

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Diplomová práce

Nelegální zaměstnávání v Ústeckém kraji

Jan Marušák

© 2011 ČZU v Praze

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva

Akademický rok 2009/2010

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Jan Marušák

obor Veřejná správa a regionální rozvoj nav.- Litoměřice

Vedoucí katedry Vám ve smyslu Studijního a zkušebního řádu ČZU v Praze
čl. 17 odst. 2 určuje tuto diplomovou práci.

Název práce: **Nelegální zaměstnávání v Ústeckém kraji**

Osnova diplomové práce:

1. Úvod
2. Cíl práce a metodika
3. Přehled platné právní úpravy
4. Analýza zkoumané problematiky
5. Shrnutí výsledků zkoumání
6. Závěr
7. Seznam použitých zdrojů
8. Přílohy

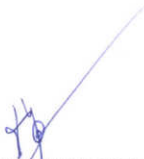
Rozsah hlavní textové části: 60 - 80 stran

Doporučené zdroje:

- 1) DRBOHLAV, D. (2008): Nelegální ekonomické aktivity migrantů (Česko v evropském kontextu)
- 2) KROUPA, A. (2007): Nelegální zaměstnávání a podnikání cizinců na českém trhu práce
- 3) FASSMANN, M. (2007): Stínová ekonomika a práce na černo
- 4) GALVAS, M. / GREGOROVÁ, Z. / HRABCOVÁ, D. / PÍCHOVÁ, I. / ZACHARIÁŠ, J. (1999): Pracovní právo
- 5) Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- 6) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- 7) Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- 8) Zákon č. 595/1992 Sb., o pojistném na všeobecném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- 9) Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- 10) Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- 11) Zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu, ve znění pozdějších předpisů

Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Milan Uhlík, CSc.**

Termín odevzdání diplomové práce: duben 2011


.....
Vedoucí katedry




.....
Děkan

V Praze dne: 3. 2. 2010

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Nelegální zaměstnávání v Ústeckém kraji" jsem vypracoval 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 autor uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 8. dubna 2011

A handwritten signature in blue ink, reading "Jan Mareš", written over a horizontal line.

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval JUDr. Milanu Uhlíkovi, CSc. za cenné připomínky a rady týkající se zpracování této diplomové práce.

Nelegální zaměstnávání v Ústeckém kraji

Illegal employing in the Ústecký region

Souhrn

Diplomová práce se zaměřuje na kontrolu nelegálního zaměstnávání. Konkrétně na zjištění rozsahu v Ústeckém kraji s dopadem na státní rozpočet a příjmy zdravotních pojišťoven a správy sociálního zabezpečení. V první části je shrnuta právní úprava zkoumané problematiky s vysvětlením používaných pojmů. Následující část pak popisuje jednotlivé státní úřady zabývající se kontrolou nelegálního zaměstnávání a jejich kompetence. Důraz je kladen na úřad práce a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Praktická část obsahuje výzkum, který byl proveden při fyzických kontrolách v terénu na nelegální zaměstnávání, které prováděl Úřad práce v Děčíně v období od 01.06.2010 do 30.12.2010. Zároveň jsou připojeny výsledky kontrol z let 2008 – 2010 z celého Ústeckého kraje. Dále bylo provedeno dotazníkové šetření na kontrolních odděleních jednotlivých úřadů práce v Ústeckém kraji. Je v ní řešen i vlastní cíl diplomové práce, kterým je zjištění rozsahu a příčin porušování zákona o zaměstnanosti. Závěrem jsou pak navržena řešení, která by umožnila snížit počet podnikatelů, kteří umožňují fyzickým osobám výkon nelegálního zaměstnávání.

Klíčová slova:

Úřad práce, nelegální zaměstnávání, pracovněprávní vztah, informační povinnost, kontrolovaná osoba, starobní důchod, dávky státní sociální podpory, ekonomické dopady.

Summary

Dissertation concentrates on a control of illegal employing. To be more specific to find out its scale in the Ústecký region with its impact on the state budget and also on revenues of health insurance companies and social security authority. In its first part there is a summary of this problem's legal form with explanation of terms used in this dissertation. Following part describes individual state institutions which are handling the control of illegal employment and also their competences. It places emphasis on a job office and the Employment act No. 435/2004 of the Code. Practical part contains research, which was carried out during physical inspections of illegal employing which were conducted by the Děčín job office between 1st June 2010 and 30th December 2010. At the same time the results from the years 2008 – 2010 from the whole Usti region were included in the research. Furthermore an investigation in a form of questionnaire was conducted between inspection departments of each job office in the Ústecký region. This dissertation also tries to solve its own purpose which is finding out the scale and reasons of the breach of Employment act. At the same time solutions are suggested to decrease the number of businessmen who enable individuals to perform illegal works.

Keywords: Job office, illegal employing, labour relation, information duty, inspected person, retirement pension, social support benefits, economic impacts.

Obsah

1. Úvod	9
2. Cíl práce a metodika	10
3. Přehled platné právní úpravy	11
3.1 Zákon č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, ve znění pozdějších předpisů	12
3.2 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů	13
3.2.1 Zaměstnávání cizinců	15
3.2.1.1 Pracovní povolení	16
3.2.1.2 Zelená karta	17
3.2.1.3 Modrá karta	18
3.3 Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce	19
3.4 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů	19
3.4.1 Druhy jednotlivých pracovněprávních vztahů	20
3.4.1.1 Pracovní smlouva	21
3.4.1.2 Dohody konané mimo pracovní poměr	22
3.4.1.2.1 Dohoda o pracovní činnosti	22
3.4.1.2.2 Dohoda o provedení práce	23
3.5 Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti	24
3.6 Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu	25
3.7 Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů	26
3.8 Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění	27
3.9 Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů	28
3.10 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/52/ES ze dne 18. června 2009 o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí	28
3.11 Nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 ze dne 15. října 1968, o volném pohybu pracovníků v rámci Společenství	29
4. Analýza zkoumané problematiky	30

4.1 Orgány zabývající se kontrolou nelegálního zaměstnávání	30
4.1.1 Úřad práce	30
4.1.1.1 Nelegální zaměstnávání.....	31
4.1.1.2 Kontrolní činnost	34
4.1.1.3 Přestupky a správní delikty	36
4.1.2 Inspektorát práce	37
4.1.3 Celní úřad	38
4.1.4 Cizinecká policie	38
4.2. Nezaměstnanost.....	39
4.3 Ústecký kraj.....	41
4.3.1 Kontrolní činnost v Ústeckém kraji.....	43
4.3.2 Úřad práce v Děčíně	44
4.4 Ekonomické dopady nelegálního zaměstnávání na starobní důchod	48
4.4.1 Výše důchodu	49
4.5 Ekonomické dopady nelegálního zaměstnávání z neuzavřeného pracovního poměru	51
4.6 Ekonomické dopady nelegálního zaměstnávání na státní rozpočet v případě pobírání dávek státní sociální podpory	53
5. Shrnutí výsledků zkoumání.....	57
5.1 Vyhodnocení dotazníků.....	57
5.1.1 Oblast pracovněprávních předpisů	58
5.1.2 Oblast personální	64
5.1.3 Oblast technická	69
5.1.4 Závěrečná volná otázka	73
5.2 Shrnutí dotazníku	74
5.3 Návrhy možných řešení.....	75
6. Závěr.....	77
7. Seznam použitých zdrojů.....	79
8. Přílohy	81

1. Úvod

V roce 1989 došlo v naší zemi ke změně politicko ekonomického systému. V roce 1993 došlo k další změně, a to ke změně státoprávního uspořádání. V dnešní době je tedy ekonomika společnosti založena na soukromém vlastnictví, místo převažujícího vlastnictví státního a družstevního, které bylo jako jediné před rokem 1989. V současné době je svoboda zaměstnání přenechána na lidech, nikdo nemá povinnost být zaměstnán, aby nebyl dle ustanovení § 203 zákona č. 140/1961 Sb., trestního zákona, v tehdy platném znění, považován za příživníka. Lidé mají svobodnou volbu, zda se nechají zaměstnat, zda oni sami budou vykonávat samostatně výdělečnou činnost nebo zda se stanou nezaměstnanými. Se svobodnou volbou tak do naší ekonomiky přichází i nelegální zaměstnávání.

V diplomové práci se věnuji problematice nelegálního zaměstnávání tak, jak jej zná zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a to zaměstnáváním bez řádně uzavřeného pracovněprávního vztahu. Konkrétně pak nelegálním zaměstnáváním v Ústeckém kraji.

Obsah diplomové práce je rozdělen do dvou hlavních částí. V první teoretické se zabývám právní úpravou. Pojem nelegální zaměstnávání je vcelku všeobecný, proto pokládám za nezbytné, nejprve se seznámit se základními pojmy této problematiky. Především se zákonem o zaměstnanosti, který jako jediný definuje pojem nelegální práce, a to s ohledem na právní postavení zaměstnanců, zaměstnavatelů a státu, jakožto legislativního tvůrce zákona.

Druhá část je již více praktická a směřuje ke konkrétním postupům a činnostem všech úřadů, které provádí kontrolu nelegálního zaměstnávání. Blížeji se věnuji Ústeckému kraji a působnosti Úřadu práce v Děčíně, kde jsem také provedl dotazníkové šetření při fyzických kontrolách.

2. Cíl práce a metodika

Cílem diplomové práce „Nelegální zaměstnávání v Ústeckém kraji“ je zjistit rozsah a příčiny porušování zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, dopady porušování tohoto zákona na příjem státního rozpočtu, zdravotních pojišťoven a správy sociálního zabezpečení a navrhnout opatření k eliminaci porušování právních předpisů, jak ze strany podnikatelů, tak ze strany fyzických osob jako zaměstnanců.

Nejprve bylo nutné seznámit se s dostupnými právními předpisy, odbornou literaturou vztahující se k problematice, seznámit se s materiály celokrajového rozsahu, jakými jsou metodické pokyny Ministerstva práce a sociálních věcí a manažerským informačním systémem. Vlastní zkoumání bylo provedeno na Úřadu práce v Děčíně a poté na všech úřadech práce v Ústeckém kraji. Jelikož již dvanáctým rokem pracuji na Úřadu práce v Děčíně, na kontrolním oddělení, mohu v této práci uplatnit své vlastní dlouhodobé zkušenosti s prováděním kontrol na nelegální zaměstnávání na úseku kontroly úřadu práce.

Provedl jsem vlastní zkoumání ve zmiňovaném kraji, a to analýzou statistických údajů jednotlivých úřadů práce v oblasti kontrol na nelegální zaměstnávání v období od roku 2008 do roku 2010. Dále jsem sestavil a elektronicky zaslal písemný dotazník na všechny úřady práce v Ústeckém kraji, který se týká problematiky kontrolní činnosti. Po vrácení dotazníku jsem vyhodnotil a definoval problémy vyplývající z kontrolní činnosti. Uskutečnil jsem ústní dotazník na kontrolách v terénu kontrolovaných osob v období od 01.06.2010 do 30.12.2010. Na závěr jsem provedl finanční analýzu vlivu nelegálního zaměstnávání na zákonem stanovené odvody a celkově na státní rozpočet České republiky. Pro vyhodnocení dostupných výsledků jsem použil metody komparace, metody analýzy, statisticko-matematické metody a anketu.

3. Přehled platné právní úpravy

Nelegální zaměstnání jako jediný definuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Současnou platnou právní úpravou, která je v účinnosti teprve od 01.10.2004, předcházely jiné předpisy zabývající se stejnou problematikou. Jednalo se o zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti a zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na území zaměstnanosti. Teprve však v novém zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, je definice nelegální práce.

Pojem nelegální zaměstnávání se někdy zužuje na zaměstnávání cizích státních příslušníků bez vydaného platného povolení k zaměstnání nebo bez řádného povolení k pobytu na území České republiky. Nelegální zaměstnávání však není pouze zaměstnávání cizinců, ale je to veškeré zaměstnávání fyzických osob, které nemají uzavřen platný pracovněprávní vztah a vykonávají práci pro jakéhokoliv zaměstnavatele, ať už se jedná o fyzickou osobu podnikající nebo právnickou osobu nebo dokonce fyzickou osobu nepodnikající. Vše je postaveno na uzavření pracovněprávního vztahu, a to buď písemného či ústního.

Nelegální zaměstnávání však nelze omezovat jen na práci cizinců. Týká se i uchazečů o zaměstnání, kteří jsou evidováni na úřadu práce a všech fyzických osob, které konají práci pro zaměstnavatele bez řádně uzavřeného pracovněprávního vztahu. V současné době se jedná pouze o písemné uzavření, jinou možnost právní předpisy neumožňují.

První zákon po roce 1989, který upravoval právní předpisy týkající se zaměstnanosti, byl zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, v tehdy platném znění. Definoval především pojmy, jako uchazeč o zaměstnání, řešil práva a povinnosti uchazečů, stanovil výši hmotného zabezpečení a zabýval se vydáváním pracovního povolení pro cizince. Zákon byl koncipován spíše na uchazeče, kteří budou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání a definoval pojmy jako diskriminace, a komu nelze odepřít právo na zaměstnání, avšak nezabýval se nelegálním zaměstnáváním.

Pojmem nelegální zaměstnání se zčásti zabýval zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v tehdy platném znění, který určoval, kdy a jak je nutné uzavírat pracovní poměr.

Ustanovení § 32 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, v tehdy platném znění, například stanovovalo povinnost uzavřít pracovní poměr písemně, nešlo-li o práce kratší než jeden měsíc. V případě, že zaměstnanec i v tomto případě trval na uzavření pracovního vztahu písemně, zaměstnavatel měl povinnost mu vyhovět. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v tehdy platném znění, byl postaven na tvrzení – co není dovoleno, je zakázáno, čímž částečně zaměstnavatelé, ale nakonec i zaměstnanci, měli omezené možnosti.

Dále zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, v tehdy platném znění, definoval, kdo je uchazečem o zaměstnání, že jím může být občan, který není osobou samostatně výdělečně činnou, občan bez zaměstnání a osoba, která se soustavně nepřipravuje pro výkon povolání. Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, v tehdy platném znění, pouze nedefinoval, ale i stanovoval povinnosti pro uchazeče o zaměstnání na úřadu práce. Občan neměl povinnost být v evidenci uchazečů, byl zde princip dobrovolnosti, ale jakmile zájem měl, musel sám písemně požádat o zprostředkování vhodného zaměstnání, jak uvádělo ustanovení § 7 zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, v tehdy platném znění. V případě nároku na hmotné zabezpečí, pak bylo uchazeči poskytnuto nejdéle po dobu 6 měsíců, v případě rekvalifikace až do jejího ukončení.

Dalším zákonem souvisejícím s nezaměstnaností byl zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů ČR na úseku zaměstnanosti. Zákon se primárně týkal státní politiky zaměstnanosti v České republice a orgánů státní správy, které ji zabezpečovaly. Na základě tohoto zákona byl definován úřad práce a jeho působnost a právní kompetence. Dále obsahoval práva a povinnosti kompetentních kontrolních orgánů, avšak zaměření kontrolní činnosti bylo definováno v zákoně č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, v tehdy platném znění.

Nelegální zaměstnávání není pouze zákonem o zaměstnanosti, ale je to celá řada navazujících českých právních předpisů.

3.1 Zákon č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, ve znění pozdějších předpisů

Zákonem o státní kontrole se řídí postupy při výkonu kontroly a vztahy mezi kontrolními orgány. Kontroly tak lze provádět z vlastního podnětu, na základě dožadání či na základě

podnětu občana. Zákon o státní kontrole je takovým „průvodcem“ kontrolou, kdy například v ustanovení § 15 předepisuje náležitosti protokolu, které se musí o kontrolním zjištění pořádit. Na základě tohoto zákona je i možné za nesoučinnost uložit fyzické osobě pořádkovou pokutu, která může dosáhnout jednorázové výše až 50.000 Kč.

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

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen zákon o zaměstnanosti), nabyl účinnosti 13.05.2004 a začal platit od 01.10.2004. Především právní úprava z roku 1991 tak byla nahrazena novým předpisem, který obsahuje i zakomponovanou právní evropskou legislativu. Další významnou změnou byla kompetence v kontrolní činnosti úřadu práce. Do té doby bylo možné provádět kontroly nelegálního zaměstnávání jen úřadem práce, avšak od 01.10.2004 toto oprávnění má také celní úřad.

V zákoně o zaměstnanosti je ale nejvýznamnější změna, a tou je definice nelegální práce, která je zároveň dělena na nelegální práci vykonávanou jakoukoliv fyzickou osobou, ať občanem České republiky či cizincem a na práci vykonanou cizincem bez platného pracovního povolení či v rozporu s ním.

Uvedený zákon neobsahuje pouhé definice, ale i povinnosti uchazeče o zaměstnání, který je veden v evidenci úřadu práce. Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně na úřadě práce podá žádost o zprostředkování vhodného zaměstnání, v jehož okrese má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek, je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.

Uchazeči tedy mají svá práva, ale i povinnosti. Jednou významnou povinností je, že veškeré změny týkající se změn mající vliv na evidenci, jako je například nástupu do zaměstnání, musí hlásit do osmi kalendářních dnů. Ustanovení § 27 zákona o zaměstnanosti prošlo od roku 2004 velmi významnou změnou. Až do 31.12.2005 platila pouze oznamovací povinnost, kdy uchazeč o zaměstnání všechny rozhodné skutečnosti měl za povinnost ohlásit do 8 kalendářních dnů. Novelou č. 382/2005 Sb. bylo ustanovení § 27 zákona o zaměstnanosti, novelizováno a přibyla povinnost platná od 01.01.2006, kdy

nástup do zaměstnání musel uchazeč hlásit nejpozději v pracovní den předcházející dni, který byl sjednán jako nástup do zaměstnání.

Mělo se tak předejít situacím, kdy uchazeč nastoupí do zaměstnání, vykonává pro zaměstnavatele nelegální práci a až v případě fyzické kontroly úřadem práce na pracovišti je pracovní poměr stvrzen pracovní smlouvou či dohodou, ať už o provedení práce či pracovní činnosti.

Ustanovení se však zdálo být sporné, protože například v případě, že došlo ke sjednání pracovní poměru v nepracovní den (například se fyzická osoba mohla domluvit s budoucím zaměstnavatelem v neděli), nemohl uchazeč tuto změnu oznámit nejpozději v pracovní den předcházející dni, který byl sjednán jako nástup do zaměstnání. Proto bylo novelou č. 382/2008 Sb. z ustanovení § 27 zákona o zaměstnanosti vypuštěna část věty týkající se nástupu, a to, že nástup do zaměstnání je uchazeč o zaměstnání povinen oznámit nejpozději v pracovní den předcházející dni, který byl sjednán jako den nástupu do zaměstnání. Nově však novelou od 01.01.2011 platí, že uchazeč o zaměstnání je povinen hlásit nástup do zaměstnání v den počátku výkonu práce.¹

Zákon o zaměstnanosti je tedy koncipován tak, aby zabezpečoval státní politiku zaměstnanosti, jejím cílem je dosažení co nejvyšší zaměstnanosti a především ochrana proti nezaměstnanosti. Ustanovení § 2 zákona o zaměstnanosti tak zahrnuje:²

- zabezpečení práva na zaměstnání,
- monitorování a vyhodnocování trhu práce a rozvoj lidských zdrojů na trhu práce
- koordinace opatření v oblasti zaměstnanosti v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání z Evropského fondu,
- aktivní politiku zaměstnanosti a hospodaření s finančními prostředky na politiku zaměstnanosti,
- poskytování uchazečům o zaměstnání podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci,

¹ ustanovení § 25 odst. 3 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

² ustanovení § 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

- opatření na dosažení rovného zacházení s muži a ženami a s osobami se zdravotním postižením,
- poskytování zprostředkovatelských, informačních a poradenských služeb na trhu práce a
- usměrňování zaměstnávání pracovníků ze zahraničí v ČR, ať se jedná o pracovníky z Evropské unie či mimo ni.

Pro mou diplomovou práci je však nejdůležitější ustanovení § 5 odst. e) zákona o zaměstnanosti, které definuje nelegální práci jako stav:³

- pokud fyzická osoba nevykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy, nejde-li o manžela nebo dítě této fyzické osoby,
- pokud fyzická osoba – cizinec vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, nebo v rozporu s povolením k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech (tzv. „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.

V souladu s ustanovením § 85 zákona o zaměstnanosti se pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí za cizince nepovažuje občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník a rodinný příslušník občana České republiky. Taková to osoba se tedy považuje za rovnou občanu České republiky a jako na takovou se v pracovněprávních vztazích i nahlíží.

3.2.1 Zaměstnávání cizinců

Základní právní úprava, která řeší zaměstnávání cizinců je zákon o zaměstnanosti. Cizinci se dělí na cizince ze třetích zemí a cizince ze zemí EU, kteří mají jednodušší přístup na trh práce v České republice. Zaměstnanci, kteří jsou občany EU, mají být za stejných

³ ustanovení § 5 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

podmínek pracovně činní jako domácí pracovní síly a bez jakýchkoliv omezení založených na jiné státní příslušnosti, požívat sociálních výhod kterékoliv země EU, ve které pobývají. Pro zaměstnavatele tak vyplývá vůči úřadu práce jen povinnost, která stanoví splnit informační povinnost dle ustanovení § 87 zákona o zaměstnanosti, a to nejpozději ke dni nástupu do zaměstnání.

3.2.1.1 Pracovní povolení

V případě zaměstnávání cizinců přicházejících ze třetích zemí je zde povinnost platného povolení k zaměstnání. Pro zaměstnavatele je povolení k získávání zaměstnanců ze zahraničí dle ustanovení § 85 zákona o zaměstnanosti a pro zaměstnance povolení k zaměstnání dle ustanovení § 89 zákona o zaměstnanosti. Vše samozřejmě dohromady s platným povolením k pobytu na území České republiky a s uzavřeným pracovněprávním vztahem.

Základní podmínkou pro vydání povolení k zaměstnání cizinci je situace na trhu práce a skutečnost, že se jedná o nahlášené volné pracovní místo, které s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo dočasný nedostatek volných pracovních sil nelze obsadit jinak. Příslušným pro vydání tohoto povolení je úřad práce, v jehož obvodu bude zaměstnání cizincem vykonáváno. Zaměstnavatelé tak mohou cizince získávat pouze na volná pracovní místa, která nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak, a to za předpokladu, že předem úřadu práce oznámí a projednají s ním svůj záměr zaměstnávat cizince, včetně jejich počtu, druhu práce, kterou budou vykonávat a předpokládanou dobu výkonu práce cizince.

Povolení k zaměstnání musí mít i cizinec, který bude vykonávat práci na území ČR v pracovním vztahu k zahraničnímu zaměstnavateli, který ho k této práci vysílá na základě obchodní nebo jiné smlouvy uzavřené s tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou. Před uzavřením smlouvy, na jejímž základě dojde k vyslání cizinců k výkonu práce na území ČR, je tuzemská právnická nebo fyzická osoba, ke které bude cizinec vyslán k výkonu práce, povinna projednat s příslušným úřadem práce zejména počty a profese vysílaných zaměstnanců a dobu jejich vyslání.

3.2.1.2 Zelená karta

Další možností legálního zaměstnávání pro cizince v České republice je zelená karta. Je pro cizince ze třetích zemí a týká se jen vybraných oblastí pracovní činnosti. Pojem zelená karta do českého právního systému zavedl zákon č. 382/2008 Sb., kterým se novelizoval zákon o zaměstnanosti, zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území české republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Účinnost tohoto zákona byla od 01.01.2009.

Zelená karta je určena pro cizince ze seznamu 12 států, které byly určeny Ministerstvem vnitra ČR a vyhláškou č. 461/2008 Sb. Jedná se o kartu zahrnující povolení k pobytu a zároveň i povolení k zaměstnání na území České republiky, která slouží občanům s trvalým pobytem mimo Evropskou unii. Kartou by mělo dojít k určitému zjednodušení formalit, které jsou na cizince při vstupu na trh práce České republiky kladeny. Cizinci po získání zelené karty tak mohou na našem území pobývat a pracovat, aniž by museli žádat o povolení k pobytu a povolení k zaměstnání. Zelené karty jsou trojího druhu, kdy první jsou pro klíčový personál (vysokoškolsky vzdělaní cizinci), druhé pro cizince s vyučením a poslední typ karet je pro ostatní cizince. Tak jako povolení k zaměstnání, tak i žádost na zelené karty lze podat pouze na pracovní pozici uvedenou v databázi pracovních míst. Tuto databázi provozuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a obsahuje volná pracovní místa vedená v evidenci volných pracovních míst na úřadech práce, která se do 30 dnů od nahlášení nepodařilo obsadit (nebo která Ministerstvo průmyslu a obchodu označilo jako místa pro klíčový personál) a která si zaměstnavatel přeje obsadit držitelem zelené karty.

Zákon o zaměstnanosti ve svém ustanovení § 98 taxativně vyjmenovává výjimky, kdy není potřeba zelená karta či povolení k zaměstnání. Jedná se například o cizince:⁴

- s povoleným trvalým pobytem – v takovém případě stačí pouze splnění informační povinnosti,
- který je rodinným příslušníkem člena diplomatické mise,
- kterému byl udělen azyl,

⁴ ustanovení § 98 zákona č. 435/2004 S., o zaměstnanosti, v platném znění

- jehož výkon nepřesáhne sedm po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo celkem 30 dnů v kalendářním roce, a jedná se zároveň o výkonného umělce, pedagogického pracovníka, akademického pracovníka,
- který je vojenským nebo civilním personálem ozbrojených sil,
- který je členem záchranné jednotky, apod.

3.2.1.3 Modrá karta

Na základě transpozice Směrnice Rady 2009/50/ES do české legislativy byly vytvořeny podmínky pro vznik dalšího typu povolení zaměstnání a pobytu cizinců na území ČR za účelem výkonu vysoce kvalifikovaného zaměstnání tzv. modré karty. Modrá karta má duální charakter, kdy se jedná zároveň o povolení k zaměstnávání i o povolení k pobytu. Modré karty vydává Ministerstvo vnitra na konkrétní pracovní místo, které je vedeno v evidenci pracovních míst obsaditelných držiteli modrých karet.

Centrální evidenci MK vede Ministerstvo práce a sociálních věcí. Obsahuje volná pracovní místa vedená v evidenci volných pracovních míst na úřadech práce, která se do 30 dnů od nahlášení nepodařilo obsadit a současně se musí jednat o zaměstnání, pro jehož výkon se vyžaduje vysoká kvalifikace. Za vysokou kvalifikaci se považuje řádně ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, pokud studium trvalo aspoň 3 roky. Dalšími podmínkami zařazení volného pracovního místa do centrální evidence modrých karet jsou garantovaná zákonem stanovená týdenní pracovní doba a zaručená hrubá měsíční nebo roční mzda alespoň ve výši 1,5 násobku průměrné hrubé roční mzdy.

Modrá karta se vydává s dobou platnosti o 3 měsíce delší než je doba, na kterou byla uzavřena pracovní smlouva, nejdéle však na 2 roky. Ministerstvu vnitra může podat žádost cizinec o modrou kartu, který pobývá na území ČR na vízum k pobytu nad 90 dnů nebo na povolení k dlouhodobému pobytu, je držitelem modré karty vydané jiným členským státem EU, pokud na jeho území pobývat jako držitel modré karty více než 18 měsíců a žádost podá ve lhůtě do 1 měsíce od vstupu na území ČR, a který prokáže, že získal zaměstnání na pracovní pozici uvedenou v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli modrých karet.

3.3 Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, upravuje zřízení a postavení orgánů inspekce práce jako kontrolních orgánů na úseku ochrany pracovních vztahů. Tímto zákonem tak zákonodárci sjednotili kontrolu pracovních podmínek a pracovněprávních vztahů, které až do té doby byly v kompetenci úřadů práce. Inspektoráty tak kontrolují dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích včetně právních předpisů o odměňování zaměstnanců, náhradě mzdy nebo platu a náhradě výdajů zaměstnancům, s výjimkou právních předpisů o zaměstnanosti.

Zákon o inspekci tak obsahuje pouze působnost a příslušnost inspektorátu, práva a povinnosti při kontrole, přestupky a správní delikty právnických osob, ale kontrolní činnost vychází ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

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

Pojem nelegální práce zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“) nezná. Neznal ho ani jeho předchůdce zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v tehdy platném znění. Zná pouze pojmy, jak nelegální práci předcházet, a to jak a na základě čeho uzavřít pracovní poměr. Dle ustanovení § 33 zákoníku práce se pracovní poměr zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Ustanovení § 34 pak přikazuje, že pracovní smlouva musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná.

Takto uzavřený pracovní poměr však nemusel být vždy. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v tehdy platném znění, ve svém ustanovení § 32 umožňoval uzavírat pracovní smlouvy i ústně, nejednalo-li se o pracovní poměry přesahující jeden měsíc. V takovémto případě měl zaměstnavatel povinnost uzavřít pracovní poměr písemně jen v případě, že o to zaměstnanec požádal nebo jednalo-li se o zaměstnance, který byl soudně zbaven způsobilosti k právním úkonům.

Pracovní poměr uzavřený na základě pracovní smlouvy má několik výhod. Zaměstnanec je účasten na zdravotním a sociálním pojištění, má nárok na dovolenou a pracovní poměr je možné rozvázat jen na základě ustanovení § 48 zákoníku práce. Jde-li o výpověď, pak zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen v případech uvedených v ustanovení § 52 zákoníku práce.

Pracovní poměr sjednaný na základě dohody konané mimo pracovní poměr, dohody o provedení práce a pracovní činnosti, má svá určitá specifika. Z takto uzavřeného pracovního poměru například nevzniká povinnost přihlásit uchazeče u zdravotní pojišťovny či na správně sociálního pojištění. Zaměstnanec nemá nárok na dovolenou, není-li v dohodě o pracovní činnosti výslovně zmíněna a dokonce si při uzavření dohody o provedení práce musí sám zaplatit daň na finančním úřadě. Není-li například ženou na rodičovské dovolené, za kterou je ze zákona zdravotní pojištění hrazeno, pak i toto pojištění.

Současný zákoník práce tak vychází z předpokladu – co není zakázáno, je dovoleno. Takovéto pojetí umožňuje zaměstnavatelům, ale i zaměstnancům větší flexibilitu při uzavírání pracovněprávních vztahů.

3.4.1 Druhy jednotlivých pracovněprávních vztahů

Pracovněprávní vztahy jsou vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Takovéto vztahy vznikají nejdříve od uzavření pracovní smlouvy či dohody konané mimo pracovní poměr. V pracovněprávních vztazích je zakázána diskriminace zaměstnanců z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, jazyka a víry, jak uváděl zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v tehdy platném znění. Definici pracovněprávního vztahu však neobsahuje.

Pracovněprávním vztahem je tedy osobní a nezastupitelný výkon druhově sjednaných prací ve sjednaném místě od sjednaného data. Je to vztah mezi zaměstnancem, jakožto fyzickou osobou, a zaměstnavatelem, vztah nadřízenosti a podřízenosti, kde zaměstnanec vykonává práci podle pokynů zaměstnavatele. Cena vykonávané práce je zde vyjádřena mzdou či odměnou a je závislá na časovém vymezení konání práce a druhu. Dále je to vztah sankční,

např. při krácení dovolené či neposkytnutí náhrady mzdy za překážku v noci. Zaměstnanec je tak povinen pracovat dle pokynů zaměstnavatele, a to osobně a nezastupitelně, jak uvádí zákoník práce.

Jelikož zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v tehdy platném znění, neznal definici pracovněprávního vztahu, nový zákoník práce ji již ve svém obsahu zakomponovánu má. Pracovněprávní vztahy jsou tedy právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem.⁵

3.4.1.1 Pracovní smlouva

Pracovní poměr je vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a je založen na základě pracovní smlouvy, která může být sjednána na dobu určitou nebo neurčitou. Záleží pouze na dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Dojde-li k uzavření smlouvy na dobu určitou, pak z toho plyne určité omezení, kterým je fakt, že mezi týmiž účastníky se může sjednat pracovní poměr nejvýše na dobu 2 let od prvního podpisu smlouvy. Dochází-li k řetězení smluv na dobu určitou, pak dodatky pracovních smluv mohou být pouze na dva roky. Po této době se pracovní poměr automaticky změní na dobu neurčitou. Uběhla-li však od skončení pracovního poměru, který byl řetězen, doba delší než 6 měsíců, k předchozímu pracovnímu poměru se pak již nepřihlíží.

Současný ministr práce a sociálních věcí Dr. Ing. Jaromír Drábek chce lhůtu pro řetězení pracovních smluv prodloužit až na pět let. Dle jeho slov by se tak firmy kryly před tím, aby například v případě nedostatku zakázek či neshod se zaměstnancem, se kterým by rády rozvázaly pracovní poměr, musely vyplácet odstupné. Taková lhůta je však nepřijatelná pro zástupce odborových svazů. Ti tvrdí, že zaměstnanec je po dobu dlouhých pěti let v psychické nejistotě. V případě hypotéky je pak zaměstnanec znevýhodněn oproti zaměstnanci s pracovní smlouvou na dobu neurčitou, protože banky posuzují délky trvání pracovního poměru a výhledy do budoucna.

⁵ ustanovení § 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

3.4.1.2 Dohody konané mimo pracovní poměr

Jednou z možností, jak uzavřít pracovní poměr jsou dohody konané mimo pracovní poměr. Zákoník práce uvádí, že zaměstnavatel má povinnost zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci, se kterými má uzavřenu pracovní smlouvu. Jde-li však o práce nárazové, krátkodobé či dočasné, pak lze uzavřít pracovní poměr na základě dohody konané mimo pracovní poměr. Podmínkou však také je, že jde o důvod, kdy zaměstnavatel takovou práci nemůže zabezpečit v rámci předem stanovené pracovní doby.

Jak již název napovídá, jedná se o dohody konané mimo pracovní poměr, tudíž se na ně nevztahují všechna „privilegia“, která mají pracovní smlouvy. Jedním z nich je, že z dohod nevyplývá nárok na dovolenou, který u pracovního poměru uzavřeného na základě pracovní smlouvy činí 4 týdny. Další podstatnou záležitostí je fakt, že se na ně nevztahuje výpovědní doba⁶ a nárok na odstupné⁷.

3.4.1.2.1 Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti byla koncipována tak, aby byla využívána v případech, kdy se jedná o dlouhodobější a opakovaný pracovní výkon. Rozsah práce je však omezen, a to polovinou stanovené týdenní pracovní doby, která činí 40 hodin týdně. Toto omezení je průměrné a posuzuje se za celé trvání dohody o pracovní činnosti, maximálně po dobu 52 týdnů. Uzavření této dohody, tak jako pracovní smlouvy, je podmíněno písemným aktem, jinak se bere, že k uzavření nedošlo a dohoda se považuje za neplatnou.⁸ Tak jako pracovní smlouva, má i dohoda své náležitosti, které musí být uvedeny v písemném aktu. Jednou náležitostí je uvedení druhu práce, dalším sjednaný rozsah pracovní doby a posledním doba, na kterou se dohoda uzavírá. Není-li v dohodě uveden nárok na dovolenou, pak ze zákona nenáleží. Také není-li v dohodě uvedena jiná výpovědní lhůta, pak ze zákona je možné oboustranné zrušení bez udání důvodu, a to s 15 denní výpovědní dobou. Lhůta tak začíná běžet následující den po převzetí, a ne jako u klasické výpovědi dle ustanovení § 52 zákoníku práce.

⁶ ustanovení § 51 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁷ ustanovení § 67 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁸ ustanovení § 76 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Z dohody o pracovní činnosti pak ze zákona ještě plyne povinnost hradit za zaměstnance zdravotní a sociální pojištění. Pracovníci činní na základě dohody o pracovní činnosti jsou tak podle ustanovení § 5 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, při splnění podmínek uvedených v zákoně pojištění. V případě onemocnění tak má zaměstnanec nárok na výplatu nemocenských dávek. Ze zákona je ale nutná splněná podmínka, aby dohoda o pracovní činnosti trvala alespoň 15 dnů a sjednaná částka započitatelného příjmu za kalendářní měsíc činila alespoň 2.000 Kč.⁹ Není-li tato podmínka splněna, jedná se o tzv. příležitostné zaměstnání, z něhož zaměstnavatel pojistné na zdravotní pojištění neodvádí.

3.4.1.2.2 Dohoda o provedení práce

Dohoda o provedení práce by měla být využívána pro práce krátkodobé a svou činností se neopakující. Mělo by se tedy jednat o konkrétní úkol, jakým je například vymalování kanceláře. Rozsah práce o dohody o provedení práce prochází neustálým vývojem. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v tehdy platném znění, umožňoval, aby dohoda byla uzavřena na 100 hodin za rok u jednoho zaměstnavatele. Zákoník práce v současné době již umožňuje odpracovat 150 hodin za rok. Změnou, kterou chystá ministr práce a sociálních věcí Dr. Ing. Jaromír Drábek je, že dohody o provedení práce by měly být v rozsahu 300 hodin. V meziresortním připomínkovém řízení zatím tato změna zmíněna nebyla, proto ještě v roce 2011 s největší pravděpodobností platit nebude. Do rozsahu práce se však započítávají všechny dohody konané u jednoho zaměstnavatele za rok.

Dle starého znění musel být v dohodě vymezen pracovní úkol, sjednaná odměna za provedení práce a většinou se sjednávala i doba, do kdy měl být úkol splněn. Zákoník také dával možnost, či spíše nedefinoval, zda musí být dohoda uzavřena ústně či písemně.

Současné znění zákoníku vychází z předpokladu, co není zakázáno je dovoleno, proto jsou dohody méně kogentní a veškeré ujednání je ponecháno na vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Dohoda od poslední novely zákoníku práce od 01.01.2011 již musí být

⁹ ustanovení § 6 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

uzavřena písemně. Stále však nemusí obsahovat náležitosti, jakými jsou vymezení úkolu, sjednaná odměna za jeho provedení či doba, do které má být úkol předán.

Jelikož rozsah práce se zdá být příliš krátkým, připravuje se novela, která má umožnit výkon práce v rozsahu 300 hodin u jednoho zaměstnavatele. Na podporu kontrolní činnosti je tedy do novely zakomponována i povinnost, aby každá uzavřená dohoda o provedení práce byla uzavřena písemnou formou. Velmi často se stávalo, že při kontrolách bylo podnikatelem kontrolnímu subjektu sděleno, že občan má uzavřenu dohodu o provedení práce ústně. Takový to právní akt je však pro kontrolní orgán nedohledatelný, kort v případě, že ze zákona nemá úřad práce možnost zkontrolovat například vyúčtování dohody či převzatou odměnu.

Velkou výhodou pro zaměstnavatele a nevýhodou pro zaměstnance je, že z dohody není hrazeno zdravotní, ani sociální pojištění. V případě nemoci zaměstnance tak nedostane výplatu nemocenských dávek a doba, za kterou vykonával dohodu o provedení práce a nebyl účasten na důchodovém pojištění se mu nezapočítává do odpracovaných let na důchod.

3.5 Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

Poplatníky pojistného jsou dle zákona nejenom zaměstnavatelé, a to jak právnické tak i fyzické osoby, ale i zaměstnanci, kteří jsou zaměstnání v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti. Vyměřovacím základem pro pojistné na důchodové pojištění je úhrn příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob. o vyměřovacího základu zaměstnance se z příjmů nezahrnuje například odstupné, odchodné, náhrady škody dle zákoníku práce, jednorázová sociální výpomoc a jiné.¹⁰

Sazby pojistného jsou stanoveny procentuální částkou z vyměřovacího základu. Pro zaměstnavatele je tato sazba určena 25 %, z toho 2,3 % na nemocenské pojištění,

¹⁰ ustanovení § 5 odst. 2 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

21,5 % na důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti. Jde-li však o zaměstnavatele s průměrným měsíčním počtem zaměstnanců nižším než 26 zaměstnanců, pak se jedná o 26 %, z toho 3,3 % na nemocenské pojištění. U zaměstnance je tato částka stanovena na 6,5 % z vyměřovacího základu.¹¹

Jediný kdo nemusí odvádět pojistné je osoba, která je zaměstnána na dohodu o provedení práce, ze které vyplývá jediný odvod a tím je srážková 15 % daň z příjmu. Nebylo-li pojistné zapláceno ve stanovené lhůtě anebo bylo-li zapláceno v nižší částce, než ve které mělo být zapláceno, je plátce pojistného povinen zaplatit penále. Penále činí 0,05 % dlužné částky za každý kalendářní den, ve kterém některá z těchto skutečností trvala.¹²

3.6 Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu

Poplatníkem daně z příjmu je každá fyzická osoba zdržující se na území České republiky a má zde příjmy. V případě bydliště poplatníka na území České republiky, se pak daňová povinnost vztahuje i na příjmy plynoucí ze zdrojů v zahraničí. Základ daně tvoří příjem, nebo-li částka, jenž je rozdílem mezi příjmem a výdajem. Daň ze základu daně sníženého o nezdanielnou část základu daně a o odčitatelné položky od základu zaokrouhleného na celá sta Kč dolů činí 15 %.¹³

Z pohledu zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, je rozhodující, zda zaměstnanec uplatňuje nezdanielné částky ze základu daně a zda podepsal prohlášení k dani za příslušné zdaňovací období u daného zaměstnavatele či nikoliv. Pokud zaměstnanec podepsal prohlášení k dani a uplatňuje nezdanielné částky (jedná se tudíž o případ, kdy fyzická osoba je zaměstnána v hlavním pracovním poměru a u téhož zaměstnavatele vykonává práce i na základě uzavřené dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti), zdaňuje se úhrn všech příjmů. Záloha ze základu pro výpočet zálohy,

¹¹ ustanovení § 7 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

¹² ustanovení § 20 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

¹³ ustanovení § 16 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu

zaokrouhleného do 100 Kč na celé koruny nahoru a nad 100 Kč na celé stokoruny nahoru, za kalendářní měsíc činí 15 %.¹⁴

Pokud neuplatňuje odpočet nezdavitelných částek, nepodepsal prohlášení k dani, podléhají tyto příjmy srážkové dani ve výši 15 % a u poplatníka se v tomto případě při výpočtu zálohy nepřihlédne k měsíční slevě na dani ani k měsíčnímu daňovému zvýhodnění.

3.7 Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů

Zdravotně pojištěny jsou všechny osoby, které mají buď trvalý pobyt na území České republiky, nebo trvalý pobyt na území nemají, ale jsou zaměstnanci zaměstnavatele, který má sídlo na území České republiky. Zaměstnavatelem se rozumí právnická nebo fyzická osoba, která je plátcem příjmů ze závislé činnosti a má sídlo či trvalý pobyt na území České republiky. Zaměstnáním se pak rozumí činnost zaměstnance, ze které mu plynou příjmy ze závislé činnosti.¹⁵

Pojistné za zaměstnance hradí z jedné třetiny zaměstnanec, ze dvou třetin zaměstnavatel¹⁶ a jeho výši upravuje zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění. Za státního zaměstnance, na kterého se vztahuje služební zákon, pak zaměstnavatel hradí plnou výši pojistného.

Zaměstnavatelé hradí pojistné zdravotní pojišťovně, u které je jeho zaměstnanec pojištěn. Povinnost hradit pojistné vzniká zaměstnavateli nástupem do zaměstnání a zaniká dnem skončení zaměstnání. V případě pracovní smlouvy je to první den, kdy zaměstnanec nastoupil do práce. U dohody o pracovní činnosti je to den, ve kterém poprvé po uzavření dohody o pracovní činnosti zaměstnanec začal vykonávat sjednanou práci. Z dohody o provedení práce neplyne zaměstnavateli povinnost hradit zdravotní pojištění. V tomto případě povinnost hrazení zdravotního pojištění na zaměstnanci.

¹⁴ ustanovení § 38 h odst. 2 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

¹⁵ ustanovení § 2 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů

¹⁶ ustanovení § 9 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů

Zaměstnavatel má vůči zdravotní pojišťovně několik povinností, jedna je oznamovací. Zaměstnavatel je povinen nejpozději do osmi dnů od vzniku skutečnosti, která se oznamuje, provést u příslušné zdravotní pojišťovny oznámení o nástupu do zaměstnání a jeho ukončení, či o změně zdravotní pojišťovny zaměstnancem.¹⁷ Další povinností je platit pojistné ve stanovené výši a včas. V případě porušení je příslušná zdravotní pojišťovna povinna vymáhat na dlužníkovi jeho zaplacení včetně penále, jak upravuje zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.

3.8 Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění

Zákon neupravuje jenom výši pojistného na všeobecném zdravotním pojištění, ale i penále, způsob jejich placení, kontrolu a vedení evidence plátců pojistného. Výše pojistného je stanovena ve výši 13,5 % z vyměřovacího základu za rozhodné období¹⁸ a její hrazení je upraveno zákonem č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů. Pojistné za zaměstnance hradí z jedné třetiny zaměstnanec (4,5%) a ze dvou třetin (9%) zaměstnavatel.

V případě uzavření pracovní smlouvy má zaměstnavatel povinnost odvádět pojistné v plné výši. Dojde-li však k uzavření pracovního poměru na zkrácený úvazek, občan hradí vyšší pojistné ve vztahu k odpracovaným hodinám. Podle § 3 odst. 5 uvedeného zákona je totiž vyměřovacím základem minimální mzda zaměstnance pracujícího v pracovním poměru, kde je odměňován měsíční mzdou. Pokud je tedy vyměřovací základ zaměstnance nižší, než minimální mzda, nastává pro zaměstnance povinnost hradit zdravotní pojišťovně ještě doplatek. Doplatek se sráží prostřednictvím zaměstnavatele a činí 13,5 % z rozdílu těchto základů.¹⁹

¹⁷ ustanovení § 10 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů

¹⁸ ustanovení § 2 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění

¹⁹ ustanovení § 3 odst. 10 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění

3.9 Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů

Předmětem úpravy jsou podmínky vstupu cizince na území České republiky, vycestování, pobyt cizince na území a vymezuje působnost Policie České republiky. Dle tohoto zákona se cizince považuje fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, v návaznosti na nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 562/2006, kterým se stanoví kodex Společenství o pravidlech upravujících přeshraniční pohyb osob (Schengenský hraniční kodex).

Dále zákon stanoví, za jakých podmínek může cizinec získat dlouhodobý či trvalý pobyt a kdy a kde je cizinec oprávněn vstupovat na území České republiky. V opačném případě se pak zabývá správním vyhoštěním cizince nebo i dobrovolným návratem.

Problematika zaměstnávání je upravena jak v národních předpisech České republiky, tak i v předpisech Evropského společenství. Mezi nadnárodní předpisy v této oblasti například patří níže uvedená směrnice.

3.10 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/52/ES ze dne 18. června 2009 o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí

Cílem této směrnice by mělo být zamezení proti nedovolenému přistěhovalectví a následně nelegálnímu zaměstnávání. Zkušenosti ukazují, že současné systémy sankcí jsou nedostačující k dosažení úplného dodržování zákazu zaměstnávání neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí. Směrnice by měla být považována za doplněk opatření zaměřených na „boj“ proti nelegální práci a vykořisťování. Za tímto účelem byly stanoveny minimální společné normy pro sankce a opatření, které by měly být součástí zákona o zaměstnanosti. V návrhu je také to, že v případě nelegálního zaměstnání a vyhoštění cizince, by zaměstnavatel platil veškeré náklady s tím spojené.

V současné době je připraven návrh zákona o některých opatřeních vůči právníkům a fyzickým osobám zaměstnávajícím neoprávněně pobývajícím státní příslušníky třetích zemí a o změně zákona o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, který vychází z uvedené směrnice.

3.11 Nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 ze dne 15. října 1968, o volném pohybu pracovníků v rámci Společenství

Každý státní příslušník členského státu má právo, bez ohledu na místo svého bydliště, na přístup k zaměstnání a na jeho výkon na území jiného členského státu v souladu s právními a správními předpisy, které upravují zaměstnávání státních příslušníků tohoto státu. S pracovníkem jiného členského státu musí být zacházeno jako s tuzemským pracovníkem, má stejná práva, ale i povinnosti. Zaměstnávání tak musí být zabezpečováno pouze na základě řádně uzavřeného pracovněprávního vztahu, jinak dochází k výkonu nelegálního zaměstnávání.

4. Analýza zkoumané problematiky

4.1 Orgány zabývající se kontrolou nelegálního zaměstnávání

V České republice se kontrolou nelegálního zaměstnávání zabývá několik státních orgánů. Je to například cizinecká policie, která se primárně soustředí na nelegální zaměstnávání cizinců, celní úřad, který vykonává fyzické kontroly v terénu a po zjištění nedostatku postupuje výstupní protokol úřadu práce. Úřad práce je tedy orgánem, který jako jediný může provést kontrolu od fyzické kontroly na pracovišti až po případné správní řízení a uložení pokuty. Všechny uvedené státní orgány při kontrole nelegálního zaměstnávání primárně postupují podle zákona o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

4.1.1 Úřad práce

Vše nastalo po změně politické situace v roce 1989, kdy pro zaměstnance nastala neobvyklá situace. Státní podniky přestaly uměle vytvářet pracovní místa a mnoho zaměstnanců se tak rázem stala nezaměstnanými. Bylo proto nutné vytvořit novou instituci, která by evidovala lidi bez práce a snažila se jim zprostředkovat nové volné pracovní místo a po určitou dobu je finančně zabezpečila. V roce 1990 tak vznikají první úřady práce. Např. ředitel Úřadu práce v Děčíně převzal dne 25.10.1990 zakládací listinu a jmenovací dekret do nové funkce. V době odevzdávání diplomové práce byl zákonodárci schválen zákon o úřadech práce, který mění celou dosavadní strukturu a vzniká Úřad práce České republiky, který bude mít krajská ředitelství. V každém okrese budou kontaktní místa (politické okresy sice byly zrušeny, ale okres je stále statistickou a územní jednotkou).

Se založením nové instituce však bylo nutné vydat nové zákony, kterými by se úřady práce řídily. Prvními právními předpisy byl zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, v tehdy platném znění, a zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na území zaměstnanosti, v tehdy platném znění. Oba zákony vymezovaly působnosti nově vytvořeného úřadu, definovaly pojmy a komplexně se zabývaly

nezaměstnaností. Tyto zákony však měly jeden nedostatek, a to, že nedefinovaly nelegální zaměstnávání.

Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, v tehdy platném znění, byl několikrát novelizován, ale ani jednou nepřibila definice nelegálního zaměstnávání. Průlom nastal až v roce 2004, kdy Ministerstvo práce a sociálních věcí dalo vzniknout novému zákonu o zaměstnanosti, a to zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který již obsahoval definici nelegální práce. S platností tohoto zákona byly zrušeny zákony č. 1/1991 Sb. a č. 9/1991 Sb. a nahrazeny jediným zákonem.

4.1.1.1 Nelegální zaměstnávání

Jak již bylo zmíněno výše, nelegální práci definuje ustanovení § 5 odst. e) bod 1 zákona o zaměstnanosti. Každý občan, který vykonává jakoukoliv pracovní činnost, musí mít uzavřen pracovněprávní vztah. Český právní řád umožňuje několik druhů, ať už pracovní smlouvu či dohodu konanou mimo pracovní poměr. Pracovněprávní vztah je společenský vztah, který je mezi dvěma subjekty, v němž každý z účastníků má svá práva a povinnosti.

Pracovněprávní vztahy zůstávají i v tržní společnosti významnou součástí právního řádu, protože většina občanů si obstarává prostředky pro své životní potřeby závislou prací, tedy v pracovním nebo obdobném poměru.²⁰

Povinností zaměstnavatele tak je, aby zabezpečil pracovní uplatnění na trhu práce na základě řádně uzavřeného pracovněprávního vztahu. Není-li splněna tato zákonná povinnost, občan se rázem ocitá na neformálním trhu a dochází k výkonu nelegálního zaměstnání.

Je to trh, kde neexistují téměř žádná pravidla a povinnosti, neexistuje zde povinnost evidence na správě sociálního zabezpečení ani na zdravotní pojišťovně. Neexistuje pevně stanovená minimální mzda, nemusí se za zaměstnance odvádět zákonné pojištění ani daně.

²⁰ GALVAS, Milan. *Pracovní právo České republiky*, s. 124

Opakem je trh, který se řídí zákonnými normami a kde mají zaměstnanci práva, na druhé straně samozřejmě i povinnosti. Jednou výhodou je pevně stanovená pracovní doba, dohodnutá mzda, která nesmí být nižší, než příslušný mzdový tarif vztahený k vykonávané práci. Další je například nárok na dovolenou, v případě nemoci na nemocenské dávky, apod. Trh práce tak ve většině případů musí počítat pouze s marginálními pracovníky, kteří přitom usilují o získání stálého místa. Jsou to například ilegální imigranti, kteří přišli za prací. Část z nich však je ochotna být k dispozici jen po určitou dobu. Týká se to převážně sezónních pracovníků pracujících v zemědělství.²¹

Výkon práce bez uzavřeného pracovněprávního vztahu je pro většinu veřejnosti výkonem nelegální práce. Jen málo lidí si uvědomuje, že nelegální zaměstnávání je i práce cizinců bez pracovněprávního vztahu či dokonce bez platného povolení k zaměstnání či v rozporu s ním.

Nelegálního zaměstnávání se občan dopouští z různých důvodů. Ať je to ten, že zaměstnavatel s ním nechce uzavřít pracovněprávní vztah, nebo že sám občan nechce vystavit pracovní smlouvu, např. z důvodu dluhů. Na druhé straně stojící zaměstnavatel pak z podobných důvodů nechce uzavřít smluvní vztah ať z důvodů neplacení daní za zaměstnance či aby vyšel vstříc zaměstnanci, který proto má své důvody.

Daňová politika jednotlivých zemí se různí. V některých evropských zemích nemusí být příjem, který je nižší než určitá hranice hlášen, kdežto v zemi jiné, se musí hlásit každý vydělaný příjem. Daňové systémy, které určují co je a není zdanitelné, se tak v jednotlivých státech liší. Příkladem mohou být severské země, kde takřka každý příjem je zdanitelný, naopak v Řecku je daňová politika tak liberální, že některé profese do určité částky ani nemusí vydávat daňové doklady.²²

Pojem nelegální zaměstnávání je spjat s trhem práce od doby, kdy bylo ustanoveno, že v případě konání práce pro zaměstnavatele musí být uzavřen pracovněprávní vztah. Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, v tehdy platném znění, však pojem nelegální práce neznal.

²¹ FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika a práce na černo*, s. 207

²² FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika a práce na černo*, s. 230

Pojem byl poprvé uzákoněn až zákonem, kde je definice nelegální práce. Do té doby se vycházelo ze zákoníku práce a definice práva na zaměstnání.

Podle zákoníku práce, má občan právo na zaměstnání, které by se mělo zabezpečovat především jeho pracovním uplatněním. Dále pak fyzická či právnická osoba má povinnost plnit běžné úkoly, vyplývající z předmětu její činnosti, svými zaměstnanci, které by měla k tomuto účelu zaměstnávat.²³

Nelegálního zaměstnávání se tak dopouští ten, kde nemá uzavřen pracovněprávní vztah s právnickou či fyzickou osobou a není manželem nebo dítětem této fyzické osoby.²⁴ Cizinec mimo EU pak musí mít platné povolení k zaměstnání nebo nesmí pracovat v rozporu s ním.

Nelegální zaměstnávání je tedy placená zákonná činnost, která není hlášena. Povinnost hlásit přijetí zaměstnance do zaměstnání má zaměstnavatel do 8 dnů od uzavřeného pracovního poměru zdravotní pojišťovně²⁵ a správě sociálního zabezpečení. Netýká se to však dohody o provedení práce. V případě zaměstnání cizince pak má zaměstnavatel povinnost ještě vůči úřadu práce, a to buď splněním informační povinnosti, nebo vydaným platným povolením k zaměstnání na zaměstnaného cizince. Nelegální zaměstnávání je tedy v případě neuzavřeného pracovněprávního vztahu, neodvádění daní, nepřispívání na státní politiku zaměstnanosti a nehrazení plateb na sociálním a zdravotním pojištění.

V případě nelegálního zaměstnání pak není zaměstnanec krytý zákonnou ochranou, která je zaručena jen při řádně uzavřeném pracovněprávním vztahu.

Příčina nelegálního zaměstnávání je tak v rychlém a vysokém zisku, kterého chtějí zaměstnavatelé dosáhnout a vyskytuje se všude tam, kde existují zákonné normy, upravující pracovněprávní vztahy.

²³ ustanovení § 1 odst. 6 zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, v tehdy platném znění

²⁴ ustanovení § 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

²⁵ ustanovení § 10 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů

Nelegální zaměstnávání je v mnoha případech pro zaměstnavatele velice výhodné, a to proto, že na trhu práce funguje konkurenční prostředí. Zaměstnavatel, který nelegálně zaměstnává občany a nehradí za ně zákonem stanovené odvody, má poté před oficiálním sektorem konkurenční výhodu, protože lidskou práci pak může nabídnout za daleko nižší cenu. Služby či zboží, které jsou produkované podnikateli umožňující výkon nelegálního zaměstnávání, jsou výrazně levnější nežli produkty trhu oficiálního.²⁶ Paradoxně se tak sekundárně na nelegálním zaměstnávání podílí i zaměstnavatel, který si formou subdodávky objedná u firmy s nelegálními zaměstnanci určité dílo, aniž by o tom měl tušení.²⁷

Od platnosti zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, se neoprávněné zaměstnávání cizinců stává nově trestným činem. Jedná se o případy, kdy zaměstnavatel neoprávněně zaměstná ve větším rozsahu cizince, kteří nemají vydané platné pracovní povolení anebo na území České republiky pobývají neoprávněně. Takový to čin může být potrestán odnětím svobody až na šest měsíců. V případě, že se jedná o organizovanou skupinu, nebo se toho dopustil za úplatu či opakovaně, pak je horní hranice odnětí svobody až na jeden rok. Jestliže neoprávněným zaměstnáním cizinců získá podnikatel pro sebe prospěch velkého rozsahu, pak je horní hranice odnětí svobody stanovena až na pět let.²⁸ Nemusí se však jednat pouze o zaměstnávání. Trestným činem podle uvedeného ustanovení je i pouhé zprostředkování zaměstnání ve větším rozsahu. Bohužel nikde není taxativně stanoveno, co je větší rozsah.

4.1.1.2 Kontrolní činnost

Ustanovení § 125 zákona o zaměstnanosti stanovuje kdo je oprávněn provádět kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti. Tuto činnost vykonávají úřady práce, ministerstvo a oprávnění kontrolovat, dle ustanovení § 126 odst. 4 zákona o zaměstnanosti, zda cizinec vykonává práci na základě pracovněprávního vztahu nebo v souladu s vydaným povolením nebo zelenou kartou mají i celní úřady.

²⁶ DRBOHLAV, Dušan. *Nelegální ekonomické aktivity migrantů*, s. 70

²⁷ FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika a práce na černo*, s. 250

²⁸ ustanovení § 342 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník

Dalším procesním předpisem, podle kterého úřady práce provádí svou kontrolní činnost je zákon č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, ve znění pozdějších předpisů. V tomto zákoně a zákoně o zaměstnanosti jsou uvedena práva a povinnosti kontrolních orgánů.

Důležitým prvkem kontroly, který platí od novely zákona o zaměstnanosti od 01.10.2004 je, že kontrolní orgány své oprávnění k provedení kontroly prokazují pouze na základě služebního průkazu. Dříve kontrolní orgán musel kontroly provádět na základě pověření ředitele úřadu práce. Na základě předloženého služebního průkazu jsou oprávněni:²⁹

- vstupovat do objektů, zařízení, provozů, na pozemky a do jiných prostor kontrolovaných osob, pokud to souvisí s předmětem kontroly,
- požadovat od kontrolovaných osob a jejich zaměstnanců předložení potřebných dokladů a dalších písemností (i v originále), záznamů dat na paměťových médiích prostředků výpočetní techniky, včetně jejich výpisů a zdrojových kódů programů,
- vyžadovat od fyzických osob zdržujících se na pracovišti kontrolované osoby a vykonávajících pro ni práci osvědčení totožnosti, prokázání, že tuto práci vykonávají na základě pracovněprávního vztahu či jiné smlouvy a u cizinců jsou dále oprávněni vyžadovat předložení povolení k zaměstnání, pobytu nebo „zelenou kartu“,
- požadovat od kontrolovaných osob a jejich zaměstnanců podání úplných a pravdivých zpráv, informací a vysvětlení ve lhůtách k tomu určených,
- vyžadovat účast kontrolovaných osob při projednávání výsledků kontroly,
- vyžadovat součinnost potřebnou k vytvoření podmínek k nerušenému a rychlému provedení kontroly,
- zajišťovat v odůvodněných případech doklady,
- požadovat od kontrolovaných osob podání písemné zprávy o odstranění zjištěných nedostatků,
- používat telekomunikační zařízení kontrolovaných osob v případech, kdy je jejich použití nezbytné pro zabezpečení kontroly.

Kontrolovaná osoba pak má za povinnost vytvořit základní podmínky k provedení kontroly. Týká se to především potřebné součinnosti při kontrole a v nezbytném rozsahu

²⁹ ustanovení § 131 a § 132 zákona o zaměstnanosti a ustanovení § 11 zákona č. 552/1992 Sb., o státní kontrole

poskytnou materiální a technické zabezpečení pro řádný výkon kontroly. Z této kontroly se vyhotovuje dle ustanovení § 15 zákona č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, protokol z místního šetření s uvedeným popisem zjištěných skutečností. Protokol má své náležitosti, jak je uvedeno v ustanovení § 15 odst. 2 uvedeného zákona. Kontrolní protokol je pak stvrzen podpisem všech zúčastněných, ať kontrolních pracovníků, kontrolovaných osob a v neposlední řadě zaměstnavatelem.

4.1.1.3 Přestupky a správní delikty

Úřad práce má za povinnost v případě zjištění nedostatku uložit pokutu. To umožňuje ustanovení § 139 až § 141 zákona o zaměstnanosti. Sankce jsou rozděleny na přestupky, které se týkají fyzických osob nepodnikajících a správní delikty, týkající se právnických osob a fyzických osob podnikajících.

Fyzická osoba nepodnikající se tedy přestupku dopustí tím, že:³⁰

- poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení,
- zprostředkuje zaměstnání bez povolení,
- vykonává nelegální práci, nebo
- umožní výkon nelegální práce.

Jak je tedy patrné, přestupku se může dopustit i osoba, která vykonává práci pro zaměstnavatele bez uzavřeného pracovněprávního vztahu, za kterou může být kontrolním orgánem sankciována.

Za přestupek lze fyzické osobě uložit sankci dle druhu zavinění. Za výkon nelegální práce je hranice pokuty do 10.000 Kč, za umožnění výkonu nelegální práce jako zaměstnavateli až do výše 5.000.000 Kč.

Správního deliktu se tak může dopustit právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba, a to když:³¹

³⁰ ustanovení § 139 zákona o zaměstnanosti

³¹ ustanovení § 140 zákona o zaměstnanosti

- poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení
- zprostředkuje zaměstnání bez povolení nebo
- umožní výkon nelegální práce.

Za umožnění výkonu nelegální práce pak hrozí zaměstnavateli pokuta až do výše 5.000.000 Kč. Prokáže-li právnická osoba, že vynaložila veškeré úsilí, které bylo možno požadovat, aby k porušení nedošlo, za správní delikt dle ustanovení § 141 zákona o zaměstnanosti neodpovídá. Při určení výše pokuty pak správní orgán přihlédne k závažnosti správního deliktu a jeho okolnostem, za nichž byl spáchán.

4.1.2 Inspektorát práce

Do 30.06.2005 byla kontrola pracovněprávních předpisů týkajících se vzniku a zániku pracovního poměru, odměňování, apod. v kompetenci úřadů práce. Inspektoráty práce se zabývaly kontrolou bezpečnosti a s ní související, např. rozvržením pracovní doby. Od 01.07.2005 však veškerá kontrola pracovněprávních předpisů (kontrola zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v tehdy platném znění) přešla na inspektoráty práce a kontrola nelegálního zaměstnávání zůstala v kontrolní činnosti úřadů práce. Primárním zákonem v kontrolní činnosti inspektorátů je tak zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, který jako jediný upravuje pracovněprávní vztahy.

V současné době se vede diskuse o spojení úřadu práce a inspektorátu práce, a to tak, aby při jedné kontrole mohl jeden státní orgán zkontrolovat nelegální zaměstnávání i náležitosti pracovní smlouvy. V dnešní době je však toto možné jen díky součinnostní kontrole zmíněných orgánů, která se provádí v čím dál vyšší míře ve spolupráci i s cizineckou policií. Oblastní inspektoráty práce tak mohou sankcionovat subjekty pouze za nedodržení zákoníku práce, ale ne za nelegální zaměstnávání, které je upravuje zákon o zaměstnanosti, a je plně v kompetenci úřadů práce.

4.1.3 Celní úřad

Celní úřad je dalším státním úřadem, který se zabývá kontrolou nelegálního zaměstnávání. Dle ustanovení § 125 zákona o zaměstnanosti celní úřad provádí kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti spolu s úřadem práce od 01.10.2004, kdy vešel v platnost uvedený zákon. Celní úřad se však zabývá pouze fyzickou kontrolou na místě a následným sepsáním protokolu, avšak není oprávněn udělovat za zjištěné nedostatky sankce, protože tuto pravomoc mu zákon o zaměstnanosti neumožňuje. Případné zjištění nelegální práce postupují celní úřady úřadům práce, které jsou oprávněny ukládat ve správním řízení sankci, a to jak zaměstnavatelům, tak i zaměstnancům.

Celní úřad se tak při kontrole nelegálního zaměstnávání řídí zákonem o zaměstnanosti a zákonem č. 552/1991 Sb., o státní kontrole. Zákon č. 185/2004 Sb., o Celní správě ČR ani zákon č. 13/1993 Sb., Celní zákon, nelegální zaměstnávání neřeší.

4.1.4 Cizinecká policie

Tak jako výše uvedené instituce má i cizinecká policie oprávnění kontrolovat výkon nelegální práce. Čím dál častěji se však provádí součinnostní kontroly s úřadem práce, protože cizinecká policie se při kontrole nelegálního zaměstnávání soustředí na cizince a jejich platné doklady a pracovní povolení. Jak je uvedeno v ustanovení § 5 odst. e) zákona o zaměstnanosti, nelegální prací je i to, když cizinec vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení.

Zjistí-li při fyzické kontrole na místě cizinecká policie výkon nelegální práce občana ČR, postoupí věc úřadu práce. Oprávnění vyřešit celou věc sama jí zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, nedává. Dojde-li však výkonu nelegálního zaměstnávání ze strany cizince, úřad práce zpětně informuje cizineckou policii, která s cizincem zahájí řízení o správním vyhoštění. Zaměstnavatele, který umožnil cizinci výkon nelegálního zaměstnání, však zůstane v kompetenci úřadu práce, který s ním zahájí řízení o uložení pokuty za správní delikt.

Jako nejproblematictější je shledáván časový stres, do kterého se dostávají, s výjimkou orgánů služby cizinecké policie, všechny ostatní kontrolní orgány při zjišťování nelegální práce cizinců na území České republiky.

V případě cizinců je časový stres nejvíce markantní. Cizinec, není-li zajištěn (zbaven svobody), není povinen zdržovat se na území České republiky a čekat až skončí řízení ve věci jeho nelegálního zaměstnávání. Může tak kdykoli území České republiky opustit.

Z uvedeného vyplývá, že pokud není o nelegálním zaměstnávání cizince rozhodnuto na místě kontroly, tj. ihned v době, kdy je cizinec při nelegálním zaměstnávání přistižen a kontrolním orgánům k dispozici, je možnost provedení řízení v pozdější době prakticky vyloučena.

Řešení je spatřováno v tom, aby kontrola nelegální práce cizince byla natolik zjednodušena, aby bylo možné o nelegální práci rozhodnout kontrolními orgány na místě, ihned při provádění kontroly, a tím umožnit orgánům služby cizinecké policie využít možností, které mají k dispozici, např. zahájit řízení o správním vyhoštění cizince zaměstnaného bez povolení k zaměstnání. Dle platné legislativy však zatím není možné takovéto řešení aplikovat.

Od 01.01.2011 došlo na cizinecké policie ke změně spádovosti. Pro Ústecký kraj to znamená, že v Děčíně, Rumburku, Teplicích, Litoměřicích, Lounech a Mostu se zrušila pracoviště cizinecké policie a vzniklo nové pracoviště Ministerstva vnitra v Chomutově a dosavadnímu pracovišti v Ústí nad Labem se rozšířila působnost.

4.2. Nezaměstnanost

Jednou z nejdůležitějších charakteristik trhu práce je ukazatel míry nezaměstnanosti a zaměstnanosti. Ukazatel nám svým způsobem zohledňuje vztah mezi nabídkou a poptávkou.

$$\text{míra nezaměstnanosti } n = \frac{N}{A} \cdot 100,$$

$$\text{míra zaměstnanosti } z = \frac{Z}{A} \cdot 100,$$

kde N = počet nezaměstnaných; Z= počet zaměstnaných; A = ekonomicky aktivní obyvatelstvo. V České republice existují dva základní zdroje informací o nezaměstnaných osobách, Ministerstvo práce a sociálních věcí a Český statistický úřad. Pro naše účely vycházíme ze zdrojů MPSV, které jsou vztaženy k evidenci na úřadech práce. Není v nich však zahrnuta skrytá nezaměstnanost.

Mezi nezaměstnaností a nelegálním zaměstnáním je přímá souvislost. Čím vyšší míra nezaměstnanosti, tím méně volných pracovních míst a tím více lidí ochotných pracovat bez řádného uzavřeného pracovněprávního vztahu. Podnikatelé tak mnohdy zneužívají faktu, že na každé volné pracovní místo čeká několik lidí a oni si tak mohou „diktovat podmínky“.

Tabulka č. 1: Průměrná míra nezaměstnanosti v ČR v %

Průměrná míra nezaměstnanosti v %							
Kraj / rok	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Praha	3,6	3,4	3	2,5	2,1	3	3,9
Středočeský kraj	6,6	6,3	5,7	4,6	4	5,8	7,1
Jihočeský kraj	6,1	6,3	6	4,8	4	6,5	7,4
Plzeňský kraj	6,7	6,4	5,9	4,9	4,2	7	7,8
Karlovarský kraj	10,2	10,2	9,5	8	6,9	9,9	10,8
Ústecký kraj	15,9	15,4	14,5	12,2	9,9	12,4	13,4
Liberecký kraj	8,4	7,8	7,4	6,5	6	10	10,6
Královéhradecký kraj	7,1	7,3	6,6	5,2	4,2	6,8	7,7
Pardubický kraj	8,3	8,3	7,3	5,8	5	8	9,1
Vysočina	8,3	8,2	7,4	6,1	5,2	8,7	9,6
Jihomoravský kraj	10,3	10,1	9,2	7,6	6,2	8,9	10,2
Olomoucký kraj	11,2	11	9,6	7,4	6,2	10,2	11,5
Zlínský kraj	9,4	9,2	8,4	6,6	5,5	9,1	10,4
Moravskoslezský kraj	15,4	14,7	13,4	11	8,4	11,1	11,9
Celkem ČR	9,2	9	8,1	6,6	5,4	8	9

Zdroj: MPSV

4.3 Ústecký kraj

V Ústeckém kraji žilo k 30.09.2010 celkem 836.010 obyvatel, z čehož ekonomicky aktivních bylo 435.240. Při průměrné míře nezaměstnanosti 13,87 % je Ústecký kraj na prvním místě v nezaměstnanosti v České republice. Tento fakt výrazně přispívá k tomu, že lidé jsou ochotni přijmout téměř jakékoliv zaměstnání za jakýchkoliv podmínek. Práce je totiž jednou ze základních společenských činností, skrze kterou vstupuje do systému, ať už přímo či nepřímo a souvisí s pocitem prožívání kvalitního života. Dlouhodobá nezaměstnanost negativně ovlivňuje celkové subjektivní hodnocení kvality života a je spojena s celkovým fyzickým a duševním zdravím.

Tabulka č. 2: Počet obyvatel v jednotlivých okresech Ústeckého kraje a míra nezaměstnanosti, vše mimo počtu obyvatel je udáváno k 31.12.2010.

Okres	Počet obyvatel (k 30.9.2010)	Uchazeči o zaměstnání	Pracovní síla	Míra nezaměstnanosti	Volná pracovní místa
Děčín	135 288	10 533	67 056	15,70 %	180
Chomutov	126 976	9 105	68 594	13,30 %	325
Litoměřice	118 176	7 196	62 662	11,50 %	748
Louny	87 262	6 136	49 638	12,40 %	172
Most	116 865	9 702	58 747	16,50 %	247
Teplice	129 985	8 851	63 040	14,00 %	171
Ústí nad Labem	121 458	8 979	65 503	13,70 %	395

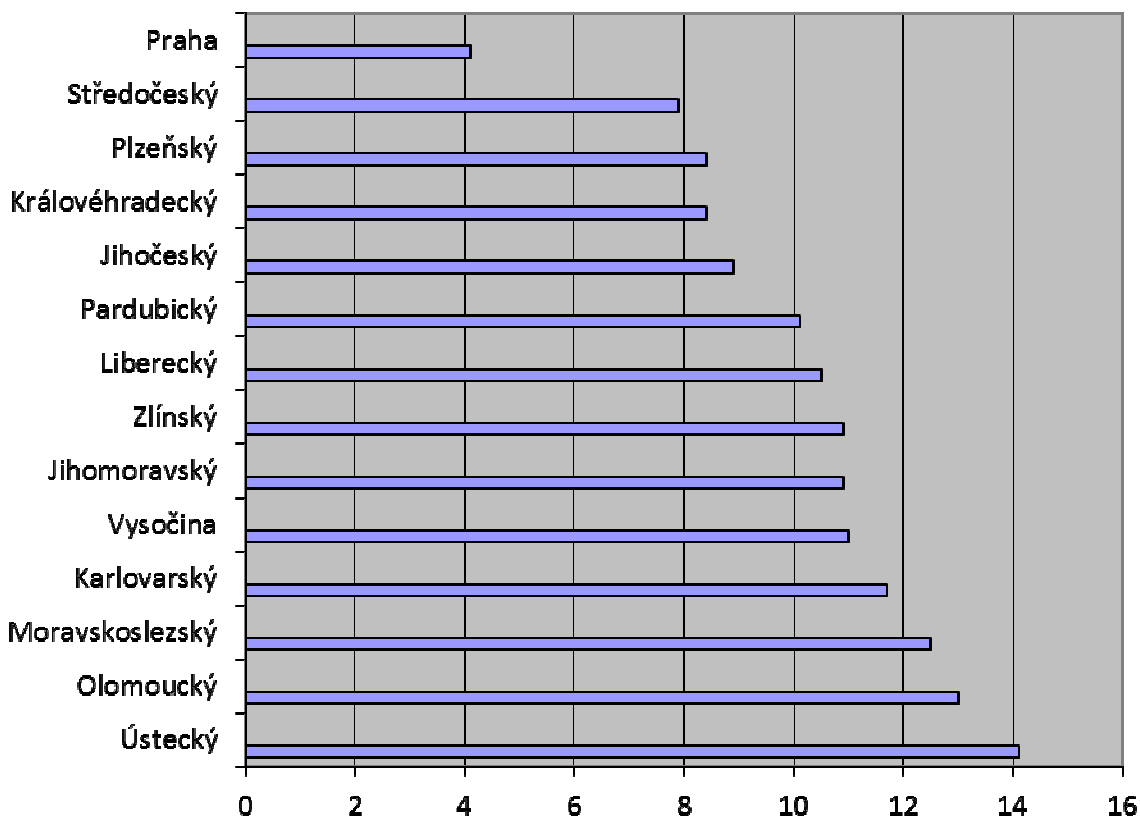
Zdroj: ČSÚ a MPSV

Zaměstnání představuje pro většinu lidí důležitou součást jejich života. V práci tráví převážnou část dne a nepřináší pouhé uspokojení z vykonané činnosti, ale především finanční ohodnocení. Nemůže-li si občan vydělat peníze v řádně uzavřeném pracovněprávním vztahu, je poté odkázán na dávky státní sociální podpory, vyplácené

úřady práce, eventuálně na sociální odbory městských úřadů a magistrátů. Stává se, že občané bez legálně uzavřených poměrů se objevují v šedé ekonomice, kde se leckdy dopouští i trestných činů.

Pro aktuální přehled uvádím nezaměstnanost v lednu 2011 v jednotlivých krajích České republiky. Z grafu je jasně patrné, že Ústecký kraj má téměř 2x větší nezaměstnanost než Středočeský kraj a 3,5x větší než Praha. V Ústeckém kraji je velmi obtížné najít zaměstnání, na každé 1 volné pracovní místo je 27 uchazečů o zaměstnání, kteří jsou evidováni na úřadech práce.

Graf č. 1 : Nezaměstnanost v jednotlivých krajích České republiky v lednu 2011



Zdroj: MPSV

4.3.1 Kontrolní činnost v Ústeckém kraji

Kontrolní oddělení jednotlivých úřadů práce provedly v Ústeckém kraji v roce 2008 celkem 651 kontrol (z toho 58 porušení § 5 zákona o zaměstnanosti), v roce 925 (z toho 59 porušení § 5 zákona o zaměstnanosti) a v roce 2010 celkem 1248 kontrol (z toho 48 porušení § 5 zákona o zaměstnanosti). Přestože v roce 2010 byl nárůst kontrol oproti roku 2008 téměř 100%, porušení § 5 zákona o zaměstnanosti se dokonce snížilo. Bohužel z této tabulky, která čerpá z manažerského informačního systému, nelze říci, z jakého důvodu. Důvodem může být, že kontrolní oddělení uskutečnily kontroly u podnikatelů, kteří se nelegálního zaměstnání nedopouští, u podnikatelů, kteří nelegální zaměstnání dokázali v čase kontroly zlegalizovat či jen kontrolní orgány „neměly štěstí“.

Tabulka č. 3: Počet kontrol v Ústeckém kraji a jejich vyhodnocení

Okres	2008			2009			2010		
	celkový počet kontrol	celkem porušení	porušení § 5	celkový počet kontrol	celkem porušení	porušení § 5	celkový počet kontrol	celkem porušení	porušení § 5
Děčín	151	61	23	104	31	11	155	41	3
Chomutov	55	10	3	80	28	15	134	56	22
Litoměřice	79	9	8	91	33	2	114	33	7
Louny	103	11	5	184	15	3	121	32	4
Most	93	9	7	193	36	16	304	68	8
Teplice	72	12	9	96	30	9	182	25	4
Ústí nad Labem	98	8	3	177	37	3	238	25	0

Zdroj: MIS

Celospolečenské dopady nelegálního zaměstnávání na daňový, důchodový a zdravotní systém jsou velmi významné. Dle ministra Drábka³² se stát letos chystá na firmy zaměstnávající osoby bez řádně uzavřeného pracovněprávního vztahu daleko více zaměřit. Jeho představou je od dubna 2011 stonásobně posílit a zintenzívnit kontroly na nelegální práci. Odhaduje se totiž, že v šedé ekonomice se pohybuje okolo jednoho milionu lidí, což je zhruba 15 % HDP.³³

³² Dr. Ing. Jaromír Drábek – ministr práce a sociálních věcí

³³ hrubý domácí produkt

Pro zefektivnění kontroly se od roku 2012 připravuje nová definice nelegální práce. Měla by vycházet ze zodpovědnosti zaměstnavatele za osoby pohybující se po jeho pracovišti. S novou definicí se zvýší i sankce za nelegální zaměstnání. Fyzická osoba, která se dopustí přestupku tím, že vykonává nelegální práci, může dle platného zákona o zaměstnanosti dostat pokutu až do výše 10.000 Kč. Novela však počítá s maximální hranicí 100.000 Kč. Kontroloři by se tak měli důkladněji zaměřit i na živnostníky, kteří místo zaměstnaneckého poměru si mezi sebou fakturují, na základě tzv. „švarcsystému“.³⁴

4.3.2 Úřad práce v Děčíně

Pracuji na kontrolním oddělení Úřadu práce v Děčíně, proto jsem se pokusil provést sondu v nelegálním zaměstnávání. Uskutečnil jsem výzkum u 133 kontrolovaných osob, který mi umožnil rozčlenit osoby dle věku a dosaženého vzdělání a zjistit důvody, které občany vedly na přistoupení nelegálního zaměstnávání. Výzkum jsem provedl v časovém období od 01.06.2010 do 30.12.2010. V tomto období prováděl Úřad práce v Děčíně, kontrolní oddělení, kontroly na nelegální zaměstnávání. Kontroly byly prováděné převážně na staveništích, dále v restauračních zařízeních a v prodejnách.

Tabulka č. 4: Počet zkontrolovaných zaměstnanců a jejich vzdělanostní struktura.

Věk / vzdělání	základní	SOU	středoškolské	vysokoškolské
≤ 18	1	0	0	0
18 - 25	15	17	6	0
26 - 45	9	16	12	1
46 – 55	4	15	7	0
≥ 56	3	23	4	0

Zdroj: vlastní zdroj

Byly zkontrolovány osoby se základním, ale i s vysokoškolským vzděláním. Jak je však patrné z tabulky, na staveništích, v restauračních zařízeních a prodejnách se převážně objevují lidé se základním vzděláním a vyučením. Na kontrolním oddělení pracuji přes 10

³⁴ pojmenován po podnikateli z 90. let 20. století Miroslavu Švarcovi, který jako první přišel s nápadem „zaměstnávat“ své zaměstnance na základě živnostenského listu

let, ale během té doby náš úřad ani jednou neměl podnět či neprovedl kontrolu u právnické firmy či v ordinaci lékaře. U těchto profesí se totiž předpokládá, že vzdělaný člověk se nelegálního zaměstnávání nedopouští. Nelegálně zaměstnávání jsou převážně osoby s nízkým vzděláním.³⁵

Dalším důvodem může být fakt, že profese vyžadující vysokoškolský titul s sebou přináší určitou míru zodpovědnosti. Je prakticky nemožné, aby na operačním sále operoval lékař, kterého si zaměstnavatel „zkouší“. Je zde velká míra nebezpečí při neodborně provedeném zákroku a případném prokazování co dotýčný na operačním sále dělal, když nemá uzavřen řádný pracovněprávní vztah. Takovéto praktiky se však běžně u zaměstnavatelů dějí. Jak je patrné z tabulky číslo 6, tak 7 osob z 23 se s tím u svého zaměstnavatele setkalo. Zaměstnavatel jim „prozatím“ odmítl vystavit pracovní smlouvu s tím, že si je nejprve „vyzkouší“.

Zákoník práce však ve svém ustanovení § 35 uvádí, že zkušební dobu je možné sjednat až na délku 3 měsíců. Podnikatel by však v případě uzavření pracovního poměru musel zaměstnance do 8 dnů přihlásit na příslušné zdravotní pojišťovně a na správě sociálního zabezpečí. V případě rozvázání pracovního poměru by zase musel zaměstnance odhlásit, proto část podnikatelů volí formu zaměstnání „na zkoušku“.

Tabulka č. 5: Počet osob, dle vzdělání, které v čase kontroly uvedly, že nemají uzavřen žádný pracovněprávní vztah.

Věk / vzdělání	Základní	SOU	středoškolské	vysokoškolské
≤ 18	0	0	0	0
18 - 25	6	3	1	0
26 - 45	5	2	1	0
46 – 55	4	1	0	0
≥ 56	0	0	0	0

Zdroj: vlastní zdroj

³⁵ jedná se o osoby se základním vzděláním a osoby vyučené

Ze 133 kontrolovaných osob 23 uvedlo, že nemá uzavřen žádný pracovněprávní vztah a podnikateli buď pomáhají, či jsou u něj pouze na zkoušku nebo na brigádu. Pouze ve dvou případech však zaměstnavatel následně nedoložil uzavřený pracovněprávní vztah. V ostatních případech byly doloženy dohody o provedení práce.

Jak bylo uvedeno v předchozí kapitole, dohoda o provedení práce není vázána na jakékoliv hlášení státní instituci, proto u ní nelze jednoznačně říci, kdy byla uzavřena. Jedná se ale pouze o případy, když zaměstnancem jsou Češi. V případě cizinců dohoda antedatovat sice jde, ale cizinec potřebuje buď platné povolení k zaměstnání, nebo zaměstnavatel musí splnit informační povinnost, jak jsem uvedl v kapitole 3.2.1. A jelikož zákon o zaměstnanosti v roce 2010 umožňoval oznámit úřadu práce nástup do pracovního poměru do 8 dnů, uchazeč tak ve většině případů nebyl postižitelný.

Dalším trumfem v rukách podnikatelů bylo možnost uzavření dohody o provedení práce pouze ústně. V mnoha případech se tak stávalo, že kontrolovaný občan oznámil, že má s podnikatelem uzavřenu ústní dohodu a úřad práce se s takovýmto tvrzením musel spokojit.

Od 01.01.2011 však platí, že dohoda o provedení práce musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná a nástup do zaměstnání musí uchazeč hlásit úřadu práce v den nástupu. Zákon však neukládá jakou formou, pouze, že nahlášený uzavřený pracovněprávní je povinen doložit do 8 dnů úřadu práce.

Budeme-li vycházet z premisy, že podnikatelé antedatovaly uzavření pracovněprávního vztahu, a tabulky číslo 5, pak lze říci, že se nelegálního zaměstnávání dopouští převážně skupina lidí s nižším vzděláním. Z tabulky je také patrné, že nelegálního zaměstnávání se dopouští lidé hned po ukončení školní docházky, lidé středního věku, ale i předdůchodového.

Dalším otazníkem bylo, proč občané přistupují na nelegální zaměstnávání. Zda je to kvůli nedostatečné praxi, kvůli věku či neochotě podnikatele vystavit pracovněprávní vztah.

Tabulka č. 6: Co bylo důvodem, že jste přistoupil na nelegální zaměstnávání? (odpovědi mohlo být více)

Věk / důvod	Málo praxe	Více peněz	Nevystavení PS – „zkouška“	Věk	Evidence na úřadu práce
≤ 18	0	0	0	0	0
18 - 25	8	0	3	1	3
26 - 45	0	4	2	0	5
46 – 55	0	1	2	3	4
≥ 56	0	0	0	0	0

Zdroj: vlastní zdroj

Z tabulky je patrné, že čím mladší jsou osoby, tím větším důvodem je málo praxe, kdežto čím starší občané, tím více jich uvedlo, že důvodem na přistoupení nelegálního zaměstnání byla evidence na úřadu práce a věk. Všechny věkové skupiny však mají společné, že v případě přistoupení na nelegální zaměstnávání hrála velkou roli evidence na úřadu práce. Všechny osoby, které při kontrole uvedly, že jsou v evidenci Úřadu práce v Děčíně, skutečně v době kontroly procházely databází jako uchazeči o zaměstnání jako „živí“³⁶ a jednalo se o české státní příslušníky. Jak vyplynulo z osobního spisu uchazeče o zaměstnání, někteří z nich měli řádně nahlášené nekolidující zaměstnání ještě před samotnou kontrolou.

Vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání má totiž několik výhod. První by mohla být, že zaměstnavatel za zaměstnance nemusí hradit zákonem stanovené odvody. Uchazeči vedení v evidenci úřadu práce jsou důchodově pojištěni po dobu, po kterou jim náleží podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci a dále v rozsahu nejvýše tří let též po dobu, po kterou jim podpora v nezaměstnanosti nenáleží.³⁷ Zároveň je stát plátcem pojistného prostřednictvím státního rozpočtu za uchazeče o zaměstnání, kteří jsou v evidenci úřadu práce.³⁸

³⁶ „živý“ – výraz pro osobu, která je toho času v evidenci úřadu práce

³⁷ ustanovení § 5 odst. 1 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

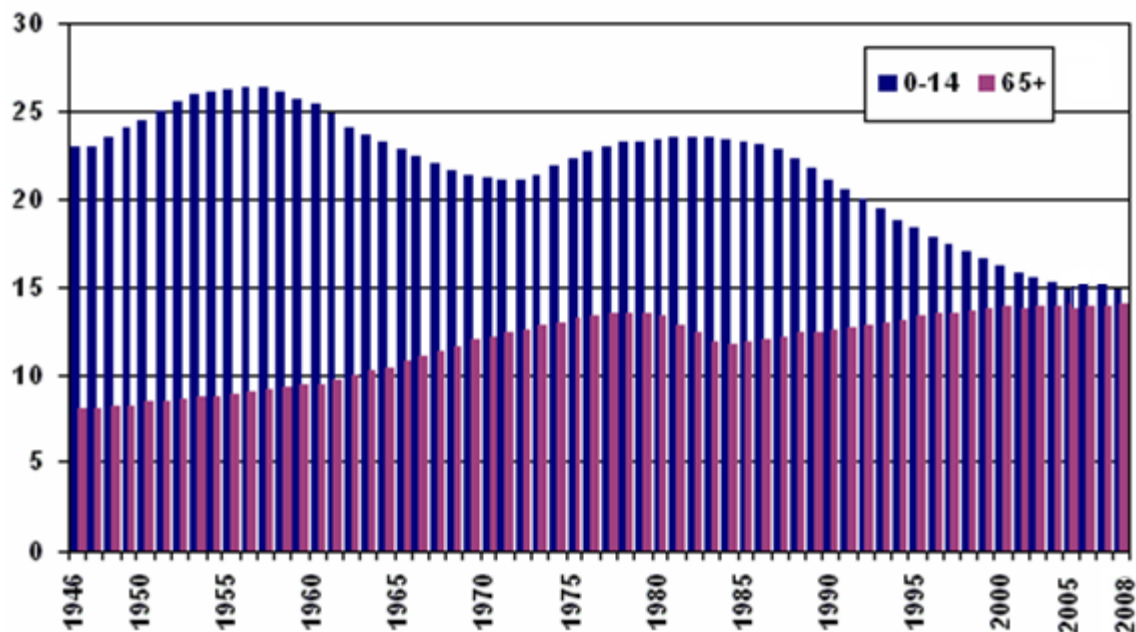
³⁸ ustanovení § 7 odst. 1 písm. e) zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů

Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek po podpůrní dobu. Podpůrní doba³⁹ u uchazeče o zaměstnání činí do 50 let věku 5 měsíců, do 55 let věku 8 měsíců a nad 55 let věku 11 měsíců. Výše podpory v nezaměstnanosti je procentní sazbou průměrného měsíčního čistého výdělku, nebo vyměřovacího základu u osob samostatně výdělečně činných a činí 60 % po dobu 2 měsíců, 55 % po dobu dalších 2 měsíců a po zbytek podpůrní doby 45 %.

4.4 Ekonomické dopady nelegálního zaměstnávání na starobní důchod

Z demografického hlediska je Česká republika, tak jako většina západní Evropy, v regresivní fázi. Jak je patrné z níže uvedeného grafu, od 80. let se počet nově narozených dětí neustále snižuje a lidí ve věku post produktivním přibývá.

Graf č. 2: Podíl obyvatel ve věkové skupině 0-14 a 65 a více let v letech 1946 – 2008 (údaje v %)



Zdroj: ČSÚ

³⁹ ustanovení § 43 odst. 1 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Bohužel takovýto vývoj bude mít negativní vliv na důchodové pojištění. S nárůstem post produktivního obyvatelstva a úbytkem produktivního dojde k deficitu. Naději pro současný stav představují cizinci, kteří by pracovali a odváděli by do státní rozpočtu pojištění. Podle Vladimíra Bezděka⁴⁰ by však pro zachování současné pracovní síly muselo do České republiky počínaje rokem 2020 přicházet ročně okolo 45 až 70 tisíc cizinců. Tito cizinci by však museli být ve věku mezi 30 až 40 lety, bez rodin, které by zatížily veřejné výdaje.

Cizinci, kteří by řádně odváděli pojištění, by při odchodu do důchodu měli také nárok na vyplácení důchodu. Byla by tak jen otázka času, kdy by převážel výdej nad vyplácením důchodů cizinců nad příjmem, kdy odváděli pojistné. Za této situace by došlo k dlouhodobému deficitu.

4.4.1 Výše důchodu

Nelegální zaměstnání nemá vliv na osoby pouze v přítomnosti, ale je to i zásah do budoucnosti, což si většina lidí dopouštějících se nelegálního zaměstnání neuvědomuje. Do odpracovaných let se započítává pouze odpracovaná doba z řádně uzavřeného pracovněprávního vztahu a doba náhradní. Do náhradní doby patří evidence na úřadu práce, kdy občan sice neodvádí pojištění, ale v zákonem vymezeném rozsahu je tato doba do pojištění započítána. Jedná se o dobu, kdy uchazeč pobírá podporu v nezaměstnanosti nebo při rekvalifikaci a dále doba, po kterou podpora nenáleží, a to nejvýše v rozsahu 3 let.

Pro přehlednost zde uvedu dva příklady osob stejného věku, stejné mzdy a se stejným odchodem do důchodu. První osoba bude po celý život řádně zaměstnána a bude za ní odváděno zákonné pojištění. Druhá osoba bude v poslední době 5 let nelegálně zaměstnána, takže za ní nebude odváděné pojištění.

Vycházíme tedy z toho, že oba jsou muži, narození 02.01.1949. Důchodový věk platný do 31.12.1995 činil 60 let. Dosažení tohoto věku je 02.01.2009. Důchodový věk se však ze zákona zvýší o 28 měsíců, tudíž odchod do důchodu je možný ve věku 62 let a 4 měsíce.

⁴⁰ předseda expertní komise ministerstva financí zaměřené na reformu penzijního systému v roce 2010

Vznik na nároku na starobní důchod je 02.05.2011 za předpokladu, že byla získána doba pojištění alespoň 27 let. Jejich mzda byla vždy přibližně rovna průměrné mzdě v ČR.

Tabulka orientačního výpočtu starobního důchodu byla zpracována za pomoci důchodové kalkulačky Ministerstva práce a sociálních věcí a její výpočet konzultován s vedoucí oddělení důchodového pojištění na Okresní správě sociálního zabezpečení v Děčíně dne 01.03.2011.

Tabulka č. 7: Orientační výpočet starobního důchodu

Doba pojištění	osoba č.1	osoba č.2
Počet let pojištění ke dni vzniku nároku na důchod se sazbou 1,5%	40	35
Procentní sazby pro stanovení procentní výměry důchodu		
Za dobu pojištění do vzniku nároku na důchod	60,00%	52,50%
Stanovení výpočtového základu v roce 2011		
Rozhodné období tvoří roky 1986 – 2010		
Úhrn vyměřovacích základů	7.349.894	5.894.635
Počet dnů v rozhodném období - 9.131		
Osobní vyměřovací základ	24,484	19,636
Výpočtový základ	15,046	13,591
Základní výměra důchodu	2,23	2,23
Procentní výměra důchodu	9,028	7,136
Úhrnná výše důchodu	11,258	9,366

Zdroj: vlastní výpočty, za pomoci důchodové kalkulačky MPSV

Jak je patrné z orientačního výpočtu starobního důchodu, osoba č. 2, která v posledních letech nebyla po dobu 5 let pojištěna, bude mít důchod měsíčně nižší o 1.892 Kč. Ročně pak tato částka dělá 22.704 Kč. Budeme-li předpokládat, že obě osoby se dožijí stejného věku a budou v důchodu po dobu 20 let, pak rozdíl mezi vyplácenými důchody bude při současném výpočtu důchodu 454.080 Kč.

Pozitivní dopad by tak nízký důchod měl na státní rozpočet, který by nebyl natolik zatížen. Negativní na osobu č. 2, která přestože pracovala celý život jako osoba č.1, jen po 5 let nebyla zaměstnavatelem zákonně pojištěna, by za 20 let důchodu přišla o téměř půl milionu korun.

4.5 Ekonomické dopady nelegálního zaměstnávání z neuzavřeného pracovního poměru

Zaměstnavatel má vůči státu několik povinností. Jednou z povinností je platit za zaměstnance zákonem stanovené odvody. Jedná se především o daň z příjmu, která v roce 2011 činí 15% ze superhrubé mzdy.⁴¹ Dále se jedná o sociální pojištění, které v roce 2011 pro zaměstnavatele činí 25% a zdravotní pojištění 9%. Zaměstnanci je pak sráženo 6,5 % na důchodové pojištění a 4,5% na zdravotní pojištění.

Abychom zjistili ekonomické dopady nelegálního zaměstnávání na státní rozpočet, uvedeme si následující příklad. Zaměstnavatel zaměstnává osobu na pomocné dělnické práce na stavbě, v okrese Děčín. Tyto práce jsou většinou ohodnoceny pouze minimální mzdou, protože se jedná o nekvalifikované práce a podnikatelé v mnoha případech využívají institut minimální mzdy. V roce 2011 je minimální mzda 8.000 Kč hrubého za měsíc. V případě řádně uzavřené pracovní smlouvy by výpočet čisté mzdy vypadal následovně:

1. při 40 hodinovém týdenním pracovním úvazku činí hrubá měsíční mzda ze zákona 8.000 Kč
2. náklady zaměstnavatele na sociální a zdravotní pojištění činí 34% z hrubé mzdy – 2.720 Kč
3. náklady zaměstnance na sociální a zdravotní pojištění, které odvádí za zaměstnance zaměstnavatel činí 11% z hrubé mzdy – 880 Kč
4. superhrubá mzda = hrubá mzda + zdravotní a sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem - $8.000 + 2.720 = 10.720 \Rightarrow 10.800$ Kč. (Částku 10.720 je dle zákona nutné zaokrouhlit na celé stovky nahoru.)
5. základem pro výpočet daně je superhrubá mzda - 10.800, ze které se vypočte daň z příjmu ve výši 15% = 1.620 Kč. Od vypočtené daně se odečte sleva na dani na zaměstnance, která činí 1.970 Kč. Jelikož se dostaneme do záporné hodnoty, daň z příjmu se neodvádí.

⁴¹ součet hrubé měsíční mzdy a odvodu zaměstnavatele na sociální a zdravotní pojištění (34% z hrubé měsíční mzdy)

Zákonem stanovené odvody za řádně zaměstnaného zaměstnance v pracovněprávním vztahu na základě pracovní smlouvy při hrubé mzdě 8.000 Kč činí 3.600 Kč. Zaměstnavatel tak za jednoho nelegálně zaměstnaného občana ušetří 3.600 Kč. Počítali jsme však pouze s minimální mzdou a jedním zaměstnancem. V následující tabulce jsou uvedeny různé hrubé mzdy a zákonná pojištění. Budeme-li vycházet, že by zaměstnanec dostával 25.000 Kč hrubého, pak v případě nelegálně zaměstnané osoby by podnikatel na zákonném pojištění ušetřil 14.305 Kč.

Tabulka č. 8: Výše zákonných odvodů

hrubá mzda	8.000,-	10.000,-	15.000,-	20.000,-	25.000,-
zdravotní pojištění	720,-	900,-	1.350,-	1.800,-	2.250,-
nemocenské pojištění	184,-	230,-	345,-	460,-	575,-
důchodové pojištění	1.720,-	2.125,-	3.225,-	4.300,-	5.375,-
státní politika zaměstnanosti	96,-	120,-	180,-	240,-	300,-
pojištění za zaměstnavatele	2.720,-	3.400,-	5.100,-	6.800,-	8.500,-
pojištění za zaměstnance	880,-	1.100,-	1.650,-	2.200,-	2.750,-
superhrubá mzda	10.800,-	13.400,-	20.100,-	26.800,-	33.500,-
daň z příjmu	0,-	40,-	1.045,-	2.050,-	3.055,-
náklady zaměstnavatele celkem	3.600,-	4.540,-	7.795,-	11.050,-	14.305,-

Zdroj: vlastní výpočty

V roce 2010 došlo v celém Ústeckém kraji, dle výše uvedené tabulky, k odhalení nelegální práce ve 48 případech. Při minimální mzdě zaměstnanců tak ročně podnikatelé ušetřili jen v Ústeckém kraji a jen v odhalených případech 2.073.600 Kč. Jak však bylo uvedeno výše, současné zákony „umožňují“ antedatování pracovních smluv, proto odhalení a usvědčení nelegálních zaměstnanců je velmi obtížné. Část zaměstnanců pracuje za více než jen minimální mzdu, proto i náklady uspořené podnikateli byly mnohonásobně větší.

Z výše uvedené tabulky „Co bylo důvodem, že jste přistoupil na nelegální zaměstnávání?“ vyplývá, že část osob je při nelegálním zaměstnávání ještě v evidenci úřadu práce. Je tedy nutné ještě k neodvedeným odvodům podnikatele přičíst výdaje ze státního rozpočtu na podporu v nezaměstnanosti. Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrní doby 65%, další 2 měsíce podpůrní doby 50% a po zbývajících podpůrní

dobu 45% průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.⁴² V případě, že by na všechna volná pracovní místa, která vykonávají osoby nelegálně v Ústeckém kraji, kteří byli při kontrolách odhaleni, nastoupili uchazeči o zaměstnání, kteří při průměrné výši podpory 50%, průměrném vyplácení 6 měsíců a průměrné minimální mzdě, by se náklady na podporu v nezaměstnanosti snížili o 1.025.280 Kč.

Při neodvedených zákonných odvodech 2.073.600 Kč a ušetřených výdajích na podpoře v nezaměstnanosti 1.025.280 Kč by tak roční úspora státního rozpočtu mohla být jen v Ústeckém kraji 3.098.880 Kč. Vycházíme-li ovšem z předpokladu, že neexistují jiné osoby, které vykonávají nelegální zaměstnávání a ti, kteří ho vykonávají, mají pouze minimální mzdu.

Podle slov ministra Drábka se však i optimistické odhady pohybují okolo jednoho milionu lidí, kteří vykonávají nelegální práci. Budeme-li předpokládat, že nelegální práce se týká 1 milionu osob, pak při minimální mzdě by podnikatelé ročně ušetřili 3.600.000.000 Kč na zákonných odvodech, a to za předpokladu, že nelegální práci konali celý rok.

4.6 Ekonomické dopady nelegálního zaměstnávání na státní rozpočet v případě pobírání dávek státní sociální podpory

Na dávky státní sociální podpory vyplácené ze státního rozpočtu úřadem práce má nárok občan a rodina v případě nízkých příjmů. V současné době je možné žádat o dávku příspěvek na bydlení, přídavek na dítě a rodičovský příspěvek. Tyto dávky jsou závislé na příjmu a nejčastěji využívány. Zbývají jsou buď jednorázové či nezávislé na příjmu, proto se o nich nebudu zmiňovat. V roce 2010 byla dávka sociální příplatek dávkou pro ty, kteří splňovali podmínku péče alespoň o 1 nezaopatřené dítě, jejichž příjem byl zároveň nižší než součin životního minima a koeficientu 2,00. V roce 2011 je dávka dostupná jen pro rodiny, které pečují o zdravotně postižené dítě, nebo jsou zdravotně postiženými rodiči nezaopatřeného dítěte.

⁴² ustanovení § 50 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti

Na dávku přídavek na dítě má nárok nezaopatřené dítě, které žije v rodině, jejíž průměrný měsíční příjem za rozhodné období nepřevyšuje součin zákonného koeficientu 2,4 a částky životního minima rodiny. Na dávku příspěvek na bydlení má nárok vlastník nebo nájemce bytu, který je v bytě trvale hlášen a jehož náklady na bydlení nepřevyšují částku součinu rozhodného příjmu v rodině a koeficientu 0,30.

Pro stanovení ekonomického dopadu v případě pobírání dávek si vytvoříme fiktivní rodinu. Budeme vycházet z předpokladu, že osoba české národnosti vykonává nelegální práci a není za ni odváděné zákonné pojištění. Osoba je muž, který tvoří 4 člennou rodinu s ženou na rodičovské dovolené a dětmi ve věku 2,5 a 5 let. Žijí v nájemním bytě v Děčíně, jehož celkové náklady jsou 6.500 Kč a jediný oficiální příjem rodiny je 3.800 Kč z rodičovského příspěvku. Životní minimum⁴³ první dospělé osoby je 2.880 Kč, druhé pak 2.600 Kč a dětí 1.600 Kč. Rodina si zažádá o příspěvek na bydlení a přídavek na děti.

Výpočet přídavku na dítě bude vypadat následovně:

1. průměrný měsíční čistý příjem rodiny v rozhodném období⁴⁴ na dávku přídavek na dítě je 3.800 Kč (protože průměrný měsíční příjem rodiny nedosahuje částky životního minima, dosadí se pro výpočet výše dávky jako průměrný měsíční příjem částka životního minima, tedy 8.680 Kč)
2. součin zákonného koeficientu 2,4 a životního minima 8.680 Kč činí 20.832, což převyšuje čistý měsíční příjem rodiny, proto každé z dětí má nárok na dávku přídavek na dítě ve výši 500 Kč⁴⁵.

Výpočet příspěvku na bydlení bude vypadat následovně:

1. průměrný měsíční čistý příjem rodiny v rozhodném období na dávku příspěvek na bydlení je $3.800 + 500 + 500 = 4.800$ (protože průměrný měsíční příjem rodiny nedosahuje částky životního minima, dosadí se pro výpočet výše dávky jako průměrný měsíční příjem částka životního minima, tedy 8.680 Kč)
2. součin zákonného koeficientu 0,30 a příjmu rodiny (8.680 Kč) za rozhodné období činí 2.604 Kč

⁴³ ustanovení § 3 zákona č. 110./2006 Sb., o životním a existenčním minimu

⁴⁴ ustanovení § 6 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

⁴⁵ ustanovení § 18 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

3. vzhledem k tomu, že náklady na bydlení činí celkem 6.500 Kč, zároveň jsou nižší než normativní náklady⁴⁶ a přesahují částku 2.604 Kč, nárok na bydlení vzniká ve výši 3.896 Kč.

Výpočet sociálního příplatku bude vypadat následovně:

1. průměrný měsíční čistý příjem rodiny v rozhodném období na dávku sociálního příplatku je $3.800 + 500 + 500 = 4.800$ Kč
2. výpočet výše sociálního příplatku

$$SP = \check{Z}MD - \frac{\check{Z}MD+P}{\check{Z}M+2,00} = 3200 - \frac{3200+4800}{8680+2} = 2315$$

SP – výše sociálního příplatku, $\check{Z}MD$ – částka životního minima dítěte, P – příjem rodiny, $\check{Z}M$ – životní minimum rodiny

3. rodina má nárok na sociální příplatek ve výši 2.315 Kč

Výše uvedená rodina tak bude měsíčně ze státního rozpočtu dostávat na dávkách státní sociální podpory 7.211 Kč ($500 + 500 + 3.896 + 2.315$). Budeme-li vycházet z tabulky „počet kontrol v Ústeckém kraji a jejich vyhodnocení“, pak v roce 2010 se dopustilo nelegálního zaměstnávání 48 osob. V případě, že rodiny budou mít stejný příjem, stejné složení a budou bydlet v bytech se stejnými provozními náklady, pak ze státního rozpočtu bylo v roce 2010 na dávky státní sociální podpory osobám dopouštějících se nelegálního zaměstnávání pouze v Ústeckém kraji vyplaceno 4.153.536 Kč.

Při řádně uzavřeném pracovním poměru by však tyto osoby musely uvést příjem, který by byl rozhodný pro přiznání dávek státní sociální podpory. Při výdělku 8.000 Kč hrubého (minimální mzda) by tak rodiny měly nárok na 2.924 Kč na příspěvek na bydlení, na sociální příplatek ve výši 1.002 Kč a děti na dávku přídavek na dítě ve výši 2×500 Kč. Místo 6.100 Kč měsíčně by tak rodiny pobíraly pouhých 4.926 Kč měsíčně. Státní rozpočet by na dávkách státní sociální podpory v Ústeckém kraji ušetřil 676.224 Kč. A to jen

⁴⁶ ustanovení § 26 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

v případě, že nelegální zaměstnávání v Ústeckém kraji za rok 2010 vykonávalo 48 lidí. Byly by však dospělé osoby zaměstnány a měly 20.000 Kč hrubého za měsíc, nárok na dávky státní sociální podpory by nevznikl vůbec. Státní rozpočet ČR by tak ušetřil 4.153.536 Kč.

Z uvedených výpočtů vyplývá, že nelegální zaměstnávání významnou měrou ovlivňuje výdaje státního rozpočtu. Proto je nutné, aby kontroly na nelegální zaměstnávání byly co nejefektivnější a s jejich pomocí se tak dařilo odhalovat podnikatele, kteří nelegálně zaměstnávají občany a dopouští se daňových úniků. V další části své diplomové práce bych se proto rád zaměřil na problémy, které kontrolní oddělení pokládají za největší, aby bylo na závěr možné navrhnout opatření, která by přispěla k zefektivnění kontrol.

5. Shrnutí výsledků zkoumání

Na všechna kontrolní oddělení úřadů práce v Ústeckém kraji byl zaslán dotazník, za pomoci kterého měly být zjištěny současné problémy, které provází kontrolní pracovníky při kontrole nelegálního zaměstnávání. Dotazník byl zaslán elektronickou cestou a vyplněn vedoucími kontrolních oddělení. Odpovědi jsou tak jejich subjektivním názorem na celou problematiku.

Dotazník, který je přílohou číslo 1, obsahuje 16 uzavřených a jednu závěrečnou otevřenou otázku. Otázky uzavřené nabízí 5 možností výběru a jsou ve třech tematických blocích – oblast pracovněprávních předpisů, oblast personálního složení a oblast technická. V otevřené otázce byla tazateli dána možnost se vyjádřit k jakémukoliv problému, či sdělit svůj názor.

Oblast pracovněprávních předpisů měla za cíl zjistit, zda současná právní úprava přispívá ke snadnějšímu provedení kontroly, nebo právě naopak. Oblast personální měla zjistit, kolik kontrolních pracovníků pracuje na jednotlivých kontrolních odděleních a jaká je personální struktura. Závěrečná technická oblast pak měla vypovídat o technickém zázemí, které jednotlivé úřady nabízí svým kontrolorům.

5.1 Vyhodnocení dotazníků

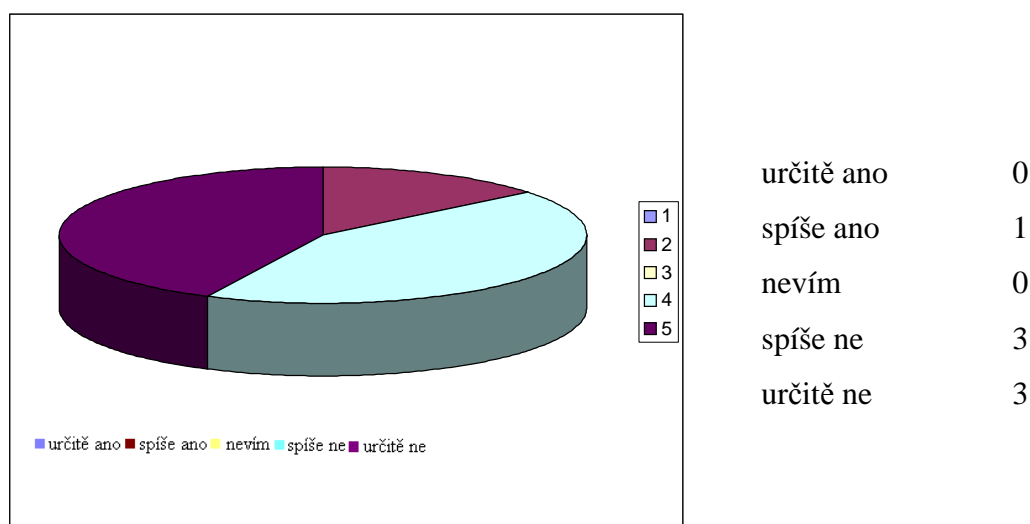
Dotazníky byly na jednotlivé úřady práce zaslány v prosinci 2010. V dotazníku jsou již zahrnuty otázky z novely zákona o zaměstnanosti, která začala platit od 01.01.2011. Všechny dotazníky se vrátily vyplněné během jednoho týdne ještě v prosinci 2010 a byly vyplněny vedoucími kontrolních oddělení. Průzkumu se zúčastnilo všech 7 úřadů práce v Ústeckém kraji. Každá otázka byla pro lepší názornost vyhodnocena samostatně a výsledek byl zpracován do grafu.

5.1.1 Oblast pracovněprávních předpisů

V této oblasti bylo respondentům položeno 6 otázek. Otázky byly zaměřeny na právní úpravu a průběh kontroly. Každou otázku bylo dle uvážení možné rozvést a uvést důvod odpovědi.

1) Je podle Vás současná platná právní úprava dostatečná pro řádné provedení kontroly zaměřené na nelegální zaměstnávání?

Graf č. 3: Varianty odpovědí v oblasti pracovněprávních předpisů – otázka č. 1



Zdroj: vlastní zobrazení

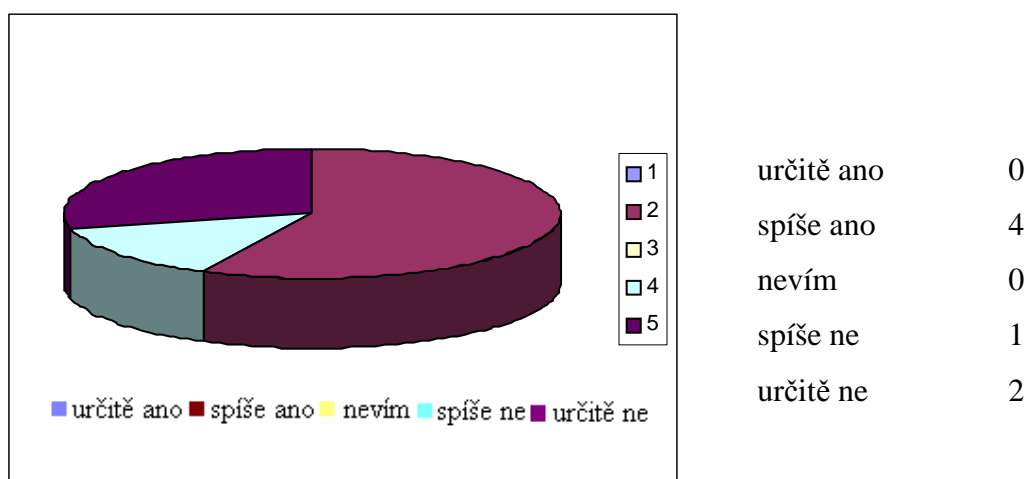
První otázka byla zaměřena na právní předpisy, podle kterých kontrolní pracovníci při výkonu kontroly vychází a které se aplikují při prováděné kontrole. Jak je patrné z odpovědí, 6 úřadů práce se kloní k negativnímu hodnocení dostatečnosti platné právní úpravy. Další 3 úřady odpověděly, že platná právní úprava určitě není dostatečná, 3 spíše ne, pouze jeden úřad práce odpověděl, spíše ano. Dá se tedy říci, že 6 ze 7 úřadů práce v Ústeckém kraji se platná právní úprava zdá nedostatečná pro řádné provedení kontroly.

Z doplňujících poznámek jednotlivých úřadů se dá usoudit, že největší překážkou při kontrole nelegálního zaměstnávání je dohoda o provedení práce, kdy zaměstnavatel nemá povinnost cokoli oznamovat státním institucím. Dalším neupraveným zákonným

nedostatkem je možnost uzavření pracovněprávního vztahu v den kontroly a jeho dodatečné doložení. Dle jednoho úřadu by také bylo vhodné zrušit nekolidující zaměstnání, které je v praxi zneužíváno. Od 01.01.2011 je nekolidující zaměstnání zákonem o zaměstnanosti již zčásti upraveno a to tím, že není možný souběh nekolidujícího zaměstnání a evidence na úřadu práce. V dnešní době má uchazeč, má-li nově uzavřené nekolidující zaměstnání, pozastaveno vyplácení podpory až do skončení nekolidujícího zaměstnání. Teprve poté mu bude vyplácena podpora v nezaměstnanosti. Vloni uzavřená nekolidující zaměstnání podle přechodných ustanovení se nemění, takže uchazeč o zaměstnání, který je v evidenci úřadu práce, může mít nekolidující zaměstnání a zároveň má nárok na podporu v nezaměstnanosti.

2) Má podle Vás kontrolní pracovník dost zákonných pravomocí pro provedení kontroly?

Graf č. 4: Varianty odpovědí v oblasti pracovněprávních předpisů – otázka č. 2



Zdroj: vlastní zobrazení

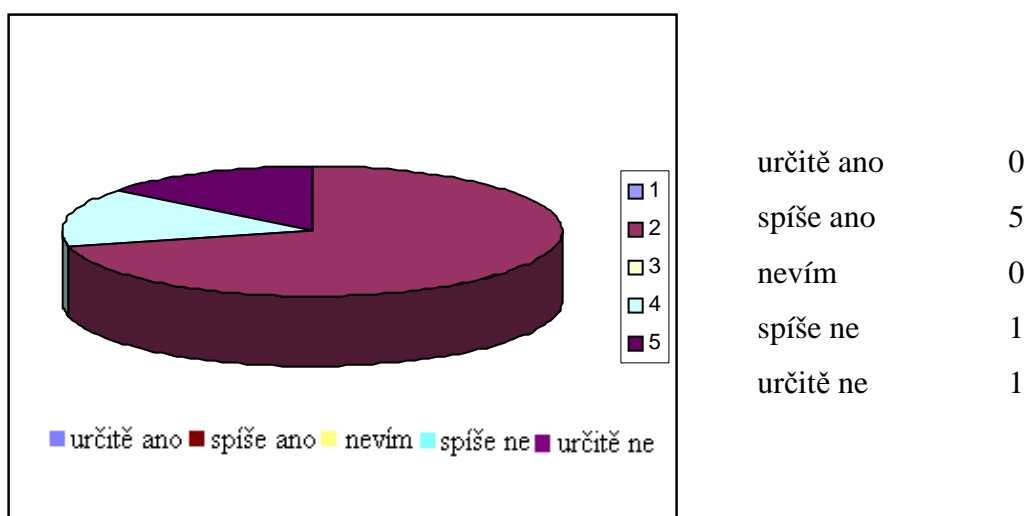
Z odpovědí vyplývá nejednotnost, kdy 3 ze 4 úřadů práce si myslí, že kontrolní pracovník spíše nemá, v jednom případě a určitě nemá, ve dvou případech, dost zákonných pravomocí k provedení kontroly. Zatímco 4 úřady si myslí, že kontrolor má dost zákonných pravomocí.

Z praxe jednotlivých úřadů je patrné, že ačkoliv má kontrolor služební průkaz, který ho opravňuje provést kontrolu totožnosti a vstoupit na pracoviště, leckdy se stává, že

bez pomoci policie je velmi obtížné zjistit totožnost kontrolovaných občanů. Dle dalšího úřadu se také stává, že bez policie je velmi obtížné se dostat do zamčených prostor podnikatele, nebo na soukromý pozemek, kde je pracoviště. Součinnostní kontroly s policií se tak ve stále více případech stávají nutností.

3) Myslíte si, že současné právní předpisy dostatečně upravují průběh kontrolní činnosti?

Graf č. 5: Varianty odpovědí v oblasti pracovněprávních předpisů – otázka č. 3



Zdroj: vlastní zobrazení

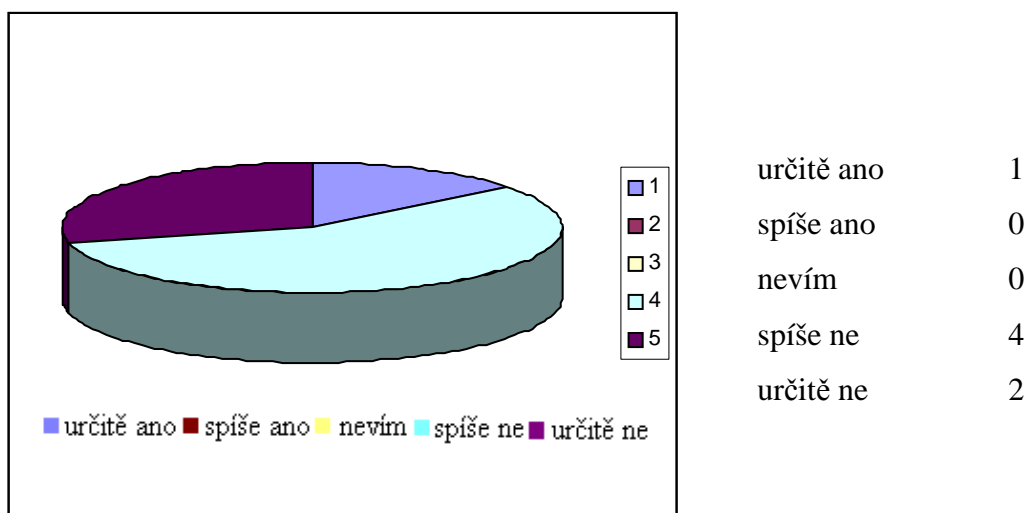
Právní předpisy pravděpodobně dostatečně upravují průběh kontrolní činnosti, protože si to myslí 5 úřadů ze 7. Kdežto po jednom úřadu si myslí, že spíše ne a určitě nejsou dostatečné. Jelikož k otázce v dotazníku nebyl dodán komentář, není možné zjistit, proč se jednomu úřadu zdá nedostatečná právní úprava průběhu kontrolní činnosti.

Kontrolní pracovníci tak při kontrolní činnosti primárně vychází ze zákona č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, kterým se řídí všechny státní instituce a sekundárně ze zákona o zaměstnanosti. Při kontrole na nelegální zaměstnávání se kontrolují řádně uzavřené pracovněprávní vztahy, které upravuje zákoník práce. Kontrolní pracovník tak zkontroluje pouze uzavřený pracovněprávní akt. Při zjištění věcného nedostatku, například v pracovní smlouvě, má povinnost informovat oblastní inspektorát práce a postoupit tuto skutečnost jako podnět pro nepříslušnost. Nelze, aby s podnikatelem zahájil řízení pro porušení

zákona, protože kontrola zákoníku práce úřadu práce nepřísluší, přestože kontroluje pracovněprávní vztahy, které zákoník upravuje.

4) Myslíte si, že znovu zavedení povinnosti hlásit ÚP nástup do zaměstnání v den nástupu do zaměstnání přispěje ke snazšímu odhalení nelegální práce?

Graf č. 6: Varianty odpovědí v oblasti pracovněprávních předpisů – otázka č. 4



Zdroj: vlastní zobrazení

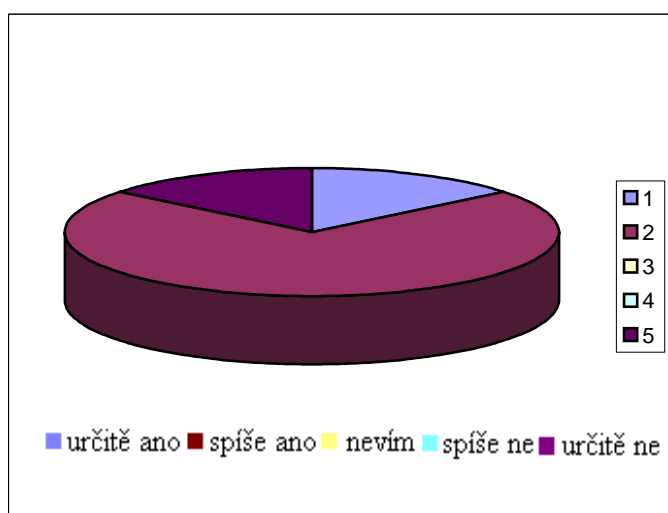
Z odpovědí na otázku by se dalo odvodit, že znovu zavedení povinnosti hlásit úřadu práce nástup do zaměstnání v den nástupu nepřispěje ke snazšímu odhalení nelegálního zaměstnávání. Dva úřady práce si myslím, že určitě nepřispěje, čtyři si myslí, že spíše nepřispěje a jen jeden úřad si myslí, že určitě přispěje, důvod však neuvedl. Většina úřadů se domnívá, že tato povinnost přispěje pouze k usvědčení uchazeče z maření součinnosti s úřadem a jeho sankčnímu vyřazení, z důvodu neoznámí této skutečnosti, ale ne ze snadnějšího odhalení nelegálního zaměstnání.

Novela zákona o zaměstnanosti tak dle úřadů přinesla další skulinu v zákoně. Mohou nastat situace, kdy se provede kontrola na místě a uchazeč ještě ten den dojde na úřad práce oznámit nástup do zaměstnání nebo v rychlejší případě vzápětí telefonicky sdělí své zprostředkovateli na úřadě nástup do zaměstnání. Jednou z možností je provádět kontroly v čase, kdy už úřad nelze v úředních hodinách informovat, před koncem pracovní

doby. Další možností je písemně zaznamenat přesný čas kontroly a zhotovit písemný zápis o telefonickém ohlášení uchazečem. Bohužel takovou to oporu však zákon nenabízí.

5) Myslíte si, že povinnost hlásit nástup do zaměstnání v den počátku výkonu práce je ve všech případech reálný?

Graf č. 7: Varianty odpovědí v oblasti pracovněprávních předpisů – otázka č. 5



Zdroj: vlastní zobrazení

Úřady práce se shodují, že uchazeč o zaměstnání má dostatečný časový prostor na informování úřadu o nástupu do zaměstnání, a to buď osobně, telefonicky či elektronicky. Úřad práce dokonce může informovat jeho příbuzný či známý, v tom úřad nerozlišuje. Uchazeč pak má totiž další povinnost, a to do 8 dnů doložit písemný dokument o uzavřeném pracovněprávním vztahu.

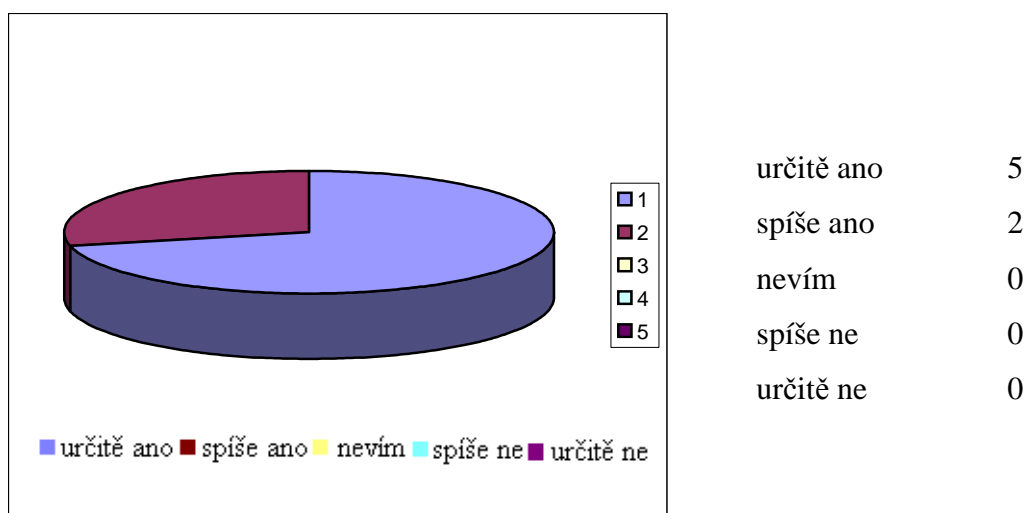
Může samozřejmě nastat situace, jak tvrdí jeden úřad, kdy není možné včas informovat o nástupu do zaměstnání. Jedná se o situaci, kdy zaměstnanec nevlastní telefon, nemá možnost poslat zprávu faxem či mailem. Pak by, podle úřadu, měl tuto povinnost za něj splnit jeho zaměstnavatel. Zákon však takovouto možnost nenařizuje, ale ani nevylučuje.

Další možností může být situace, kdy se občan s podnikatelem domluví v sobotu večer s nástupem do zaměstnání v neděli ráno. Z tohoto důvodu nemá ani uchazeč v evidenci

úřadu práce ani podnikatel možnost v čase nástupu informovat úřad. Těchto situací však z praxe není mnoho. Úřad práce by ke každému uchazeči měl přistupovat jednotlivě a ne striktně dodržovat zákon.

6) Jsou pro Vás součinnostní kontroly s cizineckou policií přínosem?

Graf č. 8: Varianty odpovědí v oblasti pracovněprávních předpisů – otázka č. 6



Zdroj: vlastní zobrazení

Poslední otázkou v oblasti pracovněprávních předpisů byla otázka na součinnost s cizineckou policií. Jak vyplývá z dotazníku, všechny úřady práce v Ústeckém kraji mají se součinnostními kontrolami s policií pozitivní zkušenosti.

Pozitiva vyplývají ze skutečnosti, že policie má daleko větší respekt při předkládání občanských průkazů. V případě, že osoba u sebe nemá občanský průkaz, policie si jeho totožnost ověří přes dálkový přístup k registru obyvatel. Služební průkaz kontrolora má daleko menší váhu než služební průkaz příslušníka policie, a to i přesto, že kontrolor úřadu práce může vstupovat do všech prostor sloužících k podnikání. Policie však uvedenou možnost může využít jen v případě, že má podezření na nelegální činnost. Ve zvlášť složitých kontrolách policie používá i psů a v neposlední řadě přítomnost policie zaručuje i bezpečnost kontrolních pracovníků.

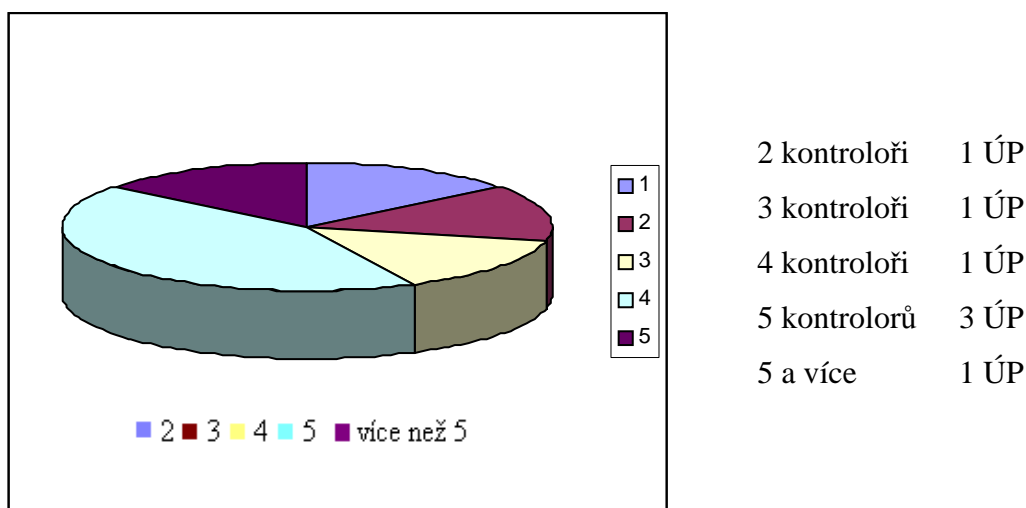
Velmi zajímavá je odpověď jednoho úřadu, který součinnostní kontrolu s policií hodnotí velice pozitivně, kdežto součinnostní kontrolu s jiným orgánem státní správy za velice negativní. Hlavní důvod spatřuje v tom, že každý orgán státní správy při kontrole subjektu vychází ze svého zákona. Jedinou společnou skutečností je předložení pracovní smlouvy. Smlouvu tak musí zaměstnavatel ve stejný moment předložit úřadu práce, oblastnímu inspektorátu práce, okresní správě sociálního zabezpečení a například i celnímu úřadu. Všechny tyto státní orgány provedou kontrolu pracovní smlouvy, ale jedině inspektorát práce může zkonstatovat, že pracovní smlouva obsahuje nedostatky. Ostatní orgány na to mohou pouze upozornit.

5.1.2 Oblast personální

V této oblasti bylo respondentům položeno 6 otázek, které by měly přiblížit počet jednotlivých kontrolorů a strukturu složení kontrolních pracovníků. Každou otázku bylo opět možné rozvést a uvést důvod odpovědi.

1) Kolik pracovníků se na Vašem úřadu zabývá kontrolou nelegální práce?

Graf č. 9: Varianty odpovědí v oblasti personální – otázka č. 1



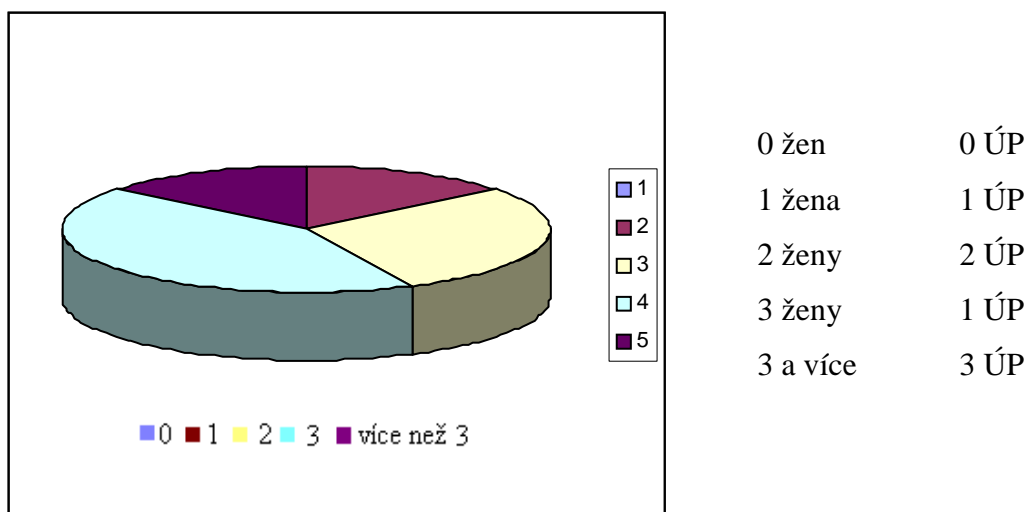
Zdroj: vlastní zobrazení

První otázka byla koncipovaná tak, aby zjistila počet kontrolních pracovníků na jednotlivých úřadech práce v Ústeckém kraji, kteří se zabývají kontrolní činností. Počty se v průměru pohybují okolo 4 - 5 pracovníků. Přesto Úřad práce v Teplicích má pouze 2 pracovníky na region s přibližně 130.000 obyvatel.

Téměř stejně početný region Chomutovu má jen o jednoho víc. Není možné říci, kolik je optimální počet, nutností jsou však minimálně dva kontroloři. Nelze totiž provádět kontrolu nelegálního zaměstnávání v jednom pracovníkovi, ať už z důvodu bezpečnosti či možnosti nařknout z neobjektivního chování a možného úplatku. Je také velmi nesnadné v jednom kontrolním pracovníkovi provést kontrolu staveniště a předpokládat, že jedna osoba obsáhne celou stavbu, aniž by ji nikdo neutekl.

2) Kolik je z toho žen?

Graf č. 10: Varianty odpovědí v oblasti personální – otázka č. 2



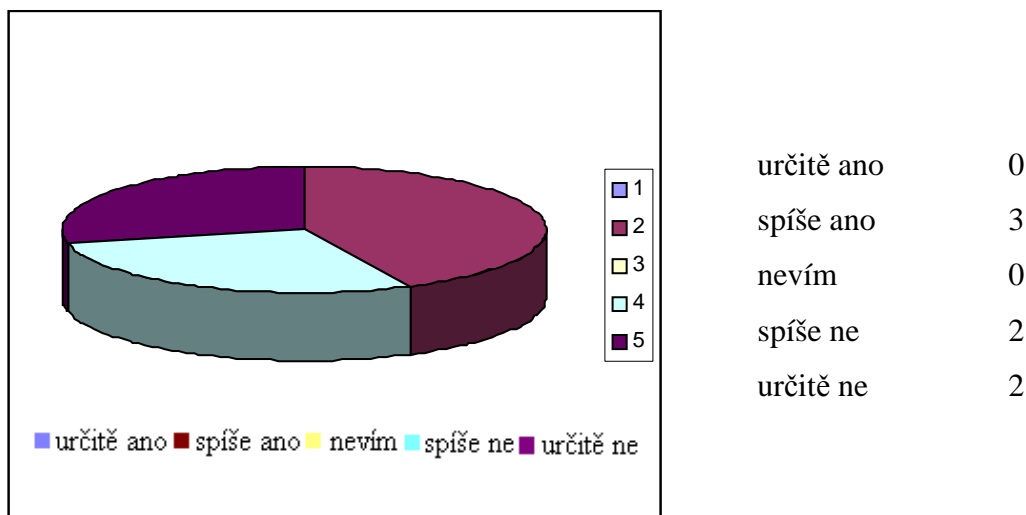
Zdroj: vlastní zobrazení

Otázka byla spíše doplňující k počtu kontrolorů. Ze své vlastní několikaleté zkušenosti na kontrolním oddělení Úřadu práce v Děčíně jsem zjistil, že daleko horší podmínky k výkonu mají ženy. Některé kontrolované subjekty mužského pohlaví se chovají buď vulgárně, a to k mužům či ženám a jiní zase mají na ženy narážky se sexuálním podtextem. Daleko snazší průběh kontroly tak má skupina sestávající ze dvou mužů či jedné ženy

a jednoho muže. Na druhou stranu ženy velice snáze provádí kontroly v obchodech, kde splynou s davem, vybírají jakoby zboží a přitom pozorují okolí. Což v případě dvou mužů jde velice nesnadno a rázem vzbudí zaslouženou pozornost. Nelze totiž provést kontroly hned při vstupu do obchodu, nejprve je nutné prozkoumat, kdo vykonává jakou činnost a kdo je v obchodě pouhým zákazníkem. Velice často se totiž stává, že odpovědí je „Já jsem tu jenom na návštěvě“. V případě zastížení při obsluze však takový argument již neuspěje a je konstatován výkon práce, ať již legální či nelegální.

3) Je tento počet kontrolních pracovníků podle Vás dostačující?

Graf č. 11: Varianty odpovědí v oblasti personální – otázka č. 3



Zdroj: vlastní zobrazení

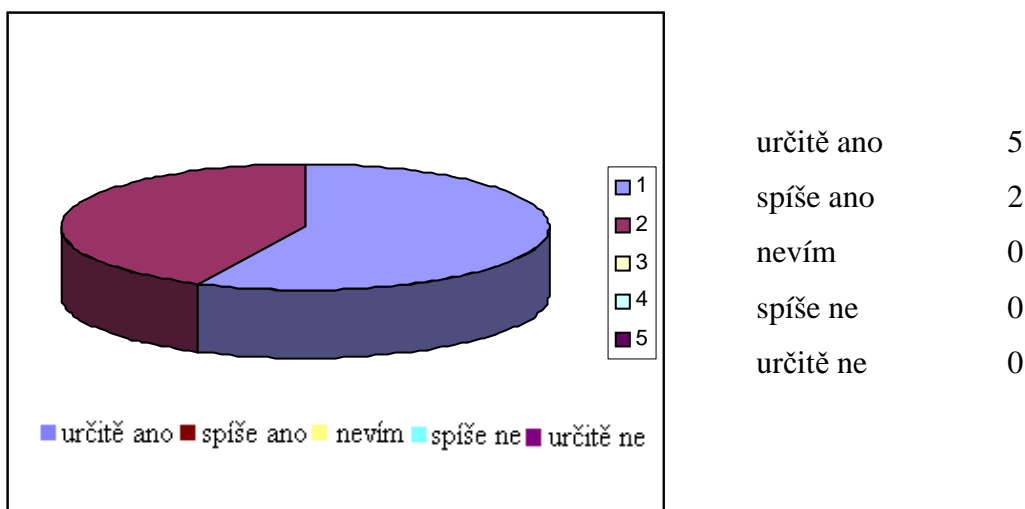
V této otázce je snadné najít odpověď. Úřady, které mají do 5 kontrolních pracovníků včetně, odpověděly, že počet je nedostačující. Kdežto úřady, co mají 4, 5 a více jak 5 uvedly, že je počet spíše dostačující.

Do roku 2004 kdy úřady práce prováděly kontroly pracovněprávních předpisů, týkajících se zákonů práce, kontrola nelegálního zaměstnávání byla jen „okrajovou“ činností. Poté však kontrola pracovněprávních předpisů přešla pod oblastní inspektoráty a delimitací kontrolních pracovníků se část převedla pod oblastní inspektoráty. Je proto obtížné říci, nakolik je počet kontrolních pracovníků odpovídající kontrolovanému regionu. Současná

ekonomická situace však počet pravděpodobně spíše sníží. Představa současného ministra práce a sociálních věcí je taková, že kontrolní pracovníky na úřadech práce sníží na minimum a posílí inspektory na oblastních inspektorátech práce.

4) Je odborná úroveň Vašich kontrolorů na dostatečné úrovni?

Graf č. 12: Varianty odpovědí v oblasti personální – otázka č. 4

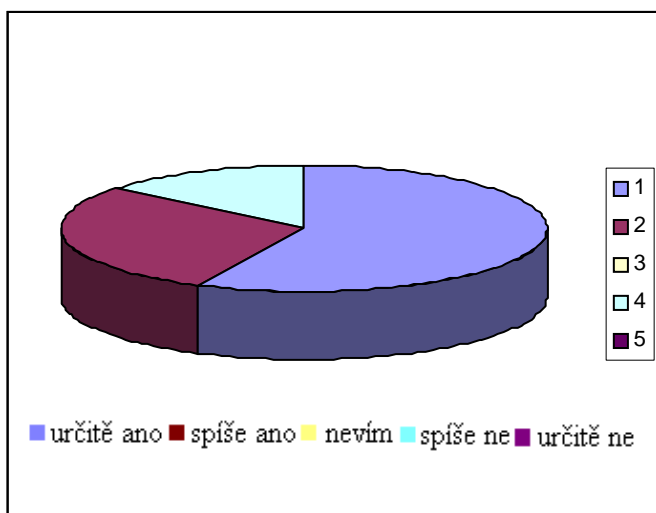


Zdroj: vlastní zobrazení

Od této otázky snad nebylo možné očekávat jiné odpovědi. Zaměstnavatel je totiž ze zákoníku práce povinen starat se o své zaměstnance a vzdělávat je. Je však, ale možné, že je to pouze subjektivní pocit vedoucího kontrolního oddělení a tento názor s ním jeho podřízení nesdílí. Úřady práce jsou však státní organizací spadající pod MPSV a každý kontrolní pracovník musel projít školením kontroly I. a II. stupně (vlastní zkušenost z Úřadu práce v Děčíně), aby splňoval požadavky k výkonu této činnosti.

5) Dochází na Vašem úřadě k průběžnému vzdělávání kontrolorů?

Graf č. 13: Varianty odpovědí v oblasti personální – otázka č. 5

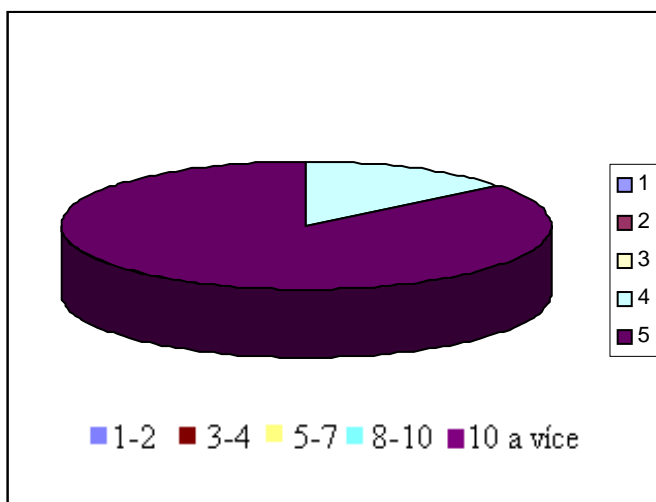


Zdroj: vlastní zobrazení

Vzdělávání kontrolních pracovníků se, dle mých zkušeností, provádí v rámci možností jednotlivých úřadů a kurzů. Pro kontrolní pracovníky je připraveno několik kurzů. Zákoníkem práce, správním řádem počínaje a konče kontrolou I. a II. stupně. Většina úřadů odpověděla, že u nich dochází k průběžnému vzdělávání. Pouze jeden konstatoval, že „spíše ne“.

6) Kolik let již Váš nejzkušenější pracovník vykonává kontrolní činnost?

Graf č. 14: Varianty odpovědí v oblasti personální – otázka č. 6



Zdroj: vlastní zobrazení

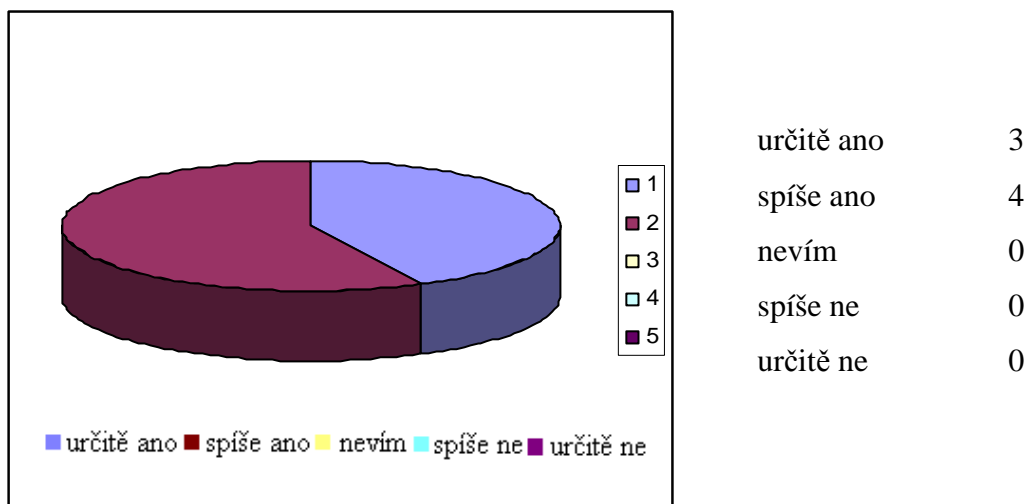
Další otázka se zaměřila na délku zkušeností kontrolních pracovníků. Vzhledem ke skutečnosti, že úřady práce existují již 20 let, na 6 úřadech pracuje alespoň jeden velice zkušený pracovník, který je na úřadu více jak deset let. Bohužel ani jeden úřad práce odpověď nerozvedl, takže není možné udělat závěr, kolik který kontrolor již tuto činnost vykonává.

5.1.3 Oblast technická

V této oblasti byly respondentům položeny 4 otázky. Otázky byly zaměřeny na technické vybavení a jejich použití v terénu. Každou otázku bylo opět možné rozvést a uvést důvod odpovědi. Tato část dotazníku řeší připravenost jednotlivých úřadů. Ministerstvo práce a sociálních věcí totiž přišlo s představou, ve které uvažovalo vybavit kontrolní pracovníku na takové úrovni, aby bylo možné v terénu sepsat protokol, vytisknout ho a rovnou s ním seznámit podnikatele. Praxe však ukázala, že je někdy velmi obtížné na staveništi mít s sebou notebook a přenosnou tiskárnu.

1) Je technické vybavení kontrolních pracovníků na postačující úrovni pro řádný výkon kontroly?

Graf č. 15: Varianty odpovědí v oblasti technické – otázka č. 1

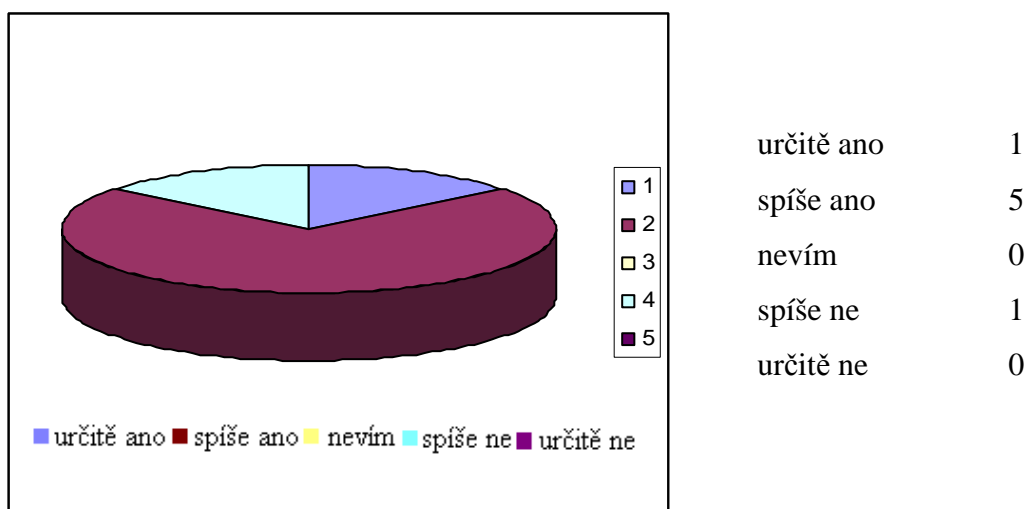


Zdroj: vlastní zobrazení

Technickým vybavením je myšlen například služební automobil, který je potřebný pro operativně řešené kontroly, které jsou v mnoha případech na obtížně dostupných místech. Do okresu Děčín spadá i Šluknovsko, které má velkou spádovou oblast a dopravní obslužnost je v posledních letech stále horší a horší. Bez služebního automobilu by tak kontroloři nebyli leckdy schopni kontrolu vůbec uskutečnit. Týká se to hlavně v případech anonymních telefonických udání, která uvádí „právě teď“ jsou u podnikatele nelegálně zaměstnané osoby. Z grafu je tedy patrné, že všechny úřady práce jsou se svým technickým vybavením spokojeny.

2) Dokáže Vaše kontrolní oddělení pružně reagovat na ohlášení výkonu nelegální práce?

Graf č. 16: Varianty odpovědí v oblasti technické – otázka č. 2



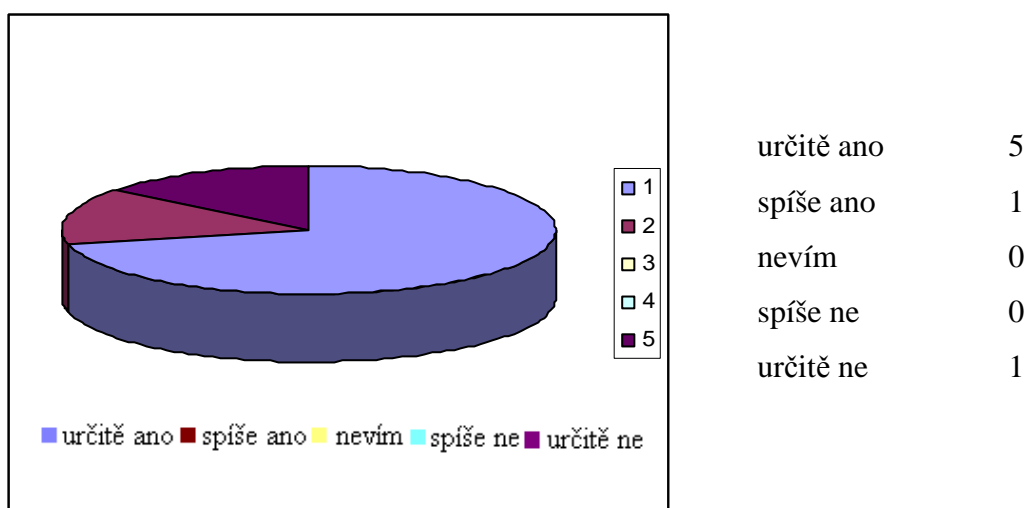
Zdroj: vlastní zobrazení

Otázka nám umožní odpovědět na pružnost jednotlivých oddělení. Pouze jeden úřad práce odpověděl, že „spíše ne“ nedokáže operativně reagovat na ohlášení výkonu nelegálního zaměstnávání. Jedná se o Úřad práce v Teplicích, kde jsou kontrolní pracovníci pouze dva. Dle připojeného dovětku je patrné, že se striktně dodržuje zákon, který však v případě okamžité reakce na výkon nelegální práce je spíše překážkou. Kontroloři si nejprve musí nechat schválit pracovní cestu, vystavit cestovní příkaz, který kromě příkazce schvaluje v jejich případě i správce rozpočtu, přičemž vzniká minimálně jednodenní prodleva. Nemluvě o možnosti nepřítomnosti schvalující osoby.

Úřad práce v Děčíně při telefonickém sdělení informuje vedoucího kontrolně právního odboru o získaném podnětu, který ihned podepíše cestovní příkaz. V jeho nepřítomnosti ředitel úřadu práce či jeho zástupce. Jelikož úřad práce má pro pracovníky k dispozici dva služební automobily, je možné téměř vždy okamžitě vyrazit do terénu. Takovýto postup je velmi operativní a umožňuje reagovat kdykoliv na jakémkoliv sdělení. Problém však nastává u kontrol, které je potřeba provést operativně a je při nich potřebná součinnost cizinecké policie. Jen málokdy je možné získat hlídku a okamžitě vyrazit do terénu. Kontroly ve spolupráci s policií se bohužel musí plánovat dopředu, proto není možné cizineckou policií v mnoha případech použít k okamžitému výjezdu do terénu.

3) Využíváte v terénu služební mobil?

Graf č. 17: Varianty odpovědí v oblasti technické – otázka č. 3



Zdroj: vlastní zobrazení

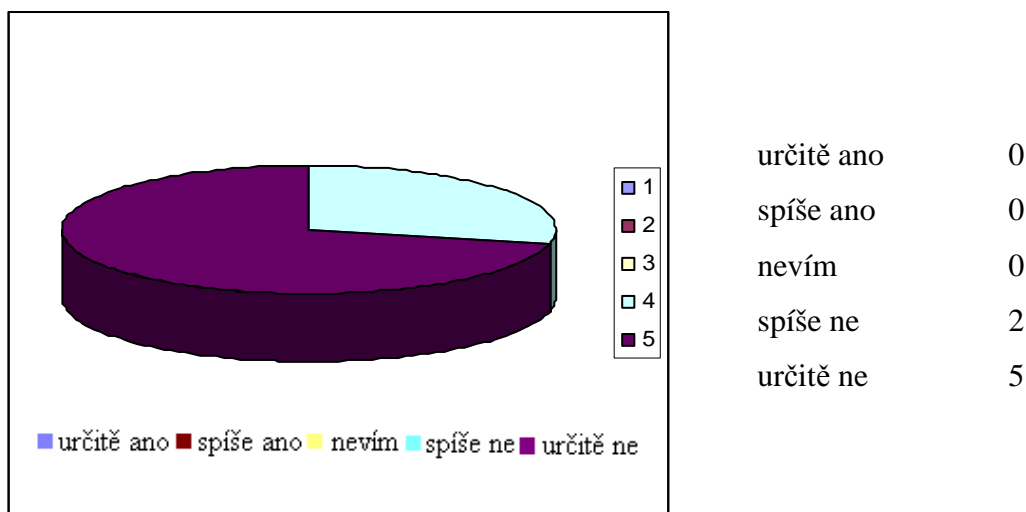
Služební mobil je pro kontrolní pracovníky v terénu nepostradatelný pomocník. Úřad práce má totiž za povinnost při vstupu na pracoviště zaměstnavatele oznámit podnikateli zahájení kontroly, jak nařizuje zákon o státní kontrole. Není-li podnikatel fyzicky na pracoviště, je jen těžko splnitelné se chovat dle zákona. Mobilní telefon tak usnadní průběh výkonu kontroly a dojde ke splnění zákonné povinnosti.

Jak je patrné z grafu, většina úřadů mobilní telefon v terénu používá, a to v 5 případech „určitě ano“. Pouze jeden úřad uvedl „určitě ne“, a to z důvodu, že jejich kontrolní oddělení služební mobil nevlastní.

Mobilní telefon dokáže zajistit včasné informování podnikatele, který se v mnoha případech, z vlastní zkušenosti, dostaví na pracoviště. Může tak, má-li u sebe a ne u účetní, předložit doklady prokazující řádně uzavřené pracovněprávní vztahy kontrolovaných pracovníku. V případě, že na pracovišti není, doklady musí předložit posléze. Zákon však neuvádí, kde a jak je má předložit. Občas se, z vlastní zkušenosti, stalo, že podnikatel úřadu práce oznámil, že si doklady může přijet zkontrolovat na jeho pracoviště. Podnikatel tak splnil zákon a hodlá doklady předložit v sídle své firmy. V regionu Děčín tak cesta za doklady může být dlouhá 120 km.

4) Využíváte v terénu notebook a tiskárnu?

Graf č. 18: Varianty odpovědí v oblasti technické – otázka č. 4



Zdroj: vlastní zobrazení

Otázka vychází ze záměru MPSV, jak je uvedeno na začátku kapitoly. Ačkoliv byl záměr MPSV vybavit kontrolory služebními notebooky a tiskárnami, z odpovědí je patrné, že 5 úřadů tyto technické pomůcky nepoužívá a 2 „spíše ne“. Důvodem je náročnost a specifičnost prostředí, jak uvádí jeden úřad práce. Fyzické kontroly se provádí často na

stavbách, kde nejsou podmínky k použití tohoto vybavení. Nakonec ani v několika případech není fyzicky přítomný kontrolovaný subjekt, který musí protokol o kontrole podepsat.

Další překážkou je nemožnost připojit notebook do programu OK centrum či OK práce, kvůli zjištění kontrolovaných osob, zda neprochází evidencí uchazečů o zaměstnání na úřadu práce. Jeden úřad práce ho také nepoužívá z důvodu, že jejich kontrolní oddělení ho nevlastní.

5.1.4 Závěrečná volná otázka

V této otázce byl prostor pro vyjádření názoru, který nemohl být uplatněn v otázkách dotazníku. Dalo by se říci, že všechny oslovené úřady práce se shodly v tom, že je třeba legislativní úprava v oblasti pracovněprávní.

Nejpalčivějším problémem, na kterém se shodly téměř všechny úřady práce, jsou dohody o provedení práce. Podle úřadů by bylo vhodné, kdyby měl zaměstnavatel povinnost oznámit státní instituci její uzavření. Nemohlo by tak docházet ke zpětnému antedatování. Dalším argumentem proti antedatování by bylo zavedení povinnosti mít uzavřenou dohodu buď na pracovišti, či přímo zaměstnanec u sebe. Nemohlo by tak docházet k velice častému jevu, že doklady dodatečně předkládá zaměstnavatel. Jednou z možností by mohlo být zavedení povinné evidence docházky u dohod, která v současné době není povinná.

V dalším vyjádření by úřady rády zrušily nekolidující zaměstnání, minimálně by zavedly opět povinnost hlásit nástup do zaměstnání minimální den předem. Dále pokládají za důležité odstranit tzv. řetězení. Získá-li, například firma A zakázku, kterou neobsáhne svými zaměstnanci, najme si firmu B, která v případě, že nemá dostatečný počet zaměstnanců, najmu firmu C. Při fyzické kontrole, většinou na staveništi, je pak velmi obtížné a zdlouhavé rozklíčovat, který zaměstnanec je kterého zaměstnavatele.

5.2 Shrnutí dotazníku

V bodu 5.1 byl vyhodnocen dotazník, který se týkal oblasti pracovněprávní, personální a technické. Odpovědi nám zjistily nejaktuálnější klady a zápory, se kterými se jednotlivá kontrolní oddělení úřadů práce v Ústeckém kraji potýkají, a to:

1) oblast pracovněprávních předpisů:

zápory: nedostatečná platná právní úprava pro řádné provedení kontroly na nelegální zaměstnávání (nutnost přesnější definice závislé práce, znovuzavedení oznamovací povinnosti – uchazeč o zaměstnání je povinen hlásit nástup do zaměstnání minimálně den předem, oznamovací povinnost u dohod konaných mimo pracovní poměr veřejné instituci – správa sociálního pojištění, zdravotní pojišťovna)

klady: dostatečné platné právní předpisy upravují průběh kontroly, dostatečné oprávnění kontrolních pracovníků, přínos ve formě součinnostních kontrol s cizineckou policií – bezpečnost, posílení v počtu lidí na staveništích

2) oblast personální:

zápory: nedostatečný počet kontrolních pracovníků (např. na region Teplice skoro se 130.000 obyvatel jsou pouze dva kontroloři)

klady: odborná úroveň kontrolních pracovníků, zkušenosti a průběžné školení

3) oblast technická:

zápory: v oblasti technické nebyly shledány nedostatky, na které by si kontrolní oddělení stěžovaly (pouze jeden úřad nemá služební telefon pro účely kontrolního oddělení ani notebook s tiskárnou – jelikož všechny dotazované úřady odpověděly, že ho v terénu nepoužívají, nelze jednoznačně říci, že se jedná o negativní skutečnost)

klady: vybavení kontrolních pracovníků (služební mobil, notebook s tiskárnou, služební automobil), schopnost promptně reagovat na telefonický podnět

5.3 Návrhy možných řešení

Pro řádné provedení kontroly na nelegální zaměstnávání je nejdůležitější „dokonalá“ legislativa, která nepřipouští žádné zákonné mezery. Legislativa, která dává kontrolním pracovníkům dostatek zákonných prostředků pro řádný výkon kontroly. Legislativa, která je jednoznačná a nepřipouští jiný výklad zákona. Považuji proto za nutné navrhnout některá opatření, která by mohla kontroly na nelegální zaměstnávání ulehčit:

1) oblast pracovněprávních předpisů:

a) uzákonit povinnost mít na pracovišti uzavřený pracovněprávní vztah, který by byl možný k okamžitému nahlédnutí. Předěšlo by se tak antedatování, kdy při fyzické kontrole osoba do protokolu sdělí, že nemá „nic uzavřeno, že je tu jen na brigádě“ a poté zaměstnavatel doloží uzavřený pracovněprávní vztah. Nesplnění této povinnosti by mělo být sankcionováno.

b) v případě uzavření pracovního poměru na základě dohody o provedení práce uzákonit povinnost přihlásit zaměstnance k zákonným pojištěním den před nástupem do zaměstnání. Dle připravované novely zákona o zaměstnanosti budou dohody o provedení práce na 300 hodin, místo současných 150, ale stále se vedou debaty, zda se stanou součástí pojistného systému.

c) u dohod o provedení práce a pracovní činnosti zavést povinnost evidence pracovní doby. Při současných 150 hodinách na jednu dohodu a zaměstnavatele za rok a 40 hodinovém pracovním úvazku vychází „odpracování“ dohody u jednoho zaměstnavatele na 18,75 dne, tedy ani ne na jeden měsíc. Jen málokterý zaměstnavatel má takovou fluktuaci, že mění zaměstnance ani ne po 1 měsíci. Nesplnění této povinnosti by mělo být sankcionováno a evidence docházky by měla mít vypovídací hodnotu, například v podobě časového rozpětí.

d) uzákonit povinnost hlásit nástup do zaměstnání, pro uchazeče vedené v evidenci úřadu práce, nejpozději den před nástupem do zaměstnání. Předěšlo by se situacím, kdy po fyzické kontrole na pracovišti uchazeči telefonují svým zprostředkovatelkám, že právě nastoupili do zaměstnání. Takovýto zaměstnanec je pak vyřazen na vlastní žádost a do evidence se může přihlásit hned následující den. V případě nevyčerpané podpůrní doby má

nárok na dočerpání, nebo v případě odpracování 30 dnů, pak má nárok na novou výši. Při neoznámení zaměstnání je uchazeč vyřazen na 6 měsíců.

e) jednoznačné zakotvení primární odpovědnosti „zastřešujícího“ zhotovitele díla. V praxi občas nastala situace, kdy na rozsáhlém staveništi byli zastiženi cizinci, kteří nevěděli, pro koho pracují a žádný z podnikatelů se k nim nehlásil. Bylo by tedy vhodná uzákonit, aby za všechny osoby pohybující se po stavbě měl odpovědnost generální dodavatel, který by subdodávky měl uzavírat jen s „prověřenými“ firmami. Tyto firmy by mu mohly například předložit pracovní smlouvy a garantovat tak zákonné uzavření pracovněprávních vztahů svých zaměstnanců.

f) umožnit elektronické propojení jednotlivých orgánů státní správy. V případě uzavřeného pracovněprávního vztahu by byla možnost si ověřit skutečné přihlášení k zákonnému pojištění. V současné době se tyto situace řeší jen v případech, že je podezření, že dohoda o provedení práce je uzavřena jen pro účely kontroly, a to tak, že se podnětem informuje finanční úřad, zda na konci roku dojde k zaplacení daně z příjmů. Zpětná reakce od finančního úřadu však, z vlastní zkušenosti z kontrolního oddělení Úřadu práce v Děčíně, nikdy nebyla.

2) oblast personální:

a) posílit kontrolní pracovníky, a to tak, aby bylo možné vytvořit 2 páry kontrolních pracovníků. Tyto pracovníky poté bude možné střídat, aby páry nebyly stabilní a nebudily v terénu pozornost. V praxi se našemu úřadu párkrát stalo, že kontrolované osoby nám sdělily, že nás znají, že chodíme s kolegou pořád spolu. Kdyby tyto osoby neměly řádně uzavřený pracovní poměr, pravděpodobně by nečekaly a snažily se co nejrychleji a nejméně nápadně opustit pracoviště.

3) oblast technická:

a) vybavit kontrolní oddělení služebním vozidlem a služebním mobilem, aby bylo možné okamžitě reagovat na přijatý podnět a vyjet na kontrolu bez zbytečných prodlev. V praxi se občas stane, že jeden den přijde telefonický podnět a druhý den již na místě nikdo není. V případě nelegálního zaměstnávání je nejdůležitější co nejrychlejší kontrola.

6. Závěr

V diplomové práci na téma „Nelegální zaměstnávání v Ústeckém kraji“ jsem se pokusil zjistit rozsah a příčiny porušování zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Jeho dopady na příjem státního rozpočtu, zdravotních pojišťoven a správy sociálního zabezpečení. Cílem byl i návrh možných řešení, který by tyto negativní jevy eliminoval či úplně vyřešil. Zjišťování bylo provedeno formou výzkumu zaměstnanců v terénu při kontrolách na nelegální zaměstnávání. Pro zjištění problémů ze strany státní správy byl zaslán elektronický dotazník jednotlivým kontrolním oddělením při úřadech práce v Ústeckém kraji.

Dotazník byl zaslán v měsíci prosinci 2010 a byl rozdělen do třech sekcí, oblast pracovněprávních předpisů, personální oblast a oblast technickou. Dotazník obsahoval celkem 16 otázek. Otázky byly koncipovány tak, aby umožňovaly odpovědět jednoduchou, rychlou, přesnou formou a zároveň byla dána možnost pro případné rozvinutí otázky. Na závěr byla položena volná otázka.

Z šetření vyplynulo několik problémů ve všech zkoumaných oblastech. V oblasti pracovněprávních předpisů se jednotlivé úřady práce shodly na nedostatečné právní úpravě pro řádné provedení kontroly. Především na nutnosti přesnější definice závislé práce a zavedení oznamovací povinnosti u dohod veřejným institucím. Dále o znovuzavedení oznamovací povinnosti hlásit nástup do zaměstnání uchazeče o zaměstnání den před nástupem do zaměstnání.

V oblasti personální se jeví jako největším problémem nedostatek kontrolních pracovníků. U jednoho úřadu ze sedmi chybí také pravidelné průběžné vzdělávání kontrolorů.

V oblasti technické jen jeden úřad nedokáže pružně reagovat na ohlášení výkonu nelegální práce. Právě promptní reakce někdy rozhoduje o „úspěšné“ kontrole. Důvodem je schvalovací proces cestovního příkazu kontrolora. To samé kontrolní oddělení také nevlastní služební telefon, ani notebook a přenosnou tiskárnu.

Všechny výše uvedené okolnosti mají negativní vliv na efektivní provedení kontroly. Jedině jejich odstranění či minimalizování může mít pozitivní vliv na příjmy státního rozpočtu České republiky.

Z výzkumu v terénu u kontrolovaných osob vyplynulo, že důvodů výkonu nelegálního zaměstnávání může být mnoho. Důsledkem jsou však daňové úniky, neplacení zákonných pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Příjmy státního rozpočtu z takového zaměstnání jsou nulové, naopak výdaje jsou vysoké. Zaměstnavatel se tímto zaměstnáváním zprošťuje plnění povinností k zaměstnancům, kteří tak nejsou důchodově ani zdravotně pojištěni. V případě nemoci nemají nárok na nemocenské dávky a při odchodu do důchodu je jejich vyměřovací základ při stejné mzdě nižší, než zaměstnanců v řádném pracovním poměru.

Na trhu práce existuje i skupina lidí, kteří raději volí neoficiální zaměstnávání. Jejich příjem pak není oficiální a oni snáze dosáhnou na sociální dávky. Tyto dávky jsou pro ně doplňkovým příjmem, na které by při oficiálním příjmu leckdy neměli nárok. Dochází tak ke zneužívání sociálního systému a zatěžování státního rozpočtu, do kterého díky nelegálnímu zaměstnávání plyne méně zákonných odvodů.

7. Seznam použitých zdrojů

1. DRBOHLAV, Dušan. *Nelegální ekonomické aktivity migrantů (Česko v evropském kontextu)*. Univerzita Karlova v Praze, Praha 2008. 311 s. ISBN 978-80-246-1552-3
2. FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika a práce na černo*. Praha: Sondy, 2007. 358 s. ISBN 978-80-86846-21-7,
3. GALVAS, Milan. *Pracovní právo České republiky*. Brno: Masarykova univerzita, 1999. 429 s. ISBN 80-210-1587-X,
4. Zákon č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, ve znění pozdějších předpisů,
5. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
6. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,
7. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů,
8. Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
9. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů,
10. Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů,
11. Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů,
12. Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů,
13. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/52/ES ze dne 18. června 2009 o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí,
14. Nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 ze dne 15. října 1968, o volném pohybu pracovníků v rámci Společenství,
15. Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění tehdy platných předpisů,
16. Zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů ČR na úseku zaměstnanosti, ve znění tehdy platných předpisů,
17. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění tehdy platných předpisů,
18. Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů,

19. Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů,
20. Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů,
21. Idnes.cz, článek z internetu, Dostupné z <http://ekonomika.idnes.cz/novy-zakonik-prace-az-pet-let-na-dobu-urcitou-a-nizsi-odstupne-p6q-/ekonomika.asp?c=A100804_192506_ekonomika_abr>,
22. Ministerstvo práce a sociálních věcí, důchodové kalkulačky. Dostupné z <<http://www.mpsv.cz/cs/2435>>.

8. Přílohy

1. Vzor dotazníku

Dotazník na téma:

„Problematika nelegálního zaměstnávání“

Dotazník slouží k zmapování jednotlivých úřadů práce v Ústeckém kraji a překážek, které vznikají při kontrolní činnosti na nelegální zaměstnávání. Odpovědi prosím zaznamenejte za celý Váš úřad a odpověď nevíím použijte co nejméně. Budete-li odpovídat „spíše ne“ nebo „určitě ne“, prosím pokuste se blíže specifikovat, proč jste takto odpověděli.

Oblast pracovněprávních předpisů

- 1) Je podle Vás současná platná právní úprava dostatečná pro řádné provedení kontroly zaměřené na nelegální zaměstnávání?
a) určitě ano b) spíše ano c) nevím d) spíše ne e) určitě ne
- 2) Má podle Vás kontrolní pracovník dost zákonných pravomocí pro provedení kontroly?
a) určitě ano b) spíše ano c) nevím d) spíše ne e) určitě ne
- 3) Myslíte si, že současné právní předpisy dostatečně upravují průběh kontrolní činnosti?
a) určitě ano b) spíše ano c) nevím d) spíše ne e) určitě ne
- 4) Myslíte si, že znovu zavedení povinnosti hlásit ÚP nástup do zaměstnání v den nástupu do zaměstnání přispěje ke snazšímu odhalení nelegální práce?
a) určitě ano b) spíše ano c) nevím d) spíše ne e) určitě ne
- 5) Myslíte si, že povinnost hlásit nástup do zaměstnání v den počátku výkonu práce je ve všech případech reálný?
a) určitě ano b) spíše ano c) nevím d) spíše ne e) určitě ne
- 6) Jsou pro Vás součinnostní kontroly s cizineckou policií přínosem?
a) určitě ano b) spíše ano c) nevím d) spíše ne e) určitě ne

Oblast personální

- 1) Kolik pracovníků se na Vašem úřadu zabývá kontrolou nelegální práce?
a) 2 b) 3 c) 4 d) 5 e) více než 5
- 2) Kolik je z toho žen?
a) 0 b) 1 c) 2 d) 3 e) více než 3
- 3) Je tento počet kontrolních pracovníků podle Vás dostačující?
a) určitě ano b) spíše ano c) nevím d) spíše ne e) určitě ne
- 4) Je odborná úroveň Vašich kontrolorů na dostatečné úrovni?

a) určitě ano b) spíše ano c) nevím d) spíše ne e) určitě ne

5) Dochází na Vašem úřadě k průběžnému vzdělávání kontrolorů?

a) určitě ano b) spíše ano c) nevím d) spíše ne e) určitě ne

6) Kolik let již Váš nejzkušenější pracovník vykonává kontrolní činnost?

a) 1-2 b) 3-4 c) 5-7 d) 8-10 e) více než 10

Oblast technická

1) Je technické vybavení kontrolních pracovníků na postačující úrovni pro řádný výkon kontroly?

a) určitě ano b) spíše ano c) nevím d) spíše ne e) určitě ne

2) Dokáže Vaše kontrolní oddělení pružně reagovat na ohlášení výkonu nelegální práce?

a) určitě ano b) spíše ano c) nevím d) spíše ne e) určitě ne

3) Využíváte v terénu služební mobil?

a) určitě ano b) spíše ano c) nevím d) spíše ne e) určitě ne

4) Využíváte v terénu notebook a tiskárnu?

a) určitě ano b) spíše ano c) nevím d) spíše ne e) určitě ne

Závěrečná otázka:

Jaké opatření by dle vašeho názoru zásadně přispělo k odhalování a prokazování nelegální práce?

Děkuji za Váš čas, Jan Marušák.