Metodický pokyn

Právní úprava vztahu mezi lyžařským instruktorem a lyžařskou školou

DLA PIPER

Obsah

1	Úvod	3
2	Pracovní poměr	4
3	Dohoda o pracovní činnosti	6
4	Dohoda o provedení práce	8
5	Občanskoprávní vztah – Spolupráce s OSVČ	10
6	Časté otázky a odpovědi	14
7	Na co se připravit: Dětský certifikát	21
8	Závěr	23

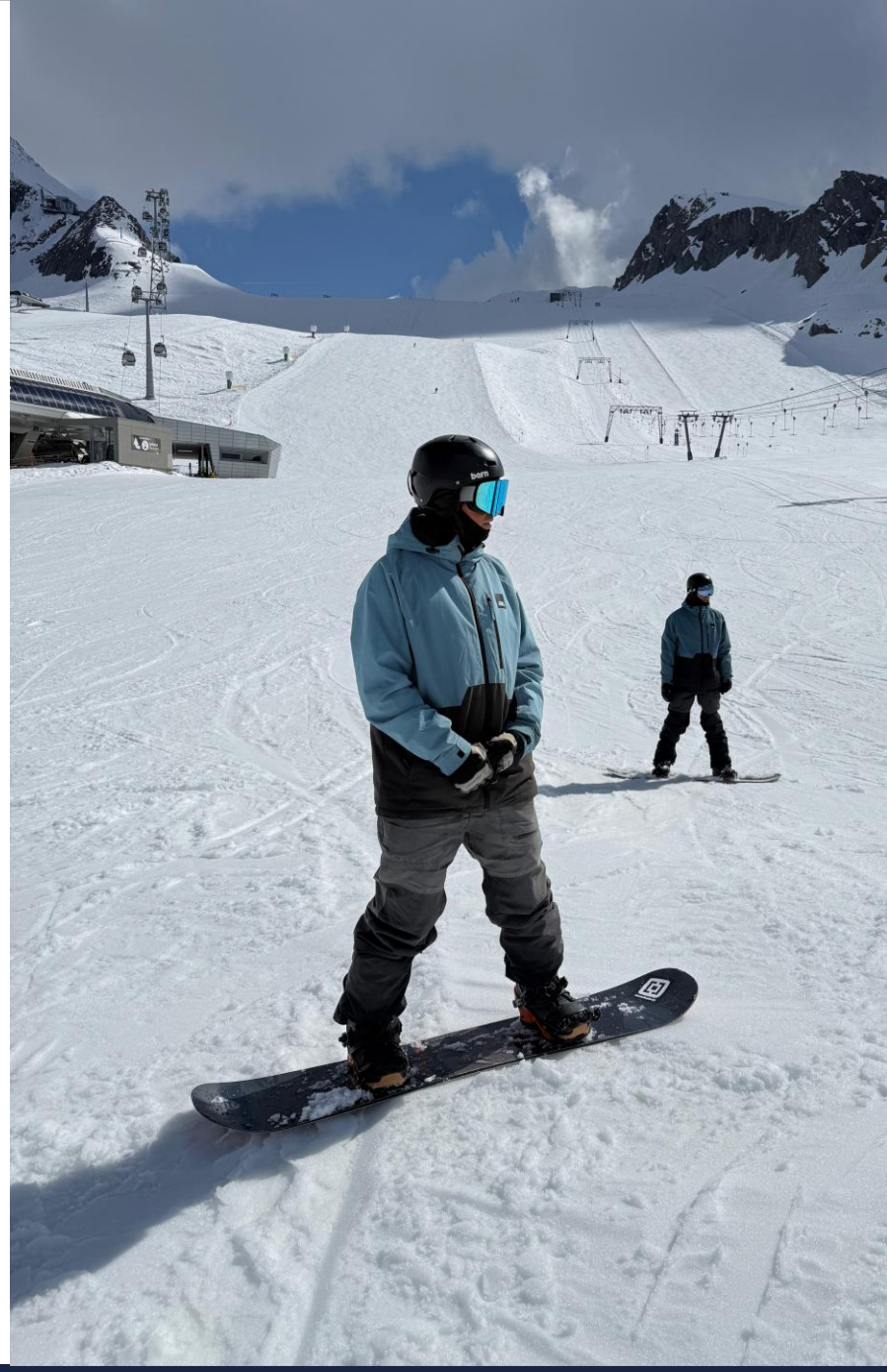
Úvod

Tento metodický pokyn slouží jako **přehled** základních forem úpravy právního vztahu mezi lyžařskou školou a instruktory lyžování.

Jeho cílem je poskytnout oběma stranám jasné informace o dostupných možnostech, jejich výhodách a nevýhodách, a pomoci tak při výběru nejvhodnější formy spolupráce.

Přehled pokrývá následující varianty:

a) Pracovněprávní vztahy
   i. Pracovní poměr
   ii. Dohoda o pracovní činnosti
   iii. Dohoda o provedení práce
b) Občanskoprávní vztah – spolupráce formou samostatné výdělečné činnosti (OSVČ)



Pracovní poměr (**PP**)

PP je **nejstabilnější a nejobvyklejší forma** základního pracovněprávního vztahu.

Zaměstnanec má v této formě zajištěno **nejširší spektrum práv a ochrany** (nárok na dovolenou, příplatky, nemocenské dávky, výpovědní doba, výpovědní důvody), zatímco zaměstnavatel získává možnost **budovat stabilní tým.**

Nevýhodou jsou pro zaměstnavatele **vyšší mzdové a administrativní náklady** a **složitější rozvázání vztahu.**

PP je vhodný zejména pro instruktory, kteří jsou **pevnou součástí týmu a působí u zaměstnavatele dlouhodobě.**

Vhodnost

Nejlépe se hodí pro dlouhodobou, pravidelnou a rozsáhlejší spolupráci, kdy je instruktor součástí stálého týmu.

Výhody

Pracovní poměr (PP)

1. Nejvyšší ochrana a jistoty pro zaměstnance.

Nárok na dovolenou, příplatky, překážky v práci, nemocenské dávky a ochranná opatření, jako je výpovědní doba nebo zákonné výpovědní důvody (např. organizační důvody, dlouhodobá zdravotní nezpůsobilost nebo závažné porušení povinností).

2. Stabilní tým a efektivita.

Umožňuje více investovat do celého týmu i jednotlivců, systematicky budovat know-how, vzdělávání a kvalitu služeb. To se pozitivně promítá do klientské zkušenosti i reputace lyžařské školy.

3. Plánovatelnost a kontinuita.

Zaměstnavatel může dlouhodobě plánovat rozvrh, kapacity kurzů i rozvoj sezóny bez obav z nárazových výpadků.

Nevýhody

Pracovní poměr (PP)

1. Formálnější režim a přísnější právní rámec.

Širší škála povinností na straně zaměstnavatele – rozvrh, evidence pracovní doby, povinnosti BOZP, pravidla pro dovolenou či překážky v práci.

2. Vyšší mzdové náklady.

Zaměstnavatel nese odvody z hrubé mzdy přibližně 33,8 % (cca 24,8 % sociální pojištění + 9 % zdravotní pojištění); zaměstnanec odvádí cca 11,6 % (sociální pojištění 7,1 % + zdravotní pojištění 4,5 %). U sociálního pojištění však existuje roční maximální vyměřovací základ, po jehož dosažení se sociální pojistné dále neodvádí.

3. Nižší flexibilita a vyšší náklady při změnách týmu.

V prostředí dynamických sezón a kolísající poptávky je PP méně pružný – výpovědní doby a omezené výpovědní důvody ztěžují rychlé přenastavení ideální velikosti a složení instruktorského týmu. Skončení PP z organizačních důvodů je navíc spojeno s povinností vyplatit odstupné, což dále zvyšuje náklady na provedení změny.

Dohoda o pracovní činnosti (**DPČ**)

DPČ představuje více **flexibilní variantu pracovněprávního vztahu.**

Umožňuje **pravidelnou**, ale z hlediska rozsahu **omezenou práci** – průměrně **do 20 hodin týdně.**

Poskytuje zaměstnanci **obdobné jistoty jako PP** (např. dovolená, příplatky), ale jen při **splnění zákonných podmínek**, a **v rozsahu odpovídajícím kratšímu úvazku.**

Pro lyžařskou školu i instruktora znamená **vyšší flexibilitu** při **sjednávání a ukončování spolupráce.**

Vhodnost

Vhodná pro pravidelnější spolupráci během celé sezóny na částečný úvazek.

Výhody

Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)

1. Možnost dlouhodobější spolupráce než u DPP.

Absentuje roční limit 300 hodin u jednoho zaměstnavatele, a proto se hodí pro pravidelnou a dlouhodobější spolupráci.

2. Obdobné jistoty jako u PP.

Stejně jako u PP náleží zaměstnanci příplatky za práci v noci, ve ztíženém pracovním prostředí nebo o víkendu. Dále pak vzniká nárok na dovolenou, odpracuje-li zaměstnanec alespoň 80 hodin a trvá-li pracovněprávní vztah založený dohodou minimálně 4 týdny.

Nevýhody

Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)

1. Omezený rozsah práce.

Lze odpracovat v průměru maximálně polovinu týdenní pracovní doby, tj. 20 hodin týdně.

2. Nižší limit pro odvody oproti DPP.

Povinnost hradit zdravotní a sociální pojištění vzniká při měsíčním výdělku přesahujícím již 4 500 Kč.

3. Nižší míra jistoty ohledně ukončení.

Jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel mohou pracovní poměr ukončit výpovědí z jakéhokoli důvodu, případně i bez jeho uvedení, přičemž výpovědní doba činí 15 dnů. Nadepsané může být i výhodou v závislosti na potřebách zaměstnance a zaměstnavatele.

Dohoda o provedení práce (**DPP**)

DPP je **nejflexibilnější forma spolupráce** a je omezena na **300 hodin ročně** u **jednoho zaměstnavatele**.

Poskytuje zaměstnanci **obdobné jistoty jako PP** (např. dovolená, příplatky), ale jen při **splnění zákonných podmínek**.

Pokud měsíční odměna **nedosáhne 12 000 Kč**, neodvádí se **sociální ani zdravotní pojištění**, což je **výhodné pro obě strany**.

Vhodná je především pro **krátkodobé či nárazové práce**.
Nevýhodou je **omezený rozsah** a **nižší stabilita.**

Vhodnost

Ideální pro nárazové či krátkodobé výpomoci, brigády, záskoky.

Výhody

Dohoda o provedení práce (DPP)

1. Vyšší limit pro odvody oproti DPČ.

Povinnost hradit zdravotní a sociální pojištění vzniká při měsíčním výdělku od 12 000 Kč.

2. Obdobné jistoty jako u PP.

Stejně jako u PP náleží zaměstnanci příplatky za práci v noci, ve ztíženém pracovním prostředí nebo o víkendu. Dále pak vzniká nárok na dovolenou, odpracuje-li zaměstnanec alespoň 80 hodin a trvá-li pracovněprávní vztah založený dohodou minimálně 4 týdny.

Nevýhody

Dohoda o provedení práce (DPP)

1. Omezený rozsah práce.

U jednoho zaměstnavatele činí maximální limit 300 hodin ročně. Po vyčerpání tohoto limitu je zapotřebí sjednat PP nebo DPČ.

2. Nižší míra jistoty ohledně ukončení.

Jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel mohou pracovní poměr ukončit výpovědí z jakéhokoli důvodu, případně i bez jeho uvedení, přičemž výpovědní doba činí 15 dnů. Nadepsané může být i výhodou v závislosti na potřebách zaměstnance a zaměstnavatele.

Osoba samostatně výdělečně činná (**OSVČ**)

OSVČ představuje **podnikatelskou formu spolupráce**, kdy instruktor **pracuje samostatně na vlastní odpovědnost** a vystupuje vůči škole jako **nezávislý dodavatel služeb**.

Na rozdíl od PP není v postavení zaměstnance, ale **podnikatele**.

Pro školu to znamená **nižší náklady** a **menší administrativu**, pro instruktora **vyšší míru svobody** a možnost **podnikat pro více subjektů**.

Nevýhodou je **absence zaměstnaneckých práv** a nutnost **splnění zákonných podmínek** (živnost a kvalifikace).

Vhodnost

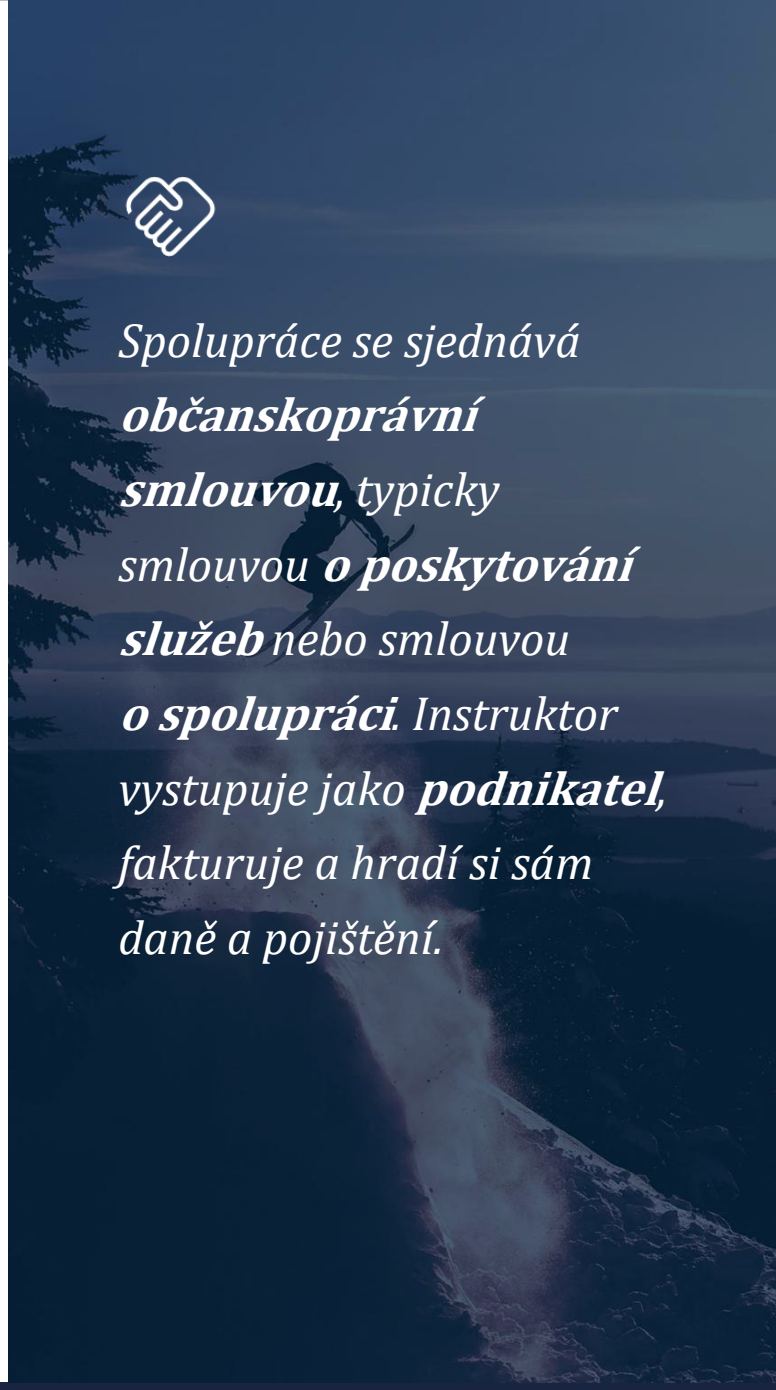
Pro instruktory podnikající na volné bázi, kteří chtějí spolupracovat s více lyžařskými školami a samostatně si organizovat práci.

Pro výkon instruktorské činnosti formou OSVČ je vyžadována vázaná živnost „**Poskytování tělovýchovných a sportovních služeb v oblasti lyžování**“.

Odbornou způsobilost pro vydání živnostenského oprávnění lze prokázat:

i. **vysokoškolským vzděláním** ve studijním programu a oboru zaměřeném na tělesnou kulturu, tělovýchovu a sport,
ii. **vyšším odborným vzděláním** v oboru zaměřeném na tělesnou kulturu, tělovýchovu a sport,
iii. **osvědčením o rekvalifikaci** nebo jiným dokladem o odborné kvalifikaci pro příslušnou činnost vydaným zařízením akreditovaným podle zvláštních právních předpisů nebo akreditovaným Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy či příslušným resortním ministerstvem, nebo
iv. **osvědčením o profesní kvalifikaci** pro danou oblast tělovýchovné činnosti (*např. instruktor sjezdového lyžování u autorizované osoby, typicky APUL*).

Po splnění některé z výše uvedených podmínek **lze požádat živnostenský úřad o vydání živnostenského oprávnění.**



*Spolupráce se sjednává **občanskoprávní smlouvou**, typicky smlouvou **o poskytování služeb** nebo smlouvou **o spolupráci**. Instruktor vystupuje jako **podnikatel**, fakturuje a hradí si sám daně a pojištění.*

Výhody

Osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ)

1. Vysoká flexibilita a nezávislost.

Instruktor si sám určuje, kdy a v jakém rozsahu bude pracovat, může působit pro více škol a kombinovat instruktorskou činnost s jinými aktivitami. Nemusí se podřizovat interním směnám nebo pokynům zaměstnavatele.

2. Nižší mzdové náklady.

Při spolupráci s OSVČ lyžařská škola platí jen sjednanou odměnu za službu. Nemusí hradit odvody na sociální a zdravotní pojištění, odstupné ani náhrady mzdy při dovolené či nemocenské.

3. Vysoká míra kvalifikace instruktora.

OSVČ musí mít živnostenské oprávnění a složit zkoušku profesní kvalifikace. Často OSVČ investují do svého dalšího vzdělávání, specializací nebo vlastního vybavení. To přináší lyžařské škole vysoce odborného partnera, který má motivaci udržovat si vysokou úroveň služeb, protože jeho reputace a podnikání na tom přímo závisí.

Nevýhody

Osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ)

1. Absence zaměstnaneckých práv.

OSVČ nemá nárok na dovolenou, příplatky za práci o víkendech či svátcích, ani na nemocenské dávky od zaměstnavatele. Pokud onemocní nebo se zraní, náhrada mzdy od zaměstnavatele mu za prvních 14 dnů nenáleží a nárok na nemocenské dávky vzniká pouze tehdy, pokud si OSVČ dobrovolně platí nemocenské pojištění, a to až od 15. dne pracovní neschopnosti.

2. Nutnost administrativy a platby zdravotního a sociálního pojištění na straně instruktora.

Instruktor si jako OSVČ sám zajišťuje živnost, fakturaci, daňové přiznání a pravidelně hradí zálohy na zdravotní a sociální pojištění. Jde o fixní náklad, který je potřeba promítnout do sazby a jehož výše se každoročně mění (obvykle roste v návaznosti na průměrnou mzdu).

3. Riziko švarcsystému při nesprávném nastavení vztahu.

Pokud by instruktor – OSVČ pracoval pro školu za podmínek, které fakticky odpovídají základnímu pracovněprávnímu vztahu, a sice by činnost vykonával: (i) ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, (ii) jménem zaměstnavatele, (iii) podle jeho pokynů a (iv) osobně, mohlo by se jednat o nelegální způsob zaměstnávání.

Jak poznám, že je OSVČ legální a nejde o švarcsystém?

O švarcsystém se jedná tehdy, pokud OSVČ ve skutečnosti vykonává práci v postavení zaměstnance, tedy v rámci základního pracovněprávního vztahu. Takový vztah vzniká, jestliže činnost OSVČ naplňuje znaky závislé práce*, tj. je vykonávána:

i. ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti,
ii. jménem zaměstnavatele,
iii. podle jeho pokynů, a
iv. osobně zaměstnancem.

Aby se předešlo riziku švarcsystému, je vhodné dbát na několik zásad. Instruktor – OSVČ by si měl mimo jiné sám určovat pracovní dobu a způsob vedení lekce, neměl by být pevně začleněn do organizační struktury lyžařské školy a měl by vystupovat navenek jako samostatný dodavatel služby – tedy fakturovat za odvedenou práci a ideálně působit i pro více klientů.

* Vymezení závislé práce je aktuálně předmětem novely zákoníku práce, která může významně ovlivnit posuzování toho, zda výkon činnosti naplňuje znaky závislé práce. Navrhovaná právní úprava však dosud nebyla přijata.

Kolik zaplatím jako instruktor OSVČ na zdravotním a sociálním pojištění?

Jako OSVČ odvádíte pravidelné měsíční zálohy, které se po podání přehledu o příjmech a výdajích vyúčtují podle skutečného zisku. Pokud je činnost lyžařského instruktora vaší hlavní činností, činí pro rok 2026 minimální zálohy 3 306 Kč na zdravotní pojištění a 5 005 Kč na sociální pojištění, tedy celkem 8 311 Kč měsíčně.

U vedlejší činnosti (např. při zaměstnání nebo studiu) je režim mírnější. Sociální pojištění se odvádí pouze tehdy, pokud roční příjem překročí rozhodnou částku 117 521 Kč. V takovém případě činí pro rok 2026 minimální záloha 1 574 Kč. Zdravotní pojištění se u státních pojištěnců v prvním roce podnikání platí jednorázově zpětně a až od druhého roku se odvádějí pravidelné zálohy stanovené podle podaného přehledu. Pokud podnikáte při zaměstnání, zálohy na zdravotní pojištění se vůbec neplatí a případný nedoplatek se hradí až po ročním vyúčtování. Nemocenské pojištění je pro hlavní i vedlejší činnost dobrovolné, minimální záloha pro rok 2026 činí 243 Kč.

Alternativou je paušální daň, kdy OSVČ platí jednotnou měsíční částku zahrnující daň z příjmů a minimální odvody na pojistné. Výše paušální daně se odvíjí od příjmového pásma. V roce 2026 činí v 1. pásmu 9 162 Kč, ve 2. pásmu 16 745 Kč a ve 3. pásmu 27 139 Kč. Výhodnost této varianty závisí na vašich příjmech a možnostech uplatnit daňové slevy či zvýhodnění. Vždy ale přináší jednodušší administrativu. Paušální daň mohou využít pouze OSVČ s hlavní činností.

Od roku 2027 se očekává navýšení minimálních záloh, předpokládá se zvýší minimálních měsíčních odvodů OSVČ na hlavní činnost z dnešních 8 311 Kč na 8 817 Kč. Obdobně nejspíše vzroste i první pásmo paušální daně, a to z 9 162 Kč na 9 714 Kč měsíčně.

Kolik a co za mě platí zaměstnavatel v případě PP a DPČ/DPP?

V případě PP odvádí zaměstnavatel z hrubé mzdy přibližně 33,8 % (z toho 24,8 % na sociální a 9 % na zdravotní pojištění), zatímco zaměstnanec hradí asi 11,6 % (7,1 % sociální a 4,5 % zdravotní pojištění), a k tomu 15% daň z příjmů. U DPP se při měsíčním výdělku do 12 000 Kč sociální ani zdravotní pojištění neplatí, odvádí se pouze 15% daň z příjmů. Při překročení tohoto limitu se pojistné odvádí ve stejném rozsahu jako u PP. U DPČ je hranice pro vznik povinnosti odvádět sociální a zdravotní pojištění nižší, a to 4 500 Kč, přičemž i zde se uplatňuje 15% daň z příjmů.

U sociálního pojištění se navíc uplatní roční maximální vyměřovací základ. Pokud součet vyměřovacích základů zaměstnance pracujícího u jednoho zaměstnavatele tento strop přesáhne, neodvádí se z částky nad limit sociální pojistné.

Z hlediska daně z příjmů platí, že většina zaměstnanců odvádí daň v základní sazbě 15 %. U zaměstnanců s vyššími příjmy se však uplatní progresivní sazba 23 %, a to na část základu daně, která přesáhne 36násobek průměrné mzdy stanovené zákonem (limit se každoročně mění podle průměrné mzdy, pro rok 2025 odpovídal částce 1 676 052 Kč ročně, resp. 139 671 Kč měsíčně).

Srážková daň – pro koho a kdy?

Při výkonu práce na DPP nebo DPČ se odvádí daň z příjmů buď jako daň srážková, nebo jako zálohová, a rozhodující je výše měsíčního příjmu a zda zaměstnanec podepsal prohlášení poplatníka daně. U DPP platí, že pokud zaměstnanec prohlášení nepodepsal a jeho měsíční příjem je do 12 000 Kč, odvádí se daň jako srážková. Jakmile příjem tuto částku překročí, nebo pokud zaměstnanec prohlášení podepsal, odvádí se daň vždy jako zálohová. U DPČ je princip totožný, liší se pouze limit – zde činí 4 500 Kč. U PP se daň z příjmů odvádí vždy jako daň zálohová.

Vyplatí se mi jako instruktorovi být OSVČ?

Ano, zejména pokud chcete spolupracovat s více lyžařskými školami a mít větší svobodu a flexibilitu při organizaci práce. Velkou výhodou je také nižší daňová zátěž oproti pracovněprávnímu vztahu. Na druhou stranu je nutné zřídit si živnost a nesete odpovědnost za odvody i daňové povinnosti.

Jak rychle mohu ukončit spolupráci?

U DPP i DPČ je možné dát výpověď i bez udání důvodu s 15denní výpovědní dobou, pokud se zaměstnavatel a zaměstnanec nedohodnou jinak. U PP může dát výpověď bez udání důvodu pouze zaměstnanec, zaměstnavatel je vázán zákonnými výpovědními důvody a výpovědní doba činí zpravidla dva měsíce. U OSVČ se postup řídí smluvními podmínkami.

Může dát lyžařská škola instruktorovi výpověď bez udání důvodu?

Ano, u práce na základě DPČ nebo DPP je to možné, a to s výpovědní dobou 15 dnů. U PP to možné není, tam je třeba zákonný důvod. Typicky se bude jednat o organizační důvody (zrušení či přemístění zaměstnavatele, nadbytečnost zaměstnance), dále dlouhodobá zdravotní nezpůsobilost nebo závažné porušení povinností. Zaměstnanec může dát výpověď naopak i bez udání důvodu (s dvouměsíční výpovědní dobou). V případě spolupráce OSVČ je ukončení závislé na smlouvě. Pokud není sjednáno jinak, lze smlouvu vypovědět i bez udání důvodu s výpovědní dobou stanovenou ve smlouvě.

Další časté otázky a odpovědi

Je OSVČ pro lyžařskou školu vždy nejvýhodnější variantou?

Finančně a organizačně může být velmi výhodná (fakturace místo mezd a odvodů). Je však nutné správně nastavit charakter externí spolupráce, aby činnost OSVČ nenaplňovala znaky závislé práce.

Může mít instruktor u lyžařské školy PP a zároveň uzavřenou dohodu?

Je to možné za předpokladu, že se jedná o jiný druh práce, než který má sjednaný v pracovní smlouvě. Pro stejnou činnost by kombinace PP a dohody možná nebyla.

Může škola uzavřít se stejným instruktorem zároveň DPP a DPČ?

Ne, pro stejný druh práce to zákon neumožňuje. Je však možné, aby spolupráce na sebe postupně navazovala – například začít na DPP a po vyčerpání limitu 300 hodin uzavřít DPČ na tutéž činnost.

Další časté otázky a odpovědi

Mám status studenta. Co je pro mě nejlepší forma?

Pro studenty je obvykle nejvýhodnější některá z dohod. DPP v případě kratších a příležitostných spoluprací nebo DPČ, jedná-li se o spolupráci dlouhodobějšího charakteru.

Je lepší DPČ než DPP?

Pro příležitostnou práci s příjmem do 12 000 Kč je výhodnější DPP. Pro pravidelnější a delší spolupráci je vhodnější DPČ. V praxi je možné obě formy kombinovat – například začít na DPP a po vyčerpání limitu 300 hodin přejít na DPČ, pokud spolupráce pokračuje.

Mohu mít instruktora na DPP celou sezónu?

Jen pokud nepřekročí 300 hodin ročně. Jinak je nutné sjednat DPČ nebo PP.

Na co se připravit: Dětský certifikát

Dětský certifikát představuje evidenci skutečností významných pro práci s dětmi. Na rozdíl od běžného výpisu z Rejstříku trestů bude obsahovat vybrané trestné činy související se způsobilostí k práci s dětmi, včetně některých zahlazených odsouzení. Pachatelé budou evidováni i retroaktivně (od roku 2005).

Od 1. ledna 2027 bude dětský certifikát povinný pro profese a činnosti s přímým a pravidelným kontaktem s dětmi. Tato povinnost se vztahuje také na živnost *„Poskytování tělovýchovných a sportovních služeb v lyžování“.*

Osoby, které budou k 1. lednu 2027 provozovat tuto živnost, musí **nejpozději do 31. března 2027 zajistit, aby danou činnost vykonávaly pouze fyzické osoby bez záznamu v evidenci**, a splnění této podmínky na požádání doložit příslušnému živnostenskému úřadu.

Na co se připravit: Dětský certifikát

Za splnění této povinnosti odpovídá zaměstnavatel / příslušná organizace, která by zejména měla zajistit **předložení dětského certifikátu před zahájením dotčené činnosti**, evidovat, že byl certifikát předložen a určit osobu odpovědnou za kontrolu a evidenci certifikátů, odpovídajícím způsobem upravit své vnitřní předpisy a informovat o nové povinnosti stávající zaměstnance.

Nesplnění povinnosti může vést k uložení **pokuty až do výše 100 000 Kč**.

Dětský certifikát může získat přímo dotčená osoba, případně jej jejím jménem může obstarat organizace na základě plné moci. Certifikát bude možné získat **elektronicky prostřednictvím Portálu občana**, nebo **osobně na Czech POINTu**.

Závěr

Volba formy spolupráce závisí na intenzitě a délce vztahu, potřebách lyžařské školy i instruktora a finančních možnostech.

PP je nejvhodnější pro stabilní a dlouhodobé instruktory.

DPČ a **DPP** pro flexibilní či krátkodobé brigády.

OSVČ pro případy, kdy spolupráce nenaplňuje znaky závislé práce.

Pokud máte jakékoli otázky nebo zájem o bližší informace, můžete se kdykoliv obrátit na **Tomáše Gatnara**, člena Metodické komise a Výkonného výboru APUL nebo **Michala Hinka**, partnera globální advokátní kanceláře DLA Piper a držitele licence APUL C.

Tomáš Gatnar
Člen Metodické komise a
Výkonného výboru APUL

Asociace profesionálních učitelů
lyžování a lyžařských škol

M: +420 777 184 839
tomas.gatnar@apul.cz

Michal Hink
Partner
Držitel licence APUL C

DLA Piper Prague LLP

M: +420 606 790 836
michal.hink@dlapiper.com

DLA Piper je globální advokátní kancelář, která působí prostřednictvím různých samostatných a odlišných právních subjektů. Další podrobnosti o těchto subjektech naleznete na adrese www.dlapiper.com.

Tato publikace je určena jako obecný přehled a diskuse o probíraných tématech a nezakládá vztah mezi právníkem a klientem. Není určena k tomu, aby nahradila právní poradenství v jakékoli konkrétní situaci, a neměla by být jako taková používána. DLA Piper nepřebírá žádnou odpovědnost za jakékoli kroky učiněné nebo neučiněné na základě této publikace. V některých právních řádech může být tato publikace kvalifikována jako "právnická reklama", která vyžaduje upozornění. Předchozí výsledky nezaručují podobný výsledek.

Copyright © 2025 DLA Piper. Všechna práva vyhrazena.