

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA PRÁVNICKÁ

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Nelegální práce a její právní postih

Plzeň 2018

Eliška Daňková

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Nelegální práce a její právní postih“ zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.

V Plzni dne 21. března 2018

.....

podpis

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala JUDr. et PaedDr. Janě Lindové, Ph.D. za cenné rady a odborné vedení mé diplomové práce. Zároveň bych chtěla poděkovat mé rodině za bezmeznou podporu při studiu.

Obsah

Úvod	1
1. Obecné vymezení závislé práce	4
1.1. Definiční znaky závislé práce	5
1.1.1. Nadřízenost zaměstnavatele a podřízenost zaměstnance	7
1.1.2. Výkon práce jménem zaměstnavatele	8
1.1.3. Podle pokynů zaměstnavatele	9
1.1.4. Osobní výkon práce	10
1.1.5. Ekonomická závislost zaměstnance na zaměstnavateli	11
1.1.6. Odměna a soustavnost	12
1.1.6.1. Odměna	12
1.1.6.2. Soustavnost	13
2. Nelegální práce – pojem	15
3. Bezesmluvní práce	18
3.1. Pracovní smlouva, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti	18
3.1.1. Pracovní smlouva	18
3.1.2. Dohoda o provedení práce (DPP)	19
3.1.3. Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)	20
3.2. Práce na černo	20
3.2.1. Neformální dvojí zaměstnání (moonlighting)	23
3.2.2. Neformální výdělečná činnost migrujících pracovníků	23
3.2.3. Neformální příležitostné nebo dočasné práce	25
3.2.4. Domácí práce a práce na částečný úvazek	25
3.2.5. Tradiční/inovativní mix práce na černo v malých a rodinných organizačních jednotkách	26
3.3. Práce na zkoušku	27
4. Švarcsytém	30
4.1. Interim management, outsourcing, agenturní zaměstnávání	33

4.1.1.	Interim management	33
4.1.2.	Outsourcing.....	35
4.1.3.	Agenturní zaměstnávání.....	35
4.1.4.	Shrnutí.....	36
4.2.	Rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 1 Ads 272/2016-53 ze dne 15. 2. 2017.....	36
5.	Nelegální zaměstnávání cizinců v České republice.....	39
5.1.	Povolení k zaměstnání a oprávnění k pobytu	40
5.1.1.	Povolení k zaměstnání	40
5.1.2.	Oprávnění k pobytu.....	42
5.2.	Zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance a modrá karta	43
5.2.1.	Zaměstnanecká karta.....	43
5.2.2.	Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance	44
5.2.3.	Modrá karta	45
5.3.	Informační povinnost zaměstnavatele	45
6.	Kontrolní činnost	47
6.1.	Kontrolní orgány.....	47
6.1.1.	Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce.....	47
6.1.2.	Celní úřady.....	48
6.1.3.	Generální ředitelství Úřadu práce	48
6.2.	Průběh kontroly	49
7.	Právní postih nelegální práce.....	53
7.1.	Správní tresty podle ZoZ	53
7.2.	Správní vyhoštění cizince	62
7.3.	Tresty podle trestního zákoníku.....	63
7.4.	Nález Pl. ÚS 52/13 ze dne 9. 9. 2014	66
	Závěr.....	69

Resumé	73
Zdroje	74

Úvod

Téma mé diplomové práce je nelegální práce a její právní postih. Toto téma jsem si vybrala z témat, které byly nabídnuty katedrou pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Západočeské univerzity v Plzni.

Téma jsem si zvolila z důvodu toho, že mě pracovní právo zajímá a ráda bych se jím zabývala i ve svém profesním životě. Toto téma mi přijde zajímavé z několika důvodů. Především proto, že s nelegální prací se setkal již každý z nás, ať už vědomě či nevědomě, přímo či zprostředkovaně. Nelegální práce je v podstatě každodenní a dost možná i všudypřítomnou součástí našich životů, aniž bychom si to vždy uvědomovali. Dále také proto, že otázky nelegálního zaměstnávání jsou neustále aktuální, zvláště s přibývajícím počty migrujících osob přes naše území, ať už v rámci volného pohybu osob zaručeného Evropskou unií, nebo osob ze třetích zemí.

Jsem si vědoma toho, že na téma nelegální práce bylo napsáno již mnoho diplomových prací. Je proto téměř nemožné napsat diplomovou práci na toto téma zcela originální. Zaměřila jsem se proto na otázky, které mi z dané problematiky připadají nejzajímavější, přitom jsem se snažila vyhnout ovlivnění jinými pracemi. Vedle toho však bude i má práce obsahovat mnoho toho, co již bylo zpracováno jinými studenty. V tomto směru k originalitě diplomových prací pomáhají novelizace zákonů, kterých je v oblasti zaměstnanosti naštěstí, pro někoho možná bohužel, každoročně několik. Věřím v to, že má práce bude alespoň v nějakém směru originální a přínosná.

Téma nelegální práce je velice široké. Každá jednotlivá kapitola by se dala pojmout jako samostatné téma diplomové práce. Nebylo proto možné jednotlivé kapitoly rozebírat zcela do detailů. Snažila jsem se však všechny kapitoly rozebrat poměrně podrobně, jak mi to jen rozsah této práce dovozoval. Zároveň jsem se snažila, aby jednotlivé kapitoly na sebe logicky navazovaly a aby byly informace co nejvíce ucelené.

V první kapitole se zabývám obecným vymezením závislé práce. Pochopení nelegální práce totiž není možné bez prvotního pochopení pojmu závislé práce. Věnuji se definičním znakům závislé práce, které uvádí přímo zákon, ale také znakům, které za znaky závislé práce uznává judikatura. Zároveň bych chtěla

upozornit na změnu v názvu první kapitoly oproti zadání práce. V zadání práce se první kapitola nazývá „Obecné podmínky závislé práce“. Ve své diplomové práci jsem však tuto kapitolu nazvala „Obecné vymezení závislé práce“. Obsahově by obě kapitoly byly totožné, jen se mi v průběhu vypracovávání této práce zdál změněný název přiléhavější.

Ve druhé kapitole se věnuji obecně pojmu nelegální práce, tak jak je definována v zákoně o zaměstnanosti. Dle zákonného pojetí chápu nelegální práci trojího druhu (ne však zcela odpovídající bodům daného paragrafu). Nelegální práci pod bodem 1 daného ustanovení rozlišuji na dva druhy – bezsmluvní práce a švarcsystém. V obou případech se jedná o výkon závislé práce mimo pracovněprávní vztah, avšak dle mého názoru se jedná o zcela odlišné druhy nelegální práce, kdy v prvním případě není uzavřena žádná smlouva, a v druhém případě smlouva uzavřena je, nikoli však podle zákoníku práce, ale podle předpisů občanskoprávních či obchodněprávních. Nelegální práci cizinců uvedenou v bodech 2 a 3 daného ustanovení považuji v podstatě za jeden druh nelegální práce lišící se pouze potřebným oprávněním k výkonu práce. Proto jsem druhy nelegální práce rozdělila do jednotlivých kapitol následovně – bezsmluvní práce, švarcsystém, nelegální zaměstnávání cizinců.

V předposlední kapitole se zabývám kontrolou nelegálního zaměstnávání. Tuto kontrolu vykonává několik orgánů. Já se podrobně zabývám pouze výkonem kontroly orgány inspekce práce, neboť tyto orgány mají pravomoci v oblasti kontroly nelegální práce oproti ostatním orgánům nejširší a zároveň některé své pravomoci s jinými orgány sdílejí.

V poslední kapitole mé diplomové práce rozebírám právní postih nelegální práce. Právní postih je možné rozdělit na tři druhy podle toho, kterým právním předpisem je upraven. Těmito předpisy jsou zákon o zaměstnanosti, zákon o pobytu cizinců na území České republiky a trestní zákoník. Postihnout je možné jak umožnění výkonu nelegální práce, tak samotný výkon nelegální práce pracovníkem.

Chtěla bych upozornit na termínovou nepřesnost, které se v mé diplomové práci často dopouštím. I přesto, že se jedná o nelegální práci, a tudíž o nelegální pracovníky, často pro takové osoby užívám označení „zaměstnanec“ byť nesplňují základní požadavky na zaměstnance určené zákoníkem práce. Stejně tak užívám pojmu „zaměstnavatel“ tam, kde určitá osoba v postavení zaměstnavatele přímo

není (z důvodu porušení zákonných povinností). Je tomu tak z důvodu zjednodušení pochopení postavení osob takových vztahů.

Zaměřuji se na úpravu nelegální práce pouze v České republice. Na téma nelegální práce existuje velké množství zdrojů, ne všechny jsou však aktuální. Vzhledem k tomu, že v roce 2012 byl zákon o zaměstnanosti značně změněn novelou, není možné aplikovat na danou problematiku mnohou literaturu ani jiné zdroje, které se nelegální prací zabývají. Z toho důvodu je většina mých zdrojů internetových, neboť internetové zdroje dokáží na změny v právní úpravě reagovat pružněji a rychleji než tištěná literatura.

Cílem mé diplomové práce je podat ucelený přehled o nelegální práci v České republice dle aktuální právní úpravy, vymezit jednotlivé pojmy související s nelegální prací a zahrnout do této práce i instituty, které by nemusel každý s nelegální prací nutně spojovat, avšak v praxi mohou být s nelegální prací úzce propojeny.

1. Obecné vymezení závislé práce

Podle čl. 6 odst. 1 Mezinárodní paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech má občan právo na práci, které zahrnuje právo každého na příležitost vydělávat si na živobytí svojí prací, kterou si svobodně vybere nebo přijme. Česká republika se v souladu s čl. 10 Ústavy zavázala toto právo svým občanům zaručit a chránit ho. Podle čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod¹ má každý právo na svobodnou volbu povolání, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.²

Závislá práce je tak jedním ze způsobů, jak si lze na živobytí vydělávat. Dnes zároveň základním a nejrozšířenějším způsobem. Jinými způsoby výkonu práce, nikoli však závislé, mohou být různé instituty občanského nebo obchodního práva (typickým příkladem bude smlouva o dílo jako občanskoprávní institut). Závislou prací je možné vykonávat pouze v základním pracovněprávním vztahu. Základním a zároveň nejrozšířenějším pracovněprávním vztahem je pracovní poměr. Jinými základními pracovněprávními vztahy jsou vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Těmito dohodami jsou dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. V rámci těchto institutů pracovního práva poté tedy dochází k realizaci výkonu závislé práce.³

I závislá práce má však svá omezení. Zákoník práce totiž stanovuje zákaz vzniku takového základního pracovněprávního vztahu mezi manžely, případně mezi registrovanými partnery.⁴ V takovém případě by poté bylo na místě pohlížet na práci mezi manžely, případně mezi registrovanými partnery jako na vztah podle občanského zákoníku, konkrétně jako na práci vykonávanou v rámci rodinného závodu (pokud by byly splněny zákonem stanovené podmínky)⁵.

¹ Dále jen „LZPS“.

² GRUS, Zdeněk. Právní rozhledy: Švarcsystém v rozhodovací praxi a nový zákon o zaměstnanosti. 1/2005, s. 18. In: Beck-online [právní informační systém] [online]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>. [cit. 2017-10-19]

³ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013.

⁴ Srov. § 318 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.

⁵ Srov. § 700 a násl. zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník ve znění pozdějších předpisů.

1.1. Definiční znaky závislé práce

Aby se jednalo o závislou práci, musí být naplněny její definiční znaky, které jsou dány zákonem a musí být splněny kumulativně. V některých zemích (např. Belgie, Estonsko, Finsko, Itálie, Irsko atd.) jsou definiční znaky závislé práce určeny nepřímo prostřednictvím jiných pojmů, jako např. zaměstnavatel, zaměstnanec, pracovní smlouva apod. Na rozdíl od těchto zemí, náš zákoník práce obsahuje ve svém ustanovení § 2 v prvním odstavci přímo výčet definičních znaků závislé práce. Původně zákoník práce obsahoval širší definici závislé práce, která obsahovala hned devět definičních znaků závislé práce: „Za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance (1), se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele (2), podle pokynů zaměstnavatele (3), jeho jménem (4), za mzdu, plat nebo odměnu za práci (5), v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době (6) na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě (7), na náklady zaměstnavatele (8) a na jeho odpovědnost (9).“⁶.

Samotnou definici závislé práce obsahoval až zákoník práce z roku 2006. Postupem času se několik z těchto definičních znaků odstranilo. „*Původní definici závislé práce bylo vytykáno, že směřuje znaky závislé práce s podmínkami, za kterých má být vykonávána.*“⁷ Expertní komise zabývající se koncepční změnou zákoníku práce poukázala na to, že má-li být nějaké základní vymezení nezbytné, mělo by být obecné a stručné. Proto aktuální legální definice závislé práce obsahuje již jen čtyři⁸ definiční znaky, jimiž jsou: „Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance (1), jménem zaměstnavatele (2), podle pokynů zaměstnavatele (3) a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně (4).“⁹ Ostatní definiční znaky, obsažené v původním znění zákoníku práce (tedy vykonávání závislé práce za mzdu, plat nebo odměnu, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době, na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě), jsou dnes

⁶ § 2 odst. 4 z. č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění zákona č. 585/2006 Sb.

⁷ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. S. 33.

⁸ V literatuře uvedené v poznámce pod čarou č. 12 je uvedeno 5 definičních znaků: [...] a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele (4) vykonává osobně (5). Osobně shledávám v definici závislé práce pouze čtyři v textu výše uvedené definiční znaky.

⁹ § 2 odst. 1 z. č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

přesunuty¹⁰ do odstavce druhého ustanovení § 2, a jsou pojmány již jen jako podmínky, za nichž má být závislá práce vykonávána.¹¹¹²

Českou judikaturou ale i zahraničními úpravami jsou obecně přijímány následující znaky závislé práce: „*disciplinární odpovědnost, pracovník koná práci způsobem určeným druhou stranou, nejedná se pouze o zhotovení konečného díla, výkon práce trvá po určitou dobu a vykazuje kontinuitu, výkon práce vyžaduje pracovníkovu dostupnost, pracovník koná práci s pomocí nástrojů, materiálu 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 v odpuštění platby za ubytování nebo dopravu, uznání práva na týdenní odpočinek, roční dovolenou, cestovní náhrady 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*“.¹³

V této práci se nebudu zabývat definičními znaky závislé práce dopodrobna. Jejich základní vymezení je však stěžejní, neboť k pochopení problematiky nelegální práce je nutné nejdříve chápat „legální práci“, tedy výkon závislé práce v souladu se zákonnou úpravou. Zároveň zmíním několik znaků, které nejsou obsaženy v legální definici závislé práce, ale judikaturou jsou pojmány jako znaky závislé práce.

Dle výše uvedených definičních znaků lze pak odlišovat pracovněprávní vztahy od občanskoprávních či obchodněprávních vztahů. Toto odlišení je podstatné z důvodu toho, že závislá práce může být vykonávána pouze v rámci

¹⁰ K této změně došlo novelou provedenou zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

¹¹ Srov. např. rozhodnutí Krajského soudu v Ústí nad Labem – pobočka v Liberci, č. j. 59 Ad 5/2015-42 ze dne 23. listopadu 2016 [Výběr NSS 7288/2016]. In: Beck-online [právní informační systém] [online]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>. „[...] odměna za práci není znakem závislé práce, ale jejím důsledkem.“

¹² ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013.

¹³ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. S. 109-111.

pracovněprávních vztahů. „Vymezení závislé práce [...] zároveň je vodítkem pro stanovení hranice mezi pracovním právem na straně jedné a občanským a obchodním právem na straně druhé. Tento vztah je ovšem oboustranný: jestliže není přípustné, aby pro výkon závislé práce byly využívány občanskoprávní nebo obchodně právní smlouvy, není na druhé straně ani přípustné podřídít pracovní činnost fyzických osob, která nemá charakter závislé práce, regulaci normami pracovního práva.“¹⁴

Smyslem úpravy závislé práce je nepochybně odlišit závislou práci od jiných aktivit. Tento smysl je patrný zejména v případech, kdy správní orgány zkoumají, zda zaměstnavatel neumožňuje vykonávat závislou práci mimo pracovněprávní vztah, který je k tomu určen. „Pojem závislé práce tak musí být vykládán tak, aby obsáhl veškeré formy zastřených pracovních vztahů, stejně jako práci vykonávanou bez náležité protihodnoty, např. práci „na zkoušku“ nebo práci vykonávanou pod hrozbou násilí či jiné újmy. Zároveň však nesmí tento pojem zcela ztratit obrysy, aby správní orgány nezaměňovaly závislou práci s ryze obchodními vztahy, s nefalšovaným samostatným podnikáním nebo s upřímnou mezilidskou výpomocí, ať již v podobě úsluhy blízkému člověku či nezištné laskavosti.“¹⁵

1.1.1. Nadřízenost zaměstnavatele a podřízenost zaměstnance

Základním kritériem odlišujícím pracovněprávní vztahy od občanskoprávních či obchodněprávních právních vztahů je nadřízenost zaměstnavatele a podřízenost zaměstnance (tedy organizační podřízenost). Mantinely této organizační podřízenosti mohou být dány zákonem, pracovní smlouvou, dohodou o provedení práce, dohodou o pracovní činnosti, vnitřním předpisem zaměstnavatele nebo i kolektivní smlouvou. V rozmezí takto určené organizační podřízenosti je pak zaměstnavatel bez dalšího oprávněn dávat zaměstnanci pokyny a úkoly (v oblasti výkonu práce pro něj konané), řídit proces práce atd. Protože s každým právem souvisí něčí povinnost, v tomto případě je to povinnost zaměstnance podřídít se těmto pokynům zaměstnavatele a plnit jím stanovené úkoly. „Vztah podřízenosti zaměstnance vůči zaměstnavateli představuje

¹⁴PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Několik poznámek k vymezení závislé práce a práce nelegální*. In: Pracovní právo 2012: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Brno: Masarykova univerzita, [2012] – Závislá práce a její podoby. S. 43.

¹⁵ Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu č. j. 6 Ads 46/2013-35 ze dne 13. února 2014.

nutně subjektivní kategorii. Rozhodující je tedy zejména to, zda zaměstnanec sám vnímá své postavení jako podřízené, a to je důvodem, proč respektuje pokyny zaměstnavatele. ¹⁶ Zaměstnavatel je samozřejmě v tomto oprávnění omezen, ať již samotným zákonem, či pracovní smlouvou, dohodami, vnitřním předpisem nebo kolektivní smlouvou. Jde především o stanovení maximální přípustné délky pracovní doby a s tím související doby odpočinku, stanovení odměňování za práci (ať už jde o mzdu, odměnu či plat), stanovení podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci atd.¹⁷

To je tedy hlavní rozdíl právě od vztahů vzniklých dle občanského nebo obchodního práva. *„Na rozdíl od toho občanskoprávní nebo obchodněprávní normy těmto otázkám nevěnují pozornost, ale upravují práva a povinnosti smluvních stran v návaznosti na výsledek pracovní činnosti, zatímco v průběhu vlastního pracovního procesu je povinný subjekt samostatný a nepodléhá řídicí pravomoci druhé smluvní strany.* ¹⁸

1.1.2. Výkon práce jménem zaměstnavatele

Zaměstnavatel je ten, v jehož prospěch je závislá práce vykonávána (odhlédneme-li od prospěchu zaměstnance ve formě odměny). To je možné upozorovat i na tom, že zaměstnanec většinou bude užívat různé pomůcky s logem zaměstnavatele.

Tomu, že je závislá práce vykonávána jménem zaměstnavatele, odpovídá i ustanovení § 265 odst. 2 zákoníku práce, který stanoví, že zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci též škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem. Stejně tak bude zaměstnavatel odpovídat za škodu, kterou způsobí při plnění pracovních úkolů zaměstnanec jednajícím jeho jménem, i pokud tím nebude způsobena škoda nebo nemajetková újma jinému zaměstnanci.

¹⁶ Rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 6 Ads 46/2013-35 ze dne 13. února 2014.

¹⁷ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Několik poznámek k vymezení závislé práce a práce nelegální.* In: Pracovní právo 2012: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Brno: Masarykova univerzita, [2012] – Závislá práce a její podoby.

¹⁸ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Několik poznámek k vymezení závislé práce a práce nelegální.* In: Pracovní právo 2012: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Brno: Masarykova univerzita, [2012] – Závislá práce a její podoby. S. 44.

Zaměstnavatel se ve většině případů stane vlastníkem věci, které činností jeho zaměstnanců vzniknou. Nemusí tomu tak být ale vždy. Podmínky, kdy se zaměstnavatel nestane vlastníkem věci vytvořené zaměstnancovou činností, stanovuje autorský zákon¹⁹. Autorský zákon zavádí pojem zaměstnaneckého díla²⁰. Pokud zaměstnanec, tedy autor, vytvoří v rámci výkonu závislé práce dílo²¹, majetková práva (nikoli však ta osobnostní) bude vykonávat zaměstnavatel svým jménem a na svůj účet. Nebude tomu tak, pokud si strany dohodnou něco jiného (tzn., že by si strany musely ujednat např. v pracovní smlouvě, že i majetková práva k zaměstnaneckému dílu bude vykonávat zaměstnanec).²²

1.1.3. Podle pokynů zaměstnavatele

„Znak „podle pokynů zaměstnavatele“ poukazuje na způsob, jakým zaměstnavatel realizuje právní nadřízenost vůči zaměstnanci.“²³ Odráží se zde tedy ještě jiný znak – nadřízenost zaměstnavatele a podřízenost zaměstnance. Zároveň může prostřednictvím pokynů docházet ke kontrole zaměstnancem vykonávané práce.

Zaměstnavatel nemá nutně povinnost dávat zaměstnanci pokyny, pro naplnění tohoto znaku závislé práce stačí, že zde existuje reálná právní možnost pokyny zaměstnanci dávat. Stejně tak na straně zaměstnance k naplnění podstaty tohoto znaku postačí pouhá právní povinnost poslechnout případné pokyny zaměstnavatele.²⁴

„Obecné pokyny stanovící pouze cíle, kterých má být dosaženo, nemohou samy o sobě ustavit nadřízenost zaměstnavatele. Jedná-li se naopak o pokyny jednostranně určující dobu, místo a způsob provedení práce a může-li nedodržení pokynů být postíženo, je dán dostatečný základ pro identifikaci pracovníka jako zaměstnance. [...] Míra nadřízenosti zaměstnavatele je též značně zesílena,

¹⁹ Zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů.

²⁰ § 58 autorského zákona.

²¹ Zde je třeba chápat dílo ve smyslu autorského zákona, nikoli ve smyslu občanského zákoníku.

²² ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013.

²³ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. S. 161.

²⁴ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013.

*dochází-li k výkonu práce opakovaně na základě pravidelné dlouhodobé spolupráce. Povinnost dbát pokynů plátce není však sama o sobě dostačujícím znakem, který v případě jeho naplnění klasifikuje danou práci jako výkon závislé práce, resp. činnosti.*²⁵

1.1.4. Osobní výkon práce

Poslední zákonnou podmínkou závislé práce je osobní výkon práce zaměstnancem.

V původním znění zákoníku práce z roku 2006 bylo stanoveno jako podmínka výkonu závislé práce, že musí jít o výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele. V aktuálním znění zákoníku práce není výlučnost výslovně stanovena, neznamená to však, že by nebyla nadále vyžadována.²⁶

Znamená to, že se zaměstnanec nemůže nechat nikým zastoupit, práci musí vykonat „vlastnoručně“. Pokud by např. zaměstnanec krátkodobě onemocněl a z důvodu toho, aby mu neušel výdělek²⁷, by se nechal zastoupit někým jiným (např. příbuzným), bylo by z logiky věci nutné, aby i s touto osobou zaměstnavatel uzavřel příslušnou smlouvu pro výkon dané práce.

Projev osobního výkonu práce lze spatřovat i při zániku pracovněprávního vztahu smrtí jedné ze stran tohoto smluvního vztahu, resp. smrtí zaměstnance. V případě smrti zaměstnavatele stanovuje zákonná úprava určité výjimky. V případě smrti zaměstnance však nikoli. Smrtí zaměstnance daný pracovněprávní vztah bez výjimky zaniká právě proto, že je tento vztah vázán na osobu, potažmo osobní výkon práce zaměstnance.²⁸

Jinak tomu je v právních vztazích vzniklých podle občanského nebo obchodního práva. Pokud nebude daný výkon práce vázán přímo na konkrétní osobu (kvůli jejím specifickým schopnostem), může takovou práci pověřit smluvní strana někoho jiného, zpravidla svého zaměstnance. Např. dílo (srov. § 2586 a násl.

²⁵ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. S. 162.

²⁶ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013.

²⁷ Pokud je zaměstnanec dočasně práce neschopný, nenáleží mu za první tři dny náhrada mzdy srov. ustanovení § 192 z. č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění zákona č. 585/2006 Sb.

²⁸ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013.

občanského zákoníku) může být prováděno osobně zhotovitelem nebo někým jiným pod osobním dohledem zhotovitele. To není nutné, pokud není zapotřebí osobních vlastností zhotovitele.

Jiným příkladem může být v oblasti advokacie vykonávání určitých jednání např. advokátním koncipientem dané advokátní kanceláře. Tak například sepsání žaloby nebo zastupování před soudem (v určitých případech) nebude nutně vázáno na osobu advokáta. Ovšem zastupování před Ústavním soudem v rámci řízení o ústavní stížnosti je vázáno ze zákona na zastoupení advokátem (§ 29 ve spojení s § 31 odst. 1 zákona č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu) – tedy nikoli již advokátním koncipientem. Lze to brát jako jeho specifické vlastnosti (zapsání v seznamu advokátů vedeného Českou advokátní komorou).

1.1.5. Ekonomická závislost zaměstnance na zaměstnavateli

Za další kritérium odlišujícím pracovněprávní vztahy od vztahů vzniklých na základě občanského nebo obchodní práva se dá, i když ne výlučně, považovat ekonomická (osobní či hospodářská) závislost zaměstnance na zaměstnavateli. Na rozdíl od výše uvedených kritérií či podmínek, které výslovně vyplývají už ze samotné legální definice závislé práce, toto kritérium vyplývá spíše ze samotného smyslu závislé práce.²⁹ Dle rozsudku Nejvyššího správního soudu lze závislost zaměstnance na zaměstnavateli jako ekonomickou posuzovat za určitých podmínek: *„Neboť právě pobírání odměny představuje typickou skutečnost, která závislé postavení zaměstnance na zaměstnavateli věrohodně prokazuje. Podmínkou samozřejmě je, aby odměna tvořila (ne nutně jediný, ale ekonomicky významný) zdroj zaměstnancových příjmů – poskytnutí drobné protihodnoty např. v podobě daru je běžným zvykem i v případě jednorázové mezilidské výpomoci.“*³⁰

Z tohoto důvodu mohou vznikat pochyby, zda je vhodné kritérium ekonomické závislosti při posuzování, zda se jedná o závislou práci, využít. Záleží vždy na konkrétní situaci konkrétního zaměstnance. Pokud bychom tedy na toto kritérium obecně pohlíželi jako na rozhodující, znamenalo by to, že závislá práce těch zaměstnanců, kteří např. z důvodu osobní nebo rodinné majetkové situace

²⁹ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Několik poznámek k vymezení závislé práce a práce nelegální*. In: Pracovní právo 2012: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Brno: Masarykova univerzita, [2012] – Závislá práce a její podoby.

³⁰ Rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 6 Ads 46/2013-35 ze dne 13. února 2014.

nejdou na zaměstnavateli ekonomicky závislí, by se jako závislá práce vůbec neposuzovala, protože odměna za závislou práci by pro ně nebyla ekonomicky významným zdrojem příjmů.³¹

Pokud by se dané kritérium využívalo jako obecně rozhodující, vznikaly by tudíž pochyby i na straně druhé – osob samostatně výdělečně činných – na které se úprava zákoníku práce neuplatní. V případě, že by se osoba samostatně výdělečně činná stala z různých důvodů ekonomicky závislou na některém obchodním partnerovi, muselo by se nadále na její postavení pohlížet jako na postavení zaměstnance konajícího závislou práci v rámci některého ze základních pracovněprávních vztahů. Z toho lze vyvodit, že využívání kritéria ekonomické závislosti zaměstnance na zaměstnavateli k posouzení, zda jde nebo nejde o výkon závislé práce, není vždy na místě.³²

1.1.6. Odměna a soustavnost

V zákoníku práce není odměna pojímána jako znak závislé práce, ale pouze jako její podmínka či důsledek. Zároveň souvisí s již výše zmíněným kritériem ekonomické závislosti zaměstnance na zaměstnavateli. Soustavnost však zákoníkem práce není zmiňována vůbec. Následující dva znaky tedy nejsou, stejně jako znak v kapitole 1.1.5 této práce, zákonnými definičními znaky závislé práce.

1.1.6.1. Odměna

Do výše zmíněné novely zákoníku práce, kdy byly podmínky výkonu závislé práce obsaženy ve stejném ustanovení jako znaky závislé práce, pojímal i Nejvyšší správní soud odměnu za práci jako jeden ze základních definičních znaků.³³ Nejvyšší správní soud již v minulosti dovodil, že definičním znakem závislé práce může být i takový znak, který v zákoně není výslovně vyjádřen.³⁴ To lze vztáhnout jak na odměnu, tak na soustavnost závislé práce. Odměna, jak jsem

³¹ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Několik poznámek k vymezení závislé práce a práce nelegální*. In: Pracovní právo 2012: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Brno: Masarykova univerzita, [2012] – Závislá práce a její podoby.

³² PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Několik poznámek k vymezení závislé práce a práce nelegální*. In: Pracovní právo 2012: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Brno: Masarykova univerzita, [2012] – Závislá práce a její podoby.

³³ Rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 4 Ads 175/2011-92 ze dne 23. března 2012.

³⁴ Rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 6 Ads 46/2013-35 ze dne 13. února 2014.

psala výše, není znakem závislé práce, je však jejím důsledkem. Pokud jedna osoba přislíbí odměnu druhé osobě za její činnost, jde o významnou skutečnost pro posouzení, zda mezi nimi existuje vztah nadřízenosti a podřízenosti vyplývající z hospodářské závislosti zaměstnance na zaměstnavateli. „[...] *Z uvedeného tedy plyne, že pracovněprávní vztah bez úplaty nemůže vzniknout, tedy že závislá práce nemůže být vykonávána bez nároku na odměnu.*“³⁵ Vždyť samotnou podstatou závislé práce je právě vydělávání si na živobytí.

V rámci odměny za vykonanou práci lze říct to, že pro kontrolní orgány by zařazení tohoto znaku mezi definiční znaky závislé práce mohlo přinést značné komplikace. Kontrolní orgány tedy mohou uložit pokutu za přestupek umožnění výkonu nelegální práce nebo za výkon nelegální práce, i pokud budou kontrolované osoby namítat, že osoba vykonávající nelegální práci nepobírala žádnou odměnu. Lze to spatřovat i v případě tzv. práce na zkoušku³⁶. V rámci tohoto institutu obvykle nedochází k vyplacení odměny, i když jde ve své podstatě o výkon závislé práce. Pokud by tedy byla odměna znakem závislé práce, kontrolní orgány by nemohly postihovat ani tyto činnosti.

S ohledem na výše uvedené lze shrnout, že z pohledu kontrolních orgánů je určitě výhodou, že odměna za práci není zařazena mezi znaky závislé práce. Dle mého názoru však odměna patří k základním znakům závislé práce, která by v legální definici obsažena být měla, neboť podstatou samotné práce je právě získávání finančních prostředků (pokud je odměna pobírána v podobě naturální mzdy, pak získávání těchto naturálií). Zároveň by bylo zapotřebí vymezit výjimky, kdy by podmínka odměny nemusela být splněna, aby kontrolní orgány mohly postihovat i výše uvedené případy. Toto je ovšem z hlediska složitosti, a především vynalézavosti lidí s cílem ušetřit co nejvíce finančních prostředků zřejmě nereálné.

1.1.6.2. Soustavnost

Nejvyšší správní soud dále uvedl, že „*jedním ze základních pojmových znaků práce je soustavnost.*“³⁷ „*Za (samostatný) znak je ovšem nutno považovat již první část definice, která hovoří o tom, že práce „je vykonávána“.* Nejen z tohoto

³⁵ Rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 4 Ads 175/2011-92 ze dne 23. března 2012.

³⁶ K podstatě tohoto institutu srov. kapitola 3.3.

³⁷ Rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 4 Ads 75/2011-73 ze dne 29. září 2011.

gramatického vyjádření (vid nedokonavý), ale zejména z účelu definice a postihu nelegální práce je zřejmé, že mohou zůstat v platnosti dřívější judikaturní závěry o soustavnosti jako znaku závislé práce, neboť při jednorázové či příležitostné spolupráci se jen těžko může mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vytvořit jakýkoliv vztah, natožpak vztah závislosti.“³⁸ Bude pak tedy úkolem soudu posoudit u konkrétního případu, kdy ještě příležitostná spolupráce nebude naplňovat znaky soustavnosti a tedy nebude naplňovat znaky závislé práce, případně potom skutkovou podstatu přestupku umožnění výkonu nelegální práce či výkonu nelegální práce.

Zároveň se ale nesmí zapomínat na případy, kdy sice jde o jednorázovou či nesoustavnou spolupráci. Může tomu tak být např. pokud pracovní poměr skončí první dnem zkušební doby. V takovém případě vůle stran pravděpodobně směřovala k soustavné, dlouhodobé spolupráci, ale z jistých příčin pracovní poměr skončil po jednorázovém výkonu práce. I v takovém případě se tedy jednalo o výkon závislé práce. Dalším příkladem mohou být dohoda o provedení práce a dohoda o provedení pracovní činnosti. V rámci těchto dohod může být zaměstnancem vykonávaná práce činěna velmi nepravidelně, v malém rozsahu – tedy nesoustavně. I tak ale půjde o výkon závislé práce. Je tedy úkolem kontrolních orgánů správně posoudit podstatu vztahu mezi těmito stranami.

Lze shrnout tak, že zařazením znaku soustavnosti do legální definice závislé práce by opět mohlo činit kontrolním orgánům značné komplikace při postihování nelegální práce. V tomto případě ovšem absenci tohoto znaku neshledávám jako negativum. Výše citovaný rozsudek Nejvyššího správního soudu totiž neodpovídá povaze dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti, neboť v rámci těchto dohod dochází ve srovnání s pracovním poměrem spíše ke krátkodobému a nepravidelnému výkonu závislé práce (nikoli však výlučně).

³⁸ Rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 6 Ads 46/2013-35 ze dne 13. února 2014.

2. Nelegální práce – pojem

Zákon o zaměstnanosti³⁹ definuje nelegální práci následovně:

§ 5

Vymezení některých pojmů

Pro účely tohoto zákona se rozumí

e) nelegální práci

- 1. závislá práce vykonávaná fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah,*
- 2. práce vykonávaná 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 vnitropodnikově 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. práce vykonávaná 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*

Nelegální práce je v každé ekonomice všeobecně považována za negativní jev. V rámci Evropské unie je místo „nelegální práce“ užíván výraz „práce nedeklarovaná“ nebo „práce neohlášená“. V jiných právních řádech totiž může být pod pojmem nelegální práce chápáno např. pašeráctví, výroba a prodej drog apod., tedy ty aktivity, které jsou obecně zakázané.⁴⁰ V našem právní řádu se pod pojmem nelegální práce chápe (v souladu s výše uvedeným ustanovením ZoZ) práce vykonávaná mimo některý ze základních pracovněprávních vztahů a práce cizinců, kteří mají povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu, kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartu, avšak práci vykonávají v rozporu s tímto povolením nebo některou z karet, příp. práce cizinců, kteří toto povolení či kartu nemají vůbec, a také práce cizinců bez platného oprávnění k pobytu na našem území. Pod práci vykonávanou mimo pracovněprávní vztah lze zahrnout jak bezsmluvní práci, tak švarcsystém a další zastřené pracovněprávní vztahy.

³⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů. Dále jen „ZoZ“.

⁴⁰ STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR).

Důvod, proč někteří přistupují k tomuto porušování zákona, a tedy k nelegální práci, lze spatřovat především ve finanční výhodnosti pro strany tohoto vztahu. Tedy alespoň do chvíle, než dojde k právnímu postihu ve formě pokuty. Jak při bezesmluvní práci, tak při švarcsystému ale i nelegální práci cizinců dochází k porušování zákonné povinnosti odvádět pojistné na zdravotní a sociální pojištění za zaměstnance, resp. v tomto případě přesněji – kvazizaměstnance. Stejně tak dochází k porušování daňové povinnosti. To může být velkým lákadlem pro výkon nelegální práce, a to i pod hrozbou sankce ve formě pokuty, která mnohdy může takto ušetřené finanční prostředky převýšit. Strany takového vztahu spoléhají na to, že k odhalení nelegální práce v jejich případě nedojde. Spoléhají na to bez jakéhokoliv racionálního důvodu, neboť k odhalení nelegální práce může dojít nejen z vlastních poznatků kontrolního orgánu, ale kontrolnímu orgánu může dát podnět ke kontrole i jiný orgán, kvazizaměstnanec nebo jakákoliv třetí (fyzická i právnická) osoba. Nicméně i přes hrozbu sankce dochází dnes a denně k výkonu nelegální práce právě kvůli této (nejisté) finanční výhodnosti, protože práce zaměstnanců je např. ve vztahu k osobám samostatně výdělečně činným značně zatížena zmíněnými daňovými a odvodovými povinnostmi.

Je zde dále existence i jiných důvodů nelegální práce. Jedním z nich může být prostá neznalost zákonů. Může tedy nastat situace, kdy strany daného vztahu neví, že činnost jimi vykonávaná v rámci obchodněprávního vztahu naplňuje znaky závislé práce, a proto by měla být vykonávána v některém základním pracovněprávním vztahu. Zároveň ale musíme mít na paměti existenci a všeobecné respektování zásady *ignorantia juris non excusat* neboli neznalost zákona neomlouvá.⁴¹

Mohlo by se zdát, že nelegální práce záleží ve shodě vůli obou stran. Nemusí tomu tak být ale vždy. Mohou nastat případy, kdy si zaměstnavatel na zaměstnanci vynutí, aby se stal i proti své vůli podnikatelem, aniž by docházelo ke změně vykonávané práce. Zaměstnanec je tak nucen obstarat si živnostenské oprávnění a dříve závislou práci nyní vykonávat pro zaměstnavatele ve vztahu

⁴¹ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Několik poznámek k vymezení závislé práce a práce nelegální*. In: Pracovní právo 2012: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Brno: Masarykova univerzita, [2012] – Závislá práce a její podoby.

obchodněprávním či občanskoprávním. Zaměstnanec k tomuto může být donucen například hrozbou ztráty zaměstnání.⁴²

Nejčastějším důvodem nelegální práce tedy bude finanční výhodnost pro obě strany. Nelegální práce ale zároveň přináší hned řadu nevýhod pro kvazizaměstnance. Tyto nevýhody vyplývají z toho, že kvazizaměstnanec není pod ochranou zákoníku práce, protože zákoník práce se vztahuje na pracovněprávní vztahy vzniklé podle tohoto zákona, případně na jiné vztahy vzniklé podle zvláštních právních předpisů, pokud tyto zvláštní právní předpisy nestanoví jinak, a tím nevyloučí subsidiární použitelnost zákoníku práce. To znamená, že kvazizaměstnanec nemá nárok na dovolenou, jeho odpovědnost při výkonu práce není omezena jako u zaměstnanců podle zákoníku práce, nemá nárok na příplatek za práci přesčas, nevztahuje se na něj úprava odškodnění při pracovním úrazu, jako osoba samostatně výdělečně činná nemusí být kvazizaměstnanec ani účastníkem nemocenského pojištění apod. Pro kvazizaměstnance by z tohoto pohledu mohla být nelegální práce spíše nevýhodnou.

Další nevýhodou pro kvazizaměstnance, kromě chybějící ochrany zákoníkem práce, je skutečnost, že od 1. 1. 2012 je možné na základě kontroly provedené kontrolními orgány uložit fyzické osobě za přestupek výkonu nelegální práce pokutu až do výše 100 000 Kč.⁴³ Do roku 2012 bylo možné za takový přestupek uložit fyzické osobě vykonávající nelegální práci pokutu pouze do výše 10 000 Kč, což ne vždy mohlo plnit odstrašující účel sankce. Fyzické osobě lze však uložit pokutu nejen za přestupek výkonu nelegální práce, ale i v případě, že výkon nelegální práce umožní. Za přestupek umožnění výkonu nelegální práce je pak možné uložit pokutu i právnické osobě nebo podnikající fyzické osobě.

Podrobněji se těmto problémům budu věnovat v rámci jednotlivých následujících kapitol.

⁴² PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Několik poznámek k vymezení závislé práce a práce nelegální*. In: Pracovní právo 2012: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Brno: Masarykova univerzita, [2012] – Závislá práce a její podoby.

⁴³ K této změně došlo novelou provedenou zákonem č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

3. Bezesmluvní práce

Bezesmluvní práce, často označovaná a známá pod pojmem „práce na černo“, je druhem nelegální práce, při které dochází k naplnění znaků závislé práce, avšak nedochází k uzavření pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, jak už sám název napovídá.

3.1. Pracovní smlouva, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti

Protože bezesmluvní práce je důsledkem porušení zákonné povinnosti vykonávání závislé práce výlučně v základním pracovněprávním vztahu, a protože tyto vztahy mohou vznikat pouze na základě pracovní smlouvy či dohod, považují za důležité alespoň v základních rysech přiblížit institut pracovní smlouvy, dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti.

3.1.1. Pracovní smlouva

„Pracovní smlouva je nejtypičtější právní skutečnost, která vede ke vzniku pracovního poměru.“⁴⁴ Jak už ze slova „smlouva“ vyplývá, jedná se o dvoustranné právní jednání, kdy na základě souhlasného projevu vůlí stran dochází k uzavření pracovního poměru (tj. jednoho ze základních pracovněprávních vztahů). Pokud to neodporuje zákoníku práce a základním zásadám v něm obsažených, užije se na uzavírání pracovní smlouvy, odstoupení od ní a další záležitosti úprava občanského zákoníku^{45 46}.

Pracovní smlouva musí mít písemnou formu. Absence písemné formy znamená neplatnost pracovní smlouvy. Zaměstnanci jsou však chráněni ustanovením § 20 zákoníku práce, které stanoví možnost dovolání se neplatnosti takové smlouvy pouze v případě, že zatím nebylo započato s plněním.

Pracovní smlouva musí ze zákona obsahovat podstatné náležitosti. Vedle nich si fakultativně mohou strany ujednat řadu dalších náležitostí smlouvy, pokud

⁴⁴ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). S. 176.

⁴⁵ Srov. ustanovení § 4 z. č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů a srov. ustanovení § 1724 a násl. z. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁶ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck).

s tím obě strany souhlasí. Podstatnými náležitostmi pracovní smlouvy, které musí každá pracovní smlouva obligatorně obsahovat, aby její uzavření mohlo být považováno za platné, jsou vymezení druhu práce, místa výkonu práce a určení dne nástupu do práce.⁴⁷ Je otázkou, zda není chybou, že mezi podstatné náležitosti pracovní smlouvy nepatří určení mzdy, platu nebo jiné odměny za práci. Zaměstnanci jsou v této situaci chráněni alespoň ustanoveními o minimální mzdě.

Pracovní poměr poté vzniká dnem, který je uveden v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce (tedy, pokud se tyto dny nekryjí, nikoliv dnem uzavření pracovní smlouvy, ani dnem faktického nástupu do práce).

3.1.2. Dohoda o provedení práce (DPP)

DPP i DPČ jsou uzavírány tehdy, pokud jde o menší rozsah práce (obsahově, časově), a tudíž by uzavření pracovního poměru na základě pracovní smlouvy bylo neúčelné. Na rozdíl od pracovního poměru mají doplňkový charakter, jde o omezený rozsah výkonu práce a je v jejich případě posílen smluvní charakter.

DPP je dvoustranným právním jednáním, při kterém dochází k založení základního pracovněprávního vztahu. Rozsah práce v tomto vztahu je ale omezen. Horní hranice odpracované doby, na kterou lze DPP uzavřít, činí 300 hodin za kalendářní rok. Pokud by mezi stejnými stranami byla uzavřena ještě jiná dohoda, nesmí sjednaná doba v celkovém součtu přesahovat 300 hodin za kalendářní rok. Pokud by sjednaný rozsah přesahoval 300 hodin za kalendářní rok, posuzovala by se taková dohoda jako neplatná.

DPP musí být uzavřena v písemné podobě pod sankcí neplatnosti. Zákon jako obligatorní obsahovou náležitost stanovuje pouze určení doby, na kterou se dohoda uzavírá. Pokud výše odměny za kalendářní měsíc přesáhne 10 000,- Kč hrubého, odvádí se i z této dohody pojistné na zdravotní a sociální pojištění.^{48 49}

⁴⁷ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck).

⁴⁸ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck).

⁴⁹ Ustanovení § 74 a násl. z. č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.

3.1.3. Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)

DPČ je dvoustranným právním jednáním, kterým dochází k založení základního pracovněprávního vztahu. Podstata tohoto institutu tkví v tom, že rozsah práce je omezen, a to tak, že nejde překročit v průměru polovina stanovené týdenní pracovní doby nejdéle za dobu 52 týdnů, nebo za dobu sjednanou (zákoník práce stanovuje ve svém ustanovení § 79 odst. 1 týdenní pracovní dobu na 40 hodin). Jelikož se jedná o průměr, je možné, aby za týden bylo odpracováno více než 20 hodin, pokud ale ve svém souhrnu bude odpracovaná doba odpovídat v průměru polovině stanovené týdenní pracovní doby.

DPČ musí být uzavřena v písemné formě pod sankcí neplatnosti. Minimálními obsahovými náležitostmi, kterými musí být každá DPČ vybavena, je určení sjednané práce, určení sjednaného rozsahu pracovní doby a určení doby, na kterou je dohoda uzavírána.

Opět zde vyvstává otázka, stejně jako u DPP, zda není chybou, že mezi povinné obsahové náležitosti nepatří i určení sjednané odměny. Musíme se opět spokojit alespoň s minimální ochranou zákoníku práce v podobě stanovení výše minimální mzdy.⁵⁰

3.2. Práce na černo

Výhody a nevýhody práce na černo jsou stejné jako u jiných druhů nelegální práce. Co se týče výhod, jde především o ušetření nákladů na straně zaměstnavatele v podobě placení zdravotního a sociálního pojištění a daní. Na straně zaměstnance jde o nevýhodu absence ochrany garantované zaměstnancům zákoníkem práce (tedy bezpečnost a ochrana zdraví při práci, omezení pracovní doby stanovením její maximální délky a přestávek, dovolená, zaručená minimální mzda apod.). S tím souvisí i další nevýhoda, že odpracovaná doba v rámci práce na černo nemůže být započítávána do odpracované doby pro účely důchodového pojištění.

Je důležité nezaměňovat práci na černo, či nelegální práci obecně, za fenomén šedé ekonomiky. Práce na černo je totiž subsystém mnohem širšího a obsáhlejšího fenoménu šedé ekonomiky. Do práce na černo je možné zahrnout

⁵⁰ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck).

činnosti, které mají produktivní charakter. Jde tedy o činnosti, kdy je vykonávána reálná práce. Proto nebude možné zahrnout pod tento pojem např. daňové úniky, pokud přímo nesouvisejí s vykonávanou prací, protože při daňových únicích (např. při umělém navyšování nákladů v daňovém přiznání) nedochází k výkonu reálné práce.⁵¹ Pokud by takové krácení daně dosahovalo většího rozsahu, mohlo by dané jednání naplňovat skutkovou podstatu trestného činu zkrácení daně, poplatku a podobné povinné platby.⁵² Stejně tak jako práce na černo pak daňové úniky spadají pod širší fenomén šedé ekonomiky.⁵³

„V analýzách Evropské komise se objevuje následující členění práce na černo:

- *neformální dvojí zaměstnání (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.*⁵⁴

Takové dělení charakterizuje práci na černo z pohledu skupin pracovníků vykonávající tyto činnosti. Jiné možné členění je možné podle charakteru vykonávaných prací. „Tak např. ORSEU (*Office de Recherches Sociales Européennes*), který se studiem práce na černo dlouhodobě systematicky zabývá člení ve svých studiích práci na černo na:

- *výrobu zatajenou v rámci registrovaných forem, působících v oficiálním sektoru (tyto činnosti jsou provázány s falšováním účetních dokladů a daňovými úniky),*
- *výrobu utajených (neregistrovaných) firem,*
- *práci na černo jako takovou (tj. činnost nepřihlášených pracovníků v rámci registrovaných i neregistrovaných firem),*

⁵¹ FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika III: práce na černo a boj proti stínové ekonomice*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2006. Studie (Národohospodářský ústav Josefa Hlávky).

⁵² Srov. ustanovení § 240 z. č. 40/2009 Sb., trestní zákoník.

⁵³ FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika III: práce na černo a boj proti stínové ekonomice*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2006. Studie (Národohospodářský ústav Josefa Hlávky).

⁵⁴ FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika III: práce na černo a boj proti stínové ekonomice*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2006. Studie (Národohospodářský ústav Josefa Hlávky). S. 8.

- *příjmy zatajené povahy (např. přecenění skutečných nákladů, využití k soukromým cílům podnikových materiálů atd.).*⁵⁵

V důsledku toho, že při nelegálním práci nedochází k povinným odvodům a placení daní, přichází veřejné rozpočty o část svých zdrojů. Mohlo by se zdát, že tímto přichází stát o značnou část finančních zdrojů. Ve skutečnosti tomu tak ale není. Rozhodně se nedá říct, že by takto nelegálně odepřené povinné platby do veřejných rozpočtů byly zanedbatelné, ale ve srovnání s kriminální (černou) ekonomikou a daňovými úniky se jedná o relativně menší díl. V zemích, kde je nárok na sociální ochranu univerzální nebo je odvozen od nároku partnera, pak samozřejmě budou dopady na veřejné rozpočty větší, neboť účastníci nelegální práce mohou využívat výhod sociální ochrany, aniž by do tohoto systému jakkoliv přispívali.⁵⁶

Dále je otázkou, zda nelegální práce a nezaměstnanost mají mezi sebou nějaký vztah. Existují dva obecně přijímané názory:

- neformální pracovníci, tedy ti „kvazizaměstnanci“, kteří vykonávají práci na černo, berou práci nezaměstnaným, čímž zhoršují jejich návrat do zaměstnání (tento názor bývá často spojen s xenofobním chápáním práce na černo jako výhradní záležitosti přistěhovalců),
- značnou část nelegální práce vykonávají nezaměstnaní, tudíž tito nepotřebují sociální dávky, protože ve skutečnosti pracují.

Ani jeden z těchto názorů není úplně správný. Co se týče prvního názoru – „*neformální aktivity nemají ve většině případů charakter řádných pracovních míst, a tedy přímo neberou práci nezaměstnaným*“⁵⁷. Většinou se jedná o dodatkový charakter prací, který má vykompenzovat nízké sociální dávky. Často navíc půjde pouze o dočasnou práci. Druhý názor – je pravda, že značnou část neformálních pracovníků tvoří nezaměstnaní. Bude to ale zpravidla v důsledku toho, že nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti či jinou sociální dávku a často také půjde o

⁵⁵ FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika III: práce na černo a boj proti stínové ekonomice*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2006. Studie (Národohospodářský ústav Josefa Hlávky). S. 8-9.

⁵⁶ FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika III: práce na černo a boj proti stínové ekonomice*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2006. Studie (Národohospodářský ústav Josefa Hlávky).

⁵⁷ FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika III: práce na černo a boj proti stínové ekonomice*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2006. Studie (Národohospodářský ústav Josefa Hlávky). S. 18.

uchazeče o první zaměstnání. Není tedy všeobecně pravdivé tvrzení, že tito sociální dávky nepotřebují, ba naopak půjde častěji o případy, kdy na sociální dávky nárok nemají.⁵⁸

3.2.1. Neformální dvojí zaměstnání (moonlighting)

Tento typ práce na černo se dá považovat za nejčastější. Jedná se o situaci, kdy osoba vykonává závislou práci či je osobou samostatně výdělečně činnou a vedle této činnosti vykonává ještě jinou činnost – práci na černo, tedy činnost nepřihlášenou.

Moonlighting je možné dělit na dva typy. Prvním typem jsou případy, kdy má pracovník nízkou kvalifikaci. Práce vykonávaná v rámci nepřihlášené činnosti v těchto případech bude zpravidla odlišná od hlavního zaměstnání a také bude ve většině případů vykonávána nepravidelně. Může se jednat např. o tzv. sezónní pracovníky. Druhým typem jsou případy, kdy pracovníci mají vyšší kvalifikaci či kvalifikaci něčím specifickou. Práce na černo v těchto případech pak bude zpravidla spočívat ve využívání znalostí z hlavního zaměstnání, a tudíž půjde o práce podobného charakteru. Tyto osoby pak práci na černo vykonávají často jako osoby samostatně výdělečně činné. Tento typ moonlightingu může souviset i se zkracováním pracovní doby, kdy si zaměstnanci poté úbytek výdělku vynahrazují právě využíváním znalostí a zkušeností z hlavního zaměstnání, avšak mimo něj v rámci neohlášené činnosti. Může se tak dít např. v oboru stavebnictví, poradenství apod.⁵⁹

3.2.2. Neformální výdělečná činnost migrujících pracovníků

Tento typ práce na černo se týká pracovníků z méně rozvinutých zemí, kteří migrují za prací do ekonomicky rozvinutějších států. Ve většině případů však migrují za prací bez příslušného pracovního povolení a povolení k pobytu.

⁵⁸ FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika III: práce na černo a boj proti stínové ekonomice*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2006. Studie (Národohospodářský ústav Josefa Hlávky).

⁵⁹ FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika III: práce na černo a boj proti stínové ekonomice*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2006. Studie (Národohospodářský ústav Josefa Hlávky).

Neznamená to, že by vždy migrující pracovníci na území daného státu vstupovali nelegálně. Migrující pracovníci mohou mít platné turistické (pokud je v dané zemi vyžadováno) nebo jiné vízum⁶⁰ nebo mohou mít platnou a legální smlouvu sezónního pracovníka – na území daného státu tedy vstupují zcela legálně, avšak po vypršení doby platnosti turistického víza nebo pracovní smlouvy zůstávají (nyní již nelegálně) na území daného státu za účelem dalšího výkonu práce – práce na černo.

Někdy ale samozřejmě mohou být případy, kdy už samotný prvotní vstup na území daného státu je nelegální. Tak například pokud migrující pracovník používá falešné doklady, nebo v případě převaděčských sítí.

Dochází k tomu především z důvodu toho, že pro migrující pracovníky je taková práce na černo často jediným možným způsobem zajištění obživy pro ně samé, ale i pro jejich rodiny. Tito pracovníci tak bývají většinou vykořisťováni. Zaměstnavatelé i převaděči v rámci převaděčských sítí si jsou závislosti migrujících pracovníků na těchto pracích dobře vědomi, proto si mohou dovolit dávat pracovníkům opravdu jen minimální odměny, samozřejmě např. bez příplatků za práci přesčas či za práci o víkendech (tak je tomu nakonec v důsledku nelegální práce zpravidla vždy). Migrující pracovníci se tak v podstatě stávají otroky.

Nejčastěji se bude tento typ práce na černo vyskytovat v oblasti zemědělství, stavebnictví a služeb. Jedná se tedy o odvětví, ve kterých je malá úroveň soutěže s místními pracovníky, protože ti odmítají přijímat tyto nevýhodné pracovní podmínky jim nabízené.

Zájem o využívání práce migrujících pracovníků se v čase mění. V období vysoké nezaměstnanosti a krizí zájem o ně klesá. Naopak v období růstu mezd zájem o ně logicky stoupá, protože zaměstnavatelé tak ušetří prostředky v důsledku minimálních odměn pro migrující pracovníky.⁶¹

⁶⁰ V České republice existují 2 druhy víz: krátkodobé vízum, které je požadováno jen pro občany vyjmenovaných států (seznam těchto vyjmenovaných států, pro jejichž občany platí vízová povinnost je dostupný na adrese https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/kratkodobe_vizum/seznam_statu_jejichz_obcane_podlehaji/index.html) a dlouhodobé vízum, případně existují ještě povolení k dlouhodobému pobytu a povolení trvalému pobytu.

⁶¹ FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika III: práce na černo a boj proti stínové ekonomice*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2006. Studie (Národohospodářský ústav Josefa Hlávky).

3.2.3. Neformální příležitostné nebo dočasné práce

Dalším typem práce na černo jsou neformální činnosti vykonávané pouze příležitostně, dočasně a tedy krátkodobě, mohou to být i drobné práce nebo práce sezónní. Zpravidla se bude jednat o domácí práce, zahradnické práce, hlídání dětí apod.

Pokud bychom se zaměřili na osobní složení tohoto sektoru nelegální práce, zjistili bychom, že půjde především o ženy v domácnosti, studenty, mladé nezaměstnané lidi či důchodce, tedy o ekonomicky neaktivní část populace.

Tyto neformální činnosti jsou úzce spjaty se sociálními dávkami. V zemích, kde jsou sociální dávky ve srovnání s jinými zeměmi vysoké, se budou tyto neformální činnosti ekonomicky neaktivních osob vyskytovat méně často, půjde spíše o okrajovou záležitost, protože práce na černo bude vykonávána zpravidla v rámci neformálního druhého zaměstnání. Kdežto v zemích, kde jsou ve srovnání s jinými zeměmi sociální dávky nízké, a kde je vyšší úroveň nezaměstnanosti žen, bude tento typ práce na černo mnohem častější, častější nežli neformální druhé zaměstnání.⁶²

3.2.4. Domácí práce a práce na částečný úvazek

Domácí práce nemusí nutně znamenat, že se jedná o výkon nelegální práce. Mnoho druhů zaměstnání se dá vykonávat např. právě z domova a mnoho zaměstnavatelů možnost práce z domova nabízí. Je důležité tuto práci z domova nezaměňovat za domácí práce jako je např. úklid domácnosti, hodinový manžel apod., kde podstata celé činnosti spočívá právě v tom, že je pracovníkem vykonávána v domově zákazníka. Práce z domova ale spočívá v tom, že pracovník nemusí opustit svůj domov (tzn. nemusí vykonávat práci přímo doma, ale v podstatě kdekoliv), nemá tedy povinnost se pravidelně k výkonu dané práce dostavovat na určité místo zaměstnavatelem určené. Není však zakázáno, aby zaměstnavatel se zaměstnancem povinnost pracovat pouze z místa svého bydliště

⁶² FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika III: práce na černo a boj proti stínové ekonomice*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2006. Studie (Národohospodářský ústav Josefa Hlávky).

ve smlouvě sjednal.⁶³ Z tohoto důvodu budu raději používat výraz „práce z domova“.

V dnešní době, kdy je v podstatě vše ovládané alespoň z části nejrůznější technikou a elektronikou, je samozřejmě možné, aby i práce z domova byla vykonávána prostřednictvím počítačů. Z domova tedy může být dnes díky technice vykonávána i kancelářská práce. V praxi ale vůbec nemusí jít jen o práci s počítačem (ať již kancelářská práce nebo práce počítačových technikou), ale může jít např. o vkládání různých reklamních letáků do obálek a jejich následné rozesílání, o výrobu šperků apod.

I tento typ práce na černo je spojen se sociálními dávkami. O nelegální práci půjde především proto, že pokud by osoby tyto činnosti řádně přihlásily, neměly by nadále nárok na sociální dávky. A jak už tomu v případě nelegální práce bývá, odměna za tento typ činnosti nebývá nikterak vysoká. Půjde proto zpravidla o pouhé drobné přivydělání si k nízkým sociálním dávkám nebo příjmu partnera.

Práce z domova bývá často kombinována s jinými neformálními způsoby získávání příjmů (např. práce z domova s prací na částečný úvazek s příležitostnými a dočasnými pracemi jako je hlídání dětí). Tento typ práce na černo je doménou především žen, ale zejména v poslední době roste podíl migrujících pracovníků, zdravotně postižených mužů a dlouhodobě nezaměstnaných.⁶⁴

3.2.5. Tradiční/innovativní mix práce na černo v malých a rodinných organizačních jednotkách

Tento typ práce na černo zahrnuje nejrůznější aktivity od práce z domova, stavebních prací přes nedeklarované služby turistům až po pěstování plodin pro vlastní potřebu s částečným prodejem atp.⁶⁵

⁶³ JANEČKOVÁ, Eva. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2014.

⁶⁴ FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika III: práce na černo a boj proti stínové ekonomice*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2006. Studie (Národohospodářský ústav Josefa Hlávky).

⁶⁵ FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika III: práce na černo a boj proti stínové ekonomice*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2006. Studie (Národohospodářský ústav Josefa Hlávky).

„Tyto činnosti mají základy v tradici (zejména pokud jde o pěstování plodin). Řada činností však obsahuje nové inovativní rysy – rozšiřování rozsahu prací prováděných na bázi subkontraktu, nebo samostatných prací doma (orientovaná na rozvíjející se moderní sektory a prováděná s využitím moderních technologií).“⁶⁶

3.3. Práce na zkoušku

Náš právní řád institut práce na zkoušku nezná. Práci na zkoušku je možné posuzovat jako bezesmluvní práci, a tudíž jako nelegální práci.

Podstata práce na zkoušku tkví v tom, že potenciální zaměstnanec je přijímán pouze „na zkoušku“, aby si zaměstnavatel mohl nejprve ověřit jeho schopnosti a zároveň, aby si zaměstnanec mohl vyzkoušet, zda mu daný (potencionálně v budoucnu vzniklý) pracovněprávní vztah bude vyhovovat. Důvodem proč tento institut řadím do bezesmluvní práce je ten, že se práce na zkoušku uskutečňuje bez uzavření jakékoliv pracovní smlouvy. Dalším problémem práce na zkoušku je skutečnost, že je obvykle vykonávána bez mzdy. Práce na zkoušku tedy naplňuje všechny definiční znaky závislé práce, ovšem výkon závislé práce se neděje na základě platně uzavřené pracovní smlouvy. Důvodem, proč jsem práci na zkoušku vyčlenila do samostatné kapitoly je to, že na rozdíl od „klasické práce na černo“, kdy zpravidla nebude ani na jedné straně vůle v budoucnu uzavřít jeden ze základních pracovněprávních vztahů, v tomto případě taková vůle zpravidla bude, tudíž jde dle mého názoru a samostatný typ bezesmluvní práce.

Z pohledu potenciálního zaměstnance se jedná o naprosto zbytečný postup, neboť jak už tomu při výkonu nelegální práce bývá, není chráněn zákoníkem práce a není mu zaručena ani odměna za vykonanou práci. Z pohledu zaměstnavatele má tato forma bezesmluvní práce jedinou výhodu – nevyplacení mzdy zaměstnanci a s tím související placení daní a odvodů na sociální a zdravotní pojištění.

Jak pro potenciálního zaměstnance, tak pro zaměstnavatele představuje práce na zkoušku spíše riziko toho, že tato nelegální práce bude odhalena a

⁶⁶ FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika III: práce na černo a boj proti stínové ekonomice*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2006. Studie (Národohospodářský ústav Josefa Hlávky). S. 33.

v takovém případě ponесou oba následky za přestupky umožnění výkonu nelegální práce nebo za výkon nelegální práce podle právních předpisů.

Pokud by došlo k odhalení výkonu tohoto typu nelegální práce a potencionální zaměstnanec by se bránil tím, že s ním zaměstnavatel odmítl uzavřít pracovní smlouvu, nemůže to být důvodem k udělení nižší sankce nebo k prominutí sankce vůbec. Pokud zaměstnavatel odmítá uzavřít s potencionálním zaměstnancem pracovní smlouvu nebo některou z dohod, měl by pracovník v takovém případě dát podnět kontrolnímu orgánu. Taková situace ho tedy neopravňuje v žádném případě k výkonu nelegální práce.⁶⁷

Pokud jde o mzdu za práci na zkoušku, Nejvyšší soud stanovil, že *„rozhodující pro poskytnutí mzdy není ani okolnost, zda práce byla vykonávána ve sjednaném pracovním poměru. Sama okolnost, že nebyla platně uzavřena pracovní smlouva, totiž ještě neznamena, že zaměstnavateli nemůže vzniknout povinnost peněžitého plnění vůči fyzické osobě. Není-li totiž platně sjednána pracovní smlouva, ale fyzická osoba již začala pro zaměstnavatele s jeho souhlasem pracovat (nebo pro něj po formálním zániku pracovního poměru pracovat nepřestala), vznikne tzv. faktický pracovní poměr, tedy právní vztah, v němž oběma účastníkům vznikají práva a povinnosti posuzované podle zákoníku práce. Protože nejde o pracovní poměr, neplatí pro něj ustanovení o skončení pracovního poměru, o délce výpovědních dob apod. Fyzické osobě však vždy musí být vydáno bezdůvodné obohacení, které zaměstnavateli vzniklo tím, že přijal od fyzické osoby plnění z neplatného právního úkonu.“*⁶⁸ Je nutné přihlédnout k tomu, že tento rozsudek je již z roku 2000, proto se dá pro srovnání uvést ustanovení § 20 ve spojení s ustanovením § 34 odst. 2 zákoníku práce, ze kterých vyplývá, že pracovní smlouva musí být uzavřena písemně. Pokud by nebyla uzavřena v písemné formě, ale bylo by již započato s výkonem práce, nedá se dovolávat neplatnosti takového jednání. Zaměstnanec by tedy měl nárok na vyplacení mzdy vůči zaměstnavateli. V takovém případě by dle mého názoru bylo možné postihnout jak zaměstnavatele, tak zaměstnance za to, že se dopustili (umožnění) výkonu nelegální práce (bezesmluvní práce), avšak zaměstnanec by měl nárok na vyplacení mzdy za již

⁶⁷JANEČKOVÁ, Eva. *Práce na zkoušku*. In: Daně a právo v praxi. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2013.

⁶⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2014/2000 ze dne 29. srpna 2001.

vykonanou práci, neboť by jinak šlo o bezdůvodné obohacení ze strany zaměstnavatele.

Přítom zákoník práce ve svém § 35 obsahuje institut zkušební doby, který představuje řešení tohoto problému. Ve zkušební době je zaměstnanec chráněn zákoníkem práce, je uzavřena pracovní smlouva, tudíž se nejedná o bezesmluvní práci a zaměstnanec má nárok na mzdu za vykonanou práci. Pokud by zaměstnanci daná práce nevyhovovala, nebo by se zaměstnavateli daný zaměstnanec neosvědčil jako vyhovující, jsou v případě zkušební doby snižené nároky na ukončení tohoto pracovního poměru. Jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel nemusí uvádět důvody skončení pracovního poměru, zároveň je možné pracovní poměr ukončit ihned bez jakékoli lhůty (resp. pracovní poměr končí dnem, kdy bylo druhé straně doručeno zrušení pracovního poměru, pokud není v takovém zrušení pracovního poměru uveden den pozdější). Z dikce zákona je zároveň možné vyčíst, že zkušební doba je možná jen v případě pracovního poměru, nikoli tedy v případě právního vztahu založeného dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

4. Švarcsytém

Počátkem 90. let minulého století došlo k vytvoření tzv. švarcsystemu. Svůj název získal podle podnikatele Miroslava Švarce, který za účelem ušetření vynaložených nákladů za zaměstnance, především ve formě placení daně z příjmu, odvádění sociálního a zdravotního pojištění za své zaměstnance, placení náhrady mzdy v době nemoci a zjednodušení administrativy začal místo uzavírání pracovněprávních vztahů uzavírat s těmito obchodněprávní vztahy. Jeho zaměstnanci si opatřili živnostenské oprávnění a dále vystupovali také jako podnikatelé.⁶⁹ V praxi to znamenalo, že i prodavači včetně pokladních vykonávali práci (která svými znaky naplňovala podstatu závislé práce) v rámci obchodního vztahu na základě živnostenského oprávnění namísto výkonu práce v rámci základního pracovněprávního vztahu na základě pracovní smlouvy či jiného právního titulu umožňujícího výkon závislé práce.⁷⁰ Výše zmíněné zjednodušení administrativy však neplatí na straně kvazizaměstnanců. Na rozdíl od zaměstnanců, osoby samostatně výdělečně činné (tzn. podnikatelé) mají naopak rozsáhlejší administrativní povinnosti jako např. podávání daňového přiznání, přehledy o pojistném, vystavování faktur apod.⁷¹

Snaha zabránit těmto únikům z veřejných zdrojů (daně, sociální a zdravotní pojištění) vedla zákonodárce k výslovnému zakotvení zákazu švarcsystemu v ZoZ⁷². Tím byl dán zákaz jak fyzickým osobám, tak právnickým osobám zajišťovat plnění svých běžných úkolů vyplývajících z předmětu jejich činnosti jinak než svými zaměstnanci v rámci pracovních vztahů podle zákoníku práce.⁷³

⁶⁹ KANDLEROVÁ, Kateřina. *Co je a není švarcsystem*. In: portál.POHODA.cz [online]. 11. 12. 2013. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/co-je-a-neni-svarcssystem/>. [cit. 2017-10-14].

⁷⁰ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře.

⁷¹ ŠUBRT, Bořivoj, TREZZIOVÁ, Dana. *Závislá práce, nelegální práce a „švarcsystem“ od 1. 1. 2012 – I. část*. In: *Mzdová praxe* [online]. 2. 12. 2011. Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d36126v45832-zavisla-prace-nelegalni-prace-a-svarcssystem-od-1-1/?search_query=neleg%C3%A1ln%C3%AD%20pr%C3%A1ce&search_results_page=. [cit. 2017-10-29].

⁷² Zákaz tzv. švarcsystemu nejprve obsahoval § 1 odst. 4 zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti. Od účinnosti novely provedené zákonem č. 167/1999 Sb. byl zákaz švarcsystemu přesunut do odstavce 6. ve shodném znění.

⁷³ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře.

Od roku 2004, kdy byl přijat nový ZoZ⁷⁴, byl zákaz švarcsystému přesunut do § 13. To ovšem nebyla jediná změna, ke které v souvislosti se švarcsystémem došlo. Již přijetím samotného nového ZoZ došlo k oslabení zákazu švarcsystému. K dalšímu oslabování a omezování zákazu švarcsystému docházelo přijímáním dalších novel. Současný ZoZ zákaz švarcsystému neupravuje vůbec⁷⁵, nicméně upravuje zákaz výkonu nelegální práce⁷⁶ formou výkonu závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah, čímž postihuje jak bezesmluvní práci, tak švarcsystém.⁷⁷

V současné době lze zároveň zákaz švarcsystému dovozovat z ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce a současně z ustanovení § 3 zákoníku práce, kdy první ustanovení definuje závislou práci⁷⁸ a druhé ustanovení říká, že závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, kterými jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Z tohoto pohledu by se i švarcsystém dal považovat za samostatný druh bezesmluvní práce, neboť není uzavřena pracovní smlouva, ani žádná z dohod, ale dochází k naplnění znaků závislé práce. Na rozdíl od práce na černo však dochází k uzavření jiné smlouvy, a tím se od bezesmluvní práce liší.

Pokud by měly smluvní strany i přesto v úmyslu uzavřít namísto pracovněprávního vztahu obchodněprávní vztah, tvoří nám v tomto případě garanci zákazu švarcsystému občanský zákoník, který stanoví, že se právní jednání posuzuje podle svého obsahu.⁷⁹ a má-li být určitým právním jednáním zastřeno jiné právní jednání, posoudí se podle jeho pravé povahy.⁸⁰ V takové případě by tedy byl obchodněprávní vztah posuzován podle své povahy, to znamená jako pracovněprávní vztah. Zároveň by se tím ale smluvní strany nezbavily důsledků svého zastřené právního jednání. Takovými důsledky mohou být především nedoplatky v oblasti daní a sociálního a zdravotního pojištění, s čímž souvisí i následné sankce upravené právními předpisy. Tyto důsledky však zasahují zejména

⁷⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

⁷⁵ S účinností od 1. 1. 2007 došlo novelou provedenou zákonem č. 264/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce ke zrušení § 13 ZoZ.

⁷⁶ § 5 písm. e) bod 1. ZoZ.

⁷⁷ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře.

⁷⁸ Srov. kapitola 1 této práce.

⁷⁹ Srov. § 555 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁰ Srov. § 555 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník ve znění pozdějších předpisů.

do majetkové sféry kvazizaměstnavatele. Pro kvazizaměstnance ze švarcsystému, ale především z nelegální práce obecně, plynou poněkud jiné důsledky: „*Nelegální práce je tedy jednak negativním jevem v ekonomice, který má za následek například únik na dani z příjmu ze závislé činnosti a na odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění, jednak má rovněž dopad do pracovněprávních vztahů a sociální oblasti (fyzické osoby nepožívají při práci ochrany dané zákoníkem práce, včetně například omezení délky pracovní doby, výše minimální a zaručené mzdy či odškodňování pracovních úrazů).*“⁸¹. Jako další možné důsledky pro kvazizaměstnance je možné uvést: nemají nárok na dovolenou, nemají nárok na příplatky za práci přesčas, nesou plnou odpovědnost za provedenou činnost, tzn. nevztahuje se na ně omezení výše náhrady škody podle zákoníku práce⁸², a navíc, na rozdíl od zaměstnanců, kteří jsou účastníky nemocenského pojištění ze zákona⁸³, u osob samostatně výdělečně činných je tato účast zcela dobrovolná. Znamená to tedy, že kvazizaměstnanci nemusí být ani účastníky pojištění v rámci nemocenského pojištění, a to pro ně může mít někdy velice nepříznivé finanční následky.⁸⁴

Jiným příkladem zastřené pracovního vztahu může být kromě již výše zmíněného výkonu závislé práce v rámci obchodněprávního vztahu na základě živnostenského oprávnění např. výkon závislé práce na základě smlouvy o dílo, případně jiné smlouvy podle občanského zákoníku. I v tomto případě by se právní jednání posuzovalo podle svého obsahu, tudíž by se na něj pohlíželo jako na pracovněprávní vztah se stejnými následky jako u prvního zmíněného způsobu výkonu nelegální práce.⁸⁵

⁸¹ 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] [online]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>.

⁸² Jako příklad takového omezení výše náhrady škody je možné uvést § 257 odst. 2 zákoníku práce.

⁸³ Srov. § 5 písm. a) bod 1. zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁴ ŠUBRT, Bořivoj, TREZZIOVÁ, Dana. *Závislá práce, nelegální práce a „švarcsystém“ od 1. 1. 2012 – I. část.* In: *Mzdová praxe* [online]. 2. 12. 2011. Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d36126v45832-zavisla-prace-nelegalni-prace-a-svarcsystem-od-1-1/?search_query=neleg%C3%A1ln%C3%AD%20pr%C3%A1ce&search_results_page=. [cit. 2017-10-29].

⁸⁵ JOUZA, Ladislav. *Práce načerno – příklady, odhalení, sankce...* In: *Bulletin-advokacie.cz* [online]. Z 5. 7. 2017. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/prace-nacerno-priklady-odhaleni-sankce?browser=mobi>. [cit. 2017-10-19].

Záleží tedy na opravdové vůli smluvních stran. Tato vůle sice nebude zjizitelná z právního jednání (smlouvy), avšak bude zjizitelná z následného faktického jednání smluvních stran. Bude-li se proto odlišovat faktické jednání od toho smluvního, bude v souladu s občanským zákoníkem třeba dát přednost fakticitě.⁸⁶

Stejně tak bude zapotřebí, pokud smluvní strany nebudou mít zájem na vzniku pracovněprávního vztahu, přizpůsobit tomu dané právní jednání (tzn. např. namísto pracovní smlouvy uzavřít smlouvu o dílo). Tak tomu bude v případě, kdy jedna smluvní strana nebude chtít být při výkonu práce (nikoli však práce závislé) povinna řídit se pokyny druhé smluvní strany nebo pokud bude chtít práci vykonávat vlastním jménem apod.⁸⁷

Následující podkapitulu jsem do své práce zařadila z důvodu toho, že instituty v ní obsažené mohou svými znaky kolikrát naplňovat některé znaky závislé práce, o závislou práci se však nejedná. Nebo se o výkon závislé práce jedná (v případě agenturního zaměstnávání), avšak za poněkud specifických podmínek. Mohou tedy někdy vznikat pochybnosti, zda jde či nejde o závislou práci vykonávanou mimo pracovněprávní vztah a nejedná se tím pádem o práci nelegální, konkrétně o švarcsystém, kdy je pracovní smlouva či některá z dohod nahrazována smlouvou občanskoprávní či obchodněprávní.

4.1. Interim management, outsourcing, agenturní zaměstnávání

4.1.1. Interim management

V praxi společností mohou velice snadno nastat situace, kdy bude zapotřebí obsadit dočasně, na předem stanovenou dobu, pracovní pozici vysoce specializovaným a kvalifikovaným manažerem. Takový manažer se začlení do organizační struktury společnosti, nese veškerou odpovědnost s danou pracovní pozicí spojenou, ale neděje se tak na základě pracovní smlouvy nebo některé z dohod. Interim management lze tak označit jako „řízení na dobu určitou“. Využití služeb manažera v rámci interim managementu může nastat např. v situaci, kdy

⁸⁶ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013.

⁸⁷ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013.

dochází k fúzi, krizovému řízení, odchodu manažera ze společnosti či jeho přechod na jinou pozici apod. Jde tedy o předem časově ohraničenou spolupráci, která může končit buď právě uplynutím předem dohodnuté doby, nebo dosažením stanoveného cíle. Děje se tak tedy zpravidla jednorázově. Zároveň je předem dohodnuta i odměna za výkon manažerské funkce.

Důvodem, proč jsem tento institut zařadila do této práce je ten, že interim management má několik společných znaků se závislou prací, někdy se tedy interim management může jevit jako výkon závislé práce, a to především třetím osobám. Mohlo by tak docházet k mýlce, že se jedná o švarcsystém.

Mezi charakteristické znaky interim managementu, díky kterým se může tato činnost jevit jako výkon závislé práce, případně jako švarcsystému, patří především osobní výkon činnosti, manažer jedná vůči třetím osobám jménem zaměstnavatele, manažerovi náleží odměna za vykonanou práci (a to buď jako odměna za odpracovaného hodiny plus odměna za splnění sjednaných cílů, nebo jako odměna za sjednaný měsíční objem pracovního fondu manažera), činnost vykonává interim manažer ve společnosti odběratele, interim manažer je zařazen do organizační struktury společnosti. Na druhou stranu, jsou zde znaky, které interim management od závislé práce odlišují. Jsou jimi: specializovaná samostatná ekonomicky aktivní činnost (interim manažer disponuje vlastními prostředky), volnost v rozhodování a v organizaci svého působení u odběratele, do výkonu činnosti je vnášena nejen práce, ale i další hodnoty jako např. použití vlastního pracovního nástroje (tento znak nemusí být vždy odlišujícím od závislé práce, i v rámci výkonu závislé práce je možné, aby zaměstnanec využíval např. vlastní počítač, což v dnešní době bude stále častějším jevem), výkon činnosti se realizuje na vlastní odpovědnost interim manažera, pracovní dobu si interim manažer rozvrhuje samostatně, interim manažer není dlouhodobě hospodářsky závislý na jednom odběrateli.

Typicky se bude využívat interim managementu v obchodněprávních vztazích. Rysem těchto vztahů je rovnost obou subjektů (což je další odlišností od pracovněprávních vztahů, kde je zaměstnavatel zaměstnanci nadřízen). Interim management není možné vykonávat v rámci dvou níže popsaných institutů, tedy

outsourcingu a agenturního zaměstnávání, neboť by to již nenaplnovalo znaky interim managementu.⁸⁸

4.1.2. Outsourcing

V případě outsourcingu jde o vyčlenění služeb, procesů nebo zdrojů a činností mimo organizaci formou dlouhodobého smluvního vztahu. Tyto vyčleněné služby, procesy a činnosti jsou zajišťovány externím dodavatelem (poskytovatelem), který se na danou oblast specializuje, a který tyto služby, procesy a činnosti zajišťuje prostřednictvím vlastních zaměstnanců. Může tomu tak být z důvodu nižších nákladů díky dodavateli, možnosti přenést rizika na poskytovatele, poskytovatel může zaručit vyšší kvalitu nabízených služeb, dodavatel může mít vhodnější specializované technologie a zkušenější lidské zdroje apod.⁸⁹ Na rozdíl od interim managementu, v případě outsourcingu jde zpravidla o dlouhodobější a opakující se spolupráci a zároveň se bude jednat o činnost stejného charakteru.⁹⁰ I v tomto případě se může zdát, že se jedná o závislou práci, neboť jde o dlouhodobější spolupráci, kdy zjednodušeně jeden subjekt vykonává práci pro druhý subjekt za odměnu. Opět, jako u interim managementu, se tak ovšem neděje na základě pracovní smlouvy nebo některé z dohod, a ani outsourcing nebude naplňovat všechny znaky závislé práce (tak např. poskytovatel bude využívat své vlastní prostředky, práci bude vykonávat na vlastní odpovědnost).

4.1.3. Agenturní zaměstnávání

Posledním institutem, který zmíním je agenturní zaměstnávání. Tento institut (na rozdíl od předešlých) je přímo upraven zákonem⁹¹. Jedná se o odlišný institut oproti interim managementu a outsourcingu především z toho důvodu, že

⁸⁸ LINDOVÁ, Jana. *Specifikace rizik při výkonu interim managementu v souvislosti s právní úpravou výkonu nelegální práce v České republice*. In: Pracovní právo 2012: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Brno: Masarykova univerzita, [2012] – Závislá práce a její podoby.

⁸⁹ *Outsourcing*. In: ManagementMania [online]. Z 22. 6. 2016. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/outsourcing>. [cit. 21. 11. 2017].

⁹⁰ LINDOVÁ, Jana. *Specifikace rizik při výkonu interim managementu v souvislosti s právní úpravou výkonu nelegální práce v České republice*. In: Pracovní právo 2012: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Brno: Masarykova univerzita, [2012] – Závislá práce a její podoby.

⁹¹ Srov. ustanovení § 307a a násl. zákoníku práce a ustanovení § 14 odst. 1 písm. b) a § 66 ZoZ.

sám zákon říká, že se v tomto případě jedná o výkon závislé práce. Podstatou agenturního zaměstnávání je, že agentura práce uzavře základní pracovněprávní vztah se zaměstnancem, a poté uzavře další smlouvu s uživatelem, ke kterému bude zaměstnanec agentury práce dočasně přidělen. Zaměstnanec vykonává pro uživatele práci po stanovenou dobu, a to na základě jednostranného právního jednání – písemného pokynu uživatele. Byť tento vztah mezi zaměstnancem a uživatele v podstatě naplňuje znaky závislé práce, základní pracovněprávní vztah je ale uzavřen pouze mezi zaměstnancem a agenturou práce. Pro zaměstnance pak z tohoto vztahu vyplývá povinnost podrobit se písemnému pokynu uživatele a vykonávat pro něj určenou práci.

4.1.4. Shrnutí

Z toho vyplývá, že nejčastěji se jako na švarcsystém bude pohlížet pravděpodobně na interim management, neboť v tomto případě interim manažer není zaměstnancem. Zároveň tento vztah může trvat delší dobu, dokud nebude naplněn stanovený cíl, tzn. klidně i rok či více. Dále interim manažer si stanovuje pracovní dobu samostatně, tzn. může vykonávat práci stejně jako zaměstnanci dané společnosti (5 dní v týdnů, 8 hodin denně). Je otázkou, zda by v takovém případě neměl být uzavřen základní pracovněprávní poměr, aby nedocházelo k obcházení povinnosti odvádět pojistné na sociální a zdravotní pojištění a daně. Při outsourcingu, kdy bude daná činnost dlouhodobější či opakovaná a stejného charakteru (jako typicky při závislé práci), je ale daná činnost vykonávána vlastními zaměstnanci, tudíž stát by neměl být krácen na odvodech na sociální a zdravotní pojištění a na daních. Stejně tak u agenturního zaměstnávání je povinna agentura práce, jako zaměstnavatel, odvádět tyto povinné platby za zaměstnance do veřejného rozpočtu.

4.2. Rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 1 Ads 272/2016-53 ze dne 15. 2. 2017

Z hlediska švarcsystému považuji za vhodné zmínit rozsudek Nejvyššího správního soudu z nedávné doby, tj. ze dne 15. února 2017 s č. j. 1 Ads 272/2016-53. V případě rozsudkem řešeném byl shledán přestupek umožnění výkonu

nelegální práce v podobě švarcsystému a zároveň byla za tento přestupek uložena pokuta ve výši 7 300 000,- Kč.

Nejvyšší správní soud tímto rozsudkem zamítl kasační stížnost stěžovatele a tím potvrdil napadený rozsudek krajského soudu. Tímto potvrzeným rozsudkem krajského soudu byla stanovena výše zmíněná pokuta za nelegální práci ve formě švarcsystému. V tomto případě byl výkon závislé práce mimo základní pracovněprávní vztah zastřen smlouvou o sdružení⁹². Stěžovatel spolu s dalšími více než 270 osobami převážně vietnamské a ukrajinské národnosti uzavřel smlouvu o sdružení. Tito cizinci sice danou práci vykonávali jako osoby samostatně výdělečně činné, ale faktický výkon práce naplňoval znaky závislé práce. Při kontrole oblastním inspektorátem práce navíc sami uvedli, že práci vykonávají pro stěžovatele (to odpovídá znaku nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance). Stěžovatel namítal, že v souladu s právní úpravou nemusí být postavení všech členů sdružení rovné. S tím se ztotožnil i Nejvyšší správní soud. V tomto konkrétním případě však byl jediným „nerovným“ (nadřízeným) členem právě stěžovatel.

Nejvyšší správní soud stejně jako krajský soud došli k závěru, že se jednalo o výkon závislé práce na základě zjištění, že tyto osoby vykonávaly danou práci soustavně, na místě a způsobem určeným někým jiným a za použití pomůcek, které obstaral také někdo jiný. Cizinci navíc pracovali pro stěžovatele pět dní v týdnu, osm hodin denně. Odměnu dostávali za odpracované hodiny jedenkrát měsíčně. Nejednalo se přitom o specializovanou činnost, ale spíše o běžnou rutinní práci (zpracování uzenin, porcování kuřat apod.) vykonávanou dle pokynů jiné osoby.

Z těchto skutečností vyplývají další znaky závislé práce, konkrétně výkon práce podle pokynů zaměstnavatele a výkon práce jménem zaměstnavatele a byly zde naplněny i další podmínky, za nichž musí být závislá práce vykonávána – výkon závislé práce na pracovišti zaměstnavatele nebo na jiném dohodnutém místě, a výkon takové práce za odměnu.

Poněvadž stěžovatel tímto umožnil výkon nelegální práce, vyvstaly dva problémy v podobě porušení ustanovení § 3 zákoníku práce a také § 89 ZoZ, neboť cizinci naplnili znaky závislé práce, kterou ale vykonávali mimo základní

⁹² Podle ustanovení § 829 a násl. z. č. 40/1964 Sb., občanský zákoník. Dle důvodové zprávy k „novému“ občanskému zákoníku tomuto institutu odpovídá dnešní úprava společnosti dle ustanovení § 2716 a násl. z. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník ve znění pozdějších předpisů.

pracovněprávní vztah a zároveň v důsledku nastalé situace neměli příslušné povolení k zaměstnání.

„Na základě této skutečnosti samotné sice nelze dovozovat neplatnost smlouvy, je však třeba vzít v potaz skutečný charakter vykonávané práce. Kdyby byl přijat paušální závěr o tom, že uzavřením smlouvy o sdružení je bez dalšího vyloučena nadřízenost a podřízenost zúčastněných subjektů, jakož i naplnění dalších znaků závislé práce, stala by se nevynutitelnou kogentně stanovená povinnost dle § 3 zákoníku práce. Při přijetí argumentace žalobce by uzavření smlouvy o sdružení představovalo legalizaci tzv. švarcsystému.“ [...] „Skutečnost, že byla uzavřena smlouva o sdružení, neznamená, že by bylo v takovém případě na místě bez dalšího přijmout fakt, že sdružené osoby nevykonávají závislou práci. Čili i přes formální existenci sdružení bylo třeba zabývat se faktickou povahou cizinci vykonávané práce a až na základě těchto zjištění učinit závěr o tom, zda je tato práce prací závislou.“⁹³

Tento rozsudek je také zajímavý výší pokuty, který byla uložena. Mohlo by se zdát, že se jedná o pokutu likvidační. Nejvyšší správní soud přisvědčil rozhodnutí kontrolního orgánu o sankci ve této výši, neboť stěžovatel byl nejednou vyzván, aby se vyjádřil ke svým majetkovým poměrům. Této možnosti však nikdy nevyužil. Kontrolní orgán byl tak nucen výši stanovit na základě odhadu o majetkových poměrech stěžovatele.

⁹³ Rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 1 Ads 272/2016-53 ze dne 15. února 2017.

5. Nelegální zaměstnávání cizinců v České republice

ZoZ označuje za nelegální zaměstnávání cizinců, pokud cizinci vykonávají práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání, zaměstnaneckou kartou, kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartou, anebo práci vykonávají bez tohoto povolení nebo příslušných karet. Dále zákon považuje za nelegální zaměstnávání cizinců situace, kdy cizinec vykonává práci bez platného oprávnění k pobytu na území České republiky, je-li takové oprávnění vyžadováno, a to ať už se jedná o práci pro fyzickou nebo právnickou osobu.

Za nelegální práci cizinců se dají považovat i situace, kdy cizinec vykonává práci pro fyzickou nebo právnickou osobu mimo základní pracovněprávní vztah nebo pokud cizinec v postavení podnikatele, vykonává práci, která zjevně odpovídá závislé práci (tzn. švarcsystém).⁹⁴

„Nelegální práce je rozšířena zejména tam, kde je využívána málo kvalifikovaná, sezónní, dočasná nebo příležitostná práce, vykonávaná v nepřehledných a nesnadno kontrolovatelných podmínkách. Je typická zejména pro sektory náročné na ruční práci, s nízkými odměnami, kde konkurenceschopnost a zisk vysoce závisí na nákladech.“⁹⁵

Prvotně je důležité vymezit, koho považuje či nepovažuje zákon za cizince. ZoZ za cizince nepovažuje občany Evropské unie a jejich rodinné příslušníky (jedná se především o manžela/ku, rodiče a potomky) a rodinné příslušníky občanů České republiky (za cizince tak není považován ani rodinný příslušník občana České republiky, který je občanem třetího státu).⁹⁶ Zákon o pobytu cizinců na území České republiky⁹⁷ užívá jiné vymezení. Tento zákon považuje za cizince všechny osoby, které nejsou občany České republiky. Za cizince tak, na rozdíl od ZoZ, považuje i občany Evropské unie.⁹⁸

Neboť se z pohledu ZoZ na občany Evropské unie nehledí jako na cizince, je tento náš trh práce zcela otevřen, čímž mají rovnocenný přístup k zaměstnávání

⁹⁴ HRADEČNÁ, Pavla. *Řešení otázek neoprávněného pobytu cizinců: situace v ČR a ve vybraných evropských zemích*. Praha: Linde, 2011.

⁹⁵ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. S 243.

⁹⁶ Srov. ustanovení § 85 ZoZ.

⁹⁷ Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů. Dále jen „zákon o pobytu cizinců“.

⁹⁸ Srov. ustanovení § 1 odst. 2 zákona o pobytu cizinců.

jako občané České republiky. Čl. 26 odst. 4 LZPS zakotvuje možnost stanovit odlišné podmínky cizincům. Občané třetích zemí (tj. cizinci) tak mají v souladu s LZPS zákonem stanovené odlišné podmínky, které pro vstup na trh práce v České republice musí splnit. Takové odlišné podmínky jsou především získání povolení k zaměstnání a získání oprávnění k pobytu (pokud jsou vyžadována).⁹⁹

K vymezení nelegální práce cizinců je stěžejní vymezení podmínek, které musí cizinci před vstupem na trh práce České republiky splnit, protože právě porušením těchto podmínek dochází k nelegálnosti vykonávané práce. V následujících podkapitolách se proto zaměřím na charakteristiku těchto zákonných podmínek.

5.1. Povolení k zaměstnání a oprávnění k pobytu

Dle ZoZ potřebuje cizinec k tomu, aby mohl být přijat do zaměstnání buď platnou zaměstnaneckou kartu, kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartu. Dále může být cizinec přijat do zaměstnání, má-li platné povolení k zaměstnání, které vydává krajská pobočka Úřadu práce a platné oprávnění k pobytu na území České republiky.¹⁰⁰

V následujících podkapitolách stručně charakterizují jednotlivé instituty. Nebudu se jimi však zabývat dopodrobna, neboť dle mého názoru k vysvětlení podstaty těchto institutů pro účely této práce postačí pouze tato stručná charakteristika.

5.1.1. Povolení k zaměstnání

„Povolení k zaměstnání je ve své podstatě správním rozhodnutím úřadu práce o tom, že se cizinci povoluje výkon zaměstnání na území ČR u konkrétního zaměstnavatele, na konkrétním pracovním místě a v konkrétním pracovním zařazení. Jedná se tedy o konstitutivní individuální správní akt zakládající cizinci právo pracovat v rámci pracovněprávního vztahu u konkrétního zaměstnavatele na dobu až 2 let. Tomu pak ex lege vznikají povinnosti vyplývající ze zákona o

⁹⁹ STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR).

¹⁰⁰ Srov. ustanovení § 89 odst. 1 a 2 ZoZ.

*zaměstnanosti, které se zaměstnáváním cizinců souvisí.*¹⁰¹ Povolené lze i opakovaně prodloužit, vždy však nejvíce na dva roky. „*Účastníkem správního řízení je cizinec, který zpravidla před svým příchodem na území České republiky písemně žádá příslušný Úřad práce o povolení k zaměstnání.*“¹⁰² Cizinec se může mimo jiné nechat zastoupit zaměstnavatelem, u kterého má být zaměstnán.¹⁰³

Za zaměstnání se pro tyto účely považuje i plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby zajišťovaných společníkem, statutárním orgánem nebo členem statutárního nebo jiného orgánu obchodní korporace pro obchodní korporaci. Tím má být zabráněno obcházení povinnosti získat platné povolení k zaměstnání.¹⁰⁴

ZoZ dále stanovuje některé zvláštní obligatorní náležitosti pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti (srov. kapitola 3.1. této práce) nebo smlouvy o smlouvě budoucí, když stanoví, že tyto musí kromě obecných náležitostí stanovených zákoníkem práce obsahovat také dobu trvání základního pracovněprávního vztahu, výši mzdy, platu nebo odměny, délku sjednané týdenní pracovní doby a výměru dovolené v souladu s právními předpisy.¹⁰⁵

Povolení k zaměstnání není zákonem vyžadováno po všech cizincích. Příkladem lze uvést povinnost mít povolení k zaměstnání např. má-li být cizinec, jehož zaměstnavatelem je zahraniční subjekt, svým zaměstnavatelem na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou vyslán k výkonu práce na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy. Dále v případě, že cizinec bude tzv. sezónním zaměstnancem nebo pokud se jedná o cizince do 26 let věku zaměstnávaného příležitostnými a časově omezenými pracemi v rámci výměny mezi školami nebo v rámci programů pro mládež, jichž se Česká republika účastní. Další podmínky, kdy je zákonem vyžadováno povolení k zaměstnání po cizincích obsahuje ustanovení § 97 ZoZ.

¹⁰¹ STÁDNÍK, Jaroslav. *Povolení k zaměstnání*. In: *Mzdová praxe [online]*. 8. 12. 2010. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d28615v35766-povoleni-k-zamestnani/>. [cit. 2018-02-27].

¹⁰² BOUŠKOVÁ, Petra. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny*. 3. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2009.

¹⁰³ Srov. ustanovení § 90 ZoZ.

¹⁰⁴ STÁDNÍK, Jaroslav. *Povolení k zaměstnání*. In: *Mzdová praxe [online]*. 8. 12. 2010. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d28615v35766-povoleni-k-zamestnani/>. [cit. 2018-02-27].

¹⁰⁵ Srov. ustanovení § 91 odst. 4 ZoZ.

Zákon dále obsahuje výčet podmínek, kdy naopak povolení k zaměstnání po cizinci vyžadováno není. Tak např. povolení k zaměstnání není vyžadováno po cizinci s povoleným trvalým pobytem, dále po cizinci, který se na území České republiky soustavně připravuje na budoucí povolání, nebo po cizinci, jehož výkon práce na území České republiky je v zájmu České republiky. Další podmínky obsahuje ustanovení § 98 a 98a ZoZ.

ZoZ dále obsahuje další podmínky vydávání tohoto povolení, náležitosti žádosti o toto povolení i výčet osob, kterým toto povolení udělit nelze a další informace.

5.1.2. Oprávnění k pobytu

Druhou podmínkou, kterou musí cizinec splnit, je platné oprávnění k pobytu na území České republiky. Do novely ZoZ¹⁰⁶ k tomuto účelu sloužilo mimo jiné zvláštní povolení k dlouhodobému pobytu – povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání (neboli zelená karta), které v sobě spojovalo povolení k pobytu a povolení k zaměstnání. Toto povolení vydávalo, na rozdíl od povolení k zaměstnání, Ministerstvo vnitra. Žádost o povolení k dlouhodobému pobytu se podávala na zastupitelském úřadu ČR podle místní příslušnosti ve státě, jehož byl žadatel občanem nebo v němž měl povolen pobyť. Tento typ povolení byl určen k pobytu na území České republiky, který měl trvat déle než 90 dnů. I toto povolení bylo možné prodloužit. Prodlužovalo ho Ministerstvo vnitra.¹⁰⁷ Řízení o udělení povolení k dlouhodobému pobytu bylo správním řízením, postupovalo se proto podle správního řádu.¹⁰⁸ Výše zmíněnou novelou bylo znemožněno žádat o zelené karty. Zelená karta byla nahrazena zaměstnaneckou kartou (srov. kapitola 5.2.1.).

Pokud cizinec patří mezi vyjmenované skupiny, kdy i nadále potřebuje povolení k zaměstnání a platné oprávnění k pobytu na území České republiky, musí

¹⁰⁶ K novele došlo zákonem č. 101/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony s účinností od 24. 6. 2014.

¹⁰⁷ Ministerstvo zahraničních věcí České republiky [online]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/pobytova_opravneni_k_pobytu_nad_90_dnu/o_becne_informace.html. [cit. 2018-02-28].

¹⁰⁸ Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-dlouhodoby-pobyt.aspx>. [cit. 2018-02-28].

si cizinec opatřit zvlášť oprávnění k pobytu (např. ve formě zaměstnanecké karty neduálního charakteru) a zvlášť povolení k zaměstnání.¹⁰⁹

5.2. Zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance a modrá karta

Jak bylo zmíněno výše, jednou z podmínek, aby mohl být cizinec přijat do zaměstnání, může být to, že cizinec musí být držitelem jedné z platných níže popsaných karet.

5.2.1. Zaměstnanecká karta

Zaměstnanecká karta je poměrně nový institut. Byla zavedena novelou ZoZ (z. č. 101/2014 Sb.). Zaměstnanecká karta nahradila tzv. zelenou kartu (tj. povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání).

Zaměstnanecká karta je druh povolení k dlouhodobému pobytu na území České republiky za účelem zaměstnání. Dlouhodobým pobytem se rozumí pobyt delší než tři měsíce. Pokud je cizinec držitelem platné zaměstnanecké karty, je poté oprávněn k pobytu na území České republiky a zároveň je oprávněn pracovat na pracovní pozici, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána, nebo pracovat na pracovní pozici, ke které byl udělen souhlas odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra (v rámci změny zaměstnavatele, změny pracovní pozice, zaměstnání u dalšího zaměstnavatele nebo na další pracovní pozici).¹¹⁰ V některých případech¹¹¹ zaměstnanecká karta opravňuje cizince k pobytu na území České republiky za účelem zaměstnání.

Žádat o zaměstnaneckou kartu je možné na zastupitelském úřadu. O vydání zaměstnanecké karty rozhoduje Ministerstvo vnitra. Zaměstnanecká karta se zpravidla vydává na dobu trvání pracovněprávního vztahu, nejdéle však na dobu

¹⁰⁹ Integrovaný portál MPSV [online]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zamka/zam#kdypov. [cit. 2018-03-07].

¹¹⁰ Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09MQ%3d%3d>. [cit. 2018-02-28].

¹¹¹ Pokud je u cizince vyžadováno povolení k zaměstnání, nebo se jedná o cizince uvedeného v § 98 ZoZ.

dvou let. Tato karta je určena pro všechny druhy zaměstnání. Nezáleží tedy na stupni požadované odborné způsobilosti.¹¹²

Zaměstnanecká karta může mít buď tzv. duální charakter, nebo tzv. neduální charakter. Duální charakter zaměstnanecké karty znamená, že tato karta v sobě spojuje jak oprávnění k zaměstnání, tak oprávnění k pobytu na území České republiky. Naopak v případě neduálního charakteru zaměstnanecké karty (kdy má cizinec povinnost opatřit si platné povolení k zaměstnání) má tato karta povahu povolení k dlouhodobému pobytu a zaměstnanec-cizinec si musí vedle toho opatřit platné povolení k zaměstnání.¹¹³

5.2.2. Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance

Tato karta je dalším druhem povolení k dlouhodobému pobytu cizince na území České republiky za účelem výkonu práce na pracovní pozici manažera, specialisty nebo zaměstnaného stážisty, na kterou byl cizinec převeden. Vnitropodnikovým převedením lze rozumět dočasný převod zaměstnance v rámci nadnárodní společnosti, a to z funkční součásti nadnárodní společnosti v zemi, která není členem Evropské unie, do její funkční součásti nalézající se v České republice. Dlouhodobým pobytem se rozumí pobyt delší než 90 dnů. Pokud je cizinec držitelem této karty, která je platná, je oprávněn k pobytu na území České republiky a zároveň je oprávněn k výkonu práce na výše popsané pracovní pozici. Tato karta v sobě opět spojuje jak oprávnění k pobytu, tak oprávnění k výkonu předem stanovené práce.¹¹⁴

Na rozdíl od zaměstnanecké karty, se karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance vydává na dobu převedení, maximálně však na dobu tří let pro manažera a specialistu a na dobu jednoho roku pro zaměstnaného stážistu. Platnost karty se dá opakovaně prodloužit, vždy však pouze na dobu převedení nebo na maximální možnou dobu platnosti (tři roky nebo jeden rok). Žádat o tuto kartu lze

¹¹² Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09MQ%3d%3d>. [cit. 2018-02-28].

¹¹³ Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>. [cit. 2018-02-28].

¹¹⁴ Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/karta-vnitropodnikove-prevedeneho-zamestnance.aspx>. [cit. 2018-02-28].

na místně příslušném zastupitelském úřadu České republiky. O vydání karty rozhoduje Ministerstvo vnitra ve správním řízení.¹¹⁵

Pokud by došlo ke změně podmínek, na základě kterých byla karta zaměstnanci vydána, má tento zaměstnanec povinnost oznámit tuto skutečnost ministerstvu do tří pracovních dnů ode dne, kdy k takové změně došlo.¹¹⁶

5.2.3. Modrá karta

Modrou kartou se rozumí povolení k dlouhodobému pobytu na území České republiky za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci. Držitel platné modré karty je pak oprávněn k pobytu na území České republiky a je zároveň oprávněn pracovat na pracovním místě, na které byla modrá karta vydána. Modrá karta v sobě tedy spojuje oprávnění k pobytu i oprávnění k zaměstnání. Dlouhodobým pobytem se pro účely modré karty rozumí pobyt na území České republiky delší než tři měsíce. Vyšší kvalifikací se rozumí alespoň ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, pokud studium trvalo alespoň 3 roky.

Žádost o vydání modré karty se zpravidla podává na příslušném zastupitelském úřadě (výjimky obsahuje ustanovení § 42i odst. 3 zákona o pobytu cizinců). Modrá karta se vydává na dobu uzavřené pracovní smlouvy plus tři měsíce, nejdéle však na dobu dvou měsíců. Platnost modré karty lze i opakovaně prodloužit, nejdéle však vždy o dva roky.

Pokud dojde k ukončení pracovního poměru, na který byla modrá karta vydána, má držitel této karty povinnost takovou skutečnost oznámit příslušnému ministerstvu ve lhůtě tří pracovních dnů.

5.3. Informační povinnost zaměstnavatele

Stejně jako má cizinec povinnost opatřit si příslušná oprávnění (srov. podkapitoly výše), má určité povinnosti při zaměstnávání cizinců i zaměstnavatel. Jedna z jeho nejdůležitějších povinností je informační povinnost. Nastoupí-li do

¹¹⁵ Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/karta-vnitropodnikove-prevedeneho-zamestnance.aspx>. [cit. 2018-02-28].

¹¹⁶ Srov. ustanovení § 42l odst. 11 zákona o pobytu cizinců.

zaměstnání mj. cizinec uvedený v § 98 písm. a) až e) a j) až s) a v § 98a, u kterého se nevyžaduje povolení k zaměstnání, nebo cizinec, u kterého se vyžaduje povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta, jsou zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě byly tyto osoby vyslány na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy, povinni o této skutečnosti písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce, a to nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce. Obdobná povinnost se vztahuje na případy, kdy za trvání zaměstnání nastane skutečnost, na jejímž základě již cizinec příslušné povolení nebo kartu nepotřebuje, s tím, že tato informační povinnost musí být splněna nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy nastala skutečnost, na jejímž základě se příslušné povolení nebo karta nevyžaduje.¹¹⁷ Ve stejné lhůtě musí povinné osoby nahlásit příslušné krajské pobočce Úřadu práce jakoukoliv změnu údajů, které musí písemná informace obsahovat (srov. § 102 odst. 2 ZoZ), a také pokud by došlo k ukončení zaměstnání nebo vyslání cizince.

Zaměstnavatel má dále informační povinnost vůči příslušné krajské pobočce Úřadu práce, jestliže cizinec, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo modrá karta nenastoupil do práce, nebo ukončil zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo příslušné povolení nebo karta vydáno, a pokud k ukončení zaměstnání došlo z některého výpovědního důvodu (§ 52 písm. a) až e) zákoníku práce) nebo dohodou z týchž důvodů anebo okamžitým zrušením (srov. § 56 zákoníku práce), musí zaměstnavatel uvést i tento důvod.¹¹⁸

¹¹⁷ Srov. ustanovení § 87 ZoZ.

¹¹⁸ Srov. ustanovení § 88 ZoZ.

6. Kontrolní činnost

Úpravu kontrolní činnosti obsahuje vícero právní předpisů. Obecná úprava je obsažena v kontrolním řádu¹¹⁹. V oblasti zaměstnanosti vykonávají kontrolu především orgány inspekce práce, případně pak další orgány. Právním předpisem, který upravuje kontrolní činnost v oblasti zaměstnanosti je tak zákon o inspekci práce¹²⁰. ZoZ pak ve svém ustanovení § 125 uvádí konkrétní orgány, které vykonávají kontrolu a v následujících ustanoveních upravuje jejich pravomoci v oblasti zaměstnanosti.

6.1. Kontrolní orgány

Kontrolními orgány, které uvádí ZoZ jsou Státní úřad inspekce práce, oblastní inspektoráty práce, celní úřady a generální ředitelství Úřadu práce.

6.1.1. Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce

Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce mají obecně pravomoc kontrolovat u zaměstnavatelů dodržování povinností vyplývajících jim z právních předpisů. Pokud dojde ke zjištění nedostatků, mají právo požadovat nápravu takových nedostatků, případně uložit pokutu.¹²¹ Státní úřad inspekce práce má sídlo v Opavě. Oblastních inspektorátů práce je osm (pro hlavní město Prahu, pro Středočeský kraj, pro Jihočeský kraj a kraj Vysočinu, pro Plzeňský a Karlovarský kraj, pro Ústecký a Liberecký kraj, pro Královehradecký a Pardubický kraj, pro Jihomoravský a Zlínský kraj, pro Moravskoslezský a Olomoucký kraj).

Dle ZoZ mají ze zde vyjmenovaných orgánů stanoveny nejširší pravomoci. Je jim dána pravomoc kontrolovat dodržování pracovněprávních předpisů, kterými se rozumí mj. především předpisy o zaměstnanosti. Kontrolují tak dodržování těchto předpisů zaměstnavateli, právníckými a fyzickými osobami, které vykonávají činnosti dle ZoZ, zejména při zprostředkování zaměstnání a

¹¹⁹ Zákon č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád) ve znění pozdějších předpisů.

¹²⁰ Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce ve znění pozdějších předpisů. Dále jen „zákon o inspekci práce“.

¹²¹ Státní úřad inspekce práce [online]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/pracovnepravni-vztahy/kompetence-organu-inspekce-prace/?q=neleg%C3%A1ln%C3%AD%20pr%C3%A1ce>. [cit. 2018-03-09].

rekvalifikaci a fyzickými osobami, kterým jsou poskytovány služby dle ZoZ. Dále se tyto orgány dělí o pravomoc s celními úřady uvedenou v ustanovení § 126 odst. 4 ZoZ (srov. kapitola 6.1.2).

Orgány inspekce práce pak v návaznosti na svou kontrolní činnost projednávají přestupky podle ZoZ.

6.1.2. Celní úřady

Dle ZoZ mají celní úřady v rámci kontrolní činnosti, případně v rámci následného právního postihu jen několik pravomocí.

V ustanovení § 126 odst. 4 ZoZ je celním úřadům svěřena pravomoc kontroly, zda cizinec vykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu a zda ji vykonává v souladu s vydaným povolením k zaměstnání, zaměstnaneckou kartou, kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartou (jsou-li vyžadovány). Tato pravomoc však není výlučná, vedle celních úřadů tato pravomoc přísluší rovněž orgánům inspekce práce. Vedle toho jsou tyto orgány oprávněny kontrolovat i to, zda zaměstnavatelé plní oznamovací povinnost podle § 87 a § 88 ZoZ.

Celní úřady následně mají informační povinnost vůči příslušným oblastním inspektorátům práce. Těm pak v případě zjištění nedostatků předají celní úřady i podklady pro zahájení správního řízení a uložení pokuty.

Následně, pokud dojde k uložení pokuty, mají celní úřady pravomoc tyto pokuty vybírat a vymáhat.

6.1.3. Generální ředitelství Úřadu práce

Novelou ZoZ v roce 2012 přešla většina pravomocí z Úřadu práce na orgány inspekce práce. Generálnímu ředitelství Úřadu práce tak ZoZ v rámci kontroly svěřuje pravomoci uvedené v ustanovení § 127 ZoZ, které ale s nelegální prací nesouvisí.

Generální ředitelství Úřadu práce a příslušné krajské pobočky Úřadu práce mají v souvislosti s nelegální prací významnou roli především v případě nelegální práce cizinců, neboť jsou to právě tyto orgány, které mají pravomoc vydávat povolení k zaměstnání. Dalším případem, kdy hraje Úřad práce významnou roli

v oblasti nelegální práce, je informační povinnost zaměstnavatele, pokud chce zaměstnávat nebo zaměstnává cizince. Tato informační povinnost směřuje právě vůči Úřadu práce (srov. kapitola 5).

6.2. Průběh kontroly

V této kapitole se zaměřím na kontrolní činnost orgánů inspekce práce. Kontrolní činnost je možné rozdělit do dvou stádií, z nichž druhé je pouze fakultativní (pokud nebude zjištěno pochybení, toto stádium prováděno nebude). Prvním stádiem kontrolní činnosti je kontrola dodržování právních předpisů právníckými a fyzickými osobami. Tyto předpisy a osoby musí spadat do (věcné a osobní) působnosti orgánů inspekce práce. Druhým stádiem je pak správní řízení za účelem uložení správního trestu (v případě přestupků dle ZoZ připadá v úvahu jediný druh správního trestu – pokuta), pokud během prvního stádia dojde ke zjištění, že byla naplněna skutková podstata některého přestupku. V případě, že by orgány inspekce práce z jiné své činnosti nebo od jiných orgánů došly k závěru, že byl zřejmě porušen zákon, může správní řízení o uložení pokuty takový orgán zahájit sám, aniž by tomuto stádiu muselo předcházet stádium kontroly.¹²²

Věcná působnost orgánů inspekce práce vyplývá ze zákona o inspekci práce¹²³ a je konkretizována ZoZ (srov. kapitola 6.1.1.). Osobní působnost je stanovena v ustanovení § 6 zákona o inspekci práce. Toto ustanovení obsahuje i tzv. negativní vymezení osobní působnosti, tedy okruh osob, na které se působnost orgánů inspekce práce nevztahuje. Pro účely nelegální práce je možné shrnout, že do osobní působnosti orgánů inspekce práce spadají zaměstnavatelé a zaměstnanci. Místní příslušnost orgánů práce se pak ve stádiu kontroly řídí místem činnosti kontrolované osoby. Ve stádiu správního řízení se místní příslušnost řídí správním úřadem.

Stimulem k zahájení kontroly může být, jak je výše uvedeno, zjištění o porušování právních předpisů v oblasti zaměstnanosti z jiné činnosti orgánů inspekce práce nebo z informací jiných orgánů. Dalším stimulem může být roční program kontrolních akcí, který zpracovává Státní úřad inspekce práce a na závěr

¹²² ŠUBRT, Bořivoj. *Inspekce práce a jiné kontroly u zaměstnavatelů*. Olomouc: ANAG, c2009. Práce, mzdy, pojištění.

¹²³ Srov. ustanovení § 3 zákona o inspekci práce.

ho předkládá ke schválení Ministerstvu práce a sociálních věcí. Dalším možným stimulem je písemný podnět od právnické nebo fyzické osoby. ZoZ umožňuje i podnět učiněný ústně do protokolu. V obou případech však zákon ukládá orgánům inspekce práce povinnost písemně informovat o výsledku toho, kdo takový podnět podal.¹²⁴ Na zahájení kontroly na základě podnětu právnické nebo fyzické osoby však není právní nárok. Pokud tedy někdo podá orgánům inspekce práce podnět ke kontrole, nemá zaručeno, že požadovaná kontrola skutečně proběhne.¹²⁵

„Obecný předpis zakotvuje, že kontrolní pracovník je povinen předložit pověření ke kontrole a oznámit zahájení kontroly kontrolované osobě. Zákon o inspekci práce předložením pověření ke kontrole nahrazuje předložením průkazu inspektora – není tak nutné vydávat pověření pro každou kontrolu zvlášť.“¹²⁶ Kontrola nelegální práce je tak zahájena ve chvíli, kdy inspektor předloží svůj služební průkaz a oznámí kontrolu přímo na místě. Kontrola tedy nemusí být nahlášena dopředu.

O každé kontrole provedené orgány inspekce práce musí být vyhotoven kontrolní protokol. Prostřednictvím tohoto protokolu pak kontrolní orgán sděluje kontrolované osobě svá zjištění. Zároveň v něm kontrolním orgán uvádí požadavky na odstranění nedostatků či pochybení, které u kontrolované osoby v průběhu kontroly zjistil. Kontrolní protokol je následně základním podkladem pro případné rozhodnutí kontrolního orgánu o uložení pokuty. Jelikož zákon o inspekci práce ani ZoZ nestanovuje zvláštní náležitosti kontrolního protokolu, užije se obecná úprava obsažená v kontrolním řádu (srov. ustanovení § 12 kontrolního řádu). Mezi náležitostmi nesmí chybět kromě popisu průběhu kontroly a dalších náležitostí ani poučení o právu kontrolované osoby podat v určené lhůtě žádost o přezkoumání protokolu, jakož i určení, jakému orgánu má být taková žádost podána. Proces přezkoumání protokolu je dvouinstanční. To je zásadní rozdíl od tzv. námitkového

¹²⁴ STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. *Kontrolní činnost orgánů inspekce práce*. In: Mzdová praxe [online]. 3.7.2013. Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d42065v53073-kontrolni-cinnost-organu-inspekce-prace/?search_query=neleg%C3%A1ln%C3%AD%20pr%C3%A1ce&order_by=&order_dir=&type=&search_results_page=2. [cit. 2018-03-10].

¹²⁵ ŠUBRT, Bořivoj. *Inspekce práce a jiné kontroly u zaměstnavatelů*. Olomouc: ANAG, c2009. Práce, mzdy, pojištění.

¹²⁶ STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. *Kontrolní činnost orgánů inspekce práce*. In: Mzdová praxe [online]. 3.7.2013. Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d42065v53073-kontrolni-cinnost-organu-inspekce-prace/?search_query=neleg%C3%A1ln%C3%AD%20pr%C3%A1ce&order_by=&order_dir=&type=&search_results_page=2. [cit. 2018-03-10].

řízení podle kontrolního řádu. Rozhodnutí vydané v procesu přezkoumávání kontrolního protokolu je správním aktem. Proto je možné ohledně něj využít řádné a mimořádné opravné prostředky, které právní předpisy¹²⁷ nabízejí.¹²⁸

Práva a povinnosti kontrolujících osob upravuje obecně kontrolní řád (srov. ustanovení § 7, § 8 a § 9), další jejich práva a povinnosti pak obsahuje zákon o inspekci práce (srov. ustanovení § 7, § 8 a § 9) a několik jich obsahuje i ZoZ (srov. ustanovení § 135 a § 137). Na tato práva a povinnosti kontrolujících navazují práva a povinnosti kontrolovaných (srov. ustanovení § 10 kontrolního řádu a § 132 a § 136 ZoZ).

Státní úřad inspekce práce na svých internetových stránkách¹²⁹ pravidelně vydává zprávy, ve kterých mj. uvádí počty provedených kontrol a zjištěných porušení v oblasti nelegálního zaměstnávání. Tak např. mezi lety 2012 a 2016 (tedy po změně ZoZ, kdy některé pravomoci přešly z Úřadu práce na orgány inspekce práce) bylo provedeno více než 106 500 kontrol, při kterých bylo zjištěno více než 15 000 nelegálních pracovníků a v návaznosti na to bylo uloženo 4 150 pokut v celkové výši více než 781 000 000,- Kč. Konkrétně v roce 2015 bylo provedeno v oblasti nelegálního zaměstnávání celkem 9 743 kontrol, z toho v 1 655 případech bylo zjištěno pochybení. Kontrolami bylo zjištěno celkem 3 093 nelegálních pracovníků, z toho v 1 759 případech se jednalo o občany České republiky a v 1 037 případech se jednalo o cizince; ti vykonávali v 818 případech závislou práci mimo pracovněprávní vztah, v 284 případech šlo o porušení § 5 písm. e) bodu 2 ZoZ a ve 26 případech se jednalo o porušení § 5 písm. e) bodu 3 ZoZ. V roce 2015 bylo uloženo za nelegální zaměstnávání celkem 733 pokut v celkové výši 83 477 200,- Kč.¹³⁰ V roce 2016 bylo provedeno na úseku nelegálního zaměstnávání celkem 9 308 kontrol, při nichž bylo zjištěno 1 988 porušení ve formě umožnění výkonu nelegální práce (z toho 1 231 případů porušení § 5 písm. e) bodu 1 ZoZ, 628 případů porušení § 5 písm. e) bodu 2 ZoZ a 129 případů porušení § 5 písm. e) bodu 3 ZoZ). Mnoho případů porušení ustanovení § 5 písm. e) bodu 1 ZoZ

¹²⁷ Srov. zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, případně pak zákon. č. 150/2002 Sb., soudní řád správní.

¹²⁸ ŠUBRT, Bořivoj. *Inspekce práce a jiné kontroly u zaměstnavatelů*. Olomouc: ANAG, c2009. Práce, mzdy, pojištění.

¹²⁹ www.suip.cz.

¹³⁰ SOLNICKÁ, Dalimila. *Výsledky kontrol nelegálního zaměstnávání za rok 2015 [online]*. In: Státní úřad inspekce práce (Zpravodaj 1/2016). Dostupné z: <http://www.suip.cz/zpravodaj/>. [cit. 2018-03-12].

bylo formou švarcsystému, konkrétně tomu tak bylo v 245 případech. V rámci těchto kontrol bylo také zjištěno 2 290 porušení ve formě výkonu nelegální práce. Z tohoto počtu se jednalo v 760 případech o občany České republiky, v 193 případech o občany členských států Evropské unie (mimo Českou republiku) a v 1 337 případech o cizince ze třetích zemí. V rámci nelegální práce cizinců se jednalo v 343 případech o výkon závislé práce mimo pracovněprávní vztah, v 785 případech o výkon práce v rozporu s vydaným povolením nebo kartou nebo bez tohoto povolení a v 209 případech o výkon práce bez platného povolení k pobytu na území České republiky.¹³¹ K dalším porušením vedle umožnění výkonu nelegální práce nebo výkonu nelegální práce patřilo především porušení povinnosti podle § 87, § 88 a § 136 odst. 1 ZoZ.¹³² Za rok 2017 pak bylo provedeno celkem 24 945 kontrol v oblasti zaměstnanosti. Z toho 9 707 kontrol proběhlo na úseku nelegálního zaměstnávání. Při těchto kontrolách bylo zjištěno 2 918 nelegálních pracovníků (z toho 767 občanů České republiky, 234 občanů Evropské unie mimo Českou republiku a 1 917 cizinců).¹³³ Cizinci vykonávající nelegální práci pochází nejčastěji ze států Ukrajiny, Moldavska, Vietnamu, ale dále také např. Mongolska, Thajska či Ruska.

¹³¹ PESTEČKOVÁ, Tereza. *Nelegální zaměstnávání cizinců [online]*. In: Státní úřad inspekce práce (Zpravodaj 2/2017). Dostupné z: <http://www.suip.cz/zpravodaj/>. [cit. 2018-03-12].

¹³² Státní úřad inspekce práce – roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí za rok 2016 [online]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/rocnizpravy/>. [cit. 2018-03-12].

¹³³ KOLIBAČ, Richard. *Státní úřad inspekce práce uskutečnil v roce 2017 téměř 25 tisíc kontrol a uložil přes 3 tisíce pokut v souhrnné výši necelých 219 milionů korun [online]*. 9. 3. 2018. Dostupné z: <http://www.suip.cz/pro-media/tiskove-zpravy/statni-urad-inspekce-prace-uskutecnil-v-roce-2017-temer-25-tisic-kontrol-a-ulozil-pres-3-tisice-pokut-v-souhrnne-vysi-necelych-219-milionu-korun/>. [cit. 2018-03-12].

7. Právní postih nelegální práce

Veřejnoprávní sankce, které lze uložit jak zaměstnancům, tak zaměstnavatelům za nelegální práci, jsou trojího typu:

- správní tresty podle ZoZ,
- správní vyhoštění cizince a
- tresty podle trestního zákoníku.¹³⁴

7.1. Správní tresty podle ZoZ

Úpravu obsahující správní tresty za nelegální práci v režimu správního práva obsahuje ZoZ. Do července 2017 se tyto přestupky označovaly jako správní delikty a postih za nelegální práci byl upraven v rámci přestupků a jiných správních deliktů (správních deliktů právnických osob a podnikajících fyzických osob). Od července 2017, tedy od účinnosti nového přestupkového zákona¹³⁵, se takové dělení již neuzivá a užívá se souhrnné označení „přestupky“. Jak původní přestupky, tak jiné správní delikty – správní delikty právnických osob a podnikajících fyzických osob¹³⁶ i řízení o nich jsou nyní upraveny jediným zákonem – zákonem o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich.¹³⁷

ZoZ obsahuje ve svém ustanovení § 139 odst. 1 písm. b), c), d), e), f) a g) a i) a odst. 2 písm. d) a e) skutkové podstaty přestupků fyzických osob (příp. fyzických osob-zaměstnavatelů) na úseku zaměstnanosti podstatné z pohledu nelegální práce. Byť některé přestupky s nelegální prací souvisí vzdáleně, nedá se pochybovat o jejich podstatnosti.

¹³⁴ HRADEČNÁ, Pavla. *Řešení otázek neoprávněného pobytu cizinců: situace v ČR a ve vybraných evropských zemích*. Praha: Linde, 2011.

¹³⁵ Tj. zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich. Dále jen „přestupkový zákon“.

¹³⁶ Úpravu dalších jiných správních deliktů (tj. správní pořádkové delikty a správní disciplinární delikty) zákon o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich neobsahuje.

¹³⁷ HENDRYCH, Dušan. *Správní právo: obecná část*. 9. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2016. Academia iuris (C.H. Beck).

§ 139 ZoZ

(1) *Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že*

- a) poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona,*
- b) zprostředkuje zaměstnání bez povolení,*
- c) vykonává nelegální práci,*
- d) umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 1 nebo 2,*
- e) nesplní oznamovací povinnost podle § 87,*
- 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,*
- h) nedoloží ve stanovené lhůtě ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání generálnímu ředitelství Úřadu práce doklad o sjednání pojištění podle § 58a odst. 2, nebo*
- i) zastřeně zprostředkovává zaměstnání podle § 5 písm. g).*

(2) *Fyzická osoba se dále dopustí přestupku tím, že jako zaměstnavatel*

- a) v rozporu s § 80 nevede evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením nebo evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením,*
- b) nesplní povinnost zaměstnat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu stanovenou v § 81,*
- c) ve stanovené lhůtě písemně nevykáže dlužné mzdové nároky zaměstnanců pro účely zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně dalších zákonů,*
- d) nesplní oznamovací povinnost podle tohoto zákona nebo nevede evidenci v tomto zákoně stanovenou, nebo*
- e) nemá v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu podle § 136 odst. 1 nebo 2.*

V ustanovení § 140 odst. 1 písm. b), c), d), e) a odst. 2 písm. d) jsou pak uvedeny skutkové podstaty přestupků právnických osob a podnikajících fyzických osob. I v tomto případě platí, že některé přestupky souvisí s nelegální prací pouze vzdáleně, ale nelze je opomenout.

§ 140 ZoZ

- (1) *Právnícká osoba nebo podnikající fyzická osoba se přestupku dopustí tím, že*
- a) poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona,*
 - b) zprostředkuje zaměstnání bez povolení nebo jiným způsobem poruší při zprostředkování zaměstnání tento zákon nebo dobré mravy,*
 - c) umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 1 nebo 2,*
 - d) nesplní oznamovací povinnost podle tohoto zákona nebo nevede evidenci v tomto zákoně stanovenou,*
 - e) umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3,*
 - f) nedoloží ve stanovené lhůtě ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání generálnímu ředitelství Úřadu práce doklad o sjednání pojištění podle § 58a odst. 2, nebo*
 - g) zastřeně zprostředkovává zaměstnání podle § 5 písm. g).*

- 2) *Právnícká osoba nebo podnikající fyzická osoba se dále dopustí přestupku tím, že jako zaměstnavatel*

- a) v rozporu s § 80 nevede evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením nebo evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením,*
- b) nesplní povinnost zaměstnat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu stanovenou v § 81,*
- c) ve stanovené lhůtě písemně nevykáže dlužné mzdové nároky zaměstnanců pro účely zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně dalších zákonů, nebo*
- d) nemá v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu podle § 136 odst. 1 nebo 2.*

Přestupkový zákon obsahuje pět druhů správních trestů, a to napomenutí, pokutu, zákaz činnosti, propadnutí věci nebo náhradní hodnoty a zveřejnění rozsudku o přestupku. Za výše uvedené přestupky v oblasti zaměstnanosti je možné uložit pouze jeden z nich – pokutu.

Přestupky podle ZoZ projednává Státní úřad inspekce práce nebo příslušný oblastní inspektorát práce. Pokuty uložené Státním úřadem inspekce práce nebo

oblastními inspektoráty práce následně vybírá a vymáhá místně příslušný celní úřad. Při vybírání a vymáhání pokut se postupuje podle zvláštního právního předpisu, jímž je daňový řád¹³⁸.

Při určení výše pokuty uložené za přestupky uvedené v ustanovení § 139 odst. 1 písm. f) nebo § 140 odst. 1 písm. e) se v souladu se zákonem musí přihlídnout k výši částek uvedených v ustanovení § 141b odst. 1 písm. b) ZoZ, které je právnická nebo fyzická osoba povinna uhradit. V souvislosti s těmito přestupky ZoZ stanovuje zvláštní povinnost ručení. Za dva výše zmíněné přestupky totiž ručí právnická nebo fyzická osoba, které právnická nebo fyzická osoba, jež umožnila cizinci výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3 ZoZ, poskytla v rámci obchodního vztahu plnění jako subdodavatel přímo nebo prostřednictvím jiné osoby; stejně ručí i prostředník. Podmínkou pro to, aby takové osoby mohly ručit je ovšem skutečnost, že tyto osoby věděly, nebo při vynaložení náležité péče vědět měly a mohly, že se jedná o nelegální práci podle § 5 písm. e) bodu 3 ZoZ. O tom, zda vznikla povinnost ručení rozhodne ve svém rozhodnutí Státní úřad inspekce práce nebo příslušný oblastní inspektorát.

ZoZ dále ve svém ustanovení § 141b obsahuje povinnost právnické osoby nebo fyzické osoby, které byla pravomocně uložena pokuta za některý ze dvou výše uvedených přestupků, uhradit tam uvedené platby. Toto ustanovení upravuje mj. povinnost zaměstnavatele uhradit cizinci dlužnou odměnu, přičemž je stanovena vyvratitelná právní domněnka, že dlužná odměna přísluší ve výši základní měsíční sazby minimální mzdy za každý měsíc trvání výkonu nelegální práce a vyvratitelná právní domněnka, že cizinec vykonával práci tři měsíce.

- § 139 odst. 1 písm. b) – zprostředkování zaměstnání bez povolení

Co se rozumí zprostředkováním zaměstnání udává ustanovení § 14 ZoZ. Zprostředkovávat zaměstnání mohou krajské pobočky Úřadu práce nebo agentury práce. Aby mohly vyjmenované subjekty zprostředkovávat zaměstnání, potřebují k této činnosti příslušné povolení. Povolení ke zprostředkování zaměstnání dříve vydávalo Ministerstvo práce a sociálních věcí. Od roku 2011 je oprávněné k vydávání tohoto povolení generální ředitelství Úřadu práce.

¹³⁸ Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád.

Fyzické osobě, která se dopustí tohoto přestupku, může příslušný inspektorát práce uložit pokutu až do výše 2 000 000,- Kč.

- § 139 odst. 1 písm. c) – výkon nelegální práce

Nelegální práce je definována v § 5 písm. e) ZoZ. Fyzická osoba tak naplní skutkovou podstatu přestupku výkonu nelegální práce, pokud bude vykonávat závislou práci mimo pracovněprávní vztah, nebo pokud bude fyzická osoba-cizinec vykonávat práci v rozporu s příslušným povolením nebo bez takového povolení či oprávnění k pobytu. To však neplatí v případě převedení na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce.

K naplnění skutkové podstaty tohoto přestupku nemusí vždy docházet vědomě. V důsledku neznalosti platné právní úpravy se mohou snadno nechat zlákat např. k práci na zkoušku¹³⁹¹⁴⁰. Za naplnění skutkové podstaty tohoto přestupku je možné uložit sankci ve formě pokuty, a to ve výši do 100 000,- Kč.¹⁴¹ Do roku 2012¹⁴² byla horní výše pokuty za tento přestupek pouze 10 000,- Kč. Z toho vyplývá, že zákonodárce považuje tento přestupek za závažnější než dříve. Bude tomu tak pravděpodobně z důvodu přibývajících případů nelegální práce, ale i jejího rozsahu.

- § 139 odst. 1 písm. d) a f) – umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 1 nebo 2 anebo bodu 3

Umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 1 nebo 2 nebo podle § 5 písm. e) bodu 3 ZoZ je nejzávažnějším přestupkem fyzických osob v oblasti zaměstnanosti.¹⁴³ Odpovídá tomu výše pokuty, kterou lze při naplnění skutkové podstaty tohoto přestupku fyzické osobě uložit. Horní hranice, do níž lze

¹³⁹ Srov. kapitola 3.3. této práce.

¹⁴⁰ STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR).

¹⁴¹ Srov. ustanovení § 139 odst. 4 písm. c) ZoZ.

¹⁴² 1. 1. 2012 nabyla účinnost novela ZoZ provedena zákonem č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony ve znění zákonů č. 306/2013 Sb. a č. 134/2016 Sb., která zvýšila původní výši pokuty z 10 000,- Kč na nyníšších 100 000,- Kč.

¹⁴³ Společně se zastřeným zprostředkováním zaměstnání podle § 5 písm. g) ZoZ.

pokutu v tomto případě uložit, je 5 000 000,- Kč. Umožnit výkon nelegální práce je možné jak fyzické osobě-občanovi, tak fyzické osobě-cizinci.¹⁴⁴

Pokud by byly splněny další podmínky podle trestního zákoníku, bylo by možné, aby byla naplněna skutková podstata některého z trestných činů (srov. kapitola 7.3.).

- § 139 odst. 1 písm. e) – nesplnění oznamovací povinnosti podle § 87 ZoZ

Ustanovení § 87 ZoZ stanovuje povinnost zaměstnavateli, právnické nebo fyzické osobě, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě jsou občané Evropské unie, jejich rodinný příslušníci nebo vyjmenovaní cizinci, kteří buď nepotřebují povolení k zaměstnání, nebo takové povolení potřebují, nebo je u nich vyžadována zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta vyslání na území České republiky k plnění stanovených úkolů, povinni o této skutečnosti písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce. Informační povinnost musí být splněna nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce.

Pokud nastane skutečnost, v důsledku které již cizinec nebude potřebovat výše vyjmenovaná povolení či karty, je zde stále obdobná informační povinnost. Zde je ale jiná lhůta na splnění povinnosti, a to lhůta deseti kalendářních dnů ode dne, kdy daná skutečnost nastala.

Písemná informace musí obsahovat údaje podle ustanovení § 102 odst. 2 ZoZ. Pokud se některé údaje změní, má povinná osoba povinnost takovou skutečnost oznámit nejpozději do deseti kalendářních dnů ode dne, kdy změna nastala nebo kdy se o ní dozvěděl. Stejně tak musí povinná osoba ve stejné lhůtě informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce, pokud dojde k ukončení zaměstnání nebo vyslání vyjmenovaných osob.

Za tento přešůpek hrozí fyzické osobě uložení pokuty až do výše 100 000,- Kč.

¹⁴⁴ STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR).

- § 139 odst. 1 písm. g) – neprokázání totožnosti dle § 132 ZoZ

Ustanovení § 132 ZoZ zakotvuje povinnost fyzických osob, které se zdržují na pracovišti osoby, u které probíhá kontrola příslušnými kontrolními orgány, a která na takovém místě koná práci, prokázat svou totožnost buď občanským průkazem nebo cestovním dokladem.

Pokud fyzická osoba tuto svou povinnost nesplní, hrozí jí uložení pokuty až do výše 200 000,- Kč.

- § 139 odst. 1 písm. i) – zastřené zprostředkování zaměstnání podle § 5 písm. g) ZoZ

Ustanovení § 5 písm. g) říká, že zastřeným zprostředkováním zaměstnání se rozumí činnost právnické osoby nebo fyzické osoby spočívající v pronájmu pracovní síly jiné právnické osobě nebo fyzické osobě, aniž by byly dodrženy podmínky pro zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b). To znamená, že právnická či fyzická osoba vykonává činnost jakou mají povoleny pouze agentury práce, ale bez příslušného povolení vydaného generálním ředitelstvím Úřadu práce.

Za tento přestupek hrozí pokuta až do výše 5 000 000,- Kč. Jedná se tak o nejzávažnější přestupek fyzických osob spolu s umožněním výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 1, 2 a 3 ZoZ.

- § 139 odst. 2 písm. d) – nesplnění oznamovací nebo evidenční povinnosti stanovené ZoZ

Tento přestupek se týká fyzických osobu-zaměstnavatelů. Oznamovací a evidenční povinnosti jsou uvedeny v ustanovení § 59, § 80, 87, 88, 102 ZoZ.¹⁴⁵ Dříve byla stanovena povinnost zaměstnavatele oznámit volná pracovní místa s jejich charakteristikou příslušné krajské pobočce Úřadu práce. Tato povinnost se stala od roku 2012 pouze možností zaměstnavatele.

Pokud fyzická osoba-zaměstnavatel některou ze svých oznamovacích či evidenčních povinností nedodrží, může mu být uložena pokuta až do výše 100 000,- Kč.

¹⁴⁵ STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR).

- § 139 odst. 2 písm. e) – porušení povinnosti mít v místě pracoviště kopie dokladů podle § 136 odst. 1 nebo 2 ZoZ

V ustanovení § 136 odst. 1 a 2 ZoZ je stanovena povinnost pro zaměstnavatele mít v místě pracoviště kopie dokladů, které prokazují existenci pracovněprávního vztahu. Takovou povinnost má i zaměstnavatel usazený v jiném členském státu Evropské unie, který v rámci nadnárodního poskytování služeb vyslal svého zaměstnance k dočasnému výkonu práce do České republiky. V tomto případě přistupuje ještě další povinnost, a to mít příslušné doklady přeloženy do českého jazyka.

Pokud zaměstnavatel tuto povinnost poruší, může mu být uložena pokuta až do výše 500 000,- Kč.

- § 140 odst. 1 písm. b) – zprostředkování zaměstnání bez povolení nebo porušení zákona či dobrých mravů při zprostředkování zaměstnání jiným způsobem

Tato povinnost se týká právnických osob nebo podnikajících fyzických osob. O zprostředkování zaměstnání bez povolení platí to samé jako u § 139 odst. 1 písm. b).

K uložení sankce za tento přestupek je nutné vyložit pojem dobrých mravů. Obvykle se pod tímto pojmem chápe soubor mravních pravidel užívaných jako korektiv či doplňující obsahový faktor výkonu subjektivních práv či povinností. Dokazování porušení dobrých mravů při zprostředkování zaměstnání však může být v praxi velmi složité.¹⁴⁶

Za naplnění skutkové podstaty tohoto přestupku hrozí právnické osobě nebo podnikající fyzické osobě pokuta až do výše 2 000 000,- Kč.

- § 140 odst. 1 písm. c) a e) – umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 1 nebo 2 anebo bodu 3

Tyto přestupky může spáchat buď právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba. Rozdíl od předchozích přestupků spočívá v tom, že tyto osoby mohou výkon nelegální práce pouze umožnit, nikoli i vykonávat. Umožnit výkon nelegální práce

¹⁴⁶ STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR).

mohou podle § 5 písm. e) bodu 1, 2 i 3. Mohou tak umožnit výkon nelegální práce fyzické osobě-občanovi nebo fyzické osobě-cizinci.

Horní hranice pokuty za tyto přestupky činí 10 000 000,- Kč. Do konce roku 2011 byla horní hranice pokuty 5 000 000,- Kč a spodní hranice pokuty dána nebyla.¹⁴⁷ Lze dovodit, že se jedná o nejzávažnější přestupek právnických osob nebo podnikajících fyzických osob v oblasti zaměstnanosti.¹⁴⁸ Rozdílem od předešlých přestupků je stanovení i dolní hranice pokuty za tento přestupek. Minimální výše pokuty tak může být 50 000,- Kč.¹⁴⁹ Ještě v roce 2014 však byla minimální výše pokuty stanovena na 250 000,- Kč, což mnoho osob i soudů shledávalo za likvidační (srov. kapitola 7.4.).

- § 140 odst. 1 písm. d) - nesplnění oznamovací nebo evidenční povinnosti stanovené ZoZ

O tomto přestupku platí to samé jako u § 139 odst. 2 písm. d) s tím rozdílem, že se ho může dopustit pouze právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba.

- § 140 odst. 1 písm. g) - zastřené zprostředkování zaměstnání podle § 5 písm. g) ZoZ

O tomto přestupku platí to samé jako u § 139 odst. 1 písm. i) s tím rozdílem, že se ho může dopustit pouze právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba.

Další rozdíl spočívá v horní hranici pokuty hrozící za tento přestupek. V tomto případě je možné uložit pokutu až do výše 10 000 000,- Kč. Jedná se tak o nejzávažnější přestupek právnických a podnikajících fyzických osob spolu s umožněním výkonu nelegální práce podle ustanovení § 5 písm. e) bodu 1, 2 nebo 3 ZoZ. Nejnižší možná pokuta za tento přestupek je stanovena na 50 000,- Kč (srov. kapitola 7.4.).

¹⁴⁷ 1. 1. 2012 nabyla účinnost novela ZoZ provedena zákonem č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony ve znění zákonů č. 306/2013 Sb. a č. 134/2016 Sb., která zvýšila původní horní hranici pokuty z 5 000 000,- Kč na nyníjších 10 000 000,- Kč.

¹⁴⁸ Společně se zastřeným zprostředkováním zaměstnání podle § 5 písm. g) ZoZ.

¹⁴⁹ Srov. ustanovení § 140 odst. 4 písm. f) ZoZ.

- § 140 odst. 2 písm. d) - porušení povinnosti mít v místě pracoviště kopie dokladů podle § 136 odst. 1 nebo 2 ZoZ

O tomto přestupku platí to samé jako u § 139 odst. 2 písm. d) s tím rozdílem, že se ho může dopustit pouze právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba.

Rozdílná je také výše pokuty hrozící za tento přestupek. V tomto případě je možné pokutu uložit až do výše 500 000,- Kč.

7.2. Správní vyhoštění cizince

Sankce ve formě vyhoštění je možná pouze v případě cizinců. Vyhoštění je možné ve formě vyhoštění jako trestu podle trestního zákoníku nebo ve formě správního vyhoštění podle zákona o pobytu cizinců. Pro případy nelegální práce se využívá správní vyhoštění cizince.¹⁵⁰

Správní vyhoštění je správním aktem, který obsahuje povinnosti dvojí povahy – pozitivní (opustit území) a negativní (nevstupovat na území). V řízení o správním vyhoštění se postupuje podle úpravy obsažené v zákoně o pobytu cizinců, především podle jeho hlavy X. Subsidiárně se užije správní řád^{151, 152}.

Zákon o pobytu cizinců definuje správní vyhoštění cizince jako ukončení jeho pobytu na území, které je spojeno se stanovením doby k vycestování z území a doby, po kterou nelze umožnit vstup cizinci na území členských států Evropské unie. O správním vyhoštění cizince rozhoduje služba cizinecké policie, která v rozhodnutí zároveň určí dobu, po kterou je vstup na území členských států Evropské unie cizinci zakázán. V rozhodnutí musí být určena doba k vycestování, která může být určena v rozmezí 7-60 dnů (v určitých případech může být stanovena doba kratší než sedm dnů¹⁵³).

Většina správních vyhoštění cizince však byla uskutečněna z důvodu nelegálního pobytu. Správní vyhoštění cizince z důvodu nelegální práce tvoří jen malý zlomek.¹⁵⁴

¹⁵⁰ KOPECKÁ, Lucie. *Nelegální práce a její právní postih*. Plzeň, 2013. Diplomová práce. Západočeská univerzita. Fakulta právnická. Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Vedoucí práce: Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.

¹⁵¹ Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád.

¹⁵² ADÁMKOVÁ, Karolína. *Správní vyhoštění*. [online] Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/spravni-vyhosteni.aspx>. [cit. 2018-03-06].

¹⁵³ Srov. ustanovení § 118 odst. 3 zákona o pobytu cizinců.

¹⁵⁴ HRADEČNÁ, Pavla. *Řešení otázek neoprávněného pobytu cizinců: situace v ČR a ve vybraných evropských zemích*. Praha: Linde, 2011.

Dle ustanovení § 119 odst. 1 písm. b) bodu 3 je možné cizince vyhostit, je-li cizinec na území zaměstnán bez oprávnění k pobytu anebo povolení k zaměstnání, ačkoli je toto povolení podmínkou výkonu zaměstnání, nebo na území provozuje dani podléhající výdělečnou činnost bez oprávnění podle zvláštního právního předpisu anebo bez povolení k zaměstnání cizince zaměstnal nebo takové zaměstnání cizinci zprostředkoval, a to až na 5 let. V určitých případech¹⁵⁵ je možné cizince pro účely správního vyhoštění zajistit.

7.3. Tresty podle trestního zákoníku

Nejzávažnějším právním postihem za nelegální práci může být trest uložený podle trestního zákoníku¹⁵⁶ ve formě odnětí svobody. Trestné činy, které souvisí s nelegální prací jsou uvedeny v § 240, § 241, § 341, § 342 a § 337. Samozřejmě může dojít i ke spáchání jiných trestných činů v souvislosti s nelegální prací, např. § 340 TZ (organizování a umožnění nedovoleného překročení státní hranice) apod. Takové trestné činy však s nelegální prací souvisí poněkud vzdáleněji než níže rozvedené trestné činy, které budou v souvislosti s nelegální prací páčány častěji. Následující trestné činy může spáchat i právnická osoba.¹⁵⁷

- § 240 a § 241 TZ – zkrácení daně, poplatku a podobné povinné platby a neodvedení daně, pojistného na sociální zabezpečení a podobné povinné platby

Tato ustanovení obsahují skutkové podstaty trestných činů zkrácení daně, poplatku a podobné povinné platby a neodvedení daně, pojistného na sociální zabezpečení a podobné povinné platby. Podstatou těchto ustanovení je postihnout osobu v režimu trestního práva, která ve větším rozsahu zkrátí nebo neodvede výše uvedené povinné platby. Aby byla tedy naplněna skutková podstata musí ke zkrácení nebo neodvedení povinných plateb docházet ve větším rozsahu. Co se rozumí větším rozsahem zákon neudává. Pomocí analogie lze dojít k závěru, že větším rozsahem se bude rozumět rozsah odpovídající tzv. větší škodě¹⁵⁸ (tedy částce nejméně ve výši 50 000,- Kč). Částka, o kterou pachatel zkrátí povinnou

¹⁵⁵ Srov. ustanovení § 124 odst. 1 zákona o pobytu cizinců.

¹⁵⁶ Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník ve znění pozdějších předpisů. Dále jen „TZ“.

¹⁵⁷ Srov. ustanovení § 7 z. č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim.

¹⁵⁸ Srov. ustanovení § 138 odst. 1 TZ.

platbu, nebo kterou neodvede do veřejného rozpočtu, představuje výši škody způsobené trestným činem.¹⁵⁹ Tento trestný čin může být velice častý, neboť jedním z hlavních účelů nelegálního zaměstnávání je právě ono neodvádění povinných plateb do veřejných rozpočtů.

Za trestný čin zkrácení daně, poplatku a podobné povinné platby lze uložit trest odnětí svobody v trvání od šesti měsíců do tří let nebo lze uložit zákaz činnosti. Zakázaná činnost se musí vždy týkat té činnosti, v souvislosti s kterou byl daný trestný čin spáchán.¹⁶⁰ Za trestný čin neodvedení daně, pojistného na sociální zabezpečení a podobné povinné platby umožňuje TZ uložit trest odnětí svobody v trvání až na tři léta nebo lze uložit zákaz činnosti. Na rozdíl od prvního trestného činu tedy není stanovena dolní hranice trvání trestu odnětí svobody.

Ustanovení § 242 obsahuje úpravu zvláštní účinné lítosti pro druhý trestný čin, tj. neodvedení povinné platby. Trestní odpovědnost za tento trestný čin zaniká v případě, kdy pachatel splní dodatečně svou povinnost odvedení povinné platby před tím, než začne soud prvního stupně vyhlašovat rozsudek. Na první trestný čin – tj. zkrácení povinné platby, se užije obecné ustanovení o účinné lítosti (srov. § 33 TZ).

- § 337 TZ – maření výkonu úředního rozhodnutí a vykázání

Trestný čin maření výkonu úředního rozhodnutí a vykázání může být spáchán např. v souvislosti se správním vyhoštěním cizince (srov. kapitola 7.2.), pokud by cizinec povinnost opustit území nebo na něj nevstupovat uloženou správním rozhodnutím nedodržoval. Skutková podstata tohoto trestného činu je totiž naplněna, pokud někdo maří nebo podstatně ztěžuje výkon rozhodnutí soudu nebo jiného orgánu veřejné moci tím, že se zdržuje na území České republiky, ačkoli mu byl uložen trest vyhoštění nebo bylo rozhodnuto o jeho správním vyhoštění.

Za tento trestný čin TZ umožňuje uložit trest odnětí svobody až na dva roky.

- § 341 TZ – napomáhání k neoprávněnému pobytu na území republiky

¹⁵⁹ JELÍNEK, Jiří. *Trestní zákoník a trestní řád: s poznámkami a judikaturou*. Praha: Leges, 2009. Glosátor.

¹⁶⁰ ŠÁMAL, Pavel, Oto NOVOTNÝ, Tomáš GRIVNA, Jiří HERCZEG, Marie VANDUCHOVÁ a Rudolf VOKOUN. *Trestní právo hmotné*. 8., přepracované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016.

Kdo v úmyslu získat neoprávněný majetkový nebo jiný prospěch pomáhá jinému k neoprávněnému pobytu na území České republiky naplní skutkovou podstatu trestného činu napomáhání k neoprávněnému pobytu na území republiky. Z logiky věci vyplývá, že ten, komu je takto umožněn neoprávněný pobyt na území republiky, musí být cizinec (ze třetí země), neboť občané Evropské unie mají zaručený volný pohyb na území členských států.¹⁶¹

Za tento trestný čin umožňuje TZ uložit trest odnětí svobody až na jeden rok nebo zákaz činnosti.

- § 342 TZ – neoprávněné zaměstnávání cizinců

Skutková podstata neoprávněného zaměstnávání cizinců je naplněna, pokud někdo soustavně, opakovaně, za zvlášť vykořisťujících pracovních podmínek nebo ve větším rozsahu neoprávněně zaměstná nebo zprostředkuje zaměstnání cizince, který se zdržuje neoprávněně na území České republiky nebo nemá platné povolení k zaměstnání, pokud je vyžadováno. „*Tímto má být opět postižen obecný zájem na potírání nelegální migrace, dále má být postiženo podhoubí zločineckých struktur, které hledají nové členy právě mezi nelegálními přistěhovalci, dále pak má být chráněn vedle vykořisťování těchto nelegálních přistěhovalců též náš trh s pracovní silou, jakož i dodržování pracovníprávních předpisů.*“¹⁶²

„*Pro posouzení [...] „ve větším rozsahu“ je významný nejen výsledek provozované činnosti (např. počet osob, jimž pachatel zprostředkoval zaměstnání, výše skutečně dosaženého zisku), nýbrž i celý souhrn dílčích jednání, která směřují k dosažení zamýšleného výsledku (např. délka doby zprostředkování zaměstnání, formy a četnost provádění nábory pracovních sil).*“¹⁶³

Za tento trestný čin je možné uložit trest odnětí svobody až na šest měsíců, trest propadnutí věci nebo trest zákazu činnosti.

¹⁶¹ JELÍNEK, Jiří. *Trestní zákoník a trestní řád: s poznámkami a judikaturou*. Praha: Leges, 2009. Glosátor.

¹⁶² JELÍNEK, Jiří. *Trestní zákoník a trestní řád: s poznámkami a judikaturou*. Praha: Leges, 2009. Glosátor. S. 510-511.

¹⁶³ JELÍNEK, Jiří. *Trestní zákoník a trestní řád: s poznámkami a judikaturou*. Praha: Leges, 2009. Glosátor. S. 511.

7.4. Nález Pl. ÚS 52/13 ze dne 9. 9. 2014

Novelou ZoZ¹⁶⁴ došlo ke stanovení minimální spodní hranice sankce ve formě pokuty za přestupek¹⁶⁵ umožnění výkonu nelegální práce právnickou osobou nebo podnikající fyzickou osobou. Tato spodní hranice pokuty byla stanovena na 250 000,- Kč, což nejen potrestání, ale i některé soudy považovaly za pokutu v mnoha případech likvidační.

Ustanovení § 140 odst. 4 písm. f) ZoZ pravilo následující: „Za správní delikt se uloží pokuta do 10 000 000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 1 písm. c) a e), nejméně však ve výši 250 000 Kč.“ Tato pokuta tedy byla stanovena za všechny druhy nelegální práce – tedy jak vykonávání závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah, tak výkon práce cizinci v rozporu s příslušným povolení nebo bez takového povolení.

Výše nadepsaným nálezem Ústavního soudu České republiky ze dne 9. 9. 2014 došlo ke zrušení ustanovení § 140 odst. 4 písm. f) ZoZ v části, která určovala minimální spodní hranici pokuty (tedy „nejméně však ve výši 250 000 Kč“). Ještě, než však stihl Ústavní soud rozhodnout a vydat nález, došlo dne 22. 7. 2014 k vyhlášení zákona¹⁶⁶ ve Sbírce zákonů, kterým bylo předmětné ustanovení ZoZ změněno, a to tak, že spodní hranice pokuty byla stanovena na 50 000,- Kč. Novela však nabyla účinnosti až 1. 1. 2015, proto Ústavní soud výše zmíněnou část ustanovení zákona zrušil a po dobu od vykonatelnosti nálezu do nabytí účinnosti uvedené nebo jiné novely ponechal ustanovení § 140 odst. 4 písm. f) bez uvedení jakékoliv dolní hranice pokuty.¹⁶⁷

Ke změně znění ustanovení zákona uvedenou novelou, stejně tak jako ke zrušení jeho části Ústavním soudem došlo z důvodu toho, že tato výše pokuty byla pro některé potrestané likvidační. Navrhovatelem byl v tomto případě Městský soud v Praze. V průběhu řízení Krajský soud v Hradci Králové podal návrh

¹⁶⁴ Provedenou zákonem č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

¹⁶⁵ V té době zákona obsahoval označení „správní delikt“. 1. 7. 2017 vešly v účinnost zákony č. 250/2016 Sb. a 251/2016 Sb., které nehradily dosavadní přestupkový zákon a došlo jimi ke změně pojmosloví, kdy pojem „přestupek“ nyní zahrnuje i dřívější pojem „správní delikty“.

¹⁶⁶ Z. č. 136/2014 Sb. s účinností od 1. 1. 2015.

¹⁶⁷ Poněvadž se jednalo o konkrétní kontrolu ústavnosti právního předpisu, Ústavnímu soudu nepříslušelo oprávnění jakkoliv se vyslovovat k otázce, zda vůbec, a pokud ano, v jaké výši by v případě daného přestupku měla být dolní hranice pokuty zákonem stanovena. Opačně by tomu bylo v případě abstraktní kontroly ústavnosti.

Ústavnímu soudu, jímž se domáhal zrušení téže části ustanovení ZoZ.¹⁶⁸ Oba soudy se domáhaly zrušení části zmíněného ustanovení, protože takto stanovená dolní hranice pokuty za přestupek znemožňuje správním orgánům (tj. v tomto případě kontrolním orgánům) užít správního uvážení a zohlednit tak osobní a majetkové poměry trestaného, stejně tak jako zohlednit závažnost posuzovaného případu a uložit sankci v souladu se zásadou individualizace konkrétních případů a ukládaných sankcí. Bylo tedy možné se pohybovat pouze v mezích stanovených zákone, pokuta pod dolní hranici stanovenou zákonem však uložit nešla. V obou případech (které rozhodovaly výše uvedené soudy) šlo sice o umožnění výkonu nelegální práce, avšak šlo o porušení zákonné úpravy v daleko menším rozsahu, než kterému by odpovídala stanovená výše pokuty. Jednalo se o případy, kdy orgány inspekce práce byli odhaleni cizinci pracující na základě platného příslušného povolení a na základě platné pracovní smlouvy, avšak práci vykonávali v rámci pouhých několika dnů v jiném místě, než na jaké bylo povolení vydáno. Lze předpokládat, že stanovení spodní hranice pokuty na 250 000,- Kč bylo zakomponováno do zákona s cílem postihovat nelegální práci ve větším měřítku, než byly předešlé případy. Tak například lze shledat jako odpovídající takovou výši pokuty v případě, kdy zaměstnanci-cizinci vykonávají práci bez příslušného povolení nebo v rozporu s ním účelově a ve větším počtu. V tomto případě by taková sankce odpovídala závažnosti protiprávního jednání, na rozdíl od předešlých zmíněných případů.

Ústavní soud v souladu se svou předcházející judikaturou dospěl k závěru, že „přijatá právní úprava, která, jak bylo shora vyloženo, sice již byla změněna, ale je stále ještě platná, brání řádné individualizace konkrétního případu, neboť spodní hranice pokuty je stanovena v takové výši, že omezuje rozhodující orgány přihlídnout ke specifickým okolnostem různých případů, jakož i osobám delikventů a jejich majetkovým poměrům. Do těchto majetkových poměrů může v některých případech zasáhnout se značnou intenzitou, a jde proto o zjevně nepřiměřenou výši spodní hranice pokuty, která dosahuje ústavní dimenze.“¹⁶⁹ Ústavní soud došel k závěru, že toto ustanovení zákona je v rozporu s čl. 1, čl. 4 odst. 4 a čl. 11 odst. 1

¹⁶⁸ Jelikož návrh na zahájení řízení není přípustný, jestliže Ústavní soud již v téže věci jedná, bylo s Krajským soudem v Hradci Králové jednáno jako s vedlejším účastníkem.

¹⁶⁹ Nález Pl. ÚS 52/13 ze dne 9. 9. 2014, bod 35.

LZPS a dále s čl. 1 Dodatkového protokolu k Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod.¹⁷⁰

Závěrem je možné říci, že lze považovat za porušení principu (relativní) rovnosti, jestliže je dvěma osobám v různých majetkových situacích ukládána pokuta ve stejné výši. Vždy by se mělo přihlídnout ke konkrétním okolnostem případu a sankce by měla být ukládána v takové výši, aby působila jako trest i jako odstrašení (individuální a generální prevence), ale aby nepůsobila likvidačně, neboť účelem sankce by nemělo být znemožnění dalšího podnikání právnické nebo fyzické osoby (tak by tomu mohlo být, pokud by v důsledky uložené pokuty podnikatelská činnost sloužila výlučně k její úhradě). Dle ustálené judikatury Ústavního soudu¹⁷¹ je nutno zamezit nepřiměřeným pokutám.

¹⁷⁰ Čl. 1 LZPS: Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.

Čl. 4 odst. 4 LZPS: Při používání ustanovení o mezích základních práv a svobod musí být šetřeno jejich podstaty a smyslu. Taková omezení nesmějí být zneužívána k jiným účelům, než pro které byla stanovena.

Čl. 11 odst. 1 LZPS: Každý má právo vlastnit majetek. Vlastnické právo všech vlastníků má stejný zákonný obsah a ochranu. Dědění se zaručuje.

Čl. 1 Dodatkového protokolu k Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod: 1. Každá fyzická nebo právnická osoba má právo pokojně užívat svůj majetek. Nikdo nemůže být zbaven svého majetku s výjimkou veřejného zájmu a za podmínek, které stanoví zákon a obecné zásady mezinárodního práva. 2. Předchozí ustanovení nebrání právu států přijímat zákony, které považují za nezbytné, aby upravily užívání majetku v souladu s obecným zájmem a zajistily placení daní a jiných poplatků nebo pokut.

¹⁷¹ Nález Pl. ÚS 3/02 ze dne 13. 8. 2002, nález Pl. ÚS 38/02 ze dne 9. 3. 2004 a nález I. ÚS 416/04 ze dne 13. 12. 2004.

Závěr

Nelegální práce je negativním jevem vyskytujícím se ve společnosti už dlouhou dobu. V důsledku nelegální práce dochází mj. k neodvádění povinných plateb do veřejných rozpočtů, což může mít dopad na celou společnost. I přesto však nelegální práce není ani zdaleka tím největším zdrojem ochuzování veřejných rozpočtů. Nic na existenci nelegální práce nemění ani absence právní ochrany nelegálních pracovníků. Nelegální práce je tak všudypřítomným fenoménem, který se ani pomocí legálních zákazů a sankcí nedaří zcela vymýtit, neboť pro některé pracovníky je právě nelegální práce jediným zdrojem obživy.

Právní úprava nelegální práce se neustále vyvíjí prostřednictvím četných novel. Novelty zákonů tak musí reagovat na neustále se měnící situaci na trhu práce a praktiky nelegálních pracovníků, ale také na měnící se mezinárodní vztahy. Dnes tedy právní úprava zahrnuje v jediném bodě zákaz jak bezesmluvní práce, tak švarcsystému. Poněkud rozsáhlejší a také složitější je úprava zákazu nelegální práce cizinců, protože pro výkon práce cizinci na našem území jsou stanoveny přísnější podmínky. Cizinci tak musí splnit základní požadavky stanovené zákoníkem práce, dále pak nadto musí být držiteli příslušného povolení.

Pro pochopení fenoménu nelegální práce je nejprve nezbytné znát znaky závislé práce. Těmi se zabývá první kapitola této práce. K naplnění podstaty nelegální práce pak dochází právě tím, že jsou naplněny znaky závislé práce, ale chybí některá z dalších podmínek požadovaná zákoníkem práce či zákonem o zaměstnanosti např. příslušná smlouva v případě bezesmluvní práce nebo švarcsystému nebo příslušné povolení v případě nelegální práce cizinců. Bezesmluvní práce se dá dělit na několik dalších typů. Těmi se zabývá ve třetí kapitole této práce. Švarcsystém je zvláštním typem nelegální práce, neboť při něm dochází k uzavření smlouvy (na rozdíl od bezesmluvní práce), avšak v podobě občanskoprávní nebo obchodněprávní smlouvy za současného naplnění znaků závislé práce. Tímto druhem nelegální práce se zabývá ve čtvrté kapitole.

Některé činnosti, jakými jsou interim management, outsourcing a agenturní zaměstnávání, pak sice jsou uskutečňovány v zákonných mezích, avšak mají mnoho znaků společných se závislou prací. Těmito společnými znaky se zabývá v kapitole 4.1. této práce. Mnohdy se tak může zdát, že jde o výkon závislé práce

bez příslušné smlouvy, pokud jsou ale splněny podmínky, které tyto instituty vyžadují, nemělo by se jednat o výkon nelegální práce.

Úprava nelegální práce cizinců, kterou se zabývám v páté kapitole, prošla v poslední době několika změnami. Nejvýznamnější z nich je zavedení zaměstnanecké karty, která nahradila zelenou kartu. Zaměstnanci-cizinci musejí být držiteli příslušného povolení, aby mohli vykonávat na našem území závislou práci. Pokud dané povolení nemají, dochází k naplnění skutkové podstaty přestupku výkonu, případně umožnění výkonu nelegální práce. Se zaručeným volným pohybem v rámci Evropské unie je však přístup na český trh práce pro cizí státní příslušníky mnohdy neomezený. Výše zmíněná povolení jsou vyžadována pouze u cizinců ze třetích zemí. Tato povolení jsou vždy vydávána pouze na omezenou dobu, kterou lze však prodloužit, a to i opakovaně. I když má cizinec platné příslušné povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu nebo obdobné povolení, nemá tak volný přístup na český trh práce jako občan Evropské unie, ať už z důvodu časového omezení povolení nebo z důvodu toho, že tato povolení jsou vydávána na konkrétní pracovní pozici. Ke změně pracovní pozice je pak potřebný další souhlas příslušných orgánů. Donedávna měli zaměstnavatelé, kteří chtěli zaměstnávat cizince, povinnost nahlásit takové volné pracovní místo Úřadu práce, aby mohlo být nejdříve nabídnuto občanům republiky. Tato povinnost je dnes již zrušena a je nahrazena pouze možností hlásit tato volná místa.

Kontrolní činnost je v oblasti nelegálního zaměstnávání svěřena především do působnosti orgánů inspekce práce. Na tyto orgány přešly mnohé pravomoci Úřadu práce. Dnes má Úřad práce v oblasti nelegální práce jen zbytkové pravomoci, které jsou ale významné především v souvislosti s nelegální prací cizinců. Tím se zabývám v kapitole sedmé této práce. Dalšími orgány, které mají určité pravomoci v oblasti nelegální práce, jsou celní úřady. Ty však většinu svých pravomocí sdílejí právě s orgány inspekce práce. Proto je hlavním kontrolorem v oblasti zaměstnanosti inspekce práce. Výhodu lze spatřovat v tom, že je sjednocenější právní úprava kontrolní činnosti.

Právní postih je rozebrán v osmé kapitole této práce. Nelegální práci je možné postihnout třemi různými způsoby – pokutou, správním vyhoštěním cizincem, trestem dle trestního zákoníku. Postupem času se sankce za nelegální práci zpřísnily. Je to možné zpozorovat především na rostoucí výši pokut ukládaných podle zákona o zaměstnanosti. Závratně se zvýšila horní hranice pokuty

pro fyzickou osobu-nelegálního zaměstnance na 100 000,- Kč. Taková pokuta jistě bude naplňovat odstrašující účel sankce spolehlivěji, než původní horní hranice pokuty ve výši 10 000,- Kč. Mnohdy však uložená pokuta v horní výši může působit až likvidačně. K likvidačním pokutám se také vyjádřil Ústavní soud, který svým náleznem zrušil ustanovení zákona, které stanovovalo dolní hranici pokuty za umožnění výkonu nelegální práce právnickou nebo fyzickou osobou podnikatelem na 250 000,- Kč. Dnes je dolní hranice stanovena na 50 000,- Kč. Taková pokuta likvidační ve většině případů již nebude, jsem však toho názoru, že by spodní hranice stanovena být neměla, aby byl prostor pro plné uplatnění správního uvážení ohledně závažnosti spáchaného přestupku. Jsem si vědoma toho, že spodní hranice pokuty má za účel vyjadřovat závažnost takového přestupku a zároveň má působit represivně na pachatele, avšak mnohdy by mohla postačit nižší pokuta, která by i tak mohla citelně zasáhnout do majetkové sféry pachatele. Závažnějším právním postihem je poté správní vyhoštění v případě cizinců nebo trest uložený podle trestního zákoníku, kterým může být mj. i trest odnětí svobody.

Ne každý si možná uvědomuje, že nelegální práce není tak výhodná, jak se na první pohled může zdát. Chybějící právní ochrana zaměstnanců a hrozící pokuty za odhalení přestupků nelegální práce jsou velkými nevýhodami, které mohou výhody nelegální práce zcela přesáhnout.

Je možné očekávat, že v budoucnu dojde ještě k mnoha novelizacím úpravy nelegální práce, neboť lidská vynalézavost nezná mezí a ušetření finančních prostředků je pro mnohé velkým lákadlem. Stávající právní úprava se mi zdá dostačující a odpovídající aktuálním potřebám, avšak i přes hrozící sankce lidé nepřestanou nelegální práci vykonávat či umožňovat a zároveň není možné, aby kontrolní orgány dokázaly odhalit a postihnout všechny případy nelegální práce. Dá se proto předpokládat, že nelegální práce bude vždy negativní součástí naší společnosti.

Vybrané téma se mi zpracovávalo dobře. Ráda jsem pronikla do hloubky této problematiky a jsem si jista, že mi budou získané poznatky v budoucnu k užítku. Bohužel, jak jsem avizovala již v úvodu, s ohledem na rozsah práce nebylo možné proniknout do úplných detailů rozebraných institutů. Snažila jsem se proto všechny kapitoly co do obsahu pojmout tak, aby byly rozebrány alespoň zhruba do stejné hloubky. Stejně tak nebylo možné s novelizovanou právní úpravou použít mnoho (především knižních) zdrojů, proto jsem čerpala převážně ze zdrojů

internetových, které jsou aktuálnější. I přesto si myslím, že jsem vytyčený cíl práce splnila.

Resumé

The topic of this thesis is illegal work and its legal sanctions. The first chapter elaborates the concept of employment as defined in the law and the judiciary. Understanding the concept of employment is key to understand illegal employment later.

In the following chapters, I discuss illegal employment generally, outlining its advantages, disadvantages, and different types. The types are employment without a contract, the “švarcsystém“, and the illegal employment of foreigners.

Next, I analyze how is illegal employment tackled by the State Labor Inspectorate, the Customs Administration, and partially by the Bureau of Labor. Inspection powers of the labor agencies are the main concern of this work, as their authority is the most substantial in this area.

In the last chapter of the thesis, I examine the possible sanctions for illegal employment. There can be three types of such sanctions: a fine for contravention as defined in the employment law, extradition of a foreign national, or a different sanction stipulated in the criminal code.

Zdroje

LITERATURA

A) Knihy

BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8

BOUŠKOVÁ, Petra. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny*. 3. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2009. ISBN 978-80-7263-525-2

FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika III: práce na černo a boj proti stínové ekonomice*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2006. Studie (Národohospodářský ústav Josefa Hlávky). ISBN 80-86729-27-3

HENDRYCH, Dušan. *Správní právo: obecná část*. 9. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2016. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-624-1

HRADEČNÁ, Pavla. *Řešení otázek neoprávněného pobytu cizinců: situace v ČR a ve vybraných evropských zemích*. Praha: Linde, 2011. ISBN 978-80-7201-869-7

JANEČKOVÁ, Eva. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-518-4

JELÍNEK, Jiří. *Trestní zákoník a trestní řád: s poznámkami a judikaturou*. Praha: Leges, 2009. Glosátor. ISBN 978-80-7502-230-1

STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-501-4

ŠÁMAL, Pavel, Oto NOVOTNÝ, Tomáš GŘIVNA, Jiří HERCZEG, Marie VANDUCHOVÁ a Rudolf VOKOUN. *Trestní právo hmotné. 8., přepracované vydání*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-358-7

ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9

ŠUBRT, Bořivoj. *Inspekce práce a jiné kontroly u zaměstnavatelů*. Olomouc: ANAG, c2009. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-526-9

B) Časopisy

JANEČKOVÁ, Eva. *Práce na zkoušku*. In: *Daně a právo v praxi*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2013. ISSN 1211-7293

LINDOVÁ, Jana. *Specifikace rizik při výkonu interim managementu v souvislosti s právní úpravou výkonu nelegální práce v České republice*. In: *Pracovní právo 2012: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference*. Brno: Masarykova univerzita, [2012] – *Závislá práce a její podoby*. ISBN 978-80-210-6084-5

PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Několik poznámek k vymezení závislé práce a práce nelegální*. In: *Pracovní právo 2012: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference*. Brno: Masarykova univerzita, [2012] – *Závislá práce a její podoby*. ISBN 978-80-210-6084-5

DIPLOMOVÉ PRÁCE

KOPECKÁ, Lucie. *Nelegální práce a její právní postih*. Plzeň, 2013. Diplomová práce. Západočeská univerzita. Fakulta právnická. Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Vedoucí práce: Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.

INTERNETOVÉ ZDROJE

ADÁMKOVÁ, Karolína. *Správní vyhoštění*. [online] Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/spravni-vyhosteni.aspx>.

GRUS, Zdeněk. Právní rozhledy: *Švarcsystém v rozhodovací praxi a nový zákon o zaměstnanosti*. 1/2005, s. 18. In: Beck-online [právní informační systém] [online]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/>.

Integrovaný portál MPSV [online]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zamka/zam#kdypov.

JOUZA, Ladislav. *Práce načerno – příklady, odhalení, sankce...* In: Bulletin-advokacie.cz [online]. Z 5. 7. 2017. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/prace-nacerno-priklady-odhaleni-sankce?browser=mobi>.

KANDLEROVÁ, Kateřina. *Co je a není švarcsystém*. In: portál.POHODA.cz [online]. 11. 12. 2013. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/co-je-a-neni-svarcssystem/>.

KOLIBAČ, Richard. *Státní úřad inspekce práce uskutečnil v roce 2017 téměř 25 tisíc kontrol a uložil přes 3 tisíce pokut v souhrnné výši necelých 219 milionů korun* [online]. 9. 3. 2018. Dostupné z: <http://www.suip.cz/pro-media/tiskove-zpravy/statni-urad-inspekce-prace-uskutecnil-v-roce-2017-temer-25-tisic-kontrol-a-ulozil-pres-3-tisice-pokut-v-souhrnne-vysi-necelych-219-milionu-korun/>.

Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/karta-vnitropodnikove-prevedeneho-zamestnance.aspx>.

Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-dlouhodoby-pobyt.aspx>.

Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zamestnaneckakarta.aspx?q=Y2hudW09MQ%3d%3d>.

Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zamestnaneckakarta.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>.

Ministerstvo zahraničních věcí České republiky [online]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/pobytova_opravneni_k_pobytu_nad_90_dnu/obecne_informace.html.

Outsourcing. In: ManagementMania [online]. Z 22. 6. 2016. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/outsourcing>.

PESTEČKOVÁ, Tereza. *Nelegální zaměstnávání cizinců* [online]. In: Státní úřad inspekce práce (Zpravodaj 2/2017). Dostupné z: <http://www.suip.cz/zpravodaj/>.

SOLNICKÁ, Dalimila. *Výsledky kontrol nelegálního zaměstnávání za rok 2015* [online]. In: Státní úřad inspekce práce (Zpravodaj 1/2016). Dostupné z: <http://www.suip.cz/zpravodaj/>.

STÁDNÍK, Jaroslav. *Povolení k zaměstnání*. In: Mzdová praxe [online]. 8. 12. 2010. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d28615v35766-povoleni-k-zamestnani/>.

STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr. *Kontrolní činnost orgánů inspekce práce*. In: Mzdová praxe [online]. 3.7.2013. Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d42065v53073-kontrolni-cinnost-organu-inspekce-prace/?search_query=neleg%C3%A1ln%C3%AD%20pr%C3%A1ce&order_by=&order_dir=&type=&search_results_page=2.

Státní úřad inspekce práce [online]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/pracovnepravni-vztahy/kompetence-organu-inspekce-prace/?q=neleg%C3%A1ln%C3%AD%20pr%C3%A1ce>.

Státní úřad inspekce práce – roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekci za rok 2016 [online]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/rocni-zpravy/>.

ŠUBRT, Bořivoj, TREZZIOVÁ, Dana. *Závislá práce, nelegální práce a „švarcsystém“ od 1. 1. 2012 – I. část*. In: *Mzdová praxe* [online]. 2. 12. 2011. Dostupné z: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d36126v45832-zavisla-prace-nelegalni-prace-a-svarcsystem-od-1-1/?search_query=neleg%C3%A1ln%C3%AD%20pr%C3%A1ce&search_results_page=](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d36126v45832-zavisla-prace-nelegalni-prace-a-svarcsystem-od-1-1/?search_query=neleg%C3%A1ln%C3%AD%20pr%C3%A1ce&search_results_page=/karta-vnitropodnikove-prevedeneho-zamestnance.aspx)
[/karta-vnitropodnikove-prevedeneho-zamestnance.aspx](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d36126v45832-zavisla-prace-nelegalni-prace-a-svarcsystem-od-1-1/?search_query=neleg%C3%A1ln%C3%AD%20pr%C3%A1ce&search_results_page=/karta-vnitropodnikove-prevedeneho-zamestnance.aspx).

JUDIKATURA

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2014/2000 ze dne 29. srpna. 2001.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 4 Ads 75/2011-73 ze dne 29. září 2011.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 4 Ads 175/2011-92 ze dne 23. března 2012.

Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu č. j. 6 Ads 46/2013-35 ze dne 13. února 2014.

Nález Pl. ÚS 52/13 ze dne 9. září 2014.

Rozsudek Městského soudu v Praze, č. j. 6 Ad 26/2013-35 ze dne 25. října 2016 [Výběr NSS 6997/2016].

Rozhodnutí Krajského soudu v Ústí nad Labem – pobočka v Liberci, č. j. 59 Ad 5/2015-42 ze dne 23. listopadu 2016 [Výběr NSS 7288/2016].

Rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 1 Ads 272/2016-53 ze dne 15. února 2017.

PRÁVNÍ PŘEDPISY

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., listina základních práv a svobod ve znění zákona č. 162/1998 Sb.

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád) ve znění pozdějších předpisů.