

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

ZÁVĚREČNÁ PRÁCE



MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Národní 2600/9a, 158 00 Praha 5

NÁZEV ZÁVĚREČNÉ PRÁCE/TITLE OF THESIS

Ekonomické dopady nelegální práce v České republice

TERMÍN UKONČENÍ STUDIA A OBHAJOBA (MĚSÍC/ROK)

Říjen/2022

JMÉNO A PŘÍJMENÍ STUDENTA / STUDIJNÍ SKUPINA

Mgr. Bc. Vít Pachmann

JMÉNO VEDOUCÍHO ZÁVĚREČNÉ PRÁCE

JUDr. Mgr. Barbora Vlachová, Ph.D., LL.M.

PROHLÁŠENÍ STUDENTA

Odevzdáním této práce prohlašuji, že jsem zadanou závěrečnou práci na uvedené téma vypracoval/a samostatně a že jsem ke zpracování této závěrečné práce použil/a pouze literární prameny v práci uvedené.

Jsem si vědom/a skutečnosti, že tato práce bude v souladu s § 47b zák. o vysokých školách zveřejněna, a souhlasím s tím, aby k takovému zveřejnění bez ohledu na výsledek obhajoby práce došlo.

Prohlašuji, že informace, které jsem v práci užil/a, pocházejí z legálních zdrojů, tj. že zejména nejde o předmět státního, služebního či obchodního tajemství či o jiné důvěrné informace, k jejichž použití v práci, popř., k jejichž následné publikaci v souvislosti s předpokládanou veřejnou prezentací práce, nemám potřebné oprávnění.

Datum a místo: Praha 18.8.2022

PODĚKOVÁNÍ

Rád bych tímto poděkoval vedoucí závěrečné práce za metodické vedení a odborné konzultace, které mi poskytla při zpracování mé závěrečné práce.

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

SOUHRN

1. Cíl práce:

Hlavním cílem práce je charakterizovat nelegální práci v České republice a zjistit negativní dopady s ní pro Českou republiku spojené. Dalším cílem je na základě dotazníkového šetření zjistit povědomí, či zkušenost veřejnosti s nelegální prací. Dále také analyzovat současný stav nelegální práce v naší republice a vyčíslit její celkové negativní ekonomické dopady v penězích.

2. Výzkumné metody:

Teoreticko-metodologická část práce byla zpracována na základě rozboru sekundárních zdrojů. Výsledná literární rešerše poskytla podklad pro zpracování části analytické, kde kromě rozboru dat získaných ze sekundárních zdrojů byla zpracována data z dotazníkového šetření.

3. Výsledky výzkumu/práce:

V teoreticko-metodologické části práce byla charakterizována nelegální práce spolu s dalšími pojmy s ní související. Analytická část práce navazovala na část teoreticko-metodologickou. Na základě dotazníkového šetření v této části bylo zjištěno povědomí, či zkušenost veřejnosti s nelegální prací. Dále byl analyzován současný stav nelegální práce na území České republiky dle výsledku kontrol státního úřadu Inspekce práce. Vzhledem ke skutečnosti, že ekonomickými dopady nelegální práce trpí především stát a zdravotní pojišťovny, byly v poslední části práce vyčísleny tyto negativní vlivy nelegální práce v penězích.

4. Závěry a doporučení:

Pojem nelegální práce je v České republice stále aktuálním tématem. Navzdory státním kontrolám, správním a trestním sankcím se nelegální práce na našem území stále vyskytuje. Stát se s tímto pro něj negativním fenoménem snaží bojovat v mnoha směrech, neboť kvůli nelegální práci přichází o velké množství finančních prostředků.

Doporučením pro zlepšení současné situace by bylo snížení administrativy, která je s pracovním poměrem spojená a také snížení daňové a odvodové politiky. Popřípadě zvýšení kontrol inspekce práce a zvýšení peněžních sankcí, které s nelegální prací souvisí.

KLÍČOVÁ SLOVA

Nelegální práce, Cizinec, Švarcsystém, Kontrola, Právní postih

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

SUMMARY

1. Main objective:

The main objective of the thesis is to characterize illegal work in the Czech Republic and to identify the negative impacts associated with it for the Czech Republic. Another objective is to determine the public's awareness or experience with illegal work on the basis of a questionnaire survey. Furthermore, to analyse the current state of illegal work in the Czech Republic and to quantify its overall negative economic impact in monetary terms.

2. Research methods:

The theoretical and methodological part of the thesis was based on the analysis of secondary sources. The resulting literature search provided the basis for the analytical part, where in addition to the analysis of data obtained from secondary sources, data from the questionnaire survey were processed.

3. Result of research:

In the theoretical and methodological part of the thesis, illegal work was characterized together with other related concepts. The analytical part of the thesis followed the theoretical-methodological part. On the basis of a questionnaire survey in this part, the awareness or experience of the public with illegal work was determined. Furthermore, the current state of illegal work on the territory of the Czech Republic was analysed according to the results of inspections by the State Labour Inspection Office. Considering the fact that the economic impacts of illegal work are mainly suffered by the state and health insurance companies, the last part of the thesis quantified these negative impacts of illegal work in monetary terms.

4. Conclusions and recommendation:

The concept of illegal work is still a hot topic in the Czech Republic. Despite state controls, administrative and criminal sanctions, illegal work still occurs in our territory. The state is trying to combat this negative phenomenon in many ways, as it loses a large amount of money due to illegal work.

Recommendations would be to reduce the administrative work involved in the employment relationship and also to reduce tax and levy policies. If necessary, increase labour inspection checks and increase the monetary penalties associated with illegal work.

KEYWORDS

Illegal work, Foreign worker, Švarcsystem, Legal sanction

JEL CLASSIFICATION

J49 Particular Labor Markets: Other
K3 Other Substantive Areas of Law

ZADÁNÍ ZÁVĚREČNÉ PRÁCE

Jméno a příjmení:	Vít Pachmann
Studijní program:	Master of Business Administration (MBA)
Studijní skupina:	DMBA 47
Název závěrečné práce:	Ekonomické dopady nelegální práce v České republice
Zásady pro vypracování (stručná osnova práce):	<ol style="list-style-type: none">1. Úvod2. Teoreticko-metodická část práce<ol style="list-style-type: none">2.1 Nelegální práce2.2 Výkon závislé práce mimi PP vztah2.3 Nelegální zaměstnání cizinců2.4 Kontrolní činnost nelegální práce2.5 Právní postih nelegální práce2.6 Ekonomický dopad nelegální práce2.7 Metodika3. Analytická část práce<ol style="list-style-type: none">3.1 Dotazníkové šetření o povědomí veřejnosti v ČR o nelegální práci3.2 Statistiky inspekce práce4. Doporučení5. Závěr
Seznam literatury: (alespoň 4 zdroje)	<ol style="list-style-type: none">1. DANĚK, M., VYŠKOVSKÁ, M., FOJTÍKOVÁ, J. <i>Zaměstnávání cizinců na území České republiky</i>. Olomouc: ANAG, 2020. ISBN 978-80-7554-269-4.2. JUREČKA, V. <i>Mikroekonomie</i>. Praha: Grada, 2018. ISBN 978-80-271-0146-7.3. JUREČKA, V. <i>Makroekonomie</i>. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0251-8.4. VANČUROVÁ, A., LÁCHOVÁ, L., ZÍDKOVÁ, H. <i>Daňový systém ČR 2020</i>. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-887-4.
Harmonogram:	<ul style="list-style-type: none">• Zpracování cílů a metodiky do 20. 6. 2022• Zpracování teoretické části do 10. 7. 2022• Zpracování výsledků do 1. 8. 2022• Finální verze do 1. 9. 2022
Vedoucí práce:	JUDr. Mgr. Barbora Vlachová, Ph.D.

Prof. Ing. Milan Žák CSc.
Žák CSc.
prof. Ing. Milan Žák, CSc.
rektor

Digitálně podepsal Prof. Ing. Milan Žák CSc.
DN: cn=Prof. Ing. Milan Žák CSc., c=CZ, o=Vysoká škola ekonomie a managementu, a.s., givenName=Milan, sn=Žák, serialNumber=ICA-10393535

Obsah

1	Úvod.....	1
2	Teoreticko-metodologická část práce.....	3
2.1	Pracovní právo.....	3
2.2	Trh práce.....	3
2.2.1	Nabídka na trhu práce.....	4
2.2.2	Tržní poptávka práce.....	5
2.2.3	Rovnováha na trhu práce.....	6
2.2.4	Segmentace trhu práce.....	7
2.2.5	Stát a trh práce.....	7
2.3	Nelegální práce.....	8
2.3.1	Stínová ekonomika.....	8
2.3.2	Nelegální zaměstnávání.....	9
2.4	Výkon závislé práce mimo PP vztah – švarcsystém.....	10
2.4.1	Historie.....	10
2.4.2	Znaky švarcsystému.....	11
2.4.3	Specifika švarcsystému.....	11
2.4.4	Švarcsystém v praxi.....	12
2.4.5	Související judikatura.....	12
2.5	Nelegální zaměstnávání cizinců.....	14
2.5.1	Zaměstnávání cizinců.....	15
2.5.2	Nelegální zaměstnávání cizinců.....	18
2.6	Kontrola nelegální práce v České republice.....	23
2.6.1	Kontrolní orgány.....	23
2.6.2	Sankce.....	23
2.7	Ekonomický dopad nelegální práce.....	25
2.7.1	Ekonomický dopad pro stát a zdravotní pojišťovny.....	25
2.7.2	Ekonomický dopad pro obchodní společnosti a OSVČ.....	26
2.7.3	Ekonomický dopad pro zaměstnance.....	26
2.8	Metodika.....	26
3	Analytická část práce.....	28
3.1	Dotazníkové šetření.....	28
3.1.1	Vyhodnocení dotazníkového šetření.....	31
3.2	Analýza současného stavu nelegální práce v České republice.....	32
3.3	Kalkulace předpokládaných daňových úniků.....	37

3.3.1	Kalkulace daňových úniků u nelegálního zaměstnání při minimální mzdě.....	37
3.3.2	Kalkulace daňových úniků u nelegálního zaměstnání při průměrné mzdě.....	38
3.3.3	Kalkulace daňových úniků u zastřehého zaměstnání při minimální mzdě	39
3.3.4	Kalkulace daňových úniků u zastřehého zaměstnání při průměrné mzdě	39
3.3.5	Celkový odhad daňových úniků za rok 2021 při minimální mzdě	40
3.3.6	Celkový odhad daňových úniků za rok 2021 při průměrné mzdě	40
4	Doporučení.....	42
5	Závěr.....	43
	Literatura.....	45
	Přílohy.....	I

Seznam zkratk, grafů, tabulek a obrázků

Seznam zkratk

BOZP – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

ČR – Česká republika

EU – Evropská unie

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

NP – Nelegální práce

NZ – Nelegální zaměstnávání

OSVČ – Osoba samostatně výdělečně činná

PP – pracovní poměr

SP – sociální pojištění

SÚIP – Státní úřad inspekce práce

ZP – zdravotní pojištění

Seznam grafů

Graf 1: Pohlaví respondentů	28
Graf 2: Věk respondentů	28
Graf 3: Nejvyšší dosažené vzdělání	29
Graf 4: Nelegální zaměstnání	29
Graf 5: Obor nelegální práce	30
Graf 6: Motiv nelegální práce	30
Graf 7: Shledání nelegální práce	31
Graf 8: Vývoj počtu nelegálně pracujících osob na území ČR od roku 2012	33

Seznam tabulek

Tabulka 1: Šedá ekonomika	9
Tabulka 2: Přehled počtu zahraničních zaměstnanců	17
Tabulka 3: Nabídka a poptávka na trhu práce	17
Tabulka 4: Nelegálně pracující osoby	33
Tabulka 5: Počet odhalených nelegálně pracujících osob dle jednotlivých krajů	34
Tabulka 6: Nelegálně zaměstnaní odhalení cizinci pocházející ze zemí mimo EU	34
Tabulka 7: Nelegálně zaměstnanci odhalení cizinci pocházející ze zemí EU	34
Tabulka 8: Porušení zákona o zaměstnanosti	36
Tabulka 9: Porušení zákoníku práce	36
Tabulka 10: Počet a výše pokut za nelegální zaměstnávání uložených v roce 2021	37
Tabulka 11: Počet a výše pokut za nelegální zaměstnávání uložených v roce 2021 na základě kontrol roku 2021	37
Tabulka 12: Daňové úniky NZ – minimální mzda	38
Tabulka 13: Daňové úniky NZ – průměrná mzda	39
Tabulka 14: Daňové úniky švarcsystém – minimální mzda	39

Tabulka 15: Daňové úniky švarcsystém – průměrná mzda	40
Tabulka 16: Daňový únik celkem – minimální mzda	40
Tabulka 17: Daňový únik celkem – průměrná mzda	41

Seznam obrázků

Obrázek 1: Křivka nabídky práce	5
Obrázek 2: Křivka poptávky po práci.....	6
Obrázek 3: Rovnováha na trhu práce.....	7
Obrázek 4: Nejnižší úroveň zaručené mzdy	8

1 Úvod

Tato závěrečná práce se bude zabírat problematikou nelegální práce v České republice, a to se zaměřením na její ekonomické dopady. Téma nelegální práce je na území České republiky dost aktuální a časté. Kvůli stále větší globalizaci pracovního trhu dochází velmi často k nabízení ale i poptávání pracovních míst mimo hranice státu, a kvůli tomu může dojít k řadě administrativních (zákonných) chyb, které vedou právě k nelegálnímu jednání. Výkon práce v zahraničí musí být v souladu s právním řádem státu (Hromada a Pavlátová, 2020, s. 25). Zpravidla lze tento jev pozorovat u pracovních míst, které jsou obsazovány cizinci.

Nelegální zaměstnávání především cizinců je bohužel velmi rozšířeným jevem, což se jasně projevuje v aktuálních statistikách provedených kontrol Státním úřadem inspekce práce. Primárním cíle každého státu je, aby trh práce nebyl zneužíván. Tzn. aby pracující odváděli státu daně a aby naši lidé měli šanci získat zaměstnání. Vedle toho by však neměla česká ekonomika chřadnout kvůli nedostatku kvalifikovaných zaměstnanců v některých oblastech, proto je v některých sektorech, kde se to české ekonomice vyplácí, umožněn příliv zaměstnanců z ciziny. Díky vysoké administrativní náročnosti spojené se zaměstnáním cizinců však stále více dochází k nelegálnímu zaměstnávání.

Statistiky mluví jasně o neustále se zvyšujícím počtu nelegálních pracovníků, a to zejména pracovníků ze zemí mimo EU. Do statistik provedených kontrol za rok 2020 zasáhla také epidemie koronaviru, která výsledky v oblasti nelegálního zaměstnání výrazně zkreslovala. Přijatá restriktivní vládní opatření, která doprovázela uzavření hranic států, měla negativní vliv nejen na samotný trh práce, ale také na kontrolní činnost inspekce práce. I přes nižší počet kontrol nelegální práce je stále aktuální trend z minulých let, kdy převyšuje počet nelegálně zaměstnaných cizinců nad počtem zaměstnaných pracovníků z České republiky a EU. Odhalování a potírání nelegálního zaměstnávání patří dlouhodobě mezi jednu z hlavních kontrolních priorit Státního úřadu inspekce práce. Nejen samotný výkon nelegální práce, ale především umožnění výkonu nelegální práce, jsou společensky nebezpečné a patologické jevy s dopadem nejen do oblasti pracovněprávní, ale také do oblasti veřejných rozpočtů a financí. Z tohoto důvodu je také závěrečná práce zaměřena na ekonomické dopady nelegální práce v České republice.

Cílem této závěrečné práce je charakterizovat nelegální práci v České republice a objasnit jednotlivé dopady, které vykonávání nelegální práce doprovází. Dalším cílem této práce je udělat si za pomoci dotazníkového šetření obrázek o tom, jaké povědomí a zkušenosti má česká veřejnost s nelegální prací. Posledním záměrem práce je provést výpočty předpokládaných daňových úniků. Tedy výpočty, ze kterých bude zřejmé vyčíslení negativních dopadů nelegálního zaměstnávání pro stát a zdravotní pojišťovny. Úmyslem autora je vyčíslit tyto úniky z pohledu minimální a průměrné mzdy, a to na základě dat vyplývajících z provedených kontrol.

V teoreticko-metodologické části této práce je čtenáři představeno pracovní právo. Dále jsou v samotném začátku této části vymezeny pojmy týkající se trhu práce. Mezi tyto pojmy patří nabídka na trhu práce, tržní poptávka po práci a rovnováha na trhu práce. Následuje problematika segmentace trhu práce do dílčích trhů a vztah státu a trhu práce. Navazující podkapitola je věnována nelegální práci, stínové ekonomice a nelegálnímu zaměstnávání. Výkon nezávislé práce mimo pracovněprávní vztah neboli švarcsystém je předmětem další kapitoly, ve které je popsána historie švarcsystému, jeho znaky, specifika a související judikatura. Pro lepší pochopení problematiky švarcsystému je práce doplněna také o příklad z praxe. Tématem následujících kapitol teoreticko-metodologické části je nelegální zaměstnávání cizinců a kontrola nelegální práce v České republice. Jsou popsány jednotlivé orgány, které se na kontrole podílí, ale také sankce, které jsou jedincům za vykonávání nelegální práce ukládány. V předposlední kapitole této části jsou popsány ekonomické dopady nelegální

práce pro stát, zdravotní pojišťovny, obchodní společnosti, OSVČ a pro samotné zaměstnance. V poslední kapitole je poté podrobně popsána metodika práce.

Analytická část této závěrečné práce má výzkumný charakter. Kdy je nejdříve provedeno krátké dotazníkové šetření složené z pěti otázek, jehož cílem je zjistit, jaké má česká veřejnost povědomí o nelegální práci, či zkušenost s nelegální prací, popřípadě co bylo důvodem započetí nelegální práce. Toto dotazníkové šetření je náležitě vyhodnoceno a okomentováno. Dále je v analytické části analyzován současný stav nelegální práce na území ČR dle výsledku kontrol státního úřadu Inspekce práce. Stav je analyzován z hlediska celkového počtu nelegálně pracujících osob v ČR v letech 2012 až 2021, počtu odhalených nelegálně pracujících osob dle jednotlivých krajů. Dále také podle zemí odkud cizinci, kteří v České republice nelegálně pracují, pochází a podle oborů, ve kterých jsou nejčastěji zaměstnáváni. V souvislosti s analýzou současného stavu je čtenáři poskytnut také přehled počtu a výše uložených pokut za výkon nelegální práce v roce 2021. Vzhledem ke skutečnosti, že ekonomickými dopady nelegální práce trpí především stát a zdravotní pojišťovny, jsou v poslední části této práce vyčísleny negativní vlivy nelegální práce v peněžích. Tyto daňové úniky jsou za rok 2021 vyčísleny z pohledu mzdy minimální i průměrné u nelegálního zaměstnávání, ale také u zaměstnání zastřehého.

2 Teoreticko-metodologická část práce

Teoreticko-metodologická část této práce se bude zabývat vysvětlením pracovního práva. Zaměří se také na trh práce – rozebere nabídku, poptávku, rovnováhu a segmentaci na tomto trhu včetně jeho vztahu ke státu. Další kapitola bude zaměřena na nelegální práci, stínovou ekonomiku a nelegální zaměstnávání. Ve čtvrté části práce bude čtenářům objasněna složitá problematika švarcsystému, jeho historie, znaky, specifika a s ním související judikatura. Nelegální zaměstnávání cizinců bude tématem další kapitoly teoreticko-metodologické části. Prostor bude věnován také kontrole nelegální práce v České republice, kontrolním orgánům a trestněprávním sankcím. V závěru této části budou vysvětleny ekonomické dopady nelegální práce pro stát a zdravotní pojišťovny, ale také pro obchodní společnosti, OSVČ a zaměstnance.

2.1 Pracovní právo

Pro pochopení problematiky nelegální práce je potřeba vymežit prvotně pojem pracovní právo. V zákoně č. 89/2012 Sb. stojí v § 1 odstavci 1 právní dualismus, tedy rozdělení práva na větev veřejnou a soukromou. Pracovní právo spadá do soukromého práva, jehož hlavním cílem je upravovat vznikající vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem při výkonu zaměstnání.

Dá se také dle Běliny (2012, s. 15) nazvat souborem právních norem, jenž upravují individuální a kolektivní pracovní právo, kdy individuální pracovní právo upravuje vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, v němž zaměstnavatel využívá pracovní sílu druhého objektu, kterým je zaměstnanec pracující za odměnu. Pramenem individuálního pracovního práva je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Vedle toho upravuje kolektivní pracovní právo také vztah mezi zaměstnavatelem na straně jedné a zástupci zaměstnanců na straně druhé, kdy se jedná o odborové organizace nebo rady zaměstnanců. Hmotněprávní úprava se nachází v zákoníku práce a procesněprávní úprava v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

Pracovní právo lze dle stejného autora chápat ještě z jednoho směru, a to směru zaměstnanosti, který je charakteristický uplatňováním pracovní síly na trhu práce. Zákonodárce proto vytvořil zákon, který se tímto směrem pracovního práva zabývá. Jedná se o zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Právě tento zákon je pro problematiku zaměstnávání cizinců klíčový, neboť v něm lze kromě jiného nalézt i charakteristiku jednotlivých pracovních povolení, které cizinec zpravidla pro výkon práce na našem území potřebuje.

Podle Běliny (2012, s. 15) lze za důvod vzniku úpravy pracovního práva mít fakt, že zaměstnanci chtěli být v pracovněprávním vztahu zákonně chráněni a tím redukovat libovůli zaměstnavatele. Pracovní právo se postupně vyvíjelo jako ochranné zákonodárství se zaměřením na ochranu slabší strany (zaměstnance).

2.2 Trh práce

Trh práce je dle Kaczora (2013, s. 10) závažnou tematikou, jelikož se dotýká mezd a zaměstnanosti. Mzdy jsou prvotním zdrojem důchodů domácností, kdy je pojí ekonomické, sociální ale také politické souvislosti. Trh práce je trhem kde na sebe působí nabídka, poptávka ale také cena. Krom náležitostí obdobných pro jakýkoliv jiný trh, má trh práce také své zvláštnosti. Trh práce je ekonomický pojem. Tento pojem zahrnuje obecně trh jako místo, kde je práce nabízena jako zboží, včetně poptávky i nabídky práce. V poslední době je trh práce velmi ostře sledován ekonomy v tomto oboru, kteří se snaží určit, kterým směrem se bude trh práce v budoucnu vyvíjet. Zkoumání trhu práce, nabídek a poptávek práce je důležitým

faktorem pro makroekonomiku a také je důležitým faktorem pro odhad růstu mezd a nezaměstnanosti.

Nesoulad na trhu práce může dle stejného autora vzniknout, když převažuje nabídka nad poptávkou z viny výrobce. Mnoho výrobců se zaměří na stejný nebo i na obdobný výrobek, kterého se na trhu objeví více, než požadují spotřebitelé nebo vůbec mohou koupit. Tato situace může nastat i z opačného důvodu, při nedostatku nabídky zboží a vyšší poptávce, kdy staří nebo i noví výrobci mají snahu vyrobit a dodat na trh větší množství zboží, než současně vyráběli, aby tuto poptávku rychle uspokojili. Při neusměrňovaném a neřízeném trhu a neusměrňované výrobě zboží dochází k přeplnění trhu, což vede v určitém okamžiku k tomu, že výrobce je nucen urychleně omezit výrobu, když se stane jeho zboží na trhu neprodejně, nebo prodejně jen v malém rozsahu, než se kterým počítal. Rostou zásoby zboží na trhu, ale i u výrobce. To přináší ztráty vyplývající ze zvýšení nákladů na skladování zboží, ale i hromadění surovin či materiálu od dodavatelů, kteří nejsou schopni reagovat rychle na změny u výrobce. Omezení výroby a nutná výluka lidí z práce snižuje projevující se sníženou poptávku na trhu. To způsobuje postupnou řetězovou reakci i na jiných oborech výroby a může tak i dojít k hospodářské krizi.

Palíšková (2014, s. 1) definuje trh práce jako místo, na kterém se střetává poptávka po práci s její nabídkou. Tento trh tedy stojí na základních ekonomických hodnotách. Primárně se zde subjekty trhu práce snaží maximalizovat svůj prospěch. Jeden subjekt se na trhu práce rozhoduje, jestli prodá svůj volný čas za práci (strana poptávky) a druhý subjekt (strana nabídky) se snaží maximalizovat jeho zisk na úkor minimalizování nákladů s prací spojených. Posledním subjektem je stát, který má funkci regulativní. Stát svou politikou zaměstnanosti a politikou sociální péče právě trh práce ovlivňuje.

Podle Kaczora (2013, s. 10) působí na trhu práce dva efekty. Tyto efekty definuje jako efekt substituční a efekt důchodový. Substituční efekt je typický pro situaci, kdy zaměstnanci upřednostňují před volným časem jejich práci. Důchodový efekt je efekt opačný, tedy zaměstnanci upřednostňují volný čas před jejich prací.

2.2.1 Nabídka na trhu práce

Nabídku práce dle Palíškové (2014, s.1) určují tyto hlavní faktory:

- velikost populace;
- velikost populace, kterou tvoří práceschopné obyvatelstvo;
- průměrný počet hodin odpracovaných pracovníky za rok;
- kvalita a kvantita vykonané práce.

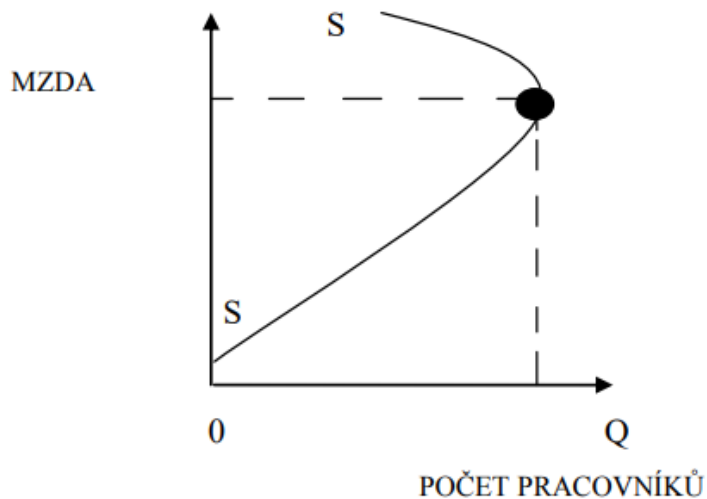
Velikost populace ovlivňuje dle Jurečky (2017, s. 156) porodnost obyvatelstva. Když se od celkového počtu obyvatel odečtou děti do 15 roku, důchodci, zdravotně postižení (to znamená práce neschopné obyvatelstvo), vznikne nám práce schopné obyvatelstvo. Práceschopné obyvatelstvo jsou tedy aktivně pracující lidé i nezaměstnaní lidé. Na trhu práce platí pro nabídku pracovníků v určitých povoláních a odvětvích, vyšší mzdy je třeba platit proto, aby byli přilákáni pracovníci z ostatních odvětví a povolání a podnítily je k rekvalifikaci nebo ke změně bydliště. Z makroekonomického pohledu to znamená, že můžeme očekávat i to, že nárůst reálných mezd zvýší míru participace (potenciálně práceschopného obyvatelstva nacházejícího se v pracovním poměru a přejícího si pracovat).

Nabídka práce dle Mařovčikové a kol. (2013, s. 131) také závisí od toho, jak lidi dokážou dělit svůj čas mezi pracovní povinnosti a odpočinek. Když předpokládáme, že možných 24 hodin budou lidé spát 8 hodin, tak jim už na aktivity zbývá 16 hodin. Pro lidi je typické pracovat 8,5 hodiny denně a týdně pak 42,5 hodin. Délka pracovního času není u každého zaměstnance

stejná, někteří zaměstnanci pracují víc jako jiní méně. Výsledkem jsou pak přesčasy, nebo práce na zkrácený pracovní úvazek. Práce přesčas bývá motivovaná vyšším celkovým příjmem. Na zkrácený úvazek mohou pracovat ti, kteří mají vysokou hodinovou mzdu a nepotřebují si příjem za práci zvýšit vyšším počtem odpracovaných hodin.

Tyto důvody vedou k tomu, že křivka nabídky práce má zajímavý průběh.

Obrázek 1: Křivka nabídky práce



Zdroj: vlastní zpracování na základě publikace Mařovčíkové a kol. (2013, s. 131)

Dle stejné autorky se průběh křivky se odvíjí od toho, čím je vyšší mzda, tím je pracovník schopný pracovat více, na úkor svého volného času. Po dosažení určité výšky mzdy si pracovníci můžou dopřát více volného času. Rozhodnou se tedy více odpočívat, jak pracovat, proto je nabídka práce při vyšší mzdě nižší

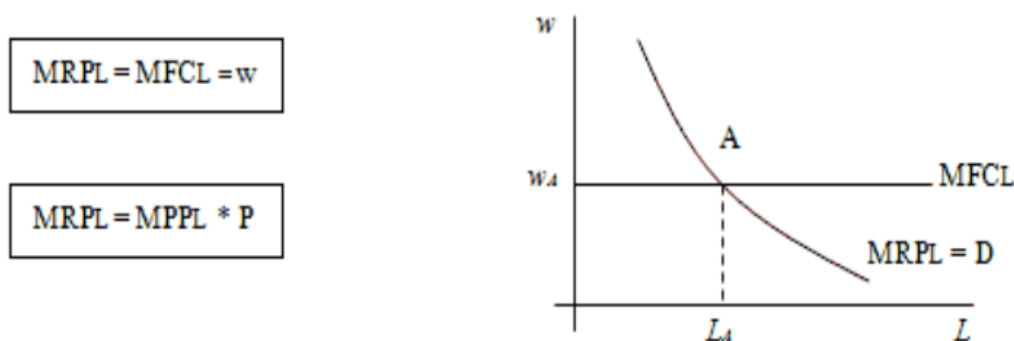
2.2.2 Tržní poptávka práce

Poptávku po práci určují dle Mařovčíkové a kol. (2013, s. 132) firmy a podniky. Záleží na výrobních faktorech, velikosti kapitálu a také použití technologie. Když je dokonalá technologie, je nabídka práce nižší, ale náročnější kvůli kvalifikaci, a naopak při jednoduché technologii je nabídka práce vyšší. Poptávka po práci je poptávkou odvozenou. Individuální množství poptávaného faktoru práce se ustálí tam, kde se mezní náklady na práci vyrovnají s výnosem z mezního produktu práce. V podmínkách konkurence na trhu produktu je výnos z mezního produktu práce roven součinu mezního fyzického produktu faktoru práce a ceny produktu. Z toho plyne, že funkce poptávky po práci závisí na cenách produktu a na faktorech ovlivňujících mezní fyzický produkt faktoru práce.

- Kvalifikovanost práce, která souvisí s praxí, vzděláním pracovníků a jejich dovedností;
- mezní produktivita ostatních výrobních faktorů, které současně firma zapojuje do jejich výroby;
- úroveň řízení i technologie výroby, zda firma neovlivňuje změnami v poptávce po práci výši mzdy na trhu práce, pak se mezní náklady na práci rovnají mzdové sazbě. Výnos z mezního produktu práce je dán výrobními podmínkami firmy či podniku a strukturou trhu produktu. Poptávané množství práce na trhu práce je závislé na mzdové sazbě.

Dle autorky Maťovčíkové a kol. (2013, s. 129) existuje přímá souvislost mezi množstvím pracovní síly, kterou firmy zaměstnávají a množstvím produkce, které plánují vyrobit. Někdy se stává, že trvalí zaměstnanci pracují i na 3 pracovní směny, když nestačí jejich práce, zaměstnávají se další, často na dočasné působení bez trvalého pracovního poměru. Každý dodatečný pracovník zvyšuje celkovou produkci, dodatečný produkt připadající na každého dalšího zaměstnance klesá. Když firma zaměstnává mnoho pracovníků a vyrábí velké množství výrobků, obvykle sníží ceny, aby mohla prodat velký objem výrobků. To je důvodem poklesu hraničního příjmu.

Obrázek 2: Křivka poptávky po práci



Zdroj: <http://www.ius-wiki.eu>

Kde platí, že:

W – mzdové sazby

L – množství nabízené práce

P – cena produktu

MRPL – marginal revenue from product (mezní produkt práce)

MPPL – marginal physical product (fyzický produkt práce)

Dle autorky Maťovčíkové a kol. (2013, s. 129) platí, že vzrostou-li mzdy, dochází k postupnému snižování nabízené práce. Pro křivku poptávky po práci platí všeobecná pravidla, která jsou aplikovatelná na poptávku obecně. Když se zvyšuje mzda, tak se snižuje poptávané množství, když mzda klesá, poptávané množství roste. Poptávka po práci i tím i posun celé křivky poptávky závisí na třech faktorech:

- ceny výrobků, které firmy prodávají;
- ceny jiných výrobních faktorů;
- kapitál a technologie.

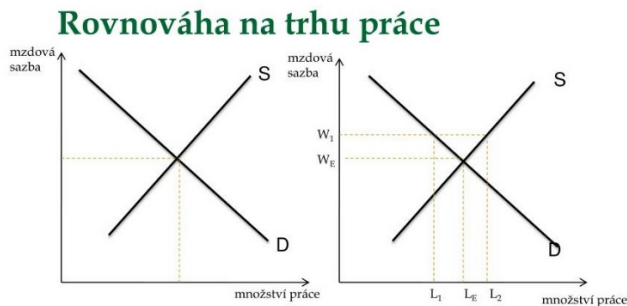
Dle stejné autorky dále platí, že čím vyšší jsou ceny nabízených produktů, tím je vyšší poptávka po práci, protože vyšší ceny vedou často k vyšším ziskům, které si firmy snaží v čase zájmu udržet. Křivka nabídky se v tomto případě posune doprava.

2.2.3 Rovnováha na trhu práce

Moment střetu nabídky a poptávky na pracovním trhu je dle Maťovčíkové a kol. (2013, s. 133) označován za stav rovnováhy na trhu práce. Jedná se o situaci, kdy tržní nabídka práce, označená jako S, představuje souhrn všech jednotlivců ochotných pracovat za konkrétní

finanční ohodnocení. Křivka tržní poptávky po práci, označená jako D, pak vyjadřuje součty jednotek práce, zaměstnatelných podniky při určité mzdové úrovni.

Obrázek 3: Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Google (2014)

2.2.4 Segmentace trhu práce

Trh práce není, jak uvádí Jurečka (2018, s. 68), jednotným celkem, nýbrž je rozčleněn na několik menších, dílčích trhů, které společně tvoří jeden celek. Jednotlivé dílčí trhy pro sebe vzájemně nepředstavují konkurenci, a nesoupeří tedy spolu. Segmentaci definuje fakt, že jednotlivci i domácnostmi je nabízena konkrétní pracovní činnost. Konkrétní je rovněž poptávka firem po pracovní činnosti. Jedinec vykonávající určité povolání má tedy problémy se vstupem na trh s povoláními jiné povahy. V případech, kdy je jedinec specializován na výkon konkrétní práce, která představuje součást jednoho z dílčích trhů práce, stává se jeho součástí, a jeho přeorientování se na odlišný segment trhu je obtížné. Takoví lidé jsou pak vystaveni rizikům spojeným s vlivem poptávky a nabídky po určité kvalifikaci v rámci pracovního trhu, což má přímý vliv i na finanční ohodnocení těchto profesí. Mzdy těchto pracovníků pak klesají či stoupají závisle na vývoji tohoto segmentu celkového trhu práce. V praxi existuje celá řada segmentací trhu práce, mezi něž patří například segmentace profesí, segmentace celých odvětvích, nebo také segmentace geografická.

2.2.5 Stát a trh práce

Jurečka (2018, s. 69) dále uvádí, že trh práce ovlivňuje stát hned několika způsoby. Jedním z těchto způsobů je, že stát vystupuje ve formě významného zaměstnavatele, kdy ve veřejném sektoru zaměstnává velký počet osob. Trh práce stát dále ovlivňuje z hlediska zdaňování příjmů. Mzdy a zaměstnanost jsou přímo nebo nepřímo ovlivňovány zásahy státu, které působí na intenzitu hospodářské aktivity země. Významná je také i právní regulace pracovního trhu ve formě zákonů a nařízení, které upravují vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

Dle stejného autora je ukázkou regulačního státního nástroje je například zaručená minimální mzda, která vznikla na přelomu 19. a 20. století. Zaručené minimální mzdy mají bránit tomu, aby v některých segmentech trhu nedošlo k poklesu mezd pod určitou úroveň.

Pojem minimální mzda představuje dle Jurečky (2018, s. 69) nejnižší možnou částku, kterou je povinen zaměstnavatel zaměstnanci vyplatit. Zaručená mzda je naopak mzda, při níž je práce odstupňována podle náročnosti či odpovědnosti do 8 skupin. U každé této skupiny je poté určena nejnižší úroveň zaručené mzdy, zaměstnavatel tudíž není povinen dodržovat pouze úroveň minimální mzdy, ale také úroveň minimální zaručené mzdy dle příslušných skupin.

Obrázek 4: Nejnižší úroveň zaručené mzdy

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy			
	rok 2022		rok 2021	
	Kč/měsíc	Kč/hodinu	Kč/měsíc	Kč/hodinu
1.	16 200	96,40	15 200	90,50
2.	17 900	106,50	16 800	99,90
3.	19 700	117,50	18 500	110,30
4.	21 800	129,80	20 500	121,80
5.	24 100	143,30	22 600	134,40
6.	26 600	158,20	24 900	148,40
7.	29 400	174,70	27 500	163,90
8.	32 400	192,80	30 400	181,00

Zdroj: Kurzy.cz (2022)

2.3 Nelegální práce

Aby mohla být definována nelegální práce, je třeba nejprve vymežit pojem závislá práce. Definice **závislé práce** je zakotvena v ustanovení § 2 a 3 v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a říká, že: závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, kdy zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.

Z této definice jsou vyvozené hlavní znaky charakteristické pro závislou práci. Předpokladem závislé práce je tedy dle zákoníku práce součinnost všech těchto znaků. V případě absence jednoho z nich se už o závislou práci nejedná.

Definice samotné **nelegální práce** je pak zakotvena v ustanovení § 5 písmena e zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů jako výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah.

Z právního pohledu je také nelegální práce definována ústavním zákonem č. 2/1993 Sb., listiny základních práv a svobod, která zajišťuje právo každého jedince na svobodu volby povolání a přípravy k němu, právo podnikat a provozovat hospodářskou činnost a podobně. Legislativně jsou rovněž určeny podmínky a konkrétní omezení výkonu jednotlivých činností a povolání. V Listině je rovněž zakotveno právo každého jedince získávat finanční prostředky pro své životní potřeby prací. Hmotné zajištění osob, které tohoto nejsou z nějakého důvodu schopny bez vlastního zavinění, zaštiťuje stát.

2.3.1 Stínová ekonomika

Studentsummit (2021) uvádí, že stínová ekonomika bývá popisována velmi rozdílně, což poukazuje na to, jak složitá tato problematika vlastně je. Napříč různými státy Evropské unie se lze setkat s různými označeními jako např.: ekonomika šedá, černá, paralelní, neoficiální či duální. V České republice je nejčastěji používán výraz ekonomika stínová, která je velmi úzce spjata s nelegální prací. V případě stínové politiky hraje velkou roli stát, který ovlivňuje

daňovou politiku. Zatížení v podobě daní je pro velkou část jak pracujících, tak podnikajících chápáno, jako přítěž, což v důsledku ovlivňuje samotnou stínovou ekonomiku.

Studentsummit (2021) dále uvádí jako jevy stínové ekonomiky, veškeré činnosti neformální ekonomiky, které jsou nelegální již samotným předmětem aktivity a označují se jako černá ekonomika. Činnosti, které samy o sobě nejsou nelegální, ale dochází při nich k nějakému porušení práva, se označují jako šedá ekonomika.

Tabulka 1: Šedá ekonomika

Druh činnosti	Peněžní transakce		Nepeněžní transakce	
Ilegální činnost	Obchod s odcizeným zbožím, výroba a obchod s drogami, obchod s hazardními hrami, prostituce, pašování a podvody		Barter neboli vzájemná výměna drog, ukradeného a pašovaného zboží atd. Produkce a pěstování drog pro vlastní spotřebu, krádeže pro vlastní spotřebu	
	Daňové úniky	Vyhýbání se daním	Daňové úniky	Vyhýbání se daním
Legální činnost	Utajené příjmy ze zaměstnání, utajené mzdy, platy a majetek z nepřiznané práce vztahující se k legálnímu zboží a službám	Zaměstnanecké slevy, sousedská výpomoc za odměnu	Výměna legálních služeb a zboží	Kutilská domácí činnost a sousedská výpomoc

Zdroj: vlastní zpracování (Studentsummit, 2021)

2.3.2 Nelegální zaměstnávání

Dle Běliny a Pichrta (2017, s. 140, 143) je základním pracovněprávním vztahem je **pracovní poměr**, nebo jiný smluvní vztah, který vzniká pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a to za podmínek uvedených v Zákoníku práce. Jsou zde zahrnuty také právní vztahy, jež jsou založeny dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Mezi tyto dohody patří dohoda o provedení práce a dohoda o pracovních činnostech. Aktuálně pro tento rok vyplývají z jednotlivých druhů pracovněprávních vztahů pro zaměstnavatele také určité povinnosti.

Stejní autoři uvádějí, že hlavním znakem tohoto komplikovaného právního vztahu je, že zde vystupují dvě strany, a to zaměstnavatel na straně jedné a zaměstnanec na straně druhé. Zaměstnavatel je v roli majitele určitých výrobních nástrojů, s nimiž není schopen sám provozovat určitou činnost. Zaměstnanec je naopak v pozici, kdy nástroje sice nevlastní, ale je schopný s nimi tuto určitou činnost provozovat. Tyto dvě strany se střetly na trhu práce, kde dochází k dohodě. Pracovní poměr je tedy nejdůležitějším a také velice často vyskytujícím se pracovněprávním vztahem, který vzniká na základě právního jednání, kterým je buďto pracovní smlouva anebo jmenování. Pracovněprávní vztahy mohou být doloženy také dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Mezi tyto dohody patří dohoda o provedení práce či dohoda o pracovní činnosti.

Nejobvyklejším pracovněprávním vztahem mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je **pracovní smlouva**, jejíž přesné náležitosti jsou uvedeny v Zákoníku práce. Jedná se o dvoustranné pojmenované právní jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zákon č. 262/2006 Sb. upravuje podrobné náležitosti pro pracovní smlouvu v § 34.

Dle Běliny a Pichrta (2017, s. 140, 143) mají zaměstnavatelé, kteří uzavřeli se zaměstnanci pracovní smlouvu, uložené určité povinnosti, a to zaměstnance přihlásit do registru pojištěnců, k důchodovému a také k nemocenskému pojištění. Při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel dále povinen zaměstnance z registru odhlásit.

Dohoda o provedení práce je dle Běliny a Pichrta (2017, s. 140, 143) pracovněprávním vztahem, při němž zaměstnanec může pro zaměstnavatele odpracovat maximálně 300 hodin za rok. Zaměstnavatelem musí být dodržena minimální hodinová mzda, výše hrubé měsíční odměny však není nijak omezena. Tato dohoda musí být sepsána písemně. U zaměstnanců, kteří vykonávají práci na základě dohody o provedení práce, přičemž jsou tyto práce vykonávány mimo pracovní poměr, je zaměstnavateli ukládána povinnost odvádět za zaměstnance sociální a zdravotní pojištění v případě, že odměna za dohodu o provedení práce přesáhne částku 10 000,- Kč.

Tito autoři dále píší, že **dohoda o pracovní činnosti** je také založena písemně. Jedná se o pracovněprávní vztah, který opravňuje zaměstnance odpracovat pro zaměstnavatele maximálně polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Při 40hodinovém pracovním týdnu je to tedy 20 hodin. Pokud zaměstnavatel uzavře se zaměstnancem dohodu o pracovní činnosti, je mu poté uložena povinnost při překročení limitu výdělku odvádět za zaměstnance sociální a zdravotní pojištění.

Výše uvedené pracovněprávní vztahy jsou úzce spjaty s danými povinnostmi. Za nelegální zaměstnávání lze tedy dle Běliny a Pichrta (2017, s. 140, 143) považovat jakoukoliv práci, která není uzavřena na základě pracovní smlouvy a také v případě, že není dodržena oznamovací povinnost ze strany zaměstnavatele vůči institucím sociálního a zdravotního pojištění. Jednoduše řečeno se nelegálním zaměstnáváním rozumí zprostředkování zaměstnání způsoby, které nejsou v souladu se zákonem.

2.4 Výkon závislé práce mimo PP vztah – švarcsystém

Zákon o zaměstnanosti (2004) uvádí, že švarcsystémem neboli také zastřeným pracovněprávním vztahem je označován výkon závislé práce mimo pracovněprávní vztah.

Z praxe je patrné, že je švarcsystém, tedy výkon závislé práce, která je vykonávána fyzickou osobou samostatně výdělečně činnou, velmi používán. Fenomén švarcsystému přitom využívají i nám dobře známé velké podniky, u kterých bychom takovouto nelegální činnost nečekali. Dle webu Deník (2022) lze jako příklad demonstrovat společnost Rohlík.cz, u které kontrola inspektorátu práce objevila nelegální činnost ve formě švarcsystému. Společnost Rohlík.cz nezaměstnávala na rozvážku potravin vlastní kurýry, ale najímala si na tuto službu externí osoby samostatně výdělečně činné. Inspektorát práce ovšem zjistil, že tato spolupráce vykazuje znaky závislé práce a zahájil se společností Rohlík.cz správní řízení. Obecně lze konstatovat, že společnost Rohlík.cz je s tématem nelegálního zaměstnávání často spojována, neboť v této společnosti dle provedených kontrol docházelo v minulosti i k nelegálnímu zaměstnávání cizinců.

2.4.1 Historie

Web Euro (2018) pojem švarcsystém jako označení nelegální práce začal být používán v 90 letech minulého století a jeho zakladatelem byl, jak už napovídá samotný název jeho průkopníka **Miroslav Švarc**. Česká veřejnost si často mylně spojuje vznik pojmu švarcsystém se slovem švarc – černý. Zde se jedná pouze o nahodilou shodu. Miroslav Švarc opustil své pracovní místo a v roce 1989 založil stavební společnost, která se rychle stala úspěšnou. Cílem

pana Švarce bylo rychlejší zbohatnutí, a tak byli všichni jeho zaměstnanci propuštěni a po vyřízení živnostenského oprávnění najati zpět prostřednictvím dodavatelských smluv. Švarcovi odpadla povinnost odvádět za zaměstnance sociální a zdravotní pojištění. Tímto počinem se stal pro mnoho dalších podnikatelů inspirací. Postupem času však stát přicházel o nemalé množství peněz a začal nastalou situaci řešit. V roce 1992 byl švarcsystém novelou zákona zakázán.

2.4.2 Znaky švarcsystému

Existuje mnoho znaků švarcsystému. Pracovní poměr však nemusí naplňovat všechny tyto znaky, aby byl jako švarcsystém označen. Účetní společnost Jake&James (2018) vymezila základní znaky švarcsystému popsané níže.

- a) **Podřízený vztah:** pokud je OSVČ v celkově podřízeném postavení, tzn. že plní příkazy zaměstnavatele, jedná se o pracovněprávní vztah, nikoliv obchodněprávní vztah.
- b) **Pracovní nástroje zaměstnavatele:** pokud OSVČ používá ke své práci nástroje, které jsou ve vlastnictví zaměstnavatele, ať už se jedná o služební auto, počítač, telefon či používá kancelářské prostory zaměstnavatele.
- c) **Vystupování pod jménem zaměstnavatele:** OSVČ nevystupuje pod svým jménem jako samostatný subjekt, ale pod jménem zaměstnavatele. Znakem může být také firemní e-mailová adresa.
- d) **Pravidelné odměny ve stejné výši:** OSVČ není vyplácena za konkrétní odvedenou práci, ale je placena fixně, kdy se jedná typicky o částku, která odpovídá mzdě zaměstnance za odvedenou obdobnou práci. Znakem může být také situace, když OSVČ dostává benefity v podobě např. stravenkových poukázek, či příspěvků na rekreaci.
- e) **Stanovená pracovní doba:** odpracovaná doba OSVČ má pravidelný interval a je zaznamenávána v docházkovém systému.
- f) **Práce pouze pro jednoho podnikatele:** živnostník pracuje pouze pro jednu firmu, ve smlouvě může být dokonce uvedeno, že má doslovný zákaz pracovat jinde.
- g) **Malá specializace:** se švarcsystémem se lze nejčastěji setkat u méně odborných prací. Čím je práce méně specializovaná, tím hojněji je systém využíván.

2.4.3 Specifika švarcsystému

Nelegální práce v podobě švarcsystému má nepochybně jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele řádu výhod, ale také nevýhod, jinak by nebyla dodnes téměř po 30 letech od jeho vzniku hojně využívána.

Z pohledu zaměstnavatele patří dle webu Euro (2018) mezi důvody pro využívání švarcsystému:

- zaměstnavatel za zaměstnance neodvádí sociální a zdravotní pojištění, důchodové pojištění, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a také nehradí daň ze mzdy;
- zaměstnavatel je ušetřen placení náhrad ze mzdy jako je např. nemocenská či dovolená;
- v případě ukončení spolupráce, respektive pracovněprávního vztahu není zaměstnavatelova povinnost vyplácet odstupné dle zákoníku práce;
- zaměstnavateli také odpadá značná část administrativní agendy s čímž souvisí také určitá míra rizika sankcí s opomenutím legislativních změn, které mohou nastat;
- zaměstnavatel nemusí zaměstnanci nabízet firemní výhody jako je třeba vstupenka do posilovny nebo příspěvek na jídlo.

Jako nevýhodu naopak většina zaměstnavatelů uvádí, že jsou vystaveni riziku sankce při odhalení ve výši minimálně 250 000,- Kč, kdy horní hranice je stanovena až na 10 000 000,- Kč.

Důvody pro využívání švarcsystému spatřují zaměstnanci dle stejného webu v tom, že:

- zaměstnanec, který pracuje jako OSVČ disponuje větší mírou svobody;
- k ukončení spolupráce může dojít jednodušeji než v pracovněprávním vztahu, a to doslova ze dne na den, není nutné dodržení výpovědní lhůty;
- živnostník jako takový nespadá do kompetencí zákoníku práce;
- je zde jistá finanční úspora spočívající v placení nižší daně z příjmu.

Nevýhody vyplývající v mnohá případech pro zaměstnance představují dále dle webu Euro (2018) například:

- platby sociálního a zdravotního pojištění si musí platit samotní živnostníci;
- náhrady mzdy jako je dovolená, nemocenská či OČR si nemůže OSVČ nárokovat;
- živnostník také nemůže nárokovat odškodné v případě pracovního úrazu;
- neexistující pro něj žádné zaměstnanecké výhody;
- riziko sankce při odhalení ve výši až 100 000,- Kč.

2.4.4 Švarcsystém v praxi

Pro důkladné pochopení celé problematiky švarcsystému, je nejlepší si ho znázornit na příkladu z praxe. Stavební společnost specializující se na stavební výrobu a montáž ústředního topení v nemovitostech, které staví, si najme a zařídí s topenářem (živnostníkem) smlouvu o dílo. Ten si bude kromě své práce účtovat cestovné, používá svůj materiál a práci vykonává na vlastní odpovědnost. V tomto případě se nejedná o švarcsystém a zaměstnavatel tudíž nemá povinnost s živnostníkem uzavřít pracovněprávní vztah. Jako druhý příklad je zde však stejná stavební společnost, která si vedle několika stávajících zaměstnanců fungujících na pozici topenáře, najme topenáře nového, který je živnostníkem. Tato osoba dochází do práce pravidelně na přesně stanovenou dobu, tak jako ostatní zaměstnanci, práci vykonává podle pokynů nadřízeného, využívá materiál a nástroje této firmy a vystupuje jejím jménem. Zde se jednoznačně jedná o švarcsystém. Hranice mezi zastřeným pracovněprávním vztahem a podnikatelskou činností je často úzká a je důležité si vždy uvědomit, zda takováto činnost naplňuje všechny znaky závislé práce, či nikoli. Na výše uvedeném příkladu je zjevné, že se jedná o výkon závislé práce, ale objevují se občas i situace, kdy určení není tak jednoduché.

Nyní se příklad zaměří také na finanční stránku švarcsystému a ukáže, proč je výkon této nelegální činnosti tak populární. Hrubá mzda zaměstnance činí v běžném pracovním poměru 20.000 Kč a za stejnou práci živnostníkovi slíbí zaměstnavatel tutéž částku. Zaměstnanec z hrubé mzdy získá méně než 16.000 Kč a zaměstnavatel za něj navíc zaplatí 27.000 Kč. Naproti tomu ovšem živnostník stojí opravdu pouze zmíněných 20.000 Kč a může si dokonce pro daňové účely tento příjem snížit o výdaje na jejich dosažení.

V praxi se tak běžně stává, že živnostník zaplatí pouze minimální odvody na zdravotní a sociální pojištění, které v tomto roce činí 1.823 Kč na zdravotní pojištění a 1.792 Kč na pojištění sociální.⁵³ Pokud ovšem zaměstnavatel nabídne svému zaměstnanci, který doteď vykonával práci v pracovním poměru, změnu na švarcsystém a domluví se s ním na částce například 24.000 Kč, získají tím obě dvě strany. Pro zaměstnavatele je zde rozdíl opravdu výrazný, a tak není divu, že se k tomuto způsobu činnosti často uchylují.

2.4.5 Související judikatura

Rozsudek NSS č. j. 6 Afs 84/2014-39 ze dne 1. 4. 2015

Tento rozsudek se zabývá vymezením závislé činnosti a jejími znaky, jmenuje ovšem i případy, kdy se většinou o závislou činnost nejedná. Společnost ATLAS consulting spol. s r.o. se

domáhá zrušení a napadá kasační stížností rozhodnutí Krajského soudu v Brně, kterým krajský soud zamítl žalobu proti rozhodnutí Finančního ředitelství v Brně, jímž byla na základě daňové kontroly ze dne 22. 11. 2011 vyměřena daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků za rok 2008 ve výši 106.410 Kč a také povinnost zaplatit penále ve výši 21.282 Kč. V kasační stížnosti stěžovatelka tvrdí, že Finanční ředitelství a poté i Krajský soud v Brně došly ke špatnému závěru a nezabývaly se touto věcí dostatečně.

Shrnutí: Stěžovatelka sjednávala v rámci své činnosti obchodně právní vztahy, které měly zajišťovat činnosti nezbytné pro chod jejího podniku. Namítá, že by se jednalo o výkon závislé práce a odkazuje na rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 24. 2. 2005, č. j. 2 Afs 62/2004–70, podle kterého stát nemá právo nutit pracovníka a firmu, aby spolu uzavírali výhradně pracovní poměr. Jestliže obě strany mají zájem pracovat ve volnějším vztahu na živnostenský list, mají na to právo. Obchodní zástupce nebyl do tohoto vztahu natlačen, nejednal v přímém vztahu podřízenosti a nadřízenosti a svůj pracovní program si z velké většiny organizoval sám. Ke kasační stížnosti se žalované Finanční ředitelství v Brně vyjádřilo tak, že se ztotožňuje s právním názorem Krajského soudu. Z napadeného rozsudku je podle něj jasně patrné, z jakého skutkového stavu Krajský soud vycházel. V tomto případě nešlo jen o zprostředkování obchodu dle smlouvy o zprostředkování, nýbrž také o zajištění prací, které souvisejí s vyřízením jednotlivých zakázek, práce od přijetí objednávky až po balení a dodání objednaného zboží zákazníkovi, včetně vyřízení případné reklamace. Jednalo se o práce opakované, dlouhodobé a soustavné, podle potřeb firmy a v přesně určeném časovém rozsahu, dle pokynů, v prostorách stěžovatelky a s využitím vybavení jejího pracoviště.

Skutečným obsahem tohoto vztahu byl tedy podle Finančního ředitelství a Krajského soudu výkon závislé práce. Nejvyšší správní soud dal překvapivě stěžovatelce za pravdu a označil kasační stížnost za důvodnou, jelikož není v tomto případě nutné oběma stranám podsouvat záměr ve skutečnosti uzavřít pracovní smlouvu. Rozhodoval v zásadě in dubio pro mitius („při pochybnosti trestat mírněji“) a konstatoval, že v nejednoznačných případech není možné aplikovat výklad, který je nepříznivý a nechtěný pro obě smluvní strany. O typický příklad zastřehého pracovního vztahu se naopak jedná v situacích, kdy je dřívější zaměstnanec donucen ekonomicky silnějším zaměstnavatelem přestoupit na jinou formu poskytování práce, o což se v tomto případě nepochybně nejednalo. Na základě obecných principů smluvního práva, mají mezi sebou strany možnost založit si právní vztah podle svého uvážení a takto i svůj vztah podrobit příznivějšímu daňovému režimu.

Právní věta: *„Pokud je vztah mezi obchodním zástupcem a zastoupeným sice vztahem dlouhodobým, činnost je vykonávána pro jednu osobu, avšak z velké míry samostatně, výkon činnosti není vázán na jedno konkrétní místo, vztah není uzavřen za ekonomického nátlaku z jedné strany a nelze se taktéž, s ohledem na adekvátní odměnu, domnívat, že uzavření pracovněprávního vztahu by bylo pro obchodního zástupce výhodnější, resp. že neuzavření takového vztahu poškozuje jeho právní sféru, nelze tedy, s přihlédnutím k zásadě in dubiis contra fiscum (in dubio pro mitius), uzavřít, že příjmy, jež obchodnímu zástupci plynou z jeho činnosti, jsou příjmy zdanitelnými ve smyslu § 6 odst. 1 písm. a) zákona o daních z příjmů“* (Rozsudek NSS č. j. 6 Afs 84/2014-39 ze dne 1. 4. 2015).

Rozsudek NSS č. j. 6 Ads 46/2013-35 ze dne 13. 2. 2014

Další rozsudek zabývající se naplněním znaků závislé práce, tentokrát se mezi subjekty objevuje rodinná vazba, a tak je dokazování závislé práce pro soud těžkým úkolem. K mému překvapení se o výkon závislé práce opět nejedná. Oblastní inspektorát práce provedl kontrolu v prodejně textilu, kde se v době oběda, místo majitelky nacházela její neteř, která obsluhovala zákazníky, vydávala zboží a kasírovala peníze. Argumentem žalobkyně bylo, že své tetě pouze vypomáhá a prodejnu hlídá v době, kdy se nenachází na pracovišti. Kontrolní orgán uložil

žalobkyni za výkon nelegální práce pokutu ve výši 15.000 Kč a povinnost uhradit náklady správního řízení ve výši 1.000 Kč. Přes Oblastní inspektorát práce a Krajský soud se věc dostala k projednání až k Nejvyššímu správnímu soudu.

Shrnutí: Žalobkyně v kasační stížnosti proti rozsudku Krajského soudu uvedla, že se jednalo pouze o výjimečnou pomoc a v běžném životě se nejedná o nijak neobvyklou záležitost. Nemohlo jít o výkon závislé práce, vzhledem k tomu, že k tetě nemá stěžovatelka vztah podřízenosti a nedostává žádnou odměnu. Žalobkyně na základě nápravy uložené Oblastním inspektorátem s poučením, že jinak se dopouští správního deliktu, uzavřela s tetou dohodu o provedení práce. Podle ní tak Krajský soud došel mylně k názoru, že činnost byla před uzavřením dohody prováděna za úplatu a jednalo se o výkon nelegální práce. Žalovaný se ke kasační stížnosti vyjádřil tak, že stěžovatelka charakter své činnosti nezpochybovala, pouze její kvalifikaci jako nelegální práci. Podle žalovaného, pokud by nebyla připravena zboží prodávat, samotné hlídání prodejny by ztrácelo smysl a mohly ji rovnou zavřít. Odmítl rovněž názor stěžovatelky, že dohoda o provedení práce byla vynucena tím, že inspektor uložil majitelce prodejny její uzavření. Uložení opatření k odstranění nedostatků, podle žalovaného, patří k zákonnému postupu a osobě nehrozí žádné sankce. Odměna v nové zákonné definici závislé práce (od 1. 1. 2012), již není jejím definičním znakem, a proto odměňování nebylo, a ani nemuselo být, předmětem dokazování. Nejvyšší správní soud došel k závěru, že kasační stížnost je důvodná a dal stěžovatelce za pravdu. Způsobem, jakým Krajský soud zhodnotil otázku odměny, na základě později uzavřené dohody o provedení práce považuje za porušení zákona, čímž bylo řízení zatíženo vadou, která mohla mít vliv na zákonnost jeho rozhodnutí. Nejvyšší správní soud taktéž neprokázal existenci vztahu podřízenosti a nadřízenosti a zrušil rozhodnutí žalovaného.

Právní věta: „*I. Společným rysem všech znaků závislé práce vymezených v § 2 odst. 1 zákoníku práce z roku 2006 je osobní či hospodářská závislost zaměstnance na zaměstnavateli. Tyto znaky slouží k odlišení závislé práce od jiných ekonomických aktivit (zejména samostatného podnikání), ale také od aktivit jiného charakteru (zejména mezilidské výpomoci). Proto musí správní orgány při postihování nelegální práce (§ 5 písm. e) bodu 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti] obviněnému prokázat naplnění všech těchto znaků – zaměstnanec osobně a soustavně vykonává práci jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů, přičemž se vůči zaměstnavateli nachází v podřízeném vztahu. II. Odměna sice nepředstavuje samostatný definiční znak závislé, resp. nelegální práce, avšak pokud jedna osoba poskytne nebo přislíbí druhé za její činnost odměnu, jde o významnou skutečnost pro posouzení, zda mezi nimi existuje vztah nadřízenosti a podřízenosti vyplývající z hospodářské závislosti zaměstnance na zaměstnavateli“ (Rozsudek NSS č. j. 6 Ads 46/2013-35 ze dne 13. 2. 2014).*

2.5 Nelegální zaměstnávání cizinců

Mezi další činnost zařaditelnou pod institut nelegální práce, či práce na černo patří také výkon nelegální práce cizinců. Tento jev se objevuje ve všech státech, které otevírají svůj trh práce zahraniční pracovní síle. Státy se tak setkávají s četnou migrací fyzických osob, které mnohdy hledají lepší pracovní podmínky, než jim nabízí jejich rodná země. Obecný pojem cizinec přímo definuje zákon o pobytu cizinců v § 1 odstavci 2, který tvrdí, že:

„Cizincem se rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie.“ (zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky).

Problematické zaměstnávání cizinců se však věnují ustanovení zákona o zaměstnanosti v části čtvrté, kde vzhledem ke vstupu České republiky do Evropské Unie (dále jen EU) se objevuje definice jiná: *„Pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí podle tohoto zákona se za*

cizince nepovažuje občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník (§ 3 odst. 2) a rodinný příslušník občana České republiky uvedený v § 3 odst. 3.“ (§ 85 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti).

Článek Cizinci v ČR (2020) sděluje, že po vstupu do EU musí být aplikovány na vnitřní trh „čtyři svobody“ a jednou z těchto svobod je volný pohyb osob, což v praxi znamená, že každý občan EU si může svobodně vybrat místo pobytu v rámci EU a zde si také nalézt zaměstnání. Výdělečnou činnost mohou zaměstnanci vykonávat v rámci pracovněprávních předpisů vybraného státu EU, které platí stejně pro zaměstnance příslušného státu. Diskriminace či nerovné zacházení se zaměstnancem, vzhledem k jeho státní příslušnosti je zakázáno. Je důležité rozlišit zaměstnávání ve veřejné správě, které je z tohoto ustanovení vyňato. Výkon mnohých zaměstnání je samozřejmě podmíněn odpovídajícím vzděláním, a proto směrnice EU upravují přiznávání dokladů o dosaženém vzdělání a uznávání diplomů. Na volný pohyb zaměstnanců nově přijatých členských států, se však dočasně mohou vztahovat určitá omezení, podléhající přechodným ustanovením.

Dle stejného článku můžeme osoby, které mají jinou než českou státní příslušnost a vstupují na trh práce ČR, kategorizovat do dvou skupin. Podle ustanovení zákona o zaměstnanosti (dále jen ZOZ) lze do první skupiny zařadit hlavně cizince, kteří mají stejné postavení jako občané ČR a v tomto případě od nich není vyžadováno povolení k zaměstnání, ale v některých případech pouze povolení k pobytu. Tyto osoby jsou vyjmenovány v § 98 ZOZ a jako příklad lze uvést – osoby s povolením k trvalému pobytu, rodinného příslušníka diplomatické mise či konzulárního úřadu, cizinci, kterému byl udělen azyl a další. Radí se k nim také osoby, které nejsou podle výše zmíněné definice brány za cizince (občané EU). Druhou skupinou se myslí cizinci, kteří potřebují pro výkon legální práce na našem území povolení k zaměstnání a povolení k pobytu, tudíž nesplňují výše uvedená kritéria.

2.5.1 Zaměstnávání cizinců

V současné době se na trhu práce potýkají podnikatelé a firmy stále častěji s problémem nových zaměstnanců. Je pro ně prakticky nemožné najít nové kvalitního zaměstnance, a tak jsou nuceny se stále více obracet na zahraniční pracovní trhy. Tento problém se pojí s nezaměstnaností.

Nezaměstnanost

Jurečka (2017, s. 139) popisuje výpočet míry nezaměstnanosti jako poměr mezi počtem uchazečů o práci evidovaných na úřadu práce ve věku od 15 do 64 let s počtem všech obyvatel v tomto věku. Dále uvádí, že nezaměstnanost se dá dělit na krátkodobou, dlouhodobou, sezónní, opakující se dle hospodářského cyklu, systémovou a z logiky věci i na dobrovolnou.

Dle stejného autora je nezaměstnanost jev na trhu práce, kdy dochází k nerovnováze mezi nabídkou práce a poptávkou po ní. Tedy situace, kdy nabídka je vyšší než poptávka. Jurečka (2017, s. 139) popisuje výpočet míry nezaměstnanosti jako poměr mezi počtem uchazečů o práci evidovaných na úřadu práce ve věku od 15 do 64 let s počtem všech obyvatel v tomto věku. Dále uvádí, že nezaměstnanost se dá dělit na krátkodobou, dlouhodobou, sezónní, opakující se dle hospodářského cyklu (cyklickou), strukturální a z logiky věci i na dobrovolnou. Míru nezaměstnanosti měří Český statistický úřad. Výsledek jeho měření je mezinárodně srovnatelná hodnota s výsledkem měření okolních států.

Dle Holmana (2015, s. 152,153) je krátkodobá nezaměstnanost přirozený stav, neboť se s ní setká každý z nás. Zpravidla se s ní prvotně potkáme při dokončení střední nebo vysoké školy, kdy si jako čerství absolventi práci teprve hledáme. Poté se s krátkodobou nezaměstnaností lze setkat v časovém úseku po skončení pracovního poměru v minulém zaměstnání a najít si práci nové. Tento autor říká, že se jedná o situaci, kdy lidé po skončení pracovního poměru vyčkávají, než objeví vhodnější nabídku práce.

Dále dle Holmana (2015, s. 152,153) lze nezaměstnanost, která se opírá o hospodářský cyklus státu nazvat jako cyklickou nezaměstnanost. Tato nezaměstnanost je časem viděna v každém odvětví, neboť souvisí s klesáním poptávky v ekonomice. Jednou z příčin tohoto typu nezaměstnanosti je tedy celkový pokles ekonomické činnosti státu. Oproti krátkodobé nezaměstnanosti může cyklická nezaměstnanost trvat delší časový úsek. Stát by měl proti tomuto typu nezaměstnanosti bojovat tak, že bude podporovat podniky v jejich činnosti například formou dotací. Občany, kteří si práci nemohou najít, by měl stát podporovat formou sociálních dávek. Samozřejmě obě výše zmíněné podpory jsou pro stát velmi nákladné.

Strukturální nezaměstnanost je dle Palíškové (2014, s. 153), jak již z podstaty slova vyplývá zaměřena na strukturální změny v ekonomice. Tyto změny jsou dány tím, že se jednotlivá odvětví rozvíjejí nebo naopak upadají, že řada profesí nově vzniká a řada bohužel zaniká. Za příklad lze uvést technologickou inovaci v podniku, díky které již podnik nepotřebuje tolik zaměstnanců, neboť za ně práci vykoná robot. Tito zaměstnanci si buď musí najít práci v jiné firmě anebo podstoupit rekvalifikační kurzy či si prohloubit vzdělání nástupem na vysokou školu. Obecně lze konstatovat, že čím vyšší vzdělání zaměstnanec má, tím lepší je jeho možnost si práci najít, respektive se lépe přizpůsobí stavu pracovního trhu.

Holman (2015, s. 153) říká, že kdyby k těmto inovačním změnám nedocházelo, tak by ekonomika státu nemohla konkurovat ostatním, a tím by zřejmě postupně oslabovala.

Sezónní nezaměstnanost se dle stejného autora pojí zpravidla s ročním obdobím, neboť řada odvětví je právě na ročním období závislá. Hlavní výhodou sezónní nezaměstnanosti je do jisté míry její předvídatelnost. Jako příklad lze uvést provoz lyžařských areálů nebo prodej zmrzliny u moře. Zde se pro zaměstnavatele jeví jako vhodné řešení diverzifikace podnikových aktivit, díky které by zaměstnavatelé dokázali své zaměstnance plně využít v průběhu celého roku.

Jurečka (2017, s. 143) uvádí, že sezónní nezaměstnanost hraje velkou roli v zemích, pro které je významný turistický ruch. Ve své knize zmiňuje Itálii, Řecko, Rakousko a Španělsko.

Holman (2015, s. 156) dále tvrdí, že dobrovolná nezaměstnanost existuje kvůli lidem, kteří nechtějí svůj volný čas měnit za práci. Jedním z důvodů dobrovolné nezaměstnanosti může být lidská spokojenost s jejich aktuálním stavem, popřípadě neochota pracovat za určitou (malou) výši mzdy, kterou zaměstnavatel zaměstnanci nabízí. Stát dobrovolnou nezaměstnanost může redukovat snížením podpory lidem, kteří práci nemají.

Nedobrovolná nezaměstnanost je pro stát podle stejného autora také problém, neboť na jedné straně máme řadu lidí, kteří by rádi pracovali a na straně druhé podniky, kteří jim nejsou schopni požadovanou práci nabídnout. Toto může z dlouhodobého hlediska vést ke snížení mezd, neboť lidé, kteří nenajdou práci v určitém časovém horizontu, budou nuceni primárně své mzdové požadavky snížit a tím zvýšit pravděpodobnost, že si práci najdou.

Nezaměstnanost je pro státy velký problém, který je potřeba řešit. Dlouhodobá nezaměstnanost je logicky pro stát největší zátěž.

Jurečka (2017, s. 150) říká, že vlády k limitaci nezaměstnanosti používají všelijaké nástroje. Primárně se jedná o nástroje politiky monetární a expanzivní politiky fiskální. Stát se snaží podpořit agregátní poptávku, a tím dosáhnout optimalizace nezaměstnanosti se snahou o ekonomický růst země. Proti nezaměstnanosti bojuje stát i aktivní politikou zaměstnanosti, kterou řídí prostřednictvím svých organizačních složek.

Pro zaměstnávání cizinců se dle Jurečky (2017, s. 150) zaměstnavatelé přiklání zpravidla v odvětvích, kde je těžké najít a poté udržet pracovníka českého. Jedná se o odvětví, ve kterých zpravidla zaměstnavatelé nechtějí nabídnout za odvedenou práci vyšší odměnu, a tak se odměna pohybuje v minimální zákonné výši. Jedná se o výrobní, stavební i potravinářské odvětví. Další výhodou pro zaměstnavatele je fakt, že řada cizinců je na našem území čistě jenom kvůli práci,

a tak jim nevádí pracovat i o víkendech. Odhlédneme-li od administrativy, která se se zaměstnáváním cizinců pojí, je zaměstnávání cizinců pro zaměstnavatele v těchto odvětvích pozitivní záležitost. Samozřejmě se musí ještě zohlednit jazykové a mnohdy i kulturní bariéry, ovšem dle autorova názoru je u cizince, který vykonává práci opakující se (pásovou), jazyková bariéra minimální problém.

Hospodářství České republiky se v současné době vzpamatovává ze zásahů, které byly způsobeny pandemií Covid 19. Mezi hlavní překážky rozvoje podnikání, patří náklady na pracovní sílu a také nedostatek kvalifikované pracovní síly. České společnosti jsou tedy často nuceny investovat nemalé finanční prostředky, aby získali zahraniční pracovníky.

Tabulka 2: Přehled počtu zahraničních zaměstnanců

K datu	Celkem zahraničních zaměstnanců
zář 2017	446 485
zář 2018	574 687
zář 2019	641 326
zář 2020	655 211
zář 2021	719 890

Zdroj: vlastní zpracování (MPSV, 2022)

Tabulka 3: Nabídka a poptávka na trhu práce

K datu	Počet uchazečů o zaměstnání	Volná pracovní místa ÚP
zář 2017	284 915	206 106
zář 2018	224 331	316 163
zář 2019	201 907	345 352
zář 2020	277 015	316 658
zář 2021	262 142	357 911

Zdroj: vlastní zpracování (MPSV, 2022)

Jak je zřejmé z tabulky č. 3 počet zahraničních zaměstnanců má meziroční nárůst. Z tabulky nabídky a poptávky na trhu práce lze vidět, že kromě roku 2017 je na trhu práce neustálý problém s nedostatkem pracovních sil, což je hlavním důvodem zaměstnání cizinců v České republice.

Právní rámec zaměstnávání cizinců

Hospodářská komora České republiky (2022) shrnula problematiku nelegálního zaměstnávání do prezentace, kde uvádí následující informace velmi přehledně.

Zákonná úprava vymezující zaměstnávání cizinců je obsažena v následujících právních předpisech.

- Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších;
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů;
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů;
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/1806 ze dne 14.11.2018;

- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 810/2009 ze dne 13.7.2009 o kodexu Společenství a vízech.

Povolení k zaměstnání

Dle Hospodářské komory (2022) potřebují cizinci, kteří chtějí pracovat na území České republiky povolení k zaměstnání. Občané EU, občané Evropského hospodářského prostoru, občané Švýcarska a také např. absolventi českých středních a vysokých škol v zahraničí mají volný přístup na český trh práce, a nemusejí absolvovat složitou byrokracii. Vedle toho příslušníci třetích zemí musejí disponovat alespoň jedním z následujících oprávnění k působení na českém trhu. Podle Hospodářské komory (2022) se jedná konkrétně o:

- zaměstnaneckou kartu;
- modrou kartu;
- sezónní zaměstnávání;
- mimořádné pracovní vízum;
- kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance;
- kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance členského státu EU.

2.5.2 Nelegální zaměstnávání cizinců

Daněk, Fojtíková, Vyškovská (2020, s. 63) uvádějí, že s rostoucí neúspěchem zaměstnavatelů při hledání zaměstnanců se tito zaměstnavatelé musí ohlížet po zaměstnancích z ciziny, což s sebou nese také určitou právní a administrativní náročnost. Řada zaměstnavatelů ovšem z různorodých důvodů tyto náklady na zaměstnance z ciziny nechce nést, což dost často vede k nelegálnímu zaměstnávání. Zákon č. 435/2004 Sb. definuje nelegální práci v § 5 písmena e). Základní definice nelegální práci vymezuje jako závislou práci vykonávanou fyzickou osobou mimo pracovní poměr. U cizince je tato definice rozšířená na výkon závislé práce mimo pracovní poměr, kdy práce vykonávaná cizince je v rozporu s vydaným pracovním povolením k zaměstnání či bez něho, nebo v rozporu se zaměstnaneckou kartou, nebo cizinec na českém území vykonává práci bez povolení k pobytu na území České republiky.

Výkon práce cizince na našem území je dle stejných autorů podmíněn existencí některého z výše napsaného oprávnění k výkonu práce a existencí oprávnění pobytu na našem území.

Tomšej (2018, s. 24) dělí zaměstnaneckou kartu na duální a neduální. Duální zaměstnanecká karta v sobě inkorporuje povolení k výkonu práce spolu s povolením k pobytu. To má pro cizince obrovskou výhodu, neboť nemusí o každé povolení žádat samostatně. Neduální zaměstnanecká karta oproti duální opravňuje jenom k pobytu. Cizinec tedy musí mít volný přístup na náš trh práce nebo mít vyřízené povolení k zaměstnání. Zaměstnanecká karta je jedním z cizinci nejvíce používaných oprávnění k práci, a to z důvodu její duálnosti a hlavně jednodušší administrativy. Nejčastěji je zaměstnanecká karta vydávána na dobu trvání pracovního poměru cizince s limitem vydání na maximálně dva roky. Cizinec může poté žádat o její prodloužení. Vizuálně je podobné našemu občanskému průkazu. Úřad vydání zaměstnanecké karty pojí s určitou prací. Tedy s určitým volným pracovním místem, o které má cizinec zájem. Volné pracovní místo je charakterizováno jako místo, které je vedeno v evidenci Úřadu práce České republiky a nikdo ho v průběhu 30 dnů neobsadil. O takovéto místo se poté cizinec může hlásit. Nutný k tomu je samozřejmě souhlas zaměstnavatele. Mezi veřejností se stále chybně používá pojem zelená karta, která duální charakter ovšem neměla. Tento pojem právě zaměstnanecká karta při novelu zákona o zaměstnanosti nahradila.

Bělina a Pichrt (2017, s. 124) popisují modrou kartu jako povolení k dlouhodobému pobytu, které se vydá cizinci za účelem výkonu práce. Zde je pro vydání kritériem oproti zaměstnanecké kartě tzv. vysoká kvalifikace. Vysoká kvalifikace znamená, že má cizinec ukončeno

vysokoškolské nebo odborné vzdělání, které trvá tři roky. Modrá karta v sobě sloučí jak povolení k pobytu, tak i povolení pracovní, což je pro cizince opět velká výhoda. Oproti zaměstnanecké kartě je zde podmínka, že výkon práce cizince bude alespoň po dobu delší tři měsíců. Administrativní proces vydání modré karty je v podstatě stejný jako proces vydání karty zaměstnanecké. I zde bude podávat cizinec žádost na určité volné pracovní místo.

Podle stejných autorů bude potřebovat i cizinec, který na našem území bude vykonávat práci, která je limitována ročním obdobím, povolení k zaměstnání. Jedná se tedy o cizince, který vykonává sezónní práci. Tento cizinec bude ještě potřebovat povolení k pobytu na území České republiky. Může si zažádat o krátkodobé, či dlouhodobé vízum. Krátkodobé vízum se mu vydá na dobu maximálně tři měsíců a dlouhodobé vízum se mu vydá na dobu maximálně šesti měsíců.

Bělina a Pichrt (2017, s. 124) uvádí, že karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance je další z možných povoleních, jak může cizinec legálně na našem území pobývat déle než 3 měsíce a přitom pracovat. Zde je ovšem cizinec limitován pozicí, na které bude práci zastávat. Toto povolení je určené pro cizince, který byl převeden na pozici specialisty, manažera nebo zaměstnaného stážisty.

Podle těchto autorů lze dále ještě zmínit vládní programy, díky kterým může cizinec, který byl do programu zařazen, na našem území pracovat legálně. Jednotlivým možnostem práce cizinců v ČR se dále budeme věnovat detailněji níže.

Nelegální práce cizinců se objevuje ve všech státech, které otevírají svůj trh práce zahraniční pracovní síle. Státy se tak setkávají s četnou migrací fyzických osob, které mnohdy hledají lepší pracovní podmínky, než jim nabízí jejich rodná země. Obecný pojem cizinec přímo definuje zákon o pobytu cizinců v § 1 odstavci 2, který tvrdí, že: „*Cizincem se rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie.*“ (Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů).

Problematické zaměstnávání cizinců se však věnují ustanovení zákona o zaměstnanosti v části čtvrté, kde vzhledem ke vstupu České republiky do Evropské Unie (dále jen EU) se objevuje definice jiná: „*Pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí podle tohoto zákona se za cizince nepovažuje občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník (§ 3 odst. 2) a rodinný příslušník občana České republiky uvedený v § 3 odst. 3.*“ (§ 85 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti).

Jak již bylo zmíněno výše, dle článku Cizinci v ČR (2020) musí být ke vstupu do EU aplikovány na vnitřní trh „čtyři svobody“ a jednou z těchto svobod je volný pohyb osob, což v praxi znamená, že každý občan EU si může svobodně vybrat místo pobytu v rámci EU a zde si také nalézt zaměstnání. Výdělečnou činnost mohou zaměstnanci vykonávat v rámci pracovněprávních předpisů vybraného státu EU, které platí stejně pro zaměstnance příslušného státu. Diskriminace či nerovné zacházení se zaměstnancem, vzhledem k jeho státní příslušnosti je zakázáno. Je důležité rozlišit zaměstnávání ve veřejné správě, které je z tohoto ustanovení vyňato. Výkon mnohých zaměstnání je samozřejmě podmíněn odpovídajícím vzděláním, a proto směrnice EU upravují přiznávání dokladů o dosaženém vzdělání a uznávání diplomů. Na volný pohyb zaměstnanců nově přijatých členských států, se však dočasně mohou vztahovat určitá omezení, podléhající přechodným ustanovením.

Osoby, které mají jinou než českou státní příslušnost a vstupují na trh práce ČR, můžeme kategorizovat dle Běliny a Pichrta (2017, s. 125) do dvou skupin. Podle ustanovení zákona o zaměstnanosti (dále jen ZOZ) lze do první skupiny zařadit hlavně cizince, kteří mají stejné postavení jako občané ČR a v tomto případě od nich není vyžadováno povolení k zaměstnání, ale v některých případech pouze povolení k pobytu. Tyto osoby jsou vyjmenovány v § 98 ZOZ a jako příklad lze uvést – osoby s povolením k trvalému pobytu, rodinného příslušníka

diplomatické mise či konzulárního úřadu, cizinci, kterému byl udělen azyl a další. Řadí se k nim také osoby, které nejsou podle výše zmíněné definice brány za cizince (občané EU). Druhou skupinou se myslí cizinci, kteří potřebují pro výkon legální práce na našem území povolení k zaměstnání a povolení k pobytu, tudíž nesplňují výše uvedená kritéria.

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2014) uvádí, že postup zaměstnavatele je pak v těchto případech následující. Pokud zaměstnavatel plánuje zaměstnávat cizince, má povinnost oznámit příslušnému Úřadu práce (dále jen ÚP) volné pracovní místo a jeho popis. Rozumí se tímto volné místo, které sám vytvořil, nebo se uvolnilo a mezi základní poskytované informace o takovémto pracovním místě se myslí místo výkonu práce, druh práce, předpoklady a požadavky stanovené pro zastání pracovního místa, základní informace o pracovních a mzdových podmínkách a dále informace, zda jde o zaměstnání na dobu určitou nebo neurčitou a jeho předpokládanou délku.

Paragraf 102 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti sděluje, že zaměstnavateli vzniká v případě zaměstnání oznamovací povinnost, a to nejpozději v den nástupu této osoby k výkonu práce. Tato skutečnost se písemně oznamuje příslušné krajské pobočce ÚP a zaměstnavatel má také povinnost informovat ÚP o ukončení pracovního poměru s touto osobou. Ať je zaměstnavatel právnickou či fyzickou osobou, je povinný uchovat v místě pracoviště kopii dokladů potvrzujících pracovní právní vztah a povolení k pobytu cizince na našem území. Kopie dokumentů potvrzujících oprávněnost k pobytu cizince na území ČR je povinen uschovávat po celou dobu trvání zaměstnání a dobu tří let od ukončení pracovního vztahu s tímto cizincem.

Tato právní úprava je dle Čížinského (2012, s. 212-214) nástrojem ochrany pracovního trhu, neboť umožňuje zaměstnat cizince pouze na pracovních místech, které není možné obsadit jiným způsobem, s tím, že je vždy přihlíženo i k současné situaci na trhu práce.

Paragraf 92 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti dále sděluje, že o povolení k zaměstnání musí cizinec zažádat písemnou žádostí u příslušné krajské pobočky ÚP a to osobně, nebo se může nechat zastoupit na základě písemné plné moci zaměstnavatelem, či jinou osobou. V žádosti cizinec uvede, na jak dlouhou dobu o povolení žádá, maximální délka je však dva roky. Povolení k zaměstnání Úřad vydá na základě příznivé situace na trhu práce. *„Povolení k zaměstnání může vydat Úřad práce za podmínky, že se jedná o ohlášené volné pracovní místo (§ 35), které nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak, a zaměstnavatel s krajskou pobočkou Úřadu práce předem projednal záměr zaměstnávat cizince podle § 86. Při vydávání povolení k zaměstnání úřad práce přihlíží k situaci na trhu práce“* (§92 zákona č.435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti).

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2014) uvádí, že povolení k zaměstnání obsahuje podrobné informace o pracovní pozici, kterou chce cizinec v ČR zastávat. Uvádí se místo výkonu práce a druh práce, tak aby povolení nebylo zneužíváno k výkonu jiné nepovolené práce. To v praxi znamená, že pokud by chtěl cizinec na našem území vykonávat dvě druhově různá zaměstnání, je potřeba dvou různých povolení. Za nelegální práci cizince se považuje výkon práce bez příslušného povolení, prováděn soustavně, dle pokynů a za odměnu. Cizinec, který práci vykonává v rozporu s ustanovením zákona, se dopouští přestupku a může mu být uložena pokuta až do výše 100 000Kč.

Nejpočetnější skupina občanů je dle Finančních novin (2015) z nečlenských států EU, pracujících na území ČR jsou občané z Ukrajiny, Ruska a Vietnamu.

Pro legální výkon práce na našem území, je dle CzechInvest (2013) zapotřebí, aby cizinec splňoval předpoklady stanovené zákonem č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců, a tím tedy pobýval na našem území oprávněně – mluvíme o tzv. legálním pobytu. Pobývání cizinců na území ČR samozřejmě spadá i pod kompetenci EU a upravují je právní předpisy vydané jejími orgány.

Cizinec může ze zákona získat několik druhů povolení k pobytu, záleží vždy na jak dlouhou dobu má v plánu se na našem území zdržovat, či na jak dlouhou dobu je mu to umožněno. Pro legální výkon práce na území ČR, není podmíněno vlastnit oprávnění k pobytu, vydané pro specificky definovaný účel a může se jednat o vízum krátkodobé i dlouhodobé. Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců rozlišuje mezi cizinci pocházejících z třetích zemí a občany EU a jejich rodinnými příslušníky (stejný režim je uplatňován vůči občanům Evropského hospodářského prostoru a jejich rodinným příslušníkům – tj. občanům Norska, Islandu, Lichtenštejnska a dále občanům Švýcarska a jejich rodinným příslušníkům).

Z Nařízení Rady (ES) č. 539/2001 ze dne 15. března 2001 vyplývá, že pro cizince, kterým bylo vystaveno povolení k pobytu jiným členským státem, platí specifičtější podmínky pobytu na území ČR. Před vstupem do Evropské Unie (1. 5. 2004) Česká republika sjednala dohodu s některými státy (Chorvatsko, Izrael), a tak jejich občané mohou na našem území pobývat bez víza po dobu, která je uvedena v dané smlouvě. Po vstupu do EU jsme se stali součástí schengenského prostoru a počet států, jejichž občané zde mohou pobývat bez víza, se značně rozšířil.

Limitem je pro tyto osoby dle Ministerstva práce a sociálních věcí (2015) maximální délka pobytu, která činí až 3 měsíce během půl roku a počítána je od 1. dne vstupu do schengenského prostoru. V případě, že by cizinci chtěli pobývat na území ČR delší dobu než 3 měsíce, je potřeba požádat o dlouhodobé vízum či o dlouhodobý pobyt, u příslušného zastupitelského úřadu ČR.

Cizinci, podléhající dle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky vízové povinnosti a musí si pro vstup a pobyt na našem území zajistit vízum a vzhledem k délce plánovaného pobytu, mohou požádat o vízum krátkodobé či dlouhodobé. Dalším oprávněním k pobytu na území ČR je povolení k dlouhodobému pobytu a oprávněně podat žádost je: „*cizinec, který na území pobývá na vízum k pobytu nad 90 dnů, hodlá na území přechodně pobývat po dobu delší než 1 rok a trvá-li stejný účel pobytu.*“ (§ 42 odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů).

Délka dlouhodobého pobytu záleží dle stejného zákona na účelu žádosti o dlouhodobý pobyt. Pokud je motivací pobytu zaměstnání, délka povolení k dlouhodobému pobytu bude odpovídat délce platnosti povolení k zaměstnání. Dlouhodobé povolení za účelem podnikání má platnost dva roky. V procesu žádosti o dlouhodobý pobyt, je prokazováno více skutečností a překládáno více dokumentů, avšak pro cizince udělení tohoto povolení přináší nesporně mnoho výhod. Žádost o povolení k dlouhodobému pobytu se podává Ministerstvu vnitra České republiky, nebo na zastupitelském úřadu na úředním tiskopisu.

Vyhláška Ministerstva Vnitra č. 461/2008 Sb. sděluje, že zelená karta je další cestou k legální práci cizinců v ČR. Zelená (resp. zaměstnanecká karta) si klade za cíl ulehčit cizincům přístup na trh práce, pokud mají dostatečnou kvalifikaci a v ČR je po nich poptávka. O tento druh povolení mohou požádat jen občané některých zemí (Australské společenství, Černá Hora, Chorvatská republika, Japonsko, Kanada, Korejská republika, Nový Zéland, Republika Bosna a Hercegovina, Republika Makedonie, Spojené státy americké, Srbsko, Ukrajina).

Státní příslušníci ostatních států mají dle Ministerstva práce a sociálních věcí (2014) i nadále možnost požádat o klasické povolení k zaměstnání, jako samozřejmě i cizinci, kteří možnost využití zelené karty mají, ale nechtějí. Zaměstnanecká karta je specifickým typem povolení, umožňující cizímu státnímu příslušníkovi, kterými se pro účely zaměstnávání nemyslí občané EU, Norska, Islandu, Lichtenštejnska, Švýcarska ani jejich rodinní příslušníci, aby legálně vykonával práci a zároveň pobýval na území České republiky. Vydání zaměstnanecké karty je podmíněno existencí platné pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti či smlouvy o smlouvě budoucí, kde se strany zavážou v domluvené době uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti, obsahující ustanovení, ze kterého je jasně patrné, že měsíční mzda

nebo odměna cizince nebude nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy a týdenní pracovní doba bude činit minimálně 15 hodin. Zaměstnanecká karta je vydávána na dobu výkonu práce, uvedenou v pracovní smlouvě, ale nejdéle však na dobu dvou let.

Dle Běliny (2012, s. 543) je modrá karta dalším specifickým typem povolení, které vydává Ministerstvo vnitra cizincům, kteří hodlají na území České republiky pobývat přechodně po dobu delší než tři měsíce a mají zajištěno zaměstnání na pracovní pozici vyžadující vysokou kvalifikaci.

Do českého právního řádu byla transformována směrnice Rady 2009/50/ES ze dne 25. května 2009 o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci, která byla důvodem pro vznik těchto tzv. modrých karet (Směrnice Rady 2009/50/ES ze dne 25. května 2009).

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2014) uvádí, že jde především o sjednocení unijní úpravy v oblasti vstupu vysoce kvalifikovaných pracovníků na pracovní trhy EU a jejich pobytu na území členských států. Modrá karta zahrnuje povolení k pobytu i povolení k zaměstnání a znamená tak pro cizince, kteří disponují vysokou kvalifikací a splňují stanovené podmínky, zjednodušený postup a možnost legálně vykonávat zaměstnání na území EU. Výše uvedená směrnice vymezuje podmínky, na základě kterých mohou státní příslušníci třetích zemí legálně pobývat na území členského státu EU, také se svými rodinnými příslušníky. Modrá karta je vydávána pracovníkům s vyšším odborným nebo vysokoškolským vzděláním, kteří mají pracovní smlouvu nejméně na dobu jednoho roku na zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu a její platnost je na dobu výkonu zaměstnání, která je stanovená ve smlouvě, plus tři měsíce, nejdéle však na dva roky.

Pro zařazení volného pracovního místa do evidence míst pro modré karty je dle stejného zdroje nezbytné splnit určité podmínky. Volné pracovní místo, které může být obsazeno držitelem modré karty, je místo takové, kde se nepodařilo najít vhodného uchazeče do 30 dní od jeho oznámení Úřadu práce a jedná se o zaměstnání, pro jehož výkon se požaduje vysoká kvalifikace. Vysokou kvalifikací se myslí vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, pokud však studium trvalo nejméně tři roky. Zaměstnavatel musí se zařazením volného pracovního místa do evidence souhlasit. Nezbytné je zmínit, že v případě ohrožení trhu práce platí pro zelené i modré karty podobná opatření pro nezařazení či vyjmutí pracovního místa. Základním odlišením modré karty od zelené, je již uvedený požadavek minimálního vzdělání a také výše mzdy, jejíž výše by měla odpovídat alespoň 1,5násobku průměrné hrubé roční mzdy v České republice vyhlášené sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí.

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2014) dále udává, že posledním druhem, který bývá označován jako nelegální práce, je zastřený pracovněprávní vztah. Osoby, vystupující v tomto vztahu, vykonávají závislou práci, avšak představují se formálně jako podnikatelé a se zaměstnavatelem nemají sjednanou platnou pracovní smlouvu, nýbrž typicky smlouvu obchodněprávního typu. Rozdíl mezi legální prací a zastřeným výkonem závislé práce je často nepatrný, a tak je nutné při jejich odlišování posuzovat, zda daná činnost hromadně splnila všechny znaky závislé práce a měla by být tudíž prováděna v pracovněprávním vztahu, či nikoli. Jak již bylo uvedeno výše, podnikatelská činnost totiž představuje znaky jiné a nenalezneme zde ani jeden definiční znak závislé práce. Rozsáhlé problematice zastřeného výkonu závislé práce, běžně širokou veřejností nazýván jako švarcsystém, se budeme věnovat detailněji, a proto bude tento institut rozebrán podrobněji v jedné z následujících kapitol.

2.6 Kontrola nelegální práce v České republice

Kontrola výkonu nelegální práce je dle Sládečka a Pouperové (2014, s. 237) systematická činnost kontrolních orgánů, zkoumající existenci nežádoucího chování, které je neslučitelné se zákonem. V případě zjištění neshody, jsou kontrolní orgány oprávněné stanovit porušujícímu subjektu nápravná opatření, či udělit sankce s cílem odstranění nežádoucího stavu.

2.6.1 Kontrolní orgány

Dle autora Běliny (2012, s. 519) je kontrolním orgánem nelegální práce správní dozor, pozorující a porovnávající chování a činnost subjektů s platnými právními normami.

Státní úřad inspekce práce

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce uvádí, že kontrolní činnost v rámci nelegální práce v České republice vykonává inspektorát práce, kdy nejrozsáhlejší pravomocí při kontrole zaměstnanosti disponuje Státní úřad inspektorátu práce. V jeho čele stojí dle webu Státního úřadu inspekce práce (2022) generální inspektor, a spadá pod pravomoc Ministerstva práce a sociálních věcí. Tento úřad je nadřazen oblastním inspektorátům práce, disponujícím vlastním vedoucím inspektorem. Tito inspektori pak v rámci své pracovní náplně kontrolují dodržování povinností plynoucích z pracovněprávních předpisů. Při zjištění nedostatků, ukládají inspektori pokuty a vyzývají k odstranění zjištěných nedostatků.

Úřad práce

Úřad práce (dále jen ÚP) je dle zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, dalším z orgánů pro kontrolu nelegální práce na našem území. ÚP se člení na generální ředitelství a krajské pobočky jednotlivých krajů. Kontrolu nelegální práce legislativně ukotvuje Zákoně o zaměstnanosti zakotveny v § 127 odst. č. 1, na jehož základě ÚP kontroluje plnění dohod a poskytnuté hmotné podpory, sloužící na vytvoření nových pracovních míst a hmotné podpory, použité na rekvalifikaci nebo školení. Dle odst. č. 2 mají krajské pobočky pravomoc kontroly výše průměrného čistého výdělku, a výše podpory při rekvalifikaci. Dle odst. č. 3 mohou krajské pobočky kontrolovat uchazeče o zaměstnání v režimu dočasné pracovní neschopnosti.

2.6.2 Sankce

Nelegální práce je dle Běliny (2012, s. 551) nepochybně nežádoucím společenským jevem a s jejím výkonem je spojena právní odpovědnost, v českém právním řádu pak existuje několik možností jejího postihu. Nelegální práce bývá označována jako přestupek nebo správní delikt, avšak je možné se dopustit nelegální prací také trestného činu.

Správní delikty a přestupky dle téhož autora jmenovitě vymezuje zákon o zaměstnanosti, počínaje § 139 a je důležité zmínit, že za přestupek se považuje porušení spáchané fyzickou osobou a za správní delikt, porušení spáchané osobou právnickou (popř. podnikající fyzickou osobou).

Správní delikt a přestupek jsou dle Hendrycha (2016, s. 127) chápány ve všeobecnosti jako méně významné porušení zákona než trestný čin, který představuje pro společnost větší stupeň nebezpečí.

Správní orgány jsou oprávněny za spáchání správního deliktu či přestupku udělit peněžitou pokutu. „*Přestupkem je společensky škodlivý protiprávní čin, který je v zákoně za přestupek výslovně označen a který vykazuje znaky stanovené zákonem, nejde-li o trestný čin.*“ (§ 5 zákona č. 250/2016 Sb., zákon odpovědnosti za přestupky a řízení o nich).

Za přestupek podle ZOZ může být udělena pokuta v rozmezí od 100.000 Kč až do 5.000.000 Kč a zákon přesně definuje, na základě jakých okolností se fyzická osoba přestupku dopustí (§139 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti).

Na rozdíl od přestupků, které jsou upraveny ve zvláštním zákoně o přestupcích, správním deliktům společná procesní úprava dle Bělina (2012, s. 551) chybí a v oblasti pracovního poměru a pracovněprávních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr je upravuje zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

Úřad pro ochranu osobních údajů (2016) dále sděluje: „*Správní delikt je protiprávní jednání, jehož znaky jsou stanoveny zákonem, za které ukládá správní orgán zákonem stanovenou sankci.*“

Jak již bylo uvedeno, správní delikt může dle zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, spáchat pouze právnická osoba – zaměstnavatel, nebo podnikající fyzická osoba. Za spáchání správního deliktu může být udělena pokuta v rozmezí od 50.000 Kč až do výše 10.000.000 Kč, nejpřísněji je trestáno umožnění výkonu nelegální práce, a to částkou s minimální hranicí 250.000 Kč.

Je důležité zmínit, že dle stejného zákona za spáchání správního deliktu právnická osoba neodpovídá, pokud prokáže, že vynaložila veškeré úsilí, aby porušení právní povinnosti zabránila, a při udělování pokuty se přihlíží k závažnosti spáchaného správního deliktu. Právní postih za přestupky i správní delikty je projednáván ve správním řízení.

V trestním zákoníku nalezneme některé trestné činy, související s nelegální prací. Jako první lze uvést trestný čin definovaný v § 342 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník (dále jen TZ), kterým je nelegální zaměstnávání cizinců. Toto ustanovení chrání pracovní trh před rozšířením neoprávněného zaměstnávání cizinců a jejich migraci na naše území. Ten, kdo soustavně a opakovaně zaměstnává nebo zprostředkuje ve větším měřítku práci pro cizince, pobývajících na našem území bez platného povolení k zaměstnání a pobytu (pokud je vyžadováno), bude potrestán odnětím svobody až na šest měsíců, propadnutím věci nebo jiné majetkové hodnoty nebo zákazem činnosti. Přísněji je potrestána osoba, která touto činností získala pro sebe, či někoho jiného prospěch velkého rozsahu, koná tak opětovně, za úplatu, popřípadě osoba, která je členem organizované skupiny. Dalším příkladem trestného činu, páchaného v důsledku výkonu nelegální práce je podle § 241 TZ neodvedení daně, pojistného na sociální zabezpečení a podobné povinné platby. Opět zde platí, že tato trestná činnost je vykonávána ve větším rozsahu a může být potrestán jak zaměstnavatel, tak plátcе daně, neplnící tuto zákonnou povinnost.

Dále lze zmínit trestné činy, které se váží na maření výkonu úředního rozhodnutí podle § 337 zákona č. 40/2009 Sb., za které lze udělit trest odnětí svobody. Dále trestné činy podle § 341 zákona č. 40/2009 Sb., které se pojí s napomáháním při neoprávněném pobytu na našem území.

Potrestání cizince je poslední a neméně důležitou oblastí právního postihu nelegální práce. Je důležité zmínit rovněž trestání cizinců, kterým je vyhoštění z území České republiky. Toto opatření je prováděno na základě zákona č. 326/1999 Sb., zákon o pobytu cizinců, který jako důvod vyhoštění uvádí v § 119 odst. 1 písm. b) bod 3 a 4 pobyt a výkon zaměstnání cizince bez oprávnění k pobytu anebo povolení k zaměstnání, popřípadě pokud provozuje na našem území dani podléhající výdělečnou činnost bez oprávnění podle zvláštního právního předpisu. Potrestána bude také osoba, která cizince bez povolení k zaměstnání zaměstnala anebo takovéto zaměstnání zprostředkovala, rovněž jako cizinec, který jednal nebo jednat měl za právnickou osobu, která cizince bez povolení k zaměstnání zaměstnala anebo která takové zaměstnání zprostředkovala.

2.7 Ekonomický dopad nelegální práce

V rámci této podkapitoly budou postupně definovány jednotlivé ekonomické dopady, které způsobuje nelegální práce a mají vliv na konkrétní subjekty. Mezi tyto subjekty patří v první řadě stát a zdravotní pojišťovny, dále také obchodní společnosti, osoby samostatně výdělečně činné a zaměstnanci.

2.7.1 Ekonomický dopad pro stát a zdravotní pojišťovny

Každý účastník trhu práce má povinnost ze svého příjmu odvádět daň a platit sociální a zdravotní pojištění. V případě že dochází k jakékoliv formě či způsobu nelegálního zaměstnání, stát i zdravotní pojišťovny nedostanou finanční obnos, který jim dle zákona náleží. K tomu jsou navíc ze strany státu vypláceny dávky určené pro občany s nízkými nebo žádnými příjmy.

V případě že zaměstnavatel přizná reálnou, ale pouze částečnou výši mzdy vyplácené zaměstnanci, není správně stanoven základ pro výpočet daní a odvodů sociálního a zdravotního pojištění a část nepřiznaného příjmu tím pádem neprochází zdaněním. V praxi to znamená, že stát vybere méně peněz z poplatků a daní, a má nižší daňové výnosy, z čehož může vyplynout nedostatek peněz na financování veřejných statků a služeb. To může mít za následek například snížení kvality veřejných statků a služeb. Může být přerušena nebo pozastavena realizace státních zakázek jako je výstavba silnic a dálnic, což může negativně ovlivnit obchodní společnosti závislé na veřejných zakázkách, které mohou začít propouštět, čímž dojde ke zvýšení nezaměstnanosti. Lidé, kteří zůstanou ze dne na den bez práce se ocitnou ve špatné finanční situaci a opět může nastat situace, kdy se stanou součástí nelegální práce, jen proto, aby rychle vyřešili svou aktuální tíživou situaci. Další případnou alternativou může být zpřísnění podmínek pro žádosti o sociální podporu a další příspěvky, které jsou k dispozici pro občany v nouzi či nepříznivé situaci. Takové to zpřísnění podmínek je opět aspektem, který může prohloubit sféru nelegální práce. V případě, že stát sníží své výdaje, které mají vliv na příjem lidí, nastane znovu situace, v níž je pro obyvatele výhodnější určitou část svého příjmu zatajit. V případě, kdy stát bude chtít navýšit své příjmy v podobě daní, ať už to daně z příjmu, či například DPH, která je obsažena v cenách zboží a služeb, nastane situace, kdy lidé za stejné množství vydělaných peněz obdrží méně zboží či služeb. Aby si občané udrželi svůj stávající standard, mohou se uchýlit ke změně současné práce s vidinou vyššího výdělku, anebo si najdou přivýdělek, který nemusí být za všech okolností zdaněný. Hlavním dopadem nelegální práce pro stát je tedy fakt, že vybere méně peněžních prostředků, ze kterých jsou dále financovány veřejné statky a služby a může dojít k zadlužování, což je hlavním ekonomickým efektem ať už malého či většího podílu nelegální práce.

- HDP je ukazatelem celkové hodnoty vytvořených statků a služeb za určité časové období. Nelegální práce, která je součástí šedé ekonomiky, tento ukazatel výkonnosti značně zkresluje (Jurečka, 2017, s. 137).
- Jak už je výše v teoretické části zmíněno, stát se snaží regulovat nelegální práci prostřednictvím provádění kontrol. Nelegální práce je zakotvena jak ve správním právu, tak v trestním právu. Pachatelé, kteří obírají na daních a poplatcích stát a jsou za své skutky potrestáni odebráním svobody a pobytem ve vězení, čímž vznikají státu další náklady.

Kromě negativních dopadů má nelegální práce také pozitivní dopady. Peníze vydělané nelegální prací nepodléhají zdanění či odvodům, jsou však ale utráceny v naší ekonomice a jelikož zboží a služby, pořízené z těchto peněz podléhají DPH, dostávají se tak tyto peníze do státního rozpočtu. Do státního rozpočtu také přichází peníze v podobě vybraných pokut uložených zaměstnavateli za poskytnutí či zprostředkování nelegální práce.

2.7.2 Ekonomický dopad pro obchodní společnosti a OSVČ

Náklady spojené se zaměstnanci jsou vysoké, to je hlavním důvodem proč se zaměstnavatelé snaží náklady na odvody sociálního a zdravotního pojištění a také daň snižovat. V případě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem se do pracovní smlouvy a mzdového výměru zaměstnance uvede minimální mzda tzn. že daňový základ pro výpočet odvodů sociálního a zdravotního pojištění je co nejnižší.

V případě odhalení tohoto postupu kontrolou, jsou firmy nebo OSVČ nuceny zaplatit pokuty, které jsou nemalé a mohou být pro celou řadu malých firem či osob samostatně výdělečně činných likvidační. Stejně tak je dalším negativním vlivem pro stát i skutečnost, že po zániku takovéto společnosti či OSVČ nebudou od těchto subjektů vybírány další peníze do státního rozpočtu. Dále bude státní rozpočet díky stejným subjektům zatížen prostřednictvím poskytování dávek v nezaměstnanosti do doby, než si tyto osoby znovu najdou práci či vytvoří jinou podnikatelskou aktivitu.

Z množství odvedených peněz na sociální pojištění se vypočítává starobní důchod, dávky na podporu nezaměstnanosti či nemocenské dávky. V případě nelegální práce dochází tedy k odvodům nižším, což ve skutečnosti zapříčiní, že se subjekt v situaci, kdy přijde o práci, onemocní nebo odejde do důchodu potýká s nízkými dávkami. Tyto subjekty tak mohou opět v případě nedostatku peněžních prostředků zatěžovat státní rozpočet nutností vyplácení dávek hmotné nouze.

2.7.3 Ekonomický dopad pro zaměstnance

Předtím, než se zaměstnanec rozhodne pracovat nelegálně by si měl uvědomit negativa a pozitiva vyplývající z negativní práce. Jako OSVČ získávají díky nízkým odvodům malé dávky nemocenské, důchodu či podpory v nezaměstnanosti. Zaměstnanci mohou mít naopak problém s vymáháním nezaplacené mzdy, jelikož je oficiální mzda uvedená v pracovní smlouvě nižší než mzda smlouvaná. Zaměstnanec se tak může dostat do situace, kdy má méně peněžních prostředků na nákup zboží a služeb a tím pádem odchází méně prostředků do státního rozpočtu v podobě DPH. Další negativum nelegální práce může nastat v případě žádosti zaměstnance o hypotéku či půjčku v bance, kdy dojde k zamítnutí této žádosti z důvodu nízké mzdy. Pozitivní situace naopak nastane v případě, kdy zaměstnanec dostane zaplacenou od zaměstnavatele vždy a včas a díky většímu množství disponibilních peněžních prostředků utratí více peněz za výrobky a služby, a tím pádem přispěje i černými penězi do státního rozpočtu.

2.8 Metodika

Cílem této práce je analyzovat ekonomické dopady nelegálního zaměstnávání v České republice. Cílovým a zkoumaným zdrojem práce je tedy stát Česká republika. Práce je rozdělena na část teoretickou a na část analytickou, kdy se každá tato část věnuje dané problematice z jiného pohledu. Zdroje práce byly v části teoretické, i v části analytické jak primární, tak sekundární.

Teoretická část se zabývá problematikou nelegální práce. Nejdříve je definován trh práce, nabídka a poptávka na trhu práce a také jeho rovnováha. Další část už je věnována samotné nelegální práci, švarcsystému, který je velkou částí nelegálního zaměstnávání, ale také právnímu postihu nelegální práce a její kontrole. Další faktory, hrající v této problematice svou roli jsou pojmy jako je stínová ekonomika a daňová optimalizace. Sekundární zdroje dat pro vytvoření teoretické části byly čerpány z odborné literatury a internetových zdrojů, ale také z nepřeberného množství zákoníků shromážděných na jediném webu - [Zakonyprolidi.cz](http://zakonyprolidi.cz). Tyto

zdroje byly doplněny vlastními myšlenkami a získanými vědomostmi z oblasti dané problematiky. Teoretická část práce byla zpracována v programu MS Word, verze 2020.

Analytická část se skládá ze tří částí. Pro její vypracování byly použity primární a sekundární zdroje informací. Do začátku analytické části je zakomponováno dotazníkové šetření. Cílem tohoto dotazníkového šetření bylo získat informace o tom, jaký má veřejnost přehled o nelegální práci a zkušenosti s ní. Před samotným sestavením byla stanovena hypotéza, která předpokládala, že 50 % dotazovaných má zkušenost s nelegální prací. Pro sestavení krátkého dotazníku bylo použito dohromady 5 otázek, které byly otevřené, uzavřené, ale také polootevřené. Jako dotazovací metodu byl zvolen on-line dotazník poskytovaný sociální platformou Facebook.com, jelikož se jedná o jeden z nejjednodušší a nejrychlejší dotazníků. Cílem tohoto šetření bylo oslovit a získat odpovědi od 200 respondentů. Jako parametr pro oslovování respondentů byl zadán pouze jeden požadavek, a to požadavek na věkovou hranici 18-50 let. Výsledky dotazníku byly k dispozici po necelých třech dnech. Data byla následně přenesena do grafů v MS Excel 2020. Dotazníkové šetření bylo vyhodnoceno a jeho výsledky interpretovány.

Druhá část analyzuje data z Kontrolního úřadu inspekce práce, a to konkrétně celkovou zprávu za rok 2021, která byla zpracována v roce 2022. Z výroční zprávy jsou přebrána potřebná data k problematice tématu nelegálního zaměstnávání. Data jsou interpretována pomocí výsledků získaných z dat Státního kontrolního úřadu inspekce práce (2022) a přepracována v MS Excel 2020. Data jsou přenesena do tabulek. Po analýze a zpracování dat byly získány informace o tom, kolik bylo Státním úřadem provedeno kontrol, kde a s jakými výsledky, jaké byly uloženy pokuty a jaké byly nejčastější přestupky. Zkrátka veškeré informace poskytující podrobný přehled o dané problematice s tím, že výstup bude sloužit jako podklad pro výpočet poslední, a to třetí části analytické práce.

Třetí a zároveň poslední část analytické části je tvořena vlastními výpočty na základě statistiky Kontrolního úřadu inspekce práce v oblastech týkající se nelegální práce a švarcsystému z analytické části. Cílem poslední analytické části je snaha dopočítat se pravděpodobných daňových úniků, respektive ztráty pro stát a zdravotní pojišťovny, které byly způsobeny vlivem nelegálního zaměstnávání a švarcsystému. Data z kontroly nelegálního zaměstnávání a švarcsystému byly přeneseny do tabulek MS Excel 2020 a doplněny o aktuální hodnoty daní a odvodů sociálního a zdravotního pojištění jak za zaměstnavatele, tak za zaměstnance dle mzdové kalkulačky na webu mesec.cz (2022) Následně byly z těchto dat spočítány ztráty pro stát a zdravotní pojišťovnu, a to vždy v hodnotách minimální mzdy a hodnotách průměrné mzdy. Na konci poslední analytické části je proveden součet předpokládaných daňových úniků za rok 2021 za výkon nelegálního zaměstnávání a švarcsystému.

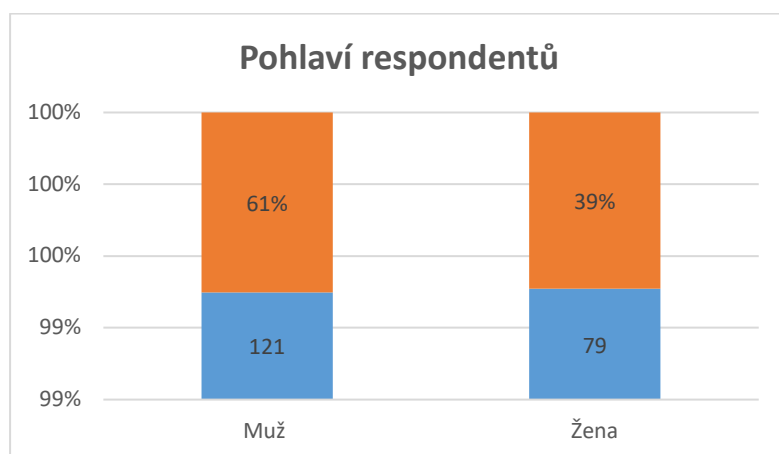
3 Analytická část práce

Analytická část je rozdělena do tří podkapitol. První podkapitola je online dotazníkové šetření krátkým dotazníkem, který udá lepší představu o povědomí a zkušenosti lidí s nelegální prací v České republice. Druhá podkapitola je zaměřena zejména na detailní kontroly nelegální práce provedené Státním úřadem inspekce práce za rok 2021. V poslední podkapitole analytické části práce je na základě výsledku kontrol proveden podrobný výpočet pravděpodobné ztráty peněžních prostředků do státního rozpočtu za rok 2021. Výpočet, je dvojího charakteru, je proveden ze mzdy minimální, ale také ze mzdy průměrné.

3.1 Dotazníkové šetření

1) Otázka – Pohlaví respondentů

Graf 1: Pohlaví respondentů

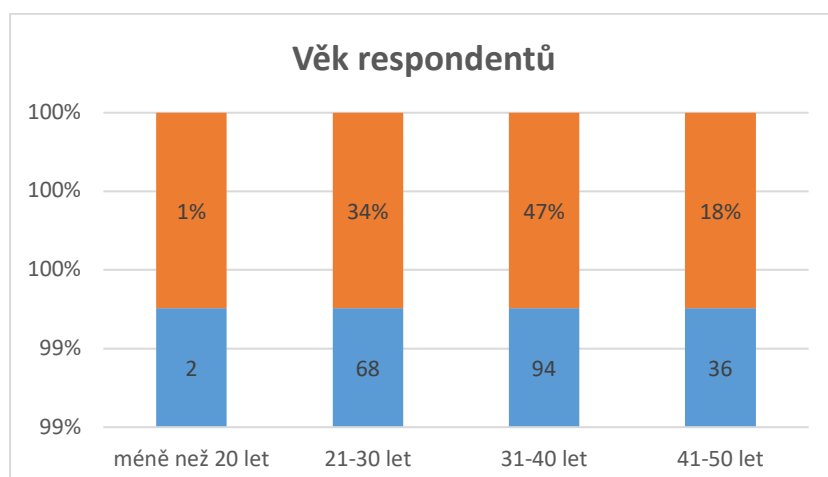


Zdroj: vlastní zpracování

Z celkového počtu 200 respondentů bylo 121 (61 %) mužů a 79 (39 %) žen.

2) Otázka – Věk respondentů

Graf 2: Věk respondentů

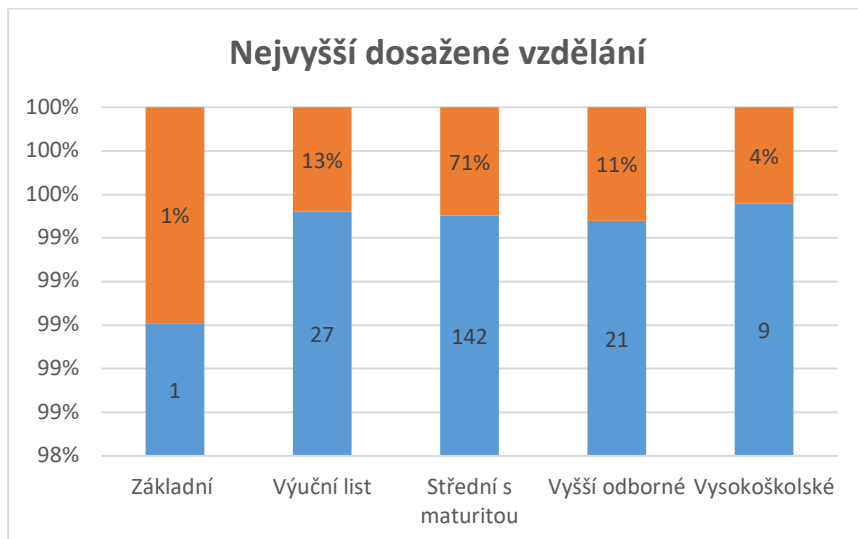


Zdroj: vlastní zpracování

Z celkového počtu 200 respondentů byly 2 (1 %) ve věku do 20 let, 68 (34 %) respondentů ve věku od 21 do 30 let, 94 (47 %) respondentů ve věku 31-40 let a 36 (18 %) respondentů ve věku 41-50 let.

3) Otázka – Nejvyšší dosažené vzdělání

Graf 3: Nejvyšší dosažené vzdělání

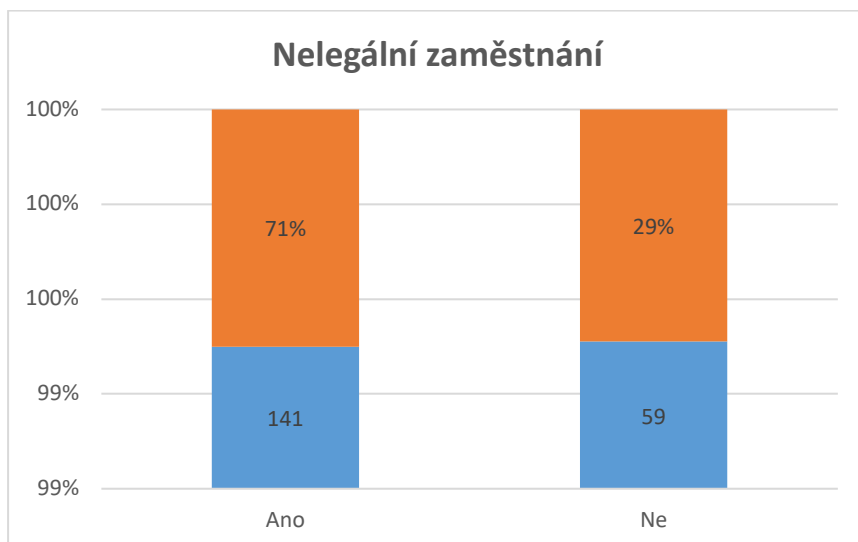


Zdroj: vlastní zpracování

Z celkového počtu 200 respondentů měl 1 (1 %) základní vzdělání, 27 (13 %) vzdělání odborné s výučním listem, 142 (71 %) vzdělání střední s maturitou, 21 (11 %) vyšší odborné a posledních 9 (4 %) respondentů vzdělání vysokoškolské.

4) Otázka – Byl(a) jste někdy zaměstnán(a) bez pracovní smlouvy?

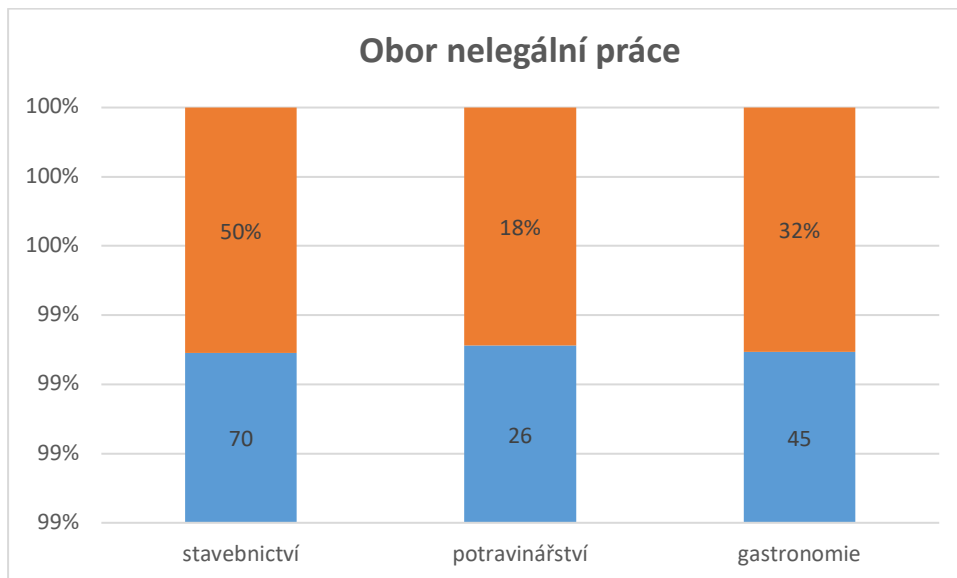
Graf 4: Nelegální zaměstnání



Zdroj: vlastní zpracování

V této otázce dotazníku byly respondenti dotazováni na jejich zkušenost s nelegálním zaměstnáváním, v případě kladné odpovědi také na obor či důvod nelegální práce. V první části otázky odpovědělo kladně 141 (71 %) respondentů a záporně 59 (29 %) respondentů.

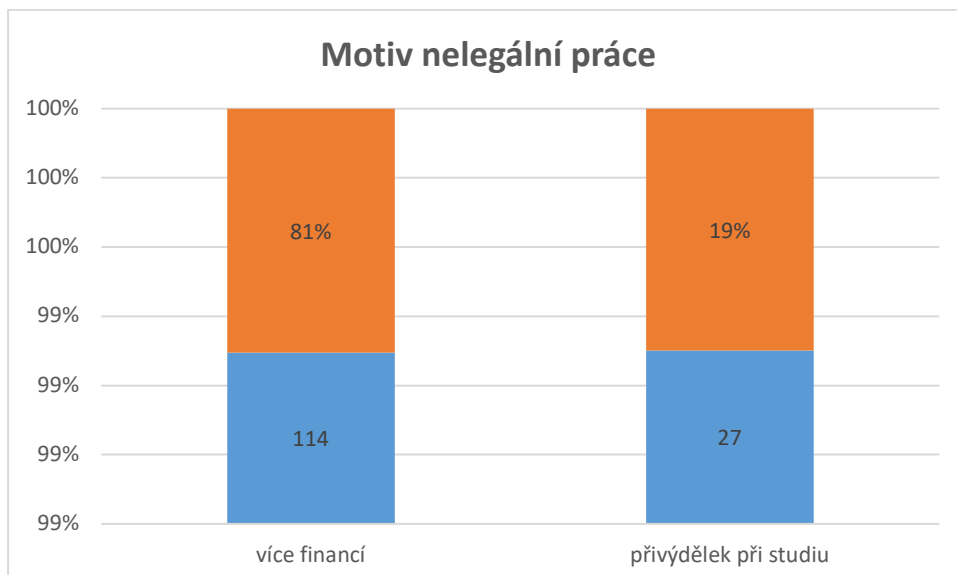
Graf 5: Obor nelegální práce



Zdroj: vlastní zpracování

Ze 141 respondentů kteří uvedli kladnou odpověď na zkušenost s nelegálním zaměstnáváním odpovědělo 70 (50 %) respondentů, že pracovalo ve stavebnictví, 26 (18 %) respondentů, že pracovalo v potravinářství a 45 (32 %) z dotazovaných pracovalo v oboru gastronomie.

Graf 6: Motiv nelegální práce

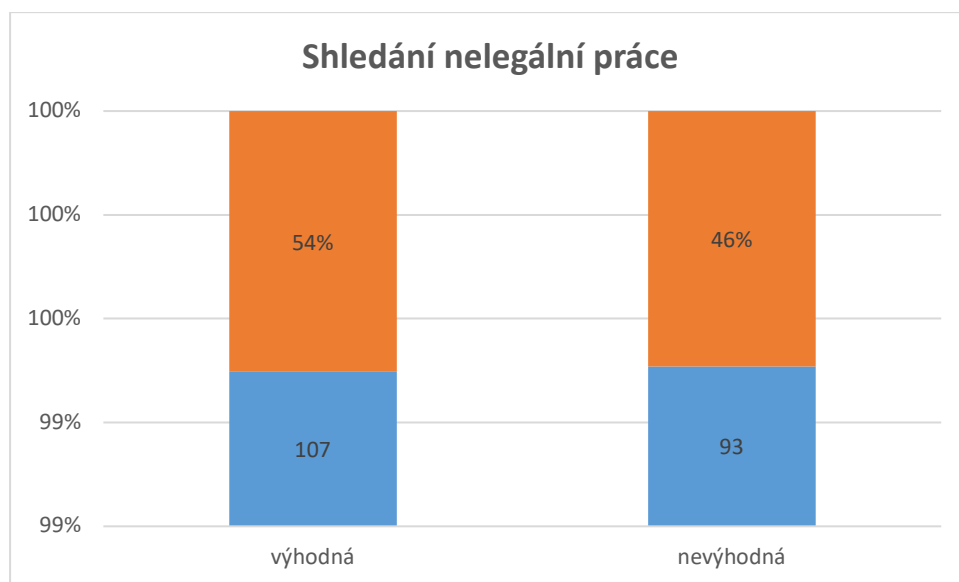


Zdroj: vlastní zpracování

Ze 141 respondentů kteří uvedli kladnou odpověď na zkušenost s nelegálním zaměstnáváním uvedlo 114 (81 %) z nich, že jejich motivem pro nelegální práci bylo získání více peněžních prostředků, které díky neplacení daní a odvodů dostali. Zbýlých 27 (19 %) respondentů uvedlo jako motiv přivýdělek během studia.

5) Otázka – Shledáváte nelegální práci jako výhodnou či nevýhodnou?

Graf 7: Shledání nelegální práce



Zdroj: vlastní zpracování

Z celkového počtu 200 respondentů odpovědělo na otázku, zda shledávají nelegální práci jako výhodnou či nevýhodnou více respondentů kladně. Konkrétně se jednalo o 107 (54 %) dotazovaných, kteří tuto činnost shledávají výhodnou a 93 (46 %) dotazovaných odpovědělo, že je dle jejich názorů nevýhodná.

3.1.1 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Celkově bylo dotazováno 200 respondentů z toho 121 mužů a 78 žen. Věkové složení respondentů bylo velice rozmanité, což napomohlo k získání objektivních odpovědí respondentů různých věkových skupin. Z celkového počtu 200 respondentů byly 2 ve věku do 20 let, 68 respondentů ve věku od 21 do 30 let, 94 respondentů ve věku 31-40 let a 36 respondentů ve věku 41-50 let.

Úroveň vzdělání respondentů byla také různorodá. Z celkového počtu 200 respondentů měl 1 základní vzdělání, 27 vzdělání odborné s výučním listem, 142 vzdělání střední s maturitou, 21 vyšší odborné a posledních 9 respondentů mělo vzdělání vysokoškolské. Odpověď na otázku, zda byly respondenti někdy zaměstnáni nelegálně byla alarmující. Z celkového počtu 200 respondentů odpovědělo kladně 141 z nich, což pouze potvrzuje závažnost tématu nelegální práce a jeho vlivu na ekonomiku naší země.

Jako obor, ve kterém byli respondenti při výkonu nelegální práce zaměstnáni uvedli stavebnictví, gastronomii či potravinářství. Z výsledku lze předpokládat, že ve stavebnictví pracovala mužská část respondentů, v potravinářství ženy a v gastronomii zástupci obou pohlaví. Výsledek do jisté míry koreluje s tezí, kterou ve své práci zmiňuje Štefko (2013, s. 243). Štefko zmiňuje, že nelegální práce je nejčastěji spojena s málo kvalifikovanou, sezonní

nebo příležitostnou práci, která je obvykle ruční. Zaměstnavatelé se snaží v tomto odvětví vyrovnat konkurenci, a tak snižují náklady. Tato strategie se zaměstnavateli, jak již bylo vysvětleno v teoretické části, nevyplácí. Tuto strategii popisuje Zuzák (2012, s. 125) ve své knize jako strategii nákladového řízení, která vychází z lepšího zvládnutí redukce nákladů oproti konkurenci, a tak může podnik dosáhnout vyšších zisků, neboť může výsledný produkt zlevnit a tím zvýšit své prodeje.

Jako motiv k výkonu této práce uvedla většina dotazovaných větší výdělek, či přívýdělek při studiu. U motivu přívýdělků u studia lze předpokládat, že respondenti, kteří měli zkušenost s nelegální prací, byli mnohdy nedobrovolně postaveni do pozice, kdy nelegální práci vykonávali. Status studenta je mnohdy spojen s přívýdělkem, kterými se studenti snaží získat více peněz pro zábavu nebo pomoci rodičům s financováním vysokoškolského studia. Domnívám se, že zaměstnavatelé této skutečnosti využívají, jelikož vědí, že si studenti rádi přivydělají, a proto nelegální práci přijmou. Dalším motivem byla možnost získání více peněžních prostředků, což souvisí s neplacením daní či odvodů. Vzhledem k současné míře inflace a její rostoucí tendenci je tento motiv nepochybně aktuálním. Troufám si tvrdit, že právě tento motiv může být do budoucna velkým problémem, díky kterému bude stále přetrvávat motivace pracovat nelegálně.

Poslední otázkou v tomto šetření bylo, zda respondenti shledávají nelegální práci výhodnou či nevýhodnou. Z celkového počtu 200 respondentů odpovědělo 107 z nich kladně a 93 záporně. Více než polovina tázaných tedy odpověděla, že považuje nelegální práci za výhodou, což je pro stát alarmující. Zde by bylo vhodné doporučit zákonodárci možné zvýšení sankcí. K důvodu pro tuto volbu odpovědi by bylo možné opět zdůraznit návaznost na míru inflace. Právě inflace mohla dle autorova názoru do jisté míry ovlivnit odpověď týkající se výhodnosti nelegální práce.

Před zahájením dotazníkového šetření byla stanovena hypotéza, která předpokládala, že 50 % respondentů má současnou či minulou zkušenost s nelegální prací. **Tato hypotéza nebyla potvrzena**, jelikož se celkem 71 % respondentů během svého působení na trhu práce s nelegální prací setkalo. Tento výsledek poukazuje na závažnost celé problematiky.

3.2 Analýza současného stavu nelegální práce v České republice

Kontroly nelegální práce jsou Státním úřadem inspekce práce řazeny každoročně mezi jedny z hlavních kontrolních priorit. Realizace těchto kontrol probíhá prostřednictvím orgánů inspekce práce již od roku 2012. V roce 2021 došlo oproti roku 2020 k mírnému nárůstu zjištěných nelegálně pracujících osob, avšak oproti roku 2020 byl zjištěn výrazný pokles nelegálně pracujících občanů ČR, k nárůstu tedy došlo u cizinců a občanů EU. Rok 2021 byl také ovlivněn situací spojenou s pandemií onemocnění Covid-19.

I přes pandemii Covid-19 byl na trhu práce nedostatek pracovní síly, kdy se zaměstnavatelé snažili tento problém vyřešit prostřednictvím zaměstnávání pracovníků ze zahraničí, nejvíce ze zemí mimo EU. Se zaměstnáváním cizinců je však spojena vysoká administrativní i časová náročnost. Tato náročnost je totiž zatížena úkony, které je nutné pro dodržení pracovněprávních předpisů a předpisů souvisejících s pobytem cizinců na území ČR dodržet. Při kontrolách se inspektoři často setkávají nejen se samotným nelegálním zaměstnáním cizinců, ale také se snahou vyhnout se plnění stanovených podmínek jako je například zneužití bezvízového styku, zprostředkování zaměstnání, či zneužití institutu vysílání pracovníků při poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě EU. Při kontrolách Státní úřad inspekce práce spolupracuje s Celní správou, Policií České republiky a Službou cizinecké policie.

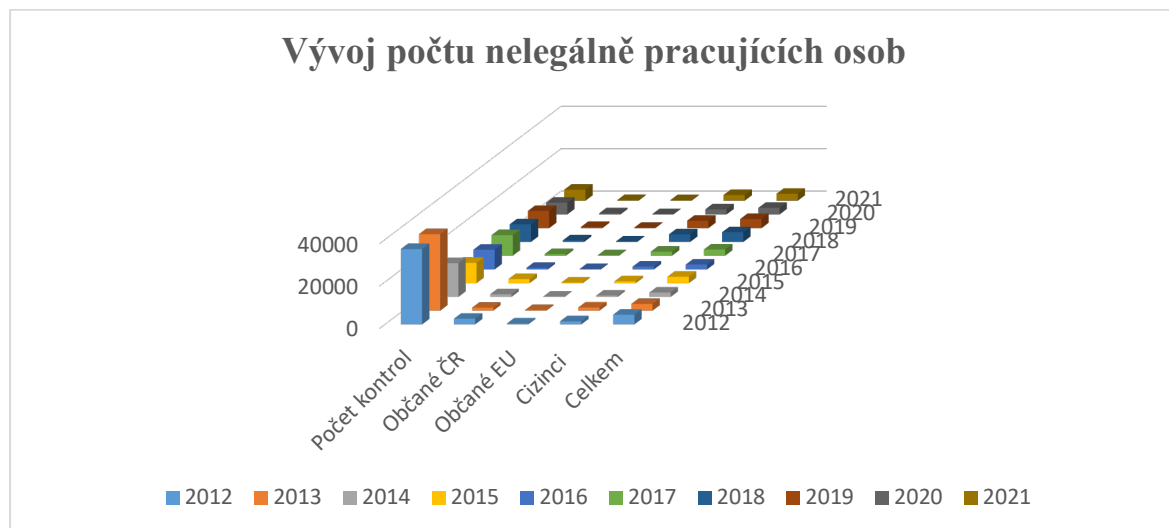
V tabulkách níže je zpracován vývoj počtu zjištěných nelegálně pracujících osob na území ČR od roku 2012.

Tabulka 4: Nelegálně pracující osoby

Rok	Počet kontrol	Občané ČR	Občané EU	Cizinci	Celkem
2012	35 557	2 675	430	1 471	4 576
2013	36 101	1 394	295	1 481	3 170
2014	15 911	1 238	184	650	2 072
2015	9 583	1 913	294	858	3 065
2016	9 308	760	193	1 337	2 290
2017	9 707	767	234	1 917	2 918
2018	8 339	763	225	3 595	4 583
2019	8 160	622	207	3 513	4 342
2020	5 557	556	141	2 413	3 110
2021	5 222	312	288	2 695	3 295

Zdroj: vlastní zpracování (SÚIP, 2022)

Graf 8: Vývoj počtu nelegálně pracujících osob na území ČR od roku 2012



Zdroj: vlastní zpracování (SÚIP, 2022)

Tabulka 5: Počet odhalených nelegálně pracujících osob dle jednotlivých krajů

Oblast	Počet kontrol	Občané ČR	Občané EU	Cizinci	Celkem
Hlavní město Praha	500	7	3	201	211
Středočeský kraj	417	22	12	151	185
Jihočeský kraj a Vysočina	699	18	72	615	705
Plzeňský a Karlovarský kraj	510	13	8	342	363
Ústecký a Liberecký kraj	828	37	9	209	255
Královehradecký a Pardubický kraj	550	44	5	402	451
Jihomoravský a Zlínský kraj	904	58	51	405	514
Moravskoslezský a Olomoucký kraj	814	113	128	370	611
Celkem	5 222	312	288	2 695	3 295

Zdroj: vlastní zpracování (SÚIP, 2022)

Tabulka 6: Nelegálně zaměstnaní odhalení cizinci pocházející ze zemí mimo EU

Státní příslušnost	Počet osob
Ukrajina	2 295
Moldavsko	81
Vietnam	80
Gruzie	32
Uzbekistán	29
Kazachstán	25
Rusko	24
Bělorusko	18
Kyrgyzstán	16
Ostatní země	95
Celkem	2 695

Zdroj: vlastní zpracování (SÚIP, 2022)

Tabulka 7: Nelegálně zaměstnanci odhalení cizinci pocházející ze zemí EU

Státní příslušnost	Počet osob
Polsko	187
Slovensko	40
Maďarsko	36
Rumunsko	19
Bulharsko	4
Litva	1
Lotyšsko	1
Celkem	288

Zdroj: vlastní zpracování (SÚIP, 2022)

V průběhu roku 2021 byly nejčastěji nelegálně pracující osoby odhaleny v následujících oborech:

- stavebnictví (148 osob);
- zpracovatelský průmysl (96 osob);
- velkoobchod, maloobchod, opravy motorových vozidel (82 osob);
- vědecké a technické činnosti (49 osob);
- ubytování, stravovací zařízení a pohostinství (45 osob).

Co se týče velikosti zaměstnavatele, tak se nelegální práce v průběhu roku 2021 nejčastěji dopouštěli zaměstnavatelé do 9 zaměstnanců, následně byla skupina 10-49 zaměstnanců, a nakonec zaměstnavatelé s 50-249 zaměstnanci. Zaměstnavatelé v takovýchto kategoriích se objevují na prvních příčkách již od roku 2018.

Při kontrolní činnosti zaměřené na odhalování nelegální práce se tyto kontroly zabývají také zastíráním pracovněprávního vztahu jiným právním vztahem, tzv. švarcsystémem. Umožnění výkonu nelegální práce formou švarcsystému bylo v roce 2021 zjištěno u 133 případů. Nejčastěji se jednalo o švarcsystém občanů ČR, ten byl zjištěn konkrétně v 66 případech. Dále bylo odhaleno 43 případů švarcsystému u cizinců a 24 případů švarcsystému u občanů EU. Oproti předcházejícím letům je z výsledku kontrolní činnosti v roce 2021 patrný zvýšený počet švarcsystému u cizinců.

V souvislosti s výkonem práce cizinců na území ČR se každoročně objevují problémy s tzv. vysíláním pracovních sil v rámci EU. V roce 2021 byly nejčastěji odhaleny polské subjekty, vysílající na území ČR zaměstnance ukrajinské státní příslušnosti, kteří disponují oprávněním k pobytu uděleným v Polsku, které je opravňuje pobývat na území států schengenského prostoru, tedy i ČR, po dobu 90 dní během jakýchkoliv 180 dní. Přestože je jednou z hlavních podmínek pro vysílání uzavření pracovněprávního vztahu s vysílajícím subjektem, je prostřednictvím navázané spolupráce s ČSSZ, případně prostřednictvím systému IMI, ověřeno, že vyslané osoby neměly pracovněprávní vztah s vysílajícím subjektem uzavřený.

Kontrolní činnost v roce 2021 opět zaznamenala větší počet případů cizinců vykonávajících práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo zaměstnaneckou kartou, a to zejména v rozporu s místem výkonu práce nebo druhem pracovní činnosti či zaměstnavatelem, pro kterého bylo toto oprávnění uděleno.

Dále se inspektoři často setkávali s tzv. řetězením zaměstnavatelů, kdy kontrolovaný zaměstnavatel přesně neví, jaké osoby vykonávají práci na jeho pracovišti. V tomto případě bývá obvykle zjištěna účast několika dalších subjektů, kteří jsou spolu dále provázány obchodními vztahy a postupně se zřikají veškerých povinností za osoby na pracovišti, případně jako za zodpovědné osoby označují své obchodní partnery. Takovýto postup je charakteristický zejména na velkých pracovištích, jakými jsou například výrobní haly či rozsáhlá pracoviště.

V roce 2021 nadále pokračoval trend z předcházejících let, kdy se inspektoři ve zvýšené míře setkávali se zneužíváním bezvízového styku s Ukrajinou, který je v platnosti od 11.6.2017, ze strany držitelů biometrických pasů. Bezvízový styk je možné využít pouze pro nevýdělečný účel pobytu jako je například turismus. Inspektoři se ovšem při kontrolní činnosti setkávali s případy, kdy byl s takto přicestovanými cizinci – držiteli biometrických pasů a povoleních k zaměstnání vydaných krajskými pobočkami úřadu práce, uzavřen pracovněprávní vztah, tedy výdělečná činnost. Nezanedbatelné množství takovýchto cizinců pak uzavřelo pracovněprávní vztah bez dalšího oprávnění k zaměstnání v domnění, že jim bezvízový styk umožňuje volný vstup na trh práce v ČR.

V roce 2021 byla kontrolní činnost, zejména z důvodů epidemiologických opatření souvisejících s onemocněním Covid 19 náročnější než v předchozích letech. Inspektoři museli často činnosti řešené přímo na pracovištích realizovat například datovou schránkou. Časovou a

administrativní náročnost kontrol ovlivňovalo také poskytování součinnosti, respektive nesoučinnosti povinných i kontrolovaných osob, které se snaží průběh kontroly ovlivnit buďto svou nesoučinností nebo naopak předkládáním nesouvisejících dokumentů. Výjimkou tak nejsou kontroly trvající několik desítek měsíců.

V roce 2021 orgány inspekce práce realizovaly celkem 3 rozsáhlé mimořádné celostátní kontrolní akce v rámci kterých bylo zkontrolováno celkem 207 zaměstnavatelů. Kromě inspektorů oblastních inspektorátů práce bylo do akcí zapojeno také 320 policistů Služby cizinecké policie. Kontroly se zaměřily zejména na podniky v průmyslu, Agro potravinářství, na stavby či logistická centra. Na základě dokončení kontrol bylo zjištěno porušení právních předpisů u 151 zaměstnavatelů. Kontrolami bylo také odhaleno 44 zaměstnavatelů, kteří umožnili výkon nelegální práce celkem 190 osobám. Nejčastěji se jednalo o cizince, státní příslušníky Ukrajiny (116 osob) a Vietnamu (48 osob). Zastřené zprostředkování zaměstnání bylo odhaleno u 31 zaměstnavatelů, kteří nezákonně přidělovali k uživateli 240 zaměstnanců, nejčastěji byly takto zaměstnány osoby s ukrajinskou (117) a maďarskou (60) státní příslušností.

Při kontrolách zaměřených na odhalování nelegálního zaměstnávání bylo současně zjištěno celkem 4 270 porušení pracovněprávních předpisů, a to jak v oblasti dodržování povinností stanovených Zákonem o Zaměstnanosti, tak v oblasti pracovněprávních vztahů a v oblasti BOZP v případech, kdy byla součástí kontrol.

Tabulka 8: Porušení zákona o zaměstnanosti

Ustanovení zákona o zaměstnanosti	Popis porušení	Počet porušení
§ 87, § 88	Nesplnění informační povinnosti zaměstnavatele vůči krajským pobočkám Úřadu práce ČR ve vztahu k zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí	719
§ 136	Nesplnění povinnosti zaměstnavatele mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu a nesplnění této povinnosti ze strany zaměstnavatele usazeného v jiném členském státě EU, který v rámci poskytování služeb vyslal svého zaměstnance k dočasnému výkonu práce do ČR, přičemž doklady, jimiž je plněna tato povinnost, musí být přeloženy do českého jazyka	356
§ 102	Zaměstnavatelé nesplnili evidenční povinnost ve vztahu k zaměstnancům ze zahraničí	69
Celkový počet porušení zákona o zaměstnanosti		4 018

Zdroj: vlastní zpracování (SÚIP, 2022)

Tabulka 9: Porušení zákoníku práce

Ustanovení zákoníku práce	Popis porušení	Počet porušení
§ 77, odst. 1	Nesplnění povinnosti mít uzavřenou dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti	80
§ 75	Nedodržení ustanovení zákoníku práce ve vztahu k výkonu práce na základě dohody o provedení práce.	51
§ 138	Nedodržení ustanovení týkající se sjednané výše odměny z dohody a podmínek pro její poskytování v dohodě o pracovní činnosti nebo v dohodě o provedení práce	29
§ 34	Nedodržení náležitostí obsahu a formy pracovní smlouvy	36
Celkový počet porušení zákoníku práce		251

Zdroj: vlastní zpracování (SÚIP, 2022)

Obdobně jako v přecházejícím roce patřilo i v roce 2021 mezi nejčastěji zjištěná porušení zákona o zaměstnanosti neplnění informační povinnosti zaměstnavatele při zaměstnání zahraničních pracovníků a dále nesplnění povinností zaměstnavatele mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu.

Za umožnění výkonů nelegální práce a výkon nelegální práce bylo v roce 2021 uloženo 740 pokut ve výši 190 178 000 Kč. Z toho bylo 16 pokut ve výši 127 000 Kč uloženo za výkon nelegální práce fyzickým osobám (nelegálně pracujícím osobám).

Tabulka 10: Počet a výše pokut za nelegální zaměstnávání uložených v roce 2021

Důvod uložení pokuty	Počet uložených pokut	Výše uložených pokut v Kč
výkon NP fyzickou osobou § 139, odst. 1 písm. c), § 5 písm. e)	16	127 000
umožnění výkonu NP fyzickou osobou, § 139, odst. 1 písm. d), § 5 písm. e)1,2	10	367 500
umožnění výkonu NP dle §140, odst. 1 c) nebo § 5 písm. e)1,2	708	186 403 500
umožnění výkonu NP dle §140, odst. 1 e) nebo § 5 písm. e)3	19	3 280 000

Zdroj: vlastní zpracování (SÚIP, 2022)

Český statistický úřad v roce 2021 uvádí, že se jedná o pokuty uložené ve správních řízeních v období od 1.1.2021 do 31.12.2021, částečně se však může jednat o pokuty za protiprávní jednání zjištěná i kontrolami provedenými v předchozích obdobích.

Tabulka 11: Počet a výše pokut za nelegální zaměstnávání uložených v roce 2021 na základě kontrol roku 2021

Důvod uložení pokuty	Počet uložených pokut	Výše uložených pokut v Kč
výkon NP fyzickou osobou § 139, odst. 1 písm. c), § 5 písm. e)	1	10 000
umožnění výkonu NP fyzickou osobou, § 139, odst. 1 písm. d), § 5 písm. e)1,2	4	91 000
umožnění výkonu NP dle §140, odst. 1 c) nebo § 5 písm. e)1,2	49	15 235 000

Zdroj: vlastní zpracování (SÚIP, 2022)

Český statistický úřad dále uvádí, že se jedná o kontroly zahájené a dokončené v roce 2021. Za přestupek zastřenému zprostředkování zaměstnání bylo v roce 2021 uloženo celkem 144 pokud ve výši 69 711 000,- Kč. Jedná se o všechny pokuty uložené v roce 2021, částečně se tedy může jednat o pokuty zjištěné z kontrol zastřenému zaměstnávání z předchozích let. Kontrolami zastřenému zaměstnání v roce 2021 bylo zjištěno 199 případů.

3.3 Kalkulace předpokládaných daňových úniků

V této kapitole jsou provedeny výpočty, ze kterých je zřejmé vyčíslení negativních dopadů nelegálního zaměstnávání dle provedených kontrol. Těmito negativními dopady jsou myšleny především dopady finančního charakteru, jak pro stát, tak pro zdravotní pojišťovny. Vyčíslení je dvojího charakteru, a to z pohledu mzdy minimální, ale také z pohledu mzdy průměrné.

3.3.1 Kalkulace daňových úniků u nelegálního zaměstnání při minimální mzdě

Kontrolami bylo během roku 2021 odhaleno celkem 3 295 případů nelegálního zaměstnání. Minimální hrubá mzda, kterou zaměstnanci v roce 2021 pobírali činila 16 200 Kč. Na daň z příjmu vypočtené z této mzdy připadá tedy 2 430 Kč. Sociální pojištění připadající na

zaměstnanec v rámci minimální mzdy činí 1 053 Kč, zdravotní pojištění poté 729 Kč. Sociální pojištění zaměstnavatele při minimální mzdě vychází na 4 018 Kč a zdravotní pojištění na 1 458 Kč. Celková daň a odvody za jednoho zaměstnance tedy měsíčně vychází na 9 688 Kč, ročně poté na 116 256 Kč. Při celkovém počtu 3 295 nelegálně pracujících osob tak stát v případě minimální mzdy v roce 2021 přišel celkem o 383 063 520 Kč.

Tabulka 12: Daňové úniky NZ – minimální mzda

Minimální mzda - daňový únik	2021
Počet zjištěných nelegálně pracujících osob	3 295
Hrubá mzda	16 200 Kč
Daň z příjmů	2 430 Kč
SP zaměstnance	1 053 Kč
SP zaměstnavatele	4 018 Kč
ZP zaměstnance	729 Kč
ZP zaměstnavatele	1 458 Kč
Daň a odvody za jednoho zaměstnance za měsíc	9 688 Kč
Daň a odvody za jednoho zaměstnance za rok	116 256 Kč
Odhad úniků za rok 2021	383 063 520 Kč

Zdroj: vlastní zpracování (SÚIP, 2022)

3.3.2 Kalkulace daňových úniků u nelegálního zaměstnání při průměrné mzdě

V druhém případě, který je nastíněn v příložené tabulce, se jedná o vyčíslení případů nelegálního zaměstnávání při průměrné mzdě za rok 2021. V tomto vyčíslení se jedná o únik v celkové hodnotě 895 501 920,- Kč za rok. Tento daňový únik a nezaplacené odvody ze sociálního a zdravotního pojištění je o více než 512 milionů větší než únik v předchozím případě, který byl vypočten za zaměstnance pobírající minimální mzdu.

Pro výpočet celkové hodnoty úniku byla použita průměrná hrubá mzda, která v roce 2021 činila 37 839 Kč. Dále patnáctiprocentní daň plynoucí z této mzdy, jež vycházela na 5 685 Kč. Sociální pojištění zaměstnance představovalo 2 460 Kč, zdravotní pojištění 1 703. Zaměstnavatel musel za zaměstnance odvádět sociální pojištění v hodnotě 9 394 Kč a zdravotní pojištění v hodnotě 3 406 Kč. Celková daň a odvody za jednoho zaměstnance s průměrnou mzdou tak v roce 2021 měsíčně činila 22 648 Kč, ročně tedy 271 776 Kč.

Tabulka 13: Daňové úniky NZ – průměrná mzda

Průměrná mzda - daňový únik	2021
Počet zjištěných nelegálně pracujících osob	3 295
Hrubá mzda	37 839 Kč
Daň z příjmů	5 685 Kč
SP zaměstnance	2 460 Kč
SP zaměstnavatele	9 394 Kč
ZP zaměstnance	1 703 Kč
ZP zaměstnavatele	3 406 Kč
Daň a odvody za jednoho zaměstnance za měsíc	22 648 Kč
Daň a odvody za jednoho zaměstnance za rok	271 776 Kč
Odhad úniků za rok 2021	895 501 920 Kč

Zdroj: vlastní zpracování (SÚIP, 2022)

3.3.3 Kalkulace daňových úniků u zastřeného zaměstnání při minimální mzdě

Švarcsystém, který je podrobně definován v teoretické části, bývá obvykle složitější rozpoznat, neboť je lehce zaměnitelný s outsourcingem. Přesto byl v roce 2021 odhalen v celkem 199 případech. V první tabulce byly daňové úniky opět vyčísleny v minimální mzdě. Jak již bylo zmíněno výše, minimální mzda v roce 2021 činila 16 200 Kč, patnáctiprocentní daň vypočítaná z této mzdy byla poté 2 430 Kč. Sociální pojištění zaměstnance připadalo na 1 053 Kč, zdravotní pojištění na 729 Kč. Zaměstnavatel byl za zaměstnance povinen odvádět sociální pojištění v hodnotě 4 018 Kč a zdravotní pojištění v hodnotě 1 458 Kč. Daň a odvody za jednoho zaměstnance s minimální mzdou tak v roce 2021 činily 9 688 Kč měsíčně a 116 256 Kč ročně. V případě minimální mzdy tak nelegálně pracující zaměstnanci společně s jejich zaměstnavateli v roce 2021 okradli stát o 23 134 944,- Kč.

Tabulka 14: Daňové úniky švarcsystém – minimální mzda

Minimální mzda - daňový únik	2021
Počet případů zastřeného zaměstnávání	199
Hrubá mzda	16 200 Kč
Daň z příjmů	2 430 Kč
SP zaměstnance	1 053 Kč
SP zaměstnavatele	4 018 Kč
ZP zaměstnance	729 Kč
ZP zaměstnavatele	1 458 Kč
Daň a odvody za jednoho zaměstnance za měsíc	9 688 Kč
Daň a odvody za jednoho zaměstnance za rok	116 256 Kč
Odhad úniků za rok 2021	23 134 944 Kč

Zdroj: vlastní zpracování (SÚIP, 2022)

3.3.4 Kalkulace daňových úniků u zastřeného zaměstnání při průměrné mzdě

V druhém případě zastřeného zaměstnávání, který je demonstrován na průměrné mzdě zaměstnance v roce 2021, došlo dle autorových výpočtů k daňovým únikům v hodnotě 54 083 424 Kč. Tohoto výsledku bylo dosaženo za použití průměrné hrubé mzdy roku 2021,

kteřá činila 37 839 Kč. Daň z příjmu připadající na tuto mzdu byla 5 685 Kč. Zaměstnancovo sociální pojištění představovalo 2 460 Kč, zdravotní pojištění bylo menší a činilo 1 703 Kč. Sociální pojištění, které by byl za normálních okolností nucen odvádět zaměstnavatel, bylo vyčísleno na 9 394. Zdravotní pojištění zaměstnavatele by poté v roce 2021 představovalo celkem 3 406 Kč.

Měsíční daň a odvody tedy v rámci průměrné mzdy v roce 2021 činily 22 648 Kč za jednoho zaměstnance. Roční daň a odvody poté činily celkem 271 776 Kč. Zaměstnanci pobírající průměrnou mzdu a jejich zaměstnavatelé tak svým protiprávním jednáním v roce 2021 státu způsobily o téměř 31 milionů větší škodu, než zaměstnanci a zaměstnavatelé v předchozím případě.

Tabulka 15: Daňové úniky švarcsystém – průměrná mzda

Průměrná mzda - daňový únik	2021
Počet případů zastřeného zaměstnávání	199
Hrubá mzda	37 839 Kč
Daň z příjmů	5 685 Kč
SP zaměstnance	2 460 Kč
SP zaměstnavatele	9 394 Kč
ZP zaměstnance	1 703 Kč
ZP zaměstnavatele	3 406 Kč
Daň a odvody za jednoho zaměstnance za měsíc	22 648 Kč
Daň a odvody za jednoho zaměstnance za rok	271 776 Kč
Odhad úniků za rok 2021	54 083 424 Kč

Zdroj: vlastní zpracování (SÚIP, 2022)

3.3.5 Celkový odhad daňových úniků za rok 2021 při minimální mzdě

Z předchozích výpočtů týkajících se daňových úniků společně s nezaplaceným sociálním a zdravotním pojištěním spojených s minimální mzdou tak vyplývá, že stát a pojišťovny přišly v roce 2021 celkem o 406 198 464 Kč. Naprostá většina úniků byla způsobena velkým počtem nelegálně pracujících osob, kterých bylo v České republice v roce 2021 zjištěno celkem 3 295. Zhruba jednu sedmnáctinu z celkové částky odhadu úniků poté tvořilo zastřené zaměstnávání.

Tabulka 16: Daňový únik celkem – minimální mzda

Minimální mzda - daňový únik	2021
Odhad úniků za rok 2021 NLZ	383 063 520 Kč
Odhad úniků za rok 2021 Švarcsystém	23 134 944 Kč
Celkem odhad úniků za rok 2021	406 198 464 Kč

Zdroj: vlastní zpracování (SÚIP, 2022)

3.3.6 Celkový odhad daňových úniků za rok 2021 při průměrné mzdě

Jak již bylo zmíněno u předchozích výpočtů, celkový odhad daňových úniků byl jak v případě nelegálně zjištěných pracovníků, tak v případě zastřeného zaměstnávání logicky větší při průměrné mzdě. V případě průměrné mzdy tedy zaměstnanci a zaměstnavatelé svou protiprávní činností poškodili stát odhadem o téměř 1 miliardu korun (konkrétně o 949 585 344 Kč),

přičemž odhad úniků zastřeného zaměstnávání představoval dle autorových výpočtů pouze malou část celkových úniků v roce 2021.

Tabulka 17: Daňový únik celkem – průměrná mzda

Průměrná mzda - daňový únik	2021
Odhad úniků za rok 2021 NLZ	895 501 920 Kč
Odhad úniků za rok 2021 Švarcsystém	54 083 424 Kč
Celkem odhad úniků za rok 2021	949 585 344 Kč

Zdroj: vlastní zpracování (SÚIP, 2022)

4 Doporučení

Z výsledků analytické práce je patrné, že stát kvůli nelegálnímu zaměstnávání pracovníků přichází o mnoho peněz. Vymítání nelegální práce je dle historických poznatků z dat výše zkoumaných prohraný boj. I přes správní a trestní sankce se státu nedaří nelegální práci zamezit.

Začlenění švarcsystému mezi podoby nelegální práce mě dovedlo k myšlence, zda tato nová právní úprava bude opravdu znamenat eliminaci nebo alespoň částečné zlepšení dané problematiky. Dle mého názoru je důležité se zamyslet nad tím, proč se vůbec švarcsystém na našem území objevuje v tak značné míře a hledat řešení v jádru vzniku. Problémem by mohlo být poměrně vysoké zdanění práce a oproti tomu však nízká daňová zátěž podnikatelů. Nepochybně motivací pro obě strany je tedy finanční stránka, a tak bych navrhoval harmonizaci daňové povinnosti pro živnostníky a zaměstnance v rámci běžného pracovního vztahu. Tak aby švarcsystém pro spoustu lidí postrádal smysl, účelná by dle mého názoru byla také částečná liberalizace pracovních podmínek a větší autonomie smluvních stran ujednat si vlastní podmínky, za kterých bude jejich pracovní vztah vykonáván. Převážně pro zaměstnavatele mohou být některá ustanovení pracovního práva značně limitující a v některých případech až striktní, což je může odradit od uzavření obvyklého pracovního poměru. Jako typický příklad lze uvést způsob ukončení pracovního poměru, výpovědní doby, či příplatky za práci přesčas a ve dny státních svátků. Podle mého názoru je rozhodně zbytečné potírat zastřené pracovněprávní vztahy tak vysokými sankcemi, protože pro stát i společnost je o mnoho lepší, pokud občané pracují, než aby zůstávali na Úřadu práce a stát jim poskytoval podporu v nezaměstnanosti a jiné sociální dávky.

Legalizace švarcsystému ovšem není řešením, jelikož stát ročně přichází tímto způsobem také o značné finanční prostředky. Existuje mnoho oblastí, kde se švarcsystém objevuje ve velkém rozsahu, jako je např. pojišťovnictví a stavebnictví, tímto způsobem pracuje rovněž převážná většina realitních makléřů či obchodních zástupců a pro tyto skupiny lidí je švarcsystém obvykle vyhovující a jeho úplné zrušení pro ně může znamenat, že si dlouhodobě nenajdou normální zaměstnání a dostanou se do existenčních problémů. Je proto důležité rozlišovat i mezi obory, kde se tento způsob výkonu práce objevuje nejvíce.

Jedním z vhodných doporučení by bylo zvýšení počtu kontrol inspekce práce a celkové zvýšení sankcí za porušování zákona. Samotné zvýšení kontrol by s sebou prvotně přineslo větší náklady na lidský kapitál. Proto by autor práce doporučil s tímto krokem rovnou zvednout výši peněžitých sankcí.

Jako další lze doporučit, aby stát dbal o právní osvětu mezi veřejností. Vhodné by bylo zakomponovat výuku pracovního práva do sylabů středních škol. Je možné, že tam již nějaké pojednání o této problematice je, ale z praxe je patrné, že to není dostatečné. Doporučit lze povinné školení s pracovníky Úřadu práce, kteří by měli právě středoškolákům vysvětlit podrobněji problematiku pracovního práva a celkově se pokusit je připravit na budoucí kariéru zaměstnance. Důraz by měl být kladen právě na problematiku nelegální práce. Mělo by dojít k vysvětlení práv a povinností, které s touto problematikou souvisejí a zaměřit se na negativní dopady nelegální práce.

Dalším doporučením je, že by se stát měl snažit o minimalizování administrativy s pracovním poměrem spojené, a tím ulehčit práci zaměstnavatelům. Možné snížení daňové a odvodové politiky by pro zaměstnavatele bylo taky přínosem, díky kterému by nemuseli nelegální práci podporovat.

5 Závěr

Nelegální trh práce není problémem jen České republiky nýbrž problémem celosvětovým. Celá řada firem a českých i zahraničních občanů má tento způsob výdělků v oblibě, proto bývá hojně diskutovaným problémem. Jedná se tedy o způsob výdělků, který je buďto neoficiální nebo zdaněný méně. Jednodušeji řečeno nedochází u tohoto výkonu práce k řádným odvodům sociálního a zdravotního pojištění, ale také k řádnému odvodu daně.

Každý účastník trhu práce disponuje určitou možností neoficiální práce neboli práce na černo či určité formy přivýdělků. V případě zaměstnanců se jedná například o nezdaněný přivýdělek, druhé zaměstnání, či práce přesčas neoficiálně proplácenou. Tento druh neoficiální a zároveň nelegální práce je však aspektem, který zatěžuje ztráty státního rozpočtu a zdravotních pojišťoven nejméně. Daleko závažnější je situace, kdy zaměstnanci bývá vyplácena pouze minimální mzda oficiálním způsobem a zbytek mzdy hotově a na černo. Tato situace však nastává pouze za předpokladu vysoké vzájemné důvěry mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Pro obě tyto strany se tedy jedná o jakýsi druh ústního smluvního ujednání, které sebou nese spoustu rizik, výhod ale také nevýhod. Hlavní a největší nevýhody se týkají především zaměstnanců, a to z hlediska výplaty starobního důchodu, dávek nemocenského pojištění a dávek podpory v nezaměstnanosti. Reálné uvažování zaměstnanců o budoucnosti, o případné pracovní neschopnosti, či nutnosti pobírat dávky v nezaměstnanosti jde obvykle stranou při vidině možnosti vyššího výdělků, a proto zpravidla dochází k akceptaci této nabídky ze strany zaměstnavatele.

Dopad s největšími ekonomickými důsledky pro stát a zdravotní pojišťovny má však úplná práce na černo. U níž nedochází k žádným odvodům na daních či sociálním a zdravotním pojištění. V tomto případě je situace pro zaměstnance v případě nutnosti nemocenské taková, že nemá nárok na dávky vůbec žádné. Ještě horší situace pro stát však nastává v případě, že jsou takovému rádoby zaměstnanci vypláceny současně při jeho nelegálním zaměstnání dávky sociální pomoci.

Také OSVČ a společnosti disponují možností, jak zkreslit svůj reálný příjem, tzn. jak si snížit neoprávněně daňový základ, z kterého se následně vypočítává a odvádí daň. Nejedná se o nijak zvláštní jev, kdežto o činnost, která se děje v oblasti podnikání dnes a denně. Není zvláštností uplatňovat náklady, který nemají s podnikáním nic společného a jsou předmětem osobní spotřeby.

Státní rozpočet je také do velké míry zatěžován zastřeným zaměstnáním neboli švarcsystémem, který nastává v případě, že má podnikatel smluvní vztah s jinými podnikateli, kteří ve skutečnosti pracují jako zaměstnanci. Podnikateli či společnosti tak odpadají povinnosti zaměstnavatele, mezi které patří například placení daní, či odvody sociálního a zdravotního pojištění. Stát tedy vybere méně peněžních prostředků, než kdyby byly tyto zaměstnanci skutečně zaměstnání.

Cílem této seminární práce bylo objasnit problematiku nelegální práce v České republice a popsat jednotlivé dopady, které výkon nelegální práce způsobuje. Dalším cílem této práce bylo udělat si za pomoci dotazníkového šetření obrázek o tom, jaké povědomí a zkušenosti má česká veřejnost s nelegální prací. Posledním záměrem práce bylo provést výpočty předpokládaných daňových úniků. Tedy výpočty, ze kterých bude zřejmé vyčíslení negativních dopadů nelegálního zaměstnávání pro stát a zdravotní pojišťovny.

Práce byla rozdělena do dvou částí, na teoreticko-metodologickou část a analytickou část. V teoreticko-metodologické části práce se autor snažil vysvětlit co je to pracovní právo. Popsat trh práce, jeho nabídku, poptávku, rovnováhu na trhu práce, ale také jeho segmentaci a vztah ke státu. Navazující podkapitola byla zaměřena na nelegální práci, stínovou ekonomiku, nelegální zaměstnávání a švarcsystém. Švarcsystému byla v této práci věnována náležitá pozornost,

jelikož byla popsána jeho historie, specifika, znaky a s ním související judikatura. Tématem následujících kapitol bylo nelegální zaměstnávání cizinců a kontrola nelegální práce v ČR. Autor se věnoval jednotlivým orgánům, které se na kontrole podílejí, ale také sankcím, které jsou jedincům za vykonávání nelegální práce ukládány. V předposlední kapitole této části byly popsány ekonomické dopady nelegální práce pro stát a zdravotní pojišťovny. V poslední kapitole teoreticko-metodologické části práce byla podrobně popsána metodika práce.

Analytická část této závěrečné práce měla výzkumný charakter. Nejdříve bylo provedeno krátké dotazníkové šetření složené z pěti otázek, jehož cílem bylo zjistit, jaké má česká veřejnost povědomí o nelegální práci, či zkušenost s nelegální prací, popřípadě co bylo důvodem započetí nelegální práce. Dále byl v analytické části analyzován současný stav nelegální práce na území ČR dle výsledku kontrol státního úřadu Inspekce práce.

Autor práce došel k závěru, že v roce 2021 bylo v České republice provedeno Státním úřadem inspekce práce celkem 814 kontrol nelegálního zaměstnání, které odhalily 3 295 případů nelegálních zaměstnanců. Z převážné většiny se jednalo o osoby z Ukrajiny, Moldavska, Vietnamu, Gruzie, ale také Uzbekistánu a Kazachstánu. Mezi těmito občany byly také občané Evropské unie a občané České republiky. Z Evropské unie pocházelo nejvíce nelegálně zaměstnaných osob z Polska, Slovenska a Maďarska. V oborech nelegálního zaměstnávání převládalo především stavebnictví, zpracovatelský průmysl, ubytování, gastronomie, pohostinství, velkoobchod a maloobchod. Při kontrolách zaměřených na odhalování nelegálního zaměstnání bylo zjištěno 4 270 porušení pracovněprávních předpisů, zákona o zaměstnanosti, či zákoníku práce anebo také BOZP, pokud bylo předmětem kontroly. Za umožnění výkonu nelegální práce bylo v roce 2021 uloženo 740 pokut, a to ve výši 190 178 000,- Kč. Z toho bylo uloženo 16 pokut ve výši 127 000,- Kč za výkon nelegální práce fyzickým osobám. Za zastřené zaměstnávání neboli švarcsystém bylo v roce 2021 uloženo celkem 144 pokut ve výši 69 711 000,- Kč. Kontrolami bylo zjištěno 199 případů zastřeného zaměstnávání. Na základě výsledku kontrol Státního úřadu inspekce práce byl vyčíslen předpoklad ztrát pro stát a zdravotní pojišťovny za nelegální zaměstnání a švarcsystém vždy v minimální mzdě a potom také v průměrné mzdě. V případě nelegálního zaměstnávání bylo odhaleno 3 295 nelegálně pracujících osob, kdy vyčíslení odhadovaných ztrát pro státní rozpočet a zdravotní pojištění z daní a odvodů jak za zaměstnance, tak za zaměstnavatele při minimální mzdě za rok 2021 činilo 383 063 520,- Kč. Při průměrné mzdě bylo vyčísleno na 895 501 920,- Kč. Kontroly také odhalily 199 případů zastřeného zaměstnávání kdy vyčíslení při minimální mzdě za rok 2021 bylo 23 134 944,- Kč, a při mzdě průměrné pak 54 083 424,- Kč. Ztráty státu a zdravotních pojišťoven za rok 2021 jsou při minimální mzdě odhadovány na 406 198 464,- Kč a při mzdě průměrné na 949 585 344,- Kč. Čísla v takovýchto hodnotách jsou více než alarmující. Česká republika stejně tak jako ostatní ekonomiky s nelegální prací bojuje četnými kontrolami a vysokými pokutami. Pozitivum těchto negativních dopadů lze nepochybně spatřit v tom, že peníze plynoucí z nelegální práce a zastřeného zaměstnávání nadále zůstávají v naší ekonomice.

Literatura

Primární zdroje

BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-77400-405-6.

BĚLINA, M., PICHRT J. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6.

ČIŽINSKÝ, P. *Cizinecké právo: práva a povinnosti cizinců a jejich rodinných příslušníků při vstupu a pobytu na území ČR, jejich zaměstnávání a podnikání, zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, řízení a provozování vozidla, přístup ke vzdělání a studiu, rodinné soužití s cizinci, mezinárodní ochrana/azyl, státní občanství*. Praha: Linde Praha, 2012. ISBN 978-80-7201-887-1.

DANĚK, M., VYŠKOVSKÁ, M., FOJTÍKOVÁ, J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2010. ISBN 978-80-7554-269-4.

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

HOLMAN, R. *Základy ekonomie – pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-007-2.

JUREČKA, V. *Mikroekonomie*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2018. Expert (Grada). ISBN 978-80-271-0146-7.

JUREČKA, V. *Makroekonomie*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2017. Expert (Grada). ISBN 978-80-271-0251-8.

KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. 1. vydání. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2

MACÁKOVÁ, L. *Mikroekonomie: základní kurs*. 11. vydání. Slaný: Melandrium, 2010. ISBN 978-80-86175-70-6.

MAŤOVČÍKOVÁ, D., JENČOVÁ, S., HILČÍKOVÁ, D., DOHNANSKÁ, M. *Mikroekonomie*. Dubnica nad Váhom: DTI, 2013. ISBN 978-80-89568-63-5.

PALÍŠKOVÁ, M. *Trh práce v Evropské unii. Historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-270-0.

PAVLÁTOVÁ, J., HROMADA, M. *Právo zaměstnanosti a kontroly v systému pracovního práva: sborník příspěvků*. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 2020. ISBN 978-80-261-0975-4.

SLÁDEČEK, V., POUPEROVÁ, O. *Správní právo: zvláštní část (vybrané kapitoly)*. 2. vyd. Praha: Leges, 2014. Student (Leges). ISBN 978-80-87576-48-9.

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

TOMŠEJ, J. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-233-9.

VANČUROVÁ, A., LÁCHOVÁ, L., VÍTKOVÁ, J. *Daňový systém ČR*. V Praze: 1. VOX, 2018. Ekonomie (1. VOX). ISBN 978-80-87480-63-2.

ZUZÁK, R. *Strategický management*. 2. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2012. ISBN 978-80-86730-82-0.

Judikáty

ČESKÁ REPUBLIKA. *Rozsudek jménem republiky, 6 Ads 46/2013–35*. [online]. 2014 [cit. 14.6.2022]. Dostupné z: https://ppropo.mpsv.cz/PDF/6Ads13_2014_35.pdf

ČESKÁ REPUBLIKA. *Rozsudek jménem republiky, 6 Afs 84/2014–39*. [online]. 2015 [cit. 13.6.2022]. Dostupné z: https://www.nssoud.cz/files/SOUDNI_VYKON/2014/0084_6Afs_1400039_20150413161616_prevedeno.pdf

Internetové zdroje

CIZINCI V ČESKÉ REPUBLICE. *Volný pohyb pracovních sil*. [online]. 2011 [cit. 30.6.2022]. Dostupné z: <https://cizinci.wordpress.com/2021/10/08/volny-pohyb-pracovnich-sil/>

CZECH INVEST. *Víza, pracovní a pobytová povolení k zaměstnání a podnikání pro zahraniční investory v České republice*. [online]. 2013 [cit. 30.7.2022]. Dostupné z: <http://www.czechinvest.org/data/files/ce-vizabrozura-obalka-2013-2693-cz.pdf>

DENÍK. *Rohlík prošetřuje inspekce práce kvůli švarcsystému. Stát může ročně přicházet zhruba o čtvrt miliardy*. [online]. 2022 [cit. 15.6.2022]. Dostupné z: <https://denikn.cz/790635/rohlik-prosetruje-inspekce-prace-kvuli-svarcsystemu-stat-muze-rocne-prichazet-zhruba-o-ctvrt-miliardy/>

EPRAVO.CZ. *Švarcsystém staronově a jak se vyhnout postihu za něj*. [online]. 2012 [cit. 17.6.2022]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/svarcsystem-staronove-a-jak-se-vyhnout-postihu-za-nej-83960.html#:~:text=vyhnout%20se%20ustanoven%C3%ADm%20typu%20%E2%80%9EOSV%C4%8C,postaven%C3%AD%20OSV%C4%8C%20na%20odb%C4%9Brateli%2>

EURO.CZ. *Co je švarcsystém a jak ho obejít*. [online]. 2018 [cit. 17.6.2022]. Dostupné z: <https://www.euro.cz/byznys/co-je-svarcsystem-a-jak-ho-obejit-1396555>

HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČESKÉ REPUBLIKY. *Zaměstnávání cizinců 2022*. [online]. 2022 [cit. 17.6.2022]. Dostupné z: https://www.khkpcce.cz/uploads/files/322_Zamestnavani-cizincu_2022_final.pdf

JAKE&JAMES. *Jak se vyhnout švarcsystému*. [online]. 2021 [cit. 17.6.2022]. Dostupné z: <https://www.jake-james.cz/blog/jak-se-vyhnout-svarcsystemu>

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Nářízení Rady (ES) č. 539/2001 ze dne 15. března 2001 33*. [online]. 2015 [cit. 30.7.2022]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi.aspx>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Postup zaměstnavatele při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí, kteří nemají volný přístup na trh práce ČR*. [online]. 2019 [cit. 2.8.2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/postup-zamestnavatele>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Pracovní oprávnění*. [online]. 2021 [cit. 4.8.2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/pracovni-opravneni>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti*. [online]. 2003 [cit. 27.7.2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/zprava.pdf/1d796cfb-d654-4d97-0226-d410d44723a5>

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. *Nelegální zaměstnávání, nelegální práce*. [online]. 2022 [cit. 27.7.2022]. Dostupné z: https://www.suip.cz/web/suip/informace-ze-zamestnanosti/-/asset_publisher/YK1IEEp7MjdO/content/nelegalni-prace

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. *Zprávy o činnosti SÚIP*. [online]. 2022 [cit. 17.7.2022]. Dostupné z: <https://www.suip.cz/web/suip/zpravy-o-cinnosti-suip>

STUDENTSUMMIT. *Boj proti šedé ekonomice*. [online]. 2020 [cit. 23.7.2022]. Dostupné z: <https://www.studentsummit.cz/wp-content/uploads/2021/02/GreyEconomy.pdf>

ÚŘAD PRO KONTROLU OSOBNÍCH ÚDAJŮ. *Co je to správní delikt*. [online]. 2019 [cit. 30.7.2022]. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/co-je-to-spravni-delikt/ds-1485/p1=1485>

ÚŘEDNÍ VĚSTNÍK EVROPSKÉ UNIE. *Směrnice Rady 2009/50/ES ze dne 25. května 2009*. [online]. 2009 [cit. 30.7.2022]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009L0050&rid=1>

ZÁKONY PRO LIDI. *Trestní právo*. [online]. 2022 [cit. 20.6.2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/obor/trestni-pravo>

ZÁKONY PRO LIDI. *Usnesení č. 2/1993 Sb.* [online]. 2022 [cit. 28.6.2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2>

ZÁKONY PRO LIDI. *Vyhláška č. 461/2008 Sb.* [online]. 2022 [cit. 29.6.2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2008-461>

ZÁKONY PRO LIDI. *Zákon č. 262/2006 Sb.* [online]. 2022 [cit. 17.6.2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262/zneni-20220101>

ZÁKONY PRO LIDI. *Zákon č. 435/2004 Sb.* [online]. 2022 [cit. 17.6.2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

ZÁKONY PRO LIDI. *Zákon č. 255/2012 Sb.* [online]. 2022 [cit. 18.6.2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-255>

ZÁKONY PRO LIDI. *Zákon č. 40/2009 Sb.* [online]. 2022 [cit. 23.6.2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-40>

ZÁKONY PRO LIDI. *Zákon č. 251/2005 Sb.* [online]. 2022 [cit. 29.6.2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-251#:~:text=Z%C3%A1kon%20%C4%8D.,Z%C3%A1kon%20o%20inspekci%20pr%C3%A1ce>

ZÁKONY PRO LIDI. *Zákon č. 326/1999 Sb.* [online]. 2022 [cit. 1.7.2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-326>

Přílohy

Příloha 1: Dotazník pro předmět dotazníkového šetření o povědomí o nelegální práci

Dotazník Nelegální práce

1. Jste

Muž Žena

2. Váš ročník narození 19.....

3. Nejvyšší dosažené vzdělání

Základní

Výuční list

Střední s maturitou

Vyšší odborné

Vysokoškolské

4. Byl(a) jste někdy zaměstnán(a) bez pracovní smlouvy?

Ano

Ne

Pokud ano v jakém oboru?

.....

Pokud ano jaký byl důvod?

.....

5. Shledáváte nelegální práci jako

výhodnou

nevýhodnou

Zdroj: Vlastní zpracování

VZOROVÁ



PREZENTACE

Ekonomické dopady nelegální práce v České republice

Mgr. Bc. Vít Pachmann, DMBA 47

Řešená problematika

úvod

Text se zabývá charakteristikou nelegální práce v České republice a oblastmi s ní souvisejícími. Dále se zaměřuje především na negativní ekonomické dopady, které nelegální práci doprovázejí.

problém

Navzdory státním kontrolám, správním a trestním sankcím se nelegální práce na našem území stále vyskytuje. Stát se s tímto pro něj negativním fenoménem snaží bojovat v mnoha směrech, neboť kvůli nelegální práci přichází o velké množství finančních prostředků.

přístup

Autor v práci objasní pojmy jako je pracovní právo, trh práce a nelegální práce. Popíše jak funguje švarcsystém, nelegální zaměstnávání cizinců a kontrola nelegální práce v ČR. Dále vyhodnotí výsledky dotazníkového šetření, zanalyzuje současný stav nelegální práce a vykalkuluje předpokládané daňové úniky.

Postup řešení

zdroj

Informace pro sepsání teoreticko-metodologické části práce byly použity převážně z aktuálních legislativních podkladů a odborných publikací. Dalšími zdroji byly také judikáty a internetové články zabývající se touto problematikou.

získávání

Získávání informací probíhalo postupně. Nejprve bylo čerpáno z legislativních podkladů a odborných publikací. Poté autor použil informace z judikátů a odborných internetových článků.

zpracování

Teoreticko-metodologická část práce byla zpracována na základě rozboru sekundárních zdrojů. Výsledná literární rešerše poskytla podklad pro zpracování části analytické, kde kromě rozboru dat získaných ze sekundárních zdrojů byla zpracována data z dotazníkového šetření.

Výsledky práce

Z výsledků dotazníkového šetření vyplynulo, že:

- 71 % dotazovaných bylo alespoň jednou v životě zaměstnáno bez pracovní smlouvy
- Nejčastěji je nelegální práce vykonávána ve stavebnictví (50 %), gastronomii (32 %) a potravinářství (18 %)
- 81 % z dotazovaných uvedlo jako motiv výkonu nelegální práce více financí
- 54 % z dotazovaných shledává nelegální práci jako výhodnou

Odhadovaný daňový únik způsoben nelegálním zaměstnáváním v ČR za rok 2021 je vyčíslen na:

- 383 063 520 Kč v případě minimální mzdy
- 895 501 920 Kč v případě průměrné mzdy

Odhadovaný daňový únik způsoben zastřeným zaměstnáváním v ČR za rok 2021 je vyčíslen na:

- 23 134 944 Kč v případě minimální mzdy
- 54 083 424 Kč v případě průměrné mzdy

Výsledky práce

Vývoj počtu nelegálně pracujících osob v ČR v letech 2012 až 2021

Rok	Počet kontrol	Občané ČR	Občané EU	Cizinci	Celkem
2012	35 557	2 675	430	1 471	4 576
2013	36 101	1 394	295	1 481	3 170
2014	15 911	1 238	184	650	2 072
2015	9 583	1 913	294	858	3 065
2016	9 308	760	193	1 337	2 290
2017	9 707	767	234	1 917	2 918
2018	8 339	763	225	3 595	4 583
2019	8 160	622	207	3 513	4 342
2020	5 557	556	141	2 413	3 110
2021	5 222	312	288	2 695	3 295

Zdroj: vlastní zpracování (SÚIP, 2022)

Doporučení

Na základě výsledků analytické části této práce lze doporučit následovně:



1. Snížení administrativy, která je s pracovním poměrem spojená






2. Snížení daňové a odvodové politiky



3. Zvýšení kontrol inspekce práce spolu se zvýšením peněžních sankcí

Závěr

-  **Práce přinesla objasnění problematiky nelegální práce v České republice a vyčíslila její ekonomické dopady**
-  Novým řešením je snížení administrativy, která je s pracovním poměrem spojená a také snížení daňové a odvodové politiky. Popřípadě zvýšení kontrol inspekce práce a zvýšení peněžních sankcí, které s nelegální prací souvisí.
-  Problematika byla posunuta díky zjištění povědomí veřejnosti o nelegální práci. Dále díky analýze současného stavu nelegální práce na území ČR dle výsledku kontrol státního úřadu Inspekce práce a díky vyčíslení negativních vlivů nelegální práce v peněžích.

**DĚKUJI ZA
POZORNOST**