VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE

Fakulta financí a účetnictví

katedra veřejných financí

DIPLOMOVÁ PRÁCE

2018 Bc. Veronika Hložánková

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE

Fakulta financí a účetnictví

katedra veřejných financí

studijní obor: Zdanění a daňová politika



Optimalizace a krácení pojistného a podvody v sociálním zabezpečení

Autor diplomové práce:	Bc. Veronika Hložánková
Vedoucí diplomové práce:	Ing. Jana Tepperová, Ph.D.
Rok obhajoby:	2018

Čestné prohlášení:

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Optimalizace a krácení pojistného a podvody v sociálním zabezpečení“ vypracovala samostatně a veškerou použitou literaturu a další prameny jsem řádně citovala a uvedla v přiloženém seznamu použité literatury.

V Praze dne 31. května 2018 ….……..……...

Bc. Veronika Hložánková

Poděkování:

Touto cestou bych ráda poděkovala paní Ing. Janě Tepperové, Ph.D. za její cenné rady a připomínky při vedení mé diplomové práce. Za velkou podporu nejen při sepisování této diplomové práce ale i během celého studia děkuji také své rodině a nejbližším.

Abstrakt:

Cílem této diplomové práce je identifikace podvodných jednání v oblasti sociálního zabezpečení. První část práce je zaměřena na typy podvodů v oblasti krácení pojistného na sociálním zabezpečení včetně odhadu velikosti pojistných úniků v členských státech Evropské unie. Tato část práce poskytuje také komparaci zatížení pojistným sociálního zabezpečení v jednotlivých státech Evropské unie. Druhá část se věnuje podvodným praktikám a omylům, ke kterým dochází při nárokování dávek ze systémů sociálního zabezpečení. V závěru práce jsou uvedena opatření, která by mohla podvodům zabránit nebo je alespoň omezit.

Klíčová slova:

pojistné na sociální zabezpečení, dávky sociálního zabezpečení, systémy sociálního zabezpečení koordinační nařízení EU, podvody v sociálním zabezpečení, úniky na pojistném sociálního zabezpečení

Abstract:

The aim of this diploma thesis is the identification of fraud in the area of social security. The first part of the thesis focuses on the types of fraud involving social security contributions, including an estimate of the evasion of social security contributions in the Member States of the European Union. The thesis also provides a comparison of the burden of social security contributions in the individual countries of the European Union. The second part looks into fraudulent practices and mistakes that occur when claiming benefits from social security systems. At the end of the thesis, there is a review of measures that could prevent or at least reduce social security fraud.

Keywords:

social security contributions, social security benefits, social security systems, EU coordination of social security, social security frauds, evasion of social security contributions

Obsah

ÚVOD **6**

1) KOORDINACE SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ **8**

A) VÝVOJ KOORDINACE SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ 8

B) KOORDINAČNÍ PRAVIDLA 10

2) KRÁCENÍ POJISTNÉHO NA SOCIÁLNÍM ZABEZPEČENÍ **15**

A) DRUHY PODVODŮ 16

i. Společnosti typu poštovní schránky – tzv. letterbox companies *16*

ii. Český i mezinárodní švarcsystém *24*

iii. Migrující falešné OSVČ *35*

iv. Tzv. zastřené agenturní zaměstnávání a *40*

B) SROVNÁNÍ ZATÍŽENÍ POJISTNÝM NA SOCIÁLNÍM ZABEZPEČENÍ ZAMĚSTNAVATELŮ A ZAMĚSTNANCŮ V EU. 42

C) ODHAD ÚNIKŮ POJISTNÉHO NA SOCIÁLNÍM ZABEZPEČENÍ 48

3) PODVODY U DÁVEK SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ **52**

A) PODVODY V MEZINÁRODNÍCH SITUACÍCH 52

i. Starobní a doživotní důchody *54*

ii. Zdravotní péče a věcné dávky v nemoci *55*

iii. Sociální dávky, rodinné dávky a dávky v invaliditě *56*

iv. Dávky v nezaměstnanosti *56*

v. Vymáhání dávek *57*

vi. Uzavírání bilaterálních smluv *58*

B) PODVODY V ČESKÉ REPUBLICE 59

i. Důchodové pojištění *59*

ii. Nemocenské pojištění *59*

iii. Zdravotní péče *61*

4) OPATŘENÍ PROTI PODVODŮM V SOCIÁLNÍM ZABEZPEČENÍ **61**

A) ELEKTRONICKÁ VÝMĚNA INFORMACÍ 62

B) HARMONIZACE – OTÁZKA BUDOUCNOSTI? 63

ZÁVĚR **68**

LITERATURA **70**

SEZNAM TABULEK **75**

SEZNAM GRAFŮ **75**

ÚVOD

Tato práce je zaměřena na podvodné praktiky v oblasti sociálního zabezpečení. Ačkoliv pojistné na sociální zabezpečení hraje významnou roli ve státních rozpočtech, jsou podvody v této oblasti ve stínu podvodů daňových, kterým je nejen v mediálním prostoru věnován mnohem větší prostor. S ohledem na rozsah práce a současně její praktickou využitelnost je tato práce omezena na členské státy Evropské unie (dále jen „EU“) se zaměřením na Českou republiku.

Diplomová práce si klade za svůj hlavní cíl identifikovat typy podvodů v oblasti sociálního zabezpečení, které jsou v současné době praktikovány nejen v České republice ale i na poli EU. Průzkumem relevantních zdrojů zabývajících se sociálním zabezpečením poskytne práce přehled nejčastěji se objevujících podvodných praktik. To včetně upozornění na legislativní mezery a postoje národních orgánů a orgánů EU k těmto podvodným jednáním.

Práce se zaměřuje na dva dílčí cíle, přičemž prvním z nich je zjistit, který stát je z hlediska odvodových povinností v oblasti sociálního zabezpečení pro zaměstnance a zaměstnavatele nejatraktivnější. Pomocí komparativní analýzy zatížení pojistným sociálního zabezpečení jednotlivých státu EU jsou identifikovány státy s nejnižšími odvody pojistného na sociálním zabezpečení pro zaměstnavatele a zaměstnance. Druhým dílčím cílem je odhadnout velikost úniků na pojistném v sociálním zabezpečení v jednotlivých členských státech EU. Odhad úniků na pojistném sociálního zabezpečení je stanoven pomocí výpočtu založeném na již dostupných odhadech šedé ekonomiky.

Jelikož jsou předmětem práce podvody sociálního zabezpečení i u přeshraničních situací, jsou v první kapitole nastíněna pravidla sociálního zabezpečení, která se v současné době aplikují na občany EU zejména migrující pracovníky mezi jednotlivými členskými státy, jež se podvodů dopouští.

Druhá kapitola práce je zaměřena na krácení pojistného na sociálním zabezpečení, jejíž první část obsahuje analýzu druhů podvodů při odvodech sociálního zabezpečení, které se dnes v praxi nejčastěji objevují. Zároveň je zde upozorněno na výkladové nepřesnosti legislativy, které jsou úmyslně využívány plátci pojistného či pojištěnci ke krácení

pojistných odvodů a na postoje jednotlivých národních i evropských orgánů k těmto nekalým praktikám. Kapitola se dále zabývá srovnáním výše odvodových povinností plátců pojistného v jednotlivých členských státech EU a výpočtem odhadu velikosti úniků na pojistném na sociální zabezpečení.

Předmětem třetí kapitoly práce jsou druhy podvodů na výdajové straně systému sociálního zabezpečení, tedy podvody při výplatě dávek sociálního zabezpečení. Tato kapitola se věnuje podvodům, ke kterým dochází jak u přeshraničních nároků na sociální dávky, tak i podvodům týkajících se nároků dávek pouze na území České republiky.

Poslední část diplomové práce se věnuje krokům a opatřením v boji proti pojistným podvodům, která se v dnešní době provádí či momentálně diskutují a plánují na mezinárodní úrovni.

V České republice jsou systémy sociálního zabezpečení a veřejné zdravotního pojištění rozděleny a souhrnně se pro tyto dvě oblasti používá termín sociální pojištění. Nicméně tato práce se drží terminologie využívané v evropském kontextu, kde se sociálním zabezpečením označují všechny oblasti sociálního pojistného včetně veřejně zdravotního pojištění.

1) KOORDINACE SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

a) Vývoj koordinace sociálního zabezpečení

Jedním ze základních principů EU, potažmo jejího vnitřního trhu, je volný pohyb osob vyplývající ze Smlouvy o fungování Evropské unie. K jeho zavedení do praxe významně napomohlo odstranění vnitřních hraničních kontrol mezi členskými státy. Ve svém důsledku volný pohyb osob znamená právo pracovníků, studentů a důchodců usadit se v jakémkoli členském státě bez omezení. Tato svoboda se také vztahuje na osoby samostatně výdělečně činné i společnosti, které se za účelem podnikání mohou usadit kdekoliv v EU.

Každý členský stát má systém sociálního zabezpečení uzpůsobený tak, aby vyhovoval jeho preferencím a potřebám. Rozdíly mezi systémy sociálního zabezpečení ve spojení s volným pohybem osob způsobují nerovnováhu na pracovním trhu, proto se jeví nezbytným tyto diference odstraňovat a jednotlivé systémy sociálního zabezpečení určitým způsobem sladit. Lze konstatovat, že nejjednodušší a nejméně administrativně náročná (současně však z politického hlediska nejobtížněji dosažitelná) by byla situace, kdy by existoval jeden systém sociálního zabezpečení, kam by všichni občané EU podle jednotných pravidel a sazeb přispívali stejně a všechny členské státy by vyplácely stejné dávky. Takového stavu, který lze označit za plnou harmonizaci, na úrovni EU dosaženo doposud nebylo a s ohledem na odlišnou ekonomickou kondici jednotlivých států, výši mezd a s tím související výši odvodů se nedá očekávat, že se tak v dohledné době stane.

Tam, kde EU nemá výlučnou pravomoc se harmonizace jakékoli právní oblasti dosahuje zejména prostřednictvím zavedení směrnic. Směrnice je závazná pro každý stát, kterému je určena, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, přičemž volba formy a prostředků se ponechává vnitrostátním orgánům. Každý členský stát je tedy povinen pravidla stanovená směrnicí implementovat do svého národního práva. K přijetí směrnice v oblasti volného pohybu (s výhradou ustanovení týkajících se ochrany zdraví, veřejné bezpečnosti a veřejného pořádku) osob je potřeba jednotného souhlasu všech členských států EU a z tohoto důvodu je harmonizace v této oblasti velmi složitý a časově náročný proces.

Proces sjednocování dospěl přes prvotní uzavírání bilaterálních smluv mezi státy k vydání několika nařízení, která byla v roce 1971 byla sjednocena do Nařízení Rady (EHS) č. 1408/71 o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství, k němuž byl později přijat prováděcí předpis označený jako Nařízení Rady EHS č. 574/72. Tato nařízení musela být nahrazena, protože nedokázala reagovat na změny a nové situace, které s sebou přináší současný vývoj. V roce 2010 vstoupily v účinnost Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004, o koordinaci systémů sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství (dále jen „Koordinační nařízení“) a Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k Nařízení č. 883/2004 (dále jen „Prováděcí nařízení“). Dnes jsou tato nařízení aktualizována Nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 465/2012.

Obecně jsou nařízení EU závazným právním aktem nadřazeným nad národními zákony, který má unifikovatelný charakter, ale hlouběji nezasahují do podstaty národních zákonů a na rozdíl od směrnic nestanovují cíl, kterého má být dosaženo. Z tohoto důvodu lze zatím v oblasti sociálního zabezpečení na úrovni EU mluvit jen o koordinaci a nikoli o harmonizaci.

Smyslem koordinace systémů sociálního zabezpečení v EU je zajištění volného pohybu. Koordinace se snaží zajistit, aby migrující pracovníci neztratili své nároky na dávky a aby bylo přistupováno k osobám migrujícím za prací stejně jako k těm, kteří po celý život pracují v jednom státě, ve kterém zároveň i bydlí.

Kromě právně závazných nařízení se postupně vydalo i mnoho nezávazných výkladových nástrojů. Většinou jde o rozhodnutí Správní komise pro koordinaci sociálního zabezpečení, která jsou publikována v Úředním věštníku EU a mají velký význam pro praktické fungování koordinačních pravidel, která dopadají nejen na občany EU, ale rovněž na osoby ze třetích zemí, které v EU legálně bydlí nebo pracují a v rámci EU se pohybují (Kněžnická a Tepperová, 2016).

Význam a výklad některých ustanovení nebyl a stále není zcela jednoznačný, proto Správní komise pro koordinaci systémů sociálního zabezpečení (dále jen „Správní

komise“) zpracovala a v roce 2013 vydala Praktického průvodce použitelnými právními předpisy v EU, EHP a Švýcarsku (dále jen „Praktický průvodce“). Praktický průvodce má sloužit jako pomůcka pro správné určení příslušnosti národním předpisům a využívat ji mohou jak instituce, zaměstnavatelé tak i běžní občané. Nutno upozornit, že Praktický průvodce není právně závazný a i přesto, že má svou váhu a autoritu nelze na něj plně spoléhat, neboť při soudních sporech k němu nemusí být nutně přihlíženo. Dalším pomocným instrumentem v této oblasti je poměrně rozsáhlá judikatura Soudního dvora EU, která může poskytnout bližší výklad některých pojmů v unijním právu (Holubec 2016).

b) Koordinační pravidla

Koordinace spočívá v zajištění čtyř hlavních principů:

- Rovnost nakládání
- Sčítání dob pojištění
- Zachování nabytých práv
- Princip jediného pojištění

Princip rovnosti nakládání se týká diskriminace z pohledu státní příslušnosti, která může například spočívat v podmínkách pro vyplacení dávky. Ve článku 4 Koordinačního nařízení je stanoveno, že osoby, na které se toto nařízení vztahuje, požívají stejné dávky a mají podle právních předpisů kteréhokoli členského státu stejné povinnosti jako jeho státní příslušníci.

Podle zákonů některých státu mohou být určité dávky vyplaceny až poté, co daná osoba po stanovený počet let do systému přispívá. Migrující pracovníci by tak mohli být ve velmi nevýhodné pozici, pokud by ani v jednom státu nesplnily předepsanou podmínku pro nárok na výplatu dávky. Proto je velmi důležité na úrovni EU tuto záležitost koordinovat a zajistit sčítání dob pojištění, během kterých osoba přispívá do jakéhokoli systému sociálního zabezpečení v EU. Pravidlo sčítání dob upravuje článek 6 Koordinačního nařízení.

Zachování nabytých práv je dalším nezbytným principem, díky kterému mohou v EU osoby volně migrovat. Článek 7 Koordinačního nařízení stanoví, že pokud někomu

vznikne v jedné zemi nárok na určitou dávku, nemůže o dávku přijít ani ji jinak měnit z důvodu, že daná osoba už nemá v daném státě bydliště. Podle Koordinačního nařízení se státy musí při výplatě dávek vzdát všech doložek vyžadujících trvalý pobyt.

Posledním je princip jediného pojištění, který zamezuje kolizím, kdy by osoba byla pojištěna ve více státech v jeden okamžik (pozitivní kolize) nebo naopak v žádném státě EU (negativní kolize). Bez koordinace by k takovým situacím docházelo, neboť každý stát má pravidla určující pozici pojištěnce jiná. V některých státech jsou pojištěnci ti, kteří tam mají bydliště a v jiných jsou zase pojištěni všichni ti, kteří tam pracují. Tyto situace by opět bránily volnému pohybu osob, proto Koordinační nařízení určuje osobám příslušnost k jednomu systému sociálního zabezpečení.

ZÁKLADNÍ PRAVIDLO – ZEMĚ VÝKONU PRÁCE

Základní pravidlo, které určuje příslušnost systému sociálního zabezpečení, je zakotveno v článku 11 Koordinačního nařízení. Obecně platí, že pracovník přísluší systému sociálního zabezpečení v tom státě, kde je jeho výkon činnosti. Z tohoto obecného pravidla je však řada výjimek. První takovou je vymezený okruh pracovníků, pro které se určuje příslušnost většinou dle sídla zaměstnavatele. Do této kategorie spadají úředníci, vojáci, námořníci a členové leteckých posádek.

VYSLÁNÍ

Další odchylkou je ustanovení o vyslání, kdy je zaměstnanec nebo osoba samostatně výdělečně činná (dále jen „OSVČ“) vyslána za prací do zahraničí jen na krátkou dobu s úmyslem se vrátit zpět do domovské resp. vysílající země. V takovém případě zůstává vyslaná osoba příslušná systému sociálního zabezpečení ve svém vysílajícím státě. Díky tomuto ustanovení je zamezeno mnoha administrativním komplikacím. Při krátkodobých pracovních cestách do zahraničí by přesun do jiného systému sociálního zabezpečení neměl smysl a mnohdy by pracovní cesta mohla trvat kratší dobu než by se tento administrativní proces dokončil. Existuje ale mnoho podmínek, které musí být při vyslání pracovníka splněny, aby mohlo být pravidlo o vyslání aplikováno. Dodržení všech podmínek pro režim vyslání je klíčové, neboť v praxi se odhalilo mnoho případů, kdy bylo tohoto režimu zneužito ve prospěch vysílajícího zaměstnavatele a jeho vyslaných zaměstnanců.

Hlavní podmínky pro aplikaci ustanovení o vyslání jsou následující:

- doba vyslání do zahraničí nesmí překročit 24 měsíců;
- vyslaný pracovník nenahrazuje jiného pracovníka a během vyslání si zachová vazbu na domovský stát;
- pracovník musí bezprostředně před vysláním příslušet danému systému sociálního zabezpečení (alespoň 1 měsíc);
- vysílající zaměstnavatel musí vykonávat podstatnou část svých činností na území státu, odkud vysílá své zaměstnance.

V případě OSVČ musí dle Koordinačního nařízení tato osoba před vysláním ve vysílajícím státě samostatně výdělečnou činnost obvykle provozovat. Kvůli nejednoznačnému výkladu pojmu „obvykle provozovat“ bylo Správní komisí vydáno v roce 2009 Rozhodnutí č. A2, které blíže tento pojem specifikuje. Aby OSVČ mohla využít ustanovení o vyslání, musí vykonávat tuto činnost ve státě, kde je usazena alespoň 2 měsíce před vysláním a tato činnost se posuzuje na základě takových kritérií jako je využívání kancelářských prostor, platba daní, skutečnost, že osoba vlastní profesní průkaz a má číslo plátce DPH nebo je zaregistrována v obchodní komoře nebo profesních orgánech (Správní komise pro koordinaci systémů sociálního zabezpečení, 2009b).

SOUBĚHY

Dále Koordinační nařízení přesně stanovuje pravidla určení příslušnosti v situacích, kdy osoby souběžně vykonávají činnosti ve dvou a více státech EU. V praxi může dojít k situaci, kdy je osoba ve dvou či více státech souběžně zaměstnaná nebo vykonává samostatně výdělečné činnosti a nebo může dojít i k souběhu zaměstnání a výkonu samostatně výdělečné činnosti v různých státech EU. Příslušnost k právním předpisům se v těchto situacích posuzuje dle bydliště a podstatné části činnosti. V kontextu Koordinačního nařízení se bydlištěm rozumí stát, se kterým má osoba silnější vazby, jinými slovy stát, kde má daná osoba těžiště svých životních, pracovních a osobních zájmů. Za podstatnou část činnosti se považuje alespoň 25 % pracovní doby nebo odměny v případě zaměstnance. V případě OSVČ zde se podstatnou částí činnosti rozumí alespoň 25 % obratu, poskytnutých služeb, příjmu nebo pracovní doby.

Dle koordinačních pravidel bude osoba, která je zaměstnaná u dvou či více zaměstnavatelů příslušet sociálnímu pojištění ve státě svého bydliště pokud:

- vykonává podstatnou část své činnosti ve státě bydliště;
- je zaměstnána dvěma či více zaměstnavateli sídlícími v různých členských státech jiných než stát bydliště; nebo
- má její zaměstnavatel sídlo mimo EU.

V ostatních případech se při posouzení příslušnosti bere v potaz stát sídla nebo místa podnikání zaměstnavatele. Pokud zaměstnanec vykonává podstatnou část činností v jiném státě, než je stát jeho bydliště, bere se do úvahy počet jeho zaměstnavatelů a jejich sídlo. Jestliže má zaměstnanec jednoho zaměstnavatele nebo více zaměstnavatelů, kteří mají sídlo pouze v jednom státě, potom zaměstnanec podléhá předpisům státu, kde má sídlo nebo místo podnikání jeho zaměstnavatel/zaměstnavatelé. Má-li více zaměstnavatelů ze dvou různých států, přičemž alespoň jeden z nich má sídlo ve státě jeho bydliště, pak bude zaměstnanec příslušen předpisům státu sídla zaměstnavatele, který není státem jeho bydliště.

Pravidla u souběhu činností OSVČ jsou o něco jednodušší než v případě zaměstnání. Zde je pohlíženo na státy bydliště osob a jejich střed zájmu činnosti, kterým se rozumí pouze střed zájmu jejich ekonomické činnosti nikoli jejich celkový střed zájmu. Pokud tedy OSVČ vykonává podstatnou část svých činností ve státě svého bydliště, bude logicky podléhat tamním právním předpisům. V opačném případě bude příslušná sociálnímu zabezpečení ve státě, kde má střed zájmů jejích činností.

Poslední situací je případ, kdy je osoba v jednom nebo více státech zaměstnaná a zároveň v jednom nebo více státech vykonává samostatně výdělečnou činnost. Podle Koordinačního nařízení se v těchto případech výkon zaměstnání upřednostňuje před samostatnou činností, tudíž je osoba pojištěna ve státě, kde je zaměstnána. Kdyby byla zaměstnána ve více státech, vztahují se na ni předpisy určené pro souběh zaměstnání ve více členských státech.

FORMULÁŘ A1

S koordinací sociálního zabezpečení úzce souvisí klíčový formulář A1, který slouží v situacích při vyslání pracovníka do jiného členského státu, při souběhu výkonu činností ve více členských státech a dále pokud některá z dotčených osob chce žádat o výjimku, kdy dochází k porušení základního pravidla, tedy zaměstnanec nebo OSVČ nechce být pojištěn ve státě, ve kterém pracuje. Tímto formulářem je potvrzena příslušnost systému sociálního zabezpečení konkrétnímu státu zaměstnance, na jehož jméno je tento formulář vystaven. Proces jeho vystavení se v různých situacích trochu liší a někdy to může být velmi zdlouhavý proces vyjednávání.

V případě vyslání podává žádost o vystavení formuláře A1 zaměstnavatel na jméno svého zaměstnance, kterého chce vyslat na pracovní cestu do zahraničí případně OSVČ sama za sebe. Žádost se podává na místně příslušnou správu sociálního zabezpečení ve státě výkonu činnosti před vysláním. Z toho plyne, že formulář by měl mít každý, kdo odjede na zahraniční pracovní cestu. Ve skutečnosti se ovšem při velmi krátkých pracovních cestách (např. účast na zahraniční konferenci) formuláře nevystavují. Nicméně v některých odvětvích (např. stavebnictví), kde často dochází k podvodům v sociálním zabezpečení a hojně se zde objevují kontroly, se doporučuje zažádat o vystavení formuláře A1 vždy.

Při souběhu činností žádá o formulář sám zaměstnanec místně příslušnou správu sociálního zabezpečení ve státě svého bydliště. V této situaci je proces vydání o něco komplikovanější, neboť instituce ve státě bydliště žadatele nejdřív posoudí situaci a určí příslušnost právním předpisům, na kterou vydá formulář A1 a zároveň o tom obeznámí všechny ostatní dotčené státy, kde žadatel souběžně vykonává činnost. Toto vystavení formuláře A1 se dle článku 16 Prováděcího nařízení považuje za prozatímní, protože od jeho vydání je stanovena dvouměsíční lhůta, kdy se ostatní státy mohou k tomuto určení vyjádřit a případně projevit svůj nesouhlas. Je vhodné připomenout, že pokud díky složitosti daného případu nebude možné příslušnost danému právnímu systému jasně určit, existuje zde stále cesta společné dohody mezi příslušnými členskými státy. Po uplynutí dvouměsíční lhůty od vydání se původní stanovení stane definitivním nebo jiná zahraniční instituce vydá nový formulář A1 s konečnou platností.

Poslední možností, kdy jde o formulář A1 žádat, je případ, kdy chce zaměstnanec společně se zaměstnavatelem nebo OSVČ sama ze závažných důvodů požádat o výjimku z koordinačních pravidel. V takovém případě podá žádost příslušné instituci ve státě, kde chce být pojištěn. Tato instituce o žádosti informuje ostatní zahraniční instituce a společně rozhodnou o udělení výjimky či její zamítnutí. Poté formulář A1 vystaví instituce toho státu, kterému bude žadatel na základě rozhodnutí dotčených státu příslušet.

Vydaný formulář A1 tak slouží pracovníkovi, který má díky němu jistotu, v kterém státu přísluší sociálnímu pojištění, zaměstnavateli, který ví do kterého státu má pojištění za svého zaměstnance odvádět a dále slouží také příslušným institucím, které ví kam bude pojistné odvedeno a z kterého budou v budoucnu čerpány dávky. Formulář A1 lze považovat za závazný a ostatní instituce by ho měly respektovat. Ovšem je možné, aby jedna z dotčených institucí správnost vydání formuláře A1 jinou institucí ze závažných důvodů napadla. Potom by instituce, která ho vydala, měla situaci opět vyhodnotit a své rozhodnutí odůvodnit. Pokud by se státy na stanovení správné příslušnosti neshodly, dojde k tzv. dialogu, jehož proces a zásady jsou stanoveny v Rozhodnutí Správní komise č. A1 (Kněžnická a Tepperová, 2016).

2) KRÁCENÍ POJISTNÉHO NA SOCIÁLNÍM ZABEZPEČENÍ

Za tzv. pojistné úniky se v této kapitole bude považovat záměrné chování subjektů, jejichž cílem je zkrátit si odvodovou povinnost na sociálním zabezpečení. Pojistných úniků se mohou dopustit 3 skupiny subjektů:

1) zaměstnanci, kteří jsou povinni platit pojistné na sociální zabezpečení ze svého výdělku;
2) zaměstnavatelé, kteří musí odvádět pojistné na sociální zabezpečení za své zaměstnance;
3) OSVČ, které platí a odvádí pojistné ze svého zisku ze samostatně výdělečné činnosti.

Ve vztahu k fyzickým osobám pojistné úniky velmi úzce souvisí s úniky daňovými. Je tomu tak proto, že jak výsledná daň, tak pojistné se odvíjí od výše jejich výdělku či zisku. Pokud fyzická osoba záměrně zatají skutečnou výši svých příjmů, odrazí se to na snížení výše jejich daňových i pojistných odvodů. Když osoba neodvede ze svých příjmu

patřičnou daň, je velmi pravděpodobné, že z těchto příjmů neodvede ani příspěvky na sociální zabezpečení. V situaci, kdy jsou zatajeny příjmy zaměstnance, je z tohoto činu prospěšný jednak zaměstnanec neodvedením daně a pojistného z těchto příjmů, ale i jeho zaměstnavatel, který tím ušetří na povinných odvodech pojistného za svého zaměstnance.

Daně včetně sociálního zabezpečení představují pro subjekty povinné k jejich placení značnou zátěž. Avšak tyto subjekty by na placení daní a placení pojistného měly hledět odlišně, to zejména kvůli rozdílným vlastnostem těchto dvou povinných plateb.

Daň je charakteristická tím, že je neekvivalentní. To znamená, že výše daně jakou poplatník odvede do státního rozpočtu, nijak neovlivní to, v jaké míře bude spotřebovávat veřejně poskytované statky, které jsou z daní financovány. Další charakteristikou daní je neúčelovost. V momentě odvodu daně není známo, co konkrétně z ní bude financováno, což může u poplatníků vyvolávat nejistotu a neochotu daně odvádět. Opačná situace je ale u sociálního pojištění, kde se přispívá do systémů veřejného zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení, z kterých se poskytuje zdravotní péče a dávky jednotlivým pojištěncům. Navíc výše dávek je do jisté míry ovlivněna tím, kolik pojištěnci do v průběhu doby pojištění do systému přispívali. Z tohoto důvodu by měla být ochota poplatníků platit a odvádět sociální pojištění větší než daně. Nicméně výše zmíněné rozdíly si jen málokdo uvědomuje.
Kromě ne

a) Druhy podvodů

Obecně, nejčastějším typem podvodů, kdy dochází ke krácení nebo vyhýbání se placení pojistného na sociální zabezpečení, je zatajování příjmů. Subjekty, které zatají své příjmy a neodvedou z těchto příjmu daň, pravděpodobně z těchto příjmů neodvedou ani pojistné na sociální zabezpečení. Tato kapitola se však zaměří na podvody, jejichž účelem je primárně snížení odvodů pojistného na sociálním zabezpečení. Jednotlivé druhy podvodů jsou v této subkapitole seřazeny podle jejich četnosti výskytu v použité literatuře.

i. Společnosti typu poštovní schránky – tzv. letterbox companies

Nejen v oblasti sociálního zabezpečení ale i v oblasti zdanění existuje mnoho případů, kdy jsou zakládány společnosti ve státech s nízkou odvodovou povinností za účelem snížení

nákladů v podobě daní či sociálního zabezpečení. Společnosti tohoto typu jsou označovány jako tzv. letterbox companies . Situace, kdy může dojít ke zneužití nebo záměrné manipulaci sídla zaměstnavatele za účelem zkrácení pojistného na sociálním zabezpečení, mohou nastat v případě vyslání nebo při souběhu zaměstnání, kdy zaměstnanec vykonává souběžně činnost ve více členských státech EU.

Typickým příkladem využití letterbox company při vysílání zaměstnanců do jiných členských států je případ Plum, ke kterému se váže stanovisko Soudního dvora EU z roku 2000. Šlo o situaci, kdy pan Plum založil společnost v oboru stavebnictví se sídlem v Nizozemí. Nicméně veškeré činnosti této společnosti se odehrávaly v Německu a jeho zaměstnanci, které vysílal na stavební práce do Německa nepřesahující délku trvání 12 měsíců, byli kvůli sídlu společnosti přihlášení k sociálnímu zabezpečení v Nizozemí, kde byly výrazně nižší odvody pojistného do systému sociálního zabezpečení než v Německu. Z tohoto důvodu Soudní dvůr EU judikoval, že tito zaměstnanci musí být pojištěni ve státě výkonu činnosti tedy v Německu, neboť se veškerá činnost kromě ryze interních řídících činností odehrávala v Německu. Sídlo společnosti v Nizozemí bylo zřízeno jen formálně s cílem získat výhodu z tamních nižších pojistných odvodů (The European Court of Justice, 2000). Tento případ lze považovat za krácení pojistného, kdy záměrnou manipulací sídla zaměstnavatele byly cíleně snižovány náklady na pracovní sílu. Dle dnešní právní úpravy je společnostem, jejichž podstatná činnost se odehrává v jiném státě, než je jejich sídlo, znemožněno, aby jejich zaměstnanci byli pojištění ve státě jejich sídla, které je jen tzv. poštovní schránkou. Podmínkou pro využití ustanovení pro vyslání je, že zaměstnavatel musí podstatnou činnost (nikoli jen činnosti čistě řídící - např. administrativu) vykonávat ve státě, ze kterého zaměstnance vysílá. Kritéria k posouzení podstatné činnosti jsou stanovena v Rozhodnutí č. A2 Správní komise z roku 2009. Ovšem nelze vyloučit, že i výkon podstatné činnosti ve zvoleném státě může zaměstnavatel záměrně předstírat nebo může dojít ke špatnému posouzení ze strany příslušných orgánů členských států.

Pravidlo z Koordinačního nařízení, které stanovuje příslušnost právním předpisům zaměstnance podle sídla jeho zaměstnavatele při souběhu výkonu zaměstnání také nabádá k záměrné manipulaci sídla zaměstnavatele. I v reakci na takové praktiky bylo v roce 2012 přijato nové Nařízení Evropského Parlamentu a Rady (EU) č. 465/2012, které do té doby nedostatečně vymezený pojem „sídlo nebo místo podnikání“ definuje jako sídlo či místo, kde jsou přijímána zásadní rozhodnutí podniku a kde jsou vykonávány funkce jeho

ústřední správy. Z toho vyplývá, že není rozhodující stát, kde má zaměstnavatel formální sídlo, ale stát, ze kterého je podnik skutečně řízen. Důvodem k tomuto opatření byla snaha zabránit společnostem zneužívat pravidla určení příslušnosti k pojištění dle státu sídla zaměstnavatele.

Definice sídla a místa podnikaní zaměstnavatele je také rozpracovaná v Praktickém průvodci, který zde vycházel zejména z rozsudku Soudního dvora EU v oblasti zdanění ve věci C-73/06 Planzer Luxembourg. Tam soud konstatoval, že: „Určení místa podnikání vyžaduje zohlednění souboru činitelů, mezi nimiž se v první řadě nachází sídlo společnosti, místo její ústřední správy, místo setkávání řídících osob společnosti a místo, obvykle totožné, kde se rozhoduje o obecné politice společnosti. Mohou rovněž být zohledněny další prvky, jako je bydliště hlavních řídících osob, místo konání valných hromad, místo uložení správních a účetních dokumentů a místo uskutečňování většiny finančních, zejména bankovních, transakcí“ (The European Court of Justice, 2007).

Holubec (2016) upozorňuje na nemalou „šedou zónu“, ve které je případy letterbox companies mnohem těžší postihnout. Jedná se především o oblasti podnikání, kdy zaměstnanci obvykle vykonávají svou činnost ve více členských státech souběžně, a tudíž je pro ně rozhodujícím kritériem sídlo jejich zaměstnavatele, dle kterého se určí jejích příslušnost právním předpisům. V praxi mohou společnosti, jejichž převážná většina zaměstnanců pracuje ve více členských státech souběžně, této právní mezery využívat při nastavení svého podnikatelského modelu. V této oblasti se dosavadní právní úprava a judikatura nezaobírá místem skutečného výkonu podnikatelské činnosti zaměstnavatele. Z toho plyne, že nic nebrání tomu, aby se reálná podnikatelská činnost odehrávala v jednom státě a řídící management společnosti s rozhodovací pravomocí sídlil ve státě druhém. Pokud má společnost zřízenou potřebnou infrastrukturu ve státě svého sídla, které je pro ni výhodnější, pravděpodobně pro ni nebude problém si zde její sídlo a místo podnikaní obhájit.

Evropská federace pracovníků ve stavebnictví a dřevařství (dále jen „EFBWW“) proti zakládání společností typu poštovní schránky sepsala petici. Společnosti tohoto typu se záměrně vyhýbají zejména neplacení příspěvků na sociální zabezpečení a takovýmto snižováním nákladů získávají výhodnější pozici na trhu a narušují v EU volnou hospodářskou soutěž mezi podniky se zahraničním prvkem. EFBWW chce peticí vyzvat

Evropskou komisi, aby odstranila právní mezery, které umožňují založení letterbox companies. Tímto způsobem mohou firmy maximalizovat svůj zisk na úkor národních fondů sociálního zabezpečení a mnohdy i na úkor svých pracovníků. Pokud nejsou pracovníci řádně pojištěni, nemají nárok na dávky v případě ztráty zaměstnání či v důchodovém věku. Pracovníci se tak mohou dostat do velmi nevýhodných pozic a o problému se dozvědět až v okamžiku, kdy chtějí o dávky žádat. Dalším problémem jsou ztráty až v částkách miliard eur na příspěvcích sociálního zabezpečení národních systémů, které zvyšují makroekonomickou nerovnováhu a ohrožují tak mechanismy solidarity sociálního zabezpečení (EFBWW, 2015).

EFBWW na svých webových stránkách (2015) kritizuje Evropskou komisi, že na jednu stranu chce prosadit pravidla, která zabrání využívání rozdílů mezi jednotlivými systémy sociálního zabezpečení, ale zároveň před tímto zneužíváním zavírá oči. Společnosti typu poštovních schránek jsou využívány jak pro krácení sociálního pojištění, tak pro krácení daní z příjmů, DPH či obcházení jiných právních oblastí. EFBWW navrhuje několik legislativních úprav a kroky, které by pomohly omezit takové zakládání společností, jehož způsob je zatím legální avšak zcela neetický. EFBWW například doporučuje do koordinačních nařízení vložit klauzuli proti zneužívání, umožnit zpochybnění vystavených formulářů A1 od jiných institucí nebo uložit povinnou výměnu informací o sociálním zabezpečení. Podle stávajících pravidel je založení společnosti v jiné zemi velmi jednoduchý proces a neexistují žádné kontroly, které by zkoumaly místo skutečných hospodářských činností společnosti. EFBWW požaduje, aby byl tento problém řešen na úrovni EU a zavedly se povinné kontroly společností na vnitrostátní úrovni. Další záměr této kampaně EFBWW je ostrý nesouhlas s evropským legislativním návrhem (COM/2014/212/final), který je postaven na harmonizaci pravidel pro zakládání společností s ručením omezeným. Navržená unifikovaná pravidla by ještě více zjednodušila založení společnosti v zahraničí. Evropský parlament a rada navrhla, že by založení společnosti postačilo pouze elektronicky s počátečním kapitálem jen 1 euro. Zároveň v návrhu není nijak zmíněn způsob ověřování totožnosti zakladatele. EFBWW se proto obává, že v případě přijetí tohoto návrhu by cesta k úmyslným podvodům byla mnohem jednodušší. V prosinci v roce 2014 Evropský hospodářský a sociální výbor zveřejnil k tomuto návrhu své stanovisko, ve kterém upozorňuje na mnohá rizika spojená s jeho přijetím a navrhuje jeho revizi (EFBWW, 2015).

Příkladem v oblasti krácení sociálního zabezpečení, na který upozorňuje EFBWW (2014), je případ Chain v. Atlanco, kdy společnosti Atlanco Rimec využívala vysílání zaměstnanců k maximalizaci svého zisku. Pan Chain, polský občan, podle kterého byl případ pojmenován, začal v roce 2009 pracovat ve stavebním průmyslu, kde byl zaměstnán společností Atlanco Rimec na základě kyperské pracovní smlouvy, ačkoliv na Kypr nikdy pracovně vyslán nebyl. Společnost Atlanco Rimec byla mezinárodní náborová společnost s hlavním vedením v Dublinu v Irsku, ale s oficiálním sídlem na Kypru. Tato společnost byla jednou z mnoha dceřiných společností společnosti se sídlem v Dublinu. Důvod pro založení této dceřiné společnosti na Kypru byl jasný - výjimečně nízké příspěvky na sociální zabezpečení na Kypru a tehdejší postoj kyperských orgánů vůči společnostem typu poštovních schránek. Tyto aspekty umožňují podvodným podnikům velmi snadno využívat své pracovníky, kteří souběžně pracují ve více členských státech EU, k tomu aby ušetřily na pojistných odvodech. Vzhledem k tomu, že takových zaměstnanců měla společnost Atlanco desítky tisíc, ušetření na sociálním pojištění se promítlo v obrovský nárůst zisků.

Případ Chain v. Atlanco se poprvé dostal před soud v roce 2012. Jednalo se o okresní soud na Kypru, kdy v roce 2011 kyperská vláda obžalovala společnost Atlanco ze zneužívání pracovních povolení. Společnost Altanco do roku 2011 žádala kyperské ministerstvo práce a sociálního zabezpečení o příslušné pracovní povolení pro své zaměstnance, pracující ve více členských státech, aby mohla odvádět jejich sociální pojištění na Kypru, který nabízí nejnižší sazby v rámci EU. Kyperská vláda odmítla vydat společnosti Atlanco formuláře A1 pro několik jejich zaměstnanců včetně pana Chaina na jeho druhé pracovní období s odůvodněním, že v okamžiku žádosti o formulář A1 nebyly známy další státy výkonu činnosti, ani délka trvání činnosti v těchto státech. Pracovní smlouva mezi panem Chainem a společností Atlanco byla uzavřena na dočasné práce na stavbách zákazníků v různých členských státech. Z tohoto důvodu kyperská vláda zpochybnila uplatnění pravidel dle článku 13 odst. 1 písm. b) v Koordinačního nařízení a pracovní povolení a formulář A1 odmítla vydat. V dubnu 2014 pak kyperský soud postoupil případ Evropskému soudnímu dvoru k rozhodnutí o předběžné otázce. Předběžnou otázkou bylo, zda za osobu, která obvykle pracuje ve dvou nebo více členských státech ve smyslu článku 13 odst. 1 písm. b) Koordinačního nařízení, lze považovat i osobu, která je na základě pracovní smlouvy zaměstnána jediným zaměstnavatelem usazeným v členském státě EU za účelem výkonu pracovní činnosti ve dvou jiných členských státech EU, a to i v případě, že druhý

členský stát a dobu trvání činnosti nelze dopředu určit a nelze je ani předvídat vzhledem ke zvláštní povaze práce.

Mezitím norská vláda začala šetřit pana Chaina pro nezaplacené příspěvky na sociální pojištění, navzdory tomu, že z jeho výplatních pásek za práci vykonanou na území Norska bylo patrné, že norské příspěvky na sociální zabezpečení byly odečteny z jeho mezd. V té době byla společnost Atlanco v soudním procesu s kyperskou vládou kvůli zneužívání pracovních povolení.

Důležitost tohoto případu se odráží ve výroku rozsudku ve věci C-189/14 u Evropského soudního dvora, kterému byl případ postoupen. Výsledkem byl precedent, který potvrdil aplikaci článku 13 Koordinačního nařízení a tím příslušnost pana Chaina kyperskému systému sociálního zabezpečení po dobu výkonu jeho pracovních krátkodobých činností v různých členských státech EU. Tento postoj Evropského soudního dvora jasně značí náklonnost mírnější regulaci pohybu pracovníků v rámci EU. Nicméně všechny členské státy by dle jejich vyjádření požadovaly přísnější kontroly a to z velmi racionálního důvodu, neboť při záměrném zneužívání koordinačních pravidel přichází o nemalé částky příspěvků do svých národních systémů sociálního zabezpečení.

Vlády, které předložily vyjádření k případu Chain v. Atlanco, nepřipouští, že taková situace by spadala do působnosti ustanovení článku 13, ale do působnosti článku 11. Podle jejich názoru není příslušný orgán schopen správně posoudit skutečnosti při žádosti o formulář A1 v situaci, kdy není v době žádosti známa země výkonu činnosti a délka výkonu. Pan Chain by měl podle názoru většiny vlád členských států spadat do systému sociálního zabezpečení státu, ve kterém zrovna činnost vykonává. Ve vyjádření k případu pana Chaina irská vláda zdůraznila své obavy, že v takových situacích jako je tato, si mohou zaměstnavatelé zvolit použitelnou právní úpravu prostřednictvím založení svého sídla ve státě, kde jsou odvody na sociální zabezpečení nejnižší a tím záměrně snižovat svou odvodovou povinnost.

Generální advokát pan Yves Bota (2015) jako nestranná a nezávislá osoba předkládající odůvodněné návrhy rozhodnutí ve svém stanovisku vydaného k této věci zmiňuje, že navzdory omezeným informacím měla příslušná správa k dispozici jiné skutečnosti, které dokazují, že zaměstnanec většinou pracoval ve více státech, což je možné potvrdit i z pracovních smluv pana Chaina. Nasvědčuje tomu i povaha činnosti společnosti Atlanco,

která jako agentura práce většinou krátkodobě vysílá své zaměstnance k výkonu činnosti do různých států. Advokát Bot uznává, že je zde možné riziko podvodů, ale přitom odkazuje na článek 16 Prováděcího nařízení, který by měl podvodnému využívání zabránit. Jak již bylo vysvětleno výše, dle postupu stanoveného článkem 16 Prováděcího nařízení je určena příslušnost právnímu systému nejprve prozatímně, až po dvou měsících, kdy se mohou vyjádřit ostatní dotčené státy, dojde k definitivnímu určení a vystavení konečného formuláře A1. To znamená, že by mělo dojít k posouzení použitelné právní úpravy nejméně dvěma různými orgány, což by mělo zajistit správné určení příslušnosti. Dotčené instituce by spolu měly komunikovat, informovat se a v konečném důsledku by mělo dojít ke společné dohodě.

Státy jsou však vůči ustanovení ve článku 16 Prováděcího nařízení poměrně skeptické. Některým se zdá lhůta dvou měsíců příliš krátká pro ověření správného stanovení příslušnosti. Některé zase považují vystavování dvou formulářů A1 - první jako prozatímní a druhý jako definitivní – za zbytečnou administrativní zátěž. Proto je v některých členských státech obecně akceptován a vystavován pouze jeden formulář A1 s definitivní platností, bez toho aniž by o jeho vystavení oznámily ostatní dotčené členské státy. Jde tedy o jisté zjednodušení, avšak důsledkem toho je vzájemná neinformovanost a může tak dojít ke špatnému určení příslušnosti.

Na základě Rozhodnutí Správní komise č. A1 z roku 2009 mohou jiné instituce vystavení formuláře A1 a jím stanovenou příslušnost systému zpochybnit.. EFBWW (2013) ale upozorňuje na případy, kdy se belgické vládní instituce pokoušely získat informace od zahraničních institucí, které vydaly formuláře A1 na pracovníky dočasně vykonávající činnost v Belgii, ale tyto snahy byly většinou neúspěšné. Problém je, že pouze země, které formulář A1 vydaly, je mohou odvolat, tudíž přijímací stát může stěží zasahovat do vysílací pozice vyslaných pracovníků.

Podle generálního advokára Bota tedy existují kontrolní opatření, která by měla zabránit podvodnému zneužití článku 13. Dle jeho vyjádření problém nastal v situaci, kdy polská vláda určila, že pan Chain přísluší kyperské právní úpravě, avšak kyperská vláda neinformovala polskou vládu, že s tímto rozhodnutím nesouhlasí a tak se kyperská právní úprava stala konečnou platnou a kyperská vláda měla povinnost na žádost formulář A1 vydat (Bot, 2015).

Hlavním důvodem, proč se těmito případy zabývá organizace jako EFBWW, je ochrana zaměstnanců a jejich práv. Zaměstnanci většinou o nekalých praktikách svých zaměstnavatelů vůbec netuší a o problému se dozví až v momentě, kdy žádají o určitou dávku, o které si myslí, že na ni mají nárok, neboť mají za to, že jejich zaměstnavatel za ně řádně příspěvky na sociální zabezpečení odváděl. Tak se tomu stalo i v případu pana Chaina, který v roce 2014 utrpěl srdeční infarkt, stal se práce neschopným a vrátil se do svého rodného města v Polsku, kde žádal polské orgány o příspěvky na zdravotní postižení. Od polských orgánů se mu dostalo odpovědi, že příspěvky na sociální zabezpečení za jeho odpracovaná léta nejsou kompletní, tudíž mu nemohou dávky vyplácet. Pan Chain zůstal bez jakéhokoli příjmu odkázán jen na výdělky své manželky. Společnost Atlanco Rimec, která kdysi zaměstnávala přes 50 000 pracovníků, v lednu roku 2015 s hodnotou několika milionů eur a odhadovanými 80 dceřinými společnostmi náhle ukončila svou činnost (Shouldice a O'Brien, 2015).

V praxi se společnosti typu poštovních schránek neobjevují jen v oblasti stavebnictví, ale vyskytují se i v mnoha dalších odvětvích, kde zaměstnanci vykonávají činnost ve více členských státech (např. řidiči přepravních společností). Často jsou také hlášeny případy, kdy u vyslaných pracovníků nejsou dodrženy minimální mzdy nebo jiné pracovní podmínky, které se musí řídit pravidly státu, kde pracovník zrovna vykonává svou činnost (De Wispelaere a Pacolet, 2016). Společnosti tak zneužívají neznalosti zaměstnanců, kteří nemají informace o svých právech a povinnostech ani povinnostech svých zaměstnavatelů, které se musí řídit legislativou platnou ve státě výkonu činnosti zaměstnance.

Jak zmiňuje ve svém příspěvku EFBWW (2018), během posledního desetiletí byl zaznamenán nárůst podvodů u přeshraničních situací, neboť současný evropský trh práce podvodům tohoto typu příliš nebrání. Organizace hájící práva zaměstnanců vítá nový návrh Evropské komise ze dne 13. 3. 2018 na vytvoření Evropského úřadu práce, který by měl zlepšit přeshraniční pracovní mobilitu. Mezi hlavní úlohy Evropského úřadu práce by měla patřit především podpora spolupráce mezi členskými státy v případě mobility pracovní síly, koordinace přeshraničních inspekcí a řešení sporů mezi členskými státy související s pracovní mobilitou. Tyto úkoly by mohly významně přispět ke spravedlivějšímu přeshraničnímu trhu práce.

Existence jistých kontrolních prostředků, která by podvodům zabránila, je zde evidentní, nicméně otázkou stejně zůstává, zdali je pravidlo, které určuje příslušnost právním předpisům podle sídla zaměstnavatele, vhodné. Zejména západní státy, kam za prací migruje spousta evropských pracovníku[1], projevují silný zájem o novelizaci koordinačních pravidel. V roce 2016 Evropská komise přednesla návrh na změnu koordinačních nařízení, avšak kvůli rozporným názorům členských států není pravděpodobné, že se podaří dosáhnout shody k přijetí nových ustanovení. Několik států proto samo zavádí opatření, která by měla podvodům zabránit a zpřísňují sankce za porušení či obcházení odvodové povinnosti na sociálním zabezpečení. Například v Rakousku a Francii instituce vyžadují po každé vyslané osobě předložit formulář A1 nebo alespoň žádost o jeho vystavení. A v Belgii zavedly přísné kontroly splnění podmínek pro vystavení formuláře A1 (Holubec, 2017).

Některé členské státy jako je například Finsko, Maďarsko či Malta považují pravidla pro určení příslušnosti právním předpisům podle koordinačních pravidel obtížně srozumitelné a těžko aplikovatelné, což umožňuje zneužívání pravidel některými zaměstnavateli a také směřuje k větší chybovosti ze strany úředníků sociálního zabezpečení. Také málokterý migrující pracovník zná koordinační pravidla, která jsou poměrně složitá a proto si není vědom všech svých povinností a práv. Podle Maďarska existuje i mnoho případů, kdy migrující pracovníci odvádí příspěvky sociálního zabezpečení do více členských států současně (European Commision, 2017).

ii. Český i mezinárodní švarcsystém

Mezi podvodné praktiky se řadí též způsob podnikání, kdy zaměstnavatel najímá osoby k výkonu činnost na základě živnostenského oprávnění, přičemž tento uzavřený obchodněprávní vztah mezi OSVČ a zaměstnavatelem vykazuje silné znaky závislé činnosti.

Najmutí OSVČ místo klasického zaměstnance má pro zaměstnavatele i najímanou osobu několik výhod. Pokud zaměstnavatel využije služeb OSVČ místo najmutí zaměstnance, ušetří tím významně na odvodech sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění, které by jinak musel za klasického zaměstnance odvádět. Zaměstnavatel se zároveň zbaví

[1] Především pracovníci z východních států EU, kteří jsou považováni za tzv. levnou pracovní sílu.

administrativní zátěže související se zaměstnanci, kterou na sebe musí převzít OSVČ. Vzniknuvší obchodněprávní vztah se neřídí pracovněprávními předpisy, tudíž nemusí být splněna povinná kritéria vztahující se k závislé práci jako je například minimální mzda, odstupné, zákonný nárok na dovolenou či náhrada mzdy. Samozřejmě tyto podmínky si mohou strany takovéhoto vztahu předem domluvit, nicméně žádný zákon je nezaručuje a pokud je nebude zaměstnavatel ochoten poskytnout, je OSVČ v méně výhodné pozici oproti klasickým zaměstnancům, které chrání zákoník práce. Pokud stát po OSVČ vyžaduje menší příspěvky na sociální zabezpečení než je odvedeno ze mzdy zaměstnance, může OSVČ významně ušetřit na těchto odvodech a mít tak vyšší čistý příjem při stejné výši odměn jako zaměstnanec.

Na druhou stranu má tato forma najímání pracovní síly i své nevýhody. Jak již bylo zmíněno, OSVČ tímto přichází o zaměstnanecké výhody a není nijak chráněn zákoníkem práce, zároveň na sebe přebírá veškerou administrativu spojenou s povinnými odvody na sociální zabezpečení. V souvislosti s menšími příspěvky sociálního zabezpečení má OSVČ nárok na nižší dávky ze systému sociálního zabezpečení. Zaměstnavatel naopak nemůže od OSVČ očekávat vysokou loajálnost jako u klasického zaměstnance a musí počítat s tím, že OSVČ může kdykoliv přejít ke konkurenci.

ŠVARCSYSTÉM V ČESKÉ REPUBLICE

Situace kdy OSVČ vykonává pro společnost činnost, která vykazuje silné znaky závislé činnosti, je označována v České republice jako švarcsystém a z pohledu českého zákoníku práce je považována za nelegální. Jinými slovy se dá švarcsystém definovat jako výkon závislé činnosti mimo pracovněprávní vztah. Tento způsob podnikání je pojmenován podle Miroslava Švarce, který podnikal ve stavebnictví a tímto způsobem si v 90. letech založil firemní strukturu, kdy jeho společnost neměla žádné zaměstnance a najímala pracovníky pouze na základě živnostenského listu. Jeho firma byla ve velmi výhodné pozici na trhu oproti jiným stavebním firmám. Díky nízkým administrativním nákladům a nulovým odvodům sociálního zabezpečení za zaměstnance mohl nabízet velmi zajímavé ceny svých služeb a vyšší odměny svým pracovníkům. Miroslav Švarc byl za zpronevěry dávek sociálního zabezpečení odsouzen k 3 letům odnětí svobody a soud mu rovněž uložil pokutu ve výši dvou milionů korun.

V současné době je v České republice švarcsystém nelegální na základě novely zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, z roku 2012, která upřesnila definici nelegální práce jako výkon závislé činnosti mimo pracovněprávní vztah. Za švarcsystém tedy hrozí sankce jak zaměstnavateli, tak osobě, která vykonává závislou činnost jako fiktivní OSVČ.

Obecně je v České republice možné, aby za splnění určitých podmínek OSVČ vykonávaly činnost pro společnost v rámci obchodněprávního vztahu. Je ale velmi důležité nastavit smluvní podmínky mezi společností a OSVČ tak, aby odpovídaly charakteristice samostatně výdělečné činnosti. Přestože český zákoník práce přesně nespecifikuje detailní charakteristiku samostatně výdělečné činnosti, dle běžné praxe a několika soudních rozhodnutí by činnost OSVČ v rámci obchodněprávního vztahu se zaměstnavatelem neměla být považována za závislou činnost, pokud OSVČ:

- poskytuje své služby více odběratelům a nemá exkluzivní vztah s jedním odběratelem;
- poskytuje své služby nepravidelně, nárazově či krátkodobě;
- řídí si místo, kde je činnost vykonávána, nemá stanovené „pracoviště“ u odběratele služeb/díla;
- vykonává specializovanou a kvalifikovanou činnost s často unikátním charakterem;
- vykonává činnost, která je standardně vykonávána mimo pracovněprávní vztahy;
- má nárok na odměnu, která zohledňuje poskytnuté plnění a může být modifikována s ohledem na zhodnocení smluvní spolupráce;
- nese vlastní náklady spojené s výkonem činnosti, která je předmětem smluvního vztahu;
- nevystupuje jménem odběratele služeb/díla;
- vykonává činnost v době a v rozsahu, který není stanoven odběratelem služeb/díla, nemá stanovenou „pracovní dobu“;
- není součástí organizační struktury odběratele služeb/díla;
- nepodléhá pokynům vedoucích zaměstnanců odběratele služeb/díla mimo oblast kontrol a koordinace;
- nemá zajištěny pracovní a ochranné oděvy a prostředky odběratelem služeb/díla;
- svůj odborný rozvoj si zajišťuje sama na své vlastní náklady ve svém volném čase;
- má objektivní odpovědnost za škodu, např. vůči třetím osobám, a je případně proti tomuto riziku pojištěna;

- k výkonu své činnosti nebyla proškolena odběratelem služeb/díla;
- není třetími osobami považována za zástupce odběratele a je rozlišitelná od zaměstnanců odběratele (např. nepoužívá pracovní oděv s logem odběratele, vizitky a mailové adresy odběratele apod.);
- trvala na uzavření obchodního vztahu, tzn. neměla zájem na uzavření pracovněprávního vztahu, obchodní vztah nebyl žádným způsobem ze strany odběratele vynucován a zcela odpovídá zájmům a přáním OSVČ;
- nevykonává činnost, která je obvykle vykonávána zaměstnancem odběratele;
- zajišťuje či může případně zajistit poskytování služeb/díla také prostřednictvím třetích osob (např. svých zaměstnanců apod.), nejedná se o pouhý osobní výkon práce, v případě absence (např. z důvodu nemoci) odběratel služeb/díla tuto absenci „nevykrývá“;
- chová se jako podnikatel ve smyslu definice podnikání dle nového občanského zákoníku.

Možnost vykonávat činnost jako OSVČ závisí také na konkrétním druhu činnosti. Nejvyšší správní soud rozhodl (6 Afs 85/2014) , že lze obecně rozlišit tři typy činností:

1) První typ činností může být považován pouze jako samostatná činnosti v důsledku právní úpravy (např. soudní vykonavatel nebo notář) nebo vzhledem k rozsahu nebo typu činnosti (např. složité výrobní operace, velké realitní kanceláře aj.)

2) Druhým typem jsou činnosti s „duální“ povahou (většina malých živnostníků jako zedník nebo instalatér, svobodné profese, pomocné činnosti, činnosti jako účetní, kadeřníci a další).

3) Třetí případ jsou činnosti čistě závislé (např. pokladní v supermarketu).

Postupem času se v judikatuře konstatovalo, že činnosti, které mají "duální" povahu, nespadají do kategorie daňového nezákonného švarcsystému. Je však důležité mít mezi OSVČ a zaměstnavatelem uzavřený vztah, který splňuje všechny nebo většinu výše uvedených znaků, aby ho nebylo možné považovat za „předstíraný“ nezávislý vztah, který by mohl být považován za nezákonný. Nejvyšší správní soud ve svém rozsudku (2 Afs 265/2015-114) také upozornil, že smluvní vztah ve prospěch samostatné činnosti musí být učiněn bez nátlaku zaměstnavatele na pracovníka. Je nutné dodržovat svobodu volby smluvních stran při uzavírání smluv, na kterých by mohla mít jedna strana ekonomické

výhody.

Pokud by i přes výše uvedené byla nezávislá činnost překlasifikována na závislou, hrozí několik rizik spojených s následky, kterým by společnost nebo jednotlivec museli čelit. Jedná se o následky plynoucí z překlasifikace z pohledu zákona o zaměstnanosti a zákoníku práce, dopady plynoucí z daňového práva a dopady související s příspěvky na sociální a zdravotní pojištění.

Státní úřad inspekce práce (dále jen „Inspekce práce“) v roli kontrolního orgánu může odhalit na základě aplikace českého pracovního práva nelegální praktiky a nezávislou činnost překlasifikovat na závislou. V takovém případě by mohla být společnosti či osobě podvodně využívajících služeb OSVČ uložena pokuta v rozmezí 250 000 Kč až 10 000 000 Kč. Minimální výše pokuty je uložena za jednoho nelegálního zaměstnance, jinak přesná částka pokuty záleží na rozsahu a závažnosti daného případu. Jednotliví pracovníci vykonávající podvodnou nezávislou činnost mohou být sankciováni až do výše 100 000 Kč, zde sankční minimum není stanoveno.

Tabulka 1: Vybrané ukazatele z ročních zpráv Státního úřadu inspekce práce za období 2013 – 2016

	2013	2014	2015	2016
Počet kontrol nelegálního zaměstnávání	36 101	15 911	9 583	9 308
Počet „úspěšných“ kontrol nelegálního zaměstnávání	1 375	1 118	1 595	1 998
Počet odhalených nelegálních zaměstnanců	3 170	2 072	3 065	2 290
Počet odhalených osob pracujících formou švarcsystému	196	97*	344*	256
z ČR	58*	58*	140*	122
ze zemí EU	8*	9*	14*	29
mimo EU	130*	30*	190*	105
Počet podnětů ke kontrole nelegálního zaměstnávání	2 788	2 674	2 127	1 925

Zdroj: Státní úřad inspekce práce (2014, 2015, 2016, 2017), vlastní zpracování
**Počty jsou stanoveny výpočtem/odhadem, neboť přesná čísla nejsou dostupná.*

Tabulka 1 poskytuje relevantní údaje týkající se kontrol Inspekce práce související s výkonem nelegální práce se zaměřením. Celkový počet kontrol provedených inspekcí práce se zaměřením na odhalování a potírání nelegálního zaměstnávání se od roku 2013 výrazně zredukoval. Ovšem ve vztahu k relativně stabilnímu počtu „úspěšných“ kontrol tedy kontrol, které podvody odhalily v letech 2013 – 2016 vedlo snižování počtu

provedených kontrol k větší efektivnosti. V roce 2016 bylo procento odhalených případů vzhledem k počtu provedených kontrol v oblasti nelegálního zaměstnávání největší. V roce 2013 bylo necelé 4 % provedených kontrol „úspěšných“, zatímco v roce 2016 se tento podíl „úspěšných“ kontrol vyhoupl až na 21 %. Zvýšení efektivnosti potvrzují i informace z Roční souhrnné zprávy za rok 2016, kde Inspekce práce utvrzuje, že i přes velmi nízký počet kontrol v roce 2016 oproti počtu provedených kontrol v předchozích letech, se kladl větší důraz na efektivnost a na změny postupu kontroly reagující na nové trendy v oblasti nelegálního zaměstnávání. V posledních letech inspektoři zaznamenali vedle nelegálního zaměstnávání formou švarcsystému další pokračující způsob obcházení zákonných povinností tzv. zastřené agenturní zaměstnávání, kterému bude věnována následující subkapitola. Kontroly se v roce 2016 soustředily spíše na pracoviště s větším množstvím pracovníků u společností z podnikatelských oborů, kde z kontrolní praxe dochází k nelegálnímu zaměstnávání nejvíce. Největší množství podvodů bylo v průběhu let odhaleno u nekvalifikovaných a sezónních prací zejména v oblasti stavebnictví, zemědělství a pohostinství. V roce 2016 byly kontroly zaměřené na nelegální práce zařazeny mezi hlavní úkoly Inspekce práce na základě priorit Ministerstva práce a sociálních věcí a vnitřní politikou EU. Cílem kontrol bylo především omezení úniků na daních a platbách sociálního a zdravotního pojištění.

Ze statistik Inspekce práce vyplývá, že nejvíce odhalených nelegálních pracovníků v České republice v roce 2016 ze zemí mimo EU byli zejména občané Ukrajiny, Moldavska a Vietnamu. Nejpočetnější skupinou nelegálně pracujících v České republice ze zemí EU jsou převážně Slováci. Tato statistika nicméně zahrnuje i jiné formy nelegálního zaměstnávání než je švarcsystém. Kontroly v roce 2016 potvrdily, že nejvíce nelegálních pracovníků se objevuje v sektoru stavebnictví, dále ve zpracovatelském průmyslu, velkoobchodě, maloobchodě, opravách a údržbě motorových vozidel. Pokles nelegálních pracovníků byl v roce 2016 zaznamenán v sektoru ubytování, stravování a pohostinství (Státní úřad inspekce práce, 2017).

Švarcsystém tvoří jen velmi malou část z širokého spektra nezákonných praktik označených jako nelegální práce. Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, se za definicí nelegálního zaměstnávají schovávají 3 různé formy:

a) závislá práce vykonávaná fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah;

b) práce cizincem vykonávaná bez povolení k zaměstnání nebo v rozporu se zaměstnaneckou kartou nebo modrou kartou podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky;
c) práce cizince vykonávaná bez povolení k pobytu na území České republiky podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky.

Švarcsystém spadá do bodu a) spolu s ostatními případy, kdy dochází k výkonu závislé činnosti bez uzavřené pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.

Z Tabulky 1 lze vidět, že počet osob porušujících zákaz nelegální práce formou švarcsystému je velmi malý vzhledem k celkovému počtu nelegálních zaměstnanců. Z tohoto důvodu je švarcsystém z pohledu Inspekce práce považován pouze za okrajovou záležitost. Zásadní problém nelegální práce tkví v jiných formách zaměstnávání. Těmi jsou nejčastěji případy, kdy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem není uzavřen žádný smluvní vztah, cizinci nemají pracovní povolení nebo jsou v rozporu s ním. Nicméně nejvíce společensky škodlivé případy švarcsystému jsou situace, kdy je zaměstnanec záměrně do obchodněprávního vztahu nucen zaměstnavatelem, i když by pro zaměstnance byl pracovněprávní vztah výhodnější a bezpečnější (Státní úřad inspekce práce, 2014).

Inspekce práce se se švarcsystémem setkává především u Čechů a cizinců ze zemí mimo EU. U cizinců může být cílem této spolupráce právě obcházení povinnosti mít povolení k zaměstnání na území České republiky zaměstnaneckou kartu nebo modrou kartu[2]. To potvrdil i náměstek generálního inspektora Jiří Macíček, podle kterého zpřísnění zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, novelou z roku 2012 bylo cíleno především na případy, kdy například v oblasti stavebnictví při nekvalifikovaných pracích vedle klasických zaměstnanců provádí tutéž práci i osoby samostatně výdělečně činné a jedná se většinou o případy, kdy zaměstnanci zejména cizinci jsou do tohoto obchodněprávního vztahu nuceni. V roce 2015 se výrazně zvýšil počet cizinců ze zemí mimo EU, kteří obcházejí své povinnosti formou švarcsystému, přičemž většina z nich pocházela z Ukrajiny nebo Vietnamu (Státní úřad inspekce práce, 2016).

[2] Cizinci žádají o modrou kartu v případě dlouhodobého pobytu účelem výkonu zaměstnání vyžadující vysokou kvalifikaci.

Kontroly Inspekce práce nejsou zaměřeny přímo na tzv. švarcsystém, výjimkou mohou být pouze podněty ke kontrole od občanů nebo firem, které by přímo upozorňovaly na nelegální švarcsystém, potom je kontrola vzhledem k podnětu na švarcsystém zaměřena. V tabulce 1 je uveden počet takových podnětů v letech 2013 – 2016, kdy lze vidět, že jejich množství od roku 2013 postupně klesá. Nicméně tato data obsahují podněty zaměřené na všechny formy nelegální práce, Inspekce práce bohužel nevede údaje o počtu podnětů pouze na švarcsystém. Inspekce práce ale v roční zprávě za rok 2016 zmiňuje, že většina těchto podnětů směřovala na švarcsystém a nejvíce upozornění bylo na podnikatele ve stavebnictví a pohostinství. Je nutné zmínit, že mezi podněty je i spousta neobjektivních udání, které jsou anonymní, neprokázané a jejich impulsem je většinou konkurenční boj či negativní vztah k osobě, proti které je podání vztaženo (Státní úřad inspekce práce, 2014).

Sankce spojené s překlasifikací z pohledu daní z příjmů může uložit správce daně na základě provedené daňové kontroly. Zde je riziko spojené s doměřením daně z příjmů fyzických osob a uložení souvisejících sankcí jako jsou úroky z prodlení a penále z doměřené částky daně. Doměřená daň ze závislé činnosti by byla uložena bez ohledu na to, zda byl tento příjem zdaněn u osoby jako zisk ze samostatně výdělečné činnosti. Na druhou stranu může osoba (bývalá OSVČ) podat dodatečné daňové přiznání a na základě překlasifikace žádat o vrácení daně zaplacené z jejího zisku v předchozích letech. Dodatečně vyměřená daň ze mzdy by byla v tomto případě mnohem větší než daň odvedená ze zisku OSVČ, neboť při výpočtu daně z příjmu ze závislé činnosti se vychází ze super hrubé mzdy – hrubá částka mzdy navýšená o příspěvky na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění odvedená zaměstnavatelem za svého zaměstnance. Toto navýšení se rovná 34 % z hrubé mzdy, pokud není dosaženo maximálního vyměřovacího základu pro odvody sociálního zabezpečení, který je pro rok 2018 roven částce 1 438 992 Kč hrubé mzdy.

Na základě provedené daňové kontroly a překlasifikace nezávislé činnosti na závislou je malá šance, že by byly zpětně doměřeny příspěvky na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Důvodem je velmi slabá úroveň spolupráce a výměny informací mezi institucemi daňové správy a české správy sociálního zabezpečení. Nicméně doměření příspěvků na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění nelze vyloučit, neboť instituce jsou povinny si potřebné informace vyměnit, pokud je o ně žádáno. Dále je vhodné upozornit na vládní úmysly unifikace výběru daní a příspěvků na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Je

možné, že v budoucnu bude zřízena jedna instituce, jejímž úkolem bude výběr všech povinných odvodů od poplatníků a plátců daně. Z tohoto důvodu je možné v budoucnu očekávat vyšší riziko spojené s dodatečným vyměřením sociálního a zdravotního pojištění. Dodatečné vyměření sociálního a zdravotního pojištění by bylo spojeno s dalšími sankcemi obdobně jako je tomu u doměření daní. U zdravotního pojištění vzniká penále z neuhrazení či uhrazení nižší částky pojistného nebo zálohy ve výši 0,05 % z dlužné částky za každý kalendářní den, po který trvá. V souvislosti s překlasifikací OSVČ na zaměstnance by mohla zdravotní pojišťovna uložit zaměstnavateli také pokutu za nesplnění oznamovací povinnosti a to až do výše 200 000 Kč. Zaměstnavatel má dle zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů, povinnost oznámit příslušné zdravotní pojišťovně nástup zaměstnance do zaměstnání, ze kterého mu plynou příjmy ze závislé činnosti. Penále ve výši 0,05 % dlužné částky se počítá za každý kalendářní den, kdy dluh přetrvává i u sociálního zabezpečení. Nutno upozornit, že v rámci trestní odpovědnosti by zaměstnavateli, který za své zaměstnance neodvedl na dani či sociální a zdravotním pojistném částku větší než 50 000 Kč, může být uložen trest odnětí svobody až na 3 roky případně i s peněžní sankcí. Pakliže by tato dlužná částka na povinných odvodech za zaměstnance přesáhla výši 5 000 000 Kč, odnětí svobody může být až na 8 let.

Z obsahu kontrol zdravotních pojišťoven a správy sociálního zabezpečení je nepravděpodobné, že by samy při jejich kontrolní činnosti švarcsystém odhalily. Instituce se při provádění kontrol především zaměřují zejména na správný výpočet a včas odvedené zdravotní pojištění a plnění oznamovacích povinností.

ŠVARCSYSTÉM V OSTATNÍCH ČLENSKÝCH STÁTECH

Stejně jako se s problémem předstírané samostatně výdělečné činnosti potýká Česká republika, tak s touto nekalou praktikou bojují i ostatní země EU. Důvodem je, že většina národních politik podporuje samostatně výdělečnou činnost, tím, že z hlediska odvodových povinností staví OSVČ do lákavých výhodnějších pozic, než je tomu u klasických zaměstnanců. Politika podporující začínající podnikatele toho může být příkladem. Nicméně vždy na sebe podnikatel přebírá mnohá rizika a povinnosti, která jsou se samostatně výdělečnou činností spojená. Také v rámci strategie Evropa 2020 jsou členské státy vyzývány, aby odstranily opatření, která od samostatně výdělečné činnosti odrazují.

Většina členských států považuje podporu samostatné činnosti jako nástroj ke snížení nezaměstnanosti, snaží se podněcovat k podnikatelské činnosti a vytváření nových pracovních míst. Proto jsou osoby často motivovány k výkonu samostatně výdělečné činnosti místo klasického zaměstnaneckého poměru. Osoby se tak rozhodnou pro samostatné podnikání kvůli vidině vyššího čistého příjmu díky nižším povinným odvodům. Samostatně výdělečná činnost je v členských státech EU mnohdy natolik výhodná a lákavá, že se množí případy, kdy dochází k jejímu předstírání při výkonu závislé činnosti. Například na Slovensku při stejných nákladech na práci a očekávané důchodové penzi má OSVČ o 39 % více čistý příjem než osoba v zaměstnaneckém poměru (European Commission, 2010).

Zaměstnavatelé mohou své pracovníky k uzavření obchodněprávního vztahu záměrně nutit, aby za ně nemuseli odvádět příspěvky na sociální zabezpečení. Podle průzkumu Flash Eurobarometer 283 28 % dotázaných, kteří jsou OSVČ nebo právě začínající se samostatně výdělečnou činností odpovědělo, že samostatně výdělečnou činnost vykonávají z povinnosti, což značí tlak ze strany zaměstnavatele. Největší podíl tzv. nucených OSVČ byl podle průzkumu v roce 2010 v Estonsku, Bulharsku a Řecku (European Commision, 2010)

Několik států se obává zneužívání samostatně výdělečné činnosti k vyhýbaní se placení daní a příspěvků na sociální zabezpečení. Ke zneužívání samostatně výdělečné činnosti tak dochází nejen v České republice, ale i v ostatních zemích EU. Podvodná samostatně výdělečná činnost není přesně definovaná v legislativě žádného členského státu. Přičemž v každém státě se ukázalo, že existuje šedá zóna mezi definicí závislé činnosti a samostatně výdělečnou činností, která právě umožňuje samostatně výdělečnou činnost předstírat a vyhnout se tak mnoha povinnostem či zkrátit odvodovou povinnost (Eichhorst aj., 2013).

Šedou zónu mezi definicí závislé a nezávislé činnosti se některé členské státy pokusily omezit vymezením nové hybridní právní kategorie - tzv. závislou samostatně výdělečnou činností, kdy pracovník jako OSVČ poskytuje své služby pouze jedné firmě a jeho podmínky jsou velmi podobné podmínkám běžných zaměstnanců. Přestože tato osoba jako „závislá OSVČ“ pracuje výlučně nebo převážně pro určitou firmu, není s ní jednoznačně oddělena ani naopak integrována. Obecně jsou tyto „závislé OSVČ“ kategorizovány jako

klasické OSVČ a nevztahuje se na ně zákoník práce a nejsou chráněny jeho pravidly. Z tohoto důvodu se některé státy (Rakousko, Německo, Itálie) rozhodly pokrýt tuto novou hybridní kategorii pracovníků některými právy jako mají zaměstnanci s cílem usnadnit společnostem využívání outsourcingových služeb. Ve Velké Británii není tato kategorie vymezena přímo v zákoně, ale britská judikatura některá práva „závislým OSVČ" zajišťuje. Nicméně s pojmem „závislá OSVČ" přichází Velká Británie do problému, neboť v souvislosti s ní dochází k četným případům falešných OSVČ především ve stavebnictví. Z mnoha pracovníků na staveništích se z klasických zaměstnanců staly ze dne na den OSVČ, přičemž se jejich náplň práce a pracovní podmínky nijak nezměnily. Často jsou pracovníci ke změně jejich smlouvy svým zaměstnavatelem donuceni. Výhody i nevýhody obchodněprávního poměru, které byly již zmíněny výše, jsou obdobně platné i pro případy v ostatních členských státech. Britské stavební odbory odhadují až 30 % z celkového počtu OSVČ falešných. Tato podvodná činnost způsobuje několik tržních i netržních problémů:

- Nedostatek kvalifikovaných pracovníků, neboť u OSVČ nemusí zaměstnavatel dbát na jejich rozvoj a udržování pracovních dovedností.
- Bezpečnost a ochrana zdraví na staveništích. Staveniště s přímými zaměstnanci pravděpodobně budou mít i pracovníky zajištující bezpečnost na pracovišti.
- Ztráta daňových příjmů do státních pokladen, které by jinak museli zaměstnavatelé za své zaměstnance odvést (Eichhorst aj., 2013).

I když přesná data ohledně počtu falešných OSVČ v jednotlivých státech nejsou k dispozici, v některých zemích dochází k těmto podvodným praktikám více v některých méně. Například v Německu díky větší daňové vyrovnanosti mezi OSVČ a zaměstnancem dochází k předstírání samostatně výdělečné činnosti v podobě švarcsystému mnohem méně než v České republice (Strnadová, 2014). Většina členských států odhaluje největší počet falešných OSVČ v oboru stavebnictví (European Commission, 2010).

Záleží především na postoji jednotlivých zemí, do jaké míry budou tento problém tolerovat a jaká práva a povinnosti pro závislou a nezávislou činnost ve svých národních legislativách nastaví.

iii. Migrující falešné OSVČ

Problém předstíraných OSVČ se stává nadnárodním, kvůli zvyšující se mobilitě pracovníků, v důsledku které narůstá i počet migrujících falešných OSVČ. Podle analýzy provedené Eichhorstem aj. (2013) byl v posledních letech zaznamenán nárůst samostatně výdělečných migrujících pracovníků. Například v Nizozemí se odhaduje, že přibližně 80 % samostatně výdělečně činných ve stavebnictví představuje migrující pracovníky. Tento nárůst, lze zpozorovat především v sektorech, kde jsou méně kvalifikovaní pracovníci (stavebnictví, doprava), kteří jsou většinou velmi málo informováni o možnostech pracovních smluv a svých právech. Proto jsou tito pracovníci často zneužívání a záměrně zaměstnavatelem nuceni do uzavření obchodněprávního vztahu.

Hlavní důvody k předstírání OSVČ

Z mezinárodního pohledu existují v EU v zásadě dva aspekty, které vedou a nabádají k předstírání samostatně výdělečné činnost při mobilitě pracovní síly mezi členskými státy.Jednak je to ta skutečnost, že společnost nemusí za OSVČ, která pro ni pracuje, odvádět příspěvky na sociální zabezpečení, nemusí být splněny další podmínky pracovně právního vztahu jako je například minimální mzda, odstupné nebo povinné náhrady mzdy při úrazu nebo nemoci. Náklady na zaměstnance a na OSVČ se významně liší, najmout OSVČ je pro společnost mnohem levnější než klasický zaměstnanec. Cena práce OSVČ je stanovena pouze trhem. Je zřejmé, že tržní ceny, za které budou OSVČ ochotny pracovat, se v různých členských státech liší. Tyto rozdíly jsou především zapříčiněny odlišnými náklady na živobytí, které jsou například v Dánsku o 42 % vyšší, než je průměr EU. Lidé z východních států EU, kde jsou celkové náklady na život nižší, budou pravděpodobně ochotni pracovat za velmi nízké odměny v porovnání s občany ze západních zemí. Díky vnitřnímu trhu EU a volnému pohybu osob a služeb mohou především společnosti ze západních zemí počítat s přílivem levnějších pracovníku z východu a najmout si je jako OSVČ, což jim umožní obejít povinnost minimálních sociálních standardů, které jinak musí naplnit u svých klasických zaměstnanců. Možnost nižších nákladů na pracovníky je jedním z důvodů, proč v poslední době narostl počet falešných samostatně výdělečných činností (Floren, 2013).

Tím druhým důvodem, který způsobil nárůst pracovníků předstírajících samostatně výdělečnou činnost, jsou přechodná ustanovení pro nově přistupující země do EU omezující volný pohyb pracovníků na období až 7 let. Tato přechodná ustanovení stanoví podmínky omezující volný pohyb zaměstnanců z a i do těchto států. Do nedávna se omezení týkalo Bulharska a Rumunska, které přistoupily k EU v roce 2007, dnes je tímto omezeno už jen Chorvatsko, které přistoupilo v roce 2013. V současné době platí omezení volného pohybu pro Chorvaty, kteří by si chtěli najít zaměstnání v Rakousku, Nizozemsku, Slovinsku a Velké Británii a naopak i pro občany těchto států, kteří by chtěli být zaměstnáni v Chorvatsku. Právě předstírání samostatně výdělečné činnosti se stalo oblíbeným řešením k obcházení těchto restrikcí, které se vztahují pouze na zaměstnance. Tato opatření jsou příkladem nerovného zacházení se zaměstnanci a samostatně výdělečně činnými osobami. (Floren, 2013)

Falešné OSVČ při vyslání

Rozdíly ve výši příspěvků na sociální zabezpečení u zaměstnance a OSVČ se mohou v jednotlivých členských státech více či méně lišit. S tím souvisí i rozdíly v nárocích na dávky, které plynou ze systému sociálního zabezpečení. OSVČ může očekávat žádné nebo velmi nízké sociální dávky, které se odvíjí od výše příspěvků, kterou do systému sociálního zabezpečení během své podnikatelské činnosti přispěla. Vše ovšem závisí na předpisech daného státu, ve kterém zrovna činnost vykonává.

V rámci principu volného pohybu služeb v EU je samozřejmě možné, aby OSVČ poskytovala služby i do jiných členských států. Případ, kdy OSVČ obvykle vykonává činnost v jednom státě, ale rozhodne se své služby na určitou dobu poskytovat v jiném členském státě, je považován za tzv. vyslání. Jinými slovy se OSVČ sama vyšle na pracovní cestu do jiného členského státu a pokud zde nebude pracovat více jak 24 měsíců, zůstává příslušet sociálnímu zabezpečení ve svém domovském státě (článek 12 odst. 2 Koordinačního nařízení). Toto pravidlo může do jisté míry umožnit OSVČ získat konkurenční výhodu založenou na rozdílech v příspěvcích sociálního zabezpečení mezi členskými státy. Pokud v sousedním státě budou tamní OSVČ přispívat na sociálním zabezpečení více, může mít vyslaná OSVČ konkurenční výhodu po dobu dvou let při poskytování služeb do tohoto sousedního státu, neboť zůstane přispívat do systému

sociálního zabezpečení ve svém domovském státě, pakliže zde odvádí menší pojistné. Z tohoto důvodu lze konstatovat, že právě koordinační pravidla umožňují do jisté míry narušovat hospodářskou soutěž na evropské úrovni.

V tomto smyslu by byla hospodářská soutěž narušena o to víc, pakliže by se jednalo o falešnou OSVČ, kdy vztah se společností, které osoba poskytuje služby, by vykazoval silné znaky závislé činnosti. Tento vztah by narušil rovné podmínky na trhu dvakrát. Poprvé, když při vyslání OSVČ využívá nízkého sociálního pojištění ve svém domovském státě a poskytuje služby ve státě s vysokými povinnými odvody na sociální zabezpečení, čímž může poskytovat své služby za výhodnější ceny na zahraničním trhu či tržit z vyšších čistých zisků. Podruhé, pokud při vyslání samostatnou činnost předstírá a tímto způsobem ona i její potenciální zaměstnavatel krátí své odvody na sociálním zabezpečení, které by v případě zaměstnackého poměru byly větší. Zde lze opět nabízet statky či služby za výhodnější ceny nebo mít větší čisté zisky proti pracovníkům a společnostem v legálním pracovněprávním vztahu.

Řešení problému při vysílání falešných OSVČ je do určité míry v pravomoci vysílajícího státu, který má povinnost správně situaci OSVČ posoudit. V momentě, kdy je falešné OSVČ vystaven formulář A1, stvrzující příslušnost domovskému sytému sociálního zabezpečení, jen stěží do něj může hostitelský stát v případě pochybností zasahovat. Nicméně formulář A1 není nezbytnou podmínkou pro využití ustanovení článku 12 odst. 2 Koordinačního nařízení. Formulář může být vystaven i se zpětnou platností. Pokud formulář A1 vysílající stát neodvolá nebo neprohlásí za neplatný, je závazný pro instituci v členském státě, kam je OSVČ, vyslána i pro osobu, které bude OSVČ v tomto členském státě poskytovat služby. Hostitelský stát musí takového pracovníka označeného jako OSVČ přijmout jako OSVČ, i přestože by ho jinak považovala za klasického zaměstnance. Z tohoto důvodu před vystavením formuláře A1 nesou členské státy zodpovědnost za správné posouzení činnosti (Floren, 2013). Vysílající stát by před vystavením formuláře A1 měl prověřit dvě skutečnosti - zda se jedná o skutečnou OSVČ a zda tato osoba obvykle samostatnou činnost ve vysílajícím státě obvykle provozuje.

Je důležité formy výkonu závislé a nezávislé činnosti rozlišovat podle charakteristik definovaných národními legislativami. Nicméně definice závislé a nezávislé činnosti se napříč EU v jednotlivých národních předpisech liší, a proto může u přeshraničních činností

dojít k neshodám při posouzení jednotlivých případů. K zajištění jednotných pravidel u volného pohybu pracovníků a služeb v rámci EU by bylo nutné, aby koncepty zaměstnaneckého poměru a samostatně výdělečné činnosti byly definovány na úrovni EU. Nyní jsou tyto činnosti definovány pouze dosavadní judikaturou. V judikátu věci Lawrie-Blum (C-66/85) je zaměstnancem "osoba, která po určitou dobu vykonává služby za a pod vedením jiné osoby za to, že obdrží odměnu" (The European Court of Justice, 1986). Pro samostatně výdělečnou činnost žádná jednoznačná definice neexistuje, neboť podle judikátu ve věci Gebhard / Consiglio dell'Ordine degli Avvocati e Procuratori di Milano (C-55/94) se klasifikace samostatně výdělečné činnosti a definice zaměstnaneckého poměru navzájem vylučují. Definice závislé činnosti ve skutečnosti v sobě nese negativní prvky charakteristiky samostatně výdělečné činnosti. Pokud je pracovník klasifikován jako OSVČ, spadá pod princip volného pohybu služeb nikoliv pracovníků (The European Court of Justice, 1995).

Nejlepší cestou jak zabránit falešným migrujícím OSVČ by byla jednotná definice závislé a nezávislé činnosti na úrovni EU. Nicméně Soudní dvůr EU zatím odkazuje na národní pravidla jednotlivých států, kde by koncept zaměstnance a osoby samostatně výdělečně činné měl být posuzován na základě právních předpisů každého státu. Odhalení falešných OSVČ je tedy plně v kompetenci národních soudů a na této úrovni by se s touto nekalou praktikou, která se během posledních let velmi rozšířila, mělo bojovat. (Jorens, 2008)

Jedním z opatření, které by mělo praktiky falešných OSVČ omezit, je Rozhodnutí č. A2 Správní komise. Na jeho základě jsou stanoveny podmínky, které musí OSVČ splnit, aby během vyslání do jiného členského státu mohla zůstat pojištěna ve svém domovském státě. Podmínkou je výkon podobné samostatné činnosti ve vysílajícím státě alespoň po dobu dvou měsíců, přičemž se dále zkoumají kritéria jako místo využívání kancelářských prostor, odvod daní a další. Rozhodnutí ovšem není pro členské státy nijak závazné, a proto mohou využívat i jiných kritérií k posouzení situací OSVČ před vydáním formuláře A1. Kritéria stanovená Rozhodnutím č. A2 by měla sloužit jako inspirace, vodítka národním soudům Kdyby členské státy důsledně přistupovaly ke kontrolám naplnění stanovených podmínek, pravděpodobně by se jim podařilo podvodných OSVČ odhalit více, jak uvádí Floren (2013).

V oblasti sociálního zabezpečení existují kontrolní nástroje, které členské státy mohou využít. Pokud dojde k pochybnostem ohledně vystavení formuláře A1 a pravdivosti okolností, na základě kterých byl vystaven na straně příjímacího státu, vysílající stát může situaci přezkoumat, okolnosti znovu prošetřit a případně formulář A1 odvolat. Ovšem v této fázi celý proces stojí na ochotě a přístupu ke spolupráci dotčených institucí mezi sebou. Tento proces se nazývá dialogem a jeho kroky a normy jsou stanoveny v Rozhodnutí č. A1 Správní komise. Pokud by se státy neshodly na finálním verdiktu během dialogu, mohou případ postoupit k posouzení Správní komisi na základě článku 5 odst. 4 Prováděcího nařízení, která se do 6 měsíců od předložení pokusí o sblížení rozdílných stanovisek. Finální rozhodnutí Správní komise není právně závazné, ovšem lze tento proces považovat za velmi účinný nástroj v boji proti falešným OSVČ. I přesto, že je tento kontrolní proces doporučován, doposud nebyl před Správní komisi předložen ani jeden případ v této věci. Problém je, že členské státy nechtějí případy před Správní komisi přednášet, neboť jakékoliv usnesení by zasáhlo do autonomních pravomocí rozhodovat o jejich sociálním zabezpečení. Instituce zatím těmto sporným případům nepřikládají takovou důležitost, aby považovaly za nutné je předkládat před Správní komisi, a už vůbec se nezdají být tak naléhavé, aby byly předkládány Evropské komisi. Problém je, že členské státy nechtějí případy před Správní komisi přednášet, neboť jakékoliv usnesení by zasáhlo do autonomních pravomocí rozhodovat o jejich sociálním zabezpečení. Instituce zatím těmto sporným případům nepřikládají takovou důležitost, aby považovaly za nutné je předkládat před Správní komisi, a už vůbec se nezdají být tak naléhavé, aby byly předkládány Evropské komisi. Problém falešných OSVČ tak zůstává nevyřešen. Instituce a odborníci, kteří na tento problém poukazují, navrhují přísnější pravidla v postupech při řešení sporů a rychlejší elektronickou výměnu informací mezi institucemi (Floren, 2013).

Je tedy zřejmé, že v oblasti sociálního zabezpečení potřebné kontrolní nástroje k tomuto nekalému jednání existují, nicméně je plně v kompetenci jednotlivých členských států správně posoudit samostatně výdělečnou činnost. V současné době se následky a dopady odhalení falešných OSVČ zatím nepovažují za tak závažný problém, aby u podezřelých OSVČ bylo využito všech kontrolních prostředků, které jsou k dispozici a které EU nabízí (Floren, 2013).

iv. Tzv. zastřené agenturní zaměstnávání a

K relativně nové formě nelegálních pracovních struktur patří tzv. zastřené agenturní zaměstnávání. Při zastřeném agenturním zaměstnávání, dochází k porušování zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, které stanovují podmínky pro zprostředkování zaměstnání. Tato nekalá praktika spočívá v uzavření smlouvy mezi agenturou práce a odběratelem služeb na základě obchodního vztahu, který nahrazuje dohody o dočasném přidělení zaměstnanců agentur práce ve snaze vyhnout se povinnostem plynoucím ze zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti a v konečném důsledku obcházení odvodů na sociální zabezpečení a záloh na daň z příjmu. Mnohdy je obchodněprávní smlouvou také nahrazována smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti mezi zaměstnancem a agenturou práce. Nahrazováním smluv mezi zaměstnavatelem a agenturou práce a mezi agenturou práce a zaměstnancem dochází nejen k obcházení povinných podmínek, které je nutné splňovat při dočasném přidělení zaměstnance, ale i ke krácení odvodů na sociální zabezpečení. Tato negativní praxe se během posledních pár let rozšířila nejen mezi českými zaměstnavateli zaměstnávajícími české občany a občany z jiného členského státu, ale i u zaměstnávání cizinců ze zemí mimo EU. V praxi jsou zaměstnanecké smlouvy často nahrazovány např. smlouvou o dílo, smlouvou o vzájemné spolupráci či příkazní smlouvou. Agenturu práce zastírající svou činnost čistě obchodními vztahy lze označit za tzv. pseudoagenturu práce.

Mezi hlavními úkoly Inspekce práce byla v roce 2016 i kontrola agenturního zaměstnávání. Proti minulým letům byl zaznamenán nárůst přijatých podnětů ke kontrole nelegálního zprostředkování zaměstnání tzv. skrytými agenturami práce a s tím je úzce spojeno i zaměstnání cizinců bez povolení pobytu v České republice. Problém tzv. zastřeného zaměstnávání za posledních 3 let nabyl na významnosti, proto byla v roce 2016 vyhlášena mimořádná kontrolní akce zaměřená na zastřené agenturní zaměstnávání. Bylo realizováno 240 takových kontrol, přičemž byly prováděny zejména ve velkých průmyslových areálech a staveništích. Došlo k odhalení 110 subjektů, kterým bylo zprostředkováno zaměstnání bez pracovního povolení. Podle Inspekce práce jsou kontroly zaměřené na zastřené agenturní zaměstnávání velmi zdlouhavý a časově náročný proces, zejména kvůli špatné komunikaci s kontrolovanou agenturou. Při těchto kontrolách je

využíváno systému IMI, který slouží pro komunikaci se zahraničními kontrolními orgány. Za velmi pozitivní krok považuje Inspekce práce posílení spolupráce s kontrolními orgány z jiných členských států zejména z Polské republiky. Spolupráce byla také posílena s Českou správou sociálního zabezpečení (Státní úřad inspekce práce, 2017).

Kauza Rohlik.cz z roku 2017 je vhodným příkladem tzv. zastřeného agenturního zaměstnávání, který byl také hodně medializován. Společnost Rohlik.cz spolupracovala s polskou agenturou práce, která ji na základě smlouvy o dílo poskytovala ukrajinské pracovníky, především na pracovní pozice skladníků. K případu se vyjádřila i Asociace pracovních agentur v České republice, která prohlásila, že v tomto případě je zřejmé, že skladníci žádné dílo vytvářet nebudou (Burkovič, 2017). Polská agentura poskytla české společnosti pracovní sílu nikoliv službu, což je považováno za nelegální zprostředkování zaměstnání. Na základě kontroly cizinecké policie v pražském skladu společnosti Rohlik.cz bylo vyhoštěno 55 ukrajinských skladníků (ČTK, 2017).

Další problém, který byl v této kauze spatřen, se týkal polských pracovních víz ukrajinských pracovníků, na jejichž základě mělo být Ukrajincům povoleno pracovat na území České republiky. Tento případ ukázal na nesoulad v české legislativě, kdy z pohledu zákona o zaměstnanosti jsou pracovní víza z jiných členských státu v České republiky respektována, ale naopak dle zákona o pobytu cizinců ministerstvo vnitra tato víza neuznává a práci Ukrajinců bez českých pracovních víz tedy považuje za nelegální (Bohuslavová, 2017).

Reakcí ne jenom na tento případ, ale celkově na negativně se rozšiřující nelegální činnost agentur práce, je zákon č. 206/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, jehož součástí je nová definice přestupku tzv. zastřeného zaměstnávání a uložení sankce až 10 000 000 Kč. Tato novela přináší také zrušení zákazu agenturního zaměstnávání cizinců ze zemí mimo EU, kteří dříve potřebovali povolení k zaměstnání na území České republiky. Tato úprava měla chránit český trh práce, nicméně při dnešním nedostatku pracovní síly brzdila příliv pracovníku ze zahraničí. Tento zákaz mohl být také jedním z důvodů, proč se fenomén zastřeného agenturního zaměstnávání tolik rozmohl (Bezděková a Baranová, 2017).

b) Srovnání zatížení pojistným na sociálním zabezpečení zaměstnavatelů a zaměstnanců v EU

Mezi jeden z faktorů ovlivňující výběr sídla společnosti lze zařadit i velikost odvodů sociálního zabezpečení, které v daném státě musí společnost za své zaměstnance odvádět. Nejen pro společnosti, které zaměstnávají lokální zaměstnance, bude tato výše odvodové povinnosti hrát roli. Zejména pro společnosti zaměstnávající zahraniční pracovníky poskytující služby do více jak dvou členských států (např. mezinárodní doprava nebo stavební firma) může být výše pojistných odvodů rozhodující, jelikož kritériem pro určení příslušnosti systému sociálního zabezpečení těchto zaměstnanců je právě sídlo jejich zaměstnavatele. Cílem této subkapitoly je zjistit, které členské státu EU jsou z hlediska zatížení sociálním zabezpečení pro společnosti z pozice zaměstnavatele nejatraktivnější, tedy v které zemi budou náklady na zaměstnance nejnižší (cena práce). Lze předpokládat, že také v těchto zemích bude usídlen velký počet společností, které si zde chtějí zajistit nižší odvodovou povinnost na sociálním zabezpečení za své zaměstnance. Tyto praktiky se nazývají také jako „contribution shopping“.

Tabulka 2: Sazby pojistného na sociální zabezpečení pro zaměstnavatele (2016)

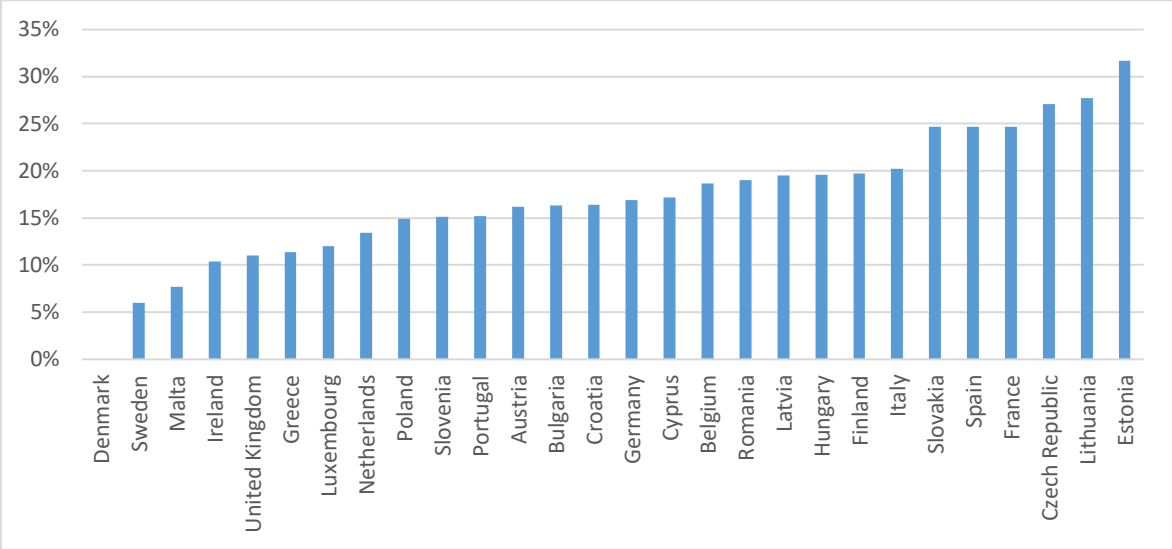
STÁT	Sazba SZ (zaměstnavatel)	STÁT	Sazba SZ (zaměstnavatel)
Francie	43,40%	Rumunsko	23,45%
Slovensko	35,20%	Rakousko	21,63%
Belgie	35,00%	Polsko	20,61%
Česká republika	34,00%	Německo	19,33%
Estonsko	33,80%	Nizozemsko	18,47%
Švédsko	31,42%	Bulharsko	18,10%
Litva	30,98%	Chorvatsko	17,20%
Itálie	30,00%	Slovinsko	16,10%
Španělsko	29,90%	Lucembursko	15,20%
Maďarsko	28,50%	Spojené království	13,80%
Řecko	25,06%	Kypr	11,50%
Finsko	24,99%	Irsko	10,75%
Portugalsko	23,75%	Malta	10,00%
Lotyšsko	23,59%	Dánsko	0,00%

Zdroj: KPMG (2018), vlastní zpracování

Tabulka 2 představuje přehled výše sazeb pojistného na sociální zabezpečení, které je povinen zaměstnavatel odvádět z hrubých mezd svých zaměstnanců. Výše celkových pojistných odvodů zaměstnavatele nestojí pouze na uvedených sazbách. Navíc se v některých zemích můžou sazby lišit podle oblasti podnikání či pozice zaměstnanců. V Tabulce 2 je upuštěno od sazeb, které se uplatňují v krajních a výjimečných situacích. Pro přehlednost jsou zde uvedeny pouze sazby, které jsou v dané zemi nejvyšší nebo jsou nejčastěji používané. Uvedená nulová sazba u Dánska neznamená, že zaměstnavatel nemusí nic odvádět za své zaměstnance, důvodem je, že v Dánsku není pojistné na sociální zabezpečení stanoveno procentem, nýbrž zaměstnavatel zde odvádí pevně stanovenou částku sociálního pojištění, jehož celková výše se odvíjí od počtu fondů, do kterých přispívá. Celková roční výše příspěvků u dánského zaměstnavatele se pohybuje mezi 8 000 – 10 000 DKK za jednoho zaměstnance. 10 000 DKK činí necelých 35 000 Kč, což je velmi malá částka v porovnání s ostatními státy. Ve většině zemí je také stanovena maximální výše příspěvků odvedených na sociální zabezpečení za jednoho zaměstnance, kdy po překročení stanovené hranice zaměstnavatel nemusí dál v daném roce odvádět příspěvky za zaměstnance. Mezi země s největšími odvody na sociálním pojištění se dle výše sazeb řadí Francie, Slovenko, Česká republika, Estonsko, Belgie. Nejnižší sazby jsou na Kypru, Maltě, Irsku, Velké Británie spolu s Dánskem, kde jsou příspěvky stanovené pevnou, ovšem i tak nízkou částkou.

Jiným ukazatelem pro srovnání odvodových povinností na sociálním zabezpečení zaměstnavatele je výše celkových příspěvků vyjádřená jako procento z HDP (viz Graf 1). Srovnání opět potvrzuje, že na prvních příčkách s nejvyšší odvodovou povinností na sociálním zabezpečení pro zaměstnavatele se pohybuje Estonsko, Francie, Česká republika. Dánsko, Malta, Irsko, Velká Británie se opět usadily na příčkách s nejnižší odvodovou povinností zaměstnavatele.

Graf 1: Příspěvky sociálního zabezpečení odvedené zaměstnavatelem (% HDP) – 2016



Zdroj: European Commision (2017c) , vlastní zpracování

V této souvislosti Tabulka 3 poskytuje sazby pojistného na sociálním zabezpečení, kterými jsou zatíženi mzdy zaměstnanců v jednotlivých členských státech. Přestože Pracovníci při svém rozhodování zdali odejít za prací do zahraničí neberou v potaz rozdíly v sociálním zabezpečení, nicméně není vyloučeno, že výše příspěvků nemůže zaměstnance při rozhodování o migraci ovlivnit (Pennings, 2013). Nelze také vyloučit, že výše těchto sazeb platných pro zaměstnance neovlivní rozhodování společností při výběru státu jejich sídla.

Většina státu má sazby pojistného pro zaměstnavatele vetší než pro zaměstnance, ale najdou se i takové, u kterých je tomu naopak. Například Nizozemsko má o téměř deset procentních bodů větší sazbu pro zaměstnance než pro zaměstnavatele a zároveň je jeho sazba pro zaměstnance nejvyšší v EU. Mezi země s nejvyšší sazbou pojistného pro zaměstnance se dále řadí Francie, Slovinsko, Německo, Chorvatsko. Zajímavé je si všimnout i Estonska, kde zaměstnanci neodvádí téměř žádné příspěvky na sociální zabezpečení, přičemž zaměstnavatelé jsou zatíženy vysokou sazbou pojistného, které za své zaměstnance musí odvádět. Kromě Dánska a Estonska se mezi státy s nízkou odvodovou povinností řadí opět Velká Británie a Irsko.

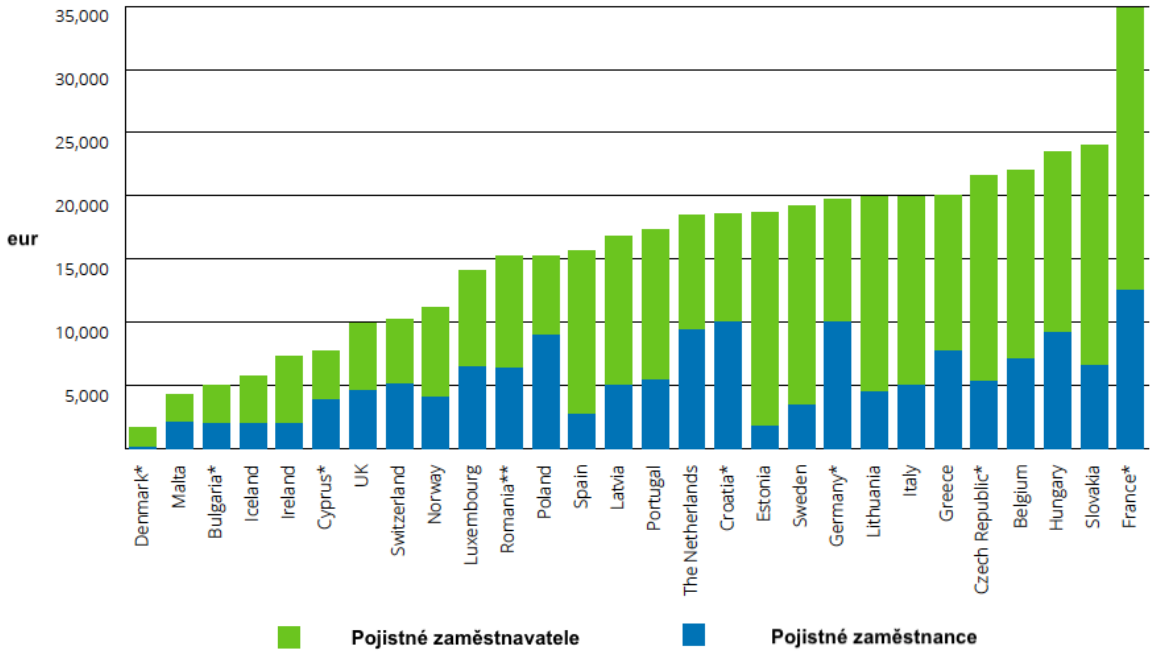
Tabulka 3: Sazby pojistného na sociální zabezpečení pro zaměstnance (2016)

STÁT	Sazba SZ (zaměstnanec)	STÁT	Sazba SZ (zaměstnanec)
Nizozemsko	28,15%	Česká republika	11,00%
Francie	22,40%	Litva	11,00%
Slovinsko	22,10%	Portugalsko	11,00%
Německo	20,68%	Lotyšsko	10,50%
Chorvatsko	20,00%	Itálie	10,49%
Maďarsko	18,50%	Malta	10,00%
Rakousko	18,20%	Finsko	8,95%
Rumunsko	16,50%	Kypr	7,80%
Řecko	16,00%	Švédsko	7,00%
Polsko	13,71%	Španělsko	6,35%
Belgie	13,70%	Irsko	4,00%
Slovensko	13,40%	Spojené království	2,00%
Bulharsko	12,90%	Estonsko	1,60%
Lucembursko	12,45%	Dánsko	0,00%

Zdroj: KPMG (2018), vlastní zpracování

Analýzu porovnávající výši povinných odvodů na sociálním zabezpečení zaměstnance i zaměstnavatele v jednotlivých členských státech sestavila společnost Deloitte (2017), která zde srovnává absolutní výši příspěvků na sociální zabezpečení odvedených zaměstnancem i zaměstnavatelem z ročního hrubého příjmu zaměstnance. Srovnání bylo provedeno u třech různých úrovní ročního hrubého příjmu (50 000 eur, 75 000 eur, 100 000 eur), což zohledňuje i dosažení maximálních hranic výše ročních příspěvků v některých státech.

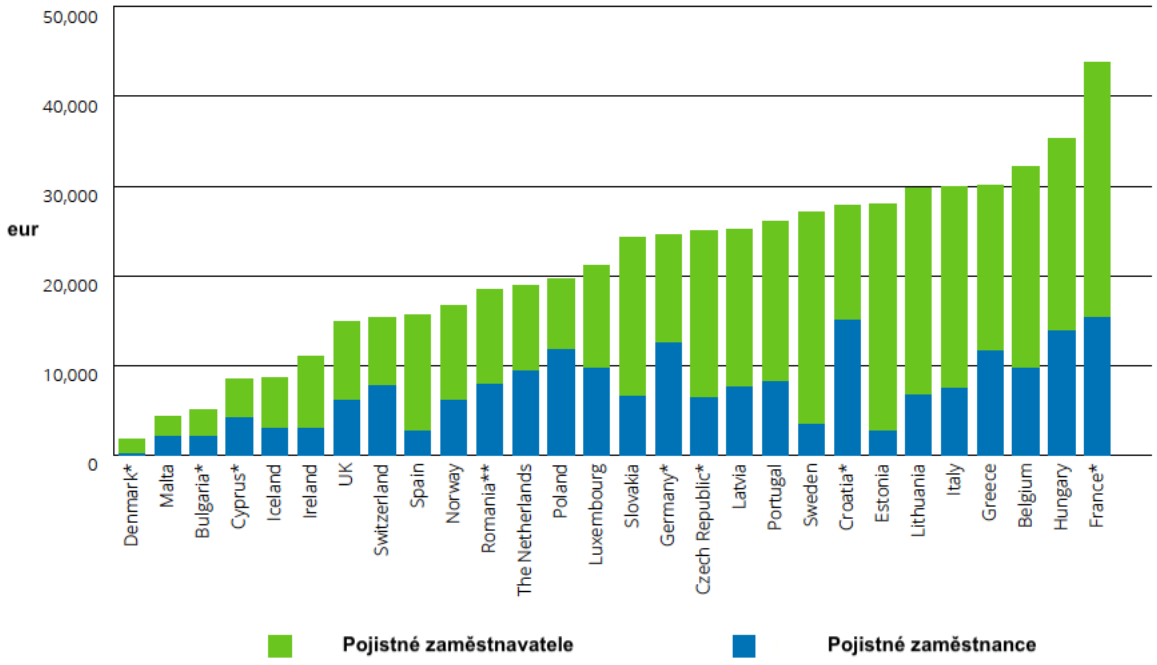
Graf 2: Výše pojistného na sociální zabezpečení z ročního hrubého příjmu zaměstnance ve výši 50 000 eur



**Mzda se vyplácí v 12ti měsíčních platbách , neboť zde existuje měsíční maximální hranice výše příspěvků.*
***Minimální a průměrná národní mzda pro rok 2015.*

Zdroj: Deloitte (2017), upraveno

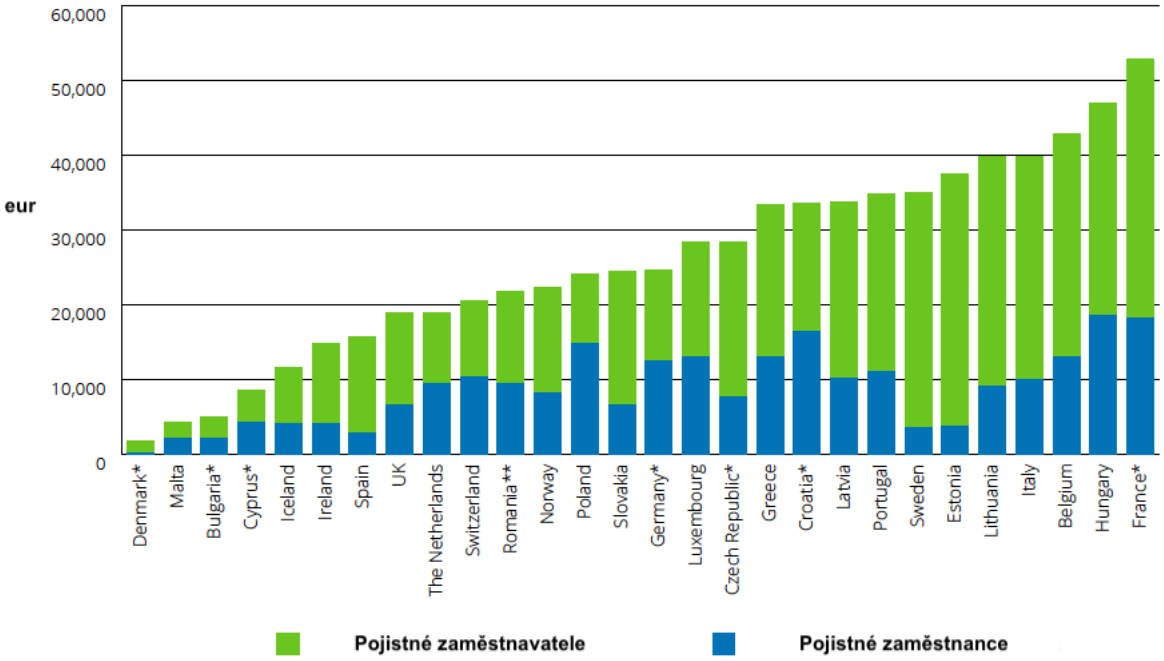
Graf 3: Výše pojistného na sociální zabezpečení z ročního hrubého příjmu zaměstnance ve výši 75 000 eur



**Mzda se vyplácí v 12ti měsíčních platbách , neboť zde existuje měsíční maximální hranice výše příspěvků.*
***Minimální a průměrná národní mzda pro rok 2015.*

Zdroj: Deloitte (2017), upraveno

Graf 4: Výše pojistného na sociální zabezpečení z ročního hrubého příjmu zaměstnance ve výši 100 000 eur



**Mzda se vyplácí v 12ti měsíčních platbách , neboť zde existuje měsíční maximální hranice výše příspěvků.*
***Minimální a průměrná národní mzda pro rok 2015.*
Zdroj: Deloitte (2017), upraveno

Rozdíly v jednotlivých grafech způsobují stanovené hranice maximální výše příspěvků na sociálním zabezpečení. Pokud příspěvky za pracovníka dosáhnout daného ročního stropu, z dalších příjmů již nemusí být sociální zabezpečení odváděno. Tyto hranice se samozřejmě stát od státu liší a zhruba třetina států EU žádné nepoužívá.

Opět mezi státy s největší odvodovou povinností na sociálním je Francie, kde výše sociálního zabezpečení dosahuje až 70 % z hrubého příjmu zaměstnance. Je také zajímavé si všimnout, že mezi některými sousedícími státy existují velké rozdíly například mezi Belgií, kde příspěvky sociálního zabezpečení představují kolem 40 % hrubé mzdy, a Německem či Nizozemskem, kde se tento podíl pohybuje kolem 20 %. Tyto rozdíly mohou mít vliv na přeshraniční migraci pracovníků či přeshraniční změnu sídla zaměstnavatelů.

Uvedené grafy potvrzují, že mezi země s nejnižšími odvody na sociální zabezpečení u zaměstnavatele i zaměstnance patří Dánsko, Malta, Kypr, Irsko a Velká Británie. Tyto státy jsou tedy z hlediska odvodových povinností na sociální zabezpečení pro zaměstnance

i zaměstnavatele atraktivní, načež migrací či přesídlením do těchto států mohou subjekty na pojistných odvodech ušetřit.

Avšak společnosti i jednotlivci budou při rozhodovaní o založení svého sídla či migraci za pracovní příležitostí brát v potaz z pohledu celkového povinných odvodů i daňové zatížení. Pravděpodobně Dánsko nebude takovým lákadlem zejména pro pracovníky, neboť je proslulé svým vysokým daňovým zatížením příjmů fyzických osob. Přestože bude osoba podléhat velmi nízkým příspěvkům sociálního zabezpečení, bude zatížena vysokými daněmi z příjmů. Na rozdíl od ostatních členských států EU je systém sociálního zabezpečení financován převážně z daňových výnosů.

Srovnání pojistného zatížení z pohledu OSVČ se práce nevěnuje z důvodu zachování stanoveného rozsahu.

c) Odhad úniků pojistného na sociálním zabezpečení

Odhad úniků na sociálním zabezpečení v jednotlivých členských státech EU bude vycházet z jedné z metod pro výpočet daňových úniků. Inspirací k tomuto výpočtu byla disertační práce Jany Stavjaňové (2017) na téma Vliv daňových úniků na vývoj ekonomiky, kde v jedné z kapitol autorka odhaduje velikost daňových úniků pomocí odhadu šedé ekonomiky a daňové kvóty. Tento způsob použili při výpočtu daňových úniků i další odborníci jako Bekoe (2012) či Murphy (2012). Hlavním předpokladem této metody je stejné daňové zatížení včetně zatížení pojistným na sociálním zabezpečení šedé ekonomiky jako oficiální registrované ekonomiky.

První složkou výpočtu úniků na sociálním zabezpečení je odhad šedé ekonomiky. Existuje mnoho metod jak odhadnout velikost šedé ekonomiky. V zásadě se dělí do tří kategorií, a to na metody přímé, nepřímé a modelové přístupy, přičemž každá metoda má své výhody i nevýhody. Pro účely tohoto výpočtu byl vybrán odhad šedé ekonomiky Schneidera, Raczkowskiho a Mróze (2015), neboť poskytuje nejaktuálnější obraz o šedé ekonomice v jednotlivých členských státech EU, a to analýzou roku 2014. Tato metoda lze zařadit mezi modelové přístupy, protože při odhadu byl využit tzv. Multiple Indicator Multiple Cause model, který umožňuje do odhadu zahrnout celou řadu proměnných a ukazatelů ovlivňujících velikost šedé ekonomiky.

Jelikož je odhad šedé ekonomiky od Schneidera, Raczkowskiho a Mróze (2015) procentuálně vyjádřen jako podíl hrubého domácího produktu (dále jen „HDP“), další proměnnou představuje výše HDP. K výpočtu šedé ekonomiky jsou použity údaje o velikosti HDP z Českého statistického úřadu pro Českou republiku a pro ostatní členské státy jsou data převzata ze statistik Eurostat. Vynásobením těchto dvou veličin lze získat výši šedé ekonomiky v absolutní velikosti.

Ve výpočtu Stavjaňové (2017) byla k odhadu daňových úniků použita složená daňová kvóta jako podíl vybraných daní včetně sociálního zabezpečení k HDP. Třetí veličinou pro výpočet pojistných úniků bude podíl vybraných příspěvků na sociálním zabezpečení k HDP, tedy rozdíl mezi daňovou kvótou složenou a jednoduchou[3].

Výpočet velikosti pojistných úniků je postaven na předpokladu, že šedá ekonomika je stejně zatížená sociálním zabezpečením jako oficiální ekonomika, která prošla národními účty. Následující tabulka představuje postup výpočtu odhadu pojistných úniků v České republice v období 2004 - 2014 a všech použitých dat, jehož výsledky jsou graficky znázorněny v Grafu 5.

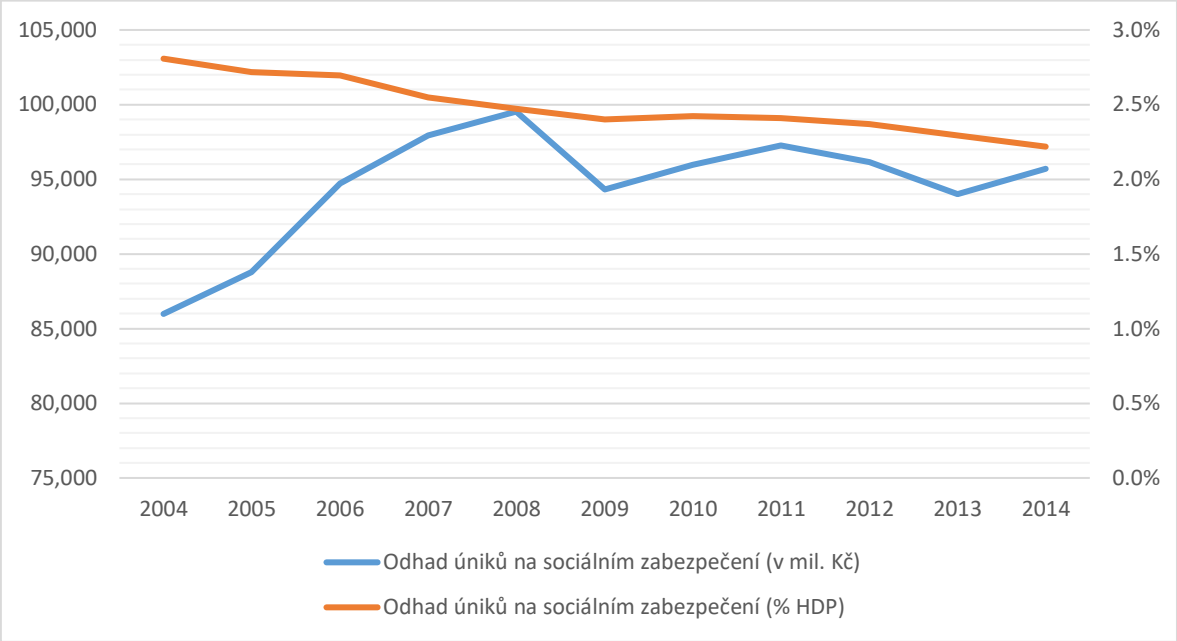
Tabulka 4: Výpočet úniků na sociálním zabezpečení v ČR 2004 - 2014

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Odhad šedé ekonomiky (% HDP)	19,1 %	18,5 %	18,1 %	17,0 %	16,6 %	16,9 %	16,7 %	16,4 %	16,0 %	15,5 %	15,3 %
Velikost HDP (v mil. Kč)	3062444	3264931	3512798	3840117	4024117	3930409	3962464	4033755	4059912	4098128	4313789
Velikost šedé ekonomiky (v mil. Kč)	584927	604012	635816	652820	668003	664239	661731	661536	649586	635210	660010
Podíl příspěvků sociálního zabezpečení k HDP	14,7 %	14,7 %	14,9 %	15,0 %	14,9 %	14,2 %	14,5 %	14,7 %	14,8 %	14,8 %	14,5 %
Odhad úniků na sociálním zabezpečení (v mil. Kč)	85984	88790	94737	97923	99533	94322	95951	97246	96139	94011	95701
Odhad úniků na sociálním zabezpečení (% HDP)	2,81 %	2,72 %	2,70 %	2,55 %	2,47 %	2,40 %	2,42 %	2,41 %	2,37 %	2,29 %	2,22 %

Zdroj: Schneider, Raczkowski, Mróz (2015), Eurostat, ČSÚ, vlastní zpracování

[3] Jednoduchá daňová kvóta v sobě obsahuje pouze podíl vybraných daní na HDP bez vybraných příspěvků na sociální zabezpečení.

Graf 5: Vývoj velikosti úniků v pojistném na sociálním zabezpečení v ČR 2004 - 2014



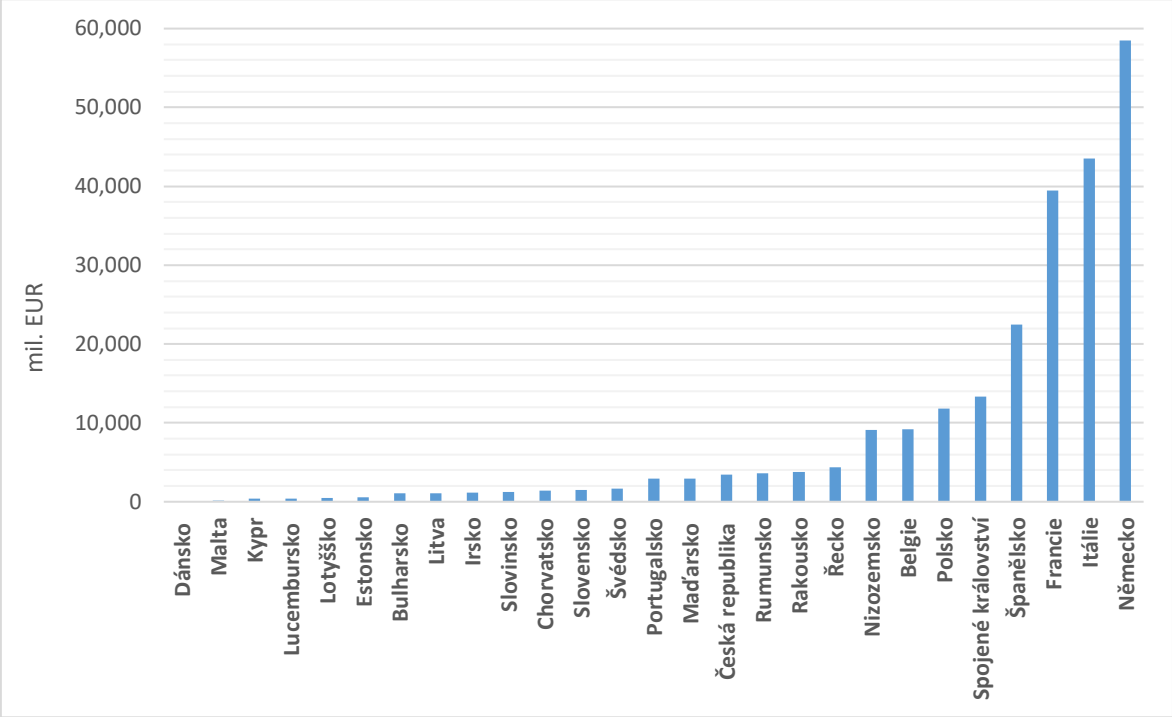
Zdroj: Vlastní zpracování

Úniky na sociálním zabezpečení vyjádřené pomocí šedé ekonomiky v absolutní hodnotě měly v průběhu let 2004 – 2014 kolísavou tendenci. Do roku 2008 postupně narůstaly, kdy dosáhly maximální výše za sledované období a odhad úniků na sociálním zabezpečení zde činil téměř 100 miliard Kč. Následující rok došlo k výraznému poklesu o více jak 5 miliard Kč a kolem tohoto bodu se odhadované úniky držely až do roku 2014. V relativním vyjádření úniků na sociálním zabezpečení lze za celé sledované období pozorovat jejich klesající tendenci, tento průběh je dán především klesajícím podílem šedé ekonomiky na HDP při jeho současném růstu. K mírnému poklesu HDP došlo jen v období ekonomické krize v roce 2009 a 2010, poté se česká ekonomika vrátila k růstové fázi. Podíl příspěvků na sociálním zabezpečení lze považovat za poměrně stabilní ukazatel, k jehož největšímu poklesu došlo opět v roce 2009 v době ekonomické krize.

Následující grafy se zaměří na srovnání výše pojistných úniků v jednotlivých členských státech v roce 2014. Graf 6 srovnává velikost pojistných úniků v jejich absolutní výši. K největším pojistným únikům pravděpodobně dochází v Německu, kde jejich výše je na základě výpočtu v roce 2014 odhadována na téměř 60 milionů eur. Německo, Spojené království, Francie, Itálie, Španělsko patří mezi nejproduktivnější země EU co se týče HDP a mají poměrně velký náskok před ostatními členskými státy, což se také projevuje i v odhadu výše pojistných úniků. Absolutní výše pojistných úniků ve zbytku členských

států se v roce 2014 pohybovala pod hranicí 10 milionů eur až na Polsko, kde úniky představují necelých 12 milionů eur. Odhad pojistných úniků v celé EU za rok 2014 činil téměř 240 miliard eur, což rozhodně není zanedbatelná částka s ohledem na celkovou vybranou částku pojistného na sociální zabezpečení v EU 1 737 miliard eur.

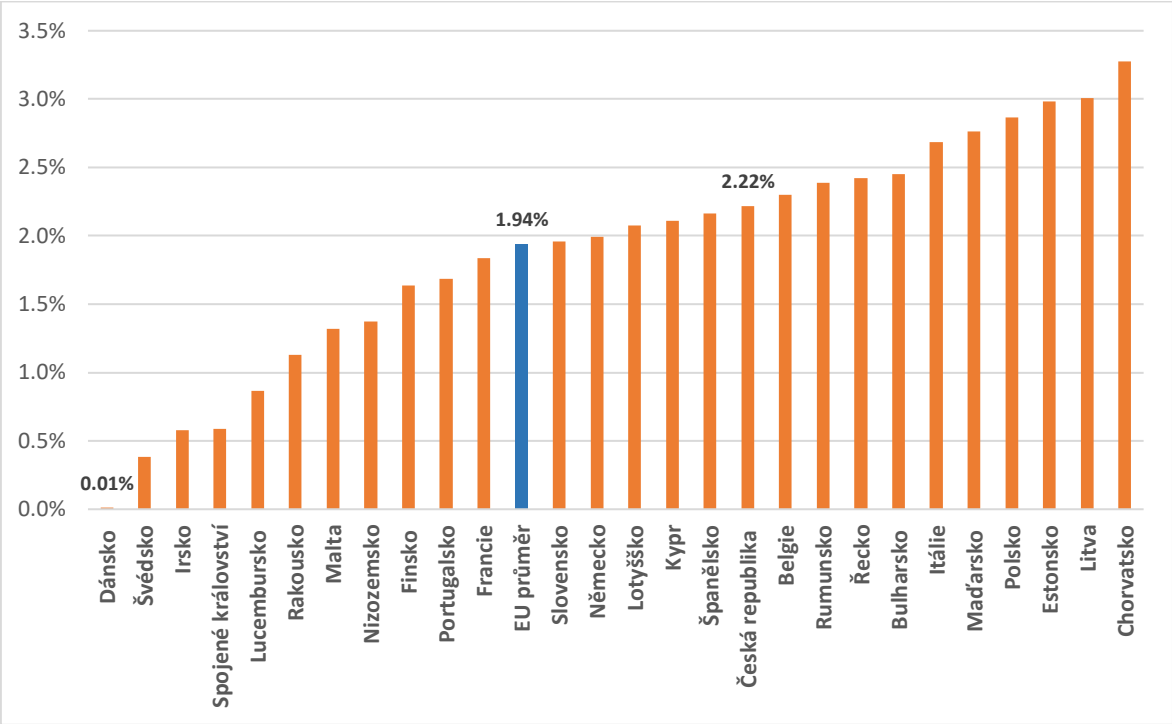
Graf 6: Srovnání odhadu velikosti pojistných úniků v EU (v mil. eur)



Zdroj: Schneider, Raczkowski, Mróz (2015), Eurostat, vlastní zpracování

Lepší srovnání výše pojistných úniků v jednotlivých členských státech neovlivněné velikostí ekonomiky poskytne Graf 7. Zde je velikost pojistných úniku zobrazena jako procento z HDP. Toto relativní vyjádření úniků je jednak ovlivněno velikostí šedé ekonomiky a zároveň tím, jak jsou v daném státě subjekty zatíženy sociálním zabezpečením. Jak bylo již zmíněno, Dánsko téměř žádné pojistné na sociálním zabezpečení nevybírá a sociální dávky financuje především z výběru daní, proto jsou jeho pojistné úniky minimální, a to jen ve výši 0,01 % z HDP. V relativním vyjádření pojistných úniků je na tom nejhůře Slovinsko, Chorvatso a Litva, jejichž pojistné úniky tvoří více než 3 % z jejich HDP v roce 2014. Z grafu lze také vypozorovat, že větší podíl úniků na HDP je především u států, které přistoupily k EU po roce 2004. Naopak u zakládajících států a severských zemí se odhad velikosti pojistných úniků pohybuje kolem 1 % HDP. Česká republika je s podílem pojistných úniků na HDP mírně nad průměrem EU.

Graf 7: Srovnání odhadu velikosti pojistných úniků v EU (v % HDP)



Zdroj: Schneider, Raczkowski, Mróz (2015), Eurostat, vlastní zpracování

3) PODVODY U DÁVEK SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

a) Podvody v mezinárodních situacích

Nároky na sociální dávky osob bývají ve vnitrostátních případech stanoveny jasně, zatímco situace s mezinárodním prvkem jsou komplikovanější. Je vhodné zopakovat, že sociální systémy jednotlivých členských států nejsou harmonizovány nýbrž pouze koordinovány. Státy si samy určují nejen výši odvodů sociálního zabezpečení, ale také stanovují jaké druhy dávek budou poskytovat a za jakých podmínek. Systémy vyplácení dávek se stát od státu liší. Pravidla nároků na dávky u migrujících osob jsou stanoveny v koordinačním nařízení, které zajišťuje, aby migrující osoba nebyla v horší pozici než místní občan daného státu. Evropská opatření ohledně nároků na sociální dávky byla neméně nutná k zajištění volného pohybu osob. Pokud by tato druhá strana sociálních systému zůstala bez povšimnutí, mohlo by se stát, že by se migrující pracovníci mohli dostat do velmi nevýhodných pozic z pohledu nároků na sociální dávky.

V hlavě III. Koordinačního nařízení jsou stanovena pravidla nároků na dávky sociálního zabezpečení, jimiž jsou pokryty tyto druhy dávek:

- Dávky v nemoci, mateřství a rovnocenné otcovské dávky
- Dávky při pracovních úrazech a nemocech z povolání
- Pohřebné
- Dávky v invaliditě
- Starobní a pozůstalostní důchody
- Dávky v nezaměstnanosti
- Předdůchodové dávky
- Rodinné dávky
- Zvláštní nepříspěvkové peněžité dávky

Z důvodu dodržení stanoveného rozsahu diplomové práce, pravidla nároků na jednotlivé sociální dávky u migrujících pracovníků zde nebudou podrobně rozepsány. Práce se rovnou zaměří na to, k jakým podvodům a omylům dochází na výdajové straně sociálních systémů.

V roce 2015 začala Evropská komise s rozesíláním tematických dotazníků jednotlivým členským státům s cílem zjistit, s jakými podvody a chybnými nálezy v sociálním zabezpečení se potýkají. Dotazníky jsou zaměřené především na přeshraniční případy. Vyplnění dotazníku není pro členské státy nijak povinné, proto se průzkumu účastnily dobrovolně jen některé členské státy. Nejnovější report (European Commission, 2017), který na základě vyplněných dotazníků zpracovala Evropská komise, zpracovává informace související s rokem 2016. Přestože sesbíraná data nejsou nijak konzistentní a od mnoha členských státu nejsou žádné informace k dispozici, představuje report poměrně rozsáhlý přehled typů podvodů a chyb (někdy i včetně číselného vyjádření) v oblasti sociálního zabezpečení, se kterými se členské státy setkaly. Cílem reportu je poskytnout obraz o problémech v sociálním zabezpečení, který může v budoucnu pomoct při utváření nových evropských či národních legislativ. V důsledku toho lze předpokládat, že se v následujících letech do výzkumu zapojí také ostatní členské státy, což zajistí jeho větší komplexitu.

Report představuje souhrn informací, které členské státy v dotaznících uvedly. Jelikož sesbírané informace nejsou unifikované, následující odstavce poskytnou stručný přehled

podvodů a omylů v jednotlivých sociálních dávkách včetně opatření, které členské státy praktikují k prevenci nebo boji proti podvodům.

Mezi podvodné praktiky, které se obecně vážou ke všem sociálním dávkám patří tzv. fiktivní zaměstnání, kdy je záměrně předstírán vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnavatel za zaměstnance odvádí příspěvky na sociální zabezpečení, ale žádná činnost není zaměstnancem vykonávána. Důvodem k takovým podvodům je pouze získání nároku na určité sociální dávky. Itálie uvedla, že proti fiktivnímu zaměstnávání provádí kontroly, díky kterým v roce 2016 odhalila zhruba 19 000 fiktivních zaměstnanců spadajících pod 440 firem. Tyto podvody byly vyčísleny na 150 milionů eur.

i. Starobní a doživotní důchody

K nejrozšířenějším podvodům a omylům patří neoprávněné výplaty starobních důchodů osobám usídleným v jiném členském státě. Velmi často stává, že jsou starobní důchody vypláceny i po smrti dané osoby. Problémem je, že si státy informace o úmrtí migrujících osob automaticky nevyměňují. Informace o úmrtí příjemce dávek se dostává k vyplácejícímu státu s velkým zpožděním nebo vůbec. Výměna informací o úmrtí poplatníků není na úrovni EU nijak regulována, proto si každý stát zvolil způsob, jak informace nejjednodušeji a nejrychleji získá.

V současné době většina členských států každoročně vyžaduje od příjemců starobních a doživotních důvodu žijících v jiném členském státě potvrzení o jejich životním stavu (tzv. annual life certificate), na základě kterého přiznají nárok na dávku. Mimo to se také provádí náhodné kontroly nebo se písemně vyžadují informace přímo od zahraničních institucí. Ovšem Belgie uvedla, že průměrná doba odpovědi na žádost o informace jsou přibližně 3 měsíce, což je velmi dlouhá doba vzhledem k potřebě okamžitě výplatu dávek zastavit, pokud se jedná o neoprávněné vyplácení.

Efektivnější alternativou je bezpochyby elektronická výměna informací, která už mezi některými státy probíhá na základě uzavřených smluv o elektronické výměně informací mezi příslušnými institucemi. Díky elektronické výměně je značně snížena administrativní zátěž jak na straně úředníků, tak na straně důchodců, kteří nemusejí každý rok odesílat potvrzení o jejich životním stavu. Nicméně uzavření takové smlouvy předchází zdlouhavý

proces nastavení a zajištění výměny informací mezi příslušnými institucemi, proto ne všechny státy mají mezi sebou smlouvu o elektronické výměně informací uzavřenou.

Důchodci usídlení v zahraničí pobírající starobní důchody z České republiky musí dokládat životní potvrzení při každé výplatě důchodů. Současně se ale diskutuje o změně, podle které by stačilo osvědčení doložit jen jednou ročně za předpokladu, že se příslušné zahraniční instituce sociálního zabezpečení dohodnou na výměně potřebných informací k ověření, zda příjemce dávky v zahraničí je stále naživu.

Mezi další typy podvodů u starobních důchodu, které členské státy zaznamenaly, kromě vyplácení dávek po smrti důchodce patří v podání chybných informací ze strany důchodce například nesprávné občanství či špatné prohlášení o příjmech nebo falšování potvrzení o životní situaci důchodce.

ii. Zdravotní péče a věcné dávky v nemoci

V oblasti zdravotní péče a věcných dávek v nemoci se členské státy zaměřují na zvýšení informovanosti veřejnosti i zaměstnanců zdravotních institucí, kdy pomocí kampaní a seminářů se snaží především informovat o využití a možnostech karty EHIC (European Health Insurance Card/Evropský průkaz zdravotního pojištění). Nejčastějším podvodem, se kterým se státy v této oblasti potýkají, jsou padělané karty EHIC. Například Rakousko ohlásilo v roce 2016 největší počet podvodných využití karty s částkou 189 868 eur za neoprávněně poskytnutou zdravotní péči.

Dalším problémem v této oblasti, se kterým se členské státy setkávají u přeshraničních situací, jsou chybně vystavené faktury k úhradě poskytnuté zdravotní péče. Tomuto problému se některé státy snaží předcházet elektronickým ověřováním přijatých faktur. Důvodem pro odmítnutí faktury může být neplatná karta EHIC v okamžiku poskytnutí zdravotní péče, chybějící nebo špatné údaje ve formuláři E125[4] či duplikace žádosti o nárok na zdravotní péči. V tabulce 4 jsou uvedeny údaje z vybraných států o počtu odmítnutých faktur k proplacení zdravotní péče v roce 2016. Odmítnuté faktury jsou dále srovnány s celkovým počtem vydaných i přijatých žádostí o úhradu zdravotní péče. V průměru se jedná pouze o 2,4 % zamítnutých faktur, i když se toto procento mezi

[4] Formulář E125 slouží jako žádost o proplacení zdravotní péče státu pojištění.

vykazujícími státy poměrně liší.

V rámci plánované poskytnuté zdravotní péče[5] skrze přenosný dokument S2 členské státy, podílející se na tomto výzkumu, nezaznamenaly téměř žádné podvodné praktiky ani chyby v poskytnutých dávkách.

iii. Sociální dávky, rodinné dávky a dávky v invaliditě

K podvodům u dávek v invaliditě se vyjádřilo pouze Maďarsko, které v dotazníku popsalo svou praxi v dotazování ostatních členských států ohledně vyplacených dávek. V případě potřeby klasifikace a ověření dané osoby pak vyžádá potřebné informace od příslušné zahraniční instituce. Každou osobu, která nárokuje invalidní dávky, maďarské instituce dvakrát ověřují u příslušných zahraničních příslušných institucí, díky čemuž předpokládají snížení počtu nadměrně vyplacených a neoprávněných dávek.

Ani u rodinných dávek nebyly zaznamenány významné podvody mezi členskými státy. Spíše se jedná o zatajení informací rozhodných pro přiznání dávek jako jsou informace o zaměstnání, rodinných příjmech či složení domácnosti.

Belgie se v dotazníku zmínila o jejím registru rodinných dávek, což je databáze, která automaticky sbírá data a informace z relevantních zdrojů a na jejich základě provádí změny ve výplatách rodinných dávek. Německo v roce 2016 uspořádalo setkání s danými orgány států Rakouska, Polska, Švýcarska a Velké Británie za účelem zabránit podvodům a chybám ve výplatě rodinných dávek. Setkání se účastnili i odborníci pracující na přeshraničních případech, aby si vyměnili své zkušenosti.

iv. Dávky v nezaměstnanosti

Dávky v nezaměstnanosti může osoba nepřetržitě pobírat z jednoho státu, i když si chce zaměstnání hledat v jiném členském státě, ovšem za předpokladu splnění několika podmínek. Některé státy uvedly, že ne vždy jsou všechny podmínky splněny. Například

[5] Plánovanou péčí se rozumí péče na kterou mají osoby nárok podle práva EU, jedná se například o vyšetření u specialistů v zahraničí či operace nebo léčba onemocnění, která není v domovském státě dostupná. Osoba, které má být zdravotní péče v jiném členském státu poskytnuta musí mít od domovského státu předem vystavený formulář S2.

před odjezdem do jiného členského státu osoba nezažádá o přenosný formulář U2[6] nebo se nezaměstnané osoby neregistrují během prvních 7 dnů na úřadu práce v zemi, kde si chtějí zaměstnání hledat.

Kypr například provádí náhodné kontroly na základě telefonátů, skrz které vyzvou nezaměstnanou osobu, aby se ještě ten den dostavila registrovat k příslušné instituci. Pokud se zjistí, že osoba během pobírání dávek pobývá v zahraničí, aniž by disponovala formulářem U1, je výplata dávek okamžitě ukončena.

Dalším problémem u dávek v nezaměstnanosti je sčítání dob pojištění během výkonu činnosti osoby v různých členských státech. Aby mohl být dané osobě přiznán nárok na dávku v případě ztráty zaměstnání, musí tato osoba splnit podmínku určité doby pojištění. Je možné, že při výkonu činnosti ve více členských státech osoba nedosáhne požadované doby pojištění, proto existuje formulář U1, který slouží jako potvrzení dob pojištění v zahraničí. Některé státy mají zkušenost jednak s pozdním dodáním těchto formulářů nebo s tím, že informace v něm jsou neúplné a chybné. Zkušenost mají také s podvody, kdy osoba začne v zahraničí pracovat bez toho, aniž by o tom informovala vyplácející stát a nadále pobírá dávky v nezaměstnanosti.

V Dánsku byla přijata nová reforma o dávkách v nezaměstnanosti, jejímž cílem bylo vytvořit nový systém, který by zlepšil mobilitu práce a zároveň chránil dánský trh práce ve prospěch zaměstnanců i zaměstnavatelů. Reforma přinesla i digitalizaci systému, díky ní má být zmírněna administrativní zátěž a byrokracie. Očekává se, že reforma přinese i větší efektivnost v kontrolní činnosti.

v. Vymáhání dávek

Státy by měli spolupracovat a navzájem si poskytovat potřebné informace především v případech, kdy je nutné sociální dávky po jejich neoprávněném vyplacení zpětně vymáhat. Členské státy mohou navzájem žádat poskytnutí potřebných informací nebo přímo o vymáhání neoprávněně vyplacených dávek i splatných příspěvků na sociální zabezpečení. V EU se většina žádostí o navrácení neoprávněně vyplacených dávek týká rodinných dávek (European Commission, 2017b).

[6] Formulář U2 slouží jako povolení pro pobírání dávek v nezaměstnanosti při hledání zaměstnání v jiném členském státě.

Státy ovšem naráží na nedostatek mezinárodní spolupráce příslušných institucí. Dlouhá čekací doba, jazyková bariéra, neaktualizované kontaktní údaje, to jsou okolnosti, které mezinárodní vyšetřování mohou výrazně zpomalit až znemožnit. Dánsko vidí problém v koordinačních pravidlech, které neobsahují přesnou proceduru vyšetřování podezřelých přeshraničních podvodů. Itálie v roce 2016 provedla více jak 18 000 žádostí o navrácení vyplacených dávek a zhruba třetina žádostí ke konci roku 2016 zůstala bez odpovědi.

Česká republika v roce 2016 obdržela 197 žádostí o spolupráci při řešení pohledávek v částce 23,9 mil. Kč a žádostí o samotné vymáhání pohledávek obdržela od jiných členských států celkem 84 v celkové výši 6,5 mil. Kč, což je dvakrát větší částka než v roce 2015. České správě sociálního zabezpečení se podařilo vymoci pohledávky ve výši 780,3 tis. Kč. Co se týče odchozích žádostí do jiných členských států, tak v roce 2016 Česká republika odeslala 68 žádosti o spolupráci při vymáhání pohledávek v částce 9,6 mil. Kč a 21 žádostí o vymáhání pohledávek ve výši 3,4 mil Kč. Touto cestou bylo vymoženo 1,5 mil. Kč.

Z pohledu jednotlivých států je velmi důležité co nejvíce zabránit chybnému vyplácení dávek, neboť se jedná o nemalé částky rozpočtů systémů sociálního zabezpečení. Většinou je velmi náročné neoprávněné dávky zpětně vymáhat a mnohdy jsou tyto snahy zcela neúspěšné.

vi. Uzavírání bilaterálních smluv

Členské státy v oblasti sociálního zabezpečení zavádí opatření, která mají podvodům bránit, nebo mezi sebou uzavírají bilaterální smlouvy o spolupráci či výměně informací. Například severské státy dobrovolně vytvořily rámec pro posílení spolupráce v boji proti podvodům v sociálním zabezpečení v přeshraničních situacích. Jedná se zejména o výměnu informací a osvědčených postupů (European Commission, 2017b).

I tak ale rychlost a způsob výměny informací záleží zcela na ochotě příslušných členských států. Procesy výměny informací jsou často spojené se zdlouhavým vyjednáváním. V zájmu řádného vyplácení dávek by bylo na místě, aby EU přijala takový právní předpis, který by plošně všem členským státům uložil povinnost si nezbytné informace neprodleně vyměňovat.

Z výše uvedeného vyplývá, že v oblasti vyplácení sociálních dávek je zásadním problémem zejména velmi špatná komunikaci mezi státy a jejich výměna informací, účelné podvody ze strany migrujících pracovníků jsou výjimečnou záležitostí.

b) Podvody v České republice

i. Důchodové pojištění

V České republice se z důchodového pojištění vyplácí starobní důchody, invalidní důchody a pozůstalostní důchody. Ke všem je nutný vznik daných okolností a potřebná doba pojištění osoby, která chce o dávku žádat. U důchodů se v České republice lze setkat především s podvody v podobě padělání dokumentů, zatajení úmrtí a je známo i pár případů, kdy osoba záměrně předstírala svou demenci, aby dostala nárok na invalidní důchod. Taková jednání označuje právní řád České republiky za trestná, přičemž trestní sankce mohou dosáhnout i velmi vysokých částek spolu s trestem odnětím svobody.

ii. Nemocenské pojištění

Z nemocenského pojištění se v České republice vyplácí následující dávky:

a. Nemocenská
b. Peněžitá pomoc v mateřství
c. Otcovská poporodní péče
d. Ošetřovné
e. Dlouhodobé ošetřovné (až od 1. 6. 2018)

Nejčastější forma podvodů u těchto dávek je zneužívání nemocenské s účelem získat náhradní příjem neboli tzv. placené pracovní volno. Do těchto podvodů jsou kromě zaměstnavatelů většinou zapojeni i lékaři, kteří vystavují fiktivní neschopenky, na základě kterých má zaměstnanec od 15. dne jeho dočasné pracovní neschopnosti nárok na dávku. Výše dávek za každý pracovní den poté se odvíjí od výše hrubé měsíční mzdy zaměstnance.

Pracovníci České správy sociálního zabezpečení často odhalují i případy, kdy si zaměstnanci falšují neschopenky, tím že si sami přepíšou datum vystavení a ukončení neschopnosti, aby mohli být déle doma a déle pobírali nemocenskou. Kontrolní pracovníci

České správy sociálního zabezpečení na tento podvod lehce přijdou porovnáním evidence ošetřujícího lékaře s údaji na neschopence. Tento podvod je podle § 348 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, považován za trestný čin pozměňování veřejné listiny, za který hrozí peněžitý trest či odnětí svobody až 5 let (ČSSZ, 2006).

V České republice se množí případy podvodů, kdy je záměrně uzavřen fiktivní pracovní poměr, jehož účelem je pouze čerpání dávek nemocenského pojištění. Zaměstnavatel záměrně ve smlouvě uvede vysokou měsíční mzdu a protože u nemocenského pojištění není stanovená potřebná doba pojištění, mohou se osoby stát téměř ihned po nástupu do zaměstnání dočasně pracovně neschopnými. Často se takové případy týkají rodinných firem, kdy fiktivně zaměstnaný člen rodiny za vysokou pracovní mzdu náhle onemocní. Buď je ošetřující lékař do podvodu také zapojený a vystaví pracovní neschopenku na základě dohody se zaměstnancem nebo zaměstnanec u lékaře přesvědčivě simuluje zdravotní potíže. Na základě pracovní neschopenky a vysoké hrubé mzdy osoba od 15. dne neschopnosti pobírá nemocenskou, díky které „si přijde“ na poměrně vysoký, i když nelegálně získaný příjem. Na tyto případy má Česká správa sociálního zabezpečení v případě podezření posudkového lékaře, který nezávisle přezkoumá stav pacienta (ČSSZ, 2014). V roce 2016 posudkoví lékaři provedli celkem 153 500 kontrol, z nichž 1 109 vedlo k ukončení pracovní neschopnosti. Na základě kontrol dodržování režimu přímo v místě bydliště dočasně práce neschopných osob v roce 2016 vzniklo 34 798 podezření na porušení režimu z celkem 153 500 provedených kontrol. Ověřených porušení bylo odhaleno 4 630 případů, k nimž bylo vydáno 3 541 správních rozhodnutí o krácení nebo odnětí nemocenského (ČSSZ, 2016).

Do vyšetřovaní neoprávněného využívání nemocenských dávek je často zapojena i Policie ČR. Podvody tohoto typu jsou podle ustanovení §209 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, kvalifikovány jako přečin a hrozí za ně vysoké pokuty i několik let vězení. Tato podvodná činnost bývá často spojena i se záměrným vylákáním dávek v mateřství a těhotenství. Ke zneužívání dávek dochází i v případě, kdy osoba během čerpání nemocenských dávek nastoupí do nového zaměstnání a bez oznámení správě sociálního zabezpečení nadále dávky pobírá.

iii. Zdravotní péče

V oblasti zdravotní péče se nelegální praktiky rozmohly zejména u lékařů či zdravotních zařízení, kteří se snaží maximalizovat svůj zisk skrz úhrady zdravotní péče z veřejného zdravotního pojištění. Pomocí fiktivních receptů či fiktivního poskytnutí zdravotní péče jsou pojišťovnám účtovány nadměrné nereálné náklady.

Takové podvody mohou odhalit sami pojištěnci, kteří mají možnost si bezplatně požádat o výpis ze svého účtu pojištěnce obsahující všechny proplacené zdravotní péče a léky. Nicméně jen málokterý pojištěnec si výpis nechává u své zdravotní pojišťovny vystavit. Pomocným řešením je on-line přístup k osobním účtům, který již dnes některé pojišťovny svým pojištěnců poskytují. Pojištěnci tak kdykoliv mohou svůj účet kontrolovat a případné nesrovnalosti v uvedených poskytnutých ošetřeních či lécích pojišťovnám oznamovat.

Za podvod se považuje i případ, kdy se osoba prokáže průkazem pojištěnce u ošetřujícího lékaře, ačkoliv není pojištěná. Pokud by pojišťovna uhradila náklady na poskytnutou službu, musela by zpětně náklady vymáhat přímo od dané osoby nebo od její nové pojišťovny. Za takové jednání může zdravotní pojišťovna uložit pokutu až 5 000 Kč (VZP, nedatováno).

4) OPATŘENÍ PROTI PODVODŮM V SOCIÁLNÍM ZABEZPEČENÍ

Většina opatření, která se primárně snaží zabránit daňovým únikům u fyzických osob pomáhá zabránit i únikům na pojistném na sociálním zabezpečení. V České republice lze mezi tato opatření zahrnout i nově zavedenou elektronickou evidenci tržeb (dále jen „EET“). EET jsou zasaženy i podnikající fyzické osoby, které tímto způsobem musí evidovat veškeré své tržby, ze kterých je následně stanoven i vyměřovací základ pro sociální zabezpečení a zdravotního pojištění pro poplatníka. Jestliže se díky EET podaří omezit zatajování tržeb podnikatelů a tím zabránit daňovým únikům, velmi pravděpodobně dojde i k omezení pojistných úniků.

Přestože existuje několik nástrojů a opatření, kterými se jednotlivé členské státy snaží podvodným praktikám zabránit včetně uzavírání bilaterálních smluv o výměně informací a vzájemné spolupráci (viz výše), stále se objevují případy, u kterých by členské státy

ocenily pomoc ze strany legislativy EU, která by nastavila jednotný přístup ke koordinačním pravidlům či zajistila rychlejší výměnu informací.

a) Elektronická výměna informací

V současnosti zatím všechna výměna informací mezi členskými státy ohledně sociálního zabezpečení probíhá formou papírových formulářů zasílaných poštou. Tato forma by měla být brzo nahrazena novým připravovaným elektronickým systémem – EESSI . Přechod na elektronickou komunikaci byl mezi členskými státy právně zakotven nařízením již dne 1. 5. 2010. Od té doby se na systému ustavičně pracuje a jeho první plánované spuštění bylo stanoveno na 1. 2. 2012. Ovšem v průběhu vývoje se narazilo na několik problémů, které spuštění znemožnily, neboť se ukázalo, že je elektronický systém v některých oblastech nefunkční.

EESSI by měla zemím výměnu informací ohledně sociálního zabezpečení velmi zjednodušit a urychlit. Současně stanovený termín spuštění připadá na polovinu roku 2019. Jedná se o rozsáhlý projekt, kdy se všechny členské země musí domluvit, která data a jakým způsobem se budou vyměňovat. Do vývoje tohoto projektu se investovalo již obrovské množství energie a času. Musí být přesně definovány všechny postupy a formuláře. Systém byl měl také zefektivnit přeshraniční a zjednodušit sestavování evropských statistik. (Hadzic 2017)

Česká správa sociálního zabezpečení ve své roční zprávě o činnosti za rok 2016 uvedla, že se momentálně nachází v přípravné fázi k zajištění elektronické výměny dat v rámci EU (EESSI). Komplexně bude probíhat výměna dat v oblasti důchodového a nemocenského pojištění, informace k vymáhání pohledávek a k příslušnosti právním předpisům. Česká správa sociálního zabezpečení dále uvádí, že se aktivně účastnila přípravy EESSI, jakožto přispívala svými odbornými znalostmi či poskytla věcnou a technickou pomoc v pracovních skupinách pro EESSI. (ČSSZ 2016)

Někteří odborníci jsou ale vůči EESSI skeptičtí. Aby byl EESSI efektivní, je zapotřebí, aby na přechod byly připraveny všechny státy a disponovaly vnitřním funkčním informačním systémem včetně předem stanovených procesů výměny informací. Ovšem proces příprav v některých členských státech ještě nezačal (Švec 2017).

Česká republika v oblasti zdravotního pojištění již má plně fungující IT systém AP CMU, díky němuž je schopna snadno a rychle komunikovat s jakoukoli zahraniční institucí. Přes tento systém jsme zatím spojeni pouze se slovenskými zdravotními pojišťovnami, kdy celý proces přípravy elektronické výměny informací trval cca 9 měsíců s náklady ve výši stovek tisíc Kč. Komunikace kryje téměř celou oblast zdravotního pojištění a poskytuje velmi efektivní spolupráci, jejíž investice se vzhledem k úspoře budoucích nákladů nepochybně vyplatí. Navíc jsou teď obě strany lépe připraveny na implementaci celoevropského systému EESSI. Skepse ohledně EESSI se týkají příliš zdlouhavé přípravy ke spuštění, jehož termín se neustále odkládá. Na vývoj celoevropského systému již bylo vynaloženo mnoho finančních prostředků a energie, přestože se jedná pouze o změnu formy výměny informací, která by měla v zásadě být čímsi automatickým vzhledem k dnešní digitální době. V tuto chvíli nezbývá než jen doufat, že se příští rok elektronický systém opravdu spustí a bude možné očekávat lepší zítřky v oblasti výměny informací sociálního zabezpečení (Švec 2017).

b) Harmonizace – otázka budoucnosti?

Problémy se ale netýkají pouze výměny informací, státy se při posuzovaní přeshraničních případů setkávají s odlišným přístupem jiných zemí a s různými postoji k mnoha ustanovením koordinačních pravidel. Odlišný výklad definic a rozdílné postupy v řízení mohou mít nepříznivý vliv na koordinaci sociálního zabezpečení, která má především zajistit volný pohyb pracovníků na evropském trhu.

V dotaznících rozesílaných členským státům Evropskou komisí ohledně podvodů a omylů v oblasti sociálního zabezpečení několik států uvedlo, že se setkávají s případy, kdy je velmi obtížné určit stát rezidence či rozeznat podstatnou a nepodstatnou část činnosti u migrujícího subjektu. Některé také uvedly, že často dochází k chybám kvůli neznalosti koordinačních pravidel přímo u pracovníků příslušných institucí. Koordinační pravidla, například při výkonu činnosti ve více členských státech, jsou považována za velmi komplikovaná a obtížně aplikovatelná. Nejen že jsou pravidla mnohdy nesrozumitelná pro úředníky, ale i většina migrujících pracovníků si není vědoma svých práv a povinností. Tato nejasná pravidla umožňují zneužívání a chybné rozhodování úředníků při aplikovaní koordinačních pravidel (European Commission 2017).

Rakousko v dotaznících rozesílaných Evropskou komisí zmínilo potřebu centrálního registru na úrovni EU ohledně zdravotního pojištění a rezidentství. Česká republika uvedla, že neexistují žádná pravidla k posouzení bydliště, což považuje za jeden z největších problémů jednak pro občany, ale i pro dotčené úředníky. Také se zdá, že členské státy nemají stejný přístup k posuzování rezidentství. Řecko a Rakousko se obávají, že formuláře A1 nejsou dostatečně chráněny proti jejich padělání a navrhují, aby identifikační číslo osoby spolu s podpisem a razítkem příslušné instituce bylo uvedeno na všech stránkách formuláře A1. Obtížné je podle některých také určit stát rezidence či rozeznat podstatnou a nepodstatnou část činnosti u migrujícího subjektu (European Commission 2017).

Jediným zavazujícím nařízením pro všechny členské státy je směrnice o vysílání 96/71/ES, která byla přijata v roce 1996, jejímž cílem je ochrana práv vysílaných pracovníků. Na tuto směrnici navázalo přijetí tzv. prosazovací směrnice č. 2014/67/EU, jejímž úkolem je zamezení sociálnímu dumpingu[7] (Hadzic 2017).

Další nežádoucí dopady na volný pohyb osob v EU mohou způsobit rozdíly mezi smlouvami o zamezení dvojímu zdanění a koordinačními pravidly, které se u migrujících pracovníku musí aplikovat. V roce 2013 se utvořila síť nezávislých expertů FreSsco, kteří se rozhodli zabývat nesouladem mezi těmito dvěma právními instrumenty. Hlavní úlohou FreSco je poskytovat Evropské komisi odborné analýzy v oblasti volného pohybu osob a koordinace sociálního zabezpečení, prostřednictvím tematických analytických zpráv. Dále FreSsco organizuje semináře, které slouží jako školení zaměstnancům národních institucí, kde si mohou navíc vyměňovat své zkušenosti (Koldinská 2017). FreSsco vydalo dva důležité reporty pro tuto oblast - Analytický report 2017, jehož předmětem jsou vzájemné souvislosti mezi koordinací sociálního zabezpečení a pracovním právem a Analytický report 2014, který porovnává vztah mezi koordinací sociálního zabezpečení a daňovým právem. Problémy, na které FreSsco v reportech upozorňuje, jsou především nejasné definice v právních legislativách. FreSsco navrhuje i několik teoretických řešení včetně navrhované harmonizace systému sociálního zabezpečení a zdanění příjmů. Ovšem žádný

[7] Sociální dumping lze definovat, kdy není se zaměstnanci pracujících v zahraničí zacházeno v souladu s tamními předpisy (např. není dodržena minimální mzda)

z členských států a ani orgány EU zatím nepodnikly žádné navazující kroky na tyto podněty.

Této problematice se věnovaly i dva speciální semináře pořádané v roce 2017 v Praze a v Kodani organizované Janou Tepperovou, Dadou Hadzic a Karinou Kim Egholm Elgaard. Seminářů se účastnilo několik odborníků na problematiku mezinárodního sociálního zabezpečení z různých států EU a bylo zde diskutováno mnoho nesouladů mezi smlouvami o zamezení dvojího zdanění a koordinačními pravidly, které překáží volnému pohybu pracovníků v EU. Profesor Franz Pennings z Univerzity v Utrechtu zde uvedl několik doporučení, která by mohla nesoulady odstranit. Doporučil především ujasnit terminologii a harmonizovat přístup k vyslání pracovníků, kdy u sociálního zabezpečení je rozhodná doba 24 měsíců a ve smlouvách o zamezení dvojímu zdanění je rozhodných 183 dní. Malcolm Scicluna, ředitel odboru mezinárodních vztahů sociálního zabezpečení ministerstva pro rodinnou a sociální solidarity Malty, uvedl jako nesoulad různý způsob financování systému sociálního zabezpečení mezi členskými státy. Také upozornil, že rozdílná výše příspěvků sociálního zabezpečení může vést u zaměstnavatelů k nevítaným praktikám jako je tzv. contribution shopping a za další problémy považuje nedostatek koordinace mezi národními systémy, ignoraci sčítání dob pojištění, nedostatek znalostí o koordinačních pravidlech a nedostatečné vzájemné rozpoznávání a uznávání dokumentů vydaných jinými členskými státy (Tepperová aj., 2017)

K nesouladu při odvodu daní z příjmů fyzických osob a příspěvků sociálního zabezpečení dochází například u příhraničních pracovníků[8], u kterých se může stát, že za ně zaměstnavatel musí odvádět daň v jednom státě a příspěvky na sociální zabezpečení v druhém státě (například proto, že mu umožní home office). Taková situace znamená pro zaměstnavatele nadměrnou administrativní zátěž, protože nemusí rozumět zahraničnímu systému sociálního zabezpečení a přes jazykovou bariéru je pro něj problém informace o všech povinnostech získat či komunikovat s příslušnými institucemi. Koordinaci sociálního zabezpečení by v tomto smyslu pomohly veřejně dostupné a aktuální informace o povinnostech a sazbách pojistného pro každý členský stát ve všech úředních jazycích členských států nebo jednotné správní místo[9], kam by bylo možné odvádět příspěvky

[8] Fyzické osoby, které využívají volného pohybu osob, kdy v jednom státě bydlí, za prací dojíždí do sousedního státu.

[9] Jako je například jednotné správní místo – MOSS u daně z přidané hodnoty.

sociálního zabezpečení za všechny zaměstnance a z něhož by se finanční prostředky přerozdělovaly do příslušných států bez další administrativy (Vyškovská, 2017).

Koordinace také umožňuje, aby si členské státy zvolily rozdílný způsob financování systému sociálního zabezpečení. Příkladem může být dánský systém sociálního zabezpečení, který se financuje z výběru vysokých přímých daní na rozdíl od většiny ostatních států, kde je systém financován z příspěvků sociálního zabezpečení a tento systém je od daní zcela oddělen. Problém u tohoto rozdílu nastává v situaci, kdy je například německý pracovník vyslaný do Dánska, na něhož se během vyslání vztahuje německý systém sociálního pojištění a zároveň podléhá vysokému zdanění příjmů v Dánsku. Kvůli vysokému dánskému daňovému zatížení svých příjmů přispívá i do systému sociálního zabezpečení v Dánsku, aniž by z něho měl jakýkoli prospěch. V opačné situaci, kdy bude dánský pracovník vyslán do Německa, zůstane příslušet dánskému sociálnímu zabezpečení a jeho příjmy budou zatíženy nižší německou daňovou sazbou, těží tento pracovník z dánského systému zabezpečení, aniž by do něj přispíval. Protože během vyslání zůstane příslušet dánskému systému sociálního zabezpečení, bude mít nárok na starobní důchod i z této doby, kdy během vyslání žádnou dánskou daň neodváděl. Proto i zde vyvstává otázka, zda by se neměly národní systémy daní z příjmů fyzických osob a sociálního zabezpečení napříč Evropou harmonizovat. Harmonizace by určitě pomohla odstranit velkou část problémů a nesouladů u přeshraniční mobility, která je způsobena rozdíly národních systémů a zároveň by byly nastoleny stejné podmínky pro všechny a všude (Hadzic a Tepperová 2017).

Se zvyšující se migrací pracovníků v EU a s přetrvávajícími rozdíly v sociálních systémech mezi státy je možné spekulovat, zdali není jedním z faktorů ovlivňujících migraci i výhodnost systému sociálního zabezpečení. Touto otázkou se zabývá příspěvek Tepperové a Klazara (2012), kde pomocí migračního modelu rozšířeného o proměnné pro ohodnocení sociálních systémů zkoumají vliv sociálních systémů a jejich koordinace ekonomickou migraci. Výsledky jejich výzkumu naznačují, že mezi migrujícími pracovníky není hnacím faktorem tzv. migrace za dávkami. Uvedli, že mezi hlavní vlivy migrace je především výše výdělku, vzdálenost a kulturní blízkosti k domovské zemi. Pennings (2003) nezavrhuje, že by výše příspěvků sociálního zabezpečení neměla na rozhodování žádný vliv, jelikož se většinou jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel o jejich výši zajímá.

Přestože je problematika sociálního zabezpečení včetně daňových souvislostí poměrně diskutovaným tématem, zatím se jejich harmonizace zdá jako nereálné a zatím zavrhované řešení. Lze tedy doufat pouze v užší spolupráci mezi státy (především díky EESSI), vzájemnou inspiraci, výměnu zkušeností a tím k přibližování národních systémů. Nelze ale zavrhnout, že vzhledem k narůstající mobilitě pracovníků v EU se mohou tyto problémy stát závažnější a představovat významnou bariéru volného pohybu osob. Proto je možné očekávat, že v budoucnu bude potřeba k harmonizaci přeci jen přistoupit, i když to bude velmi dlouhý a náročný proces vyjednávání.

ZÁVĚR

Podvody v oblasti sociálního zabezpečení se odehrávají jak u přeshraničních případů, tak u situací čistě vnitrostátních. Z průzkumu relevantních zdrojů zabývajících se podvody a úniky na sociálním zabezpečení vyplynulo, že existuje několik druhů podvodných praktik, kterých se dopouští jak zaměstnavatelé, tak jednotliví pracovníci, kteří jsou pojistným na sociální zabezpečení zatíženi či nárokují dávky ze systémů sociálního zabezpečení.

Subjekty v roli zaměstnavatelů záměrně manipulují svým sídlem či předstírají výkon činnosti, aby zkrátili svou odvodovou povinnost na sociálním pojistném za své zaměstnance. Dále se zaměstnavatelé dopouští podvodů, kdy se svými zaměstnanci záměrně uzavírají obchodněprávní vztah za účelem vyhnutí se odvodům pojistného na sociálním zabezpečení, které za své zaměstnance musí platit. Uzavřením tohoto obchodněprávního vztahu se dopouští krácení pojistného i druhá strana - tzv. falešná OSVČ, pokud je z hlediska pojistných odvodů OSVČ zatížena méně než zaměstnanec. Zvláštní pravidlo, které umožňuje při vyslání OSVČ setrvat v systému sociálního zabečení ve svém domovském státě po dobu dvou let, v zásadě také dává prostor podvodům, kdy OSVČ může předstírat splnění podmínek pro uplatnění ustanovení pro vyslání. Pokud příslušné instituce důsledně situaci OSVČ neprověří, může mít OSVČ prospěch z příslušnosti k systému sociálního zabezpečení s menšími odvody. Objevují se také podvody, kdy jsou do těchto praktik vtaženy i třetí osoby – agentury práce. Najímáním pracovníků přes tzv. pseudoagenturu práce, dochází k obcházení pracovněprávních předpisů i k vyhýbání se a krácení odvodů na sociálním zabezpečení.

Mezi země, které se z pohledu nízkých pojistných odvodů mohou zdát pro zaměstnavatele i zaměstnance atraktivní na základě komparace sazeb, výše pojistných odvodů vyjádřená jako podíl na HDP a absolutní výše pojistného z roční hrubé mzdy zaměstnance, patří Dánsko, Malta, Kypr, Irsko a Velká Británie. Do těchto zemí budou pravděpodobně směřovat zaměstnavatelé svá sídla, aby ušetřily na pojistných odvodech. Tyto státy by se mohly zdát lákadlem i pro jednotlivé pracovníky, kterým by příjem ze těchto státu podléhal velmi nízkému pojistnému na sociálním zabezpečení. Ovšem podle některých odborníků (Pennings, 2003, Tepperová a Klazar, 2012) se zatím neprokázal vliv rozdílů mezi jednotlivými systémy sociálního zabezpečení na migraci pracovníků. Na základě

komparativní analýzy bylo také zjištěno, že Francie zatěžuje pojistným na sociální zabezpečení zaměstnavatele i zaměstnance nejvíce.

Pomocí odhadu velikosti úniků pojistného na sociální zabezpečení se ukázalo, že v absolutním vyjádření se velikost úniků odvíjí od výše HDP dané země. Proto mezi země s největším objemem pojistných úniků patří v EU Německo, Itálie a Francie. Naopak dle relativního vyjádření podílu úniku na HDP se mezi země s největšími úniky řadí východoevropské státy, ty které přistoupily k EU po roce 2004. Česká republika je ve srovnání podílu velikosti úniku na HDP mírně nad průměrem EU, nicméně z časového horizontu lze sledovat pozitivní klesající tendenci tohoto podílu.

V zájmu jednotlivých členských států je ochrana systému sociálního zabezpečení, tak aby do něj bylo řádně přispíváno, a také aby nebyly vypláceny neoprávněné dávky. Proto po legislativních změnách na úrovní EU volají nejen některé členské státy, ale i organizace chránící práva migrujících pracovníků. Nicméně vzhledem ke skutečnosti, že se orgány EU staví k legislativním změnám zatím spíše neaktivně, probíhají opatření nutná k boji proti podvodům na úrovni jednotlivých členských států. Ovšem odlišný přístup každého státu ke koordinačním pravidlům, způsobuje mnohé neshody a spory mezi jednotlivými členskými státy.

Za největší problém je považována velmi špatná výměna informací mezi jednotlivými orgány sociálního zabezpečení, kdy v dnešní digitální době dochází stále k jejich výměně přes papírové formuláře posílané poštou. Tento problém by měl brzo odstranit evropský elektronický systém pro výměnu informací v oblasti sociálního zabezpečení, na jehož již několikrát odložené spuštění netrpělivě čeká většina členských států.

Ideálním řešením by byla harmonizace jak sociálního zabezpečení, tak daní z příjmů fyzických osob. V současné době se ovšem zdá tento krok jako nereálný, a tak se k tomu staví i orgány EU. Proto je nutné doufat, že díky lepší výměně informací dojde nejen k omezení podvodů, ale i k přiblížení jednotlivých systémů sociálního zabezpečení, sjednocení výkladu příslušných legislativ, lepší informovanosti a jednoduší aplikaci koordinačních pravidel.

LITERATURA

BEKOE, William , 2012. *Tax Evasion And Economic Growth in Selected African Countries*, 1985-2010. *West African Journal of Monetary and Economic Integration*. [citace: 11. 5. 2018]. Dostupné z: https://www.semanticscholar.org/paper/Tax-Evasion-and-Economic-Growth-in-Selected-African-Bekoe/7ce540bcc57f08b119e10f54dcc2dafe3b3c40d1

BEZDĚKOVÁ, Barbora a Iva BARANOVÁ, 2017. *Zmatek na ministerstvech. Kauza rohlik.cz upozornila na mezeru v zákoně* [online]. 2017 [cit. 2018-05-10]. Dostupné z: http://danovky.cz/cs/zprisneni-agenturniho-zamestnavani

BOHUSLAVOVÁ, Renáta, 2017. *Zmatek na ministerstvech. Kauza rohlik.cz upozornila na mezeru v zákoně* [online]. 2017 [cit. 2018-05-10]. Dostupné z: https://echo24.cz/a/w3HKL/zmatek-na-ministerstvech-kauza-rohlikcz-upozornila-na-mezeru-v-zakone

BOT, Yves, 2015. *STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA YVESE BOTA přednesené dne 21. května 2015(1) Věc C-189/14*[online]. [cit. 2018-05-10]. Dostupné z: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A62014CC0189

BURKOVIČ, Radovan, 2017. *Prohlášení Asociace pracovních agentur ke kauze nelegálních cizinců v Rohlik.cz* [online]. 2017 [cit. 2018-05-10]. Dostupné z: http://www.apa.cz/dokument/tiskova_zprava_apa_2017_03_12_kauza_rohlikcz.pdf

ČSSZ, 2006. *Falšovat neschopenky je naivní, ČSSZ na to přijde* [online]. 2006 [cit. 2018-05-10]. Dostupné z: http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/media/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2006/2006-02-22-falsovat-neschopenky-je-naivni-cssz-na-to-prijde.htm

ČSSZ, 2014. *Zneužívání dávek NP* [online]. 2014 [cit. 2018-05-10]. Dostupné z: http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/media/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2006/2006-02-22-falsovat-neschopenky-je-naivni-cssz-na-to-prijde.htm

ČSSZ, 2016. *Zpráva o činnosti České správy sociálního zabezpečení za rok 2016* [online]. 2016 [cit. 2018-05-10]. Dostupné z: http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/934829E6-BD87-4488-A80A-A7FF6844DEC8/0/Zprava_o_cinnosti_2016_v3.pdf

ČTK, 2017. *Policie vyhostila 55 cizinců z Rohlík.cz, další případy řeší*. IDNES.cz [online]. 10. března 2017 [cit. 2018-05-31]. Dostupné z: https://zpravy.idnes.cz/rohlik-cz-cizinci-vyhosteni-d1u-/krimi.aspx?c=A170310_182647_krimi_cen

DELOITTE, 2017. *Comparative Social Security Benefits Study* [online]. 2017 [cit. 2018-05-10]. Dostupné z: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/be/Documents/tax/TaxStudiesAndSurveys/Comparitive%20Benefits%20Study_2017.pdf

DE WISPELAERE, Frederic a Jozef PACOLET, 2016 . *Tackling social dumping and fraud in the Belgian construction sector*[online]. 2016 [cit. 2018-05-10]. Dostupné z: https://hiva.kuleuven.be/en/news/news-items/Tackling-social-dumping-and-fraud-in-the-Belgian-construction-sector-flash-report-august2016

EFBWW, 2013. *Belgium's Regulation to Fight Social Dumping among Foreign Posted Workers is illegal, says the Commission*[online]. 2013 [cit. 2018-05-10]. Dostupné z: http://www.efbww.org/default.asp?index=895&Language=EN

EFBWW, 2014. *Another shocking documentary on cross-border social dumping practices of Atlanco Rimec* [online]. 2014 [cit. 2018-05-29]. Dostupné z: http://www.efbww.org/default.asp?index=931&Language=EN

EFBWW, 2015. *Stop Letterbox companies* [online]. [cit. 2018-05-10]. Dostupné z: http://www.stopletterboxcompanies.eu/?aspxerrorpath=/sign-our-petition)

EFBWW, 2018. *EFBWW welcomes the proposal to set up a European Labour Authority* [online]. 2018 [cit. 2018-05-10]. Dostupné z: http://www.efbww.org/default.asp?index=996&Language=EN

EUROPEAN COMMISSION, 2010. *Self-employment in Europe 2010* [online]. 2010 [cit. 2018-05-10]. ISBN 1725-5376. Dostupné z: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6137&langId=en

EICHHORST, Werner aj., 2013. *Social protection rights of economically dependent self-employed workers* [online]. 2013 [cit. 2018-05-10]. Dostupné z: www.europarl.europa.eu/RegData/.../IPOL-EMPL_ET%282013%29507449_EN.pdf

EUROPEAN COMMISSION, 2017. *Fraud and error in the field of EU social security coordination Reference year: 2016*[online]. 2017 [cit. 2018-05-10]. Dostupné z: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19043&langId=en

EUROPEAN COMMISSION, 2017b. *Statistical reports for 2017 on social security coordination* [online]. [cit. 2018-05-10]. Dostupné z: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19042&langId=en

EUROPEAN COMMISSION, 2017c. *Taxation Trends in the European Union 2017 Edition [*online]. 2017 [cit. 2018-05-10]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/taxation_customs/business/economic-analysis-taxation/taxation-trends-eu-union_en

EVROPSKÝ HOSPODÁŘSKÝ A SOCIÁLNÍ VÝBOR, 2014. *Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o společnostech s ručením omezeným s jediným společníkem COM(2014) 212 final – 2014/0120 (COD).* In: . 2014. Dostupné také z: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52014AE2794&from=EN)

FLOREN, Bert, 2013. *Fake Self-employment in the European Union* [online]. 2013 [cit. 2018-05-10]. Dostupné z: http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=133370

HADZIC, Daida a Jana TEPPEROVÁ, 2017. *Rozhovor s Daidou Hadzic. Bulletin Komora daňových poradců České republiky*. 3/2017. ISSN 1211-9946.

HADZIC, Daida, 2017. *Směrnice o vysílání pracovníků. Bulletin Komora daňových poradců České republiky*. 3/2017. ISSN 1211-9946.

HOLUBEC, Vít, 2016. *Zaměstnavatel jako určovatel příslušného státu v oblasti sociálního zabezpečení. Bulletin Komora daňových poradců České republiky*. 2016(2), 5. ISSN 1211-9946.

HOLUBEC, Vít, 2017. *Určení státu pojištění v koordinaci sociálního zabezpečení Evropské unie. Bulletin Komora daňových poradců České republiky*. 3/2017.

JORENS, Yves, 2008. *Self-employment and bogus self-employment in the European construction industry* [online]. 2008 [cit. 2018-05-10]. Dostupné z: http://www.efbww.org/pdfs/annex%208%20-%20Brochure%20part%201%20%5BEN%5D.pdf

KNĚŽNICKÁ, Šárka a Jana TEPPEROVÁ, 2016. *Koordinace sociálního zabezpečení v rámci EU*. 2016. Praha: Oeconomica, 2016. ISBN 978-80-245-2167-1.

KOLDINSKÁ, Kristina, 2017. *Volný pohyb osob v EU v sociálních souvislostech – reporting a semináře. Bulletin Komora daňových poradců České republiky*. 3/2017. ISSN 1211-9946.

KPMG, 2018. *Tax Rates Online* [online]. 2018 [cit. 2018-05-29]. Dostupné z: https://https://home.kpmg.com/xx/en/home/services/tax/tax-tools-and-resources/tax-rates-online.html/dok/yW3bP0AyG1uFSpTU

MURPHY, Richard. 2012. *Closing the European tax gap. A Report for Group of the Progressive Alliance of Socialists & Democrats in the European Parliament, Tax research LLP, Norfolk.* [citace: 11. 5. 2018]. Dostupné z: http://www.socialistsanddemocrats.eu/publications/closing-european-tax-gap-report-group-progressive-alliance-socialists-democrats

NEJVYŠŠÍ SPRÁVNÍ SOUD, 2014. *Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29.5.2014, čj. 6 Afs 85/2014*. In: . 2014. Dostupné z: http://www.nssoud.cz/files/SOUDNI_VYKON/2014/0085_6Afs_140_20140911113211_prevedeno.pdf

NEJVYŠŠÍ SPRÁVNÍ SOUD, 2016. *Soudní rozhodnutí Nejvyššího správního soudu č. j. 2 Afs 265/2015 - 114. In: . 2016. Dostupné z: http://www.zakony.cz/soudni-rozhodnuti/nejvyssi-spravni-soud/2016/2701/judikat-nss-2-Afs-265-2015-114-znaky-cinnosti-operatorek-ucinkujicich-v-erotickych-live-video-chatech-podle-konkretnich-skutkovych-GNSS20161970*

PENNINGS, Frans, 2003. *Úvod do evropského práva sociálního zabezpečení. Praha: MPSV, 2003. ISBN 80-86552-55-1.*

SCHNEIDER, Friedrich a Konrad RACZKOWSKI a Bogdan MRÓZ, 2015. *Shadow economy and tax evasion in the EU. Journal of Money Laundering Control.* [citace: 11. 5. 2018]. Dostupné z: http://www.econ.jku.at/members/Schneider/files/publications/2015/JournalofMoneyLaunderingControl.pdf

SHOULDICE, Frank a Liam O'BRIEN, 2015. *EU court entertained bogus case on welfare rights* [online]. 2015 [cit. 2018-05-10]. Dostupné z: https://euobserver.com/investigations/131569

SPRÁVNÍ KOMISE PRO KOORDINACI SYSTÉMU SOICÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ., 2009a .*Rozhodnutí č. A1 o zřízení dialogu a dohodovacího řízení týkajících se platnosti dokumentů, určení použitelných právních předpisů a poskytování dávek podle nařízení (ES) č. 883/2004*. 12.června 2009 [online]. [cit. 2018-05-10]. Dostupné z: http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/CF27FCD8-97FD-4D37-98C7-78A4FADD277F/0/Rozhodnuti_A1.pdf

SPRÁVNÍ KOMISE PRO KOORDINACI SYSTÉMU SOICÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ., 2009b. *Rozhodnutí č. A2 o výkladu článku 12 nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o právních předpisech platných pro vyslané pracovníky a samostatně výdělečné osoby dočasně pracující mimo příslušný stát. 1*2.června 2009 [online]. [cit. 2018-05-10]. Dostupné z: http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/695D4AFE-B13F-4300-95E3-4F86BF0DED2C/0/Rozhodnuti_A2.pdf

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE, 2014. *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2013* [online]. 2014 [cit. 2018-05-10]. Dostupné z: http://www.suip.cz/rocn

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE, 2015 . *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2014* [online]. 2014 [cit. 2018-05-10]. Dostupné z: http://www.suip.cz/rocn

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE, 2016 . *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2015* [online]. 2014 [cit. 2018-05-10]. Dostupné z: http://www.suip.cz/rocn

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE, 2017. *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2016* [online]. [cit. 2018-05-10]. Dostupné z: http://www.suip.cz/rocn

STAVJAŇOVÁ, Jana, 2017. *Vliv daňových úniků na vývoj ekonomiky.* Praha. Doktorská disertační práce. Vysoká škola ekonomická v Praze. Fakulta financí a účetnictví.

STRNADOVÁ, Zuzana, 2014 . *Daňové dopady tzv. švarcsystému* [online]. [cit. 2018-05-10]. Dostupné z: https://theses.cz/id/ansfbz/Daov_dopady_tzv__varcsystmu.pdf

ŠVEC, Ladislav, 2017. Elektronická výměna dat v rámci evropské koordinace sociálního zabezpečení. *Bulletin Komora daňových poradců České republiky*. 3/2017 ISSN 1211-9946.

TEPPEROVÁ, Jana a Stanislav KLAZAR, 2012. *Vliv sociálních systému a jejich koordinace na ekonomickou migraci* [online]. In: . 2012 [cit. 2018-05-11]. Dostupné z: https://www.vse.cz/polek/download.php?jnl=polek&pdf=859.pdf

TEPPEROVA, Jana aj. (2017). *Tax and social security: EU perspective. Summary of worshops in Copenhagen and Prague.* September/November 2017.

THE EUROPEAN COURT OF JUSTICE, 2007. *CASE C-73/06 Planzer Luxembourg Sàrl v Bundeszentralamt für Steuern, Finanzgericht Köln.* 19 April 2007 [online]. [cit. 2018-05-11]. Dostupné také z: http://curia.europa.eu/juris/celex.jsf?celex=61998CJ0404&lang1=en&lang2=CS&type=TXT&ancre=

THE EUROPEAN COURT OF JUSTICE, 2000. *CASE C-404/98 Josef Plum v Allgemeine Ortskrankenkasse Rheinland, Regionaldirektion Köln.* 9 November 2000 [online]. [cit. 2018-05-11]. Dostupné také z: http://curia.europa.eu/juris/celex.jsf?celex=62006CJ0073&lang1=en&lang2=CS&type=TXT&ancre=

THE EUROPEAN COURT OF JUSTICE. (1986). CASE 66/85. *Deborah Lawrie-Blum. 3. July 1986* [online]. [cit. 2018-05-11]. Dostupné také z: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61985CJ0066&from=EN

THE EUROPEAN COURT OF JUSTICE. (1995). *CASE C-55/94. Reinhard Gebhard v Consiglio dell'Ordine degli Avvocati e Procuratori di Milano.* 30 November 1995. [online]. [cit. 2018-05-11]. Dostupné také z: https://curia.europa.eu/arrets/TRA-DOC-CS-ARRET-C-0055-1994-200406766-05_00.html

THE EUROPEAN COURT OF JUSTICE. (2007) Planzer Luxembourg Sàrl v Bundeszentralamt für Steuern. Köln. 28. June 2007. [online]. [cit. 2018-05-11]. Dostupné také z: http://curia.europa.eu/juris/celex.jsf?celex=62006CJ0073&lang1=en&lang2=CS&type=TXT&ancre=

VYŠKOVSKÁ, Magdaléna, 2017. *Práce zaměstnanců v příhraničí z pohledu sociálního zabezpečení a daně z příjmů. Bulletin Komora daňových poradců České republiky*. **3/2017**. ISSN 1211-9946.

VZP, nedatováno. *Jaký postih by hrozil člověku, který by předložil při ošetření svůj průkaz VZP a čerpal by zdravotní péči na účet VZP přesto, že momentálně není jejím pojištěncem?* [online]. [cit. 2018-05-10]. Dostupné z: https://www.vzp.cz/tiskove-centrum/otazky-tydne/postih-za-neopravnene-cerpani

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Vybrané ukazatele z ročních zpráv Státního úřadu inspekce práce za období 2013 – 2016

Tabulka 2: Sazby pojistného na sociální zabezpečení pro zaměstnavatele (2016)

Tabulka 3: Sazby pojistného na sociální zabezpečení pro zaměstnance (2016)

Tabulka 4: Výpočet úniků na sociálním zabezpečení v ČR za období 2004 – 2014

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Příspěvky sociálního zabezpečení odvedené zaměstnavatelem (% HDP) – 2016

Graf 2: Výše pojistného na sociální zabezpečení z ročního hrubého příjmu zaměstnance ve výši 50 000 eur

Graf 3: Výše pojistného na sociální zabezpečení z ročního hrubého příjmu zaměstnance ve výši 75 000 eur

Graf 4: Výše pojistného na sociální zabezpečení z ročního hrubého příjmu zaměstnance ve výši 100 000 eur

Graf 5: Vývoj velikosti úniků v pojistném na sociálním zabezpečení v ČR za období 2004 – 2014

Graf 6: Srovnání odhadu velikosti pojistných úniků v EU (v mil. eur)

Graf 7: Srovnání odhadu velikosti pojistných úniků v EU (v % HDP)