

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA PRÁVNICKÁ

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Nelegální práce

Zpracovala: Aneta Švambergová

Plzeň, 2019

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Aneta ŠVAMBERGOVÁ**

Osobní číslo: **R14M0331P**

Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**

Studijní obor: **Právo**

Název tématu: **Nelegální práce**

Zadávací katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Úvod
2. Vymezení pojmu závislá práce
3. Obecné vymezení nelegální práce
4. Závislá práce mimo pracovněprávní vztah
5. Nelegální práce cizinců
6. Kontrola a právní postihy nelegální práce
7. Závěr

Rozsah grafických prací:

Rozsah kvalifikační práce:

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

Seznam odborné literatury:

- BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.
- HŮRKA, Petr. Pracovní právo v bodech s příklady. 3., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. ISBN 978-80-7357-846-6.
- ŠTEFKO, Martin. Vymezení závislé a nelegální práce. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9.
- PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4.
- STEINICHOVÁ, Ladislava. Zákon o zaměstnanosti: komentář. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-501-4.
- BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

Vedoucí diplomové práce:

Mgr. Miroslav Hromada, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

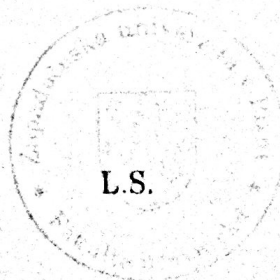
Datum zadání diplomové práce:

8. února 2018

Termín odevzdání diplomové práce:

31. března 2019

Doc. JUDr. Jan Pauly, CSc.
děkan



Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 13. září 2018

„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně,
a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala
způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

V Plzni, dne 27. března 2019

.....

Podpis

Poděkování

Ráda bych poděkovala panu Mgr. Miroslavu Hromadovi, Ph.D. za cenné rady, informace a odborné připomínky při vedení diplomové práce. Zároveň bych chtěla poděkovat mé rodině za podporu při studiu.

Obsah

ÚVOD	7
1 VYMEZENÍ POJMU ZÁVISLÁ PRÁCE.....	9
1.1 Závislá práce z pohledu zákoníku práce.....	10
1.2 Zaměstnanec a zaměstnavatel.....	11
1.3 Základní zásady pracovněprávních vztahů	12
1.4 Znaky a podmínky výkonu závislé práce.....	12
1.4.1 Vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance.....	14
1.4.2 Práce vykonávána jménem zaměstnavatele a v jeho prospěch	14
1.4.3 Práce vykonávána podle pokynů zaměstnavatele.....	15
1.4.4 Osobní výkon práce	15
1.4.4.1 Zákaz pracovněprávního vztahu mezi manželi a registrovanými partnery... ..	16
1.4.5 Výkon za mzdu, plat nebo odměnu za práci	17
1.4.6 Výkon na náklady a odpovědnost zaměstnavatele	18
1.4.7 Výkon v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele	20
1.5 Problém vymezení závislé práce v jiných odvětvích práva	21
1.5.1 Závislá práce, zdravotní a sociální pojištění	21
1.5.2 Závislá práce a daň z příjmu fyzických osob	22
1.5.3 Problém při výkonu profesionálního sportu.....	23
2 OBECNÉ VYMEZENÍ NELEGÁLNÍ PRÁCE	25
2.1 Druhy nelegální práce	26
2.2 Veřejnost a její povědomí o nelegální práci.....	27
2.3.1 Dotazník	27
2.3.2 Vyhodnocení dotazníku	29
2.3.3 Shrnutí dotazníku.....	39
3 ZÁVISLÁ PRÁCE MIMO PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAH.....	40

3.1 Motivace k práci na černo	41
3.1 Bezsmíuvní práce.....	43
3.1.1 Moonlighting	43
3.1.2 Příležitostné, dočasné a sezónní činnosti	44
3.1.3 Domácí práce a práce na částečný úvazek	45
3.2 Zastřené právní jednání	45
3.2.1 Švarcsystém.....	46
3.2.3 Vývoj české právní úpravy.....	49
4 NELEGÁLNÍ PRÁCE CIZINCŮ	53
4.1 Vysvětlení základních pojmů	56
4.1.1 Cizinec	56
4.1.2 Zaměstnanecká karta.....	59
4.1.3 Modrá karta	59
5 KONTROLA A PRÁVNÍ POSTIHY NELEGÁLNÍ PRÁCE	61
5.1 Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce	62
5.2 Celní úřady	62
5.3 Postihy nelegální práce.....	63
5.3.1 Postihy nelegální práce dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti .	63
5.3.2 Postihy nelegální práce dle zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník	67
ZÁVĚR	69
RESUMÉ	72
SEZNAM PŘÍLOH	73
ZDROJE	74

Seznam zkratek

- **ČR** – Česká republika
- **EU** – Evropská unie
- **Inspektoráty** – Oblastní inspektoráty práce
- **NOZ** - Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- **Přestupkový zákon** – Zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ve znění pozdějších předpisů
- **TZ** – zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- **Úřad** – Státní úřad inspekce práce
- **ZiP** – Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
- **ZoZ** - Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- **ZoZ z roku 1991** – Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- **ZP** – Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Úvod

Téma diplomové práce zní nelegální práce. Bylo vybráno z témat, které nabízela katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Fakulty právnické Západočeské univerzity v Plzni.

Téma jsem si zvolila z důvodu, že mě pracovní právo zajímá a dané problematice bych se nadále ráda věnovala. Práce, která nebyla zcela legální, se ve společnosti vyskytovala již v minulosti. Nelegálnost ovšem spočívala vždy v jiných aspektech. V současné době je za nelegální práci považován výkon závislé práce, který je v rozporu s předpisy o zaměstnanosti.

Téma je pro mne zajímavé z mnoha hledisek. Nelegální práce je velmi závažný problém, který s vývojem společnosti stále roste a negativně ovlivňuje ekonomickou situaci České republiky, neboť díky němu dochází například ke ztrátám významných finančních částek ve státním rozpočtu. Zřejmě největší atraktivnost tématu spočívá v neustále se rozšiřujícím počtu nelegálních pracovníků. Domnívám se, že se každá osoba alespoň s jedním z možných druhů výkonu nelegální práce v praxi setkala. Vědomě či nevědomě, osobně, nebo z doslechu od jiných lidí. Dalším důvodem, proč jsem si nelegální práci vybrala, je její provázanost s aktuálně řešeným problémem, a to migrací. Relativně snadná možnost odcestovat ze svého domovského státu za prací do státu cizího přispívá k rozvoji nelegální práce i v České republice. Mnoho cizinců zde často vykonává závislou práci bez různých druhů potřebných povolení.

Jsem si vědoma faktu, že téma diplomové práce je velice široké. Pokusím se proto o celkový ucelený přehled tématu. Jednotlivé kapitoly jsou, jak doufám, rozebrány dostatečně podrobně pro pochopení problematiky nelegální práce.

V první kapitole se zabývám pojmem závislá práce. Její vymezení je velice důležité pro celkové pochopení nelegální práce. Závislá práce je tvořena souborem znaků, které jsem se pokusila dostatečně určitě rozebrat. Ke snadnější orientaci v práci definuji také osoby zaměstnance a zaměstnavatele, které v celé práci používám, ačkoliv jsem si vědoma, že při výkonu nelegální práce nedochází k uzavření pracovněprávního vztahu dle zákoníku práce, tudíž se osoby nemohou označovat jako zaměstnanec a zaměstnavatel. V neposlední řadě jsem v první kapitole poukázala na provázanost závislé práce s ostatními odvětvími práva.

Druhá kapitola je věnována obecnému vymezení nelegální práce podle ustanovení § 5 písmena e) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Podle něj dělíme nelegální práci na tři druhy, kterými se budu zabývat následně. Ve druhé kapitole se pokusím proniknout do povědomí veřejnosti o problému nelegální práce. Postupovat budu pomocí dotazníkového šetření, které aplikuji na určitý počet respondentů a posléze se budu snažit výsledek šetření vyhodnotit.

Třetí kapitola se zabývá závislou prací mimo pracovněprávní vztah. Rozdělena je na tři podkapitoly, přičemž se první z nich zabývá důvody, které osoby pracující nelegálně motivují k porušení zákona. Další dvě se zabývají samotnou prací mimo pracovněprávní vztah, která je v práci rozdělena na dva druhy – bezsmluvní práci a zastřené právní jednání, známé pod synonymem „švarcsystém“. Zde jsem si opět vědoma terminologické nepřesnosti. Práci mimo pracovněprávní vztah často nazývám hovorovým „práce na černo“.

Předposlední kapitola je věnována dalšímu ze tří druhů nelegální práce, a to práci vykonávané cizinci. Přes historický exkurz se dostaneme až k současné právní úpravě zaměstnávání osob z cizích států. Za důležité považuji také objasnění pojmů, které s příslušníky cizích států souvisí. Konkrétně osobu cizince, zaměstnaneckou a modrou kartu.

Poslední kapitola je zaměřena na kontrolu a postihy. Nelegální práce je činností, která je v České republice samozřejmě v rozporu s platnou právní úpravou. Její výkon musí být kontrolován příslušnými orgány. Pokud dojde k odhalení existence nelegální práce, musí být výkon následně pokutován. Kapitola je zaměřena na kontrolní orgány, především Státní úřad inspekce práce, oblastní inspektoráty práce a celní úřady. Právní postihy jsou v diplomové práci rozděleny na dva druhy. Postihy nelegální práce dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a postihy dle zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník.

Cílem diplomové práce je podat ucelený přehled o problematice nelegální práce a představení roztržité právní úpravy, která s jejím výkonem souvisí a snaží se o její eliminaci. V neposlední řadě se pokusím o zjištění, jaké povědomí má o nelegální práci široká veřejnost.

Diplomová práce je napsána především metodikou analýzy v souvislosti s deskriptivní metodou. Dále je uplatňováno písemné dotazníkové šetření.

1 Vymezení pojmu závislá práce

„Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.“¹ Tento článek, který je stěžejní pro práce schopné občany České republiky, nalezneme v Listině základních práv a svobod. Garantuje občanům výběr povolání dle jejich vůle. Ve druhém odstavci článku je ovšem věta, která říká, že určitá povolání a činnosti mohou být omezena zákonem.² Z tohoto ustanovení vyplývá, že ne každé zaměstnání v České republice může být legální a dovolené.

Problém nelegální práce je v dnešní společnosti stále častější. Těžko říci, jakými faktory je způsoben. Zda vlivem migrace obyvatelstva, neznalostí zákona, či něčím jiným. Aby mohlo dojít ke zmenšení počtu nelegálních pracovníků, je nutné pojem „nelegální práce“ definovat. Každá osoba může poté posoudit, zda práce, kterou vykonává, je v souladu se zákony, či nikoliv.

Definici nelegální práce upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen ZoZ). V důsledku novely, účinné od 1. 1. 2012, se změnilo vymezení nelegální práce. Bylo stanoveno, že za nelegální práci je považován, kromě dalších kritérií, kterými se budeme zabývat v následujících kapitolách, také výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovní právní vztah.³ Co ale ZoZ neupravuje, je právě definice pojmu „závislá práce“, která je zde stěžejní. Zákonodárce nás v tomto případě odkazuje na zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen ZP), kde přesnou definici nalezneme. „*Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnance vykonává osobně.*“⁴ Jde o jeden ze způsobů, jakými si lze v České republice vydělávat a v dnešní době je prakticky nejrozšířenější. Měla by mu být poskytována také zvýšená ochrana.

Pokud v činnosti charakter závislé práce chybí, je možné ji neprovozovat svými zaměstnanci a zajistit ji pomocí jiné fyzické nebo právnické osoby, například

¹ Listina základních práv a svobod: komentář. Praha: WoltersKluwer Česká republika, 2012. Komentáře (WoltersKluwer ČR). ISBN 978-80-7357-750-6. Str. 537

² Listina základních práv a svobod: komentář. Praha: WoltersKluwer Česká republika, 2012. Komentáře (WoltersKluwer ČR). ISBN 978-80-7357-750-6. Str. 537

³ Sousedé.cz – Švarcsystém je od roku 2012 nelegální. *Sousedé.cz – Magazín pro SVJ a BD* [online]. Dostupné z: <https://magazin.souseded.cz/-Svarcsystem-je-od-roku-2012-nelegalni/clanek/id/48>

⁴ SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce.: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a Nejvyššího soudu.* Olomouc: ANAG, 2006-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-058-4. Str. 9

dodávkou či subdodávkou. V takovém případě ale nepůjde o pracovněprávní vztah, na který se vztahují pracovněprávní předpisy, nýbrž o smlouvy podle občanského zákoníku.⁵

Určit, zda se jedná o závislou práci, či nikoliv, není z právního pohledu jednoduché. Samotnou definici dodnes nenalezneme v řadě zemí Evropské unie (Dánsko, Francie, Itálie a další), kde je nutné vycházet například z právní nauky či judikatury, a poté ji aplikovat na konkrétní případ. Legální vymezení lze proto označit dokonce za výjimečné. Obvyklejším a častějším způsobem je vymezení závislé práce nepřímou, například přes definice zaměstnance.⁶

1.1 Závislá práce z pohledu zákoníku práce

Nynější ZP, č. 262/2006 Sb., vstoupil v platnost 1. 1. 2007. V pořadí se jednalo o druhý dokument upravující pracovní právo, který byl v ČR přijat. Jako první ale zakotvil definici výkonu závislé práce. V roce 1993, po vzniku samostatné České republiky, platil na jejím území zákoník práce z roku 1965 (zákon č. 65/1965 Sb.). Byl samozřejmě oproti původnímu znění mnohokrát novelizovaný, ale i přes to nedokázal dostatečně reagovat na nové společenské, ekonomické a sociální poměry. Nově vzniklý ZP 2006 v mnohém předchozí úpravu kopíroval. Jednou z novinek, kromě zmíněné definice, byla například úprava vztahu mezi občanským a pracovním právem.⁷ Právě závislá práce je rozhodujícím faktorem pro vymezení předmětu pracovního práva a jeho odlišení od práva občanského. Vztahy závislé práce nemohou být vykonávány na základě žádné občanskoprávní smlouvy a nelze je vykonávat ani na základě inominátního kontraktu.⁸

Ve srovnání s dnešní právní úpravou se formulace výkonu závislé práce ihned po přijetí zákoníku lišila. Byla obsažena v ustanovení § 2 odstavce 4 a 5, a § 3 ZP, podle kterého může být závislá práce vykonávána pouze v pracovněprávním vztahu.⁹

⁵ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4. Str. 12

⁶ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9. Str. 82

⁷ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9. Str. 81

⁸ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4. Str. 13

⁹ Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

1.2 Zaměstnanec a zaměstnavatel

Ještě před tím, než se začneme zabývat znaky závislé práce, považují za důležité zmínit subjekty pracovněprávních vztahů, které označuje zákoník práce jako „zaměstnance“ a „zaměstnavatele“. Odlišení jednoho od druhého je stěžejní pro lepší orientaci v samotných znacích. Zaměstnavatelem je osoba, která si jiného najímá k výkonu závislé práce a zaváže se poskytnout za tuto práci odměnu.¹⁰ Zaměstnavatelem může být fyzická osoba, právnická osoba, nebo stát. V právních vztazích vystupuje svým jménem a jedná na svou odpovědnost. Způsobnost právnické osoby právně jednat stanovuje zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen NOZ). Fyzická osoba nabývá svéprávnosti dovršením osmnáctého roku věku. Pracovněprávní způsobilost vzniká dle ustanovení § 35 NOZ dříve, a to dovršením patnácti let věku a ukončením povinné školní docházky. Zaměstnavatelem může být tedy i osoba mladší osmnácti let. Stát se podle NOZ považuje v oblasti soukromého práva za právnickou osobu, za kterou v pracovněprávních věcech jedná příslušná organizační složka státu podle zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních věcech.¹¹

Zaměstnancem může být pouze fyzická osoba (člověk). Pracovněprávní způsobilost být zaměstnancem vzniká, jak již bylo řečeno, podle NOZ dovršením patnácti let věku a současně ukončením povinné školní docházky. Obě podmínky musejí být splněny kumulativně, přičemž je stanoveno, že povinná školní docházka končí, dle školského zákona č. 561/2004 Sb., skončením vyučovací povinnosti, nikoliv posledními prázdninami.¹²

Zajímavostí je, že ačkoliv NOZ stanovuje obecně pro pracovněprávní způsobilost věk patnáct let, platí podle pravidla *lex specialis derogat legi generali* právní úprava obsažená v ZP, ve kterém je stanoveno, že dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty a dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí může zaměstnanec uzavřít nejdříve v den, kterým dosáhne věku osmnácti let.¹³

¹⁰ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-316-2. Str. 66

¹¹ SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce.: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a Nejvyššího soudu*. Olomouc: ANAG, 2006-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-058-4. Str. 13-14

¹² SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce.: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a Nejvyššího soudu*. Olomouc: ANAG, 2006-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-058-4. Str. 13-14

¹³ SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce.: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a Nejvyššího soudu*. Olomouc: ANAG, 2006-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-058-4. Str. 13

1.3 Základní zásady pracovněprávních vztahů

Je nutné si uvědomit, že právní vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními. Proto, i když je závislá práce upravena speciálními zásadami v § 2 ZP, je nutné dodržovat i základní zásady pracovněprávních vztahů. Představují interpretační pravidla, ke kterým je třeba přihlídnout při aplikaci jednotlivých ustanovení zákoníku práce, a zároveň je potřeba s nimi pracovat při subsidiárním použití NOZ, které upravuje § 4 ZP. Tyto zásady jsou formulovány v úvodní části ZP – v § 1a – a jsou jimi zejména:

- a) „zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- b) uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce,
- c) spravedlivé odměňování zaměstnance,
- d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace,¹⁴

Zásady upravené písmeny a) až c) a e) chrání veřejný pořádek, což je velmi důležité ve vztahu k NOZ, který upravuje následky absolutní neplatnosti právních jednání. § 588 stanovuje, že soud přihlíží i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, které odporuje zákonu, narušuje veřejný pořádek a je v rozporu s dobrými mravy.¹⁵

1.4 Znaky a podmínky výkonu závislé práce

Aby se jednalo o závislou práci, musí být kumulativně (současně) splněny znaky, které jsou dány zákonem. Odlišují závislou práci od jiných ekonomických aktivit, například podnikání, a od aktivit jiného charakteru. ZP je upravuje v § 2. V dnešní právní úpravě nalezneme čtyři znaky, původní definice ale uváděla celkem devět definičních znaků závislé práce.¹⁶

Za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance (1), se považoval výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele (2), podle pokynů zaměstnavatele (3), jeho jménem (4), za mzdu, plat nebo odměnu za práci (5), v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době (6) na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě

¹⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁵ SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce...: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a Nejvyššího soudu*. Olomouc: ANAG, 2006-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-058-4. Str. 10

¹⁶ HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k ...* Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-370-8.

na jiném dohodnutém místě (7), na náklady zaměstnavatele (8) a na jeho odpovědnost (9).¹⁷

V roce 2008 se definičními znaky zabývala expertní komise pod vedením Dr. Bezoušky z Právnické fakulty Západočeské univerzity v Plzni. Dle jejího názoru byly znaky pojaty příliš striktně, vzhledem k různorodosti všech zaměstnání. Nalézt dostatečně určitá a zároveň obecná kritéria, která by bylo možno aplikovat na všechna zaměstnání, je takřka nemožné. V roce 2011 byl proto předložen návrh novely, která má zobecnit § 2 odst. 4. Z původních devíti definičních znaků by došlo k vypuštění těchto tří: výkon práce za mzdu, plat, nebo odměnu za práci; v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době; na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. Další změnou mělo být rozdělení znaků závislé práce a podmínek, za kterých musí být vykonávána. Takto navržená novela byla přijata, čímž došlo v § 2 k upravení legální definice závislé práce tím způsobem, že v odstavci 1 jsou vyjádřeny znaky závislé práce a v odstavci 2 podmínky jejího výkonu. Pojem „výkon závislé práce“ se tímto změnil na „závislou práci“.¹⁸

Současná závislá práce je, jak bylo uvedeno, vymezena pomocí čtyř znaků v § 2 odstavci 1 ZP. Jedná se o práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance (1), jménem zaměstnavatele (2), podle pokynů zaměstnavatele (3) a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně (4).¹⁹ V některých publikacích můžeme nalézt i pátý znak, kterým je, že zaměstnanec vykonává práci pro zaměstnavatele. Mnoho autorů ovšem subsumuje tento znak pod osobní výkon práce, s čímž se ztotožňuji i já, proto budu nadále zmiňovat pouze čtyři znaky.

Podmínky, za kterých má být závislá práce vykonávána, můžeme najít ve druhém odstavci výše zmíněného paragrafu. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.²⁰

¹⁷ HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k ...* Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-370-8.

¹⁸ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9. Str. 85-86

¹⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

1.4.1 Vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance

Vztah organizační nadřízenosti a podřízenosti subjektů pracovněprávních vztahů je pro závislou práci typický a odlišuje ji od činnosti samostatně výdělečně činné. Zaměstnavatel dává zaměstnanci pokyny, kterými činnost kontroluje a řídí. Určí zároveň i způsob výkonu a zaměstnanec se musí jeho pokyny řídit. Lze tedy říci, že nadřazený subjekt má právo kontrolovat, co podřízený subjekt dělá, jakým způsobem práci provádí, na jakém místě, v jaké době a za nesplnění podmínek může podřízeného sankcionovat. Pracovní smlouvy poté vytváří dominantní postavení zaměstnavatele. „*Vztah podřízenosti zaměstnance vůči zaměstnavateli představuje nutně subjektivní kategorii. Rozhodující je tedy zejména to, zda zaměstnanec sám vnímá své postavení jako podřízené, a to je důvodem, proč respektuje pokyny zaměstnavatele*“²¹ Tento vzájemný vztah je klíčový i pro další znaky. Zaměstnanec ovšem nemůže být na zaměstnavateli v závislosti osobní, která se vztahuje na celou jeho osobnost. Musí se jednat pouze o závislost v právním slova smyslu, která se týká pracovní aktivity zaměstnance. Nadřízenost zaměstnavatele patří ke klasickým znakům existence pracovního poměru a je obsažen i v právních úpravách cizích států.²²

Problém při určování tohoto znaku může nastat např. u domácích zaměstnanců, které upravuje § 317 ZP. Jsou nicméně považováni za zaměstnance, i když u nich chybí kontrola ze strany zaměstnavatele a nevykonávají práci na pracovišti zaměstnavatele, ale kdekoli jinde (nikoliv pouze doma). Vztahuje se na ně téměř stejná úprava jako na subjekty, na které lze vztah nadřízenosti a podřízenosti aplikovat.²³

1.4.2 Práce vykonávána jménem zaměstnavatele a v jeho prospěch

Tento znak úzce souvisí s definicí subjektů pracovněprávních vztahů. U některých autorů se můžeme setkat s tvrzením, že zaměstnavatel je ten, dle jehož pokynů a v jehož prospěch je práce konána. Z toho plyne, že veškerá činnost nebo dílo vytvořené zaměstnancem, se záhy stává majetkem zaměstnavatele, není-li

²¹ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, č. j. 6 Ads 46/2013-35

²² ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9. str. 199-201

²³ SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce...: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a Nejvyššího soudu*. Olomouc: ANAG, 2006-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-058-4. Str. 148

dohodnuto jinak. Nabývá tedy majetková práva k dílu, které autor vytvořil, aby splnil své povinnosti stanovené pracovní smlouvou.²⁴

V českém právu můžeme ale nalézt i méně častou, odlišnou variantu, kdy se vlastníkem výsledku práce nestane zaměstnavatel. Např. dle ustanovení § 49 odst. 1 písm. n) zákona č. 166/1999 Sb., veterinární zákon, zaměstnanci státu jako inspektoři přidělení k výkonu práce u určité krajské veterinární správy konají celodenní dohled a rozhodují pouze u jediného subjektu – provozovatele jatek. Zde tito inspektoři provádí prohlídku jatečných zvířat a masa, veterinární vyšetření ostatních živočišných produktů, posuzují jejich použitelnost (požitelnost) a vydávají provozovatelům drůbežích nebo králičích jatek povolení k provádění některých úkonů v rámci prohlídky masa drůbeže a zajícovců.²⁵

Skutečnost, že je práce vykonávána jménem zaměstnavatele, úzce souvisí s odpovědností, které se budeme věnovat v dalších kapitolách.

1.4.3 Práce vykonávána podle pokynů zaměstnavatele

Definiční znak, který udává zaměstnanci povinnost vykonávat práci podle pokynů uložených zaměstnavatelem, úzce souvisí se znakem nadřízenosti a podřízenosti. Právě skrz své nadřazené postavení je zaměstnavatel schopen uložit podřízenému subjektu jak určité plnění, tak i způsob, kterým má být výsledku dosaženo. Pokyny mohou být uděleny zaměstnanci osobně, ale i pomocí různých telefonů a dalších elektronických zařízení.²⁶

Pokud by nebylo mezi subjekty ujednáno, jakým způsobem má být práce konána a byl by smluven pouze výsledek práce, jednalo by se spíše o smlouvu o dílo, na kterou se vztahuje právní úprava dle NOZ.²⁷

1.4.4 Osobní výkon práce

Osobní výkon práce je znakem, který se hojně vyskytuje i v zahraničních úpravách. V českém právu ovšem nebyl vždy zcela zastoupen. V pracovněprávních předpisech, které byly přijímány po únoru 1948, se kvůli tehdejší politické situaci neuplatňoval. Zaměstnavatelem se začala stávat socialistická organizace, které byly

²⁴ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9. Str. 163

²⁵ Zákon č. 166/1999 Sb., o veterinární péči, ve znění pozdějších předpisů

²⁶ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9. Str. 162

²⁷ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Několik poznámek k vymezení závislé práce a práce nelegální* [online]. Právnická fakulta Masarykovy univerzity. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2012/files/004.html>

státem dány do správy výrobní prostředky. Cílem mělo být naplnění státního plánu rozvoje národního hospodářství. Vlivem rozsáhlých změn začal být stále menší rozdíl mezi smluvními stranami pracovního poměru. Nově stanovený systém se ovšem neosvědčil a osobní výkon práce zaměstnancem pro zaměstnavatele byl znovu vyžadován a pracovníci byli povinni, až na výjimky, pracovat zásadně osobně. Organizaci byly nově uloženy úkoly, jež nebyly přímo typické pro zaměstnavatele. Zavedena byla povinnost všestranné péče o zaměstnance, což zahrnovalo i péči o zdraví, stravu, ubytování, nebo volný čas.²⁸

V platné právní úpravě je osobní výkon práce, oproti minulým úpravám, značně posílen. Při vzniku pracovněprávního poměru dochází i k realizaci osobně-právního poměru. Zaměstnanec se nemůže nechat při výkonu práce zastoupit jinou osobou. Nelze tak učinit ani v případě, kdy by jakákoliv překážka dočasně bránila pracovníkovi v plnění jeho povinností. Osobní vztah lze sjednat i u jiných typů závazkových smluv, nejde ale o obligatorní podmínku. Smrtí jednoho ze subjektů pracovněprávní vztah, až na výjimky, zaniká. Pokud smrt nastane u zaměstnavatele, kterým je živnostník nebo poskytovatel zdravotnických služeb, může být nahrazen novým zaměstnavatelem. Nehodlá-li oprávněná osoba v živnosti podle živnostenského zákona nebo v poskytování zdravotních služeb podle zákona o zdravotních službách pokračovat, zaniká základní pracovněprávní vztah marným uplynutím lhůty 3 měsíců od smrti zaměstnavatele.²⁹

1.4.4.1 Zákaz pracovněprávního vztahu mezi manželi a registrovanými partnery

ZP nespécifikuje konkrétní osoby, mezi kterými není možné osobní výkon práce realizovat. Jediný zákaz upravuje § 318 ZP, který zakazuje pracovněprávní vztah, tedy nepochybně i jeho osobní výkon, mezi osobami, které spolu uzavřeli sňatek, a osobami stejného pohlaví, které se staly registrovanými partnery.³⁰ Důvodů lze nalézt hned několik.

Prvním z nich je vztah nadřízenosti a podřízenosti při výkonu závislé práce. Splněním této podmínky dochází k nerespektování důstojnosti a narušení rovnosti mezi manželi, kterou zaručuje právo občanské.³¹ Hranice mezi osobním manželským (partnerským) a pracovním životem je při pracovněprávním vztahu

²⁸ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9. str. 152

²⁹ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9. str. 155

³⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

³¹ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

natolik tenká, že je velmi obtížné odlišit nadřazenost zaměstnavatele v pracovním procesu od osobního vztahu. Je velmi pravděpodobné, že manžel (partner), který zaměstnává druhého, bude vyžadovat autoritativní roli v domácnosti, což může ne zřídkakdy vést dokonce až k ukončení manželství (partnerství).

Druhý argument se vztahuje pouze na manžele. Jedná se o existenci společného jmění manželů, které mezi registrovanými partnery nevzniká. Odměna za vykonanou práci by se stala součástí společného jmění manželů, čímž by došlo k přístupu zaměstnavatele k odměně, která náleží pouze zaměstnanci.³²

Zajímavostí je přísnější úprava pracovního práva ve srovnání s právem občanským. Pracovní smlouvu pro výkon závislé práce podle zákoníku práce mezi manželi či registrovanými partnery uzavřít nelze, ovšem smlouvy podle občanského zákoníku, například smlouvu o dílo, sezdané osoby uzavřít mohou. Tento rozdíl mezi pracovním a občanským právem bývá velmi často kritizován.³³

1.4.5 Výkon za mzdu, plat nebo odměnu za práci

Před novelou zákoníku práce v roce 2011, bychom mohli i ohodnocení za závislou práci označit za jeden ze znaků závislé práce.³⁴ V současné právní úpravě je výkon za mzdu, plat, nebo odměnu za práci, definován jako podmínka, kterou nalezneme ve druhém odstavci § 2, společně s výkonem na náklady a odpovědnost zaměstnavatele a výkonem v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele.³⁵ Úplné odstranění úplatnosti ze zákoníku práce nebylo možné, jelikož by se jednalo o rozpor s článkem 28 Listiny základních práv a svobod, podle kterého mají zaměstnanci právo na spravedlivou odměnu za vykonanou práci. Článek 9 Listiny základních práv a svobod upravuje související zákaz nucené práce.³⁶ § 346c ZP úplatnost ještě zpřísnuje. „*Zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnout mu mzdu, plat, odměnu z dohody a jejich náhrady,*

³² FETTER, Richard. *Zaměstnávání osob blízkých (a zákaz vzájemného zaměstnávání manželů)* [online]. epravo.cz | EPRAVO.CZ – Váš průvodce právem. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnavani-osob-blizkych-a-zakaz-vzajemneho-zamestnavani-manzelu-106907.html>

³³ FETTER, Richard. *Zaměstnávání osob blízkých (a zákaz vzájemného zaměstnávání manželů)* [online]. epravo.cz | EPRAVO.CZ – Váš průvodce právem. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnavani-osob-blizkych-a-zakaz-vzajemneho-zamestnavani-manzelu-106907.html>

³⁴ Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

³⁵ SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce...: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a Nejvyššího soudu.* Olomouc: ANAG, 2006-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-058-4. Str. 9

³⁶ Usnesení č. 2/1993 Sb., Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky

*odstupné, odměnu za pracovní pohotovost a náhradu výdajů příslušejících zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce.*³⁷

Znak úplatnosti je naplněn, pokud se smluvní strany v pracovněprávním vztahu domluví na výši odměny za vykonanou práci.

Stanovená výše odměny je také jedním z kritérií, kterým dochází v praxi k odlišení závislé práce od jiných neúplatných aktivit, například od dobrovolnictví, charitativní činnosti, sousedské výpomoci, nebo občanské povinnosti. Právní úprava neekonomických aktivit je obsažena v předpisech občanského práva, nikoliv pracovního. Mohou ale nastat i situace, kdy úplatnost nemůže být klíčová pro rozpoznání závislé práce – při agenturním zaměstnávání je zaměstnanec placen nepřímo skrze jiné osoby. V minulosti bychom mohli za další z výjimek, při které dochází k uzavření pracovní smlouvy bez nároku na odměnu, označit uzavření smlouvy učební nebo praktikantské. Platný zákoník práce tyto smlouvy neupravuje, úprava se roztrýšila do mnoha jiných právních předpisů.³⁸

Úplatnost proto, i přes svou absenci v základní definici, zůstává nadále základním charakteristickým znakem závislé práce a lze ji jako znak dodnes nalézt v mnoha zahraničních úpravách.

1.4.6 Výkon na náklady a odpovědnost zaměstnavatele

Stejně jako předchozí znak, i tento byl po novele v roce 2011 subsumován pod odstavec 2 § 2, který označuje podmínky výkonu závislé práce.³⁹ Rozhodujícím faktorem při práci na náklady zaměstnavatele je, zda je práce vykonávána na zaměstnavatelův účet.⁴⁰ ZP v § 346b odstavec 2 zmiňuje, že: *„zaměstnavatel nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance.“*⁴¹ Z toho lze velmi snadno vyvodit, že zaměstnanec není v žádném případě povinen podílet se finančně na plnění úkolů zaměstnavatele. Ve většině případů bývá při vstupu do pracovněprávního vztahu zvykem, že zaměstnanec dostává od zaměstnance kromě pokynů k realizaci činnosti také materiální věci, kterými je možné výsledku dosáhnout. Jedná se o různé nástroje, stroje, materiály, nebo

³⁷ SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce...: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a Nejvyššího soudu.* Olomouc: ANAG, 2006-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-058-4. Str. 141

³⁸ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce.* Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9. Str. 166

³⁹ Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁴⁰ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce.* Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9. Str. 177

⁴¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

pracovní oděv. Není ovšem výjimkou, zvláště v dělnických profesích, že zaměstnanec vykonává práci s pomocí svého vlastního nářadí nebo zařízení. V takovém případě je nutná předchozí smlouva mezi oběma subjekty.⁴² ZP také upravuje náhrady při poskytování vlastního nářadí v souvislosti s jeho opotřebením. „Sjedná-li zaměstnavatel, popřípadě vnitřním předpisem stanoví nebo individuálně písemně určí podmínky, výši a způsob poskytnutí náhrad za opotřebení vlastního nářadí, zařízení nebo jiných předmětů potřebných k výkonu práce zaměstnance, poskytuje mu tuto náhradu za dohodnutých, stanovených nebo určených podmínek.“⁴³

Dalším příkladem, kdy se může zaměstnanec ekonomicky podílet na nákladech k pracovní činnosti, je prohlubování vlastního vzdělání či kvalifikace. Zde je možné jako příklad uvést profesionální řidiče. Zákon 247/2000 Sb., o získávání a zdokonalování odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel uvádí, že práce s vozidly zařazenými do určitých skupin vyžaduje vstupní a následně pravidelné školení.⁴⁴ Záleží na dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kdo za školení a zkoušku poplatek uhradí.

Zaměstnavatel je také povinen poskytnout zaměstnanci náhradu výdajů vzniklých v souvislosti s výkonem pracovní činnosti. Výše náhrady výdajů může být stanovena zákonem, ale lze ji dohodnout mezi oběma subjekty.⁴⁵

V jedné z předchozích kapitol jsme se zabývali závislou prací konanou jménem zaměstnavatele, s čímž velmi úzce souvisí odpovědnost. S tímto pojmem kooperovalo české právo i v minulosti. „*Již z podkladových materiálů třetí dílčí novely Obecného zákoníku občanského vyplývalo, že zaměstnanec sice odpovídá za péči (později řádný výkon práce), nikoliv však za zdar či nezdar práce.*“⁴⁶

Problém odpovědnosti v pracovním právu je velice rozsáhlý a komplikovaný. Není zde zcela jasné vymezení a v právní teorii se vyskytují různé koncepce pojetí. Obecně lze institut odpovědnosti v pracovním právu vymezit jako sekundární vztah, který ke své existenci potřebuje vztah primární, například

⁴² ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9. Str. 178

⁴³ SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce...: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a Nejvyššího soudu*. Olomouc: ANAG, 2006-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-058-4. Str. 87

⁴⁴ Zákon č. 247/2000 Sb., o získávání a zdokonalování odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁶ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9. Str. 180

existenci pracovní smlouvy. Není na něm ale závislý a okamžikem vzniku se stává vztahem samostatným, který trvá i po skončení vztahu primárního. Vzniká okamžikem, kdy dojde ke škodě při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi.⁴⁷

Při stanovování odpovědnosti za škodu je třeba vycházet z odlišného postavení zaměstnance a zaměstnavatele, což se projevuje hlavně v předpokladech pro vznik odpovědnosti a ve výši náhrady škody. Odpovědnost zaměstnance za škodu je subjektivní, což znamená, že je potřeba zavinění zaměstnance. U zaměstnavatele je odpovědnost vždy objektivní, bez ohledu na zavinění. Vzniká na základě porušení povinností při plnění pracovních úkolů a v souvislosti s nimi, ale i vznikem škody na straně zaměstnance, opět při plnění pracovních povinností a v souvislosti s nimi.⁴⁸

Při stanovení výše škody je nutné brát v úvahu ochranu slabší strany, kterou je v pracovněprávním vztahu zaměstnanec. Ochrana a následná limitace výše škody se však uplatní pouze v případě, že škoda vznikla nedbalostním jednáním zaměstnance. V případě, že zaměstnanec způsobí škodu úmyslně, nebo poruší pracovní kázeň pod vlivem alkoholu či jiných návykových látek, odpovídá za škodu v plné výši.⁴⁹

1.4.7 Výkon v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele

Poslední z podmínek závislé práce je výkon v pracovní době a na pracovišti zaměstnavatele. Pojem „pracovní doba“ můžeme chápat dvěma způsoby. Mohlo by se jednat o délku trvání pracovněprávního vztahu, ale i o denní dobu, po kterou musí zaměstnanec práci vykonávat. K prvnímu způsobu lze uvést, že závislou prací se rozumí pouze opakované poskytování služeb, nikoliv jednorázové. Zajímavostí je, že tento fakt nestanovuje ZP, ale je patrný z judikatury, která jej označila jako rozhodující znak při identifikaci nesamostatné práce.⁵⁰

Pracovní smlouvou je možné uzavřít pracovní poměr na dobu neurčitou, nebo pouze na několik měsíců. Pracovní dobou můžeme nazývat i předem

⁴⁷ Odpovědnost za vznik škody | epravo.cz. *EPRAVO.CZ – Váš průvodce právem – Sbírká zákonů, judikatura, právo* [online]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/odpovednost-za-vznik-skody-635.html>

⁴⁸ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-9037-860-4. Str. 160

⁴⁹ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-9037-860-4. Str. 160

⁵⁰ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9. Str. 173

stanovený časový úsek, po který dává zaměstnanec zaměstnavateli k dispozici svou pracovní sílu a zaměstnavatel má právo zaměstnance řídit. Ujednání o pracovní smlouvě není podstatnou částí pracovní smlouvy, byť je zaměstnavatel povinen o týdenní pracovní době a jejím rozvržení zaměstnance předem informovat. Pracovištěm se rozumí místo výkonu práce, na kterém dochází k pravidelnému plnění pracovních povinností. Na rozdíl od pracovní doby je místo výkonu obligatorní náležitostí pracovní smlouvy.⁵¹

S pracovní dobou a pracovištěm jsou spojeny povinnosti i práva. Zaměstnanec má povinnost se v pracovní době na pracoviště dostavit, ale i právo se na své místo výkonu vrátit. Např. čerpá-li zaměstnankyně mateřskou dovolenou, po skončení ji zaměstnavatel zařadí na její původní práci a pracoviště.⁵²

1.5 Problém vymezení závislé práce v jiných odvětvích práva

Pracovní právo je úzce spjato s řadou jiných právních odvětví. V předchozích kapitolách jsme již našli souvislost s právem občanským. Není ale ani zdaleka jediným právem, se kterým se můžeme v pracovněprávních vztazích setkat. Právo daňové a právo sociálního zabezpečení jsou dvěma typickými představiteli spojitosti práva pracovního s dalšími odvětvími práva. Za pracovní činnost nenáleží zaměstnanci pouze odměna za vykonanou práci, ale i sociální ochrana, které se zaměstnanci v zákonem stanovených případech dostává. Při závislé práci je zaměstnavatel povinen odvádět ze mzdy za své zaměstnance zálohu na daň z příjmů, sociální, a zdravotní pojištění. Ovšem skutečnost, kdo je zaměstnancem, definují zákony upravující povinné pojištění rozdílně.⁵³

1.5.1 Závislá práce, zdravotní a sociální pojištění

Vymezení pojmu zaměstnanec bylo v zákonech upravujících sociální zabezpečení vždy obtížné. Mezi osoby zaměstnané byly zahrnovány i osoby, u kterých nešlo z pohledu pracovního práva o vykonávání závislé práce. V roce 1948 bylo právo sociálního zabezpečení upraveno mimo jiné zákonem o národním pojištění číslo 99/1948 Sb., ve kterém byl zaměstnanec definován jako osoba, která pracuje na základě soukromoprávního, veřejnoprávního (služebního) nebo učňovského (volontérského, praktikantského) poměru. V následujících

⁵¹ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9. Str. 175

⁵² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁵³ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9. Str. 182

ustanoveních pojem ještě rozšiřoval, když za zaměstnance označil i domácí dělníky nebo zástupce na provizi.⁵⁴ Právní předpisy v pozdějších letech zahrnuly mezi zaměstnance i členy vlády, jednatele společností, nebo pěstouny. Některé zákony dokonce při definici zaměstnance odkazovaly na jiné předpisy.⁵⁵

Ani zákony vznikající po sametové revoluci v roce 1989 k přesnému vymezení pojmu nedospěly. Zaměstnanci byli i nadále fyzické osoby v pracovním nebo obdobném poměru, aniž by byli blíže specifikováni. Z tohoto důvodu je v souvislosti se zdravotním a sociálním pojištěním nutno i nadále přihlížet k judikatuře vztahující se k zákoníku práce.⁵⁶

1.5.2 Závislá práce a daň z příjmu fyzických osob

Daň z příjmu fyzických osob je upravena zákonem číslo 586/1992 Sb., o dani z příjmů. Osobní působnost se vztahuje na poplatníky s příjmy ze závislé činnosti a z funkčních požitků.⁵⁷ Osobou poplatníka se zabýval Nejvyšší správní soud, kdy ve svém rozsudku stanovil, že poplatníkem s příjmy ze závislé činnosti je především ten, komu tyto příjmy plynou ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského poměru a obdobného poměru, ve kterém je poplatník při výkonu práce pro zaměstnavatele (plátce příjmu) povinen dbát pokynů zaměstnavatele.⁵⁸ Tím došlo k upřesnění pojmu poplatník, problém ale nastává se „závislou činností“, kterou nelze ztotožňovat se „závislou prací“ v ZP. Zákon o dani z příjmů uvádí jako základní znak závislé činnosti respektování příkazů plátce při výkonu práce. Vzhledem k této formulaci podléhají dani z příjmu fyzické osoby ze závislé činnosti nejen příjmy z pracovněprávních vztahů, ale i příjmy z obdobného poměru, například odměny členů statutárních orgánů nebo likvidátorů. Vymezení závislé činnosti jako povinnosti respektovat příkazy plátce se tedy ukázalo jako nedostatečné. Ústavní a Nejvyšší správní soud ve svých usneseních a rozsudcích pojem konkretizovaly. Mělo jít o činnost, při které je povinnost řídit se organizačním řádem, pokyny ředitele, dodržovat právní a jiné předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, nebo se účastnit školení.⁵⁹ Naopak o závislou činnost zpravidla nejde, jedná-li se o specializovanou

⁵⁴ Zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění, ve znění pozdějších předpisů

⁵⁵ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9. Str. 184

⁵⁶ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9. Str. 185

⁵⁷ Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

⁵⁸ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 7. 2006, č. j. 2 Afs 173/2005-69

⁵⁹ Usnesení Ústavního soudu ze dne 6. 12. 2001, sp. zn. III. ÚS 410/01

činnost vykonávanou pouze krátkodobě či nesoustavně, jejíž výkon je podmíněn faktory do značné míry nezávislými na vůli zadavatele (např. sezónní práce, práce závislé na počasí, práce podmíněné realizací jednorázově získané zakázky apod.).⁶⁰

1.5.3 Problém při výkonu profesionálního sportu

Sport byl v minulosti vnímán pouze jako koníček, způsob odreagování, nebo společenská činnost. Postupem času došlo k jeho vývoji. Sportovci nebyli nadále pouze amatéři, nýbrž i profesionálové. S tím je spojena otázka pracovněprávního vztahu profesionálního sportovce, který vykonává činnost za úplatu. V dnešní době jde o diskutované téma, na které se názory poměrně liší. Jde o výkon závislé činnosti?

Na jedné straně lze u sportovce spatřit rysy výkonu závislé práce, zejména nadřízenost zaměstnance a podřízenost zaměstnavatele. Příkladem může být fotbalový klub a fotbalista. Klub je subjektem, který určuje, jaké povinnosti musí fotbalista dodržovat (přítomnost na tréninku, zápase atd.). V pracovněprávním vztahu by mohl vystupovat jako zaměstnavatel. Fotbalista je naopak pokyny klubu vázán, za výkon své činnosti pobírá odměnu, a vyskytuje se na dohodnutém místě, mohlo by se tedy jednat o zaměstnance. Na straně druhé je ale povinen dodržovat podmínky, které nejsou typické pro pracovní právo. Jedná se o formu příkazů (udržení jídelníčku, spánku), ale i zákazů (zdržet se jiných činností, aby nedošlo k úrazu – například lyžování).⁶¹

Další hojně diskutovanou otázkou jsou smlouvy uzavírané s profesionálními sportovci. Mnoho klubů upřednostňuje uzavření občanskoprávní smlouvy před smlouvou pracovní. Výhodou jsou flexibilnější možnosti, kterými lze zajistit podřízenost sportovce při sportovní přípravě, disciplinární odpovědnosti, nebo účasti na zápasech. Dalším důvodem, proč jsou občanskoprávní smlouvy využívány, je úspora na straně klubu. Jedná se především o věci daňové – odvody na daň z příjmu fyzických osob, pojistné na všeobecné zdravotní pojištění, pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Tím však sportovcům dochází k odepření účasti na prvku sociální ochrany obyvatelstva.⁶² Smlouvami se zabýval také Nejvyšší správní soud. V jednom ze svých rozhodnutí

⁶⁰ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 24. 2. 2005, č. j. 2 Afs 62/2004-70

⁶¹ Pracovněprávní vztah sportovců | Právní kancelář JELÍNEK. Advokátní kancelář JELÍNEK | Každá výzva má své řešení [online]. Dostupné z: <https://www.advokatijelinek.cz/vykon-zavisle-prace-mimo-pracovnepravni-vztah-u-sportovcu.html>

⁶² ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9. Strana 189

judikoval, že znaky činnosti profesionálních sportovců se podobají pracovnímu poměru, ale činnost není jednoduše podřaditelná pod pojem „závislá práce“ ve smyslu § 2 odst. 3 ZP. Uzavírání jiných než pracovních smluv mezi sportovci a kluby nelze proto vyloučit nebo považovat za protiprávní.⁶³

⁶³ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 11. 2011, č. j. 2 Afs 16/2011-78

2 Obecné vymezení nelegální práce

Nelegální práce je jevem, který se vyskytuje v mnoha oborech lidské činnosti a téměř vždy je považován za jev negativní, který poškozují stát a jeho občany v ekonomické i sociální oblasti.⁶⁴ Domnívám se, že každý z nás se s některým druhem nelegální práce, mezi lidmi označovanou jako „práce na černo“, setkal. Pojetí se ovšem může v mnoha směrech lišit. V některých souvislostech je za nelegální práci považována obecně zakázaná aktivita, například výroba a prodej drog, zbraní, pašeráctví, apod. EU nazývá nelegální práci jako „nedeklarovanou práci“, neohlášenou, za kterou nejsou odváděny daně ani odvody do pojistných systémů.⁶⁵

V posledních letech počet nelegálních pracovníků prudce stoupá, a to jak v České republice, tak i v Evropské unii. V roce 2017 bylo zaměstnavatelům uloženo 440 pokut v celkové výši cca 86 milionů korun. V první polovině roku 2018 se začal počet zvyšovat. Do 31. 7. 2018 bylo uloženo 273 pokut v celkové výši 76 milionů korun. Za první pololetí roku 2018 zjistily oblastní inspektoráty práce 2465 osob, které vykonávaly nelegální práci. Ve 453 případech šlo o občany ČR, ve 151 případech o občany jiných členských států EU a v 1861 případech o cizince ze zemí mimo EU.⁶⁶

Česká právní úprava dlouhou dobu považovala za nelegální práci pouze pracovní činnost cizinců, kteří byli zaměstnáváni v rozporu s povolením k zaměstnání a povolením k pobytu.⁶⁷ Pojem nelegální práce se v minulém znění ZoZ nevyskytoval. Definice byla zakotvena teprve s přijetím ZoZ č. 435/2004 Sb. Ani tehdy ovšem nebyla ve znění, jaké známe dnes. Do 31. 12. 2011 byl pojem nelegální práce definován takto: „*Pro účely tohoto zákona se rozumí nelegální práci,*

1. 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, nebo

⁶⁴ STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: WoltersKluwerČeská republika, 2010. Komentáře (WoltersKluwer ČR). ISBN 978-80-7357-501-4. Str. 13

⁶⁵ STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: WoltersKluwerČeská republika, 2010. Komentáře (WoltersKluwer ČR). ISBN 978-80-7357-501-4. Str. 13

⁶⁶ Přísněji proti nelegální práci | epravo.cz. *EPRAVO.CZ – Váš průvodce právem – Sbirka zákonů, judikatura, právo* [online]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/prisneji-proti-nelegalni-praci-108229.html>

⁶⁷ Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

2. pokud cizinec nevykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy, nejde-li o manžela nebo dítě této fyzické osoby, nebo ji vykonává v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona povolení k zaměstnání vyžadováno.⁶⁸

Zákon byl od svého přijetí v roce 2004 mnohokrát novelizován, což se samozřejmě týkalo taktéž definice nelegální práce. Současná právní úprava pro zatím vymezuje nelegální práci, společně s dalšími pojmy, v ustanovení § 5 ZoZ.

„Nelegální práci se rozumí:

1. závislá práce vykonávaná fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah,
2. práce vykonávaná cizincem v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu se zaměstnaneckou kartou, kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartou vydanými podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky nebo bez některé z těchto karet; to neplatí v případě výkonu jiné práce podle § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, nebo
3. práce vykonávaná cizincem pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného oprávnění k pobytu na území České republiky, je-li podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky vyžadováno.⁶⁹

2.1 Druhy nelegální práce

Nelegální práci lze, zjednodušeně řečeno, rozdělit na více druhů. Samotné ustanovení § 5 písm. e) dělí práci na tři body. Diplomová práce kooperuje také se třemi druhy nelegální práce, ovšem body 2 a 3 ZoZ jsou společně označovány jako nelegální práce vykonávaná cizinci. Naopak bod 1, výkon závislé práce mimo pracovněprávní vztah, je rozdělen na práci bez pracovní smlouvy a zastřené právní jednání.

V případě zastřeného právního jednání je výkon závislé práce „maskován“ a vydáván za jiné právní jednání. Tento druh nelegální práce je známý také pod přívyskem „švarcsystém“. Nejvyšší správní soud jej označil za zneužívání práva. Dochází jím k narušování ekonomických vztahů ve společnosti. Podnikatel uzavře se svými zaměstnanci jiné právní jednání, díky kterému nemusí odvádět povinné

⁶⁸ BIČÁKOVÁ, Olga. *Zákon o zaměstnanosti: přehled komentovaných novelizací od 1. 10. 2004 do 31. 5. 2007*. Praha: Linde, 2007. ISBN 978-80-86131-73-3. Str. 13

⁶⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

zálohy na pojištění. Tím je zvýhodněn na úkor ostatních členů společnosti, mezi které by mohly být daňové příjmy redistribuovány.⁷⁰

Dalším druhem je bezsmluvní práce, která je často označována jako neohlášená, skrytá. Předmětem je vztah dvou osob, kdy jedna vykonává pro druhou úplatnou činnost, avšak osoby mezi sebou nemají uzavřenou žádnou smlouvu.

Posledním případem je práce spojená s cizinci, kteří neohlášeně a v rozporu se zákony vykonávají práci na území České republiky.

Druhy nelegální práce se budu více zabývat v následujících kapitolách.

2.2 Veřejnost a její povědomí o nelegální práci

Součástí diplomové práce je dotazník, jehož úkolem bylo zjistit vztah veřejnosti k nelegální práci. Obsahuje celkem 10 anonymních otázek, určených pro věkovou kategorii 15 a více let. Odpovědi byly získávány online pomocí sdílení na sociálních sítích a emailové pošty. Dotazník byl vytvořen prostřednictvím internetové stránky www.surveymonkey.com. Celkem odpovídalo 100 respondentů, z čehož byla jedna odpověď posléze kvůli chybě vyřazena.

Hlavním cílem bylo zjistit celkový vztah veřejnosti k nelegální práci a její povědomí o tomto problému.

2.3.1 Dotazník

1. Pohlaví
 - a. Žena
 - b. Muž

2. Věk
 - a. 15-20 let
 - b. 21-35 let
 - c. 36-50 let
 - d. 51 let-70
 - e. 71 a více

3. Nejvyšší dosažené vzdělání
 - a. Základní
 - b. Vyučen/a
 - c. Střední s maturitou
 - d. Vyšší odborné
 - e. Vysokoškolské

⁷⁰ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9. Str. 233

4. Nelegální práce je: (více možností)
 - a. Pracovní činnost bez pracovní smlouvy
 - b. „Švarcsystém“
 - c. Pracovní činnost cizince bez povolení k pobytu, zaměstnanecké nebo modré karty

5. Setkal/a jste se někdy s osobou, která vykonávala nelegální práci? (Např. kamarád, známý, apod.)
 - a. Ano
 - b. Ne
 - c. Nevím

6. Pracoval/a jste vy sám/sama v minulosti nelegálně?
 - a. Ano
 - b. Ne
 - c. Nevím

7. Pokud jste pracoval/a nelegálně, v jakém oboru? (více možností)
 - a. Nepracoval/a jsem nelegálně
 - b. Zemědělství
 - c. Pohostinství
 - d. Stavebnictví
 - e. Kosmetické služby
 - f. Obchod
 - g. Administrativa
 - h. Jiné

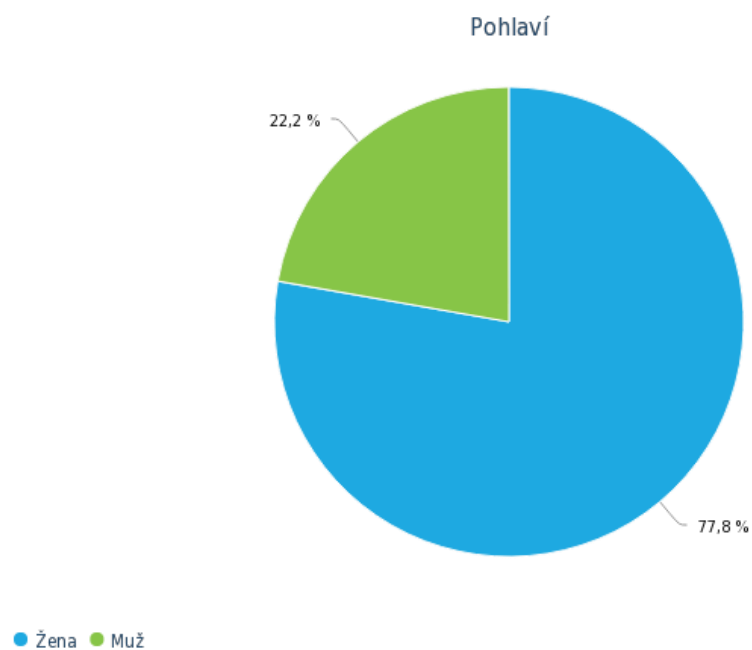
8. Jaký finanční přínos pro Vás nelegální práce měla?
 - a. Nepracoval/a jsem nelegálně
 - b. Přivýdělek ke studiu
 - c. Přivýdělek k práci na HPP
 - d. Hlavní zdroj obživy

9. Pokud by vám byla nabídnuta práce bez pracovní smlouvy, přijal/a byste takovou nabídku?
 - a. Ano
 - b. Ne
 - c. Nevím

10. Pokud jste v předchozí odpovědi odpověděl/a „ANO“, co by pro Vás bylo hlavní motivací k přijetí nabídky?
 - a. Odpověděla jsem „NE“ nebo „Nevím“
 - b. Ekonomická motivace (Zvýšení příjmu, možnost neodvádět daně z výdělku, apod.)
 - c. Společenská motivace (Výpomoc sousedovi, kamarádovi, apod.)
 - d. Jiné

2.3.2 Vyhodnocení dotazníku

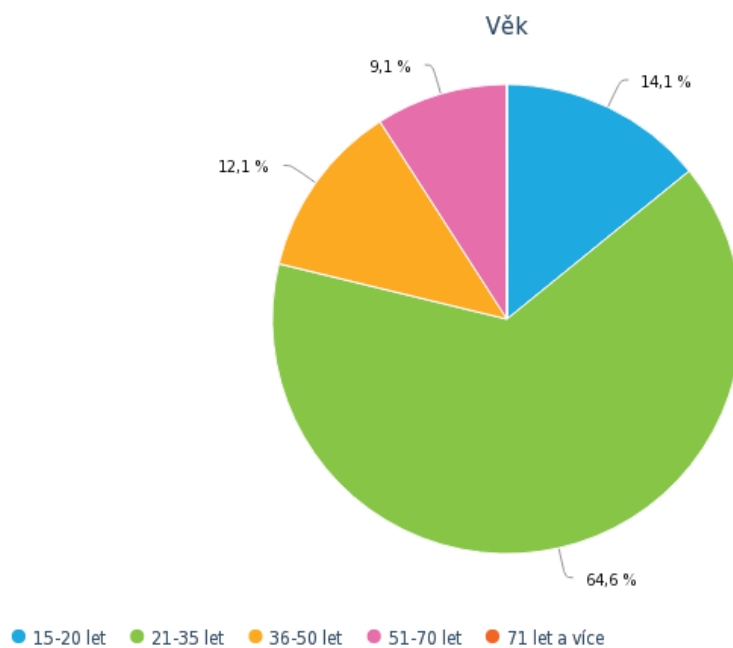
1. Pohlaví



Obrázek 1- Pohlaví

První otázka měla pouze informační charakter. Účelem bylo zjištění pohlaví odpovídajících. Dotazník vyplnil celkový počet 99 lidí. 77 respondentů bylo ženského pohlaví. Mužské respondenty zastupovalo 22 osob.

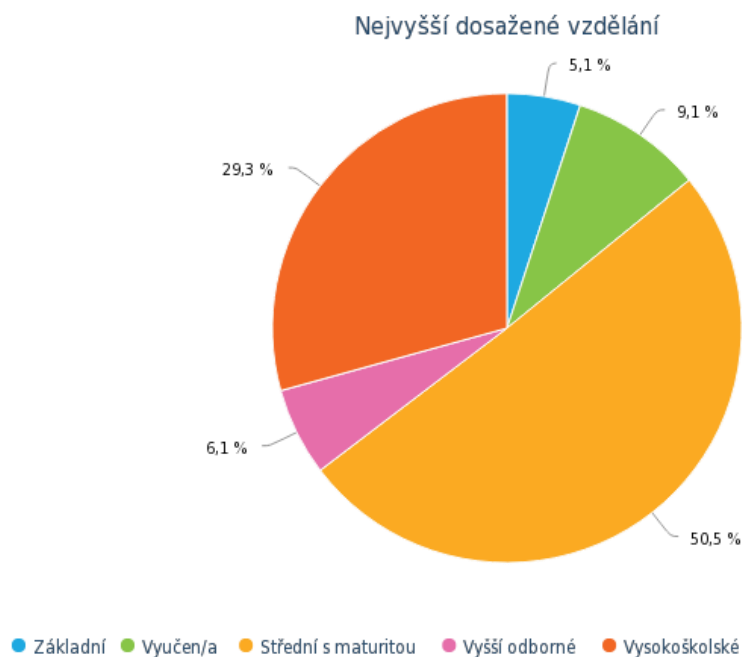
2. Věk



Obrázek 2 – Věk

Druhá otázka měla také informační charakter. Rozdělena byla do pěti kategorií, které měly za cíl zjištění věku. Nejvíce respondentů bylo ve věku 21-35 let, a to 64. Největší počet odpovídajících v této věkové kategorii jsem předpokládala, neboť dotazník vyplňovala převážná většina aktivních uživatelů sociálních sítí. Druhý největší počet respondentů byl ve věkové kategorii 15-20 let, a to 14 osob. 36-50 let uvedlo v dotazníku 12 respondentů a 51-70 let 9 respondentů. Odpovědi od poslední věkové kategorie, 71 let a více, nebyly bohužel získány.

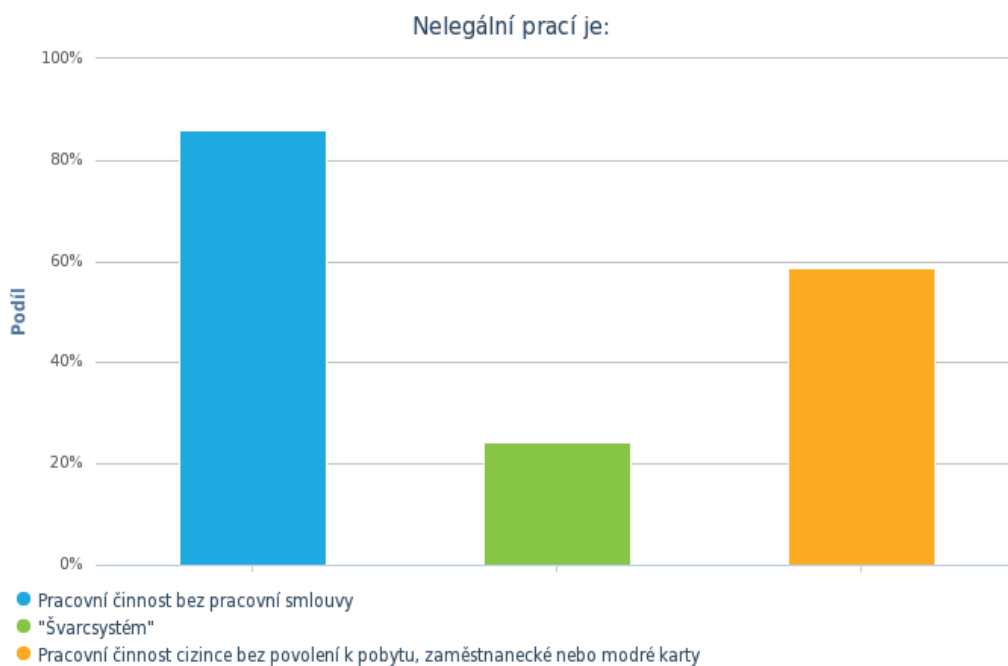
3. Nejvyšší dosažené vzdělání



Obrázek 3 - Vzdělání

Třetí otázka zhodnocovala nejvyšší dosažené vzdělání. Zde bylo nabídnuto 5 stupňů. Polovina respondentů (50) získala střední vzdělání s maturitou. Druhé v pořadí bylo vzdělání vysokoškolské, 29 osob. Vzdělání zakončené výučním listem dosáhlo 9 odpovídajících. 6 respondentů uvedlo vyšší odborné vzdělání a nejmenší počet, 5 respondentů, uvedlo vzdělání základní.

4. Co je považováno za nelegální práci?

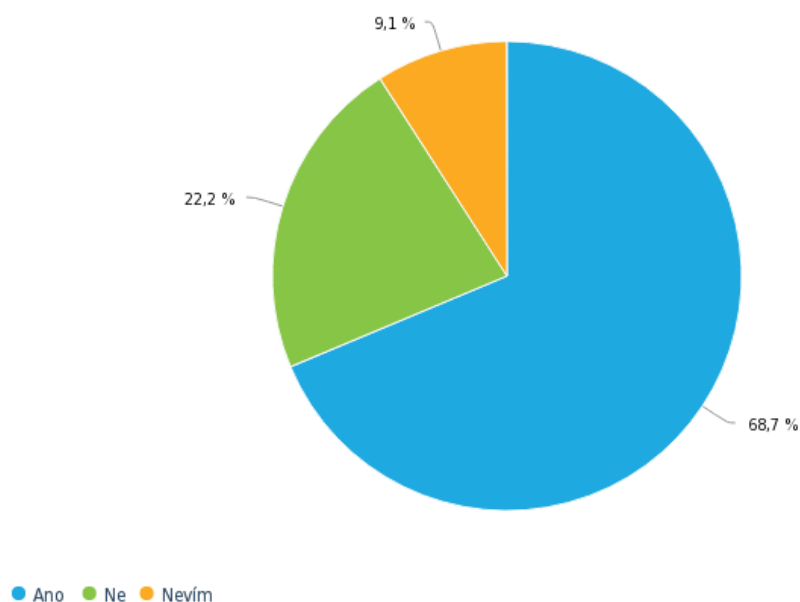


Obrázek 4 – Co je považováno za nelegální práci?

Ve čtvrté otázce měly odpovídající osoby uvést, které ze tří uvedených příkladů považují za nelegální práci. Bylo samozřejmě možné vybrat všechny odpovědi. Pro většinu respondentů, 85 osob, znamená nelegální práce pracovní činnosti bez pracovní smlouvy. Pouhých 24 osob považuje za nelegální zastřené právní jednání, tzv. švarcsystém. Pracovní činnost cizince bez povolení k pobytu, zaměstnanecké nebo modré karty označilo za nelegální práci 58 respondentů.

5. Setkal/a jste se někdy s osobou, která vykonávala nelegální práci? (Např. kamarád, známý, apod.)

Setkal/a jste se někdy s osobou, která vykonávala nelegální práci? (Např. kamarád, známý, apod.)



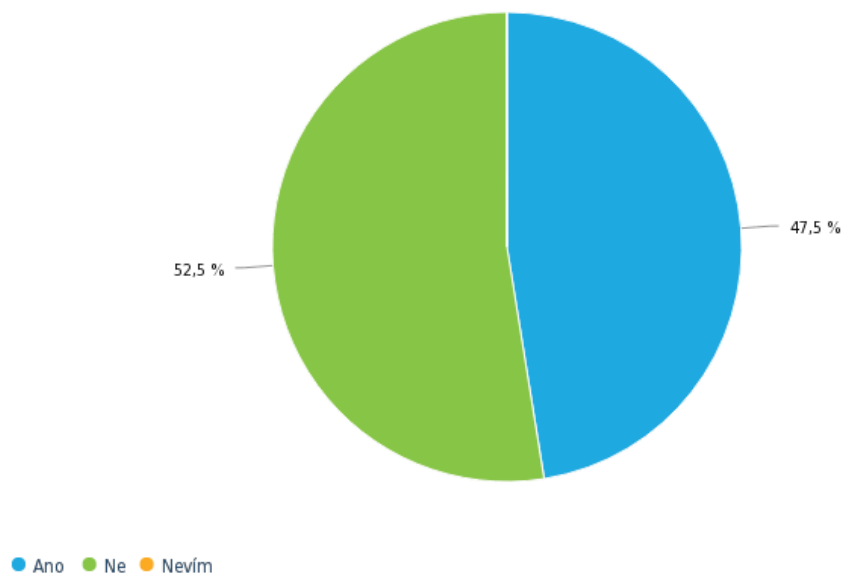
Obrázek 5 – Výkon nelegální práce v okolí respondenta

Domnívám se, jak bylo uvedeno v jedné z předchozích kapitol, že se s nelegální prací setkal téměř každý člověk. Otázky číslo pět a šest měly mé domněnky potvrdit, nebo naopak vyvrátit.

V otázce pět měli odpovídající uvést, zda se s nelegální prací setkali ve svém okolí, např. u známých, kamarádů, nebo rodiny. 68 respondentů odpovědělo kladně, s nelegální prací se setkali. 22 respondentů nezná žádnou osobu, která vykonává nelegální práci a 9 osob neví, není si jistá.

6. Pracoval/a jste vy sám/sama v minulosti nelegálně?

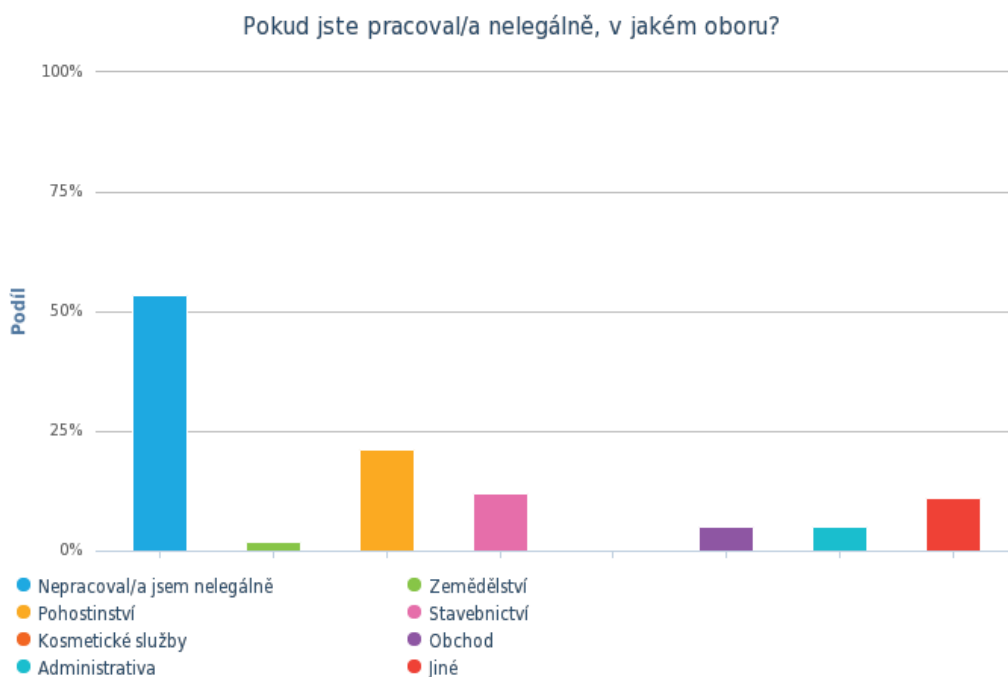
Pracoval/a jste vy sám/sama v minulosti nelegálně?



Obrázek 6 – Výkon nelegální práce respondentem

Zatímco předchozí otázka zjišťovala, zda znají odpovídající nelegální práci od osob ve svém okolí, šestá otázka měla za cíl zjistit výkon nelegální práce samotnými respondenty. Nadpoloviční většina, 52 osob, uvedla, že nelegálně nikdy nepochodovala. 47 osob odpovědělo naopak kladně. Odpověď „nevím“ nevyužil žádný z respondentů.

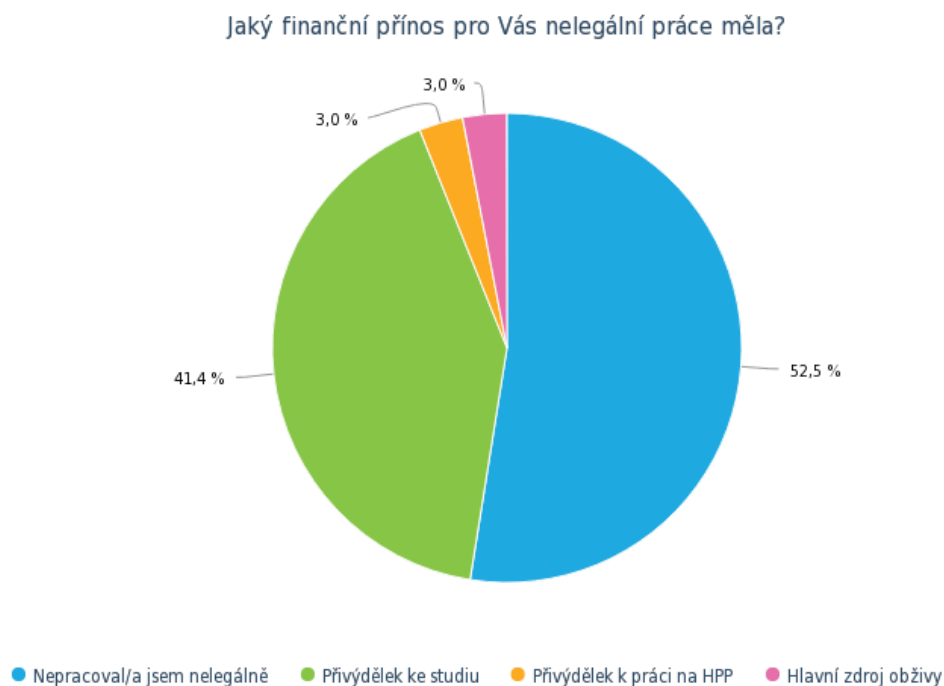
7. Pokud jste pracoval/a nelegálně, v jakém oboru?



Obrázek 7 – Obory nelegální práce

Tato otázka navazovala na předchozí. Respondenti měli na výběr ze sedmi druhů zaměstnání. Jedna z možností byla „nepracoval/a jsem nelegálně“. Odpovědi bylo možné vybrat více. Nejvíce osob, celkem 52, odpovědělo, že nikdy nelegálně nepracovalo, což se téměř shoduje s odpověďmi v předchozí otázce. Rozdíl jedné odpovědi je zřejmě způsoben vyřazením jednoho z respondentů. Pokud osoba odpověděla, že nelegálně pracovala, nejčastěji se jednalo o pohostinství (21 odpovědí). 12 odpovídajících vykonávalo nelegální práci v oblasti stavebnictví. Jen o jednoho člověka méně, 11 respondentů, pracovalo v jiných oborech, než které byly v dotazníku uvedeny. Shodný počet respondentů pracoval v oblasti obchodu a administrativy, oba obory po pěti odpovídajících. Kosmetické služby nevykonával nikdo.

8. Jaký finanční přínos pro Vás nelegální práce měla?



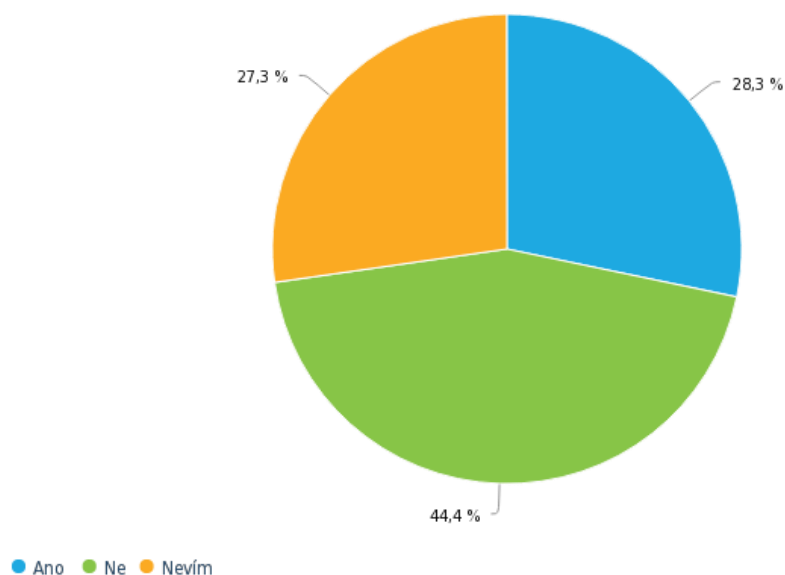
Obrázek 8 – Finanční přínos

Osmá otázka měla za cíl zjistit, jaký finanční přínos nelegální práce měla. Na výběr byly tři možnosti, přičemž jedna odpověď byla „nepracoval/a jsem nelegálně“. Zde byl počet odpovědí opět shodný s předchozími dvěma otázkami, a to 52.

41 osob mělo nelegální práci pouze jako přivýdělek ke studiu. 3 osoby pojaly nelegální způsob zaměstnání jako přivýdělek k práci na hlavní pracovní poměr a pro stejný počet, 3 osoby, znamenala nelegální práce hlavní zdroj obživy.

9. Pokud by Vám byla nabídnuta práce bez pracovní smlouvy, přijal/a byste takovou nabídku?

Pokud by Vám byla nabídnuta práce bez pracovní smlouvy, přijal/a byste takovou nabídku?

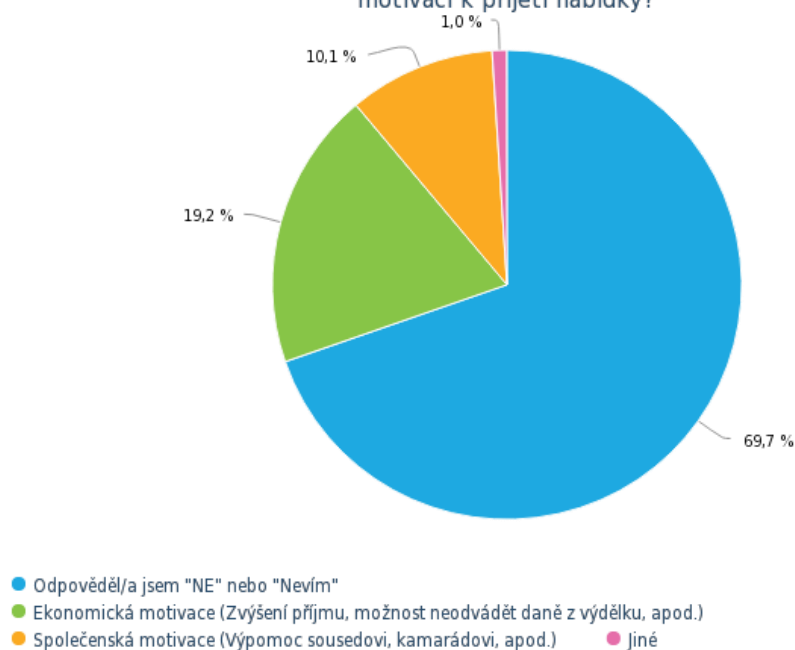


Obrázek 9 – Předpoklad přijetí práce bez smlouvy

Otázka č. 9 předpokládá teoretické chování respondentů v situaci, kdy by jim byla nabídnuta práce bez pracovní smlouvy. 44 osob by takovou nabídku nepřijalo. 28 osob naopak ano a zbylých 27 uvedlo, že neví.

10. Pokud jste v předchozí otázce odpověděl/a „ANO“ co by pro Vás bylo hlavní motivací k přijetí nabídky?

Pokud jste v předchozí otázce odpověděl/a "ANO", co by pro Vás bylo hlavní motivací k přijetí nabídky?



Obrázek 10 – Motivace k přijetí nelegální práce

Poslední z otázek opět navazovala na předchozí. Cílem bylo zjistit, z jakého důvodu by osoby, které odpověděly v předchozí otázce kladně, práci přijaly. 69 osob uvedlo, že v předchozí otázce odpovědělo negativně nebo neutrálně. Zde se bohužel počet odpovídajících neshoduje. V předchozí otázce odpovědělo 44 osob, že by nabídku práce bez pracovní smlouvy nepřijalo, 27 osob uvedlo, že neví. Součet odpovídajících v předchozí otázce je tedy 71. Naopak 19 lidí by nabídku přijalo na základě ekonomické motivace, 10 kvůli společenské motivaci a 1 z odpovídajících ze zcela jiného důvodu, což je dohromady 30 kladných odpovědí, o dvě více než v předchozí otázce. Ze situace vyplývá, že dva z respondentů odpověděli v předchozí otázce, že by práci bez pracovní smlouvy nepřijali, nicméně v této otázce motivaci k přijetí sdělili.

2.3.3 Shrnutí dotazníku

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že nejvíce odpovědi pocházelo od ženského pohlaví, převážně ve věku 21-35 let. Vzhledem k formě šíření dotazníku se dala věková kategorie předpokládat. Polovina respondentů dosáhla středního vzdělání s maturitou, dalších téměř 30% vysokoškolského. Následující otázka se již týkala nelegální práce. Nejvíce osob, celkem 85 z 99, považuje za nelegální práci pracovní činnost bez pracovní smlouvy. Nadpoloviční většina označila i činnost cizince bez povolení k pobytu, zaměstnanecké karty, nebo modré karty. Překvapující byl ale fakt, že pouhých 24 osob považuje za nelegální práci švarcsystém. Existuje proto vysoké riziko, že je nějaká z odpovídajících osob zaměstnána v zastřeném pracovním poměru a neví bohužel o faktu, že vykonává nelegální práci. Nicméně téměř 70% respondentů uvedlo, že se s výkonem nelegální práce setkalo ve svém okolí, necelá polovina ji dokonce sama vykonávala, a to především v oboru pohostinství a stavebnictví. Pro osoby, které nelegální práci vykonávaly, znamenal z ní plynoucí finanční přínos v největší míře pouze přivýdělek ke studiu. V otázce, zda by odpovídající přijali práci bez pracovní smlouvy, uvedlo 44% jasnou odpověď „NE“ a 28% „ANO“. Zbývající nevědí, zda by na teoretickou nabídku kývli. Poslední otázka měla za cíl zjistit důvod, pro který by odpovídající porušili zákon a nelegální práci přijali. Většina respondentů kvůli ekonomické motivaci, což se dalo předpokládat.

Z dotazníkového šetření bylo zjištěno, že osoby žijící v České republice základní povědomí o nelegální práci mají, ale většina považuje za legální zaměstnání formou švarcsystému. Téměř každý se s nelegální prací setkal, ať už ve svém okolí, či přímo sám.

3 Závislá práce mimo pracovněprávní vztah

Základní pracovněprávní vztah je pracovní poměr, který vzniká uzavřením pracovní smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. „*Pracovněprávní vztahy vznikají v souvislosti s výkonem nesamostatné (závislé) práce zaměstnance pro zaměstnavatele, tj. práce, kterou fyzická osoba neprovádí vlastním jménem a na vlastní riziko, ale pro zaměstnavatele, podle jeho pokynů a na jeho nebezpečí.*“⁷¹

Zákoník práce upravuje také dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr – dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Aby mohlo v České republice dojít ke vzniku pracovněprávního vztahu a následnému výkonu závislé práce, musí být alespoň jedna z uvedených smluv mezi dvěma subjekty uzavřena. V opačném případě se pracovní činnost stává nelegální prací, konkrétně prací mimo pracovněprávní vztah.

Závislá práce mimo pracovněprávní vztah je mezi širokou veřejností označována jako „práce na černo“ a vytváří jeden ze subsystémů stínové ekonomiky. Evropská komise definuje nehlášenou práci jako placenou činnost, která je zákonná, pokud jde o její povahu, ale není ohlášena veřejným úřadům.⁷² Nelegálnost zde spočívá v nemožnosti započítání pracovních aktivit do hrubého domácího produktu, nikoliv ve vlastní podstatě činnosti. K rozporu se zákonem proto dochází až v celkovém kontextu – činnosti nejsou přihlášeny, neplynou z nich daně a platby na sociální pojištění a pracovníci nejsou kryti zákonnou ochranou, kterou stát poskytuje.⁷³

Od práce na černo je nutné odlišit činnosti, které jsou naopak nelegální již svou vlastní podstatou, jsou v rozporu s právními předpisy. Bývají velmi často označovány jako nelegální práce, ačkoliv se o takový skutek nejedná. Závislou prací mimo pracovněprávní vztah nebudou kriminální činnosti, např. výroba drog, nebo obchodování s lidmi. Samotnou činností dojde k naplnění skutkové podstaty uvedené v trestním zákoníku. Dále můžeme zmínit daňové úniky. Mnoho podnikatelů za účelem snížení daní uměle navyšuje své výdaje v daňovém přiznání,

⁷¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1893/2002

⁷² VYBÍRALOVÁ, Alžběta. *Práce na černo – Vyplatí se pracovat nelegálně?* [online]. Flek.cz – Na správném místě. Dostupné z: <https://flek.cz/clanky/zakonik-prace/nelegalni-prace-na-černo>

⁷³ FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika III: práce na černo a boj proti stínové ekonomice*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2006. Studie (Národohospodářský ústav Josefa Hlávky). ISBN 80-86729-27-3. Str. 9

čímž se dopouštějí trestné činnosti. Jako třetí příklad lze uvést práce v domácnosti a aktivity určené pro vlastní potřebu.⁷⁴

Obecně však můžeme říci, že práci na černo lze rozdělit do několika kategorií, jež se objevují i v analýzách Evropské komise.

- *neformální dvojí zaměstnání (moonlighting)*
- *neformální výdělečná činnost migrujících pracovníků*
- *neformální příležitostné nebo dočasné práce*
- *domácí práce a práce na částečný úvazek*
- *tradiční mix práce na černo v malých a rodinných organizačních jednotkách*⁷⁵

Speciálním typem závislé práce mimo pracovněprávní vztah je zastřené právní jednání, známé jako švarcsystém. Třetí kapitola je proto rozdělena na bezsmluvní práci, kde se budeme zabývat jednotlivými druhy, a zastřené právní jednání.

Ještě před tím, než se začneme zabývat jednotlivými druhy, považují za zajímavé zmínit, co lidi motivuje k výkonu práce na černo.

3.1 Motivace k práci na černo

Důvodů, pro které se společnost uchyluje k práci na černo, je mnoho. Jedná se o velmi individuálně vnímaný problém a není proto možné uvést jednotnou kategorizaci důvodů. Přesto se pokusíme zhodnotit alespoň některé z nejčastějších důvodů, kvůli kterým se lidé rozhodnou k výkonu nelegální práce. Motivace může být ekonomická, ale i kulturní a sociální.

Zásadní a nejrozšířenější motivací k práci na černo je vidina zvýšení příjmu. Pokud je zisk ze zaměstnání na HPP nízký, nedostatečný, a osoba nemůže zabezpečit potřeby pro sebe nebo svoji rodinu, je vysoce pravděpodobné, že dojde k nelegální činnosti ve formě výkonu neohlášené práce. Podle Fassmanna „*nastupuje tato motivace hlavně v období, kdy dochází ke zpomalování ekonomického růstu a růstu reálných mezd, k přímému či nepřímému nárůstu*

⁷⁴ FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika III: práce na černo a boj proti stínové ekonomice*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2006. Studie (Národohospodářský ústav Josefa Hlávky). ISBN 80-86729-27-3. Str. 9

⁷⁵ FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika III: práce na černo a boj proti stínové ekonomice*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2006. Studie (Národohospodářský ústav Josefa Hlávky). ISBN 80-86729-27-3. Str. 11

zdanění (zatížení mezd daněmi a dalšími pojistnými platbami), k úsporným opatřením v sociální oblasti, k nárůstu chudoby, apod. ⁷⁶

Dalším z ekonomických faktorů je zadlužení. Zákon č. 182/2006 Sb., insolvenční zákon, upravuje podmínky, za kterých může fyzická osoba řešit zadlužení. Jedním ze způsobů je např. oddlužení. Zákon udává dvě možnosti, kterými jej lze provést – zpeněžení majetku, nebo postupné splácení z měsíčního výdělku. A právě kvůli druhé možnosti dochází často k výkonu pracovní činnosti na černo. Soud stanoví měsíční částku, kterou musí zadlužená osoba měsíčně splácet ze svého čistého příjmu. Velkému množství osob ale zbylá částka po odečtení vyměřené částky reálně nepostačuje, proto se rozhodnou zaopatřit sebe nebo rodinu dalším příjmem, který není přiznán.

K výkonu nelegální práce dochází velmi často i u pracovníků, kteří pobírají podporu v nezaměstnanosti, nebo jiné dávky sociální podpory. Pokud by práci vykonávanou nelegálně ohlásili, hrozila by jim úplná ztráta příspěvků, nebo jejich omezení.⁷⁷

Kulturní a společenskou motivaci můžeme spatřovat mezi lidmi již od dávných dob, kdy velkou roli hrály rodinné a sousedské vazby. Původ je možné spatřovat ve výměně služeb v rámci jedné komunity osob. Žena, která se v domácnosti starala o své vlastní děti, často ohlížela i „cizí“ děti. Nezaměstnané osoby s určitou kvalifikací poskytovaly služby svému okolí, např. dělník mohl v rámci sousedské výpomoci provádět jinak placené řemeslné práce. Rodinné firmy opětovaně zaměstnávaly rodinné příslušníky bez řádné smlouvy. Příkladů kulturní motivace lze najít nespočet, téměř všechny ale přetrvávají dodnes.⁷⁸

S motivací k práci na černo úzce souvisí také organizace času a existence snadných příležitostí k opatření takového druhu práce. Dostatek volného času přispívá k možnosti zapojení osob do stínových aktivit. Snáze se tedy zapojí úředník, který má pracovní dobu např. od 7.00 do 15.00, než manažer, který zůstává v práci do večera. (Tento příklad samozřejmě není pravidlem.) Zapomínat nesmíme ani na ekonomicky neaktivní osoby (studenty, nezaměstnané, penzisty), které mají

⁷⁶ FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika III: práce na černo a boj proti stínové ekonomice*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2006. Studie (Národohospodářský ústav Josefa Hlávky). ISBN 80-86729-27-3. Str. 28

⁷⁷ SUPERKARIERA.CZ | *Rizika práce na černo*. SUPERKARIERA.CZ [online]. Dostupné z: <https://www.superkariera.cz/poradna/pracovni-pravo/rizika-prace-na-černo.html>

⁷⁸ FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika III: práce na černo a boj proti stínové ekonomice*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2006. Studie (Národohospodářský ústav Josefa Hlávky). ISBN 80-86729-27-3. Str. 32

dostatek volného času a často i větší ekonomickou motivaci k účasti na stínové ekonomice. Sehnat v dnešní době zaměstnání, ve kterém je možné smlouvenou aktivitu vykonávat mimo pracovněprávní vztah, není v dnešní době bohužel problém. Oficiální orgány jsou velmi často benevolentní, bez zájmu, či s liknavým přístupem, což vyvolává ve společnosti pocit, že práce na černo je vlastně „v pořádku“. Tím dochází k nárůstu činností mimo pracovněprávní vztah.⁷⁹

V následujících kapitolách si rozdělíme závislou práci mimo pracovněprávní vztah na dvě podkategorie, a to na práci bez pracovní smlouvy a na zastřený pracovněprávní vztah, tzv. švaresystém.

3.1 Bezsmulvní práce

Pracovní poměr vzniká, jak jsme se již dozvěděli, pracovní smlouvou nebo jednou z dohod, které upravuje ZP. Podstatou výkonu bezsmulvní práce je na první pohled legální činnost, u které však chybí uzavřená pracovní nebo občanskoprávní smlouva mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Nejčastěji je uplatňována v odvětví, kde je vysoká intenzita práce, sezónní charakter činnosti, nebo velký objem manuální práce. Výskyt je typický pro zemědělství, stavebnictví, dopravu, pohostinství, nebo obchod.⁸⁰

Bezsmulvní práci můžeme rozdělit na několik typů, které budou následně popsány.

3.1.1 Moonlighting

Jinými slovy neformální dvojí zaměstnání. Moonlighting je zřejmě nejrozšířenějším typem práce na černo. Předmětem jsou osoby, které pracují v oficiálním sektoru ekonomiky. Jsou subjekty pracovněprávního vztahu, mají uzavřenou pracovní smlouvu se svým zaměstnavatelem, nebo jsou osobami samostatně výdělečně činnými. Na druhé straně ale ke svému oficiálnímu zaměstnání vykonávají další, nepřihlášenou, činnost.⁸¹ Dvojí zaměstnání opět souvisí s dostatkem volného času. Ne každá osoba má po svém oficiálním zaměstnání chuť a čas na realizování další, nepřihlášené, aktivity.

⁷⁹ FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika III: práce na černo a boj proti stínové ekonomice*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2006. Studie (Národohospodářský ústav Josefa Hlávky). ISBN 80-86729-27-3. Str. 32

⁸⁰ DRBOHLAV, Dušan, ed. *Nelegální ekonomické aktivity migrantů: (Česko v evropském kontextu)*. V Praze: Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-1552-3. Str. 72

⁸¹ FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika III: práce na černo a boj proti stínové ekonomice*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2006. Studie (Národohospodářský ústav Josefa Hlávky). ISBN 80-86729-27-3. Str. 35

Moonlighting lze velmi často rozdělit na dva typy odvíjející se od pracovní kvalifikace. Pokud má osoba vykonávající práci na černo vysokou kvalifikaci ve svém oficiálním zaměstnání, je více než pravděpodobné, že bude vedlejší činnost souviset s předmětem činnosti hlavní.⁸² Jako příklad lze uvést zaměstnání související s daňovým poradenstvím nebo účetnictvím. Zaměstnanec bude vykonávat závislou práci účetního na hlavní pracovní poměr, po své pracovní době bude ovšem, za poplatek, bez smlouvy, poskytovat své služby dalším osobám. Naopak osoby s nižším stupněm kvalifikace často vykonávají další zaměstnání, které nekoresponduje s hlavní činností. Není výjimkou, že je, na rozdíl od prvního typu, práce na černo vykonávána nepravidelně.⁸³ I zde můžeme uvést příklad. V dnešní době stoupá poptávka po různých typech pomoci v domácnosti. Mnoho žen, kterým nepostačuje finanční příjem z hlavní činnosti, proto nabídky různých úklidů apod. přijímá.

Zajímavostí je, že ačkoliv byla v minulosti prototypem „černého zaměstnance“ osoba s nízkým stupněm kvalifikace, např. dělník, dnes je situace opačná. Většina pracovníků vykonávajících nelegální aktivitu jsou osoby poskytující své odborné služby veřejnosti.⁸⁴ Rozdělení neformálního dvojího zaměstnání na dva typy je ovšem pouze statistické a v žádném případě jej nelze považovat za taxativní výčet.

3.1.2 Příležitostné, dočasné a sezónní činnosti

Příležitostná, dočasná a sezónní práce představuje jednu z nejznámějších oblastí práce na černo v rámci stínové ekonomiky. Tento druh bezsmluvní práce je velmi hojně užíván osobami, které nejsou ekonomicky aktivní. Jedná se o ženy v domácnosti, penzisty a především mladé studenty.⁸⁵ S určitou mírou nadsázky můžeme říci, že v době studia si práci na černo zkusil téměř každý člověk. Nežádá kdy brigádník neuzavře se zaměstnavatelem žádnou z dohod upravenou zákoníkem práce. Výhody jsou spatřovány v obzvláště v nemožnosti zdanění výdělku a často i

⁸² FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika III: práce na černo a boj proti stínové ekonomice*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2006. Studie (Národohospodářský ústav Josefa Hlávky). ISBN 80-86729-27-3. Str. 35

⁸³ FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika III: práce na černo a boj proti stínové ekonomice*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2006. Studie (Národohospodářský ústav Josefa Hlávky). ISBN 80-86729-27-3. Str. 35

⁸⁴ FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika III: práce na černo a boj proti stínové ekonomice*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2006. Studie (Národohospodářský ústav Josefa Hlávky). ISBN 80-86729-27-3. Str. 35

⁸⁵ FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika III: práce na černo a boj proti stínové ekonomice*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2006. Studie (Národohospodářský ústav Josefa Hlávky). ISBN 80-86729-27-3. Str. 40

rychlosti vyplacení částky. Většina mladých lidí bohužel vidí pouze výhody činnosti. Zřídka kdy připouštějí situace, které by mohly nastat, např. v případě pracovního úrazu. Výjimkou není ani nezaplacení vykonané práce.

3.1.3 Domácí práce a práce na částečný úvazek

Práce z domova znamená pracovní činnost, která není vykonávána v místě pracoviště zaměstnavatele, ale jiném, např. bydlišti zaměstnance. Počty domácích pracovníků v souvislosti s vývojem techniky stále stoupají. Tento druh činnosti můžeme najít ve většině států EU. V některých zemích nemusí znamenat neformální a nelegální práci, neboť ji upravují nejruznější právní předpisy. V případě ideálního stavu by měl být výskyt práce z domova pouze tam, kde je upravena zákony. Realita je ovšem jiná. Neformálně a neohlášeně se vyskytuje téměř v každé zemi světa. „Zaměstnávání“ pracovníků z domova představuje pro většinu firem a společností řadu výhod. Jedná se především o úspory na hodinových mzdách, reálných nákladech (elektřina, nájem...) a především úspory daňové. Většina osob může v domácí práci spatřovat mnoho výhod. Finanční ohodnocení ale nebývá tak vysoké, jako při výkonu práce v místě zaměstnavatele, což mnohdy zapříčiní vznik nelegální práce. Pokud by osoby činnost z domova ohlásily, po zdanění by mohly přijít o podstatnou část z odměny za vykonanou práci. Reálný zůstatek by nebyl dostatečně vysoký, aby pokryl potřebné náklady osoby nebo její rodiny. V jiném případě by ohlášení práce znamenalo ztrátu nároku na sociální dávky. Tyto a další důvody bohužel vyvolávají mezi lidmi vznik neohlášené, nelegální práce.⁸⁶

3.2 Zastřené právní jednání

Mezi závislou prací mimo pracovněprávní vztah je kromě bezsmluvní práce nutné zařadit i zastřené právní jednání. Na rozdíl od práce na černo, při které spolu subjekty pracovněprávního vztahu neuzavírají žádná ujednání, dochází u zastřeného právního jednání k uzavření smlouvy.

Podstatou je ale uzavírání občanskoprávních smluv na místo pracovněprávních. Jedná se o nedovolený ekonomický postup, při kterém osoba vykonávající pro podnikatele ve skutečnosti závislou činnost není jeho

⁸⁶ FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika III: práce na černo a boj proti stínové ekonomice*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2006. Studie (Národohospodářský ústav Josefa Hlávky). ISBN 80-86729-27-3. Str. 40-41

zaměstnancem, ale pracuje jako osoba samostatně výdělečně činná.⁸⁷ Uzavřené smlouvy ovšem vykazují znaky závislé práce – fyzická osoba bude vykonávat práci na pracovišti zaměstnavatele, podle jeho pokynů, v určené pracovní době, ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, apod. Při posuzování takového typu jednání je proto nutné vycházet také z NOZ. Ustanovení § 555 NOZ stanovuje, že se právní jednání posuzuje dle svého obsahu.⁸⁸ To znamená, že pokud bylo pracovněprávní jednání učiněno simulovaně se záměrem, aby se jím zastřelo jiné právní jednání, posoudí se právní jednání podle jeho pravé povahy. Například v případě, že strany uzavřely smlouvu o dílo dle občanského práva, a tím chtěly zastřít, že jde ve skutečnosti o pracovněprávní vztah a závislou práci, bude se smlouva o dílo posuzovat jako neplatná, neboť byla učiněna simulovaně a vzniklý vztah se bude posuzovat podle skutečného projevu vůle jako pracovněprávní vztah, jestliže bude splňovat ostatní náležitosti pracovněprávního jednání. Pokud ovšem jedna ze stran bude považovat právní jednání za nezastřené, nelze k němu z důvodu ochrany jeho dobré víry přihlížet.⁸⁹

Důsledky, že byl uzavřen zastřené právní úkon, se projevují také v oblastech veřejného práva, zejména v právu daňovém, nebo sociálním a zdravotním pojištění, kde dochází státu k nemalým únikům finančních prostředků. Posouzení, zda se opravdu jedná o takový typ právního jednání, je velice individuální a vždy závisí na konkrétním případě. Teprve po celkovém komplexním posouzení může soud či jiný orgán dospět k závěru, že jsou ve skutečnosti naplněny všechny znaky a podmínky výkonu závislé práce.⁹⁰

3.2.1 Švarcsystém

Spíše než zastřené právní jednání zná více lidí jeho „zjednodušený“ název, a to švarcsystém. Pojmenován byl po muži, který jej v devadesátých letech minulého století začal praktikovat. Miroslav Švarc byl podnikatelem v oblasti stavebnictví. Na počátku roku 1989 se tehdejší zaměstnanec firmy rozhodl založit si u národního výboru živnost. V té době nesměl zaměstnávat jiné osoby, neboť by se podle někdejšího režimu jednalo o vykořisťování občana občanem. Proto,

⁸⁷ PALIČKA, Jan. *Strašák švarcsystém: Po kom se jmenuje metla podnikatelů a jaká je její historie?* [online]. G.cz – Internetový magazín bez zábran, 6. 10. 2018. Dostupné z: <https://g.cz/strasak-svarcsystem-po-kom-se-jmenuje-metla-podnikatelu-a-jaka-je-jeji-histori/#>

⁸⁸ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

⁸⁹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. Str. 30

⁹⁰ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. Str. 30

dle jeho slov, i po revoluci pouze pokračoval v předchozím režimu. Při své činnosti zjistil, že se formou zastřeného právního jednání zbaví mnoha zákonem stanovených povinností, zejména v daňové oblasti. Firma Švarc s.r.o. začala dosahovat miliardových obrátů. Již v roce 1993 byl ale švarcsystém zakázán. Švarc byl mnohokrát pokutován a dokonce odsouzen k nepodmíněnému výkonu trestu za zpronevěru dávek sociálního zabezpečení.⁹¹

Zajímavostí je, že vlivem přejímání mnoha slov z německého jazyka se spousta lidí domnívá, že slovo „Švarc“ pochází z německého „schwarz“ (černý).

Švarcsystém může být snadno zaměněn s dalšími dvěma druhy činností, které jsou v českém právu legální. První z nich je tzv. outsourcing, který lze volně přeložit jako externí zajišťování. Jeho prostřednictvím podnikatel vyčleňuje činnosti, které nejsou pro jeho předmět podnikání klíčové, ale zároveň jsou pro chod podnikání nezbytné. Zajišťovány bývají formou smluvního vztahu s jinými osobami, u kterých naopak s hlavním předmětem jejich podnikatelské činnosti koresponduje. Jedná se např. o vedení účetnictví, úklid, nebo správu informačních a počítačových systémů.⁹²

Druhým typem je legální subdodávka. Hranice mezi ní a nelegálním švarcsystémem je velmi tenká a často není jednoduché je rozlišit situaci, kdy fyzická osoba bude skutečným podnikatelem, se kterým je možné uzavřít smlouvu dle NOZ a kdy půjde o výkon závislé práce, při kterém účastníci nemají právo volby a jsou povinni uzavřít pracovněprávní vztah. Odlišnosti spočívají především v míře závislosti jednoho subjektu na druhém.⁹³

Ve vztahu podle NOZ dodává jedna osoba druhé určité dílo (např. vypracovaný stavební projekt) nebo službu (např. opravy, výmalby). Rozdíly můžeme ukázat na smlouvě o dílo, uzavírané podle ustanovení § 2586 a následující NOZ.⁹⁴ Zhotovitel má dispozici pouze obecné pokyny, které se mohou týkat

⁹¹ ŠTĚTKA, Jan. *Ten, který rozjel švarcsystém a skončil na dlažbě* [online]. Ekonom.iHNed.cz, 16. 2. 2011. Dostupné z: <https://ekonom.ihned.cz/c1-52306170-ten-ktery-rozjel-svarcsystem-a-skoncil-na-dlazbe>

⁹² DOLEŽÁLEK, Vít. *Jak poznat Švarcsystém* [online]. FinExpert.cz, 9. 5. 2008. Dostupné z: <https://finexpert.e15.cz/jak-poznat-svarcsystem>

⁹³ DOLEŽÁLEK, Vít. *Jak poznat Švarcsystém* [online]. FinExpert.cz, 9. 5. 2008. Dostupné z: <https://finexpert.e15.cz/jak-poznat-svarcsystem>

⁹⁴ Ustanovení § 2586 a násl. zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

(1) Smlouvou o dílo se zhotovitel zavazuje provést na svůj náklad a nebezpečí pro objednatele dílo a objednatel se zavazuje dílo převzít a zaplatit cenu.

(2) Cena díla je ujednána dostatečně určitě, je-li dohodnut alespoň způsob jejího určení, anebo je-li určena alespoň odhadem. Mají-li strany vůli uzavřít smlouvu bez určení ceny díla, platí za ujednanou cena placená za totéž nebo srovnatelné dílo v době uzavření smlouvy a za obdobných smluvních podmínek.

termínu dodání díla/provedení služby, jeho kvality, množství, a cílem vztahu je předání hotového díla/provedení služby. Jednotlivé kroky, jakými má být činnost provedena, jakým způsobem, nebo za pomoci jakých pomůcek, závisí pouze na osobě zhotovitele. Vystupuje svým jménem, práci koná na svou odpovědnost a v čase, který si sám určí. Vázán je pouze termínem dohodnutým s objednavatelem. Osoba zhotovitele může být navíc činná pro více objednatelů. Ke své práci používá zpravidla vlastní náčiní potřebné k provedení a zakázku, pokud je to možné, provádí na místě, které si sám určí.⁹⁵

Naopak v pracovněprávním vztahu je zaměstnanec povinen řídit se detailními pokyny, které mu dává zaměstnavatel, přičemž jimi naplňuje znaky závislé práce. Zaměstnavatel většinou představuje pro zaměstnance jediný zdroj příjmu, který bývá dlouhodobějšího charakteru. Práce je konána ve stanovené pracovní době, v prostorách zaměstnavatele, s jeho náčiním, a na jeho odpovědnost. Není samozřejmě pravidlem, že jsou naplněny všechny znaky rozlišující závislou práci od legální subdodávky. Každý případ je potřeba posuzovat individuálně s ohledem na vzájemné postavení subjektů smlouvy a dané samostatnosti k provedení smlouvené činnosti.⁹⁶

Nelegální práci, a zejména zastřeným právním jednáním, se samozřejmě zabývalo i mnoho soudů. Pojetí švarcsystému je ovlivněno např. rozsudkem Nejvyššího soudu České republiky 21 Cdo 920/2010 ze dne 16. 6. 2011, ze kterého je patrné, že se nelegální práce nemusí dopouštět pouze soukromé osoby, ale i veřejné instituce. Rozsudek se týká sporu z roku 2002. Dva řidiči (žalobci) dostali od České televize (žalovaná) výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost. Bylo jim ovšem nabídnuto, aby své dosavadní funkce vykonávali nadále. Ne však v pracovněprávním vztahu, ale jako osoby samostatně výdělečně činné na základě rámcové smlouvy o přepravě osob a věcí, což značí vztah obchodněprávní. V posuzovaném případě se ovšem jednalo o zastřené právní jednání, jelikož uzavírané smlouvy vykazovaly znaky závislé práce.⁹⁷

⁹⁵ ČECHTICKÁ, Alena. *Švarcsystém – strašák firem* [online]. Franchising.cz, 1. 2. 2013. Dostupné z: <https://franchising.cz/abc-firma/1484/svarcssystem-strasak-firem/>

⁹⁶ ČECHTICKÁ, Alena. *Švarcsystém – strašák firem* [online]. Franchising.cz, 1. 2. 2013. Dostupné z: <https://franchising.cz/abc-firma/1484/svarcssystem-strasak-firem>

⁹⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 6. 2011, sp. zn. 21 Cdo 920/2010

3.2.3 Vývoj české právní úpravy

Počátkem 90. let patřil švarcsystém k jednomu z nejrozšířenějších způsobů „zaměstnávání“. Před tím, než došlo k jeho zákazu, se začal praktikovat ve společnosti ve velmi velkém rozsahu. Téměř v každém pracovním odvětví bylo možné najít pracovníky, kteří vykonávali, v té době v souladu se zákonem, závislou práci na podkladě jiné než pracovněprávní smlouvy. Např. i běžná prodavačka v obchodě vykonávala pro podnikatele činnost na základě občanskoprávní smlouvy a byla donucena obstarat si živnostenské oprávnění.⁹⁸

Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti (dále jen ZoZ z roku 1991) v době jeho přijetí neobsahoval žádné ustanovení, které by, v té době zatím nepojmenovaný, švarcsystém zakazovalo. Ještě v roce 1991 proběhla novela zákona, která byla provedena zákonem č. 578/1991 Sb., o státním rozpočtu federace na rok 1992 a o změně daňových a některých dalších zákonů.⁹⁹

Ustanovení § 1 bylo rozšířeno, s účinností od 1. ledna následujícího roku, o odstavec č. 4. Obsahoval zákaz, pro fyzické i právnické osoby, zajišťovat výkon běžných úkolů plynoucí z jejich činnosti jinými osobami, než svými zaměstnanci zaměstnávány v pracovněprávních vztazích dle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce. Následný legislativní vývoj nejprve přesunul zákaz švarcsystému z odstavce 4 do odstavce 6 ZoZ z roku 1991. Začaly také platit výjimky, kvůli kterým tedy nebyl švarcsystém absolutně zakázán. První z výjimek platila pro plnění běžných úkolů, které fyzická osoba zajišťovala sama nebo s pomocí svého manžela a dětí. Pro právnickou osobu platilo ustanovení obdobně, na místo manžela a dětí byli uvedeni společníci či členové. Za běžné úkoly zákon označoval činnost přímo související se zajištěním výroby, poskytováním služeb nebo obdobnou činností, která souvisí s předmětem podnikání. Vykonávána měla být v místě nebo zařízení obvyklém pro její výkon, pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost.¹⁰⁰ Klasickým případem v souvislosti s výše jmenovanou výjimkou byla situace, ve které si osoba samostatně výdělečně činná „najímala“ k obstarávání běžných, v zákoně uvedených, úkolů svého manžela/manželku nebo děti, a právnická osoba společníky nebo její členy.

⁹⁸ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. Str. 30

⁹⁹ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. Str. 30

¹⁰⁰ Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Později byly výjimky zákonem č. 369/2000 Sb. rozšířeny o další, která se týkala povinnosti zajišťovat běžné úkoly svými zaměstnanci. Umožňovala provozování tzv. franchisingových vztahů. Tento způsob podnikání je obchodněprávním vztahem mezi dvěma podnikateli, kteří na sobě nejsou závislí. Jde v podstatě o „pronájem práv k podnikání“. Jedna strana poskytne licenci ke značce a druhá strana dle určených pravidel pod značkou samostatně podniká.¹⁰¹ V souvislosti s rozvojem ekonomiky začalo stále více podnikatelů využívat formu franchisingu, která byla v členských státech Evropské unie a ve Spojených státech amerických velice rozšířená. Do budoucna se dal předpokládat stále větší rozmach i na území České republiky. Porovnání podnikání formou franchisingu a ustanovení § 1 odst. 6 (dříve 4) ZoZ z roku 1991 ale vykazovalo vzájemný nesoulad. Rozpor by se dal namítat také ve srovnání s článkem 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, který zaručuje právo na samostatně výdělečnou činnost.¹⁰² Důvodů k novele bylo tedy hned několik. ZoZ z roku 1991 po této změně stanovil, že jinou fyzickou nebo právnickou osobou se rozumí osoba, jejíž předmět podnikání zahrnuje mimo jiné i činnosti, které má svými zaměstnanci v pracovněprávních vztazích zajišťovat.¹⁰³

1. 10. 2004 nabyl účinnosti nový zákon o zaměstnanosti, č. 435/2004 Sb., který je, s mnoha novelami, platný dodnes. I přes novou právní úpravu zůstala úprava švarcsystému téměř stejná. Ustanovení § 1 odst. 6 ZoZ z roku 1991 bylo přejato do nového § 13. Rozšířen byl ale opět okruh výjimek, začaly zahrnovat agentury práce. Právnická nebo fyzická osoba mohla nyní zajišťovat běžné úkoly vyplývající z její činnosti samozřejmě svými zaměstnanci, dále sama nebo s pomocí dětí či manžela, společníků nebo členů a nově také dočasně přidělenými zaměstnanci agentury práce. Běžné úkoly mohly být svěřeny i jiným právnickým nebo fyzickým osobám, které mají svěřené činnosti zahrnuté v předmětu své činnosti, a budou je naplňovat pomocí svých zaměstnanců v pracovněprávním vztahu.¹⁰⁴

¹⁰¹ Co je to franchising? – Top Franchising. *Top franchising – Top Franchising* [online]. Dostupné z: <https://www.topfranchising.cz/co-je-franchising/>

¹⁰² Novela zákona o zaměstnanosti – komentář a důvod | epravo.cz. *EPRAVO.CZ – Váš průvodce právem – Sbírka zákonů, judikatura, právo* [online]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/novela-zakona-o-zamestnanosti-komentar-a-duvodova-zprava-269.html>

¹⁰³ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9. Str. 238

¹⁰⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

27. 5. 2005 nabyl účinnosti zákon č. 202/2005 Sb., který novelizoval ustanovení § 13 ZoZ. Do zákona včlenil poslední z výjimek ze zákazu švarcsystému. Do § 13 odst. 3 písm. c) přibyl bod č. 2, který zněl takto: „jiné fyzické osobě, která má činnosti, které jí mají být svěřeny, zahrnutý v předmětu činnosti a nebude svěřené úkoly zajišťovat v zastřeném pracovněprávním vztahu. Provozování svěřené činnosti musí naplňovat znaky podnikání ve smyslu § 2 odst. 1¹⁰⁵ obchodního zákoníku.“¹⁰⁶ Nová výjimka umožňovala, aby podnikatel svěřil plnění běžných úkolů i osobám samostatně výdělečně činným, které neměly vlastní zaměstnance. Jednalo se v podstatě o povolení subdodavatelských vztahů, což bylo do této doby zakázáno. Úprava zákazu švarcsystému byla postupem času velmi oslabována, až se stala téměř nefunkční.

7. 6. 2006 vstoupil v platnost zákon č. 264/2006 Sb., který měnil některé zákony v souvislosti se zrušením starého zákoníku práce č. 65/1965 Sb. a jeho následným nahrazením zákoníkem práce č. 262/2006 Sb. Účinnosti nabyt 1. 1. 2007, čímž došlo k úplnému zrušení § 13 ZoZ. Novelizovaný ZoZ nadále neobsahoval ustanovení, které by švarcsystém výslovně zakazovalo. Zákoník práce však definoval závislou práci, určil její znaky a stanovil povinnost, že musí být vykonávána pouze v pracovněprávním vztahu. Tím určil, co má být považováno za pracovněprávní vztah, který se řídí zákoníkem práce, a co už je považováno za obcházení zákona. V návaznosti na zrušení § 13 bylo změněno i ustanovení týkající se nelegální práce. Ustanovení § 5, které nelegální práci upravuje, původně odkazovalo na § 13.¹⁰⁷ Po jeho zrušení byla nelegální práce definována následovně: „1. 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, nebo 2. pokud cizinec nevykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy, nejde-li o manžela nebo dítě této fyzické osoby, nebo ji vykonává v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona povolení k zaměstnání vyžadováno.“¹⁰⁸

¹⁰⁵ Ustanovení § 2 odst. 1 zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů (1) Podnikáním se rozumí soustavná činnost prováděná samostatně podnikatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku.

¹⁰⁶ Zákon č. 202/2005 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

¹⁰⁷ BIČÁKOVÁ, Olga. *Zákon o zaměstnanosti: přehled komentovaných novelizací od 1. 10. 2004 do 31. 5. 2007*. Praha: Linde, 2007. ISBN 978-80-86131-73-3. Str. 13

¹⁰⁸ Zákon č. 264/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce

V této podobě zůstala právní úprava nelegální práce nezměněna až do roku 2012 (s výjimkou novelizací, které se týkaly nelegální práce cizinců). Zákonem č. 367/2011 Sb. došlo opět k novelizaci § 5 ZoZ. S účinností od 1. 1. 2012 je výkon závislé práce osobou mimo pracovněprávní vztah považován za nelegální práci, čímž se stal švarcsystém opět protizákonným. Do účinnosti této novely byl nelegální prací pouze případ (opět nezahrnujeme nelegální práci cizinců), kdy fyzická osoba nevykonávala práci pro jinou fyzickou nebo právnickou osobu na základě pracovněprávní nebo jiné smlouvy, s výjimkou manžela nebo dítěte této fyzické osoby. Výkon práce dle jiné než pracovněprávní smlouvy nemohl být do 31. 12. 2011 postihován jako nelegální práce.¹⁰⁹

¹⁰⁹ HAŠOVÁ, Tereza. *Švarcsystém v roce 2012. Čtěte detailní pohled právničky* [online]. Podnikatel.cz, 5. 3. 2012. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/svarcsystem-v-roce-2012-ctete-detailni-pohled-pravnicky/>

4 Nelegální práce cizinců

Nelegální práce cizinců je velmi úzce spojena s migrací obyvatelstva. Je logické, že v době, kdy lidé migrují více, existuje vyšší riziko, že tyto osoby budou vykonávat činnost pro svou obživu v rozporu se zákonem. Každý stát má způsob ochrany domácího pracovního trhu odlišný. V českém prostředí existovala právní úprava zaměstnávání cizinců téměř od počátků vzniku Československé republiky. Ve 20 letech minulého století byl, v reakci na tehdejší hospodářskou krizi, přijat zákon o ochraně domácího trhu práce číslo 39/1928 Sb. z. a. n.. Stanovoval, že po celou dobu nepříznivého stavu na domácím trhu práce, musí být zaměstnavatel zaměstnávající cizince držitelem zvláštního povolení. Vydáno mohlo být pouze v případě potřeby naplnění hospodářských zájmů, nemožnosti obsazení pracovních míst domácími pracovníky, nebo pro mimořádné rodinné a osobní důvody. Zákon platil až do roku 1965, kdy byl přijat zákoník práce, číslo 65/1965 Sb., který taktéž upravoval otázku přijetí cizince do pracovního poměru. Podmínkou bylo pouze udělení povolení k pobytu v Československé republice.¹¹⁰

Právní úprava zaměstnávání cizinců sice teoreticky existovala, realita byla ovšem jiná. Mezi lety 1948-1989 nemělo tehdejší Československo téměř žádnou pracovní sílu z řad cizinců. Komunistický režim se vyznačoval velmi přísnou migrační politikou, která výrazně omezovala volný pohyb osob přes státní hranice. Výjimku tvořili migranti z ostatních socialistických/komunistických zemí, kteří měli možnost příjezdu na základě mezivládních nebo individuálních smluv. Jednalo se zejména o pracovníky, studenty a učně z Polska, Jugoslávie, Vietnamu, Maďarska, Kuby nebo Koreje. Během 80. let dosahoval počet těchto pracovníků na téměř 60000. Po listopadové revoluci v roce 1989 začala do Československa a následně České republiky přicházet vlna cizinců. Mnoho z nich vidělo Českou republiku, především díky své poloze ve středu Evropy, jen jako výhodnou cestu do západních zemí. Našli se ale i tací, kteří se zde chtěli postupně usídlit, což znamenalo dosud neznámou a neřešenou situaci, na kterou nebylo Česko připraveno. S celkovým nárůstem cizinců samozřejmě úzce souvisela i jejich ekonomická aktivita, zejména situace na trhu práce. Téměř celou první polovinu 90. let proto platila velmi liberální migrační politika.

¹¹⁰ DRBOHLAV, Dušan, ed. *Nelegální ekonomické aktivity migrantů: (Česko v evropském kontextu)*. V Praze: Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-1552-3. Str. 82

Právní úprava sice existovala, přijaty byly zákony o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb. a o pobytu cizinců č. 123/1992 Sb. Ovšem podmínky, které se stanovovaly pro příchod pracovníků ze zahraničí, byly příliš mírné a vstřícné. Zákon o zaměstnanosti sice zajistil například možnost volby odejít za prací do zahraničí, ale v případě zaměstnávání cizinců byla regulace ponechána zcela v rukou státu. Do právního řádu byl proto zaveden systém vydávání pracovních povolení pro cizince. Jak jsem ovšem již avizovala, získání povolení nebylo obestřeno těžkými podmínkami. Vzniklá situace má mimo jiné za následek, že i v současné době jsou počty migrantů v České republice vyšší, než v ostatních post-komunistických zemích.¹¹¹ Ve druhé polovině 90. let začaly snahy o postupnou harmonizaci se stále se rozvíjející Evropskou unií. Důležitým milníkem se stalo přijetí zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky. V účinnost vstoupil na počátku roku 2000 a od této doby nemohli cizinci žádat o povolení k pobytu a zaměstnání z území České republiky, ale pouze ze zahraničí. S tím ale souvisel nárůst počtu nelegálních pracovníků, jelikož pro cizince, kteří již na území Česka žili, se stalo nemožné zlegalizovat svůj pobyt.¹¹²

S celkovým nárůstem cizinců samozřejmě úzce souvisí i jejich ekonomická aktivita, zejména situace na trhu práce. Na počátku nového tisíciletí proto začala vznikat také nová administrativní struktura týkající se nelegálních pracovníků z ciziny. Přijata byla řada migračních dokumentů, Zásady politiky v oblasti migrace cizinců, nebo Akční plán boje s nelegální prací. Bojem proti nelegální práci se zabývala dvě ministerstva – ministerstvo vnitra a ministerstvo práce a sociálních věcí. Meziresortní povaha problému ale vedla k vytvoření nového orgánu, Meziresortního orgánu pro potírání nelegálního zaměstnávání cizinců.¹¹³ Mezi jeho úkoly patří koordinace činnosti příslušných institucí, návrh legislativních změn, jež by mohly přispět k řešení nelegálního zaměstnávání cizinců, a celková tvorba koncepce pro řešení problému. Zaměřen je především na oblast „šedé ekonomiky“.¹¹⁴

¹¹¹ DRBOHLAV, Dušan, ed. *Nelegální ekonomické aktivity migrantů: (Česko v evropském kontextu)*. V Praze: Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-1552-3. Str. 57-58

¹¹² DRBOHLAV, Dušan, ed. *Nelegální ekonomické aktivity migrantů: (Česko v evropském kontextu)*. V Praze: Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-1552-3. Str. 83

¹¹³ DRBOHLAV, Dušan, ed. *Nelegální ekonomické aktivity migrantů: (Česko v evropském kontextu)*. V Praze: Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-1552-3. Str. 83

¹¹⁴ Meziresortní orgány – Aktuální informace o migraci. Úvodní strana – Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/meziresortni-organy.aspx>

Kromě administrativních změn přinesl počátek 21. století i nové zákony. V souvislosti s přípravou na vstup České republiky do Evropské unie byla nutná změna některých právních předpisů. Zrušen byl zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který byl posléze nahrazen zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Z hlediska nelegální práce je velice důležité přijetí zákona č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce, a především přijetí nového zákona o zaměstnanosti, č. 435/2004 Sb., který zaručoval občanům Evropské unie a jejich rodinným příslušníkům stejné postavení na trhu práce jako českým občanům.¹¹⁵ Zaměstnávání cizinců je obsaženo v celé části IV. Nelegální práce, jak jsem již vícekrát zmiňovala, je definována v § 5, se kterým souvisela především novela zákona v roce 2012. Po její účinnosti je v souvislosti s cizinci důležitý druhý a třetí odstavce. Není samozřejmě vyloučeno, aby cizinec naplnil i skutkovou podstatu prvního odstavce a vykonával práci mimo pracovněprávní vztah, kterou jsme se zabývali v předchozí kapitole. V této kapitole se ale budeme zabývat pouze nelegální prací v souvislosti s cizinci. K naplnění skutkové podstaty § 5 cizincem může dojít, pokud vykonává pracovní činnost v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez něho, pokud jej zákon vyžaduje. Dále v rozporu se zaměstnaneckou kartou, modrou kartou, nebo kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance, nebo pokud držitelem příslušné karty vůbec není. Pokud cizinec k výkonu práce potřebuje platné oprávnění k pobytu a vykonává práci bez něj, jedná se taktéž o nelegální práci.¹¹⁶

Velkým problémem dnešní doby je nedostatek zaměstnanců pro obsazení velkého počtu pracovních míst. V praxi je často řešen způsobem, při kterém si zaměstnavatelé najímají pracovní síly z řad cizinců, pro něž je naopak práce na území cizího státu většinou výhodná. Pracovníci z ciziny migrují za prací z chudších zemí, kde není ekonomická situace zpravidla tak dobrá, jako v hostujícím státě. Vidina vyššího výdělků za kratší dobu láká zahraniční pracovníky k výkonu činnosti i přes to, že ještě nedostali povolení, které práce na území cizího státu vyžaduje. Vyřídění veškerou dokumentaci je zdlouhavé a osoby proto velmi často pracují dříve, než ji získají. Cizinci se proto nezdědí kdy dopustí práce, která není v České republice legální.

¹¹⁵ ERÉNYI, Tereza. *Základy pracovního práva*. 2., aktualiz. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2012. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-147-4. Str. 26-27

¹¹⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

4.1 Vysvětlení základních pojmů

K lepšímu pochopení a také k upřesnění nelegální práce cizinců považují za důležité vymezení následujících pojmů.

4.1.1 Cizinec

Ustanovení § 3 ZoZ upravuje účastníky právních vztahů. Jsou jimi, mimo jiné, fyzické osoby, jež jsou podle zákoníku práce způsobilé být zaměstnancem a mají státní občanství České republiky. Rovněž cizinci mohou být účastníky právních vztahů, pokud splňují podmínky dané ZoZ.¹¹⁷ V tomto ustanovení, stejně jako v ustanovení § 5, týkající se nelegální práce, se setkáváme s pojmem „cizinec“. V českém právu však upravují zákony definici cizince různě, s ohledem na své potřeby. Například zákon č. 326/1999 S., o pobytu cizinců na území České republiky, pokládá za cizince každou fyzickou osobu, která není státním občanem České republiky.¹¹⁸ Ze zásady rovného zacházení vyplývá, že cizinci požívají na území České republiky stejná práva a povinnosti jako její občané. Výjimku tvoří úprava v pracovním právu, zejména přístup na trh práce.¹¹⁹ Ustanovení § 85 ZoZ negativně stanovuje, koho pro své účely za cizince nepovažuje. „*Pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí podle tohoto zákona se za cizince nepovažuje občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník (§ 3 odst. 2) a rodinný příslušník občana České republiky uvedený v § 3 odst. 3.*“¹²⁰

Pro účely pracovního práva je tedy možné pracovat, zjednodušeně, se dvěma kategoriemi cizinců:

1. Osoby, které mají stejné postavení jako státní občané České republiky

Na tyto osoby lze jako na cizince nahlížet pouze z pohledu zákona o pobytu cizinců na území České republiky, nikoli z pohledu ZoZ. Jedná se o kategorii fyzických osob, které mají v zásadě stejné postavení na trhu práce jako občané České republiky. Mohou být přijaty do zaměstnání i bez pracovního povolení, čerpat služby zaměstnanosti, podporu v nezaměstnanosti, apod. Řadíme sem občany Evropské unie a jejich rodinné příslušníky; občany jiných států Evropského hospodářského prostoru a jejich rodinné příslušníky; rodinné příslušníky občanů

¹¹⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹¹⁸ Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR, ve znění pozdějších předpisů

¹¹⁹ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0. Str. 119

¹²⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

České republiky; cizince s trvalým pobytem; cizince, kterým byla udělena doplňková ochrana nebo azyl dle zákona č. 325/1999 Sb., o azylu.¹²¹ Jediným rozdílem je informační povinnost zaměstnavatele. Pokud do pracovního poměru přijme cizince spadajícího do této kategorie, je povinen učinit oznámení na krajskou pobočku Úřadu práce, a to nejpozději v den nástupu cizince k výkonu práce. Úřad práce má následně povinnost vést o zmíněných osobách evidenci. Zaměstnanec z řad cizinců je také povinen dodržovat určité povinnosti. Musí zaměstnavateli poskytnout doklady, které prokazují, že je možné zařazení mezi výše zmíněnou kategorii osob. Pokud se jedná o cizince s trvalým pobytem nebo s udělenou mezinárodní ochranou, prokazuje se pravomocným rozhodnutím o udělení tohoto statutu. Rodinní příslušníci občanů ČR jsou osoby uvedené v § 15a¹²² zákona o pobytu cizinců. Rozhodným okamžikem zde bude doba, kdy se osoba rodinným příslušníkem stane.¹²³

2. Osoby, které mají rozdílné postavení v porovnání se státními občany České republiky

¹²¹ TRBOLA, Robert a Miroslava RÁKOCZYOVÁ, ed. *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR*. Brno: Barrister & Principal, 2011. ISBN 978-80-87474-19-8. Str. 135

¹²² Ustanovení § 15a zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR, ve znění pozdějších předpisů

(1) Rodinným příslušníkem občana Evropské unie se pro účely tohoto zákona rozumí jeho

a) manžel,

b) rodič, jde-li o občana Evropské unie mladšího 21 let, o kterého skutečně pečuje,

c) potomek mladší 21 let nebo takový potomek manžela občana Evropské unie a

d) potomek nebo předek anebo potomek nebo předek manžela občana Evropské unie, pokud je z důvodu uspokojování svých základních potřeb závislý na výživě nebo jiné nutné péči poskytované občanem Evropské unie nebo jeho manželem, nebo byl na této výživě nebo jiné nutné péči závislý bezprostředně před vstupem na území ve státě, jehož je občanem, nebo ve státě, ve kterém měl povolen pobyť.

(2) Za rodinného příslušníka občana Evropské unie se považuje též cizinec, který prokáže, že

a) je příbuzným občana Evropské unie neuvedeným v odstavci 1, pokud

1. ve státě, jehož je občanem, nebo ve státě, ve kterém měl povolen pobyť, žil před vstupem na území s občanem Evropské unie ve společné domácnosti,

2. je z důvodu uspokojování svých základních potřeb závislý na výživě nebo jiné nutné péči poskytované občanem Evropské unie, nebo byl na této výživě nebo jiné nutné péči závislý bezprostředně před vstupem na území ve státě, jehož je občanem, nebo ve státě, ve kterém měl povolen pobyť, nebo

3. se o sebe z vážných zdravotních důvodů nedokáže sám postarat bez osobní péče občana Evropské unie, nebo

b) má s občanem Evropské unie trvalý partnerský vztah, který není manželstvím, a žije s ním ve společné domácnosti; při posuzování trvalosti partnerského vztahu se zohlední zejména povaha, pevnost a intenzita vztahu.

(3) Ustanovení tohoto zákona týkající se rodinného příslušníka občana Evropské unie se použijí i na cizince, který je rodinným příslušníkem státního občana České republiky.

¹²³ ČIŽINSKÝ, Pavel. *Cizinecké právo: práva a povinnosti cizinců a jejich rodinných příslušníků při vstupu a pobytu na území ČR, jejich zaměstnávání a podnikání, zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, řízení a provozování vozidla, přístup ke vzdělání a studiu, rodinné soužití s cizinci, mezinárodní ochrana/azyl, státní občanství*. Praha: Linde Praha, 2012. ISBN 978-80-7201-887-1. Str. 213

Do druhé kategorie řadíme cizince, na které je z pohledu zákona pohlíženo jinak, než na občany ČR. Jejich vstup na trh práce je omezen zejména proto, aby nebyl přesycen zaměstnanci ze zahraničí, a byl dostatek pracovních míst pro preferované osoby (fyzické osoby z první kategorie). Zde je možné rozdělení na cizince, kteří mají povinnost mít povolení k zaměstnání a cizince mající určitá zvýhodnění.¹²⁴

Cizinci, kteří mají povinnost mít povolení k zaměstnání, mohou být přijati do zaměstnání, jen pokud mají platné povolení k zaměstnání a platné povolení k pobytu na území ČR. Zvláštní kategorií těchto cizinců jsou žadatelé o azyl nebo mezinárodní ochranu. Ustanovení § 99 ZoZ odepírá možnost vydat povolení k zaměstnání po dobu šesti měsíců, pokud osoba požádala o udělení mezinárodní ochrany.¹²⁵

Zvýhodnění cizinci jsou osvobozeni od povinnosti mít povolení k zaměstnání, musí ale vlastnit povolení k pobytu. Nevýhodou jejich postavení ovšem je, že nelze plně čerpat služby zaměstnanosti, například podporu při rekvalifikaci atd. Všechny cizince spadající do této kategorie vyjmenovává § 98 zákona o zaměstnanosti. Jedná se o cizince, kteří: *„se na území ČR soustavně připravují na budoucí povolání; jsou rodinnými příslušníky člena diplomatické mise, konzulárního úřadu nebo rodinnými příslušníky zaměstnance mezinárodní vládní organizace se sídlem na území České republiky; jsou členy záchranné jednotky a poskytují pomoc na základě mezistátní dohody o vzájemné pomoci při odstraňování následků havárií a živelních pohrom, a v případech humanitární pomoci; získali střední nebo vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři podle školského zákona nebo vysokoškolské vzdělání podle zákona o vysokých školách; plní výkon práce na území České republiky a nepřesáhnou 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo celkem 30 dnů v kalendářním roce a jde-li zároveň o výkonného umělce, pedagogického pracovníka, akademického pracovníka vysoké školy, vědeckého, výzkumného nebo vývojového pracovníka, který je účastníkem vědeckého setkání, žáka nebo studenta do 26 let věku, sportovce nebo osobu, která v České republice zajišťuje dodávky zboží nebo služeb nebo toto*

¹²⁴ ČIŽINSKÝ, Pavel. *Cizinecké právo: práva a povinnosti cizinců a jejich rodinných příslušníků při vstupu a pobytu na území ČR, jejich zaměstnávání a podnikání, zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, řízení a provozování vozidla, přístup ke vzdělání a studiu, rodinné soužití s cizinci, mezinárodní ochrana/azyl, státní občanství*. Praha: Linde Praha, 2012. ISBN 978-80-7201-887-1. Str. 213

¹²⁵ TRBOLA, Robert a Miroslava RÁKOCZYOVÁ, ed. *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR*. Brno: Barrister & Principal, 2011. ISBN 978-80-87474-19-8. Str. 136

*zboží dodává nebo provádí montáž na základě obchodní smlouvy, případně provádí záruční a opravářské práce...*¹²⁶

4.1.2 Zaměstnanecká karta

Zaměstnanecká karta je druh povolení k dlouhodobému pobytu (delší než 3 měsíce) na území ČR, jehož účelem je zaměstnání. Zahrnuje v sobě již dva typy povolení – k pobytu a zaměstnání na území ČR – má tzv. duální charakter. Podmínkou vydání je konkrétní pracovní pozice (možnost i více) z centrální evidence volných pracovních míst. Jedná se o pracovní místa, která jsou prvotně nabízena obsazována občany ČR a poté, co nedojde k jejich obsazení, jsou nabízena cizincům, kteří splňují potřebné požadavky. Karta je vydávána na maximální dobu 2 let, s možností opakovaného prodloužení.¹²⁷

Držitel je oprávněn pobývat na území ČR, pracovat na pozici, na kterou byla karta vydána, nebo pracovat na pozici, ke které byl v rámci změny zaměstnavatele, změny pracovní pozice apod., udělen souhlas odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra. Zaměstnanecká karta existuje také v neduálním režimu, kdy opravňuje osobu jen k pobytu. Vhodná je pro cizince, u kterého je vyžadováno nadále povolení k zaměstnání, nebo který má dle § 98 ZoZ volný přístup na trh práce. Předchůdcem zaměstnanecké karty byla zelená karta, která byla nahrazena v roce 2014.¹²⁸

4.1.3 Modrá karta

Dalším druhem povolení, opravňující cizince k výkonu práce na území České republiky, je modrá karta. Stejně jako zaměstnanecká, i modrá karta umožňuje cizinci dlouhodobý pobyt na území ČR za účelem zaměstnání, avšak s rozdílem, že zaměstnání vyžaduje vysokou kvalifikaci. Vysokou kvalifikací se rozumí ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, pokud délka studia přesahovala 3 roky.¹²⁹

Podmínkou vydání je uzavřená pracovní smlouva nejméně na dobu jednoho roku, ve které je zákonem stanovena týdenní pracovní doba (40 hodin týdně)

¹²⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹²⁷ Zaměstnávání cizinců v České republice ze zemí mimo Evropskou unii | Právní prostor. *Právní prostor* [online]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/zamestnavani-cizincu-v-ceske-republice-ze-zemi-mimo-evropskou-unii>

¹²⁸ Zaměstnanecká karta – Ministerstvo vnitra České republiky. *Úvodní strana – Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx>

¹²⁹ Zaměstnávání cizinců v České republice ze zemí mimo Evropskou unii | Právní prostor. *Právní prostor* [online]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/zamestnavani-cizincu-v-ceske-republice-ze-zemi-mimo-evropskou-unii>

a sjednána hrubá měsíční či roční mzda, která odpovídá minimálně 1,5 násobku průměrné hrubé měsíční mzdy v ČR vyhlášené sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí. Zde lze spatřit rozdíl ve srovnání se zaměstnaneckou kartou, jelikož modrá karta vyžaduje plný pracovní úvazek a nelze ji získat na dohodu o pracovní činnosti.¹³⁰

¹³⁰ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0. Str. 119

5 Kontrola a právní postihy nelegální práce

Aby mohl být kontrolován a popřípadě následně sankcionován výkon nelegální práce, je nutné ustanovit kontrolní orgány, které se budou případy nelegální práce zabývat. V České republice upravuje kontrolní činnost mnoho právních předpisů. ZP v ustanovení § 323 přiznává výkon kontroly v pracovněprávních vztazích zvláštním právním předpisům.¹³¹ Takovým předpisem je například zákon č. 61/1988 Sb., o hornické činnosti, výbušninách a o státní báňské správě, zákon č. 18/1997 Sb., o mírovém využití jaderné energie a ionizujícího záření, nebo zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.¹³² Právě poslední zmíněný zákon upravuje činnost a působnost orgánů, které vykonávají kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti. ZoZ je vyjmenovává v ustanovení § 125. Jsou jimi Státní úřad inspekce práce, oblastní inspektoráty práce a celní úřady, kterými se budeme zabývat v následujících podkapitolách.

Za vhodné považuji okrajově zmínit i kontrolní činnost ostatních orgánů, kterými je Generální ředitelství Úřadu práce a krajské pobočky Úřadu práce, i když s kontrolou nelegální práce přímo nesouvisejí. Před novelou ZoZ, účinnou od 1. 1. 2012, vykonávaly kontrolní činnost v oblasti zaměstnanosti právě pobočky úřadu práce, ministerstvo práce a sociálních věcí a v rozsahu stanoveném zákonem celní úřady.¹³³

Generální ředitelství Úřadu práce mělo v minulosti větší množství kontrolních pravomocí, po účinnosti novely zastává kontrolu pouze v souvislosti s plněním dohod o poskytnutí hmotné podpory na vytvoření nových pracovních míst, hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení, a také dbá nad plněním cílených programů celostátního charakteru.¹³⁴

Krajské pobočky Úřadu práce mohou kontrolovat výši průměrného čistého měsíčního výdělku, ale pouze v rozsahu, který je potřebný, aby mohla být vyměřena výše podpory v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci. Dále kontrolují dodržování povinností stanovených režimem dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání.¹³⁵ Nelegální práce se krajské pobočky Úřadu práce dotýkají

¹³¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹³² SCHMIED, Zdeněk. Zákoník práce.: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a Nejvyššího soudu. Olomouc: ANAG, 2006-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-058-4. Str. 162

¹³³ BIČÁKOVÁ, Olga. *Zákon o zaměstnanosti: přehled komentovaných novelizací od 1. 10. 2004 do 31. 5. 2007*. Praha: Linde, 2007. ISBN 978-80-86131-73-3. Str. 104

¹³⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹³⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

v souvislosti s informační povinností zaměstnavatele, pokud jde o zaměstnávání cizince. ZoZ v ustanovení § 86 stanovuje povinnost zaměstnavateli, který má zájem zaměstnávat cizince, oznámit volné místo pro takovou osobu právě krajské pobočce Úřadu práce.¹³⁶

5.1 Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce

Působnost a příslušnost Státního úřadu inspekce práce (dále jen „Úřad“) a oblastních inspektorátů práce (dále jen „inspektoráty“) upravuje zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce (dále jen „ZiP“). Oba orgány byly zřízeny 1. 7. 2005. Jako sídlo Úřadu byla stanovena Opava. Je považován za správní orgán, není ale ústředním orgánem státní správy. Jedná se o monokratický správní úřad s celostátní působností, jemuž je nadřizeno Ministerstvo práce a sociálních věcí.¹³⁷ Úřadu jsou podřízeny inspektoráty, kterých bylo zřízeno osm – pro hlavní město Prahu, pro Středočeský kraj, pro Jihočeský kraj, pro Plzeňský a Karlovarský kraj, pro Ústecký a Liberecký kraj, pro Královehradecký a Pardubický kraj, pro Jihomoravský a Zlínský kraj, a pro Moravskoslezský a Olomoucký kraj.¹³⁸

ZiP dává Úřadu a inspektorátům pravomoc nad dodržováním povinností, které vyplývají z pracovněprávních předpisů. Od 1. 1. 2012 se působnost vztahuje také na kontrolu zákona o zaměstnanosti. Z toho můžeme dovodit, že obě instituce vykonávají mimo jiné kontrolu nad nelegální prací.¹³⁹

Úřad a inspektoráty jsou nadány pravomocí kontrolovat osoby, zda nevykonávají nelegální práci, a v případě jejího výkonu jsou oprávněny podniknout kroky k jejímu odstranění a udělit pokutu.¹⁴⁰

5.2 Celní úřady

Kontrolní pravomoc mají dle ZoZ také celní úřady. Dle ustanovení § 126 odst. 4 ZoZ jsou oprávněny kontrolovat, zda cizinec vykonává práci v pracovněprávním vztahu, v souladu s povolením k zaměstnávání, zaměstnaneckou kartou, kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance,

¹³⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹³⁷ STÁDNÍK, Jaroslav. *Zákon o inspekci práce: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-931-1. Str. 4

¹³⁸ Inspektoráty práce – statnisprava.cz. *statnisprava.cz* [online]. Dostupné z: <https://www.statnisprava.cz/rstsp/ciselniky.nsf/i/d0128>

¹³⁹ STÁDNÍK, Jaroslav. *Zákon o inspekci práce: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-931-1. Str. 2

¹⁴⁰ Kompetence orgánů inspekce práce | Státní úřad inspekce práce. *Státní úřad inspekce práce* [online]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/pracovnepravni-vztahy/kompetence-organu-inspekce-prace/?q=neleg%C3%A1ln%C3%AD%20pr%C3%A1ce>

povolením k pobytu vnitropodnikově převedeného zaměstnance vydaného jiným členským státem EU, nebo modrou kartou. O tuto pravomoc se dělí s orgány inspekce práce. Kontrolovat mohou v určité míře i oznamovací povinnost zaměstnavatelů, kterou udává ustanovení § 87 a § 88 ZoZ. Celní úřady spolupracují v kontrolní oblasti s Ministerstvem práce a sociálních věcí, které jim poskytují různé druhy potřebných informací. Mezi ně patří informace o povolených pracích, které vydává krajská pobočka Úřadu práce, dále údaje o cizincích, občanech EU a jejich rodinných příslušnících, a to v rozsahu, který je nezbytný pro kontrolu oznamovací povinnosti zaměstnavatelů pracujících s cizinci.¹⁴¹

O provedených kontrolách jsou celní úřady povinny informovat oblastní inspektoráty práce. V případě, že jsou zjištěny nedostatky, předá příslušnému inspektorátu podklady k zahájení správního řízení a následnému uložení pokuty.¹⁴²

5.3 Postihy nelegální práce

Nelegální práce je podle českého právního řádu samozřejmě nepřijatelná. Pokud dojde prostřednictvím kontrolních orgánů k jejímu odhalení, musí být následně právně postihována. Zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích, označoval nelegální práci jako přestupek a jiný správní delikt.¹⁴³ Od účinnosti zákona č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich (dále jen „přestupkový zákon“), je nelegální práce považována za přestupek.¹⁴⁴ Vedle přestupkového zákona, který obsahuje obecnou úpravu přestupků, nalezneme právní úpravu také ve zvláštních zákonech. V souvislosti s nelegálním zaměstnáváním hovoříme např. o ZoZ.

5.3.1 Postihy nelegální práce dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

ZoZ obsahuje skutkové podstaty přestupků na úseku zaměstnanosti v § 139 (přestupky spáchané fyzickou osobou a fyzickou osobou jako zaměstnavatelem) a § 140 (přestupky spáchané právnickou osobou nebo podnikající fyzickou osobou. Ve zmíněných ustanoveních jsou samozřejmě kromě přestupků za nelegální práci obsaženy i jiné skutkové podstaty. Orgány, které jsou příslušné k projednávání

¹⁴¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹⁴² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹⁴³ Zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů

¹⁴⁴ Zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ve znění pozdějších předpisů

přestupků dle ZoZ, je Státní úřad inspekce práce, nebo oblastní inspektoráty práce.¹⁴⁵

Pro obsah diplomové práce jsou podstatné přestupky související s nelegální prací. ZoZ pro tento účel vymezuje následující skutkové podstaty.

Fyzická osoba se může dopustit:

- Zprostředkování zaměstnání bez povolení
- Výkonu nelegální práce
- Umožnění výkonu nelegální práce formou výkonu závislé práce mimo pracovněprávní vztah
- Umožnění výkonu nelegální práce cizinci tím, že práci vykonává bez nebo v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání, v rozporu se zaměstnaneckou kartou, kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartou, pokud jsou vyžadovány
- Nesplnění oznamovací povinnosti zaměstnavatele
- Umožnění výkonu nelegální práce cizinci, který nemá platné oprávnění k pobytu na území České republiky, je-li vyžadováno
- Zastřeného zprostředkování zaměstnání¹⁴⁶

Jako zaměstnavatel se fyzická osoba může dopustit:

- Nesplnění oznamovací povinnosti, kterou udává ZoZ
- Nevedení evidence dle ZoZ
- Nemožnosti prokázat existující pracovněprávní vztah, neboť nemá v místě pracoviště kopie dokladů tento vztah prokazujících¹⁴⁷

Téměř identických skutkových podstat se může dopustit právnická osoba nebo fyzická osoba podnikající. Hlavním rozdílem je, že fyzické osoby mohou nelegální práci kromě pouhého zprostředkování i vykonávat, nejen její výkon umožnit.

Přestupkový zákon rozlišuje pět druhů správních trestů – napomenutí, pokutu, zákaz činnosti, propadnutí věci nebo náhradní hodnoty a zveřejnění rozhodnutí o přestupku.¹⁴⁸ Za přestupek na úseku zaměstnanosti lze uložit pouze

¹⁴⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹⁴⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹⁴⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹⁴⁸ Zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ve znění pozdějších předpisů

pokutu. Její výši stanovuje ZoZ. Horní výše pro fyzickou osobu činí 5.000.000,- Kč. Právnícké osobě nebo podnikající fyzické osobě je možné uložit výši až do 10.000.000,- Kč. Dolní hranice pokuty se vyskytuje pouze u přestupku stanoveném v ustanovení § 140 odst. 4 písm. f). Pokud právnícká nebo fyzická podnikající osoba umožní výkon nelegální práce nebo zastřeně zprostředkovává zaměstnání, může být postižena nejen nejvyšší hranicí přestupku - stanovena je zde i dolní hranice pokuty. Do roku 2012 spodní hranice dána nebyla. 1. 1. 2012 nabyt účinnosti zákon č. 367/2011 Sb., který novelizoval ZoZ a stanovil minimální výši pokuty na částku 250.000,- Kč.¹⁴⁹ Výše pokuty měla ovšem pro většinu osob likvidační charakter a výrazně překračovala preventivní smysl pokuty. Kritizována byla i z důvodu nepřiměřenosti vysoké částky vzhledem k nízké společenské škodlivosti přestupku.

Dolní hranici pokuty se zabýval Ústavní soud, který ji svým nálezem sp. zn. Pl. ÚS 52/13 ze dne 9. 9. 2014 (219/2014 Sb.) s účinností od 20. 10. 2014 zrušil. Po téměř dvou letech účinnosti novely stanovující příslušnou částku došel Ústavní soud k názoru, že stanovení minimální výše sankce je porušením článků 11 odst. 1 a článku 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, které zaručují právo vlastnit majetek, právo na jeho zákonný obsah a ochranu; a právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Ustanovením dochází také k porušení Dodatkového protokolu č. 1 k Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod (odnětí majetku jen na základě zákona, ve veřejném zájmu, v souladu s obecnými zásadami mezinárodního práva; právo pokojně užívat majetek). Z těchto důvodů byla slova „nejméně však ve výši 250.000,- Kč“ zrušena.¹⁵⁰

V době, kdy došlo Ústavním soudem ke zrušení dolní hranice pokuty, byl ovšem již platný zákon č. 136/2014 Sb., který novelizoval § 140 odst. 4 písm. f) a snižoval dolní hranici pokuty. Účinnosti měla ovšem novela nabýt až 1. 1. 2015. Zmíněný zákon obsahoval slova, že se částka „250.000,- Kč“ nahrazuje částkou „50.000,-“ Kč. Když však Ústavní soud minimální výši nálezem zrušil, jednalo se o neúčinné ustanovení, jelikož zákon neobsahoval částku, kterou by bylo možné nahradit. Zákonodárce ovšem na nález Ústavního soudu nereagoval, novela nabytla účinnosti a začala řada rozporů, zda je dolní hranice pokuty skutečně platná.

¹⁴⁹ Zákon č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

¹⁵⁰ Nález Ústavního soudu ze dne 9. 9. 2014, sp. zn. Pl. ÚS 52/13

Podle mnohých se obnovil stav stejný jako před rokem 2012, kdy zákon minimální částku pokuty neurčoval.¹⁵¹

Vzniklý stav trval až do roku 2015, kdy 1. 10. nabyt účinnosti zákon č. 203/2015, který upřesňoval problematické ustanovení. Do § 140 odst. 4 písm. f) byla vložena slova „nejméně však ve výši“, čímž znění dostalo podobu stejnou jako před zásahem ústavního soudu, pouze výše částky byla stanovena na 50.000,- Kč.¹⁵²

Pokud právnická osoba umožní cizinci vykonávat práci bez platného oprávnění k pobytu na území České republiky (pokud je vyžadováno), je příslušný orgán při ukládání pokuty za tento přestupek povinen přihlédnout k ustanovení § 141b ZoZ. Podle něj je právnická osoba povinna uhradit cizinci dlužnou odměnu včetně jejího doručení. Zákon stanovuje při určování výměry dvě vyvratitelné domněnky. Podle první je stanovena odměna ve výši měsíční sazby minimální mzdy za každý odpracovaný měsíc. Druhá uvádí, že cizinec vykonával práci alespoň 3 měsíce. Pokud je nutné doručení odměny do státu, jehož je cizinec občanem, nebo státu kde měl cizinec poslední trvalé bydliště, nebo jiného státu, je právnická osoba také povinna uhradit odpovídající částku. V neposlední řadě přikazuje ustanovení uhradit hodnotu, která se rovná součtu výše pojistného na všeobecné zdravotní pojištění a pojistného na sociální zabezpečení, včetně penále.¹⁵³

Sankce plynou také třetím osobám, kterým osoba, zaměstnávající neohlášeného cizince, poskytla v rámci jiného než pracovněprávního vztahu plnění, a prostředníkům. Poskytováno mohlo být plnění skrz subdodavatele přímo, nebo prostřednictvím jiné osoby. Třetí osoby jsou povinny uhradit pokutu ovšem pouze v případě, kdy o výkonu nelegálního zaměstnání věděly, nebo vědět měly a mohly. Rozhodnutí, zda sankce třetím osobám skutečně vznikly, vydá Státní úřad inspekce práce. Správní řízení je nutné zahájit do 90 dnů ode dne, kdy nabylo právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za přestupek.¹⁵⁴

¹⁵¹ PRŮŠOVÁ, Aneta. *Nelegální zaměstnávání a jeho postih aneb kolik tedy hrozí?* [online]. Právní prostor, 15. 4. 2015. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/nelegalni-zamestnavani-a-jeho-postih-aneb-kolik-tedy-hrozi>

¹⁵² Zákon č. 203/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky

¹⁵³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹⁵⁴ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9. Str. 250

5.3.2 Postihy nelegální práce dle zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník

Zásada subsidiarity trestní represe, obsažená v ustanovení § 12 odst. 2 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník (dále jen „TZ“), zakládá trestní odpovědnost pachatele a trestněprávní důsledky jen v případech, kdy je jednání natolik společensky škodlivé, že nelze uplatnit odpovědnost dle jiného právního předpisu.¹⁵⁵ Problém nelegální práce a jeho následné trestání souvisí taktéž s trestním právem, což svědčí o jeho závažnosti.

Samotný výkon nelegální práce nelze subsumovat pod žádnou ze skutkových podstat, které TZ nabízí, proto sám o sobě není trestným činem. Důsledky nelegální práce lze ale s velkým množstvím skutkových podstat spojovat. Jednou z nich je ustanovení § 342 TZ, které upravuje neoprávněné zaměstnávání cizinců. Tohoto trestného činu se dopustí osoba, která „*soustavně, opakovaně, za zvlášť vykořisťujících pracovních podmínek nebo ve větším rozsahu neoprávněně zaměstná nebo zprostředkuje zaměstnání cizince, který se zdržuje neoprávněně na území České republiky nebo nemá platné povolení k zaměstnání, pokud je podle jiného právního předpisu vyžadováno...*“.¹⁵⁶ Pachatel bude potrestán propadnutím věci, zákazem činnosti, nebo odnětím svobody až na šest měsíců. Jedná se o tresty za základní naplnění skutkové podstaty. Následující odstavce § 342 skutkové podstaty kvalifikují. Ustanovení v TZ má přispívat k dodržování pracovněprávních předpisů, podporovat zájem na potírání nelegální migrace a chránit pracovní trh České republiky.¹⁵⁷

Výkon nelegální práce bývá spojován také s hlavou VI TZ, která upravuje trestné činy hospodářské. Jak bylo řečeno v předchozích kapitolách, nelegální práci se osoba zbavuje povinnosti odvádět zákonem stanovené daně, pojistné na sociální a zdravotní pojištění, nebo příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Proto může jejím důsledkem dojít k naplnění skutkové podstaty trestných činů daňových nebo poplatkových. Jako příklad lze uvést ustanovení § 241 TZ, které upravuje neodvedení daně, pojistného na sociální zabezpečení a podobné povinné platby. „*Kdo ve větším rozsahu nesplní jako zaměstnavatel nebo plátce svoji zákonnou povinnost odvést za zaměstnance nebo jinou osobu daň, pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti nebo pojistné na zdravotní*

¹⁵⁵ Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

¹⁵⁶ Ustanovení § 342 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

¹⁵⁷ JELÍNEK, Jiří. *Trestní zákoník a trestní řád: s poznámkami a judikaturou*. Praha: Leges, 2009. Glosátor. ISBN 978-80-87212-22-6. Str. 419

pojištění, bude potrestán odnětím svobody až na tři léta nebo zákazem činnosti. ¹⁵⁸

Další odstavce skutkovou podstatu opět kvalifikují.

¹⁵⁸ Ustanovení § 241 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Závěr

Nelegální práce se ve společnosti vyskytuje stále častěji. Zákonodárce se v posledních letech snaží v České republice její existenci eliminovat, k čemuž používá značně roztržštěnou právní úpravu. Právě nekodifikovanou úpravu nelegální práce považuji za velký nedostatek, jelikož pro běžného občana není orientace v celkové problematice jednoduchá. Jednotlivé zákony, které jsem v průběhu celé práce používala a které upravují nelegální práci, nemusejí být pouze z oblasti pracovního práva, kde se zabývají nelegální prací především zákony č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, nebo č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Nelegální práce je propojena i s dalšími odvětvími práva, například právem občanským nebo trestním, z nichž je možné vyzdvihnout souvislost se zákony č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, nebo č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky. Právní úprava nelegální práce se neustále vyvíjí a je provázána častými novelami. Z tohoto důvodu jsem v celé práci používala velké množství internetových zdrojů, jelikož snadněji reagují na stále se měnící úpravu.

První kapitola diplomové práce vymežila závislou práci, která je důležitá pro celkové pochopení tématu. Výkon nelegální práce spočívá v naplnění znaků závislé práce, které jsou v kapitole rozpracovány. Chybí ale některý z dalších znaků, které jsou obligatorní pro vznik pracovněprávního vztahu, což zapřičiňuje výkon práce v rozporu se zákonem. Nelegální práce je negativním jevem, jelikož má za následek neplacení povinných daní, sociálního a zdravotního pojištění. Z pohledu společenské škodlivosti nejde o stejně závažný čin jako např. usmrcení člověka, zanedbatelný ovšem rozhodně není. Z tohoto důvodu obsahuje kapitola i stručný exkurz do vztahu nelegální práce s daněmi a pojištěním.

Definice nelegální práce je obsažena v § 5 písmeno e). Dle tohoto ustanovení ji lze rozdělit na více druhů. Práci vykonávanou cizinci, kteří nemají potřebné povolení k zaměstnání, pobytu, nebo práci vykonávají v rozporu s těmito dokumenty. Dalším druhem je závislá práce vykonávaná mimo pracovněprávní vztah, kterou lze rozdělit na práci bez pracovní smlouvy a zastřený pracovní poměr. Obecně jsem se ustanovením § 5 zabývala ve druhé kapitole, přičemž jednotlivé druhy byly rozebrány v následujících kapitolách.

Jedním z cílů diplomové práce bylo zjištění, jaké povědomí má o nelegální práci veřejnost. Pro jeho splnění byla použita metoda dotazníkového šetření. Dotazník byl aplikován na celkem 100 respondentů, z čehož byla jedna odpověď

vyřazena, a šířen prostřednictvím sociální sítě a emailové pošty. Při vyhodnocování jsem dospěla k závěru, že většina osob za nelegální práci považuje primárně činnost vykonávanou bez pracovní smlouvy, ale velmi málo respondentů označilo jako nelegální práci zastřené právní jednání, což je z mnoha důvodů velice znepokojivé. Pozitivní bylo naopak zjištění, že polovina respondentů nelegální práci nikdy nevykonávala.

O prvním druhu nelegální práce, závislé práci mimo pracovněprávní vztah, mezi lidmi známé jako práce na černo, pojednávala třetí kapitola. Rozdělena je na práci vykonávanou bez smlouvy a zastřené právní jednání, tzv. švarcsystém. Bezsmluvní práci lze vykonávat několika způsoby, které jsem v kapitole podrobněji rozebrala. Problematika švarcsystému je velice rozsáhlá a komplikovaná. Historické počátky můžeme přisuzovat podnikateli Miroslavu Švarcovi, který byl jeho průkopníkem. Ve druhé části třetí kapitoly jsem vývoj švarcsystému v České republice rozebrala.

Další, podle ZoZ dva druhy nelegální práce, je možné shrnout pod jeden bod, a to nelegální práci vykonávanou cizinci. Právě občanům cizích států byla věnována čtvrtá kapitola. Jak již bylo řečeno, nelegální práci upravuje v České republice roztržštěná právní úprava. V souvislosti s cizinci je důležitý fakt, že každý z právních předpisů definuje osobu cizince rozdílně. Z tohoto důvodu jsem v kapitole vymezila i základní pojmy, bez kterých není možné problematice dostatečně porozumět.

O tom, že je nelegální práce ve společnosti negativním jevem, svědčí i fakt, že je hojně kontrolována a následně sankcionována. Kontrolními orgány a jejich funkcí v souvislosti s nelegální prací se zabývala poslední kapitola. Při popisu hlavních činností jsem vycházela především ze zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Pokud při kontrolování dospějí orgány k odhalení nelegální práce, je nutné uložit subjektu, který ji vykonával nebo zprostředkoval, sankci. V diplomové práci jsem se zabývala správními postihy uloženými dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, které nelegální práci sankcionují pokutou. Souvislost lze ale najít i s trestním právem, jelikož při nelegální práci může dojít k naplnění některé ze skutkových podstat obsažených v zákoně č. 40/2009 Sb., trestní zákoník.

S ohledem na neustále se rozšiřující počet nelegálních pracovníků jsou předpisy upravující nelegální práci velmi často novelizovány. Obávám se, že do budoucna se situace bohužel nezmění. Mnoho lidí si stále neuvědomuje, jaká rizika

z nelegální práce plynou a jejím výkonem nebo zprostředkováním se budou zabývat i nadále.

Jak jsem již avizovala v úvodu diplomové práce, jsem si vědoma faktu, že téma je velice široké. I přes to si myslím, že byla problematika rozebrána dostatečně do hloubky, přinesla ucelený přehled o nelegální práci a pohled veřejnosti na její existenci, čímž došlo k naplnění cílů, které byly stanoveny v úvodu diplomové práce.

Na závěr bych chtěla zmínit, že jsem s výběrem tématu byla velice spokojená. Domnívám se, že nelegální práce je problém, o kterém by měl mít alespoň základní povědomí každý občan České republiky.

Resumé

The topic of this diploma thesis is the illegal work. It is an activity that is defined in the Act No. 435/2004 Coll., on Employment (§ 5 letter e)). In general the illegal work can be considered as an undesirable phenomenon and it has to be eliminated by the laws.

The first chapter is necessary for further interpretation of illegal work. It deals with dependent work. The features of dependent work, which can be found in the Labour Code No. 262/2006 Coll., are also described in this chapter.

The following chapter discusses the illegal work and its types in general. It includes a questionnaire that finds out people's knowledge about this issue.

The third chapter is dedicated to illegal work itself. Two out of three specific types of illegal work are described here, namely the non-contractual work and disguised labour relation, which is also called „švarcsystém.

In the next chapter, there is introduced the illegal work of foreigners. It deals with the problem of employment of foreigners coming out from EU and from the third countries as well. Different types of permissions are described as well, based on which these people can be gainful in the Czech Republic.

Last chapter is called Control and legal sanction of illegal work. Authorities that are dealing with the illegal work are introduced here. The State Inspection Office, regional labour inspectorates, or customs offices mainly carry out control activities. In case that the illegal work is discovered, it has to be punished by legal sanctions. Some of the possible sanctions are mentioned, e.g. a fine for contravention as defined in the employment law, or sanction stipulated in the Criminal Code No. 40/2009 Coll.

Seznam příloh

OBRÁZEK 1- POHLAVÍ	29
OBRÁZEK 2 – VĚK.....	30
OBRÁZEK 3 - VZDĚLÁNÍ	31
OBRÁZEK 4 – CO JE POVAŽOVÁNO ZA NELEGÁLNÍ PRÁCI?.....	32
OBRÁZEK 5 – VÝKON NELEGÁLNÍ PRÁCE V OKOLÍ RESPONDENTA	33
OBRÁZEK 6 – VÝKON NELEGÁLNÍ PRÁCE RESPONDENTEM	34
OBRÁZEK 7 – OBORY NELEGÁLNÍ PRÁCE.....	35
OBRÁZEK 8 – FINANČNÍ PŘÍNOS.....	36
OBRÁZEK 9 – PŘEDPOKLAD PŘIJETÍ PRÁCE BEZ SMLOUVY.....	37
OBRÁZEK 10 – MOTIVACE K PŘIJETÍ NELEGÁLNÍ PRÁCE.....	38

Zdroje

A. KNIHY

- BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0.
- BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.
- BIČÁKOVÁ, Olga. *Zákon o zaměstnanosti: přehled komentovaných novelizací od 1. 10. 2004 do 31. 5. 2007*. Praha: Linde, 2007. ISBN 978-80-86131-73-3.
- ČIŽINSKÝ, Pavel. *Cizinecké právo: práva a povinnosti cizinců a jejich rodinných příslušníků při vstupu a pobytu na území ČR, jejich zaměstnávání a podnikání, zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, řízení a provozování vozidla, přístup ke vzdělání a studiu, rodinné soužití s cizinci, mezinárodní ochrana/azyl, státní občanství*. Praha: Linde Praha, 2012. ISBN 978-80-7201-887-1.
- DRBOHLAV, Dušan, ed. *Nelegální ekonomické aktivity migrantů: (Česko v evropském kontextu)*. V Praze: Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-1552-3.
- ERÉNYI, Tereza. *Základy pracovního práva*. 2., aktualiz. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2012. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-147-4.
- FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika III: práce na černo a boj proti stínové ekonomice*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2006. Studie (Národohospodářský ústav Josefa Hlávky). ISBN 80-86729-27-3.

- HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k ...* Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-370-8.
- HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právní učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-316-2.
- HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-9037-860-4.
- JELÍNEK, Jiří. *Trestní zákoník a trestní řád: s poznámkami a judikaturou*. Praha: Leges, 2009. Glosátor. ISBN 978-80-87212-22-6.
- Listina základních práv a svobod: komentář. Praha: WoltersKluwer Česká republika, 2012. Komentáře (WoltersKluwer ČR). ISBN 978-80-7357-750-6.
- PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4.
- SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce.: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a Nejvyššího soudu*. Olomouc: ANAG, 2006-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-058-4.
- STÁDNÍK, Jaroslav. *Zákon o inspekci práce: komentář*. Praha: WoltersKluwer, 2016. Komentáře (WoltersKluwer ČR). ISBN 978-80-7478-931-1.

- STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: WoltersKluwer Česká republika, 2010. Komentáře (WoltersKluwer ČR). ISBN 978-80-7357-501-4.
- ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9.
- TRBOLA, Robert a Miroslava RÁKOCZYOVÁ, ed. *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR*. Brno: Barrister & Principal, 2011. ISBN 978-80-87474-19-8.

B. INTERNETOVÉ ZDROJE

- Co je to franchising? – Top Franchising. *Top franchising – Top Franchising* [online]. Dostupné z: <https://www.topfranchising.cz/co-je-franchising/>
- ČECHŤICKÁ, Alena. *Švarcsystém – strašák firem* [online]. Franchising.cz, 1. 2. 2013. Dostupné z: <https://franchising.cz/abc-firma/1484/svarcssystem-strasak-firem/>
- DOLEŽÁLEK, Vít. *Jak poznat Švarcsystém* [online]. FinExpert.cz, 9. 5. 2008. Dostupné z: <https://finexpert.e15.cz/jak-poznat-svarcssystem>
- FETTER, Richard. *Zaměstnávání osob blízkých (a zákaz vzájemného zaměstnávání manželů)* [online]. epravo.cz | EPRAVO.CZ – Váš průvodce právem. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnavani-osob-blizkych-a-zakaz-vzajemneho-zamestnavani-manzelu-106907.html>

- HAŠOVÁ, Tereza. *Švarcsystém v roce 2012. Čtete detailní pohled právníčky* [online]. Podnikatel.cz, 5. 3. 2012. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/svarcsystem-v-roce-2012-ctete-detailni-pohled-pravnicky/>
- Inspektoráty práce – statnisprava.cz. *statnisprava.cz* [online]. Dostupné z: <https://www.statnisprava.cz/rstsp/ciselniky.nsf/i/d0128>
- Kompetence orgánů inspekce práce | Státní úřad inspekce práce. *Státní úřad inspekce práce* [online]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/pracovnepravni-vztahy/kompetence-organu-inspekce-prace/?q=neleg%C3%A1ln%C3%AD%20pr%C3%A1ce>
- Meziresortní orgány – Aktuální informace o migraci. *Úvodní strana – Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/meziresortni-organy.aspx>
- Novela zákona o zaměstnanosti – komentář a důvod | epravo.cz. *EPRAVO.CZ – Váš průvodce právem – Sbíрка zákonů, judikatura, právo* [online]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/novela-zakona-o-zamestnanosti-komentar-a-duvodova-zprava-269.html>
- Odpovědnost za vznik škody | epravo.cz. *EPRAVO.CZ – Váš průvodce právem – Sbíрка zákonů, judikatura, právo* [online]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/odpovednost-za-vznik-skody-635.html>
- PALIČKA, Jan. *Strašák švarcsystém: Po kom se jmenuje metla podnikatelů a jaká je její historie?* [online]. G.cz – Internetový magazín bez zábran, 6. 10. 2018. Dostupné z: <https://g.cz/strasak-svarcsystem-po-kom-se-jmenuje-metla-podnikatelu-a-jaka-je-jejihistori/#>

- PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Několik poznámek k vymezení závislé práce a práce nelegální* [online]. Právnická fakulta Masarykovy univerzity. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2012/files/004.html>

- Pracovněprávní vztah sportovců | Právní kancelář JELÍNEK. Advokátní kancelář JELÍNEK | Každá výzva má své řešení [online]. Dostupné z: <https://www.advokatijelinek.cz/vykon-zavisle-prace-mimo-pracovnepravni-vztah-u-sportovcu.html>

- PRŮŠOVÁ, Aneta. *Nelegální zaměstnávání a jeho postih aneb kolik tedy hrozí?* [online]. Právní prostor, 15. 4. 2015. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/nelegalni-zamestnavani-a-jeho-postih-aneb-kolik-tedy-hrozi>

- Přísněji proti nelegální práci | epravo.cz. *EPRAVO.CZ – Váš průvodce právem – Sbírká zákonů, judikatura, právo* [online]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/prisneji-proti-nelegalni-praci-108229.html>

- Sousedé.cz – Švarcsystém je od roku 2012 nelegální. *Sousedé.cz – Magazín pro SVJ a BD* [online]. Dostupné z: <https://magazin.sousedecz/-Svarcsystem-je-od-roku-2012-nelegalni/clanek/id/48>

- SUPERKARIERA.CZ | *Rizika práce na černo. SUPERKARIERA.CZ* [online]. Dostupné z: <https://www.superkariera.cz/poradna/pracovni-pravo/rizika-prace-na-cerno.html>

- ŠTĚTKA, Jan. *Ten, který rozjel švarcsystém a skončil na dlažbě* [online]. Ekonom.iHNed.cz, 16. 2. 2011. Dostupné z: <https://ekonom.ihned.cz/c1-52306170-ten-ktery-rozjel-svarcsystem-a-skoncil-na-dlazbe>

- VYBÍRALOVÁ, Alžběta. *Práce načerno – Vyplatí se pracovat nelegálně?* [online]. Flek.cz – Na správném místě. Dostupné z: <https://flek.cz/clanky/zakonik-prace/nelegalni-prace-nacerno>
- Zaměstnanecká karta – Ministerstvo vnitra České republiky. *Úvodní strana – Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx>
- Zaměstnávání cizinců v České republice ze zemí mimo Evropskou unii | Právní prostor. *Právní prostor* [online]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/zamestnavani-cizincu-v-ceske-republice-ze-zemi-mimo-evropskou-unii>

C. PRÁVNÍ PŘEDPISY ČR

- Usnesení č. 2/1993 Sb., Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky
- Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 166/1999 Sb., o veterinární péči, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 202/2005 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č. 203/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky
- Zákon č. 247/2000 Sb., o získávání a zdokonalování odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich ve znění pozdějších předpisů

- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 264/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce
- Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění, ve znění pozdějších předpisů

D. JUDIKATURA

- Nález Ústavního soudu ze dne 9. 9. 2014, sp. zn. Pl. ÚS 52/13
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1893/2002
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 6. 2011, sp. zn. 21 Cdo 920/2010

- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 24. 2. 2005, č. j. 2 Afs 62/2004-70
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 7. 2006, č. j. 2 Afs 173/2005-69
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 11. 2011, č. j. 2 Afs 16/2011-78
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, č. j. 6 Ads 46/2013-35
- Usnesení Ústavního soudu ze dne 6. 12. 2001, sp. zn. III. ÚS 410/01