a obecního sektoru. Lze říci, že ve státním sektoru byl plat ve sledovaném období vždy nadprůměrný. Posledním sledovaným rokem je rok 2022, jelikož novější zelená zpráva o stavu lesa, vydávaná Ministerstvem zemědělství, není k dispozici.

Tabulka 2 Vývoj počtu zaměstnanců na pracovním trhu v lesnictví

Rok	1998	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
Počet zaměstnanců v lesnictví celkem	33 985	13 125	13 132	13 386	13 646	13 615	13 682	13 630	13 603	
z toho	státní	7 975	5 129	5 242	5 319	5 298	5 171	5 155	5 207	5 298
	soukromé	23 127	6 011	5 889	6 048	6 189	6 294	6 342	6 206	6 110
	obecní	2 883	1 985	2 001	2 019	2 159	2 150	2 185	2 217	2 195

Zdroj: Výroční zpráva o stavu lesa MZe 1998–2022, vlastní zpracování

V této tabulce č. 2 můžeme vidět vývoj počtu zaměstnanců od roku 1998 do 2022. Můžeme říci, že od roku 1998 do roku se snížil počet zaměstnaných v lesnictví o 60 %.

Bohužel není možné dohledat aktuální počet osob samostatně výdělečně činných (OSVČ) pracujících v lesním hospodářství. Zřejmě je to kvůli tomu, že není možné přesně evidovat podnikatele v lesním hospodářství (dále jen LH) a nelze je identifikovat jako osoby pracující pouze v jednom oboru.

3.5 Pracovníci v lesním hospodářství

Pracovníky v podnicích v lesním hospodářství můžeme rozdělit podle druhu činnosti, které vykonávají do několika skupin.

První skupinou jsou dělníci, kteří mají většinou nižší stupeň vzdělání (základní vzdělání nebo střední vzdělání s výučním listem), speciální proškolení v rámci kurzu nebo zaučení během kratší doby přímo v praxi. Dělníci vykonávají přímou činnost v lesní výrobě (těžební a pěstební), pomocné provozní práce (např. údržba, služby apod.) a přidruženou lesní výrobu (např. zemědělství, stavební práce apod.). Skupina dělníků v lesnických podnicích bývá nejpočetnější. Dále můžeme tyto dělníky dělit na sezonní pracovníky a stálé.

Druhou skupinou jsou technickohospodářští pracovníci (dále jen THP), kteří mají po většinu času výkonu svého povolání za úkol projektovat a řídit výrobu v lesním hospodářství (hlavně z organizačního a technického hlediska).

Další skupinu tvoří administrativní pracovníci, kteří většinou provádějí správu účetnictví nebo řeší organizační záležitosti (např. sekretariát), a napomáhají s hospodářskou a evidenční činností. Tito pracovníci povětšinou disponují minimálně středoškolským vzděláním s maturitou.

Ve státních podnicích obvykle zastávají vyšší manažerské nebo ředitelské funkce pracovníci s několikaletou praxí a vysokoškolským vzděláním. Tyto pozice s sebou nesou velkou zodpovědnost a vyžadují schopnost rozhodovat se a řídit tým pracovníků.

Někdy se můžeme setkat i s uční, což jsou mladí pracovníci, kteří teprve získávají znalosti a zkušenosti pro výkon dělnických profesí.

V poslední řadě jsou zde nápomocní obsluhující pracovníci, kteří vykonávají manuální práce, nezbytné pro běžný provoz podniků, např. úklid, ostrahu objektů, řízení vozidel apod. (Pulkrab et al., 2007).

3.6 Odměňování pracovníků v LH (vybrané pojmy)

V této kapitole je vysvětleno několik pojmů, které jsou důležité pro výpočet jednotlivých variant pracovníků v praktické části:

Mzda – peněžité odměna nebo hodnota (v případě naturální mzdy), poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou práci. Součástí mzdy nejsou náhrady mezd, odstupné, cestovní náhrady a odměny za pracovní pohotovost. Výše mzdy je zpravidla sjednaná v pracovní smlouvě nebo v kolektivní smlouvě (pokud není mzda uvedena, musí zaměstnavatel zaměstnanci vydat mzdový výměr)

Formy mezd – sjednávají se v kolektivní nebo pracovní smlouvě, resp. Je obsahuje vnitřní mzdový předpis zaměstnavatele (většinou neveřejná informace).

Plat – peněžní odměna, kterou zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci za vykonanou práci. Plat se na rozdíl od mzdy zaměstnanců rozpočtových a příspěvkových organizací nesjednává, ale určuje. Plat nesmí být nižší než minimální mzda.

Náhrady mezd – přísluší po dobu dovolené na zotavenou a při placených překážkách v práci, a to ve výši průměrného výdělku.

Čistá mzda – provede se tak, že od hrubé mzdy se odečte pojistné na sociální zabezpečení (za zaměstnance), na všeobecné zdravotní pojištění (za zaměstnance) a záloha na daň z příjmů a případné srážky z mzdy.

Nepřímé (režijní náklady), režie – vztahuje se na zajištění provozu podniku nebo na celé množství kalkulované výroby. (např. elektřina, vodné a stočné apod.) (Pulkrab et al., 2007).

4 Metodika

V teoretické části bude provedena rešerše dostupné literatury týkající se daného tématu, konkrétně pracovněprávních vztahů a tzv. švarcsystému, ale také pracovního poměru, výpočtu mzdy zaměstnance a čistého příjmu OSVČ. V praktické části budou analyzovány odpovědi z dotazníkového šetření, které bylo provedeno na náhodně vybraném vzorku pracovníků z oblasti lesního hospodářství. Následně budou prezentovány modelové příklady výpočtů pro tři varianty situací pracovníků v lesním hospodářství, které by teoreticky mohly nastat. V první variantě bude pracovník, který působí jako řadový zaměstnanec (dělník v těžební činnosti). Druhým příkladem bude pracovník využívající tzv. švarcsystém. Třetím příkladem bude pracovník, který bude pracovat legálně jako OSVČ – dodavatel.

4.1 Data a metody

V praktické části bylo v rámci dotazníkového šetření položeno celkem 21 otázek zaměřených na zjištění přístupu pracovníků v lesním hospodářství, majitelů lesů a dalších k nelegálnímu zaměstnávání. Na závěr byla položena jedna otázka zaměřená na hodnocení pokládaných otázek a celkový dojem z dotazníku, což dohromady představuje 22 otázek.

Dotazník k vyplnění byl respondentům k dispozici od 1. prosince 2023 do 2. března 2024. Nejčastěji respondentům zabralo vyplňování dotazníku 2–5 minut. Dotazník byl rozeslán pracovníkům v lesním hospodářství výhradně prostřednictvím přímého (hypertextového) odkazu. V dotazníku nebylo možné vracet se k již zodpovězeným otázkám. Všechny otázky s hvězdičkou (* – viz příloha) bylo povinné vyplnit.

Z počátku byli osloveni hlavně pracovníci, podniky a majitelé (z LH), na které jsem měl osobní vazbu, doporučení nebo jinak zprostředkovaný kontakt (např. přes internetové stránky, vyhledávání apod.). K šíření dotazníků byla později využita i sociální síť Instagram od společnosti Meta, již je možné oslovit přímo lidi, kteří pracují v lesním hospodářství (například jako dělníci – těžaři s motorovou pilou apod.), a zároveň sdílet odkazy do těchto komunit.

Dotazník byl koncipován tak, aby sbíral obecné osobní údaje, které pomohou přiblížit rozložení pracovníků s ohledem na pohlaví, věk, dosažené vzdělání nebo délku zaměstnání (pracovního poměru), geografickou oblast a pracovní pozici. Záměrem

dalších otázek bylo identifikovat vztah k nelegálnímu zaměstnávání a tím naplnit hlavní cíl této práce.

Vyhodnocení dotazníkového šetření vychází z charakteru dat. Využity jsou převážně metody kvantitativní, kdy se hodnotí četnost volby určité odpovědi. Ke zpracování dat byl použit program Microsoft excel.

Při hodnocení byl u každé otázky vyhodnocen počet odpovědí a vyjádřen jako relativní četnost, tedy zastoupení odpovědí vyjádřené v procentech. Například podíl žen a mužů na celkovém počtu respondentů apod.

Výsledky hodnocení četnosti jsou znázorněny graficky, konkrétně koláčovým grafem nebo sloupcovým grafem. Modelové příklady jsou znázorněny v tabulkách a jejich shrnutí ve sloupcovém grafu.

4.2 Modelové příklady

Tato kapitola je zaměřená na zadání informací nutných pro výpočet modelových příkladů. Modelové příklady zahrnují tři situace, které by hypoteticky mohly nastat. Jedná se o příklad výpočtu mzdy zaměstnance, čistého příjmu živnostníka, který provozuje tzv. švarcsystém, a nakonec varianta výpočtu čistého příjmu regulérního živnostníka jako dodavatele služeb. Pro lepší porovnatelnost budeme vycházet z předpokladu, že všechny tři varianty zahrnují pracovníky v relativně mladém věku (21 až 30 let), svobodné, bezdětné a zároveň pracující v lesním hospodářství jako těžaři dřeva s motorovou pilou. Rozdíl bude je v tom, že každý z nich má jiné pracovněprávní podmínky.

Zaměstnanec pracuje na hlavní pracovní poměr (HPP) ve firmě XY s. r. o., která se zabývá lesním hospodařením na vlastních soukromých pozemcích. Živnostníka pracujícího v tzv. švarcsystému si firma XY s. r. o. smluvně najímá po celý rok a zároveň mu poskytuje veškeré pracovní prostředky. Tato varianta je v podřízeném vztahu k firmě XY s. r. o. a současně splňuje i znaky závislé činnosti. Poslední variantou je živnostník – dodavatel vykonávající práci pro firmu XY s. r. o. těžební činnost pouze jeden měsíc v roce, a to výhradně za použití vlastních pracovních nástrojů a pomůcek. My však přepočítáme jeho čistý příjem a ostatní položky na celý rok, abychom byli schopni varianty porovnat.

U zaměstnance budeme provádět výpočet čisté mzdy. Základním vstupem pro výpočet čisté mzdy (ČM) bude v našem případě hrubá mzda (HM), do níž je zahrnuta dovolená v podílu jedna dvanáctina ($1/12$) z HM, a tedy dále ve výpočtu není dovolená

uvedena. Náhrady mzdy (za cestovné, pracovní nářadí + pohonné hmoty, za ochranné oděvy) budeme počítat do celkových nákladů firmy (podniku) XY s. r. o. na pracovníka.

Pro variantu OSVČ – švarcsystém budeme počítat základní hrubou mzdu stejně jako u zaměstnance, dále přičteme veškeré náhrady a odvod sociálního a zdravotního pojištění, které vyjde u zaměstnance. Do skutečných výdajů budeme počítat veškeré náhrady + režii ve výši 30 % z HM.

Variantu OSVČ – dodavatel budeme počítat stejně jako předchozí variantu OSVČ – švarcsystém. Rozdíl bude v tom, že nebudeme přičítat sociální a zdravotní pojištění, které vyjde u zaměstnance, do skutečných příjmů. Do těchto příjmů bude započítáno tedy, jen průměrná hrubá mzda zaměstnance a náhrady. Naopak do skutečných výdajů započítáme veškeré náhrady (za cestovné, pracovní nářadí + pohonné hmoty, ochranné oděvy). Z rozdílu těchto příjmů a výdajů budeme dále počítat odvody (SP a ZP) a zálohu na daň z příjmu FO.

Nebudeme uvažovat varianty, kdy je možné využít paušální výdaje u výpočtu základu daně nebo paušální daň.

5 Výsledky

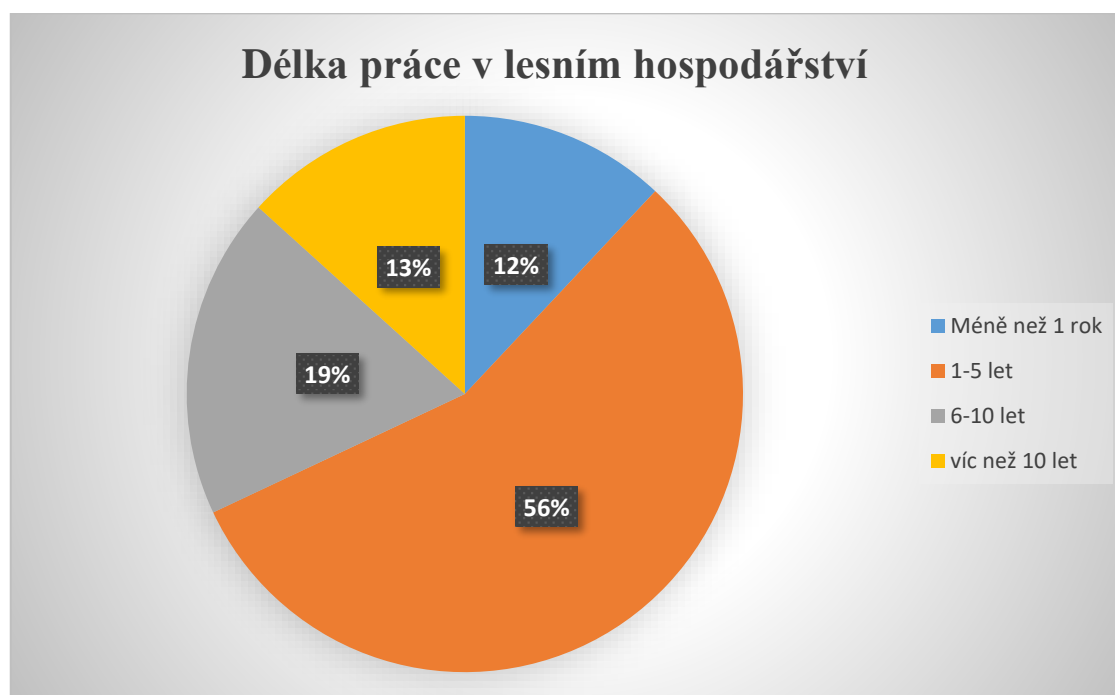
V následující kapitole jsou prezentovány výsledky praktické části.

5.1 Dotazníkové šetření

Tato část je věnována dotazníkovému šetření, které bylo koncipováno jako kvantitativní výzkum, a zároveň modelovým příkladem. Dotazník přes zasláný odkaz otevřelo celkem 213 lidí a vyplnilo 75 pracovníků v lesním hospodářství (LH). Relativní četnost úspěšnosti vyplnění dotazníku je tedy 35,2 %. Otázky byly sestavovány dle zadání bakalářské práce.

Otázka č. 1: Jak dlouho pracujete v Lesním hospodářství?

Obrázek 1 Délka práce v lesním hospodářství



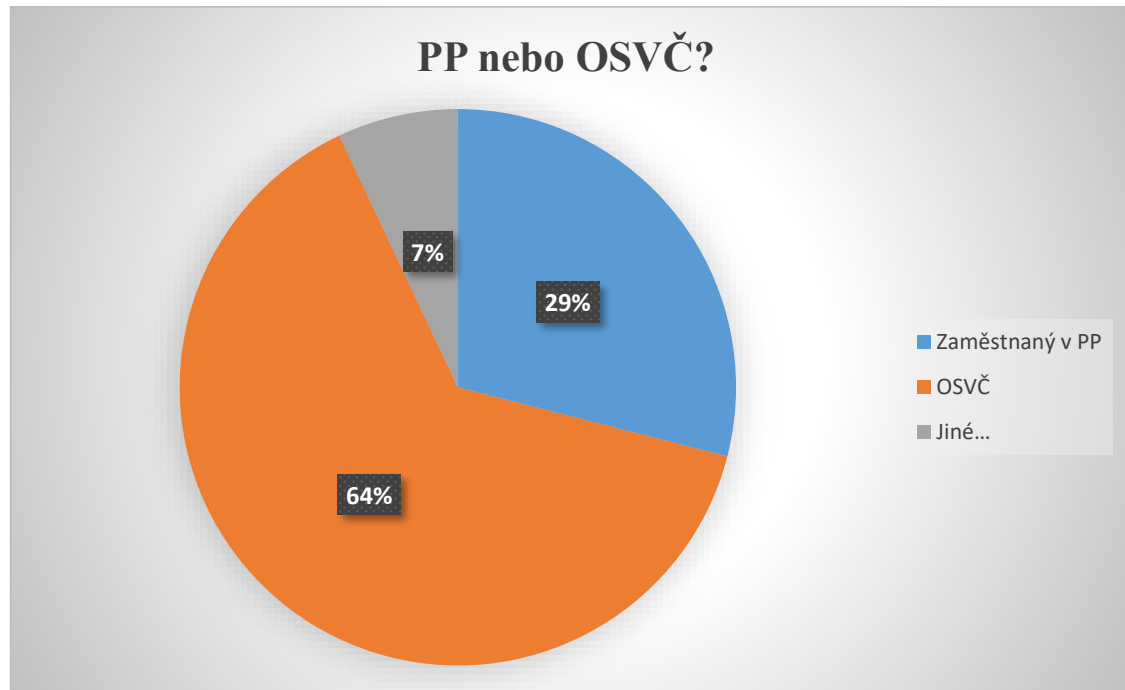
Zdroj: Vlastní šetření

Největší zastoupení mají v dotazníkovém šetření lidé, kteří pracující v lesním hospodářství 1–5 let. Jedná se o 56 % z odpovídajících respondentů. Největší podíl z těchto pracovníků zaměstnaných v lesním hospodářství po dobu 1–5 let tvoří pracovníci na pozici dělníků v lesním hospodářství. Z výsledků výše uvedeného grafu tedy vyplývá, že většina (87 %) pracovníků nevydrží v LH pracovat déle než 10 let. Důvody mohou být různé, avšak je zřejmé, že dělnická profese, zejména v těžební činnosti, je velice fyzicky náročná a nebezpečná, a proto mohou pracovníci v tomto oboru mít různé zdravotní

problémy, které by se jinak objevily až v pozdějším věku. Jsou proto nuceni změnit pracovní pozici nebo povolání.

Otázka č. 2: Pracujete jako zaměstnaní v pracovním poměru (PP) nebo jste osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ)?

Obrázek 2 PP nebo OSVČ?

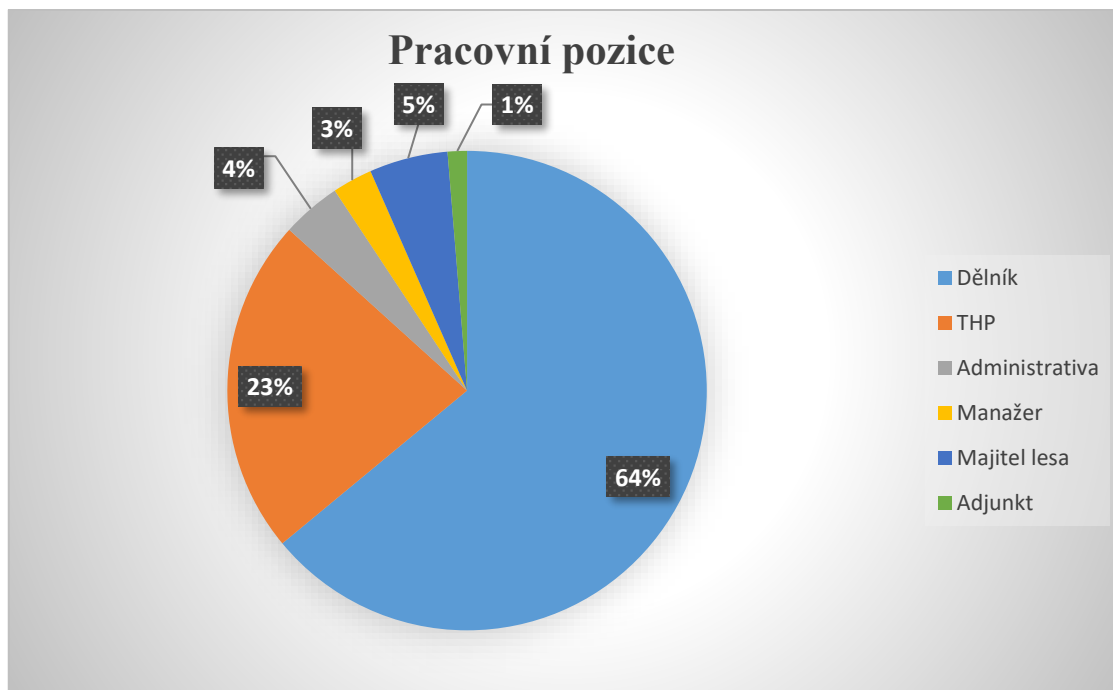


Zdroj: Vlastní šetření

Jak vyplývá z obrázku č. 2, nejčastěji jsou respondenty OSVČ neboli živnostníky (celkem 64 % dotázaných). Dále 29 % respondentů odpovědělo, že pracuje v pracovním poměru (jde tedy o zaměstnance). V 7 % případů respondenti uvedli v políčku „jiné...“, že jsou soukromí vlastníci lesa, studenti lesnického oboru, ve kterém mohli vykonávat například praktickou výuku anebo pracují na dohodu o provedení práce. Skupinu soukromých vlastníků a studentů je možné kategorizovat jako nezaměstnané v LH, ale přesto nějakým způsobem zainteresované do lesního sektoru.

Otázka č. 3: V jaké pracovní pozici pracujete?

Obrázek 3 Pracovní pozice

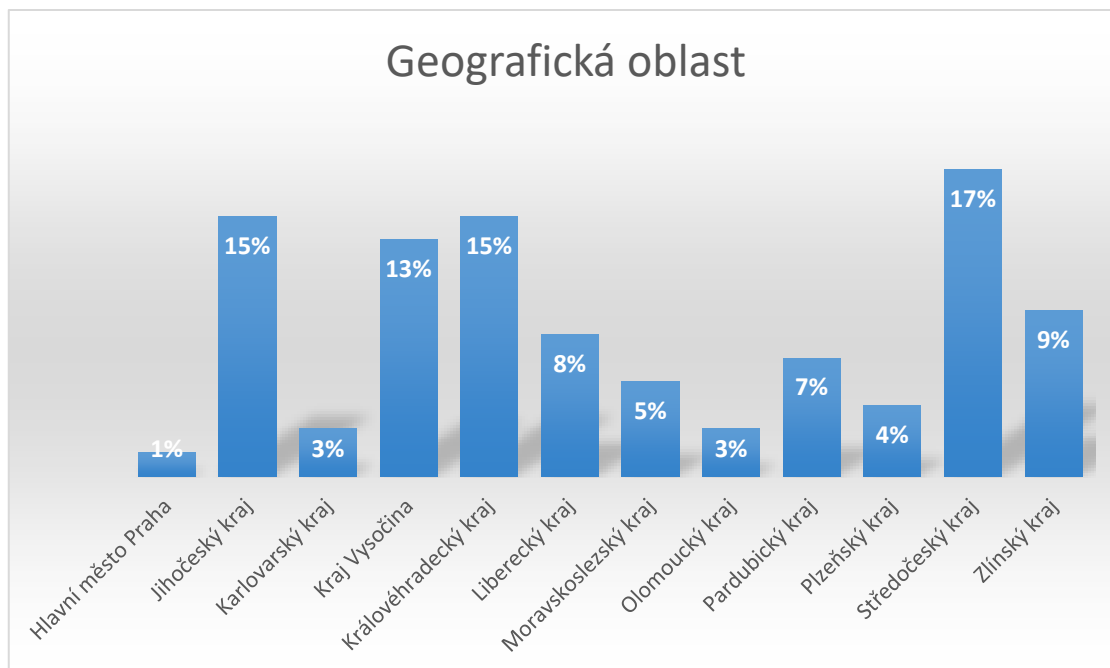


Zdroj: Vlastní šetření

Nejvíce respondentů pracuje na pozici dělníka v lesním hospodářství. Druhou nejpočetnější skupinu respondentů tvoří technickohospodářští pracovníci. Dělníci v LH ve většině případů odpověděli, že pracují jako OSVČ. Technickohospodářští pracovníci jsou ve většině případů ve standardním pracovním poměru, tj. jako zaměstnanci. Je však zajímavé, že téměř 7 % z celkového počtu respondentů odpovědělo, že pracují jako živnostníci (OSVČ), a zároveň jsou buď THP nebo administrativními pracovníky. Z toho lze vyvodit, že jsou tito pracovníci najímáni např. jako odborní lesní hospodáři (OLH) v případě THP nebo např. jako externí účetní v případě administrativního pracovníka. V opačném případě by mohlo jít o zastřený pracovní právní vztah. Toto tvrzení nelze však potvrdit, protože bylo možné u těchto odpovědí zatrhnout pouze jednu správnou odpověď. V dotazníku nebyla zohledněna možnost práce ve více funkcích, jako je například zaměstnání na hlavní pracovní poměr (HPP) a současně vykonávání činnosti OSVČ jako vedlejší činnost, nebo dva poloviční pracovní úvazky.

Otázka č. 4: V jaké geografické oblasti pracujete?

Obrázek 4 Geografická oblast

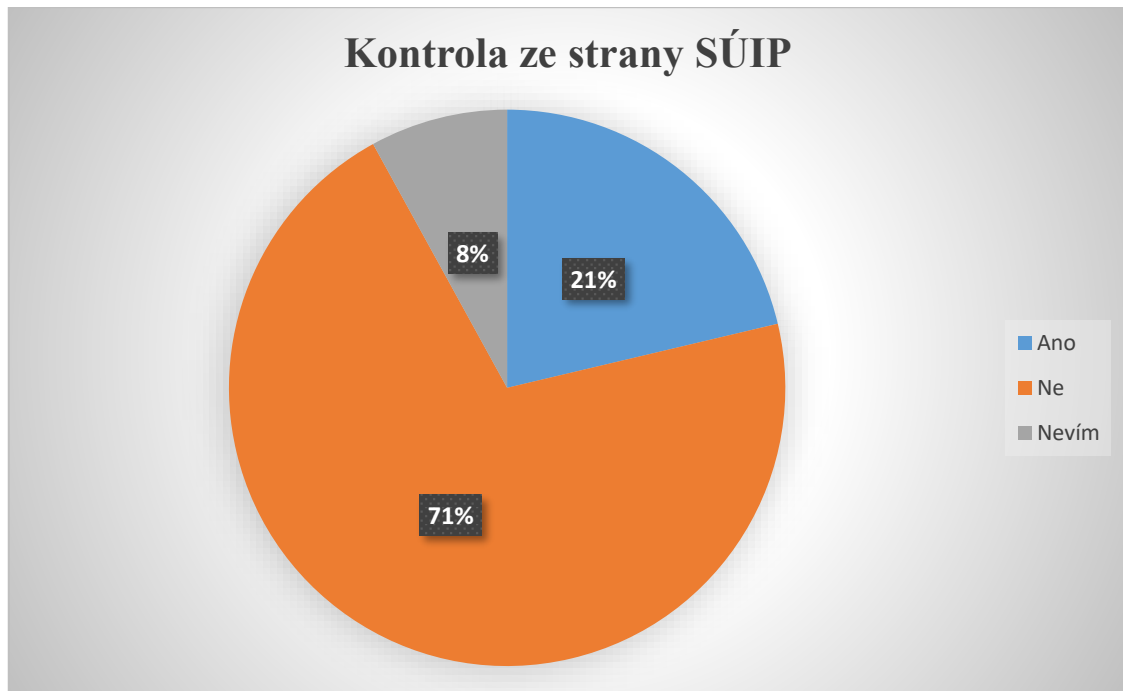


Zdroj: Vlastní šetření

U této otázky bylo na výběr 14 krajů včetně Hlavního města Prahy. Ze dvou krajů (Ústecký a Jihomoravský) se bohužel nepovedlo oslovit ani jednoho pracovníka, a proto v grafu tyto dva kraje chybí. Je patrné, že nejvíce respondentů pracuje ve Středočeském kraji. Zároveň však lze říci, že existuje značná disproporce v rozložení práce mezi jednotlivými kraji. Pokud bychom se zaměřili na vztah mezi lesnatostí v jednotlivých krajích a počtem pracujících v lesním hospodářství jistě bychom našli určitou korelaci. Vzhledem k tomu, že vzorek respondentů není dostatečně velký a je čistě náhodný, nelze tento vztah definitivně potvrdit.

Otázka č. 5: Byl jste někdy kontrolován nebo součástí kontroly ze strany státního úřadu inspekce práce?

Obrázek 5 Kontrola ze strany SÚIP



Zdroj: Vlastní zpracování

Většina tázaných odpověděla, že nikdy kontrolováni ze strany SÚIP nebyli. Jen 21 % respondentů prošlo někdy kontrolou z inspektorátu práce. Z výše uvedeného grafu je tedy patrné, že se podniky v LH kontrolují jen jednou za čas a pouze některé.

Otázka č. 6: Myslíte, že by bylo dobré zvýšit počet kontrol ze strany státního úřadu inspekce práce?

Obrázek 6 Jste pro zvýšení počtu kontrol?

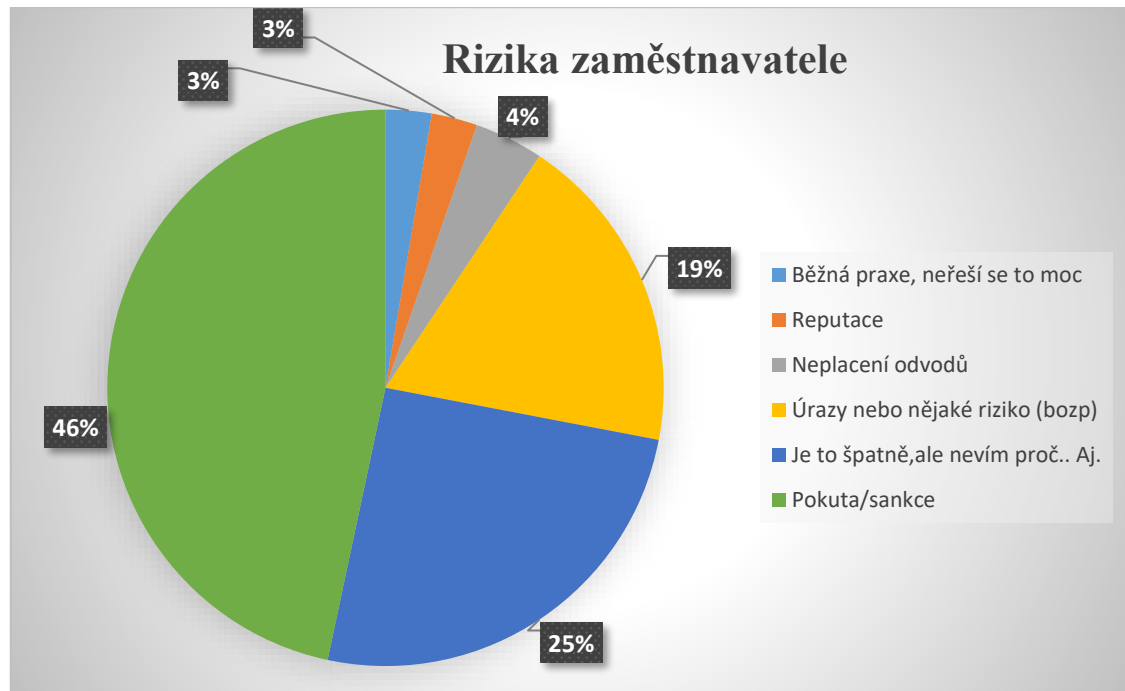


Zdroj: Vlastní šetření

Pouze 19 % respondentů souhlasí s četnějšími kontrolami ze strany inspektorátu práce. Jen jeden z nich již v minulosti takovou kontrolou prošel. Ostatní dříve kontrolovaní si nemyslí, že by počet kontrol bylo třeba zvýšit.

Otázka č. 7: Jaká jsou podle Vás rizika pro zaměstnavatele, pokud zaměstnává v oblasti nelegálního zaměstnávání?

Obrázek 7 Rizika zaměstnavatele

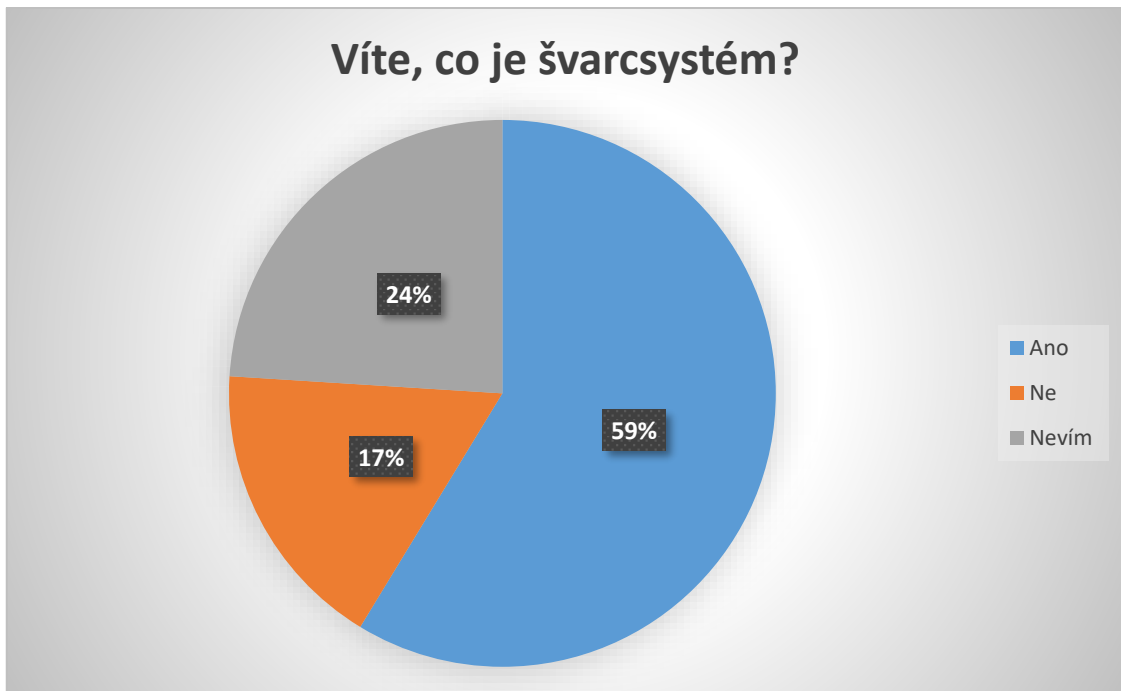


Zdroj: vlastní šetření

U této otázky bylo volné pole k odpovědi (otevřená otázka). Odpovědi jsou velmi různorodé. Nejčastěji se v různých obměnách vyskytl názor, že majitele by čekal finanční postih ve formě pokuty nebo sankce. Druhý nejčastější názor byl, že v případě vážného úrazu začne inspektorát pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci okamžitě vyšetřování. Třetí nejfrekventovanější odpověď poukazovala na to, že zaměstnavatelé nesou určité riziko, avšak respondenti nebyli jisti, jaké přesně. Nejméně časté byly odpovědi, že si zaměstnavatel kazí reputaci, nebo že se jedná o běžnou praxi, která nepřitahuje odpovídající míru pozornosti ve veřejné diskuzi.

Otázka č. 8: Víte, co je švarcsystém?

Obrázek 8 Víte, co je švarcsystém?

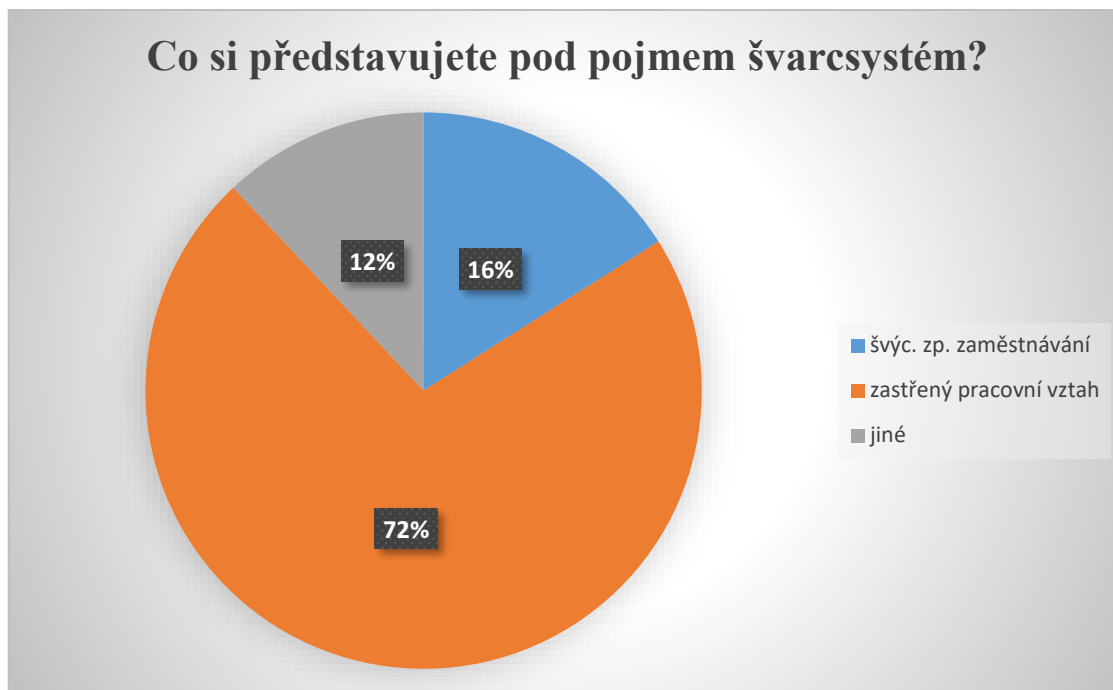


Zdroj: Vlastní šetření

Význam termínu „švarcsystém“ je jasný 59 % dotázaných. Dalších 24 % respondentů nezná tento pojem, zatímco 17 % odpovědělo, že termín sice zná, ale neví, co přesně znamená. Podrobnější informace jsou uvedeny v kapitole 3.2, která se věnuje švarcsystému (nejen v kontextu lesního hospodářství).

Otázka č. 9: Co chápete pod pojmem švarcsystém?

Obrázek 9 Co chápete pod pojmem švarcsystém?

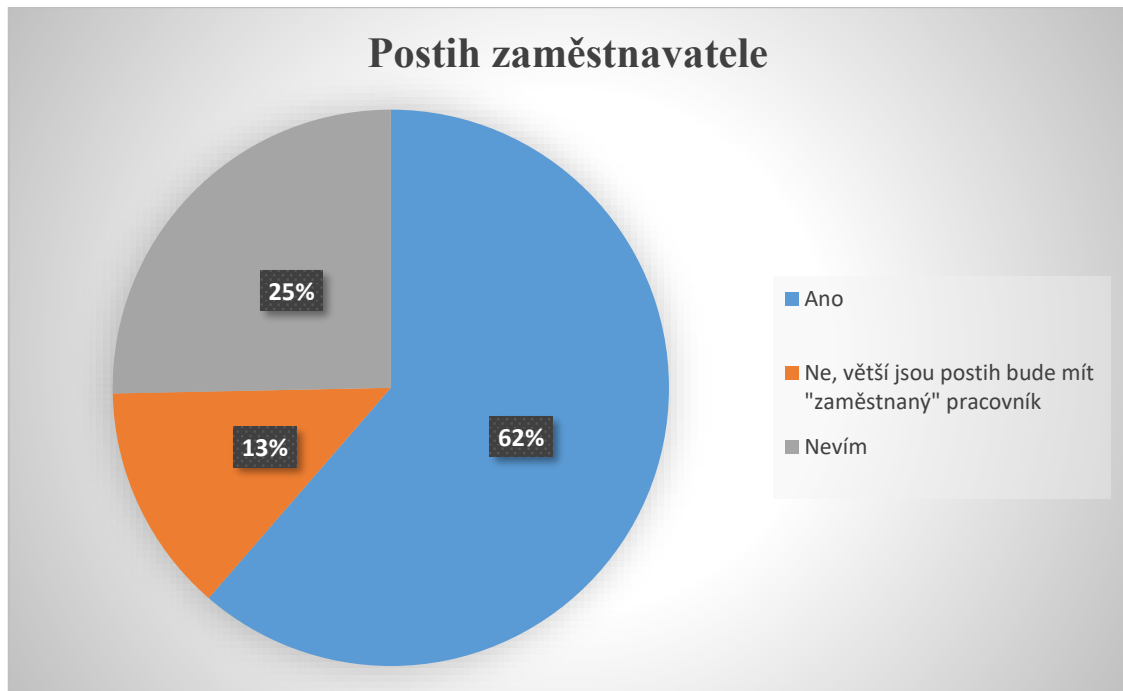


Zdroj: Vlastní šetření

Většina respondentů (72 %) vnímá, že se jedná o zastřený pracovní vztah, tj. spolupráce je zastřešena smlouvou, ale ve skutečnosti se jedná o závislý pracovní vztah. V 16 % případů respondenti odpověděli, že jde o něco jako „švýcarský způsob zaměstnávání“. Tato odpověď byla zde kvůli ověření, zda respondenti mají alespoň tušení o čem téma je, a ukázalo se, že nemají žádnou představu o tom, o jakou problematiku se jedná. Ti, kteří uvedli možnost „jiné“ (12 %), mohli dopsat vlastní odpověď. Většinou však uváděli neidentifikovatelné odpovědi. Pouze několik jedinců napsalo, že se jedná o vztah podniku (zaměstnavatele) a soukromníka (OSVČ) ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti.

Otázka č. 10: Myslíte si, že ze zastřeného pracovně právního vztahu plyne pro zaměstnavatele nějaký postih?

Obrázek 10 Postih zaměstnavatele



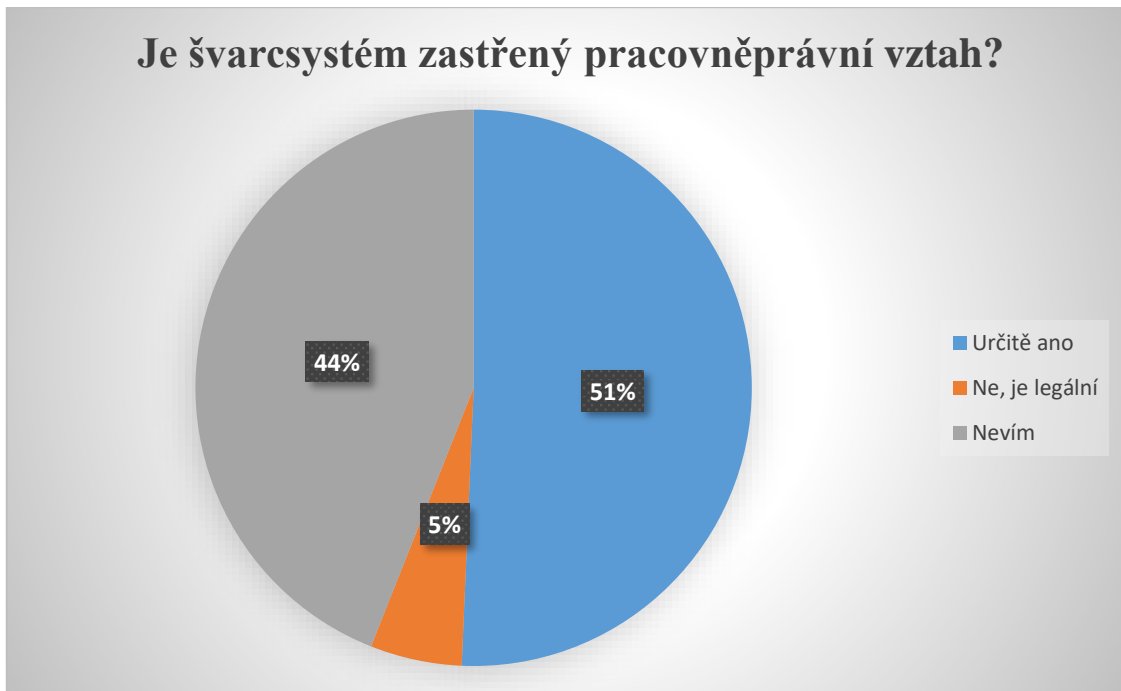
Zdroj: Vlastní šetření

Většina respondentů (62 %) je přesvědčena, že za využívání zastřeného pracovněprávního vztahu hrozí zaměstnavatelům sankce. Ve 25 % případů respondenti nebyli schopni poskytnout odpověď, zatímco 13 % naznačuje, že by se větší postih týkal spíše „zaměstnaného“ pracovníka.

Podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti platí, že obě strany (podnik i člověk vykonávající závislou práci), které mezi sebou neuzavřely DPP, DPČ, pracovní smlouvu nebo smlouvu o dílo mohou dostat peněžité trest.

Otázka č. 11: Myslíte si, že se tzv. švarcsystém bere jako zastřený pracovně právní vztah?

Obrázek 11 Je švarcsystém zastřený pracovněprávní vztah?

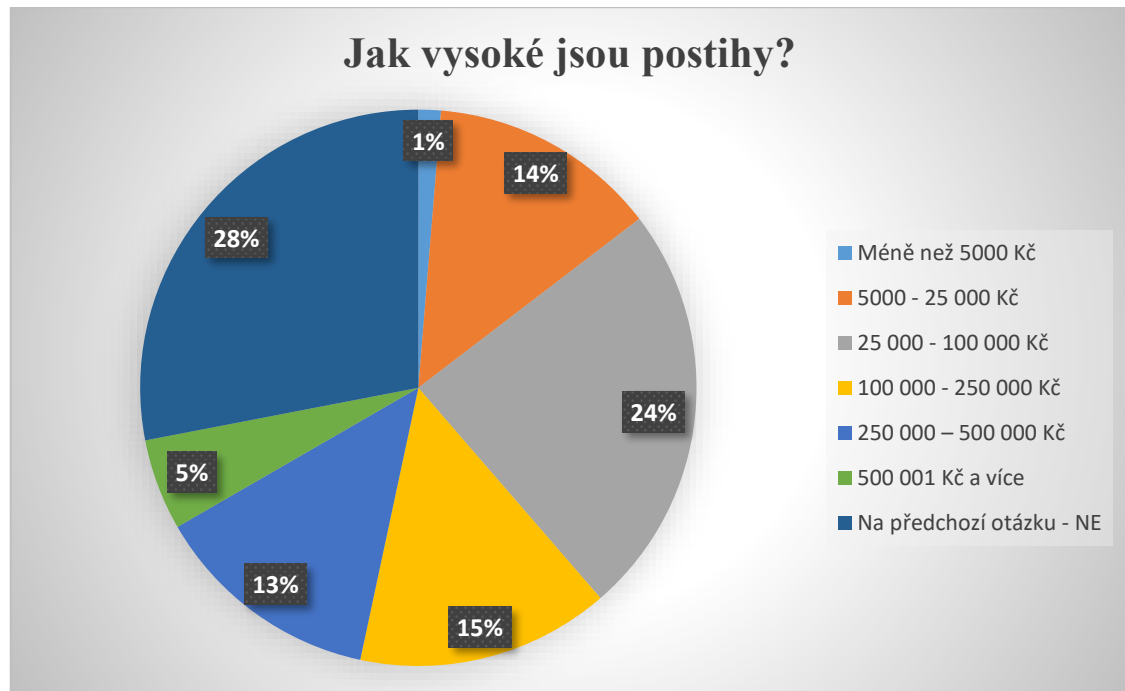


Zdroj: Vlastní šetření

Pozitivně na tuto otázku odpovědělo 51 % respondentů. Jen 5 % respondentů považuje švarcsystém za legální. Ostatní, tedy 44 %, nevědí. Pravdou je, že v České republice je tento způsob pracovního vztahu považován za zastřený pracovněprávní vztah a je tedy nelegální..

Otázka č. 12: Pokud jste odpověděli na předchozí otázku ANO, jak si myslíte, že jsou pokuty vysoké?

Obrázek 12 Jak vysoké jsou postihy?



Zdroj: Vlastní šetření

V této otázce měli respondenti vybrat rozsah pokut, o kterém si myslí, že hrozí za využívání zastřené pracovního vztahu. Jen 5 % respondentů odpovědělo, že postihy jsou vyšší než 500 000 Kč. Je však zajímavé, že v předchozí otázce č. 11 odpovědělo 44 % respondentů, že tzv. švarcsystém není zastřený pracovní právní vztah, a tím pádem je legální, ale zároveň 16 % z nich odpovědělo, že mohou i tak dostat pokutu v určitém rozmezí. Tedy je možné, že si předchozí otázku, špatně zapamatovali.

Podle §139 zákona č. 435/2004 Sb. zákona o zaměstnanosti lze fyzické osobě uložit pokutu až do 100 000 Kč (v případě, že se jedná o zaměstnance) a až do 5 000 000 Kč (v případě, že se jedná o zaměstnavatele). V případě, že se jedná o právnickou osobu (případně podnikající FO) podle §140 zákona o zaměstnanosti lze oběma subjektům dát pokutu až do výše 10 000 000 Kč (nejméně však 250 000 Kč). Celkový objem pokut za roky 2017 až 2019 byl 68,5 milionu Kč (Cvinerová & Bělohoubek, 2020).

Otázka č. 13: Myslíte si, že pokud pracuje „zaměstnanec“ v zastřeném pracovně právním vztahu, platí za něj zaměstnavatel sociální a zdravotní pojištění?

Obrázek 13 Myslíte, že v zastřeném pracovním vztahu platí zaměstnavatel odvody?

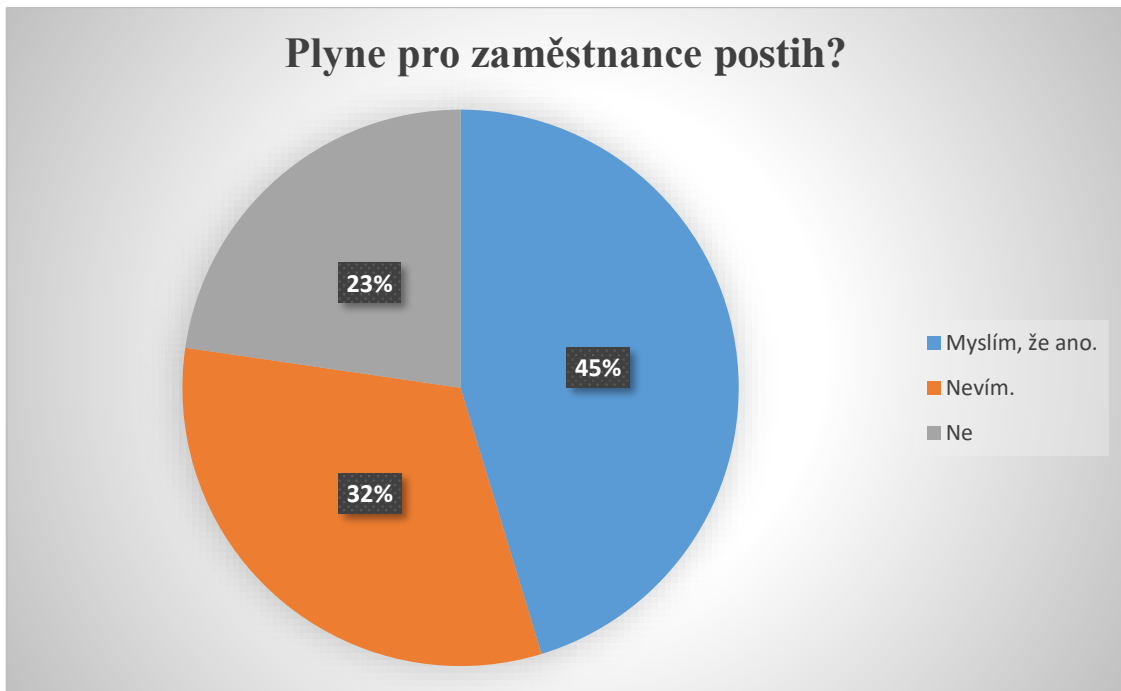


Zdroj: Vlastní šetření

Většina respondentů si myslí, že v případě zastřeného pracovního vztahu zaměstnavatel neplatí sociální a zdravotní pojištění – 58 % respondentů má za to, že zaměstnavatel takové odvody neplatí, 33 % si tím není jisto a 9 % neví.

Otázka č. 14: Myslíte si, že ze zastřeného pracovně právního vztahu plyne pro „zaměstnaného“ nějaký postih?

Obrázek 14 Plyne pro „zaměstnance“ postih?



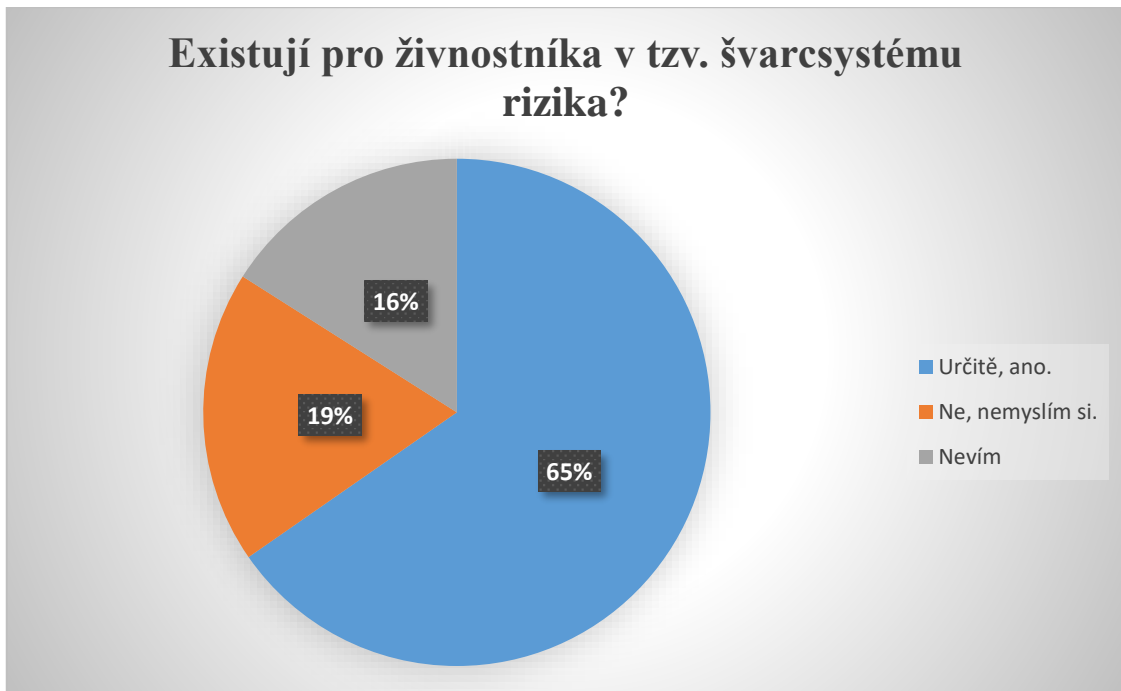
Zdroj: Vlastní šetření

Téměř polovina respondentů (45 %) si myslí, že živnostníka, který pracuje v tzv. švarcsystému, čeká postih. Další velká část respondentů (32 %) na tuto otázku odpověděla, že neví. Pouze 23 % respondentů si myslí, že „zaměstnanci“ postih nehrozí.

Ze zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti je zřejmé, že se postih týká zaměstnavatele i zaměstnance, kteří jsou v tzv. zastřeném pracovněprávním vztahu, a tedy splňují podstatu závislé práce (více v předešlé otázce č. 10).

Otázka č. 15: Myslíte si, že plynou nějaká rizika pro živnostníka, který pracuje v tzv. švarcsystému?

Obrázek 15 Existují pro živnostníka v tzv. švarcsystému rizika?

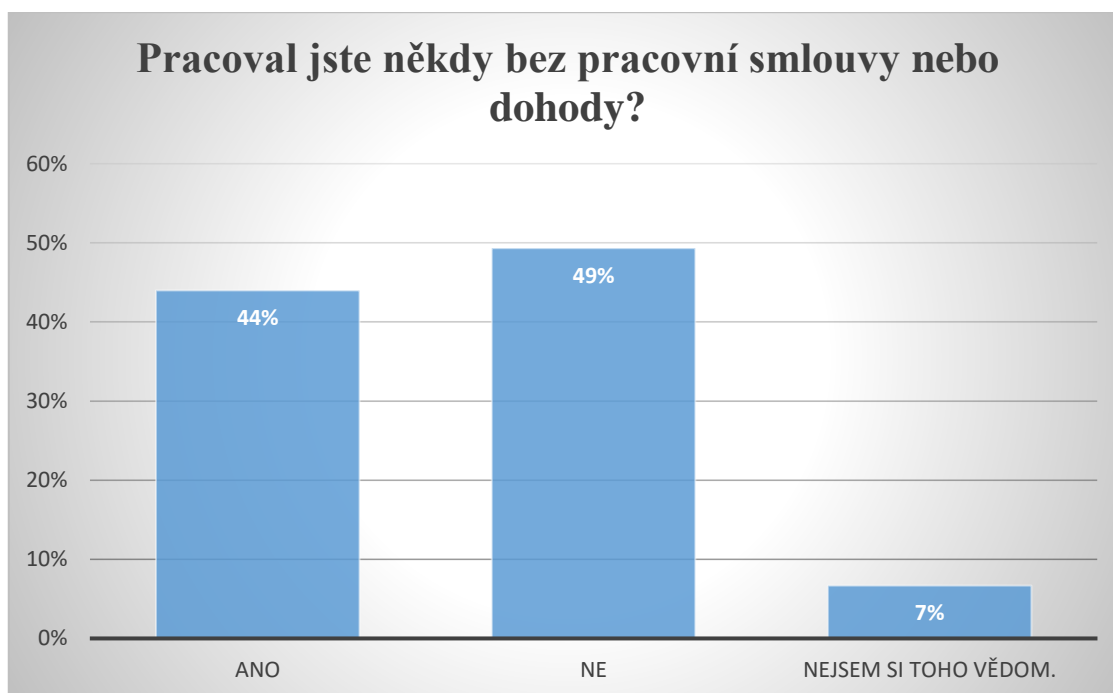


Zdroj: Vlastní šetření

Většina respondentů (65 %) si myslí, že pro OSVČ pohybující se v tzv. švarcsystému existují určitá rizika. Naopak 19 % si nemyslí, že by tato rizika existovala, a 16 % respondentů na tuto otázku nedokázalo odpovědět.

Otázka č. 16: Pracoval jste někdy bez pracovní smlouvy nebo dohody a bez IČ v oblasti LH?

Obrázek 16 Pracoval jste někdy bez pracovní smlouvy nebo dohody?



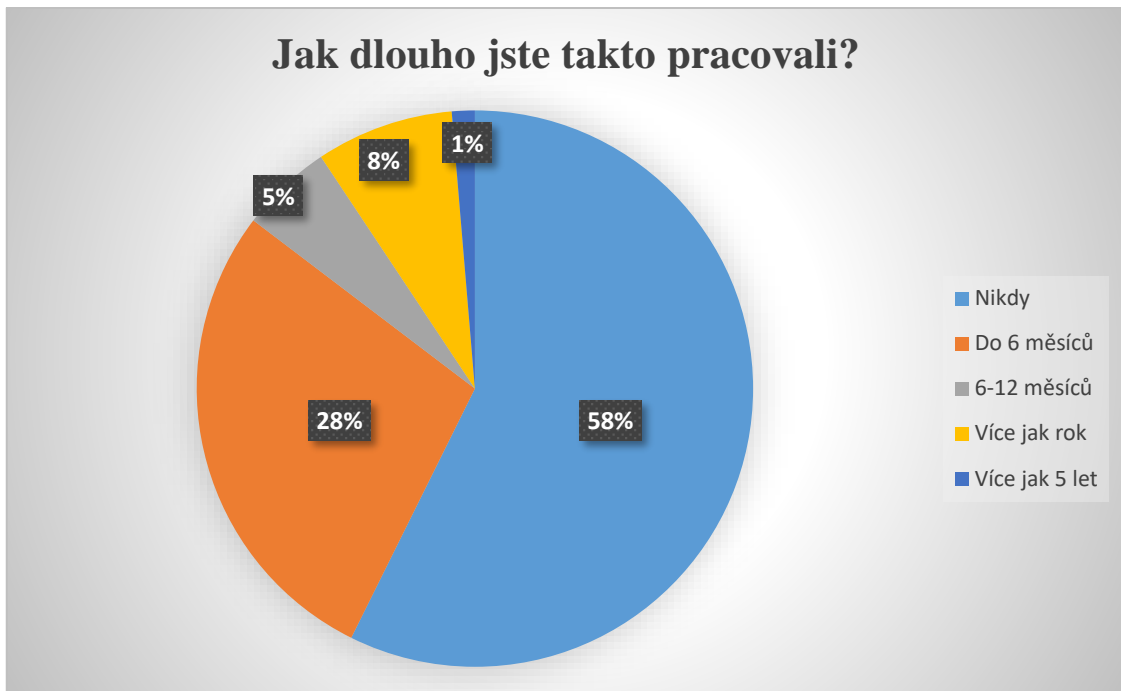
Zdroj: Vlastní šetření

Vcelku vysoké procento respondentů (44 %) má již zkušenost s prací bez pracovní smlouvy (nebo dohody o práci konané mimo pracovní poměr), 44 % bez řádné pracovní smlouvy nepracovalo a 7 % si toho není vědoma.

Podle SÚIP (2021) v případě, že zaměstnavatel přijme na práci fyzické osoby bez uzavření pracovní smlouvy nebo bez dohody o vykonávání práce mimo standardní pracovní poměr, porušuje tím předpisy a vystavuje se riziku sankce za provedení přestupek. V takovém případě mu může být udělena pokuta až do výše 10 milionu Kč, přičemž minimální výše pokuty činí 50 tisíc Kč.

Otázka č. 17: Jak dlouho jste takto pracovali?

Obrázek 17 Jak dlouho jste takto pracovali?



Zdroj: vlastní šetření

Téměř třetina respondentů tuto zkušenost nemá nebo jen po dobu kratší než 6 měsíců. Je však závažnější, že zhruba 14 % respondentů odpovědělo na předchozí otázku č. 16 kladně, a mají tedy s touto možností již zkušenosti. V otázce č. 17 však tato skupina respondentů tvrdila opak.

Otázka č. 18: Myslíte si, že nabízí zaměstnavatel nižší odměnu, pokud zaměstnává pracovníky v zastřeném pracovněprávním vztahu?

Obrázek 18 Nabízí podnik nižší odměnu v zastřeném pracovněprávním vztahu?

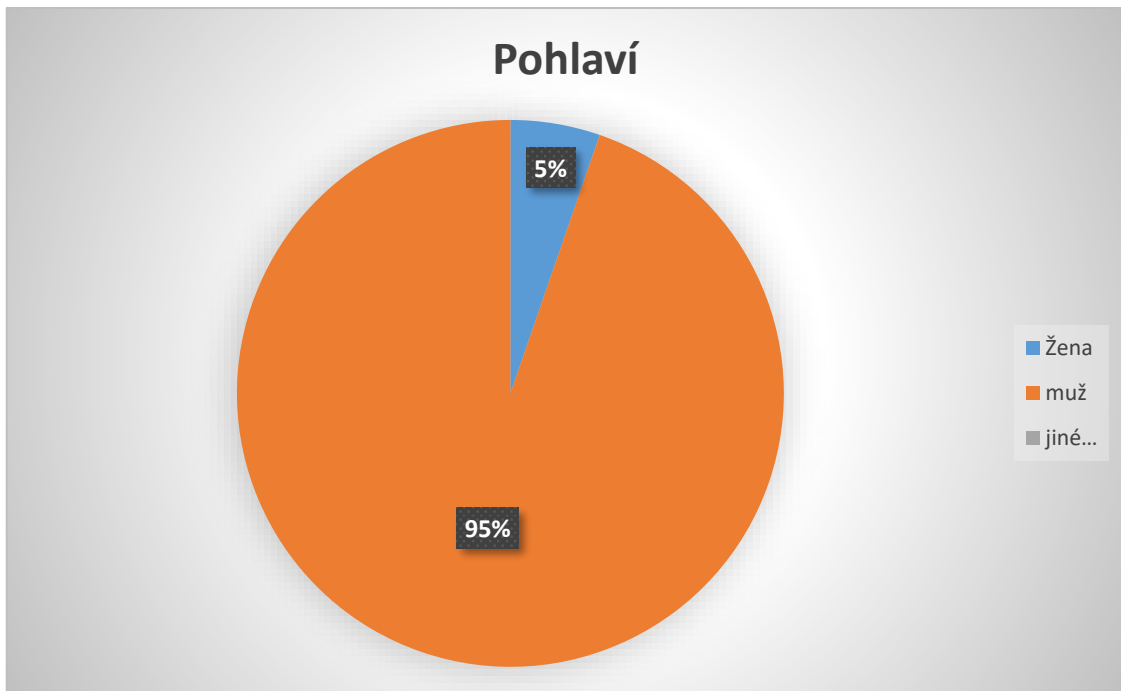


Zdroj: Vlastní zpracování

U této otázky jsou odpovědi respondentů poměrně dost vyrovnané, avšak nejvíce převažuje odpověď „ne, nemyslím si to.“. Tato skupina respondentů odpověděla tak, jak jsem předpokládal. Podnikatel zpravidla nabízí vyšší odměnu, protože ušetří na odvodech do státního rozpočtu. Druhá část respondentů se tedy mohla setkat s opakem.

Otázka č. 19: Jaké je Vaše pohlaví?

Obrázek 19 Jakého jste pohlaví?

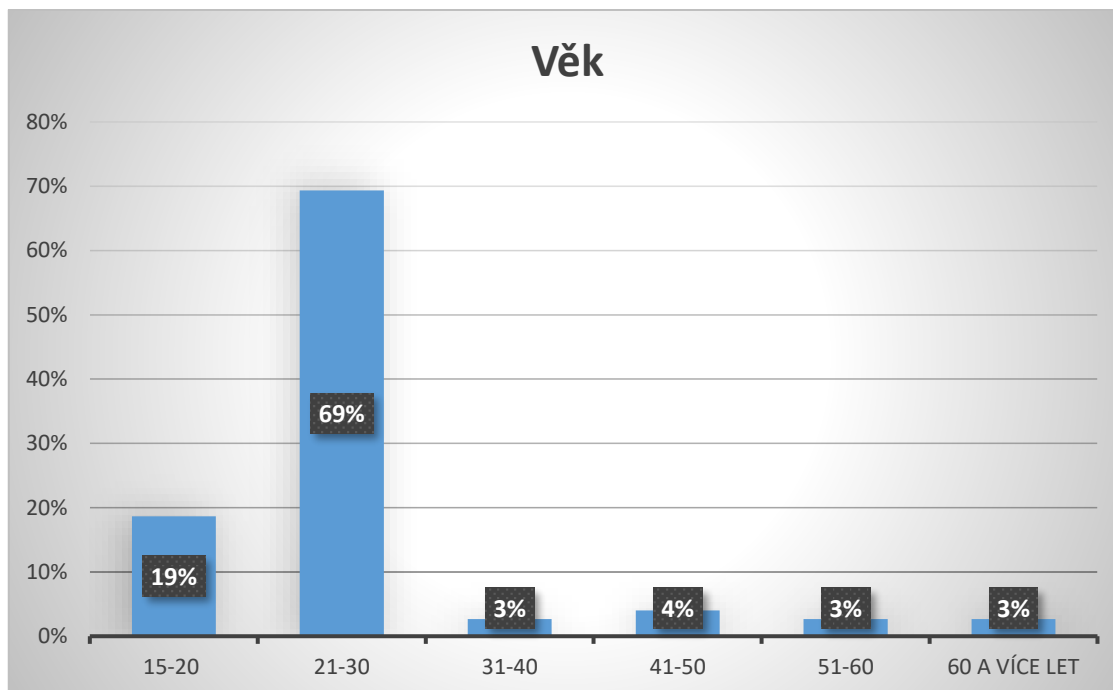


Zdroj: Vlastní zpracování

Většina respondentů je mužského pohlaví. Na dotazník odpověděly pouze 4 ženy a všechny byly zaměstnány jako technickohospodářské nebo administrativní pracovnice.

Otázka č. 20: Jaký je Váš Věk?

Obrázek 20 Jaký je Váš věk?

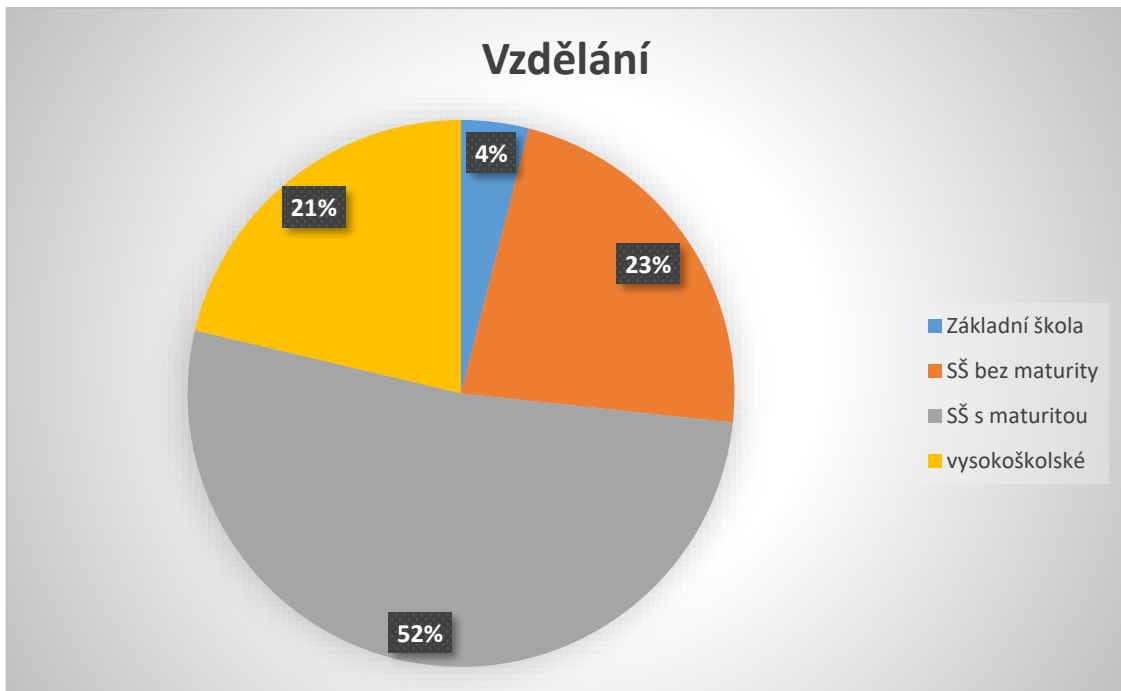


Zdroj: Vlastní zpracování

Dle očekávání je nejvíce respondentů v mladším věku. Souvisí to s tím, že větší část respondentů pracuje na pozici dělník, což je fyzicky náročná práce. Vysokoškolsky vzdělaní respondenti jsou většinou v technickohospodářských nebo manažerských pozicích. Nejčastěji jsou tyto pozice (THP a manažerů) v zaměstnaneckém poměru. Nejvíce pracovníků má středoškolské vzdělání zakončené maturitní zkouškou. Většina těchto pracovníků pracuje jako OSVČ.

Otázka č. 21: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Obrázek 21 Nejvyšší dosažené vzdělání



Zdroj: Vlastní zpracování

Nejvyšší podíl respondentů má středoškolské vzdělání s maturitou (52 %) nebo výučním listem (23 %). Nejnižší podíl je pracovníků se základním vzděláním (4 %). Mezi tázanými nebyl žádný respondent, který by měl vyšší odborné vzdělání.

5.2 Modelové příklady

Tabulka 3 Výpočet mzdy zaměstnance

Těžař – zaměstnanec 2023	pozn., výpočet	Kč/měsíc	Kč/rok
Hrubá mzdy	prům. mzda v lesnictví	38877	466524
náhrada cestovné (8 %)	$38877 * 0,08$	3110	37322
náhrada za prac. nářadí + PHM	$38877 * 0,05$	1944	23326
náhrada za ochr. oděvy	$38877 * 0,012$	467	5598
režie 10 %	$38877 * 0,1$	3888	46652
ZP – zaměstnanec (4,5 %)	$38877 * 0,045$	1749	20994
ZP – zaměstnavatel (9 %)	$38877 * 0,09$	3499	41987
SP – zaměstnanec (6,5 %)	$38877 * 0,065$	2527	30324
SP – zaměstnavatel (24,8 %)	$38877 * 0,248$	9641	115698
ZD – zaokr. na 100 nahoru	zaokrouhlení	38900	466800
Záloha na daň (15 %)	$38900 * 0,15$	5835	70020
Daň po slevě na poplatníka	$5835 - 2570$	3265	39180
Daň po odečtu Zvýhodnění (0 - není nárok)	$3265 - 0$	3265	39180
Výsledná daňová povinnost	-	3265	39180
Čistá mzda	$38877 - 1749 - 2527 - 3265$	31 336	376 026

Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce č. 3 byl proveden výpočet čisté mzdy zaměstnance z průměrné mzdy v lesnictví za rok 2022 (viz tabulka č. 1). Způsob výpočtu byl proveden podle platných právních předpisů v roce 2023.

Tabulka 4 Náklady podniku a odvody za zaměstnance

Shrnutí – Zaměstnanec	poznámka (výpočet)	Kč/měsíc	Kč/rok
Náklady Zaměstnavatele (Podniku)	$38877 + 3110 + 1944 + 467 + 3499 + 9641$	61426	737 108
Odvod státu celkem za zaměstnance	SP + daň	15434	185 202
Odvody celkem za zaměstnance	SP + ZP + Daň celkem	20682	248 183

Zdroj: vlastní zpracování

Ve výše uvedené tabulce č. 4 je možné vidět údaje, které budeme porovnávat mezi jednotlivými variantami dále v kapitole 4.2. Shrnutí modelových příkladů.

Tabulka 5 Výpočet čistého příjmu OSVČ – švarcsystém

Těžař – OSVČ – Švarcsystém	Pozn., výpočet	Kč/měsíc	Kč/rok
Hrubá mzda (HM)	prům. mzda v lesnictví	38877	466524
SP (6,5 %) + ZP (4,5 %)	1749+2527	4276	51318
náhrada cestovné (8 %)	38877*0,08	3110	37322
náhrada za prac. náradí + PHM	38877*0,05	1944	23326
náhrada za ochr. oděvy	38877*0,012	467	5598
Režie (30 %)	38877*0,3	11663	139957
Celkem Příjmy	38877+4276+5521	48674	584088
Celkem Výdaje	suma náhrady + režie	17184	206204
ZD	Příjmy-výdaje	31490	377884
Sociální pojištění (29,2 %)	ZD*0,5*0,292	4598	55171
Zdravotní pojištění (13,5 %)	ZD*0,5*0,135	2722	32664
Daň z příjmu (15 %)	ZD*0,15	4724	56683
Daň po slevě	3895-2570	2154	25843
Daň zvýhodnění (0 dětí)	-	2154	25843
Čistý příjem	Příjmy-(SP+ZP+daň)	39 201	470 410

Zdroj: vlastní zpracování

V této tabulce (č. 5) byl proveden výpočet čistého příjmu OSVČ – švarcsystém z průměrné mzdy v lesnictví za rok 2022. Do celkového příjmu bylo započítána průměrná HM jako u zaměstnance a k tomu přičtené SP a ZP zaměstnance. Do výdajů byli započítány náhrady výše uvedené a k tomu přičtená režie. Způsob výpočtu byl proveden podle platných právních předpisů v roce 2023.

Tabulka 6 Náklady podniku a odvody OSVČ – švarcsystém

Shrnutí – OSVČ (Švarcsystém)	Poznámka (výpočet)	Kč/měsíc	Kč/rok
Náklady Zaměstnavatele (Podniku)	HM+SP+ZP+náhrady	48674	584 088
Odvod státu celkem	SP+daň	6751	81 014
Odvody celkem za živnostníka	SP + ZP + Daň celkem	9473	113 678

Zdroj: vlastní zpracování

Ve výše uvedené tabulce č. 6 je možné vidět údaje, které budeme porovnávat mezi jednotlivými variantami dále v kapitole 5.2. Shrnutí modelových příkladů.

Tabulka 7 Výpočet varianty OSVČ – dodavatel

Těžař – OSVČ (dodavatel)	Pozn., výpočet	Kč/měsíc	Kč/rok
Hrubá mzda (HM)	prům. mzda v lesnictví	38877	466524
náhrada cestovné (8 %)	$38877 * 0,08$	3110	37322
náhrada za prac. nářadí + PHM	$38877 * 0,05$	1944	23326
náhrada za ochranné oděvy	$38877 * 0,012$	467	5598
Režie (30 %)	$38877 * 0,3$	11663	139957
Celkem Příjmy	HM + náhrady + režie	44398	532770
Celkem Výdaje	suma náhrady + režie	17184	206204
ZD	Příjmy – výdaje	27214	326567
Sociální pojištění (29,2 %)	$ZD * 0,5 * 0,292$	3973	47679
Zdravotní pojištění (13,5 %)	$ZD * 0,5 * 0,135$	2722	32664
Daň z příjmu (15 %)	$ZD * 0,15$	4082	48985
Daň po slevě	4082-2570	1512	18145
Daň zvýhodnění (0 dětí)	1512-0	1512	18145
Čistý příjem	Příjmy-(SP+ZP+daň)	36 190	434 283

Zdroj: vlastní zpracování

V tabulce č. 7 byl proveden výpočet čistého příjmu OSVČ – švarcsystém z průměrné mzdy v lesnictví za rok 2022. Do celkového příjmu živnostníka byla započítána průměrná HM jako u zaměstnance, k tomu byla následně přičtená režie a náhrady. Do výdajů byly započítány náhrady výše uvedené a k tomu přičtená režie. Způsob výpočtu byl proveden podle platných právních předpisů v roce 2023.

Tabulka 8 Náklady podniku a odvody OSVČ – dodavatel

Shrnutí – OSVČ dodavatel	Poznámka (výpočet)	Kč/měsíc	Kč/rok
Náklady (Podniku)	(HM + náhrady)	44398	532 770
Odvod státu celkem za živnostníka	SP + daň	5485	65 824
Odvody celkem za živnostníka	SP + ZP + Daň celkem	8207	98 488

Zdroj: vlastní zpracování

Ve výše uvedené tabulce č. 8 můžeme vidět údaje, které budeme porovnávat mezi jednotlivými variantami v kapitole 5.2. Shrnutí modelových příkladů.

5.3 Shrnutí modelových příkladů

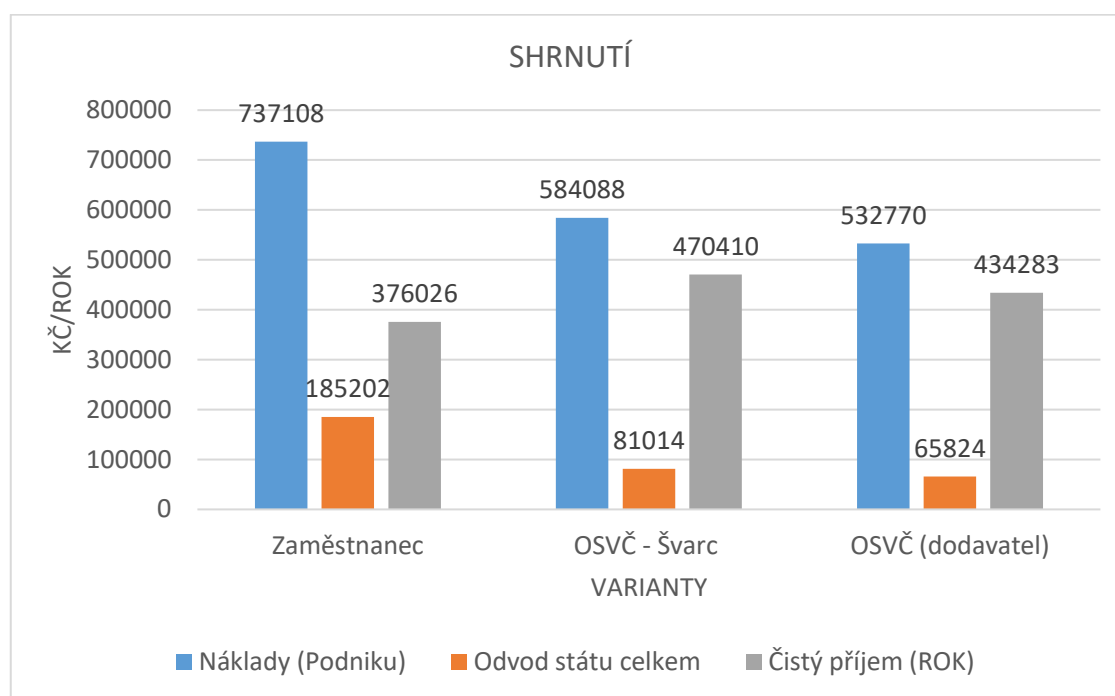
Tabulka 9 Shrnutí modelových příkladů

SHRNUTÍ (Kč/rok)	Zaměstnanec	OSVČ – Švarc	OSVČ (dodavatel)
Čistý příjem (ROK)	376 026	470 410	434 283
Náklady (Podniku)	737 108	584 088	532 770
Odvod státu celkem	185 202	81 014	65 824
Odvody celkem (včetně ZP)	248 183	113 678	98 488

Zdroj: vlastní zpracování

Ve výše uvedené tabulce č. 9 jsou uvedeny jednotlivé varianty (zaměstnanec, OSVČ – Švarcsystém, OSVČ – Dodavatel), které jsou následně uspořádány v grafu (obrázek 22) níže. V grafu není uveden poslední řádek „odvody celkem (včetně ZP)“ kvůli přehlednosti. V tomto posledním řádku je zahrnuto i zdravotní pojištění oproti předešlému řádku („odvod státu celkem“).

Obrázek 22 Shrnutí modelových příkladů



Zdroj: vlastní zpracování

Porovnávali jsme tři varianty těžařů v lesním hospodářství ve věku 21–30 let, kteří nemají děti ani manželku. Výpočet byl proveden za uplynulý rok 2023. První variantou byl zaměstnanec na hlavní pracovní poměr, druhou variantou byl živnostník (OSVČ), pracující v rámci podniku ve vztahu podřízenosti jako zaměstnanec (závislá činnost) - tedy tzv. švarcsystém. Jako třetí variantu jsme porovnávali OSVČ – dodavatele, který

pracuje samostatně na vlastní odpovědnost, se svým účtem a s vlastními pracovními prostředky.

Nejvyšší náklady měl podnik na kategorii zaměstnanců, následované OSVČ pracujícími v tzv. švarcsystému, a na posledním místě byli OSVČ – dodavatelé, u kterých byly náklady pro podnik nejnižší. Ve skutečnosti však výše nákladů závisí na individuálním přístupu smluvních stran a na dohodách specifikovaných ve smlouvě.

Při porovnání celkových odvodů státu se ukázalo, že varianta zaměstnance má nejvyšší odvody, zatímco OSVČ zapojení do švarcsystému se umisťují na střední úroveň a OSVČ-dodavatelé platí státu nejnižší částku.

6 Diskuse

Jedním z hlavních důvodů pro volbu tématu této práce byla problematika spojená s odváděním daní a odvodů do státního rozpočtu. Průša at al. (2008) se shodují s Sedláčkovou (2015) v tom, že zaměstnanec pracující na živnostenský list má vyšší příjem díky placení nižších odvodů. Zároveň výše zmínění autoři vnímají problém v tom, že platí různý výpočet pro zaměstnance a pro OSVČ. Tím pádem jsou rozdílné odvody ve prospěch „zaměstnaného“ OSVČ, což se prokázalo i u výpočtu čistého příjmu námi uvedených výsledků modelových příkladů a jejich porovnání. I přes to, že jsme použili podobné vstupy u zaměstnance i živnostníka v tzv. „švarcsystému“ jsou jejich čisté příjmy (čistá mzda u zaměstnance) výrazně rozdílné (konkrétně o 94 410 Kč/rok). Zároveň náklady podniku na pracovníka ve švarcsystému jsou dle našich výsledků o částku 153 020 Kč/rok nižší než u zaměstnance. Odvod státu je potom menší o 104 188 Kč/rok u živnostníka (pracujícího ve švarcsystému) než u regulérního zaměstnance.

Tato práce se zabývá analýzou velmi malé části pracovního trhu v ČR. Dle mého názoru je však důležité, že se tato problematika dá přenést i obecně do jiných sektorů, nejen do lesního hospodářství. Zásadním zjištěním práce je různorodost přístupů v dotazníkovém šetření k nelegálnímu zaměstnávání a švarcsystému v lesním hospodářství, které často vedou k značným ekonomickým ztrátám pro stát a negativním dopadům na pracovníky. Tento výsledek koresponduje s prací Cvinerové a Bělohoubka (2020), kde uvádějí značné rozdíly mezi oblastními inspektoráty práce, což má na svědomí subjektivní přístup každého kontrolora ze SÚIP. Důležitým poznatkem je, že tzv. švarcsystém není konkrétně vymezen v právní úpravě pracovního práva. Podle Sedláčkové (2015) se tzv. švarcsystém ze strany SÚIP (resp. Ministerstva práce a sociálních věcí) kontroluje, je však podle Cvinerové a Bělohoubka (2020) otázka, zda je vůbec v dnešní době trestání švarcsystému efektivní a má smysl kvůli tenké hranici mezi tzv. švarcsystémem a legitimním podnikáním. Z tohoto pohledu je problematika pracovněprávních vztahů a tzv. švarcsystému stále aktuálním, dynamickým a diskutovaným tématem, jehož vývoj v dnešní době jistě není u konce.

Cvinerová a Bělohoubek (2020) uvádějí, že dohled nad dodržováním pravidel se mezi regionálními inspektoráty práce výrazně liší a neexistuje jednotný přístup ke kontrole. Zároveň, podle výše zmíněných autorů, je mezi zastřeným pracovně právním vztahem a regulérním podnikáním velice tenká hranice. Dokazuje to fakt, že inspektorát

ve Středočeském kraji v letech 2017–2019 udělil pouze jednu pokutu ve výši 190 tisíc korun, pražský inspektorát v tom samém časovém rozpětí vyměřil čtyři pokuty v souhrnné hodnotě 475 tisíc korun za využívání tzv. švarcsystému napříč různými profesemi. Na druhé straně, inspektorát v Plzni udělil v průběhu tohoto sledovaného období 90 pokut o celkové hodnotě 21,4 milionu korun, zatímco inspektorát v Brně uložil během tří let 39 pokut, jejichž celková suma dosáhla 29,6 milionu korun. Námi zjištěné výsledky z dotazníkového šetření o počtu kontrol v LH jsou mezi kraji velmi rozrůzněné, avšak nejvíce kontrolovaných pracovníků jsme zjistili v Královéhradeckém kraji (to tvoří asi 5 % z celkového počtu respondentů). Podle výsledků z dotazníků by zvýšení počtu kontrol nejvíce uvítali ve Středočeském kraji (asi 7 % z celkového počtu respondentů).

Sedláčková (2015) uvádí, že legislativa v oblasti pracovního práva vyžaduje od zaměstnavatelů, aby zajišťovali bezpečné pracovní podmínky pro všechny osoby, které se nacházejí na pracovišti, a to včetně samostatně výdělečně činných osob. Nicméně, v situaci, kdy dojde k pracovnímu úrazu, nemohou živnostníci (OSVČ) uplatnit právo na kompenzaci škody, ledaže by bylo prokázáno, že za úraz nese odpovědnost zaměstnavatel. Dle námi zjištěných odpovědí v dotazníku si většina živnostníků (45 % z celkového počtu respondentů) myslí, že určitě plynou rizika z toho, pokud OSVČ pracuje v tzv. švarcsystému. Bartoš (2013) v lesnické práci uvádí, že je v LH vysoká četnost úrazů, a proto je nutné zdůrazňovat nutnost kvalifikačních požadavků a dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP).

Podle Sedláčkové (2015) nemusí být zákaz tzv. švarcsystému úplně nejvhodnějším řešením kvůli tomu, že nedostatečně motivuje pracovníky, kteří namísto uzavírání pracovněprávních smluv uzavírají občanskoprávní smlouvy. Aby se snížila motivace pro využívání švarcsystému z důvodu daňových výhod, je třeba provést revizi a usměrnění daňových základů mezi zaměstnanci a osobami samostatně výdělečně činnými (OSVČ). Tento krok by měl směřovat k vyrovnání rozdílů ve zdanění a vyměřovacích základech, což by mohlo omezit finanční atraktivitu švarcsystému.

7 Závěr

V dotazníkovém šetření bylo osloveno přes odkaz 213 lidí z nichž pouze 75 pracovníků z lesního hospodářství dotazník vyplnilo. Většina respondentů (asi 56 % z celkového počtu odpovědí) se profiluje jako dělník v lesním hospodářství, který pracuje na základě živnostenského oprávnění (OSVČ). Převažuje tedy počet živnostníků nad počtem uzavřených pracovněprávních vztahů, což indikuje, že je výskyt švarcsystému v LH možný. Malá část respondentů (asi 3 %) dokonce odpověděla, že je to běžná praxe a většinou se to podaří nějakým způsobem skrýt před kontrolou. Překvapivým zjištěním (ve 4 %) ze všech odpovědí bylo, že THP pracují jako OSVČ. Je však možné, že jsou tyto pracovníci zaměstnaní a zároveň plní činnost odborného lesního hospodáře (OLH) jako živnostníci.

Dále byli vytvořeny tři modelové příklady na základě profilu nejčastější odpovědi respondenta. Tyto příklady byly dále pro přehlednost shrnuty do jedné tabulky a sloupcového grafu, z nichž vyplývá, že varianta švarcsystému je nejvýhodnější jak pro podnik, tak i pro pracovníka. Takový živnostník, který naplňuje podstatu závislé činnosti, odvede méně peněz do veřejného rozpočtu než varianta zaměstnance, a to o 104 188 Kč/rok. Tento způsob je totiž výhodný pro obě strany. Zaměstnavatel neplatí odvody (zdravotní, sociální pojištění a daň z příjmu) a může tak pracovníkovi dát větší odměnu.

Přestože si část živnostníků (asi 15 % z celkového počtu respondentů) je vědoma, že jejich pracovní vztah může být považován za nelegální, stále jsou ochotni pracovat bez formální pracovní smlouvy či živnostenského oprávnění. Tato situace s sebou nese riziko vysokých pokut při inspekci práce a také vážných zdravotních komplikací v případě nečekaných událostí (nemoci nebo úrazu). V lepším případě je živnostník alespoň „na oko“ podnikatelem, a má tedy šanci získat v případě nemoci či úrazu alespoň malou podporu od státu (ovšem za předpokladu řádného placení zákonných odvodů).

Podstatná část respondentů (43 % z celkových odpovědí) se s kontrolou z inspektorátu práce nasetkala. Současně si nemyslí, že by se měl počet kontrol zvýšit. Vzhledem k tomu, že stát přichází o poměrně velké částky, tak by se měl tímto problémem více zabývat. Hranice mezi tzv. švarcsystémem a regulérním podnikáním OSVČ je však velmi tenká, proto je tato praktika velmi těžko prokazatelná a ze strany živnostníka či podniku poměrně snadno maskovatelná.

Možným řešením v praxi byl návrh pro zákonodárnou moc (poslaneckou sněmovnu), aby se upravila legislativa pro způsob výpočtu daňových základů mezi zaměstnanci a OSVČ. Potom by se vyrovnali rozdíly mezi zaměstnanci i OSVČ, a byli by pracovníci takto motivováni uzavírat pracovněprávní smlouvy.

Vzhledem k tomu, že je postoj k švarcsystému velmi různorodý, dalším možným řešením by bylo konkrétní vymezení švarcsystému v právních předpisech. Toto hledisko na zastřený pracovněprávní vztah by se tak mohlo ustálit, a tím by byla tato praktika i snáze postihnutelná ze strany inspektorátu práce.

8 Přehled literatury a použitých zdrojů

BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL, Ljubomír, 2019. Pracovní právo. 3. vydání. C.H. Beck. ISBN 978-80-7400-759-0.

BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan, 2017. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Academia iuris (C.H. Beck). V Praze: C.H. Beck. ISBN 978-80-7400-667-8.

Bezpečná práce, 2023. online. In: Bezpečná práce. Dostupné z: <https://www.migrace.com/bx/cs/1/55>. [cit. 2023-10-31].

BOSWELL, Christina a STRAUBHAAR, Thomas, 2004. The illegal employment of foreign workers: an overview. Econstor. roč. 04, č. 39, s. 18. ISSN 0020-5346.

CVINEROVÁ, Barbora a BĚLOHOUBEK, Václav, 2020. Stát si neví rady s trestáním švarcsystému. Právní rádce. roč. 2020, č. 2812, s. 30-35. ISSN 1210-4817.

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ, 2023. ČSSZ. online. In: Česká správa sociálního zabezpečení. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/vyse-a-sazba>. [cit. 2023-12-23].

EFFENBERGER, Karel, 1997. Z historie obligačního práva – 4. část.: Právní rádce. časopis. Čís. 11, s. 34.

JAKUBKA, Jaroslav, 2005. Jak zakázat "švarcsystém"?: Změna § 13 zákona o zaměstnanosti. online. In: Lesnická práce. Dostupné z: <https://www.lesprace.cz/casopis-lesnicka-prace-archiv/rocnik-84-2005/lesnicka-prace-c-7-05/jak-zakazat-svarcsystem-zmena-13-zakona-o-zamestnanosti>. [cit. 2023-12-10].

KAPOUN, Radek, 2012. Aktuální průvodce problematikou nelegálního zaměstnávání pro podnikatele. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7263-755-3.

KOREFOVÁ, Alžběta, 2019. Smlouva o dílo. rigorózní práce. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, Katedra občanského práva.

KUBÁTOVÁ, Květa, 2015. Daňová teorie a politika. 6., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-841-3.

KURZY.CZ, 2023. DPČ – Dohoda o pracovní činnosti 2023. online. In: Kurzy.cz. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/mzda/dohoda-o-pracovni-cinnosti/>. [cit. 2023-11-27].

Měšec.cz, 2023. online. In: Měšec.cz. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/danovy-portal/dan-z-prijmu/vypocet-zdravotniho-pojisteni/#:~:text=V%C3%BDpo%C4%8Det%20pro%20odvod%20zdravotn%C3%AD>

ho%20poji%C5%A1t%C4%9Bn%C3%AD,se%20str%C3%A1v%C3%A1. [cit. 2023-12-25].

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2023. Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. online. In: Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/II3Zavislaprace>. [cit. 2023-10-12].

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2023. Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. online. In: Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. Dostupné z: https://ppropo.mpsv.cz/zakon_435_2004#f2609465. [cit. 2023-10-12].

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2023. Stanovisko k nové definici nelegální práce. online. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/svarcssystem>. [cit. 2023-10-27].

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2023. Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. online. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/VIIDohodyopracichkonanychmimopra>. [cit. 2023-10-31].

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2023. Novinky v oblasti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr zavedené zákonem č. 281/2023 Sb. Změny účinné k 1. říjnu 2023. online. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/zmeny-oblasti-dohod-ucinne-k-1.-rijnu-2023>. [cit. 2023-11-11].

BARTOŠ, Luboš, 2013. Lesnická práce. Online. LESNICKÁ PRÁCE S.R.O. Lesnická práce.cz. Dostupné z: <https://www.lesprace.cz/casopis-lesnicka-prace-archiv/rocnik-92-2013/lesnicka-prace-c-6-13/bezpecnost-prace-a-kvalifikace-pracovniku-v-lesnim-hospodarstvi>. [cit. 2024-04-05].

SCHELLE, Karel, 2007. Právní dějiny. 1. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 8073800438.

SUCHÁ, Martina, 2023. Přehledně: základní povinnosti zaměstnance. online. In: JenPráce.cz. Dostupné z: <https://www.jenprace.cz/magazin/prehledne-zakladni-povinnosti-zamestnance>. [cit. 2023-10-16].

SVINTEK, Jiří, 2015. Nelegální práce a tzv. švarcsystém. diplomová práce, vedoucí Vysokajová, Margerita. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení.

ŠIKÝŘ, Martin, 2016. Personalistika pro manažery a personalisty. 2., aktualizované a doplněné vydání. Manažer. Praha: Grada. ISBN 978-802-4758-701.

TOMŠEJ, Jakub, 2021. Zákoník práce v praxi. 3. vydání. Grada Publishing. ISBN 978-80-271-4113-5.

VYBÍHAL, Václav, 2022. Mzdové účetnictví: praktický průvodce. Účetnictví a daně (Grada). Praha: Grada Publishing. ISBN ISBN:978-80-271-3592-9.

Zpráva o stavu lesa a lesního hospodářství České republiky stav k 31. 12. 1998, 1999. Praha: Ministerstvo zemědělství v nakladatelství a vydavatelství Matice lesnická. ISBN 8070841435.

Zpráva o stavu lesa a lesního hospodářství České republiky: Report on the state of forests and forestry in the Czech Republic: stav k ... 2019. Praha: Ministerstvo zemědělství v nakladatelství Lesnická práce. ISBN 978-80-7434-530-2.

Zpráva o stavu lesa a lesního hospodářství České republiky: Report on the state of forests and forestry in the Czech Republic: stav k ... 2023. Praha: Ministerstvo zemědělství v nakladatelství Lesnická práce. ISBN 978-80-7434-703-0.

PULKRAB, Karel; ŠIŠÁK, Luděk; BARTUNĚK, Jiří a BLUŽOVSKÝ, Zdeněk, 2007. Ekonomika lesního hospodářství – vybrané kapitoly. Online. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze. ISBN 978-80-213-1409-2. Dostupné z: https://katedry.czu.cz/storage/3764_Ekonomika_LH.pdf. [cit. 2024-03-30].

SEDLÁČKOVÁ, Kateřina, 2015. Pracovněprávní aspekty švarcsystému se zaměřením na pojem závislá práce. Rigorózní práce, vedoucí Koldinská, Kristina. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení.

SÚIP, 2021. Práce bez smlouvy. Online. Státní úřad inspekce práce. 1. 12. 2021. Dostupné z: https://www.suip.cz/vsechny-clanky/-/asset_publisher/BwIpyjT9IXe0/content/prace-bez-smlou-1. [cit. 2024-03-31].

PRŮŠA, Ladislav; BIČÁKOVÁ, Olga; BOŇKA, Václav; BRACHTL, Miloš; BRUTHANSOVÁ, Daniela et al., 2008. Sociálně ekonomické postavení osob samostatně výdělečně činných ve společnosti II. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. ISBN 978-80-7416-000-4.

Právní předpisy:

ČESKO. Zákon č. 281/2023 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2024 [cit. 3. 4. 2024]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2023-281>

ČESKO. Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2024 [cit. 3. 4. 2024]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1997-48>

ČESKO. Zákon č. 586/1992 Sb., České národní rady o daních z příjmů. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2024 [cit. 3. 4. 2024]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>

ČESKO. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2024 [cit. 3. 4. 2024]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>

9 Seznam použitých zkratk a symbolů

BOZP – bezpečnost a ochrana zdraví při práci

ČSSZ – Česká správa sociálního zabezpečení

FO – fyzická osoba

LH – lesní hospodářství

OLH – odborný lesní hospodář

OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná

PO – právnická osoba

SP – Sociální pojištění

SÚIP – Státní úřad inspekce práce

VZP – veřejná zdravotní pojišťovna

ZDP – zákon o dani z příjmu

ZP – zdravotní pojištění

10 Seznam obrázků

Obrázek 1 Délka práce v lesním hospodářství.....	28
Obrázek 2 PP nebo OSVČ?	29
Obrázek 3 Pracovní pozice	30
Obrázek 4 Geografická oblast.....	31
Obrázek 5 Kontrola ze strany SÚIP	32
Obrázek 6 Jste pro zvýšení počtu kontrol?	33
Obrázek 7 Rizika zaměstnavatele	34
Obrázek 8 Víte, co je švarcsystém?	35
Obrázek 9 Co chápete pod pojmem švarcsystém?.....	36
Obrázek 10 Postih zaměstnavatele	37
Obrázek 11 Je švarcsystém zastřený pracovněprávní vztah?	38
Obrázek 12 Jak vysoké jsou postihy?	39
Obrázek 13 Myslíte, že v zastřeném pracovním vztahu platí zaměstnavatel odvody?...	40
Obrázek 14 Plyne pro „zaměstnance“ postih?	41
Obrázek 15 Existují pro živnostníka v tzv. švarcsystému rizika?	42
Obrázek 16 Pracoval jste někdy bez pracovní smlouvy nebo dohody?.....	43
Obrázek 17 Jak dlouho jste takto pracovali?	44
Obrázek 18 Nabízí podnik nižší odměnu v zastřeném pracovněprávním vztahu?	45
Obrázek 19 Jakého jste pohlaví?	46
Obrázek 20 Jaký je Váš věk?	47
Obrázek 21 Nejvyšší dosažené vzdělání.....	48
Obrázek 22 Shrnutí modelových příkladů	52

11 Seznam tabulek

Tabulka 1 Vývoj průměrných hrubých mezd v lesnictví.....	22
Tabulka 2 Vývoj počtu zaměstnanců na pracovním trhu v lesnictví.....	22
Tabulka 3 Výpočet mzdy zaměstnance	49
Tabulka 4 Náklady podniku a odvody za zaměstnance	49
Tabulka 5 Výpočet čistého příjmu OSVČ – švarcsystém.....	50
Tabulka 6 Náklady podniku a odvody OSVČ – švarcsystém.....	50
Tabulka 7 Výpočet varianty OSVČ – dodavatel	50
Tabulka 8 Náklady podniku a odvody OSVČ – dodavatel.....	51
Tabulka 9 Shrnutí modelových příkladů	52

12 Přílohy

Příloha 1 – Dotazníkové šetření

Dobrý den,

tento dotazník je součástí závěrečné práce zaměřené na analýzu pracovně právních vztahů a používání tzv. švarcsystému v oblasti lesního hospodářství. Cílem je zjistit, jak jsou tyto praktiky rozšířené, jaký mají povědomí zaměstnanci a zaměstnavatelé. Vaše odpovědi budou klíčové pro pochopení aktuální situace v této oblasti a pomohou při formulování doporučení pro možný návrh řešení této problematiky. Odpovědi na tento dotazník jsou anonymní a budou použity pouze pro účely bakalářské práce na vysoké škole České zemědělské univerzity v Praze, fakulty lesnické a dřevařské.

1. Jak dlouho pracujete celkem v oblasti Lesního hospodářství? (vyberte jednu odpověď) *

Méně než 1 rok

1-5 let

6-10 let

Více než 10 let

2. Pracujete jako zaměstnaní v pracovním poměru nebo jste osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ)? (vyberte jednu odpověď) *

Jsem zaměstnaný/á

Pracuji jako OSVČ

Jiné... (volné pole odpovědi)

3. Pracuji jako ... (vyberte jednu odpověď) *

Dělník v lesním hospodářství

Technicko-hospodářský pracovník (např. lesník, hajný, revírník... apod.)

Administrativní pracovník (např. účetní, personální... apod.)

Manažer (ředitel, vedoucí odd....)

Majitel

Jiná funkce v LH... (volné pole odpovědi)

4. V jaké geografické oblasti pracujete? (vyberte jednu odpověď) *

Praha

Středočeský kraj

Jihočeský kraj

Plzeňský kraj
Karlovarský kraj
Ústecký kraj
Liberecký kraj
Královehradecký kraj
Pardubický kraj
Kraj Vysočina
Jihomoravský kraj
Olomoucký kraj
Moravskoslezský kraj
Zlínský kraj

5. Byli jste někdy kontrolován nebo součástí kontroly ze strany státního úřadu inspekce práce?? (vyberte jednu odpověď) *

Ano

Ne

Nevím o tom.

6. Myslíte si, že by bylo dobré zvýšit počet kontrol ze strany státního úřadu inspekce práce? (vyberte jednu odpověď) *

Ano

Ne

Nevím

7. Jaké jsou podle Vás rizika pro zaměstnavatele, pokud zaměstnává v oblasti nelegálního zaměstnávání? (vyberte jednu odpověď) *

Napište, co si myslíte ... (volné pole odpovědi)

8. Víte, co to je tzv. „švarcsystém“? (vyberte jednu odpověď) *

Ano, vím.

Ne, nevím.

Pouze jsem slyšel/a o tomto termínu, ale nevím, o co jde.

9. Co chápete pod pojmem švarcsystém? (vyberte jednu odpověď) *

Něco jako „švýcarský způsob zaměstnávání“

Zastřený pracovní právní vztah

Jiné... (volné pole odpovědi)

10. Myslíte si, že ze zastřeného pracovněprávního vztahu plyne pro zaměstnavatele nějaký postih? (vyberte jednu odpověď) *

Ano, myslím si to.

Nevím

Ne, myslím si, že větší postih dostane pracovníka, který pracuje pro zaměstnavatele.

11. Myslíte si, že se tzv. „švarcsystém“ bere jako zastřený pracovně právní vztah? (vyberte jednu odpověď) *

Ano, tento systém je nelegální.

Nevím

Ne, myslím si, že je tento systém legální.

12. Pokud jste odpověděli na předchozí otázku ANO, jak si myslíte, že jsou pokuty za vysoké? (vyberte jednu odpověď) *

Do 5000 Kč

5000 - 25 000 Kč

25 000 - 100 000 Kč

100000 - 250 000 Kč

250 000 – 500 000 Kč

500 001 Kč a více

Odpověděl jsem na předchozí otázku NE.

13. Myslíte si, že pokud pracuje „zaměstnanec“ v zastřeném pracovně právním vztahu, platí za něj zaměstnavatel sociální a zdravotní pojištění? (vyberte jednu odpověď) *

Ano, vím to.

Nejsem si tím jistý.

Ne, myslím si, že zaměstnavatel v tomto případě odvody neplatí.

14. Myslíte si, že ze zastřeného pracovně právního vztahu plyne pro "zaměstnaného" nějaký postih? (vyberte jednu odpověď) *

Myslím, že ano.

Nevím.

Ne, plyne postih pouze pro zaměstnavatele

15. Myslíte si, že plynou nějaká rizika pro živnostníka, který pracuje v tzv. „švarcsystému“? (vyberte jednu odpověď) *

Určitě, ano.

Ne, nemyslím si.

Nevím

16. Pracoval jste někdy bez pracovní smlouvy nebo dohody a bez živnostenského oprávnění v oblasti lesního hospodářství? (vyberte jednu odpověď) *

Ne

Ano

Nejsem si toho vědom.

17. Jak dlouho jste takto pracovali? (vyberte jednu odpověď) *

Zaškrtn/a jsem v předchozí otázce NE

Do 6 měsíců

6-12 měsíců

Více jak rok

Více jak 5 let

18. Myslíte si, že nabízí zaměstnavatel nižší odměnu, pokud zaměstnává pracovníky v zastřeném pracovním vztahu? (vyberte jednu odpověď) *

Ano

Možná, ano.

Ne, nemyslím si to.

Nevím.

19. Jaké je Vaše pohlaví? (vyberte jednu odpověď) *

Muž

Žena

jiné...

20. Jaký je Váš Věk? (vyberte jednu odpověď) *

15-20 let

21-30 let

31-40 let

41-50 let

51-60 let

60 a více let

21. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? (vyberte jednu odpověď) *

Základní škola

Střední odborné s výučním listem

Střední odborné s maturitou

Vyšší odborné vzdělání

Vysokoškolské

22. Jak byste ohodnotili pokládané otázky a celkově dotazník? (ohodnoťte hvězdičkami 1 nejhorší – 10 nejlepší) *

Škála výběru 1-10

Děkuji Vám za vyplnění tohoto dotazníku. Vaše odpovědi jsou pro nás velmi cenné a přispívají k lepšímu pochopení problematiky pracovně právních vztahů a využití švarcsystému v lesním hospodářství.