



ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Nelegální práce

Daniela Slezáková

Plzeň 2024

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA PRÁVNICKÁ

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Studijní program: Právo a právní věda

Studijní obor: Právo

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Nelegální práce

Zpracovala: Daniela Slezáková

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Eva Ambrož Benešová,
LL.M., Ph.D.

Plzeň 2024

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2023/2024

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Daniela SLEZÁKOVÁ**
Osobní číslo: **R19M0365P**
Studijní program: **M0421A220004 Právo a právní věda**
Téma práce: **Nelegální práce**
Zadávající katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Definice pojmu závislá práce
3. Vymezení nelegální práce
4. Nelegální práce cizinců na území ČR
5. Kontrolní činnost
6. Sankce
7. Závěr

Rozsah diplomové práce:

Rozsah grafických prací:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- viz příloha

Vedoucí diplomové práce:

JUDr. Eva Ambrož Benešová, Ph.D., LL.M.
Katedra pracovního práva a práva sociálního
zabezpečení

Datum zadání diplomové práce:

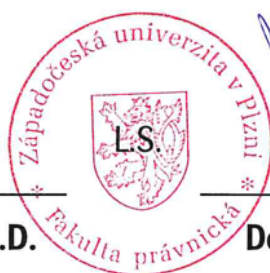
23. března 2023

Termín odevzdání diplomové práce:

31. března 2024



JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.
děkan



Doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.
vedoucí katedry

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, že všechny zdroje, z nichž jsem čerpala, byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Plzni, 30. březen 2024

Daniela Slezáková

Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat JUDr. Evě Ambrož Benešové, LL.M., Ph.D., za odborné vedení diplomové práce, cenné rady a připomínky. Poděkování patří také Mgr. Daliboru Válkovi, vedoucímu právního oddělení Oblastního inspektorátu práce pro hlavní město Prahu, za poskytnutí praktických poznatků pro sepsání této diplomové práce. Dále bych chtěla poděkovat své rodině a nejbližším za jejich podporu a trpělivost, kterou mi věnovali během celého mého studia na právnické fakultě.

Obsah

ÚVOD.....	1
1. ZÁVISLÁ PRÁCE	3
1.1. VYMEZENÍ POJMU	3
1.2. ZNAKY ZÁVISLÉ PRÁCE	3
1.2.1. <i>Vztah nadřízenosti a podřízenosti.....</i>	<i>4</i>
1.2.2. <i>Výkon práce jménem zaměstnavatele</i>	<i>5</i>
1.2.3. <i>Podle pokynů zaměstnavatele.....</i>	<i>5</i>
1.2.4. <i>Osobní výkon práce</i>	<i>6</i>
1.2.5. <i>Soustavnost</i>	<i>6</i>
1.3. PODMÍNKY VÝKONU ZÁVISLÉ PRÁCE	7
1.3.1. <i>Výkon práce za mzdu, plat nebo odměnu za práci</i>	<i>7</i>
1.3.2. <i>Výkon práce na náklady a odpovědnost zaměstnavatele.....</i>	<i>7</i>
1.3.3. <i>Doba a místo výkonu práce</i>	<i>8</i>
1.4. ZÁKLADNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAH	9
2. NELEGÁLNÍ PRÁCE.....	12
2.1. DEFINICE POJMU.....	12
2.2. BEZESMLUVNÍ PRÁCE.....	13
2.2.1. <i>Definice bezesmluvní práce.....</i>	<i>13</i>
2.2.2. <i>Pohled EU na „práci na černo“.....</i>	<i>13</i>
2.2.3. <i>Dělení „práce na černo“.....</i>	<i>15</i>
2.3. ŠVARCSYSTÉM	16
2.3.1. <i>Charakteristika pojmu švarcsystém a jeho historický exkurz.....</i>	<i>16</i>
2.3.2. <i>Výhody a nevýhody švarcsystému.....</i>	<i>18</i>
2.3.3. <i>Znaky švarcsystému</i>	<i>19</i>
2.4. NELEGÁLNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ	22
2.4.1. <i>Zaměstnávání občanů EU, EHP a Švýcarska.....</i>	<i>23</i>
2.4.2. <i>Zaměstnávání cizinců z třetích zemí</i>	<i>24</i>
2.4.3. <i>Změna práce cizinců.....</i>	<i>28</i>
3. KONTROLNÍ ČINNOST	31
3.1. ORGÁNY VYKONÁVAJÍCÍ KONTROLNÍ ČINNOST	31
3.1.1. <i>Ministerstvo práce a sociálních věcí</i>	<i>32</i>
3.1.2. <i>Státní úřad inspekce práce, oblastní inspektoráty práce.....</i>	<i>32</i>
3.1.3. <i>Celní úřady</i>	<i>33</i>
3.1.4. <i>Úřad práce a krajské pobočky úřadu práce</i>	<i>33</i>
3.2. PRŮBĚH KONTROLY.....	34
3.3. OBLASTNÍ INSPEKTORÁT PRÁCE PRO HLAVNÍ MĚSTO PRAHU	36
3.3.1. <i>Kontrola obecně</i>	<i>36</i>
3.3.2. <i>Kontrola cizinců</i>	<i>37</i>

3.4.	STATISTIKY KONTROLY VÝKONU NELEGÁLNÍ PRÁCE	38
3.4.1.	<i>Roční souhrnná zpráva Státního úřadu inspekce práce z roku 2022</i>	<i>38</i>
4.	PRÁVNÍ POSTIH ZA NELEGÁLNÍ PRÁCI.....	42
4.1.	PRÁVNÍ POSTIH DLE TRESTNÍHO PRÁVA	43
4.2.	PRÁVNÍ POSTIH DLE SPRÁVNÍHO PRÁVA	45
4.2.1.	<i>Přestupky zaměstnanců.....</i>	<i>46</i>
4.2.2.	<i>Přestupky fyzických osob v pozici zaměstnavatele</i>	<i>47</i>
4.2.3.	<i>Přestupky právnických a fyzických podnikajících osob v pozici zaměstnavatele.....</i>	<i>48</i>
4.2.4.	<i>Správní vyhoštění.....</i>	<i>49</i>
	ZÁVĚR	51
	CIZOJAZYČNÉ RESUMÉ	54
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	55
	SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	60

Úvod

Nelegální práce představuje problematiku minulosti, přítomnosti a bezesporu i budoucnosti.

Neustálá aktuálnost tohoto nežádoucího jevu je jedním z důvodů, proč jsem se na něj zaměřila v diplomové práci. Dalším důvodem jsou mé osobní zkušenosti z okolí, které mi poskytly jistý náhled do dané problematiky a zároveň mě tematika nelegální práce zaujala během účasti na výuce pracovního práva ve čtvrtém ročníku vysokoškolského studia.

Hlavním cílem diplomové práce je představit potencionálnímu čtenáři pojem nelegální práce a pojednat o tématicce nelegální práce z řady hledisek, kterých se toto téma dotýká. Nelegální podstatu tématu lze spatřovat především v protiprávním jednání ze strany zaměstnance nebo zaměstnavatele, a to k tíži státu. V rámci této práce se potencionální čtenář setká se záměrem představit § 5 písm. e) zákona o zaměstnanosti, který zakotvuje vznik protiprávního charakteru nelegální práce. Nelegální činnost vyžaduje odhalení a řádné potrestání. Aby k této skutečnosti mohlo dojít, existuje princip kontroly pracovněprávních vztahů, kterou vykonávají věcně příslušné kontrolní orgány s primárním účelem nelegální činnost odhalit, následně ji sankcionovat a tím ji také zamezit. Výkon nelegální práce je protiprávním fenoménem, ovšem není nepřítomen. V praxi se lze s výkonem nelegální práce setkat častěji, než je na první pohled zřejmé a odhalení daného protiprávního stavu je kompetencí příslušných orgánů. Právní úprava s tímto protiprávním fenoménem spočívajícím ve výkonu či umožnění výkonu nelegální práce počítá a stanoví sankční rámec, dle kterého věcně příslušné kontrolní orgány postihují jedince, kteří naplní znaky skutkové podstaty přestupku či trestného činu v odvětví pracovněprávních vztahů. Diplomová práce ovšem nemá za cíl pouze seznámit potencionální čtenáře s danou problematikou, ale má také jistý varovný či preventivní účel. Nacházet se v pozici zaměstnavatele nebo zaměstnance vykonávajícího nelegální práci vede k devastujícím následkům a je na místě si tyto následky uvědomit a řádně se jim vyvarovat.

Diplomová práce je členěna do 4 kapitol a následně podkapitol, jež se vzájemně doplňují.

První kapitola pojednává o závislé práci, jejíž vymezení je nezbytné pro pojetí problematiky nelegální práce, neboť bez závislé práce by tato problematika neexistovala. Cílem kapitoly je vymezit pojem závislé práce a její zákonné znaky, které musí být naplněny, aby se jednalo o závislou práci. Znaky závislé práce doplňuje pojednání o podmínkách závislé práce a charakteristika základního pracovněprávního vztahu, v rámci něhož musí být závislá práce vykonávána. První kapitola je dále věnována významné novele zákoníku práce, jež částečně nabyla účinnosti na přelomu roku 2023 a částečně začátkem roku 2024.

Druhá kapitola vymezuje pojem nelegální práce a následně v rámci jednotlivých podkapitol její druhy, které je důležité rozlišovat, mezi něž patří bezesmluvní práce, tedy výkon práce bez platného právního titulu, jímž se rozumí pracovní smlouva či dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, švarcsystém a nelegální zaměstnávání cizinců. V rámci nelegálního zaměstnávání cizinců je na místě se zaměřit na jednotlivá povolení, jimiž musí dle zákona zaměstnaný cizinec disponovat, aby mohl na území ČR vykonávat práci legálně. Současně je na místě stručné historické pojednání o problematice švarcsystému.

Třetí kapitola je zaměřena na kontrolní činnost, jejíž výkon náleží věcně a místně příslušným kontrolním orgánům. V rámci dané kapitoly je věnována pozornost přehledu a charakteristice kontrolních orgánů, výkonu kontroly a statistickým závěrům, k nimž dané kontrolní orgány v rámci výkonu kontroly dochází. Pro účely diplomové práce a konkrétně pro účely třetí kapitoly plánuji navštívit Oblastní inspektorát práce pro hlavní město Prahu, kde se setkám s vedoucím právního oddělení Mgr. Daliborem Válkem, který bude odpovídat na mé dotazy ohledně praktického pojetí kontrolní činnosti.

Čtvrtá a poslední kapitola diplomové práce je věnována důsledkům nelegální práce v podobě právního postihu. Považuji za vhodné z hlediska logické struktury rozdělit tuto kapitolu do 2 podkapitol, a to na právní postih podle trestního práva a právní postih podle správního práva. V rámci trestního práva se zaměřím na trestné činy, které souvisejí s důsledky nelegální práce a z pohledu správního práva na přestupky, jichž se mohou dopustit fyzické osoby, právnické osoby nebo fyzické podnikající osoby.

1. Závislá práce

1.1. Vymezení pojmu

Závislá práce je předmětem pracovního práva¹ a je součástí každodenního života téměř každého občana ČR, ať už v roli zaměstnance, nebo zaměstnavatele. Její význam nelze přehlédnout, neboť poskytuje rámec pro regulaci pracovních vztahů a ochranu zaměstnanců. Jedná se o pojem, který je úzce spjatý s nelegální prací a jehož vymezení v tomto textu nelze opomenout, neboť bez závislé práce by tato problematika ani neexistovala. Zákonná definice závislé práce je v současné době upravena v ustanovení § 2 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen zákoník práce), které uvádí: „*Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.*“

První zákonnou definici závislé práce přinesl do českého právního řádu až v roce 2006 nový zákoník práce, účinný od 1. 1. 2007.² V rámci členských států EU se ČR řadí k menšině států, která v rámci svého právního řádu disponuje zákonnou definicí závislé práce. Kromě ČR lze mezi státy, které jsou disponenty legální definice závislé práce, dále zařadit např. Belgie, Maďarsko nebo Španělsko. Ostatní členské státy EU, jejichž právní řád zákonnou definici závislé práce neobsahuje, vymezují pojem závislé práce zejména na základě právní nauky či judikatury.³

1.2. Znaky závislé práce

Lze konstatovat, že ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce vymezuje znaky závislé práce, které musí být splněny kumulativně, aby se jednalo o závislou práci a které jsou dále dovozeny a rozšířeny v zahraničních právních úpravách, české judikatuře a rovněž i v odborné literatuře, a to o následující znaky, kterými jsou: „*disciplinární odpovědnost, pracovník koná práci způsobem určeným druhou stranou, nejedná se pouze o zhotovení konečného díla, výkon práce trvá po určitém*

¹ HŮRKA, Pracovní právo, 2023, s. 21.

² PICHRT et al., Pracovní právo, 2021, s. 76.

³ HŮRKA, Pracovní právo, 2023, s. 23.

dobu a vykazuje kontinuitu, výkon práce vyžaduje pracovníkovu dostupnost, pracovník koná práci s pomocí nástrojů, materiálů či strojů dodaných nebo investic realizovaných zadavatelem práce, opakovaná platba odměny za práci, a to zejména na základě předem stanovených hodnotících kritérií, odměna za práci je jediným či hlavním zdrojem příjmů, existence ujednání o naturální mzdě, tj. výplatě odměny v jídle či odpuštění platby za ubytování nebo dopravu, uznání práva na týdenní odpočinek, roční dovolenou, cestovní náklady či jiná plnění, absence finančního rizika pro pracovníka, stejná práce je obvykle konána u zadavatele práce jeho zaměstnanci, zaučení či zaškolení poskytnuté zdarma zadavatelem práce, výkon práce v prostorách poskytnutých obchodním partnerem zdarma, jiný subjekt realizuje povinné odvody, sociální kritérium, tj. porovnání, že hospodářská a sociální situace je u pracovníka srovnatelná se situací obvyklou u zaměstnance.“⁴

Znaky závislé práce jsou podrobně rozebrány v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 13. 2. 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013-35 (uveřejněného pod č. 3027/2014 Sb. NSS), v němž je uvedeno, že osobní či hospodářská závislost zaměstnance na zaměstnavateli představuje společný rys všech znaků závislé práce, jež jsou vymezeny v ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce. Na základě těchto znaků jsou od závislé práce odlišeny jiné ekonomické aktivity. Podle Nejvyššího správního soudu jsou správní orgány, jež postihují výkon nelegální práce, povinny obviněnému prokazovat, že došlo k naplnění všech znaků závislé práce.⁵

1.2.1. Vztah nadřízenosti a podřízenosti

Vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance představuje základní a významný znak závislé práce, jenž odlišuje závislou práci od jiných právních vztahů, např. od vztahů obchodněprávních či občanskoprávních. Zaměstnavatel, který má v tomto vztahu dominantní postavení, disponuje oprávněním dávat pokyny zaměstnanci, jehož povinností je dodržování zaměstnavatelových pokynů. Pracovněprávní vztahy zakládají mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem zvláštní osobní vztahy, v rámci nichž mají tyto subjekty vůči sobě vzájemná zvláštní práva a povinnosti. Hlavní povinností zaměstnance je

⁴ ŠTEFKO, Vymezení závislé a nelegální práce, 2013, s. 109–111.

⁵ Rozsudek (SJS) Nejvyšší správní soud - senát (ostatní) ze dne 13.02.2014 sp. zn. 6 Ads 46/2013 - 35 In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-2-13]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X

osobní výkon práce a plnění zadaných pracovních úkolů, zatímco zaměstnavatel je povinen chránit zaměstnancovo zdraví a jeho bezpečnost při výkonu práce.⁶

1.2.2. Výkon práce jménem zaměstnavatele

Zaměstnanec při výkonu závislé práce jedná zaměstnavatelovým jménem, nikoliv svým, a to i v případě poskytování služeb na trhu, přičemž zaměstnanci nenáleží ani vlastní klientela.⁷

Zaměstnavatel se typicky stává vlastníkem produktu nebo díla, které vznikne či bude vytvořeno v důsledku pracovní činnosti zaměstnance, a pokud není sjednáno jinak, vlastním jménem a na vlastní účet vykonává majetková práva ke vzniklému dílu, jež zaměstnanec, který je jeho autorem, zhotovil za účelem splnění povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu. Pokud zaměstnanec vytvoří ke splnění pracovněprávního úkolu vynález, jehož je původcem, právo na patent přechází na zaměstnavatele, nestanoví-li smlouva jinak.⁸

Tento znak závislé práce úzce koreluje s odpovědností zaměstnavatele, která je jednou z podmínek výkonu závislé práce, jímž se v diplomové práci blíže věnuji v podkapitole 2.3.

1.2.3. Podle pokynů zaměstnavatele

„Znak ‚podle pokynů zaměstnavatele‘ poukazuje na způsob, jakým zaměstnavatel realizuje právní nadřízenost vůči zaměstnanci.“⁹ Realizací tohoto znaku je zaměstnavatel oprávněn zadávat zaměstnanci, který mu poskytuje svou pracovní sílu, práci a v průběhu jejího výkonu upřesnit i způsoby, jakými má být provedena a v případě porušení jím uložených pokynů disponuje oprávněním sankcionovat jejich nedodržení. Zaměstnavatel ukládá svým zaměstnancům pokyny osobně nebo prostřednictvím komunikačního zařízení, jako je např. telefon či jiný elektronický aparát.¹⁰

⁶ BĚLINA et al., Zákoník práce: komentář, 2023, s. 26–38.

⁷ ŠTEFKO, Vymezení závislé a nelegální práce, 2013, s. 163.

⁸ Tamtéž.

⁹ Tamtéž, s. 161.

¹⁰ Tamtéž.

1.2.4. Osobní výkon práce

Osobní výkon práce představuje poslední zákonný znak, který musí závislá práce splňovat. Zákoník práce z roku 2006 definoval výkon závislé práce jako výlučně osobní výkon, přičemž tato definice byla platná až do roku 2012, kdy došlo v zákoníku práce k provedení změny a výraz „výlučně“ již nebyl v ustanovení § 2 odst. 1 aplikován. Absence tohoto výrazu však neznámá, že výlučně osobní výkon závislé práce právní úprava nadále nevyžaduje. V současné době tedy není přípustné, aby zaměstnanec, který je povinen konat práci osobně, se při jejím výkonu nechal zastupovat jinou osobou, např. svým spolupracovníkem či příbuzným, a to i v případě překážky dočasného charakteru, která by bránila výkonu práce.¹¹

1.2.5. Soustavnost

Zákonné znaky závislé práce doplňuje česká judikatura prostřednictvím určení dalšího judikaturního znaku závislé práce, kterým je soustavnost. Soustavnost jako další znak závislé práce byla poprvé dovozena v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2012, sp. zn. 4 Ads 177/2011-120, v němž byla posuzována nelegální práce.¹² Nejvyšší správní soud mj. dovodil v daném rozsudku následující: *„K posouzení práce cizincem jako nelegální práce ve smyslu zákona o zaměstnanosti je třeba, aby tuto práci vykonával cizinec soustavně, podle pokynů a za mzdu, plat nebo odměnu.“*¹³

Obecně známá právní praxe spojuje soustavnost s výkonem podnikatelské činnosti. Soustavnost je mj. znakem podnikatele a rozumí se jí výkon činnosti nepřetržitě či trvale, ovšem postačí také záměr danou činnost opakovat, přičemž se nejedná o výkon činnosti, která je nahodilá nebo občasná.¹⁴

¹¹ ŠTEFKO, Vymezení závislé a nelegální práce, 2013, s. 153–154.

¹² PICHT a TOMŠEJ, Nad vymezením závislé práce, 2023, s. 3–4.

¹³ Rozsudek (SJS) Nejvyšší správní soud - senát (ostatní) ze dne 27.04.2012 sp. zn. 4 Ads 177/2011 - 120 In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-3-28]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

¹⁴ KÁNINSKÁ, Právní předpisy v podnikání, pojmy podnikání a podnikatel, jednotlivé formy podnikatelské činnosti, 2022.

1.3. Podmínky výkonu závislé práce

Ustanovení § 2 odst. 2 zákoníku práce stanoví podmínky, při jejichž splnění dochází k výkonu závislé práce, a to následovně: „*Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.*“

1.3.1. Výkon práce za mzdu, plat nebo odměnu za práci

Znak úplatnosti patřil až do roku 2012, kdy došlo k novele zákoníku práce, mezi definiční znaky závislé práce. V současné době se jedná o podmínku, která je v rámci pracovněprávních vztahů splněna v okamžiku, kdy se smluvní strany domluví na konkrétně určené výši odměny, která za vykonanou práci zaměstnanci přísluší.¹⁵

Při stanovení výše odměny je zaměstnavatel povinen respektovat tzv. minimální mzdu, která představuje nejnižší úroveň mzdy poskytovanou zaměstnanci za jeho vykonanou práci.¹⁶ Výše minimální mzdy je stanovena nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů, přičemž § 2 tohoto nařízení stanovuje za základní sazbu ke dni 1. 1. 2024 112,50 Kč za hodinu nebo 18 900 Kč za měsíc, a to pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin.

1.3.2. Výkon práce na náklady a odpovědnost zaměstnavatele

Následující podmínkou výkonu závislé práce je výkon práce na náklady zaměstnavatele, která před zmíněnou novelou zákoníku práce v roce 2012 představovala jeden ze znaků závislé práce.¹⁷

Tato podmínka napomáhá odhalovat způsob, jakým je zaměstnanec začleněn do zaměstnavatelovy organizace a jeho ekonomické závislosti. Rozhodujícím kritériem z hlediska zkoumání je skutečnost, zda dochází k výkonu

¹⁵ ŠTEFKO, Vymezení závislé a nelegální práce, 2013, s. 165.

¹⁶ HŮRKA, Pracovní právo, 2023, s. 210.

¹⁷ ŠTEFKO, Vymezení závislé a nelegální práce, 2013, s. 177.

práce na účet zaměstnavatele. Podle ustanovení § 346b odst. 2 zákoníku práce je zakázáno, aby zaměstnavatel přenášel riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance, kterému v souladu s tímto ustanovením nenáleží povinnost finančně přispívat k plnění zaměstnavatelových úkolů a povinnost nést riziko souvisejícího s jeho podnikatelskou činností.¹⁸

Existence výkonu závislé práce je potvrzena, pokud zaměstnanec koná práci za pomoci nástrojů, strojů či materiálů poskytnutých zaměstnavatelem coby zadavatelem práce, v ochranných pomůckách či uniformě, na níž je vyraženo logo zaměstnavatele.¹⁹

Odpovědnost zaměstnavatele je v zákoníku práce upravena v hlavě III., přičemž zaměstnavatel je na základě ustanovení § 265 odst. 1 povinen zaměstnanci nahradit škodu, k jejímuž vzniku došlo během plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s plněním, a to v případě porušení právních povinností nebo úmyslného jednání v rozporu s dobrými mravy.

Zaměstnavatel podle ustanovení § 265 odst. 2 zákoníku práce rovněž odpovídá za náhradu škody, která byla zaměstnanci způsobena jiným zaměstnancem jednajícím jménem zaměstnavatele, a to na základě porušení pracovních povinností při plnění pracovních úkolů.

1.3.3. Doba a místo výkonu práce

Poslední podmínkou závislé práce je její výkon v pracovní době a na pracovišti, přičemž do 1. 1. 2012 patřily tyto dvě podmínky stejně jako první dvě výše vymezené podmínky mezi definiční znaky závislé práce.²⁰

Zaměstnanec je povinen svou práci vykonávat v určitých časových etapách, které jsou předem pevně stanovené a které jsou označovány jako pracovní doba, po kterou zaměstnanec dává zaměstnavateli k dispozici pracovní sílu. Pracovní doba nepředstavuje obligatorní náležitost pracovní smlouvy a podle ustanovení § 81 odst. 1 zákoníku práce ji rozvrhuje zaměstnavatel, který určuje začátek i konec směny, přičemž je povinen zaměstnance informovat o týdenní pracovní době a jejím rozvržení. Povinností zaměstnance je být na začátku směny na pracovišti a odcházet

¹⁸ ŠTEFKO, Vymezení závislé a nelegální práce, 2013, s. 177–178.

¹⁹ Tamtéž, s. 178.

²⁰ Tamtéž, s. 172.

z něj až po skončení směny a dále využívat pracovní dobu k včasnému splnění svěřených pracovních úkolů.²¹

Místo výkonu práce je jednou ze tří obligatorních náležitostí pracovní smlouvy podle ustanovení § 34 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Jedná se o místo, popřípadě místa, kde má práci zaměstnanec pravidelně konat, a místo, kde zaměstnanec, který je vázán příkazy zaměstnavatele, plní pracovní úkoly, které mu byly zaměstnavatelem uloženy.²²

1.4. Základní pracovněprávní vztah

Výše uvedené znaky závislé práce doplňuje ustanovení § 3 zákoníku práce, které popisuje charakter závislé práce jako takovou činnost, která je vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li zvláštním zákonem upraveno jinak. Takovým zákonem je kupříkladu zákon č. 234/2014 Sb., zákon o státní službě. Základním pracovněprávním vztahem ustanovení § 3 zákoníku práce se rozumí pracovní poměr a právní vztahy, které jsou založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr se dle § 74–77 zákoníku práce rozumí dohoda o provedení práce a dohoda o provedení pracovní činnosti (dále jen dohody). Uzavřením těchto dohod mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nedochází ke vzniku pracovního poměru, ale zakládá se jimi jiný základní pracovněprávní vztah. Subjekty preferují tento způsob vzniku pracovněprávního vztahu v případech, kdy je pro ně práce na dohodu výhodnější než sjednání pracovního poměru.²³ Na základě dohod jsou nejčastěji vykonávány brigády či přivýdělky, a to osobami mladšími 18 let, přičemž u osob starších 15 let k takovému přivýdělku není vyžadován souhlas zákonných zástupců, zatímco u osob mladších 15 let je takovýto souhlas povinný. Dále se nejčastěji jedná o studenty vysokých škol, kteří si vedle náročného vysokoškolského studia sjednají přivýdělek a pro které jsou dohody nejvýhodnější, jelikož na osoby, které si přivydělávají prostřednictvím dohod, se nevztahují taková striktní pravidla jako v případě pracovního poměru.

²¹ ŠTEFKO, Vymezení závislé a nelegální práce, 2013, s. 175.

²² Tamtéž, s. 175–176.

²³ HŮRKA, Pracovní právo, 2023, s. 431.

V roce 2023 byl novelizován zákoník práce, přičemž v oblasti pracovního práva došlo k početným změnám, a to zejména v oblasti dohod konaných mimo pracovní poměr. Většina změn nabyla účinnosti dne 1. 10. 2023, výjimku tvoří nárok na dovolenou pro osoby pracující na základě dohody, který nabyl účinnosti později, a to až dne 1. 1. 2024. Novela si kladla za cíl, aby zaměstnanci pracující na dohodu měli stejné podmínky jako zaměstnanci, kteří svou práci vykonávají v pracovním poměru.²⁴ Následující text stručně představí jednotlivé nejvýznamnější změny.

Účinností novely zákoníku práce od 1. 10. 2023 je zaměstnavatel povinen na základě ustanovení § 74 odst. 2 zaměstnanci písemně rozvrhnout pracovní dobu, a to alespoň 3 dny před začátkem směny. Pro zaměstnance, kteří pracují na dohodu, nově platí ustanovení o pracovní době, době odpočinku a dodržování přestávek v práci, stejně jako tomu bývá u zaměstnanců v pracovním poměru. Nárok na volno bez náhrady odměny z dohody mají zaměstnanci v případě překážek na straně zaměstnance, jako jsou např. svatba, pohřeb či ošetření u lékaře, a v případě překážek z důvodu obecného zájmu, např. darování krve. Překážky v práci a dovolená se v případě dohod o provedení práce nezapočítávají do zákonného rozsahu, který činí 300 hodin.²⁵

Zaměstnanci pracující na základě dohody mají nově nárok na příplatky za práci konanou o svátcích, v noci, v sobotu a v neděli a ve ztíženém pracovním prostředí podle ustanovení § 115 až § 118 zákoníku práce. Příplatky za práci konanou přesčas podle ustanovení § 114 těmto zaměstnancům nenáleží a pokud si zaměstnanec se zaměstnavatelem neujedná jinak, např. v dohodě, nenáleží jim ani cestovní náhrady podle ustanovení § 77 odst. 2 zákoníku práce. Novela se dále vztahuje na úpravu informační povinnosti, u které je zaměstnavatel povinen do 7 dnů od začátku práce informovat zaměstnance o obsahu právního vztahu, který je na základě dohody založen. Informace, které je zaměstnavatel povinen zaměstnanci sdělit, tvoří součást sjednané dohody, případně mohou být zaměstnanci poskytnuty v samostatném dokumentu, který je od dohody oddělený. Takovou informací se rozumí např. informace o výměře dovolené či odměně

²⁴ BARTUŠKOVÁ, Změny u dohod v roce 2023 a 2024, 2023.

²⁵ Tamtéž.

z dohody včetně informací týkajících se podmínek jejího poskytování, splatnosti a termínu, místa a způsobu jejího vyplácení.²⁶

Od 1. 1. 2024 je jednou z nejzásadnějších změn zákoníku práce, která se stala předmětem kritiky nejen odbornou veřejností, výše zmíněný nárok zaměstnanců pracujících na dohodu na dovolenou, a to za předpokladu, že pracovní právní vztah trvá nepřetržitě alespoň 4 týdny a zároveň musí zaměstnanec odpracovat nejméně čtyřnásobek fiktivní týdenní pracovní doby, což v součtu činí 80 hodin.²⁷

²⁶ BARTUŠKOVÁ, Změny u dohod v roce 2023 a 2024, 2023.

²⁷ MÁLEK et al., Novela zákoníku práce: Změny u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, 2024.

2. Nelegální práce

2.1. Definice pojmu

Nelegální práce je všeobecně považována za nežádoucí jev, který je v pracovněprávní oblasti častý a který má negativní dopady především na sociální a ekonomickou oblast.²⁸ Pro ekonomiku je podle rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 25. 10. 2016, č. j. 6 Ad 26/2013-35, nelegální práce negativní skutečností z toho důvodu, že při jejím výkonu dochází k úniku na dani z příjmu ze závislé činnosti a na odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Nelegální práce je dále podle dotčeného rozsudku negativně reflektována v rámci pracovněprávních vztahů, neboť fyzickým osobám není poskytována ochrana dle Zákoníku práce.²⁹ Jedná o problematiku, která je laické veřejnosti známá pod označením „práce na černo“ a u níž lze očekávat, že se s ní v běžném životě setkal každý člověk, ať už z vlastní zkušenosti, či ze zkušenosti okolí. Osobně jsem se s nelegální prací setkala v oblasti gastronomie, kde je z mého pohledu její výskyt nejčastější.

Pojetí nelegální práce bývá mnohdy odlišné. V některých výkladech se pod tímto termínem rozumí aktivity, které jsou obecně zakázané, např. výroba drog a jejich prodej, pašeráctví apod. Vymezení nelegální práce v rámci právního řádu ČR reflektuje spíše to, co je v EU označeno za „nedeklarovanou práci“, tzn. práci, která nebyla ohlášena a z níž nedochází k odvádění daní a odvodů do sociálních systémů.³⁰

Zákonnou definici nelegální práce v současné době vymezuje ve svém ustanovení § 5 písm. e) zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen zákon o zaměstnanosti), dle něhož lze nelegální práci definovat jako práci *„která má znaky závislé práce podle § 2 odst. 1 Zákoníku práce a je konána*

- 1. fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah;*
- 2. cizincem v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu se zaměstnaneckou kartou, kartou vnitropodnikové*

²⁸ STEINICHOVÁ et al., *Zákon o zaměstnanosti: Komentář*, 2010.

²⁹ Rozsudek Městského soudu v Praze, č. j. 6 Ad 26/2013-35 ze dne 25. října 2016 [Výběr NSS 6997/2016]. In: Beck-online [právní informační systém] [cit. 2024-3-28]. Dostupné z: <https://www.beckonline.cz/>.

³⁰ STEINICHOVÁ et al., *Zákon o zaměstnanosti: Komentář*, 2010.

převedeného zaměstnance nebo modrou kartou vydanými podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky nebo bez některé z těchto karet; to neplatí v případě výkonu jiné práce podle § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, nebo

- 3. cizincem pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného oprávnění k pobytu na území České republiky, je-li podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky vyžadováno“.*

Dne 1. 1. 2024 vstoupila v účinnost novela zákona o zaměstnanosti, která výše uvedenou definici nelegální práce upravila tím, že ustanovení § 5 písm. e) obohatila o větu: „*pro posouzení toho, zda se jedná o nelegální práci, není podstatná délka výkonu této práce*“.³¹

Z výše uvedené definice je patrné, že první bod se vztahuje pouze na občany ČR a EU a zbylé dvě situace mohou nastat pouze u cizinců, kteří pocházejí z tzv. třetích zemí.³²

2.2. Bezesmluvní práce

2.2.1. Definice bezesmluvní práce

První typem nelegální práce je bezesmluvní práce, též označována již zmíněným termínem „práce na černo“, která v rámci zákonného vymezení spadá konkrétně pod ustanovení § 5 písm. e) bodu 1 zákona o zaměstnanosti. Bezesmluvní práci vykonává fyzická osoba mimo pracovněprávní vztah, a to z důvodu, že neuzavřela se zaměstnavatelem pracovní smlouvu, případně dohodu o provedení činnosti či dohodu o provedení práce.³³ Charakteristickým znakem takové práce je odměna zaměstnanci od zaměstnavatele v hotovosti tzv. „na ruku“, přičemž k takové odměně neexistuje právní titul, jímž by v obvyklé legální situaci byla např. pracovní smlouva či dohoda.

2.2.2. Pohled EU na „práci na černo“

Podle sdělení Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů ze dne 24. října 2007

³¹ PEŠL, Důležité změny v oblasti zaměstnanosti od 1. ledna 2024, ale také od 1. července 2024, 2024.

³² PICHRT a TOMŠEJ, Nad vymezením závislé práce, 2023, s. 4.

³³ SUCHÁ, Nelegální zaměstnávání aneb práce na černo, 2023.

s názvem „Žintenzivnění boje proti nehlášené práci“ (KOM(2007) 628 v konečném znění – nebylo zveřejněno v Úředním věstníku) se „prací na černo“, neboli nehlášenou prací rozumí jakákoliv placená činnost, která je z hlediska její povahy legální, ale není ohlášena orgánům veřejné moci. Tyto činnosti se stávají nelegálními proto, že nejsou ohlášené a z toho důvodu z nich neplynou platby na sociálním pojištění a daně. Bezesmluvní práce představuje nevýhodu pro zaměstnance, kterému při výkonu těchto činností není poskytována zákonná ochrana.³⁴ Za jednu ze stěžejních nevýhod výkonu takové práce lze považovat kupříkladu situaci, kdy by mělo dojít k soudnímu sporu mezi nelegálním zaměstnancem a jeho „pseudozaměstnavatelem“. V takové situaci by nelegální zaměstnanec neměl k výkonu práce právní titul a nemohl se tak v rámci případného soudního sporu řádně obhájit. Nelegální práce se vyznačují tím, že v rámci jejího výkonu nejsou řádně odváděny daně a odvody na sociální pojištění. V potaz lze vzít příklad, jímž je nelegální „úplatné poskytování sexuálních služeb“, jak vymezuje nálezná pléna Ústavního soudu ze dne 8. 3. 2007, sp. zn. Pl. ÚS 69/04.³⁵ V takovém případě se jedná o nelegální činnost, která nebyla Českou republikou uznána jako řádná živnost, a nemůže tak být ohlášena na místně příslušném pracovním úřadě, případně nelze v jejím rámci zažádat ani o koncesní listinu. Česká republika je vázána Newyorskou úmluvou ze dne 2. 12. 1949³⁶, která nepřipouští uznání takových činností jako řádnou živnost, a výkon dané nelegální činnosti tak nebude zdaněn.

Pro EU představuje řešení problému nehlášené práce jednu z priorit, a z toho důvodu v roce 2016 spustila online platformu, jejímž cílem je boj proti dané problematice. Platforma spojuje organizace z celé EU, zahrnuje úřady práce, finanční úřady a orgány sociálního zabezpečení, a to za cílem podpory přeshraniční součinnosti, výměny informací, znalostí a bezchybných postupů. Hlavním záměrem platformy je přeměnit nehlášenou práci na hlášenou a tím docílit spravedlivých a efektivních pracovních trhů a systémů sociální péče. Tímto způsobem bude podporováno zlepšení životních a pracovních podmínek občanů v rámci celé EU.³⁷

³⁴ FASSMANN, Stínová ekonomika a práce na černo, 2007, s. 186.

³⁵ Nález (ÚS) Ústavní soud - plénum ze dne 08.03.2007 sp. zn. Pl. ÚS 69/04 In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-2-13]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

³⁶ BŘEŇ, Ze Sbírek zákonů, 2007.

³⁷ EVROPSKÝ ORGÁN PRO PRACOVNÍ ZÁLEŽITOSTI a GENERÁLNÍ ŘEDITELSTVÍ PRO ZAMĚSTNANOST, SOCIÁLNÍ VĚCI A SOCIÁLNÍ ZAČLEŇOVÁNÍ, Jak se vás nehlášená práce v EU týká?, 2018.

2.2.3. Dělení „práce na černo“

Evropská komise se zabývala analyzováním „práce na černo“ a v rámci svých úvah došla k jejímu dělení, a to následujícím způsobem³⁸:

- „*neformální dvojí zaměstnání, tzv. moonlighting,*
- *neformální výdělečná činnost migrujících pracovníků,*
- *neformální příležitostné nebo dočasné práce,*
- *domácí práce a práce na částečný úvazek,*
- *tradiční/innovativní mix práce na černo v malých a rodinných organizačních jednotkách“.*³⁹

Výše znázorněné dělení reflektuje „práci na černo“ z perspektivy skupin pracovníků, jež takové činnosti vykonávají.⁴⁰

Neformální dvojí zaměstnávání neboli moonlighting (dále jen moonlighting), lze považovat za jednu z nejčastějších forem „práce na černo“. Z největší části moonlighting zahrnuje jednotlivé osoby, které vykonávají legální práci, nejčastěji v pracovním poměru nebo jiném pracovněprávním vztahu, případně jako OSVČ, a vedle jejich běžného výkonu legální práce praktikují nelegální, nepřihlášenou činnost. Tato nezákonná činnost se z odvětvového hlediska nejvíce vyskytuje v oblasti stavebnictví nebo službách, mezi které se řadí např. kosmetické služby.⁴¹

Neformální výdělečné činnosti migrujících pracovníků se dopouštějí pracovníci, kteří bez pracovního povolení a povolení k pobytu přicházejí z méně rozvinutých zemí do států, které jsou z ekonomického hlediska mnohem vyspělejší a do nichž tito pracovníci přicházejí zejména s turistickým vízem, jež je jediným identifikačním dokumentem, jímž disponují, a následně v tomto státě setrvávají a vykonávají nelegální aktivity. Mezi další způsoby příchodu migrujících pracovníků patří např. zneužívání falešných dokladů, s nimiž migranti na území daného státu přicházejí a následně zde zůstávají, nebo sezónní práce, u nichž pracovník vstupuje do země s legální smlouvou sezónního pracovníka a po uplynutí

³⁸ FASSMANN, Stínová ekonomika a práce na černo, 2007, s. 188.

³⁹ Tamtéž.

⁴⁰ Tamtéž.

⁴¹ Tamtéž, s. 212–213.

sezóny v zemi zůstává a vykonává nelegální pracovní činnost bez platné pracovní smlouvy.⁴²

Část obyvatelstva, která se vyznačuje tím, že je ekonomicky neaktivní, např. ženy, studenti, důchodci či mladí nezaměstnaní lidé, se zapojuje do neformálních příležitostných či dočasných prací, které obvykle spočívají v poskytování služeb místního významu, jako jsou např. péče o domácnost, domácí či zahradnické práce, hlídání dětí apod. Tyto aktivity bývají spojovány se systémy sociálních dávek, jako jsou důchody, rodinné přídatky a studentská stipendia, a jsou uvedenými skupinami osob vykonávány za poměrně nízkou odměnu.⁴³

Domácí práce a práce na částečný úvazek samy o sobě nejsou nelegálními, neboť ve většině států jsou tyto činnosti regulovány právními předpisy. Problém však představuje skutečnost, že většina z těchto prací není legálně ohlášena. Z odvětvového hlediska vykonávají práce z domova nejčastěji pracovníci oděvního průmyslu či jednotlivci, kteří vykonávají svou práci prostřednictvím počítače a nejsou vázáni na konkrétní pracoviště.⁴⁴

Poslední typ představuje tradiční mix „práce na černo“ v malých a rodinných organizačních jednotkách, v němž je zahrnuto velké množství různých aktivit, domácí práce, stavební práce, služby pro turisty, práce na rodinných domech a pěstování plodin pro vlastní potřebu včetně jejich částečného prodeje. Základy zmíněných činností tvoří určitá tradice (hlavně co se týče zmíněného pěstování plodin), přičemž v situacích, kdy dochází k útlumu pracovních možností, jsou dané aktivity využívány jako alternativní způsob obživy.⁴⁵

2.3. Švarcsystém

2.3.1. Charakteristika pojmu švarcsystém a jeho historický exkurz

Pod pojmem švarcsystém se rozumí situace, při níž závislou práci vykonává podnikající fyzická osoba mimo pracovněprávní vztah, tedy na základě jiné než pracovní smlouvy, např. na základě smlouvy o dílo, smlouvy o poskytování

⁴² FASSMANN, Stínová ekonomika a práce na černo, 2007, s. 213–214.

⁴³ Tamtéž, s. 217.

⁴⁴ Tamtéž, s. 218.

⁴⁵ Tamtéž, s. 219.

služeb nebo jiné soukromoprávní smlouvy. Švarcsystém tedy představuje další druh nelegální práce a v rámci českého právního řádu je zakázán.⁴⁶

Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) vymezilo pojem švarcsystém ve svém stanovisku následovně: „Švarcsystém je z pohledu pracovního práva nelegální zaměstnávání formou zastření faktického pracovněprávního vztahu jinou smlouvou“.⁴⁷

Problematika švarcsystému se ve společnosti poprvé objevila teprve v roce 1990. Primárním účelem švarcsystému byla úspora peněz pro podnikatele Miroslava Švarce, dle kterého nese tato problematika označení a díky němuž vznikla dlouho užívaná praktika, se kterou se pojí značná část nelegální historie pracovněprávních vztahů. Podnikatel Švarc vytvořil ideu, díky které on sám i jeho zaměstnanci ušetří peníze. Všem svým zaměstnancům dal výpověď s tím, že pro něj začnou pracovat na základě živnostenského listu. O dva roky později, tedy v roce 1992, byla státem tato praktika shledána za nevyhovující pro pracovněprávní vztahy a stát na ni zareagoval jejím zákazem. Ačkoliv zákoník práce z roku 2006 práce založené na švarcsystému opět toleroval, novela zákoníku práce z roku 2012 znovu striktně nahlížela na práce založené na švarcsystému jako na nelegální práce, a tedy od roku 2013 je tato praktika opětovně zakázána. Nejčastěji se práce na základě švarcsystému rozvinula v oblasti poskytování ubytovacích služeb, stavebnictví, gastronomie, programátorských činností a dalších, ne až tak obvyklých oborech.⁴⁸

V současné době dochází k výkonu nelegální práce v podobě švarcsystému kupříkladu ve společnostech, které poskytují kurýrní služby apod. Pro tyto společnosti je tato nelegální praktika výhodná, protože mj. nemusí dodržovat zákonem stanovené postupy vůči svým zaměstnancům. Takovými postupy se rozumí např. školení řidičů, zdravotní prohlídky zaměstnanců, školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a v případě vzniku pracovního úrazu zaměstnance se zaměstnavatel nemusí takovým úrazem zabývat. Výhodu zde představuje výhradně

⁴⁶ KRÁLOVÁ, Švarc systém, 2017.

⁴⁷ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, Stanovisko k nové definici nelegální práce, nedatováno.

⁴⁸ PROFISPOLEČNOSTI.CZ, Švarc systém – Jak obejít schwarz systém, ©2017.

úspora nákladů, které by za jiných, legálních okolností, musel zaměstnavatel alokovat pro vlastní zaměstnance.⁴⁹

2.3.2. Výhody a nevýhody švarcsystému

Na problematiku švarcsystému lze nahlížet například z hlediska výhod a nevýhod. Hlavní a nejspíše jedinou výhodou této praktiky, neboť dle mého názoru spíše převažují spíše nevýhody, je, že obě strany tohoto nelegálního pracovněprávního vztahu, tedy jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel, ušetří finanční prostředky na odvodech na sociální a zdravotní pojištění ze mzdy, a to tím způsobem, že náklady lze vykazovat dvakrát.⁵⁰

Nevýhody tohoto způsobu nelegální práce neplynou pouze pro stát, ale i pro zaměstnance, pro něhož výkon švarcsystému představuje značné riziko. Nevýhody, které švarcsystém zastává, mohou spočívat v řadě následujících benefitů, které jsou charakteristické pro pracovněprávní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem⁵¹:

- Nárok na neplacenou dovolenou⁵² – nárok na ni vzniká na základě pracovní smlouvy či jiného legálního způsobu vzniku pracovněprávního vztahu. V případě švarcsystému neexistuje pro legální pracovněprávní vztah právní titul, z něhož by nárok na neplacenou dovolenou vznikl.
- Nárok na zákonnou dovolenou – stejně jako u předešlého bodu, nárok na zákonnou dovolenou vzniká na základě pracovněprávní smlouvy či jiného pracovněprávního smluvního vztahu.⁵³ Zaměstnanec má v souladu s ustanovením § 212 odst. 1 zákoníku práce nárok na dovolenou, jejíž minimální výše činí 4 týdny v kalendářním roce a zaměstnavatel ji o ni nesmí zaměstnance připravit. Dle ustanovení § 222 zákoníku práce v případě, kdy zaměstnanec nevyčerpá zákonné 4 týdny dovolené v kalendářním roce, zaměstnavatel má povinnost zaměstnancovu zbývající

⁴⁹ Rozhovor s Mgr. Daliborem Válkem, vedoucím právního oddělení Oblastního inspektorátu práce pro hlavní město Prahu.

⁵⁰ PROFISPOLEČNOSTI.CZ, Švarc systém – Jak obejít schwarz systém, ©2017.

⁵¹ Tamtéž.

⁵² Tamtéž.

⁵³ Tamtéž.

dovolenou uhradit, a to částkou jejíž výpočet je založen na průměrném výdělků zaměstnance.

- Nárok na obědové pauzy – v případě pracovněprávního vztahu má zaměstnanec dle ustanovení § 88 zákoníku práce nárok na přestávku v práci, která je určena na jídlo a oddech, a to pro základní pracovní poměr v časovém rozmezí 30 minut po nejdéle 6 hodinách nepřetržité práce. Zákon dále stanoví i další časová rozmezí pro oddech pro jiné skupiny zaměstnanců, např. pro mladistvé zaměstnance.
- Nárok na pracovní prostředky – dle ustanovení § 104 odst. 1 zákoníku práce je povinností zaměstnavatele v rámci bezpečnosti poskytnout zaměstnanci prostředky sloužící k osobní ochraně před případnými riziky. Tyto prostředky nesmí ohrožovat zdraví zaměstnance a zároveň jej bránit při výkonu práce, přičemž musí splňovat požadavky, které stanovuje Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/425 ze dne 9. března 2016, o osobních ochranných prostředcích a o zrušení směrnice Rady 89/686/EHS.
- Nárok na odstupné – dle ustanovení § 67 odst. 1 zákoníku práce v případě pracovněprávního vztahu má zaměstnanec nárok na odstupné v okamžiku, kdy dojde k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z důvodů, jež uvádí ustanovení § 52 zákoníku práce.

2.3.3. Znaky švarcsystému

To, zda se v případě konkrétní činnosti jedná o švarcsystém, prozrazuje několik znaků. Pro posouzení, jestli lze označit pracovní vztah za švarcsystém, není nutné, aby tyto znaky byly naplněny kumulativně. Relevantní je posouzení a rozhodnutí příslušné osoby, která je k takovému posuzování a rozhodování zmocněna. Obvykle bývá takovou osobou inspektor z věcně a místně příslušného správního úřadu.⁵⁴

Prvním a zároveň základním znakem je nadřízenost zaměstnavatele a podřízenost zaměstnance. V rámci obchodněprávních vztahů jsou si subjekty

⁵⁴ DUCHÁČKOVÁ, Co je to švarcsystém a jak se mu vyhnout?, 2021.

rovny a v případě, že jsou v tomto vztahu patrné znaky podřízenosti a nadřízenosti, kdy kupříkladu živnostník plní pouze pokyny uložené ze strany zaměstnavatele, jedná se o výkon práce v rámci švarcsystému.⁵⁵

Dalším typickým znakem je výkon práce pouze pro jednoho zaměstnavatele, obvykle se jedná o obchodní společnost, který se projevuje tak, že faktury jsou účtovány pouze jednomu zaměstnavateli či je zaměstnanci od zaměstnavatele zakázáno, aby pracoval na zakázkách s jinými zadavateli. Zákaz může být výslovně uveden ve smlouvě mezi zaměstnavatelem a daným živnostníkem.⁵⁶

Pro OSVČ, které podnikají na základě živnostenského listu, je charakteristické, že tak činí vlastním jménem na základě IČO. Pokud je však práce vykonávána jménem zaměstnavatele, dostává se OSVČ do pozice podřízeného subjektu, což lze vnímat jako jeden z dalších charakteristických znaků pro švarcsystém.⁵⁷

Pravidelné odměny, které jsou OSVČ poskytovány ve stejnou dobu v měsíci a které OSVČ fakturuje výhradně jedné firmě, představují další znak švarcsystému. Tento znak je charakteristický zejména tím, že odměna je poskytována v podobné nebo v totožné částce jednou měsíčně, tedy v období, kdy dochází k vyplácení mzdy jako při výkonu klasického legálního zaměstnání. Věcně a místně příslušní úředníci, kteří na základě svého pověření provádějí kontrolu nad výkonem nelegální práce, označují za podezřelou skutečnost, kdy se výše odměny OSVČ podobá mzdě a platům, které pobírají zaměstnanci na obdobných pozicích.⁵⁸

V poslední řadě je znakem, který naznačuje, že určitá činnost je praktikována v podobě švarcsystému, pravidelná pracovní doba na pracovišti zaměstnavatele, při které zaměstnavatel kontroluje zaměstnancovi příchody a odchody do práce, případně je činnost vykonávána na pracovišti zaměstnavatele prostřednictvím a za pomoci jeho pracovních nástrojů a pomůcek v pravidelné pracovní době.⁵⁹

Posledním znakem švarcsystému je příliš nízká specializace, která se vyznačuje tím, že OSVČ je ve smlouvě popsána velmi obecně, případně obsahem

⁵⁵ DUCHÁČKOVÁ, Co je to švarcsystém a jak se mu vyhnout?, 2021.

⁵⁶ Tamtéž.

⁵⁷ Tamtéž.

⁵⁸ Tamtéž.

⁵⁹ Tamtéž.

této smlouvy mezi zaměstnavatelem a OSVČ jsou ujednání, která se používají v případě pracovněprávního poměru. Takovým ujednáním se rozumí např. ujednání o dovolené či placeném volnu.⁶⁰

⁶⁰ DUCHÁČKOVÁ, Co je to švarcsystém a jak se mu vyhnout?, 2021.

2.4. Nelegální zaměstnávání cizinců

Následující část diplomové práce je věnována problematice nelegální práce ve smyslu zaměstnávání cizinců ze třetích zemí. Pozornost bude také věnována zaměstnávání cizinců, kteří jsou občany členských států EU a případně také jiných států než členských, avšak za podmínky, že se nepovažují za třetí země. Takovým státem může být např. Švýcarsko.

Zaměstnávání cizinců může být velice výhodné pro zaměstnavatele, a to v rámci donucovacích způsobů, na jejichž základě zaměstnavatel nutí zaměstnance z ciziny k výkonu práce za podstatně nižší odměnu. V tomto případě nejsou v souladu výhoda pro zaměstnavatele a etické jednání. Neohlášení cizinci jsou zaměstnávání především v sektorech, jejichž povaha je převážně neformální a neohlášení takového cizince je spíše ze strany zaměstnavatele preferováno. Nejčastější případy nelegální práce cizinců lze nalézt v sektorech s nízkou kvalifikací, sezónní, dočasnou nebo ojedinělou prací, vykonávanou v místech, které lze velmi těžko kontrolovat příslušnými správními úřady. Nezávisle na složitějších podmínkách, které tuzemští zaměstnavatelé pro cizince vytvářejí, je výskyt cizineckých zaměstnanců v ČR značně rozsáhlý. Takový výskyt potvrzují řady nevládních organizací a jejich výzkum, dle kterého je většina neohlášených cizinců v ČR nelegálně zaměstnána.⁶¹

Výkon nelegální práce cizinců je zakotven v ustanovení § 5 písm. e) bod 2. a 3. zákona o zaměstnanosti a je realizován tím, že cizinec vykonává práci bez povolení k zaměstnání či v rozporu s vydaným povolením, zaměstnaneckou či modrou kartou nebo kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance. Nelegální práce se cizinec rovněž dopouští tím, že práci vykonává bez platného oprávnění k pobytu na území ČR za situace, kdy je toto oprávnění požadováno.⁶² Nejvyšší správní soudu se v rozsudku ze dne 27. 4. 2012, Sp. zn. 4 Ads 177/2011 – 120, vyjádřil k nelegální práci cizinců ve smyslu ustanovení § 5 písm. e) bodu 2 Zákona o zaměstnanosti. Nelegální práci cizinců se v uvedeném případě rozumí práce,

⁶¹ ŠTEFKO, Vymezení závislé a nelegální práce, 2013, s. 243.

⁶² STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE, Nelegální zaměstnávání, nelegální práce, nedatováno.

kteřou cizinec vykonává soustavně, podle pokynů zaměstnavatele, za mzdu, plat či odměnu, ale bez příslušného povolení.⁶³

Za cizince lze považovat osobu, která není občanem ČR. Pojem cizinec má svou zákonnou definici, přičemž podle ustanovení § 1 odst. 2 zákona č. 326/1999 Sb., zákon o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů (dále jen zákon o pobytu cizinců), se cizincem „rozumí fyzická osoba, která není státním občanem ČR, včetně občana EU“. Dle ustanovení § 85 zákona o zaměstnanosti se definuje pojem cizinec v užším slova smyslu, a to následovně: „pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí podle tohoto zákona se za cizince nepovažuje občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník (§ 3 odst. 2) a rodinný příslušník občana České republiky uvedený v § 3 odst. 3“.

Zaměstnavatel, kterému v období 4 měsíců předcházejících podání žádosti o zaměstnaneckou kartu byla v důsledku umožnění výkonu nelegální práce pravomocně uložena pokuta, je označován za nespolehlivého zaměstnavatele. Pojem nespolehlivý zaměstnavatel je vymezen v ustanovení § 178f zákona o pobytu cizinců. V důsledku toho, že zaměstnavatel nese takové označení, cizinci nebude pro výkon práce u takového zaměstnavatele vydána zaměstnanecká karta a dále dojde ke zrušení platnosti zaměstnanecké karty a nemožnosti jejího prodloužení.⁶⁴

2.4.1. Zaměstnávání občanů EU, EHP a Švýcarska

Pracovníci, na něž se vztahuje status občanů členských států, nejsou na trhu práce omezeni tak, jak bývají omezováni cizinci z ostatních zemí, a to vzhledem k aplikaci zásady volného pohybu pracovníků. Ke statusu občanů členských států EU je nezbytné připojit i zbývající státy Evropského Hospodářského Prostoru (EHP), jimiž jsou Island, Lichtenštejnsko, Norsko, a Švýcarsko.⁶⁵

Občané EU nejsou v případě vstupu a pobytu na území ČR nikterak omezeni a není nutné, aby získali jakékoliv povolení, jako tomu je například u cizinců. Těmto osobám ke vstupu a pobytu na území ČR postačí pouze platný cestovní doklad, kterým pro tyto účely může být i průkaz totožnosti, obvykle občanský

⁶³ Rozsudek (SJS) Nejvyšší správní soud - senát (ostatní) ze dne 27.04.2012 sp. zn. 4 Ads 177/2011 - 120 In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-3-28]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

⁶⁴ TOMŠEJ et al., Zaměstnávání cizinců v České republice, 2020, s. 71.

⁶⁵ Tamtéž, s. 11.

průkaz. Výše uvedený status se vztahuje i na rodinné příslušníky občanů EU, kterými jsou občané třetích zemí. V tomto případě se posuzuje, zda pochází ze zemí, s nimiž má ČR bezvízový styk (např. Ukrajina, Velká Británie či Spojené státy americké). V kladném případě ke vstupu na území ČR této osobě postačí pouze platný cestovní doklad. V opačném případě je nutné, aby rodinný příslušník občana EU disponoval vízem, které mu může být uděleno v podobě krátkodobého víza za účelem pozvání.⁶⁶

Pokud je úmyslem občana EU či jeho rodinného příslušníka pobývat na území ČR déle než po dobu 30 dnů, je povinen podle ustanovení § 93 zákona o pobytu cizinců splnit oznamovací povinnost vůči Službě cizinecké policie. Tato oznamovací povinnost musí být splněna nejpozději do 30 dnů ode dne, kdy osoba vstoupila na území ČR.⁶⁷

V případě, že se občan EU hodlá zdržovat na území ČR po dobu, která je delší než 3 měsíce za účelem výkonu práce, disponuje občan EU právem požádat Ministerstvo vnitra o vydání osvědčení o registraci, přičemž bývalá právní úprava znala tento institut pod označením „potvrzení o přechodném pobytu na území“. V současné době osvědčení o registraci vydává Ministerstvo vnitra, jehož doba platnosti činí 10 let. Po uplynutí 5 let nepřetržitého přechodného pobytu na území ČR má občan EU právo zažádat příslušný správní orgán o vydání povolení trvalého pobytu společně s vydáním průkazu trvalého pobytu.⁶⁸ U rodinných příslušníků občanů EU je pobyt na území ČR delší než 3 měsíce podmíněn vydáním povolení k přechodnému pobytu v podobě pobytové karty či průkazu o povolení k pobytu, jehož doba platnosti činí 5 let.⁶⁹

2.4.2. Zaměstnávání cizinců z třetích zemí

Cizincem z třetích zemí se rozumí cizinec, který je občanem země, která není členským státem EU, nebo není občanem Islandu, Lichtenštejnska, Norska a Švýcarska.⁷⁰

Pro zaměstnávání cizinců v ČR je nutné, aby cizinci disponovali určitými povoleními. Povolení k zaměstnání cizinců upravuje zákon o zaměstnanosti. Aby

⁶⁶ TOMŠEJ et al., Zaměstnávání cizinců v České republice, 2020, s. 12.

⁶⁷ Tamtéž.

⁶⁸ HŮRKA, Pracovní právo, 2023, s. 535.

⁶⁹ Tamtéž s. 536.

⁷⁰ TOMŠEJ, Zaměstnávání cizinců v České republice. 2020, s. 23.

mohl být cizinec přijat do zaměstnání a zaměstnán v ČR, musí být držitelem platných příslušných zaměstnaneckých povolení. Dle zákona o zaměstnanosti se jedná o zaměstnaneckou kartu, kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartu, nestanoví-li tento zákon jinak. Další nezbytnou součástí zaměstnávání cizinců v ČR jsou povinnosti, jež cizincům ukládá ustanovení § 89 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, mezi které patří platné povolení k zaměstnání a platné oprávnění k pobytu na území ČR.

Obecně je tedy nutné, aby cizinci disponovali 2 povoleními, která jsou vydána v samostatných řízeních, přičemž 1 opravňuje cizince k výkonu práce a druhé opravňuje cizince legálně pobývat na území ČR za účelem výkonu práce. V současné době se nejčastěji lze setkat s tím, že tato 2 povolení jsou zahrnuta do jednoho, které je vydáno v jednom řízení a má tzv. duální charakter. Pokud má povolení duální charakter, zahrnuje v sobě povolení k pobytu a povolení k zaměstnání zároveň.⁷¹

Pro účely diplomové práce je nezbytné přiblížit podstatu a charakteristické znaky jednotlivých povolení pro cizince, kteří se ucházejí o zaměstnání v ČR zmíněných výše.

Prvním typem povolení je zaměstnanecká karta, která se v dnešní době řadí k nejrozšířenějším typům užívaných povolení. Zaměstnanecká karta, která nahradila tzv. zelenou kartu, byla zákonodárci zařazena do právního řádu ČR v roce 2014 na základě novely Zákona o pobytu cizinců.⁷² Zařazení zaměstnanecké karty do právního řádu ČR přineslo značnou výhodu, jež spočívá v tzv. „one-stop-shop“ proceduře. Výhodu této procedury lze spatřovat v tzv. duálním charakteru, který je ve většině případů uplatněn. Smysl duálního charakteru spočívá v propojení obou typů povolení, tj. povolení k pobytu na území ČR a povolení k výkonu práce. Tento institut právního řádu ČR poskytl možnost pro zjednodušení získávání takovýchto povolení, přičemž předešlá právní úprava danou proceduru neznala a cizinci museli podstupovat zdlouhavá řízení, zpravidla rozdělená do dvou samostatných správních řízení u odlišných správních orgánů, jež vykonávali svou funkci a řízení vedli na základě odlišných zákonů.⁷³

⁷¹ HŮRKA, *Pracovní právo*, 2023, s. 536.

⁷² TOMŠEJ, Jakub, *Zaměstnávání cizinců v České republice*. 2020, s. 24.

⁷³ Tamtéž, s. 25.

Zaměstnanecká karta může být vydána ve 2 režimech, a to v duálním a na neduálním režimu. V případě duálního režimu je zaměstnanecká karta vydána cizinci za účelem dlouhodobého pobytu v ČR, který je delší než 3 měsíce, a pracovníkovi z ciziny umožňuje vykonávat zaměstnání na konkrétní pracovní pozici. K vydání zaměstnanecké karty v neduálním režimu dochází v případě, kdy je na základě zákona o zaměstnanosti výkon práce podmíněn vydáním povolení k zaměstnání a slouží pouze jako oprávnění k dlouhodobému pobytu cizince na území ČR. Zaměstnanecká karta je cizinci vydána na základě žádosti, o níž rozhoduje Ministerstvo vnitra. Žádost cizinec podává před příjezdem na území ČR na příslušném zastupitelském úřadě státu, jehož je občanem. Platnost zaměstnanecké karty činí nejdéle 2 roky s tím, že je možné její opakované prodloužení na základě žádosti cizince.⁷⁴

Druhým typem povolení je karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance, která umožňuje pracovníkům třetích zemí výkon zaměstnání na pozici manažera, specialisty či zaměstnaného stážisty na území ČR. Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance dále opravňuje cizince, aby dlouhodobě pobýval na území ČR, a to po dobu delší než 90 dnů.⁷⁵ Ustanovení § 42k odst. 2 zákona o pobytu cizinců definuje vnitropodnikové převedení jako dočasné převedení cizince a zároveň rozlišuje dvě okolnosti, za nichž dochází k vnitropodnikovému převedení zaměstnance. V prvním případě se jedná o situaci, kdy je zaměstnanec převáděn do odštěpného závodu obchodní korporace, jež má sídlo mimo území členských států EU a odštěpný závod se sídlem na území ČR. Aby byla naplněna zákonná okolnost, musí mít také převáděný zaměstnanec s výše zmiňovanou obchodní korporací uzavřenou během převodu pracovní smlouvu. V druhém případě zákon o pobytu cizinců uvádí okolnost, při níž jsou obchodní korporace, mezi kterými dochází k převodu zaměstnance, spřízněné. Zákon o pobytu cizinců uvádí dvě varianty, a to variantu, při níž cílová obchodní korporace se sídlem na území ČR je ovládající nebo ovládanou osobou vůči obchodní korporaci se sídlem mimo území členských států EU, nebo variantu, při níž cílová obchodní korporace se sídlem na území ČR a obchodní korporace se sídlem mimo území členských států EU jsou ovládány stejnou ovládající osobou. Stejně jako v prvním případě musí být i zde přítomna pracovní smlouva.

⁷⁴ HŮRKA, *Pracovní právo*, 2023, s. 540.

⁷⁵ Tamtéž, s. 543.

Kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance rovněž vydává Ministerstvo vnitra a pro její vydání se vyžaduje, aby byl cizinec bezprostředně den před vnitropodnikovým převedením v obchodní korporaci zaměstnán po dobu minimálně 6 měsíců. Platnost vydané karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance činí nejdéle 3 roky, pokud se jedná o pozici manažera a specialisty, a 1 rok v případě zaměstnaného stážisty.⁷⁶

Tzv. modrá karta, jež je upravena ustanovením § 42i a násl. zákona o pobytu cizinců, je dalším druhem povolení k dlouhodobému pobytu cizince na území ČR a k výkonu zaměstnání, které představuje alternativu zaměstnanecké karty. Modrá karta je od ostatních typů povolení specifická tím, že se vydává pouze pro výkon práce na pozicích, u nichž je vyžadovaná vysoká kvalifikace, kterou se v tomto smyslu rozumí řádné a prokazatelné ukončení vysokoškolského vzdělání či vyššího odborného vzdělání, které trvalo alespoň 3 roky. Modrá karta má stejně jako zaměstnanecká karta duální charakter a její platnost je o 3 měsíce delší než doba, na kterou byla uzavřena pracovní smlouva. Stejně jako výše uvedená povolení je modrá karta vydávána Ministerstvem vnitra, a to nejdéle na 2 roky s možností jejího prodloužení.⁷⁷

Povolení k zaměstnání v souladu s ustanovením § 89 a násl. zákona o zaměstnanosti vydává krajská pobočka Úřadu práce na základě žádosti, kterou cizinec podává obvykle předtím, než nastane okamžik jeho příchodu do ČR. Může tak učinit sám, případně prostřednictvím zaměstnavatele, u něhož bude práci vykonávat, nebo fyzické či právnické osoby, k níž má být na základě smlouvy vyslán zahraničním zaměstnavatelem. Vydání povolení k zaměstnání je nezbytné v případě krátkodobého zaměstnávání cizince na dobu, která nepřevyšuje 3 měsíce. V tomto případě není možné, aby cizinec zažádal o vydání zaměstnanecké karty a oprávnění k pobytu bude za této situace představovat krátkodobé vízum vydávané za účelem zaměstnání. Povolení k zaměstnání se dále vydává v případě výkonu sezónní práce po dobu, která činí nejdéle 6 měsíců v období 12 po sobě jdoucích měsíců.⁷⁸

⁷⁶ HŮRKA, Pracovní právo, 2023, s. 543.

⁷⁷ Tamtéž, s. 542.

⁷⁸ Tamtéž, s. 541.

2.4.3. Změna práce cizinců

Výkon práce cizince na území ČR na základě zaměstnanecké karty s duálním charakterem je ve většině případů jistým předpokladem pro dlouhodobý pracovněprávní vztah mezi cizincem a jeho jedním zaměstnavatelem, přičemž cizinec vykonává u tohoto zaměstnavatele práci v rámci jedné pracovní pozice. V běžné praxi se ovšem lze setkat se situací, kdy během platnosti zaměstnanecké karty dojde v rámci práce cizince ke změně. Taková změna může nastat z hlediska změny pracovní pozice u stávajícího zaměstnavatele nebo z hlediska změny zaměstnavatele, tedy za situace, kdy cizinec shledá jinou pracovní příležitost za příznivější, což následně vede k rozhodnutí změnit práci a uzavřít pracovní smlouvu s jiným zaměstnavatelem.⁷⁹

Nastane-li jedna z výše uvedených situací v rámci pracovněprávních vztahů cizince, ustanovení § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců ukládá cizinci povinnost takovou změnu oznámit příslušnému správnímu úřadu, kterým je v tomto případě Ministerstvo vnitra.⁸⁰

Do července roku 2019 bylo běžné, že cizinec, jenž disponoval zaměstnaneckou kartou s duálním charakterem, musel pro udělení souhlasu ke změně zaměstnavatele nebo pracovní pozice v rámci výkonu práce u stejného zaměstnavatele podstoupit „klasický“ proces v podobě správního řízení. Výše zmíněný postup pro oznámení zamýšlené změny v pracovněprávním vztahu Ministerstvu vnitra, který se řídí čtvrtou částí správního řádu, ovšem bývalou právní úpravu nahradil. Změna v právní úpravě i změna ve standardním postupu změny pracovněprávního vztahu cizince v sobě nese mimo jistého zjednodušení zdoluhavého postupu a nehospodárného správního řízení také neopominutelný nedostatek, kterým je samotné sdělení správního orgánu o případných nedostatcích podaného oznámení. V případě, kdy oznámení obsahuje nedostatky či je oznámení neúplné, vydá správní orgán oznámení o nedostatcích, na jehož základě musí cizinec vadné oznámení zhojit. Nevýhodu tohoto postupu lze shledat v řádném opravném prostředku, konkrétně odvolání, které cizinec nemůže uplatnit. Z nemožnosti uplatnění řádného opravného prostředku lze dovodit, že tato skutečnost nepříznivě zasahuje do právní jistoty osob, na něž se zákon o pobytu

⁷⁹ TOMŠEJ, Jakub, Zaměstnávání cizinců v České republice, 2020, s. 45.

⁸⁰ Tamtéž.

cizinců aplikuje. Zároveň nesleduje možné pochybení správního orgánu, jehož rozhodnutí by za jiných okolností, v případě, kdy by bylo užito řádného opravného prostředku, bylo přezkoumáno odvolacím správním orgánem, který by mohl případné pochybení správního orgánu včas odhalit. Výše uvedená nevýhoda uvedeného aktuálního postupu v rámci oznámení pracovněprávního vztahu cizince je dále negativně podpořena ustanovením § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců, jež stanoví, že v případě, kdy je oznámení podáno vadně, tzn. oznámení nenaplnuje zákonem stanovené podmínky, jimiž jsou především nesprávné vyplnění údajů a chyby v přílohách oznámení, se pohlíží na situaci tak, jako by oznámení nebylo učiněno.⁸¹

Cizinec, který zamýšlí změnu v rámci pracovněprávního vztahu, musí zamýšlenou změnu oznámit Ministerstvu vnitra nejpozději 30 dnů před okamžikem, kdy ke změně dochází. Podáním bezvadného oznámení začíná běžet 30denní lhůta, během které má Ministerstvo vnitra povinnost sdělit cizinci i jeho budoucímu zaměstnavateli, zda byly naplněny všechny zákonem stanovené předpoklady pro změnu pracovněprávního vztahu cizince a zda může cizinec k výkonu nové práce nastoupit. Naplní-li cizinec veškeré předpoklady pro změnu pracovněprávního vztahu a Ministerstvo vnitra sdělí cizinci a jeho zaměstnavateli souhlas, pozbývá cizinec oprávnění k výkonu práce na předešlé pracovní pozici.⁸²

Vedle postupu pro oznámení změny pracovněprávního vztahu cizinců disponujících zaměstnaneckou kartou, stojí dále modrá karta, taktéž s duálním charakterem. Zamýšlí-li cizinec, jenž disponuje modrou kartou, změnu v rámci pracovněprávního vztahu, musí postupovat stejným způsobem, jako tomu bylo před červencem 2019 v rámci změny pracovněprávních vztahů u cizinců disponujících zaměstnaneckou kartou. V tomto případě, tzn. u cizinců s modrou kartou, každá změna podléhá předchozímu souhlasu příslušného orgánu, kterým je Ministerstvo vnitra. Tento postup se ovšem užije pouze první dva roky, během kterých cizinec, jenž disponuje modrou kartou, pracuje na území ČR. Po uplynutí dvou let se princip postupu v rámci změny pracovněprávního vztahu cizince automaticky mění, a to tím způsobem, že cizinec již nemusí procházet správním

⁸¹ TOMŠEJ, Zaměstnávání cizinců v České republice. 2020, s. 45.

⁸² Tamtéž, s. 45–46.

řízením, ale musí změnu v rámci pracovněprávního vztahu oznámit Ministerstvu vnitra, a to nejpozději do 3 pracovních dnů od okamžiku, kdy změna nastala.⁸³

⁸³ TOMŠEJ, Zaměstnávání cizinců v České republice, 2020, s. 67.

3. Kontrolní činnost

Kontrola, která má podobu správního dozoru, představuje v obecné rovině jeho první fázi, přičemž na jedné straně vystupuje kontrolovaná osoba, jíž je zpravidla zaměstnavatel, a na straně druhé stojí kontrolní orgán, který v rámci prováděné kontroly disponuje vrchnostenským oprávněním. Jedná se o správní činnost, u níž je hlavním úkolem kontrolního orgánu pozorovat chování kontrolovaného subjektu. Výsledky zaznamenaného chování následně kontrolní orgán komparuje se stavem žádoucím, zejména s pravidly, která jsou zahrnuta v právních předpisech. Po zjištění skutečného stavu provádí kontrolní orgán hodnocení kontroly a v případě, že zjistí určité nedostatky, je oprávněn k použití nápravných či sankčních prostředků.⁸⁴ V případě nelegální práce je cílem kontrolních orgánů zjistit, zda je v daném případě nelegální práce vykonávána a pokud je odhalena, dochází k jejímu postihu.

Mezi právní předpisy, které se uplatňují při výkonu kontrolní činnosti, patří zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce (dále jen zákon o inspekci práce) a zákon o zaměstnanosti, jejichž obsahem jsou kompetence orgánů inspekce práce pro kontrolu v rámci jednotlivých oblastí, a zákon č. 255/2012 Sb., zákon o kontrole (dále jen kontrolní řád), který je obecným právním předpisem upravujícím proces kontroly a který se použije v případě, že zvláštní předpis nestanoví jinak.⁸⁵

3.1. Orgány vykonávající kontrolní činnost

Orgány, které vykonávají kontrolní činnost v oblasti zaměstnanosti, jsou vymezeny v ustanovení § 125 zákona o zaměstnanosti, přičemž těmito kontrolními neboli dozorčími orgány jsou Státní úřad inspekce práce, oblastní inspektoráty práce, celní úřady, generální ředitelství Úřadu práce a krajské pobočky Úřadu práce. Následující podkapitoly se věnují stručné charakteristice těchto jednotlivých dozorčích orgánů.

⁸⁴ PICHRT et al., Pracovní právo, 2021, s. 711–712.

⁸⁵ Tamtéž, s. 705–706.

3.1.1. Ministerstvo práce a sociálních věcí

MPSV, které je v pracovněprávní sféře ústředním orgánem státní správy a které je nadřízeným orgánem Státního úřadu inspekce práce a Úřadu práce ČR, nevykonává kontrolní činnost vůči nepodřízeným subjektům. Jeho hlavním úkolem je dozor nad výkonem státní správy těchto podřízených správních orgánů. Zásah do činnosti jeho podřízených orgánů spočívá zejména v metodickém vedení, aktech řízení, případně tím, že jednotlivým podřízeným orgánům ukládá dílčí kontrolní úkoly.⁸⁶

Z hlediska nelegální práce je úkolem MPSV posoudit rizika, která s výkonem nelegální práce souvisí a dále určit, která odvětví ekonomických činností, v rámci nichž dochází k výkonu nelegální práce, lze považovat za riziková.⁸⁷

3.1.2. Státní úřad inspekce práce, oblastní inspektoráty práce

Podle ustanovení § 2 odst. 1 zákona o inspekci práce patří mezi orgány inspekce práce Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce. Úkolem těchto orgánů státní správy je kontrola nad dodržováním povinností, jež vyplývají z pracovněprávních předpisů, a to včetně předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.⁸⁸

Státní úřad inspekce práce je nadřízeným orgánem oblastních inspektorátů práce s celostátní působností, sídlí v Opavě a je podřízen MPSV. Nejvyšším představitelem tohoto úřadu je generální inspektor, který stojí v jeho čele.⁸⁹

Státnímu úřadu inspekce práce je podřízeno osm oblastních inspektorátů práce. Z hlediska místní příslušnosti tyto správní úřady vykonávají svou působnost vždy po dvou krajích, přičemž výjimku tvoří Praha a Středočeský kraj, pro které jsou tyto úřady zřízeny samostatně. V čele jednotlivých oblastních inspektorátů stojí vedoucí inspektor, který je ve smyslu ustanovení § 9 zákona č. 234/2014 Sb., zákona o státní službě, představeným.⁹⁰ Z podstaty funkce představeného vyplývá, že je dle zmíněného ustanovení státním zaměstnancem.

⁸⁶ PICHRT et al., Pracovní právo, 2021, s. 711.

⁸⁷ Tamtéž.

⁸⁸ VÝZKUMNÝ ÚSTAV BEZPEČNOSTI PRÁCE, Inspekce práce: Státní úřad inspekce práce, ©2016–2024.

⁸⁹ PICHRT et al., Pracovní právo, 2021, s. 704.

⁹⁰ Tamtéž.

3.1.3. Celní úřady

Na základě zákona č. 17/2012 Sb., o celní správě České republiky, byly zřízeny celní úřady, které představují soustavu správních orgánů a jsou ozbrojeným bezpečnostním sborem.⁹¹ Podle ustanovení § 126 odst. 4 zákona o zaměstnanosti náleží celním úřadům v oblasti zaměstnanosti pravomoc kontrolovat zaměstnávání cizinců, to znamená, zda vykonávají práci na základě pracovněprávního vztahu a v souladu s povolením k zaměstnání či dalšími příslušnými povoleními, jsou-li tímto zákonem vyžadovány. Pravomoc kontrolovat zaměstnávání cizinců, náležící celním úřadům, doplňuje oprávnění ke kontrole zaměstnavatelů, na jehož základě dohlíží na to, zda zaměstnavatelé dodržují oznamovací povinnost, která je jim ukládána na základě ustanovení § 87 a § 88 zákona o zaměstnanosti.

3.1.4. Úřad práce a krajské pobočky úřadu práce

Úřad práce ČR byl zřízen na základě zákona č. 73/2011 Sb., o úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, z účinností od 1. 4. 2011 a jedná se o správní úřad, který má celostátní působnost. Úřad práce ČR je podřízen MPSV, který řídí jeho činnost a je tvořen generálním ředitelstvím, krajskými pobočkami a pobočkou pro hlavní město Prahu.⁹²

Generální ředitelství provádí finanční kontrolu nad čerpáním finančních prostředků, které Úřad práce ČR poskytuje v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Krajské pobočky vykonávají kontrolu nad výší průměrného měsíčního výdělku za účelem podpory, která je poskytována nezaměstnaným osobám a v případě rekvalifikace.⁹³

⁹¹ PICHRT et al., Pracovní právo, 2021, s. 708.

⁹² ÚŘAD PRÁCE ČR, O Úřadu práce České republiky, 2024.

⁹³ PICHRT et al., Pracovní právo, 2021, s. 708.

3.2. Průběh kontroly

Tato podkapitola je zaměřena na kontrolu prováděnou orgány inspekce práce, které mají v oblasti kontroly zaměstnanosti nejdůležitější roli.

Dle ustanovení § 4 kontrolního řádu provádí kontrolu fyzická osoba neboli kontrolující na základě pověření, které vydává vedoucí kontrolního orgánu, případně osoba, která byla k jeho vydání pověřena ze strany vedoucího kontrolního orgánu. Pověření ke kontrole má podle ustanovení § 4 odst. 3 kontrolního řádu písemnou formu či formu průkazu v případě, že tak stanoví jiný právní předpis.

V souladu s ustanovením § 5 odst. 1 kontrolního řádu se kontrola zahajuje pouze z moci úřední, nikoliv na základě žádosti. Nepodřízené subjekty nejsou oprávněny k podání žádosti o provedení kontroly, ale mohou dát kontrolnímu orgánu podnět k jejímu provedení. Kontrolní orgán nejprve posoudí, zda jsou informace, jež jsou obsahem podnětu k provedení kontroly, relevantní a následně rozhodne, zda kontrolu provede či nikoliv.⁹⁴ Kontrola je podle ustanovení § 5 odst. 2 kontrolního řádu zahájena v okamžiku, kdy je proveden první kontrolní úkon. Ustanovení § 5 odst. 2 kontrolního řádu rozlišuje tři způsoby provedení prvního kontrolního úkonu. Prvním způsobem je předložení pověření ke kontrole kontrolované osobě nebo jiné osobě, jež je přítomna na místě kontroly (dále jen povinná osoba). Druhým způsobem, který zákon rozlišuje, je doručení oznámení o zahájení kontroly kontrolované osobě, jehož nedílnou součástí musí být pověření ke kontrole nebo seznam kontrolujících. Posledním způsobem zahájení kontroly je provedení prvního z kontrolních úkonů, který je vykonán před předložením pověření ke kontrole kontrolované osobě nebo povinné osobě, jež je přítomna na místě kontroly za předpokladu, že je provedení takového úkonu zapotřebí.

Inspektoři, jakožto kontrolující, disponují při výkonu kontroly řadou oprávnění, která vyplývají jak z kontrolního řádu, tak i ze zákona o inspekci práce.⁹⁵ Podle ustanovení § 7 kontrolního řádu jsou kontrolující při výkonu kontroly oprávněni vstupovat do staveb, dopravních prostředků, na pozemky a do dalších prostor s výjimkou obydlí kontrolované osoby, do něhož smí kontrolující vstoupit pouze za předpokladu, že je užíváno k podnikání či provozování jiné hospodářské činnosti. Podle ustanovení § 8 kontrolního řádu je

⁹⁴ PICHRT et al., Pracovní právo, 2021, s. 712.

⁹⁵ Tamtéž, s. 713.

kontrolující dále oprávněn požadovat po fyzických osobách, které jsou přítomné na místě kontroly, aby prokázaly svou totožnost, provádět kontrolní nákupy, odebírat vzorky, požadovat poskytnutí potřebných údajů a dokumentů, pořizovat zvukové či obrazové záznamy nebo vyžadovat od kontrolovaných a jiných osob potřebnou součinnost, která je k výkonu kontroly nezbytná. Zákon o inspekci práce tato oprávnění rozšiřuje o další, např. o oprávnění kontrolujícího pokládat dotazy zaměstnancům kontrolované osoby.⁹⁶

Kromě oprávnění, právní předpisy inspektorům ukládají různé povinnosti. Hlavní a zároveň první povinností inspektora je na základě ustanovení § 9 kontrolního řádu povinnost zjistit skutkový stav věci v rozsahu, který je nezbytný pro dosažení účelu kontroly a v závislosti na povaze kontroly je povinností inspektora doložit kontrolní zjištění nezbytnými podklady. Inspektor je na základě kontrolního řádu dále povinen šetřit práva a oprávněné zájmy kontrolované, povinné a třetí osoby. Dále je povinností inspektora předložit kontrolované nebo povinné osobě pověření ke kontrole. Po uvedených povinnostech následuje povinnost vydat potvrzení o zajištěných originálních podkladech, které po dobu kontroly inspektor u sebe uchovává. Pozbyde-li uchování takových podkladů důvodu, je inspektor povinen zjištěné podklady neprodleně vrátit. Po zahájení kontroly je inspektor také povinen umožnit kontrolované osobě účastnit se probíhajících kontrolních úkonů, a to v případě nebrání-li umožnění účasti výkonu kontroly nebo naplnění jejího účelu. O každé kontrole je inspektor povinen vyhotovit protokol o provedené kontrole a v závěru kontroly doručit jeho kopii kontrolované osobě.⁹⁷ Výše uvedené povinnosti doplňuje ustanovení § 8 zákona o inspekci práce, které inspektorům ukládá dvě speciální povinnosti. První je povinnost inspektora informovat o zahájení kontroly příslušný odborový orgán, radu zaměstnanců či zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a to pouze za předpokladu, že jmenovaní u kontrolované osoby působí. Druhou speciální povinností, jež je inspektorům ukládána, je povinnost vyhotovit dílčí protokol, a to jen v případě, že dojde k vydání rozhodnutí o zákazu.⁹⁸

Povinný protokol o provedené kontrole od kontrolujícího musí splňovat náležitosti uvedené v ustanovení § 12 kontrolního řádu. Obsahem protokolu

⁹⁶ PICHRT et al., Pracovní právo, 2021, s. 713.

⁹⁷ Tamtéž, s. 714.

⁹⁸ Tamtéž.

o kontrole je zejména popis skutečností, které byly při výkonu kontroly zjištěny, včetně uvedení případně zjištěných nedostatků a označení ustanovení právních předpisů, k jejichž porušení došlo. Součástí protokolu o kontrole jsou podklady, z nichž kontrolní orgán při výkonu kontroly vycházel.⁹⁹ Dle ustanovení § 13 kontrolního řádu proti protokolu o kontrole je kontrolovaná osoba oprávněna podat ve lhůtě 15 dnů od jeho doručení námítky, které musí být odůvodněny a podány v písemné podobě.

Kontrola je ukončena dle ustanovení § 18 kontrolního řádu v okamžiku, kdy dojde k marnému uplynutí lhůty pro podání námitek, dnem, kdy kontrolované osobě bylo doručeno vyřízení námitek či dnem, v němž došlo k předání námitek k vyřízení příslušnému správnímu orgánu.

3.3. Oblastní inspektorát práce pro hlavní město Prahu

Pro účely diplomové práce jsem využila možnost navštívit správní orgán, jehož činnost se týká výkonu kontroly v rámci pracovněprávních vztahů. Důležitým faktorem při rozvaze, jak uchopit vybranou tematiku diplomové práce, bylo praktické pojetí kontroly nelegální práce z hlediska výkonu takové kontroly příslušným správní orgánem.

Po předchozí domluvě s Mgr. Daliborem Válkem, vedoucím právního oddělení, jsem navštívila Oblastní inspektorát práce pro hlavní město Prahu.

Jak je dále rozváděno v textu, hlavním cílem mé investigace byl průběh kontrolní činnosti inspektorů.

3.3.1. Kontrola obecně

Nejdůležitějším úkolem inspektorů je při výkonu kontroly v oblasti nelegální práce prokázat znaky závislé práce, a to dle ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce. Prokázání znaků závislé práce je dle slov Mgr. Dalibora Válka „*alfa a omega*“ kontrolní činnosti oblastních inspektorátů práce. Dalším, nikoli zákonným, ale z judikatury dovozeným znakem závislé práce, jež inspektoři sledují, je skutečnost, zda je práce vykonávána soustavně.¹⁰⁰

⁹⁹ PICHRT et al., Pracovní právo, 2021, s. 714.

¹⁰⁰ Rozhovor s Mgr. Daliborem Válkem, vedoucím právního oddělení Oblastního inspektorátu práce pro hlavní město Prahu.

Inspektoři se v praxi běžně setkávají se situací, kdy při výkonu kontroly kontrolovaní zaměstnanci, kteří vykonávají nelegální práci tím, že nemají se zaměstnavatelem uzavřenou pracovní smlouvu či dohodu, inspektorům tvrdí, že pracují teprve první den, nebo že jsou v práci tzv. „na zkoušku“.¹⁰¹

Při výkonu kontroly velkých společností, nejčastěji se jedná o stavební společnosti či velkoobchody, u nichž působí více dodavatelů, často nastávají poměrně specifické situace, při kterých jsou sice prokázány znaky závislé práce, nicméně situace se stěžuje v okamžiku, kdy u jednotlivých zaměstnanců, nejčastěji cizinců, dochází k identifikaci jejich zaměstnavatele. Jednotliví dodavatelé, tedy zaměstnavatelé, popírají, že jde o jejich zaměstnance, a tudíž je obtížné určit, kdo konkrétně tohoto zaměstnance zaměstnává. V návaznosti k tomuto tématu Mgr. Dalibor Válek uvedl příklad z praxe týkající se stavby velkého obytného domu. Řada pracovníků, u nichž bylo později na základě provedené kontroly zjištěno, že se jedná o občany Ukrajiny, pracovali na stavbě, jež podléhala výkonu kontroly. V okamžiku, kdy zmiňovaní pracovníci zjistili, že se jedná o kontrolu z inspektorátu práce, začali skákat z lešení a před inspektory následně utíkali a ukryvali se před nimi.¹⁰²

3.3.2. Kontrola cizinců

Pro kontrolu nelegálního zaměstnávání cizinců je typické, že během jejího výkonu se kromě inspektorů účastní také příslušníci cizinecké policie. Mgr. Dalibor Válek sdělil, že tento postup je typický u kontroly velkých společností. V případě malých společností, jako jsou např. „večerky“ provozované cizinci, k výkonu kontroly ve spolupráci s cizineckou policií v obecné rovině nedochází. Úkolem cizinecké policie je zjistit, zda mají zaměstnanci z ciziny příslušná povolení k výkonu zaměstnání na území ČR (v širším slova smyslu) a oprávnění k pobytu. Praxe se běžně setkává se skutečností, kdy kontrolovaní cizinci těmito dokumenty nedisponují a často ani nevědí, že jim český právní řád ukládá povinnost takovými dokumenty disponovat. V případě, že příslušníci cizinecké policie zjistí, že kontrolovaní pracovníci zákonem předepsanými dokumenty nedisponují, příslušníci cizineckého sboru užijí donucovacích prostředků a následně jednotlivce

¹⁰¹ Rozhovor s Mgr. Daliborem Válkem, vedoucím právního oddělení Oblastního inspektorátu práce pro hlavní město Prahu.

¹⁰² Tamtéž.

odvezou na své oddělení, přičemž s okamžitou platností dochází k zahájení správního řízení a následnému vydání správního rozhodnutí o vyhoštění. Zaměstnanci z ciziny, kteří se dopouštějí výkonu nelegální práce, v mnoha případech ani nevědí, kdo je jejich zaměstnavatelem, a pro inspektory je v takovém případě obtížné určit, který konkrétní zaměstnavatel má být sankcionován.¹⁰³

Z praxe se často dovozuje, že cizinci bývají spojováni s výkonem překupnictví a zneužívání pracovní síly svých pracovníků, což mnohdy hraničí až s otrokářstvím. V některých případech může dojít k tomu, že jsou cizincům odebrány cestovní pasy či jiné dokumenty sloužící k jejich identifikaci jejich zaměstnavatelem. Důvodem tohoto zneužití ze strany zaměstnavatele je nejčastěji nevědomost pracovníků, jimž dále neposkytuje ani odměnu, která jim za provedenou práci zákonně náleží. Tito pracovníci se následně domáhají toho, aby jim byla odměna poskytnuta, ovšem vzhledem k tomu, že nemají uzavřenou pracovní smlouvu, neexistuje k prokázání nároku na odměnu žádný právní titul, a nedostává se jim tedy nároku na soudní ochranu, jež by jim pomohla vymoci zákonnou odměnu od zaměstnavatele.¹⁰⁴

3.4. Statistika kontroly výkonu nelegální práce

3.4.1. Roční souhrnná zpráva Státního úřadu inspekce práce z roku 2022

Státní úřad inspekce práce na základě ustanovení § 4 odst. 2 písm. d) zákona o inspekci práce každoročně vydává roční souhrnné zprávy, které obsahují výsledky kontrolních akcí za uplynulý rok, a které jsou následně předkládány MPSV. O těchto ročních souhrnných zprávách Státní úřad inspekce práce informuje vyšší odborové orgány a organizace zaměstnavatelů.¹⁰⁵

Poslední roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí, která je na oficiálních webových stránkách Státního úřadu inspekce práce v březnu 2024 k dispozici, byla vydána v roce 2022. Vzhledem k tomu, že je daná roční souhrnná zpráva v současné době nejaktuálnější, následující text je věnován jejímu stručnému rozboru.

¹⁰³ Rozhovor s Mgr. Daliborem Válkem, vedoucím právního oddělení Oblastního inspektorátu práce pro hlavní město Prahu.

¹⁰⁴ Tamtéž.

¹⁰⁵ STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE, Roční souhrnné zprávy o výsledcích kontrolních akcí, nedatováno.

V roce 2022 Státní úřad inspekce práce realizoval z plánovaných 18 000 kontrol celkem 18 553 kontrol (viz Tabulka č. 1), přičemž z tohoto počtu bylo 6572 kontrol zaměřených na odhalování nelegálního zaměstnávání a výkon nelegální práce byl zjištěn celkem u 743 subjektů. Počet odhalených osob, které byly nelegálně zaměstnány, činí 2561, přičemž z tohoto počtu se nelegální práce dopustilo 475 občanů ČR, 79 občanů EU (nejčastěji se jednalo o občany Slovenska, Maďarska, Rumunska a Bulharska) a ve zbylých 2007 případech se jednalo o cizince, kteří jsou občané tzv. třetích zemí (nejčastěji občané Ukrajiny, Moldavska a Vietnamu).¹⁰⁶

Tabulka č. 1: Vývoj počtu kontrol, uložených pokut a výše pokut v letech 2018 až 2022

Ukazatel	Rok				
	2018	2019	2020	2021	2022
Plánovaný počet kontrol	23 000	23 000	17 100	20 000	18 000
Počet provedených kontrol	22 995	25 834	15 852	14 443	18 553
Počet uložených pokut	4 045	3 562	3 101	3 526	3 298
Výše uložených pokut (v Kč)	299 359 611	344 576 200	274 961 500	378 967 000	357 162 500

Zdroj: STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE, Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce za rok 2022, 2022, s. 1

Nejvíce kontrol provedl Oblastní inspektorát práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj, který v tomto roce realizoval celkem 1282 kontrol, přičemž finální součet nelegálně zaměstnaných osob, které byly odhaleny, činil 512, z toho 174 občanů ČR, 24 občanů EU a 314 cizinců.¹⁰⁷

Státní úřad inspekce práce provádí kontrolu z vlastní iniciativy nebo na základě podnětů, které přijímá od subjektů „zvenčí“, tedy od třetích osob. V roce 2022 bylo orgánům inspekce práce zasláno celkem 1373 podnětů ke kontrole ze strany veřejnosti, zaměstnanců či ze strany jiných správních orgánů. Z celkového počtu přijatých podnětů jich 976 poukazovalo na možný výkon

¹⁰⁶ STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE, Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce za rok 2022, [2023].

¹⁰⁷ Tamtéž.

nelegální práce občanů ČR, dále se 150 podniků týkalo občanů EU a zbylých 483 podniků bylo zaměřených na výkon nelegální práce cizinců.¹⁰⁸

V porovnání s kontrolami, které byly realizovány v letech 2020 a 2021, tedy v době, kdy probíhala celosvětová pandemie onemocnění covid-19, se počet kontrol v roce 2022 sice zvýšil, ale počet nelegálně pracujících osob se snížil (viz Tabulka č. 1). Důvodem, díky němuž došlo ke změně v rámci počtu vykonaných kontrol a počtu nelegálně pracujících osob, je především rozkvět v rámci zaměstnávání ukrajinských občanů, kterým je na trhu práce věnována dočasná ochrana a je na ně nahlíženo jako na cizince, kteří mají trvalý pobyt v ČR a není nutné, aby disponovali potřebnými dokumenty, jako jsou např. povolení k zaměstnání či zaměstnanecká karta. Pro zajímavost a účely tohoto pojednání je na místě uvést, že v roce 2020 bylo odhaleno celkem 3110 nelegálně zaměstnaných osob a o rok později, tedy v roce 2021, tento počet činil 3295 osob (viz Tabulka č. 2).¹⁰⁹

Tabulka č. 2: Vývoj počtu zjištěných nelegálně pracujících osob ve vztahu k počtu kontrol

Rok	Počet kontrol	Počet osob zjištěných při nelegální práci			
		občané ČR	občané EU	cizinci	celkem
2012	35 557	2 675	430	1 471	4 576
2013	36 101	1 394	295	1481	3 170
2014	15 911	1 238	184	650	2 072
2015	9 583	1 913	294	858	3 065
2016	9 308	760	193	1 337	2 290
2017	9 707	767	234	1 917	2 918
2018	8 339	763	225	3 595	4 583
2019	8 160	622	207	3 513	4 342
2020	5 557	556	141	2 413	3 110
2021	5 222	312	288	2 695	3 295
2022	6 572	475	79	2 007	2 561

Zdroj: STÁTNI ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE, Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce za rok 2022, 2022, s. 13

Z odvětvového hlediska byl výkon nelegální práce odhalen nejčastěji u zaměstnavatelů v živnostenských oborech stavebnictví, velkoobchod,

¹⁰⁸ STÁTNI ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE, Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce za rok 2022, [2023].

¹⁰⁹ Tamtéž.

maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel, zpracovatelský průmysl, ubytování, stravování, a pohostinství a u zaměstnavatelů zabývajících se profesní, vědeckou a technickou činností.¹¹⁰

Výkon nelegální práce prostřednictvím švarcsystému byl v roce 2022 zjištěn ve 218 případech. 149 těchto případů se týkalo výkonu nelegální práce občanů ČR, 47 cizinců a 22 občanů EU. Státní úřad v této souhrnné zprávě uvádí, že počet případů výkonu nelegální práce formou švarcsystému se oproti předchozím letem zvýšil o více než dvojnásobek.¹¹¹

Poslední statistický údaj vyplývající ze souhrnné zprávy je zaměřen na počet pokut, které byly v roce 2022 za umožnění výkonu a výkon nelegální práce uloženy (viz Tabulka č. 3). Součet těchto pokut činí celkem 752 v souhrnné výši 175 917 000 Kč, přičemž 44 pokut, jejichž souhrnná výše činí 184 500 Kč, bylo uloženo fyzickým osobám, které se dopustily přestupku výkonu či umožnění nelegální práce.¹¹²

Tabulka č. 3: Počet a výše pokut za nelegální zaměstnávání uložených v roce 2022

Důvod uložení pokuty	Počet uložených pokut	Výše uložených pokut v Kč
§ 139 odst. 1 písm. c) - přestupek, výkon nelegální práce fyzickou osobou podle ust. § 5 písm. e)	43 ¹¹³	94 500
§ 139 odst. 1 písm. d) - přestupek, umožnění výkonu nelegální práce fyzickou osobou podle ust. § 5 písm. e) bodu 1 nebo 2	1	90 000
§ 140 odst. 1 písm. c) - přestupek, umožnění výkonu nelegální práce podle ust. § 5 písm. e) bodu 1 nebo 2	701	172 095 500
§ 140 odst. 1 písm. e) - přestupek, umožnění výkonu nelegální práce podle ust. § 5 písm. e) bodu 3 (cizinec bez povolení k pobytu)	23	3 637 000

Zdroj: STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE, Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce za rok 2022, 2022, s. 16.

¹¹⁰ STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE, Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce za rok 2022, [2023].

¹¹¹ Tamtéž.

¹¹² Tamtéž.

¹¹³ Pozn. V roce 2022 bylo v kontextu porušení právních předpisů týkajících se nelegálního zaměstnávání fyzickým osobám různých národností, včetně České republiky, Ukrajiny a Moldavska, uloženo celkem 166 napomenutí.

4. Právní postih za nelegální práci

Nelegální práce představuje pro společnost nežádoucí fenomén, a proto musí být její výkon či umožnění náležitě postihnout v podobě uložení veřejnoprávní sankce, kterou lze uložit zaměstnanci i zaměstnavateli a která pro tyto osoby přináší negativní důsledky. Následující text je věnován pojednání o právním postihu, jež je ukládán osobám, které se dopustí protiprávního jednání v rámci pracovněprávních vztahů, přičemž takový postih se realizuje ve formě sankcí, které jsou ukládány za spáchání přestupků z pohledu správního práva nebo za spáchání trestného činu na základě trestního práva.

Mimo ukládání veřejnoprávních sankcí za umožnění výkonu nelegální práce zaměstnavateli jsou přítomna i další negativa, jejichž důsledkem je jistá forma postihu daného zaměstnavatele. Jednou ze značně důležitých součástí zaměstnavatele, ať právnické, či fyzické osoby, je jeho dobrá pověst. S dobrou pověstí může být daný zaměstnavatel atraktivní v rámci obchodního trhu či atraktivní pro nově přichozí zaměstnance, tzn. s příchodem nových jedinců daný zaměstnavatel získává nové kontakty a jeho pověst nabírá na síle. Ovšem umožní-li zaměstnavatel výkon nelegální práce, dostává se do situace, při níž jedná protiprávně, a je-li následně sankciován za umožnění výkonu nelegální práce, jeho dobrá pověst je jistým způsobem napadena a na síle opět ztrácí a dochází k újmě na dobré pověsti daného zaměstnavatele. Tratí-li zaměstnavatel na dobré pověsti, stává se následně méně atraktivním pro třetí osoby, tedy potencionální zaměstnance či obchodní partnery, a může tak přijít do vážné finanční tísně, jež se v mnoha případech může stát až likvidační.¹¹⁴

Dalším negativním důsledkem, mimo právní postih a újmu na dobré pověsti zaměstnavatele, jež přináší umožnění výkonu nelegální práce, jsou rizika v rámci neodvážení zákonného pojištění pro případy pracovních úrazů a nemocí z povolání, jejichž důsledkem je poškození zdraví zaměstnance.¹¹⁵

¹¹⁴ PICHRT a TOMŠEJ, Nad vymezením závislé práce, 2023, s. 33.

¹¹⁵ Tamtéž.

4.1. Právní postih dle trestního práva

Pojem trestného činu v současné době vymezuje ustanovení §13 odst. 1 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník (dále jen trestní zákoník), jako „*protiprávní čin, který trestní zákon označuje za trestný a který vykazuje znaky uvedené v takovém zákoně*“. Trestní zákoník představuje základní pramen trestního práva hmotného, na jehož základě soud ukládá tresty za spáchané trestné činy.¹¹⁶ Dle ustanovení § 4 odst. 1 zákona č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim, výkon nelegální práce či její umožnění není samo o sobě trestným činem, nicméně důsledky naplňují skutkovou podstatu některých trestných činů, které jsou vymezeny ve zvláštní části trestního zákoníku. Konkrétně se jedná o trestné činy, jež jsou uvedeny v ustanovení § 240, § 241 a § 342 trestního zákoníku. Uvedených trestných činů se mohou dopustit fyzické i právnické osoby. Jednotlivé trestné činy, které mohou být v oblasti problematiky nelegální práce spáchány, budou představeny v následujícím textu.

Ustanovení § 240 a § 241 trestního zákoníku spadají pod trestné činy hospodářské podle hlavy VI. trestního zákoníku, konkrétně se jedná o trestné činy daňové, poplatkové a devizové.¹¹⁷ K hospodářské kriminalitě se řadí jednání, která jsou pro společnost škodlivá a která poškozují či ohrožují hospodářský pořádek, systém ekonomických a souvisejících právních vztahů, jejich fungování, práva a oprávněné zájmy subjektů těchto právních vztahů. Hospodářská kriminalita představuje značný problém trestní politiky, neboť důsledkem jsou vysoké materiální i morální škody, které jsou způsobeny ve společnosti. Její nebezpečnost spočívá ve skutečnosti, že se rozpíná napříč různými odvětvími a účastní se jí stále více osob, které jsou účastníky hospodářského styku.¹¹⁸

- Ustanovení § 240 trestního zákoníku upravuje trestný čin zkrácení daně, poplatku a podobné povinné platby. Zájem státu na ochraně správného odvedení daně, poplatku a podobné povinné platby představuje objekt tohoto trestného činu. Podstatou zkrácení je úmyslné jednání pachatele, které spočívá v tom, že povinná platba, kterou příslušný orgán vyměří, je nižší než výše určená zákonem

¹¹⁶ JELÍNEK, Trestní právo hmotné: obecná část, zvláštní část, 2022, s. 55.

¹¹⁷ Tamtéž, s. 728–730.

¹¹⁸ Tamtéž, s. 718.

nebo tuto povinnou platbu příslušný orgán vůbec nevyměří. Ke zkrácení může dojít jen do doby zaplacení daně, poplatku či jiné povinné platby. Pokud poplatník daň, která byla správně vyměřena, zaplatil, není možné spáchání tohoto trestného činu. K naplnění znaků skutkové podstaty daného trestného činu dochází v okamžiku, kdy je podáno daňové přiznání, které obsahuje lživé či zkreslené údaje. Zkrácení daně či jiné povinné platby je trestné, pokud bylo uskutečněno ve větším rozsahu, který podle ustanovení § 138 odst. 1 písm. c) trestního zákoníku činí nejméně 100 000 Kč.¹¹⁹ Dle ustanovení § 240 odst. 1 trestního zákoníku za spáchání tohoto trestného činu lze uložit trest odnětí svobody na 6 měsíců až 3 roky či trest zákazu činnosti.

- Trestný čin neodvedení daně, pojistného na sociální zabezpečení a podobné povinné platby upravuje ustanovení § 241 trestního zákoníku. „*Objektem tohoto trestného činu je zájem státu na ochraně řádného odvedení daně, pojistného na sociální zabezpečení či zdravotní pojištění, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti za poplatníka, zaměstnance nebo jinou osobou zaměstnavatelem.*“¹²⁰ Pachatel tohoto trestného činu, který stojí v pozici zaměstnavatele či plátce ve větším rozsahu, tzn. jako u předchozího trestného činu v částce, která činí minimálně 100 000 Kč, nesplní povinnost odvést za svého zaměstnance, případně jinou osobu, daň, pojistné na sociálním zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti či pojistné na zdravotní pojištění. Jedná se o nesplnění povinnosti, která je uložena zákonem. Pachatelem tohoto trestného činu může být pouze zaměstnavatel nebo plátce, kteří jsou z pohledu trestního práva speciálním subjektem.¹²¹ Tzn., že tento trestný čin nemůže spáchat kdokoliv, ale pouze osoba, která má zvláštní postavení.¹²² Dle § 241 odst. 1 trestního zákoníku bude ten, kdo se dopustí trestného činu

¹¹⁹ JELÍNEK, Trestní právo hmotné: obecná část, zvláštní část, 2022, s. 728–729.

¹²⁰ Tamtéž, s. 730.

¹²¹ Tamtéž, s. 731.

¹²² Tamtéž, s. 227.

neodvedení daně, pojistného na sociální zabezpečení a podobné povinné platby, potrestán trestem odnětí svobody až na 3 roky či zákazem činnosti.

Ustanovení § 342 trestního zákoníku patří k trestným činům proti pořádku ve věcech veřejných. Jedná se o trestné činy, které obsahuje X. hlava zvláštní části trestního zákoníku a které chrání značné množství společenských zájmů a hodnot, jež jsou nezbytné pro ochranu veřejnosti a náležité fungování demokratického právního státu. Tyto trestné činy jsou hrozbou pro řádnou činnost státních orgánů, územní samosprávy, jiných orgánů moci veřejné, přímo či nepřímo, přičemž obecně je ohrožen zejména pořádek ve věcech veřejných.¹²³

- Trestný čin neoprávněného zaměstnávání cizinců podle ustanovení § 342 trestního zákoníku byl do právního řádu ČR zaveden teprve v roce 2010. Objektem tohoto trestného činu je zájem na potírání migrace, která je nelegální. Podstatou ustanovení § 342 trestního zákoníku je ochrana nelegálních přistěhovalců před vykořisťováním a vedle toho i ochrana trhu práce a dodržování pracovněprávních předpisů. Tohoto trestného činu se dopustí ten, kdo soustavně, opakovaně, za zvlášť vykořisťujících pracovních podmínek nebo ve větším rozsahu neoprávněně zaměstná cizince, který neoprávněně pobývá na území ČR či nedisponuje platným povolením k zaměstnání.¹²⁴ Ten, kdo se trestného činu neoprávněného zaměstnávání cizinců dopustí, bude podle ustanovení § 342 odst. 1 trestního zákoníku potrestán trestem odnětím svobody až na 6 měsíců, propadnutím věci či zákazem činnosti.

4.2. Právní postih dle správního práva

Správními delikty se rozumí protiprávní činy, za jejichž spáchání je správní orgán oprávněn uložit veřejnoprávní trest. Pozitivní právní úprava řadí správní delikty do 3 základních kategorií – přestupky, správní disciplinární delikty a správní pořádkové delikty.¹²⁵ Nelegální práce je z pohledu správního práva

¹²³ JELÍNEK, Trestní právo hmotné: obecná část, zvláštní část, 2022, s. 871.

¹²⁴ Tamtéž, s. 902-903.

¹²⁵ KOPECKÝ, Správní právo: obecná část, 2021, s. 254.

kvalifikována jako přestupek, za jehož spáchání ukládá sankce v podobě pokut Státní úřad inspekce práce či příslušný oblastní inspektorát práce.¹²⁶

Zákonnou definici přestupku v současné době uvádí ustanovení § 5 zákona č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich (dále jen zákon o odpovědnosti za přestupky), podle něhož se přestupkem rozumí „*společensky škodlivý protiprávní čin, který je v zákoně za přestupek výslovně označen a který vykazuje znaky stanovené zákonem, nejde-li o trestný čin*“. Zákon o odpovědnosti za přestupky představuje obecnou právní úpravu přestupků. Skutkové podstaty jednotlivých přestupků jsou obecně vymezeny ve zvláštních zákonech, kterým je v případě přestupků spáchaných v oblasti zaměstnanosti zákon o zaměstnanosti. V případě nelegální práce se dle ustanovení § 139 odst. 1 písm. c) až g) zákona o zaměstnanosti „*fyzická osoba dopustí přestupku tím, že [...]*

- c) koná nelegální práci,*
- d) umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 1 nebo 2,*
- e) nesplní oznamovací povinnost podle § 87 nebo § 88,*
- f) umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3,*
- g) jako osoba, která se zdržuje na pracovišti kontrolované osoby a koná práci, neprokáže svou totožnost podle § 132“.*

V následujícím textu bude přiblíženo, jakých přestupků se může dopustit zaměstnanec a zaměstnavatel jako fyzická osoba, právnická osoba a fyzická podnikající osoba a jaká konkrétní výše pokuty může být za jejich spáchání uložena.

4.2.1. Přestupky zaměstnanců

Zaměstnanci se mohou dopustit přestupku tím, že dle ustanovení § 139 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti konají nelegální práci. Za tento přestupek lze zaměstnancům podle ustanovení § 139 odst. 3 písm. c) zákona o zaměstnanosti uložit pokutu až do výše 100 000 Kč. Přestupku výkonu nelegální práce se fyzická osoba v pozici zaměstnance může dopustit jak vědomě, tak i nevědomě. Důvodem je neznalost pozitivní právní úpravy. V tomto případě je ale vhodné zmínit jednu ze základních právních zásad, a to zásadu ignorantia legis non excusat, neboli

¹²⁶ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, Nelegální zaměstnávání, 2024.

neznalost práva neomlouvá, která by měla být v případě nevědomého spáchání přestupku výkonu nelegální práce aplikována.

Dle ustanovení § 139 odst. 1 písm. g) zákona o zaměstnanosti zaměstnanec se zároveň může dopustit přestupku při výkonu kontroly tím, že jako osoba zdržující se na pracovišti kontrolované osoby neprokáže příslušnému orgánu, který vykonává kontrolu, svou totožnost, přičemž mu tuto povinnost ukládá ustanovení § 132 zákona o zaměstnanosti. Dle ustanovení § 139 odst. 1 písm. f) zákona o zaměstnanosti za nesplnění této povinnosti lze uložit zaměstnanci pokutu až do výše 200 000 Kč.

4.2.2. Přestupky fyzických osob v pozici zaměstnavatele

Přestupky zaměstnavatelů, jakožto fyzických osob v oblasti nelegální práce, upravuje zákon o zaměstnanosti v ustanovení § 139 odst. 2 písm. d) až e). Fyzická osoba, která je v pozici zaměstnavatele se podle tohoto ustanovení dopustí přestupku v oblasti nelegální práce tím, že nesplní oznamovací či registrační povinnost, kterou mu zákon o zaměstnanosti ukládá. Druhým případem, kdy se zaměstnavatel dopustí přestupku, představuje skutečnost, že v místě pracoviště neuchovává kopie dokladů, které prokazují existenci pracovněprávního vztahu. Zákon o zaměstnanosti ve svém ustanovení § 136 odst. 1 ukládá zaměstnavateli povinnost uchovávat v místě pracoviště kopie dokladů, které prokazují existenci pracovněprávního vztahu.

Dle ustanovení § 139 odst. 1 písm. d) až f) zákona o zaměstnanosti se zaměstnavatel jako fyzická osoba může dále dopustit přestupku tím, že umožní výkon nelegální práce jedinci mimo pracovněprávní vztah či umožní výkon nelegální práce cizinci bez platného povolení k zaměstnání nebo platného povolení k pobytu a dále tím, že nesplní oznamovací povinnost, kterou mu ukládá ustanovení § 87 a § 88 zákona o zaměstnanosti.

1. 1. 2024 vstoupila v účinnost novela zákona o zaměstnanosti, která kromě výše zmíněné redefinice pojmu nelegální práce přinesla možnost uložení nového trestu za přestupky spáchané v oblasti zaměstnanosti. Novinku v pracovněprávní legislativě představuje uložení trestu zákazu činnosti, který jsou oprávněny uložit

příslušné orgány inspekce práce, a to až na 2 roky.¹²⁷ Zákaz činnosti lze podle ustanovení § 139 odst. 4 zákona o zaměstnanosti uložit za umožnění výkonu nelegální práce.

Dle ustanovení § 139 odst. 3 písm. c) až e) zákona o zaměstnanosti výše pokut, které se zaměstnavatelům v oblasti nelegální práce ukládají, jsou značně vyšší než pokuty ukládané zaměstnancům. Za umožnění výkonu nelegální práce hrozí zaměstnavateli pokuta až do výše 5 000 000 Kč. V případě, že se zaměstnavatel dopustí přestupku tím, že nesplní oznamovací či registrační povinnost, jemu uloženou dle zákona o zaměstnanosti, hrozí mu uložení pokuty až do výše 100 000 Kč. Pokud zaměstnavatel v místě pracoviště neuchovává kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu mezi tímto zaměstnavatelem a jeho jednotlivými zaměstnanci, lze takového zaměstnavatele postihnout uložením pokuty, a to až do výše 500 000 Kč.

4.2.3. Přestupky právnických a fyzických podnikajících osob v pozici zaměstnavatele

Ustanovení § 140 odst. 1 písm. a) až e) zákona o zaměstnanosti vymezuje celkem 5 skutkových podstat přestupků, kterých se může dopustit právnická osoba nebo fyzická podnikající osoba.

Pro účely diplomové práce jsou z těchto skutkových podstat relevantní 3, neboť se jedná o přestupky spáchané v rámci problematiky nelegální práce. Dle § 140 odst. 1 písm. c) až e) zákona o zaměstnanosti: „*Právnická osoba nebo fyzická osoba se přestupku dopustí tím, že [...]*

- c) umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 1 nebo 2,*
- d) nesplní oznamovací nebo registrační povinnost podle tohoto zákona nebo nevede evidenci v tomto zákoně stanovenou,*
- e) umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3.“*

Za přestupek umožnění výkonu nelegální práce podle ustanovení § 140 odst. 1 písm. c) a e) zákona o zaměstnanosti hrozí právnické osobě či fyzické podnikající osobě pokuta, kterou lze dle § 140 odst. 4 písm. f) zákona o zaměstnanosti uložit nejméně ve výši 50 000 Kč a nejvýše do 10 000 000 Kč.

¹²⁷ PEŠL, Důležité změny v oblasti zaměstnanosti od 1. ledna 2024, ale také od 1. července 2024, 2024.

Dle mého názoru je nejvyšší přípustná výše pokuty příliš vysoká. S ohledem na odvětví, v nichž je tato nelegální praktika ve smyslu výkonu nelegální práce nejčastější, vede pokuta v této výši k důsledkům, které jsou s největší pravděpodobností pro právnickou či fyzickou podnikající osobu devastující. V potaz lze vzít kupříkladu odvětví gastronomie, v němž dochází k výkonu nelegální práce nejčastěji. Pokutovány jsou tedy restaurace či menší restaurační zařízení a pokuta této výše může nést až likvidační důsledek. Je-li na místě více věřitelů daného zaměstnavatele, např. dodavatelé zboží, a naplní-li zaměstnavatel po uložení pokuty zbývající podmínky pro vstup do insolvence, je likvidace v podobě konkursu prakticky nevyhnutelná. Na druhé straně jsem si vědoma účelu výše této sankce, jímž je v první řadě prevence umožňování výkonu nelegální práce a v druhé řadě, dojde-li k umožnění výkonu nelegální práce ve vyšší míře, zbavit trh práce nepoctivých jedinců a otevřít tak prostor ostatním potencionálním zaměstnavatelům, jež vykonávají svou činnost čestně a v souladu se zákonem.

Dle § 140 odst. 5 zákona o zaměstnanosti mimo uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce ze strany právnické či fyzické podnikající osoby lze stejně jako v případě fyzické osoby uložit trest zákazu činnosti až na 2 roky.

Dle § 140 odst. 2 písm. d) zákona o zaměstnanosti se může právnická či podnikající fyzická osoba jako zaměstnavatel dopustit přestupku tím, že v místě pracoviště neuchovává kopie dokladů, které prokazují existenci pracovněprávního vztahu, přičemž se jedná o povinnost zaměstnavatele podle § 136 odst. 1 zákona o zaměstnanosti. V tomto případě dle 140 odst. 4 písm. c) zákona o zaměstnanosti hrozí zaměstnavateli uložení pokuty až do výše 500 000 Kč.

4.2.4. Správní vyhoštění

Institut správního vyhoštění je upraven ustanovením § 118 zákona o pobytu cizinců, přičemž podle odst. 1 tohoto ustanovení se správním vyhoštěním rozumí nedobrovolné ukončení pobytu cizince na území ČR, k němuž dochází z úřední moci. Institut správního vyhoštění, v jehož rámci dochází k ukončení pobytu cizince, je dále spojen se stanovením doby určené k vycestování z území a zároveň doby, po kterou není vyhoštěnému cizinci umožněno, aby vstupoval na území členských států EU.

Dle ustanovení § 119 odst. 1 písm. b) až c) zákona o pobytu cizinců rozhodnutí o správním vyhoštění vydává Policie ČR a jeho součástí je vymezení

doby, po kterou cizinci není umožněn vstup na území ČR, přičemž tato doba činí až 3 roky v případě, že je cizinec na území ČR zaměstnán bez platného povolení k pobytu či oprávnění k zaměstnání, které je nezbytnou podmínkou k výkonu zaměstnání. Pokud se cizinec policii prokáže padělaným či neplatným dokladem nebo dokladem, který patří jiné osobě, může tato doba činit až 5 let. Dle ustanovení § 118 odst. 3 zákona o pobytu cizinců je doba, která je cizinci určena k vycestování z území ČR, stanovena v rozmezí 7 až 30 dnů.

Náklady, které jsou se správním vyhoštěním spojeny, jsou hrazeny zpravidla z peněžních prostředků cizince, proti němuž rozhodnutí o správním vyhoštění směřuje. V případě správního vyhoštění neohlášeného cizince, který vykonával práci na území ČR bez platného povolení k zaměstnání, hradí tyto náklady zaměstnavatel, který cizince nelegálně zaměstnával.¹²⁸ Těmito náklady se podle ustanovení § 123 odst. 1 zákona o pobytu cizinců rozumí náklady, které jsou vynaložené na přepravu, ubytování a stravování a ostatní nezbytné peněžní náklady.

¹²⁸ ŠTEFKO, Vymezení závislé a nelegální práce, 2013, s. 247.

Závěr

Cílem diplomové práce bylo představení problematiky nelegální práce a pojednání o nelegální práci z několika odlišných, ale na sebe navazujících hledisek. V rámci přípravy práce byla vyzdvihnuta hlediska závislé práce, nelegální práce, kontrolní činnosti a právních postihů nelegální práce.

Dle předpokladu se stát nachází v pozici poškozeného v případě, kdy zaměstnanec vykonává nelegální práci či zaměstnavatel umožňuje výkon nelegální práce. Důvodem tohoto nežádoucího stavu jsou daně, které zaměstnavatel či zaměstnanec řádně neodvádí a další povinné peněžité platby, jejichž řádné a pravidelné hrazení zákon ukládá.

Dále se text diplomové práce zaměřil na vymezení nelegální práce v návaznosti na § 5 písm. e) zákona o zaměstnanosti, jež přibližuje čtenáři danou problematiku a pojednává o charakteristických znacích nelegální práce, bez nichž by byla tematika stěží uchopitelná.

Nedílnou součástí diplomové práce je dále pojednání o kontrolních orgánech a výkonu jejich kontrolní činnosti, jež v praxi odhalují nelegální práci a řádně ji postihují za účelem prevence a jejího vymýcení, ovšem dle mého názoru se jedná o vleklou problematiku, jejíž vymýcení se zdá nemožné. Činnosti kontrolních orgánů zastřešují výše vymezený právní rámec pro ukládání právního postihu za výkon či umožnění výkonu nelegální práce, a to v podobě sankcí, jež jsou ukládány jedincům, kteří naplní skutkovou podstatu zákonem stanovených přestupků či trestných činů.

Primární účel diplomové práce doplňoval záměr vytvořit jakési varování či podklad k prevenci a vymezení, čemu by se měli jedinci vyvarovat, aby se nedostali do protiprávního stavu a ušetřili si značně zdlouhavá jednání, která by ve většině případech končila devastujícími následky.

Při psaní diplomové práce jsem vycházela zejména z odborné právnické literatury, právních předpisů a elektronických článků. Dále jsem vycházela z komentářové literatury a judikatury, jež jsou všechny uvedeny níže v seznamu citované literatury.

V první kapitole diplomové práce je vymezen pojem závislé práce, který je zákonným pojmem vymezeným v zákoníku práce včetně zákonných znaků, které musí být naplněny kumulativně, aby se jednalo o závislou práci. Tyto znaky jsou doplněny o znak soustavnosti, jež byl dovozen na základě judikatury Nejvyššího

správního soudu ČR. Vedle znaků jsou vymezeny podmínky, za nichž je závislá práce vykonávána a vymezení základního pracovněprávního vztahu, v němž musí být závislá práce výlučně realizována. Součástí této kapitoly je nejnovější novela zákoníku práce, jež přináší četné změny v oblasti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dle mého názoru s ohledem na novelu bude v této oblasti značný nárůst případů nelegální práce, neboť pro zaměstnavatele novinky v rámci novely představují nárůst administrativních úkonů, které zaměstnavatel musí učinit, přičemž obcházení této administrativy může být z hlediska úspory času pro zaměstnavatele velmi atraktivní.

Druhá kapitola byla věnována definici pojmu nelegální práce, která je v současné době upravena v ustanovení § 5 písm. e) zákona o zaměstnanosti. Dále je kapitola zaměřena na jednotlivé druhy nelegální práce. První druh nelegální práce představuje bezesmluvní práce, jejíž pojem je vymezen v rámci dané kapitoly a která se sama o sobě dále dělí na jednotlivé poddruhy, jež kategorizuje Evropská komise. Následuje pohled EU na tuto problematiku. Druhým typem je nelegální praktika tzv. švarcsystém. Pozornost je věnována vymezení daného pojmu a jeho historickému exkurzu a znakům. Mimo to jsou obsahem také výhody, ale zejména nevýhody, které švarcsystém přináší. Tuto kapitolu uzavírá poslední typ nelegální práce, jímž je nelegální zaměstnávání cizinců. Zde je pojednáno o zaměstnávání občanů EU, EHP a Švýcarska a zaměstnávání cizinců z třetích zemí, pro které jsou stanoveny přísnější podmínky než pro občany z EU.

Třetí kapitola představuje a charakterizuje orgány, které vykonávají kontrolní činnost v oblasti zaměstnanosti a následně popisuje průběh kontroly. V úvodu této práce jsem si stanovila za cíl navštívit Oblastní inspektorát práce pro hlavní město Prahu. Tento cíl se mi podařilo realizovat. Příslušný inspektorát práce jsem navštívila a za přítomnosti a velice vítané pomoci Mgr. Dalibora Válka jsem získala odpovědi na dotazy týkající se praktického výkonu kontrolní činnosti, kterou vykonávají kontrolní orgány v oblasti pracovněprávních vztahů. V závěru jsem tuto kapitolu doplnila o statické údaje vycházející z Roční souhrnné zprávy Státního úřadu inspekce práce z roku 2022, která je v době odevzdání diplomové práce (tj. březen 2024) nejaktuálnější. Statistické údaje prokázaly snížení počtu nelegálně pracujících osob oproti rokům 2020 a 2021, během nichž probíhala celosvětová pandemie onemocnění covid-19, a dále tyto údaje indikují nárůst provedených kontrol.

Poslední čtvrtá kapitola diplomové práce uzavírá problematiku nelegální práce v podobě právních postihů, které jsou reflektovány veřejnoprávními sankcemi. V této kapitole jsou vymezeny konkrétní přestupky upravené v zákonu o zaměstnanosti, jichž se mohou zaměstnanci či zaměstnavatelé v případě výkonu či umožnění výkonu nelegální práce dopustit. V případě odhalení nelegální práce, jež kontrolní orgán považuje za přestupek, hrozí osobě, jež se přestupku dopustila, uložení pokuty nebo zákaz činnosti. V případě pokuty, jež je uložena zaměstnavateli, jakožto právnické osobě, je tato kapitola doplněna o můj osobní pohled na tuto sankci a její možné důsledky. Dále jsou zde uvedeny trestné činy, jejichž skutkovou podstatu mohou dotčené osoby naplnit, včetně následků, které naplnění skutkové podstaty daných trestných činů přináší, přičemž jsou trestné činy spojeny s důsledky nelegální práce. Tuto kapitolu uzavírá trest správního vyhoštění, jež je specifický pro konkrétnost, v tom smyslu, že jej lze uložit jen cizincům, jež vykonávají nelegální práci, a nikoliv občanům ČR.

Zpracování této tematiky ve mně vzbudilo jisté varování a řádnou obezřetnost, a to díky zjištěným závěrům, na jejichž základě pro mě bude nezbytné při každé pracovní zkušenosti kontrolovat, zda je zaměstnavatel vhodný a zda činnost vykonává poctivě a v mezích zákona.

V závěru diplomové práce je na místě podotknout, že nelegální práce i nadále zůstává aktuální problematikou, s níž se budou bezesporu setkávat i budoucí generace.

Cizojazyčné resumé

The main topic of this thesis is the issue of illegal work, which is constantly topical in society. The aim of this thesis is to introduce this undesirable phenomenon and to discuss illegal work from several different but interrelated perspectives. This thesis is divided into 4 chapters.

The first chapter is devoted to the definition of the concept of dependent work, its features and conditions of its performance, and furthermore to the definition of the basic employment relationship within which dependent work must be exclusively performed. This first chapter also deals with the amendment to the Labour Code, which came into force partly at the turn of 2023 and partly at the beginning of 2024.

The second chapter defines the concept of illegal work and then, within the individual subchapters, its types, which include non-contractual work, i.e. the performance of work without a valid legal title, the “švarcsystém” and the illegal employment of foreigners. Within the framework of illegal employment of foreigners, this thesis defines the individual permits that, according to the law, an employed foreigner must possess in order to perform work legally in the territory of the Czech Republic.

The third chapter focuses on control activities. In this chapter, attention is paid to the overview and characteristics of the individual control bodies that carry out control in the field of employment, the course of control and statistical data.

The fourth and therefore last chapter of this thesis is devoted to the legal sanction in the field of illegal work, which is distinguished in this chapter into the legal sanction under criminal law and the legal sanction under administrative law. Within the framework of criminal law, I will focus on criminal offences that are related to the consequences of illegal work and, from the perspective of administrative law, on offences that can be committed by natural persons, legal entities or natural persons engaged in business.

Seznam použité literatury

Monografie

1. FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika a práce na černo*. Praha: Sondy, 2007. ISBN 978-80-86846-21-7.
2. HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023. ISBN 978-80-7380-915-7.
3. JELÍNEK, Jiří. *Trestní právo hmotné: obecná část, zvláštní část*. 8. aktualizované vydání. Praha: Leges, 2022. ISBN 978-80-7502-576-0.
4. KOPECKÝ, Martin. *Správní právo: obecná část*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-820-7.
5. PICHRT, Jan a Jakub TOMŠEJ. *Nad vymezením závislé práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2023. ISBN 978-80-7676-593-1.
6. PICHRT, Jan et al. *Pracovní právo*. Praha: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5.
7. ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9.
8. TOMŠEJ, Jakub et al. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-648-1.

Komentářová literatura

9. BĚLINA, Miroslav et al. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023. ISBN 978-80-7400-951-8.
10. STEINICHOVÁ, Ladislava et al. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Online, databáze. In: Systém ASPI (ASPI_ID KO435_2004CZ). Dostupné z: www.aspi.cz. [paywall]. [cit. 2024-2-12].

Právní předpisy a dokumenty EU

11. ČESKO. *Narižení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí*. Online. In: *Zákony pro lidi*. ©2010–2024. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-567>. [cit. 2024-03-10].

12. ČESKO. *Zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich*. Online. In: *Zákony pro lidi*. ©2010–2024. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2016-250>. [cit. 2024-03-14].
13. ČESKO. *Zákon č. 255/2012 Sb., zákon o kontrole (kontrolní řád)*. Online. In: *Zákony pro lidi*. ©2010–2024. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-255>. [cit. 2024-02-26].
14. ČESKO. *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce*. Online. In: *Zákony pro lidi*. ©2010–2024. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>. [cit. 2024-02-07].
15. ČESKO. *Zákon č. 326/1999 Sb., zákon o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů*. Online. In: *Zákony pro lidi*. ©2010–2024. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-326>. [cit. 2024-02-21].
16. ČESKO. *Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník*. Online. In: *Zákony pro lidi*. ©2010–2024. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-40>. [cit. 2024-03-14].
17. ČESKO. *Zákon č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim*. Online. In: *Zákony pro lidi*. ©2010–2024. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-418>. [cit. 2024-03-14].
18. ČESKO. *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*. Online. In: *Zákony pro lidi*. ©2010–2024. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>. [cit. 2024-02-12].
19. *Sdělení Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů ze dne 24. října 2007 s názvem „Zintenzivnění boje proti nehlášené práci“ (KOM(2007) 628 v konečném znění – nebylo zveřejněno v Úředním věstníku)*. Online. In: EUR-Lex. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A52007DC0628>. [cit. 2024-02-13].

Judikatura

20. Rozsudek (SJS) Nejvyšší správní soud - senát (ostatní) ze dne 13.02.2014 sp. zn. 6 Ads 46/2013 - 35 In [System ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-2-13]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

21. Rozsudek (SJS) Nejvyšší správní soud - senát (ostatní) ze dne 27.04.2012 sp. zn. 4 Ads 177/2011 - 120 In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-3-28]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.
22. Rozsudek Městského soudu v Praze, č. j. 6 Ad 26/2013-35 ze dne 25. října 2016 [Výběr NSS 6997/2016]. In: Beck-online [právní informační systém] [cit. 2024-3-28]. Dostupné z: <https://www.beckonline.cz/>.
23. Nález (ÚS) Ústavní soud - plénum ze dne 08.03.2007 sp. zn. Pl. ÚS 69/04 In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-2-13]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

Elektronické zdroje

24. BARTŮŠKOVÁ, Zuzana. *Změny u dohod v roce 2023 a 2024*. Online. In: Portál.POHODA. Poslední aktualizace 20. 12. 2023. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/zmeny-u-dohod-v-roce-2023-a-2024/>. [cit. 2024-02-22].
 25. BŘEŇ, Jan. *Ze Sbírky zákonů*. Online. In: Profi Press. 2007. Dostupné z: <https://moderniobec.cz/ze-sbirky-zakonu-80/>. [cit. 2024-02-13].
 26. DUCHÁČKOVÁ, Daniela. *Co je to švarcsystém a jak se mu vyhnout?* Online. In: Orange Academy. Poslední aktualizace 30. 4. 2021. Dostupné z: <https://orangeacademy.cz/clanky/co-je-to-svarcsystem-a-jak-se-mu-vyhnout/>. [cit. 2024-02-18].
- EVROPSKÝ ORGÁN PRO PRACOVNÍ ZÁLEŽITOSTI a GENERÁLNÍ ŘEDITELSTVÍ PRO ZAMĚSTNANOST, SOCIÁLNÍ VĚCI A SOCIÁLNÍ ZAČLEŇOVÁNÍ. *Jak se vás nehlášená práce v EU týká?* Online. In: EURES (EUropean Employment Services). Poslední aktualizace 16.11. 2018. Dostupné z: https://eures.europa.eu/how-does-undeclared-work-eu-affect-you-2018-11-16_cs. [cit. 2024-02-13].
27. KÁNINSKÁ, Markéta. *Právní předpisy v podnikání, pojmy podnikání a podnikatel, jednotlivé formy podnikatelské činnosti*. Online. In: Verlag Dashöfer. Poslední aktualizace 1. 3. 2022. Dostupné z: <https://www.zacatek-podnikani.cz/onb/33/pravni-predpisy-v-podnikani-pojmy-podnikani-a-podnikatel-jednotlive-formy-podnikatelske-cinnosti-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4Enim7vAz0m95X82X64dl-xFXsM13NTYMBg/>. [cit. 2024-03-10].

28. KRÁLOVÁ, Kateřina. *Švarc systém*. Online. In: Právní prostor. Poslední aktualizace 5. 3. 2017. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/svarc-system>. [cit. 2024-02-15].
29. MÁLEK, Jakub, LANSBORFOVÁ, Kateřina, ŠULC, Radim a KOUKLÍKOVÁ, Ráchel. *Novela zákoníku práce: Změny u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr*. Online. In: Právní prostor. Poslední aktualizace: 24. 1. 2024. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/novela-zakoniku-prace-zmeny-u-dohod-o-pracich-konanych-mimo-pracovni-pomer>. [cit. 2024-02-22].
30. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Stanovisko k nové definici nelegální práce*. Online. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/svarcsystem>. [cit. 2024-02-17].
31. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Nelegální zaměstnávání*. Online. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Poslední aktualizace 12. 4. 2023. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/nelegalni-zamestnavani>. [cit. 2024-03-13].
32. PEŠL, Martin. *Důležité změny v oblasti zaměstnanosti od 1. ledna 2024, ale také od 1. července 2024*. Online. In: EPRAVO.CZ. Poslední aktualizace 12. 1. 2024. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/dulezite-zmeny-v-oblasti-zamestnanosti-od-1-ledna-2024-ale-take-od-1-cervence-2024-117484.html>. [cit. 2024-02-18].
33. PROFISPOLEČNOSTI.CZ. *Švarc systém – Jak obejít schwarz systém*. Online. In: ProfiSpolecnosti.cz. ©2017. Dostupné z: <https://www.profspolecnosti.cz/cs/ostatni-rady-a-zkusenosti/svarc-system-jak-obejit-schwarz-system/a-1509/>. [cit. 2024-02-17].
34. STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. *Nelegální zaměstnávání, nelegální práce*. Online. Dostupné z: https://www.suip.cz/informace-ze-zamestnanosti/-/asset_publisher/YK1IEEp7MjdO/content/nelegalni-prace. [cit. 2024-02-21].
35. STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce za rok 2022*. Online, PDF. Státní úřad inspekce práce. [9. 5. 2023]. Dostupné

- z: https://www.suip.cz/documents/20142/43684/SUIP_souhrnna_zprava_o_vysledcich_kontrolnich_akci_za_rok_2022.pdf/b19709ed-0eba-138c-42dc-12019d9f3d10. [cit. 2024-02-20].
36. STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. *Roční souhrnné zprávy o výsledcích kontrolních akcí*. Online. In: Státní úřad inspekce práce. Dostupné z: https://www.suip.cz/vsechny-clanky/-/asset_publisher/BwIpyjT9IXe0/content/o-vysledcich-kontrolnich-akci. [cit. 2024-02-20].
37. SUCHÁ, Martina. *Nelegální zaměstnávání aneb práce na černo*. Online. In: JenPráce.cz – Coweo Technologies s.r.o. Poslední aktualizace: 19. 6. 2023. Dostupné z: <https://www.jenprace.cz/magazin/nelegalni-zamestnavani-aneb-prace-na-cerno>. [cit. 2024-02-12].
38. ÚŘAD PRÁCE ČR. O Úřadu práce České republiky. Online. In: Úřad práce ČR. Poslední aktualizace 9. 1. 2024. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>. [cit. 2024-02-26].
39. VÝZKUMNÝ ÚSTAV BEZPEČNOSTI PRÁCE. *Inspekce práce: Státní úřad inspekce práce*. Online. In: Znalostní systém prevence rizik v BOZP. ©2016–2024. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/suip>. [cit. 2024-02-26].

Rozhovor

40. Rozhovor s Mgr. Daliborem Válkem, vedoucím právního oddělení Oblastního inspektorátu práce pro hlavní město Prahu, ze dne 4.3.2024.

Seznam použitých zkratk

ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
IČO	Identifikační číslo osoby
Kontrolní řád	Zákon č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád)
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
Newyorská úmluva	Úmluva o potlačování a zrušení obchodu s lidmi a využívání prostituce druhých osob ze dne 2. 12. 1949
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
Trestní zákoník	Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník
Zákon o inspekci práce	Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
Zákon o pobytu cizinců	Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů
Zákon o zaměstnanosti	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
Zákoník práce	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce