

Employment Flash

leden 2018

Pracovněprávní nároky OSVČ – nonsens, či budoucí realita?

Před koncem roku 2017 vydal Soudní dvůr Evropské unie (ESD) poměrně zajímavé rozhodnutí, které určitě stojí za pozornost. V jeho souvislosti je vhodné si připomenout, jaká úskalí přináší švarcsystém.

Situace ve Spojeném království a následné rozhodnutí ESD

Rozhodnutí ESD bylo vydáno v souvislosti se sporem, který ve Spojeném království vedl pracovník pan King proti bývalému „zaměstnavateli“ a který se týkal nároku pana Kinga na proplacení nevyčerpané dovolené v důsledku jeho odchodu do důchodu, a to za dlouhé období téměř třinácti let. Pan King dovolenou v průběhu spolupráce se společností The Sash Window Workshop Ltd. nečerpal, neboť mu nebyla placena. Celý spor by nebyl tolik zajímavý, pokud by byl právní vztah pana Kinga klasickým pracovním poměrem. V daném případě byl ovšem založen na základě „smlouvy samostatně výdělečně činné osoby pracující za provizi“, což celé situaci přidává na významu.

Pracovní tribunál Spojeného království posoudil pana Kinga, ačkoli jeho smluvní vztah byl oficiálně obchodněprávní, jako „zaměstnance“ ve smyslu evropské směrnice upravující pracovní dobu, z níž vyplývá i v českém právním prostředí dobře známý nárok na minimálně čtyři týdny placené dovolené za kalendářní rok, případně povinnost jejího finančního nahrazení v případě ukončení pracovního poměru. V této souvislosti nicméně vyvstalo několik otázek,

kteřé poté byly předloženy k zodpovězení ESD, přičemž soud nárok pana Kinga na proplacení dovolené potvrdil.

Nároky v rámci švarcsystému

Jak jsme již zmiňovali v úvodu, toto rozhodnutí je velmi zajímavé, ale ne však překvapivé. Potvrzuje základní principy evropského i českého práva, v rámci nichž je zaměstnancům, a tedy i tzv. „kvazizaměstnancům“ poskytována zvýšená ochrana.

V souvislosti se švarcsystémem se doposud řešily především otázky sankcí ze strany státních orgánů a případné nedoplatky na daních a sociálním zabezpečení. Rozhodnutí ESD nicméně naznačuje i možnost zcela nové tendence. Ta by mohla do budoucna znamenat, že i v českém právním prostředí budou soudy rozhodovat o nárocích osob samostatně výdělečně činných (OSVČ) ve vztahu k výhodám, jež jsou nyní spojeny s klasickým pracovním poměrem.

Podle našeho názoru však k takovému rozhodnutí nedojde v dohledné době. I když na druhou stranu, osob pracujících jako OSVČ, kteří s nastavením obchodněprávní spolupráce nejsou zcela spokojeni, je relativně velké množství, a zmíněné rozhodnutí jim může být vodítkem k tomu, jak se zkusit domoci po obchodních partnerech/zaměstnavatelích svých tvrzených nároků vyplývajících ze švarcsystému, které by jim náležely, pokud by se vztah řídil zákoníkem práce.

Autorky:

Petra Sochorová | Counsel

Pavla Kaufmannová | Advokátka



Nejúspěšnější kancelář v ČR a na Slovensku dle počtu nominací a titulů dosavadních ročníků soutěže



Klienty nejlépe hodnocená právníká firma v České republice (2010, 2013, 2015)



Právníká firma roku v České republice (2011–2012, 2014–2017)



Nejllepší právníká firma pro fúze a akvizice v ČR a na Slovensku (2016)



1. místo v celkovém počtu realizovaných fúzí a akvizic v České republice



HAVEL & PARTNERS

ÚSPĚCH SPOJUJE

Náš tým

200 právníků | **400** spolupracovníků

Naši klienti

1 000 klientů | **70** největších světových společností z Fortune 500
50 společností z Czech Top 100 | **7** společností z Czech Top 10

Mezinárodní dosah

Právní poradenství
ve více než **80** zemích světa
ve **12** světových jazycích
až **70 %** případů zahrnuje mezinárodní prvek

www.havelpartners.cz

PRAHA

Florentinum, recepce A
Na Florenci 2116/15
110 00 Praha 1
Česká republika
Tel.: +420 255 000 111

BRNO

Titanium Business Complex
Nové sady 996/25
602 00 Brno
Česká republika
Tel.: +420 545 423 420

OSTRAVA

Poděbradova 2738/16
702 00 Ostrava
Česká republika
Tel.: +420 596 110 300

BRATISLAVA

Centrum Zuckermandel
Žižkova 7803/9
811 02 Bratislava
Slovenská republika
Tel.: +421 232 113 900