



EURÓPSKA ÚNIA
Európsky fond regionálneho rozvoja
OP Integrovaná infraštruktúra 2014 – 2020



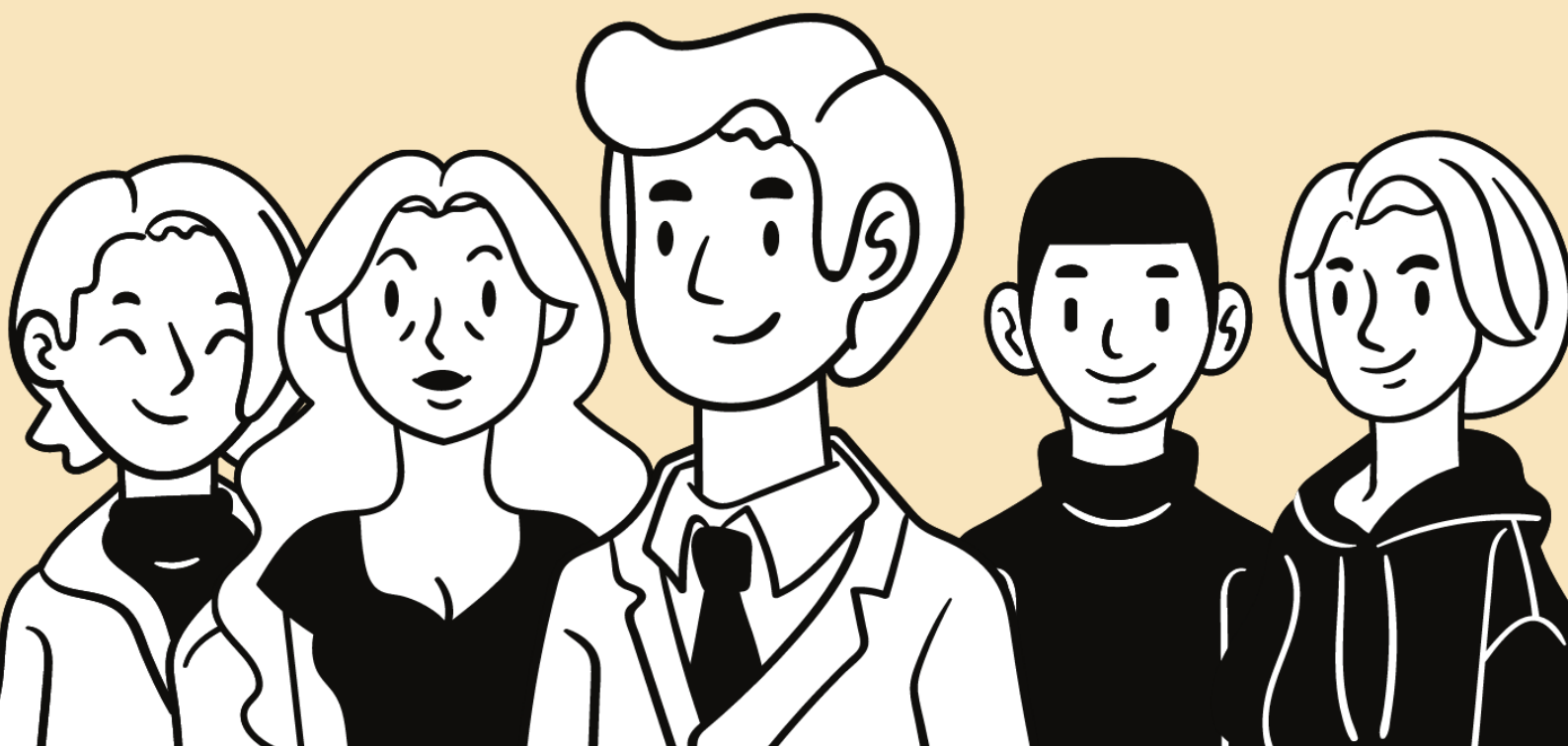
MINISTERSTVO
DOPRAVY A VÝSTAVBY
SLOVENSKEJ REPUBLIKY



MINISTERSTVO
HOSPODÁRSTVA
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Aktuálne podmienky zastretých pracovných pomerov na Slovensku

Bratislava 2022



Vydavateľ: Slovak Business Agency

© SBA, Bratislava, 2022

Všetky práva vyhradené. Údaje, ktoré sú obsahom tejto publikácie, je možné použiť len s uvedením zdroja.

Neprešlo jazykovou úpravou.

Obsah

Zoznam grafov, tabuliek a obrázkov	4
Zoznam skratiek	4
Úvod	5
1. Základné právne pojmy súvisiace so švarcsystémom	7
2. Pozitívne a negatívne znaky švarcsystému.....	14
2.1 Porovnanie finančných podmienok živnosti a trvalého pracovného pomeru.....	14
2.2 Pozitíva a negatíva švarcsystému – nefinančná povaha	16
2.3 Príklady zisteného zastretého pracovného pomeru inšpekčnými orgánmi.....	21
3. Legislatívne zmeny v oblasti nelegálneho zamestnávania	23
4. Porovnanie podmienok švarcsystému v krajinách Európy	28
5. Následky nelegálneho zamestnávania v SR	37
6. Opatrenia na zabránenie nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania v SR a vybraných krajinách EÚ	42
Záver.....	49
Použitá literatúra.....	52

Zoznam grafov

Graf 1 Vývoj celkového počtu živnostníkov a živnostníkov, ktorých pracovná činnosť vykazovala znaky závislej práce zamestnanca, v tis. (2011 – 30.6.2021).....	20
Graf 2 Všeobecný prehľad o nelegálnom zamestnávaní v SR v rokoch 2011 - 2020	39
Graf 3 Všeobecný prehľad o nelegálnom zamestnávaní v ČR v rokoch 2012 - 2020.....	40
Graf 4 Počet FO pracujúcich vo forme švarcsystému v ČR podľa krajiny pôvodu	41
Graf 5 Bázický index vývoja minimálnej mzdy vo vybraných krajinách EÚ v rokoch 2010 – 2021 ...	45

Zoznam tabuliek

Tabuľka 1 Porovnanie sociálneho a zdravotného poistenia živnostníka a zamestnanca.....	14
Tabuľka 2 Porovnanie odvodov a daní SZČO a zamestnanca	15
Tabuľka 3 Počet a výška uložených pokút za výkon nelegálnej práce fyzickou osobou v ČR v rokoch 2019-2021.....	30
Tabuľka 4 Počet a výška uložených pokút za výkon nelegálnej práce mimo pracovnoprávneho vzťahu a cudzinca bez pracovného povolenia v ČR v rokoch 2019-2021.....	30
Tabuľka 5 Počet a výška uložených pokút za výkon nelegálnej práce cudzincom bez platného povolenia na pobyt v ČR v rokoch 2019-2021.....	30
Tabuľka 6 Prehľad pokút za nelegálne zamestnávanie vo vybraných krajinách EÚ	38
Tabuľka 7 Počet porušení zákona o nelegálnom zamestnávaní podľa § 2 ods. 2 písm. a)	40

Zoznam obrázkov

Obrázok 1 Výhody švarcsystému pre SZČO a zamestnávateľa.....	17
Obrázok 2 Nevýhody švarcsystému pre obe zmluvné strany.....	19
Obrázok 3 Časová os vývoja prijatých legislatívnych zmien.....	27

Zoznam skratiek

ČR	Česká republika
EÚ	Európska únia
FKS	Finanzkontrolle Schwarzarbeit
FO	Fyzická osoba
MOP	Medzinárodná organizácia práce
MSP	Malé a stredné podniky
NZ	Nelegálne zamestnávanie
SR	Slovenská republika
SZČO	Samostatne zárobkovo činná osoba
VZPS ŠÚ SR	Výberové zisťovania pracovných síl Štatistického úradu SR
Zb.	Zbierka zákonov
ZP	Zákonník práce

Úvod

Hlavným cieľom analýzy nazvanej *Aktuálne podmienky zastretých pracovných pomerov na Slovensku* je popísať podmienky švarcsystému a určiť, aké výhody a riziká pre zainteresované subjekty so sebou prináša. Skúmaním podmienok bolo zistené ako sa v praxi aplikuje inštitút „švarcsystém“, teda zastieranie pracovného pomeru prácou živnostníkov.

Na dosiahnutie cieľa sú v prvej časti vymedzené základné pojmy, ktoré sú použité naprieč celým dokumentom. Zadefinované sú predovšetkým pojmy švarcsystém, nedeklarovaná práca, závislá práca a podnikanie, nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie.

V druhej kapitole sme priamo identifikovali finančné a nefinančné pozitíva a negatíva švarcsystému. Využívanie zastretých pracovných pomerov má na „kvázi zamestnávateľa“ dopad najmä v tom, že ide o porušovanie právnych predpisov a vystavuje sa riziku sankčných dôsledkov. Zásadnejšie dopady má švarcsystém na SZČO, teda „kvázi zamestnanca“. U SZČO sa švarcsystém prejavuje viac negatívnymi znakmi ako pozitívnymi.¹ SZČO síce môže dosiahnuť vyšší príjem v porovnaní so zamestnancom, na druhej strane však prichádza o ochranu Zákonníka práce, ktorý zamestnanca považuje za slabšiu stranu vo vzťahu voči zamestnávateľovi. Zároveň SZČO prichádza aj o výhody sociálneho zabezpečenia.

Napriek viacerým legislatívnym zmenám v definícii závislej práce, ktorých cieľom bolo predchádzanie vzniku zastretých pracovných pomerov ako aj záväzku vlády prijímať hospodársko-politické rozhodnutia na základe faktov a dát², nie sú na Slovensku dostupné štatistické údaje o nútených živnostiach. Samostatné štatistiky týkajúce sa odhalení zastretých pracovných pomerov živnostníkov zistených pri kontrolnej činnosti nevedú ani Národný inšpektorát práce ani Sociálna poisťovňa. Dostupné sú len celkové údaje o zistenej nelegálnej práci. Podarilo sa nám však zhromaždiť údaje o slovenských živnostníkoch, ktorých pracovná činnosť vykazovala znaky závislej práce.

V texte sú uvedené aj konkrétne prípady odhalených zastretých pracovných pomerov v praxi inšpekčnými orgánmi. Vo vývoji legislatívy je analyzované desaťročné obdobie a novelizácie Zákonníka práce a Zákona o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní so zameraním sa na zmeny s dopadom na právne vzťahy zastretých pracovných pomerov.

V ďalšej časti práce sú zhromaždené relevantné informácie týkajúce sa využívania švarcsystému vo vybraných krajinách Európy. Česká republika môže v oblasti dát slúžiť ako príklad dobrej praxe, pretože vedie štatistické informácie o nútených živnostníkoch. Ostatné zo skúmaných krajín takéto štatistiky nevedú. Spoločným ukazovateľom vybraných krajín je to, že všetky analyzované krajiny zastieranie pracovného pomeru považujú za negatívny jav, ktorý má negatívny dopad na sociálny a dôchodkový stav kvázi zamestnanca a tiež negatívny dopad na sektor daní.

Obchádzanie právnych predpisov so sebou nesie aj negatívne dopady, ktoré sú zhrnuté v piatej kapitole. Aj z porovnania sankčných opatrení je zrejmé, že sa vo väčšine prípadov u zamestnávateľa neoplatí podstupovať toto riziko. Kontrolné orgány cielenou kontrolou dokážu odhaliť nelegálne zamestnávanie a uložiť subjektu sankcie. Zisťovaním na mieste

¹ V nasledovnom texte subjekt „zamestnávateľ“ je používaný aj vo význame podnikateľský subjekt, resp. podnikateľ. Pod pojmom SZČO je v nasledovnom texte uvedený subjekt: živnostník, fyzická osoba alebo zamestnanec. Zmluvou o spolupráci označujeme zmluvy uzatvorené medzi vyššie uvedenými subjektmi, teda medzi podnikateľským subjektom a SZČO.

² Programové vyhlásenie vlády Slovenskej republiky na obdobie rokov 2021-2024, zverejnené: <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=494677>

a výsluchom svedkov, dokážu inšpekčné orgány presne identifikovať, či v právnom vzťahu sú naplnené znaky závislej práce alebo nie.

Na zamedzenie nelegálneho zamestnávania sú prijímané opatrenia, svojím účelom zaručujú dôsledné odhalenie protiprávnej činnosti a sú zhrnuté v záverečnej kapitole. V analyzovaných krajinách sa využívajú rôzne nástroje, ktoré môžu byť aj pre SR inšpiratívne.

1. Základné právne pojmy súvisiace so švarcsystémom

V úvode tejto kapitoly sa zameriame na vymedzenie pojmu švarcsystém, ktorý je ústredný pre túto analýzu. Neskôr priblížime aj ďalšie legislatívne pojmy ako sú závislá práca, podnikanie, nelegálne zamestnávanie, nelegálna práca a nedeklarovaná práca, ktoré sú nevyhnutné pre obsiahnutie celej témy, a sú zároveň dôležité najmä pre stanovenie hranice, kedy výkon činnosti je závislou prácou alebo podnikaním. Závislá práca je predmetom úpravy obsiahnutej v Zákonníku práce. Podnikanie je definované v Obchodnom zákonníku a taktiež aj v živnostenskom zákone. Nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie upravuje zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní“).

Za švarcsystém sa považuje ekonomická činnosť, pri ktorej subjekty vykonávajú prácu pre podnikateľa (objednávateľa resp. „zamestnávateľa“), pričom ich činnosť nesie znaky závislej práce. Formálne teda tieto subjekty vystupujú ako samostatne zárobkovo činné osoby. Nakoľko sa v takýchto prípadoch SZČO nachádzajú vo vzťahu podriadenosti voči podnikateľovi, ktorý im zadáva prácu, dochádza k stieraniu rozdielu medzi zamestnancom a SZČO, a tým dochádza k napĺňaniu znakov švarcsystému.

Švarcsystém je jav pomenovaný podľa podnikateľa Miroslava Švarce, ktorý ako prvý začal týmto spôsobom podnikáť od roku 1990 v Českej republike. Švarcsystém sa označuje aj ako zastieranie pracovného pomeru, prípadne aj nútená živnosť, v širšom kontexte aj ako nedeklarovaná práca.

„Švarcsystém je právnou teóriou aj praxou všeobecne uznávané označenie pre zmluvný systém (systém „zamestnávania podnikateľov“), v ktorom podnikatelia vykonávajú svoju podnikateľskú činnosť za pomoci iných podnikateľov, hoci by rovnakú činnosť mohli fyzické osoby u podnikateľov vykonávať v pracovnom pomere podľa Zákonníka práce.“³

Nútené živnosti, tzv. skryté zamestnávanie osôb so živnostenským oprávnením, sa vo všeobecnosti považujú za negatívny jav, pričom sa na ne hľadí ako na protiprávne, nakoľko obchádzajú ustanovenia Zákonníka práce a súvisiacich pracovnoprávných predpisov. Predmetné negatívne označenie si vyslúžil švarcsystém zo skúseností z aplikačnej praxe, kedy vo viacerých prípadoch práve zamestnávateľ vyvíjal nátlak na zamestnanca, aby ich vzťah bol obchodnoprávny alebo občianskoprávny.

Rizikové odvetvia (odvetvia, v ktorých najvyšší podiel zistenej nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania), v ktorých pracovníci vykonávajú činnosť aj vo forme nútených živností sú najmä: pracovníci v stavebníctve, ubytovacích a stravovacích službách,

³ GRUS, Z. *Švarcsystém v rozhodovacej praxi a nový zákon o zamestnanosti.*, In: Právni rozhledy [online]. 2005, č. 1. Dostupné na: <<http://www.beck-online.cz/legalis/documentview.seam?type=html&documentId=nrptembqgvpxa4s7gfpxg5dsl4ytq&conversationId=966995#selected-node>>.

veľkoobchod a maloobchod, analytici, IT programátori, servisní technici, pracovníci pôsobiaci v službách ako tréneri vo fitnesscentrách, pracovníci v sociálnych službách a ďalšie.

Výhody a nevýhody pre zamestnávateľa a zamestnanca sú podrobne opísané v druhej kapitole. Zvyčajne sa spôsob výkonu činnosti vo forme obchodnoprávneho vzťahu preferuje pre jej efektívnejšie a pružnejšie nastavenie podmienok. Na strane zamestnávateľa môže byť zámerom snaha ušetriť celkové náklady na zamestnanca (sociálnych odvodov) alebo aj nevytvoriť prezamestnanosť v prípade poklesu zákaziek, a teda objemu práce. Na druhej strane je pre SZČO hlavným motivačným faktorom, možnosť vyššieho zárobku. Taktiež SZČO môže svoje služby uplatniť aj pre iného zadávateľa práce a tým si zvýšiť svoj príjem, avšak za cenu straty sociálnych istôt vyplývajúcich z pracovného pomeru. Ak dôjde k tomu, že SZČO pracuje len pre jedného objednávateľa na plný úväzok, môže dôjsť k naplneniu podmienok výkonu nelegálnej práce.

Aby nedochádzalo k švarcsystému, obchodný vzťah medzi podnikateľom a SZČO musí vykazovať znaky obchodnoprávneho vzťahu a nie pracovnoprávneho, pričom subjekty nesmú byť vo vzťahu nadradenosti podnikateľa a podradenosti SZČO.

Pri zistení švarcsystému hrozí uloženie pokuty podnikateľovi, ale aj zrušenie živnostenského opatrenia SZČO, doplatenie dane z príjmu zo závislej činnosti, sociálneho a zdravotného poistenia.

Podľa Doležáleka⁴, ktorý sa pokúsil o vytvorenie definičných znakov švarcsystému, ide o:

- stav, ktorý spôsobuje neuplatnenie práva fyzickej osoby na zamestnanie, nakoľko vykonáva činnosti blízke závislej práci a je v obdobnom postavení ako zamestnanec,
- nejde o mimoriadne alebo príležitostné využitie pracovnej sily, ani o krátkodobé posilnenie nedostačujúcich pracovných kapacít,
- predmetom zmluvy je samotný výkon činnosti, nie zhotovenie diela alebo jeho časti s použitím vlastných nástrojov alebo spotrebovanie vlastného materiálu,
- podstatná je zodpovednosť za kvalitný výkon práce a nie za kvalitu diela,
- stav nadriadenosti a podriadenosti,
- pri výkone činnosti vystupuje osoba pod menom zadávateľa (objednávateľa), nie pod vlastným menom,
- zodpovednosť osoby nie je obmedzená (limitovaná štvornásobkom mzdy) ako u zamestnanca,
- charakteristický je výkon práce len alebo prevažne len pre jedného objednávateľa (odberateľa).

Nedeklarovaná práca

Dôležitým pojmom, ktorý v tejto analýze používame a ktorý súvisí so švarcsystémom, je aj pojem **nedeklarovaná práca** (*undeclared work*). Slovenský právny poriadok uvedený pojem nepozná, nie je nikde zadefinovaný ani legislatívne zakotvený. V slovenských právnych predpisoch sú definované pojmy nelegálne zamestnávanie a nelegálna práca v zákone o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní.

Pojem nedeklarovaná práca sa využíva na európskej úrovni, najmä prostredníctvom Európskej platformy na riešenie problému nelegálnej práce. Nedeklarovaná práca

⁴ DOLEŽÁLEK. V. Švarc system. [online]. 2022. Dostupné na: https://cs.wikipedia.org/wiki/%C5%A0varc_syst%C3%A9m

v celoeurópskom kontexte predstavuje akékoľvek platené činnosti, ktoré sú z hľadiska ich povahy zákonné, ale nie sú deklarované verejným orgánom, pričom sa berú do úvahy rozdiely v regulačných systémoch členských štátov. Nedeklarovaná práca zahŕňa nelegálnu prácu a rovnako aj prácu vykonávanú pri ostatných typoch nelegálneho zamestnávania.

Nedeklarovaná práca má v bežnom živote významný dopad na spoločnosť. Následkom nedeklarovanej práce je neodvádzanie odvodov a daní príslušným inštitúciám v zodpovedajúcich výškach. Pre lepšiu predstavu sa pod nedeklarovanou prácou rozumie:

- vyplácanie časti mzdy oficiálne a časti mzdy „na ruku“,
- vedenie nezodpovedajúcej evidencie pracovného času,
- **nútenie zamestnancov k výkonu závislej práce na živnosť**,
- nelegálne zamestnávanie cudzincov
- a ďalšie.

Vyššie uvedené ponúka v budúcnosti možnosť legislatívnym orgánom pokúsiť sa o zadefinovanie pojmu nedeklarovaná práca, ktorá by kontrolným orgánom uľahčila odhaľovanie spomínaných foriem nedeklarovanej práce.

Definičné vymedzenie závislej práce

Ak práca **naplňa znaky** závislej práce, takáto práca sa môže vykonávať výlučne len:

- v pracovnom pomere,
- obdobnom pracovnom vzťahu (napr. štátna služba),
- výnimočne na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Ak práca **nenaplňa znaky** závislej práce, je potrebné posúdiť akým právnym predpisom sa bude spravovať a na základe akého zmluvného typu. Aby došlo k správnej výbere zmluvnej formy, na základe ktorej dôjde k výkonu práce, je nevyhnutné posúdiť znaky práce (resp. činnosti), ktorá sa má vykonať. Zmluvnou formou sa rozumie, na základe akej zmluvy bol založený vzájomný právny vzťah subjektov, napr. pracovnou zmluvou, zmluvou uzatvorenou na základe ustanovení Obchodného zákonníka, napr. mandátna zmluva alebo na základe Občianskeho zákonníka napr. príkazná zmluva, prípadne pôjde o autorskoprávnu zmluvu podľa osobitného zákona. **Obsah práce, ktorá sa má vykonať je určujúci pre správny výber zmluvnej formy.**

Legálna definícia závislej práce je upravená v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov od roku 2007. Predmetom právnej úpravy Zákonníka práce sú *individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy*. Cieľom zakotvenia právnej úpravy závislej práce v Zákonníku práce bolo stanoviť, aká práca (závislá práca) sa vykonáva v pracovnoprávných vzťahoch a aké sú jej znaky. Taktiež bolo dôležité vymedziť podmienky tak, aby došlo k odlíšeniu výkonu činnosti od podnikania a výkonu živnosti. Zámerom bolo aj zníženie počtu obchádzaní Zákonníka práce, teda zamedzeniu aplikácie švarcsystému.

Podľa § 1 ods. 2 Zákonníka práce je závislá práca vykonávaná:

- vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca,
- osobne zamestnancom pre zamestnávateľa,
- podľa pokynov zamestnávateľa,

- v jeho mene,
- v pracovnom čase určenom zamestnávateľom.

Závislú prácu vykonáva zamestnanec, pričom jeho legálne vymedzenie je upravené v § 11 Zákonníka práce. Za zamestnanca sa považuje fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch, vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu. Zároveň spôsobilosť fyzickej osoby mať v pracovnoprávných vzťahoch práva a povinnosti ako zamestnanec a spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať tieto práva a brať na seba tieto povinnosti vzniká dňom, keď fyzická osoba dovŕši 15 rokov veku (ak Zákonník práce neustanovuje inak). Znakom pracovnoprávneho vzťahu je nezastupiteľnosť na strane zamestnanca.

Pracovnoprávne vzťahy vznikajú najskôr od uzatvorenia pracovnej zmluvy alebo dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, ak zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak. Negatívne vymedzenie závislej práce upravuje druhá veta § 1 ods. 3 Zákonníka práce, v zmysle ktorej **závislou prácou nie je** podnikanie alebo iná zárobková činnosť založená na zmluvnom občianskoprávnom alebo zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.

„Pri posudzovaní, či ide o závislú prácu alebo nie, príslušné orgány berú do úvahy aj vôľu strán, t. j. či ak uzatvorili občianskoprávnu zmluvu alebo obchodnoprávnu zmluvu, ich vôľou bolo uzatvoriť takúto zmluvu alebo mali v skutočnosti záujem uzatvoriť pracovnú zmluvu a v nadväznosti na to aj vôľu strán prejavovanú pri realizácii tejto zmluvy.“⁵

Pre posúdenie právneho vzťahu fyzickej osoby, ktorá vykonáva prácu pre iného je potrebné posúdiť:

- splnenie vyššie uvedených znakov závislej práce,
- faktickú situáciu konkrétneho prípadu - či pôjde o pracovnoprávny vzťah (závislá práca) alebo samostatnú činnosť (SZČO, podnikanie),
- vôle zmluvných strán – (ak strany uzatvorili občianskoprávnu zmluvu alebo obchodnoprávnu zmluvu), ich vôľou bolo uzatvoriť takúto zmluvu alebo mali v skutočnosti záujem uzatvoriť pracovnú zmluvu.

Potrebné je zdôrazniť, že ak charakter vykonávanej práce napĺňa znaky závislej práce, pôjde len o pracovnoprávny vzťah.

Pojmové znaky podnikania a živnosti

Nižšie uvádzame definičné znaky podnikania a prevádzkovania živnosti. Obe definície sú po formálnej stránke takmer totožné, pričom obe definície sa zhodujú aj v podstatných znakoch. Prevádzkovanie živnosti je len jednou z právnych foriem podnikania a teda ide o užší pojem ako je samotný pojem podnikanie, pod ktorý spadajú aj iné činnosti. Primárny význam uvedenia oboch definícií živnosti a podnikania spočíva v tom, že prevádzkovanie živnosti je podnikaním a práve v praxi pri aplikácii švarcsystému. Živnostníci navonok vystupujú ako podnikatelia, ale v skutočnosti vykonávajú závislú prácu pre iného podnikateľa ako „kvázi zamestnanci“.

V zmysle § 2 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov sa **podnikaním** rozumie:

⁵ HAMULÁK, J. „Švarcsystém“ a jeho prejavy v podmienkach Slovenskej republiky. In: Legal or illegal. Právno-teoretické východiská a aplikacné problémy nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania v Slovenskej republike. s. 44. 2017. ISBN 978-80-8168-688-7.

- sústavná činnosť,
- vykonávaná samostatne podnikateľom vo vlastnom mene,
- vykonávaná na vlastnú zodpovednosť,
- za účelom dosiahnutia zisku alebo na účel dosiahnutia merateľného pozitívneho sociálneho vplyvu, ak ide o hospodársku činnosť registrovaného sociálneho podniku podľa osobitného predpisu.

Podľa ustanovenia § 2 zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov živnosťou je:

- sústavná činnosť,
- prevádzkovaná samostatne,
- vo vlastnom mene,
- na vlastnú zodpovednosť,
- za účelom dosiahnutia zisku alebo za účelom dosiahnutia merateľného pozitívneho sociálneho vplyvu, ak ide o hospodársku činnosť registrovaného sociálneho podniku podľa osobitného predpisu, a za podmienok ustanovených týmto zákonom.

Zároveň podnikateľom podľa Obchodného zákonníka je:

- a) osoba zapísaná v obchodnom registri,
- b) osoba, ktorá podniká na základe živnostenského oprávnenia,
- c) osoba, ktorá podniká na základe iného než živnostenského oprávnenia podľa osobitných predpisov,
- d) fyzická osoba, ktorá vykonáva poľnohospodársku výrobu a je zapísaná do evidencie podľa osobitného predpisu.

Určenie hranice

„Posúdenie, či ide o zastretý právny úkon, a teda či ide o výkon závislej práce, bude vždy závisieť od individuálneho posúdenia konkrétneho prípadu, pričom pre toto posúdenie je potrebné komplexne zhodnotiť všetky znaky a podmienky, za ktorých je práca vykonávaná, a to s ohľadom na skutočnú vôľu zmluvných strán.“⁶ Na to, aby sme dospeli k vymedzeniu hranice medzi výkonom závislej práce a švarcsystému je nevyhnutné uviesť nasledovné.

Ak subjekty uzatvoria pracovnoprávny vzťah na základe pracovnej zmluvy, subjekty sú v postavení nadradenosti a podriadenosti, **nepôjde teda o uplatnenie princípu rovnosti**, ktorý sa uplatňuje pri obchodnoprávných vzťahoch. Zamestnávateľ, ktorý prácu prideliuje, má postavenie nadradenej osoby, pričom zamestnanec, ktorému je práca pridelená musí prácu vykonať a je v postavení podriadenej osoby. Podstata tohto vzájomného právneho vzťahu spočíva v tom, *„aby zamestnávateľ mal možnosť riadiť samotný výkon práce, určoval, čo, kedy a ako sa má vykonávať a aby bol zamestnanec povinný riadiť sa pokynmi vydanými zamestnávateľom.“⁷ Ako sme vyššie uviedli do tohto postavenia sa zamestnanec zaviazal slobodným prejavom vôle uzatvorením pracovnej zmluvy. Ak by však strany uzatvorili namiesto pracovnej zmluvy zmluvu mandátnu, v prípade vzniku sporu by sa taktiež posudzovalo, aké znaky mal ich vzťah, či skutočne išlo o vzťah rovnosti alebo*

⁶ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentár..* Praha : C. H. Beck, 2012, s. 31. ISBN 978-80-7179-251-2

⁷ TOMAN, J. *Závislá práca – pracovný pomer alebo živnosť?*. In. Personálny a mzdový poradca podnikateľa. č. 9-10. r. 2012, ISSN 1335-1508

nadradenosti/podriadenosti. Taktiež sa bude posudzovať vôľa subjektov, aký zmluvný vzťah mali záujem uzatvoriť.

Z vyššie uvedeného vyplýva, že pre posúdenie, či pôjde o nútenú živnosť alebo o výkon závislej práce platia nasledovné pravidlá:

- zmluva uzatvorená medzi subjektmi sa má posudzovať podľa obsahu a nie podľa formálneho označenia,
- pri posudzovaní sa jednotlivým znakom závislej práce môže pripísať rôzna váha,
- ak si subjekty nedojednávajú odmenu alebo pracovný čas môže byť takéto konanie posúdené ako obchádzanie zákona,
- je nevyhnutné vziať do úvahy okolnosti konkrétneho prípadu a dôkladne posúdiť vykazované znaky, a to vo vzájomnej súvislosti vzhľadom k individuálnej skutočnosti.

V právnom poriadku Slovenskej republiky je zákaz tzv. „švarcsystému“ upravený v § 1 ods. 3 Zákonníka práce, v zmysle ktorého závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.

Zákaz nahrádzania pracovného pomeru švarcsystémom je upravený aj v zákone o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní v ustanovení § 2 vymedzením pojmov nelegálneho zamestnávania a nelegálnej práce. **Nelegálna práca** je v zmysle uvedeného zákona definovaná ako závislá práca, ktorú vykonáva fyzická osoba pre právnickú osobu alebo fyzickú osobu, ktorá je podnikateľom a nemá s právnickou osobou alebo s fyzickou osobou, ktorá je podnikateľom, založený pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer podľa Zákonníka práce alebo zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Nelegálne zamestnávanie je zamestnávanie právnickou osobou alebo fyzickou osobou, ktorá je podnikateľom, ak využíva závislú prácu fyzickej osoby a nemá s ňou založený pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer podľa Zákonníka práce alebo zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Zo zákazu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania zákon o nelegálnej práci upravuje **výnimku**, a to v nasledovnom zmysle: Nelegálna práca nie je práca, ktorú pre fyzickú osobu, ktorá je podnikateľom alebo pre právnickú osobu, ktorá je spoločnosťou s ručením obmedzeným, a ktorá má najviac jedného spoločníka, ktorý je fyzickou osobou, **vykonáva príbuzný** v priamom rade, súrodenec alebo manžel tejto fyzickej osoby alebo tohto spoločníka, ak tento príbuzný v priamom rade, súrodenec alebo manžel je dôchodkovo poistený, je poberateľom dôchodku podľa osobitných predpisov alebo je žiakom alebo študentom do 26 rokov veku. Uvedené platí aj pre nelegálne zamestnávanie.

Na záver tejto časti je potrebné upresniť rozdiel medzi švarcsystémom a **outsourcingom**. Ide o pomerne nový trend v oblasti výkonu činnosti a vytvorenia spolupráce medzi podnikateľskými subjektmi a SZČO. Podstatný rozdiel spočíva v legálnosti outsourcingu, avšak je potrebné upozorniť, že pomyselná hranica medzi švarcsystémom a outsourcingom môže byť tenká.

Podstata outsourcingu spočíva v tom, že si obchodná spoločnosť na niektoré činnosti „najme“ SZČO, pričom ide o akúsi externú spoluprácu týchto subjektov. Zvyčajne pôjde

o služby, na ktoré sa obchodnej spoločnosti neoplatí uzatvárať pracovný pomer s fyzickými osobami, nakoľko nejde o pravidelnú, opakujúcu sa činnosť alebo tej práce nie je dostatok. Prípadne je potrebná veľká špecializácia fyzickej osoby. Môže ísť napríklad o marketingové alebo IT služby, prípadne raritné administratívne alebo upratovacie služby a ďalšie.

*V nasledovnom texte subjekt „zamestnávateľ“ je používaný aj vo význame podnikateľský subjekt, resp. podnikateľ. Pod pojmom SZČO je v nasledovnom texte uvedený subjekt: živnostník, fyzická osoba alebo zamestnanec. Zmluvou o spolupráci označujeme zmluvy uzatvorené medzi vyššie uvedenými subjektmi, teda medzi podnikateľským subjektom a SZČO.

2. Pozitívne a negatívne znaky švarcsystému

Uplatňovanie švarcsystému so sebou prináša pre subjekty viaceré výhody, no na druhej strane spôsobuje tento systém aj negatívne dopady, a to nielen individuálne, ale aj celospoločenské. Viacerým subjektom možnosť pracovať na živnosť môže v porovnaní s výkonom práce v pracovnom pomere vyhovovať viac v tom, že pre nich práca v postavení živnostníka predstavuje väčšiu voľnosť a flexibilitu. Dobrovoľná živnosť je úplne v poriadku, avšak ak sa subjekt SZČO pracujúci len (alebo prevažne) pre jedného podnikateľa dostal do tejto pozície pod nátlakom, pôjde o nútenú živnosť, ktorá nie je v súlade s právnymi predpismi. Následky takéhoto konania sú zhrnuté v piatej kapitole tohto dokumentu.

V aplikačnej praxi sa k nútenej živnosti dopracujú subjekty „dohodou“, v ktorej však reálne absentuje vôľa. Zvyčajne ide o návrh zamestnávateľa, ktorý druhej strane „zamestnancovi“ navrhne, že si môže vybrať, či chce uzatvoriť pracovný pomer a dostávať mzdu v určitej výške alebo si zvolí prácu pre podnikateľa vo forme SZČO s príslubom vyššieho príjmu, ako keby malo ísť o mzdu zamestnanca. V horších prípadoch si môže zamestnanec vybrať medzi živnosťou a tým, či vôbec získa pracovné miesto. Ak však subjekt vykonáva prácu pre podnikateľa a napĺňa znaky závislej práce pôjde o zastieranie pracovného pomeru.

2.1 Porovnanie finančných podmienok živnosti a trvalého pracovného pomeru

Aby sme dospeli k porovnaniu finančných podmienok živnosti a trvalého pracovného pomeru, je nevyhnutné do týchto porovnávacích podmienok zahrnúť aj náklady, ktoré zamestnávateľ vynaloží na zamestnanca. Ak porovnáваме faktúru SZČO za vykonanú prácu v hodnote 1 000 EUR, nie je možné ju porovnávať s hrubou mzdou zamestnanca vo výške 1 000 EUR, nakoľko to nie je to isté. Pri hrubej mzde zamestnanca 1 000 EUR je potrebné vziať do úvahy aj sociálne a zdravotné odvody, ktoré za zamestnanca zaplatí zamestnávateľ. A teda celková cena práce bude stáť približne 1 352 EUR (ak by celková cena práce bola 1 000 EUR, hrubá mzda zamestnanca by predstavovala približne 740 EUR).

Pre lepšiu zrozumiteľnosť výhodnosti práce na živnosť alebo v pracovnom pomere uvádzame nasledovnú tabuľku. Ide o číselne vyjadrenie so zameraním sa na mzdu/príjem.

Tabuľka 1 Porovnanie sociálneho a zdravotného poistenia živnostníka a zamestnanca

	Živnostník faktúra	Zamestnanec mzda	Zamestnávateľ superhrubá mzda
Odvádza zo sumy:	1000 EUR	1000 EUR	1352 EUR
Nemocenské poistenie	4,40 %	1,40 %	1,40 %
Starobné poistenie	18 %	4 %	14 %
Invalidné poistenie	6 %	3 %	3 %
Poistenie v nezamestnanosti	x	1 %	1 %
Rezervný fond solidarity	4,75 %	x	4,75 %
Úrazové poistenie	x	x	0,80 %
Garančné poistenie	x	x	0,25 %
Súhrn sociálne poistenie	33,15 %	9,40 %	25,20 %
Súhrn zdravotné poistenie	14 %	4 %	10 %

Zdroj: SBA

Z vyššie uvedenej tabuľky vyplýva, že živnostník je povinný platiť z vymeriavacieho základu do Sociálnej poisťovne 33,15 %. Zamestnanec odvádza zo svojej hrubej mzdy do Sociálnej poisťovne v úhrne 9,4 %. Zamestnávateľ platí zo superhrubej mzdy sociálne odvody vo výške 25,2 %.

Do zdravotnej poisťovne odvádza živnostník 14 %, pričom zamestnanec odvádza 4 % a zamestnávateľ ďalších 10 %, takže za zamestnanca odchádza do zdravotnej poisťovne rovnako 14 %. Živnostník nie je povinný si platiť poistenie v nezamestnanosti, avšak z toho plynie následok, že ak ukončí podnikanie, nemá nárok na dávku v nezamestnanosti. Zamestnanec platí 1 % zo mzdy za poistenie v nezamestnanosti a zamestnávateľ tiež odvádza 1 %. Úrazovo poistený môže byť živnostník iba v komerčnej poisťovni, nakoľko SZČO sa nemôže v Sociálnej poisťovni poistiť pre prípad poškodenia zdravia alebo úmrtia v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania. Garančné poistenie platí SZČO len ak je zamestnávateľom a táto suma slúži pre prípad jeho platobnej neschopnosti. Za zamestnanca úrazové poistenie platí zamestnávateľ. Do rezervného fondu solidarity odvádza živnostník aj zamestnávateľ za zamestnanca zhodne po 4,75 %.

Z hľadiska dosiahnutia čistého príjmu je výhodnejšie pracovať vo forme živnosti ako v trvalom pracovnom pomere. Uvedené znázorňuje tabuľka nižšie.

Tabuľka 2 Porovnanie odvodov a daní SZČO a zamestnanca

	Živnostník faktúra 1 352 EUR	Zamestnanec hrubá mzda 1 000 EUR superhrubá mzda 1352 EUR
Minimálny vymeriavací základ	566,5 EUR (1352 EUR – 60 % paušálne výdavky) : 1,486) a zároveň nie nižšie ako zákonom stanovený minimálny vymeriavací základ 566,50 EUR	1 000 EUR
Sociálne odvody	199,11 EUR (s poistením nezamestnanosti)	346 EUR (odvody zamestnanca aj zamestnávateľa)
Zdravotné odvody	79,31 EUR	140 EUR (odvody zamestnanca aj zamestnávateľa)
Daň z príjmu	0 EUR (prepočítaná na mesačnú platbu, s uplatnením bežných daňových výhod)	92,03 EUR
Čistý príjem	1073,58 EUR	773,97 EUR

Zdroj: SBA vlastné spracovanie

Ako uvádzame v nasledujúcej časti kapitoly, živnosť pre fyzickú osobu nemusí v mnohých ohľadoch byť výhodnejšia.

2.2 Pozitíva a negatíva švarcsystému – nefinančná povaha

Nižšie v texte uvádzame porovnanie a popis výhod a nevýhod, ktoré so sebou nesie zastieranie pracovného pomeru pre obe zmluvné strany.

Výhody plynúce pre podnikateľa

Práca na živnosť môže vyhovovať podnikateľovi predovšetkým z dôvodu úspory na sociálnych odvodoch zamestnanca. Živnostník je pre podnikateľa v konečnom dôsledku lacnejší v porovnaní s celkovou cenou práce zamestnanca. Podnikateľovi sa tiež zníži administratívna záťaž, ktorá s vedením pracovného pomeru súvisí. Živnostníkovi len vyplatí vystavenú faktúru a zaeviduje to v účtovníctve.

Nakoľko živnostník nepožíva ochranu Zákonníka práce a nepovažuje sa za slabšiu stranu vo vzťahu s podnikateľským subjektom, nie je podnikateľ povinný poskytovať živnostníkovi náhradu mzdy za obdobie dovolenky, návštevy lekára, sprevádzanie rodinného príslušníka a prvých 10 dní pracovnej neschopnosti, zbaví sa tiež zodpovednosti za škodu, pokiaľ ide o pracovné úrazy a choroby z povolania.

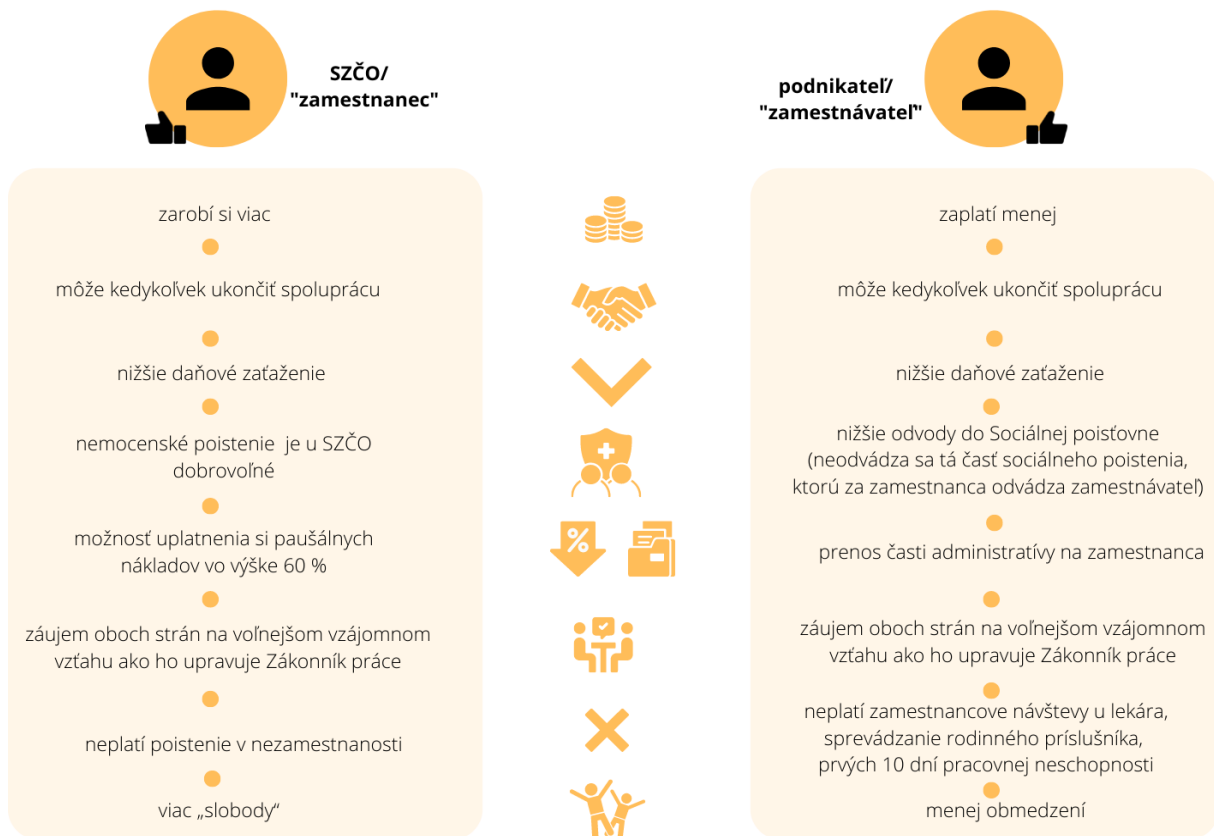
Ďalšou výhodou, ktorá podnikateľskému subjektu zo zastierania pracovného pomeru vyplýva, je možnosť flexibility a voľnejších podmienok takéhoto vzťahu medzi dvoma podnikateľmi.

Motivačné znaky zastretého pracovného pomeru u SZČO

Primárnou motiváciou fyzickej osoby pracovať v zastretom pracovnom pomere je možnosť zarobiť si vyšší príjem ako v pozícii zamestnanca. Živnosť je obzvlášť výhodná prvý rok, kedy si SZČO neplatí sociálne odvody. Ďalšou výhodou, prečo pracovať na živnosť je nižšie daňové zaťaženie. Živnostník má možnosť uplatniť si paušálne výdavky vo výške 60 % a znížiť si tak základ dane. Poistenie v nezamestnanosti a nemocenské poistenie je pre SZČO dobrovoľné.

Pre iných živnostníkov môže byť motivačným dôvodom voľnejšie nastavenie podmienok vzájomného vzťahu s podnikateľom, možnosť rýchlejšieho ukončenia zmluvného vzťahu bez výpovednej lehoty, ak to zmluva neupravuje. Navyše SZČO má možnosť pracovať pre viaceré subjekty a zarobiť si viac (v takom prípade už nepôjde o švarcsystém). Zároveň je potrebné dodať, že postavenie SZČO by malo byť rovnocenné s podnikateľom, nakoľko sa nejedná o subordinačný vzťah v zmysle Zákonníka práce.

Obrázok 1 Výhody švarcsystému pre SZČO a zamestnávateľa



Zdroj: SBA

Negatívne vplyvy na podnikateľa

Úplne zásadnou nevýhodou švarcsystému je jeho protiprávnosť, ktorá so sebou nesie následky, ktoré sú opísané nižšie v texte v piatej kapitole.

Z formálneho hľadiska podnikateľ prichádza o postavenie nadriadeného voči SZČO a teda sa vzdáva práva ukladať živnostníkovi pokyny, konkretizovať prácu, aká sa má vykonať, akými postupmi sa bude vykonávať, právo kontrolovať výkon práce, právo ukladať „sankcie“ za nesplnenie povinností. Ide však len o formálne „vzdanie sa“, nakoľko v aplikačnej praxi podnikateľ naďalej bude pri nútenej živnosti zadávať prácu živnostníkovi a kontrolovať jeho kvalitu vykonanej práce.

Nevýhody švarcsystému pre SZČO

Na jednej strane živnostník získa o niečo vyšší príjem, avšak čiastočne príde o sociálne zabezpečenie, ktoré mu Zákonník práce a súvisiace právne predpisy poskytujú. Sociálne následky pre živnostníka spočívajú napríklad v tom, že znižovaním daňového základu prostredníctvom odpisovania nákladov s cieľom ušetriť určité finančné prostriedky, spôsobí zníženie výšky odvodov aj na dôchodkové sporenie a to následne spôsobí nižší dôchodok.

Zamestnanec pracujúci v postavení SZČO fakticky prichádza o ochranu ustanovení Zákonníka práce. K ukončeniu spolupráce medzi živnostníkom a podnikateľom môže dôjsť okamžite, tzv. zo dňa na deň, ak to ich vzájomná zmluva neupravuje inak. Prichádza tak o ochranu pred výpoveďou. Na druhej strane SZČO prichádza o možnosť zamestnanca podať

výpoveď bez udania dôvodu. Živnostník nemá nárok na odstupné po splnení zákonom stanovených požiadaviek (ak to neupravuje zmluva o spolupráci podnikateľov), nemá nárok na náhradu mzdy za dovolenku. SZČO sa netýkajú ustanovenia o stanovenej minimálnej mzde. Taktiež sa živnostníka nebudú týkať ustanovenia o kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch. SZČO nemá nárok ani na poskytnutie pracovných pomôcok, prípadne ani na prestávku v práci (na obed).

Ďalšou nevýhodou pre SZČO v porovnaní so zamestnancom je nárast administratívnej záťaže, ktorú by v pracovnom pomere zabezpečil zamestnávateľ. Živnostníkom taktiež vzniká záťaž v sledovaní novoprijatých zákonov a legislatívnych zmien, nakoľko môžu nastať zmeny v právnych povinnostiach, ktoré sa ich týkajú. Nakoľko si živnostník neplatí poistenie v nezamestnanosti, po ukončení podnikania nemá nárok na dávku v nezamestnanosti. Zároveň u SZČO absentuje ochrana v prípade úrazu alebo choroby z povolania, nakoľko v Sociálnej poisťovni si nemôže uzatvoriť úrazové poistenie. Predmetné poistenie si však dokáže zabezpečiť prostredníctvom komerčnej poisťovne, avšak takéto poistenie spôsobuje podnikateľovi SZČO náklady navyše. Nevýhodou je aj absencia príspevkov zo systému sociálneho zabezpečenia počas prvého roka podnikania.

V prípade spôsobenia škody z nedbanlivosti Zákonník práce u zamestnanca limituje náhradu škody na maximálne štvornásobok priemerného mesačného zárobku. SZČO znáša plnú zodpovednosť za spôsobenú škodu pri výkone podnikania (SZČO ručí za škodu celým osobným majetkom), čo môže mať v niektorých prípadoch značné následky pre fyzickú osobu.

Samozrejme, vyššie uvedené nedostatky si môžu subjekty zmluvného vzťahu dohodnúť v jednotlivých ustanoveniach zmluvy, avšak je potrebné na vznik rôznych situácií pamätať a podchytiť ich vo vzájomnej zmluve o spolupráci podnikateľov.

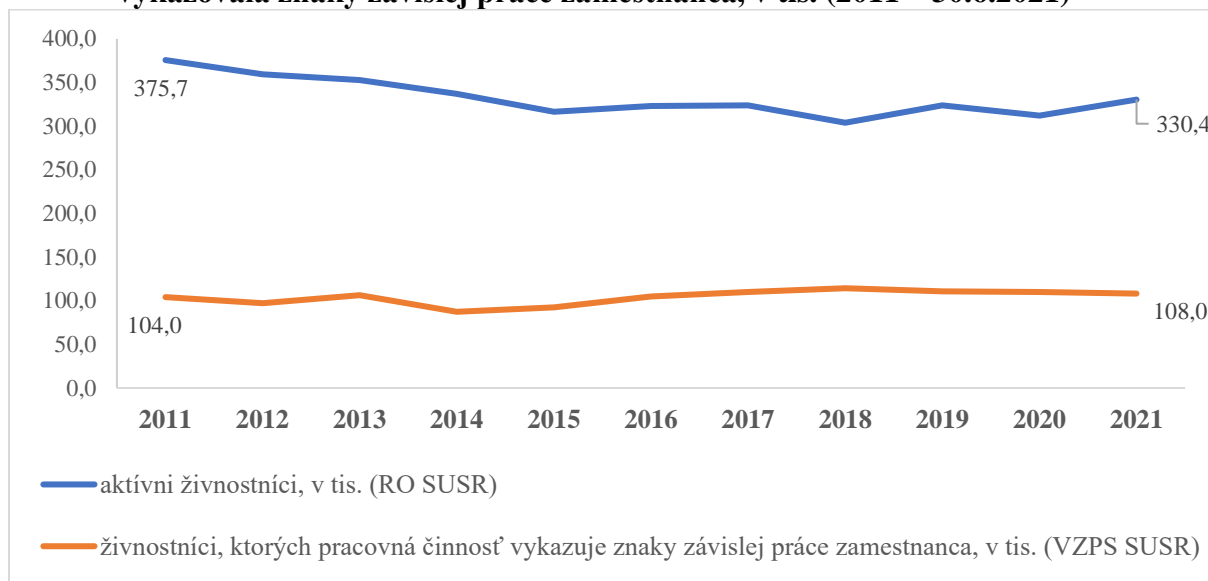
Obrázok 2 Nevýhody švarcsystému pre obe zmluvné strany



Zdroj: SBA

Falošní živnostníci v číslach

Graf 1 Vývoj celkového počtu živnostníkov a živnostníkov, ktorých pracovná činnosť vykazovala znaky závislej práce zamestnanca, v tis. (2011 – 30.6.2021)



Zdroj: SUSR, Register organizácií a VZPS

Živnostníci majú na Slovensku dlhodobo dominantné zastúpenie v rámci fyzických osôb-podnikateľov. Podiel živnostníkov na celkovom počte fyzických osôb – podnikateľov predstavuje viac ako 90 %. Od roku 2011 sa celkový počet aktívnych živnostníkov každoročne znižoval až do roku 2015, kedy dosiahol úroveň 316,5 tisíc živnostníkov. Po roku 2015 sa početnosť živnostníkov vyznačovala stagnáciou. Pandémia a s ňou spojený pokles ekonomickej aktivity sa v roku 2020 podpísali pod medziročný pokles počtu živnostníkov o 3,6 %. Rok 2021 sa vyznačoval opätovným oživením ekonomickej aktivity, čo sa prejavilo aj na rastúcom počte živnostníkov.

Vývoj počtu živnostníkov, ktorých pracovná činnosť vykazovala znaky závislej práce zamestnanca, možno hodnotiť prostredníctvom údajov Výberového zisťovania pracovných síl (VZPS) ŠÚ SR.⁸ Uvedené údaje predstavujú odhad získaný extrapoláciou zo vzorky 10 250 bytov. Na základe týchto odhadovaných údajov je možné skonštatovať, že vývoj počtu uvedenej skupiny živnostníkov bol v období poslednej dekády pomerne stabilný, bez výrazných zmien. Najvyšší počet bol dosiahnutý v roku 2018 (114,3 tisíc), v nasledujúcich rokoch každoročne mierne klesal. V roku 2021 (k 30.6) dosiahol počet živnostníkov, ktorých pracovná činnosť vykazovala znaky závislej práce, 108,0 tisíc. Z uvedených údajov vyplýva, že v súčasnosti činnosť každého tretieho živnostníka na Slovensku vykazuje znaky závislej práce.

⁸ Štatistické zisťovanie Výberové zisťovanie pracovných síl (VZPS) vykonáva Štatistický úrad SR na kvartálnej báze. VZPS sa vykonáva na vzorke 10 250 bytov (0,6 % všetkých trvalo obývaných bytov na území SR). V rámci uvedeného zisťovania sa zisťuje počet živnostníkov, ktorých pracovná činnosť vykazovala znaky závislej práce zamestnanca. Podľa Zákonníka práce je závislá práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne pre zamestnávateľa, podľa jeho pokynov, v jeho mene, v stanovenom pracovnom čase.

2.3 Príklady zisteného zastretého pracovného pomeru inšpekčnými orgánmi

Nižšie v texte uvádzame tri vzorové prípady zastierania pracovných pomerov, ktoré boli odhalené inšpekčnými orgánmi SR. Zámerom je poukázať na konkrétne situácie z praxe, u ktorých zastieranie pracovného pomeru vzniklo a akým procesom došlo k ich odhaleniu.

Príklad č. 1

Fyzická osoba SZČO so živnostenským oprávnením vykonávala činnosť, ktorá napĺňala znaky závislej práce. SZČO disponovala živnostenským oprávnením, ktoré však bolo vydané na úplne iné činnosti aké vykonávala. Konkrétnejšie fyzická osoba vykonávala činnosť - predaj jedál a nápojov na jarmoku. Po začatí kontroly inšpekciou práce samotná fyzická osoba inšpekčným orgánom do zápisnice uviedla, že vykonáva prácu – predáva občerstvenie a stará sa o prevádzku stánku.

Ďalej bolo zistené, že fyzická osoba vykonávala činnosť („pracovala“) na základe zmluvy o obchodnej spolupráci s iným podnikateľským subjektom. Navyše, podľa výpisu zo živnostenského registra, mala kontrolovaná fyzická osoba vydané živnostenské oprávnenie len na činnosť - prenájom hnutel'ných vecí, pričom predmetom zmluvy o obchodnej spolupráci bol ambulantný predaj občerstvenia po celom Slovensku, na ktorý fyzická osoba živnostenské oprávnenie vydané nemala.

Inšpekčné orgány posúdili uvedený prípad ako zastieranie závislej práce obchodnoprávnym vzťahom. Z odôvodnenia vyplývalo, že došlo k naplneniu všetkých znakov závislej práce v zmysle § 1 ods. 3 Zákonníka práce, a teda išlo o výkon závislej práce. Zamestnávateľ mal v takomto prípade riadne uzatvoriť s fyzickou osobou pracovnú zmluvu, prípadne niektorú z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Príklad č. 2

Ako sme už skôr uviedli, u pracovníkov v stavebníctve dochádza k uplatňovaniu švarcsystému často. V praxi sa orgány dozoru vykonávajúce dohľad nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov stretávajú so situáciou, kedy fyzická osoba disponuje živnostenským oprávnením na činnosti, ktoré skutočne aj vykonáva, napr. stavbár, resp. murár vykonáva murárske práce zamerané na realizáciu múrov, klenieb z rôznych materiálov a živnostenské oprávnenie (remeselné) mu bolo vydané na vykonávanie činnosti murárstvo. To by bolo v poriadku, ak by však fyzická osoba nepracovala na základe zmluvy o obchodnej spolupráci výlučne len pre jediného obchodného partnera. V takýchto prípadoch dochádza k naplneniu znakov závislej práce.

Príklad č. 3

V niektorých IT spoločnostiach sú využívané služby programátorov, ktorí vykonávajú svoju činnosť ako SZČO. U týchto fyzických osôb môže veľmi jednoducho dôjsť k zastieraniu pracovného pomeru, ak sú splnené znaky závislej práce.

K naplneniu znakov švarcsystému môže dôjsť v prípade, ak programátor pracuje len (výlučne) pre jedinú IT spoločnosť. Fyzická osoba (programátor) môže mať voči IT spoločnosti podriadené postavenie, čo je primárny znak závislej práce. Takáto spolupráca IT spoločností s programátormi je logická, nakoľko si to vyžaduje efektívnosť a pružnosť uskutočnenia niektorých projektov. Náročnosť projektu môže spôsobiť, že v istom období programátor pracuje pre IT spoločnosť v podstate na plný úväzok. V takomto prípade hrozí výkon závislej práce v rozpore s pracovnoprávnymi predpismi.

Ak sú splnené nasledovné znaky, pôjde o zastieranie pracovného pomeru:

- vzájomný vzťah IT spoločnosti a SZČO,
- SZČO osobne vykonáva pracovnú činnosť, pričom nemá oprávnenie sa nechať zastúpiť iným programátorom,
- vzťah nadriadenosti a podriadenosti, ktorý vyplýva z toho, že IT spoločnosť určuje začiatok a koniec výkonu činnosti, dni voľna a pod.,
- SZČO vykonáva činnosť v mene IT spoločnosti, nie vo svojom mene, čiže voči tretím osobám sa predstavuje ako pracovník IT spoločnosti,
- SZČO vykonáva činnosť výlučne podľa pokynov IT spoločnosti,
- SZČO dostáva za svoj výkon činnosti pravidelnú odmenu,
- ďalšími znakmi sú: SZČO môže vykonávať činnosť len v priestoroch IT spoločnosti, pracuje len pre túto jedinú spoločnosť, používa pracovné prostriedky spoločnosti, prípadne vykonáva činnosť spoločnosťou určený pracovný čas.⁹

Vzhľadom na vyššie uvedené praktické príklady odhalených zastretých pracovných pomerov je možné zhrnúť, že inšpekčný orgán má za úlohu podrobne skúmať, či sú naplnené všetky znaky závislej práce. Inšpektorát práce zisťuje, či boli naplnené znaky závislej práce najmä spisovaním zápisníc s kontrolovanými fyzickými osobami, ktorým sú kladené jednoznačné otázky, zodpovedaním ktorých inšpektor práce dokáže posúdiť a vyhodnotiť, či ide o výkon závislej práce. Ide o otázky ktoré sú presne zamerané na všetkých päť znakov závislej práce, ktoré sú uvedené v ustanovení § 1 ods. 2 Zákonníka práce.

⁹ JANSÁ, L., OTEVŘEL P. *Softwarové právo. Praktický průvodce právní problematikou v IT*. Computer press Brno 2014, s. 97. ISBN: 978-80-251-4201-1

3. Legislatívne zmeny v oblasti nelegálneho zamestnávania

Nasledujúca kapitola sa zaoberá legislatívnym vývojom účinných noviel pracovnoprávných zákonov od roku 2011 až po súčasnosť. Vzhľadom na množstvo legislatívnych zmien sa zaoberáme len najpodstatnejšími zmenami, ktoré svojou povahou mali vplyv na prostredie nelegálneho zamestnávania a nelegálnej práce v kontexte týkajúcom sa zastierania pracovného pomeru.

Zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávani a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov nadobudol účinnosť v roku 2005 (teda pred zavedením pojmu závislá práca do Zákonníka práce) a bol od roku 2011 zmenený **sedemkrát**. Nižšie uvádzame podstatné zmeny prijaté v oblasti nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania.

Zákon č. 223/2011 Z. z. mal primárny cieľ transponovať do právneho poriadku SR smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2009/52/ES z 18. júna 2009.¹⁰ Predmetná smernica **zakazovala zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa neoprávnene zdržiavajú na území členských štátov, s cieľom účinnejšie bojovať proti nelegálnemu prísťahovalectvu**. Novela doplnila zákon o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávani z hľadiska všeobecného zákazu nelegálneho zamestnávania v rozsahu ustanovenom smernicou. Taktiež boli do zákona doplnené osoby, na ktoré sa rozšíril vtedajší zákaz nelegálneho zamestnávania, a to na štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa neoprávnene zdržiavajú na území Slovenskej republiky.

Ďalšia **zmena nastala v prerozdelení kontrolných kompetencií** v oblasti nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania a ukladania sankcií. Kontrolu v predmetnej oblasti vykonávalo:

- Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len „ústredie“),
- úrady práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len „úrad“),
- inšpektoráty práce.

Po prijatí novely kompetencie ústredia a úradu v oblasti kontroly nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania prešli na inšpektoráty práce. Zároveň neboli odobraté kontrolné oprávnenia iných orgánov podľa osobitných predpisov. Prejednávanie priestupkov tiež prešlo do pôsobnosti inšpektorátu práce.

Cieľom novelizácie bolo zefektívniť kontroly nelegálneho zamestnávania. Nástrojom mala byť **cielená kontrola** v tých odvetviach hospodárskej činnosti, v ktorých sa nelegálne zamestnávanie vyskytuje najčastejšie. Zároveň od roku 2011 vznikla Národnému inšpektorátu práce povinnosť v stanovenom termíne poskytovať vymedzené informácie Európskej komisii.

Obsahom novelizácie bola aj zmena v článku VI v zákone č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Sociálna poisťovňa v zmysle novely nemala ukladať pokutu za porušenie povinnosti ustanovenej zákonom o sociálnom poistení, ak už bola uložená pokuta za nelegálne zamestnávanie podľa osobitného predpisu.

¹⁰ Smernicou sa stanovujú minimálne normy pre sankcie a opatrenia voči zamestnávateľom štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa neoprávnene zdržiavajú na území členských štátov a smernicu Rady 2009/50/ES z 25. mája 2009 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vysokokvalifikovaného zamestnania.

Prijatím nového **zákona č. 351/2015 Z. z. o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb a o zmene a doplnení niektorých zákonov** v znení neskorších predpisov šlo o ďalšie transponovanie smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ z 15. mája 2014¹¹ do právneho poriadku Slovenskej republiky. **Zámerom zmeny zákona bolo, na základe poznatkov z aplikačnej praxe a v nadväznosti na rozhodnutie členských štátov Európskej únie, zabezpečiť presadzovanie smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, a to najmä:**

- **prehĺbiť spoluprácu medzi členskými štátmi v oblasti vysielania zamestnancov** v podobe spolupráce pri poskytovaní informácií, kontrolnej činnosti, doručovania písomností a oznamovania rozhodnutí orgánov členského štátu o uložení administratívnej peňažnej pokuty alebo sankcie a pri vynucovaní rozhodnutia členského štátu o uložení administratívnej peňažnej pokuty alebo sankcie,
- **ustanoviť administratívne požiadavky**, ktoré musí zamestnávateľ vysielajúci zamestnancov na územie Slovenskej republiky splniť, aby kontrolné orgány mohli účinne vykonávať kontrolu dodržiavania právnych predpisov v prípade zamestnancov vyslaných na územie Slovenskej republiky z iného členského štátu.

Vyššie uvedený zákon súčasne **dopĺňal Zákoník práce vo väzbe na potrebu spresnenia niektorých ustanovení o vyslaní**. Zaviedol sa pojem vysielajúci zamestnávateľ a zároveň došlo k úprave povinnosti zamestnávateľa uzatvoriť so zamestnancom osobitnú dohodu pri vyslaní do iného členského štátu.

Zákon zároveň **zmenil a doplnil zákon o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní, ustanovenia o uložení pokuty odberateľovi služby za porušenie zákazu prijímať od dodávateľa službu alebo prácu prostredníctvom fyzickej osoby, ktorú dodávateľ služby nelegálne zamestnáva**, ak ide o cezhraničné poskytovanie služby po dobu presahujúcu päť dní, cezhraničnú dodávku práce alebo vnútroštátne alebo cezhraničné dočasné pridelenie k užívateľskému zamestnávateľovi.

Taktiež došlo k zmene zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov vo väzbe na **zabezpečenie cezhraničnej spolupráce pri kontrole dodržiavania pravidiel vysielania zamestnancov** na poskytovanie služieb a s tým súvisiace poskytovanie informácií, doručovanie písomností, oznamovanie rozhodnutí a výkon rozhodnutí a na potrebu spresnenia podmienok doručenia protokolu o výsledku inšpekcie práce.

Zámerom novely **zákona č. 294/2017 Z. z.** bolo dosiahnuť cieľ, **aby nelegálnym zamestnávaním nebolo určité oneskorené prihlásenie zamestnanca do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia Sociálnej poisťovne**. Zákonom došlo k zmene skutkovej podstaty nelegálneho zamestnávania upravenej v § 2 ods. 2 písm. b) zákona o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní, podľa ktorého sa za nelegálne zamestnávanie považuje aj oneskorené splnenie prihlasovacej povinnosti do Sociálnej poisťovne, ktoré bolo zistené až dodatočným výkonom kontroly.

Významnú zmenu predstavuje **zákon č. 320/2019 Z. z.**, ktorý vo svojom znení zabezpečil **rozšírenie výnimky z nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania** na jednoosobovú právnickú osobu, ktorá je spoločnosťou s ručením obmedzeným.

¹¹ Smernica o presadzovaní smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, ktorou sa mení nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 o administratívnej spolupráci prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu („nariadenie o IMI“).

Pred novelizáciou sa výnimka z nelegálneho zamestnávania vzťahovala výlučne na fyzickú osobu, ktorá bola podnikateľom, a na jeho rodinných príslušníkov. Za nelegálne zamestnávanie (podľa § 2a ods. 1 zákona o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní) sa nepovažovalo, ak pre fyzickú osobu vykonával prácu jeho príbuzný v priamom rade, súrodenec alebo manžel, ktorý je zároveň dôchodkovo poistený, je poberateľom dôchodku podľa osobitných predpisov alebo je žiakom alebo študentom do 26 rokov veku. Uvedené platilo aj pre nelegálnu prácu.

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov prešiel za obdobie desiatich rokov rôznymi a pomerne aj rozsiahlymi zmenami. Zmeny, ktoré mali dopad na vývoj podmienok zamedzujúcich vznik nútených živností, sú uvedené nižšie. Od roku 2011 bol Zákonník práce zmenený **tridsaťjeden krát**. Ide o skutočne časté zmeny Zákonníka práce, čo spôsobuje negatívne dôsledky pre zamestnávateľov, ktorí sú tak nútení sledovať tieto zmeny a zosúladiť praktické zabehnuté procesy s právnymi predpismi.

Primárnym cieľom **zákona č. 361/2012 Z. z.**, účinným od 1. januára 2013, malo byť **precizovanie definície závislej práce s cieľom minimalizovať využívanie iných foriem zamestnávania ako riadny pracovný pomer, ak práca má byť vykonávaná v pracovnoprávnom vzťahu**. Išlo o pomerne rozsiahlu novelu Zákonníka práce, ktorá menila a dopĺňala aj iné ustanovenia. Novelou došlo aj **k úprave definície závislej práce**.

Pojem závislá práca je základným pojmom pracovného práva, ktorý je súčasťou právnych poriadkov a právnej kultúry takmer vo všetkých členských štátoch Európskej únie a označuje prácu, ktorá sa vykonáva v pracovnoprávných vzťahoch.

V zmysle dovedy platnej právnej úpravy definície závislej práce na určenie, či ide o závislú prácu alebo o iný právny vzťah, bolo potrebné naplniť komplex identifikačných znakov. Medzinárodná organizácia práce vo svojom Odporúčaní č. 198/2006 nepredpokladá, aby na existenciu pracovného pomeru bolo treba naplniť všetky identifikačné znaky závislej práce, a to z dôvodu veľkej variability druhov prác, ktoré sa v mnohých prípadoch vyznačujú rôznymi znakmi.

Znenie ustanovenia § 1 ods. 2 v praxi nezabránilo obchádzaniu Zákonníka práce a kontrahovaniu iných zmluvných typov na prácu, ktorá by mala byť z hľadiska jej charakteristiky závislou prácou. V aplikačnej praxi naďalej dochádzalo k prípadom, kedy boli zamestnanci nútení k zmene svojho pracovnoprávneho statusu, a to napriek tomu, že tieto fyzické osoby mali naďalej vykonávať tú istú prácu. Takýmto spôsobom sa zamestnanci menili na podnikateľov (samostatne zárobkovo činnú osobu), a to aj napriek skutočnosti, že nedochádzalo k naplneniu základných charakteristík podnikania (predovšetkým takáto osoba nevykonáva činnosť za účelom dosiahnutia zisku). Takáto fyzická osoba si nie je vždy vedomá tejto skutočnosti, a tak prakticky nedochádza ani k súdnym žalobám, ktorých výsledkom by mohlo byť rozhodnutie súdu o zastretom pracovnom pomere.

Výber správnej zmluvnej formy výlučne závisí od obsahu vykonávanej práce. Ak má vykonávaná práca znaky závislej práce, na výkon takejto práce musí byť uzatvorený pracovnoprávny vzťah. Ak má práca znaky činnosti podľa osobitných predpisov (občianskoprávne, obchodnoprávne) nejde o závislú prácu.

Je nevyhnutné, aby pojem závislá práca bol definovaný identifikačnými znakmi, najmä vecnými a druhovými, ktoré sú najvýznamnejšie pre identifikáciu závislej práce, nakoľko nútené živnosti majú ekonomické a sociálne dopady na spoločnosť.

Zároveň došlo k doplneniu Zákonníka práce o vymedzenie, že závislú prácu (ak sú naplnené jej znaky) nemožno vykonávať v občianskoprávnom alebo obchodnoprávnom vzťahu.

Zákon č. 63/2018 Z. z. do Zákonníka práce zaviedol niektoré mzdové zvýhodnenia (príplatky) za prácu v sobotu a v nedeľu, a zároveň zvýšil výšku príplatkov za nočnú prácu a sviatok. Zvýšenie sadzby mzdového zvýhodnenia za nočnú prácu malo podľa zákonodarcu za cieľ zvýšiť mzdové ohodnotenie nočnej práce a súčasne napomôcť zníženiu rozsahu tej nočnej práce, ktorá je nadbytočná a nie je nevyhnutná nakoľko podľa údajov Eurostatu mala Slovenská republika najvyšší podiel počtu zamestnancov zo všetkých štátov Európskej únie, ktorí pravidelne vykonávajú prácu v noci (až 16,4 % zamestnancov v SR, pričom priemer za 28 štátov EÚ je len 6,1 %).

Zároveň snahou tejto novely bolo riešiť niektoré čiastkové oblasti, ktorých úpravu si vyžadujú poznatky z praxe s cieľom znížiť administratívnu záťaž zamestnávateľov a spresniť postupy a možnosti riešenia nárokov zamestnancov v osobitných prípadoch.

Prijatím zákona sa v roku 2018 nezvýšila početnosť živnostníkov na Slovensku, naopak, v roku 2018 bol zaznamenaný pokles celkovej početnosti živnostníkov. Pokles živnostníkov bol v roku 2018 zaznamenaný aj v sektore výroba pekárenských výrobkov, v ktorom sa najvýraznejšie mohli prejaviť mzdové zvýhodnenia za prácu v sobotu, v nedeľu a sviatok. V nasledujúcom roku 2019 sa početnosť živnostníkov zvýšila, ale za ich rastom mohlo stáť zvyšovanie paušálnych výdavkov na 60 %.

Na obrázku č. 3 je možné vidieť zjednodušenú časovú os vývoja prijatých legislatívnych zmien. V skúmanom desaťročnom období bolo 38 zmien týkajúcich sa nelegálneho zamestnávania, hoci štatistické dáta príslušné ministerstvá nevedú.

Obrázok 3 Časová os vývoja prijatých legislatívnych zmien



Zdroj: SBA

4. Porovnanie podmienok švarcsystému v krajinách Európy

Česká republika

Švarcsystém (nazvaný po svojom „objaviteľovi“- podnikateľovi Miroslavovi Švarcovi, ktorý ho v 90. rokoch minulého storočia začal ako prvý systémovo používať) je z pohľadu pracovného práva „*nelegálne zamestnávanie formou zastierania faktického pracovnoprávneho vzťahu inou zmluvou.*“¹²

Nelegálnu prácu definuje § 2 ods. 1 zákona č. 262/2004 Sb. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, ako „*prácu, ktorá je vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, v mene zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa a zamestnanec ju pre zamestnávateľa vykonáva osobne*“¹³ (jedná sa o tzv. koncepčné alebo tiež hlavné znaky závislej práce). Z výkonu závislej práce potom ako dôsledok vyplývajú podmienky, za ktorých je závislá práca vykonávaná (§ 2 ods. 2 Zákonníka práce) „*závislá práca musí byť vykonávaná za mzdu, plat alebo odmenu za prácu, na náklady a zodpovednosť zamestnávateľa, v pracovnom čase na pracovisku zamestnávateľa, prípadne na inom dohodnutom mieste.*“¹⁴

Zároveň podľa zákonníka práce (§ 3) platí, že závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v základnom pracovnoprávnom vzťahu, pričom základnými pracovnoprávnymi vzťahmi sú pracovný pomer (založený pracovnou zmluvou) a právne vzťahy založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovný pomer (dohoda o vykonaní práce a dohoda o pracovnej činnosti). Z uvedeného vyplýva, že pokiaľ výkon práce fyzickou osobou spĺňa súčasne všetky pojmové znaky závislej práce definované v ustanovení § 2 ods. 1 zákonníka práce a fyzická osoba zároveň túto prácu vykonáva za podmienok uvedených v ustanovení § 2 ods. 2 Zákonníka práce, môže fyzická osoba túto prácu vykonávať výlučne v pracovnoprávných vzťahoch podľa Zákonníka práce. Ustanoveniami § 2 a § 3 Zákonníka práce a § 5 písm. e) zákona o zamestnanosti nie je a priori vylúčený výkon práce na základe zmlúv uzavretých podľa obchodného, príp. občianskeho zákonníka, avšak za predpokladu, že na základe týchto zmlúv nebude vykonávaná práca napĺňajúca znaky a podmienky závislej práce. Najčastejšie sa v tejto súvislosti stretávame so zmluvou o obchodnom zastúpení, mandátnou zmluvou, zmluvou o sprostredkovaní, zmluvou o dielo.¹⁵

Práca vykonávaná na základe takýchto iných zmlúv napr. formou jednorazových (hoci aj opakujúcich sa) zákaziek, pri ktorých dodávateľ práce používa svoje vlastné pracovné prostriedky (kancelária, výpočtová technika a pod.) a nepodlieha pokynom objednávateľa práce ohľadom pracovných postupov a pracovnej doby alebo zákaziek poskytovaných týmto spôsobom viacerým firmám, a pod. (napríklad práca daňového poradcu, externý účtovník, rôzne odbory poradenstva), znaky závislej práce nenapĺňuje a je možné ju vykonávať aj v obchodnoprávnom alebo občianskoprávnom vzťahu. Podpornou informáciou pre posúdenie výkonu závislej práce je tiež skutočnosť, či u objednávateľa diela pracujú na rovnakých pozíciách popri osobách pracujúcich na základe obchodnej zmluvy aj zamestnanci objednávateľa s pracovnými zmluvami alebo dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

¹² Ministerstvo práce a sociálnych vecí České republiky. Stanovisko k nové definici nelegální práce. 2021. [Online, 08.12.2021]. Dostupné na: <https://www.mpsv.cz/svarcsystem>

¹³ Taktiež

¹⁴ Taktiež

¹⁵ Ministerstvo práce a sociálnych vecí České republiky. Stanovisko k nové definici nelegální práce. 2021. [Online, 08.12.2021]. Dostupné na: <https://www.mpsv.cz/svarcsystem>

Pre úplnosť je potrebné konštatovať, že k tzv. zastrenému výkonu závislej práce môže teda dochádzať iba v prípade, že dodávateľom diela (obchodným zástupcom, mandatórom, atď.) je fyzická osoba vlastniaca živnostenský list, nie obchodná spoločnosť.

Pri posudzovaní konkrétneho prípadu je vždy nutné vychádzať z podrobného posúdenia charakteru práce, ktorú konkrétna fyzická osoba (obchodný zástupca, mandatár, sprostredkovateľ, zhotoviteľ diela, potenciálny „zamestnanec“) pre druhú zmluvnú stranu (zastúpeného mandanta, objednávateľa diela, resp. potenciálneho zamestnávateľa“) vykonáva. Rozhodujúce pritom je, či sa jedná o výkon tzv. závislej práce alebo nie.

Oprávnenu inštitúciou na vykonávanie kontroly u všetkých zamestnávateľov a živnostníkov s ohľadom na bezpečnosť na pracovisku a formálne stránky zamestnávania, vrátane nelegálneho zamestnávania je Štátny úrad inšpekcie práce, ktorý je pod dozorom Ministerstva práce a sociálnych vecí ČR. Pri kontrole dokumentov Štátny úrad inšpekcie práce spolupracuje aj s Českou správou sociálneho zabezpečenia a živnostenskými úradmi. Kľúčová je tiež spolupráca s okresnými úradmi práce. Štátny úrad inšpekcie práce každoročne predkladá Ministerstvu práce a sociálnych vecí ČR ročný program kontrolných akcií, ktorým sa po schválení ministerstvom riadi. Zároveň sa každoročne stanovuje aj minimálny počet kontrol pre jednotlivé oblastné inšpektoráty práce. Okrem toho sú neoddeliteľnou súčasťou kontrolnej činnosti oblastných inšpektorátov práce aj kontroly na základe podnetov. Štátny úrad inšpekcie práce prijaté podnety štatisticky sleduje, vyhodnocuje a získané informácie zohľadňuje v programe kontrolných činností.

SZČO hrozí za priestupok pokuta až do výšky 100 000 Kč (§ 139 ods. 3 písm. c) zákona o zamestnanosti). Odberateľskej spoločnosti za delikt právnickej osoby hrozí pokuta do výšky 10 000 000 Kč, najmenej 50 000 Kč (§ 140 ods. 4 písm. f) zákona o zamestnanosti). Samozrejme k uvedeným horným hraniciam by sa mal správny orgán uchýliť len v tých najzávažnejších prípadoch porušenia.¹⁶

Zákon č. 435/2004 Sb. o zamestnanosti upravuje dôvody priestupkov a výšku pokút, ktoré je možné uložiť za priestupky v oblasti nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania. V nižšie uvedených tabuľkách uvádzame počet a výšku uložených pokút za obdobie rokov od 2019 do 2021.¹⁷ Uvedené údaje za rok 2022 nie je možné uviesť, nakoľko Štátny úrad inšpekcie práce predmetnými údajmi nedisponuje, pokiaľ nedôjde k ukončeniu roka. V zmysle uvedeného zákona o zamestnanosti podľa § 5 písm. e) sa za nelegálnu prácu považuje:

1. závislá práca vykonávaná fyzickou osobou mimo pracovnoprávneho vzťahu;
2. práca vykonávaná cudzincom v rozpore s vydaným pracovným povolením alebo na základe iného povolenia;
3. práca vykonávaná cudzincom pre právnickú alebo fyzickú osobu bez platného oprávnenia na pobyt na území ČR.

¹⁶Švarcsystém je stále nelegálny. 2021. [Online, 08.12.2021]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/svarcsystem-je-stale-nelegalni-112926.html>

¹⁷ Roční souhrnné zprávy o výsledcích kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce. Dostupné na: <https://www.suip.cz/web/suip/o-vysledcich-kontrolnich-akci>

Tabuľka 3 Počet a výška uložených pokút za výkon nelegálnej práce fyzickou osobou v ČR v rokoch 2019-2021

§ 139 odst. 1 písm. c) zákona o zamestnanosti, výkon nelegálnej práce fyzickou osobou	Počet uložených pokút	Výška uložených pokút
2019	21	61 700 Kč
2020	6	12 600 Kč
2021	16	127 000 Kč

Zdroj: SBA spracované na základe ročných súhrnných správ o výsledkoch kontrolnej činnosti

Tabuľka 4 Počet a výška uložených pokút za výkon nelegálnej práce mimo pracovnoprávneho vzťahu a cudzinca bez pracovného povolenia v ČR v rokoch 2019-2021

§ 140 odst. 1 písm. c) zákona o zamestnanosti, výkon nelegálnej práce podľa § 5 písm. e) bod 1 (výkon práce mimo pracovnoprávneho vzťahu) a bod 2 (cudzinec bez pracovného povolenia)	Počet uložených pokút	Výška uložených pokút
2019	457	177 071 800 Kč
2020	536	130 435 000 Kč
2021	708	186 403 500 Kč

Zdroj: SBA spracované na základe ročných súhrnných správ o výsledkoch kontrolnej činnosti

Tabuľka 5 Počet a výška uložených pokút za výkon nelegálnej práce cudzincom bez platného povolenia na pobyt v ČR v rokoch 2019-2021

§ 140 odst. 1 písm. e) zákona o zamestnanosti, výkon nelegálnej práce podľa § 5 písm. e) bod 3 (cudzinec bez povolenia na pobyt)	Počet uložených pokút	Výška uložených pokút
2019	25	5 858 000 Kč
2020	20	2 008 000 Kč
2021	19	3 280 000 Kč

Zdroj: SBA spracované na základe ročných súhrnných správ o výsledkoch kontrolnej činnosti

Vo vyššie uvedených tabuľkách sú uvedené tri skupiny odhalených prípadov nelegálnej práce, v ktorých bola uložená finančná sankcia. Pri porušení § 139 odst. 1 písm. c) zákona o zamestnanosti, kedy ide o prípad **výkonu nelegálnej práce fyzickou osobou** bola uložená pokuta počas troch rokov 43 krát. Rok 2021 bol z hľadiska uloženia výšky pokuty najproduktívnejší, pričom výška uložených pokút v 16 prípadoch predstavovala 127 000 Kč, čo je viac ako dvojnásobok v porovnaní s rokom 2019, kedy bola uložená pokuta v 21 prípadoch s výškou uložených pokút 61 700 Kč.

V prípadoch, ku ktorým došlo k porušeniu (§ 140 odst. 1 písm. c) zákona o zamestnanosti), výkonom nelegálnej práce podľa § 5 písm. e) bod 1 (**výkon práce mimo pracovnoprávneho vzťahu**) a bod 2 (**cudzinec bez pracovného povolenia**) došlo v roku 2021 k najefektívnejšiemu odhaleniu nelegálnej práce tejto skupiny osôb. Zároveň bola uložená pokuta až v 708 prípadoch, čo je podstatný rozdiel oproti predchádzajúcim rokom (v roku 2019 – 457 prípadov, v roku 2020 – 536 prípadov).

V treťom prípade nelegálnej práce, šlo o porušenie § 140 odst. 1 písm. e) zákona o zamestnanosti, výkon nelegálnej práce podľa § 5 písm. e) bod 3 (**cudzinec bez povolenia na pobyt**). V roku 2019 bolo najviac uložených pokút - 25, pričom v nasledujúcich rokoch došlo k poklesu prípadov s uloženou finančnou sankciou, čo sa odzrkadlilo aj na celkovej nižšej hodnote vybranej sume na pokutách.

Ak by sme vzali do úvahy vyššie uvedené prípady odhalenej nelegálnej práce rok 2021 bol rokom, v ktorom došlo k najviac odhaleným prípadom nelegálnej práce s uložením finančnej sankcie.

Maďarsko

V Maďarsku neexistuje všeobecne akceptovaná a bežne používaná definícia samostatne zárobkovo činných osôb. Príslušná literatúra sa často odvoláva na definíciu poskytnutú Medzinárodnou organizáciou práce (MOP), podľa ktorej *„medzi samostatne zárobkovo činné osoby patria: individuálni podnikatelia; členovia komanditných spoločností bez ohľadu na to, či majú alebo nemajú zamestnancov; nezávislí poľnohospodársky pracovníci a ich rodinní príslušníci; študenti odborných škôl zamestnaní v uvedených podnikoch.“*¹⁸

Riešením pracovnoprávných záležitostí sa v Maďarsku zaoberá Národný pracovný úrad, ktorý má právomoc na to, aby určil, či je medzi stranami pracovnoprávny vzťah. Môže to určiť aj spätne k okamihu nástupu do zamestnania. Pracovnoprávne vzťahy skúmajú okrem Národného pracovného úradu aj Národný daňový úrad a Colný úrad. Úlohou týchto úradov je predovšetkým dohliadať na to, aby zamestnanecké pomery prebiehali v súlade s ich skutočnou povahou, a obzvlášť, či sú riadne nahlásené, priznané a odvedené dane a platby na sociálne a dôchodkové poistenie. Pokiaľ daňový úrad zistí, že došlo k porušeniu právnych predpisov môže stanoviť výšku nedoplatku na dani či úrokov z omeškania a zároveň udeliť pokutu. Výška tejto pokuty závisí prevažne od výšky neuhradených daní, počtu zamestnancov a miery porušenia zákona.

Koncom roku 2019 maďarské ministerstvo financií oznámilo, že maďarské firmy môžu od roku 2020 očakávať zintenzívnenie daňových kontrol. Zvýšená kontrola sa mala dotknúť spoločností, ktoré namiesto pracovného pomeru zamestnávajú zamestnancov na základe štatútu samostatne zárobkovo činných osôb, čo v konečnom dôsledku poškodí zamestnanca (nižší dôchodok) aj centrálny rozpočet (nezaplatené dane a odvody). Tieto obchodné zmluvy, nahradzujúce pracovné zmluvy sú sankcionované pokutou. Úrad práce uloží povinnú pokutu každej spoločnosti, v ktorej sa zistí nedodržanie právnych predpisov upravujúcich nelegálne zamestnávanie. Výška pokuty sa vypočítava od začiatku zamestnania až po priznanie nenahláseného zamestnania:¹⁹

1. pre podniky nad 20 osôb je výška pokuty stanovená na dvojnásobok vyplatenej mzdy, najmenej však štvornásobkom minimálnej mzdy,

¹⁸Eurofound. Hungary: Self-employed workers. 2009. [Online, 06.12.2021]. Dostupné na: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/hungary-self-employed-workers>

¹⁹Hungary: Is the era of black employment over? 2019. [Online, 20.12.2021]. Dostupné na: <https://bnt.eu/sk/pravne-spravy/hungary-is-the-era-of-black-employment-over/>

2. pre podniky do 20 osôb je pokuta vo výške vyplatenej mzdy, najmenej však vo výške dvojnásobku minimálnej mzdy,
3. ak je zamestnávateľom fyzická osoba, pokuta sa pohybuje vo výške 50 % minimálnej mzdy.

Aby sa firmy vyhli pokute, odporúča sa, aby si pred kontrolami preverili formu pracovného pomeru a riadne si upravili právne vzťahy, ktorých sa to týka.

Poľsko

Poľsko nemá jednotnú a oficiálnu definíciu nedeklarovanej práce. Avšak v krajine sú široko používané 2 definície. Druhá z týchto definícií, ktorú vypracoval Centrálny štatistický úrad, pojem nedeklarovaná práca označuje za „*neregistrované zamestnanie, pri ktorom sa neodvádza daň z príjmu a chýba sociálne poistenie a odvody, t.j. zahŕňa aj nelegálnu prácu na živnosť*“.²⁰

Kontrolnú funkciu nad legálnosťou práce vykonáva Národný inšpektorát práce, ktorý spolupracuje s daňovými úradmi, sociálnou poisťovňou a políciou. Poľská právna úprava nepripúšťa nahradenie pracovnej zmluvy v prípade vykonávania závislej činnosti iným právnym vzťahom. V prípade, ak zamestnanec bude v prospech zamestnávateľa vykonávať prácu určitého druhu na určitom mieste a v určitú pracovnú dobu, ktorá bola stanovená zamestnávateľom, a ktorý sa zaviazal vyplatiť za vykonanú prácu odmenu, pôjde o pracovnoprávny vzťah nezávisle od názvu zmluvy. Poľské zákony dbajú aj na prípadné porušenia. Okrem povinnosti uhradiť nezaplatené sociálne odvody môže byť kontrolnými úradmi uložená aj pokuta za porušovanie zákona vo výške od tisíc do tridsaťtisíc PLN.²¹

Nemecko

V Nemecku je nelegálna práca definovaná Zákonom na boj proti nelegálnemu zamestnávaniu z roku 2004. Zákon sa vzťahuje na vykonanú prácu, ktorú zamestnávateľ, podnikateľ alebo SZČO nenahlásili príslušným orgánom, a z ktorej neplatili odvody a dane. Nelegálna práca na živnosť (domácich aj zahraničných pracovníkov), po nemecky *Scheinselbstständigkeit*, sa vyskytuje najmä v stavebnom sektore, hotelierstve, reštauračnom a gastronomickom priemysle a v dopravnom a logistickom sektore.²²

Aj v Nemecku existujú rozdiely medzi platenými zamestnancami a samostatne zárobkovo činnými osobami. Zamestnanci majú zdravotné poistenie hradené prostredníctvom svojho zamestnávateľa a prispievajú do národného dôchodkového fondu. SZČO majú často súkromné zdravotné poistenie a sami si musia prispievať na dôchodok. Z organizačného hľadiska je zamestnanec viazaný pokynmi a začlenený do procesov zamestnávateľa, zatiaľ čo živnostník má väčšiu voľnosť, ale nesie aj podnikateľské riziko.

Kontrola legálnosti zamestnávania sa môže uskutočniť rôznymi spôsobmi. Začatie kontroly môže iniciovať sám dodávateľ práce alebo objednávateľ, no môže to byť aj na podnet sťažností zvonku alebo prostredníctvom štandardného auditu. Audit často vykonáva nemecká dôchodková poisťovňa (Deutsche Rentenversicherung) v rámci bežného podnikového auditu. Môže ho však vykonať aj daňový úrad, pracovný súd alebo zdravotná poisťovňa. Ďalším príkladom je „Finanzkontrolle Schwarzarbeit“ ako súčasť hlavných colných úradov v Nemecku.

²⁰Member state factsheets - Poland. 2017. [Online, 20.12.2021]. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1322&langId=en>

²¹ RECHBERGER, Thomas. Postihy za švarcsystém napříč hranicemi aneb jak jsme na tom v ČR? Právní rádce: Měsíčník vydavatelství Economía. 2012, roč. XX, č. 7, s. 10-12

²²Member state factsheets - Germany. 2017. [Online, 16.12.2021]. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1322&langId=en>

Žiaľ, neexistuje žiadny definitívny zoznam kritérií na odhaľovanie švarcsystému. Počas auditu sa každý prípad posudzuje samostatne a rozdiel vytvára interakcia rôznych faktorov. Spoločnosť však môže použiť nasledujúce kritéria ako usmernenie na posúdenie, či sú pracovníci, samostatne zárobkovo činné osoby pracujúce v zastrejenom pracovnom pomere:

- **Závislosť** - ak sú živnostníci ekonomicky závislí od jediného klienta a zároveň viac ako 84 % svojich príjmov generujú prostredníctvom jednej spoločnosti, ide o prvý náznak švarcsystému;
- **Povinnosť riadiť sa pokynmi** - ak sa SZČO musí riadiť pokynmi spoločnosti a zaobchádza sa s ňou podobne ako so zamestnancami;
- **Externá kontrola** - ak si SZČO nemôže uplatniť svoje vlastné pracovné metódy, ale je integrovaná do interných procesov;
- **Žiadny podnikateľský status** - ak SZČO sama nevystupuje ako podnikateľ (bez nezávislého oceňovania, bez vlastných zamestnancov).

Bežnou mylnou predstavou je, že práca len pre jediného klienta automaticky znamená, že ide o švarcsystém. Nemusí to tak však byť v každom prípade, najmä ak ide o veľký projekt. Taktiež, pri posudzovaní je obsah zmluvy až druhotný. Hoci sa pri audite kontroluje aj obsah, rozhodujúci je stav v praxi. Firmy, by sa preto nemali snažiť prípadný švarcsystém „zamaskovať“ odklonom od reality v zmluve.

Dôsledky odhaleného zastierania pracovného pomeru sa týkajú rôznych aspektov. V zmysle zákona o sociálnom poistení a daňových zákonov musia objednávateľia služieb doplatiť rozdiel v platbách. Z hľadiska pracovného práva má dodávateľ práce (SZČO) so spätnou platnosťou nárok na niektoré benefity, ktoré dostávajú zamestnanci so mzdou. Možné sú aj ďalšie právne následky - až po trest odňatia slobody.

1. **Dodatočné platby za sociálne poistenie:** V súčasnosti sú nezaplatené sociálne odvody splatné so spätnou platnosťou až do štyroch rokov. Pre objednávateľa služby to môže znamenať nemalú sumu, najmä preto, že sa pripočítavajú sankcie za oneskorené platby.
2. **Dodatočné platby daní:** Nezaplatenú daň zo mzdy je tiež potrebné späťne uhradiť, aj tu je obdobie 4 rokov. V tomto prípade sú zodpovedné obe strany. Ak sa však predpokladá úmyselné zastieranie pracovnej činnosti, premlčacia doba sa zvyšuje na desať rokov a stáva sa trestným činom.
3. **Pracovnoprávne dôsledky:** Dôsledkom zastrejenj pracovnej činnosti z hľadiska pracovného práva môže byť, že predchádzajúci dodávateľ služieb sa stane zamestnancom. Tento status si môžu dokonca uplatniť aj na súde. Ak uspejú, budú mať nárok na pokračovanie vyplácania mzdy v prípade choroby, ako aj na platenú dovolenku a využívanie nároku pred prepustením.²³

Následky zastrejenj pracovnej činnosti sú nepríjemné pre obe strany. Pre objednávateľov sú ekonomické dôsledky podstatne horšie, preto je pre nich často riziko väčšie. Poplatky, ktoré musia zaplatiť, môžu ohroziť existenciu firmy. Príspevky na sociálne poistenie a dane za niekoľko rokov plus sankcie za oneskorené platby môžu rýchlo dosiahnuť likvidačnú úroveň.

²³False self-employment: Consequences for Clients. 2021. [Online, 07.12.2021]. Dostupné na: <https://www.scheinselbststaendigkeitstest.de/blog-posts-en/false-self-employment-consequences-for-clients>

Holandsko

Centrálny štatistický úrad Holandska definuje nedeklarovanú prácu ako „*legálnu prácu bez registrácie na daň z príjmu a sociálne poistenie*“.²⁴ Holandský daňový úrad opisuje nedeklarovanú prácu ako „*prácu, ktorá sa neoznámila daňovému úradu, a zvyčajne je zaplatená v hotovosti*“.²⁵ Inšpektorát práce a iné kontrolné orgány používajú definíciu Centrálného štatistického úradu a jednoznačne rozlišujú medzi nedeklarovanou prácou a trestnou činnosťou. Nedeklarovaná práca sa v Holandsku najčastejšie vyskytuje v stavebníctve, poľnohospodárstve a pohostinských službách. V krajine sú za riešenie nedeklarovanej práce zodpovedné 3 hlavné inštitúcie: Inšpektorát SZW (sociálne záležitosti a zamestnanosť), Daňový úrad a Zamestnanecká poisťovňa (UWD).

V Holandsku sa za samostatne zárobkovo činné osoby, ktoré vykonávajú činnosť v zastretenom pracovnom pomere, považujú ľudia, ktorí sú registrovaní v holandskej Obchodnej komore (Handelsregister), ale vykonávajú pracovnú aktivitu/ odbornú činnosť na základe poverenia zamestnávateľa. Existujú dva prípady, v ktorých môže táto skutočnosť nastať:²⁶

1. Niektorí zamestnávateľia ponúkajú zamestnanie pod podmienkou, že sa osoba zaregistruje v holandskej Obchodnej komore a stane sa samostatne zárobkovo činnou osobou. Následne s takto zaregistrovanou osobou uzatvoria obchodnoprávny vzťah namiesto toho, aby ju zamestnali. Z uvedeného vyplýva, že za túto fyzickú osobu predmetná firma nemusí platiť sociálne poistenie, dane zo mzdy ani viesť záznamy o tom, že bola prijatá do zamestnania. V prípade choroby nevzniká nárok na náhradu mzdy. Takto zamestnaná osoba nemá nárok ani na platenú dovolenku. Nie je chránená ani pred prepustením, nesporí si na dôchodok. Jej zamestnávateľ v takomto prípade voči nej nemá žiadne záväzky.
2. Druhá situácia nastáva ak je osoba naozaj živnostník a obchodná spoločnosť s ňou uzavrie obchodnoprávny vzťah na vykonanie určitej práce, za splnenia jednej alebo viacerých z nasledujúcich podmienok:
 - obchodná spoločnosť, ktorá so živnostníkom uzavrela zmluvu určuje ako sa vykoná zadanie, t. j. obchodná spoločnosť má autoritu,
 - dotýčny živnostník sa zaviazal vykonať prácu osobne, nemôže ňou poveriť nikoho iného,
 - obchodná spoločnosť živnostníkovi vypláca pevne stanovený mesačný príjem, a to aj v prípade ochorenia.

V takýchto prípadoch Daňová správa situáciu vyhodnotí ako zamestnanie a nie samostatné podnikanie. Skutoční živnostníci majú na starosti svoje vlastné podnikanie, t.j. rozhodujú, kedy a ako budú pracovať, či prácu budú vykonávať sami alebo ju budú outsourcovať.

Holandská vláda v súčasnosti pripravuje plány na ukončenie zastierania pracovného pomeru, nakoľko spôsobuje konkurenciu k zamestnávaniu s dodržaním všetkých zákonných podmienok. Keďže obchodné spoločnosti v takýchto prípadoch nemusia platiť poistenie za zamestnancov, takáto forma podnikania sa stáva atraktívnejšou. Navyše, osoba, ktorá podniká ako živnostník poberá viac výhod ako zamestnanec. Tieto nerovné podmienky medzi samostatne zárobkovo činnými osobami a zamestnancami môžu viesť k tomu, že zamestnaných

²⁴Member state factsheets - Netherlands. 2017. [Online, 17.12.2021]. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1322&langId=en>

²⁵Taktiež

²⁶Avoid self-employment. 2021. [Online, 03.12.2021]. Dostupné na <https://business.gov.nl/starting-your-business/starting-as-a-self-employed-professional/avoid-false-self-employment/>

bude menej ľudí alebo že zamestnanci budú mať menej priaznivé pracovné podmienky. Okrem toho, keďže neexistuje žiadna minimálna mzda pre samostatne zárobkovo činné osoby, môže sa stať, že príjmy nebudú stačiť na vyžitie.

Ak Daňová správa odhalí zastretý pracovný pomer, firme hrozí uloženie pokuty a bude musieť spätne doplatiť dlžné sociálne poistenie. Živnostník pre nich bude musieť prestať vykonávať pracovnú činnosť a stratí nárok na daňové výhody, ako je napríklad príspevok na súkromné podnikanie a oslobodenie od dani zo zisku pre MSP.

Ako sa vyhnúť zastretému pracovnému pomeru:

- vykonávanie práce pre viacerých klientov (odporúča sa mať aspoň troch počas roka);
- vyfakturovanie si každej úlohy/služby;
- zdokumentovanie prác, ktoré sa potvrdili, a ktoré sa odmietli;
- investovanie do vlastného vybavenia a jeho používanie pri práci, ktorá sa vykonáva.

Ďalším dôležitým opatrením na zamedzenie zastierania pracovného pomeru je použitie vzorovej zmluvy od daňových úradov, ktorá slúži na zaznamenanie pracovného vzťahu. Práca sa teda bude vykonávať na základe toho, čo bolo dohodnuté a zaznamenané v pracovnej zmluve. Vzorové zmluvy sú súčasťou zákona Deregulation Assessment of Employment Relations Act. Vzorová zmluva môže pomôcť najmä v situáciách, keď nie je jasné, či ide o skutočné zamestnávanie za mzdu.

Švédsko

Pojem *nedeklarovaná práca* je vo Švédsku definovaný ako „*akákoľvek platená činnosť, ktorá je vzhľadom na povahu zákonná, ale ktorá nie je oznámená príslušným verejným orgánom.*“²⁷ Medzi inštitúcie, ktoré sú zodpovedné za riešenie nedeklarovanej práce vo Švédsku, patrí Švédska daňová agentúra, ktorá, ak zistí daňový trestný čin, postúpi prípad Švédskemu úradu pre hospodársku kriminalitu. Medzi ďalšie inštitúcie patrí Sociálna poisťovňa a Švédska národná rada na prevenciu kriminality.

Zastieranie pracovnej činnosti je podľa švédskej ekonómky Annette Thörnquist starý „*fenomén v šedej zóne trhu práce používaný v časoch globálnej recesie a masovej nezamestnanosti na vykorisťovanie a ako stratégia prežitia pracovníkov. V posledných rokoch sa čoraz viac spája s problematikou pracovnej migrácie a sociálneho dumpingu.*“²⁸

Dôležité je však rozlišovať medzi skutočnou samostatnou zárobkovou činnosťou (dobrovoľný krok k väčšej autonómii) a zastretým pracovným pomerom, ktorý je často spojený so stratégiou zneužívania. Zastieranie pracovného pomeru sa považuje za nekalú súťaž a diskrimináciu, keďže živnostník vykonávajúci činnosť v zastretom pracovnom pomere a zamestnanci nemajú rovnaké privilégia.

Právne kroky zvyčajne iniciujú švédske odbory (majúce silné postavenie), ktoré kontrolujú, či sa dodržiavajú právne normy. V každom jednotlivom prípade sa robí celkové hodnotenie, aby sa zistilo či pracovné vzťahy predstavujú zákonnú zárobkovú činnosť alebo zamestnanie.

Dôsledky zastretej pracovnej činnosti:²⁹

²⁷ Member state factsheet - Sweden. 2017. [Online, 17.12.2021]. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1322&langId=en>

²⁸ A European perspective on false self-employment. 2015. [Online, 06.12.2021]. Dostupné na: https://www.vgsd.de/wp-content/uploads/2015/11/False_Employment_European_Perspective_VGSD_EFIP.pdf

²⁹ A European perspective on false self-employment. 2015. [Online, 06.12.2021]. Dostupné na: https://www.vgsd.de/wp-content/uploads/2015/11/False_Employment_European_Perspective_VGSD_EFIP.pdf

1. Pre klienta

- spoločnosť, ktorá poruší Zákon o ochrane zamestnanosti, musí k vyplatenej sume doplácať sociálne dávky. Zamestnávateľ vypláca mzdu a iné zamestnanecké benefity, na ktoré má zamestnanec nárok a tiež náhradu vzniknutej škody (16-32 mesiacov);
- v prípade porušenia kolektívnych zmlúv sú škody vyplácané odborom;
- znášanie vysokého rizika v prípade pracovného úrazu SZČO vykonávajúcim činnosť v zastretom pracovnom pomere.

2. Pre živnostníka

- osoba stráca daňové výhody;
- pri zastretej pracovnej činnosti sa presúva bremeno rizika spojeného s prerušením zamestnania úplne na pracovníka;
- zamestnávateľ trvalo šetrí náklady na odvody na sociálne poistenie, pričom pracovník prichádza o budúce dávky, ktoré by mu vznikli v prípade nezamestnanosti, choroby alebo dôchodku;
- zvyšuje sa riziko sociálneho dumpingu: rastúci trh s nízkymi mzdami vo Švédsku;
- strata sociálnych výhod, ak je práca považovaná za zastretý pracovný pomer.

5. Následky nelegálneho zamestnávania v SR

Nútené živnosti sú považované za protiprávne, pričom za takéto konanie nesú subjekty, porušujúce právne predpisy, následky. Vzhľadom k tomu, že švarcsystém súhrne spadá pod celkovú skupinu nelegálneho zamestnávania je piata kapitola venovaná následkom takéhoto protiprávneho konania.

Kontrolu a odhaľovanie nelegálneho zamestnávania a nelegálnej práce na Slovensku vykonávajú:

- Inšpektoráty práce;
- Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny;
- Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny.

Z vykonanej kontroly u podnikateľa sa spisuje protokol, na základe ktorého možno za nelegálnu prácu a nelegálne zamestnávanie udeliť podnikateľským subjektom sankcie. „*Pokutu môže inšpektorát práce uložiť do dvoch rokov odo dňa prerokovania protokolu a najneskôr do troch rokov odo dňa, keď bola porušená povinnosť.*“³⁰ Pri udeľovaní pokuty sa prihliada na závažnosť porušenia povinností, závažnosť ich následkov a na ďalšie zákonom stanovené skutočnosti. Pri určení výšky pokuty sa prihliada aj na preventívne pôsobenie udelennej pokuty. Pokuta za nelegálne zamestnávanie je súčasťou príjmov do štátneho rozpočtu.

Nelegálnou prácou sa zamestnanec dopúšťa priestupku a za výkon nelegálnej práce mu príslušný úrad **môže** udeliť pokutu až do výšky 331 €.

Za **nelegálne zamestnanie** sú kontrolné orgány povinné udeliť zamestnávateľovi finančnú pokutu. Zo zákona je však podnikateľský subjekt – zamestnávateľ, potrestaný aj nefinančnými sankciami.

Finančná pokuta. Zamestnávateľovi, ktorý porušil zákon o nelegálnom zamestnávaní a nelegálnej práci, uloží inšpektorát práce pokutu vo výške minimálne 2 000 €, maximálne 20 000 €. Pri odhalení nelegálneho zamestnania **musí** inšpektorát práce pokutu zamestnávateľovi uložiť. Ak zamestnávateľ nelegálne zamestnáva minimálne dvoch zamestnancov, hrozí zamestnávateľovi pokuta najmenej vo výške 5 000 €.

Nefinančná sankcia. Nefinančné sankcie majú pre zamestnávateľov, ktorí porušili zákaz nelegálneho zamestnávania, viaceré podoby. Národný inšpektorát práce má na svojej webovej stránke **verejne prístupný zoznam subjektov (fyzických aj právnických osôb), ktoré porušili zákaz nelegálneho zamestnávania.** Subjekt je v zozname evidovaný 5 rokov od porušenia zákazu. Opätovné porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania sa považuje za osobitne závažné porušenie zákona a **podnikateľovi môže byť odobratý živnostenský list.** Nelegálne zamestnávanie má dopad aj na možnosť získania dotácií, či účasti na verejnom obstarávaní. V prípade, že podnikateľ porušil zákon o nelegálnom zamestnávaní, v nasledujúcich troch rokoch mu v súlade s § 8a ods. 4 písm. d) zákona č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, **nemôže byť poskytnutá štátna pomoc vo forme dotácií zo štátneho rozpočtu.** Rovnako sa tri roky po zistení porušenia zákona o nelegálnom zamestnávaní a po uložení sankcie, **podnikateľ nemôže zúčastniť ani verejného obstarávania.** Toto rozhodnutie je v súlade s § 32 ods. 1 písm. g) zákona č. 343/2015 Z. z. o verejnom obstarávaní

³⁰ NÁRODNÝ INŠPEKTORÁT PRÁCE. *Pokuty a priestupky.* Online. Dostupné na: www.ip.gov.sk/priestupky-a-pokuty/

a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Pokuty za nelegálne zamestnávanie sa udeľujú aj v iných krajinách EÚ.

Tabuľka 6 Prehľad pokút za nelegálne zamestnávanie vo vybraných krajinách EÚ

	Zamestnanec	Zamestnávateľ	
		Peňažná pokuta	Nepeňažná pokuta
SR	Môže byť do výšky 331 €	2 000 – 20 000 €	Odobratie ŽL Verejný zoznam FO/PO, ktorí porušili zákaz NZ Odmietnutie dotácií zo ŠR Odmietnutie prístupu k VO
ČR	Do výšky 100 000 Kč (približne 3 942 € ³¹)	250 000 – 10 miliónov Kč (9 856 € - 39 4200 €)	
Nemecko		Do výšky 300 000 €	Závažné prípady – trest odňatia slobody do 5, výnimočne až do 10 rokov
Rakúsko		V závislosti od toho, akého paragrafu sa porušenie týka, pohybuje sa minimálna výška pokuty do 1 000 € a maximálna výška pokuty je 500 000 €	V prípade nelegálneho zamestnávania cudzincov môže byť udelený trest odňatia slobody vo výške 3 rokov, v obzvlášť závažných prípadoch do 5 rokov
Poľsko		1 000 – 30 000 PLN (216 – 6 504 €)	

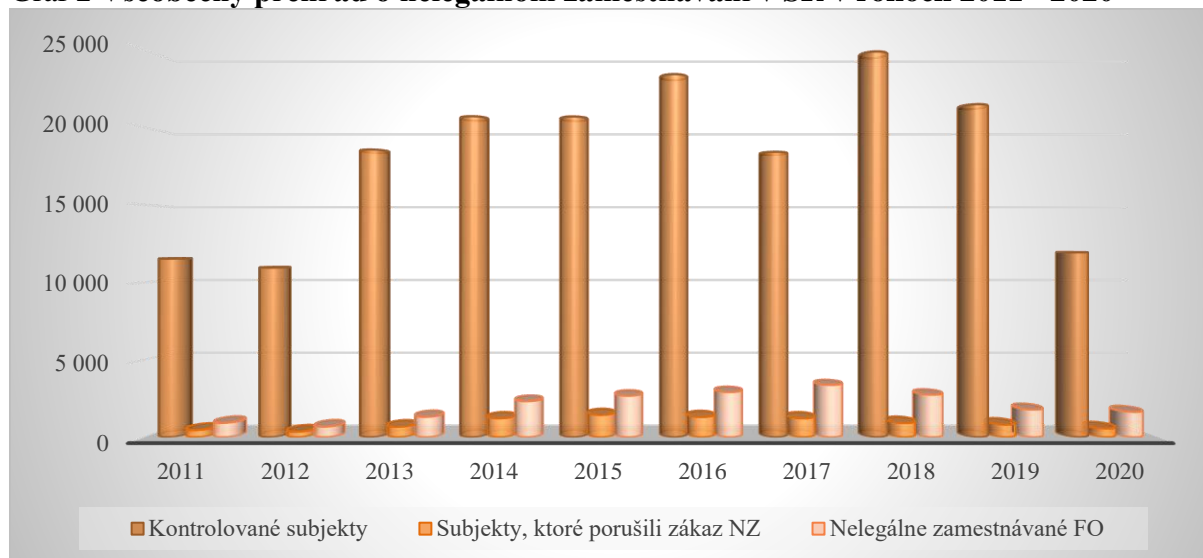
Zdroj: SBA

V Nemecku a Rakúsku sú zamestnávatelia povinní okrem peňažnej pokuty doplatiť aj príspevky na sociálne zabezpečenie, prípadne daňové úniky, ktoré štátu vznikli nelegálnym zamestnávaním.

Od roku 2008 Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR každoročne zverejňuje *Informatívnu správu o vyhľadávaní a potieraní nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania*. V správe sú zaznamenané ročné odhalenia týkajúce sa nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, ktoré boli odhalené všetkými kontrolnými orgánmi. Zistené odhalenia sa týkajú nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania ako celku. To znamená, že práca vo forme „nútených živností“ tvorí len jednu položku, ktorú z verejne dostupných údajov nie je možné vyselektovať. Na uvedené sme sa pýtali Národného inšpektorátu práce a Sociálnej poisťovne, ich odpoveďou však bolo, že si predmetné údaje o zastretých pracovných pomeroch osobitne nevedú, a to aj napriek tomu, že ide o problém, ktorý bol dôvodom na novelizáciu právnych predpisov.

³¹ Prepočítané na základ kurzu NBS zo dňa 13.12.2021.

Graf 2 Všeobecný prehľad o nelegálnom zamestnávaní v SR v rokoch 2011 - 2020



Zdroj: SBA na základe Ročných správ o nelegálnom zamestnávaní

Inšpektoráty práce a úrady práce sociálnych vecí a rodiny na Slovensku kontrolujú každý rok viac ako 10 000 **subjektov**. V období rokov 2011 – 2020 bolo najmenej vykonaných kontrol v roku 2012 (počet kontrolovaných subjektov 10 947) a najviac v roku 2018 (24 877 kontrolovaných subjektov). Pokles počtu kontrolovaných subjektov v roku 2020 súvisí s ochorením COVID-19, ktoré malo priamy vplyv na vykonaný počet kontrol.

Napriek kolísavému počtu kontrolovaných subjektov v **jednotlivých rokoch**, k porušeniu nelegálneho zamestnávania dochádzalo v 3,3 – 7 %. Najviac porušení bolo zistených v rokoch 2015 (7 %) a 2017 (6,5 %), najmenej v roku 2012 (3,3 %). V posledných rokoch sa počet porušení nelegálneho zamestnávania mierne zvyšoval, a to z 3,7 % na 3,8 % a v roku 2020 na 4,8 %. Napriek tomu nie je možné vyvodit' záver, že v posledných 10 rokoch počet subjektov, ktoré porušili zákaz nelegálneho zamestnávania rastie, ale ani že klesá.

Viac ako 2 000 **nelegálne zamestnaných osôb** odhalili inšpekčné orgány v rokoch 2014 – 2018. V roku 2017 ich bolo dokonca 3 384. Najmenej, teda menej ako 1 000 nelegálne zamestnaných osôb bolo odhalených v rokoch 2011 (935) a v roku 2012 (len 692). Za posledné tri roky počet nelegálne zamestnaných fyzických osôb poklesol z 2 751 (rok 2018) na 1 641 (rok 2020).

Najčastejšie k porušeniu zákona o nelegálnom zamestnávaní dochádzalo v rokoch 2011 – 2020 v tých **podnikateľských subjektoch, ktoré zamestnávali 1 – 9 zamestnancov**, pričom sa v nich každoročne uskutočnil aj najväčší počet kontrol. Z celkového počtu kontrolovaných a nelegálne zamestnaných FO tvorili mikropodniky priemerne viac ako 55 %. Pozitívnym zistením je, že podiel mikropodnikov, ktoré porušili zákaz nelegálneho zamestnávania FO sa postupne znižuje (v roku 2012 sa na celkovom počte podnikov, ktoré porušilo zákaz nelegálneho zamestnávania podieľalo až 67 %, v roku 2020 poklesol ich podiel na 48 %).

Podľa SK NACE pôsobí najviac nelegálne zamestnaných osôb v odvetví stavebníctva, a to počas celého obdobia rokov 2011 – 2020. Z celkového počtu kontrolovaných FO pôsobiacich v oblasti stavebníctva bolo najmenej nelegálne zamestnaných 1,7 % (rok 2018) a najviac 10 % (rok 2017) fyzických osôb.

K ďalším odvetviam so silným zastúpením nelegálne zamestnaných osôb patrí veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, ubytovacie a stravovacie služby. Od

roku 2016 sa do skupiny podnikov s vysokým počtom nelegálne zamestnávaných osôb radí aj odvetvie administratívne a podporné služby.

Najviac kontrolovaných FO je zamestnaných v odvetví priemyselná výroba. Počet odhalených NZ v tomto odvetví sa výraznejšie zvyšuje od roku 2013. Kým v rokoch 2011 a 2012 bol počet NZ osôb v priemyselnej výrobe pod 1 %, v roku 2013 dosiahol 2,4 % a zatiaľ maximum odhalených NZ bolo v roku 2016, na úrovni 5,7 % všetkých kontrolovaných FO zamestnaných v oblasti priemyselná výroba.

Pri odhaľovaní nelegálneho zamestnávania nehrá **regionálne hľadisko** žiadnu úlohu. Percentuálne sa počet odhalených porušení zákona pohybuje minimálne na 2 až 9 % a maximálne na 16 – 31 %. Najviac kontrol za posledných 5 rokov bolo vykonaných v Nitre, čo sa prejavilo aj na najvyššom percente odhalených porušení zákona o nelegálnej práci.

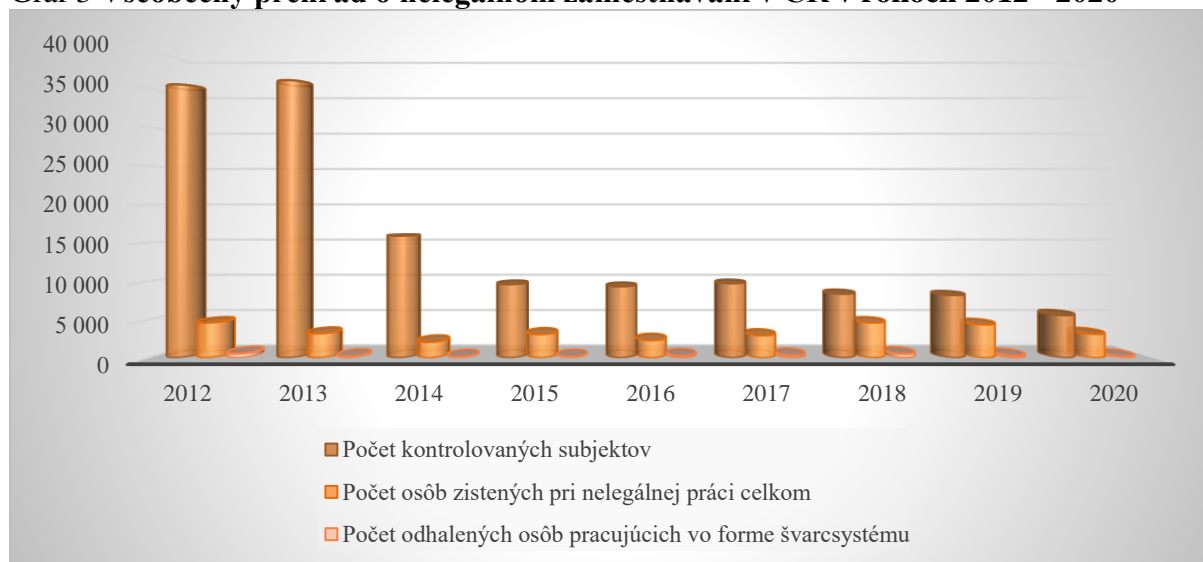
Tabuľka 7 Počet porušení zákona o nelegálnom zamestnávaní podľa § 2 ods. 2 písm. a)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Neuzatvorený PPV	282	227	519	787	1 022	939	1 148	1 073	833	636

Zdroj: SBA

Všetky subjekty, ktoré sú za dodržiavanie zákona o nelegálnom zamestnávaní v jednotlivých krajinách EÚ zodpovedné, sú povinné zverejňovať ročné správy o vykonaných kontrolách. Vzhľadom k tomu, že správy sú dostupné len v národnom jazyku, sú pre porovnanie uvádzané len údaje získané z ČR, ktorá osobitne eviduje aj prácu vo forme švaresystému. Nelegálna práca vykonávaná na živnosť, teda švaresystém, sa v ČR považuje za nelegálnu opätovne od roku 2012, preto aj nasledujúci graf sleduje roky 2012 – 2020.

Graf 3 Všeobecný prehľad o nelegálnom zamestnávaní v ČR v rokoch 2012 - 2020



Zdroj: SBA na základe Roční souhrnné zprávy o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí

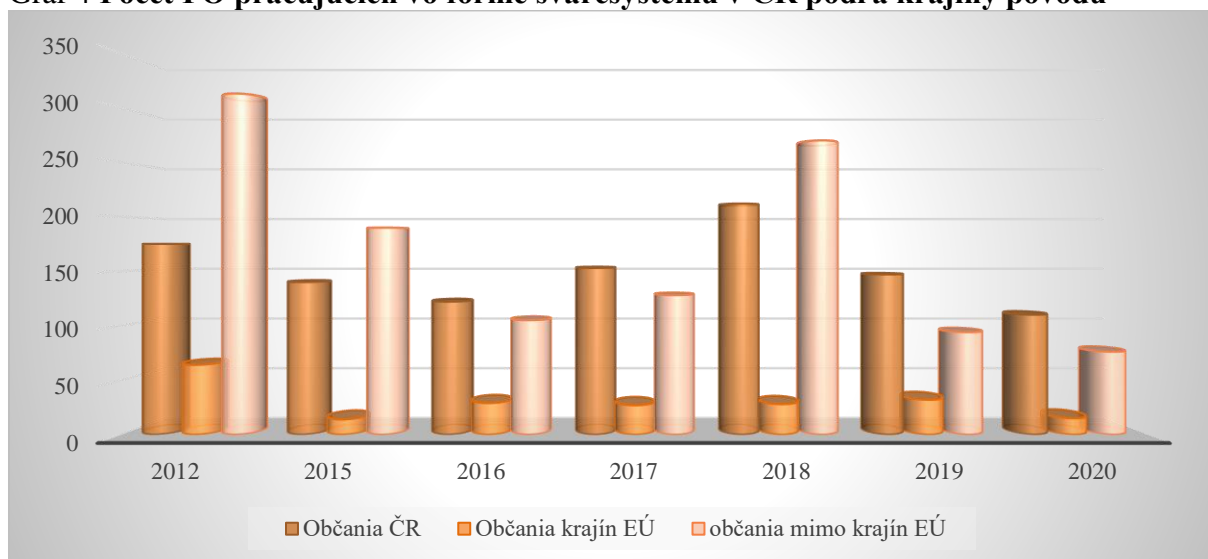
Ako je vidieť z grafu, počet kontrolovaných subjektov v roku 2014 v porovnaní s predchádzajúcim rokom rapídne poklesol, a to z 36 011 na 15 911 kontrolovaných subjektov, čo je viac ako 44 % pokles. Napriek tomuto radikálnemu poklesu, sa podiel počtu osôb zaistených pri nelegálnej práci každoročne zvyšuje. Najmenší podiel nelegálne zamestnaných osôb z celkového počtu kontrolovaných osôb bol v ČR v roku 2012 (8,8 %) a najviac ich bolo odhalených v roku 2020 (celkom 56 %). Z údajov vyplýva, že išlo o cieľavedomejšie a presnejšie zamerané kontroly, čo potvrdzuje aj J. Komadel z Inštitútu sociálnej politiky SR.

V dokumente z roku 2019 uvádza, že hoci počet kontrol nelegálnej práce v ČR medzi rokmi 2013 a 2015 klesol o tri štvrtiny, počty odhalených nelegálne zamestnávajúcich osôb sa zvýšili trojnásobne. Takáto „myšlienka zníženia počtu kontrol spojeného s ich lepším cílením môže byť inšpiráciou aj pre slovenské kontrolné orgány.“³²

V uvedenom dokumente J. Komadel uvádza, že aj na Slovensku začali v rokoch 2017 – 2018 kontrolné inštitúcie pristupovať ku kontrole na základe štatistického spracovania dát. Cieľom je znížiť počet kontrol a zvýšiť úspešnosť odhalených prípadov nelegálneho zamestnávania. Na tento účel otestovali viaceré štatistické metódy, aby na základe ich úspešnosti vybrali takú, ktorá zabezpečí lepšie využitie vynaložených verejných financií na odhaľovanie nelegálneho zamestnávania.³³

Súčasťou nelegálnej práce je aj výkon živnosti s naplnením znakov závislej práce. V ČR bol najnižší podiel takýchto „živnostníkov“ na celkovom počte nelegálne pracujúcich od 6,2 % v roku 2013 a najvyšší 12 % v roku 2012. Za posledné tri roky sa živnostníci pracujúci vo forme švarcsystému podieľali na celkovom počte nelegálne pracujúcich 11,1 % v roku 2018; 6,3 % v roku 2019 a mierny nárast na 6,5 % bol zaznamenaný v roku 2020. Na tejto forme nelegálnej práce sa podieľali ako českí zamestnanci, tak aj zamestnanci pochádzajúci z krajín mimo EÚ a ich počet bol v rokoch 2012, 2015 a 2018 vyšší ako počet domácich FO. Za roky 2013 a 2014 sú dostupné len údaje celkom bez bližšej špecifikácie na pôvod nelegálne zamestnávajúcich FO.

Graf 4 Počet FO pracujúcich vo forme švarcsystému v ČR podľa krajiny pôvodu



Zdroj: SBA na základe Roční souhrnné zprávy o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí

³² KOMADEL, J. 2019. Čierna práca sa nevypláca. Inštitút sociálnej politiky. Online. Dostupné na: https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticke-centrum/analyticke-komentare/cierna_praca_sa_nevyplaca.pdf

³³ KOMADEL, J. 2019. Čierna práca sa nevypláca. Inštitút sociálnej politiky. Online. Dostupné na: https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticke-centrum/analyticke-komentare/cierna_praca_sa_nevyplaca.pdf

6. Opatrenia na zabránenie nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania v SR a vybraných krajinách EÚ

Ako sme už vyššie uviedli, švarcsystem patrí do jednej veľkej skupiny nazvanej nedeklarovaná práca. Z uvedeného dôvodu sme sa v záverečnej kapitole rozhodli venovať preventívnym opatreniam, ktoré sú zamerané na predchádzanie vzniku nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania. Nakoľko sa nevedú štatistické údaje o nútených živnostiach na Slovensku, nie sú ani zacielené opatrenia na túto problematiku. Nižšie uvedené opatrenia majú všeobecnú povahu, zameranú na celú škálu nedeklarovanej práce. Zároveň, ako príklady dobrej praxe, uvádzame opatrenia aj z iných krajín EÚ.

Všetky krajiny Európskej únie registrujú na svojom území nedeklarovanú prácu, ale jej rozsah a formy majú v jednotlivých krajinách rôznu podobu. V Poľsku a Maďarsku má nedeklarovaná práca najčastejšie podobu nepriznaných príjmov. Holandsko, Švédsko a Nemecko sa stretávajú najmä s nelegálnym zamestnávaním cudzincov. Na zabránenie nelegálnej práce používajú orgány jednotlivých krajín viaceré opatrenia, ktoré Bednárík rozdeľuje do dvoch základných skupín – „Zastrašovanie“ a „Uľahčovanie plnenia si povinností“.

Zastrašovanie

Nástroje zaradené do skupiny „Zastrašovanie“, ktoré jednotlivé krajiny EÚ využívajú na boj proti nelegálnej práci a nelegálnemu zamestnaniu sú rozdelené do dvoch podskupín – „**Pokuty**“, ktoré zaviedlo 91 % krajín EÚ a „Opatrenia na zlepšenie odhaľovania nelegálnej práce“, ktoré využívajú všetky krajiny EÚ. Podľa polovice odborníkov je na boj proti nedeklarovanej práci efektívne používanie pokút a až 64 % odborníkov sa domnieva, že je efektívne používať opatrenia na zlepšenie odhaľovania nelegálnej práce.³⁴

Pokuty môžu mať podobu nielen samotných finančných sankcií, udelených zamestnancom a/alebo zamestnávateľom, ale aj podobu administratívnych sankcií voči zamestnancom a/alebo zamestnávateľom. Pokuty určené zamestnancom využíva napríklad **Česká republika** a **Slovensko**. Pokuty udeľované zamestnávateľom využívajú všetky vybrané krajiny EÚ, pričom výška pokút je v jednotlivých krajinách rozdielna.

Od 01.01.2022 pristúpilo **Poľsko** k tvrdšiemu postihu zamestnávateľov, ktorí majú nelegálne zamestnaných zamestnancov a/alebo vyplácajú zamestnancov mimo zákona (takzvané obálkové mzdy, alebo mzdy spod stola – celá alebo časť mzdy, odmeny vyplatené bez dane a odvodov). Po odhalení takto vyplatenej mzdy je za doplatenie dane a všetkých odvodov zodpovedný zamestnávateľ, a to aj v časti, ktorú vo všeobecnosti hradí zamestnanec. Nelegálne zamestnaný zamestnanec tak okrem toho, že nebude musieť doplácať dane ani poistenie, získa aj prístup k zdravotnej starostlivosti a dávkam sociálneho zabezpečenia (dôchodky a príspevky).³⁵ Rovnako sa Poľská vláda chystá reformovať a modernizovať trh práce, a to využitím financií z Plánu obnovy. Okrem podpory zamestnávania a zrýchlenia procesu zamestnávania, sa reforma týka aj pomoci zamestnávateľom tak, že pracovné zmluvy bude možné uzatvárať elektronicky. Tým sa „celý proces prijímania zamestnancov zjednoduší

³⁴ BEDNÁRIK, R. 2015. *Potieranie nedeklarovanej práce. (Analýza opatrení v krajinách EÚ a na Slovensku)*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny. Online. Dostupné na: https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2015/Bednarik/bednarik_potieranie_2015.pdf

³⁵ *Regulacje Polskiego Ładu przeciwko nielegalnemu zatrudnieniu*. 2021. Online. Dostupné na: <https://www.portalfk.pl/polski-lad/regulacje-polskiego-ladu-przeciwko-nielegalnemu-zatrudnieniu-30223.html>

a výrazne urýchli. Tento typ riešenia je kombinovaný s rozsiahlymi zmenami, ktorých cieľom je ešte viac zvýšiť elektronický obeh dokumentov.“³⁶

Druhá podskupina **Opatrenia na zlepšenie odhaľovania nelegálnej práce** zahŕňa väčšiu paletu opatrení, ktoré na boj proti nedeklarovanej práci jednotlivé krajiny využívajú. Všetky krajiny EÚ využívajú inšpekciu na pracovnom mieste, pričom za efektívny nástroj ho považuje 75 % odborníkov. Medzi ďalšie nástroje, ktoré sú v podskupine zaradené patria – „porovnávanie a poskytovanie údajov; registrácia pracovníkov pred začatím práce alebo počas prvého dňa v práci; koordinačné stratégie naprieč rezortmi; vydávanie osvedčení podnikania, potvrdení o platení odvodov a daní; využívanie dohľadu (napr. horúce telefónne linky); koordinované akcie naprieč rezortmi; koordinácia poskytovania údajov naprieč rezortmi; povinné preukazy na pracovisku“.³⁷

Inšpekcie na pracovných miestach sú považované za jeden zo základných nástrojov v boji proti potieraniu nelegálnej práce a nelegálnemu zamestnávaniu. Dôležitú úlohu pri odhaľovaní nedeklarovanej práce zohráva aj vzájomné zdieľanie informácií tých inštitúcií, ktoré sa na odhaľovaní nedeklarovanej práce podieľajú. Zdieľanie informácií je obzvlášť dôležité v tých krajinách, kde kontrolné inštitúcie nemajú povolený vstup na pracovisko ako je to napríklad vo Švédsku, kde nedeklarovanú prácu odhaľujú úrady na základe vyžiadania dokladov.

Na **Slovensku** sa primárne kontrolou nedeklarovanej práce zaoberá Národný inšpektorát práce. Ten má prístup k údajom Sociálnej poisťovne a zároveň ohlasuje zistenú nedeklarovanú prácu ďalším dotknutým orgánom (daňový úrad, Sociálna poisťovňa, polícia). V roku 2019 zaviedli inšpektoráty práce spolu s Inštitútom sociálnej politiky nový systém na ciele odhaľovanie nedeklarovanej práce založený na metóde strojového učenia. Cieľom je zefektívniť výkon kontrol, čo znamená menej kontrol s vyšším percentom odhalenej nedeklarovanej práce.³⁸

Kontrolu nedeklarovanej práce na pracoviskách v **Českej republike** vykonávajú inšpektoráty práce, ktoré spolupracujú s Úradom práce a sociálnych vecí, Českou správou sociálneho zabezpečenia a živnostenskými úradmi. Vzájomná spolupráca jednotlivých subjektov je zabezpečená aj prostredníctvom databázy zameranej na evidovanie zamestnancov, ktorá je prístupná všetkým oprávneným subjektom.³⁹

V **Poľsku** má oprávnenie vykonávať kontrolu zákonnosti zamestnávania Národný inšpektorát práce. Ten často koná samostatne, ale kontrolu môže vykonávať aj na základe podnetov a v mene inštitúcií, s ktorými pri výkone kontroly spolupracuje. Medzi spolupracujúce inštitúcie patria miestne úrady práce, Inštitúcia sociálneho zabezpečenia a úrady daňovej kontroly.

Rovnako aj inšpektoráty práce v **Maďarsku** spolupracujú pri svojom konaní s inými orgánmi (miestne orgány, colné a daňové úrady). Kontrolu vybraných spoločností majú jednotlivé inštitúcie priamo v popise (daňový úrad napríklad 10 % novo založených firiem, podniky s vysokým príjmom a malým počtom zamestnancov, spoločnosti ponúkajúce pracovnú

³⁶ *Reforma rynku pracy w ramach Polskiego Ładu*. 2021. Online. Dostupné na: <https://gov.legalis.pl/reforma-ryнку-pracy-w-ramach-polskiego-ladu/>

³⁷ BEDNÁRIK, R. 2015. *Potieranie nedeklarovanej práce. (Analýza opatrení v krajinách EÚ a na Slovensku)*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny. Online. Dostupné na: https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2015/Bednarik/bednarik_potieranie_2015.pdf

³⁸ Bližšie o výsledkoch kontroly po prvom roku využitia metódy strojového učenia v KOMANDEL, J. 2020. *Čierna práca sa nevypláca – komentár*. Online. Dostupné na: https://institutsocialnejpolitiky.sk/wp-content/uploads/2020/08/cierna_praca_vyhodnotenie2019.pdf

³⁹ EC. 2017. *Member state factsheets - Germany*. [Online, 16.12.2021]. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1322&langId=en>

silu na lízing a služby pre domácnosti. Elektronickú databázu a záznamy o osobných údajoch dotknutých zamestnancov vedú inšpektoráty práce.⁴⁰

V **Nemecku** môže Finančná kontrola čiernej práce (FKS - *Finanzkontrolle Schwarzarbeit*) vykonávať neohlásené kontroly zamestnancov a za týmto účelom vstupovať do obchodných priestorov. Rovnako môže FKS vykonávať kontrolu obchodných záznamov, daní aj príspevkov na sociálne poistenie. FKS spolupracuje s viacerými inštitúciami a vedie centrálnu databázu, z ktorej môžu príslušné úrady (Národná agentúra pre prácu, dôchodková inštitúcia, colné, daňové, policajné orgány, orgány spolkových krajín, prokuratúra a ďalšie) získať informácie na požiadanie. „*Kedykoľvek niektorá z inštitúcií odhalí prípady nelegálnej práce, všetky ostatné inštitúcie sú o tejto skutočnosti informované, a tak môžu získať späť neoprávnene vyplatené príspevky a dane.*“⁴¹

Vyhľadávaním a potieraním nedeklarovanej práce v **Holandsku** sa zaoberajú tri hlavné inštitúcie - Inšpektorát pre sociálne záležitosti a zamestnanosť, Daňový úrad a Zamestnanecká poisťovňa. Vo svojej činnosti spolupracujú s mnohými ďalšími inštitúciami ako sú samosprávy, Medzinárodný úrad pre informácie o podvodoch, Banka sociálneho poistenia, Holandský úrad pre výmenu informácií v sektore práce a príjmov, odborové zväzy, združenia zamestnávateľov. Na koordináciu aktivít jednotlivých inštitúcií zradila holandská vláda Úrad pre výmenu informácií v sektore práce a príjmov. Jeho cieľom je nielen uľahčenie spolupráce medzi inštitúciami, ale aj efektívna a spoľahlivá výmena informácií medzi nimi.

Nedeklarovanú prácu vo **Švédsku** odhaľujú viaceré inštitúcie - Švédska daňová agentúra, Švédsky úrad pre hospodársku kriminalitu, Sociálna poisťovňa, Švédska národná rada pre prevenciu kriminality, Švédsky úrad pre pracovné prostredie a Švédsky národný kontrolný úrad. Do tejto aktivity sa aktívne zapájajú aj odvetvové organizácie a odborové zväzy pôsobiace najmä v stavebníctve.⁴²

Viaceré krajiny EÚ na zmenšenie počtu výskytu nedeklarovanej práce využívajú *povinnosť registrovať pracovníkov pred začatím práce alebo počas prvého pracovného dňa v práci*. Na **Slovensku** má zamestnávateľ povinnosť prihlásiť zamestnanca do Sociálnej poisťovne najneskôr deň pred začatím pracovného pomeru. V **Poľsku** je to najneskôr v deň začatia pracovného pomeru. Zamestnávateľ v Poľsku prihlasuje zamestnanca na Inšpektorát práce a pri kontrole práce je zamestnávateľ povinný predložiť pracovníkom kontroly podpísanú pracovnú zmluvu zamestnanca.

Povinnosť prihlásiť zamestnancov do systému sociálneho poistenia v **Nemecku** najneskôr v prvý deň práce majú podniky pracujúce v odvetviach stavebníctvo, hotelový, reštauračný a gastronomický priemysel, služby osobnej dopravy, lodná doprava, doprava a súvisiaca logistika, lunapark a vystavovateľský obchod, lesníctvo, čistenie budov, stavebné veľtrhy a výstavy a mäsový priemysel.⁴³ Vo vymenovaných odvetviach sa podľa zistených kontrol predpokladá zvýšené riziko nedeklarovanej práce.

⁴⁰ EC. 2017. *Member state factsheets - Hungary*. [Online, 16.12.2021]. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1322&langId=en>

⁴¹ EC. 2017. *Member state factsheets - Germany*. [Online, 16.12.2021]. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1322&langId=en>

⁴² EC. 2017. *Member state factsheets - Sweden*. [Online, 16.12.2021]. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1322&langId=en>

⁴³ EC. 2017. *Member state factsheet t- Germany*. [Online, 16.12.2021]. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1322&langId=en>

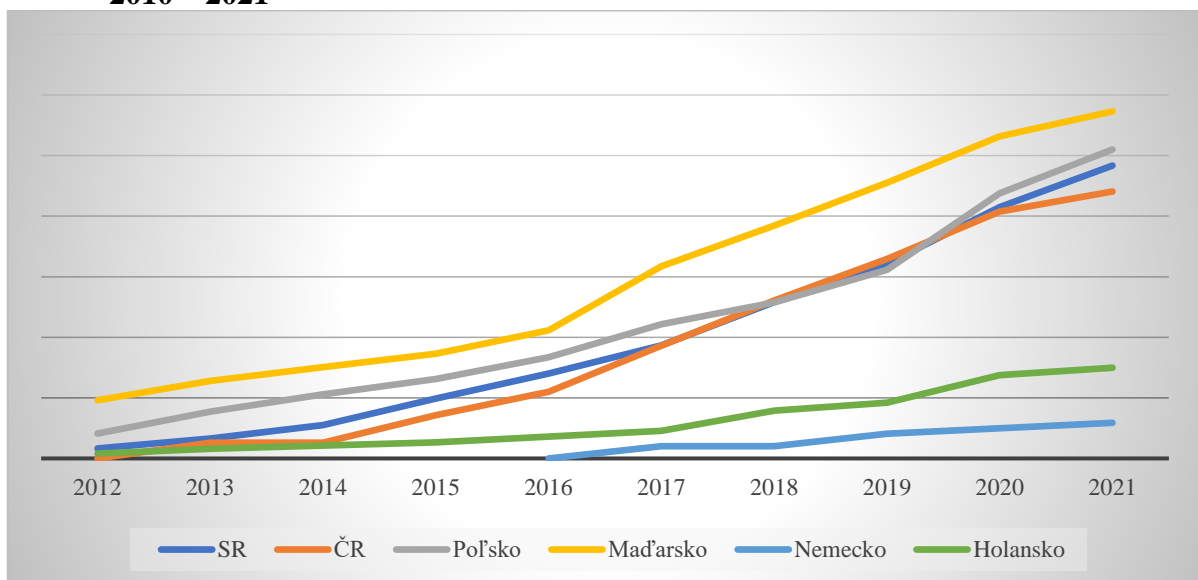
Uľahčovanie plnenia si povinností

Druhou skupinou opatrení zameraných na boj proti nedeklarovanej práci je uľahčovanie plnenia si povinností, ktoré sú rozdelené do troch podskupín – „preventívne opatrenia“; „nápravné opatrenia“ a „posilňovanie záväzku ohlasovať prácu“. Na rozdiel od prvej skupiny opatrení, sankčných opatrení, je táto skupina zameraná viac na predchádzanie nelegálnemu zamestnávaniu a nelegálnej práci.

Preventívne opatrenia majú rôznorodý charakter a využívajú ich 90 % krajín EÚ, ktoré za účinné považujú 45 % odborníkov. K preventívnym opatreniam patria – „*redukovanie predpisov, nariadení; zjednodušovanie procedúr dodržiavania; technologické inovácie (napr. registračné pokladne); nové pracovné kategórie (napr. malé či mikropracovné miesta); priame daňové stimuly (napr. výnimky, odpočty); stimuly sociálneho zabezpečenia; zjednodušenie prechodu z nezamestnanosti do SZČO; zjednodušenie prechodu zo zamestnanosti do SZČO; zvýšenie/zníženie minimálnej mzdy; školenia a podpora začatia podnikania; mikrofinancie pre začatie podnikania; usmernenia o tom, ako formalizovať prácu; prepojenie dôchodkových (penzijných) systémov na formálnu prácu; zavedenie dodávateľského reťazca zodpovednosti; obmedzenie voľného pohybu (zahraničných) pracovníkov*“.⁴⁴

Spomedzi vybraných krajín EÚ iba Švédsko nevyužíva inštitút *minimálnej mzdy* a Nemecko zaviedlo celoplošnú minimálnu mzdu až v roku 2015. Zvýšenie minimálnej mzdy ako opatrenie na zabránenie nedeklarovanej práce považuje za efektívne 24 % odborníkov, zníženie minimálnej mzdy nepovažuje za efektívne žiadne odborníky. Všetky vybrané krajiny EÚ, ktoré inštitút minimálnej mzdy využívajú, ju v priebehu posledných 10 rokov zvyšovali. Prehľad nárastu minimálnej mzdy vzhľadom k roku 2010 v jednotlivých rokoch a krajinách zachytáva nasledujúci graf. Hoci sa minimálna mzda v jednotlivých rokoch zvyšuje, jej priamy vplyv na rozsah nedeklarovanej práce v jednotlivých krajinách nebol vyčíslený.

Graf 5 Bázický index vývoja minimálnej mzdy vo vybraných krajinách EÚ v rokoch 2010 – 2021



Zdroj: SBA

⁴⁴ BEDNÁRIK, R. 2015. *Potieranie nedeklarovanej práce. (Analýza opatrení v krajinách EÚ a na Slovensku)*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny. Online. Dostupné na: https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2015/Bednarik/bednarik_potieranie_2015.pdf

Medzi opatrenia, ktoré krajiny EÚ využívajú ako nástroj na boj proti nedeklarovanej práci patria aj formy podpory prechodu z nezamestnanosti alebo z pracovného pomeru do SZČO. Krajiny často kombinujú nástroje ako sú školenia, príspevky na začiatok podnikania pre nezamestnaných a zvýhodnené úvery. Spomedzi nástrojov boli do analýzy vybrané len tie, ktoré jednotlivé krajiny ponúkajú *na začiatok podnikania nezamestnaným osobám vo forme finančných príspevkov*. Kým v **ČR a SR** predstavuje tento príspevok jednorazovú sumu, ktorá je nezamestnanému, budúcemu živnostníkovi/podnikateľovi, vyplatená prostredníctvom úradu práce, v **Nemecku, Holandsku a Švédsku** je to trochu odlišné. Nezamestnaní, ktorí chcú v týchto krajinách podnikat' musia byť evidovaní na úrade práce a môžu požiadať o príspevok alebo grant na podnikanie. Po splnení stanovených podmienok môžu dostať príspevok na začatie podnikania vo výške dávky v nezamestnanosti (alebo vyššej) minimálne na obdobie pol roka.

Poľsko využíva na podporu samostatnej zárobkovej činnosti zníženie sumy sociálnych odvodov pri prvom začatí podnikania. Začínajúci podnikatelia môžu využiť štartovací príspevok (umožňuje získať výnimku z platenia sociálnych odvodov počas prvých 6 mesiacov), a následne zvýhodnenú sadzbu platenia sociálnych odvodov (sú vypočítané na základe odvodového výmeru, a to vo výške nie nižšej ako 30 % minimálnej mzdy; doba čerpania zvýhodnených príspevkov je 24 mesiacov). Následne môžu malí podnikatelia, ktorí majú nízky príjem a splnia stanovené podmienky, využiť „malé sociálne odvody“ (maly ZUS).⁴⁵

Nápravné opatrenia, sú súčasťou druhej skupiny opatrení (uľahčovanie plnenia si povinností). Majú za cieľ predovšetkým stimulovať producentov, aby kupovali priznané tovary a služby (sem patria opatrenia ako sú servisné poukážky; cielené priame daňové stimuly; cielené nepriame dane) a stimulovať záujemcov o prácu, aby formalizovali svoje aktivity (celospoločenské amnestie; amnestie individuálne pre tých, čo dobrovoľne priznali vykonávanie nedeklarovanej práce; formalizácia podnikateľského poradenstva; formalizácia podporných služieb podnikaniu; cielené znižovanie DPH; bezplatný softvér na evidenciu pre podniky; informačné materiály o evidencii práce; bezplatné školenie/poradenstvo o evidencii; postupné schémy formalizácie práce)⁴⁶.

Posledná podskupina opatrení s názvom *posilňovanie záväzku ohlasovať prácu* je zameraná najmä na rôzne typy kampaní a vzdelávania, kam okrem iného patrí aj používanie normatívnych výziev, aby ľudia hlásili svoje aktivity; opatrenia na zmenu vnímania spravodlivosti systému; opatrenia na zlepšenie procedurálnej stránky spravodlivosti systému (t.j., do akej miery ľudia veria, že vláda s nimi zaobchádza s rešpektom, nestranným a zodpovedným spôsobom); opatrenia na zlepšenie vedomia ohľadne daňového, odvodového a pracovného práva; prijímanie prístupu skôr na báze záväzkov ako poslušnosti (napr. citlivé nariadenia).⁴⁷

Komisia, Európska platforma proti nelegálnej práci a Európsky úrad práce (European Labor Authority) v roku 2020 pripravili európsku *kampaň* EU4FairWork, do ktorej sa mohli zapojiť

⁴⁵ *Maly ZUS*. 2021. Online. Dostupné na: <https://www.pit.pl/maly-zus/> Podmienky uplatnenia dostupné napríklad na: MATŁACZ, A.; LEŚNIAK, G.J., 2020. *Mała firma - mały ZUS, a od lutego – mały ZUS Plus*. Online. Dostupné na: <https://www.prawo.pl/kadry/maly-zus-plus-dla-drobnych-przedsiębiorców-od-lutego-2020-r,349603.html>, alebo *Ulga na start – 6 miesięcy bez składek na ubezpieczenie społeczne*. Online. Dostupné na: <https://www.biznes.gov.pl/pl/portal/00285>

⁴⁶ BEDNÁRIK, R. 2015. *Potieranie nedeklarovanej práce. (Analýza opatrení v krajinách EÚ a na Slovensku)*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny. Online. Dostupné na: https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2015/Bednarik/bednarik_potieranie_2015.pdf

⁴⁷ BEDNÁRIK, R. 2015. *Potieranie nedeklarovanej práce. (Analýza opatrení v krajinách EÚ a na Slovensku)*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny. Online. Dostupné na: https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2015/Bednarik/bednarik_potieranie_2015.pdf

všetky krajiny EÚ. V rámci európskej kampane jednotlivé krajiny pripravili projekty, pri ktorých predpokladali najvyššiu mieru úspešnosti. Na Slovensku pripravil Národný inšpektorát práce dve kampane. Na roky 2020 a 2021 bola vytvorená kampaň Pracuj legálne – pracuj bezpečne. Cieľom bolo zvýšenie bezpečnosti pri práci, predchádzanie úrazom a potieranie nedeklarovanej práce. V kampani boli využité najmä bezplatné semináre, prednášky, tlačové správy, odborné články a iné formy propagácie. Druhá kampaň vytvorená v spolupráci s ELA mala názov Práva na každú sezónu. Úrad práce ČR vytvoril interaktívnu hru s právami sezónnych zamestnancov, s povinnosťami zamestnávateľov a rizikami nelegálnej práce.⁴⁸ V **Poľsku** sa využili dve kampane - Legálna práca je fair play a Legálna práca je vaše právo na sociálnu ochranu v ťažkých časoch. **Maďarsko** v rámci kampane umožnilo zamestnancom, aby si overili, či ich zamestnávateľ za nich platil v minulosti a platí v súčasnosti odvody na sociálne aj zdravotné poistenie. **Holandsko** sa v rámci tejto kampane zameralo na žiakov stredných technických a odborných škôl, na kontroly v gastro priemysle a na spoločné akcie/výmeny zamestnancov s ostatnými členskými štátmi EÚ. Pre pandémiu COVID-19 sa však plánované aktivity neuskutočnili v plnom rozsahu.⁴⁹

V **Nemecku** bolo vytvorených viacero aliancií, ktorých úlohou je boj proti nelegálnej práci. Keďže vysoká miera nedeklarovanej práce sa vyskytuje v stavebníctve, do aliancie sa začlenil nielen odborový zväz Bauen-Agrar-Umwelt, ale aj odborové cechy. Ďalšie aliancie fungujú najmä na regionálnej úrovni vo viacerých sektoroch (doprava, obchod, logistika, kaderníctvo). Podobná aliancia sa vytvorila aj v **Holandsku**, rovnako v odvetví stavebníctva, kde došlo ku spolupráci medzi organizáciou zastrešujúcou zamestnávateľov a odborových zväzov. Cieľom projektu „Čisté stavebníctvo“ je zmeniť postoje k nedeklarovanej práci medzi študentmi a učiteľmi stredných odborných škôl, vysokých škôl a univerzít, ako aj v stavebníctve a v širokej verejnosti.⁵⁰

Zhrnutie

Každá z vybraných krajín EÚ sa stretáva s určitou formou nedeklarovanej práce. Veľmi častou formou je nepriznanie časti alebo celého zárobku či nepriznané náhrady mzdy za prácu nadčas. Ekonomicky vyspelé krajiny riešia prevažne problém nelegálneho zamestnávania cudzincov. **Problémom v uvedených krajinách je aj zastieranie pracovného pomeru, ktorý sa považuje za menšiu podskupinu patriacu do nedeklarovanej práce.**

Spoločným znakom nedeklarovanej práce vo všetkých vybraných krajinách je to, že vo veľkej miere sa týkajú najmä nízko kvalifikovaných osôb. Aj keď neexistujú žiadne relevantné dôkazy o rozdelení nedeklarovaného zamestnania podľa veľkosti podnikov, najviac kontrol a následne aj najvyšší počet odhalených prípadov nedeklarovaného zamestnania sa týka mikro a malých podnikov, ako aj samostatne zárobkovo činných osôb, ktoré pôsobia ako zamestnávatelia. Vo viacerých vybraných krajinách EÚ sa rôzne formy nedeklarovaného zamestnávania sústredili do odvetví stavebníctvo, gastro priemysel, hotely, poľnohospodárstvo, kaderníctvo, práce v domácnosti.

⁴⁸ *Práce může být sezónní, ale práva ne!* 2021. Online. Dostupné na: <https://www.uradprace.cz/-/prace-muze-byt-sezonni-ale-prava-n-1>

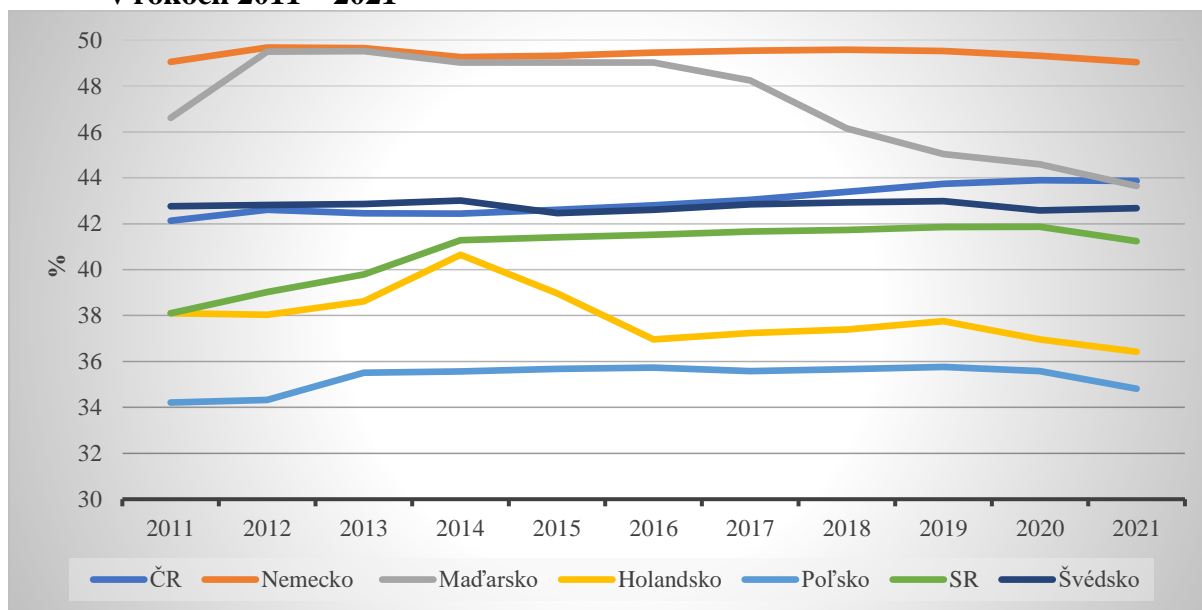
⁴⁹ *Europese campagne tegen zwartwerk.* 2020. Online. Dostupné na: <https://www.rva.be/nl/nieuws/europese-campagne-tegen-zwartwerk>

⁵⁰ EC. 2017. *Member state factsheets - Sweden.* [Online, 16.12.2021]. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1322&langId=en>

Častým dôvodom na vznik nedeklarovanej práce je výška daňového klinu⁵¹ a/alebo vysoké daňové zaťaženie osôb s nízkymi mzdami prostredníctvom príspevkov na povinné poistenie. Vysoký rozdiel v daňovo-odvodovom zaťažení medzi zamestnancom a SZČO môže vytvárať tlak na zamestnancov, aby začali svoju činnosť prevádzkovať ako SZČO (SR, ČR, Nemecko). Rovnako však môže vysoké daňovo-odvodové zaťaženie viesť k takzvaným obáľkovým mzdám, teda k oficiálne deklarovanej výplate a časti nezdanenej mzdy (Poľsko, Nemecko, Holandsko, Švédsko), vystavovaniu fiktívnych faktúr alebo zamestnávaniu fiktívnych zamestnancov (Nemecko).

Nasledujúci graf zachytáva výšku daňového klinu vypočítanú pre slobodného, bezdetného človeka ako percento z priemerného zárobku.

Graf 6: Priemerný daňový klin ako percento nákladov práce vo vybraných krajinách EÚ v rokoch 2011 – 2021



Zdroj: OECD

Napriek tomu, že výška daňového klinu vo vybraných krajinách EÚ sa medzi rokmi 2011 – 2021 výraznejšie znížila (najmä Holandsko a Maďarsko), stále predstavuje 30 – 50 % rozdiely medzi zamestnancami a zamestnávateľmi. To, aká by mala byť optimálna výška daňového klinu v konkrétnej krajine, je veľmi individuálne a vyžaduje si osobitné skúmanie.

Z analýzy vyplýva, že odhaľovanie a následné riešenie, dokonca predchádzanie nedeklarovanej práci nie je jednoduché. Jednotlivé krajiny využívajú kombináciu viacerých nástrojov a opatrení, ktoré prinášajú väčšie alebo menšie úspechy. Účinné nastavenie podmienok na trhu práce a efektívny výber daní a iných odvodov je jedným z hlavných nástrojov na postupné znižovanie nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania. Silným nástrojom sú rôzne edukačné kampane na legalizáciu nedeklarovanej práce, zníženie byrokracie súvisiacej s trhom práce a odstraňovanie dôvodov na porušovanie právnych predpisov nelegálneho zamestnávania a nelegálnej práce.

⁵¹ Daňový klin predstavuje rozdiel medzi celkovými nákladmi práce zamestnávateľa a čistým príjmom zamestnanca. Vyjadruje sa ako percentuálny podiel všetkých daní z celkových nákladov práce. Čím väčší je daňový klin, tým vyšší je záujem o rôzne formy nedeklarovanej práce.

Záver

Za švarcsystém sa považuje ekonomická činnosť, pri ktorej subjekty vykonávajú prácu pre podnikateľa, pričom ich činnosť nesie znaky závislej práce. Formálne teda tieto subjekty vystupujú ako samostatne zárobkovo činné osoby. Nakoľko sa v takýchto prípadoch SZČO nachádzajú vo vzťahu podriadenosti voči podnikateľovi, ktorý im zadáva prácu, dochádza k stieraniu rozdielu medzi zamestnancom a SZČO, a tým dochádza k napĺňaniu znakov švarcsystému⁵².

Hranica medzi výkonom závislej práce a zastrejtým pracovným pomerom je tenká. Posúdenie, či ide o zastrejtý pracovný pomer, a teda či sú naplnené znaky závislej práce bude vždy závisieť od individuálneho posúdenia konkrétneho prípadu. Pre posúdenie je potrebné komplexne zhodnotiť všetky znaky a podmienky, za ktorých je práca vykonávaná, a to s ohľadom na skutočnú vôľu zmluvných strán.

Pokiaľ ide o porovnanie výhod a rizík švarcsystému pre obe zmluvné strany. Po finančnej stránke sa oplatí živnosť pre SZČO, predovšetkým v prvom roku, kedy je oslobodená od odvodov. Práve motivácia vyššieho príjmu zvyčajne presvedčí fyzické osoby pracovať vo forme SZČO. Viacero povinností „kvázi zamestnávateľa“, či už finančných alebo aj administratívnych, je prenesených na SZČO. Tento fakt si spočiatku mnoho fyzických osôb neuvedomí. V zastrejtom pracovnom pomere sa v podstate SZČO správa ako zamestnanec, čím sa pripravuje o skutočné výhody SZČO, teda o slobodu, prípadne možnosti zarobiť si viac, ak by prácu vykonával aj pre iných odberateľov.

Národný inšpektorát práce a Sociálna poisťovňa vedú len celkové štatistické údaje o nelegálnej práci, pričom pri tvorbe týchto údajov vzájomne spolupracujú. Z celkovej skupiny nelegálnej práce si tieto inštitúcie nevedú osobitnú evidenciu o počte odhalených nútených živnostníkov. Aktuálny stav by bolo vhodné prehodnotiť a zamerať sa na zber predmetných údajov. Ak by boli prístupné dáta, bolo by možné prijať účinnejšie opatrenia na odhaľovanie a predchádzanie vzniku nútených živností, ktoré v konečnom dôsledku majú celospoločenský dopad.

Nakoľko štátne inštitúcie nevedú predmetné štatistické údaje o švarcsystéme, z uvedeného dôvodu nie je možné uviesť konkrétne počty nútených živnostníkov na Slovensku. Avšak vývoj počtu živnostníkov, ktorých pracovná činnosť vykazovala znaky závislej práce zamestnanca, možno hodnotiť prostredníctvom údajov Výberového zisťovania pracovných síl (VZPS) ŠÚ SR. Na základe uvedených údajov je možné skonštatovať, že vývoj počtu uvedenej skupiny živnostníkov bol v období poslednej dekády pomerne stabilný bez výrazných zmien. Najvyšší počet bol dosiahnutý v roku 2018 (114,3 tisíc), v nasledujúcich rokoch každoročne mierne klesal. V roku 2021 (k 30.6) dosiahol počet živnostníkov, ktorých pracovná činnosť vykazovala znaky závislej práce, 108,0 tisíc. Z uvedených údajov vyplýva, že v súčasnosti činnosť každého tretieho živnostníka na Slovensku vykazuje znaky závislej práce.

Pokiaľ ide o stav právnych predpisov, základné predpisy ako Zákonník práce a zákon o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní boli v priebehu desiatich rokov zmenené mnohokrát, aj napriek tomu, že si príslušné inštitúcie nevedú relevantné dáta. Naproti tomu legislatívnych zmien prijatých za účelom zlepšenia podmienok, ktoré by zamedzili vzniku

⁵² V nasledovnom texte subjekt „zamestnávateľ“ je používaný aj vo význame podnikateľský subjekt, resp. podnikateľ. Pod pojmom SZČO je v nasledovnom texte uvedený subjekt: živnostník, fyzická osoba alebo zamestnanec. Zmluvou o spolupráci označujeme zmluvy uzatvorené medzi vyššie uvedenými subjektmi, teda medzi podnikateľským subjektom a SZČO.

nútených živností, veľa prijatých nebolo. Z uvedeného dôvodu by trhu práce pomohlo, ak by došlo aj k takým legislatívnym zmenám, ktoré by minimalizovali využívanie švarcsystému.

Z porovnania jednotlivých európskych krajín vyplýva, že sa švarcsystém vyskytuje v každej krajine. Pričom sa jeho využívanie nepovažuje za pozitívne a prechádza až do protiprávnosti. Jednotná definícia neexistuje. Nútené živnosti sú skôr subsumované pod pojem nedeklarovaná práca. Za nedeklarovanú prácu sa v celoeurópskom kontexte považujú akékoľvek platené činnosti, ktoré sú z hľadiska ich povahy zákonné, ale nie sú deklarované verejným orgánom, pričom sa berú do úvahy rozdiely v regulačných systémoch členských štátov. Nedeklarovaná práca má v bežnom živote významný dopad na spoločnosť. Následkom nedeklarovanej práce je neodvádzanie odvodov a daní príslušným inštitúciám v zodpovedajúcich výškach. Pre lepšiu predstavu sa pod nedeklarovanou prácou rozumie: vyplácanie časti mzdy oficiálne a časti mzdy na ruku; vedenie nezodpovedajúcej evidencie pracovného času; nútenie zamestnancov k výkonu závislej práce na živnosť a ďalšie.

Zaujímavé je, že Česká republika zbiera štatistické informácie o SZČO, ktoré vykonávajú činnosti s naplnením znakov závislej práce. V ČR sa podiel takto zamestnaných živnostníkov na celkovom počte nelegálne pracujúcich pohybuje od 6,2 % v roku 2013 po 12 % v roku 2012. Za posledné tri roky sa podnikatelia pracujúci vo forme švarcsystému podieľali na celkovom počte nelegálne pracujúcich 11,1 % v roku 2018; 6,3 % v roku 2019 a mierny nárast na 6,5 % bol zaznamenaný v roku 2020.

Uplatňovanie švarcsystému sa v spoločnosti považuje za porušovanie právnych predpisov a z uvedeného dôvodu sú s ním spojené sankcie, ktoré majú finančnú aj nefinančnú povahu. Inšpektorát práce uloží zamestnávateľovi pokutu, ak porušil zákon o nelegálnom zamestnávaní a nelegálnej práci vo výške minimálne 2 000 €, maximálne 20 000 €. Národný inšpektorát práce na svojej webovej stránke sprístupňuje zoznam subjektov (fyzických aj právnických osôb), ktoré porušili zákaz nelegálneho zamestnávania. Subjekt je v zozname evidovaný 5 rokov od porušenia zákazu. Opätovné porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania sa považuje za osobitne závažné porušenie zákona a podnikateľovi môže byť odobratý živnostenský list. Podnikateľ sa môže pripraviť aj o možnosť získania štátnej dotácie alebo zúčastniť sa na verejnom obstarávaní.

V záverečnej kapitole sme porovnali nástroje slúžiace na zamedzenie nelegálneho zamestnávania a nelegálnej práce. Pokiaľ ide o opatrenia na zabránenie nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania sú nástroje zaradené do dvoch skupín. Skupinu *Zastrašovanie*, jednotlivé krajiny EÚ využívajú na boj proti nelegálnej práci a nelegálnemu zamestnaniu. Nástroje sú rozdelené do dvoch podskupín – „Pokuty“, ktoré zaviedlo 91 % krajín EÚ a „Opatrenia na zlepšenie odhaľovania nelegálnej práce“, ktoré využívajú všetky krajiny EÚ.

Druhou skupinou opatrení zameraných na boj proti nedeklarovanej práci je *uľahčovanie plnenia si povinností*, ktoré sú rozdelené do troch podskupín – „preventívne opatrenia“; „nápravné opatrenia“ a „posilňovanie záväzku ohlasovať prácu“. Na rozdiel od prvej skupiny opatrení, sankčných opatrení, je táto skupina zameraná viac na predchádzanie nelegálnemu zamestnávaniu a nelegálnej práci. Viaceré z využívaných opatrení vo vybraných krajinách Európy môžu byť pre Slovenskú republiku vhodným príkladom dobrej praxe.

V súvislosti s vyššie uvedeným je nutné podotknúť, že samotné zamestnávanie je na Slovensku upravované štyridsiatimi všeobecne záväznými právnymi predpismi – zákonmi, vyhláškami, nariadeniami a opatreniami, ktoré ukladajú obom stranám vstupujúcim do pracovnoprávneho vzťahu aj stovky rozličných povinností. Napríklad podnik (najmä v kategórii mikropodnikov) uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu so svojim prvým zamestnancom sa musí riadiť 14 rôznymi právnymi predpismi, z ktorých vyplýva celkovo 136 (v roku 2019) rôznych povinností. Značný problém predstavujú aj neustále legislatívne zmeny

týchto právnych predpisov. V období medzi 1. januárom 2015 a 31. decembrom 2019 – v priebehu piatich rokov – vstúpilo do platnosti spolu 144 novelizácií štrnástich predpisov ukladajúcich povinnosti zamestnávateľovi. Z uvedeného vyplýva, že k zmenám dochádzalo v priemere každých takmer 13 dní.

Je preto treba poukázať na to, že právna regulácia pri zamestnávaní predstavuje závažné bremeno pre podnikateľov. Hoci nie všetky predpisy sa vzťahujú na každého zamestnávateľa, znepokojujúcim momentom je objem povinností, ktoré spravidla vznikajú pri vytvorení už prvého pracovného miesta. Preto ďalším opatrením zameraných na boj proti nedeklarovanej práci je aj znižovanie regulačnej záťaže pri zamestnávaní prvého zamestnanca či napríklad uvoľnenie vybraných povinností podniku v závislosti od počtu zamestnancov⁵³.

⁵³ *Analýza regulačného zaťaženia spojeného so zamestnávaním prvého zamestnanca*. RÚZ. 2019. Dostupné online na: https://www.ia.gov.sk/data/files/np_PKSD/Analyzy/RUZ/RUZ_AV_Regulacnezatazenie_prvy_zamestnanec_fin_al.pdf

Použitá literatúra

A European perspective on false self-employment. 2015. Online. Dostupné na: https://www.vgsd.de/wp-content/uploads/2015/11/False_Employment_European_Perspective_VGSD_EFIP.pdf

Analýza regulačného zaťaženia spojeného so zamestnávaním prvého zamestnanca. RÚZ. 2019. Dostupné online na: https://www.ia.gov.sk/data/files/np_PKSD/Analyzy/RUZ/RUZ_AV_Regulacnezatazenie_prvy_zamestnanec_final.pdf

Avoid self-employment. 2021. Online. Dostupné na: <https://business.gov.nl/starting-your-business/starting-as-a-self-employed-professional/avoid-false-self-employment/>

BEDNÁRIK, R. 2015. *Potieranie nedeklarovanej práce. (Analýza opatrení v krajinách EÚ a na Slovensku).* Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny. Online. Dostupné na: https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2015/Bednarik/bednarik_potieranie_2015.pdf

BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář.* Praha : C. H. Beck, 2012, s. 31. ISBN 978-80-7179-251-2

DOLEŽÁLEK. V. Švarc system. [online]. 2022. Dostupné na: https://cs.wikipedia.org/wiki/%C5%A0varc_syst%C3%A9m

EC. 2017. *Member state factsheets- Germany.* Online. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1322&langId=en>

EC. 2017. *Member state factsheets- Hungary.* Online. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1322&langId=en>

EC. 2017. *Member state factsheets- Netherlands.* Online. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1322&langId=en>

EC. 2017. *Member state factsheets- Poland.* Online. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1322&langId=en>

EC. 2017. *Member state factsheets- Sweden.* Online. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1322&langId=en>

EPRAVO. *Švarcsystém je stále nelegální.* 2021. Online. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/svarcsystem-je-stale-nelegalni-112926.html>

EUROFOUND. *Hungary: Self-employed workers.* 2009. Online. Dostupné na: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/hungary-self-employed-workers>

Europesecampagnetegenzwartwerk. 2020. Online. Dostupné na: <https://www.rva.be/nl/nieuws/europese-campagne-tegen-zwartwerk>

FALSE SELF-EMPLOYMENT. *Consequences for Clients*. 2021. Online. Dostupné na: <https://www.scheinselbststaendigkeitstest.de/blog-posts-en/false-self-employment-consequences-for-clients>

Gröntrotavdrag 2021 - skatteavdragförklimatpositivainstallationer. Online. Dostupné na: <https://www.doneservices.se/doneblogg/gront-rotavdrag>

GRUS, Z. *Švarcsystém v rozhodovací praxi a nový zákon o zaměstnanosti.*, In: Právní rozhledy [online]. 2005, č. 1. Dostupné na: <http://www.beck-online.cz/legalis/documentview.seam?type=html&documentId=nrptembqgvpxa4s7gfpxg5dsl4ytq&conversationId=966995#selected-node>

HAMULÁK, J. "Švarcsystém" a jeho prejavy v podmienkach Slovenskej republiky. In: Legal or illegal. Právno-teoretické východiská a aplikačné problémy nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania v Slovenskej republike. s. 44. 2017. ISBN 978-80-8168-688-7.

Hungary: Is the era of black employment over? 2019. Online. Dostupné na: <https://bnt.eu/sk/pravne-spravy/hungary-is-the-era-of-black-employment-over/>

JANSA, L., OTEVŘEL P. *Softwarové právo. Praktický průvodce právní problematikou v IT*. Computer press Brno 2014, s. 97. ISBN: 978-80-251-4201-1

KOMADEL, J. 2019. *Čierna práca sa nevypláca*. Inštitút sociálnej politiky. Online. Dostupné na: https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticke-centrum/analyticke-komentare/cierna_praca_sa_nevyplaca.pdf

KOMANDEL, J. 2020. *Čierna práca sa nevypláca – komentár*. Online. Dostupné na: https://institutsocialnejpolitiky.sk/wp-content/uploads/2020/08/cierna_praca_vyhodnotenie2019.pdf

Mały ZUS. 2021. Online. Dostupné na: <https://www.pit.pl/maly-zus/>

MATŁACZ, A.; LEŚNIAK, G.J., 2020. *Mała firma - mały ZUS, a od lutego – mały ZUS Plus*. Online. Dostupné na: <https://www.prawo.pl/kadry/maly-zus-plus-dla-drobnych-przedsiębiorcow-od-lutego-2020-r,349603.html>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Stanovisko k nové definici nelegální práce*. 2021. Online. Dostupné na: <https://www.mpsv.cz/svarcsystem>

MINISTERSTWO RODZINY I POLITYKI SPOŁECZNEJ. *Niania*. Online. Dostupné na: <https://www.gov.pl/web/rodzina/niania>

NÁRODNÝ INŠPEKTORÁT PRÁCE. *Pokuty a priestupky*. Online. Dostupné na: www.ip.gov.sk/priestupky-a-pokuty/

Omvändskattskyldighet. Online. Dostupné na: <https://www.skatteverket.se/foretag/moms/sarskildamomsregler/omvandskattskyldighet.4.47eb30f51122b1aada28000258292.html>

Práce může být sezónní, ale práva ne! 2021. Online. Dostupné na: <https://www.uradprace.cz/-/prace-muze-byt-sezonni-ale-prava-n-1>

Regulacje Polskiego Ładuprzeciwkonielegalnemuzatrudnieniu. 2021. Online. Dostupné na: <https://www.portalfk.pl/polski-lad/regulacje-polskiego-ladu-przeciwno-nielegalnemu-zatrudnieniu-30223.html>

Reforma rynku pracy w ramach Polskiego Ładu. 2021. Online. Dostupné na: <https://gov.legalis.pl/reforma-ryнку-pracy-w-ramach-polskiego-ladu/>

RECHBERGER, T. *Postihy za švarcsystém napříč hranicemi aneb jak jsme na tom v ČR?* Právní rádce: Měsíčník vydavatelství Economia. 2012, roč. XX, č. 7

ROT och RUT-avdrag. Online. Dostupné na: <https://www.femiofem.se/rot-och-rut-avdrag/>

TOMAN, J. *Závislá práce – pracovní poměr alebo živnosť?* In. Personálny a mzdový poradca podnikateľa. č. 9-10. r. 2012, ISSN 1335-1508

Ulga na start – 6 miesięcy bez składek na ubezpieczenia społeczne. Online. Dostupné na: <https://www.biznes.gov.pl/pl/portal/00285>

VadärOmvändmoms? Online. Dostupné na: <https://www.fortnox.se/fortnox-foretagsguide/ekonomisk-ordlista/omvand-moms/>

Odkazy na webové stránky:

Centrumminijobs: https://www.minijob-zentrale.de/DE/00_home/node.html

Government of Netherlands <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/dienstverlening-aan-huis/vraag-en-antwoord/ik-huur-iemand-in-voor-huishoudelijk-werk.-wat-kan-ik-afspraken>

Roční souhrnné zprávy o výsledcích kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce. Dostupné na: <https://www.suip.cz/web/suip/o-vysledcich-kontrolnich-akci>

Zoznam použitých právnych predpisov

Zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov

Zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov

Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

Zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

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

Zákon č. 223/2011 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

Zákon č. 361/2012 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

Zákon č. 351/2015 Z. z. o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 294/2017 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 63/2018 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

Zákon č. 320/2019 Z. z., ktorým sa mení zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 262/2004 Sb. Zákonník práce v znení neskorších predpisov