

## **„Být zaměstnán“ na živnostenský list - aneb rozdíly práce v pracovním poměru a práce na živnostenský list**

Často lze od lidí zaslechnout, jak byli svým zaměstnavatelem „přesvědčeni“, že pro ně bude mnohem výhodnější pracovat pro něj na živnostenský list místo na pracovní smlouvu. Proč nutí někteří zaměstnavatelé své zaměstnance, aby opustili pro ně výhodnou pozici zaměstnanců a vykonávali práci jako živnostníci? Právě proto, že pracovní poměr je pro zaměstnance poměrem ochranným a tím náročnějším pro zaměstnavatele.

Často lze od lidí zaslechnout, jak byli svým zaměstnavatelem „přesvědčeni“, že pro ně bude mnohem výhodnější pracovat pro něj na živnostenský list místo na pracovní smlouvu. Proč nutí někteří zaměstnavatelé své zaměstnance, aby opustili pro ně výhodnou pozici zaměstnanců a vykonávali práci jako živnostníci? Právě proto, že pracovní poměr je pro zaměstnance poměrem ochranným a tím náročnějším pro zaměstnavatele. Dnes se tedy podíváme na nejvýznamnější rozdíly práce vykonávané v pracovním poměru a práce vykonávané na živnostenský list.

Co přesvědčí zaměstnance k výkonu práce na živnostenský list? Zřejmě vidina vyššího zisku a možná také volnější pracovní režim. Se všemi nevýhodami této „práce je však nikdo podrobně neseznámí. Ano, živnostník bude dostávat sice vyšší odměnu za svou práci, ale z té bude muset sám odvádět daně, příspěvky na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení a další, v konečné fázi bude tedy odměna za vykonanou práci v největší pravděpodobnosti stejná, ovšem vzniknou vám nezanedbatelné povinnosti s placením těchto odvodů.

Pracujete-li na živnostenský list jste soukromým podnikatelem, živnostníkem a je na vás, jakou pracovní dobu si zvolíte. Také stanovení dnů volna a dovolené bude zcela na vaší vůli, ale časem zřejmě dospějete k názoru, že vlastně nemáte na nějakou dovolenou čas nebo že si ji jednoduše nemůžete dovolit. Kde jsou vaše zlaté časy zaměstnance, který měl nárok na určitý počet dnů dovolené v roce? Stejně dilema pak budete řešit v případě nemoci, kterou vám nikdo neomluví.

Asi nejčastější údiv a překvapení u pracovníků-živnostníků nastává v případě úrazu u zaměstnavatele, který bychom u zaměstnance mohli označit jako pracovní úraz a zaměstnavatel by měl okolo něj mnoho povinností a musel by také určitým způsobem zaměstnanci hmotně přispívat na uzdravení i mu finančně kompenzovat dočasné nebo trvalé znemožnění či zhoršení výkonu práce. Pokud se vám takový úraz stane u „zaměstnavatele“, pro kterého pracujete jako živnostník, nic z toho Vám nebude poskytnuto, pracujete přece jako podnikatel „na vlastní riziko“. Stejně to potom bude i případech odpovědnostních, kdy zaměstnanec např. odpovídá za ztrátu svěřených věcí nebo za schodku na majetku jen do určité výše, tedy je v jakémsi ochranném postavení, vy jako živnostník však nikoli.

Pracovněprávní předpisy a vůbec celá konstrukce pracovního poměru stojí na principu, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. Je však velmi obtížné „sankcionovat“ zaměstnavatele za najímání si na plnění svých běžných úkolů živnostníky. Je tedy především na vás samotných, zda se rozhodnete být zcela samostatnými a nezávislými na zaměstnavatelích a budete podnikat na živnostenský list nebo vám bude lépe

vyhovovat práci zaměstnance a pak pouze v pracovním poměru. (Dnešní odstrašující příspěvek se týkal tzv. schwarz-systému neboli „zaměstnávání“ – najímání si na práci živnostníky místo vlastních zaměstnanců a měl poukázat na hlavní nevýhody výkonu práce na živnostenský list.)

© EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu – judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)