

Hľadáme spoľahlivého zamestnanca. Podmienka:
na živnosť.

Máj 2024



Autori

Materiál pod vedením Martina Haluša pripravili Adam Marek, Martin Murín a Adam Laczkó.

PodĎakovanie

Za hodnotné návrhy a pripomienky ďakujeme kolegyniam a kolegom z ÚHP, predovšetkým Silvii Hrinkovej, Petrovi Hrončekovi, Martinovi Kmeťkovi, Jánovi Mykhalchyk Hradickému, Alexandre Bočekovej, Claudii Michaliskovej, kolegyniam a kolegom z IFP, predovšetkým Kataríne Valčkovej, Jakubovi Zapotockému, Jánovi Remetovi, Martinovi Miklošovi, Vladimírovi Peciarovi a Dušanovi Paurovi, kolegyniam a kolegom z MPSVaR, predovšetkým Danici Kelečinovej, Jozefovi Tomanovi, Mariánovi Lizancovi, Jánovi Komadelovi a Ondrejovi Buchelovi, ako aj recenzentom Kamilovi Borosovi (IHA) a Jánovi Šebovi (Úrad vlády SR).

Upozornenie

Materiál prezentuje názory autorov a Útvaru hodnoty za peniaze (ÚHP), ktoré nemusia nutne odzrkadľovať oficiálne názory Ministerstva financií SR. Cieľom publikovania analýz ÚHP je podnecovať a zlepšovať odbornú a verejnú diskusiu na aktuálne ekonomické témy. Citácie textu by preto mali odkazovať na ÚHP (a nie Ministerstvo financií SR) ako autora týchto názorov. Chyby a opomenutia zostávajú zodpovednosťou autorov.

Obsah

Zhrnutie	5
1 Slovensko má veľa fiktívnych živnostníkov, ich počet rastie	5
2 Zamestnávanie fiktívnych živnostníkov prináša veľké spoločenské náklady	9
3 Motiváciou je najmä nižšie daňovo-odvodové zaťaženie	11
4 Existujú aspoň tri spôsoby, ako znížiť ich počet	14
Zoznam literatúry	19
Prílohy	20
Príloha 1 Metodiky odhadu počtov fiktívnych živnostníkov	20
Príloha 2 Pracovné ponuky z profesia.sk	21
Príloha 3 Rozhodovanie súdov	25
Príloha 4 Medzinárodné porovnanie daňovo-odvodového zaťaženia zamestnanca a SZČO	27

Zoznam tabuliek, grafov a boxov

Zoznam grafov

Graf 1: Počet živnostníkov bez zamestnanca na 1000 obyvateľov, 2021	5
Graf 2: Podiel živnostníkov s jedným dominantným klientom na celkovom počte živnostníkov (%), 2017	5
Graf 3: Počet fiktívnych živnostníkov sa za dekádu zdvojnásobil, tvoria už štvrtinu živnostníkov	7
Graf 4: Počet fiktívnych živnostníkov podľa ŠÚSR.....	7
Graf 5: Podiel fiktívnych živnostníkov na SZČO bez zamestnanca (%), 2021	8
Graf 6: Počty fiktívnych živnostníkov reagujú na zmeny v daňovo-odvodom zaťaženi	8
Graf 7: Medzi veľkými IT firmami je možné... identifikovať pravdepodobné využívanie fiktívnych živnostníkov	8
Graf 8: Slovensko ma najviac vyslaných živnostníkov do krajín EÚ (PD A1 článok 12), 2021	9
Graf 9: Počet platných pobytov na Slovensku pre štátnych príslušníkov tretích krajín.....	9
Graf 10: Porovnanie daňovo-odvodového zaťaženia práce na TPP a živnosť	12
Graf 11: Daňovo-odvodové zaťaženie práce merané ako % nákladov práce (daňový klin), 2021	13
Graf 12: Verejné príjmy z daní a odvodov z práce ako % HDP, 2021	13
Graf 13: Podiel živnostníkov na celkovej zamestnanosti, v %, 2021	13
Graf 14: Výber daní a odvodov z práce, mld. eur	14
Graf 15: Výber daní a odvodov na osobu v eur	14

Zoznam tabuliek

Tabuľka 1: Chýbajúce odvody v IT sektore, v mil. eur	10
Tabuľka 2: Porovnanie slovenského a českého inšpektorátu práce v roku 2022	17

Zoznam boxov

Box 1: Fiktívny živnostník – podnikateľ alebo zamestnanec?	6
Box 2: Zamestnávanie fiktívnych živnostníkov v Česku – švarc systém	15

Zhrnutie

Desiatky tisíc ľudí pracujú na živnosť, aj keď v skutočnosti môže ísť o pracovný pomer. Počtom fiktívnych živnostníkov Slovensko v EÚ vyniká. Výhody mienené na podporu podnikania sú využívané niektorými firmami na znižovanie odvodov, čím štát prichádza o stovky miliónov eur, zamestnanci o práva, ochranu a dôchodok. Firmy sú nepriamo odmeňované za nedodržiavanie pravidiel, čo poškodzuje konkurenčné prostredie a motivuje ostatných zamestnávateľov, aby tiež zamestnávali fiktívnych živnostníkov.

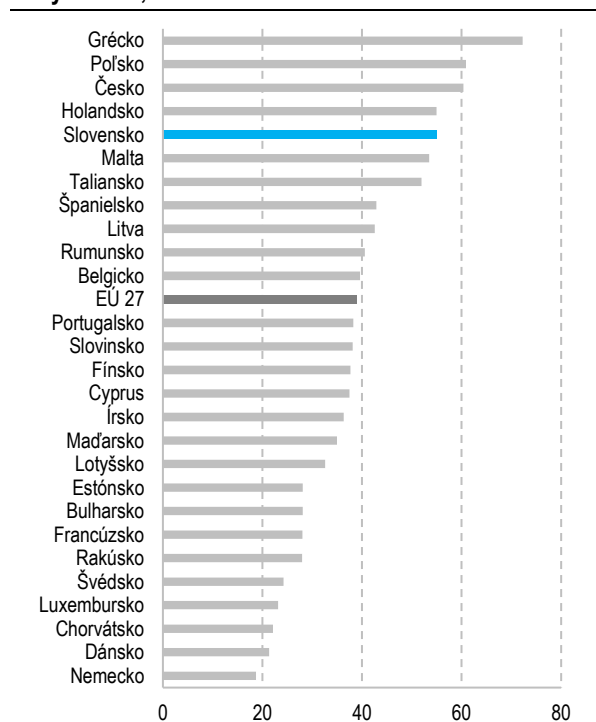
Na zvrátenie tohto negatívneho trendu je potrebné zvýšenie intenzity kontrol zo strany inšpekcie práce, zváženie takých úprav v legislatíve, ktoré umožnia lepšiu identifikáciu závislej práce a odhaľovanie fiktívnych živností.

1 Slovensko má veľa fiktívnych živnostníkov, ich počet rastie

Slovensko patrí medzi krajiny s najvyšším počtom živnostníkov bez zamestnanca v EÚ. Dôvodom však nemusí byť väčšia podnikavosť obyvateľov, ale tiež nekalý prístup k uzatváraniu vzťahu medzi zamestnávateľom a pracovníkom¹.

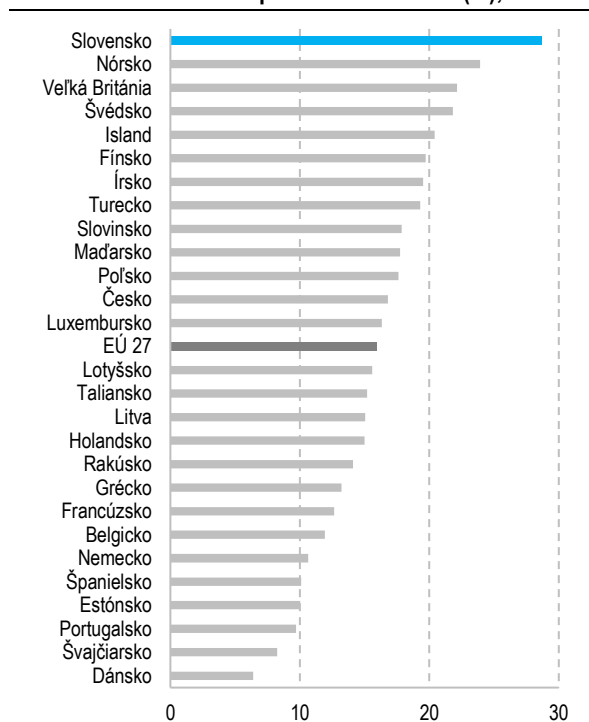
Podiel živnostníkov, ktorí deklarujú, že majú iba jedného dominantného klienta je na Slovensku najvyšší z európskych krajín OECD. Medzi týmito živnostníkmi budú aj takí, ktorí v skutočnosti nepodnikajú, pretože vykonávajú závislú prácu a mali by mať uzatvorený na túto činnosť pracovný pomer.

Graf 1: Počet živnostníkov bez zamestnanca na 1000 obyvateľov, 2021



Zdroj: LFS, Eurostat

Graf 2: Podiel živnostníkov s jedným dominantným klientom na celkovom počte živnostníkov (%), 2017



Zdroj: Employment Outlook 2019, OECD

¹ V tomto komentári je za pracovníka označená všeobecne pracujúca osoba, zamestnanec označuje pracovníka v režime Zákonníka práce a fiktívny živnostník je pracujúci v občianskoprávnom alebo obchodnoprávnom vzťahu, vykonávajúci závislú prácu.

Box 1: Fiktívny živnostník – podnikateľ alebo zamestnanec?

Fiktívni živnostníci vykonávajú ekonomickú činnosť pre zamestnávateľa, pri ktorej formálne vystupujú ako samostatne zárobkovo činné osoby (ďalej SZČO), avšak ich činnosť má znaky závislej práce. V skutočnosti sa neodlišujú od bežných zamestnancov. Na rozdiel od podnikateľov však nepracujú vo vlastnom mene a na vlastnú zodpovednosť, ale sú de facto včlenení do organizácie.

Fiktívni živnostníci spĺňajú niektoré z hlavných **znakov závislej pracovnej činnosti**:

- panuje vzťah podriadenosti k určitej organizácii,
- pracujú pod menom organizácie a nie pod vlastným menom,
- vykonávajú prácu podľa pokynov zadávateľa a pod jeho kontrolou,
- za mzdu, plat alebo pravidelnú odmenu,
- na náklady a zodpovednosť zamestnávateľa,
- s pracovnými pomôckami poskytnutými od zamestnávateľa a
- vo vopred určenej pracovnej dobe, u zamestnávateľa alebo inom vopred určenom mieste, resp. miestach².

A naopak takýmto zamestnancom **chýbajú hlavné znaky, ktoré definujú samostatne zárobkovú činnosť**:

- majú viac ako jedného klienta, pre ktorého pracujú,
- majú možnosť zamestnať ďalších zamestnancov a v prípade potreby delegovať svoje úlohy (subcontracting) a
- majú možnosť robiť najdôležitejšie rozhodnutia týkajúce sa svojho podnikania (decision-making power).

Absenciu týchto príznakov Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok ([EWCS, 2013](#)) definovala ako ekonomicky závislé osoby, na Slovensku ide najmä o ekonomicky závislé samostatne činné osoby (SZČO). Tí nie sú priamo fiktívni, ale majú k nim výrazne najbližšie.

V slovenskej legislatíve nie je priama definícia fiktívneho živnostníka, neznamená to však, že takáto prax je legálna.

Podľa Zákonníka práce musia byť pracovníci vykonávajúci závislú prácu v pracovnom pomere a nahrádzanie inými obchodnoprávnymi či občianskoprávnymi vzťahmi je zakázané. Závislá práca je práca vykonávaná:

- vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca,
- osobne zamestnancom pre zamestnávateľa,
- podľa pokynov zamestnávateľa,
- v mene zamestnávateľa,
- v pracovnom čase určenom zamestnávateľom.

Aby išlo o závislú prácu, vyžaduje sa kumulatívne naplnenie všetkých znakov, ale už aj súdy rozhodujú, že niektoré znaky majú rôznu váhu a rozhodujúcim znakom je otázka nadriadenosti a podriadenosti, a teda riadenie a kontrola práce. Preukázanie závislej práce však v praxi nie je vždy jednoduché.

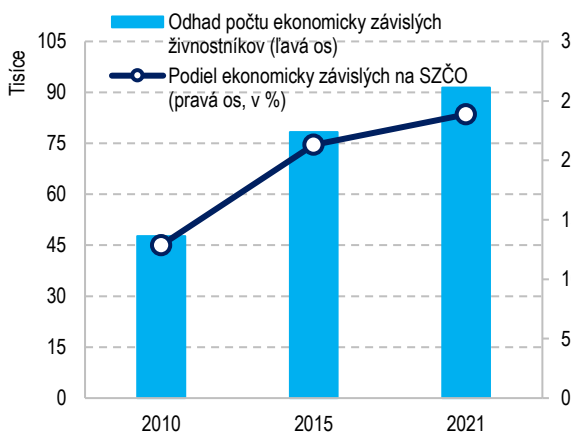
Živnostník je osoba, ktorá podniká na základe živnostenského oprávnenia, a teda realizuje sústavnú činnosť vykonávanú samostatne podnikateľom, vo vlastnom mene a na vlastnú zodpovednosť, za účelom dosiahnutia zisku. I keď na to živnosť nie je priamo určená, legislatívne nič nebráni, aby živnostníci zamestnávali ďalších ľudí. Reakciou na snahu štátu znížiť počet fiktívnych živnostníkov môže byť ich prechod

² Zákonník práce umožňuje uzavrieť pracovnú zmluvu tak, že v nej bude zabudované pravidlo, podľa ktorého si určuje miesto výkonu práce zamestnanec sám, v prípade domáckej práce či telepráce môže dokonca rozvrhovať aj svoj pracovný čas, ak sa tak so zamestnávateľom dohodnú v pracovnej zmluve.

na jednoosobové s.r.o., čo by mohlo skomplikovať ich odhaľovanie. Avšak ak aj oni vykonávajú pre zamestnávateľa závislú prácu, tento komentár na nich hľadí rovnako ako na fiktívnych živnostníkov.

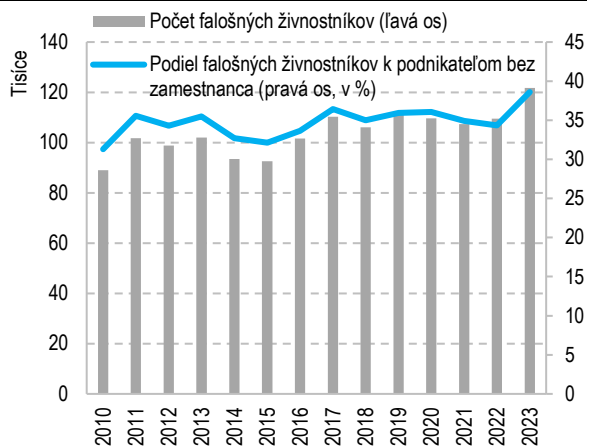
Fiktívnych živnostníkov môže byť v súčasnosti viac ako 100-tisíc. Ich počet rastie, za dekádu sa mohol až zdvojnásobiť. Presný počet nie je možné určiť, ale existujú dva spôsoby odhadu (Príloha 1). Prvý vychádza z prieskumov Európskej nadácie pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok ([EWCS, 2013](#)). Druhý pozostáva z výberového zisťovania pracovných síl (VZPS), podľa ktorého napr. [NKÚ \(2023\)](#) uvádza, že počet fiktívnych živnostníkov vrástol z 84-tisíc v roku 2010 na 107-tisíc v roku 2021. Utlmenie nastalo počas pandémie COVID-19 aj vďaka štátnej podpore, ktorá bola smerovaná najmä pre firmy so zamestnancami. Od polovice 2022 počet fiktívnych živnostníkov opäť rastie (Graf 6). V súčasnosti by ich mohlo byť až 123-tisíc (VZPS, ŠÚSR).

Graf 3: Počet fiktívnych živnostníkov sa za dekádu zdvojnásobil, tvoria už štvrtinu živnostníkov



Pozn.: odhady majú široký interval spoľahlivosti, medzi rokmi 2010 a 2015 sa mierne modifikovalo znenie niektorých otázok.
Zdroj: EWCS, LFS, spracovanie IFP

Graf 4: Počet fiktívnych živnostníkov podľa ŠÚSR

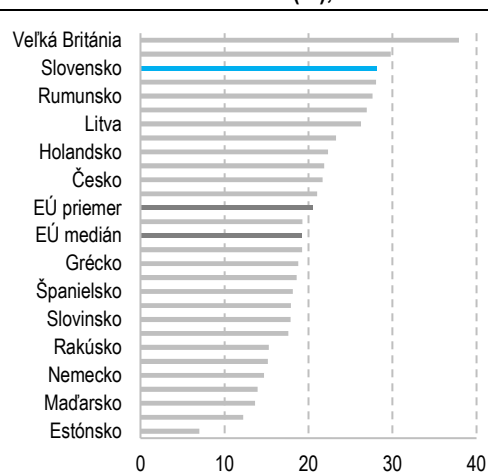


Zdroj: VZPS, ŠÚSR, NKÚ (2023)

Využívanie fiktívnych živnostníkov reaguje na zmeny v daňovo-odvodovom systéme ([Milanez a Bratta, 2019](#)). Aj na Slovensku s nárastom zaťaženia klesol ich počet a naopak so znížením rástol. Podľa [NKÚ \(2023\)](#) sa počet fiktívnych živnostníkov v roku 2014 znížil o 18 % v reakcii na zvýšenie daňovo-odvodového zaťaženia z roku 2013. Naopak, počet živnostníkov výrazne vzrástol po zvýšení paušálnych výdavkov zo 40 na 60 % v roku 2017. V súlade s medzinárodnými skúsenosťami³ takéto pohyby naznačujú, že časť zamestnávateľov a zamestnancov využíva živnosť ako náhradu zamestnania práve pre nízke daňovo-odvodové zaťaženie.

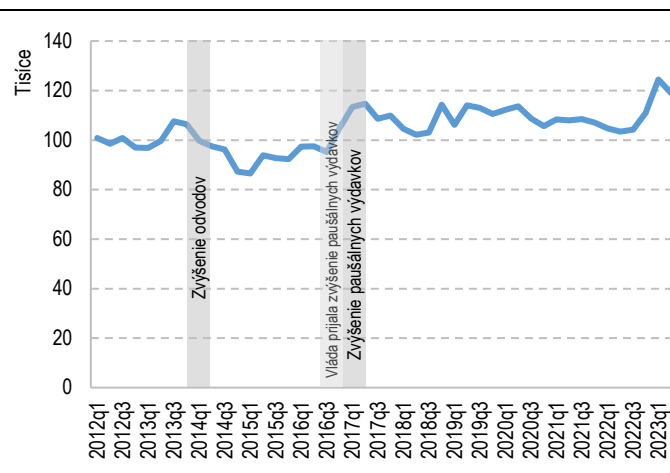
³ [OECD \(2019\)](#) upozorňuje, že ak sú rozdiely v nemzdových nákladoch medzi zamestnancami a SZČO dostatočne veľké, menia sa preferencie nielen zamestnávateľov, ale aj pracovníkov smerom k živnosti.

Graf 5: Podiel fiktívnych živnostníkov na SZČO bez zamestnanca (%), 2021



Zdroj: EWCS, LFS, spracovanie IFP

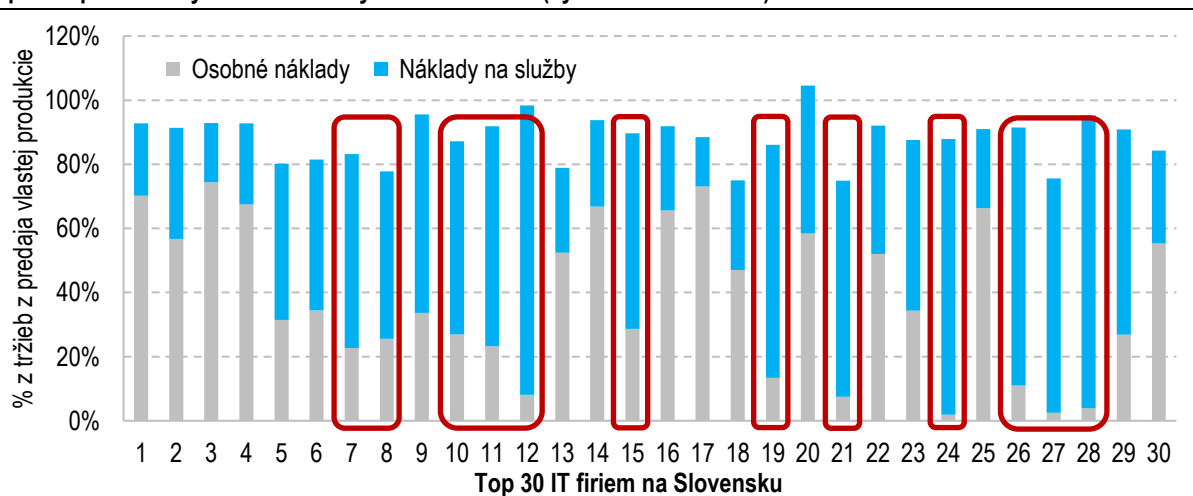
Graf 6: Počty fiktívnych živnostníkov reagujú na zmeny v daňovo-odvodnom zaťažení



Zdroj: ŠÚSR, NKÚ (2023)

Pravdepodobné využívanie fiktívnych živnostníkov je možné identifikovať aj cez účtovné závierky. Za podozrivé je možné označiť tie prípady, ak je podiel osobných nákladov na tržbách firmy výrazne nižší ako je sektorový benchmark, keďže v podnikovom účtovníctve patria odmeny živnostníkov medzi náklady na služby. Príkladom môže byť sektor IT, v ktorom je veľká časť produkcie výsledkom ľudskej práce (Graf 7).

Graf 7: Medzi veľkými IT firmami je možné cez nepomer osobných nákladov a nákladov na služby identifikovať pravdepodobné využívanie fiktívnych živnostníkov (vyznačené červenou)



Pozn.: iba firmy, ktorých tržby z predaja vlastných tovarov a služieb prevýšili 80 % celkových tržieb.

Zdroj: Finstat dataset z účtovných závierok 2022

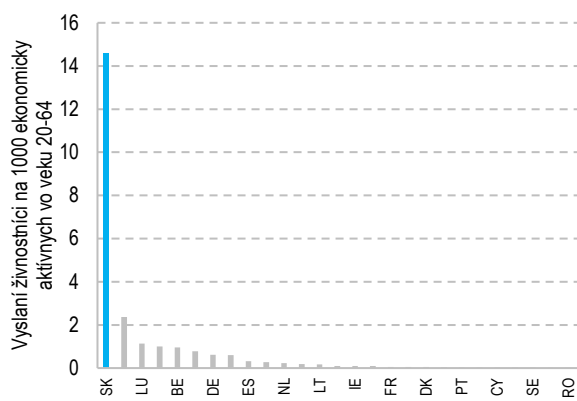
Zamestnávanie fiktívnych živnostníkov potvrdzujú aj zverejnené pracovné ponuky (Príloha 2). Až 10 % aktuálne zverejnených ponúk na profesia.sk pripomína zamestnávanie na fiktívnu živnosť. Ide o pracovné ponuky, ktoré uvádzajú možnosť voľby medzi živnosťou a štandardným pracovným úväzkom alebo sú priamo na živnosť, vyžadujú prácu na pracovisku a nejde o obchodné pozície.

Fiktívni živnostníci nie sú doménou iba menej kvalifikovaných pozícií, čoraz častejšie pravdepodobne pracujú aj na odbornejších pozíciách. Podľa profesia.sk je väčšina pracovných ponúk naznačujúcich

zamestnávajú fiktívnych živnostníkov síce vo výrobe, doprave, alebo strojárstve, no rozšírili sa aj medzi veľké IT firmy, do zdravotníctva (Príloha 2) a dokonca aj do verejných inštitúcií⁴.

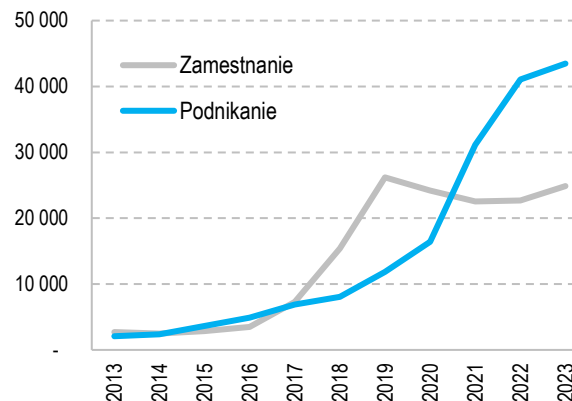
Slovensko výrazne vyčnieva v počte živnostníkov vysielaných do krajín EÚ. Každá fyzická osoba môže byť sociálne poistená iba v jednom členskom štáte. Žiadosti PD A1⁵ umožňujú pracovať v zahraničí a pritom ostať poistený v domácej krajine. Vďaka nim môžu aj zahraniční zamestnávateľia využívať slovenských živnostníkov, napr. pri sezónnych prácach v lyžiarskych strediskách.

Graf 8: Slovensko ma najviac vyslaných živnostníkov do krajín EÚ (PD A1 článok 12), 2021



Zdroj: De Wispelaere et al. (2022)

Graf 9: Počet platných pobytov na Slovensku pre štátnych príslušníkov tretích krajín



Pozn.: počty k 31.12. daného roku.

Zdroj: Štatistický prehľad legálnej a nelegálnej migrácie v Slovenskej republike, ÚHCP P PZ

Nie sme len exportérom živnostníkov. Občania z krajín mimo EÚ pracujú na Slovensku čoraz častejšie na živnosť (Graf 9), okrem iného aj preto, že získať povolenia na podnikanie je jednoduchšie ako povolenie na prácu. Nemusí však ísť o podnikateľov, ale napríklad o stavebných robotníkov alebo zamestnancov v strojárstve, ktorí pracujú ako fiktívni živnostníci. Vďaka neznalosti jazyka môžu byť ešte v horšej pozícii ako slovenskí pracovníci.

2 Zamestnávajú fiktívnych živnostníkov prináša veľké spoločenské náklady

Najzávažnejším problémom z pohľadu štátu ako regulátora pracovného trhu je, že sa obchádza Zákonník práce, dôsledkom čoho dochádza k strate na daniach a odvodoch, kriví sa konkurenčné prostredie, znižuje sa ochrana pracovníkov a vytvára sa problém čierneho pasažiera v dôchodkovom a zdravotníckom systéme.

Na daniach a odvodoch môže štát získať 177 až 251 miliónov eur

Ak by sa všetci fiktívni živnostníci zamestnali na zodpovedajúci pracovný pomer, celkový výber daní a odvodov by sa mohol zvýšiť až o 648 mil. eur⁶. Dosiahnuť takéto zlepšenie však nie je reálne. V súčasnosti totiž neexistuje v EÚ krajina, ktorá by mala menej ako 7 % fiktívnych živnostníkov (Graf 5). Platí tiež, že nie všetkým

⁴ RTVS: [Manažér/ka podcastov](#). Poslaneckí asistenti NR SR či finanční agenti pracujúci na živnosť neobchádzajú zákonník práce aj keby ich činnosť spĺňala všetky znaky závislej práce, nakoľko ich práca je považovaná za podnikanie, resp. je povolená príslušnými právnymi predpismi ([zákon o finančnom sprostredkovaní a finančnom poradenstve](#) a [zákon NR SR o platových pomeroch niektorých ústavných činiteľov SR](#)).

⁵ Žiadosti PD A1 sa používajú, ak dochádza k zárobkovej činnosti fyzickej osoby vo viacerých krajinách EÚ, najčastejšie pri dočasnom vyslaní pracovníka do inej členskej krajiny. Článok 12 je pri živnostníkoch použitý, ak pracujú v zahraničí menej ako 24 mesiacov a súčasne nepracujú v domovskej krajine.

⁶ Hodnota počíta s rozdielom skutočne zaplatených daní a odvodov na hlavu v Grafe 15 a poklesom fiktívnych živnostníkov o 106,6-tis., čo je priemer medzi odhadom ŠUSR a EWCS.

fiktívnym živnostníkom by sa podarilo zamestnať, pretože niektorí zamestnávateľia by mohli mať krátkodobé problémy kvôli zvýšeniu mzdových nákladov alebo by pracovníci nemuseli akceptovať nižšie čisté mzdy.

V prípade, že by podiel fiktívnych živnostníkov klesol na priemer európskych krajín (z 28,2 % na 20,5 % všetkých SZČO), znížil by sa ich počet o 29,1 až 41,3-tisíc a zvýšil výnos daní a odvodov od 177 do 251 mil. eur. Predpokladom je, že sa všetkým fiktívnym živnostníkom podarí zamestnať za rovnaké mzdové náklady, a že ich zaradenie medzi zamestnancov nevyvolá žiadne dodatočné výdavky z verejných zdrojov⁷.

Aj NKÚ (2023) počíta s podobnou stratou daní a odvodov na jedného fiktívneho živnostníka ako odhady vyššie. V dôsledku zvýšenia paušálnych výdavkov v roku 2017 narástol počet vyslaných fiktívnych živnostníkov len v stavebníctve o 2-tis. NKÚ odhaduje stratu na daniach a odvodoch len na tejto skupine od 9,8 do 14,3 mil. eur v roku 2021, teda 4 900 až 7 150 eur na fiktívneho živnostníka.

Stratu na odvodoch je možné vyčíslieť aj na základe údajov z finančných závierok firiem a ich porovnaním naprieč konkrétnym odvetvím. Napr. medzi top IT firmami sú veľké rozdiely v podiele osobných nákladov na tržbách za vlastné tovary a služby⁸. Medzi 30 najväčšími firmami je 5 takých, ktoré majú podiel osobných nákladov nad 50 % a 5 takých, ktoré ho majú pod 10 %. Ak by všetky firmy dosahovali aspoň 35% podiel, znamenalo by to extra 67,1 mil. eur na odvodoch⁹.

Tabuľka 1: Chýbajúce odvody v IT sektore, v mil. eur

Veľkosť podľa tržieb v eur	Počet firiem	Tržby	Náklady služby	Osobné náklady	Podiel služieb	Podiel osobné	Benchmark osobné	Chýbajúce odvody
Všetky	9 053	3 655	1 745	1 211	48%	33%	30–40%	
nad 1 mil.	493	2 757	1 316	1 054	48%	38%	30–40%	50–87
nad 100-tis.	2 283	613	319	122	52%	20%	30–40%	27–40
nad 10-tis.	6 277	285	111	35	39%	12%	30–40%	16–22

Pozn.: iba firmy, ktorých tržby z predaja vlastných tovarov a služieb prevýšili 80 % celkových tržieb.

Zdroj: Finstat dataset z účtovných závierok 2022

Zverejnené pracovné ponuky (Príloha 2) napovedajú, že za najpravdepodobnejšie vysvetlenie je možné označiť práve zamestnávanie fiktívnych živnostníkov. Viaceré z veľkých IT firiem ponúkajú len prácu na živnosť, alebo dávajú priamo záujemcom na výber medzi pracovným pomerom a živnosťou.

Krivenie konkurenčného prostredia

Firmy, ktoré využívajú fiktívnych živnostníkov získavajú konkurenčnú výhodu oproti firmám, ktoré zamestnávajú pracovníkov riadne. Vďaka neplateniu odvodov za živnostníkov je ich práca pre firmy lacnejšia o 35 %¹⁰, čo im znižuje náklady, alebo umožňuje lákať kvalitnejších pracovníkov na vyššie odmeny. V oboch prípadoch získavajú konkurenčnú výhodu nad tými, ktoré sa takto nesprávajú. Vzťah môže byť vzájomne výhodný ako pre zamestnávateľa tak aj pre pracovníka. V niektorých prípadoch však zamestnávateľia môžu vyvíjať

⁷ Transformáciou fiktívnych živnostníkov na zamestnancov môžu vzniknúť štátu aj dodatočné náklady napr. vyššími výplatami nemocenského či dávkami v nezamestnanosti. Za predpokladu, že živnostníci predtým nepoberali žiadne dávky a že majú v priemere rovnaké vlastnosti ako zamestnanci, budú vyvolané verejné výdavky tvoriť maximálne 5 až 6 % očakávaného zvýšenia daní a odvodov.

⁸ IT firmy tvoria firmy v odvetví informačných technológií a firmy vývoja a testovania očistené o vybrané firmy, ktorých predmet podnikania nie je dobre porovnateľný zo zvyškom skupiny. Tým, že ide o tržby za vlastné tovary a služby, predpokladáme že práca vlastných zamestnancov by mala tvoriť vysokú časť nákladov u všetkých firiem. Porovnávať podiel osobných nákladov na pridanej hodnote nie je vhodné, pretože náklady na fiktívnych živnostníkov spadajú pod náklady na služby, kvôli čomu majú firmy s vysokým podielom fiktívnych živnostníkov pridanú hodnotu umelo zníženú.

⁹ Ide o dodatočné odvody firiem za zamestnancov, keďže odvody živnostníkov sú porovnateľné s odvodmi, ktoré za seba platia zamestnanci. Ďalej predpokladáme, že v sektore dochádza k subkotrakovaniu – firmy využívajú dodávky iných firiem alebo živnostníkov k vytvoreniu vlastnej produkcie. Vzájomné subdodávky medzi firmami však nie je možné z dať Finstatu očistiť. Aby v odhade nedochádzalo k dvojitému započítaniu strát na odvodoch, odhad je postavený na chýbajúcich odvodoch 493 najväčších IT firiem.

¹⁰ 36 % od 1.1.2024 z dôvodu zvýšenia zdravotných odvodov zamestnávateľa za zamestnanca. Tento komentár pracuje s údajmi platnými do konca roku 2023.

nátlak k práci na živnosť. Podľa zahraničných skúseností je to najmä vtedy, keď vyjednávacía pozícia pracovníka slabšia, napr. tým, že je ľahké nájsť za neho náhradu ([OECD, 2019](#)).

Pracovníci pracujúci na živnosť nie sú nijak chránení pracovným právom. Zamestnávateľ ich môže kedykoľvek prepustiť, nemusí im zabezpečovať pracovné pomôcky ani príspevky na stravu. Živnostník navyše nemá nárok na dovolenku, PNku, či preplácanú návštevu u lekára alebo sprevádzanie rodinného príslušníka. Vo výsledku sa tak konkurenčná výhoda firiem využívajúcich živnostníkov ešte prehľbuje. Dopady neexistencie právnej ochrany môžu byť pre pracovníkov rozdielne. Tí kvalifikovaní a vysokoprijemní možno ochranu nepotrebujú, ale v odvetviach ako napr. stavebníctvo či doprava vedie práca bez pracovnoprávnej ochrany k zlému zaobchádzaniu s ľuďmi ([European Parliament, 2013](#)).

Využívanie fiktívnych živnostníkov pritom môže škodiť aj ostatným zamestnancom. Vďaka nižším odvodovým nákladom môžu firmy platiť pracovníkov lepšie, ako keby im vyplácali mzdu, čo vytvára motivácie zamestnancov k prechodu na živnosť a potenciálne zmierňuje tlak na rast oficiálnych miezd.

Minimálne dôchodky a prístup k zdravotníctvu aj bez adekvátnych platieb

Vďaka nižším, v prípade nových fiktívnych živností dokonca žiadnym, sociálnym odvodom sú súčasné zdroje v priebežnom dôchodkovom systéme menšie ako by mohli byť. Nízke odvody fiktívnych živnostníkov však budú spôsobovať problémy aj im samotným. Obzvlášť zraniteľní môžu byť nižšie kvalifikovaní pracovníci alebo ľudia s horšou finančnou gramotnosťou. Avšak ani finančná gramotnosť nemusí byť zárukou lepšieho výsledku. Napr. v Holandsku je pre prípady práceneschopnosti poistená len jedna tretina živnostníkov ([OECD, 2019](#)). Slovenský systém navyše vytvára problém čierneho pasažiera (free-rider problem). Fiktívny živnostník, platiaci minimálne odvody bude mať nárok na minimálny dôchodok, hoci jeho výška nebude zodpovedať plateným odvodom.

Problém čierneho pasažiera je v zdravotníctve ešte výraznejší. To je financované dominantne zamestnancami a zamestnávateľmi cez odvody, zdravotnú starostlivosť za rovnakých podmienok však využíva celá populácia. Kým pri dôchodkoch je aspoň teoreticky možné argumentovať, že ľudia sa vedia najlepšie rozhodnúť sami, či si chcú sporiť na dôchodok v štátnom systéme, pri zdravotných odvodoch to neplatí. Slovensko má solidárny systém založený na verejnom zdravotnom poistení. Ľudia, ktorí môžu, prispievajú na starostlivosť ľudí bez príjmu (dominantne dôchodcovia a deti). Alternatívne je možné na zdravotný systém pozeráť tak, že ľudia v produktívnom veku prispievajú viac ako spotrebujú, ale vo vysokom veku budú veľa spotrebúvať a neprispievať. Aj fiktívni živnostníci platiaci nízke zdravotné odvody systém využívajú a v starobe budú využívať rovnako ako zamestnanci bez toho, aby prispievali aspoň približne podobne. Zamestnanci tak dotujú zdravotnú starostlivosť fiktívnych živnostníkov ([Adam, Miller a Pope, 2017](#)).

3 Motiváciou je najmä nižšie daňovo-odvodové zaťaženie

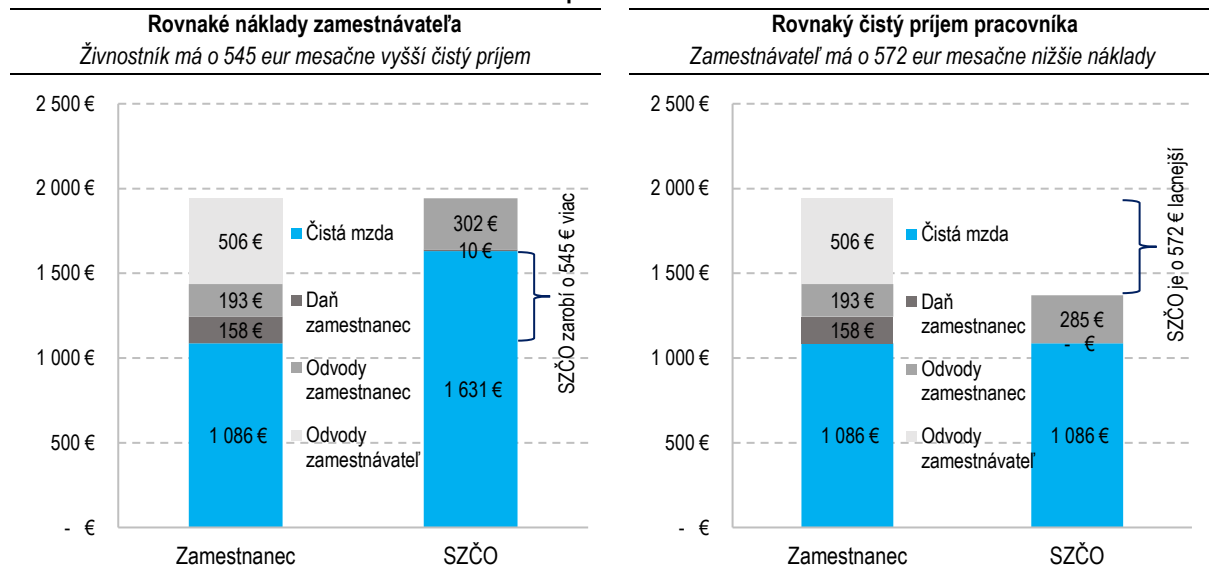
Nižšie daňovo-odvodové zaťaženie je jedným z najzásadnejších motívov vedúcich k nahrádzaniu pracovného pomeru živnosťou ([Milanez a Bratta, 2019](#)). Nie je to však jediným faktorom. Výrazne môže vplývať aj flexibilita regulácií trhu práce, ich vymožitelnosť, či spoločenská kultúra.

Ak slovenský zamestnávateľ platí živnostníkovi odmenu zodpovedajúcu mzdovým nákladom priemernej mzdy v roku 2023 (náklady sú rovnaké ako keby ho zamestnal), zarobí v čistom o 6 540 eur ročne viac (545 eur mesačne) v porovnaní so zamestnancom.¹¹ Daňové zaťaženie zamestnanca s priemernou mzdou však

¹¹ Príklady v Grafe 10 predpokladajú, že živnostník v roku 2023 prevádzkuje viacročnú živnosť a platí minimálne odvody (živnostníci nemusia platiť sociálne odvody až do druhej polovice druhého roka živnosti). Má nulové náklady na živnosť, čo platí ak zamestnávateľ pristupuje

podľa OECD porovnaní ([Milanez a Bratta, 2019](#)) nie je výrazne väčšie ako v iných EÚ krajinách (Príloha 4), problémom môže byť veľkosť rozdielu v porovnaní so SZČO a jeho vývoj v čase (Graf 16).

Graf 10: Porovnanie daňovo-odvodového zaťaženia práce na TPP a živnosť



Pozn.: priemerná hrubá mzda v roku 2023, odhadnutá MFSR.

Zdroj: zákon o dani z príjmu, spracovanie ÚHP

Pri rovnakom čistom príjme zamestnanca a fiktívneho živnostníka, ktorý zodpovedá priemernej mzde, je pre zamestnávateľa fiktívny živnostník lacnejší o 6 864 eur (572 eur mesačne). Živnostníci si základ dane môžu znížiť o paušálne výdavky vo výške až 60 %¹² tržieb. Po uplatnení nezdaniteľnej časti základu je ich daň z príjmu nulová a platia iba odvody. Navyše, v prvom roku živnosti neplatia žiadne sociálne odvody, takže rozdiely medzi zamestnancami a živnostníkmi by v priemere boli ešte o niečo väčšie.

Zamestnávateľov môže tiež lákať absencia pracovného práva pri živnostníkoch, čím si ešte viac znižujú náklady. Kým zamestnancov chráni Zákonník práce pred výpoveďou zo dňa na deň bez odstupného alebo im dáva nárok na dovolenku a rôzne mzdové zvýhodnenia (napr. za nadčasy, prácu v noci), fiktívni živnostníci takéto práva nemajú ([OECD, 2019](#)). Fiktívnym živnostníkom zamestnávateľ nemusí vytvárať také pracovné podmienky ako zamestnancom (napr. príspevky na stravu, poskytovanie pracovných nástrojov a ochranných pomôcok, či preplácanie nákladov súvisiacich s vyslaním pracovníka na pracovnú cestu).

Fiktívni živnostníci a výber daní na Slovensku

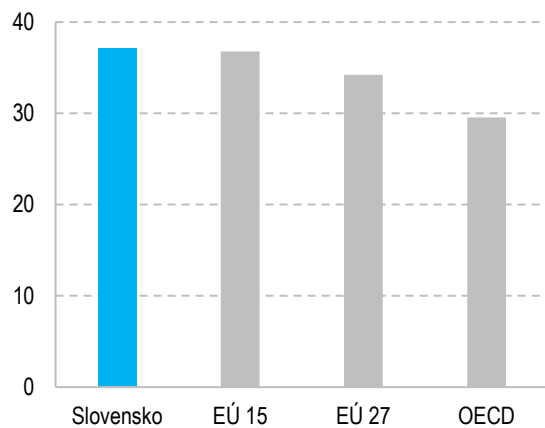
Slovenské daňovo-odvodové zaťaženie práce¹³ je vyššie ako priemer EÚ krajín v OECD (Graf 11), no príjmy do verejného rozpočtu (Graf 12) tomu nezodpovedajú, tie sú na Slovensku nižšie o 0,6 % HDP ako v ostatných EÚ krajinách. Príjmy zaostávajú, pretože celkové mzdové náklady (odmeny zamestnancov) tvoria menšiu časť HDP (Slovensko 43,3 %, v EÚ priemerne 45,3 %). V skutočnosti môže byť podiel práce na HDP kvôli zamestnávaniu fiktívnych živnostníkov podhodnotený. Zárobky fiktívnych živnostníkov sa totižto v národnom účtovníctve nezapočítavajú do odmien zamestnancov, ale patria medzi zmiešané dôchodky (mixed income).

k živnostníkom rovnako ako k zamestnancom. Na optimalizáciu daňovo-odvodového zaťaženia uplatňuje 60 % paušálne výdavky z celkových príjmov. Ďalej si uplatňuje nezdaniteľnú časť základu dane (NČZD) na daňovníka vo výške 410,24 eur mesačne (4922,82 eur ročne). Iné NČZD ani bonusy na dieťa SZČO nie sú použité. Zamestnanec má iba príjmy zo závislej činnosti zodpovedajúce priemernej hrubej mzde v roku 2023, uplatňuje iba NČZD na daňovníka (rovnaký ako živnostník).

¹² Do maximálnej výšky 20 tisíc eur ročne.

¹³ Merané daňovými klinom, percentuálnym rozdielom medzi mzdovými nákladmi zamestnávateľa a čistými príjmami zamestnanca.

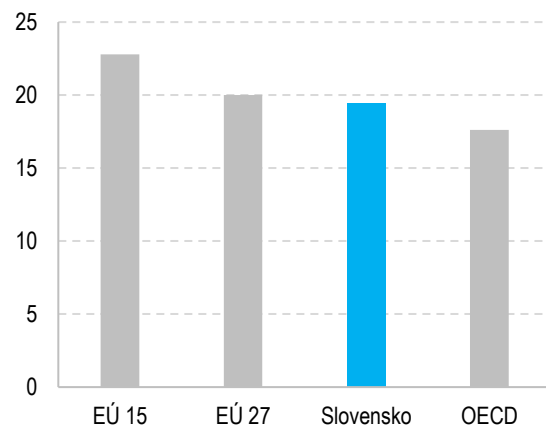
Graf 11: Daňovo-odvodové zaťaženie práce merané ako % nákladov práce (daňový klin), 2021



Pozn.: priemerný daňový klin pre 8 typov domácností, ktoré OECD publikuje.

Zdroj: Tax and Benefits Database, OECD

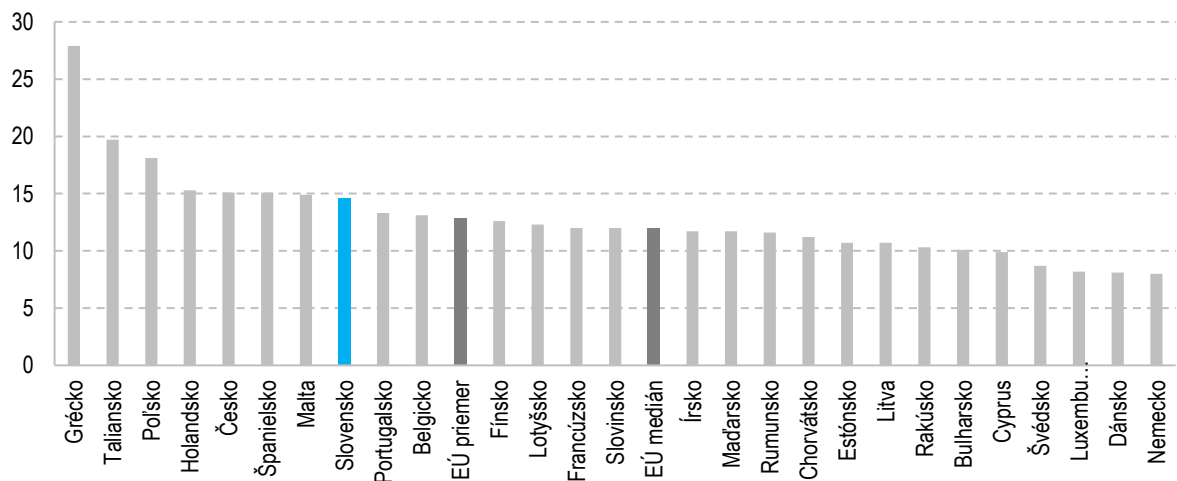
Graf 12: Verejné príjmy z daní a odvodov z práce ako % HDP, 2021



Zdroj: Eurostat

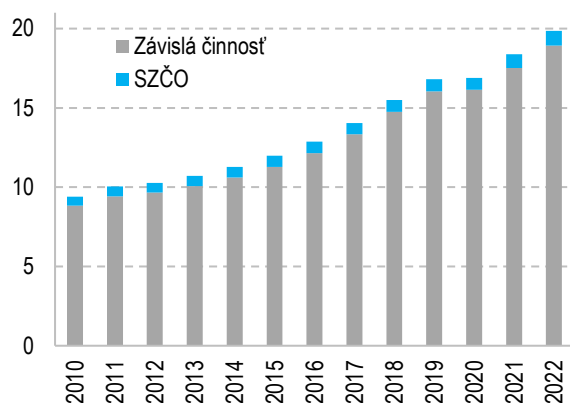
Slovensko patrí medzi krajiny s vyšším podielom živnostníkov medzi pracujúcimi. Ak je medzi živnostníkmi skutočne tretina fiktívnych, tak ako to naznačujú odhady EWCS alebo ŠÚSR, tak môže ísť o jednu z príčin nižšieho výnosu aj pri nadpriemernom daňovom zaťažení.

Graf 13: Podiel živnostníkov na celkovej zamestnanosti, v %, 2021

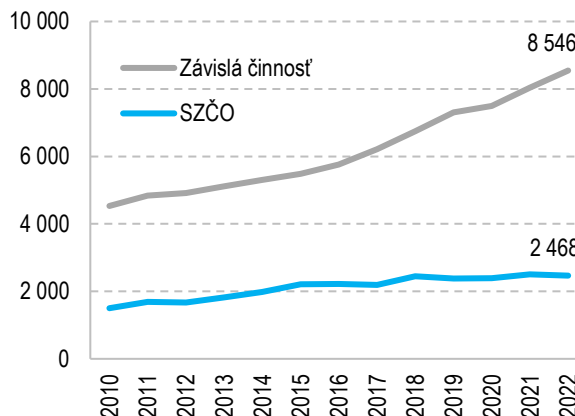


Zdroj: Eurostat

Výber daní a odvodov zo závislej práce je na hlavu 3,5-násobne väčší ako za SZČO. Rozdiel na hlavu je 6 078 eur ročne v roku 2022 (8 546 verus 2 468 eur). Daňovo-odvodové zaťaženie práce (zamestnancov) rástlo rýchlejšie (89 %) ako rástli priemerné mzdy (70 %), rast zaťaženia živnostníkov bol pomalší (64 %).

Graf 14: Výber daní a odvodov z práce, mld. eur

Zdroj: IFP, MFSR

Graf 15: Výber daní a odvodov na osobu v eur

Zdroj: IFP, MFSR, ŠÚSR, VZPS

Nížšie daňovo-odvodové zaťaženie právych živnostníkov má svoje opodstatnenie. Živnostníci tvoria značnú časť malého podnikania, ktorého rozvoj prináša benefity celej ekonomike ([Praag a Versloot, 2007](#)). Otázne je, či sú všetky nástroje znižujúce dane a odvody živnostníkov pre všetky možné ekonomické činnosti stále aktuálne. Napr. paušálne výdavky vznikali aj preto, aby mali remeselníci ľahšie účtovníctvo a nemuseli účtovať skutočné náklady. Ak niekto vykonáva duševnú činnosť blízku závislej práci bez výrazných nákladov, paušálne výdavky ešte viac zvyšujú motivácie smerom k fiktívnej živnosti.

Problémom je, ak neexistuje skutočný rozdiel medzi prácou vykonávanou pracovníkom na živnosť a v pracovnom pomere. V takýchto prípadoch by mali byť dane a odvody rovnaké, aby sa zamedzilo špekuláciám pri zamestnávaní.

4 Existujú aspoň tri spôsoby, ako znížiť ich počet

Zintenzívnenie diskusie a riadenie osvetly

Slovensko nie je jediná krajina, ktorá má problém s fiktívnymi živnostníkmi. V Česku dostalo využívanie živnostníkov na výkon závislej práce vlastné pomenovanie – švarc systém – po prvom podnikateľovi, ktorý ho preslávil a nakoniec za neplatenie daní a odvodov skončil vo väzení (Box 2). [Holandská vláda](#) v boji proti fiktívnym živnostníkom informuje aj samotných SZČO za akých podmienok sú ešte subkontraktori, aby neprijímali pracovné ponuky, ktoré sú v skutočnosti závislou prácou.

Je potrebné zintenzívniť spoločenskú diskusiu o téme závislej práce a fiktívnych živnostiach. Na Slovensku bola diskusia o fiktívnych živnostiach menej aktívna ako v Českej republike. V poslednej dobe išlo o zmienky v správach Národného inšpektorátu práce (ďalej len NIP), či analýzu NKÚ (2023). Je preto možné, že niektorí zamestnávateľia využívajúci fiktívnych živnostníkov ani nevedia, že porušujú Zákonník práce.

Všetky zainteresované orgány verejnej moci (MPSVR, MF SR, NIP a inšpektoráty práce, Finančná správa, Sociálna poisťovňa, atď.) by mali o probléme komunikovať proaktívne a koordinovane. Komunikácia by mala jasne popísať spoločenské problémy vyplývajúce z využívania fiktívnych živnostníkov a hrozby sankcií, ktorým sa subjekty vystavujú. Pri negatívach nejde len o stratu na daniach a odvodoch, ale aj o negatívne externality dopadajúce na ostatné podnikateľské subjekty a zamestnancov, nízke dôchodky týchto pracovníkov z verejných fondov, ich slabú pracovne-právnu ochranu a o čierne pasažierstvo v zdravotníctve.

Box 2: Zamestnávanie fiktívnych živnostníkov v Česku – švarc systém

Aj v Česku je využívanie fiktívnych živnostníkov pre firmy a pracovníkov finančne výhodné. Problém tu dostal vlastné pomenovanie – švarc systém. V súčasnosti pri rovnakom čistom príjme zamestnanca a živnostníka, je pre zamestnávateľa živnostník lacnejší o 707 eur (17 683 Kč) mesačne (Príloha 4). V prípade rovnakých nákladov zamestnávateľa je živnosť atraktívnejšia z pohľadu pracovníka, ktorý si v čistom zarobí mesačne o 653 eur (16 330 Kč) viac (Príloha 4).

Švarc systém získal pomenovanie po svojom najznámejšom prevádzkovateľovi, podnikateľovi Miroslavovi Švarcovi. Miroslav Švarc založil v roku 1989 stavebnícku firmu Švarc s.r.o., ktorej sa v rozmedzí pár rokov podarilo dosiahnuť miliardové tržby. Práve „inovatívne“ zamestnávanie osôb na živnosť bolo jednou z hlavných konkurenčných výhod firmy. Vďaka minimálnym odvodom bol schopný ponúkať vyššie mzdy a za svoje služby pýtať nižšie ceny. Využívanie fiktívnych živnostníkov začal štát pomerne rýchlo vnímať ako problém a v roku 1992 novelou zákona o zamestnanosti švarc systém zakázal ([Štětka, ekonom.cz, 2011](#)).¹⁴

Prvým pokusom o zamedzenie využívania fiktívnych živnostníkov bolo praktické zakázanie švarc systému určením povinností zamestnávateľom. Zákon o rozpočte federácie¹⁵, ktorý novelizoval zákon o zamestnanosti¹⁶, udeľoval firmám povinnosť, aby plnenie bežných úloh plynúcich z predmetu ich činnosti zaisťovali vlastní zamestnanci, s ktorými majú uzavretý pracovnoprávny vzťah podľa Zákonníku práce. Takáto formulácia zákona síce švarc systém zakazovala, avšak ako sa ukázalo, bola málo flexibilná, nerátala s rozmanitosťou podnikateľského prostredia a zakazovala aj legitímne podnikateľské praktiky (využívanie externých dodávateľov tzv. outsourcing pre bežné aktivity), čo viedlo k oprávnenej nespokojnosti podnikateľov.

Následkom rigidnej právnej definície bol tlak právnej a podnikateľskej verejnosti a požiadavky na zmeny zákazu. Odpoveďou vlády bola novela zákona o zamestnanosti z roku 2000. Jej cieľom bolo zvýšiť flexibilitu a umožniť outsourcing aj bežných aktivít definovaním výnimiek zo zákazu. Riešenie však nebolo dostačujúce. Napriek tomu sa česká vláda definovaním ďalších výnimiek snažila problém riešiť aj naďalej. Do roku 2005 však bolo do zákona pridané také množstvo výnimiek, že pôvodný zámer zákona stratil význam a švarc systém bol de facto legalizovaný.

Zmenu koncepcie riešenia fiktívnych živnostníkov priniesla až novelizácia Zákonníka práce z roku 2007, ktorá prvýkrát zadefinovala inštitút závislej práce ako aj možnosť jej výkonu iba v pracovnoprávnom vzťahu. Efektívnemu odhaľovaniu využívania fiktívnych živnostníkov však bránil nesúlad s inými právnymi predpismi. Úpravu tohto stavu priniesla až novelizácia definície nelegálnej práce v roku 2012. Tá umožnila švarc systém stíhať ako formu nelegálnej práce. S miernymi úpravami je táto právna forma platná dodnes.

V roku 2022 bolo v Českej republike odhalených 218 prípadov fiktívnych živnostníkov z 2 561 odhalených nelegálne zamestnaných osôb ([SÚIP, 2022](#)). V 47 prípadoch išlo o zastretý pracovný pomer obyvateľov z tretích krajín, v 22 obyvateľov EÚ a v 149 prípadoch išlo o občanov ČR, ktorých počet sa voči predchádzajúcemu roku viac ako zdvojnásobil. Český inšpektorát práce sa prípadom švarc systému venuje intenzívne už od roku 2012. Informácie o odhaleniach a sankciách pravidelne vykazuje vo svojich správach.

Účastníkom švarc systému hrozia v Česku vyššie pokuty ako na Slovensku. V prípade odhalenia fiktívnej živnosti v Česku môže zamestnávateľ dostať pokutu od 50-tisíc (2-tisíc eur) do 10 miliónov Kč (400-tisíc eur). Živnostníkovi je možné udeliť pokutu v maximálnej výške 100-tisíc Kč (4-tisíc eur), bez minimálnej sadzby. Na Slovensku môže firma dostať pokutu od 2 do 200-tisíc eur. Pre pracovníka je maximálna pokuta 331 eur.

¹⁴ Miroslav Švarc bol nakoniec v roku 1999 odsúdený na tri roky väzenia (prepustený bol po 9 mesiacoch) a prišiel o väčšinu majetku.

¹⁵ Zákon o rozpočte federácie č. 578/1992

¹⁶ Zákon o zamestnanosti č. 1/1991 Sb.

Aj súčasná česká vláda sa snaží problém riešiť, svedčia o tom viaceré nedávne legislatívne zmeny, ktoré budú platné od 1. januára 2024:

- Do definície nelegálnej práce pribudol odsek „*pre posúdenie toho, či ide o nelegálnu prácu, nie je podstatná dĺžka výkonu tejto práce*“. Dôvodom bolo, že napriek neexistencii dĺžky výkonu práce v definícii závislej práce, súdy vo svojich rozhodnutiach na dĺžku vzťahu prihliadali.
- Inšpektorátu práce, okrem možnosti udeľovania pokút, pribudla právomoc udeliť podnikateľovi, ktorý výkon nelegálnej práce umožnil, zákaz výkonu činnosti až na 2 roky.
- Zvyšovanie vymeriavacieho základu živnostníkov pre odvody do sociálnej poisťovne. Výška navýšenia bude každoročne 5 %, až do roku 2026. S cieľom navýšenia vymeriavacieho základu na úroveň 40 % a priblížiť tak odvody živnostníkov do sociálnej poisťovne zamestnancom.

Posilnenie kapacít inšpektorátu práce

Inšpektorát práce má právomoci odhaľovať firmy využívajúce fiktívnych živnostníkov, Finančná správa iba nepriamo koriguje ušľú daň z príjmov fyzickej osoby. Inšpektoráty práce vykonávajú kontroly na pracovisku. Ak zistia nelegálne zamestnávanie, udelia v správnom konaní pokutu od 2-tisíc do 200-tis. eur. Finančná správa môže preklasifikovať príjmy osôb, ktoré spĺňajú charakteristiky závislej činnosti a vyžadovať doplatenie nezaplatených daní, nie však odvodov. Vďaka povahe vykonávaných kontrol sa zameriava len na pracovníkov. Sociálna poisťovňa je v sporných situáciách závislá od rozhodnutia inšpektorátu práce.

Veľká väčšina kontrol inšpektorátov práce sa netýka možného využívania fiktívnych živnostníkov. V roku 2023 inšpektoráty práce vykonali 18 485 kontrol u 16 667 subjektov, pričom odhalených bolo 692 zamestnávateľov, ktorí nelegálne zamestnávali 1 172 fyzických osôb. Išlo najmä o prácu bez zmluvy, zamestnávanie bez splnenia prihlasovacej povinnosti voči Sociálnej povinnosti a nelegálne zamestnávanie cudzincov. **Nelegálne využívanie fiktívnych živnostníkov však bolo odhalené len u 12 zamestnávateľov a 16 takto zamestnaných osôb, teda išlo o menej ako 2 % odhalených firiem a zamestnávateľov.**

Rozhodnutia inšpektorátov práce sú dôležité aj pre ďalšie subjekty. Napr. Finančná správa sa pri kontrolách opiera o stanoviská Inšpektorátu, postihovať však môže iba fiktívnych živnostníkov tým, že im preklasifikuje príjmy z podnikania na príjmy zo závislej činnosti a vyrubí nedoplatok na dani z príjmu. Sociálna poisťovňa čaká až na právoplatne ukončené prípady.

Súdy pri prípadoch uskutočnených do roku 2013 posudzovali formálnu a vôľovú povahu vzťahu medzi zamestnávateľom a živnostníkom. V novších prípadoch vyhodnocujú aj obsahovú stránku (Príloha 3). Zákonník práce platný do začiatku roka 2013 totižto priamo stanovoval, že za závislú prácu nie je možné považovať podnikanie. Súdy tak prihliadali aj k vôľovej stránke vzťahu medzi pracovníkom a zamestnávateľom. Aj súčasný Zákonník práce vraví, že závislú prácu nie je možné nahradiť žiadnym občianskoprávnym či obchodnoprávnym vzťahom, no zmienka o podnikaní z neho vypadla. Existujú profesie, ktoré môžu byť vykonávané na živnosť, napr. finanční agenti alebo poslancekí asistenti, a pritom v niektorých konkrétnych prípadoch môže ich činnosť spĺňať viaceré znaky závislej práce.

Slovenská inšpekcia práce¹⁷ má viac zamestnancov na obyvateľa ako česká, výsledky pri odhaľovaní fiktívnych živnostníkov sú však slabšie. Na jedného slovenského inšpektora pripadá 1,5 českého, no tí odhalia takmer 14-krát viac fiktívnych živnostníkov.

¹⁷ Národný inšpektorát práce plus krajské inšpektoráty

Tabuľka 2: Porovnanie slovenského a českého inšpektorátu práce v odhaľovaní využívania fiktívnych živnostníkov roku 2022

Krajina	Počet zamestnancov	Počet inšpektorov	Zamestnanci na mil. obyvateľov	Inšpektori na mil. obyvateľov	Odhalení fiktívni SZČO
Česko	733	479	69,7	45,5	218
Slovensko	479	294	88,1	54,1	16*

*počet odhalení v roku 2023, [Správa za rok 2022](#) takúto informáciu neobsahovala.

Zdroj: [NIP \(2023\)](#), [SUIP \(2023\)](#)

Je potrebné zvýšiť schopnosti kontrolných inštitúcií odhaľovať firmy využívajúce fiktívnych živnostníkov. Odhaľovanie zamestnávania fiktívnych živnostníkov vyžaduje cieľavedomú snahu riešiť problém a špecializovať na túto činnosť inšpektorov a inšpektorky práce. V danom kontexte je možné uvažovať napr. o úprave metodiky, pre výkon inšpekcie práce so zameraním na kontrolu nelegálneho zamestnávania a to napr. úpravou/doplnením otázok, kt. sa inšpektori a inšpektorky pri výkone kontroly pýtajú. V súčasnosti je v legislatívnom procese novela zákona o inšpekcii práce¹⁸, ktorej cieľom je zefektívnenie riadenia sústavy inšpekcie práce. Inšpektoráty práce sú v celom procese veľmi dôležitými správnyimi orgánmi, ktorých rozhodnutia pomôžu aj ďalším kontrolným orgánom.

Inšpektorom a inšpektorkám práce by odhaľovanie využívania fiktívnych živnostníkov mohla uľahčiť práca s dátami z pracovných ponúk, z účtovných závierok a ďalších zdrojov, vďaka ktorým by dokázali identifikovať najpodozrivejších zamestnávateľov. Príklady dobrej praxe je do budúcnosti možné získať aj prostredníctvom „staff exchange“ v súčinnosti s Európskym orgánom práce (ELA). Z verejne dostupných zdrojov je možné určiť potenciálne subjekty pre kontrolu, ide napr. o účtovné závierky alebo zverejnené pracovné ponuky poskytujúce pomerne veľké množstvo využiteľných dát.

Zmeny znižujúce motivácie k obchádzaniu Zákonníka práce

Oslabenie finančných motívov v daňovo-odvodovom systéme by výrazne znížilo ochotu firiem využívať fiktívnych živnostníkov.

Definícia závislej práce bola v Zákonníku práce upravená v roku 2007 a revidovaná v roku 2013. Definícia vychádza z Odporúčania Medzinárodnej organizácie práce z roku 2006. Dynamický vývoj v oblasti trhu práce, vznik nových foriem zamestnávania (napr. platformová práca), nárast telepráce, problém výrazného nárastu fiktívnych živností, otázky právneho statusu SZČO bez zamestnancov v ekonomicky závislom postavení, o ktorom sa aktívne diskutuje v iných štátoch a rieši sa aj v dokumentoch Európskej únie, nevyhnutne vyžaduje aj reflexiu zákonodarcu v oblasti regulácie a presadzovania pravidiel závislej práce. Malo by sa teda posúdiť, či v právnych predpisoch upravené pravidlá zohľadňujú meniaci sa svet práce. Rovnako by sa malo posúdiť, či tieto pravidlá dostatočne umožňujú štátu reagovať na problém fiktívnych živností a zamestnancom brániť sa v prípade nútených živností. Ak tieto pravidlá je potrebné zmeniť alebo doplniť malo by dôjsť k ich zmene a doplneniu.

Zamestnávateľov môže motivovať „zamestnávať“ cudzincov na živnosť aj to, že získať povolenie na podnikanie je pre cudzincov jednoduchšie ako povolenie na prácu. Zjednodušenie získania pracovného povolenia by tieto motivácie znížilo.

Akokoľvek zmeny pravidiel je potrebné prijímať tak, aby nebolo jednoduché zneužívať ich v prípadoch, pre ktoré neboli určené. Pri fiktívnych živnostníkoch sú v najhoršom postavení pracovníci, ktorým bola práca na živnosť nanútená. Podľa [OECD \(2019\)](#) ide najmä o profesie, v ktorých je pomerne dostatočná ponuka práce a zamestnávateľa nemajú ťažké nájsť náhradu. Práve takíto pracovníci by mali požívať väčšiu ochranu a nové

¹⁸ Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov

inštitúcie by mali byť nastavené tak, aby neľahčovali zamestnávateľom v takýchto prípadoch zneužívať svoje silnejšie postavenie.

Zoznam literatúry

Stuart, A., Miller, H. a Pope, T. (2017). Tax, legal form and the gig economy, In: *IFS Green Budget 2017: Tax, legal form and the gig economy*. Dostupné online: <https://ifs.org.uk/books/tax-legal-form-and-gig-economy>

De Wispelaere, F., De Smedt, L. and Pacolet, J. (2022). *Posting of workers Report on A1 Portable Documents issued in 2021*. HIVA-KU Leuven.

European Parliament (2013). Social protection rights of economically dependent self-employed workers, *IZA Research Report*, No. 54, August 2013.

EWCS (2013). *Self-employed or not self-employed? Working conditions of 'economically dependent workers' - Background paper*. Autori: Oostveen, A., Biletta, I., Parent-Thirion, A. a Vermeylen, G. Dostupné online: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2013/self-employed-or-not-self-employed-working-conditions-economically-dependent>

Milanez, A. a Bratta, B. (2019), Taxation and the future of work: How tax systems influence choice of employment form, *OECD Taxation Working Papers*, No. 41, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/20f7164a-en>

NKÚ (2023). *(Ne)Samostatne zárobkovo činné osoby*. Analytický komentár, Júl 2023. Autori: Onisik, M., Vitáloš, M. a Zeman, J. Dostupné online: <https://lnk.sk/oye0>

OECD (2019). *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>

OECD (2018). *Good Jobs for All in a Changing World of Work: The OECD Jobs Strategy*, OECD Publishing, Paris, Dostupné online: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/9789264308817-13-en/index.html?itemId=/content/component/9789264308817-13-en>

Praag, C. M. a Versloot, P. H. (2007). What is the Value of Entrepreneurship? A Review of Recent Research. *Small Business Economics* 29: 351-382, Dostupné online: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11187-007-9074-x>

Štětka, J. (2011). Miroslav Švarc: Ten, který rozjel švarcsystém a skončil na dlažbě [online]. *Ekonom.cz*, Dostupné online: <https://ekonom.cz/c1-52306170-ten-ktery-rozjel-svarcsystem-a-skoncil-na-dlazbe>

Prílohy

Príloha 1 Metodiky odhadu počtov fiktívnych živnostníkov

Presný počet fiktívnych živnostníkov nie je možné určiť. K odhadu ich počtu a trendov komentár čerpá z dvoch zdrojov. Prvým je odhad Štatistického úradu Slovenskej republiky vychádzajúci z [výberového zisťovania pracovných síl](#), ktorý je realizovaný na vzorke 10 250 domácností. Druhým je Európsky prieskum o pracovných podmienkach, ktorý na Slovensku realizuje agentúra Ipsos na vzorke tisíc respondentov.

Odhad Štatistického úradu Slovenskej republiky

ŠUSR každý štvrťrok spracováva výberové zisťovanie pracovných síl. Dotazníkové šetrenie obsahuje otázky, ktorých kombinácia umožňuje odhadnúť počet samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov, ktorých činnosť mala charakter závislej práce. Ide teda o samourčenie respondentom. V kombinácii s ostatnými zdrojmi predstavuje vrchný interval odhadu počtu fiktívnych živnostníkov. S týmto odhadom počtu fiktívnych živnostníkov pracuje napr. [NKÚ \(2023\)](#).

Odhad Európskej nadácie pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok

Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok realizuje [Európsky prieskum o pracovných podmienkach](#) (EWCS) v približne 5 ročnej periodicite. Z jeho údajov je podľa [EWCS \(2013\)](#) možné odhadnúť približný počet fiktívnych živnostníkov, keďže odhad samotný je odhadom ekonomicky závislých osôb. Za fiktívneho živnostníka sa považuje živnostník bez vlastných zamestnancov, ktorý spĺňa aspoň dve nasledujúce kritériá:

- Moja firma nemá vo všeobecnosti viac ako jedného klienta.
- Nemôžem zamestnať zamestnancov, ktorí pracujú pre mňa, ak si to moje pracovné zaťaženie vyžaduje.
- Neprijímam najdôležitejšie rozhodnutia o tom, ako viesť svoj podnik.
- Pravidelne, napríklad mesačne, mi je vyplácaný dohodnutý poplatok (teda som platený v závislosti od dohodnutej zákazky/činnosti).




Príloha 2 Pracovné ponuky z profesia.sk

Ukážka vybraných pracovných ponúk z profesia.sk, 5 z IT, 2 zo zdravotníctva a 3 zo stavebníctva.

Exe a.s. <https://lnk.sk/hvad>

Software Developer /Frontend/

exe, a.s.

 Miesto práce Galvaniho 19, Bratislava, Slovensko (Pozícia umožňuje občasnú prácu z domu)	 Druh pracovného pomeru <u>plný úväzok, živnosť</u>
 Mzdové podmienky (brutto) 2 000 EUR/mesiac Od 2000,- eur mesačne brutto v závislosti od praxe a skúseností. Finálna výška mzdy bude dohodnutá na základe praxe a skúsenosti kandidáta.	

Unicom a.s. <https://lnk.sk/fozl>




Fullstack Developer (Java/React)



Viac ako **20 rokov** sa venujeme vývoju a implementácii IT riešení v **poisťovníctve**. Vytvorili sme množstvo **úspešných projektov pre najväčších hráčov** na európskom poisťovacom trhu. Vytvárame tie **najlepšie riešenia** pre riadenie vzťahov so zákazníkmi, prehľadné portály pre klientov a partnerov, vytvárame systémy na detekciu podvodov atď.

Uplatni u nás naplno svoje **skúsenosti v Jave a Reactu**. Implementuj efektívne riešenia pre proces predaja **Životného poistenia v tablete**, ktorý používa poradca na pobočke, alebo pre digitálny predaj **cestovného poistenia prostredníctvom appky**.


Prečo s nami spolupracovať?

-  sme cloudová spoločnosť, ktorá **na trhu pôsobí cez 30 rokov a je nás viac ako 2.500**
-  **tvoríme špičkové a rozsiahle riešenia** pre najvýznamnejšie firmy na trhu
-  sústavne a systematicky sa **vzdelávame, máme príspevok na Unicom University**

Detail pozície





Obor	Vývoj
Lokalita	Bratislava (Pozícia umožňuje občasnú prácu z domu)
Úväzok	<u>Plný úväzok, živnosť</u>

CGI Slovakia, s.r.o. <https://lnk.sk/qfkg>



CGI
CGI Slovensko
Tvoríme digitálnu budúcnosť
Sme popredná globálna firma v oblasti IT konzultácií.

Junior Java Developer





 Miesto práce Landererova 12, Bratislava, Slovensko (Pozícia umožňuje občasnú prácu z domu)	 Druh pracovného pomeru <u>plný úväzok, živnosť</u>
 Termín nástupu ASAP	 Mzdové podmienky (brutto) 1 500 EUR/mesiac Základná zložka mzdy začína od 1 400 EUR/m. (brutto). Konečná výška mzdy závisí od konkrétnych znalostí a skúseností kandidáta a vzniká dohodou.

Asseco CEIT, a.s. <https://lnk.sk/mnb9>



Backend programátor (Medior/Senior)





Asseco CEIT, a.s.

 Miesto práce Univerzitná 8661/6a, Žilina	 Druh pracovného pomeru <u>plný úväzok, živnosť</u>
 Termín nástupu ASAP alebo dohodou	 Mzdové podmienky (brutto) 2 500 - 4 000 EUR/mesiac v závislosti od skúseností

Websupport, s.r.o. <https://lnk.sk/xejz>

Mail System Engineer





Websupport, s.r.o.

 Miesto práce Karadžičova 12, Bratislava	 Druh pracovného pomeru <u>plný úväzok, živnosť</u>
 Termín nástupu po dohode	 Mzdové podmienky (brutto) Od 2 500 EUR/mesiac uvedená mzda je dolnou hranicou, ktorú radi upravíme podľa tvojich skúseností a typu spolupráce

Ponuky sú aj v zdravotníctve - Dr. Martin - Zubná klinika <https://lnk.sk/kyp8>

Zubný lekár / Stomatológ - Liptovský Mikuláš





Dr. Martin - Zubná klinika

 Miesto práce Liptovský Mikuláš	 Druh pracovného pomeru <u>plný úväzok, živnosť</u>
 Termín nástupu Dohodou	 Mzdové podmienky (brutto) 1 500 - 6 000 EUR/mesiac Uvedená mzda je základná mzda, ku ktorej prináleží motivujúca mesačná variabilná zložka mzdy (% z obratu, bližšie bude predstavená na osobnom pohovore).

Family Dental Care, s.r.o. <https://lnk.sk/flez>

Zubný lekár - Family Dental Care - Senec

Family Dental Care s. r. o.





	Miesto práce Senec		Druh pracovného pomeru <u>plný úväzok, skrátený úväzok, živnosť</u>
	Termín nástupu ihneď		Mzdové podmienky (brutto) 2 000 - 5 000 EUR/mesiac od 2000Eur + výkonnostné bonusy + športcredit + vzdelávací kredit...

Ponuky na živnosť v stavebníctve.

ROEZ, s.r.o. <https://lnk.sk/gzdr>

Stavbyvedúci/Šéfmontér





ROEZ, s.r.o.

	Miesto práce Česko (Práca vyžaduje cestovanie)		Druh pracovného pomeru <u>plný úväzok, živnosť</u>
	Termín nástupu ihneď		Mzdové podmienky (brutto) 50 000 - 60 000 Kč/mesiac Mzda je tvorená z pevnej a pohyblivej zložky. Konečná výška mzdy závisí od úrovne požadovaných schopností a skúseností kandidáta a jeho mesačnej aktivity. V prípade živnosti sa mesačná mzda pohybuje 67 600 - 81 120 CZK.

Die Elbmonteur Service Gmbh <https://lnk.sk/cqta>

Vzduchotechnika, Nemecko, montážne práce rôzneho charakteru





Die Elbmonteur Service GmbH

	Miesto práce Česko, Nemecko, Zahraničie - ostatné (Práca vyžaduje cestovanie)		Druh pracovného pomeru <u>plný úväzok, skrátený úväzok, živnosť</u>
	Termín nástupu !!! Ihneď !!! Na základe dohody !!!		Mzdové podmienky (brutto) 3 270 - 4 200 EUR/mesiac Príplatky Platená dovolenka Výkonové, vianočné, sviatočné odmeny Iné výhody vyplývajúce z nemeckej pracovnej zmluvy

ST Europe, s.r.o. <https://lnk.sk/ijgh>

Mechatronik (parkovacie systémy) - 27€- Waltenhofen / Nemecko - Týždenné platby

ST Europe s. r. o.

	Miesto práce Nemecko		Druh pracovného pomeru <u>živnosť</u>
	Termín nástupu dohodou		Mzdové podmienky (brutto) 23 - 27 EUR/hod.

Až 10 % aktuálne zverejnených ponúk na profesia.sk pripomína zamestnávanie na fiktívnu živnosť. Ide o ponuky, ktoré uvádzajú možnosť voľby medzi živnosťou a štandardným pracovným úväzkom alebo sú priamo na živnosť, vyžadujú prácu na pracovisku a nejde o obchodné pozície. Najviac rozšírené sú medzi nasledujúce odvetvia.

Tabuľka 1: Pracovné ponuky s najvyšším zastúpením možnosti pracovať na živnosť

Odvetvie	Ponuky iba na plný úväzok	Ponuky iba na živnosť	Hybridné ponuky	Ponuky, umožňujúce živnosť
Žurnalistika, polygrafia a média	41	27	51	63%
Drevospracujúci priemysel	59	9	37	44%
Stavebníctvo a reality	647	178	294	42%
Marketing, reklama a PR	247	42	98	34%
Telekomunikácie	91	27	19	34%
Prekladateľstvo a tlmočníctvo	4	2	1	33%
Umenie a kultúra	37	5	15	33%
Cestovný ruch, gastro a hotelierstvo	847	33	274	25%
Manažment	1582	162	319	23%
IT	1507	52	405	22%
Bankovníctvo	636	82	86	20%
Strojárstvo	1191	76	224	20%
Obchod	2513	269	381	18%
Služby	529	20	90	17%
Pomocné práce	576	66	74	16%
Administratíva	1417	97	212	16%
Doprava, špedícia a logistika	1677	98	203	15%
Ekonomika, financie a účtovníctvo	1361	67	174	14%
Štátna správa a samospráva	146	23	1	14%
Automobilový priemysel	870	33	97	13%
Farmaceutický priemysel	354	7	6	3%

Zdroj: profesia.sk vo februári 2024, spracovanie ÚHP

Príloha 3 Rozhodovanie súdov

Česká republika rieši odhaľovanie firiem využívajúcich fiktívnych živnostníkov aktívne. Okrem boxu 2, tomu napovedá aj fakt, že české ministerstvo práce a sociálnych vecí ponúka pomerne [jednoduchý prístup](#) k najdôležitejším rozsudkom týkajúcich sa závislej práce, pod ktoré spadá aj problematika fiktívnych živnostníkov. Okrem toho je možné ďalšie rozhodnutia dohľadať na webe [justice.cz](#)

The screenshot shows the website 'PŘÍRUČKA PRO PERSONÁLNÍ AGENDU A ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ'. A search bar contains the text 'Napište, co hledáte'. Below the search bar, there are navigation links: 'II.2.2 Informace a projednání prostřednictvím zástupců zaměstnanců' and 'III. Účastníci pracovněprávních vztahů, zástupci zaměstnanců'. The main heading is 'II.3 Závislá práce'. The text explains that the Labor Code defines 'dependent work' (§ 2, § 3) as work performed under specific conditions: relationship of subordination, employer's name, employer's instructions, and exclusive personal performance. It lists signs of dependent work: wage, employer's expenses, employer's liability, working hours, and workplace. It also lists conditions for dependent work: wage, employer's expenses, employer's liability, working hours, and workplace. It notes that dependent work can be performed exclusively in a basic labor relationship under the Labor Code, not in special laws (e.g., state service, law on service relationships of security forces). It also states that dependent work is considered illegal if performed by both parties in a case where a penalty is provided under § 139 para. 1 sentence c), § 140 para. 1 sentence c) of Act No. 435/2004 Sb., on employment. A list of judgments is provided: 'Judikáty NS: 21 Cdo 342/2019, 21 Cdo 2034/2019, 29 Cdo 1815/2019, 21 Cdo 3061/2020, 21 Cdo 1207/2022'.

Slovenské inštitúcie podobne prehľadný prístup k rozsudkom neponúkajú. Rozhodnutia je však možné manuálne dohľadať. Dostupné sú na webe Ministerstva spravodlivosti, pod hlavičkou rozhodnutia súdov. Rozhodnutia, ktoré sa zaoberajú problémom fiktívnych živnostníkov, spadajú pod Zákonník práce Z.Z. § 1, ods. 2, 3 a Zákon č. 311/2001 o závislej práci podľa, ktorého je možné aj [jednotlivé rozsudky](#) vyhľadať.

Z dostupných súdnych rozhodnutí sa javí, že v rozhodovaní súdov nastala zmena v súvislosti s novelou Zákonníka práce platnou od roku 2013. Zdá sa, že v prípadoch fiktívnych živností, ktoré nastali pred novelou sa sudy zaoberali najmä formálnou stránkou vzťahu medzi pracovníkom a zamestnávateľom. Taký je aj príklad [rozhodnutia](#) Ústavného súdu alebo [uznesenie](#) Krajského súdu¹⁹. V oboch prípadoch sa pracovník, ktorý bol „zamestnaný“ na živnosť, domáhal kompenzácie od zamestnávateľa po utrpení úrazu na pracovisku. Predmetom žaloby bol nesprávne určený pracovný vzťah, teda že práca, ktorú vykonával spĺňala podmienky závislej práce, a tak malo ísť o pracovný úraz. Súd v oboch prípadoch argumentáciu žalobcov zamietol.

Naopak v obdobných prípadoch, ktoré sa stali po novele Zákonníka práce, rozhodnutia súdov naznačujú zmenu prístupu k zamestnávaniu fiktívnych živnostníkov. V prípade [rozhodnutia](#) Okresného súdu Nové mesto nad Váhom, sa žalobca domáhal vyplatenia kompenzácie od „zamestnávateľa“ po utrpení úrazu s trvalými

¹⁹ Na rozhodnutie krajského súdu bolo zo strany poškodeného podané dovolanie na Najvyšší súd. Najvyšší súd dovolanie zamietol s odôvodnením, že bolo procesne neprípustné.

následkami. Napriek tomu, že bol živnostník a medzi stranami existoval obchodnoprávny vzťah, sa súd rozhodol žalobe vyhovieť. Argumentom súdu bol fakt, že práca, ktorú žalobca pre žalovaného vykonával, spĺňala všetky znaky závislej práce a mala tak byť vykonávaná v pracovnoprávnom vzťahu. Zmeny v znení závislej práce, ktoré priniesla novela Zákonníka práce pritom v odôvodnení súd aj explicitne spomína.

Podobne súd postupoval aj v [prípade kuriéra zamestnaného na živnosť](#) na základe zmluvy o poskytovaní služieb. Aj tento prípad nastal po novele Zákonníka práce. Zamestnávateľ sa rozhodol živnostníka žalovať a domáhal sa zaplateniu dlhu, ktorý zamestnávateľovi vznikol ukončením pracovného pomeru v čase najväčšej potreby. Zmluva medzi stranami totiž stanovila pokutu 100 eur za každý deň, kedy žalovaný nebol k dispozícii pre doručovacie služby. Súd žalobu zamietol s odôvodnením, že práca, ktorú žalovaný pre žalobcu vykonával spĺňala znaky závislej práce a mal medzi nimi byť uzatvorený pracovný pomer. Zmluvný vzťah žalobcu a žalovaného dokonca súd označil ako nápadne pripomínajúcu nevoľníctvo.

Český inšpektorát sa javí byť aktívnejší v boji so zamestnávaním fiktívnych živnostníkov nie len podľa počtu odhalených prípadov, ale aj podľa rozhodnutí súdov, v ktorých vystupuje ako jedna zo strán sporu. Kontroly českého inšpektorátu práce, ktoré sa častejšie dostávajú pred súd, vedú v niektorých prípadoch dokonca k odhaleniu viacerých osôb naraz. V judikáte Najvyššieho správneho súdu so spisovou značkou 1 Ads 437/2017 - 84 inšpektorát ustál žalobu a odhalil až 19 fiktívnych živnostníkov v jednom prípade. Vyššiu aktivitu českého inšpektorátu naznačuje aj [kontrola českého parlamentu](#), ktorý využíva poslaneckých asistentov v pozícií SZČO.

Z analýz dohľadaných slovenských súdnych rozhodnutí nie je zrejماً podoba aktivity Inšpektorátu práce.²⁰ Existuje pomerne málo súdnych rozhodnutí týkajúcich sa fiktívnych živností, v ktorých by Inšpektorát práce vystupoval ako jedna zo strán konania. Súdných rozhodnutí týkajúcich sa nelegálnej práce, nelegálneho zamestnávania alebo porušení nariadení súvisiacich s výkonom závislej práce existuje viacero. Väčšina sa však týka iných problémov (napr. práca na čierno, práca na mandátnu zmluvu).

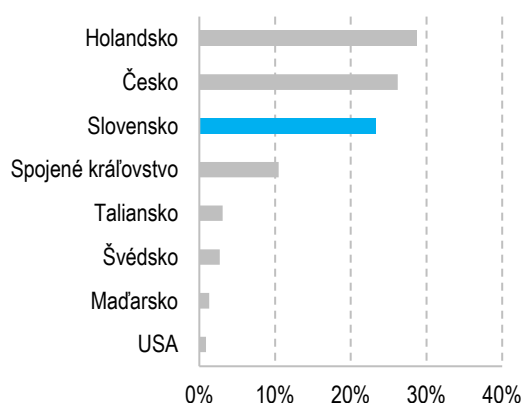
²⁰ Konkrétne rozhodnutia slovenských súdov, týkajúce sa fiktívnych živnostníkov, boli cez portály Ministerstva spravodlivosti a otvorenesudy.sk vyhľadávané dvoma spôsobmi. Tým prvým bolo vyhľadávanie podľa §1 ods. 3 zákona č. 311/2001 Zákonníka práce, ktorý upravuje pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce a zakazuje jej výkon v občianskoprávnom alebo obchodnoprávnom zmluvnom vzťahu. Druhým spôsobom bolo vyhľadávanie rozsudkov cez §2 zákona 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci.

Príloha 4 Medzinárodné porovnanie daňovo-odvodového zaťaženia zamestnanca a SZČO

Medzinárodné porovnanie daňovo-odvodového zaťaženia závislej práce a SZČO je kvôli špecifickým pravidlám jednotlivých krajín pomerne náročné. V prípade zamestnancov sa môže miera zaťaženia odvíjať od progresivity dane, rôznych daňových bonusov a iných sociálnych zvýhodnení či daňových pravidiel. V prípade živnostníka môžu do výšky zaťaženia, okrem dôvodov, ktoré ovplyvňujú aj zamestnanca, vplyvať aj ďalšie faktory. Je bežné, že iné krajiny majú viacero foriem práce ako na Slovensku. Rakúsko má napr. okrem klasického zamestnania aj sezónnych či agentúrnych zamestnancov a tiež aj rôzne medzistupne živnosti s rôznym daňovo-odvodovým zaťažením.

Milanez a Bratta (2019) vo svojej štúdií, analyzujú efektívne daňovo-odvodové zaťaženie živnostníkov a zamestnancov 8 krajín. Metodika ich výpočtu sa odvíja od individuálnych zákonov jednotlivých krajín. Výpočty sú modelované na priemernej hrubej mzde danej krajiny v roku 2018²¹, s rovnakou čistou mzdou pre zamestnanca a živnostníka. Výsledné rozdiely sú tak rovné ušetreným nákladom na strane zamestnávateľa. Základný vzorec na výpočet daňovo-odvodového zaťaženia je $Výsledné\ daňovo\ odvodové\ zaťaženie = (celková\ cena\ práce - čistá\ mzda) / celková\ cena\ práce$. Rovnakým výpočtom boli do Tabuľky 1 doplnené údaje pre Slovensko a Česko.

Graf 1: Rozdiel v daňovo-odvodovom zaťažení zamestnanca a živnostníka



Zdroj: Milanez a Bratta (2019), spracovanie ÚHP

Tabuľka 1: Daňovo-odvodové zaťaženie slovenského zamestnanca nie je extrémne vysoké

Krajina	Zamestnanec	Živnostník	Rozdiel
Holandsko	51,0%	22,3%	28,7%
Taliansko	47,7%	44,6%	3,1%
Maďarsko	46,2%	44,9%	1,3%
Slovensko	44,1%	20,8%	23,3%
Švédsko	43,1%	40,4%	2,7%
Česko	40,3%	14,1%	26,2%
USA	32,7%	31,8%	0,9%
Spojené kráľovstvo	30,9%	20,4%	10,5%

Zdroj: Milanez a Bratta (2019), spracovanie ÚHP

Aj Česko má pre rôzne oblasti, rôzne výšky paušálnych výdavkov. Česká republika má vlastný legislatívny rámec, rozličné kategórie živností s rozličnými pravidlami a iné kritéria pre výpočet daňovo-odvodového zaťaženia ako Slovensko, čo robí porovnanie náročnejším, no nie je nemožné

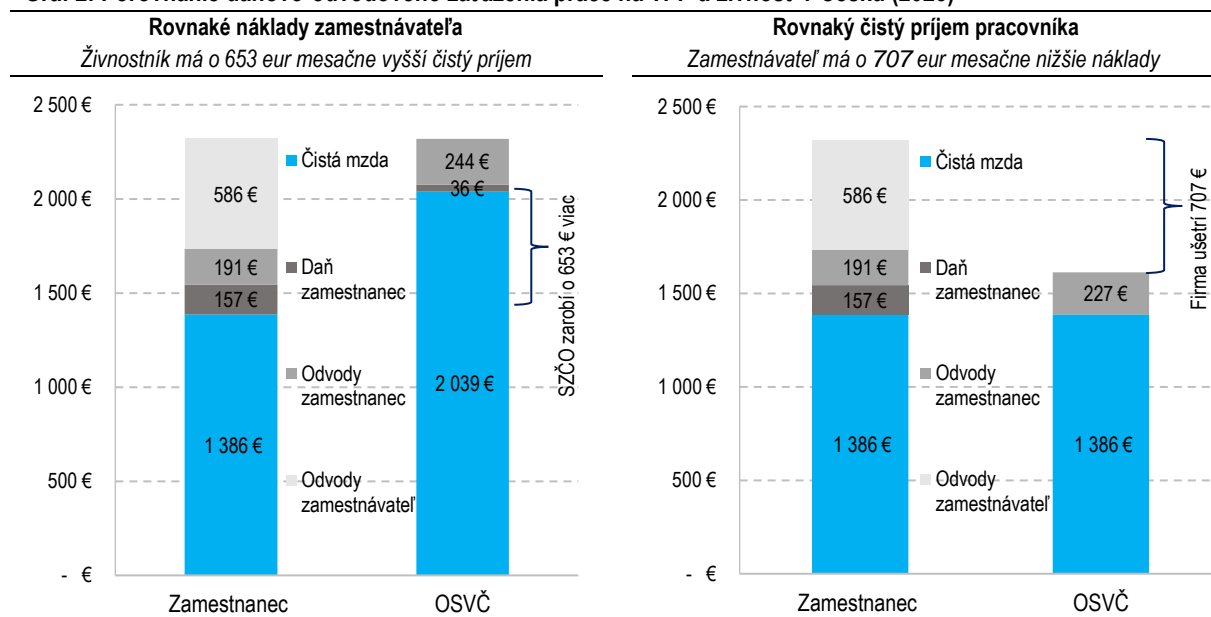
- Poľnohospodárska výroba, lesné a vodné hospodárstvo či remeselné živnosti majú maximálny limit paušálnych výdavkov 80 % (sem spadajú aj povolania ako inštalatér, kaderník, zámočník).
- Ostatné, voľné, viazané a koncesované živnosti majú 60 % paušál (lektor, pracovník v IT, marketér).
- Kategória slobodných povolání má hranicu 40 % a nepotrebuje živnostenské oprávnenie (napr. autor, architekt, lekár, notár).
- Paušálne výdavky je možné využiť aj na príjmy z prenájmu do výšky 30 %.

Živnostníci v Česku platia odvody prvým mesiacom po začatí podnikania. Na rozdiel od Slovenska, kde má začínajúci živnostník možnosť neplatenia sociálnych odvodov až na 18 mesiacov, pričom v prvom roku živnosti nevzniká žiadna odvodová povinnosť.

²¹ S výnimkou Česka a Slovenska, ktoré bolo dopočítané pre rok 2023.

České daňovo-odvodové zaťaženie závislej práce v príklade je mierne nižšie ako slovenské, no rozdiel medzi zamestnancom a živnostníkom je ešte väčší. Modelový príklad mesačného zárobku českého zamestnanca a živnostníka bol vybraný tak, aby bol čo najviac porovnateľný slovenským príkladom fiktívneho živnostníka pracujúceho napr. v službách či IT. Ide o SZČO bez zamestnancov, ktorá je slobodná a bezdetná, pracujúca v roku 2023, poberajúca buď hrubý alebo čistý príjem zodpovedajúci priemernej mesačnej mzde v Česku. Zo zliav na dani si uplatňuje len základnú zľavu na poplatníka. Prevádzkuje voľnú živnosť a uplatňuje si paušálne výdavky vo výške 60 %.

Graf 2: Porovnanie daňovo-odvodového zaťaženia práce na TPP a živnosť v Česku (2023)



Pozn.: priemerná hrubá mzda v roku 2023, zdroj: ČSÚ.

Zdroj: zákon o dani z príjmu, spracovanie ÚHP