

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Diplomová práce

**Nelegální zaměstnávání v teorii a praxi
inspektorátů práce**

Renata Kaufmanová

© 2016 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Renata Kaufmanová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Nelegální zaměstnávání v teorii a praxi inspektorátů práce

Název anglicky

Undeclared employment in the theory and practise of The Labour Inspectorates

Cíle práce

Cílem práce je rozbor výkonu nelegální práce v České republice s důrazem na rozbor kontrolní činnosti vykonávané inspektoráty práce. Rovněž se práce zaměří na jednotlivé druhy nelegálního zaměstnávání z hlediska kontroly dodržování zákazu výkonu nelegálního zaměstnávání. Bude provedena analýza platné právní úpravy včetně judikátů. Výstupem práce bude zjištěné výsledky metodicky utřídit a navrhnout možnosti řešení.

Metodika

1. Ke zpracování teoretické části diplomové práce bude použita především analýza právních předpisů a judikátů, analýza odborné literatury včetně metodických příruček a internetových zdrojů. Na základě uvedených analýz bude provedena komparace.
2. Empirická část bude obsahovat kvalitativní výzkumnou metodu polostrukturovaného rozhovoru s inspektory inspektorátu práce, a to formou dotazníku a dále bude provedena statistická procedura zpracování výsledku dotazování.
3. Závěrem bude provedena syntéza na základě zjištěných analyzovaných dat a navržena vhodná opatření.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

Závislá práce, výkon závislé práce, nelegální práce, nelegální zaměstnávání, Švarcsystém, cizinec, práce bez platného povolení k zaměstnání, práce bez platné zaměstnanecké karty, práce bez povolení k pobytu, inspektorát práce

Doporučené zdroje informací

BIČÁKOVÁ, O. Švarcsystém versus nelegální práce. Sondy revue: pro sebevědomé zaměstnance a firemní kulturu, Září 2012, roč. 22, č. 13, s. 13-16.

- Další literatura a odborné články po konzultaci s vedoucí DP.

HŮRKA, Petr, ELIÁŠ Karel. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014. 3.vyd. Olomouc: ANAG, 2014,1063s. ISBN 978-80-7263-857-4

HŮRKA, Petr, NOVÁK, Ondřej, VRAJÍK, Michal. Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem. 1.vyd. Olomouc: ANAG, 2012, ISBN 978-80-7263-785-0

CHYTIL, Daniel. Cizinci v České republice. 1. vyd. Praha: Český statistický úřad: 2010. 246s. ISBN 978-80-250-2039-5

KAPOUN, Radek. Aktuální průvodce problematikou nelegálního zaměstnávání pro podnikatele. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 102s. ISBN 978-80-7263-755-3.

ŠTEFKO, Martin. Vymezení závislé a nelegální práce. 1.vyd. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013, 280s. ISBN 978-80-87146-72-9

ŠUBRT, B. (vedoucí autorského kolektivu). Inspekce práce a jiné kontroly u zaměstnavatelů.1. vyd. Olomouc: ANAG, 2009, 271s. ISBN 978-80-7263-526-9

Předběžný termín obhajoby

2015/16 LS – PEF

Vedoucí práce

JUDr. Daniela Světlíková

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 27. 10. 2015

JUDr. Jana Borská

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2015

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 29. 02. 2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Nelegální zaměstnávání v teorii a praxi inspektorátů práce" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 28. 02. 2016

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí práce JUDr. Daniele Světlíkové za velmi cenné připomínky a odborné rady, kterými přispěla k vypracování této diplomové práce.

Zároveň bych chtěla poděkovat rodině za podporu a dceři Lucii za shovívavost, trpělivost a lásku.

Nelegální zaměstnávání v teorii a praxi inspektorátů práce

Undeclared employment in the theory and practise of The Labour Inspectorates

Souhrn

Diplomová práce charakterizuje problematiku nelegálního zaměstnávání s důrazem na rozbor výkonu nelegální práce v České republice a v závislosti na kontrolní činnosti vykonávané inspektoráty práce. Pomocí charakteristiky základních pojmů (závislá práce, nelegální práce, inspektoráty práce) a s pomocí aktuálních judikátů dané oblasti, popisuje současný stav a možnosti kontrolní činnosti inspektorátů práce. Praktická část zkoumá, s využitím šetření prostřednictvím rozhovorů se zaměstnanci inspektorátu práce a odborníky, konkrétní situace kontrolní činnosti a navrhuje řešení, jak zefektivnit a uvést do souladu teorii a praxi kontrolní činnosti nelegálního zaměstnávání v ČR.

Summary

The thesis describes the issue of illegal employment, with emphasis on the analysis of illegal work in the Czech Republic and depending on the control activities carried out by labor inspectorates. Using the characteristics of the basic concepts (dependent work, illegal labor, labor inspectorates) with the help of current judgments given area, the current status and the possibility of the activities of labor inspectorates. The practical part deals, through interviews among the employees of labour inspectorates and experts, the specific situation of control activities and proposes solutions to streamline and harmonize the theory and practice of inspection activities in the illegal employment in the Czech Republic.

Klíčová slova: závislá práce, zaměstnanec, zaměstnavatel, nelegální zaměstnávání, cizinec, práce bez povolení k zaměstnání, práce bez zaměstnanecké karty, práce bez povolení k pobytu, inspektoráty práce, legislativa.

Keywords: dependent work, the employee, the employer, illegal employment, the foreigner, work without a work permit, work without an employment card, work without a residence permit, the labour inspectorates, legislation.

Obsah

POUŽITÉ ZKRATKY	10
1 Úvod.....	11
2 Cíle a metodika práce	13
2.1 Cíle teoretické části	13
2.2 Cíle praktické části	13
2.3 Metodika teoretické části práce.....	14
2.4 Metodika praktické části práce.....	15
3 Teoretická východiska	18
3.1 Zákoník práce.....	18
3.1.1 Zaměstnavatel	19
3.1.2 Zaměstnanec	19
3.1.3 Závislá práce	20
3.1.4 Základní pracovněprávní vztahy.....	21
3.2 Zákon o zaměstnanosti	23
3.2.1 Nelegální práce	23
3.2.2 Výkon závislé práce mimo pracovněprávní vztah, tj. nelegální práce	25
3.2.3 Nelegální práce – občané EU a cizinci	26
3.3 Zákon o inspekci práce.....	29
3.3.1 Státní úřad inspekce práce, oblastní inspektoráty práce	29
3.3.2 Práva a povinnosti inspektorů při kontrole	30
3.4 Správní delikty, přestupky a sankce.....	33
3.4.1 Dle zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti:.....	34
3.4.2 Dle zákona č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce:.....	36
3.4.3 Dle zákona č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád)	36
3.5 Judikáty	37

3.5.1	Rozsudek Nejvyššího správního soudu 6 Ads 46/2013-35 – VYMEZENÍ PŘÍPADU, ZÁVĚRY (znaky závislé práce)	38
3.5.2	Rozsudek Nejvyššího správního soudu 6 Ads 80/2013 –VYMEZENÍ PŘÍPADU, ZÁVĚRY (práce na zkoušku).....	43
3.5.3	Rozsudek nejvyššího správního soudu 3 Ads 111/2013-31 VYMEZENÍ PŘÍPADU, ZÁVĚRY (výběrové řízení)	46
4	Empirická část.....	50
4.1	Projekt „Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti, výkonu komplexních kontrol a potírání nelegálního zaměstnávání v ČR“	50
4.1.1	Realizace projektu.....	50
4.1.2	Popis projektu	51
4.1.3	Cíl projektu, dílčí cíle	52
4.2	Kontroly nelegálního zaměstnávání v současné praxi	53
4.2.1	Průběh kontrol.....	54
4.2.2	Protokol o kontrole	56
4.3	Kontrolní činnost SÚIP, OIP v číslech	58
4.4	Kontroly provedené v letech 2007 – 2014	59
4.5	Kontroly zaměřené na odhalování NLZ v roce 2014.....	61
4.5.1	Další nedostatky zjištěné při kontrolách NLZ:	64
4.5.2	Vyhodnocení kontrolní činnosti r. 2014 - závěr	66
5	Výzkum, výsledky	67
5.1	Rozhovory	67
5.1.1	Vyhodnocení rozhovorů	68
5.2	Hypotéza – „Existuje závislost prokazování nelegálního zaměstnávání na aktuálních judikátech“	75
6	SHRNUTÍ A NÁVRHY ŘEŠENÍ	77
7	Závěr	80

POUŽITÁ LITERATURA	82
Monografie.....	82
Ostatní zdroje.....	83
Seznam grafů	84
Seznam tabulek	84
Seznam obrázků.....	84
Seznam příloh	84
PŘÍLOHY	85
Příloha 1: Vzor protokolu o kontrole.....	85
Příloha 2: Poskytnutí informací - vzor.....	91
Příloha 3: Zjištění informací při kontrole – vzor záznamu.....	92

POUŽITÉ ZKRATKY

SUIP	Státní úřad inspekce práce
OIP	Oblastní inspektorát práce
ZP	Zákoník práce
ZoZ	Zákon o zaměstnanosti
ZIP	Zákon o inspekci práce
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
ČSÚ	Český statistický úřad
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
PVP	Pracovněprávní vztahy
NLZ	Nelegální zaměstnávání
EU	Evropská unie
ČR	Česká republika
FO	Fyzická osoba
Sb.	Sbírka zákonů

1 Úvod

Tématem diplomové práce je nelegální zaměstnávání v teorii a praxi inspektorátů práce. Téma bylo zvoleno z důvodu osobní úzké vazby autorky práce na danou problematiku, tj. z důvodu, že je zaměstnankyní Státního úřadu inspekce práce, konkrétně inspektorem v oblasti nelegálního zaměstnávání u Oblastního inspektorátu práce pro Královéhradecký kraj a Pardubický kraj, se sídlem v Hradci Králové.

Problematikou pracovního práva a kontrolní činnosti se zabývala již v předchozím zaměstnání u Úřadu práce ČR, odkud přešly v roce 2012 kontrolní kompetence (včetně většiny zaměstnanců kontrolního oddělení) v dané oblasti právě na inspektoráty práce.

Právě od roku 2012, se změnami zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a také zákona č. 251/2004 Sb., o inspekci práce, došlo k významným změnám, které se promítají do celkového pohledu na problematiku kontroly dodržování zákazu výkonu nelegální práce a nelegálního zaměstnávání.

Diplomová práce bude rozdělena na několik částí, které se budou zabývat teoretickými východisky, tj. charakteristikou základních pojmů, jejich definicemi, vysvětlením z různých hledisek, včetně zákonných úprav. Dále bude práce zaměřena na rozlišení nelegální práce, tj. na nelegální zaměstnávání občanů České republiky, EU a cizinců. Rovněž a především bude v práci obsažen rozbor kontrolní činnosti inspektorátů práce, včetně srovnání teorie a praxe kontrol. Zároveň bude analyzován vývoj kontrolní činnosti, a to i ve vztahu k aktuální soudní judikatuře.

Výše uvedené části diplomové práce budou uvedeny v rámci hlavních kapitol s názvy: Teoretická východiska – zákoník práce (zaměstnavatel, zaměstnanec, závislá práce, základní pracovněprávní vztahy), zákon o zaměstnanosti (nelegální práce, výkon závislé práce mimo pracovněprávní vztah, občan EU, cizinec), zákon o inspekci práce (Státní úřad inspekce práce, oblastní inspektorát práce, správní delikty), judikáty; Empirická část - Rozbor kontrolní činnosti – teorie, praxe (Projekt EU, průběh kontrol, protokoly o

kontrole). Všechny kapitoly budou dále pro větší přehlednost rozděleny na různé podkapitoly a části.

Cílem práce je tedy rozbor výkonu nelegální práce, resp. nelegálního zaměstnávání v České republice, s důrazem na rozbor kontrolní činnosti vykonávané inspektoráty práce. Výsledkem práce bude zjištěné skutečnosti metodicky utřídit a navrhnout možnosti řešení.

2 Cíle a metodika práce

V této kapitole budou popsány cíle, kterých chce práce dosáhnout a rovněž metody, jimiž chce dosáhnout těchto cílů.

Hlavním cílem této diplomové práce je popsat, zjistit a objasnit, jaká je v České republice teorie a praxe kontrolní činnosti v oblasti nelegálního zaměstnávání, a to konkrétně u kontrol vykonávaných prostřednictvím inspektorátů práce. Cílem práce je tedy rozbor výkonu nelegální práce, resp. nelegálního zaměstnávání v České republice s důrazem na rozbor kontrolní činnosti vykonávané inspektoráty práce a posouzení souladu mezi teorií a praxí při kontrolní činnosti. Výsledkem práce bude zjištěné výsledky metodicky utřídit a navrhnout možnosti řešení.

2.1 Cíle teoretické části

Teoretická část práce si klade za cíl charakterizovat pomocí obsahové analýzy pojmy zaměstnavatel, zaměstnanec, závislá práce, apod., tedy pojmy, které s danou problematikou úzce souvisejí. Podkapitoly teoretické části práce vymezují legislativní rámec problematiky, právní předpisy včetně analýzy odborné literatury, metodických příruček i internetových zdrojů. Rovněž je zde věnována pozornost významným judikátům z oblasti nelegálního zaměstnávání.

2.2 Cíle praktické části

Praktická část bude zaměřena na konkrétní výkon kontrolní činnosti v oblasti nelegálního zaměstnávání prováděnou inspektoráty práce. Klade si za cíl provést výzkum prostřednictvím strukturovaných rozhovorů se zaměřením na analýzu kontrolní činnosti

inspektorátů práce. Bude tedy obsahovat kvalitativní výzkumnou metodu polostrukturovaného rozhovoru s inspektory inspektorátu práce a odborníky inspektorátu, a to formou řízeného rozhovoru, a dále bude provedena statistická procedura zpracování výsledku dotazování. Zároveň bude v této části porovnána teorie a praxe kontrolní činnosti a bude provedena syntéza na základě zjištěných dat a v neposlední řadě budou navržena vhodná opatření.

2.3 Metodika teoretické části práce

Teoretická část práce bude zpracována za použití obsahové analýzy právních předpisů, judikátů a rovněž bude analyzovat odbornou literaturu, internetové zdroje a přímé metodické příručky k práci inspektorů kontroly nelegálního zaměstnávání.

Analýza (z řec. ana-lyó – rozvazovat, rozebírat) je proces reálného nebo myšlenkového rozkladu zkoumaného objektu (jevu, situace) na dílčí části, které se následně stávají předmětem dalšího zkoumání. Jde o rozbor vlastností, vztahů, faktů postupující od celku k částem. Analýza předpokládá, že v každém jevu je určitý systém a platí v něm ustálené zákonitosti fungování systému. Analýza umožňuje oddělit podstatné od nepodstatného, odlišit trvalé vztahy od nahodilých. Analýza má nepostradatelnou roli v rámci poznávání podstaty jevů a pro stanovení taktiky vědeckovýzkumné činnosti. Analýza (a interpretace) se prolíná průběhem kvalitativního výzkumu a je nedělitelnou součástí každého jejího jednotlivého kroku. Analýza patří, spolu se syntézou, mezi základní a nejpoužívanější vědecké metody.¹

Co se týká obsahové analýzy odborné literatury a písemností, které se týkají nelegálního zaměstnávání, tato je kvantitativním typem analýzy dat a používá se pro analýzu textů apod. Analýza dokumentů je standardní metodou jak v kvantitativním, tak i v kvalitativním výzkumu. Dokumenty jsou zkoumány, aby se získal co největší počet informací o zkoumaném problému.

Výstupy obsahové analýzy umožňují určit a vyjádřit konkrétní koncepty, návrhy, postupy nebo myšlenky a trendy, které se vyskytují v rámci určité problematiky v daném čase. Analýza obsahu zahrnuje metody a pravidla pro stanovení obsahu práce, zahrnuje také

¹ Lorenc.info. Závěrečné práce – metodika. [on-line] Ze dne 01. 01. 2013. Dostupné z: <http://lorenc.info/zaverecne-prace/metodika.htm> [cit. 08. 01. 2016]

slovní rozbor a porovnání získaných poznatků. Na základě uvedených analýz bude tedy provedena komparace zjištěných skutečností.

2.4 Metodika praktické části práce

Praktická část diplomové práce použije kvalitativní metodu sběru dat.

Kvalitativní výzkum je takový, který nevyužívá přímá statistická data a výstupy, tudíž nepoužívá ke svým hodnocením kvantifikační postup. Kvalitativní výzkum používá metody indukce, hloubkové studium daných případů, různé formy rozhovorů, dotazníkové šetření a vlastní pozorování. Pozorování je základem jakékoli výzkumné metody. Na rozdíl od běžného pozorování jde o pozorování systematické, tedy záměrné, které má vytýčený jasný cíl a je také plánovité, neboť je předem stanovena doba nebo počet pozorování a sledování určitých jevů a zákonitostí. Výsledkem pozorování je nejen popis skutečnosti, ale i její vysvětlení. Výsledkem vědeckého pozorování je tedy vědecký popis, který je přesným záznamem pozorovaných jevů. Popis je založen na pojmech, které popisují objekty zkoumání z hlediska jejich kvantitativních a kvalitativních charakteristik. V tomto případě jde o formální pojmy, které hrají významnou roli při explanaci a mají organizační funkci.

V této diplomové práci bude použita také metoda sběru dat v podobě strukturovaných rozhovorů s vedoucími odborů nelegálního zaměstnávání inspektorátu práce, s inspektory oblastního inspektorátu práce, kteří se zabývají speciálně kontrolou nelegálního zaměstnávání a rovněž s inspektory, kteří se zabývají kontrolou dalších oblastí pracovněprávních vztahů a podmínek. V empirické části diplomové práce budou realizovány rovněž rozhovory s právníky odboru nelegálního zaměstnávání inspektorátu práce. Kritériem výběru respondentů bude skutečnost, že tito lidé jsou odborníky na danou problematiku, aktivně se podílejí na kontrolní činnosti z teoretického i praktického hlediska a problematice se aktuálně věnují. Oslovení respondentů bude realizováno na základě osobní známosti v rámci vlastní profese autorky diplomové práce.

Dotazování obecně lze rozčlenit do několika typů. Jedná se o dotazování ústní (rozhovory), písemné (dotazníkové šetření) a elektronické či telefonické. Individuální ústní rozhovory jsou často využívány v případech potřeby zjištění informací hlubšího charakteru.²

To je také případ této diplomové práce. Výhodou bude možnost interakce tazatele a respondenta a reakce na bezprostřední skutečnosti v rámci rozhovoru. Nevýhodou bude časová náročnost. Jako u všech druhů dotazování bude i zde kladen důraz na vysoký význam volby formulace a typu otázek, neboť tyto mohou mít zásadní vliv na celkovou kvalitu a výsledek prováděného výzkumného šetření.

Celkový počet respondentů je stanoven na patnáct osob (zaměstnanci oblastního inspektorátu práce zabývající se kontrolní činností). Předpokládaná vstřícnost a otevřenost respondentů je založena na dobrovolnosti oslovených v rámci kolegiálního přístupu a jejich ochotě se daného šetření aktivně zúčastnit. Základním vzorkem oslovených respondentů by měli být muži i ženy rozdílných věkových skupin a rozdílné délky praxe v kontrolní činnosti. Půjde především o inspektory a další pracovníky inspektorátu práce (vedoucí odborů, právníky aj.).

Veškerý kvalitativní výzkum pak probíhá zejména v původních podmínkách daného zkoumaného prostředí a má tedy pružný charakter.

Práce také stanoví hypotézu, která říká: „Existuje závislost úspěchu prokazování nelegálního zaměstnávání na nejnovější judikatuře“. Hypotéza je domněnka, která je deduktivně odvozena a předpokládá existenci vztahu mezi stanovenými proměnnými. V našem případě se jedná o proměnnou „úspěšnost prokazování“ a proměnnou „stav před a po vydání judikátů“. Pro účel stanovené nulové hypotézy a jejího vyhodnocení bude sestavena kontingenční tabulka, ve které bude zjišťována závislost úspěchu prokazování nelegálního zaměstnávání na vydaných aktuálních judikátech, kdy účelem bude snaha potvrdit či vyvrátit existenci závislosti. Bude použita kontingenční tabulka 2 x 2, která je obecnou kontingenční tabulkou četností k x m. V tabulce 2 x 2 bude sledována závislost dvou kvalitativních proměnných, přičemž každá má právě dvě kategorie, tím vznikne nejjednodušší typ tabulky četností, která má tedy dva řádky a dva sloupce.

Na základě sběru dat a následné analýzy dat bude provedena tedy syntéza (syntéza je myšlenkové spojení poznatků získaných analytickými metodami v celek, je základem pro pochopení vzájemné souvislosti jevů, je také sumarizací poznatků vedoucí k získání

² Lorenc.info. Závěrečné práce – metodika. [on-line] Ze dne 01. 09. 2015. Dostupné z: <http://lorenc.info/zaverecne-prace/metodika.htm> [cit. 08. 01. 2016]

nových poznatků, vztahů a zákonitostí na kvalitativně vyšší úrovni – vede k objasňování nových nebo dříve nedefinovaných vztahů a zákonitostí³) a bude vyvrácena či potvrzena stanovená hypotéza. Budou také zpracovány návrhy, jak by bylo nejvhodnější uvést do souladu teorii a praxi kontrolní činnosti v oblasti nelegálního zaměstnávání.

³ Lorenc.info. Závěrečné práce – metodika. [on-line] Ze dne 01. 09. 2015. Dostupné z: <http://lorenc.info/zaverecne-prace/metodika.htm> [cit. 08. 01. 2016]

3 Teoretická východiska

Zkoumaná problematika obsahuje množství odborných pojmů, které je vhodné pro snazší pochopení si nejprve osvětlit, rovněž je třeba objasnit vztahy mezi těmito pojmy a jejich výskyt v právních předpisech.

3.1 **Zákoník práce**

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále také jen „ZP“ nebo „zákoník práce“) je základní právní normou v oblasti pracovněprávních vztahů, je součástí soukromého práva a upravuje především právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy a podporu vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů, zapracovává příslušné předpisy Evropské unie, upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů a upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění a některé sankce za jeho porušení. Viz také ustanovení § 1 ZP.

Zákoník práce se skládá ze čtrnácti částí a zabývá se vymezením pracovněprávních vztahů a zákazu diskriminace, dále vzniku a ukončení pracovního poměru, dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr, pracovní době a době odpočinku, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, odměňování za práci, náhradě výdajů spojených s výkonem práce, překážkám v práci, dovolené, péči o zaměstnance, aj.

Smyslem a účelem pracovněprávních předpisů je regulovat výkon závislé práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Účelem právní úpravy pracovněprávních vztahů je na jedné straně poskytnout zaměstnavateli nástroje k organizaci a řízení výkonu práce jeho zaměstnanci za účelem realizace jeho činnosti (organizační funkce), a na druhé straně

vytvořit a zajistit zaměstnanci odpovídající podmínky při výkonu závislé práce (ochranná funkce).⁴

3.1.1 Zaměstnavatel

Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.⁵ Viz také ustanovení § 7 ZP.

Zaměstnavatelem může být jak právnická osoba (např. obchodní společnost), tak osoba fyzická (občan), může jím být také stát (Česká republika, která jedná v pracovněprávních vztazích prostřednictvím organizační složky státu). Na straně zaměstnavatele může vůči zaměstnanci vystupovat vždy pouze jediný právní subjekt, v témže pracovněprávním vztahu nemůže mít zaměstnanec více než jednoho zaměstnavatele.

U zaměstnavatele, který je právnickou osobou, právně jedná především jeho statutární orgán; kdo je statutárním orgánem zaměstnavatele, vyplývá zpravidla z příslušných zřizovacích listin (například ze smlouvy o zřízení právnické osoby, ze zakládací listiny), nebo přímo ze zákona. U zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, právně jedná v pracovněprávních vztazích tento zaměstnavatel. Vedoucím zaměstnancem zaměstnavatele se rozumí ten zaměstnanec, který je oprávněn stanovit a ukládat svým podřízeným zaměstnancům úkoly, organizovat a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu pokyny. Za vedoucího zaměstnance se také považuje vedoucí organizační složky státu.⁶

3.1.2 Zaměstnanec

Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.⁷ Viz také § 6 zákoníku práce.

⁴ JANEČKOVÁ, Eva. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 9 (200 stran)

⁵ Zákoník práce – č. 262/2006 Sb. [on-line]. Ze dne 21. 04. 2006. Dostupné z: <http://zakony.centrum.cz/zakonik-prace>. § 7 [cit. 30. 09. 2015]

⁶ MPSV, Příručka pro personální a platovou agendu [on-line]. Ze dne 09. 12. 2015. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB007>. [cit. 30. 11. 2015]

⁷ Zákoník práce – č. 262/2006 Sb. [on-line]. Ze dne 21. 04. 2006. Dostupné z: <http://zakony.centrum.cz/zakonik-prace> § 6. [cit. 30. 09. 2015]

Zaměstnancem může být pouze fyzická osoba (občan), která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Zaměstnanec musí splňovat podmínky pracovněprávní způsobilosti stanovené v § 35 Občanského zákoníku. Jde jednak o podmínku věkovou (dosažení 15 let věku) z hlediska možnosti sjednání pracovněprávního vztahu s fyzickou osobou, jednak o podmínku ukončení povinné školní docházky z hlediska možnosti výkonu práce v pracovněprávním vztahu. Ze skutečnosti, že s fyzickou osobou, která dosáhla 15 let věku, zaměstnavatel nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni ukončení povinné školní docházky, vyplývá, že žáci základních škol plnící povinnou školní docházku nemohou konat práci v pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli (v pracovním poměru, ani na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr). Tyto osoby mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených v § 121 – 124 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění.

Pro některé skupiny zaměstnanců zákoník práce obsahuje zvláštní úpravu, jejímž účelem je buď zajištění jejich zvýšené ochrany (například mladiství zaměstnanci, absolventi škol, zaměstnanci se zdravotním postižením, zaměstnankyně, resp. zaměstnanci a zaměstnankyně pečující o dítě určitého věku), nebo zohledňuje jejich zvláštní postavení (například domácí zaměstnanci).⁸

3.1.3 Závislá práce

Zákoník práce vymezuje pojem „závislá práce“ v § 2. Jde o práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, osobně zaměstnancem; a to za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady zaměstnavatele, na odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době, na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu podle zákoníku práce, není-li upravena zvláštními právními předpisy (např. zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků

⁸ MPSV. Účastníci pracovněprávních vztahů. [on-line] Ze dne: 19. 08. 2015. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB008>. [cit. 29. 09. 2015]

bezpečnostních sborů ve znění pozdějších předpisů). Základním pracovněprávním vztahem je pracovní poměr nebo právní vztah založený některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.⁹

Pojem „závislá práce“ je z hlediska pracovněprávních vztahů nový a zákoník práce ho zavádí z důvodu snazšího vyjádření závislosti zaměstnance a zaměstnavatele a tedy k upřesnění o jaký vztah se ve skutečnosti jedná.

3.1.4 Základní pracovněprávní vztahy

Základní pracovněprávní vztah má poněkud specifické postavení v soukromoprávních vztazích. Jedná se v něm o dlouhodobý osobní vztah dvou subjektů, v němž je zaměstnanec organizačně podřízen zaměstnavateli a musí respektovat pokyny k výkonu práce, které mu zaměstnavatel dává. Tento vztah se realizuje kontinuální činností obou smluvních stran. Pracovněprávní vztahy mají jistá specifika oproti jiným soukromoprávním vztahům, smluvní volnost subjektů je v těchto vztazích omezena z důvodu ochrany zaměstnance jako slabší strany základního pracovněprávního vztahu. Právní předpis tak často stanoví povinnost chovat se určitým způsobem a neumožňuje odchýlné jednání, a to ani tehdy, kdyby s tím zaměstnanec souhlasil.¹⁰

Právní úpravu nalezneme v zákoníku práce, který je v oblasti práv a povinností vyplývajících z pracovních vztahů zákonem speciálním, a také v občanském zákoníku (Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník), jako obecném předpisu. (Tento princip je zakotven v § 4 zákoníku práce: „*Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.*“)

- **Pracovní poměr:** nejčastějším způsobem založení pracovního poměru je jeho založení pracovní smlouvou. Pracovní smlouva je dvoustranné právní jednání, které musí splňovat určité formální a obsahové náležitosti. Především pracovní smlouva musí být uzavřena písemně. Aby byla pracovní smlouva uzavřena písemně, musí

⁹ MPSV. Účastníci pracovněprávních vztahů. [on-line] Ze dne: 19. 08. 2015.] Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB006>. [cit. 29. 09. 2015]

¹⁰ JANEČKOVÁ, Eva. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 10 (200 stran)

být vyhotovena a podepsána nejpozději v den, který je sjednán jako den nástupu do práce. Případné pozdější písemné vyhotovení pracovní smlouvy není již písemnou pracovní smlouvou zakládající pracovní poměr, ale pouze písemným potvrzením o obsahu pracovní smlouvy jinak sjednané (ústně, popřípadě konkludentním jednáním). Pro případ nedodržení povinnosti písemné formy pracovní smlouvy zákoník práce nestanoví sankci její neplatnosti, takže platná je i pracovní smlouva uzavřená ústně, popř. konkludentním jednáním (mlčky). Zaměstnavatel však nedodržetím této povinnosti porušuje pracovněprávní předpis, za což může být Inspekcí práce postížen uložením pokuty.¹¹ Pracovní smlouva pak musí obsahovat závazné náležitosti, kterými jsou: druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána a den nástupu do práce. Dále pracovní smlouva samozřejmě obsahuje i volitelné náležitosti (např. zkušební doba, informační povinnosti zaměstnavatele, pracovní dobu apod.).

- **Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr:** tj. a) Dohoda o provedení práce, kterou lze uzavřít, jestliže předpokládaný rozsah práce (pracovního úkolu), na který se dohoda uzavírá, není vyšší než 300 hodin v kalendářním roce. Uzavírali zaměstnavatel se stejnou fyzickou osobou více těchto dohod v kalendářním roce, rozsah pracovních úkolů se sčítá a nesmí překročit stanovených 300 hodin. Dohodu o provedení práce je povinen zaměstnavatel uzavřít písemně a musí být sjednána doba, na kterou se uzavírá. Jedno vyhotovení této dohody vydá zaměstnanci. Měl by v ní být vymezen pracovní úkol. Pokud předpokládaný rozsah práce nevyplývá přímo z vymezení pracovního úkolu, měl by zaměstnavatel uvést tento rozsah v písemné dohodě; b) Dohoda o pracovní činnosti, kterou lze uzavřít na zabezpečení úkolů nebo potřeb za předpokladu, že je práce vykonávána v průměru do poloviny stanovené týdenní pracovní doby. Dodržení tohoto limitu se posuzuje za celou dobu, na kterou byla tato dohoda uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů. Dohodu o pracovní činnosti je povinen zaměstnavatel uzavřít písemně. Jedno vyhotovení této dohody vydá zaměstnanci. V dohodě o pracovní činnosti musí být

¹¹ MPSV. *Příručka pro personální agendu*. [on-line] Ze dne: 19. 08. 2015 Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB011> [cit. 07. 10. 2015]

uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.

Sjednává se na dobu určitou nebo neurčitou. V dohodě lze sjednat způsob jejího zrušení, případné okamžité zrušení dohody lze sjednat jen pro ty případy, kdy lze zrušit pracovní poměr.¹²

3.2 **Zákon o zaměstnanosti**

Zákon o zaměstnanosti upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. V první části se nacházejí základní ustanovení, působnosti, v druhé části zprostředkování zaměstnání krajskými pobočkami Úřadu práce a agenturami práce, podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci, v třetí části řeší problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Část čtvrtá se zabývá zaměstnáváním zaměstnanců ze zahraničí, část pátá aktivní politikou zaměstnanosti a část šestá výkonem umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte. Poslední sedmá část se zabývá kontrolní činností.¹³

3.2.1 **Nelegální práce**

Nelegální práci se pro účely zákona o zaměstnanosti rozumí výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah; nebo pokud fyzická osoba-cizinec vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu se zaměstnaneckou kartou vydanou podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky nebo v rozporu s modrou kartou; to neplatí v případě převedení na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce; nebo pokud fyzická osoba-cizinec vykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného

¹² MPSV. *Příručka pro personální agendu*. [on-line] Ze dne: 19. 08. 2015 Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB028#VII.2> [cit. 07. 10. 2015]

¹³ *Zákony ČR, Zákon o zaměstnanosti*. [on-line] Ze dne: 15. 10. 2015 Dostupné z: <http://zakony.centrum.cz/zakon-o-zamestnanosti> [cit. 10. 11. 2015]

povolení k pobytu na území České republiky, je-li podle zvláštního právního předpisu vyžadováno.¹⁴

Evropská komise definuje v roce 1994 práci na černo jako profesionální aktivity, vykonávané jako jediné nebo druhé zaměstnání, provozované pravidelně za účelem výděлку a nikoli příležitostně a pohybující se na hranici nebo vně povinností daných právním řádem, předpisy a smluvními závazky, s výjimkou těch neformálních činností, které jsou součástí kriminální ekonomiky.

V dokumentech z roku 1998 Evropská komise svoji definici práce na černo zjednodušuje na znění: „Nehlášená práce představuje jakékoli placené činnosti, které jsou zákonné, pokud jde o jejich povahu, ale které nejsou ohlášeny veřejným úřadům, při vzetí v úvahu odlišnosti v regulačních systémech členských států.“¹⁵

Nelegální zaměstnávání, tedy tzv. práce na černo, je fenoménem poškozujícím ekonomiku nejen v České republice, ale i v ostatních členských zemích Evropské unie. Protože je práce na černo obtížně měřitelnou veličinou, mohou se některé zdroje mírně lišit. Z měření vyplývá skutečnost, že práci na černo vykonávalo 5% občanů v rámci Evropské unie, tedy každý dvacátý občan.

V rámci České republiky činí tento ukazatel na 7%, naproti tomu v Dánsku dosahuje až 18%. Česká republika se tak v oblasti nelegální práce řadí k průměru. Ze zdrojů Ministerstva zahraničí pochází informace, že až 37% zahraničních zaměstnanců v České republice pracuje nelegálně. Oblastní nejvíce zasaženou nelegální prací je stavebnictví, kde až 15% zaměstnanců vykonává práci nelegálně. Celkový podíl tzv. „šedé ekonomiky“ v oblasti trhu práce činí okolo 10 až 15%. Právě nízkými či nulovými odvody do státního rozpočtu – na sociální a zdravotní pojištění – stát ročně přichází o miliardy korun, které se pak nedostávají pro potřebné v rámci solidárního systému dávek.¹⁶

¹⁴ KAPOUN, Radek. Aktuální průvodce problematikou nelegálního zaměstnávání pro podnikatele 2012. 1. Vydání. Olomouc. Anag spol. s r.o. 2012. 104 stran. ISBN 978-80-7263-755-3. Str. 85.

¹⁵ FASSMAN, Martin. Stínová ekonomika III – Práce na černo a boj proti stínové ekonomice. Studie Národohospodářského ústavu Josefa Hlávky 5/2006. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2006. 151 stran. Str. 186

¹⁶ KAPOUN, Radek. Aktuální průvodce problematikou nelegálního zaměstnávání pro podnikatele 2012. 1. Vydání. Olomouc. Anag spol. s r.o. 2012. 104 str. ISBN 978-80-7263-755-3. Str. 6.

3.2.2 Výkon závislé práce mimo pracovněprávní vztah, tj. nelegální práce

- **Bezesmluvní práce:** tento typ nelegální pracovní činnosti je často označován také jako neohlášená práce, nedeklarovaná, neoficiální či skrytá, nejčastěji ovšem jako „práce na černo“. Jedná se tedy o druh nelegální práce a jeden z problémů stínové ekonomiky. Podstatou této práce je konání placené činnosti (či činnosti ve finanční závislosti), která se jeví jako práce legální, ale osoba vykonávající práci nemá s podnikající fyzickou osobou nebo právnickou osobou, která jí práci přiděluje, uzavřen žádný pracovněprávní ani obchodně či občanskoprávní vztah. Jedním z největších negativ pro stát je, že tato práce není přiznána příslušným orgánům, a tudíž z ní nejsou odváděny daně z příjmu fyzických osob, sociální a zdravotní pojištění do státního rozpočtu. O příjem přicházejí i zdravotní pojišťovny.¹⁷

V České republice jsou velmi rozšířené případy, kdy je fyzická osoba vedena jako uchazeč o zaměstnání u úřadu práce a současně tato osoba vykonává bezesmluvní práci, tedy pracuje na černo. Nezaměstnaná osoba tak pobírá od státu podporu v nezaměstnanosti, a to nezřídka současně s pobíráním dalších dávek státní sociální podpory či dávek hmotné nouze a zároveň má nezdaněný příjem z nelegální práce. Pro mnoho osob je toto výhodnější, než být zaměstnán se všemi povinnostmi z toho vyplývajícími.

- **„Švarcsystém“**
Ustanovení Zákona o zaměstnanosti dle §5 písm. e) bodu 1 si lze vysvětlit také jako případ, kdy fyzická osoba pracuje pro zaměstnavatele v rozhraní výkonu závislé práce, tedy jako by měla uzavřený se svým zaměstnavatelem pracovněprávní vztah, ale uzavřen ho nemá a vykonává pro zaměstnavatele práci jako OSVČ v rámci občanskoprávní, či obchodněprávní smlouvy. Pracovník vykonává závislou práci

¹⁷ GOLA, Petr. Mzdová praxe, Wolters Kluwer Česká republika: Proč v Česku neklesá práce na černo? [on-line] 05. 08. 2009 Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/blog/detail-prispevku/articleid.240-proc-v-cesku-neklesa-prace-na-čer-no/> [cit. 10. 03. 2015]

(dle §3 Zákoníku práce), přesto navenek vystupuje a jeví se jako samostatný podnikatel a formálně není zaměstnancem.¹⁸

Tento způsob práce se v České republice rozšířil na začátku 90. let 20. stol. po sametové revoluci. Za průkopníka tohoto výkonu zastřené pracovního vztahu je považován podnikatel Miroslav Švarc, podle kterého získaly zastřené pracovní vztahy své synonymní označení „švarcsystém“. Přestože toto označení není právní pojem, je běžně používání i v odborné literatuře. Podnikatel Miroslav Švarc byl jedním z prvních, který využíval tento systém, kdy jeho zaměstnanci, ačkoliv vykonávali vůči němu závislou práci, tak pro něj pracovali na základě živnostenského oprávnění.¹⁹

Hlavním motivem tohoto způsobu práce je stejně jako u práce bezesmluvní ekonomická výhodnost. Fyzická osoba, která práci koná i „zaměstnavatel“ ušetří nezanedbatelné finanční prostředky, jako úspora na dani z příjmu, pojistné sociální a zdravotní a další náklady (dovolená, přesčas, dočasná pracovní neschopnost apod.).

Tento způsob má ale i některé nevýhody pro osobu, která práci vykonává. Mezi ně patří to, že nemá zaručena práva vyplývající např. ze Zákoníku práce a dále také administrativní zátěž přenesená na tuto osobu.

3.2.3 Nelegální práce – občané EU a cizinci

Velmi obecně se za cizince považuje každá fyzická osoba, která není občanem České republiky, která nemá české státní občanství a nemá stejná práva a povinnosti jako občan ČR.

Vlivem vstupu ČR do Evropské unie nejsou některé fyzické osoby dle Zákona o zaměstnanosti považovány za cizince, tak jak je uvedeno v §3 odst. 2 ZoZ: „*Státní příslušník jiného členského státu Evropské unie a jeho rodinný příslušník mají stejné*

¹⁸ ŠUBRT, Bořivoj a TREZZIOVÁ, Dana. Závislá práce, nelegální práce a „švarcsystém“ od 1.1.2012 – 1.část. Práce a mzda. Praha: Wolters Kluwer, 2011, roč. 59, č. 12, s 16 ISSN 0032-6208

¹⁹ ŠUBRT, Bořivoj a TREZZIOVÁ, Dana. Závislá práce, nelegální práce a „švarcsystém“ od 1.1.2012 – 1.část. Práce a mzda. Praha: Wolters Kluwer, 2011, roč. 59, č. 12, s 16 ISSN 0032-6208

právní postavení v právních vztazích upravených tímto zákonem jako občan České republiky, pokud tento zákon nestanoví jinak.“ Jako příslušníka jiného členského státu bereme i občany Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska a jejich rodinné příslušníky. Do kategorie „rodinný příslušník“ pak spadá manžel/manželka, rodič občana EU, který je mladší 21 let a je osobou vyživován a žije ve společné domácnosti, dítě mladší 21 let nebo dítě, které je dítětem manžela/manželky občana EU, nezaopatřená osoba, která je příbuzná v přímé linii občana EU nebo manžela/manželky občana EU.

Z uvedeného je zřejmé, že na pracovním trhu České republiky má stejné právní postavení, jako občan ČR, občan jakéhokoli státu světa, také pokud bude rodinným příslušníkem občana ČR nebo EU, EHS či Švýcarska.

Pro úplnost je tedy ještě nutné uvést, že občané států, které jsou členy EU, EHS a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci mají v rámci ZoZ stejné právní postavení jako občané ČR. Z toho je zřejmé, že ačkoliv jsou občané jiného státu a obecně jsou nazýváni cizinci, v rámci právního postavení dle ZoZ se za cizince nepovažují. To je uvedeno v § 85 ZoZ: *„Pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí podle tohoto zákona se za cizince nepovažuje občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník a rodinný příslušník občana České republiky uvedený v §3 odst. 3.“*

Nelegální práce občanů ze zemí EU, EHS a Švýcarska je tedy zkoumána dle § 5 písm. e) bod 1 ZoZ, stejně jako u občanů ČR. Jedná se tedy o to, že těchto občanů se týká bezesmluvní práce i zastřené pracovněprávní vztahy.

Jiná situace nastává u cizinců mimo země Evropské unie a uvedených viz výše. Právě Zákon o zaměstnanosti se zabývá problematikou zaměstnávání cizinců – čtvrtá část zákona je přímo zaměřena na zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí.

Do konce roku 2011 byla v ZoZ vymezena specifika nelegální práce cizinců v jednom bodě takto: pokud fyzická osoba-cizinec vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu s povolením k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech („zelená karta“) vydaným podle zvláštního právního předpisu nebo bez zelené

*karty, je-li podle tohoto zákona vyžadována, to neplatí v případě převedení na jinou práci podle §41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce.*²⁰

Od ledna roku 2012 byla tato definice částečně změněna a § 5 písm. e) bod 2 ZoZ zněl: „pokud fyzická osoba-cizinec vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu s povolením k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech (dále jen „zelená karta“) vydaným podle zvláštního právního předpisu, nebo v rozporu s modrou kartou: to neplatí v případě převedení na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce.“

Především byl však na začátku roku 2012 přidán novelou další způsob konání nelegální práce, uvedený v §5 písm. e) bod 3 ZoZ: „pokud fyzická osoba-cizinec vykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného povolení k pobytu na území České republiky, je-li podle zvláštního právního předpisu vyžadováno.“

V neposlední řadě pak v roce 2014 v souvislosti se zavedením institutu tzv. zaměstnanecké karty, byl § 5 písm. e) bod 2 ZoZ upraven následovně: „pokud fyzická osoba-cizinec vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu se zaměstnaneckou kartou vydanou podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky, nebo v rozporu s modrou kartou; to neplatí v případě převedení na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce.“

Pro zjednodušení necht' je uvedeno shrnutí, a to že co se týká zaměstnávání, tak u občanů EU dochází k nelegálnímu zaměstnávání za stejných podmínek jako u občanů České republiky (tedy dle § 5 písm. e) bod 1 ZoZ) a cizinci z tzv. třetích zemí potřebují povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu, či modrou kartu (§ 5 písm. e) bod 2 ZoZ) a dále musí splnit pobytovou podmínku (§ 5 písm. e) bod 3 ZoZ). Samozřejmě nelze pominout tu část cizinců ze třetích zemí, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání ani zaměstnaneckou či modrou kartu a těch se pak dotýkají stejné podmínky, jaké mají občané ČR, příp. EU.

²⁰ STEINICHOVÁ, Ladislava. Zákon o zaměstnanosti: komentář. 1. Vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, s. 11. ISBN 978-80-7357-501-4

3.3 *Zákon o inspekci práce*

Tento zákon upravuje zřízení a postavení orgánů inspekce práce jako kontrolních orgánů na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek, působnost a příslušnost orgánů inspekce práce, práva a povinnosti při kontrole a sankce za porušení stanovených povinností. Tímto zákonem byly zřízeny Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce, které jsou správními úřady.²¹

3.3.1 **Státní úřad inspekce práce, oblastní inspektoráty práce**

Státní úřad inspekce práce (dále také jen „SÚIP“) sestává z osmi oblastních inspektorátů práce, sídlo má v Opavě a je řízen MPSV. Orgány inspektorátu kontrolují pracovněprávní vztahy, bezpečnost práce, ale také dodržování povinností zaměstnavatelů dle zákona o zaměstnanosti. Kontrolní kompetence spojené s kontrolou nelegálního zaměstnávání byly převedeny na Státní úřad inspekce práce v roce 2012, kdy došlo i k velké novele zákona o inspekci práce (dále také jen „ZiP“).

Kontrolní činnost, kterou provádí SÚIP a oblastní inspektoráty je druhem správního dozoru.²² Správní dozor je správní činnost, při které je pozorováno a kontrolováno chování nepodřízených subjektů a toto jejich chování je porovnáváno s chováním dle právních norem, které je žádoucí.²³ Průběh kontrolní činnosti je rozdělen na dvě části. V první je prováděna samotná kontrola, jejímž výstupem je protokol o kontrole. Pokud jsou kontrolou zjištěny nedostatky, následuje druhá část, která se nazývá správní řízení.

Orgány inspekce práce mohou v odůvodněných případech ukládat pokuty za spáchání přestupku nebo správního deliktu. Hlavním cílem práce Úřadu a inspektorátů je však nikoli represe, ale prevence, tedy snaha o předcházení negativním jevům (pracovním úrazům,

²¹ SÚIP. Legislativa [on-line]. Ze dne 25. 04. 2015. Dostupné z: <http://www.suip.cz/o-nas/legislativa/> [cit. 30. 09. 2015]

²² ŠUBRT, Bořivoj. *Inspekce práce a jiné kontroly u zaměstnavatelů*. 1. vyd. Olomouc. ANAG, 2009, s. 42. ISBN 978-80-7263-526-9.

²³ HENDRYCH, Dušan a kol. *Správní právo: obecná část*. 8. vyd. Praha: C.H.Beck, 2012, s. 283, ISBN 978-80-7179-254-3.

nemocem z povolání, haváriím apod.), kromě kontrol tak k základním úkolům patří poradenská, konzultační a osvětová činnost.²⁴

Oblastní inspektoráty práce jsou oprávněny kontrolovat u zaměstnavatelů dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů uvedených v ustanovení § 3 ZiP, vyžadovat odstranění zjištěných nedostatků a za zjištěná porušení jsou oprávněny zaměstnavatelům ukládat pokuty. Při výkonu kontroly vychází inspektor/ka z dokladů a informací předložených zaměstnavatelem, což je stanoveno v zákoně o inspekci práce.

Porušení pracovněprávních předpisů musí být prokázáno a je uvedeno inspektorem/kou v protokolu o provedené kontrole. Orgány inspekce práce nemohou v rámci svých kompetencí řešit uspokojování individuálních nároků zaměstnanců vůči zaměstnavateli (např. nemohou vymáhat nevyplacenou mzdu či jinou finanční pohledávku). Orgány inspekce práce nemohou, v souladu se zákonem o inspekci práce, vydávat stanoviska a výklady k jednotlivým ustanovením pracovněprávních předpisů, mohou vyslovit pouze svůj názor týkající se problematiky pracovních vztahů a podmínek, který ale není právně závazný.²⁵

3.3.2 Práva a povinnosti inspektorů při kontrole

Zákon o inspekci práce stanoví v §§ 7 a 8 práva a povinnosti inspektorů při kontrole následovně:

(1) Inspektor je oprávněn

a) vykonávat kontrolu podle tohoto zákona, je-li při jejím zahájení přítomen člen statutárního orgánu kontrolované osoby, zástupce kontrolované osoby, zaměstnanec kontrolované osoby, spolupracující rodinný příslušník nebo jiná fyzická osoba, která vykonává nebo zabezpečuje činnost, která je předmětem činnosti kontrolované osoby; na místech, na kterých by mohlo dojít k bezprostřednímu ohrožení života nebo zdraví

²⁴ JANEČKOVÁ, Eva. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. 1. vyd. Praha. Wolters Kluwer, 2014, s. 13 (200s.) ISBN 978-80-7478-518-4

²⁵ JANEČKOVÁ, Eva. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. 1. vyd. Praha. Wolters Kluwer, 2014, s. 14 (200s.) ISBN 978-80-7478-518-4

inspektora, může být kontrola vykonána jen za doprovodu fyzické osoby pověřené k tomu kontrolovanou osobou,

b) požadovat prokázání totožnosti fyzických osob uvedených v písmenu a) podle občanského průkazu, cestovního dokladu, popřípadě služebního průkazu státního zaměstnance,

c) v případech hodných zvláštního zřetele, popřípadě nebezpečí hrozícího z prodlení, nařizovat provedení měření, prohlídek, zkoušek nebo revizí,

d) dotazovat se zaměstnanců kontrolované osoby bez přítomnosti dalších fyzických osob, zástupce příslušného odborového orgánu nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na záležitosti související s vykonávanou kontrolou,

e) nařizovat zachování místa úrazového děje v původním stavu až do skončení šetření o pracovním úrazu nebo po dobu nezbytnou k zadokumentování místa úrazového děje,

f) vydat rozhodnutí o zákazu

1. používání objektů, pracovišť, výrobních, pracovních prostředků nebo zařízení, pracovních nebo technologických postupů, látek nebo materiálů, vykonávání prací nebo činností, které bezprostředně ohrožují bezpečnost zaměstnanců nebo dalších fyzických osob zdržujících se s vědomím kontrolované osoby v jejích prostorech, a to až do doby odstranění závady, s výjimkou pevných trakčních zařízení a trakčních vozidel na drahách a ve veřejné silniční dopravě, lodí a letadel; za tím účelem mohou nařídit, aby přítomné fyzické osoby ihned opustily prostory, ve kterých je bezprostředně ohrožena jejich bezpečnost. Vyžaduje-li to nebezpečí hrozící z prodlení, lze rozhodnutí oznámit ústně; odvolání nemá odkladný účinek. Jestliže bylo rozhodnutí oznámeno ústně, musí jej inspektor uvést v dílčím protokolu [§ 8 písm. b)]. Rozhodnutí o vydaném zákazu musí být oznámeno kontrolované osobě písemně bez zbytečného odkladu po dni oznámení ústního rozhodnutí,

2. práce přesčas, práce v noci, práce zaměstnankyň a mladistvých zaměstnanců, je-li vykonávána v rozporu se zvláštním právním předpisem, práce přesčas vykonávané podle § 93a zákoníku práce,

g) ukládat kontrolované osobě opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole a určovat přiměřené lhůty k jejich odstranění; mohou rovněž navrhnout potřebná technická a jiná opatření k odstranění rizik.

(2) Průkaz inspektora [§ 4 odst. 1 písm. e)] je dokladem o pověření k výkonu kontrolní činnosti.

Inspektor je povinen

- a) informovat příslušný odborový orgán nebo radu zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci o zahájení kontroly, jestliže u kontrolované osoby působí,
- b) pořídít o výsledku kontroly dílčí protokol [§ 7 odst. 1 písm. f)] a protokol; dílčí protokol musí být součástí protokolu.²⁶

Další práva a povinnosti inspektora pak vyplývají také z Předpisu č. 255/2012 Sb., Zákon o kontrole (kontrolní řád):

§ 7 Vstup na pozemky, do staveb a jiných prostor

Kontrolující je v souvislosti s výkonem kontroly oprávněn vstupovat do staveb, dopravních prostředků, na pozemky a do dalších prostor s výjimkou obydlí, jež vlastní nebo užívá kontrolovaná osoba anebo jinak přímo souvisí s výkonem a předmětem kontroly, je-li to nezbytné k výkonu kontroly. Do obydlí je kontrolující oprávněn vstoupit jen tehdy, je-li obydlí užívané k podnikání nebo provozování jiné hospodářské činnosti nebo v případě, kdy se mají prostřednictvím kontroly odstranit pochybnosti o tom, zda je obydlí užívané k těmto účelům a nelze-li dosáhnout splnění účelu kontroly jinak. Vlastníci nebo uživatelé těchto prostor jsou povinni kontrolujícímu vstup umožnit.

§ 8 Další práva kontrolujícího

Kontrolující je v souvislosti s výkonem kontroly dále oprávněn

- a) požadovat prokázání totožnosti fyzické osoby, jež je přítomna na místě kontroly, jde-li o osobu, která plní úkoly kontrolované osoby, nebo osobu, která může přispět ke splnění účelu kontroly,
- b) provádět kontrolní nákupy, odebírat vzorky, provádět potřebná měření, sledování, prohlídky a zkoušky,

²⁶ MPSV, Příručka pro personální a mzdovou agentu [on-line]. Ze dne 25. 04. 2015. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z251_2005 [cit. 30. 09. 2015]

- c) požadovat poskytnutí údajů, dokumentů a věcí vztahujících se k předmětu kontroly nebo k činnosti kontrolované osoby (dále jen „podklady“); v odůvodněných případech může kontrolující zajišťovat originální podklady,
- d) pořizovat obrazové nebo zvukové záznamy,
- e) v míře nezbytné pro průběh kontroly užívat technických prostředků kontrolované osoby, a to po předchozím projednání s kontrolovanou osobou,
- f) vyžadovat od kontrolované osoby a povinné osoby další součinnost potřebnou k výkonu kontroly.

§ 9 Povinnosti kontrolujícího

Kontrolující je v souvislosti s výkonem kontroly povinen

- a) zjistit stav věci v rozsahu nezbytném pro dosažení účelu kontroly a v závislosti na povaze kontroly doložit kontrolní zjištění potřebnými podklady,
- b) šetřit práva a oprávněné zájmy kontrolované osoby, povinné osoby a třetí osoby,
- c) předložit kontrolované osobě nebo povinné osobě pověření ke kontrole, a požádá-li o to kontrolovaná osoba nebo povinná osoba, též další dokument, který dokládá, že se jedná o osobu uvedenou v pověření ke kontrole,
- d) vydat potvrzení o zajištěných originálních podkladech, a pominou-li důvody jejich zajištění, neprodleně je vrátit,
- e) umožnit kontrolované osobě účastnit se kontrolních úkonů při výkonu kontroly na místě, nebrání-li to splnění účelu nebo provedení kontroly,
- f) vyhotovit protokol o kontrole a doručit jeho stejnopis kontrolované osobě.²⁷

3.4 Správní delikty, přestupky a sankce

V právním řádu České republiky existuje řada možností postihů, přičemž v rámci správního řízení hovoříme o správním deliktu nebo přestupku. Co se týká nelegálního zaměstnávání, tak postihy za něj jsou taxativně určeny v zákoně o zaměstnanosti. Za spáchání správního deliktu nebo přestupku lze udělit sankci v podobě peněžní pokuty.

²⁷ Zákony pro lidi [on-line]. Ze dne 05. 10. 2015. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-255#cast1> [cit. 15. 11. 2015].

Přestupku se na rozdíl od správního deliktu může dopustit pouze fyzická osoba (občan), správního deliktu však naproti tomu též osoba právnická nebo podnikající fyzická osoba. Ve většině případů je právě porušení ze strany fyzické osoby nazýváno přestupkem, při deliktech právnických osob mluvíme o správních deliktech. Rozdíl bývá zpravidla i ve výši možných pokut. Za správní delikty většinou hrozí vyšší sankce než za přestupky.

3.4.1 Dle zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti:

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že

- a) poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona,
- b) zprostředkuje zaměstnání bez povolení,
- c) vykonává nelegální práci,**
- d) umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 1 nebo 2, nebo**
- e) nesplní oznamovací povinnost podle § 87,
- f) umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3,**
- g) jako osoba, která se zdržuje na pracovišti kontrolované osoby a koná práci, neprokáže svou totožnost podle § 132.

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

- a) v rozporu s § 80 nevede evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením nebo evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením, dále pokud
- b) nesplní povinnost zaměstnat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu stanovenou v § 81, nebo
- c) ve stanovené lhůtě písemně nevykáže dlužné mzdové nároky zaměstnanců pro účely zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně dalších zákonů, či
- d) nesplní oznamovací povinnost podle tohoto zákona nebo nevede evidenci v tomto zákoně stanovenou, nebo
- e) neuvede v evidenci vedené podle § 81 odst. 3 požadované údaje nebo v ní uvede neúplné nebo nepravdivé údaje, nebo f) nemá v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu podle § 136 odst. 1.

(3) Za přešupek

a) podle odstavce 1 písm. a) a podle odstavce 2 písm. a) a b) lze uložit pokutu do 1 000 000 Kč, dále pak **b)** podle odstavce 1 písm. b) lze uložit pokutu do 2 000 000 Kč, **c)** podle odstavce 1 písm. c), e) a odstavce 2 písm. d) a e) lze uložit pokutu do 100 000 Kč, a za **d)** podle odstavce 2 písm. c) a f) lze uložit pokutu do 500 000 Kč, dle písm. **e)** podle odstavce 1 písm. d) a f) lze uložit pokutu do 5 000 000 Kč, a v neaposlední řadě **f)** podle odstavce 1 písm. g) lze uložit pokutu do 200 000 Kč.

A dále co se týká správních deliktů:

(1) Právníká osoba nebo podnikající fyzická osoba se správního deliktu dopustí tím, že

a) poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona, či b) zprostředkuje zaměstnání bez povolení nebo jiným způsobem poruší při zprostředkování zaměstnání tento zákon nebo dobré mravy,

c) umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 1 nebo 2, nebo

d) nesplní oznamovací povinnost podle tohoto zákona nebo nevede evidenci v tomto zákoně stanovenou,

e) umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3.

(2) Právníká osoba nebo podnikající fyzická osoba se dále dopustí správního deliktu tím, že jako zaměstnavatel:

a) v rozporu s § 80 nevede evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením nebo evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením, či také b) nesplní povinnost zaměstnat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu stanovenou v § 81, nebo c) ve stanovené lhůtě písemně nevykáže dlužné mzdové nároky zaměstnanců pro účely zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně dalších zákonů, rovněž pokud d) nevede v evidenci vedené podle § 81 odst. 3 požadované údaje nebo v ní uvede neúplné nebo nepravdivé údaje, nebo e) nemá v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu podle § 136 odst. 1.

(3) Poskytovatel zdravotních služeb se dopustí správního deliktu tím, že neprovede vyšetření zdravotního stavu podle § 9 odst. 1 nebo je neprovede ve lhůtě stanovené v § 9 odst. 1.

(4) Za správní delikt se uloží pokuta do:

a) 1 000 000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 1 písm. a) a podle odstavce 2 písm. a) a b), pak **b)** 2 000 000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 1 písm. b), dále **c)** 500 000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 2 písm. c) a e), či **d)** 100 000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 1 písm. d) a odstavce 2 písm. d), také **e)** 50 000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 3, a rovněž **f) 10 000 000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 1 písm. c) a e), nejméně však ve výši 50 000 Kč.**²⁸

3.4.2 Dle zákona č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce:

Zákon o inspekci práce jednotlivé správní delikty a přestupky rozděluje dle oblasti a charakteru do následujících úseků:

- na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance, na úseku rovného zacházení, na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, na úseku odměňování zaměstnanců, na úseku náhrad, na úseku pracovní doby, na úseku dovolená, na úseku bezpečnosti práce, na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců, na úseku bezpečnosti technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví, na úseku vyhrazených technických zařízení a na úseku agenturního zaměstnávání a na úseku práce dětí²⁹

3.4.3 Dle zákona č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád)

Správní delikty

(1) Právnícká osoba nebo podnikající fyzická osoba se dopustí deliktu tím, že

²⁸ MPSV, Příručka pro personální a mzdovou agentu [on-line]. Ze dne 25. 10. 2015. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z435_2004_3#par125 [cit. 11. 12. 2015]

²⁹ Portál veřejné správy [on-line]. Ze dne 17. 10. 2015. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?page=1&idBiblio=60217&name=z~C3~A1kon~20o~20inspekci~20pr~C3~A1ce&rpp=15#local-content> [cit. 22. 11. 2015]

- a) jako kontrolovaná osoba nesplní některou z povinností podle § 10 odst. 2,
- b) jako povinná osoba nesplní povinnost podle § 10 odst. 3.

(2) Za správní delikt podle odstavce 1 písm. a) se uloží pokuta do 500 000 Kč a za správní delikt podle odstavce 1 písm. b) se uloží pokuta do 200 000 Kč.

Přestupky

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že

- a) jako kontrolovaná osoba nesplní některou z povinností podle § 10 odst. 2,
- b) jako povinná osoba nesplní povinnost podle § 10 odst. 3.

(2) Za přestupek podle odstavce 1 písm. a) lze uložit pokutu do 500 000 Kč a za přestupek podle odstavce 1 písm. b) lze uložit pokutu do 200 000 Kč.³⁰

3.5 Judikáty

Na rozhraní teoretické a empirické části práce je na místě uvedení problematiky judikátů, které se velmi úzce pojí s danou problematikou nelegálního zaměstnávání a kontrolní činnosti.

Jednoznačně nejzásadnějším judikátem, je rozsudek Nejvyššího správního soudu 6 Ads 46/2013-35, který se podrobně zabývá vymezením závislé práce, jejími znaky a nelegálním zaměstnáváním.

Dále se nelegální práci zabývá např. také rozsudek Nejvyššího správního soudu 6 Ads 80/2013, který uvádí, kdy se nemůže např. jednat o tzv. práci na zkoušku a jedná se tedy o nelegální zaměstnávání a v neposlední řadě rozsudek Nejvyššího správního soudu 3 Ads 111/2013-31, jenž se zabývá opět prokazováním nelegálního zaměstnávání.

³⁰ Částka 86 Sbírka zákonů č. 255 / 2012 Strana 3303 ZÁKON ze dne 14. června 2012 o kontrole (kontrolní řád)

3.5.1 **Rozsudek Nejvyššího správního soudu 6 Ads 46/2013-35 – VYMEZENÍ PŘÍPADU, ZÁVĚRY (znaky závislé práce)**

Nejvyšší správní soud (dále také jen „NSS“) rozhodl v právní věci žalobkyně proti žalovanému: Státní úřad inspekce práce ... **a rozhodnutí Státního úřadu inspekce práce zrušil** a věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení.

NSS odůvodnil případ následovně:

Vymezení případu - Oblastní inspektorát práce vykonal (dále též „oblastní inspektorát“) kontrolu v prodejně textilu. Předmětem kontroly bylo dodržování zákazu výkonu nelegální práce. V provozovně byla přítomna žalobkyně (dále také stěžovatelka), která podle zjištění kontrolního pracovníka obsluhovala zákazníky, kasírovala peníze a vydávala zboží. Žalobkyně přivolala majitelku prodejny (svoji tetu) a ta uvedla, že nikoho nezaměstnává a že neteř u ní nepracuje – pouze jí vypomáhá, když ona jako majitelka prodejny právě není na pracovišti. Žalobkyně sama žádné vysvětlení ke své činnosti prodavačky nepodala. Oblastní inspektorát následně zahájil se žalobkyní správní řízení o přestupku spočívajícím ve výkonu nelegální práce.

Žalobkyně se hájila tím, že nevykonávala závislou práci mimo pracovní poměr, jelikož nebyla ke své tetě ve vztahu podřízeném, neměla stanovenou pracovní dobu a nepobírala za svou výpomoc žádnou odměnu. S těmito argumenty však neuspěla. Oblastní inspektorát jí uložil svým rozhodnutím za výkon nelegální práce pokutu. Žalobkyně využila veškeré opravné prostředky, včetně kasační stížnosti, a v ní znovu uvedla, že své tetě poskytovala pouze **výjimečnou výpomoc**. Podle stěžovatelky není takováto krátkodobá výpomoc, kterou poskytuje například majitel jedné provozovny majiteli provozovny sousední, v běžném životě nijak výjimečnou událostí. Nemohlo jít o nelegální práci, jelikož stěžovatelka nebyla ke své tetě ve vztahu podřízenosti a nedostávala žádnou odměnu.

Žalovaný uvádí, že existence odměny má východisko v (nové) definici pojmu „závislá práce“ obsažené v zákoníku práce. Podle ní již **odměna není definičním znakem závislé práce**, nýbrž pouze důsledkem jejího výkonu – jde o povinnost, která pro zaměstnavatele vyplývá z existujícího pracovněprávního vztahu. Proto odměňování

stěžovatelky nebylo, a ani nemuselo být, předmětem dokazování.

Nejvyšší správní soud musel nejprve zodpovědět otázku, jaké jsou definiční znaky závislé práce (jinými slovy, co všechno mělo být v řízení o uložení sankce za nelegální práci prokazováno.)

Znaky závislé práce

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, definuje v § 5 písm. e) bodu 1 nelegální práci jako „výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah“. O tom, že v době provedené kontroly mezi stěžovatelkou a její tetou nějaká písemná pracovněprávní smlouva či dohoda, jež by formálně nastolila pracovněprávní vztah, uzavřena nebyla, není mezi účastníky sporu. Rozhodující pro posouzení případu bude tedy obsah sousloví „výkon závislé práce“. Mezi účastníky nebylo sporu o tom, že předmětem dokazování ve správním řízení mělo být naplnění znaků obsažených v zákoníku práce, tj. osobní výkon práce podle pokynů zaměstnavatele a jeho jménem a vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Účastníci řízení se liší pouze v názoru, zda se tyto znaky podařilo řádně prokázat či nikoliv. Žalovaný nicméně v rozhodnutí o odvolání stěžovatelky i ve svém vyjádření ke kasační stížnosti uplatnil argument, že vzhledem k odlišnosti definice závislé práce od definice, která byla v zákoníku práce obsažena dříve, již ke znakům závislé práce nepatří odměna, a tudíž tímto směrem nebylo vůbec potřeba vést dokazování.

Uvedenou otázkou se tudíž musel Nejvyšší správní soud zabývat na prvním místě.

Ke změně spočívající v rozdělení uvedené definice závislé práce do dvou samostatných odstavců došlo zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Důvodová zpráva k tomuto právnímu předpisu odůvodňuje navrženou změnu následovně: „V právní teorii i praxi bývá dosavadní legální definici závislé práce vytýkáno, že neorganicky směšuje znaky závislé práce s podmínkami, za kterých musí být vykonávána.

Navrhuje se proto upravit legální definici závislé práce tak, že v odstavci 1 jsou vyjádřeny znaky závislé práce a v odstavci 2 podmínky jejího výkonu.“

V odborném tisku z doby před novelou zákoníku práce lze dohledat přinejmenším jeden kvalifikovaný pokus o novou definici závislé práce, odlišnou od té zákonné, podle ní je klíčovým znakem závislé práce **osobní závislost zaměstnance na zaměstnavateli**. Na přítomnost tohoto znaku ukazují některé typické objektivní okolnosti, zejména vázanost pokyny zaměstnavatele a začlenění zaměstnance do zaměstnavatelovy organizační struktury. Dalšími kritérii mohou být kontrolní a disciplinární oprávnění zaměstnavatele, výkon práce zaměstnancem na účet zaměstnavatele a s využitím jeho prostředků a stálost pracovního poměru. Na závislou práci lze pohlížet také tak, že jde o **závislost hospodářskou** – zaměstnavatel na sebe přebírá hospodářské riziko a zaměstnanec se na oplátku dobrovolně zříká svobody využívat ve svůj prospěch šance, které se na trhu nabízejí.

Nejvyšší správní soud podle předchozí právní úpravy opakovaně docházel k závěru, že **odměna je definičním znakem závislé práce, a to dokonce jedním ze stěžejních**.

Soud také uvedl, že „jedním ze základních pojmových znaků práce je **soustavnost**.“

Důvody pro vymezení obou znaků (tedy odměny a soustavnosti) vysvětlil Nejvyšší správní soud v rozsudku, kde uvažoval tak, že k posouzení práce jako nelegální práce ve smyslu zákona o zaměstnanosti je třeba, aby tato práce byla vykonávána soustavně, podle pokynů a za mzdu, plat nebo odměnu ... Nepochybně tak není cílem zákona o zaměstnanosti potírat bezúplatnou jednorázovou pomoc mezi příbuznými.“

Otázka výkladu pojmu závislá práce je více než živá. Smyslem uvedené úpravy je nepochybně **odlišit závislou práci od jiných aktivit**, přičemž tento cíl vystupuje na povrch zejména tehdy, když správní orgán zkoumá, zda zaměstnavatel neporušil svou zákonnou povinnost tím, že neumožnil zaměstnanci vykonávat závislou práci v pracovněprávním vztahu, který je k tomu určen. Pojem závislé práce tak musí být vykládán tak, aby obsáhl veškeré formy zastřených pracovních vztahů, stejně jako práci vykonávanou bez náležité protihodnoty, např. práci „na zkoušku“ nebo práci vykonávanou pod hrozbou násilí či jiné újmy. Zároveň však nesmí tento pojem zcela ztratit obrysy, aby správní orgány nezaměňovaly závislou práci s ryze obchodními vztahy, s nefalšovaným samostatným podnikáním nebo s upřímnou mezilidskou výpomocí, ať již v podobě úsluhy blízkému člověku či nezištné laskavosti.

Těmto požadavkům ovšem „nová“ definice závislé práce vyhoví docela dobře. Stačí pouze spojit jednotlivé znaky uvedené v § 2 odst. 1 zákoníku práce společným prvkem osobní či hospodářské závislosti zaměstnance na zaměstnavateli – jenž ostatně vyplývá již ze samotného pojmu „závislá práce“ – a naplnit je v duchu této optiky konkrétním obsahem. Za (samostatný) znak je ovšem nutno považovat již první část definice, která hovoří o tom, že práce „**je vykonávána**“. Nejen z tohoto gramatického vyjádření (vid nedokonavý), ale zejména z účelu definice a postihu nelegální práce je zřejmé, že mohou zůstat v platnosti dřívější judikaturní závěry o soustavnosti jako znaku závislé práce, neboť při jednorázové či příležitostné spolupráci se jen těžko může mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vytvořit jakýkoliv vztah, natožpak vztah závislosti. Samozřejmě je třeba tento první znak v konkrétních případech aplikovat uvážlivě. Inspekční kontrola zpravidla odhalí jen činnost prováděnou v době kontroly samotné; na její **soustavnější charakter** je možno usuzovat až z dalších skutečností zjištěných, například z výpovědi obviněného, z výslechu svědků či ze situace na místě (charakter činnosti, množství již provedené práce apod.). Na závadu nemusí být ani to, že se činnost dosud soustavnou stát nestihla (jedná se například teprve o první den práce „na zkoušku“), jestliže se takovou podle vůle stran následně stát měla. Doplnkovým hlediskem může být i to, zda se osoba jeví jako zaměstnanec z pohledu třetích osob.

Konečně posledním znakem závislé práce je vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance – podřízenost zaměstnance typicky vyvěrá z osobní (ať již ekonomické či jiné) závislosti zaměstnance na zaměstnavateli a pomáhá odlišit závislou práci od mezilidské výpomoci.

Vztah podřízenosti zaměstnance vůči zaměstnavateli představuje nutně subjektivní kategorii. Rozhodující je tedy zejména to, zda zaměstnanec sám vnímá své postavení jako podřízené a to je důvodem, proč respektuje pokyny zaměstnavatele. Pokud má ovšem správní orgán naplnění tohoto subjektivního znaku objektivně prokázat, musí zkoumat, zda je dána osobní závislost zaměstnance na zaměstnavateli a zejména co je její příčinou.

A zde začíná být zřejmé, že i když **poskytování odměny** zaměstnanci není vymezeno v zákoně jako znak závislé práce, neznamená to, že by zcela ztratilo smysl tuto otázku

v rámci postihování nelegální práce zkoumat. Neboť právě pobírání odměny představuje typickou skutečnost, která závislé postavení zaměstnance na zaměstnavateli věrohodně prokazuje. Podmínkou samozřejmě je, aby odměna tvořila (ne nutně jediný, ale ekonomicky významný) zdroj zaměstnancových příjmů – poskytnutí drobné protihodnoty např. v podobě daru je běžným zvykem i v případě jednorázové mezilidské výpomoci.

Samozřejmě zaměstnanec může být ke vstupu do podřízeného vztahu vůči zaměstnavateli motivován i jinak – typicky **příslibem** uzavření pracovněprávního vztahu v budoucnu (tzv. „práce na zkoušku“ je jedním z klasických způsobů zastírání nelegální práce). I to může založit určitou formu osobní závislosti na zaměstnavateli a z toho vyplývající snahu vyhovět jeho pokynům.

Jestliže ale správní orgán neprokáže ani pobírání či příslib odměny, ani jinou skutečnost, která by zavdávala důvod se domnívat, že byla u jedné osoby dána osobní závislost na druhé, pak se o závislou práci jednat nebude, neboť zde chybí znak spočívající ve vztahu podřízenosti a nadřízenosti. Platí tedy, že když určitá osoba vykonává danou činnost pro jinou osobu dobrovolně a zároveň s vědomím, že protistraně nevzniká závazek poskytnout jí jakoukoliv protihodnotu (resp. nepodaří-li se prokázat opak), půjde zpravidla o přátelskou výpomoc či dobrovolnickou činnost.

Prokazování znaků jako je soustavnost či vztah podřízenosti vůči zaměstnavateli představuje v konkrétních případech pro inspektoráty práce velmi náročný úkol. Přesto na ně však nelze rezignovat a namísto odlišování různých činností jednu z nich prohlásit za neexistující (tedy tvrdit, že závislou prací je vlastně jakákoliv činnost, kterou jeden člověk vykonává pro druhého podle jeho požadavků).

Nejvyšší správní soud uzavírá, že společným rysem všech znaků závislé práce vymezených (nově) v § 2 odst. 1 zákoníku práce, je osobní či hospodářská závislost zaměstnance na zaměstnavateli. Tyto znaky slouží k odlišení závislé práce od jiných ekonomických aktivit, ale také od aktivit jiného charakteru (zejména mezilidské výpomoci).

Proto musí správní orgány při postihování nelegální práce v řízení 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 ...

3.5.2 Rozsudek Nejvyššího správního soudu 6 Ads 80/2013 – VYMEZENÍ PŘÍPADU, ZÁVĚRY (práce na zkoušku)

Nejvyšší správní soud rozhodl proti žalovanému Státní úřad inspekce práce ... tak, že **rozhodnutí Státního úřadu inspekce práce zrušil** a věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení.

V odůvodnění NSS uvedl a případ vymezil následovně:

Zaměstnanci Oblastního inspektorátu práce (dále jen oblastní inspektorát) provedli státní kontrolu u žalobce v prodejním stánku s ovocem a zeleninou. Kontrola byla zaměřena zejména na dodržování pracovněprávních předpisů. Podle záznamu o zahájení kontroly zde pracovala osoba, která uvedla, že vypomáhá s prodejem ovoce, zeleniny, pracuje na zkoušku, pracovněprávní vztah uzavřen nemá, je podřízena panu majiteli a pracovní dobu má od 7 hod do 17 hod. Pracuje teprve druhý den, peníze dosud nedostala a **zkoušku** bude mít zaplacenou v hotovosti. Žalobce jako kontrolovaná osoba poskytl kontrolnímu orgánu informaci, že nemá zaměstnance v pracovním poměru, jednoho zaměstnance má na zkoušku, žádnou pracovní smlouvu, dohodou o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce s žádnou fyzickou osobou uzavřenou nemá.

Žalobce se druhý den dostavil na oblastní inspektorát práce a sdělil, že neporozuměl otázkám kladeným v průběhu kontroly. Předložil dohodu o provedení práce, kterou údajně již dříve uzavřel s osobou na svém pracovišti, s tím, že v době kontrolního šetření ji ani on, ani uvedená osoba u sebe neměli.

Oblastní inspektorát této verzi události neuvěřil a vydal rozhodnutí, kterým žalobce shledal vinným ze správního deliktu spočívajícího v umožnění výkonu nelegální práce podle § 140 odst. 1 písm. c) zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném v době vydání rozhodnutí.

Žalobce (dále jen stěžovatel) využil opravné prostředky a podal i kasační stížnost. V kasační stížnosti uvedl, že žalovaný správní orgán, a v důsledku toho i soud, vycházely

z nedostatečně zjištěného skutkového stavu. Podle stěžovatele nebylo vůbec prokázáno naplnění skutkové podstaty deliktu, za který byl stěžovatel postižen. Správní orgán se spokojil s povšechnými zjištěními obsaženými v protokolu o kontrole a neobjasnil dostatečně všechny okolnosti působení předmětné osoby u prodejního stánku stěžovatele. Podle stěžovatele přítomnost na stánku s ovocem a zeleninou nebyla spojena s plnohodnotným výkonem práce v režimu závislé činnosti, ale byla pouze seznamováním potencionálního pomocníka a hledaného zástupce místo péči o dítě zaneprázdněné manželky s podmínkami výkonu takové specifické práce.

Schopnost uchazeče by pak vedla k založení či naopak k nezaložení pracovněprávního vztahu. K žádné systematické práci pak ani nemohlo pro krátkost času dojít, protože se dostavila kontrola.

Stěžovatel v této souvislosti poukázal též na § 31 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů: Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy, popřípadě ze jmenování na pracovní místo vplynuly, a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru.

NSS neshledal důvodnými výhrady stěžovatele proti právní kvalifikaci jeho jednání. Stěžovatel nikterak nerozporuje skutkový stav zjištěný státní kontrolou. Zejména se již nijak ve své kasační stížnosti nevrací k faktu, že dodatečně předložil oblastnímu inspektorátu dohodu o provedení práce uzavřenou údajně den před provedením státní kontroly. Svou obranu v kasační stížnosti zaměřil na to, že činnost se sice neopírala o pracovní smlouvu, avšak přesto ji nelze právně kvalifikovat jako nelegální práci, neboť se jednalo jen o seznamování potencionálního zaměstnance s podmínkami výkonu práce v souladu s § 31 zákoníku práce.

Této právní argumentaci nemohl Nejvyšší správní soud přisvědčit. Nelegální práce je definována v § 5 písm. e) bod 1 zákona o zaměstnanosti tak, že jde o výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah. Stěžovatel, v kasační stížnosti nezpochybnuje, že mezi ním a osobou na pracovišti pracovněprávní vztah uzavřen nebyl. Výhrady však má proti **posouzení činnosti jako výkonu závislé práce**.

Otázce, co je již nutno považovat za závislou práci z hlediska § 2 zákoníku práce (ve znění účinném od 1. ledna 2012) se Nejvyšší správní soud věnoval ve svém dřívějším rozsudku, kde dospěl k závěru, že společným rysem a jakýmsi leitmotivem všech znaků závislé práce vymezených (nově) v § 2 odst. 1 zákoníku práce, 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 v řízení 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**.

V dalším rozsudku Nejvyšší správní soud uvedl, že právě **soustavnost** vykonávané práce může být znakem, na základě něhož lze odlišit závislou činnost, respektive nelegální práci, od ověřování určitých předpokladů zájemce o práci či jiných druhů činnosti, které není možné za závislou práci považovat. Takovou činností může být v konkrétních případech právě také pracovní pohovor vykonávaný na pracovišti, jehož součástí je zkouška z konkrétních pracovních dovedností. Správný výběr zaměstnance je nepochybně klíčový pro řádný chod prakticky jakéhokoli provozu, a je proto přirozené, jestliže se zaměstnavatel snaží odhalit silné a slabé stránky zaměstnance již v průběhu výběrového řízení. Pro **výběrové řízení** je na jedné straně typické, že probíhá pouze omezenou dobu (zpravidla v řádu desítek minut až jednotek hodin), na druhou stranu není výjimečné, že obsahuje výkon požadovaných činností prováděný pod dohledem zkušenějšího pracovníka, který hodnotí pracovní schopnost uchazeče o zaměstnání-tak tomu mělo být i v daném případě.

Postihovat takovou činnost jako nelegální práci by odporovalo právu zaměstnavatele na výběr zaměstnance (§ 30 odst. 1 zákoníku práce) i hospodářským zájmům zaměstnavatelů, které ve svém důsledku dopadají i na zaměstnance. Nelze jistě vyloučit snahu zaměstnavatele zakrývat nelegální zaměstnávání osob, avšak taková praxe nemůže být konstatována na základě neúplného dokazování.

O tom, že by šlo o seznamování budoucího zaměstnance s pracovními podmínkami ve smyslu § 31 zákoníku práce, jak tvrdí stěžovatel v kasační stížnosti, lze za daných okolností těžko uvažovat.

Z kontrolních zjištění vyplývá, že stěžovatel aktivně vykonával pracovní činnost, nebyl tedy pouhým pasivním příjemcem informací od budoucího zaměstnavatele, jak by tomu mělo být u osoby seznamované s podmínkami na pracovišti, která dosud pokynům zaměstnavatele nepodléhá. Tedy jednoznačně vykonával činnost naplňující znaky závislé práce, za niž mu měla náležet odměna, čemuž konec konců odpovídá i jeho tvrzení, že odměnu za zkoušku bude mít vyplacenu v hotovosti. Nelze než konstatovat, že stěžovatel umožnil výkon závislé práce spočívající ve výpomoci s prodejem ovoce a zeleniny u stěžovatelova stánku, a to mimo pracovněprávní vztah ... (Rozhodnutí SÚIP bylo zrušeno z důvodu změny ve výši sankce – původně minimální hranice Kč 250 tis., nově min. Kč 50tis.)

3.5.3 Rozsudek nejvyššího správního soudu 3 Ads 111/2013-31 VYMEZENÍ PŘÍPADU, ZÁVĚRY (výběrové řízení)

Nejvyšší správní soud rozhodl v právní věci žalobce proti žalovanému Státnímu úřadu inspekce práce tak, že **rozhodnutí SÚIP zrušil** a vrátil věc k dalšímu řízení.

Rozhodnutím inspektorátu práce byl žalobce (dále „stěžovatel“) uznán vinným ze spáchání správního deliktu, kterého se měl dopustit tím, že umožnil výkon nelegální práce ve své provozovně pekařství. Ze záznamu o zahájení kontroly vyplynulo, že předmětem kontroly, jež byla v provozovně stěžovatele zahájena, byla kontrola dodržování povinnosti vykonávat závislou práci v pracovněprávním vztahu. Dle protokolu o kontrole bylo zjištěno, že jedna pracující osoba nemá uzavřenou pracovní smlouvu ani žádnou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tato osoba na dotaz inspektorátu sdělila, že práci vykonává pouze v den kontroly, nemá žádnou smlouvu, úkoly jí přiděluje kolegyně, nemá sjednanou pracovní dobu a se stěžovatelem se dohodla, že si dojde práci zkusit. Za svou činnost označila mytí nádobí, obsluhu automatu na kávu a balení zboží. Na otázku ohledně evidence pracovní doby odpověděla, že neví, kdo evidenci vede, neboť není zaměstnancem. Uvedla také, že otázky odměňování zatím neřešila, za práci, kterou v den kontroly

prováděla, však **odměnu nedostane**. Podklad pro vyplácení odměny neznala. Přiznala, že prostředky s nimiž práci vykonává, patří stěžovateli. Dále se dostavila další den na úřad práce s pracovní smlouvou a uvedla, že pracuje od předchozího dne pro stěžovatele. Stěžovatel namítal, že nebyl informován o kontrole. Dále uvedl, že osoba na jeho pracovišti byla uchazečkou o práci, která měla v rámci **výběrového řízení** prokázat, mimo jiné, manuální zručnost pro danou pozici.

Na základě toho stěžovatel prohlásil, že se nejednalo o závislou práci, ale pouze zkoušku zručnosti, která byla kvalifikačním předpokladem pro nabízenou pozici. Vzhledem k tomu, že se osvědčila, byla s ní týž den uzavřena pracovní smlouva.

Dle stěžovatele nelze přezkoušení považovat za závislou práci, neboť nenese některé z vyžadovaných pojmových znaků závislé práce. Předně poukázal na skutečnost, že zaměstnankyně **neměla za odvedenou práci sjednání odměnu, nevykonávala činnost soustavně**. Vykonávala jen časově omezenou formu přijímacího řízení. Stěžovatel pokládal za absurdní, aby zaměstnavatelé pořádající některou z forem přijímacího řízení museli s uchazečem o zaměstnání uzavírat pracovní dohody.

NSS tedy posuzoval, zda lze činnost osoby na pracovišti stěžovatele a vykonávající pro něj práci, označit za závislou práci. NSS shledal, že **odměna již nepatří mezi pojmové znaky závislé práce. Stále je však významným vodítkem při posouzení, zda se o závislou práci jedná, neboť na základě odměny (hospodářské závislosti) lze vysledovat, je-li mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vztah nadřízenosti a podřízenosti, který k základním definičním znakům závislé práce stále patří.**

NSS pokládá za dostatečné pouhé zjištění, zda stěžovatel odměnu vyplatil či nikoli, neboť jen na základě této skutečnosti není možné určit, jestli se o závislou práci jednalo.

Stěžovatel zpochybňoval výkon nelegální práce i tím, je jí dotčená osoba nevykonávala **soustavně**.

Proti tomu stojí argumenty žalovaného, který vychází z definice závislé práce, jen pojem soustavnosti neobsahuje. NSS uvádí, že zkoumat soustavnost vykonávané práce je logické i z pohledu nejdůležitějšího znaku závislé práce – vztahu nadřízenosti a

podřízenosti zaměstnance, který se zpravidla vytvoří pouze v případě dlouhodobě vykonávané činnosti.

NSS vycházel i z jiného svého rozsudku a uvedl, že: za samostatný znak je nutno považovat i první část definice, která hovoří o tom, že práce „je vykonávána“. Nejen z tohoto gramatického vyjádření – vid nedokonavý – ale zejména z účelu definice a postihu nelegální práce je zřejmé, že při **jednorázové či příležitostné spolupráci se jen těžko může mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vytvořit jakýkoliv vztah, natožpak vztah závislosti.**

Správní orgány se tedy musí soustavností zabývat.

V dané věci však na soustavnost nic neukazuje. NSS si je vědom, že **je často velmi složité soustavnost nelegální práce prokázat, neboť kontrola zpravidla odhalí jen činnost prováděnou v době kontroly samotné.**

Kontrola ovšem nesmí rezignovat na prokázání tohoto znaku a spokojit se se statickým zjištěním nějaké osoby na pracovišti a jen z toho dovozovat dynamický faktor, trvání určité činnosti.

NSS dále také uvádí, že je právem zaměstnavatele ověřit si, zda s konkrétním člověkem uzavře pracovní smlouvu a k takovému rozhodnutí může sloužit právě přijímací pohovor, praktická zkouška pracovních dovedností, jak tomu bylo v posuzované věci ...

Shrnutí závěrů z rozsudků:

Jako shrnutí skutečností z výše uvedených judikátů lze závěrem konstatovat, že pro inspektory, resp. inspektoráty práce, dochází ke ztížení a velmi složité situaci při dokazování nelegální práce (nelegálního zaměstnávání), neboť prokázat naplnění všech znaků závislé práce se stává téměř nemožným.

Zejména prokazování znaku **soustavnosti**, kdy inspektor při kontrole zpravidla vždy odhalí jen činnost prováděnou v době kontroly samotné a výpovědi přítomných jsou pak již tendenční a zkreslené jejich zájmem, kdy tvrdí, že se právě přišli podívat, jak to

v provozovně vypadá, jestli by jim práce vyhovovala apod., toto prokazování je tedy více než komplikované.

Rovněž prokazování existence **odměny** je více než nesnadnou záležitostí, neboť veskrze všechny zúčastněné kontrolované osoby zpravidla tvrdí, že pracují bez nároku na odměnu, z kamarádství či ze známosti.

I přes výše uvedené skutečnosti se však vynakládá veškeré úsilí k prokázání nelegálního jednání, např. prostřednictvím důkladného monitoringu před zahájením kontroly, apod. (toto bude dále popsáno v praktické části diplomové práce).

4 Empirická část

Kontroly nelegálního zaměstnávání byly do 30. 6. 2011 prováděny v rámci resortu MPSV zaměstnanci odborů kontroly úřadů práce.

Neboť ale bylo vyhodnoceno, že kontrolní činnost není dostatečně efektivní a rovněž byly kontrolované osoby velmi administrativně zatěžovány ze strany kontrol více úřadů se stejnými nebo podobnými kompetencemi, bylo rozhodnuto, že v rámci resortu MPSV, ovšem prostřednictvím zaměstnanců Státního úřadu práce, resp. Oblastních inspektorátů práce, bude realizován projekt s názvem „Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti, výkonu komplexních kontrol a potírání nelegálního zaměstnávání v ČR“.

Praktický výkon kontrolní činnosti tedy spočíval v době od 1. července 2011 až do 31. prosince 2015 v realizaci výše uvedeného projektu (dále také jen „projekt“) a po skončení projektu, tj. od 1. ledna 2016 jsou kontroly nelegálního zaměstnávání prováděny nadále již kmenovými zaměstnanci SÚIP, resp. Oblastních inspektorátů práce.

4.1 Projekt *„Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti, výkonu komplexních kontrol a potírání nelegálního zaměstnávání v ČR“*.

4.1.1 Realizace projektu

Projekt byl realizován institucemi služeb zaměstnanosti a jejich pracovníky, a to vybranými zaměstnanci SÚIP a OIP, kteří byli do projektu zapojeni přímo jako členové realizačního týmu, který zajišťuje provádění klíčových aktivit projektu, a to **Realizace komplexních kontrol** zaměstnávání a optimalizace způsobu jejich

vykonávání. Dále byla vytvořena metodiky, nové organizační struktury, a to konkrétně v daných podmínkách systému inspekce práce, rovněž došlo k realizaci povinné publicity, osvěty a poradenství vůči terciární cílové skupině.

V rámci projektu spolupracovali na kontrolní činnosti rovněž další organizace a instituce včetně jejich pracovníků s cílem snížení administrativní zátěží kontrolovaných osob: na realizaci aktivit - Realizace komplexních kontrol zaměstnávání a optimalizace způsobu jejich vykonávání a vzdělávání a rekvalifikace - se do 31. 12. 2011 podíleli také určití zaměstnanci ÚP ČR a rovněž vybraní zaměstnanci ČSSZ.³¹

4.1.2 Popis projektu

Projekt "Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti, výkonu komplexních kontrol a potírání nelegálního zaměstnávání v ČR" měl za cíl v maximální možné míře omezit nelegální zaměstnávání občanů ČR i cizích státních příslušníků a dokončit započatý proces zavedení klientského přístupu ve službách zaměstnanosti (ÚP ČR) tím, že SÚIP převezme a zefektivní kontrolu nelegálního zaměstnávání a zaměstnávání cizinců a prohloubí kontrolní spolupráci v rámci celého rezortu.

ČR díky nelegální práci ročně přichází na daních, povinných odvodech a výplatě různých typů dávek až o 5 mld. Kč.³²

Šedá ekonomika rovněž prohlubuje sociální vyloučení skupin dlouhodobě nezaměstnaných, neboť podstatnou část nelegálních zaměstnanců tvoří právě

³¹ Evropský sociální fond ČR. *Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti, výkonu komplexních kontrol a potírání nelegálního zaměstnávání v ČR. Popis projektu.* [online]. Ze dne 17. 10. 2011. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/efektivni-system-rozvoje-zamestnanosti-vykonu-komplexnich> [cit. 2016-01-10].

³² Evropský sociální fond ČR. *Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti, výkonu komplexních kontrol a potírání nelegálního zaměstnávání v ČR. Popis projektu.* [online]. Ze dne 17. 10. 2011. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/efektivni-system-rozvoje-zamestnanosti-vykonu-komplexnich> [cit. 2015-10-18].

dlouhodobě nezaměstnaní. Mimo finanční ztráty s sebou nelegální zaměstnávání cizinců přináší pro ČR také bezpečnostní rizika a rizika zvýšení kriminálních jevů ve společnosti.

Pozitivním dopadem projektu je nejen snížení daňových úniků, ale rovněž fakt, že některé z nyní nelegálně zaměstnávaných osob se vlivem realizace projektu stanou legálně zaměstnanými. Tento počet je odhadován až na 10 tisíc pracovních míst.³³

4.1.3 Cíl projektu, dílčí cíle

Cílem projektu bylo připravit a realizovat soubor metodických, organizačních a provozních opatření vedoucích k omezení nelegálního zaměstnávání občanů ČR i cizích státních příslušníků a dokončit započatý proces zavedení klientského přístupu ve službách zaměstnanosti tím, že SÚIP převezme a zefektivní kontrolu nelegálního zaměstnávání a zaměstnávání cizinců a prohloubí kontrolní spolupráci v rámci celého rezortu.

Realizace projektu s sebou nesla také systémové sjednocení kontrolní činnosti a vedla k větší efektivnosti prováděných kontrol optimalizací skladby a propojením kontrolních kapacit.

Původní systém kontrol byl organizačně náročný, jak pro kontrolované podnikatelské subjekty, tak i pro kontrolní orgány. Realizací projektu SÚIP dochází ke snížení administrativní zátěže těchto podnikatelských subjektů, které byly nadměrně zatěžovány větším počtem kontrol jako ze strany OIP tak ze strany ÚP ČR. Zajistila se také větší efektivita inspekční činnosti ve vazbě na personální kapacity systému, ale především je tímto způsobem kontrol snižována administrativní zátěž zaměstnavatelů.

³³ Evropský sociální fond ČR. *Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti, výkonu komplexních kontrol a potírání nelegálního zaměstnávání v ČR*. [online]. Ze dne 17. 10. 2011. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/efektivni-system-rozvoje-zamestnanosti-vykonu-komplexnich> [cit. 2015-10-18].

Pro dosažení cílů projektu byl vypracován a implementován nový systém kontrol nelegálního zaměstnávání. K naplnění tohoto cíle projektu bylo OIP využíváno mimo jiné i 180 mobilních kanceláří na podporu komplexních činností. Projekt předpokládal realizační tým v počtu 400 pracovníků do 31. 12. 2013. Tento počet pracovníků je do 31. 12. 2013 optimalizován – došlo k podstatnému snížení počtu inspektorů.

Co se týká stanovených dílčích cílů projektu, tak se jednalo především o vytvoření metodiky, nastavení a implementace nového systému komplexních kontrol, které vedou především k eliminaci nelegálního zaměstnávání a nelegální práce, vytvoření nového pracovního týmu zajišťujícího provádění komplexních kontrol, naplňování předem stanovených ročních plánů počtu provedených kontrol NLZ, a také zavedení nového kontrolního mechanismu vůči uchazečům o zaměstnání, kteří jsou evidováni na ÚP ČR, jako podpůrného mechanismu vedoucího k eliminaci nelegálního zaměstnávání.³⁴

4.2 *Kontroly nelegálního zaměstnávání v současné praxi*

Jak je uvedeno již výše, kontroly nelegálního zaměstnávání byly realizovány od 1. července 2011 až do 31. prosince 2015 prostřednictvím a v rámci projektu „Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti, výkonu komplexních kontrol a potírání nelegálního zaměstnávání v ČR“.

Po skončení doby platnosti projektu, tedy od 1. ledna 2016 jsou kontroly realizovány zaměstnanci Státního úřadu inspekce práce, resp. Oblastních inspektorátů práce, a to bez finančního příspěví Evropských sociálních fondů.

³⁴ Evropský sociální fond ČR. *Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti, výkonu komplexních kontrol a potírání nelegálního zaměstnávání v ČR*. [online]. Ze dne 17. 10. 2011. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/efektivni-system-rozvoje-zamestnanosti-vykonu-komplexnich> [cit. 2016-01-10].

Kontroly probíhají kontinuálně standardním zavedeným způsobem a z pohledu třetích osob tedy není rozdíl v jejich průběhu.

4.2.1 Průběh kontrol

Dle informací získaných přímo od pracovníků inspekce práce je jejich kontrolní činnost organizována následovně:

Nejprve jsou vytvořeny plány kontrol, které vycházejí z ročních plánů a počtů kontrol stanovených SÚIP. Musí být zohledněn také počet obdržených podnětů a zapracovány kontroly stanovené v rámci mimořádných kontrolních akcí, kdy se jedná zpravidla o kontroly sezónního charakteru, např. zimní lyžařská střediska, vánoční trhy, letní kulturní festivaly nebo akce regionálního charakteru, jako např. Velká pardubická, Zlatá přilba, městské slavnosti apod.

Při plánování kontrol je brán zřetel také na kontroly prováděné v součinnosti s dalšími orgány veřejné správy, jako je Česká obchodní inspekce, Celní správa, Cizinecká policie. U kontrolních akcí, které jsou prováděny v součinnosti např. s Českou obchodní inspekcí, a to současně na více místech v rámci jedné obce, je nutné tyto koncentrovat do krátkého časového úseku – tj. v jednom termínu, a to z důvodu zachování momentu překvapení.

Kontroly jsou prováděny vždy za účasti nejméně dvou inspektorů. Při sestavování kontrolní skupiny se vychází ze skladby a počtu inspektorů na daném okresním pracovišti, a to s ohledem na místo a náročnost kontroly. V případě, že kontrolní akce je rozsáhlejšího charakteru, tj. budou kontrolovány subjekty s vyšším počtem pracovníků, rozsáhlé objekty, apod., mohou být stanoveny ke kontrole všichni kontrolní pracovníci daného kraje. Vždy je určen vedoucí kontrolní skupiny, který odpovídá za koordinaci celé kontroly, za komunikaci s kontrolovanou osobou a za zpracování protokolu o kontrole.

V přípravné fázi kontroly vedoucí kontrolní skupiny nejdříve zjistí informace o

kontrolované osobě. Jednak to, zda u ní již v minulosti byla provedena kontrola a s jakým výsledkem, dále také využije dostupné informace z veřejných rejstříků (živnostenský, obchodní) a dalších informačních zdrojů včetně internetových. Následuje místní šetření pro získání co největšího množství informací o místě kontroly. Místním šetřením lze zjistit počet osob vyskytujících se na pracovišti, možné vchody a východy z objektu, provozní dobu, přítomnost cizinců aj.

Před zahájením kontroly je velmi důležité pozorování – monitoring celého místa, chodu pracoviště, přítomných osob a jejich činností.

Výkon kontroly je zahájen předložením průkazu inspektora kontrolované osobě, či jejímu zástupci. Inspektor je oprávněn zahájit kontrolu i v případě, že jsou přítomni pouze zaměstnanci kontrolované osoby nebo jiná fyzická osoba, která vykonává činnost v předmětu činnosti kontrolované osoby.

Inspektoři si vyžádají všechny dostupné relevantní doklady a zajistí záznam o zjištěných skutečnostech. Než inspektoři opustí místo kontroly měli by mít veškeré informace a doklady prokazující počet osob na pracovišti zaměstnavatele s jejich identifikací a popisem jejich práce, popisem chodu a místa provozovny, soupis vyžádaných a předložených či nepředložených dokladů včetně písemností o výzvě k předložení dalších dokladů či doplnění.

Co se týká prokázání totožnosti fyzických osob vyskytujících se na pracovišti kontrolované osoby a zadokumentování jejich činnosti, je opět důležitý monitoring daného stavu provozovny. Při něm inspektoři vlastním pozorováním zjišťují, zda daná osoba skutečně vykonává práci pro kontrolovanou osobu, jakou práci konkrétně vykonává, tak aby se v budoucnu mohlo vyloučit, že se jednalo např. o jednorázovou výpomoc či návštěvu (jak nezdědka bývá kontrolovanými osobami následně tvrzeno, namítáno).

Při kontrole nelegálního zaměstnávání pokládají členové kontrolní skupiny otázky, jejichž prostřednictvím se snaží získat maximální přehled o situaci na pracovišti a

pořizují také písemné podklady pro kontrolní zjištění.

Čím důsledněji a detailněji je zjištěn a zdokumentován skutečný stav na místě kontroly, tím snazší je porovnání zjištěného stavu se stavem požadovaným právními předpisy a tím hodnotněji je stanoven závěr kontroly – kontrolní zjištění.

Kontrola je ukončena posledním kontrolním úkonem, kterým zpravidla bývá právě porovnání zjištěného stavu na místě kontroly a jeho soulad s právními předpisy, se stavem požadovaným a následně je vedoucím kontrolní skupiny sepsán Protokol o kontrole.

4.2.2 **Protokol o kontrole**

Protokol o kontrole (dále také jen „protokol“) je základním dokumentem – výstupem kontroly. Protokol by měl být přehledný, srozumitelný a měl by být rozdělen na ucelené části.

Z protokolu musí být zřejmé, co inspektoři při kontrole zjistili. Je tedy třeba velmi podrobně popsat, jakou činnost jednotlivé fyzické osoby na pracovišti vykonávaly a zaznamenat také, co samy uvedly. Samotná fyzická kontrola na pracovišti kontrolované osoby je zpravidla jediná možnost, jak lze podrobně popsat pracovní činnosti osoby, u níž je následně konstatován výkon nelegální práce. Proto musí již protokol obsahovat co nejpodrobnější popis průběhu kontroly.

Formulace kontrolních zjištění musí obsahovat přesné označení dokladů, ze kterých kontrolní zjištění vychází, přesnou identifikaci osob, přesné vymezení období porušení předpisů a výstižný popis kontrolního zjištění.

Čím lépe je protokol zpracován, tím pádnějším podkladem pro případné vyřízení námitek kontrolované osoby nebo pro rozhodnutí o uložení sankce v něm konstatované, se stává.

Jak již bylo také uvedeno výše, v kapitole 3.5 Judikáty, je situace prokazování

nelegálního zaměstnávání a nelegální práce, více než složitá.

V poslední době se stále častěji inspektoři setkávají s případy, kdy nový zaměstnanec pracuje u zaměstnavatele jakoby na zkoušku s tím, že si oba nejprve vyzkoušejí, zda zaměstnanci práci půjde, bude mu vyhovovat a také naopak, zda zaměstnavatel bude se zaměstnancem spokojen. Tato práce na zkoušku samozřejmě probíhá bez uzavření jakéhokoli pracovního poměru, a to nejen bez uzavření pracovní smlouvy, ale také bez uzavření některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (Dohoda o provedení práce či Dohoda o pracovní činnosti).

Mnohdy se ovšem zkoušení zaměstnanci dočkají toho, že práce bude také bez odměny, neboť se nezdá stává, že potenciální zaměstnavatel např. po 14 dnech sdělí, že není spokojen a aniž by zkoušenému vyplatil jakoukoli odměnu, nechce ho již vidět.

Pracovněprávní ani jiné právní předpisy práci na zkoušku neznají. K ověření toho, zda zaměstnanci či zaměstnavateli bude práce vyhovovat nebo nikoli, je zde institut zkušební doby (upravené v § 35 zákoníku práce). Takováto zkušební doba a její sjednání tedy slouží k tomu, že v ní lze velmi snadno a rychle pracovní vztah ukončit, a to oboustranně a bez udání důvodu.

Tzv. práce na zkoušku je tedy úplně nadbytečná, nemá smysl, a protože je nezákonná může mít pro obě strany značné negativní důsledky. Může totiž být kvalifikována nejen jako práce s absencí písemné formy pracovněprávního vztahu, ale rovněž jako nelegální zaměstnávání.

Práci na zkoušku lze označit jako závislou práci se všemi jejími znaky a důsledky z toho plynoucími, pokud je tedy vykonávána mimo pracovněprávní vztah.










Klíčovým faktorem protokolu a kontrole tedy zůstává prokázání všech znaků závislé práce, zejména soustavnosti a existence odměny a jejich řádné zadokumentování v protokolu, který bývá následně nejdůležitějším dokumentem celého dalšího řízení.

4.3 Kontrolní činnost SÚIP, OIP v číslech

Jak je vidět na níže uvedeném Obrázku 1, Státní úřad inspekce práce se člení na osm Oblastních inspektorátů práce.

Obrázek 1: SÚIP - Oblastní inspektoráty práce



-  SÚIP OPAVA - SÍDLO SÚIP
-  OIP 3 PRAHA OIP pro HL. M. PRAHU
-  OIP 4 PRAHA OIP pro STŘEDOČESKÝ KRAJ
-  OIP 5 ČESKÉ BUDĚJOVICE OIP pro JIHOČESKÝ KRAJ A VYSOČINU
-  OIP 6 PLZEŇ OIP pro PLZEŇSKÝ KRAJ A KARLOVARSKÝ KRAJ
-  OIP 7 ÚSTÍ N. LABEM OIP pro ÚSTECKÝ KRAJ A LIBERECKÝ KRAJ
-  OIP 8 HRADEC KRÁLOVÉ OIP pro KRÁLOVEHRADECKÝ KRAJ A PARDUBICKÝ KRAJ
-  OIP 9 BRNO OIP pro JIHOMORAVSKÝ KRAJ A ZLÍNSKÝ KRAJ
-  OIP 10 OSTRAVA OIP pro MORAVSKOSLEZSKÝ KRAJ A OLOMOUCKÝ KRAJ

Zdroj: SÚIP, vlastní zpracování

4.4 **Kontroly provedené v letech 2007 – 2014**

V níže uvedené Tabulce 1 je přehled vývoje celkového počtu kontrol provedených orgány inspekce práce v letech 2007 až 2014.

Tabulka 1: Počty kontrol inspekce práce v letech 2007 - 2014

Rok	Počet kontrol
2007	16 438
2008	17 280
2009	16 665
2010	17 158
2011	24 837
2012	69 460
2013	66 671
2014	49 878

Zdroj: SÚIP, vlastní zpracování

Jak je patrné z Tabulky 1, počty kontrol měly stoupající tendenci, toto je zřetelné především v porovnání počtů kontrol mezi lety 2011 a 2012, kdy byly uvedeny v činnost kontroly nelegálního zaměstnávání v rámci „Projektů“. V roce 2014 pak byla provedena reorganizace a snížení počtu pracovníků kontroly nelegálního zaměstnávání, změnil se systém provádění kontrol a došlo tedy také ke snížení jejich počtu.

Tabulka 2 uvádí počty a výši pokut uložených orgány inspekce práce v letech 2007 až 2014.

Tabulka 2: Pokuty uložené inspekcí práce v letech 2007 - 2014

Rok rozhodnutí	Počet pokut	Výše pokut v Kč
2007	2 044	52 826 700
2008	2 196	78 124 500
2009	1 905	59 912 000
2010	2 014	69 717 000
2011	2 748	83 584 000
2012	3 802	271 151 949
2013	3 916	234 885 600
2014	3 763	290 939 000

Zdroj: SÚIP, vlastní zpracování

Rovněž z Tabulky 2 je zřejmé, že v roce 2012 se začaly intenzivně provádět kontroly nelegálního zaměstnávání, přičemž výrazný nárůst, který lze vidět nejen v počtu pokut, ale také ve výši pokut, je způsoben především výší minimální hranice sankce, která v daném období činila Kč 250000,-.

4.5 **Kontroly zaměřené na odhalování NLZ v roce 2014**

Celkem bylo v roce 2014 provedeno 15 911 kontrol nelegálního zaměstnávání občanů ČR, EU a cizinců. Z toho při 1 118 kontrolách byla zjištěna nelegální práce.

Kromě nelegální práce bylo zjištěno 975 případů výkonu závislé práce bez písemně uzavřeného pracovněprávního vztahu, na základě ústní pracovní smlouvy (230 případů) nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (745 případů). Tento jev, kdy původně se jevilo kontrolní zjištění jako nelegální zaměstnávání a následně bylo uzavřeno nebo překvalifikováno jako práce bez písemně uzavřeného pracovněprávního či jiného vztahu bude dále popsán a hodnocen v rámci šetření prostřednictvím rozhovorů.

Tabulka 3 uvádí přehled zjištěných osob při kontrolách nelegálního zaměstnávání v roce 2014:

- **1 238** nelegálně zaměstnaných občanů ČR
- **184** nelegálně zaměstnaných občanů států EU
- **650** nelegálně zaměstnaných cizinců

Celkem bylo v roce 2014 zjištěno 2 072 nelegálně zaměstnaných osob.

Tabulka 3: Kontrolní činnost v roce 2014 - výsledky

		Zjištění nelegálního zaměstnávání - st. přísl.			
ROK 2014		Občané ČR	Občané EU	Cizinci	Celkem NLZ
Počet kontrol	15911	1238	184	650	2072

Zdroj: SÚIP, vlastní zpracování

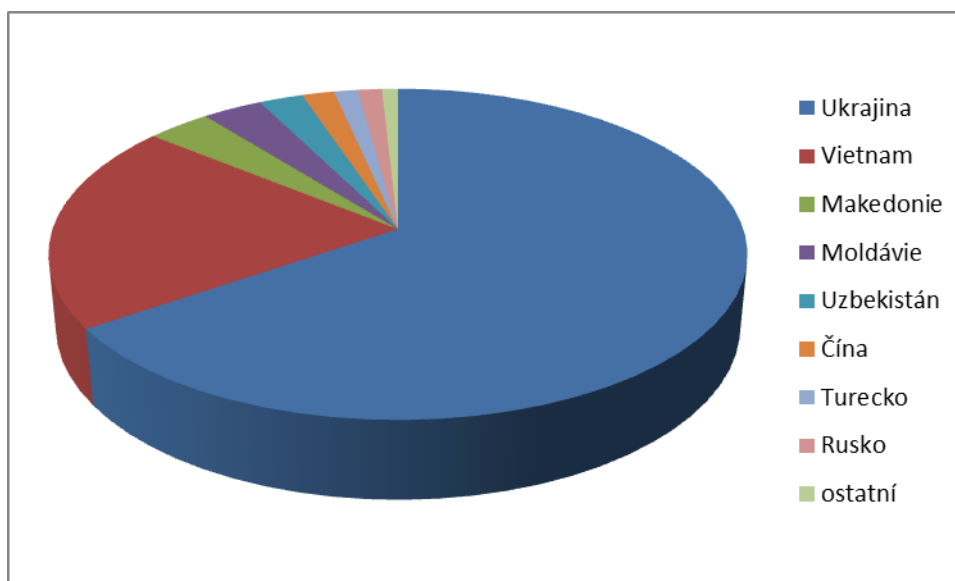
Z Tabulky 3 vyplývá také, že celkem bylo v roce 2014 zjištěno 2 072 nelegálně zaměstnaných osob, a to z celkového počtu 15 911 provedených kontrol. Tabulka rovněž uvádí rozdělení nelegálně pracujících osob na občany ČR, EU a cizince.

Forma výkonu nelegální práce – cizinci:

- v případě **272** cizinců spočívala nelegální práce ve výkonu závislé práce mimo pracovněprávní vztah (§ 5 písm. e) bod 1. zákona o zaměstnanosti),
- **337** cizinců vykonávalo práci v **rozporu s vydaným povolením k zaměstnání** (nebo zelenou kartou, modrou kartou, zaměstnaneckou kartou), **nebo bez tohoto povolení** (§ 5 písm. e) bod 2. zákona o zaměstnanosti),
- **49** cizinců vykonávalo práci **bez platného povolení k pobytu na území ČR** (§ 5 písm. e) bod 3. zákona o zaměstnanosti),
- někteří i v kombinaci více těchto nedostatků.

Graf 1 uvádí přehled nelegálně zaměstnaných cizinců rozdělených dle jejich státní příslušnosti

Graf 1: Státní příslušnost nelegálně zaměstnaných osob



Zdroj: SÚIP, vlastní zpracování

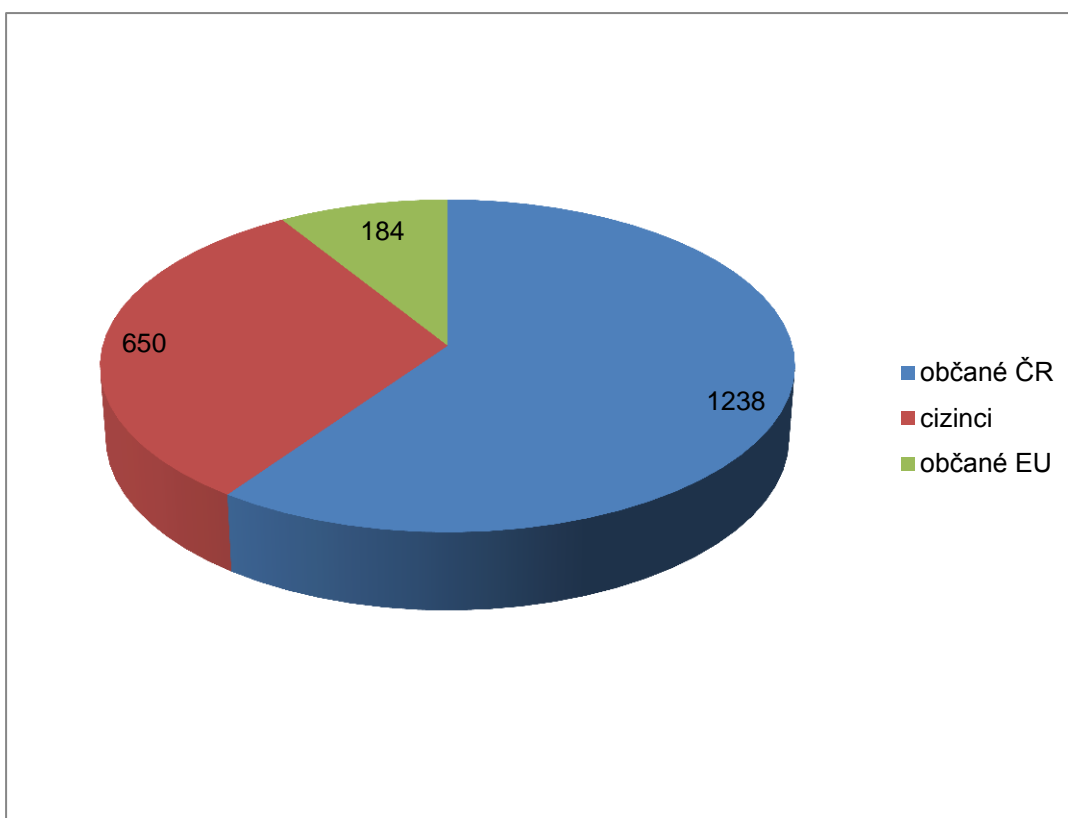
Z Grafu 1 je patrné, že nejvíce nelegálně zaměstnaných cizinců, kteří byli zjištěni kontrolami NLZ, je státní příslušnosti Ukrajina a dále pak následuje početná skupina občanů Vietnamu.

Státní příslušnost nelegálně zaměstnaných cizinců:

Ukrajina: 305 osob, Vietnam: 95 osob, Makedonie: 16 osob, Moldávie: 15 osob, Uzbekistán: 11 osob, Čína: 8 osob, Turecko: 6 osob, Rusko: 6 osob, ostatní: méně než 5 osob.

Graf 2 uvádí přehled nelegálně zaměstnaných osob zjištěných v roce 2014 dle rozdělení na občany ČR, EU a cizince

Graf 2: Nelegálně zaměstnané osoby rok 2014

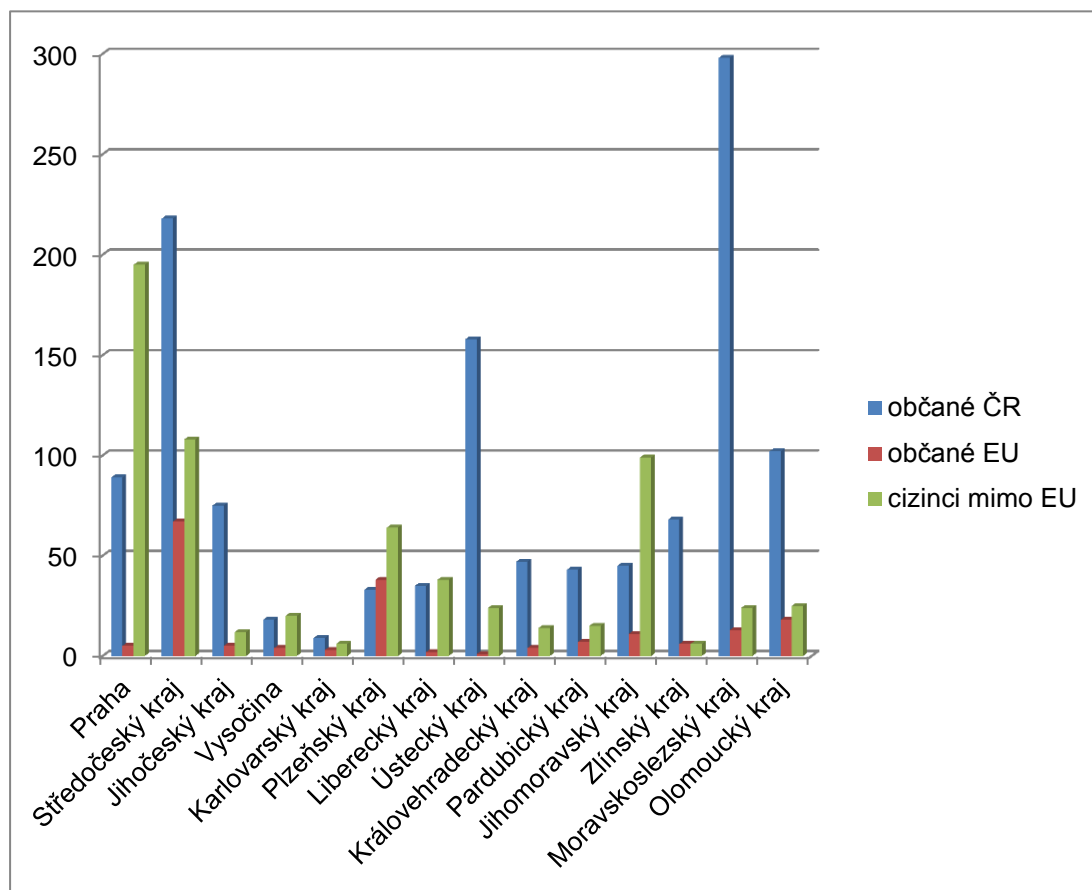


Zdroj: SÚIP, vlastní zpracování

Z grafu 2 je patrné, že největší podíl nelegálně zaměstnaných osob je občanů ČR, dále pak cizinců (mimo EU) a nejméně je zjištěných nelegálních pracovníků z řad občanů EU.

Graf 3 uvádí počty nelegálně zaměstnaných osob zjištěných v jednotlivých krajích ČR a zároveň rozdělení dle st. občanství, resp. občané ČR, EU a cizinci mimo EU

Graf 3: Nelegálně zaměstnané osoby dle krajů ČR a dle st. občanství



Zdroj: SÚIP, vlastní zpracování

Z Grafu 3 je zřejmé, že nejvíce zjištěných nelegálně zaměstnaných osob ČR bylo v Moravskoslezském kraji, nejvíce občanů EU v kraji Středočeském a největší počet nelegálně pracujících osob z řad cizinců mimo EU byl zjištěn v Praze.

4.5.1 Další nedostatky zjištěné při kontrolách NLZ:

Při kontrolách realizovaných týmy kontroly nelegálního zaměstnávání byly u

kontrolovaných subjektů kromě nelegálního zaměstnávání nejčastěji zjištěny následující nedostatky:

- **230** osob vykonávalo práci na základě ústně uzavřené pracovní smlouvy, v rozporu s ust. § 34 odst. 2 zákoníku práce, který stanoví, že pracovní smlouva musí být uzavřena písemně,
- **745** osob vykonávalo práci na základě ústně uzavřené dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, v rozporu s ust. § 77 odst. 1 zákoníku práce, který stanoví, že tyto dohody musí být uzavřeny písemně,
- **1 194** zaměstnavatelů nesplnilo povinnost stanovenou ustanovením § 136 zákona o zaměstnanosti - mít na pracovišti kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu a kopie dokladů prokazujících oprávněnost pobytu cizince na území České republiky,
- **609** zaměstnavatelů nesplnilo informační a evidenční povinnosti vůči Úřadu práce ČR, stanovené zákonem o zaměstnanosti při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí,
- **963** zaměstnavatelů porušilo povinnosti v oblasti pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- u **457** zaměstnavatelů byly zjištěny nedostatky v oblasti odměňování zaměstnanců,
- u **334** zaměstnavatelů byly zjištěny nedostatky v oblasti dodržování ustanovení zákoníku práce týkající se pracovní doby.

Sankce: na základě kontrol provedených v roce 2014 a vypořádaných (tj. uzavřených) protokolů bylo k červnu 2015 uloženo **293** pokut za správní delikt umožnění výkonu nelegální práce, ve výši **Kč 51 488 000,-**, šedesátjedna z těchto pokut v celkové výši **Kč 12 455 000,-** bylo k uvedenému datu pravomocných, dalších **348** pokut za správní delikt umožnění výkonu nelegální práce v celkové výši cca **Kč 50 000 000,-** bylo ve stadiu návrhu nebo v řízení.

Podstatná část správních řízení o uložení sankcí za nelegální zaměstnávání není ukončena.

4.5.2 Vyhodnocení kontrolní činnosti r. 2014 - závěr

Týmy kontroly nelegálního zaměstnávání oblastních inspektorátů práce provedly v roce 2014 celkem **15 911** kontrol zaměřených na odhalování nelegálního zaměstnávání. Bylo zkontrolováno celkem **15 642** zaměstnavatelů (7 504 právnických osob a 8 138 podnikajících fyzických osob). Těmito kontrolami bylo zjištěno celkem **9 637** nedostatků jak z oblasti dodržování povinností stanovených zákonem o zaměstnanosti (včetně nelegálního zaměstnávání), tak z oblasti základních institutů pracovních vztahů a podmínek a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Nelegální zaměstnávání bylo zjištěno u **1 118** kontrol. U těchto zaměstnavatelů bylo kontrolami zjištěno nelegální zaměstnávání **1 238** občanů ČR, **184** občanů ostatních zemí Evropské Unie a **650** cizinců - státních příslušníků zemí mimo Evropskou Unii, tj. celkem **2 072** nelegálně pracujících osob. V případě nelegálně pracujících cizinců se nejčastěji jednalo o státní příslušníky Ukrajiny (305 osob) a Vietnamu (95 osob), v menší míře pak o státní příslušníky Makedonie (16 osob), Moldávie (15 osob), Uzbekistánu (11 osob), Číny (8 osob), Turecka a Ruska (po 6 osobách) a dalších zemí (méně než 5 osob).

Celkem 272 cizinců vykonávalo nelegální práci formou výkonu závislé práce mimo pracovněprávní vztah, 337 cizinců vykonávalo práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání (nebo zelenou kartou, modrou kartou, zaměstnaneckou kartou) nebo bez tohoto povolení, 49 cizinců vykonávalo práci bez platného povolení k pobytu na území České republiky, někteří i v kombinaci více těchto nedostatků. V případě nelegální práce občanů zemí EU (mimo ČR) se nejčastěji jednalo o státní příslušníky Slovenské republiky (85 osob), Rumunska (35 osob), Bulharska (29 osob), Maďarska (9 osob) a Lotyšska (6 osob).

5 Výzkum, výsledky

Výzkumná část práce měla za úkol zhodnotit soulad teorie a praxe z hlediska výkonu kontrolní činnosti prováděné inspektoráty práce, a to z pohledu odborníků na danou problematiku. Byly tedy realizovány rozhovory s vedoucími odborů kontroly nelegálního zaměstnávání, se samotnými inspektory, kteří kontroly provádějí v „terénu“ a také s právníky, kteří se aktivně problematikou zabývají.

5.1 *Rozhovory*

Byl použit strukturovaný rozhovor, který probíhal s odborníky na Oblastním inspektorátu práce pro Královéhradecký a Pardubický kraj.

Konkrétně se jednalo o následující respondenty: vedoucí odboru nelegálního zaměstnávání pro Královéhradecký kraj – Ing. Milan Blažek, vedoucí odboru nelegálního zaměstnávání pro Pardubický kraj – Bc. Vladimír Klčo, právník odboru nelegálního zaměstnávání pro Královéhradecký kraj – JUDr. Karel Vychytil a právník odboru nelegálního zaměstnávání pro Pardubický kraj – Mgr. Zuzana Pěkná a v neposlední řadě se rozhovorů účastnilo 11 inspektorů odboru NLZ OIP. Celkový počet respondentů byl tedy 15 osob.

Účastníkům rozhovorů bylo položeno pět shodných otázek. Následné odpovědi byly porovnány navzájem a poté vyhodnoceny.

Shrnutí odpovědí respondentů poskytuje náhled odborníků i pracovníků vykonávajících praktickou kontrolní činnost a jejich názory na problematiku souladu teorie a praxe výkonu kontrolní činnosti v oblasti nelegálního zaměstnávání.

5.1.1 Vyhodnocení rozhovorů

- **Otázka č. 1: Jakými legislativními předpisy se řídí kontrolní činnost v oblasti inspekce nelegálního zaměstnávání?**

Na tuto otázku všichni dotázaní v odpovědi uvedli, že legislativní rámec je vymezen zákony, jako např. zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, či zákon č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád). Byly zmíněny také prováděcí vyhlášky či judikáty týkající se NLZ.

Pan JUDr. Vychytil pak zdůraznil fakt, že nálezem Ústavního soudu (ze dne 9. září 2014, sp. zn. Pl. ÚS 52/13), ve věci návrhu na vyslovení protiústavnosti části ustanovení § 140 odst. 4 písm. f) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 367/2011 Sb. a zákona č. 1/2012 Sb., byla zrušena minimální výše pokuty za umožnění výkonu nelegální práce ve výši Kč 250000,-. Uvedený posun legislativy v dané oblasti je pozitivním směrem a snížení minimální výše pokuty (na min. částku Kč 50000,-) za umožnění výkonu nelegální práce, uvádí ustanovení do souladu se základními zásadami správního trestání, které dávají správnímu orgánu oprávnění i povinnost užívat při stanovení výše pokuty správní úvahy a ad hoc individuálně zohlednit poměry účastníka řízení a okolnosti věci (např. způsob spáchání správního deliktu, jeho následky a k okolnosti, za nichž byl spáchán) a odstraňuje tvrdost zákona v některých případech.

Zároveň, jak uvedla také pracovnice právního oddělení Mgr. Pěkná, má tato novela pozitivní dopad do praktického výkonu kontrolní činnosti kontrolních orgánů v oblasti nelegální práce – eliminuje negativní jevy, které s sebou přinášela mimořádně vysoká minimální výše pokuty za umožnění výkonu nelegální práce, tj. nesoučinnost až agresivitu kontrolovaných osob při kontrolách, včetně rizika korupčního jednání zúčastněných osob.

- **Otázka č. 2: Je při kontrolní činnosti rozhodující znalost existujících judikátů (týkajících se NLZ), resp. je při jejím následném vyhodnocování stěžejní?**

Zde došlo k prvnímu rozdílu v názorech u odpovědí poskytnutých právníky, vedoucími a inspektory, přičemž pracovníci právního oddělení jsou přesvědčeni o tom, že judikáty jsou jakýmsi vodítkem či dokonce závazným stanoviskem, jímž je nutné se řídit a vycházet z něj, zatímco inspektoři mají za to, že jejich práce v terénu vyžaduje individuální přístup „případ od případu“ a nelze jednoznačně požadovat po inspektorovi, aby byl obeznámen se všemi judikáty, které se dané problematiky týkají, neboť to je pak věcí právě správního řízení a ne protokolu o kontrole, který zpracovává inspektor, jako porovnání stavu zjištěného na místě se stavem požadovaným právními předpisy.

Právníci OIP sdělili v odpovědi na otázku č. 2, že podstatná část správních řízení o uložení sankcí za nelegální zaměstnávání není ukončena. Kontrolované osoby jsou zastupovány advokáty a využívají všech opravných prostředků a následně žalob proti rozhodnutím o uložení sankcí. V průběhu správních řízení účastníci mnohdy rozporují skutečnosti zjištěné v průběhu kontroly, napadají použitelnost záznamů pořízených v průběhu kontroly jako důkazů po zahájení správního řízení a také dodatečně dokládají nové důkazy a doklady, které oslabují prvotní kontrolní zjištění. Bývají důkladně seznámeni s existencí judikátů týkajících se dané problematiky a v plné míře je využívají ke své argumentaci. V mnoha případech se jim také podaří zvrátit stav výsledku kontroly a např. kontrolní zjištění spočívající v uvedení NLZ musí být překvalifikováno (v lepším případě) na absenci písemného vyhotovení dokládající uzavření pracovněprávního vztahu.

Dle vedoucího p. Bc. Klča, se rozmáhá trend, kdy kontrolované osoby prohlašují, že se mezi nimi nejedná o výkon závislé práce zcela beze smlouvy (tedy o nelegální práci), nýbrž o výkon práce na základě ústní dohody, bez písemně uzavřené pracovní smlouvy nebo dohody o provedení práce, popř. dohody o pracovní činnosti. Kontrolované osoby se pak také uchylují k argumentaci podpořené tím, že NSS ve svých judikátech

vyslovil názor, že je třeba prokázat všechny znaky závislé práce k vyslovení závěru o NLZ, zejména se brání tím, že práce neměla znak soustavnosti, případně, že nebyla za odměnu.

Pak je, dle inspektorů, téměř nemožné prokázat NLZ, ve chvíli, kdy inspektor byť i přesně zaznamená stav na místě kontroly, ale neboť kontrola zpravidla odhalí jen činnost prováděnou právě v době kontroly samotné, nelze prokazatelně říci, že činnost byla soustavná apod. Přesto inspektor nesmí rezignovat na prokázání znaku soustavnosti práce a spokojit se se statickým zjištěním nějaké osoby na pracovišti a jen z toho dovozovat dynamický faktor, trvání určité činnosti. Zde je také rozpor teorie a praxe a nelze přesně říci, jak dosáhnout shody, jak uvedli inspektoři.

- **Otázka č. 3: Co považujete za nejdůležitější při praktickém výkonu kontrolní činnosti pro odhalení NLZ?**

Reakce na tuto otázku ukázala protichůdně postoje, neboť odpovědi se rozcházely v názoru na důležitost a proveditelnost konkrétních úkonů.

Zatímco inspektoři, kteří se aktivně účastní kontrolní činnosti, uváděli, že teorie se velmi často rozchází s praxí, a to konkrétně např. při provádění monitoringu před kontrolou a následné snaze kontrolované osoby vyhnout se potencionální sankci uváděním nepravdivých informací při zahájení a provádění kontroly, přičemž v rámci správního řízení je pak uvedena tendenční výpověď a sankce není uložena ačkoli kontrolní zjištění bylo původně dostatečně prokázáno, tak naopak právníci a vedoucí oddělení byli toho názoru, že inspektor je ten, který musí dostatečně prokázat a podložit písemnostmi kontrolní zjištění uvedené v protokolu o kontrole, tak aby kontrolovaná osoba neměla možností svojí výpovědí u správního řízení výsledek kontroly zvrátit.

Nelegální práce se v praxi prokazuje dle toho, co zaměstnanci či kontrolovaná osoba sdělí na místě kontroly inspektorovi, jak inspektor posoudí, co na pracovišti viděl,

keré osoby, jakou práci pro kontrolovanou osobu právě prováděly a je velice důležité, na co se inspektor ptá, jaké otázky pokládá a v neposlední řadě prokázání nelegální práce také závisí na ochotě dotazovaných spolupracovat při kontrole. To teoreticky může vypadat jako snadné úkony, v praxi však často dochází k tomu, že zúčastněné osoby vypovídat odmítají či sdělí naučené nepravdivé odpovědi pro kontrolu, či neurčité informace, které nelze k prokázání použít.

Záznam z kontroly, který je důkazem pro zjištění, a který inspektor na místě kontroly sepíše s daným pracovníkem, se pak také často rozchází s podáním vysvětlení, které je v rámci správního řízení provedeno na právním odd. OIP, kdy ta stejná osoba uvede zcela odlišné skutečnosti se zdůvodněním, že byla z kontroly nervozní apod., jak také uvádějí respondenti v odpovědích na tuto otázku. Sebelepší a precizně zdokumentované kontrolní zjištění v protokolu o kontrole tedy, naneštěstí, ještě nemusí znamenat prokázání NLZ a případné udělení sankce. Je velmi složité uvést do praxe teoretická východiska, neboť teorie ne vždy umožňuje v praxi vše tak, jak by bylo třeba.

- **Otázka č. 4: Jaký je Váš názor na výkon nelegální práce – tzv. Švarcsystém?**

Dotázaní většinou uvedli, že v této oblasti je potřebné zaměřit se na případy „švarcsystému“, které jsou považovány z pohledu pracovního práva a zaměstnanosti za společensky nejškodlivější, a to případy, kdy by byl pracovněprávní vztah pro zaměstnance výhodnější a zaměstnanci jsou přesto do obchodního vztahu zaměstnavatelem nuceni. Inspektoři také uvedli, že jsou velmi časté případy, kdy cizinci tímto způsobem obcházejí povinnost mít povolení k zaměstnání na území ČR či zaměstnaneckou kartu.

Dle vedoucích oddělení NLZ a právníků se nejčastěji jedná o výkon nekvalifikované, manuální práce, která již se své podstaty evidentně nemá charakter podnikatelské činnosti (např. práce při pásové výrobě, pomocné práce apod.). Naopak činnosti, které

mohou být reálně prováděny jako podnikatelská činnost (např. odborné řemeslné práce, činnost účetních), popřípadě činnosti, které tradičně bývaly tzv. svobodným povoláním (např. činnost finančních poradců, pojišťovacích zprostředkovatelů, realitních makléřů, právníků či obchodních zástupců), by měly být posuzovány s ohledem na právo stran na smluvní volnost.

- **Otázka č. 5: Máte nějaký návrh, jak zlepšit současný stav prokazování nelegálního zaměstnávání?**

Při odpovědích na tuto otázku byla zřejmá shoda v názlehu na problematiku a možnosti jejího řešení. Dotazovaní uvedli, že přetrvává trend, kdy kontrolované osoby prohlašují, že se mezi nimi nejedná o výkon závislé práce bez jakékoli smlouvy či dohody (tedy o nelegální práci), ale o výkon práce na základě ústní dohody, bez písemně uzavřené pracovní smlouvy nebo dohody o provedení práce, popř. dohody o pracovní činnosti.

Jako velmi negativní jev dotazovaní vnímají, že strany pracovněprávních vztahů stále častěji volí dohodu o provedení práce (a to i v případech, kdy by bylo adekvátní uzavření pracovního poměru na základě pracovní smlouvy a na práce, které jsou hlavním předmětem činnosti zaměstnavatele) se sjednanou odměnou nižší než deset tisíc Kč, která nepodléhá přihlášení zaměstnance k nemocenskému pojištění a prakticky neumožňuje kontrolu skutečně odpracované doby. Mnohdy jsou inspektorům předkládány dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr sepsané v den zahájení kontroly nebo den před kontrolou, které vzbuzují podezření z jejich účelového vypracování při zahájení kontroly (dohody jsou na pracovišti připraveny „bianco“ a vyplněny pouze v případě příchodu inspektorů).

Dle právníků OIP je nepřesná právní úprava v oblasti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, především dohody o provedení práce, nejzávažnějším nedostatkem současné právní úpravy v oblasti pracovního práva. Skutečnost, že na dohody o provedení práce se nevztahují některé zásadní povinnosti, které zaměstnavatelům ukládá zákoník práce v případě pracovního poměru (např. povinnost vést evidenci

odpracované doby, povinnost dodržovat nejnižší úroveň zaručené mzdy podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací) a především pak skutečnost, že nepřesáhne-li odměna z dohody o provedení práce v kalendářním měsíci částku deset tisíc Kč, nepodléhá přihlášení zaměstnance k sociálnímu pojištění, vede k nadužívání až zneužívání těchto dohod, na úkor řádného pracovního poměru, který je pro zaměstnance i pro stát preferovanou formou pracovněprávního vztahu.

Změna právní úpravy, která by vedla k eliminaci tohoto negativního jevu, by byla nepochybně žádoucí.

Návrhem tedy je, že například by se mohlo jednat o uzákonění povinnosti vést i u zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr evidenci odpracované doby, o uzákonění povinnosti přihlásit v každém případě zaměstnance k sociálnímu pojištění, nebo alespoň o zavedení registru těchto dohod.

Stále se také opakující vysvětlení zaměstnavatelů, že zaměstnanec je na pracovišti první den nebo na zkoušku a dohoda o provedení práce nebo pracovní smlouva je právě připravována, je také velmi těžko vyvratitelné. Tímto tvrzením se však nelze vyvinut a případy jsou inspektorem v protokolu o kontrole často kvalifikovány jako nelegální práce.

Dle právníků OIP je ovšem pak problematické vedení správního řízení s takto „znalými“ zaměstnavateli, kteří se orientují i v problematice existující judikatury, a kontrolní zjištění ne vždy právní oddělení „ustojí“.

Jak sdělili inspektoři v rozhovorech, problém je pak ovšem s prokazováním takového zjištění a v rámci správního řízení nezřídka dochází právě k zastavení nebo překvalifikování věci, neboť existující judikáty v dané oblasti takřka znemožňují prokázat stav věci samé – tj. znaky závislé práce, kdy inspektor má velmi omezené možnosti při zahájení kontroly zjistit skutečný stav z dlouhodobějšího hlediska a především pak prokázat ony znaky závislé práce (soustavnost apod.). V ČR není povinnost registrace zaměstnanců („brigádníků“ – tedy těch, kteří pracují na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr) k ČSSZ ihned v den jejich nástupu do zaměstnání, tak jak je tomu v jiných zemích – např. na Slovensku, což by

eliminovalo výše uvedený jev.

Inspektoři se při kontrole také velmi často setkávají s tím, že zaměstnavatel v momentě jejich příchodu urychleně vypíše a uzavře např. Dohodu o provedení práce či ji má připravenou tzv. pouze pro případ kontroly.

Řešením by byla také již výše zmíněná povinnost registrace dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nejpozději v den nástupu zaměstnance k pracovní činnosti či pojištění (tak jak je tomu v jiných zemích EU, např. na Slovensku). Kontrolované osoby velmi často „utíkají“ z hrozby sankce za nelegální zaměstnávání do výpovědí, které následně vedou k nutné klasifikaci jejich nezákonného jednání „pouze“ jako absence písemné formy pracovněprávního vztahu.

S tím souvisí důležitost spolupráce s dalšími složkami státní správy (ČSSZ, ÚP ČR, živnostenské úřady apod.), od kterých, jak sdělili inspektoři v odpovědi na tuto otázku, získávají informace o skutečnostech rozhodných pro kontrolní zjištění, např. informace o zaměstnancích přihlášených k pojištění u České správy sociálního zabezpečení.

Vedoucí odboru NLZ pak také zdůraznili ve svých vyjádřeních, že v oblasti zaměstnanosti a nelegálního zaměstnávání je zásadní především spolupráce s Úřadem práce ČR, neboť významnou část nelegálně zaměstnaných osob tvoří osoby vedené jako uchazeči o zaměstnání, mnohdy i s nárokem na podporu v nezaměstnanosti.

Velmi pozitivně je pak také inspektory hodnocena spolupráce s ozbrojenými složkami (Policie ČR, Celní správa), jejichž přítomnost při kontrole zvyšuje autoritu i bezpečnost inspektorů, popř. napomáhá zabránit úniku nelegálně zaměstnaných osob z kontrolovaného pracoviště a navrhuje tedy tuto spolupráci ještě zintenzivnit.

Vedoucí odboru NLZ p. Ing. Blažek také uvedl, že velkým problémem (i dle všech dotázaných) je také nadále se uplatňující nežádoucí praxe cizinců ze zemí mimo EU, kdy nezanedbatelný počet cizinců pracuje v České republice na základě živnostenského oprávnění nebo jako členové družstev, přičemž mnohdy lze důvodně

pochybovat, že se nejedná o obcházení povinnosti mít povolení k zaměstnání či zaměstnaneckou kartu, které by potřebovali pro výkon práce v pracovněprávním vztahu.

5.2 Hypotéza – „Existuje závislost prokazování nelegálního zaměstnávání na aktuálních judikátech“

Byla stanovena nulová hypotéza „Existuje závislost prokazování nelegálního zaměstnávání na judikátech“. Pro účel jejího vyhodnocení byla sestavena kontingenční tabulka (Tabulka 4 - viz dole), ve které byla zjišťována závislost úspěchu prokazování nelegálního zaměstnávání na vydaných judikátech, kdy účelem byla snaha potvrdit či vyvrátit existenci závislosti.

Použijeme kontingenční tabulku 2 x 2, která je obecnou kontingenční tabulkou četností $k \times m$. V tabulce 2 x 2 sledujeme závislost dvou kvalitativních proměnných, přičemž každá má právě dvě kategorie, tím vzniká nejjednodušší typ tabulky četností, která má tedy dva řádky a dva sloupce.

Testujeme nulovou hypotézu H_0 :

jev (prokázání či neprokázání NLZ a stav před a po vydání judikátů) spolu souvisí.

Popis:

První jev – úspěch prokazování nelegálního zaměstnání (Prokázáno, Neprokázáno),
druhý jev – existence judikátů (Před, Po)

Jevy: a - počet kontrol splňujících A a A' (před a prokázané), b - počet kontrol splňujících A a B' (před a neprokázané), c - počet kontrol splňujících A' a B (po a prokázané), d - počet kontrol splňujících A' a B' (po a neprokázané), n - celkový počet kontrol v pokuse.

Tabulka 4: Závislost prokazování NLZ na judikatuře

	PROKÁZANÉ	NEPROKÁZANÉ	Celkem
PŘED	38	7	45
PO	9	36	45
Celkem	47	43	90

Zdroj: OIP, vlastní zpracování

Výpočet testovacího kritéria:

$$\chi^2 = \frac{n.(a.d - b.c)^2}{(a + b).(c + d).(a + c).(b + d)}$$

Tedy:

$$\underline{\underline{90(38 \times 36 - 7 \times 9)^2 / (38 + 7) \times (9 + 36) \times (38 + 9) \times (7 + 36) = 37,45}}$$

Počet stupňů volnosti:

$$v = (k - 1).(m - 1) = 1$$

Porovnáme vypočítané testovací kritérium s tabulkovou kritickou hodnotou.

Kritická hodnota c 2 0,95 (1) = **3,84**

Závěr:

Nulovou hypotézu nezamítáme, tj. existuje závislost prokazování nelegálního zaměstnávání na existující judikatuře v dané oblasti.

Tímto statistickým testem byla tedy potvrzena existence závislosti úspěšného prokazování nelegálního zaměstnávání na aktuální judikatuře v dané oblasti.

6 SHRUTÍ A NÁVRHY ŘEŠENÍ

Změny v organizaci kontrol od roku 2011 se projevily ve vztahu k efektivitě kontrol jako účinné. Výsledky kontrolní činnosti ukazují, že je žádoucí, aby se kontrolní činnost vyvíjela směrem k dalšímu zvýšení efektivity i v následujícím období.

Jak vyplynulo z šetření v rámci rozhovorů se zaměstnanci OIP zabývajícími se aktivně danou problematikou, stejně jako v předchozích letech přetrvává trend, kdy kontrolované osoby prohlašují, že se mezi nimi nejedná o výkon závislé práce zcela beze smlouvy (tedy o nelegální práci), nýbrž o výkon práce na základě ústní dohody, bez písemně uzavřené pracovní smlouvy nebo dohody o provedení práce, popř. dohody o pracovní činnosti.

Jako velmi negativní jev dotazovaní odborníci vnímají, že strany pracovněprávních vztahů stále častěji volí dohodu o provedení práce se sjednanou odměnou nižší než deset tisíc Kč, která nepodléhá přihlášení zaměstnance k nemocenskému pojištění a prakticky neumožňuje kontrolu skutečně odpracované doby; u drobných zaměstnavatelů se pracovní poměr stává spíše výjimkou. Mnohdy jsou inspektorům předkládány dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr sepsané v den zahájení kontroly nebo den před kontrolou, které vzbuzují podezření z jejich účelového vypracování při zahájení kontroly.

Jeden z nejvýraznějších problémů současné právní úpravy v oblasti pracovněprávních vztahů je tedy právní úprava v oblasti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, především dohody o provedení práce. Skutečnost, že na dohody o provedení práce se nevztahují některé zásadní povinnosti, které zaměstnavatelům ukládá zákoník práce v případě pracovního poměru, a především skutečnost, že nepřesáhne-li odměna z dohody o provedení práce v kalendářním měsíci částku deset tisíc Kč, nepodléhá přihlášení zaměstnance k sociálnímu pojištění, vede k nadužívání až zneužívání těchto dohod, na úkor řádného pracovního poměru, který je pro zaměstnance i pro stát

preferovanou formou pracovněprávního vztahu.

Nadále se uplatňuje také nežádoucí praxe cizinců ze zemí mimo EU, kdy nezanedbatelný počet cizinců pracuje v České republice na základě živnostenského oprávnění nebo jako členové družstev, přičemž mnohdy lze důvodně pochybovat, že se nejedná o obcházení povinnosti mít povolení k zaměstnání, které by potřebovali pro výkon práce v pracovněprávním vztahu. Při kontrolách asijských prodejců dále přetrvávají problémy v komunikaci, kdy kontrolované osoby – ať již účelově, nebo fakticky - neovládají ani v základech český jazyk.

Co se týká tzv. „švarcsystému“, statistika svědčí o klesající tendenci tohoto jevu. V této oblasti je potřebné zaměřit se na ty případy „švarcsystému“, které jsou považovány z pohledu pracovního práva a zaměstnanosti za společensky nejškodlivější, a to případy, kdy by byl pracovněprávní vztah pro zaměstnance výhodnější a zaměstnanci jsou přesto do obchodního vztahu zaměstnavatelem nuceni nebo případy, kdy cizinci tímto způsobem obcházejí povinnost mít povolení k zaměstnání na území ČR.

Za posun legislativy v dané oblasti pozitivním směrem lze považovat zrušení (resp. snížení) minimální výše pokuty za umožnění výkonu nelegální práce. Zároveň má tato novela pozitivní dopad do praktického výkonu kontrolní činnosti kontrolních orgánů v oblasti nelegální práce – eliminuje negativní jevy, které s sebou přinášela mimořádně vysoká minimální výše pokuty za umožnění výkonu nelegální práce, tj. nesoučinnost až agresivitu kontrolovaných osob při kontrolách, včetně rizika korupčního jednání.

V rámci rozhovorů byla také hodnocena otázka existence judikatury v dané oblasti NLZ ve vztahu ke kontrolní činnosti a došlo ke shodě v názorech, že dané judikáty velmi stěžují, a v některých případech až znemožňují úspěšné uzavření kontroly se zjištěním – prokázáním nelegálního zaměstnávání. Především se jedná o nutnost prokazování všech znaků závislé práce, jako např. soustavnost, existence odměny, kdy toto je v praxi více než složité.

Byla také testována stanovená hypotéza závislosti existence judikatury v dané oblasti na úspěchu prokazování nelegálního zaměstnávání, kdy byla hypotéza potvrzena a byla prokázána závislost úspěšného prokazování nelegálního zaměstnávání na existenci judikátů v dané oblasti, tedy jak vyplynulo rovněž z rozhovorů, že dané judikáty velmi stěžují až zněmožňují reálné prokázání nelegálního zaměstnávání.

K návrhům, jak odstranit výše zmiňované negativní jevy, patří zejména podnět ke změně právní úpravy, která by vedla k eliminaci problémů s prokazováním nelegálního zaměstnávání, například by se mohlo jednat o uzákonění povinnosti vést i u zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr evidenci odpracované doby, o uzákonění povinnosti přihlásit v každém případě zaměstnance k sociálnímu pojištění před nástupem do zaměstnání nebo alespoň nejpozději v den nástupu, nebo např. zavedení registru těchto dohod.

7 Závěr

Potírání nelegální práce je dlouhodobě jednou z kontrolních priorit Státního úřadu inspekce práce i celého resortu Ministerstva práce a sociálních věcí. Nelegální práce je zdrojem rozsáhlých úniků na daních a platbách sociálního a zdravotního pojištění, významným doprovodným jevem je i zneužívání sociálních dávek.

Osoby, vykonávající nelegální práci, tuto práci nevykonávají v režimu zákoníku práce a nepožívají tudíž pracovněprávními předpisy zaručenou pracovněprávní ochranu a díky absenci nebo minimální výši odvodů na sociální pojištění nemají odpovídající sociální zajištění v případě nemoci ani v seniorském věku.

Nelegální zaměstnávání také podporuje nekalou podnikatelskou konkurenci, neboť do výhodnější pozice se dostávají ti zaměstnavatelé, kteří zaměstnáváním pracovních sil zcela beze smlouvy nebo v předstíraných obchodních vztazích snižují své náklady oproti konkurentům – řádným zaměstnavatelům.

Nelegální zaměstnávání cizinců s sebou přináší pro ČR také bezpečnostní rizika.

Tyto skutečnosti odůvodňují potřebu intenzivní a efektivní kontrolní činnosti v oblasti nelegálního zaměstnávání.

Nedílnou součástí kontrolní činnosti je také poradenská a konzultační činnost. Kontrolovaní zaměstnavatelé mnohdy vnímají provedenou kontrolu jako návod ke svému dalšímu postupu v souladu s právními předpisy a zjištěné nedostatky obratem odstraní.

Tato diplomová práce si kladla za cíl popsat nelegální zaměstnávání z pohledu teorie a praxe kontrolní činnosti inspektorátů práce. Teoretická část vysvětlila nejdůležitější pojmy zkoumané problematiky a vymezila také právní rámeček kontrol nelegálního

zaměstnávání. Empirická část diplomové práce mimo jiné prostřednictvím rozhovorů s odborníky na danou problematiku zhodnotila negativní jevy prokazování nelegálního zaměstnávání včetně potvrzení stanovené hypotézy, tedy, že existující judikatura ztěžuje praktický výkon kontrolní činnosti, resp. prokázání nelegální práce jako takové.

Byl poskytnut ucelený pohled na současnou situaci teorie a praxe kontrol nelegálního zaměstnávání včetně návrhů na zlepšení souladu mezi teoretickými východisky a praktickým výkonem kontrol prováděných inspektoráty práce.

POUŽITÁ LITERATURA

Monografie

FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika III – Práce na černo a boj proti stínové ekonomice*. Studie Národohospodářského ústavu Josefa Hlávky 5/2006. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2006. 151 stran.

HENDRYCH, Dušan. *Správní právo: obecná část*. 8. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012. 112 stran. ISBN 978-80-7179-254-3.

JANEČKOVÁ, Eva. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014. 200 stran. ISBN 8074785181.

KAPOUN, Radek. *Aktuální průvodce problematikou nelegálního zaměstnávání pro podnikatele*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 104 stran. ISBN 978-80-7263-755-3.

STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. 120 stran. ISBN 978-80-7357-501-4.

ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013. 280 stran. ISBN 978-80-87146-72-9.

ŠUBRT, Bořivoj. *Inspekce práce a jiné kontroly u zaměstnavatelů*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2009. 186 stran. ISBN 978-80-7263-526-9.

ŠUBRT, Bořivoj a TREZZIOVÁ, Dana. *Závislá práce, nelegální práce a „švarcsystém“ od 1.1.2012 – 1.část*. Práce a mzda. Odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast, Praha: Wolters Kluwer, 2011, roč. 59, č. 12, stran16. ISSN 0032-6208

Ostatní zdroje

Evropský sociální fond ČR. *Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti, výkonu komplexních kontrol a potírání nelegálního zaměstnávání v ČR. Popis projektu.* [online]. Ze dne 17. 10. 2011. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/efektivni-system-rozvoje-zamestnanosti-vykonu-komplexnich-kontrol>

GOLA, Petr. *Mzdová praxe*. Wolters Kluwer Česká republika: Proč v Česku neklesá práce na černo? [on-line] 05. 08. 2009 Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/blog/detail-prispevku/articleid.240-proc-v-cesku-neklesa-prace-na-cerno/>

Lorenc.info. *Závěrečné práce – metodika*. [on-line] Ze dne 01. 01. 2013. Dostupné z: <http://lorenc.info/zaverecne-prace/metodika.htm>

MPSV. *Příručka pro personální a platovou agendu*. [on-line]. Ze dne 09. 12. 2015. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB007>

Portál veřejné správy. *Zákon o inspekci práce*. [on-line]. Ze dne 17. 10. 2015. Dostupné z: https://portal.gov.cz/app/zakony/zakon_o_inspekc

SÚIP. *Legislativa*. [on-line]. Ze dne 25. 04. 2015. Dostupné z: <http://www.suip.cz/o-nas/legislativa/>

Zákony ČR. *Zákon o zaměstnanosti*. [on-line] Ze dne: 15. 10. 2015. Dostupné z: <http://zakony.centrum.cz/zakon-o-zamestnanosti>

Zákoník práce – č. 262/2006 Sb. [on-line]. Ze dne 21. 04. 2006. Dostupné z: <http://zakony.centrum.cz/zakonik-prace>.

Seznam grafů

GRAF 1: STÁTNÍ PŘÍSLUŠNOST NELEGÁLNĚ ZAMĚSTNANÝCH OSOB.....	62
GRAF 2: NELEGÁLNĚ ZAMĚSTNANÉ OSOBY ROK 2014.....	63
GRAF 3: NELEGÁLNĚ ZAMĚSTNANÉ OSOBY DLE KRAJŮ ČR A DLE ST. OBČANSTVÍ.....	64

Seznam tabulek

TABULKA 1: POČTY KONTROL INSPEKCE PRÁCE V LETECH 2007 – 2014.....	59
TABULKA 2: POKUTY ULOŽENÉ INSPEKCI PRÁCE V LETECH 2007 – 2014.....	60
TABULKA 3: KONTROLNÍ ČINNOST V ROCE 2014 – VÝSLEDKY.....	61
TABULKA 4: ZÁVISLOST PROKAZOVÁNÍ NLZ NA JUDIKATUŘE.....	76

Seznam obrázků

OBRÁZEK 1: SÚIP - OBLASTNÍ INSPEKTORÁTY PRÁCE.....	58
--	----

Seznam příloh

PŘÍLOHA 1: VZOR PROTOKOLU O KONTROLE.....	85
PŘÍLOHA 2: POSKYTNUTÍ INFORMACÍ – VZOR.....	91
PŘÍLOHA 3: ZJIŠTĚNÍ INFORMACÍ PŘI KONTROLE – VZOR ZÁZNAMU.....	92

PŘÍLOHY

Příloha 1: Vzor protokolu o kontrole

Oblastní inspektorát práce pro Královéhradecký kraj a Pardubický kraj
se sídlem v Hradci Králové, Říční 1195, 501 01 Hradec Králové

telefon: 950 179 800, elektronická adresa: hradek@oip.cz,
datová schránka: 8sgefgc

č. j: 11111/8.72/13/15.2.

..... 2013

PROTOKOL O VÝSLEDKU KONTROLY

provedené podle ustanovení § 5 odst. 1 písm. a) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“) v rozsahu ustanovení § 3 zákona o inspekci práce a podle ustanovení § 125 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) v rozsahu ustanovení § 126 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, pořízený ve smyslu ustanovení § 8 písm. h) zákona o inspekci práce.

Kontrola byla zahájena dne xx xx xxxx inspektorem Oblastního inspektorátu práce pro Královéhradecký kraj a Pardubický kraj se sídlem v Hradci Králové (dále jen OIP) xxxx xxxx, vedoucí kontrolní skupiny, xxxx xxxx, členy kontrolní skupiny.

U kontrolované osoby:

Název: XY s.r.o.

Sídlo: Růžová 1111, 110 00 Praha 1

IČ: 12345678

(dále jen „kontrolovaná osoba“)

Za kontrolovanou osobu se provedení kontroly zúčastnil:

XY, nar. 1. 1. 1978, bytem, Hradní 111, PSČ 111 11 – jednatel, státní příslušnost Ukrajina, č. pasu KP /trvalý pobyt/, tel. 11111111.

Kontrola byla provedena dne: 10. 4. 2013
na pracovišti: pracoviště společnosti XY s.r.o.
na adrese: logistické centrum, 530 02 Pardubice

Kontrolované období: rok 2012 - 10. 4. 2013

Dle sdělení zástupce kontrolované osoby u této nepůsobí odborová organizace, rada zaměstnanců ani zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Předmět kontroly:

- dodržování pracovněprávních právních předpisů dle ustanovení § 3 zákona o inspekci práce
- dodržování pracovněprávních předpisů dle ustanovení § 126 odst. 2 zákona o zaměstnanosti se zaměřením na dodržování zákona při zaměstnávání cizinců

Doklady předložené ke kontrole – kontrolované doklady:

- 1) Výpis z obchodního rejstříku
- 2) Smlouva o dílo X Y
- 3) Pracovní smlouvy zaměstnanců společnosti FXY s.r.o.
- 4) Rozhodnutí povolení k zaměstnání Úřadu práce České republiky – krajská pobočka pro hlavní město Prahu (X, nar. 16. 2. 1982, X, nar. 5. 6. 1974, X, nar. 3. 4. 1987)
- 5) Informace k úřadu práce (X, nar. 12. 6. 1978, X, nar. 19. 8. 1969, X, nar. 28. 6. 1988, X nar. 28. 6. 1974, X, nar. 11. 4. 1965, X, nar. 19. 5. 1974, X, nar. 15. 12. 1984, X, nar. 20. 7. 1980, X, nar. 30. 7. 1985, X, nar. 26. 10. 1978).

Další doklady ke kontrole:

- Záznam o kontrole Celního úřadu Pardubice ze dne 17. 1. 2013 a dokumenty vzešlé z této kontroly, č.j. 234
- Součinnost ČSSZ /výpis registrovaných zaměstnanců/ č.j.
- El. písemnost ÚP Pardubice č.j.

Na pracovišti byly zjištěny při výkonu práce fyzické osoby:

- cizí státní příslušníci:

1. X, nar. 16. 2. 1982, státní příslušnost Ukrajina, č. pasu.....- dělník ve skladu
2. X, nar. 12. 06. 1978, státní příslušnost Litva, č. pasu- dělník ve skladu

3. X, nar. 19. 8. 1969, státní příslušnost Ukrajina, č. pasu - dělník ve skladu
4. X, nar. 28. 06. 1988, státní příslušnost Rumunsko, č. pasu - dělník ve skladu
5. X, nar. 06. 01. 1977, státní příslušnost Ukrajina, č. pasu - dělník ve skladu
6. X, nar. 26. 10. 1978, státní příslušnost Ukrajina, č. pasu - dělník ve skladu
7. X, nar. 30. 7. 1985, státní příslušnost Rumunsko, č. pasu - dělník ve skladu

Průběh kontroly, zjištěné skutečnosti:

Dne 10. 4. 2013 v 9:30 hodin byla zahájena kontrola na místě zaměřená na dodržování pracovněprávních předpisů u zaměstnavatele, právnické osoby, XY s.r.o., sídlo Růžová 1522/16, 110 00 Praha, IČ: 111113, (dále i „zaměstnavatel“ nebo „kontrolovaná osoba.“), pracoviště společnosti XYs.r.o. - areál firmy s.r.o., logistické centrum, Pardubice, na adrese: logistické centrum – Zelená louka, 530 02 Pardubice – Semtín.

Inspektoři před zahájením kontroly prokázali svá oprávnění k výkonu kontroly služebními průkazy a zákonným způsobem zahájení kontroly oznámili kontrolované osobě. Zaměstnavatel podniká v předmětu činnosti výroba, obchod a služby.

Fyzickou kontrolou byl zjištěn výkon práce dělníka ve skladu, cizince, pan , nar. 16. 2. 1982, státní příslušnost Ukrajina, č. pasu (dále i „“), který se zabýval manipulací se skladovaným materiálem. Dle „Záznamu o skutečnostech zjištěných při kontrole totožnosti fyzických osob“ (dále i „Záznam“) sepsaného v průběhu kontroly na pracovišti dne 10. 4. 2013 s panem , tento zde v Pardubicích pracuje od 01. 01. 2013. Dělá práci skladníka. V den kontroly pracuje od 7 hodin do 15h. Vedoucí je XY. Dostává plat v Praze hotově. Měsíční mzdu má kolem 4000 Kč. Pan xx v „Záznamu“ znovu zopakoval, že pracuje od 01. 01. 2013 v Pardubicích na pozici skladníka. Týdně zde odpracuje 20 – 40 hodin. Pan xx sepsal informace vlastnoručně v „Záznamu“ a stvrdil svým podpisem. (Záznam je přílohou tohoto protokolu)

Byla předložena pracovní smlouva pana ...ze dne 3. 9. 2012 s datem nástupu 3. 9. 2012 a místem výkonu práce „celá ČR“, dále rozhodnutí o povolení zaměstnání ze dne 21. 8. 2012, místo výkonu práce Praha. Z předloženého povolení k pobytu č. 000 a informace pana ...vyplývá, že „Povolení k pobytu“ - trvalý pobyt byl vydán s platností od 11. 1. 2013.

Informace podané v rámci zahájené kontroly podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti – o pracovníkovi – cizinci – na pracoviště zaměstnavatele“ sepsané v průběhu kontroly dne 19. 4. 2013 s panem, nar. 1. 1. 1978, jednatel společnosti, cizinci, kteří pracovali v Pardubicích a měli povolení v Praze dnes již v Pardubicích nepracují. Jsou to např.a další si už nepamatuje. Podané informace sepsal a stvrdil pan jednatel, nar. 1. 1. 1978, svým podpisem. (Informace je přílohou tohoto protokolu)

Pantaké doložil dokument, který slouží jako evidence cizinců - tato písemnost ovšem neobsahuje zákonem stanovené náležitosti. Sdělil a napsal, že jinou evidenci cizinců společnost nevede. (Písemnost je přílohou tohoto protokolu)

Pan XY, nar. 16. 2. 1982, v období minimálně od 1. 1. roku 2013 do dne 10. 1. 2013, u zaměstnavatele XX s.r.o., na pracovišti v areálu firmy s.r.o., logistické centrum, Pardubice, na adrese: logistické centrum – Zelená louka, 530 02 Pardubice – Semtín, vykonával práci jako dělník ve skladu při manipulaci se skladovaným materiálem v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání, č. j. AA, které vydal Úřad práce České republiky – krajská pobočka pro hlavní město Prahu, kde místem výkonu práce je Praha.

V průběhu kontroly dne 19. 4. 2013 se vyjádřil jednatel společnosti pan ...ke kontrole, kterou vykonal Celní úřad Pardubice, dne 17. 1. 2013, rovněž na pracovišti v areálu logistického centra v Pardubicích, tak, že cizinci, kteří pracovali v lednu Pardubicích, ačkoli měli povolení

zaměstnání s místem výkonu práce Praha, již v dubnu v Pardubicích nepracují a činnost vykonávají v Praze dle povolení úřadu práce. Tyto pracovníky v Pardubicích nahradili pracovníci, u kterých se Rozhodnutí o povolení k zaměstnání nepožaduje a stačí jim „informační povinnost“.

Informace podané v rámci zahájené kontroly podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti – o pracovníkovi – cizinci – na pracoviště zaměstnavatele“ sepsané v průběhu kontroly dne 19. 4. 2013 s panem..., nar. 1. 1. 1978, jednatelem společnosti, cizinci, kteří pracovali v lednu roku 2013 v Pardubicích a měli povolení pro místo výkonu práce Praha byli např. ...a další si už pan ...nepamatuje. Podané informace sepsal pan..., nar. 1. 1. 1978, a stvrdil svým podpisem.

Dále rovněž dle Záznamu o kontrole Celního úřadu Pardubice, č.j. 111-2/2013-590000-61, ze dne 17. 1. 2013 a dokumentů vzešlých z této kontroly – např. „Výkaz práce – docházka“ byli ztotožněni při výkonu práce pan..., nar. 5. 6. 1974 – výkon práce leden 2013, ..., nar. 3. 4. 1987 – výkon práce prosinec 2012 až leden 2013 (přílohy tohoto protokolu).

Dále dle Záznamu o skutečnostech zjištěných při kontrole totožnosti fyzických osob sepsaného a stvrzeného podpisem pana..., nar. 26. 10. 1978, č. pasu 639, státní příslušnost Bulharsko, který sdělil, že ve firmě ..pracuje od 1. 10. 2012 také jako kontaktní osoba pro lidi (mistr a parťák), který pomáhá a říká, co mají lidi od firmy dělat, že v lednu 2013 byl na pracovišti při kontrole „celníků“ a byl kontrolován s ostatními, napsal a řekl také, že v lednu 2013 v Pardubicích vykonával práci např. pan ..a rovněž jemu pan ..dával práci.

Také dle Záznamu o skutečnostech zjištěných při kontrole totožnosti fyzických osob sepsaného a stvrzeného podpisem pana..., nar. 30. 7. 1985, č. pasu 03148, státní příslušnost Rumunsko, který sdělil, že pracuje pro firmu... od listopadu 2012 ve skladu v Pardubicích, vyplývá, že v lednu 2013 byl při kontrole celního úřadu – byl kontrolován, jak sdělil, současně s dalšími pracovníky, např...., kterého znal zde z výkonu práce ve skladu v Pardubicích („Záznamy“ jsou přílohou tohoto protokolu).

Z výše uvedeného je tedy zřejmé, že:

Pan A, nar. 5. 6. 1974, státní příslušnost Moldavská republika, č. dokladu 1, minimálně v měsíci lednu 2013, u zaměstnavatele XY s.r.o., na pracovišti v areálu firmy s.r.o., logistické centrum, Pardubice, na adrese: logistické centrum – Zelená louka, 530 02 Pardubice – Semtín, vykonával práci jako dělník ve skladu při manipulaci se skladovaným materiálem v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání, č. j....., které vydal Úřad práce České republiky – krajská pobočka pro hlavní město Prahu, kde místem výkonu práce je Praha.

Pan B, nar. 3. 4. 1987, státní příslušnost Ukrajina, č. dokladu 00, v období minimálně od 2. 12. 2012 do 17. 1. 2013, u zaměstnavatele XY s.r.o., na pracovišti v areálu firmy s.r.o., logistické centrum, Pardubice, na adrese: logistické centrum – Zelená louka, 530 02 Pardubice – Semtín, vykonával práci jako dělník ve skladu při manipulaci se skladovaným materiálem v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání, č. j. MPSV- /AIS-ZAM, které vydal Úřad práce České republiky – krajská pobočka pro hlavní město Prahu, kde místem výkonu práce je Praha.

Kontrolou doložených písemností k „informační povinnosti“ bylo zjištěno, že kontrolovaná osoba jako zaměstnavatel písemně neinformovala nejpozději v den nástupu do zaměstnání příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce o nástupu zaměstnanců, občanů Litvy, občanů Ukrajiny (§98 písm. a), rod. přísl. občana EU), občanů Rumunska a občanů Bulharské republiky, a to v případě:

1. ..., nar. 12. 6. 1978, trvalý pobyt Kurzemes 52/47 Rīga, LVA, se kterým uzavřela pracovní smlouvu dne 4. 2. 2013, ve které sjednala nástup do pracovního poměru od 4. 2. 2013, tedy neinformovala nejpozději dne 4. 2. 2013.

2. ..., nar. 19. 8. 1969, trvalý pobyt Polední 1346, Praha 4, 140 00, UKR, se kterým uzavřela pracovní smlouvu dne 2. 1. 2013, ve které sjednala nástup do pracovního poměru od 2. 1. 2013, tedy neinformovala nejpozději dne 2. 1. 2013.
3. ..., nar. 28. 6. 1988, trvalý pobyt ul. Libertatii 292, Volibasi, MD, se kterým uzavřela pracovní smlouvu dne 15. 2. 2013, ve které sjednala nástup do pracovního poměru od 15. 2. 2013, tedy neinformovala nejpozději dne 15. 2. 2013.
4. ..., nar. 28. 6. 1974, trvale bytem Trideseta 22, Pazardzhik, BG, se kterým uzavřela pracovní smlouvu dne 1. 10. 2012, ve které sjednala nástup do pracovního poměru od 1. 10. 2012, tedy neinformovala nejpozději dne 1. 10. 2012.

Tímto zaměstnavatel porušil **ust. § 87 odst. 1 zák. č. 435/2004 Sb.**, o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zjištěné nedostatky:

Nedostatek č. 1

Kontrolovaná osoba umožnila panu, nar. 16. 2. 1982, v období minimálně od 1. 1. roku 2013 do dne 10. 1. 2013, výkon práce v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání, tzn. výkon nelegální práce ve smyslu ustanovení § 5, písmeno e), bod 2. zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, v platném znění.

Kontrolní zjištění je doloženo: viz Přílohy č. 4 až č. 8 tohoto protokolu

Kontrolovaná osoba umožnila panu, nar. 5. 6. 1974, minimálně v měsíci lednu 2013, výkon práce v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání, tzn. výkon nelegální práce ve smyslu ustanovení § 5, písmeno e), bod 2. zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, v platném znění.

Kontrolní zjištění je doloženo: viz Přílohy č. 4 až č. 8 tohoto protokolu

Kontrolovaná osoba umožnila panu, nar. 3. 4. 1987, v období minimálně od 2. 12. 2012 do 17. 1. 2013 výkon práce v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání, tzn. výkon nelegální práce ve smyslu ustanovení § 5, písmeno e), bod 2. zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, v platném znění.

Kontrolní zjištění je doloženo: viz Přílohy č. 4 až č. 8 tohoto protokolu

Nedostatek č. 2

Kontrolovaná osoba **porušila ust. § 87 odst. 1 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**, ve znění pozdějších předpisů, neboť u 4 občanů Ukrajiny (trvalý pobyt, rod. přísl. občana EU), 1 občana Litvy, 2 občanů Rumunska a u 3 občanů Bulharské republiky, písemně neinformovala o nástupu do zaměstnání příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce, a to nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce.

Kontrolní zjištění je doloženo: viz Přílohy č. 4 až č. 8 tohoto protokolu

Nedostatek č. 3

Kontrolovaná osoba jako zaměstnavatel **porušila ust. § 102 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**, ve znění pozdějších předpisů, a to tím, že nevedla evidenci cizinců, které zaměstnávala včetně údajů uvedených v § 91 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Kontrolní zjištění je doloženo: viz Přílohy č. 4 až č. 8 tohoto protokolu

Poučení:

Kontrolovaná osoba byla poučena ve smyslu ustanovení § 41 odst. 1 zákona o inspekci práce o tom, že může písemně požádat o přezkoumání protokolu, a to do 5 pracovních dnů ode dne seznámení se s protokolem. Žádost o přezkoumání protokolu se podává k rukám níže podepsaného inspektora.

S obsahem protokolu byla kontrolovaná osoba v souladu s ustanovení § 8 odst. i) zákona o inspekci práce seznámena a převzala stejnopis protokolu.

V Pardubicích dne 2013

Za OIP:

X
inspektor - vedoucí kontrolní skupiny

Y
inspektor – člen

Za kontrolovanou osobu:

Z
.....

Příloha 2: Poskytnutí informací - vzor

Oblastní inspektorát práce pro Královehradecký kraj a Pardubický kraj se sídlem
v Hradci Králové, Říční 1195, 501 01 Hradec Králové

telefon: 950 179 800, fax: 950 179 899, elektronická adresa: hradeck@oip.cz,
datová schránka: 8sgfegc

POSKYTNUTÍ INFORMACÍ

o zjišťovaných a souvisejících skutečnostech

kontrolovanou osobou

podle ust. §7 odst. 1 písm. c) zákona o inspekci práce

v rámci kontroly provedené podle ustanovení § 5 odst. 1 písm. a) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“) v rozsahu ustanovení § 3 zákona o inspekci práce a podle ustanovení § 125 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) v rozsahu ustanovení § 126 odst. 1 zákona o zaměstnanosti Oblastním inspektorátem práce pro Královehradecký kraj a Pardubický kraj se sídlem v Hradci Králové, u kontrolované osoby.

1. Identifikační údaje kontrolované osoby

Název subjektu:

Sídlo:

IČ:

Pracoviště:

Kontakt :

Vyjádření:

V dne

Informace za kontrolovanou osobu poskytl (jméno a příjmení, funkce, podpis):

Informace zapsal:

Příloha 3: Zjištění informací při kontrole – vzor záznamu

Oblastní inspektorát práce pro Královehradecký kraj a Pardubický kraj se sídlem v Hradci Králové, Říční 1195, 501 01 Hradec Králové

telefon: 495 405 000, fax: 495 219 070, elektronická adresa: hradek@oip.cz,
datová schránka: 8sgfegc

ZÁZNAM

o skutečnostech zjištěných při kontrole totožnosti fyzických osob podle ustanovení § 132 odst. 1, 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) v rámci kontroly provedené podle ustanovení § 5 odst. 1 písm. a) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“) v rozsahu ustanovení § 3 zákona o inspekci práce a podle ustanovení § 125 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) v rozsahu ustanovení § 126 odst. 1 zákona o zaměstnanosti Oblastním inspektorátem práce pro Královehradecký kraj a Pardubický kraj se sídlem v Hradci Králové, u kontrolované osoby

Název subjektu:

Sídlo:

IČ:

Informace poskytuje:

jméno a příjmení:

datum a místo narození:

rodné číslo:

adresa:

státní občanství:

totožnost ověřena - číslo OP/ pasu:

Informace poskytnuty na pracovišti:Dne:

Zápis byl vyhotoven a jako správný podepsán v den fyzické kontroly.

Informace poskytl:

Informace zapsal: