



TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI  
Ekonomická fakulta



# Právní a ekonomické aspekty tzv. švarcsystému v České republice a Spolkové republice Německo

## Diplomová práce

*Studijní program:* N6208 – Ekonomika a management

*Studijní obor:* 6208T085 – Podniková ekonomika

*Autor práce:* **Bc. Martina Pelikánová**

*Vedoucí práce:* JUDr. Eva Karhanová Horynová





# Legal and economic aspects of švarcsystém in the Czech Republic and Germany

## Master thesis

*Study programme:* N6208 – Economics and Management

*Study branch:* 6208T085 – Business Administration

*Author:* **Bc. Martina Pelikánová**

*Supervisor:* JUDr. Eva Karhanová Horynová



## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Martina Pelikánová**  
Osobní číslo: **E14000232**  
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Podniková ekonomika**  
Název tématu: **Právní a ekonomické aspekty tzv. švarcsystému v České republice a Spolkové republice Německo**  
Zadávající katedra: **Katedra podnikové ekonomiky a managementu**

### Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Vysvětlení pojmu a problematiky švarcsystému.
2. Analýza právní úpravy v obou zemích.
3. Analýza ekonomických aspektů v obou zemích.
4. Analýza důsledků švarcsystému pro jednotlivé subjekty.
5. Analýza kontrol a sankcionování švarcsystému.
6. Komparace právního a ekonomického prostředí a existence švarcsystému v praxi.
7. Možné způsoby řešení - zlepšení systému České republiky ve smyslu omezení výskytu švarcsystému.

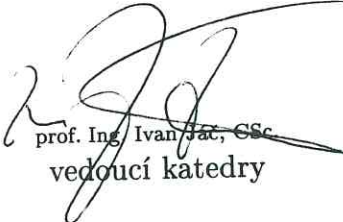
Rozsah grafických prací: dle potřeby dokumentace  
Rozsah pracovní zprávy: 65 normostran  
Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická  
Seznam odborné literatury:

ŠTEFKO, Martin. Vymezení závislé a nelegální práce. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9.  
VYSOKAJOVÁ, Margerita. Pracovní právo 2014 metodické aktuality. Praha: Svaz účetních, 2014. ISBN 978-80-87367-49-0.  
VYSOKAJOVÁ Margerita. Změny v pracovním právu 2012. Praha: Svaz účetních, 2012. ISBN 978-80-87367-25-4.  
JUNKER, Abbo. Grundkurs Arbeitsrecht. Mnichov: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-3-406 64588-4.  
BAKEŠ, Milan. Finanční právo. Praha: C. H. Beck, 2009. ISBN 978-80-7400-801-6.  
VANČUROVÁ, Alena a Barbora SLINTÁKOVÁ. Daňový systém ČR. Praha: VOX, 2014. ISBN 978-80-87480-28-1.  
KREFT, Volker. Steuerrecht schnell erfasst. Berlin: Springer-Verlag Berlin Heidelberg, 2012. ISBN 978-3-642-22932-9.  
INDUSTRIE UND HANDELSKAMMER FRANKFURT AM MAIN. Scheinselbstständigkeit online. Industrie und Handelskammer Frankfurt am Main. Dostupné z <http://www.frankfurtmain.ihk.de-recht-themen-arbeitsrecht-scheinselbstaendigkeit>. Elektronická databáze článků ProQuest (knihovna.tul.cz)

Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Eva Karhanová Horynová**  
Katedra podnikové ekonomiky a managementu  
Konzultant diplomové práce: **Mgr. Robert Musil**  
SPOLAK advokátní kancelář s.r.o., advokát  
Datum zadání diplomové práce: **30. října 2016**  
Termín odevzdání diplomové práce: **31. května 2018**

  
prof. Ing. Miroslav Žižka, Ph.D.  
děkan



  
prof. Ing. Ivan Jác, CSc.  
vedoucí katedry

V Liberci dne 30. října 2016

## Prohlášení

Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím mé diplomové práce a konzultantem.

Současně čestně prohlašuji, že tištěná verze práce se shoduje s elektronickou verzí, vloženou do IS STAG.

Datum:

Podpis:

## **Anotace**

Tato diplomová práce pojednává o problematice švarcsystému a jejích právních a ekonomických souvislostech v českém a německém prostředí. Součástí práce tedy je analýza současného legislativního a hospodářského stavu v obou státech a komparace těchto dvou zemí. Smyslem této komparace jsou zejména úvahy ve smyslu zlepšení českého systému ve srovnání se sousední zemí – Spolkovou republikou Německo. Tato diplomová práce dále analyzuje dopady švarcsystému na jednotlivé subjekty – tedy stát, zaměstnavatele i zaměstnance, a to jak z hlediska jejich práv a povinností, ale také z pohledu finančního, tedy kdo kolik ve skutečnosti získá a kdo kolik na švarcsystému trácí. Dále je porovnáno provádění kontrol a hrozících sankcí v České republice a v SRN. Na základě této analýzy českého právního a ekonomického prostředí a komparace se sousední Spolkovou republikou Německo jsou tyto poznatky aplikovány v praktické části této práce na praktický případ z praxe, kde je švarcsystém provozován jedním podnikem právě v obou těchto zemích.

Klíčová slova:

- 1.) Švarcsystém
- 2.) Nelegální zaměstnávání
- 3.) Zdanění práce

## **Annotation**

Legal and economic aspects of „švarcsystém” in the Czech Republic and Germany

This thesis concerns the issue of „švarcsystem“, in English speaking countries known as false self-employment, in the environment of the Czech republic and Germany. The thesis contains an analysis of a recent legal and economic situation in both the countries and compares these countries in connection to this issue to each other. The point of the comparison is mainly a reflection in order to improve the Czech system in comparison to its neighbor country. This thesis also analyzes the effects of false self-employment for all the entities involved – the state, the employer and the employee considering their rights and obligations, but also financial effects – who benefits from false self-employment and who suffers a loss. Subsequently there is a comparison of performance of controls and possible sanctions in the Czech Republic and Germany. Based on this analysis of the Czech legal and economic environment and a comparison to Germany this knowledge is applied to a practical part of this thesis in a real case of practicing false self-employment in a company that runs subsidiaries in both the countries.

Key words:

- 1.) False self-employment
- 2.) Illegal employment
- 3.) Tax wedge on labor

# Obsah

|  |    |
|--|----|
| Obsah .....  | 1  |
| Seznam obrázků.....  | 4  |
| Seznam tabulek.....  | 5  |
| Seznam zkratk.....   | 6  |
| ÚVOD.....  | 7  |
| TEORETICKÁ ČÁST .....  | 10 |
| 1. POJEM ŠVARCSYSTÉM .....   | 10 |
| 1.1 Vysvětlení pojmu švarcsystém .....                                   | 10 |
| 1.1.1 Historické souvislosti v českém prostředí .....                    | 10 |
| 1.2 Švarcsystém v dalších evropských státech .....                       | 12 |
| 1.3 Spolková republika Německo.....                                      | 12 |
| 2. PRÁVNÍ ASPEKTY ŠVARCSYSTÉMU .....                                     | 13 |
| 2.1 Současný právní stav v ČR.....                                       | 13 |
| 2.1.1 Ústavní základy .....  | 13 |
| 2.1.2 Pracovněprávní předpisy .....                                      | 14 |
| 2.1.3 Daňová legislativa .....   | 15 |
| 2.1.4 Legislativa v oblasti práva sociálního zabezpečení .....           | 15 |
| 2.1.5 Trestněprávní legislativa.....                                     | 16 |
| 2.2 Současný právní stav v SRN .....                                     | 16 |
| 2.2.1 Ústavněprávní rovina.....  | 17 |
| 2.2.2 Pracovní právo .....   | 18 |
| 2.2.3 Daňová legislativa .....   | 20 |
| 2.2.4 Oblast práva sociálního zabezpečení.....                           | 21 |
| 2.2.5 Trestněprávní legislativa.....                                     | 22 |
| 3. EKONOMICKÉ ASPEKTY ŠVARCSYSTÉMU .....                                 | 23 |
| 3.1 Srovnání životní úrovně a ekonomických ukazatelů v obou státech..... | 23 |
| 3.2 Daňová zátěž – komparace ČR a SRN .....                              | 25 |
| 3.2.1 Daň z příjmů fyzických osob.....                                   | 26 |
| 3.2.2 ČR.....  | 27 |
| 3.2.3 SRN .....  | 28 |
| 3.3 Pojistné na sociální zabezpečení – ČR a SRN.....                     | 30 |



|  |    |
|--|----|
| 3.3.1 Pojistné na sociální zabezpečení .....   | 30 |
| 3.3.1.1 ČR.....  | 30 |
| 3.3.1.2 SRN .....  | 32 |
| 3.3.2 Pojistné na zdravotní pojištění.....   | 34 |
| 3.3.2.1 ČR.....  | 34 |
| 3.3.2.2 SRN .....  | 37 |
| 4. DOPAD ŠVARCSYSTÉMU NA JEDNOTLIVÉ SUBJEKTY .....   | 38 |
| 4.1 Důsledky švarcsystému pro stát .....   | 38 |
| 4.2 Důsledky pro zaměstnavatele .....  | 38 |
| 4.3 Dopady na zaměstnance .....  | 39 |
| 5. KONTROLNÍ ČINNOST A SANKCE.....   | 42 |
| 5.1 Způsoby kontroly a sankcionování v České republice .....                                     | 42 |
| 5.2 Způsoby kontroly a sankcionování v SRN .....   | 42 |
| 5.3 Způsoby zastírání výkonu závislé práce.....  | 44 |
| 5.3.1 Výjimky z povinnosti plnit běžné úkoly svými zaměstnanci .....                             | 45 |
| 5.3.2 Agenturní zaměstnávání .....   | 46 |
| 5.3.2.1 Agenturní zaměstnávání cizinců.....  | 49 |
| 5.3.3 Outsourcing .....  | 50 |
| PRAKTICKÁ ČÁST .....   | 52 |
| 6. KOMPARACE PRÁVNÍHO A EKONOMICKÉHO PROSTŘEDÍ A EXISTENCE ŠVARCSYSTÉMU V ČR A SRN V PRAXI ..... | 53 |
| 6.1 Příčiny rozdílů ekonomického a právního prostředí v obou státech .....                       | 53 |
| 6.2 Shrnutí právních a ekonomických rozdílů v obou státech a jejich praktické dopady             | 53 |
| 6.3 Výskyt švarcsystému v obou státech .....   | 54 |
| 6.4 Porovnání dopadu švarcsystému pro zaměstnance, samotné podniky i oba státy                   | 55 |
| 6.4.1 OSVČ v ČR.....   | 56 |
| 6.4.2 Zaměstnanec v ČR.....  | 57 |
| 6.4.3 OSVČ v SRN.....  | 59 |
| 6.4.4 Zaměstnanec v SRN .....  | 59 |
| 7. MOŽNÉ ZPŮSOBY ŘEŠENÍ/ZLEPŠENÍ SYSTÉMU VE SMYSLU OMEZENÍ VÝSKYTU ŠVARCSYSTÉMU .....            | 64 |
| 7.1 Důvody pro obhajobu švarcsystému .....   | 65 |
| ZÁVĚREČNÉ ZHODNOCENÍ .....   | 66 |
| Seznam použité literatury .....  | 69 |

|                    |    |
|--------------------|----|
| Citace:.....       | 69 |
| Bibliografie:..... | 72 |

## **Seznam obrázků**

Obr. č. 1 – Obecná míra nezaměstnanosti v ČR

Obr. č. 2 – Průměrné odvody sociálního pojištění OSVČ/zaměstnanec

Obr. č. 3 – Průměrné odvody zdravotního pojištění OSVČ/zaměstnanců

## **Seznam tabulek**

Tab. č. 1 – Srovnání ekonomických ukazatelů v ČR a SRN

Tab. č. 2 – Harmonizovaná míra nezaměstnanosti – ČR, SRN, EU

Tab. č. 3 – Průměrná roční mzda – ČR, SRN, OECD

Tab. č. 4 – Průměrná daňová zátěž – ČR, SRN, OECD

Tab. č. 5 – Sazba daně z příjmu - SRN

Tab. č. 6 – Sazby pojistného na sociální zabezpečení v ČR

Tab. č. 7 – Odvody za zaměstnance a OSVČ v České republice

Tab. č. 8 – Odvody za zaměstnance a OSVČ v SRN

Tab. č. 9 – Srovnání celkových rozdílů v ČR a SRN

## **Seznam zkratek**

BGB - Bürgerliches Gesetzbuch

ČR – Česká republika

EU – Evropská Unie

HGB – Handelsgesetzbuch

OECD – Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná

SGB - Sozialgesetzbuch

SRN – Spolková republika Německo

# ÚVOD

Problematika švarcsystému je v českém prostředí velmi rozsáhlým i aktuálním problémem. Toto téma jsem si zvolila jako téma své diplomové práce z několika důvodů. V posledních letech jsem se značnou dobu věnovala studiu německého jazyka a německého práva, z toho důvodu je pro mě velmi zajímavá komparace českého systému s německým. Problematika švarcsystému je nadto z části právní, z části ekonomickým tématem, je třeba zde uvažovat aspekty z obou těchto oborů.

Cílem mé diplomové práce je zhodnocení skutečností ve společnosti, které jsou příčinami, ale i důsledky výskytu švarcsystému, tedy zejména právního a ekonomického prostředí, a jejich komparace s právními a ekonomickými aspekty ve společnosti ve Spolkové republice Německo. Spolkovou republiku Německo (dále také jen jako „SRN“) jsem zvolila jako komparátora ze dvou důvodů. Předně se jedná o sousední zemi, která je navíc největším obchodním partnerem pro Českou republiku, a dále z pohledu právního, ekonomického, ale i společenského platí Němci za národ perfekcionista se smyslem pro promptní dodržování pravidel. Tuto skutečnost považuji za nejzásadnější, proč považuji SRN za vhodnou pro provedení komparace. Na základě této komparace bych pak pro český systém ráda vyvodila doporučení, čím by na našem území bylo možné výskyt švarcsystému omezit.

Metody, které budu ve své práci používat, budou zejména analýza, komparace samozřejmě i další metody používané k výkladu právních norem, tedy zejména výklad jazykový, logický, systematický, ale v částech také teleologický a historický.

Hlavním výzkumným cílem mé diplomové práce, k jehož zodpovězení bych chtěla touto analýzou a komparací dospět, je, jaké jsou hlavní příčiny v české společnosti, které k tak vysokému výskytu této problematiky na českém území vedou, a dále jaké jsou možnosti změn, zlepšení ať už ve smyslu *de lege ferenda*, tedy návrhy ke změnám legislativy, tak i co se týče kontrolních mechanismů i daňové zátěže a pojistného.

Věcně se budu v úvodu mé diplomové práce zabývat pochopitelně vysvětlením této problematiky a jejího výskytu a stručně analyzuji její historické souvislosti v českém prostředí. Klíčovou bude analýza současného legislativního stavu jak v právním řádu České republiky, tak i SRN a komparace těchto dvou zemí, v čem jsou hlavní rozdíly v právních

úpravách a následně i analýza ekonomických aspektů v obou státech, zejména z hlediska daňového a odváděného pojistného. Další čtvrtá kapitola bude věnována analýze dopadů švarcsystému na jednotlivé subjekty – tedy stát, zaměstnavatele i zaměstnance, a to jak z hlediska jejich práv a povinností, ale zejména i z pohledu finančního, tedy kdo kolik ve skutečnosti získá a kdo kolik na švarcsystému trátí. Dále se budu věnovat problematice kontrol a hrozících sankcí jak v České republice, tak v SRN. Na základě této analýzy Českého právního a ekonomického prostředí a komparace se SRN budu dále tyto poznatky aplikovat v praktické části mé práce na praktický případ z praxe.

V praktické části mé diplomové práce uvedu příklad podniku, který působí a má dceřiné společnosti jak na území České republiky, tak i SRN. Vzhledem ke skutečnosti, že švarcsystém není v souladu s právní úpravou, nebudu ve své diplomové práci uvádět název podniku, ani konkrétní informace, kde a v jakém odvětví působí.

Se švarcsystémem se ve vysoké míře pochopitelně setkáváme v oblastech, nebo přesněji řečeno u „zaměstnanců“, s nadprůměrně vysokým mzdovým ohodnocením. Tato skutečnost logicky vede „zaměstnavatele“ k neochotě, odvádět vysoké pojistné a daně státu, když tyto platby jsou vždy počítány jako procentuální část dosažené mzdy. Typickým příkladem takových „zaměstnanců“ jsou programátoři a další „zaměstnanci“ pracující v oblasti informačních technologií (dále jen jako „IT“).

V praktické části své diplomové práce tedy uvedu příklad společnosti, která na švarcsystém zaměstnává značné množství lidí, a to jak na pobočkách v České republice, tak i Spolkové republice Německo, a na tomto příkladu budu v obou státech analyzovat praktické dopady zaměstnávání na švarcsystém, jak na „zaměstnance“ v konkrétním případě, jak se změní výdělek takového zaměstnance oproti situaci, kdy by byl zaměstnán na klasickou pracovní smlouvu, včetně jeho povinností týkajících se odvodů na sociální a zdravotní pojištění a zdanění, tak i na „zaměstnavatele“, o jakou úsporu se v jeho případě jedná v poměru k sankcím které za to hrozí. Stejnou analýzu provedu pro konkrétního „zaměstnance“, který takto bude zaměstnán ve Spolkové republice Německo. Výsledkem této analýzy by mělo být zhodnocení důsledků zaměstnávání na švarcsystém v obou zemích a jejich porovnání v poměru k četnosti, s jakou se tato problematika v obou zemích vyskytuje.

Ve své práci budu vycházet z právního stavu ke dni 31. 03. 2017. K tomuto datu také bude přepočítán měnový kurz, když k tomuto datu dle informací České národní banky o kurzech devizového trhu činil 27,030 Kč za 1 €.

Pojmy podnik a firma používám v souladu s ekonomickou terminologií jako synonyma, jež označují dle současné právní úpravy obchodní závod či podnikatele.



# TEORETICKÁ ČÁST

## 1. POJEM ŠVARCSYSTÉM

### 1.1 Vysvětlení pojmu švarcsystém

Na úvod je třeba vysvětlit, co se dle platné právní úpravy rozumí pod pojmem nelegální práce. S tímto pojmem se setkáme ve dvou případech, prvním z nich je případ, kdy cizinec, tedy osoba jiného než českého státního občanství, buď úplně bez povolení, anebo v rozporu s tímto povolením vykonává práci, a to nikoli pouze závislou ve smyslu zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů (dále jen jako „zákon o pobytu“). Ve druhém případě je nelegální prací „výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah“.<sup>1</sup> Zde se dostáváme k samotnému pojmu „švarcsystém“. Jak vyplývá z výše uvedeného, je taková forma práce nelegální, tedy v rozporu s platnou právní úpravou, a jedná se tedy o maskovaný výkon takovéto závislé práce, či výkon práce v šedé ekonomice.<sup>2</sup>

K problematice švarcsystému existuje bohatá judikatura jak Nejvyššího soudu, tak Nejvyššího správního soudu. Nejvyšší správní soud ve svém rozsudku definuje švarcsystém jako situaci, kdy „zaměstnavatel předstírá, že se svým zaměstnancem má vztah dvou osob samostatně výdělečně činných, zatímco zastírá skutečný stav – vztah závislé činnosti“<sup>3</sup>.

Samotný pojem „švarcsystém“ vznikl z příjmení Miroslava Švarce, bývalého stavebního podnikatele a zakladatele společnosti Švarc s.r.o, který je považován za otce této myšlenky. Mimo jiné i jeho životu se budu věnovat v následující podkapitole.

#### 1.1.1 Historické souvislosti v českém prostředí

Jak již bylo zmíněno v předchozí kapitole, na českém území je pojem švarcsystém neodmyslitelně spjat s Miroslavem Švarcem, zakladatelem stavební firmy Švarc s.r.o., který

---

<sup>1</sup> Štefko, Martin. Vymezení závislé a nelegální práce. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9. Str. 233.

<sup>2</sup> Štefko, Martin. Vymezení závislé a nelegální práce. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9. Str. 233.

<sup>3</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 21.3.2006 č.j. 2 Afs 131/2005-49.

tento podnik založil na počátku roku 1989. Firma se právě díky praktikování tzv. švarcsystému těšila obrovským ziskům. V polovině 90. let pak společnost zkrachovala a v roce 2000 byl Miroslav Švarc nepodmíněně odsouzen ke třem letům odnětí svobody, právě z toho důvodu, že neplatil odvody za své zaměstnance.<sup>4</sup>

Dle slov samotného Miroslava Švarce fungoval švarcsystém již v období komunismu, neboť zaměstnávat jiného člověka by bylo „Podle tehdy vládnoucí rudé ideologie považováno za vykořisťování člověka člověkem.“<sup>5</sup>

„Ano, já vlastně systém zaměstnávání na smlouvu o dílo nevymyslel. To nebyl žádný můj vynález, jen jsem po revoluci stále pokračoval v tom, k čemu jsem byl nucen ještě za předchozího režimu,“<sup>6</sup>

První explicitní úprava zákazu švarcsystému se dostala do české legislativy až roku 1991, kdy byla do ustanovení § 1 odst. 4 zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti (dále jen jako „zákon o zaměstnanosti“), vložena zákonem č. 578/1991 Sb., o státním rozpočtu federace na rok 1992 a změně daňových a některých dalších zákonů. Následně byla úprava zákazu švarcsystému zákonem č. 369/2000 Sb. přesunuta do § 1 odst. 6 zákona o zaměstnanosti, kde byla tato problematika ještě zpřesněna, když účelem těchto zpřesnění bylo účinnější zabránění daňovým únikům, snižování odvodů pojistného na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění. Nepřímo tato úprava vedla také ke zvýšení sociální ochrany zaměstnanců. Dále navazovala úprava zákona o zaměstnanosti z roku 2005, jež do zákona zakotvila úpravu, která značně rozšířila výjimky z tohoto zákazu, a tento se tak stal v praxi poněkud neúčinným. Tato úprava byla pak ke konci roku 2006 zrušena doprovodným zákonem k zákoníku práce. K větší změně úpravy pak došlo spolu s velkou novelou až v roce 2012.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> ŠTĚTKA, Jan. *Ten, který rozjel švarcsystém a skončil na dlažbě*. Ekonom [online]. 2011 [cit. 2016-12-28]. Dostupné z: <http://ekonom.ihned.cz/c1-52306170-ten-ktery-rozjel-svarcsystem-a-skoncil-na-dlazbe>.

<sup>5</sup> ŠTĚTKA, Jan. *Ten, který rozjel švarcsystém a skončil na dlažbě*. Ekonom [online]. 2011 [cit. 2016-12-28]. Dostupné z: <http://ekonom.ihned.cz/c1-52306170-ten-ktery-rozjel-svarcsystem-a-skoncil-na-dlazbe>.

<sup>6</sup> ŠTĚTKA, Jan. *Ten, který rozjel švarcsystém a skončil na dlažbě*. Ekonom [online]. 2011 [cit. 2016-12-28]. Dostupné z: <http://ekonom.ihned.cz/c1-52306170-ten-ktery-rozjel-svarcsystem-a-skoncil-na-dlazbe>.

<sup>7</sup> Štefko, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9. Str. 238-240.

## 1.2 Švarcsystém v dalších evropských státech

S problematikou švarcsystému se v různých podobách můžeme setkat ve většině států EU, nejedná se tedy pouze o český fenomén. V angličtině se tento pojem vyskytuje jako „false self-employment“. Obecné příčiny rostoucího zájmu zaměstnavatelů o zaměstnávání na švarcsystém jsou ve všech státech velmi podobné, často je to rigidita trhu práce, nezaměstnanost, či vysoká daň z příjmu, případně jako v českém prostředí velké rozdíly mezi daňovým zatížením zaměstnanců a OSVČ.

S poměrně vysokým výskytem této problematiky se v posledních letech lze setkat zejména ve státech, které byly výrazněji zasaženy hospodářskou krizí, tedy například Španělsko, Itálie, Malta, ale i Belgie. Právě tyto země v minulých letech, stejně jako Česká republika, provedly řadu opatření upravujících trh práce, s cílem zamezit výskytu této problematiky.<sup>8</sup>

Například ve Velké Británii je švarcsystém velmi aktuálním tématem, když touto cestou je obcházena povinnost zaměstnavatelů vyplácet zaměstnancům minimální mzdu.<sup>9</sup>

## 1.3 Spolková republika Německo

Jedním z evropských států, kde se lze s problematikou švarcsystému se ve značné míře setkat, je také právě Spolková republika Německo, kde se tato problematika označuje pojmem „Scheinselbstständigkeit“. Tedy – „schein“ jako zdánlivý a „Selbstständige“ je výraz pro soukromníka. Tedy obdobný termín, jaký se používá v angličtině jako false self-employment. V Německu je tato problematika povahou věci shodným tématem, jako v České republice, kdy tímto jednáním je uměle snižována daň z příjmu placená v zaměstnaneckém poměru, a dále odvody na sociální a zdravotní pojištění. Právním a ekonomickým aspektům této problematiky se v teoretické i praktické rovině budu věnovat v následujících kapitolách.

---

<sup>8</sup> *European Employment Observatory: Quarterly Reports, April 2012, Executive Summary* [online]. 2012 [cit. 2017-04-15]. Dostupné z: [https://www.google.cz/?gfe\\_rd=cr&ei=vdDxWKauFM7i8Ae1k4GABg&gws\\_rd=ssl#q=European+Employment+Observatory:+Quarterly+Reports+Executive+Summary&spf=195](https://www.google.cz/?gfe_rd=cr&ei=vdDxWKauFM7i8Ae1k4GABg&gws_rd=ssl#q=European+Employment+Observatory:+Quarterly+Reports+Executive+Summary&spf=195). Str. 16, 19.

<sup>9</sup> HOULDER, Vanessa. Revenue cracks down on ‘false self-employment’: Move part of government drive to protect workers’ rights. *Financial Times* [online]. 2016 [cit. 2017-04-15]. Dostupné z: <https://www.ft.com/content/9228e40a-976d-11e6-a80e-bcd69f323a8b>.

## 2. PRÁVNÍ ASPEKTY ŠVARCSYSTÉMU

### 2.1 Současný právní stav v ČR

V následujících kapitolách stručně uvedu právní úpravu v České republice, kterou je problematika švarcsystému vymezena. Tedy zejména ústavněprávní východiska, dále pracovněprávní aspekty, a v souvislosti s ekonomickými faktory také aspekty v právu sociálního zabezpečení a daňové legislativě.

#### 2.1.1. Ústavní základy

Z hlediska ústavního práva uvedu ve spojitosti k problematice švarcsystému zejména ustanovení Listiny základních práv a svobod (dále jen jako „Listina“), týkající se oblasti daňové, pracovněprávní a práva sociálního zabezpečení. Zejména se jedná o čl. 4 a 11 Listiny, které se týkají problematiky daňové, a dále část IV. Listiny kde jsou upravena hospodářská, sociální a kulturní práva.

Čl. 4 listiny v odst. 1 stanoví, že povinnosti lze ukládat pouze na základě zákona a v jeho mezích a jen při zachování základních práv a svobod. Čl. 11 odst. 5 stanoví, že daně a poplatky lze ukládat pouze na základě zákona. Z pohledu pracovněprávních aspektů je třeba uvést čl. 26, který upravuje svobodu povolání, když každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, a dále právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost a zákonem mohou být stanoveny podmínky či omezení pro výkon určitých povolání či činností. Dle odst. 3: *„Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon.“* Dále je v ústavněprávní rovině upravena odměna za práci, když ve smyslu čl. 28 má zaměstnanec právo na spravedlivou odměnu za práci a uspokojivé pracovní podmínky. V neposlední řadě je třeba zmínit čl. 30, jež se váže k předpisům práva sociálního zabezpečení: *„Občané mají právo na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří a při nezpůsobilosti k práci, jakož i při ztrátě živitele. Každý, kdo je v hmotné nouzi, má právo na takovou pomoc, která je nezbytná pro zajištění základních životních podmínek. Podrobnosti stanoví zákon.“*

Ústavněprávní rozměr je v českém prostředí s problematikou švarcsystému často spojován, když dle některých autorů nastavení daňového systému v ČR, kde jsou OSVČ zvýhodňováni na úkor osob pracujících v zaměstnaneckém poměru, koliduje se základními principy demokratického právního státu.<sup>10</sup>

### 2.1.2. Pracovněprávní předpisy

Klíčovou právní normou upravující tuto problematiku, nebo přesněji řečeno, k jejímuž obcházení zaměstnáváním na švarcsystém dochází, je zákon č. 262/2006 Sb, zákoník práce (dále jen jako „zákoník práce“). Český zákoník práce, který nabyl účinnosti k 01.01.2007 poprvé v české a československé právní historii zakotvil definici závislé práce, která je pro výklad švarcsystému velmi důležitá. Současný zákoník práce ji definuje následovně: *„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.“*

Pracovněprávní předpisy se vyznačují omezením smluvní volnosti subjektů – zaměstnance a zaměstnavatele, z důvodu ochrany slabší strany – tedy zaměstnance. Často je tedy zákoník práce kogentní – bez možnosti odchýlení se, a to ani se souhlasem zaměstnance, když zákonodárce vychází z předpokladu, že vůle zaměstnance zde může být pod tlakem potřeby získat si či udržet práci.<sup>11</sup> Důležitým právním aspektem praktikování švarcsystému je tedy vynětí zaměstnance z této ochrany zákoníku práce.

---

<sup>10</sup> ŠAFRÁNEK, Ladislav. *Daně, aneb, Cesta do otroctví?:* (podstata, systém, efektivnost a možnosti racionalizace). Praha: Orego, 2016, 151 s. ISBN 978-80-87528-37-2. Str. 95.

<sup>11</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 3., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. ISBN 9788073578466. Str. 7.

### 2.1.3. Daňová legislativa

Z hlediska daňového je zde klíčovou právní normou zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (dále jen jako „zákon o daních z příjmů“), když tato norma rozlišuje mimo jiné příjmy ze závislé činnosti uvedené v § 6 a příjmy ze samostatné činnosti uvedené v § 7.<sup>12</sup>

Zde se ve smyslu § 6 má za závislou činnost závislá práce, jíž se myslí poměry „*v nichž poplatník při výkonu práce pro plátce příjmu je povinen dbát příkazů plátce*“<sup>13</sup>, tedy mimo jiné i závislá práce. Současné zákonné vymezení závislé práce však pro praxi není dostatečně přiléhavé na všechny situace, které má obsáhnout. Definice je tedy doplněna bohatou judikaturou, na niž dále reaguje prováděcí pokyn Ministerstva financí, kterým byla blíže vymezena závislá činnost.<sup>14</sup>

V případě švarcsystému pak jsou příjmy zdánlivě podřazeny pod § 7 jako příjem ze samostatné činnosti. Důsledkům tohoto zaměnění se budu dále věnovat v podkapitole 3.2.

### 2.1.4. Legislativa v oblasti práva sociálního zabezpečení

Výkon práce zaměstnancem je samozřejmě velmi úzce spojen s oblastí práva sociálního zabezpečení. „*Výkon závislé práce lze totiž chápat nejenom jako směnu práce za peníze, ale též výměnu právní nezávislosti za podřízenost a sociální ochranu, a to včetně té poskytované právem sociálního zabezpečení.*“<sup>15</sup>

V tomto směru sem patří zákony č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotním pojištění, zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění a 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění.<sup>16</sup> Ekonomické dopady této legislativy uvádím dále v podkapitole 3.3.1.

---

<sup>12</sup> Štefko, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9. Str. 186.

<sup>13</sup> § 6 odst. 1, písm. a, č. 1 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

<sup>14</sup> Štefko, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9. Str. 186-189.

<sup>15</sup> Štefko, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9. Str. 182.

<sup>16</sup> Štefko, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9. Str. 185.

### 2.1.5 Trestněrávní legislativa

Jako ultima ratio, tedy v nejzávažnějších případech se již nejedná o pouhou odpovědnost za přešůpek, ale nastupuje zde odpovědnost trestněrávní, jak již byla zmíněna v kapitole 1.1.1 jako postih právé pro zakladatele švarcsystému, Miroslava Švarce. Provozováním švarcsystému lze v českém prostředí naplnit hned několik skutkových podstat trestných činů.

Trestní odpovědnost tak může vzniknout jak konkrétní fyzické osobě, tak v souvislosti s přijetím zákona č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právníckých osob a řízení proti nim, i právnícké osobě, jejíž jménem, v jejíž zájmu nebo v rámci jejíž činnosti je trestný čin spáchán. Spáchaným trestným činem by zde byl jeden z trestných činů hospodářských uvedený v § 241 zákona č. 40/2009 Sb., trestního zákoníku, neodvedení daně, pojistného na sociální zabezpečení a podobné povinné platby, když se musí jednat o neodvedení ve větším rozsahu. Hrozící sankce za tento trestný čin je v českém prostředí odnětí svobody až na tři léta nebo zákaz činnosti. V případě, že je činem získán značný prospěch, je zde sankce odnětí svobody na jeden rok až pět let nebo peněžitý trest. V případě prospěchu velkého rozsahu pak hrozí sankce odnětí svobody na dvě léta až osm let. V případě, kdy by nastoupila trestní odpovědnost podniku jako právnícké osoby, byla by zde možná i trestní odpovědnost za trestný čin dle § 221 trestního zákoníku, porušení povinnosti při správě cizího majetku z nedbalosti, pokud by se prokázala hrubá nedbalost členů orgánů společnosti při kontrole, zda v podniku není vykonávána nelegální práce.<sup>17</sup>

### 2.2 Současný právní stav v SRN

V německém prostředí má švarcsystém po právní stránce prakticky shodné projevy jako v českém právním řádu, kde je namísto standardních pracovních poměrů uzavírán jiný smluvní typ, a to smlouva o poskytování služeb („Dienstvertrag“), smlouva o dílo („Werkvertrag“), anebo „Subunternehmenvertrag“, jakožto zvláštní typ smlouvy o dílo. Tyto smlouvy, stejně jako je tomu v českém právním řádu, neposkytují zaměstnanci

---

<sup>17</sup> RECMAN, Jan. *Mají se pokut za švarcsystém obávat i personální manažeři?* Epravo.cz [online]. 2012 [cit. 2016-12-30]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/maji-se-pokut-za-svarcsystem-obavat-i-personalni-manazeri-83435.html>.

ochranu, kterou mu poskytuje pracovní smlouva, potažmo předpisy pracovního práva, nýbrž zde vystupuje jako podnikatel.<sup>18</sup> V první řadě je zaměstnanec vyloučen z ochrany před výpovědí zejména ve smyslu zákona na ochranu před výpovědí („Kündigungsschutzgesetz“). Dále zaměstnanec nemá nárok na náhradu mzdy v případě nemoci („Entgeltfortzahlungsanspruch im Krankheitsfall“), nárok na dovolenou, a v neposlední řadě nárok na zabezpečení ve stáří jako zaměstnanec zaměstnaný v pracovním poměru.<sup>19</sup>

V německém prostředí je k dané problematice klíčovou právní normou „Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung“, v překladu Zákon o opatřeních proti nelegálnímu výkonu pracovní činnosti a nelegálnímu pracovnímu poměru<sup>20</sup>.

### 2.2.1 Ústavněprávní rovina

V rovině ústavněprávní má Spolková republika Německo na rozdíl od České republiky přímo zakotveno, že je sociálním státem, a to v čl. 20 odst. 1 německé spolkové ústavy: „*Spolková republika Německo je demokratický a sociální spolkový stát.*“

Německá ústavněprávní úprava je v cílených oblastech, tedy týkajících se pracovního práva, práva sociálního zabezpečení a oblasti daní, velmi podobná české. Zde tato práva najdeme v již jmenované Spolkové ústavě („Grundgesetz“) části první – Základní práva („Grundrechte“). Pro oblast pracovního práva je klíčový čl. 12 odst. 1:

*„Všichni Němci mají právo svobodně si zvolit povolání, pracovní místo a vzdělání. Výkon povolání může být upraven zákonem či na základě zákona.“*

Oblast sociálního zabezpečení, ale i daní je ve Spolkové republice Německo poněkud složitější, neboť nefungují pouze na celostátní spolkové úrovni, ale také na úrovni jednotlivých zemí. Oblast daní zde upravuje čl. 105 spolkové ústavy, který stanoví, že

---

<sup>18</sup> REISERER, Kerstin a Verena BÖLZ. *Werkvertrag und Selbstständigkeit: die Problematik der Scheinwerkverträge und der Scheinselbstständigkeit*. Berlin: De Gruyter, 2014. ISBN 9783110341133. Str. 16.

<sup>19</sup> REISERER, Kerstin a Verena BÖLZ. *Werkvertrag und Selbstständigkeit: die Problematik der Scheinwerkverträge und der Scheinselbstständigkeit*. Berlin: De Gruyter, 2014. ISBN 9783110341133. Str. 61.

<sup>20</sup> BRITZ, Thomas. *Hrozící sankce provozovateli „švarcsystému“ v Německu* [online]. epravo.cz, 18. srpna 2011 [cit. 2. října 2012]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/hrozici-sankce-provozovateli-svarcsystemu-v-nemecku-76291.html>>.



Německo na celostátní úrovni má výlučnou legislativní pravomoc pro oblast cel a finančního monopolu. Na celostátní úrovni má konkurující legislativní pravomoc týkající se těch daní, které jsou zcela nebo alespoň zčásti jeho příjmem. Jednotlivé země jsou oprávněny k tvorbě legislativy týkající se daní regionálních, pokud nejsou tyto stejného druhu, jaké upravuje spolkový zákon. Daňová legislativa na spolkové úrovni, která upravuje daně, jež jsou zcela nebo zčásti příjmem jednotlivých zemí, či obcí nebo společenství obcí, vyžaduje souhlas Spolkové rady (Bundesrat).

## 2.2.2 Pracovní právo

Oblast pracovního práva je oproti České republice poměrně méně přehledná, neboť v SRN není pracovní právo kodifikováno, jako je tomu v českém prostředí v zákoníku práce, nýbrž je pracovní právo rozseto do značného množství právních předpisů včetně občanského zákoníku („Bürgerliches Gesetzbuch“ či jen BGB) a značná část pracovního práva je upravena kolektivními smlouvami. V této podkapitole tedy uvedu aspekty, jež odpovídají těm, jež jsem uváděla v podkapitole pracovní právo pro české prostředí.

Jednotná zákonná definice závislé činnosti či osoby samostatně výdělečně činné v Německu chybí. V § 7 odst. 1 SGB IV je jako určité „vodítko“ uvedeno: *„činnost je vykonávaná dle pokynů a začlenění do pracovní organizace subjektu, který pokyny uděluje“*<sup>21</sup>. Tento zaměstnanec je povinen tyto pokyny dle smlouvy plnit. OSVČ této povinnosti nepodléhá, pouze mu hrozí, že si jeho službu „zaměstnavatel“ již znovu neobjedná. K zakrytí zaměstnávání na švarcsystém se tedy tyto pokyny ve smlouvě neuvádí. OSVČ si tedy v kontrastu k zaměstnanci sama určuje čas, místo i způsob výkonu své činnosti, vzájemná smlouva tedy obsahuje pouze hrubá kritéria.<sup>22</sup> Hlavním kritériem k rozpoznání, že se jedná o zaměstnance, je, ve smyslu judikatury, osobní závislost zaměstnance, dále skutečnost, že nemá vlastní kapitál ani organizaci. Zaměstnanec tak na sebe dobrovolně přebírá

---

<sup>21</sup> FICHTER, Lukas a Arthur BRAUN. *Švarcsystém v Německu - skutečný problém*. Epravo.cz [online]. 2015 [cit. 2017-04-06]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/svarcsystem-v-nemecku-skutecny-problem-99930.html>.

<sup>22</sup> FICHTER, Lukas a Arthur BRAUN. *Švarcsystém v Německu - skutečný problém*. Epravo.cz [online]. 2015 [cit. 2017-04-06]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/svarcsystem-v-nemecku-skutecny-problem-99930.html>.

podnikatelské riziko.<sup>23</sup>

Z pohledu začlenění do organizace, aplikují úřady k určení, zda se jedná o švarcsystém, zejména následující kritéria:

- místo výkonu práce je pevně určeno,
- užívání přístrojů a materiálu zaměstnavatele,
- propojení zaměstnance a spolupůsobení jeho činnosti s ostatními zaměstnanci,
- zákaz zaměstnanci pověřovat třetí osoby výkonem dané činnosti.

Další vodítko, co reálně je a co není závislou činností, obsahuje v § 84 I 2 HGB, tedy obchodní zákoník SRN. Zde je uvedeno, že samostatnou činnost vykonává ten, kdo „v zásadě může sám organizovat svou činnost a svou pracovní dobu.“<sup>24</sup>

V této oblasti je rozdílná i judikatura pro oblast trestního, občanského, pracovního práva i práva sociálního zabezpečení a o těchto aspektech také rozhodují rozdílné soudy. Shodným prvkem je zejména intenzita vázanosti daného zaměstnance pokyny v rámci hierarchie zaměstnavatele, zda probíhá kontrola odvedené práce zaměstnance a jeho pracovní doby, zda někdo eviduje jeho pracovní dobu, přestávky, apod. Dále jakým způsobem probíhá výplata „mzdy“, na čí straně je podnikatelské riziko, zda je zaměstnanci proplácena dovolená či jiný důvod nepřítomnosti, a dále, zda má tato osoba i jiné „objednatele“, a fakturuje tedy více lidem.<sup>25</sup>

V Německu tato osoba vykonávající zastřenou závislou činnost, pokud se přizná, že fakticky vykonává činnost jako zaměstnanec a nikoli jako OSVČ, tak pro ni nehrozí téměř žádné důsledky, naopak tato osoba může získat nárok na uzavření pracovní smlouvy, i na důchod. Často se tedy stává, že právě osoby pracující na švarcsystém zaměstnavatele nahlásí, anebo

---

<sup>23</sup> REISERER, Kerstin a Verena BÖLZ. *Werkvertrag und Selbstständigkeit: die Problematik der Scheinwerkverträge und der Scheinselbstständigkeit*. Berlin: De Gruyter, 2014. ISBN 9783110341133. Str. 19-20.

<sup>24</sup> FICHTER, Lukas a Arthur BRAUN. *Švarcsystém v Německu - skutečný problém*. Epravo.cz [online]. 2015 [cit. 2017-04-06]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/svarcsystem-v-nemecku-skutecny-problem-99930.html>.

<sup>25</sup> FICHTER, Lukas a Arthur BRAUN. *Švarcsystém v Německu - skutečný problém*. Epravo.cz [online]. 2015 [cit. 2017-04-06]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/svarcsystem-v-nemecku-skutecny-problem-99930.html>.

napomohou švarcsystém odhalit při úředních šetřeních a vypovídají s tímto cílem.<sup>26</sup>

### 2.2.3 Daňová legislativa

Daňová legislativa v Německu rozlišuje činnost samostatnou („selbstständige Tätigkeit“) a činnost nesamostatnou („nicht selbstständige Tätigkeit“). Tato samostatná činnost je na rozdíl od nesamostatné vykonávána osobou na vlastní účet a na vlastní riziko.<sup>27</sup> Vodítka k určení rozdílu mezi těmito činnostmi vychází taktéž z již uvedeného v předchozí podkapitole.

Dle německé daňové legislativy za odvedení daně z příjmů z mezd a platů zaměstnanců odpovídá dle § 42 d) zákona o dani z příjmů („Einkommensteuergesetz“ či jen EStG) zaměstnavatel. Podle § 42 d odst. 3 první věta EStG odpovídají zaměstnanec se zaměstnavatelem společně a nerozdílně za platbu daně v případě, že zaměstnavatel povinnost odvést daň nesplnil a zaměstnanci je tato skutečnost známa.<sup>28</sup> V případě výkonu závislé činnosti pro německého zaměstnavatele jde dle daňových předpisů ve většině případů o pracovní poměr, a tato mzda je předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti. Zde nezáleží na tom, v jaké formě se mzda vyplácí, či jak ji strany označí, zda se jedná v našem případě např. o cenu díla, ani na tom zda je příjem pravidelný či jednorázový.

Príslušný finanční úřad zaměstnavatele může vyzvat k zaplacení neodvedené daně, lhůta pro její vyměření je čtyři roky. Daňová povinnost zaměstnavatele však nezaniká, a to ani v případě, že by si oba účastníci sjednali, že finančnímu úřadu uhradí daň pouze tento zaměstnanec, taková dohoda je vůči finančnímu úřadu neplatná.<sup>29</sup>

---

<sup>26</sup> FICHTER, Lukas a Arthur BRAUN. *Švarcsystém v Německu - skutečný problém*. Epravo.cz [online]. 2015 [cit. 2017-04-06]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/svarcsystem-v-nemecku-skutecny-problem-99930.html>.

<sup>27</sup> REISERER, Kerstin a Verena BÖLZ. *Werkvertrag und Selbstständigkeit: die Problematik der Scheinwerkverträge und der Scheinselbstständigkeit*. Berlin: De Gruyter, 2014. ISBN 9783110341133. Str. 58-59.

<sup>28</sup> BRITZ, Thomas. *Hrozící sankce provozovateli „švarcsystému“ v Německu* [online]. epravo.cz, 18. srpna 2011 [cit. 2. října 2012]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/hrozici-sankce-provozovateli-svarcsystemu-v-nemecku-76291.html>>.

<sup>29</sup> BRITZ, Thomas. *Hrozící sankce provozovateli „švarcsystému“ v Německu* [online]. epravo.cz, 18. srpna 2011 [cit. 2. října 2012]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/hrozici-sankce-provozovateli-svarcsystemu-v-nemecku-76291.html>>.

## 2.2.4 Oblast práva sociálního zabezpečení

V německém prostředí je pro oblast sociálního zabezpečení klíčovou normou „Sozialgesetzbuch“ (dále jako „SGB“) neboli zákon o sociálním zabezpečení. Z § 28 a) IV. části tohoto zákona je v pracovněprávním poměru zaměstnavatel povinen přihlásit zaměstnance k sociálnímu pojištění. V případě, že tuto povinnost nesplní, nastává zde pro zaměstnavatele riziko, že bude muset toto doplatit a bude mu vyměřena pokuta. Toto riziko však zde vyvstává pouze pro zaměstnavatele, není zde odpovědnost zaměstnance ani v případě, že o tomto postupu věděly obě strany. Promlčecí lhůta v souvislosti s placením dlužného pojistného je ve smyslu § 25 odst. 1 věty první a druhé části IV. SGB čtyři roky, v případě, že je toto pojistné úmyslně nepřiznáno, prodlužuje se lhůta až na 30 let.<sup>30</sup>

Částka pojistného musí být z odměny zaměstnance zaměstnavatelem sražena do třetího měsíce od splatnosti pojistného. Jak v případě daní, tak i v případě sociálního zabezpečení není možné o úhradě těchto nedoplatků uzavřít mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem soukromou dohodu týkající se těchto nedoplatků. V oblasti sociálního pojištění platí zákaz soukromých dohod, kterými se strany odklání od znění zákona v neprospěch pojištěnce. Tento zákaz uvádí v § 32 SGB ve své části I. (SGB I.). Takováto dohoda, pokud je uzavřena, je neplatná. V části IV. tohoto zákona pak najdeme sankce za porušení těchto povinností.<sup>31</sup>

K této oblasti je třeba dále uvést, že zaměstnancům v SRN je poskytována daleko vyšší míra zabezpečení a ochrany z pohledu zaměstnance, kdy na rozdíl od České republiky například zaměstnanec v případě nemoci od prvního dne nemoci, tzn. předložení potvrzení o neschopnosti, pobírá po dobu šesti týdnů náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Po těchto šesti týdnech tuto náhradu vyplácí zdravotní pojišťovna. Osobně si neumím dobře představit, že by taková míra zabezpečení zaměstnanců mohla fungovat i v České republice.

Problematikou švarcsystému se v německém prostředí zabývá nejvíce organizace Deutsche

---

<sup>30</sup> BRITZ, Thomas. *Hrozící sankce provozovateli „švarcsystému“ v Německu* [online]. epravo.cz, 18. srpna 2011 [cit. 2. října 2012]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/hrozici-sankce-provozovateli-svarcssystemu-v-nemecku-76291.html>>.

<sup>31</sup> BRITZ, Thomas. *Hrozící sankce provozovateli „švarcsystému“ v Německu* [online]. epravo.cz, 18. srpna 2011 [cit. 2. října 2012]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/hrozici-sankce-provozovateli-svarcssystemu-v-nemecku-76291.html>>.

Rentenversicherung (DRV), tedy úřední instituce penzijního pojištění.<sup>32</sup>

Nyní se dostávám k problematice osob samostatně výdělečně činných, tedy „zaměstnanců“ pracujících na švarcsystém. Tyto ve smyslu § 2 odst. 1 č. 9 SGB IV. mají povinnost hradit pojistné na důchodové pojištění, a OSVČ hradí toto pojištění sama v plné výši. Této povinnosti je možné se zprostit v určitých zákonem vymezených případech na základě žádosti.<sup>33</sup> Této možnosti využívají zejména osoby, které spadají pod jiný systém důchodového zabezpečení v rámci svého povolání – ten mají například státní úředníci, soudci, vojáci z povolání, apod.<sup>34</sup>

### 2.2.5 Trestněprávní legislativa

V německém prostředí bude relevantní trestní zákoník („Strafgesetzbuch“ nebo StGB). V rámci trestní odpovědnosti za švarcsystém připadá v úvahu trestný čin uvedený v § 266a – „Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt“, neboli „neuhrazení a zpronevření odměn za výkon práce“. Judikaturou německého vrchního soudu („Bundesgerichtshof“) je právě tato kvalifikace použita na případ úmyslného využití švarcsystému (Beschl. v. 07. 10. 2009, Az.: 1 StR 478/09). Pachatelem je v případě tohoto trestného činu pouze zaměstnavatel.<sup>35</sup> Za tento trestný čin pak v Německu hrozí sankce zaměstnavateli až pět let odnětí svobody nebo peněžitý trest. Ve zvlášť závažných případech, kdy jsou např. v souvislosti s činností falšovány doklady, až deset let.<sup>36</sup>

---

<sup>32</sup> FICHTER, Lukas a Arthur BRAUN. *Švarcsystém v Německu - skutečný problém*. Epravo.cz [online]. 2015 [cit. 2017-04-06]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/svarcsystem-v-nemecku-skutecny-problem-99930.html>.

<sup>33</sup> REISERER, Kerstin a Verena BÖLZ. *Werkvertrag und Selbstständigkeit: die Problematik der Scheinwerkverträge und der Scheinselbstständigkeit*. Berlin: De Gruyter, 2014. ISBN 9783110341133. Str. 56-58.

<sup>34</sup> BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES. *Wer ist versichert?: Gesetzliche Rentenversicherung* [online]. 2017 [cit. 2017-04-13]. Dostupné z: <http://www.bmas.de/DE/Themen/Rente/Gesetzliche-Rentenversicherung/Wer-ist-versichert/wer-ist-versichert-art.html>.

<sup>35</sup> BRITZ, Thomas. *Hrozící sankce provozovateli „švarcsystému“ v Německu* [online]. epravo.cz, 18. srpna 2011 [cit. 2. října 2012]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/hrozici-sankce-provozovateli-svarcsystemu-v-nemecku-76291.html>>.

<sup>36</sup> FICHTER, Lukas a Arthur BRAUN. *Švarcsystém v Německu - skutečný problém*. Epravo.cz [online]. 2015 [cit. 2017-04-06]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/svarcsystem-v-nemecku-skutecny-problem-99930.html>.

### 3. EKONOMICKÉ ASPEKTY ŠVARCSYSTÉMU

Dalším klíčovým faktorem pro výskyt švarcsystému není samozřejmě pouze právní prostředí, ale hlavní pohnutkou pro zaměstnavatele i zaměstnance pro tuto cestu jsou aspekty ekonomické. Z tohoto pohledu je třeba pro účely komparace uvést pro představu o komparovaných státech vybrané ukazatele životní úrovně, daňové aspekty a odvody na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení. Srovnání těchto údajů se budu věnovat v následujících podkapitolách.

#### 3.1 Srovnání životní úrovně a ekonomických ukazatelů v obou státech

Tab. č. 1 – Srovnání ekonomických ukazatelů v ČR a SRN

| Ukazatel:                                  | ČR            | SRN            |
|--|---------------|----------------|
| GDP per capita \$ (2015)                   | 31 600        | 46 900         |
| GDP PPP \$ (2015)                          | 332,5 billion | 3 841 trillion |
| GDP real growth rate (2015)                | 4,20%         | 1,50%          |
| Unemployment rate (2015)                   | 6,50%         | 4,60%          |
| Taxes and other revenues - % of GDP (2015) | 42,20%        | 44,60%         |
| Inflation rate (2015)                      | 0,30%         | 0,10%          |

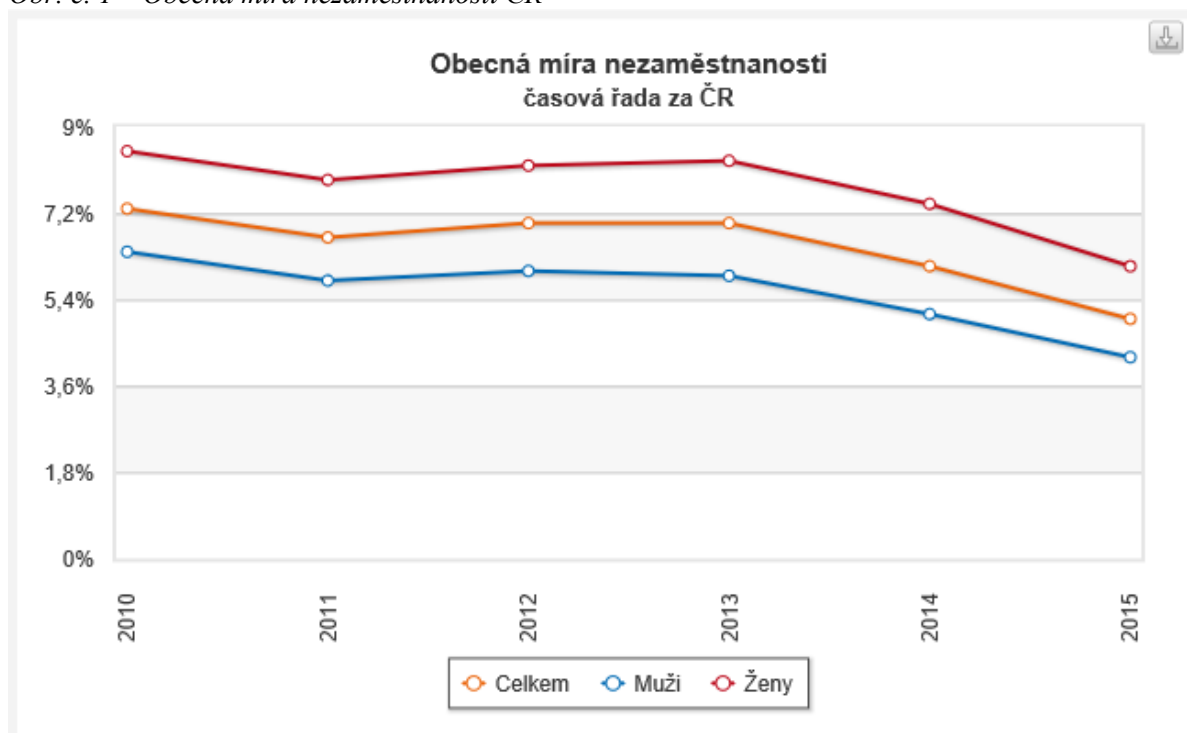
Zdroj: vlastní zpracování, The world factbook. *Central Intelligence Agency* [online]. [cit. 2017-01-01]. Dostupné z: <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/gm.html>.

Dle těchto údajů je tedy Spolková republika Německo zemí s vyšším hrubým domácím produktem i v přepočtu na osobu, nižší inflací. Pro mou diplomovou práci budou důležité zejména údaje týkající se daňové zátěže, ta jak je vidět, je tato v SRN o něco vyšší, této problematice se budu blíže věnovat v podkapitole 3.2.

Dle dalšího ukazatele, indexu blahobytu, který na začátku roku 2016 sestavila finanční skupina Roklen, dosahuje blahobyt obyvatel České republiky daleko nižší úrovně než obyvatel Spolkové republiky Německo. Dle tohoto indexu blahobytu si Čech koupí za mzdu

30,7 % toho, co si koupí průměrný Němec,<sup>37</sup> což je poměrně razantní rozdíl. Dalším stěžejním faktorem, který má vliv na zaměstnávání na švarcsystém je míra nezaměstnanosti a její vývoj. Vývoj nezaměstnanosti v ČR v posledních letech můžeme vidět na následujícím obrázku.

Obr. č. 1 – Obecná míra nezaměstnanosti ČR



Zdroj: Český statistický úřad

V souvislosti s krizí byla nezaměstnanost v předešlých letech vyšší, jak je vidět z grafu od roku 2013 již nezaměstnanost klesá a dostává se na i dokonce pod úroveň zdravé nezaměstnanosti. Dále si uveďme srovnání se Spolkovou republikou Německo a průměrem Evropské unie.

<sup>37</sup> DVOŘÁKOVÁ, Lenka a Jan KYNĚRA. *ČR dosahuje jen třetinové životní úrovně Německa či USA*. Roklen 24 [online]. 2016 [cit. 2017-01-01]. Dostupné z: <http://roklen24.cz/a/iiq5J/cr-dosahuje-jen-tretinove-zivotni-urovne-nemecka-ci-usa>.

Tab. č. 2 Harmonizovaná míra nezaměstnanosti – ČR, SRN, EU

| Předmět      |      | Harmonizovaná míra nezaměstnanosti: všechny osoby |      |      |           |         |         |         |         |          |          |          |          |          |          |          |          |
|--------------|------|---|------|------|-----------|---------|---------|---------|---------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Frekvence    |      | Ročně   |      |      | Kvartálně |         |         |         | Měsíčně |          |          |          |          |          |          |          |          |
| Čas          | Země | Jednotka  | 2014 | 2015 | 2016      | 2016    |         |         |         |          |          |          |          | 2017     |          |          |          |
|              |      |   |      |      |           | Q1-2016 | Q2-2016 | Q3-2016 | Q4-2016 | Jul-2016 | Aug-2016 | Sep-2016 | Oct-2016 | Nov-2016 | Dec-2016 | Jan-2017 | Feb-2017 |
| ČR           | %    |   | 6,1  | 5,1  | 4,0       | 4,2     | 4,0     | 4,0     | 3,6     | 4,1      | 3,9      | 3,9      | 3,7      | 3,7      | 3,5      | 3,3      | 3,4      |
| SRN          | %    |   | 5,0  | 4,6  | 4,1       | 4,3     | 4,2     | 4,1     | 3,9     | 4,2      | 4,1      | 4,1      | 4,0      | 3,9      | 3,9      | 3,9      | 3,9      |
| EU (28 zemí) | %    |   | 10,2 | 9,4  | 8,6       | 8,8     | 8,7     | 8,5     | 8,3     | 8,5      | 8,5      | 8,4      | 8,3      | 8,3      | 8,2      | 8,1      | 8,0      |

Zdroj: vlastní zpracování, *OECD.stats* [online]. [cit. 2017-04-07]. Dostupné z: <http://stats.oecd.org/>.

V obou zemích tedy míra nezaměstnanosti od roku 2014 klesá, míra nezaměstnanosti nabývá navzájem blízkých hodnot, a daleko nižších oproti průměru zemí Evropské unie.

Dále je třeba uvést průměrné roční mzdy v ČR a v SRN a jejich vývoj v posledních letech.

Tab. č. 3 – Průměrná roční mzda – ČR, SRN, OECD

|                 |  |                    | Časové období |         |         |         |
|-----------------|--|--------------------|---------------|---------|---------|---------|
| Stát            | Ukazatel                                 | jednotka           | 2012          | 2013    | 2014    | 2015    |
| Česká republika | 2015 konstantní ceny, národní měna       | Česká koruna, 2015 | 309 387       | 305 972 | 307 981 | 314 199 |
|                 | 2015 konstantní ceny, USD PPPs           | US Dollar, 2015    | 21 357        | 21 121  | 21 260  | 21 689  |
| Německo         | 2015 konstantní ceny, národní měna       | Euro, 2015         | 35 905        | 36 268  | 36 789  | 37 613  |
|                 | In 2015 konstantní ceny v 2015, USD PPPs | US Dollar, 2015    | 42 885        | 43 318  | 43 941  | 44 925  |
| Země OECD       | 2015 konstantní ceny, národní měna       |                    | ..            | ..      | ..      | ..      |
|                 | In 2015 konstantní ceny v 2015, USD PPPs | US Dollar, 2015    | 40 434        | 40 461  | 40 710  | 41 253  |

Zdroj: *OECD.stats* [online]. [cit. 2017-04-07]. Dostupné z: <http://stats.oecd.org/>, vlastní zpracování.

Z tabulky je vidět, že průměrná roční mzda přepočtena na společnou měnu je v ČR téměř poloviční než v SRN a je i podstatně nižší oproti průměru zemí OECD.

### 3.2 Daňová zátěž – komparace ČR a SRN

V této podkapitole bych ráda uvedla, jaké má švaresystém daňové aspekty a jaké má jeho praktikování dopady. Smyslem této práce však není komplexní komparace daňových systémů v předmětných státech, budu se dále tedy věnovat pouze dílčím faktorům daňových



systemů, které jsou pro švarcsystém podstatné. Níže uvádím tabulku průměrné daňové zátěže jako procentuální části průměrného příjmu v ČR, SRN a průměr OECD.

Tab. č. 4 – Průměrná daňová zátěž – ČR, SRN, OECD

| Indikátor       |          | Průměrná daňová zátěž                                |       |       |       |       |       |
|-----------------|----------|--|-------|-------|-------|-------|-------|
| Rodinný stav    |          | Svobodná, bezdětná osoba, ze 100% průměrných výdělků |       |       |       |       |       |
| Rok             |          | 2010   | 2011  | 2012  | 2013  | 2014  | 2015  |
| Země            | Jednotka |  |       |       |       |       |       |
| Česká republika | %        | 42,13  | 42,61 | 42,45 | 42,44 | 42,58 | 42,75 |
| Německo         | %        | 49,05  | 49,68 | 49,63 | 49,22 | 49,25 | 49,44 |
| OECD - průměr   | %        | 35,01  | 35,48 | 35,64 | 35,79 | 35,85 | 35,87 |

Zdroj: OECD.stats [online]. [cit. 2017-04-07]. Dostupné z: <http://stats.oecd.org/>, vlastní zpracování.

Z tabulky je zde vidět, že v obou zemích, jak ČR, tak i SRN je daňová zátěž nadprůměrně vysoká oproti ostatním státům OECD. Ve Spolkové republice Německo je však tato ještě o skoro 7 procentních bodů vyšší než v ČR a dosahuje téměř poloviny průměrného příjmu.

### 3.2.1 Daň z příjmů fyzických osob

Daň z příjmů fyzických osob, tedy osobní důchodová daň, je rozhodující daní ve většině členských států OECD. Tato osobní důchodová daň spolu s odvody na sociální zabezpečení má zpravidla největší podíl na celkových daňových výnosech.<sup>38</sup>

„Cílem spravedlivého zdanění je, aby jedinci, jimž plynou příjmy z různých zdrojů, byli zdaněni stejně.“<sup>39</sup> Tímto citátem se pomalu dostávám k jedné z hlavních příčin, které vedou k provozování švarcsystému v některých evropských zemích, mezi nimi i ČR. Český zákon o daních z příjmů obsahuje značné množství nejednoznačností, rozporů, a tyto skutečnosti také vedou k časté novelizaci a bohaté judikatuře týkající se ustanovení tohoto zákona. V oblasti přímých daní jsou jedním z hlavních problémů institut daně stanovené paušální částkou, a dále institut daňového paušálu. Poplatník zde tedy proti tržbám neuplatňuje náklady, ale příjmy jsou zdaňovány po odečtení tzv. paušálů, bez ohledu na to, jaké jsou

<sup>38</sup> ŠAFRÁNEK, Ladislav. *Daně, aneb, Cesta do otroctví?:(podstata, systém, efektivnost a možnosti racionalizace)*. Praha: Orego, 2016, 151 s. ISBN 978-80-87528-37-2. Str. 85.

<sup>39</sup> ŠAFRÁNEK, Ladislav. *Daně, aneb, Cesta do otroctví?:(podstata, systém, efektivnost a možnosti racionalizace)*. Praha: Orego, 2016, 151 s. ISBN 978-80-87528-37-2. Str. 85.

skutečné náklady na dosažení, udržení a zajištění příjmů. Častým argumentem pro tento fakt, je snížení administrativní náročnosti při vedení účetnictví pro drobné podnikatele.<sup>40</sup>

Touto skutečností tedy dochází ke značnému nepoměru mezi daňovým zatížením příjmů ze závislé činnosti, tedy zaměstnanců, a příjmů ze samostatné činnosti, tedy OSVČ. V praxi je důsledek takový, že 4 miliony zaměstnanců pracujících na pracovní poměr odvedou státu na daních 93% celkových příjmů státu právě z tohoto druhu daně, 1 mil. živnostníků pak odvede pouhých 7%. Relativně tedy OSVČ odvádí 3,5krát méně. K obdobným důsledkům dochází i v oblasti sociálního a zdravotního pojištění, kterým se budu věnovat níže v podkapitolách 3.3.1 a 3.3.2. V tomto směru tak dochází ke značnému rozevírání nůžek mezi zatížením závislé práce a samostatné činnosti. V poslední dekádě došlo zejména za podpory vlády ČSSD ke snížení daňového inkasa od OSVČ na desetinu, když výše daňových paušálů za tuto dobu stoupla pro některé oblasti až na dvojnásobek.<sup>41</sup> Toto uspořádání tedy v několika aspektech odporuje jak demokratickému uspořádání státu, tak daňovému kodexu Adama Smithe.<sup>42</sup>

Jak bude uvedeno níže, Spolková republika Německo na rozdíl od České republiky právě tento kontroverzní institut paušálů v daňových zákonech neobsahuje.

### 3.2.2 ČR

V České republice je pro zdanění práce zavedena rovná sazba daně z příjmu ve výši 15%, která je v rámci OECD poměrně nízká. Důvodem této nízké sazby je poměrně vysoké sociální a zdravotní pojištění, které je placeno zaměstnavatelem.<sup>43</sup> Dalším faktorem, proč může být sazba stanovena tak nízká je ten, že v České republice je daň z příjmů odváděna z tzv. superhrubé mzdy, tedy hrubé mzdy zvýšené o pojistné placené zaměstnavatelem ve výši 34%, jak bude uvedeno v následujících podkapitolách, tedy 25% na sociálním

---

<sup>40</sup> ŠAFRÁNEK, Ladislav. *Daně, aneb, Cesta do otroctví?:(podstata, systém, efektivnost a možnosti racionalizace)*. Praha: Orego, 2016, 151 s. ISBN 978-80-87528-37-2. Str. 94.

<sup>41</sup> Pozn. V roce 2004 tyto paušály činili 30% pro právo duševního vlastnictví, 25% pro řemeslníky, 50% pro zemědělce.

<sup>42</sup> ŠAFRÁNEK, Ladislav. *Daně, aneb, Cesta do otroctví?:(podstata, systém, efektivnost a možnosti racionalizace)*. Praha: Orego, 2016, 151 s. ISBN 978-80-87528-37-2. Str. 94-95.

<sup>43</sup> JURČÍK, Radek. *Daňové systémy v České republice a v mezinárodním srovnání se zaměřením na aktuální trendy*. Ostrava: Key Publishing, 2015, 137 s. Monografie. ISBN 978-80-7418-176-4. Str. 41.

pojištění a 9% na zdravotním pojištění.<sup>44</sup> Reálná daňová sazba tedy tím, že je od roku 2008 odváděna ze superhrubé mzdy, reálně stoupla na 22%<sup>45</sup>.

V případě OSVČ je klíčovým faktorem jejich možnost uplatňovat paušální výdaje, tedy výdaje stanovené jako určité procento příjmů, nikoli uplatňování výdajů skutečných. V případě inženýrů a zaměstnanců v oblasti IT, jimž bude věnována praktická část mé diplomové práce, kde reálné výdaje jsou prakticky zanedbatelné, je tato možnost značně výhodná.

Základem daně zde ve smyslu § 7 odst. 3 zákona o daních z příjmů jsou příjmy snížené o výdaje vynaložené na jejich dosažení, zajištění a udržení. Pokud poplatník takto výdaje neuplatní, může uplatnit výdaje paušální částkou, a to ve výši

- 80 % z příjmů v případě zemědělské výroby, lesního a vodního hospodářství a z příjmů z živnostenského podnikání řemeslného; nejvýše do částky 1 600 000 Kč,
- 60 % z příjmů ze živnostenského podnikání; nejvýše do částky 1 200 000 Kč,
- 30 % z příjmů z nájmu majetku zařazeného v obchodním majetku; nejvýše do částky 600 000 Kč,
- 40 % z jiných příjmů ze samostatné činnosti, nejvýše do částky 800 000 Kč.

Dalším faktorem, který je třeba zmínit k daňovému systému je existence solidární daně, který je stanoven v zákoně o daních z příjmů v § 16a, když solidární zvýšení daně se uplatňuje právě pro příjmy ze závislé činnosti dle § 6 tohoto zákona, a ze samostatné činnosti ve smyslu § 7 tohoto zákona. Toto solidární zvýšení pak činí 7% kladného rozdílu mezi součtem příjmů zahrnutých do dílčího základu daně (dle § 6 a §7) a 48násobkem průměrné mzdy, která v roce 2017 činí 28 232 Kč.

### 3.2.3 SRN

Ve Spolkové republice Německo se může daň z příjmů chlubit snad ještě větší složitostí na výpočet než daň česká. Sazba daně z příjmů je zde rozdělena do 5 pásem, podle výše

---

<sup>44</sup> JURČÍK, Radek. *Daňové systémy v České republice a v mezinárodním srovnání se zaměřením na aktuální trendy*. Ostrava: Key Publishing, 2015, 137 s. Monografie. ISBN 978-80-7418-176-4. Str. 54-55.

<sup>45</sup> SOJKOVÁ, L. *Deformace trhu práce prostřednictvím systému zdaňování fyzických osob*. E+M Ekonomie a management 1. vyd. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2011, roč. 2011, č. 3. S. 6 – 15. ISSN 1212-3609. Str. 7.

zdanitelného příjmu. Ve druhém a třetím pásmu, jak je uvedeno níže v tabulce č. 5, je sazba této daně pohyblivá. Pro každé z těchto pásem pak zákon stanoví vlastní způsob výpočtu daně.

Tab. č. 5: Sazba daně z příjmu - SRN

| Zdanitelný příjem (EUR/rok) | Daňová sazba (%) | Výpočet  |
|-----------------------------|------------------|--|
| Do 8.820                    | 0                | $ESt = 0$  |
| 8.821 - 13.769              | 14-24            | $ESt = (1007,27 * y + 1.400) * y$<br>$y = (zvE - 8.820) / 10.000$          |
| 13.770 - 54.057             | 24-42            | $ESt = (223,76 * z + 2.397) * z + 939,57$<br>$z = (zvE - 13.769) / 10.000$ |
| 54.058 - 256.303            | 42               | $ESt = 0,42 * zvE - 8.475,44$  |
| 256.304 a více              | 45               | $ESt = 0,45 * zvE - 16.164,53$   |

Zdroj: Vlastní zpracování, JURČÍK, Radek. *Daňové systémy v České republice a v mezinárodním srovnání se zaměřením na aktuální trendy*. Ostrava: Key Publishing, 2015, 137 s. Monografie. ISBN 978-80-7418-176-4. Str. 56, Einkommensteuergesetz (EStG) § 32a, Lohn- und Einkommensteuerrechner. Bundesministerium der Finanzen [online]. 2017 [cit. 2017-04-14]. Dostupné z: <https://www.bmf-steuerrechner.de/bl2017/1st2017.jsp>.

Stejně jako v ČR lze snížit daňovou povinnost pomocí slev na dani, jako například slevy na dítě, apod.

V německém prostředí však iniciativa realizovat švarcsystém vychází mnohem méně často od zaměstnanců, zejména proto, že v Německu, na rozdíl od České republiky, nefunguje daňové zvýhodnění v podobě paušálů.<sup>46</sup>

Ve Spolkové republice Německo se rozlišují dva pojmy, a to „Lohnsteuer“ neboli daň ze mzdy, jako daň z příjmu, kterou platí zaměstnanec, a „Einkommenssteuer“, jako daň z příjmu v širším smyslu slova, tuto pak platí právě např. OSVČ. Způsob výpočtu pro tyto dvě oblasti má určité odlišnosti, jež budou vidět dále v praktické části této práce.<sup>47</sup>

<sup>46</sup> FICHTER, Lukas a Arthur BRAUN. *Švarcsystém v Německu - skutečný problém*. Epravo.cz [online]. 2015 [cit. 2017-04-06]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/elanky/svarcsystem-v-nemecku-skutecny-problem-99930.html>.

<sup>47</sup> BUNDESMINISTERIUM DER FINANZEN. *Einkommen- und Lohnsteuer: Ausgabe 2016* [online]. 2016 [cit. 2017-04-13]. Dostupné z: [https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Broschueren\\_Bestellservice/2015-09-16-Einkommen\\_Lohnsteuer\\_lang.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Broschueren_Bestellservice/2015-09-16-Einkommen_Lohnsteuer_lang.pdf?__blob=publicationFile&v=4).

V německém prostředí dále neexistuje superhrubá mzda, výpočet daně probíhá ze mzdy hrubé, pojištění placené zaměstnavatelem tedy zdanění nepodléhá.

Ve Spolkové republice Německo se taktéž setkáváme s příplatkem solidarity („Solidaritätszuschlag“). V německém prostředí má tento trošku jiný podtext. Z historického hlediska byl příplatek solidarity zaveden Helmutem Kohlem v roce 1991, když účelem tohoto příplatku měla být podpora východní části Německa, a dále podpora USA a dalších spojenců, jenž ve válce v Zálivu bojovali na straně Kuvajtu. Tato daň se však platí již dodnes, přestože na obnovu východní části Německa je takto vybraný obnos asi jen v jedné polovině.<sup>48</sup>

### 3.3 Pojistné na sociální zabezpečení – ČR a SRN

V České republice, jak již bylo zmíněno výše a bude dále patrné v následujících kapitolách, jsou značně zvýhodňováni OSVČ oproti zaměstnancům také v odvodech na zdravotní i sociální pojištění. Tato skutečnost je jednou z klíčových faktorů, které vedou k „zaměstnávání“ právě formou švarcsystému, když snížení těchto odvodů, jak bude patrné z grafů v následujících kapitolách, je skutečně značné. V České republice je toto zvýhodňování OSVČ odůvodněno především státní podporou drobného podnikání.<sup>49</sup>

#### 3.3.1 Pojistné na sociální zabezpečení

##### 3.3.1.1 ČR

Dle srovnávací analýzy serveru Podnikatel.cz ve spolupráci s Asociací malých a středních podniků a živnostníků ČR, platí OSVČ na sociálním pojištění 47 % toho, co zaměstnanci.<sup>50</sup>

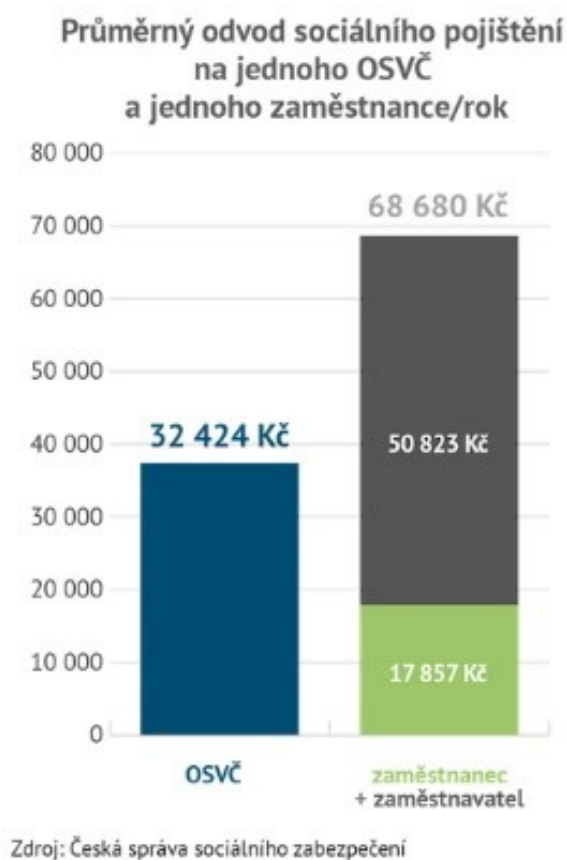
---

<sup>48</sup> PELLENGAHR, Hubertus. *Solidaritätszuschlag: Nach 25 Jahren muss der Soli endlich weg. WELT* [online]. 2016 [cit. 2017-04-14]. Dostupné z: <https://www.welt.de/debate/kommentare/article156698484/Nach-25-Jahren-muss-der-Soli-endlich-weg.html>.

<sup>49</sup> SOJKOVÁ, L. *Deformace trhu práce prostřednictvím systému zdaňování fyzických osob*. E+M Ekonomie a management 1. vyd. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2011, roč. 2011, č. 3. S. 6 – 15. ISSN 1212-3609. Str. 14.

<sup>50</sup> MORÁVEK, Daniel. *Jak se to má opravdu s odvody OSVČ a zaměstnanců? Připravili jsme velké srovnání*. Podnikatel.cz [online]. 2015 [cit. 2017-01-02]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/jak-se-to-ma-opravdu-s-odvody-osvc-a-zamestnancu-pripravili-jsme-velke-srovnani/>.

Obr. č. 2 – Průměrné odvody sociálního pojištění OSVČ/zaměstnanec



Zdroj: MORÁVEK, Daniel. Jak se to má opravdu s odvody OSVČ a zaměstnanců? Připravili jsme velké srovnání. *Podnikatel.cz* [online]. 2015 [cit. 2017-04-08]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/jak-se-to-ma-opravdu-s-odvody-osvc-a-zamestnancu-pripravili-jsme-velke-srovnani/>.

Častým argumentem ospravedlňujícím tento rozdíl je fakt, že OSVČ pak mají nízké důchody, mají omezenou zdravotní péči, nemají nárok na placenou dovolenou. Ovšem na druhou stranu je třeba říci, že v případě OSVČ je tento rozdíl daný jejich vlastním rozhodnutím.<sup>51</sup>

Pojistným na sociální zabezpečení se rozumí v českém prostředí pojištění důchodové,

<sup>51</sup> ŠAFRÁNEK, Ladislav. *Daně, aneb, Cesta do otroctví?:(podstata, systém, efektivnost a možnosti racionalizace)*. Praha: Orego, 2016, 151 s. ISBN 978-80-87528-37-2. Str. 95.

nemocenské a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.<sup>52</sup> Výše pojistného je v případě zaměstnanec celkem 31,5%, z čehož zaměstnanec hradí 6,5%, zaměstnavatel 25%. Tyto částky odvádí zaměstnavatel na účet České správy sociálního zabezpečení.

Pro OSVČ platí určitá specifika. OSVČ mohou výdělečnou činnost provozovat jako hlavní nebo vedlejší činnost. Pro účely švarcsystému, kde tato forma nahrazuje pracovní poměr, budu uvažovat, že se jedná o činnost hlavní. Pro všechny OSVČ není nemocenské pojištění povinné. Vyměřovací základ pro osoby samostatně výdělečně činné je dán jako 50 % dílčího základu daně z příjmů ze samostatné činnosti, tedy rozdíl mezi příjmy a výdaji, když tyto mohou být vykazovány ve skutečné, anebo paušální výši.<sup>53</sup> Sazby pro jednotlivé složky pojistného uvádím v následující tabulce, a to jak pro zaměstnanecký poměr, tak i pro OSVČ.

Tab. č. 6 – Sazby pojistného na sociální zabezpečení v ČR

|               | Nemocenské pojištění | Důchodové pojištění | Státní politika zaměstnanosti | Celkem |
|---------------|----------------------|---------------------|-------------------------------|--------|
| Zaměstnanec   | 0                    | 6,5%                | 0                             | 6,5%   |
| Zaměstnavatel | 2,3%                 | 21,5%               | 1,2%                          | 25%    |
| Celkem        | 2,3%                 | 28%                 | 1,2%                          | 31,5   |
| OSVČ          | 2,3%                 | 28%                 | 1,2%                          | 31,5%  |

Zdroj: Vlastní zpracování, KAPITOLA 12 STUDIJNÍ MATERIÁL: Daně a daňová praxe, Technická univerzita v Liberci, Ekonomická fakulta. Liberec, 2016. Dostupné také z: <https://elearning.tul.cz/course/view.php?id=2929>.

### 3.3.1.2 SRN

Spolková republika Německo má celkové odvody za zaměstnanec jedny z nejvyšších v Evropské Unii. Tyto činí:

- 18,7% na důchodové pojištění, tedy 9,35% zaměstnanec i zaměstnavatel, pro důchodové pojištění však existuje maximální roční částka ve výši 64 800 € pro západní Německo, 54 600 € pro východní Německo,

<sup>52</sup> TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6., podstatně přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-473-5. Str. 86.

<sup>53</sup> KAPITOLA 12 STUDIJNÍ MATERIÁL: *Daně a daňová praxe*, Technická univerzita v Liberci, Ekonomická fakulta. Liberec, 2016. Dostupné také z: <https://elearning.tul.cz/course/view.php?id=2929>

- 3% na pojištění nezaměstnanosti 1,5% zde odvádí zaměstnanec i zaměstnavatel,

- 2,55% na nemocenské pojištění, tedy 1,275% zaměstnanec i zaměstnavatel.

Pro tyto odvody ovšem je stanovena maximální částka, ve výši 1,5 násobku průměrné mzdy, nad tuto částku se již pojistné neodvádí.<sup>54</sup>

Důchodové pojištění představuje z odvodů na sociální zabezpečení jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele nejvyšší částku. Zákonné důchodové pojištění je povinné, ve smyslu SGB VI., pro všechny osoby, kterým je tato povinnost zákonem přiznána. Mezi tyto osoby patří např. právě všichni vykonávající závislou práci, ale i některé skupiny OSVČ. Jak jsem již zmiňovala v kapitole 2.2.4, je zde možnost se této zákonné povinnosti zprostit na základě žádosti. Tato možnost platí i pro OSVČ, za předpokladu že splní zákonem stanovené podmínky, dle kterých si tato OSVČ uzavře vlastní důchodové pojištění.<sup>55</sup>

Sazby se taktéž mohou lišit dle jednotlivých mzdových zón.<sup>56</sup>

OSVČ všech skupin povolání mají zákonnou povinnost být účastni zákonného důchodového pojištění, pokud vykonávají tuto samostatně výdělečnou činnost pro jednoho objednatele, a také pokud zaměstnávají v souvislosti se svou činností zaměstnance, kteří by měli povinnost být důchodového pojištění účastni. Tyto OSVČ mohou platit pojistné na důchodové pojištění nezávisle na výši jejich příjmu, a platit tzv. Regelbeitrag. Tento je ve výši 543,24 € (západní Německo), 471,24 € (východní Německo). Alternativně lze platit také pojistné vypočtené z reálného příjmu, ze kterého se vypočítává daň z příjmu. OSVČ platí tyto příspěvky na důchodové pojištění zpravidla v plné výši sami.<sup>57</sup>

---

<sup>54</sup> JURČÍK, Radek. *Daňové systémy v České republice a v mezinárodním srovnání se zaměřením na aktuální trendy*. Ostrava: Key Publishing, 2015, 137 s. Monografie. ISBN 978-80-7418-176-4. Str. 57.

<sup>55</sup> BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES. *Wer ist versichert?: Gesetzliche Rentenversicherung* [online]. 2017 [cit. 2017-04-13]. Dostupné z: <http://www.bmas.de/DE/Themen/Rente/Gesetzliche-Rentenversicherung/Wer-ist-versichert/wer-ist-versichert-art.html>.

<sup>56</sup> BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES. *Wer ist versichert?: Gesetzliche Rentenversicherung* [online]. 2017 [cit. 2017-04-13]. Dostupné z: <http://www.bmas.de/DE/Themen/Rente/Gesetzliche-Rentenversicherung/Wer-ist-versichert/wer-ist-versichert-art.html>.

<sup>57</sup> BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES. *Wer ist versichert?: Gesetzliche Rentenversicherung* [online]. 2017 [cit. 2017-04-13]. Dostupné z: <http://www.bmas.de/DE/Themen/Rente/Gesetzliche-Rentenversicherung/Wer-ist-versichert/wer-ist-versichert-art.html>.



Nemocenské pojištění pro OSVČ je v SRN povinné stejně jako pro zaměstnance. Toto pojištění si taktéž OSVČ platí v plné výši sám. Tato částka je ještě zvýšena pro bezdětné osoby o 0,25%, když k tomuto zvýšení došlo rozhodnutím spolkového ústavního soudu, který došel k závěru, že osoby které nemají děti, budou pro systém na péči v nemoci znamenat větší nákladovou zátěž.<sup>58</sup>

Pojištění v nezaměstnanosti je pro OSVČ pochopitelně pouze dobrovolné. Jeho sazba se pak liší individuálně, podle vzdělání osoby, do jaké spadá daňové třídy („Steuerklasse“) dle svého rodinného stavu, apod.<sup>59</sup>

### 3.3.2 Pojistné na zdravotní pojištění

#### 3.3.2.1 ČR

Dle srovnávací analýzy serveru Podnikatel.cz ve spolupráci s Asociací malých a středních podniků a živnostníků ČR, platí OSVČ na zdravotním pojištění v průměru 56 % toho, co zaměstnanec.<sup>60</sup>

---

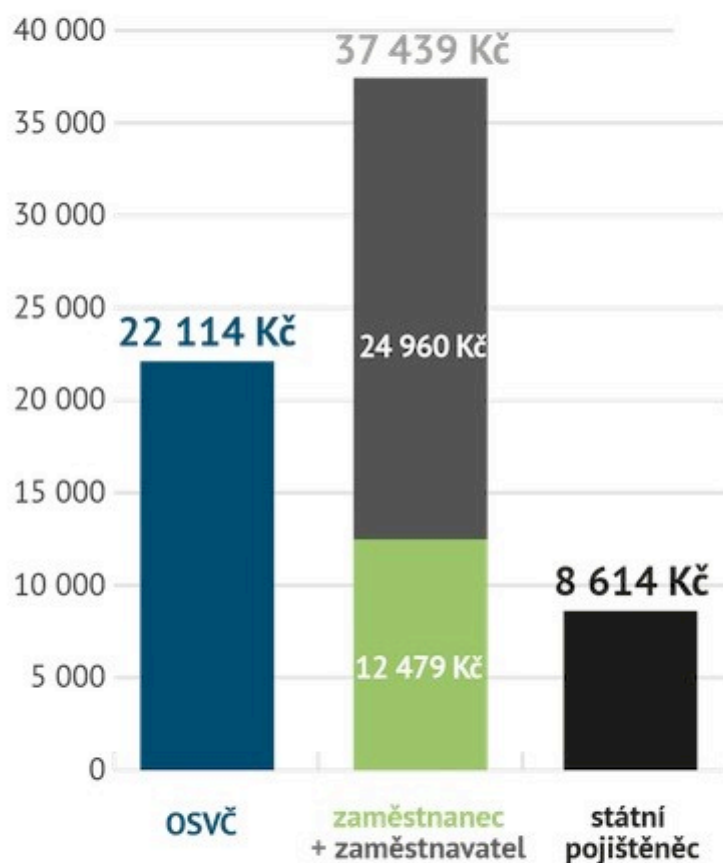
<sup>58</sup> *Vergleich - Pflegeversicherung.de: Pflegeversicherung für Selbständige* [online]. 2017 [cit. 2017-04-14]. Dostupné z: <https://www.vergleich-pflegeversicherungen.de/pflegeversicherung-fuer-selbstaeandige/>.

<sup>59</sup> BAST, Verena. *Wann sich eine Arbeitslosenversicherung für Selbständige lohnt: Arbeitsloseversicherung.* Impulse [online]. 2016 [cit. 2017-04-14]. Dostupné z: <https://www.impulse.de/finanzenvorsorge/arbeitslosenversicherung-was-selbststaendige-wissen-sollten/2072952.html>.

<sup>60</sup> MORÁVEK, Daniel. *Jak se to má opravdu s odvody OSVČ a zaměstnanců? Připravili jsme velké srovnání.* Podnikatel.cz [online]. 2015 [cit. 2017-01-02]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/jak-se-to-ma-opravdu-s-odvody-osvc-a-zamestnancu-pripravili-jsme-velke-srovnani/>.

Obr. č. 3 – Průměrné odvody zdravotního pojištění OSVČ/zaměstnanců

### Průměrný odvod zdravotního pojištění OSVČ zaměstnance, státního pojištěnce/rok



Zdroj: Všeobecná zdravotní pojišťovna

Zdroj: MORÁVEK, Daniel. Jak se to má opravdu s odvody OSVČ a zaměstnanců? Připravili jsme velké srovnání. *Podnikatel.cz* [online]. 2015 [cit. 2017-04-08]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/jak-se-to-ma-opravdu-s-odvody-osvc-a-zamestnancu-pripravili-jsme-velke-srovnani/>.

Pojistným na veřejné zdravotní pojištění je myšlena finanční částka, kterou jsou osoby

v zákoně uvedené jako plátcí povinni odvádět.<sup>61</sup> Tímto zákonem, který v českém prostředí upravuje tuto problematiku je zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění. Přestože v České republice odvody na zdravotní pojištění jsou odváděny zdravotním pojišťovnám a nejsou příjmem státního rozpočtu, budu od této skutečnosti v následujících kapitolách i praktické části abstrahovat a uvádím jako jejich příjemce stát, neboť se jedná o veřejné prostředky.

Z pohledu švarcsystému zde budeme rozlišovat dvě kategorie osob, tedy případ, kdy je pojistné odváděno za zaměstnance, či na OSVČ.

#### a) Zaměstnanec

V případě zaměstnance je výše pojistného činí dle § 2 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění (dále jen jako „zákon o pojistném na VZP“), 13,5% z vyměřovacího základu za rozhodné období. Způsob výpočtu vyměřovacího základu je stanoven v § 4 tohoto zákona, rozhodným obdobím je kalendářní měsíc. Z této částky 13,5% je 9% odváděno zaměstnavatelem, 4,5% zaměstnancem. Obě tyto částky fyzicky na účet příslušné zdravotní pojišťovny, u které je zaměstnanec pojištěn, odvádí zaměstnavatel srážkou ze mzdy nebo platu zaměstnance. Zaměstnavatel tedy z již zmíněných 13,5% vyměřovacího základu je plátcem za každého zaměstnance 9%, a celých 13,5% odvádí na účet příslušné zdravotní pojišťovny.

#### b) OSVČ

V případě osob samostatně výdělečně činných je rozhodným obdobím, za které se platí pojistné, kalendářní rok a toto pojistné je placeno formou záloh na pojistné a doplatku pojistného. Tyto zálohy jsou placeny měsíčně na účet příslušné zdravotní pojišťovny, kde je osoba pojištěna. Vyměřovacím základem je od roku 2006 50% příjmů ze samostatné činnosti po odpočtu výdajů vynaložených na jeho dosažení, zajištění a udržení. Sazba pojistného je zde taktéž 13,5%.

---

<sup>61</sup> TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6., podstatně přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-473-5. Str. 98.

### 3.3.2.2 SRN

V SRN je veřejné zdravotní pojištění povinné pouze do určité výše příjmu. Osoby, které tuto příjmovou hranici přesáhnou, nemají povinnost pojistné na zdravotní pojištění odvádět. Ostatní osoby mají povinnost uzavřít povinné zdravotní pojištění. Pro rok 2017 je tato hranice ve výši 57.600 € nebo 4.800 € měsíčně.<sup>62</sup> Na rozdíl od ČR je z pojistného placena zaměstnancem jedna polovina a zaměstnavatelem druhá polovina.<sup>63</sup> Výše těchto odvodů činí 14,6%, v případě zaměstnaneckého poměru odvádí tedy 7,3% zaměstnanec i zaměstnavatel.<sup>64</sup>

OSVČ mají v případě zdravotního pojištění možnost se rozhodnout, zda uzavřou pojištění zákonné, anebo soukromé. Základem pro výpočet odvodů na zdravotní pojištění je měsíční příjem, od něhož lze odečíst výdaje na prostory podniku, personál, odpisy apod.<sup>65</sup>

---

<sup>62</sup> KREMPEL, Annika. *Jeder muss sich krankenversichern*. FINANZTIP [online]. 2017 [cit. 2017-04-13]. Dostupné z: <http://www.finanztip.de/gkv/krankenversicherungspflicht/>.

<sup>63</sup> ZLÁMAL, Jaroslav. *Etika, legislativa a organizace zdravotnictví ČR*. Olomouc: Computer Media, 2016, 119 s. ISBN 978-80-7402-247-0. Str. 72.

<sup>64</sup> Informationen zum Beitragssatz. AOK: Die Gesundheitskasse [online]. [cit. 2017-04-13]. Dostupné z: <https://www.aok.de/inhalt/allgemeine-informationen-zum-beitragssatz-2/>.

<sup>65</sup> Informationen zum Beitragssatz. AOK: Die Gesundheitskasse [online]. [cit. 2017-04-13]. Dostupné z: <https://www.aok.de/inhalt/allgemeine-informationen-zum-beitragssatz-2/>.

## 4. DOPAD ŠVARCSYSTÉMU NA JEDNOTLIVÉ SUBJEKTY

### 4.1 Důsledky švarcsystému pro stát

Z pohledu státu je problematika švarcsystému jednoznačně negativní, když touto cestou stát přichází o nemalé částky na odvodech na sociální a zdravotní pojištění, ale i na daních. Právě na těchto odvodech stát přichází pouze vinou švarcsystému České republiky přibližně o 40 mld. Kč ročně. Podle odhadů je na švarcsystém v České republice zaměstnáváno přibližně 300 000 lidí.<sup>66</sup>

Vyjma finanční dopady na veřejné rozpočty zde existují i další dopady, jakými je například destabilizace trhu práce. V neposlední řadě také zvyšováním počtu živnostníků na úkor zaměstnanců, přestože se nejedná o reálný stav, dochází ke zkreslování statistik na makroekonomické úrovni, od nichž pak jsou odvislá další politická rozhodnutí.<sup>67</sup>

### 4.2 Důsledky pro zaměstnavatele

Vzhledem ke skutečnosti, že ve většině případů je zaměstnavatel iniciátorem zaměstnávání právě na švarcsystém, měly by tedy pro něho být důsledky „zaměstnávání“ osob právě na švarcsystém velmi pozitivní. V případě, že „zaměstnanci“ pracují na živnostenský list namísto pracovní smlouvy, dochází skutečně pro „zaměstnavatele“ ke značným úsporám jak daňovým, tak i na sociálním a zdravotním pojištění. Z pohledu právního vztahu získává vzhledem k „zaměstnanci“ daleko výhodnější postavení, když není vázán pracovněprávními předpisy, „zaměstnanci“ tedy neposkytuje placené dovolené, může s ním smlouvu rozvázat prakticky okamžitě, v závislosti na obsahu smlouvy. Pro „zaměstnavatele“ to tedy představuje výhodu ve zvýšení flexibility najímaného personálu.

Nelze však říci, že by pro zaměstnavatele byly tyto efekty výlučně pozitivní. K této skutečnosti se z jeho pohledu váže i řada negativ. V první řadě zaměstnávání na švarcsystém v rámci podniku deformuje organizační uspořádání podniku. Z pohledu organizace práce je

---

<sup>66</sup> ŠVEJDOVÁ, Zuzana. *Až 300 tisíc Čechů pracuje na švarcsystém'. Ten podle ministryně Marksové okrádá stát.* Český rozhlas: Zprávy [online]. 2014 [cit. 2017-04-05]. Dostupné z: <http://www.rozhlas.cz/zpravy/domaciekonomika/zprava/1362978>.

<sup>67</sup> SOJKOVÁ, L. *Deformace trhu práce prostřednictvím systému zdaňování fyzických osob.* E+M Ekonomie a management 1. vyd. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2011, roč. 2011, č. 3. S. 6 – 15. ISSN 1212-3609. Str. 13.

v rámci podniku ztížena tvorba vertikálních struktur, je zde omezena personální stabilita a ztíženo přímé manažerské řízení.<sup>68</sup>

Naopak dalším pozitivním důsledkem pro „zaměstnavatele“ je snížení administrativní zátěže, která je zde přenesena na zaměstnance, když za zaměstnance nemusí již platit zálohy na daň z příjmu, odvádět pojistné, když toto si vyřizuje zaměstnanec.

Dalším pozitivním faktorem pro zaměstnavatele představuje takto umělé snížení počtu zaměstnanců, když § 81 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ukládá zaměstnavatelům s více než 25 zaměstnanci povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením v rozsahu 4% těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele, anebo náhradního plnění, která představují pro „zaměstnavatele“ další náklady. Tuto povinnost, či placení náhradního plnění, tedy „zaměstnáváním“ prostřednictvím švarcsystému „zaměstnavatel“ obejde.

#### **4.3 Dopady na zaměstnance**

Jak již bylo nastíněno v kapitole 2.1.2, provozováním švarcsystému dochází k modifikaci tohoto zastíraného pracovněprávního vztahu, když zaměstnanec není považován za zaměstnance ve smyslu osoby, která pro zaměstnavatele koná závislou práci dle definice uvedené v kapitole 2.1.2, ale z právního hlediska je považován za podnikatele ve smyslu § 420 občanského zákoníku, tedy:

*„Kdo samostatně vykonává na vlastní účet a odpovědnost výdělečnou činnost živnostenským nebo obdobným způsobem se záměrem činit tak soustavně za účelem dosažení zisku, je považován se zřetelem k této činnosti za podnikatele.“*

Smluvní typy a formy spolupráce, které jsou navazovány mezi těmito smluvními stranami, budu uvádět níže v kapitole 5.3.

Ve srovnání se závislou prací by tedy ve smluvním vztahu švarcsystému neměl existovat vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, když tento má práci vykonávat samostatně. V definici závislé práce je dále uveden výlučně osobní výkon práce

---

<sup>68</sup> SOJKOVÁ, L. *Deformace trhu práce prostřednictvím systému zdaňování fyzických osob*. E+M Ekonomie a management 1. vyd. Liberec: univerzita v Liberci, 2011, roč. 2011, č. 3. S. 6 – 15. ISSN 1212-3609. Str. 13.

zaměstnance pro zaměstnavatele. V případě samostatného podnikatele pak tento předpoklad také nemusí být splněn, zde by záleželo na obsahu smlouvy, kterou tyto strany uzavírají. Velmi klíčovým je dále fakt, že zaměstnanec vykonává dle definice závislé práce práci podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, na jeho náklady a odpovědnost. V případě švarcsystému však dochází k přesunutí odpovědnosti ze „zaměstnavatele“ na „zaměstnance“/zde podnikatele, který vykonává činnost na vlastní účet a odpovědnost.

Pro zaměstnance odchýlení se od zaměstnaneckého poměru znamená nejen jeho vynětí z ochrany pracovněprávních předpisů, ale například i ztrátu nároku na dovolenou, která vzniká zaměstnanci ze zaměstnaneckého poměru. Jedním z největších zásahů do těchto práv zaměstnance je skutečnost, že v případě švarcsystému není zaměstnanec chráněn před výpovědí ze strany zaměstnavatele, jak je tomu v případě zákoníku práce, když tento v § 52 taxativně stanoví důvody, pro které je možné se zaměstnancem ukončit pracovní poměr a k některým z těchto důvodů výpovědní lhůtu, kterou má dále zaměstnanec k překonání této pro něj nepříznivé události. Zákoník práce dále chrání určité kategorie zaměstnanců, kterým výpověď z určitých důvodů není možné dát, jakými jsou například dočasná pracovní neschopnost, těhotenství, mateřská dovolená, rodičovská dovolená a podobně. Tato ochrana v případě švarcsystému pro zaměstnance odpadá a jedná se pouze o smluvní vztah mezi podnikateli – tedy podmínky výpovědi či ukončení této smlouvy se řídí typem této smlouvy a jejím obsahem. Často je tedy možné tohoto „zaměstnance“ propustit ze dne na den, bez jakéhokoli předchozího varování, odstupného, apod.

V neposlední řadě je třeba zmínit, že pro takového „zaměstnance je příjem na švarcsystém daňově výhodný, ovšem ne až tak výhodný z hlediska sociálního a důchodového pojištění.<sup>69</sup>

V návaznosti na administrativní důsledky, jež sem uváděla v pozitivní rovině pro zaměstnavatele v předchozí podkapitole 4.2, jim samozřejmě odpovídá negativní

---

<sup>69</sup> SOJKOVÁ, L. *Deformace trhu práce prostřednictvím systému zdaňování fyzických osob*. E+M Ekonomie a management 1. vyd. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2011, roč. 2011, č. 3. S. 6 – 15. ISSN 1212-3609.

důsledek pro zaměstnance – tedy pro něj roste administrativní zátěž, když si sám odvádí daně, sociální i zdravotní pojištění, navíc mu vzrůstá zátěž také z vystavováním faktur.



## 5. KONTROLNÍ ČINNOST A SANKCE

### 5.1 Způsoby kontroly a sankcionování v České republice

Český právní řád disponuje postihy jak za výkon nelegální práce, tak i za umožnění tohoto výkonu, tedy jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele, ale nově lze sankcionovat také konečného příjemce práce, a také prostředníka.<sup>70</sup>

Za umožnění výkonu nelegální práce hrozí jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli poměrně vysoké pokuty. Za umožnění výkonu nelegální práce lze uložit pokutu fyzické osobě až do výše 5 000 000 Kč, právnické osobě a fyzické osobě podnikající pak pokutu nejméně 250 000 Kč, nejvýše až 10 mil. Kč.<sup>71</sup> Tato spodní hranice ve výši 250 000 Kč byla v roce 2014 nálezem Ústavního soudu Pl. ÚS 52/13 zrušena, neboť bránila individualizaci konkrétního případu. V současné době je ve smyslu § 140 zákona o zaměstnanosti stanovena spodní hranice na 50 000 Kč.

Tyto kontroly spadají do pravomoci Státního úřadu inspekce práce. Tato kontrolní činnost většinou není zaměřena pouze konkrétně na švarcsystém, s výjimkou situací, kdy je kontrola prováděna na podněty z řad občanů či firem, s výslovným upozorněním na existenci švarcsystému.<sup>72</sup>

### 5.2 Způsoby kontroly a sankcionování v SRN

Stejně jako v České republice, tak i v Německu jsou možnosti postihu hned v několika rovinách, jak finanční, tak i právní.

Jak již bylo zmíněno, v německém prostředí se problematikou švarcsystému zabývá zejména „Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung“, v překladu Zákon o opatřeních proti nelegálnímu výkonu pracovní činnosti a nelegálnímu pracovněprávnímu poměru. Právě aplikaci této normy v praxi sleduje Finanzkontrolle Schwarzarbeit, v překladu Úřad pro kontrolu nelegálního výkonu pracovní činnosti, a dále zejména hlavní

---

<sup>70</sup> Štefko, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9. Str. 247.

<sup>71</sup> Štefko, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9. Str. 248.

<sup>72</sup> PODNIKATEL.CZ. *Kontroly švarcsystému za tento rok. Odhaleno 55 Čechů, cizinců bylo více (podnikatel.cz)*. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2013 [cit. 2017-04-10]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/16888>.

celní úřad. Oba tyto úřady provádějí rizikově orientované analýzy a na jejich základě namátkové kontroly. Je-li některým z těchto úřadů zjištěn výkon nelegální pracovní činnosti, lze dle § 8 zákona o opatřeních proti nelegálnímu výkonu pracovní činnosti vyměřit pokutu.<sup>73</sup> Tato pokuta se zde pohybuje v řádu desítek až set tisíc euro.

V případě daní je tedy případné nedoplatky třeba doplatit. V oblasti sociálního zabezpečení „zaměstnanec“ tuto povinnost nemá a doplácet nemusí. Pro zaměstnavatele však může nastat nepříjemné překvapení, a to v případě, kdy je soudem shledáno, že se jedná o švarcsystém, a zaměstnavateli je uložena povinnost vyplacené honoráře všechny zpětně přepočítat na v podniku obvyklou mzdu pro danou pracovní pozici, kterou „zaměstnanec“ po celou dobu spolupráce na švarcsystém vykonával.<sup>74</sup>

Jak již bylo řečeno, v této oblasti je taktéž důležitá organizace Deutsche Rentenversicherung (DRV), tedy úřední instituce penzijního pojištění. Právě řádné odvádění důchodového pojištění u zaměstnavatelů kontroluje Deutsche Rentenversicherung Bund. Tento daleko častěji provádí kontroly například v oblasti IT zaměstnanců, než u dalších odvětví, kde toto nebezpečí hrozí méně. Standardně jsou prováděny tyto kontroly v pravidelných turnusech, u těchto rizikových odvětví každé 4 roky.<sup>75</sup>

Sankce za porušení povinností v oblasti sociálního zabezpečení najdeme v části IV. SGB, kde ustanovení § 111 odst. 1, č. 2 ukládá pokutu za nepřihlášení zaměstnance k sociálnímu pojištění ve výši 4.000 - 25.000 €. <sup>76</sup>

---

<sup>73</sup> BRITZ, Thomas. *Hrozící sankce provozovateli „švarcsystému“ v Německu* [online]. epravo.cz, 18. srpna 2011 [cit. 2. října 2012]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/hrozici-sankce-provozovateli-svarcsystemu-v-nemecku-76291.html>>.

<sup>74</sup> KÖNIG, Andrea. *Scheinselbständig: IT-Freiberufler im Visier der Rentenversicherung?: Verunsicherung im Markt*. Coputerwoche.de [online]. 2014 [cit. 2017-04-16]. Dostupné z: <http://www.computerwoche.de/a/scheinselbstaendig-it-freiberufler-im-visier-der-rentenversicherung,3065452>.

<sup>75</sup> KÖNIG, Andrea. *Scheinselbständig: IT-Freiberufler im Visier der Rentenversicherung?: Verunsicherung im Markt*. Coputerwoche.de [online]. 2014 [cit. 2017-04-16]. Dostupné z: <http://www.computerwoche.de/a/scheinselbstaendig-it-freiberufler-im-visier-der-rentenversicherung,3065452>.

<sup>76</sup> BRITZ, Thomas. *Hrozící sankce provozovateli „švarcsystému“ v Německu* [online]. epravo.cz, 18. srpna 2011 [cit. 2. října 2012]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/hrozici-sankce-provozovateli-svarcsystemu-v-nemecku-76291.html>>.

### 5.3 Způsoby zastírání výkonu závislé práce

Vzhledem k možným kontrolám a poměrně citelným hrozícím sankcím, provádí „zaměstnanec“ a „zaměstnavatel“ různá opatření, jimiž lze zaměstnávání na švarcsystém zastírat. Tato opatření pak způsobují kontrolním orgánům značné problémy z prokazováním, že v daném případě byla naplněna legální definice závislé práce. Kontrolní orgán také omezuje fakt, že je schopen provádět kontroly pouze jednorázově, nikoli s větší pravidelností, a tudíž je dokazování o to složitější.<sup>77</sup>

Tato opatření bychom mohli rozdělit do dvou skupin, na opatření týkající se smluvní dokumentace a opatření faktická. Takovými opatřeními smluvní dokumentace jsou různé úpravy smlouvy mezi „zaměstnancem“ a „zaměstnavatelem“, které vyvrací některé z klíčových znaků závislé práce. Například se do smlouvy dává možnost „zaměstnance“ nechat se při plnění smluvního závazku zastoupit. Dalším takovým ujednáním jsou například právo „zaměstnance“ poskytovat předmětné výrobky či služby jiným subjektům, právo „zaměstnance“ odmítnout objednávku, dále ujednání, že „zaměstnanec“ v provozovně „zaměstnavatele“ pouze odevzdává výsledek své činnosti, není zde tedy povinen vykonávat vlastní činnost. Další takové ujednání se týká odměňování, když se ve smlouvě stanoví závislost odměny na množství odebíraných výrobků či služeb. Dalším opatřením je dále například uzavírání nájemní smlouvy mezi „zaměstnancem“ a „zaměstnavatelem“ na prostory, nástroje či ochranné pomůcky.<sup>78</sup>

Druhou skupinu pak tvoří faktická opatření, která mají zastírat výkon závislé práce „zaměstnancem“. Mezi velmi časté patří uzavírání smluv s více objednateli, např. uzavření rámcové smlouvy o dílo, i dílčích smluv o dílo, s více odběrateli, a následná fakturace více odběratelům. Dalším možným opatřením je simulované ukončení spolupráce se „zaměstnancem“ a jeho dočasná práce pro jiného odběratele. Často se také v provozovně „zaměstnavatele“ oddělují prostory pro zaměstnance, kteří jsou skutečně zaměstnávání na pracovní smlouvu, a zaměstnanců zaměstnaných právě na švarcsystém, a stejně tak oddělení dokumentace týkající se obou skupin „zaměstnanců“. Dalším opatřením je také omezení zapůjčování ochranných pomůcek a nástrojů „zaměstnanci“, případně toto provádět

---

<sup>77</sup> Štefko, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9. Str. 241.

<sup>78</sup> Štefko, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9. Str. 241.

v rámci výše zmíněného nájemního vztahu. „Zaměstnanec“ si také může založit za účelem výkonu této práce právnickou osobu, nejčastěji je to společnost s ručením omezeným, čímž je vyloučena možnost výkonu závislé práce, když tento výkon dle zákonné definice musí plnit fyzická osoba.<sup>79</sup>

Na pomezí těchto dvou skupin pak jsou další formy v praxi aplikované, a to zprostředkování zaměstnanců pracujících na švarcsystém přes prostředníka, či přes agentury práce. Této problematice se budu dále věnovat v následujících podkapitolách.

V případě přistižení kontrolním orgánem jsou pak velmi častými vysvětleními kontrolovaných osob, že pracují pouze jednorázově, či konají úsluhu blízkému člověku, ať už tím myslí zaměstnavatele, či zastupovaného zaměstnance. Tímto vysvětlením je i snížena společenská nebezpečnost jejich jednání. Těmito námitkami je tedy popřen výkon závislé práce, když se nejedná o výkon dlouhodobý a opakovaný, ale zde tedy pouze jednorázový. Tímto je kontrolnímu orgánu ztížena možnost výkonu závislé práce prokázat pouze jednorázovou kontrolou. Dalším velmi těžce prokazatelným faktorem je úplatnost výkonu této práce. Pokud probíhá výplata odměny za tuto práci v hotovosti, pak je tuto skutečnost možné prokázat pouze v případě, že jsou osoby přistiženy přímo při předávání výplaty, či tuto skutečnost musí potvrdit kontrolnímu orgánu jedna ze stran. Častými argumenty jsou také, že se jedná pouze o pracovní cestu nebo práci na zkoušku, tyto ovšem nemají žádnou relevanci.<sup>80</sup>

### **5.3.1 Výjimky z povinnosti plnit běžné úkoly svými zaměstnanci**

Původní zákon o zaměstnanosti, účinný do roku 2006, obsahoval v ustanovení § 13 odst. 3 explicitně výjimky z povinnosti zajišťovat plnění běžných úkolů svými zaměstnanci. První odstavec tohoto ustanovení zakotvil prioritu pracovněprávního vztahu, tedy:

---

<sup>79</sup> Štefko, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9. Str. 241-242.

<sup>80</sup> Štefko, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9. Str. 242.

*„Právnická nebo fyzická osoba je povinna plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu její činnosti zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovněprávních vztazích podle zákoníku práce.“*

Tato povinnost stanovená v odstavci 1 však neplatila v pěti případech, a to, kdy plnění běžných úkolů:

- zajišťuje fyzická osoba sama nebo s pomocí svého manžela nebo dětí, nebo právnická osoba prostřednictvím svých společníků nebo členů,
- zajišťuje právnická nebo fyzická osoba dočasně přidělenými zaměstnanci agentury práce, nebo
- právnická nebo fyzická osoba svěří jiné právnické nebo fyzické osobě, která má činnosti, které jí mají být svěřeny, zahrnutý v předmětu své činnosti a bude je zajišťovat svými zaměstnanci, nebo
- právnická nebo fyzická osoba svěří jiné fyzické osobě, která má činnosti, které jí mají být svěřeny, zahrnutý v předmětu činnosti a nebude svěřené úkoly zajišťovat v zastřeném pracovněprávním vztahu.

Tento paragraf byl novelou č. 264/2006 Sb. s účinností od 01. 01. 2007 ze zákona o zaměstnanosti vypuštěn v souvislosti s četnými problémy a s účinností nového zákoníku práce. Tímto novým zákonem byly nastaveny jasné mantinely novou definicí závislé práce, a tento výčet výjimek již nebyl v zákoně o zaměstnanosti třeba.<sup>81</sup> Většinu bodů z tohoto výčtu je však třeba zmínit právě v souvislosti se způsoby zastírání výkonu závislé práce, když tyto formy jsou i v současné době využívány k zastírání výkonu závislé práce, jak již bylo řečeno výše. Vybraným bodům, které jsou k problematice švarcsystému nadále aktuální, se budu věnovat v následujících podkapitolách.

### **5.3.2 Agenturní zaměstnávání**

Problematika agenturního zaměstnávání je upravena zákoníkem práce v § 307a – 309. Zejména ze strany odborových organizací, je tato forma zaměstnávání značně kritizovaná,

---

<sup>81</sup> BARTŮŇKOVÁ, Anna. *Švarcsystém*. Epravo.cz [online]. 2006 [cit. 2017-04-16]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/svarcsystem-43981.html>.

především z důvodu snazšího propouštění takto zaměstnávaných zaměstnanců, a dále často inspektoráty práce u agentur práce při pravidelných kontrolách nachází značná množství pochybení při plnění zákonem stanovených podmínek. S agenturním zaměstnáváním je velmi úzce spojena například oblast průmyslové výroby, kde je nezbytná poměrně vysoká flexibilita pracovních sil a jejich najímání. Snahy posílit postavení právě agenturních zaměstnanců například ze strany odborových organizací mohou mít za důsledek zánik značné části pracovních pozic především právě pro oblast průmyslové výroby, jelikož náklady, jenž by byly spojené s omezením flexibility najímání těchto pracovních sil, by logicky vedly tohoto výrobce k rozhodnutí přesunout svou produkci jinam. Důležitým faktorem je také skutečnost, že tak razantní omezování agenturního zaměstnávání jako v ČR v okolních zemích, jako například v Polsku, jak budu uvádět níže, neexistují.<sup>82</sup>

Praktické fungování agenturního zaměstnávání v České republice je upraveno tak, že výkon práce agenturního zaměstnance zakládají dva smluvní vztahy. První smluvní vztah je mezi agenturou práce a zaměstnancem, a tato pracovní smlouva i tento vztah se řídí zákoníkem práce. Druhý smluvní vztah je uzavřen mezi agenturou práce a „uživitelem“, tedy zaměstnavatelem najímaných zaměstnanců, a zde je uzavřena tzv. dohoda o dočasném přidělení zaměstnance ve smyslu § 308 zákoníku práce. Tento druhý smluvní vztah je spíše obchodní povahy, tedy vztah mezi dvěma podnikateli, kde agentura práce vystupuje jako jakýsi dodavatel pracovní síly a uživatel/zaměstnavatel jako odběratel. Často je tento smluvní vztah uzavřen jako smlouva rámcová, a agentura práce pak se zaměstnavatelem uzavírá jednotlivé dílčí smlouvy o přidělení konkrétních zaměstnanců. Pak tedy zaměstnavatel v okamžiku, kdy potřebuje zaměstnance od agentury práce, dá agentuře jednostranný písemný pokyn ve smyslu § 309 zákoníku práce. V praxi tedy nejčastěji agentura pak uzavírá s konkrétním zaměstnancem pracovní smlouvu na základě poptávky zaměstnavatele až ve chvíli, kdy jí je vystaven konkrétní pokyn k přidělení.<sup>83</sup>

Agenturní zaměstnávání je tedy pro řadu zaměstnavatelů velmi výhodné, v řadě aspektů i výhodnější, než kdyby byl přímým zaměstnavatelem a měl všechny z toho plynoucí povinnosti a omezení stanovená zákoníkem práce. Zejména se samozřejmě jedná o ukončení

---

<sup>82</sup> ČECHOVÁ, Linda a Eva HAIŠOVÁ. *Soumrak agenturního zaměstnávání?* Epravo.cz [online]. 2015 [cit. 2017-04-16]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/soumrak-agenturniho-zamestnavani-98014.html>.

<sup>83</sup> ČECHOVÁ, Linda a Eva HAIŠOVÁ. *Soumrak agenturního zaměstnávání?* Epravo.cz [online]. 2015 [cit. 2017-04-16]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/soumrak-agenturniho-zamestnavani-98014.html>.

pracovního poměru se zaměstnancem. Agentura práce totiž značnou část pracovních smluv se zaměstnanci uzavírá na dobu určitou, a to právě v délce trvání tohoto dočasného přidělení. Pro uživatele, zaměstnavatele, to tedy znamená, že v momentě, kdy je třeba omezit počet zaměstnanců např. z důvodu poklesu poptávky, a není tedy již schopen zaměstnancům přidělovat práci, může dohodu o dočasném přidělení, v souladu s podmínkami této dohody, ukončit, čímž je fakticky i ukončen pracovní poměr, aniž by zaměstnavatel musel vyplácet odstupné, apod.<sup>84</sup>

Z pohledu zaměstnance samozřejmě agenturní zaměstnávání také přináší určité výhody, kdy nemusí aktivně hledat práci, ale agentura mu ji přiděluje. Samozřejmě jsou ovšem otázkou nevýhody, zejména v souvislosti v výše zmíněným ukončováním pracovního poměru. K tomuto je třeba podotknout, že agenturní zaměstnávání je tzv. překérním zaměstnáním, nebo také non-standard employment, kdy se jedná o pružnější formu pracovního poměru a některá práva zaměstnance jsou zde omezena. V souhrnu tedy tato forma zaměstnávání s sebou přináší řadu usnadnění pro všechny subjekty na trhu práce a v České republice se tato forma těší i značné oblíbenosti.<sup>85</sup>

K zastírání závislé práce a „legalizaci“ zaměstnávání na švarcsystém je tedy jednou z metod podniků, že si v případě najímání značného množství práce, mohou nechat udělit právě licenci agentury práce, a tyto „zaměstnance“, kteří pracují na živnostenský list, si pak fiktivně sami přidělují. Další metodou jsou pak agentury, jež nevykonávají tuto činnost v souladu s uděleným povolením. Této problematice se budu blíže věnovat v podkapitole 5.3.2.1.

S agenturním zaměstnáváním se setkáváme v hojné míře i ve Spolkové republice Německo, zde pod pojmem „Zeitarbeit“, tedy dočasná práce. Právní úprava agenturního zaměstnávání je ještě přísnější než v Čechách, a je upravena zákonem o přenechávání zaměstnanců – „Arbeitnehmerüberlassungsgesetz“. Tento zákon obsahuje kompletně úpravu veřejnoprávního dohledu nad agenturním zaměstnáváním, ale také úpravu

---

<sup>84</sup> ČECHOVÁ, Linda a Eva HAIŠOVÁ. *Soumrak agenturního zaměstnávání?* Epravo.cz [online]. 2015 [cit. 2017-04-16]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/soumrak-agenturniho-zamestnavani-98014.html>.

<sup>85</sup> ČECHOVÁ, Linda a Eva HAIŠOVÁ. *Soumrak agenturního zaměstnávání?* Epravo.cz [online]. 2015 [cit. 2017-04-16]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/soumrak-agenturniho-zamestnavani-98014.html>.

soukromoprávních vztahů mezi zaměstnavatelem – „Verleiher“, zaměstnancem – „Leiharbeiter“ a uživatelem – „Entleiher“ v SRN.<sup>86</sup>

### 5.3.2.1 Agenturní zaměstnávání cizinců

V Českém prostředí je švarcsystém v převažující míře praktikován v souvislosti se zaměstnáváním cizinců. Obrovský deficit pracovních sil, jímž v posledních dvou letech trpí trh práce, je tak sanován různými způsoby. Jedním z důvodů je i velmi přísná regulace zaměstnávání cizinců ze zemí mimo EU a problematické a zdlouhavé vyřizování těchto povolení. Podniky se tak mohou dostávat před otázku, zda přijít o zakázku, či získat zaměstnance obcházením zákonů, či přímo nelegální cestou. Za tímto účelem pak jsou často zakládány agentury, které mají tyto zaměstnance zajistit, tedy jakési „pseudoagentury“, které nemají odpovídající povolení k výkonu této činnosti od Generálního ředitelství Úřadu práce. Tyto agentury zaměstnávají zaměstnance prostřednictvím smluv o dílo se „zaměstnavatelem“, jež zaměstnance žádá, s pracovníky pak dohody o provedení práce, za něž se neodvádí státu pojistné a „zaměstnavateli“ tak ušetří až 52% nákladů na mzdy, anebo v některých případech bez jakékoli smlouvy. V těchto situacích je povolení k agenturnímu zaměstnávání skutečně spíše zástěrkou, když podmínky tohoto způsobu zaměstnávání nejsou dodržovány a často se jedná právě o ve velkém organizovaný švarcsystém. Státním úřadem inspekce práce je tato problematika nazývána zastřeným agenturním zaměstnáváním.<sup>87</sup>

Problémem těchto situací je fakt, že ve smyslu zákona o zaměstnanosti hrozí za toto jednání postih pouze pro „zaměstnance“ a agentury, které pracovníky firmám dodávají. Firmám, jež jsou odběrateli těchto služeb, žádný postih nehrozí. „*Kde existuje beztrestná poptávka po „kradené práci“, tam bude vždy existovat i relevantní nabídka, i když nelegální.*“<sup>88</sup>

---

<sup>86</sup> ČIŽINSKÝ, Pavel. *Mezinárodní komparace vybraných právních aspektů v oblasti agenturního zaměstnávání*. Migraceonline.cz: Portál pro kritickou diskuzi o migraci v České republice a v zemích střední a východní Evropy [online]. 2010 [cit. 2017-04-17]. Dostupné z: <http://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/mezinarodni-komparace-vybranych-pravnich-aspektu-v-oblasti-agenturniho-zamestnavani>.

<sup>87</sup> BURKOVIČ, Radovan. *Prohlášení Asociace pracovních agentur ke kauze nelegálních cizinců v Rohlik.cz*. Creditczech.cz [online]. 2017 [cit. 2017-04-18]. Dostupné z: <http://www.creditczech.cz/aktuality/clanek/prohlaseni-asociace-pracovnich-agentur>.

<sup>88</sup> BURKOVIČ, Radovan. *Prohlášení Asociace pracovních agentur ke kauze nelegálních cizinců v Rohlik.cz*. Creditczech.cz [online]. 2017 [cit. 2017-04-18]. Dostupné z: <http://www.creditczech.cz/aktuality/clanek/prohlaseni-asociace-pracovnich-agentur>.



Na českém území jsou nejčastějším problémem občané z Ukrajiny, kteří získají polská víza. Na podzim 2016 se v souvislosti s tímto problémem uskutečnilo setkání mezi vedením Asociace pracovních agentur ČR s její polskou obdobou „Stowarzyszenie agencji zatrudnienia“, jenž mělo za cíl vyjasnění vztahu legislativy obou těchto zemí EU. Pro práci na území EU tyto osoby opravňuje Schengenské vízum, které jim vydá Polská republika. Na základě těchto víz pak mohou podle evropské legislativy pobývat 2 roky na území EU, 6 měsíců pracovat v Polsku nebo 3 měsíce v jiné zemi EU. Velmi častým jevem tedy je, že Ukrajince s těmito vízy dočasně přiděluje polská agentura práce, jenž má platné povolení k agenturnímu zaměstnávání v Polsku, v režimu legálního agenturního zaměstnávání, anebo i na polském území sídlící „pseudoagentura“, jež má toto povolení jako zástěrku či ho nemá vůbec. V této oblasti také dochází ke kolizi legislativy v oblastech pracovního a pobytového práva, navíc i k jejím různým výkladům ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí a Policie ČR.<sup>89</sup>

### 5.3.3 Outsourcing

Mezi výše uvedenými výjimkami v původním zákoně o zaměstnanosti je bod 3 a 4, které umožňovaly plnit běžné úkoly jinou právnickou nebo fyzickou osobou, která má činnosti, které jí mají být svěřeny, zahrnutý v předmětu své činnosti a bude je zajišťovat svými zaměstnanci, nebo fyzickou osobou, která má činnosti, které jí mají být svěřeny, zahrnutý v předmětu činnosti a nebude svěřené úkoly zajišťovat v zastřeném pracovněprávním vztahu. Toto ustanovení tedy umožňovalo plnění běžných úkolů prostřednictvím franchisingu a outsourcingu.

Pojmem outsourcing se rozumí „vztah mezi podnikem a vnějším dodavatelem, který pro tento podnik zajišťuje každodenní činnosti, které jsou za normálních okolností zajišťovány vlastními prostředky podniku.“<sup>90</sup> Tímto pojmem se tedy neoznačuje každý vztah s každým externím dodavatelem, nýbrž pouze případy, kdy dojde k nahrazení zdrojů, jenž typicky

---

<sup>89</sup> BURKOVIC, Radovan. *Prohlášení Asociace pracovních agentur ke kauze nelegálních cizinců v Rohlik.cz*. Creditczech.cz [online]. 2017 [cit. 2017-04-18]. Dostupné z: <http://www.creditczech.cz/aktuality/clanek/prohlaseni-asociace-pracovnich-agentur>.

<sup>90</sup> CEPL, Matěj. *K pojmu outsourcingu a základním problémům jeho smluvní úpravy práva*. Bulletin advokacie. 1998(9).

bývají součástí samotné firmy. Hlavním důvodem zavádění outsourcingu do podniku je usnadněná kontrola, a tedy i redukce provozních nákladů v podniku. Zároveň odstraňuje nežádoucí stav, kdy zaměstnanec není v plné míře odpovědný za své chyby, když jeho odpovědnost je limitována zákoníkem práce. Důvodů pro zavádění outsourcingu do podniků je hned několik, především právě přesná kontrola nákladů na tyto služby, přenesení ekonomických rizik na stranu dodavatele služby, přenos odpovědnosti za údržbu, provoz, inovaci apod. na dodavatele, atd.<sup>91</sup>

Nejčastější oblastí, kde se outsourcing v podnicích zavádí, je v dnešní době právě outsourcing oddělení informačních technologií a informačních systémů. Samozřejmě je tato cesta aplikována i v dalších odvětvích, jako např. kancelářské služby, účetnictví, oddělení dopravy, právní oddělení, apod. Právě pro oddělení informačních technologií se outsourcingem řeší v podnicích problém, že při výši mzdy počítačových odborníků je pro značnou část firem těžko únosné, aby zaměstnanec pobíral mnohem vyšší mzdu než vrcholoví manažeři, anebo pracovníci v odděleních, kde probíhá hlavní činnost firmy, tedy např. konstruktéři ve vývoji, apod.<sup>92</sup>

Jedním ze způsobů zastírání výkonu závislé práce je napodobování outsourcingu, jak jsem již uváděla v kapitole 5.3 například v případech, kdy si „zaměstnanec“ zakládá vlastní společnost s ručením omezeným, či akciovou společnost, když klasickým outsourcingem je vztah mezi dvěma podnikateli, kdy i tento dodavatel musí zaměstnávat zaměstnance v řádných pracovních poměrech, když tyto potřebuje pro dodávky plnění objednatelům. Mezi švarcsystémem a legitimním outsourcingem je tedy řada velmi zásadních rozdílů, které však v praxi mohou být těžko rozpoznatelné.<sup>93</sup>

---

<sup>91</sup> CEPL, Matěj. *K pojmu outsourcingu a základním problémům jeho smluvní úpravy práva*. Bulletin advokacie. **1998**(9).

<sup>92</sup> CEPL, Matěj. *K pojmu outsourcingu a základním problémům jeho smluvní úpravy práva*. Bulletin advokacie. **1998**(9).

<sup>93</sup> CEPL, Matěj. *K pojmu outsourcingu a základním problémům jeho smluvní úpravy práva*. Bulletin advokacie. **1998**(9).

## PRAKTICKÁ ČÁST

V této části mé práce se pokusím aplikovat informace, uvedené v teoretické části – předchozích pěti kapitolách, na praktický příklad a zhodnotit důsledky zaměstnávání na švarcsystém v konkrétním případě pro zaměstnance, zaměstnavatele i stát, a to jak v České republice, tak i v SRN.

Jako konkrétní příklad použiji podnik, který působí jak na českém území, tak i na území Německa a má v rámci holdingu dceřiné společnosti v obou státech, v obou státech se také potýká se stejným problémem zaměstnávání na švarcsystém. Společnost nebudu dále konkretizovat a informace budu uvádět pouze v obecné rovině, vzhledem ke skutečnosti, že uvedení konkrétních údajů by tento podnik mohlo poškodit. Dále budu uvádět tedy pouze jako „podnik“.

Tento podnik tedy jak v České republice, tak i ve Spolkové republice Německo zaměstnává značné množství inženýrů a pracovníků v oblasti informačních technologií, tedy osoby s nadprůměrně vysokým mzdovým ohodnocením.<sup>94</sup> Za účelem finančních úspor jsou tedy tyto „zaměstnanci“ zaměstnávání na švarcsystém, tedy v reálu konají závislou práci pro „zaměstnavatele“, ale formálně je s těmito „zaměstnanci“ uzavřena smlouva o spolupráci, a následně tyto nejsou odměňováni mzdou, nýbrž zaměstnavateli vystavují faktury za vykonanou práci.

V následujících kapitolách provedu výpočet finančních dopadů, jaké má zaměstnávání na švarcsystém na tohoto „zaměstnance“, pro „zaměstnavatele“, ale i pro stát. Tento výpočet provedu pro zaměstnance na obdobné pozici pracujícího v České republice, a jednoho ve Spolkové republice Německo. Tyto údaje pro SRN budou pro oblast daní vypočteny prostřednictvím kalkulačky spolkového Ministerstva financí.<sup>95</sup>

---

<sup>94</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Regionální statistika ceny práce rok 2016: Liberecký kraj* [online]. 2016, [cit. 2017-04-07]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydelky/download/2016/lib\\_164\\_mzs.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydelky/download/2016/lib_164_mzs.pdf). Str. 20-23.

<sup>95</sup> Lohn- und Einkommensteuerrechner. *Bundesministerium der Finanzen* [online]. 2017 [cit. 2017-04-14]. Dostupné z: <https://www.bmf-steuerrechner.de/bl2017/lst2017.jsp>.

## **6. KOMPARACE PRÁVNÍHO A EKONOMICKÉHO PROSTŘEDÍ A EXISTENCE ŠVARCSYSTÉMU V ČR A SRN V PRAXI**

### **6.1 Příčiny rozdílů ekonomického a právního prostředí v obou státech**

Na úvod je třeba říct, že rozdíly mezi těmito dvěma státy nelze nikdy hledat pouze v právních rádech obou států či daňovém systému, anebo životní úrovni. Přestože se geograficky nachází oba státy ve srovnatelných podmínkách, značná část historie je společná i východiska právních řádů mají společné kořeny, lze v obou státech nalézt značné množství odlišností a specifík.

Za jeden z klíčových faktorů považuji i mentalitu lidí, kterou v těchto dvou státech nelze označit za tak úplně shodnou. Například aby si zákonodárce mohl dovolit nastavit pravidla tak, že zaměstnanec, jak uvádím v kapitole 2.2.4, v případě nemoci od prvního dne pobírá po dobu 6 týdnů náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, tedy víceméně plnou výši mzdy, je zcela jednoznačně zapotřebí velká důvěra v občany, že toho nezneužijí. Něco takového si osobně v Českém prostředí neumím dost dobře představit. Stejně tak daňová zátěž je v Německu vyšší než v Čechách, ovšem ve státech západní Evropy či Skandinávie, přestože je zdanění polovina či i více než polovina průměrného výdělku, je zde i dle mého názoru menší nechuť k placení těchto odvodů, když zde panuje větší důvěra v nakládání státu s vybranými prostředky.

### **6.2 Shrnutí právních a ekonomických rozdílů v obou státech a jejich praktické dopady**

Jak bylo uvedeno v teoretické části, je třeba vycházet z následujících předpokladů. Životní úroveň Němců je podstatně vyšší, tak i průměrné mzdy, ale je třeba zmínit, že je o něco vyšší i daňové zatížení. V obou státech existuje v posledních letech srovnatelná nezaměstnanost, i má srovnatelný vývoj.

Z pohledu daňového je dalším důležitým faktorem rozdíl mezi OSVČ a zaměstnanci, když v České republice jsou skutečně razantně zvýhodněni OSVČ na úkor zaměstnanců, ve Spolkové republice Německo se s touto problematikou neseťkáváme v takové míře, když zde není možnost uplatňovat výdajové paušály.

Právní úprava této problematiky vychází v obou státech ze srovnatelných předpokladů. Za signifikantní skutečnost považují fakt, že v Německu odpovídá za švarcsystém především „zaměstnavatel“, „zaměstnanci“ tak mohou „zaměstnavatele“ prostřednictvím anonymního udání nahlásit, a mají poté nárok na náhradu všeho, na co by za celou dobu zaměstnávání měli nárok, kdyby pracovali ve standardním zaměstnaneckém poměru. V Českém prostředí je ovšem odpovědný i tento „zaměstnanec“, a to i v rovině trestní. Je pro něj tedy nesmyslné, aby na odhalení švarcsystému měl zájem a pomáhal ho odhalit.

Rozdíl je i v maximálních trestech, kdy v Německu hrozí zaměstnavateli až pět let odnětí svobody nebo peněžitý trest. V českém prostředí však hrozí sankce jak zaměstnavateli, tak i zaměstnanci, a to i v rovině trestněprávní, jehož závažnost se určuje podle toho, v jaké výši nebyly státu odvedeny povinné platby, v nejzávažnějších případech až 8 let odnětí svobody či peněžitý trest. V českém prostředí zde může i nastoupit odpovědnost právnické osoby, důsledky tohoto zaměstnávání zde může tedy nést celý podnik. V případě pokut lze uložit zaměstnavateli fyzické osobě až do výše 5 mil. Kč, právnické osobě a fyzické osobě podnikající pak pokutu 50 000 Kč - 10 mil. Kč. Ve Spolkové republice Německo se pak tato pokuta pohybuje v řádech desítek až set tisíc euro v oblasti daňové, za nepřihlášení zaměstnance k sociálnímu pojištění pak pokuta ve výši 4.000 - 25.000 €. V obou státech tedy je výše pokuty individualizovaná vzhledem k závažnosti jednání. Za výhodu v SRN bych také označila pravidelné kontroly v podnicích, a také zaměření těchto kontrol na riziková odvětví.

### 6.3 Výskyt švarcsystému v obou státech

Dle dostupných údajů se v SRN odhaduje, že 20% všech samostatně výdělečně činných osob je ve skutečnosti zaměstnáno právě na švarcsystém.<sup>96</sup>

V České republice provedl Státní úřad inspekce práce v roce 2013 celkem 62 086 kontrol, kdy odhalil ve 186 případech zaměstnávání formou „švarcsystému“. Zajímavostí je, že většina z těchto případů byli cizinci, Čechů v těchto případech bylo pouze 55, cizinců 131.

---

<sup>96</sup> *Scheinselbststaendigkeit.de: Statistik* [online]. [cit. 2017-04-06]. Dostupné z: <http://www.scheinselbststaendigkeit.de/lexikon/statistik>.

V Českém prostředí je tedy problematika „švarcsystému“ především záležitostí cizinců, kteří se tak často snaží obejít povolení k pobytu za účelem zaměstnání.<sup>97</sup>

Jak je vidět z předchozích statistik, výskyt švarcsystému je v obou státech poměrně vysoký, přestože tato čísla nejsou úplně přesná, a nelze je tedy dobře porovnat. V českém prostředí fakt, že je výskyt švarcsystému vysoký asi nikoho až tolik nezaskočí, osobně mě výše výskytu v SRN velmi překvapila.

Jak bude vidět níže, švarcsystém znamená jak v České republice, tak i ve Spolkové republice Německo z pohledu snižování nákladů zejména pro podniky, skutečně značné finanční úspory.

#### **6.4 Porovnání dopadu švarcsystému pro zaměstnance, samotné podniky i oba státy**

V této podkapitole bych ráda numericky porovнала dopady zaměstnávání na švarcsystém v obou státech na konkrétním příkladu. Pro tento účel uvažuji dva zaměstnance v oblasti IT, v české a německé dceřiné společnosti podniku, oba svobodné, bezdětné. Uvažujeme zaměstnance racionální, tedy například v SRN, přestože tato osoba nemusí odvádět zdravotní pojištění, předpokládáme, že ho odvádět bude. Naopak u existenčně nenutných odvodů uvažujeme, že se neodvádí. V Českém prostředí OSVČ uvažujeme, že neodvádí nemocenské pojištění, když tuto povinnost nemá, stejně tak v SRN pojištění v nezaměstnanosti pro OSVČ, uvažujeme, že když toto odvádět nemusí, tak ho neodvádí.

Pro účely daňových výdajů OSVČ uvažujeme, že v oblasti IT, kde v režimu švarcsystému využívá všech pracovních pomůcek a vybavení zaměstnavatele, a má tedy náklady v poměru k příjmu zanedbatelné, tedy nulové. Tato skutečnost připadá v úvahu v německém prostředí, kdy tato osoba nemůže uplatnit výdajový paušál.

V první části provedu kalkulaci jejich daňových povinností, odvodů na sociálním a zdravotním pojištění, které ve skutečnosti odvádí, když jsou zaměstnání na švarcsystém. Ve druhé části pak uvedu, v jaké výši by byla tato daňová povinnost a odvody na sociální a zdravotní pojištění, kdyby byli tito zaměstnání ve standardním zaměstnaneckém poměru

---

<sup>97</sup> PODNIKATEL.CZ. *Kontroly švarcsystému za tento rok. Odhaleno 55 Čechů, cizinců bylo více (podnikatel.cz)*. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2013 [cit. 2017-04-10]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/16888>.

na pracovní smlouvu. Zde uvedu rozdíly pro zaměstnance, pro podniky i pro oba státy. Pro účely těchto dopadů nebudu uvažovat další daně, jakou je v SRN například Kirchensteuer, neboli církevní daň. Přibližné údaje o těchto zaměstnancích byly poskytnuty podnikem.

#### 6.4.1 OSVČ v ČR

##### a) Náklady OSVČ

V případě, že neuplatňujeme slevy na děti a manžela, je výhodnější variantou uplatnění výdajových paušálů.

příjmy 600 000 Kč

výdaje stanovené paušální částkou 60 % = 360 000 Kč

základ daně 240 000 Kč

daň (15 %) 36 000 Kč

sleva na poplatníka 24 840 Kč

**daňová povinnost 11 160 Kč**

vyměřovací základ stanovený jako 50 % ze základu daně - 120 000 Kč

**pojistné na sociální zabezpečení (29,2 %) 35 040 Kč**... uvažujeme nejvýhodnější

variantu, tedy bez nemocenského pojištění

**pojistné na zdravotní pojištění (13,5 %) 16 200 Kč** ... pod hranicí minimální platby

1906 x 12 = **22 872 Kč**

**celkem daně + odvody = 69 072 Kč**

##### b) Náklady zaměstnavatele na OSVČ

faktury od OSVČ - 600 000 Kč

**pojistné na sociální zabezpečení - 0 Kč**

**pojistné na zdravotní pojištění - 0 Kč**

**celkové náklady = 600 000 Kč**

##### c) Příjem státu

**celkový příjem pro stát 69 072 Kč**

#### 6.4.2 Zaměstnanec v ČR

##### a) Náklady zaměstnance

úhrn hrubých mezd 600 000 Kč

pojistné placené zaměstnavatelem (+34 %) + 204 000 Kč

základ daně 804 000 Kč

daň (15 %) 120 600 Kč

sleva na poplatníka 24 840 Kč

**daňová povinnost 95 760 Kč**

vyměřovací základ 600 000 Kč

**pojistné na sociální zabezpečení (6,5 %) 39 000 Kč**

**pojistné na zdravotní pojištění (4,5 %) 27 000 Kč**

**daně + odvody zaměstnance 161 760 Kč**

##### b) Náklady zaměstnavatele na zaměstnance

mzdové náklady 600 000 Kč

**pojistné na sociální zabezpečení (25 %) 150 000 Kč**

**pojistné na zdravotní pojištění (9 %) 54 000 Kč**

**celkové náklady na zaměstnance 804 000 Kč**

##### c) Příjem státu

**celkový příjem státu 365 760 Kč**

Shrnutí výše uvedených výpočtů pro Českou republiku uvádím v následující tabulce:

Tab. č. 7 – Odvody za zaměstnance a OSVČ v České republice

|                                   | OSVČ<br>(švarcsystém) | Pracovněprávní<br>vztah | rozdíl           |
|-----------------------------------|-----------------------|-------------------------|------------------|
| Daňová povinnost<br>„zaměstnance“ | 11 160 Kč             | 95 760 Kč               | <b>84 600 Kč</b> |



|   |            |            |                     |
|---|------------|------------|---------------------|
| Pojistné na soc. zab.<br>Placené<br>„zaměstnancem“  | 35 040 Kč  | 39 000 Kč  | <b>3 960 Kč</b>     |
| Pojistné na<br>zdrav.poj. placené<br>„zaměstnancem“ | 22 872 Kč  | 27 000 Kč  | <b>4 128 Kč</b>     |
| Celkové náklady<br>„zaměstnancem“                   | 69 072 Kč  | 161 760 Kč | <b>92 688 Kč</b>    |
| Zaměstnavatel -<br>Pojistné na soc. zab.            | 0          | 150 000 Kč | <b>150 000 Kč</b>   |
| Zaměstnavatel -<br>Pojistné na<br>zdrav.poj.        | 0          | 54 000 Kč  | <b>54 000 Kč</b>    |
| Celkové náklady<br>zaměstnavatele na<br>zaměstnance | 600 000 Kč | 804 000 Kč | <b>204 000 Kč</b>   |
| Příjem státu  | 69 072 Kč  | 365 760 Kč | <b>- 296 688 Kč</b> |

Zdroj: vlastní zpracování.

Z tabulky č. 7 je patrné, že pro zaměstnance znamená zaměstnání na švarcsystém úsporu ve výši téměř sto tisíc korun ročně, zejména na dani z příjmu. Pro zaměstnavatele na odvodech za sociální a zdravotní pojištění znamená zaměstnávání na švarcsystém úsporu ve výši 204 000 Kč ročně za jediného takto zaměstnávaného zaměstnance. Stát však na jediném zaměstnanci zaměstnaném na švarcsystém přichází ročně o téměř 300 tisíc Kč. Když uvažujeme, že dceřiná společnost podniku, nacházející se na Českém území tímto způsobem zaměstnává 90 lidí, můžeme tedy mluvit, jen za tento jediný podnik, o obrovských úsporách na nákladech na lidský kapitál, a skutečně značné ztráty na státních příjmech.

V následující kapitole uvedu, jak se tato skutečnost projeví na podniku, zaměstnanci i příjmech státu v případě dceřiné společnosti v Německu.

### 6.4.3 OSVČ v SRN

a) Náklady OSVČ

příjmy 60 000 €

(ESt = 0,42 \* zVE - 8.475,44)

daň 16.724 €

příplatek solidarity 919,82 €

**celková daň 17.643,82 €**

**pojistné na zdravotní pojištění (14,6 %) 8 760 € ... OSVČ s příjmem v této výši již nespadá pod zákonné pojištění, uvažujeme však, že si toto pojištění uzavírá a platí dobrovolně**

**pojistné na důchodové pojištění v paušální výši 471,24 € měsíčně (viz kapitola 3.3.1.2) 5 654,88 €**

**pojistné na pojištění v nezaměstnanosti - neuzavírá**

**pojistné na nemocenské pojištění (2,55 %) 1 530 €**

**celkem daně + odvody = 33 588,70 €**

b) Náklady zaměstnavatele na OSVČ

faktury od OSVČ 60 000 €

**pojistné na sociální zabezpečení 0 €**

**pojistné na zdravotní pojištění 0 €**

**celkové náklady 60 000 €**

c) Příjem státu

**celkový příjem pro stát 33 588,70 €**

### 6.4.4 Zaměstnanec v SRN

a) Náklady zaměstnance

úhrn hrubých mezd 60 000 €

Třída : 1 ... pro účely Lohnsteuer – tedy daně ze mzdy jsou zaměstnanci rozděleni do 6 tříd („Steuerklasse“), dle rodinného stavu

Důchodové pojištění: zákonné (východní Německo)

Zdravotní pojištění: zákonné

Daňová povinnost: 12.896,00 €

Příplatek solidarity: 709,28 €

**Celková daň: 13 605,28 €**

**pojistné na zdravotní pojištění (7,3 %) 4 380 €**

**pojistné na důchodové pojištění (9,35 %) 5 610 €**

**pojistné na pojištění v nezaměstnanosti (1,5 %) 900 €**

**pojistné na nemocenské pojištění (1,275 %) 765 €**

**daně + odvody zaměstnance = 25 260,28 €**

b) Náklady zaměstnavatele na zaměstnance

mzdové náklady 60 000 €

**pojistné na zdravotní pojištění (7,3 %) 4 380 €**

**pojistné na důchodové pojištění (9,35 %) 5 610 €**

**pojistné na pojištění v nezaměstnanosti (1,5 %) 900 €**

**pojistné na nemocenské pojištění (1,275 %) 765 €**

**celkové náklady na zaměstnance = 71 655 €**

c) Příjem státu

**celkový příjem státu 36 915,28 €**

Shrnutí výše uvedených výpočtů pro Spolkovou republiku Německo uvádím v následující tabulce č. 8.

Tab. č. 8 – Odvody za zaměstnance a OSVČ v SRN

|                                   | OSVČ<br>(švarcsystém) | Pracovněprávní<br>vztah | rozdíl       |
|-----------------------------------|-----------------------|-------------------------|--------------|
| Daňová povinnost<br>„zaměstnance“ | 17.643,82 €           | 13 605,28 €             | - 4 038,54 € |

|   |             |             |                     |
|---|-------------|-------------|---------------------|
| Pojistné na soc. zab.<br>Placené<br>„zaměstnancem“  | 7 184,88 €  | 7 275 €     | <b>90,12 €</b>      |
| Pojistné na<br>zdrav.poj. placené<br>„zaměstnancem“ | 8 760 €     | 4 380 €     | <b>-4 380 €</b>     |
| Celkové náklady<br>„zaměstnancem“                   | 33 588,70 € | 25 260,28 € | <b>- 8 328,42 €</b> |
| Zaměstnavatel -<br>Pojistné na soc. zab.            | 0           | 7 275 €     | <b>7 275 €</b>      |
| Zaměstnavatel -<br>Pojistné na<br>zdrav.poj.        | 0           | 4 380 €     | <b>4 380 €</b>      |
| Celkové náklady<br>zaměstnavatele na<br>zaměstnance | 60 000 €    | 71 655 €    | <b>11 655 €</b>     |
| Příjem státu  | 33 588,70 € | 36 915,28 € | <b>- 3 326,58 €</b> |

Zdroj: vlastní zpracování.

Jak je vidět ve výše uvedené tabulce č. 8 jsou úspory podniku v případě zaměstnávání na švarcsystem v dceřině společnosti podniku na německém území skutečně značné, a to zejména na zdravotním a sociálním pojištění, které takto zaměstnavatel není povinen státu za zaměstnance odvádět. Z této tabulky je patrná jedna důležitá věc, která je i zřejmě příčinou toho, že ve Spolkové republice Německo prakticky neinicují zaměstnávání na švarcsystem zaměstnanci, ale téměř výlučně zaměstnavatelé. V Německu totiž nejsou zvýhodněni OSVČ oproti zaměstnancům v oblasti daňové v takové míře, jako je tomu v ČR. Zaměstnanec tedy v případě švarcsystemu neušetří na daních. Zde mi daňové zatížení OSVČ vyšlo dokonce vyšší než u zaměstnance, velmi pravděpodobně však tato premisa nebude platit pro všechny OSVČ, když v tomto případě uvažujeme neexistenci daňově uplatnitelných výdajů či slev. Tomuto „zaměstnanci“ však zůstává ve většině oblastí sociálního pojištění i zdravotního pojištění povinnost si toto pojištění v zákonné výši platit

sám, a pro tyto odvody tedy pro zaměstnance pracovat na švarcsystém neznamena zvýhodnění.

Na rozdíl od České republiky tedy provozováním švarcsystému nedochází v takové míře k úsporám podniku na úkor státu, zde vidíme, že příjem státu se nesnížil o tolik, ale dochází k přesunutí nákladů pojistného na zdravotní a sociální pojištění na bedra „zaměstnance“, kterému zde část neodvádí zaměstnavatel, ale musí ho hradit v plné výši sám. Ve Spolkové republice Německo tedy zaměstnávání na švarcsystém není v takové míře „okrádáním“ státu, nýbrž pouze značné zhoršení postavení zaměstnance, jak z právního hlediska, tak i z hlediska ekonomického.

Pokud tedy tato dceřiná společnost podniku zaměstnává ve Spolkové republice Německo 90 inženýrů tímto způsobem, její roční úspora na nákladech na lidský kapitál představuje částku přes 1 milion eur.

Tab. č. 9 – Srovnání celkových rozdílů v ČR a SRN

| <b>Celkový rozdíl:</b> | <b>ČR</b>    | <b>SRN (kurz 27,030 Kč/€)</b> |                 |
|------------------------|--------------|-------------------------------|-----------------|
| pro zaměstnance        | 92 688 Kč    | - 8 328,42 €                  | - 225 117,19 Kč |
| pro zaměstnavatele     | 204 000 Kč   | 11 655 €                      | 315 034,65 Kč   |
| pro stát               | - 296 688 Kč | - 3 326,58 €                  | - 89 917,46 Kč  |

Zdroj: Vlastní zpracování.

Z tabulky č. 9 je tedy patrné porovnání mezi Českou republikou a Spolkovou republikou Německo. Pro názornější vyličení zde provádím přepočty důsledků v SRN na českou měnu.

V případě praktikování švarcsystému podnikem v Čechách znamená tento vztah značnou nákladovou úsporu pro podnik jako zaměstnavatele, tady v částce 204 000 Kč za jediného „zaměstnance“. Z pohledu „zaměstnance“ se jedná o úsporu 92 688 Kč za rok, tedy měsíčně zvyšuje svůj disponibilní důchod o 7724 Kč, což v poměru k měsíční mzdě 50 000 Kč, kterou uvažujeme v tomto případě, rozhodně není nijak zanedbatelná částka. Český stát pak tímto jednáním ročně na jediném tomto zaměstnanci přichází o téměř 300tis. Kč. Z tabulky je taktéž vidět, že na převažující části této ztráty pro stát se podílí zaměstnavatel.

V Německu je situace značně jiná. Dceřiná společnost podniku zaměstnávající obdobného inženýra na obdobné pozici taktéž ušetří značnou část nákladů, v přepočtu na českou měnu

přibližně 315 tis. Kč. Tato úspora však jako v českém prostředí není na úkor státu, ale z podstatně větší části na úkor zaměstnance.

## **7. MOŽNÉ ZPŮSOBY ŘEŠENÍ/ZLEPŠENÍ SYSTÉMU VE SMYSLU OMEZENÍ VÝSKYTU ŠVARCSYSTÉMU**

V legislativní rovině bych právě ve srovnání se SRN doporučila omezit odpovědnost zaměstnance za švarcsystém. Osobně si myslím, že i v Českém prostředí valná většina případů je iniciována zaměstnavatelem a zaměstnanec tak, například v případě, kdy nesežene zaměstnání na zaměstnanecký poměr, jak tomu bylo v předchozích letech v době krize a vysoké nezaměstnanosti, z existenčních důvodů na tento smluvní vztah přistoupí. V případě, že by zaměstnanec nebyl z tohoto jednání odpovědný, předpokládám, že stejně jako v Německu by bylo daleko více případů švarcsystému odhaleno. Přestože na rozdíl od Německa má v České republice ze švarcsystému i zaměstnanec nepochybné výhody na daních i odvodech, jak bylo patrné z tabulky č. 7 a č. 9, nejsou tyto numerické údaje bezesbýtku vypovídající, když pro zaměstnance tato úspora znamená znevýhodnění ve smyslu odklonu od pracovněprávních předpisů – tedy ztráta nároku na dovolenou, nižší důchodové zabezpečení, apod.

V českém prostředí je samozřejmě dalším aspektem provádění kontrol v podnicích za účelem odhalování švarcsystému. Jak již bylo výše uvedeno, tyto kontroly jsou prováděny zejména na základě podnětů, v případě omezení odpovědnosti zaměstnance by těchto podnětů mohlo být daleko více, a tedy i odhalení případů švarcsystému. K těmto kontrolám je třeba také zmínit, že v řadě oborů a odvětví je tato forma zaměstnávání již spíše pravidlem, a tyto kontroly by se měly zaměřit zejména na tyto podniky, jako například v SRN, kde právě pro oblast IT jsou tyto kontroly pravidelné, a daleko častější, než v jiných odvětvích, kde výskyt této problematiky není až tak běžný.

V České republice dlouhodobě pokračuje diskuse o zvýhodnění OSVČ, zda je toto nastavení správné, když rozdíl ve zdanění a v odvodech je skutečně velmi citelný. Osobně souhlasím s určitým zvýhodněním OSVČ, nemyslím si ovšem, že lze odůvodnit až tak rozsáhlé zvýhodnění, jakému se v českém prostředí těší v současnosti. Diskuse ohledně přemyšlení tohoto systému již několik let probíhá, přesto se zatím nesečkala s úspěchem. Od roku 2018 vstupuje v účinnost novela zákona o daních z příjmů, jež obsahuje dílčí úpravu této problematiky v tom směru, že povoluje uplatňování daňových paušálů pouze pro osoby s výší vykazovaného příjmu do 1 mil. Kč.

## 7.1 Důvody pro obhajobu švarcsystému

Ani švarcsystém nelze vykládat černobíle, smyslem této práce je se podívat na problematiku švarcsystému v širších souvislostech se všemi jeho aspekty, nelze ho tedy pouze jednoznačně odsoudit, ale je zde třeba uvést i argumenty pro obhajobu této problematiky.

Existují názory, že za určitých podmínek by mohl být švarcsystém ekonomicky velmi prospěšný pro drobné podnikatele. Situace se dá samozřejmě vyložit i tak, že je problémem daňového systému a systému sociálního zabezpečení a jejich nastavení, ale také jejich kontrol, aby systém nebyl zneužíván na úkor státních financí, či pracovního a sociálního postavení pracovníků. Od 90. let, kdy byl švarcsystém zákonem zakázán, dochází dokonce k rozvoji švarcsystému než naopak.<sup>98</sup>

Jistě je třeba zmínit odvětví, jako například stavebnictví apod., kde je třeba vysoká flexibilita pracovních sil, když tito podnikatelé se potýkají s velkými výkyvy v poptávce. Z tohoto důvodu pak jsou najímáni pracovníci například prostřednictvím agentur práce či právě formou švarcsystému, kdy pro tohoto podnikatele to, že přijde o zakázku, neznamená mrtvé náklady v podobě desítek zaměstnanců, pro které nemá práci, jíž by jim přidělil.

---

<sup>98</sup> KALENSKÁ, Marie. *Švarcsystém nezanikne ani v roce 2005*. Právní rádce [online]. 2005 [cit. 2017-04-14]. Dostupné z: <http://pravnicaradce.ihned.cz/c1-15839030-svarcsystem-nezanikne-ani-v-roce-2005>.



## ZÁVĚREČNÉ ZHODNOCENÍ

Základem úspěchu v podnikání, je snaha o dosažení konkurenční výhody na trhu. Této konkurenční výhody lze dosáhnout především prostřednictvím snižování nákladů, když jedním z těchto nákladů jsou právě například odvody za zaměstnance.<sup>99</sup> Z pohledu zaměstnavatele je tedy v českém prostředí cesta švarcsystému z hlediska nákladových úspor velmi lákavá. Z pohledu zaměstnance je třeba se zamyslet nad faktem, že v obecné rovině platí, že hledání cest, jak daňové zákony obcházet nastává zejména, pokud je zdanění nějakým způsobem nespravedlivé. Jedná se pak teoreticky o poměrně logické chování, jímž se jednotlivec, zde „zaměstnanec“, snaží maximalizovat svůj disponibilní důchod. Primárně by tedy měl být daňový systém nastaven tak, aby nebyl klíčovým kritériem strategického rozhodování pro ekonomické subjekty.<sup>100</sup>

Východiska pro zaměstnávání na švarcsystém jsou tedy v obou zemích dána, v ČR zejména obrovským rozdílem mezi zdaněním a odvody za zaměstnance a za OSVČ. Ve Spolkové republice Německo převážně vyšší nákladů, které zaměstnavatel vynakládá na lidský kapitál.

V porovnání České republiky se Spolkovou republikou Německo lze v obecné rovině jednoznačně říci, že Spolková republika Německo je ekonomicky vyspělejší státem, výkonnější ekonomikou, když většina ekonomických ukazatelů skutečně hovoří ve prospěch SRN. Přesto dle údajů zjištěných o výskytu švarcsystému v obou státech nelze říci, že životní úroveň je klíčovým faktorem pro tento výskyt, když i ve Spolkové republice Německo je švarcsystém praktikován v překvapivě vysoké míře.

Po právní stránce vychází úprava švarcsystému v obou státech ze stejných východisek a obdobných definicí. Signifikantním rozdílem v právní úpravě však je, že v České republice jsou za provozování švarcsystému odpovědné obě strany, a to jak „zaměstnanec“, tak „zaměstnavatel“, když v SRN je odpovědnost téměř výlučně na „zaměstnavateli“. Z provedených výpočtů v praktické části mé práce mohu usuzovat, že úspory z praktikování

---

<sup>99</sup> JURČÍK, Radek. *Daňové systémy v České republice a v mezinárodním srovnání se zaměřením na aktuální trendy*. Ostrava: Key Publishing, 2015, 137 s. Monografie. ISBN 978-80-7418-176-4. Str. 81.

<sup>100</sup> SOJKOVÁ, L. *Deformace trhu práce prostřednictvím systému zdaňování fyzických osob*. E+M Ekonomie a management 1. vyd. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2011, roč. 2011, č. 3. S. 6 – 15. ISSN 1212-3609. Str. 6.

švarcsystému v SRN vznikají zejména zaměstnavateli, a tato odpovědnost jde tedy logicky pouze za zaměstnavatelem.

Jak v České republice, tak i ve Spolkové republice Německo se setkáváme ve srovnání s ostatními státy OECD s vysokou celkovou zátěží příjmů v podobě daní z příjmu a odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Tato skutečnost je klíčovým faktorem, který vede zejména zaměstnavatele k iniciativě zaměstnávat na švarcsystém. V Německu zaměstnavatel tímto snižuje náklady na odvodech za zaměstnance, v českém prostředí je to pak zejména rozdílným zdaněním a výší odvodů pro zaměstnance a OSVČ.

V kapitole 6.2 jsem již srovnala maximální možné sankce, které za tato jednání hrozí jak v Německu, tak i v České republice. V České republice jsou dle mého názoru maximální hrozící sankce v oblasti trestní odpovědnosti o něco razantnější, výše pokuty řekla bych srovnatelná, v obou státech je nastavena ve velmi širokém rozpětí s tím, že je třeba v konkrétních případech trestat individuálně. Na výsledném výskytu tohoto fenoménu se však tato přísnost trestání ve větším měřítku nepodepisuje.

V návaznosti na výše uvedené považuji za cestu ke snížení výskytu problematiky na českém území zejména zefektivnění kontrol, a po vzoru právě Spolkové republiky Německo zaměřovat tyto kontroly zejména na segmenty, v nichž je tento výskyt nejpravděpodobnější, či velmi častý. Považovala bych dále za vhodné přehodnocení odpovědnosti zaměstnance za pracování na švarcsystém, a to alespoň právě v rovině trestněprávní, což by značnou část takto zaměstnaných osob mohlo více motivovat k hlášení, či alespoň pomoci při odhalení této skutečnosti v podnicích.

Co se týče rozdílů v povinných platbách mezi zaměstnanci a osobami samostatně výdělečně činnými, souhlasím, že jako státní podpora drobného podnikání je tato úprava vhodným nástrojem, dle mého názoru však není adekvátní míra, v jaké jsou zvýhodněni. Jak jsem uváděla v podkapitolách 3.3.1 a 3.3.2 platí dle průzkumů OSVČ v českém prostředí na sociálním pojištění v průměru 47 % toho, co zaměstnanci, a na zdravotním pojištění v průměru 56 % toho, co zaměstnanci. V tomto směru český systém nepochybně k přesunům do šedé ekonomiky vybízí, a je tedy na místě ho přehodnotit i z tohoto pohledu.

K oblasti pobytové politiky a agenturního zaměstnávání se zde nemohu vyjadřovat nijak do hloubky, když tato problematika by šla daleko nad rámec této diplomové práce. V praxi

jsem se sama setkala s problematikou pobytů zejména pro občany Ukrajiny a tento problém již byl několikrát řešen Veřejným ochráncem práv. Je naprosto logickým důsledkem, že v okamžiku, kdy jsou stanoveny limity pro udělení pobytů zaměstnaneckých, tedy zaměstnaneckých karet, a je snazší získat povolení k pobytu za účelem podnikání ve smyslu zákona o pobytu, že dojde k většímu nárůstu zaměstnávání na švarcsystém v řadách cizinců, když tento fakt byl patrný ze statistik v kapitole 6.3. V oblasti agenturního zaměstnávání však jsou velmi aktuálně například s kauzou Rohlik.cz řešeny návrhy na změny zákona o zaměstnanosti s cílem těmto kauzám zamezit.

Švarcsystém považuji jak z právního, tak z ekonomického hlediska za velký problém. Samozřejmě v porovnání s nelegálním zaměstnáváním cizinců, za které není odváděno vůbec nic, a jejich pracovní podmínky jsou tak čistě na vůli zaměstnavatele, je švarcsystém jednoznačně druhořadý problém, ovšem z pohledu státních příjmů by se mu, dle mého názoru, z hlediska kontrol neměl přikládat až o tolik menší význam.

## Seznam použité literatury

### Citace:

#### 1. Prameny:

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

Zákon č. 48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění

Zákon č. 592/1992 Sb. o pojistném na veřejné zdravotní pojištění

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 21.3.2006 č.j. 2 Afs 131/2005-49.

Einkommensteuergesetz (EStG)

Grundgesetz (GG)

Sozialgesetzbuch (SGB)

#### 2. Literatura

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 3., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. ISBN 9788073578466.

JURČÍK, Radek. *Daňové systémy v České republice a v mezinárodním srovnání se zaměřením na aktuální trendy*. Ostrava: Key Publishing, 2015, 137 s. Monografie. ISBN 978-80-7418-176-4.

REISERER, Kerstin a Verena BÖLZ. *Werkvertrag und Selbstständigkeit: die Problematik der Scheinwerkverträge und der Scheinselbstständigkeit*. Berlin: De Gruyter, 2014. ISBN 9783110341133.

SOJKOVÁ, L. Deformace trhu práce prostřednictvím systému zdaňování fyzických osob. *E+M Ekonomie a management* 1. vyd. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2011, roč. 2011, č. 3. S. 6 – 15. ISSN 1212-3609.

ŠAFRÁNEK, Ladislav. *Daně, aneb, Cesta do otroctví?: (podstata, systém, efektivnost a možnosti racionalizace)*. Praha: Orego, 2016, 151 s. ISBN 978-80-87528-37-2.

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

TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6., podstatně přeprac. a aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-473-5.

ZLÁMAL, Jaroslav. *Etika, legislativa a organizace zdravotnictví ČR*. Olomouc: Computer Media, 2016, 119 s. ISBN 978-80-7402-247-0.

### 3. Internetové zdroje

BARTŮŇKOVÁ, Anna. *Švarcsystém*. Epravo.cz [online]. 2006 [cit. 2017-04-16]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/svarcsystem-43981.html>.

BAST, Verena. *Wann sich eine Arbeitslosenversicherung für Selbstständige lohnt: Arbeitsloseversicherung*. Impulse [online]. 2016 [cit. 2017-04-14]. Dostupné z: <https://www.impulse.de/finanzen-vorsorge/arbeitslosenversicherung-was-selbststaendige-wissen-sollten/2072952.html>.

BRITZ, Thomas. *Hrozící sankce provozovateli „švarcsystému“ v Německu* [online]. epravo.cz, 18. srpna 2011 [cit. 2. října 2012]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/hrozici-sankce-provozovateli-svarcsystemu-v-nemecku-76291.html>>.

BUNDESMINISTERIUM DER FINANZEN. *Einkommen- und Lohnsteuer: Ausgabe 2016* [online]. 2016 [cit. 2017-04-13]. Dostupné z: [https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Broschueren\\_Bestellservice/2015-09-16-Einkommen\\_Lohnsteuer\\_lang.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Broschueren_Bestellservice/2015-09-16-Einkommen_Lohnsteuer_lang.pdf?__blob=publicationFile&v=4).

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES. *Wer ist versichert?: Gesetzliche Rentenversicherung* [online]. 2017 [cit. 2017-04-13]. Dostupné z: <http://www.bmas.de/DE/Themen/Rente/Gesetzliche-Rentenversicherung/Wer-ist-versichert/wer-ist-versichert-art.html>.

BURKOVIC, Radovan. *Prohlášení Asociace pracovních agentur ke kauze nelegálních cizinců v Rohlik.cz*. Creditzech.cz [online]. 2017 [cit. 2017-04-18]. Dostupné z: <http://www.creditzech.cz/aktuality/clanek/prohlaseni-asociace-pracovnich-agentur>.

CEPL, Matěj. *K pojmu outsourcingu a základním problémům jeho smluvní úpravy práva*. Bulletin advokacie. 1998(9), Str. 40.

ČIŽINSKÝ, Pavel. *Mezinárodní komparace vybraných právních aspektů v oblasti agenturního zaměstnávání*. Migraceonline.cz: Portál pro kritickou diskuzi o migraci v České

republike a v zemích střední a východní Evropy [online]. 2010 [cit. 2017-04-17]. Dostupné z: <http://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/mezinarodni-komparace-vybranych-pravnich-aspektu-v-oblasti-agenturniho-zamestnavani>.

DVOŘÁKOVÁ, Lenka a Jan KYNĚRA. *ČR dosahuje jen třetinové životní úrovně Německa či USA*. Roklen 24 [online]. 2016 [cit. 2017-01-01]. Dostupné z: <http://roklen24.cz/a/iiq5J/cr-dosahuje-jen-tretinove-zivotni-urovne-nemecka-ci-usa>.

*European Employment Observatory: Quarterly Reports, April 2012, Executive Summary* [online]. 2012 [cit. 2017-04-15]. Dostupné z: [https://www.google.cz/?gfe\\_rd=cr&ei=vdDxWKauFM7i8Ae1k4GABg&gws\\_rd=ssl#q=European+Employment+Observatory:+Quarterly+Reports+Executive+Summary&spf=195](https://www.google.cz/?gfe_rd=cr&ei=vdDxWKauFM7i8Ae1k4GABg&gws_rd=ssl#q=European+Employment+Observatory:+Quarterly+Reports+Executive+Summary&spf=195).

FICHTER, Lukas a Arthur BRAUN. *Švarcsystém v Německu - skutečný problém*. Epravo.cz [online]. 2015 [cit. 2017-04-06]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/svarcsystem-v-nemecku-skutecny-problem-99930.html>.

HOULDER, Vanessa. *Revenue cracks down on 'false self-employment': Move part of government drive to protect workers' rights*. Financial Times [online]. 2016 [cit. 2017-04-15]. Dostupné z: <https://www.ft.com/content/9228e40a-976d-11e6-a80e-bcd69f323a8b>.

INDUSTRIE – UND HANDELSKAMMER FRANKFURT AM MAIN. *Scheinselbstständigkeit* [online]. Industrie – und Handelskammer Frankfurt am Main. Dostupné na <http://www.frankfurtmain.ihk.de/recht/themen/arbeitsrecht/scheinselbstaendigkeit/>.

*Informationen zum Beitragssatz. AOK: Die Gesundheitskasse* [online]. [cit. 2017-04-13]. Dostupné z: <https://www.aok.de/inhalt/allgemeine-informationen-zum-beitragssatz-2/>.

JOUZA, Ladislav. *Nová úprava zákazu Švarc systému*. Právní rádce, 2005, 13(6), s. 33-36. ISSN 1210-4817. Dostupné na: [http://pravnicaradce.ihned.cz/2-16365910-F00000\\_d-30](http://pravnicaradce.ihned.cz/2-16365910-F00000_d-30).

KALENSKÁ, Marie. *Švarcsystém nezanikne ani v roce 2005*. Právní rádce [online]. 2005 [cit. 2017-04-14]. Dostupné z: <http://pravnicaradce.ihned.cz/c1-15839030-svarcsystem-nezanikne-ani-v-roce-2005>.

KAPITOLA 12 STUDIJNÍ MATERIÁL: *Daně a daňová praxe, Technická univerzita v Liberci, Ekonomická fakulta*. Liberec, 2016. Dostupné také z: <https://elearning.tul.cz/course/view.php?id=2929>.

KÖNIG, Andrea. *Scheinselbstständig: IT-Freiberufler im Visier der Rentenversicherung?: Verunsicherung im Markt*. Coputerwoche.de [online]. 2014 [cit. 2017-04-16]. Dostupné z: <http://www.computerwoche.de/a/scheinselbstaendig-it-freiberufler-im-visier-der-rentenversicherung,3065452>.

KREMPEL, Annika. *Jeder muss sich krankenversichern*. FINANZTIP [online]. 2017 [cit. 2017-04-13]. Dostupné z: <http://www.finanztip.de/gkv/krankenversicherungspflicht/>.

*Lohn- und Einkommensteuerrechner*. Bundesministerium der Finanzen [online]. 2017 [cit. 2017-04-14]. Dostupné z: <https://www.bmf-steuerrechner.de/bl2017/lst2017.jsp>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Regionální statistika ceny práce rok 2016: Liberecký kraj* [online]. 2016, [cit. 2017-04-07]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydelky/download/2016/lib\\_164\\_mzs.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydelky/download/2016/lib_164_mzs.pdf).

MORÁVEK, Daniel. *Jak se to má opravdu s odvody OSVČ a zaměstnanců? Připravili jsme velké srovnání.* Podnikatel.cz [online]. 2015 [cit. 2017-04-08]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/jak-se-to-ma-opravdu-s-odvody-osvc-a-zamestnancu-pripravili-jsme-velke-srovnani/>.

OECD.stats [online]. [cit. 2017-04-07]. Dostupné z: <http://stats.oecd.org/>.

PELLENGAHR, Hubertus. *Solidaritätszuschlag: Nach 25 Jahren muss der Soli endlich weg.* WELT [online]. 2016 [cit. 2017-04-14]. Dostupné z: <https://www.welt.de/debatte/kommentare/article156698484/Nach-25-Jahren-muss-der-Soli-endlich-weg.html>.

PODNIKATEL.CZ. *Kontroly švarcsystému za tento rok. Odhaleno 55 Čechů, cizinců bylo více (podnikatel.cz).* Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2013 [cit. 2017-04-10]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/16888>.

RECMAN, Jan. *Mají se pokut za švarcsystém obávat i personální manažeři?* Epravo.cz [online]. 2012 [cit. 2016-12-30]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/maji-se-pokut-za-svarcsystem-obavat-i-personalni-manazeri-83435.html>.

*Scheinselbststaendigkeit.de: Statistik* [online]. [cit. 2017-04-06]. Dostupné z: <http://www.scheinselbststaendigkeit.de/lexikon/statistik>.

ŠTĚTKA, Jan. *Ten, který rozjel švarcsystém a skončil na dlažbě.* Ekonom [online]. 2011 [cit. 2016-12-28]. Dostupné z: <http://ekonom.ihned.cz/c1-52306170-ten-ktery-rozjel-svarcsystem-a-skoncil-na-dlazbe>.

ŠVEJDOVÁ, Zuzana. *Až 300 tisíc Čechů pracuje na 'švarcsystém'. Ten podle ministryně Marksové okrádá stát.* Český rozhlas: Zprávy [online]. 2014 [cit. 2017-04-05]. Dostupné z: [http://www.rozhlas.cz/zpravy/domaciekonomika/\\_zprava/1362978](http://www.rozhlas.cz/zpravy/domaciekonomika/_zprava/1362978).

*The world factbook. Central Intelligence Agency* [online]. [cit. 2017-01-01]. Dostupné z: <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/gm.html>.

*Vergleich - Pflegeversicherung.de: Pflegeversicherung für Selbständige* [online]. 2017 [cit. 2017-04-14]. Dostupné z: <https://www.vergleich-pflegeversicherungen.de/pflegeversicherung-fuer-selbstaendige/>.

## **Bibliografie:**

BAKEŠ, Milan. *Finanční právo.* Praha: C.H.Beck, 2009. ISBN 978-80-7400-801-6.

GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 6. aktualiz. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, 310 s. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7380-454-1.

<https://www.gesetze-im-internet.de/>

JELÍNEK, Jiří. *Trestní právo hmotné: obecná část, zvláštní část*. 3. vyd. Praha: Leges, 2013, 968 s. Student. ISBN 978-80-87576-64-9.

JUNKER, Abbo. *Grundkurs Arbeitsrecht*. Mnichov: C.H.Beck oHG, 2013. ISBN 978-3-406 64588-4.

KREFT, Volker. *Steuerrecht – schnell erfasst*. Berlin: Springer-Verlag Berlin Heidelberg, 2012. ISBN 978-3-642-22932-9.

KUČERA, Lukáš. *Právní úprava tzv. Švarcsystému (historie, současnost, úvahy de lege ferenda)*. Brno, 2006. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Právnická fakulta. Vedoucí práce Doc. JUDr. Milan Galvas, CSc.

Sozialversicherungsbeiträge 2017. *Lohn-Info* [online]. 2017 [cit. 2017-04-14]. Dostupné z: <http://www.lohn-info.de/sozialversicherungsbeitraege2017.html>.

*Steuerklassen.com: Steuern, Gehalt & Beruf* [online]. [cit. 2017-04-14]. Dostupné z: <http://www.steuerklassen.com/steuerklasse-wechseln/>.

SVINTEK, Jiří. *NELEGÁLNÍ PRÁCE A TZV. ŠVARCSYSTEM*. Praha, 2015. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze - Právnická fakulta. Vedoucí práce Doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

TOMEŠ, Igor. *Sociální právo České republiky*. 2., přepracované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 339 s. ISBN 978-80-7478-941-0.

VANČUROVÁ, Alena. SLINTÁKOVÁ, Barbora. *Daňový systém ČR*. Praha: 1. VOX, 2014. ISBN 978-80-87480-28-1.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo 2014 – metodické aktuality*. Praha: Svaz účetních, 2014. ISBN 978-80-87367-49-0.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Změny v pracovním právu 2012*. Praha: Svaz účetních, 2012. ISBN 978-80-87367-25-4.