



Študentská vedecká aktivita

Porovnanie nákladov súvisiacich s odmeňovaním zamestnancov pri rôznych zmluvných vzťahoch

Bc. Rudolf Šerý

Sekcia: Inštitút manažérskych systémov so sídlom v Poprade

Konzultant: Ing. Katarína Zimermanová, PhD.

Poprad
2010/2011

Obsah

Obsah	2
Úvod	3
1. Teoretické východiská odmeňovania zamestnancov.....	4
1.1 Zamestnanec	4
1.2 Zamestnávateľ	4
1.3 Mzda	4
1.4 Spôsoby zamestnávania	5
1.4.1 Pracovná zmluva	5
1.4.2 Dohoda o vykonaní práce	5
1.4.3 Dohoda o pracovnej činnosti.....	6
1.4.4 Dohoda o brigádnickej práci študentov.....	7
1.4.5 Príkazná zmluva.....	7
1.4.6 Živnosť.....	8
1.5 Odvody	8
2. Porovnanie nákladov súvisiacich s odmeňovaním zamestnancov pri rôznych zmluvných vzťahoch.....	10
2.1 Štruktúra odvodov hradených zamestnávateľom.....	10
2.2 Výška sadzieb odvodov pri rôznych zmluvných vzťahoch.....	11
2.2.1 Pracovnoprávny vzťah na základe pracovnej zmluvy	11
2.2.2 Pracovná zmluva so zamestnancom, ktorému bol priznaný starobný dôchodok alebo predčasný starobný dôchodok	12
2.2.3 Pracovná zmluva so študentom.....	13
2.2.4 Pracovná zmluva so zamestnancom, ktorému bol priznaný invalidný dôchodok s poklesom schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť do 70 %	13
2.2.5 Pracovnoprávny vzťah na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovný pomer...	14
2.2.6 Práca vykonávaná SZČO	15
2.3 Zhodnotenie	15
Záver.....	17
Zdroje.....	18

Úvod

Hlavnou myšlienkou tejto práce je poukázať na fakt, že pojmy cena práce a mzdové náklady sú obsahovo rôzne. Každému podniku, ktorý zamestnáva ľudí, vznikajú náklady súvisiace s odmeňovaním zamestnancov. Mnohí myslia, že len hrubá mzda je náklad, ktorý vznikne podniku. Netreba však zabúdať na odvody, ktoré musí zamestnávateľ platiť. Tieto odvody zvyšujú náklady podniku, a takisto aj cenu práce. Pri jednotlivých druhoch zmluvných vzťahov môže byť výška odvodov rôzna.

V prvej časti práce vysvetlíme kto je zamestnanec, zamestnávateľ, čo je to mzda a definujeme základné spôsoby zamestnávania na Slovensku.

V druhej časti stručne vysvetlíme štruktúru odvodov a uvedieme, v akej výške ich musí zamestnávateľ odvádzať za zamestnanca pri rôznych zmluvných vzťahoch, a tiež aj type zamestnanca.

1. Teoretické východiská odmeňovania zamestnancov

V tejto časti zadefinujeme základné pojmy týkajúce sa odmeňovania zamestnancov zamestnávateľom.

1.1 Zamestnanec

Podľa Zákonníka práce je zamestnanec fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu. Spôsobilosť fyzickej osoby mať v pracovnoprávných vzťahoch práva a povinnosti ako zamestnanec a spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať tieto práva a brať na seba tieto povinnosti vzniká, ak ďalej nie je ustanovené inak, dňom, keď fyzická osoba dovŕši 15 rokov veku; zamestnávateľ však nesmie dohodnúť ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu, keď fyzická osoba skončí povinnú školskú dochádzku.

1.2 Zamestnávateľ

Podľa Zákonníka práce je zamestnávateľ právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch. Zamestnávateľ vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch vo svojom mene a má zodpovednosť vyplývajúcu z týchto vzťahov. Zamestnávateľom je aj organizačná jednotka zamestnávateľa, ak to ustanovujú osobitné predpisy alebo stanovy podľa osobitného predpisu. Ak je účastníkom pracovnoprávneho vzťahu zamestnávateľ, nemôže ním byť súčasne jeho organizačná jednotka a naopak.

1.3 Mzda

Podľa Zákonníka práce je mzda peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje plnenie poskytované v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení tohto

zákona alebo podľa osobitných predpisov, najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady, príspevky zo sociálneho fondu, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a náhrada za pracovnú pohotovosť. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení. Ako mzda sa posudzuje aj plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia, ak sa neposkytuje zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu.

1.4 Spôsoby zamestnávania

Pracovnoprávny vzťah môže vzniknúť viacerými spôsobmi. V tejto časti definujeme základné spôsoby, ktoré vedú k vzniku pracovnoprávneho vzťahu: pracovné zmluvy, dohody o prácach vykonávaných mimo pracovný pomer, príkazné zmluvy a osobitnú formu, ktorou je vykonávanie práce SZČO na základe živnosti.

1.4.1 Pracovná zmluva

Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi. Ak osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu alebo vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní.

1.4.2 Dohoda o vykonaní práce

Dohodu o vykonaní práce zamestnávateľ môže uzatvoriť s fyzickou osobou, ak predpokladaný rozsah práce (pracovnej úlohy), na ktorý sa táto dohoda uzatvára, nepresahuje 350 hodín v kalendárnom roku. Do predpokladaného rozsahu práce sa

započítava aj práca vykonávaná zamestnancom pre zamestnávateľa na základe inej dohody o vykonaní práce. Dohoda o vykonaní práce sa uzatvára písomne, inak je neplatná. V dohode o vykonaní práce musí byť vymedzená pracovná úloha, dohodnutá odmena za jej vykonanie, doba, v ktorej sa má pracovná úloha vykonať, a predpokladaný rozsah práce, ak jej rozsah nevyplýva priamo z vymedzenia pracovnej úlohy. Písomná dohoda o vykonaní práce sa uzatvára najneskôr deň pred dňom začatia výkonu práce. Pracovná úloha sa musí vykonať v dohodnutej dobe, inak môže zamestnávateľ od dohody odstúpiť. Zamestnanec môže od dohody odstúpiť, ak nemôže pracovnú úlohu vykonať preto, že mu zamestnávateľ neutvoril dohodnuté pracovné podmienky. Zamestnávateľ je povinný nahradiť škodu, ktorá mu tým vznikla. Odmena za vykonanie pracovnej úlohy je splatná po dokončení a odovzdaní práce. Medzi účastníkmi možno dohodnúť, že časť odmeny bude splatná už po vykonaní určitej časti pracovnej úlohy. Zamestnávateľ môže odmenu po prerokovaní so zamestnancom primerane znížiť, ak vykonaná práca nezodpovedá dohodnutým podmienkam.

1.4.3 Dohoda o pracovnej činnosti

Na základe dohody o pracovnej činnosti možno vykonávať pracovnú činnosť v rozsahu najviac 10 hodín týždenne. Dohodu o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný uzatvoriť písomne, inak je neplatná. V dohode o pracovnej činnosti musí byť uvedená dohodnutá práca, dohodnutá odmena za vykonávanú prácu, dohodnutý rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára. Jedno vyhotovenie dohody o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi. Dohoda o pracovnej činnosti sa uzatvára na určitú dobu alebo na neurčitý čas. V dohode možno dohodnúť spôsob jej skončenia. Okamžité skončenie dohody možno dohodnúť len na prípady, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer. Ak spôsob skončenia nevyplýva priamo z uzatvorenej dohody, možno ju skončiť dohodou účastníkov k dohodnutému dňu a jednostranne len výpoveďou bez uvedenia dôvodu s 15-dennou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom sa písomná výpoveď doručila.

1.4.4 Dohoda o brigádnickej práci študentov

Dohodu o brigádnickej práci študentov môže zamestnávateľ uzatvoriť s fyzickou osobou, ktorá má štatút študenta. Na základe dohody o brigádnickej práci študentov nemožno vykonávať prácu v rozsahu prekračujúcom v priemere polovicu určeného týždenného pracovného času. Dodržiavanie dohodnutého a najviac prípustného rozsahu pracovného času podľa odseku 2 sa posudzuje za celú dobu, na ktorú bola dohoda uzatvorená, najdlhšie však za 12 mesiacov. Dohodu o brigádnickej práci študentov je zamestnávateľ povinný uzatvoriť písomne, inak je neplatná. V dohode musí byť uvedené: dohodnutá práca, dohodnutá odmena za vykonanú prácu, dohodnutý rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára. Jedno vyhotovenie dohody o brigádnickej práci študentov je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi. Dohoda o brigádnickej práci študentov sa uzatvára na určitú dobu, prípadne na neurčitý čas. V dohode možno dohodnúť spôsob jej skončenia. Neoddeliteľnou súčasťou dohody je potvrdenie štatútu študenta podľa uvedenej dohody. Okamžité skončenie dohody možno dohodnúť len pre prípady, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer. Ak spôsob skončenia nevyplýva priamo z uzatvorenej dohody, možno ju zrušiť dohodou účastníkov k dohodnutému dňu a jednostranne len výpoveďou bez uvedenia dôvodu s 15-dennou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom bola písomná výpoveď doručená.

1.4.5 Príkazná zmluva

Príkaznou zmluvou sa zaväzuje príkazník, že pre príkazcu obstará nejakú vec alebo vykoná inú činnosť. Príkazník je povinný konať pri plnení príkazu podľa svojich schopností a znalostí. Od príkazcových pokynov sa príkazník môže odchýliť len vtedy, ak je to nevyhnutné v záujme príkazu a ak nemôže včas dostať jeho súhlas; inak zodpovedá za škodu. Príkazník je povinný vykonať príkaz osobne. Ak zverí vykonanie príkazu inému, zodpovedá, akoby príkaz vykonával sám; ak však príkazca dovolil, aby si ustanovil zástupcu, alebo ak bol tento nevyhnutne potrebný, zodpovedá príkazník iba za zavinenie pri voľbe zástupcu. Príkazník je povinný podať príkazcovi na jeho žiadosť všetky správy o postupe plnenia príkazu a previesť na príkazcu všetok úžitok z vykonaného príkazu; po vykonaní príkazu predloží príkazcovi vyúčtovanie. Príkazca je povinný, ak sa inak nedohodlo, poskytnúť príkazníkovi vopred na jeho žiadosť primerané prostriedky

nevyhnutné na splnenie príkazu a nahradiť príkazníkovi potrebné a užitočné náklady vynaložené pri vykonávaní príkazu, a to aj keď sa výsledok nedostavil. Príkazca je ďalej povinný nahradiť príkazníkovi okrem zavinennej škody aj tú škodu, ktorá vznikla v súvislosti s výkonom príkazu. Ak príkazník utrpí pri výkone príkazu škodu len náhodou, môže sa domáhať náhrady iba vtedy, ak sa zaviazal vykonať príkaz bezplatne; nedostane však viac, než by mu patrilo ako obvyklá odmena, keby bola dojednaná. Príkazca je povinný poskytnúť príkazníkovi odmenu iba vtedy, ak bola dohodnutá alebo je obvyklá, najmä vzhľadom na povolanie príkazníka. Príkazca je povinný poskytovať odmenu, aj keď výsledok nenastal, ibaže nezdar konania bol spôsobený porušením povinnosti príkazníka. Ak príkazná zmluva zanikla odvolaním, je príkazca povinný nahradiť príkazníkovi náklady vzniknuté do odvolania, utrpenú škodu, a ak prislúcha príkazníkovi odmena, aj jej časť zodpovedajúcu vykonanej práci. To platí aj vtedy, ak sa dokončenie príkazného konania zmarilo náhodou, na ktorú nedal príkazník podnet.

1.4.6 Živnosť

Živnosťou je sústavná činnosť prevádzkovaná samostatne, vo vlastnom mene, na vlastnú zodpovednosť, za účelom dosiahnutia zisku a za podmienok ustanovených týmto zákonom. Živnosť môže prevádzkovať fyzická osoba (živnostník) alebo právnická osoba, ak splní podmienky ustanovené v Živnostenskom zákone. Patrí k osobitnej forme zamestnávania, pretože síce táto osoba vykonáva pracovnú činnosť pre zamestnávateľa, ale nie je so zamestnávateľom v pracovnoprávnom vzťahu.

1.5 Odvody

Pod pojmom odvody rozumieme povinné platby sociálneho zabezpečenia, ktoré zamestnanec, zamestnávateľ, SZČO a štát odvádza do Sociálnej poisťovne podľa Zákona o sociálnom poistení (č. 461/2003 Z. z.) a starobnom sporení (č. 43/2004 Z. z.) a vybranej zdravotnej poisťovne podľa Zákona o zdravotnom poistení (č. 580/2004 Z. z.). Odvody sú charakteristické princípom solidárnosti, pričom niektoré obsahujú aj prvky zásluhovosti. Výška poistného sa vždy odvíja od výšky príjmu. V prípade zdravotného poistenia je

hodnota nároku na plnenie u každého občana rovnaká, ide teda o úplne solidárne poistenie.
Výška dávky ostatných poistení závisí od sumy, ktorou daný občan do systému prispieval.

2. Porovnanie nákladov súvisiacich s odmeňovaním zamestnancov pri rôznych zmluvných vzťahoch

V tejto časti popíšeme sadzby poistného, ktoré musí zamestnávateľ odvieť z vymeriavacieho základu. Tieto odvody zvyšujú cenu práce, t. j. celkové náklady zamestnávateľa na zamestnanca, ktorý pre neho vykonáva prácu. Cena práce sa skladá z hrubej mzdy a odvodov hradených zamestnávateľom.

2.1 Štruktúra odvodov hradených zamestnávateľom

Odvody platí zamestnávateľ, a tiež aj zamestnanec. Ich povinnosti sa líšia vo výške sadzieb a tiež aj v druhu platených odvodov. Zamestnanci neplatia všetky odvody ako zamestnávateľ. V tejto práci sa budeme ďalej zaoberať iba odvodmi platenými zamestnávateľom. Odvody sa delia na zdravotné a sociálne poistenie. Zdravotné poistenie sa uhrádza príslušnej zdravotnej poisťovni, v ktorej je zamestnanec poistený a sociálne poistenie sa uhrádza Sociálnej poisťovni. Štruktúru odvodov hradených zamestnávateľom uvádza nasledujúca tabuľka:

Tabuľka 1 Štruktúra odvodov hradených zamestnávateľom

Názov	Typ	Prijemca
Verejné zdravotné poistenie	zdravotné poistenie	zdravotná poisťovňa
Nemocenské poistenie	sociálne poistenie	Sociálna poisťovňa
Dôchodkové poistenie - starobné	sociálne poistenie	Sociálna poisťovňa
Dôchodkové poistenie - invalidné	sociálne poistenie	Sociálna poisťovňa
Úrazové poistenie	sociálne poistenie	Sociálna poisťovňa
Poistenie v nezamestnanosti	sociálne poistenie	Sociálna poisťovňa
Garančné poistenie	sociálne poistenie	Sociálna poisťovňa
Rezervný fond solidarity	sociálne poistenie	Sociálna poisťovňa

Prameň: Vlastné spracovanie.

2.2 Výška sadzieb odvodov pri rôznych zmluvných vzťahoch

V tejto časti práce uvádzame výšku sadzieb jednotlivých druhov poistenia, ktoré musí zamestnávateľ uhradiť za svojich zamestnancov, podľa typu pracovnej zmluvy, ktorú uzavrel a tiež aj podľa štatútu zamestnanca.

2.2.1 Pracovnoprávny vzťah na základe pracovnej zmluvy

V praxi najrozšírenejší typ zmluvného vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Výšku sadzieb poistného hradeného zamestnávateľom obsahuje nasledujúca tabuľka:

Tabuľka 2 Štruktúra a sadzba poistného hradeného zamestnávateľom

Druh poistného	Sadzba
Verejné zdravotné poistenie	10 %
Nemocenské poistenie	1,40 %
Dôchodkové poistenie – starobné	14 %
Dôchodkové poistenie – invalidné	3 %
Úrazové poistenie	0,80 %
Poistenie v nezamestnanosti	1 %
Garančné poistenie	0,25 %
Rezervný fond solidarity	4,75 %
Spolu	35,20 %

Prameň: Vlastné spracovanie.

Pri tomto type zmluvného vzťahu a tým, že občan nemá štatút študenta, starobného dôchodcu ani invalidného dôchodcu je povinný zamestnávateľ odviesť poistné vo celkovej výške 35,20 percenta. Vymeriavacím základom na výpočet poistného je v tomto prípade výška hrubej mzdy zamestnanca.

2.2.2 Pracovná zmluva so zamestnancom, ktorému bol priznaný starobný dôchodok alebo predčasný starobný dôchodok

Zákonník práce nezakazuje vykonávať prácu aj občanom, ktorým bol priznaný starobný dôchodok resp. predčasný starobný dôchodok. Zamestnávateľ, ktorý podpíše s takýmto zamestnancom pracovnú zmluvu, musí za neho hradiť poistné hradené zamestnávateľom. Štruktúru a výšku jednotlivých sadzieb poistného uvádza nasledujúca tabuľka:

Tabuľka 3 Štruktúra a sadzba poistného hradeného zamestnávateľom

Druh poistného	Sadzba
Verejné zdravotné poistenie	10 %
Nemocenské poistenie	1,40 %
Dôchodkové poistenie starobné	14 %
Dôchodkové poistenie invalidné	neplatí
Úrazové poistenie	0,80 %
Poistenie v nezamestnanosti	neplatí
Garančné poistenie	0,25 %
Rezervný fond solidarity	4,75 %
Spolu	31,20 %

Prameň: Vlastné spracovanie.

Ako vyplýva z údajov v tabuľke 3, zamestnávateľ platí za zamestnanca, ktorému bol priznaný starobný dôchodok alebo predčasný starobný dôchodok z vymeriavacieho základu, ktorým je aj v tomto prípade hrubá mzda zamestnanca celkovú nižšiu sadzbu poistného, ktorá je vo výške 31,20 percenta. Je to dané tým, že pri tomto type zamestnanca, zamestnávateľ nehradí do Sociálnej poisťovne dôchodkové poistenie invalidné ani poistenie v nezamestnanosti.

2.2.3 Pracovná zmluva so študentom

Zamestnávateľ môže podpísať pracovnú zmluvu aj so študentom, ktorý ma zároveň status nezaopatreného dieťaťa. Pri tomto type zamestnanca zamestnávateľovi vzniká povinnosť odviesť z hrubej mzdy zamestnanca odvody vo výške 35,20 percenta. Výška jednotlivých sadzieb je rovnaká ako pri pracovnoprávnom vzťahu na základe pracovnej zmluvy (Tabuľka č. 2).

2.2.4 Pracovná zmluva so zamestnancom, ktorému bol priznaný invalidný dôchodok s poklesom schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť do 70 %

Zamestnávateľ môže do zamestnania prijať aj zamestnanca, ktorého zdravotný stav spôsobil, že je poberateľom invalidného dôchodku. Ak má tento zamestnanec pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť do 70 %, zamestnávateľ za neho odvádza poisťné v nasledujúcej výške:

Tabuľka 4 Štruktúra a sadzba poisťného hradeného zamestnávateľom

Druh poisťného	Sadzba
Verejné zdravotné poistenie	5 %
Nemocenské poistenie	1,40 %
Dôchodkové poistenie starobné	14 %
Dôchodkové poistenie invalidné	3 %
Úrazové poistenie	0,80 %
Poistenie v nezamestnanosti	1 %
Garančné poistenie	0,25 %
Rezervný fond solidarity	4,75 %
Spolu	30,20 %

Prameň: Vlastné spracovanie.

Ako vidíme v tabuľke 4, zamestnávateľ je povinný odvieť z hrubej mzdy zamestnanca poistné v celkovej výške 30,20 percenta. Za tento typ zamestnanca sa odvádza do zdravotnej poisťovne namiesto 10 % len polovica.

2.2.5 Pracovnoprávny vzťah na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovný pomer

Pracovnoprávny vzťah môže vzniknúť aj na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Medzi tieto dohody patrí Dohoda o brigádnickej práci študentov, Dohoda o pracovnej činnosti a Dohoda o vykonaní práce. Tieto dohody sa môžu podpísať aj s invalidným a starobným dôchodcom a tiež aj so študentom. Tabuľka uvádza, ktoré poistenia musí zamestnávateľ za takýchto zamestnancov uhradiť:

Tabuľka 5 Štruktúra a sadzba poistného hradeného zamestnávateľom

Druh poistenia	Sadzba
Verejné zdravotné poistenie	neplatí
Nemocenské poistenie	neplatí
Dôchodkové poistenie starobné	neplatí
Dôchodkové poistenie invalidné	neplatí
Úrazové poistenie	0,80 %
Poistenie v nezamestnanosti	neplatí
Garančné poistenie	0,25 %
Rezervný fond solidarity	neplatí
Spolu	1,05 %

Prameň: Vlastné spracovanie.

Pri zamestnávaní na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovný pomer platí zamestnávateľ z hrubej mzdy zamestnanca iba úrazové a garančné poistenie

v celkovej výške 1,05 %. Tieto dohody však nie sú plnou náhradou pracovného pomeru, pretože Zákonník práce obmedzuje dĺžku týždenného pracovného času.

2.2.6 Práca vykonávaná SZČO

Prácu pre zamestnávateľa môžu vykonávať aj SZČO. Za tieto osoby nemusí zamestnávateľ platiť žiadne poistné zamestnávateľa.

2.3 Zhodnotenie

Na predchádzajúcich stranách sme uviedli výšku odvodov v percentách pri rôznych zmluvných vzťahoch, a tiež aj pri rôznych typoch zamestnancov. V nasledujúcej tabuľke prenesieme tieto údaje na reálnu hrubú mzdu, ktorá je vo výške 6,25 euro na hodinu. Pre tento model využijeme dĺžku pracovného mesiaca vo výške 160 hodín. Tabuľka zobrazí, koho je najvýhodnejšie zamestnať z pohľadu celkových nákladov práce.

Tabuľka 6 Prehľad ukazovateľov podľa zmluvného vzťahu a typu zamestnanca

Ukazovateľ	Pracovná zmluva				Dohoda o vykonaní práce	SZČO
	Občan	Študent	Starobný dôchodca	Invalidný dôchodca		
Hrubá mzda	1 000 €	1 000 €	1 000 €	1 000 €	1 000 €	1 000 €
Odvody – zamestnávateľ	352 €	352 €	312 €	302 €	10,50 €	0 €
Cena práce	1 352 €	1 352 €	1 312 €	1 302 €	1 010,50 €	1 000 €
Úspora zamestnávateľa	0 €	0 €	40 €	50 €	341,50 €	352 €
Pomer odvodov na cene práce	26,04 %	26,04 %	23,79 %	23,20 %	1,04 %	0 %

Prameň: Vlastné spracovanie.

Z uvedenej tabuľky vyplýva, že z pohľadu zamestnávateľa, je najnákladnejším typom zmluvného vzťahu pracovná zmluva s občanom alebo študentom. Z celkových nákladov práce predstavujú odvody viac ako 26 percent. Tento podiel sa mierne zníži, ak zamestnáme starobného alebo invalidného dôchodcu. Zároveň zamestnávateľ odvedie za nich menšie odvody ako pri predchádzajúcom type zamestnanca. Pomer odvodov na cene práce u zamestnanca, ktorý vykonáva prácu na základe dohody o vykonaní práce, predstavuje len 1,04 percenta. Z danej tabuľky jednoznačne vyplýva, že v súčasnej dobe je na vykonávanie práce, ktorá má formu závislej činnosti, najvhodnejšie najat' SZČO. Odmena, ktorú táto osoba dostane sa vlastne rovná celkovej cene práce. Pre zamestnávateľa je to výhodné aj z iných hľadísk. Pri tejto osobe, zamestnávateľovi nevznikajú náklady na stravovanie, tvorbu sociálneho fondu, nemusí platiť dovolenku ani náhradu za práceneschopnosť. V prípade, že už zamestnávateľ živnostníka nepotrebuje, nemusí mu platiť odstupné ako pri zamestnancoch s pracovnou zmluvou.

Záver

V tejto práci sme sa venovali nákladom, ktoré vznikajú pri odmeňovaní zamestnancov pri rôznych zmluvných vzťahoch. Prínosom tejto práce je poukázanie na fakt, že nie len hrubá mzda vypovedá o nákladoch, ktoré vzniknú zamestnávateľovi v súvislosti so zamestnávaním ľudí, ale tiež, že tam patria aj odvody hradené zamestnávateľom. Hrubá mzda zamestnanca a odvody hradené zamestnávateľom tvoria cenu práce.

V prvej časti tejto práce sme vysvetlili kto je zamestnanec, zamestnávateľ, čo je to mzda a definovali základné spôsoby zamestnávania na Slovensku.

V druhej časti sme stručne vysvetlili štruktúru odvodov a popísali, v akej výške ich musí zamestnávateľ odvádzať za zamestnanca pri rôznych zmluvných vzťahoch a tiež aj type zamestnanca. Výsledkom je, že pri súčasnej legislatívne a výške odvodového zaťaženie, je pre podnik najmenej nákladné, ak prácu vykonáva SZČO. Odmena pre túto osobu, je zároveň aj celkovou cenou práce.

Zdroje

1. Zákon č. 479/2007 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.
2. Zákon č. 40/1964 Z.z. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov.
3. Zákon č. 455/1991 Z.z. Živnostenský zákon v znení neskorších predpisov.
4. DOBŠOVIČ, D. 2011. *Odvody poistného*. Žilina : Poradca, s. r. o., 2011. 24 s. ISSN 1335-1583.
5. <http://www.socpoist.sk/socialne-poistenia/3s>