

**Západočeská univerzita v Plzni**

**Fakulta právnická**

Katedra pracovního práva  
a práva sociálního zabezpečení

Diplomová práce

**Výkon nelegální práce**

Tadeáš Havránek

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2020/2021

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Tadeáš HAVRÁNEK**  
Osobní číslo: **R15M0090P**  
Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**  
Studijní obor: **Právo**  
Téma práce: **Výkon nelegální práce**  
Zadávací katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

### Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Švarc systém
3. Zastřené agenturní zaměstnávání
4. Nelegální práce cizinců v ČR
5. Postihy nelegálního výkonu zaměstnání
6. Závěr

Rozsah diplomové práce:  
Rozsah grafických prací:  
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**

Seznam doporučené literatury:

- BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: C.H. Beck 2017. ISBN 978-80-7400-667-8
- GALVAS, M. Pracovní právo. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita 2015. ISBN 978-80-210-8021-8
- BĚLINA, M. Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0
- Zákon zákoník práce. In: ročník 2006, číslo 262.
- Zákon o zaměstnanosti. In: ročník 2004, číslo 435.
- KRÁLOVÁ, Kateřina. Švarc systém [online]. 2017 [cit. 2020-06-22]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/>
- Švarcsystém z právního a daňového pohledu. Epravo.cz [online]. 2012, 3 [cit. 2020-06-26]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/>
- Švarcsystém staronově a jak se vyhnout postihu za něj. Epravo.cz [online]. 2012, 4 [cit. 2020-06-26]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/>

Vedoucí diplomové práce: **Mgr. Michal Dittrich, Ph.D.**  
Katedra pracovního práva a práva sociálního  
zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: **22. června 2020**

Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2021**

**JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.**  
děkan

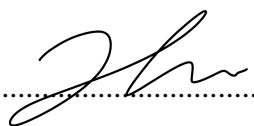


**Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.**  
vedoucí katedry



Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracoval samostatně s použitím uvedené literatury a zdrojů informací.

V Plzni dne 29. října 2020

  
.....  
Tadeáš Havránek

# Obsah

<b>ÚVOD</b> .....	<b>3</b>
<b>1 ZÁKLADNÍ ÚPRAVA PRACOVNÍHO PRÁVA</b> .....	<b>5</b>
1.1 ZÁKLADY PRÁVNÍ ÚPRAVY PRACOVNÍCH VZTAHŮ .....	5
1.2 PRACOVNÍ POMĚR A ZÁVISLÁ PRÁCE .....	6
1.2.1 <i>Vzájemné povinnosti stran poměru</i> .....	8
1.3 VYMEZENÍ ZÁVISLÉ PRÁCE PODLE MOP (MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE) .....	10
1.4 TEST NADŘÍZENOSTI .....	11
1.5 DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI A DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE .....	12
1.6 AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ .....	13
1.6.1 <i>Mezinárodní úmluva MOP č. 181</i> .....	14
<b>2 PRAMENY PRÁVNÍ ÚPRAVY NELEGÁLNÍHO VÝKONU ZAMĚSTNÁNÍ</b> .....	<b>16</b>
<b>3 ŠVARC SYSTÉM</b> .....	<b>18</b>
3.1 CO JE TO ŠVARC SYSTÉM .....	18
3.2 PROČ SE ŠVARC SYSTÉM PROVOZUJE .....	19
3.3 ROZLIŠENÍ PODNIKATELE OD ZAMĚSTNANCE .....	20
3.4 VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY V ČR .....	22
3.4.1 <i>Vývoj právní úpravy v letech 1989-1999</i> .....	22
3.4.2 <i>Vývoj právní úpravy v letech 1999-2004</i> .....	24
3.4.3 <i>Vývoj právní úpravy v letech 2004-2007</i> .....	26
3.4.4 <i>Vývoj právní úpravy v letech 2007-2012</i> .....	30
3.4.5 <i>Právní úprava od roku 2012</i> .....	31
3.5 ŠVARC SYSTÉM DE LEGE FERENDA .....	32
<b>4 ZASTŘENÉ AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ</b> .....	<b>34</b>
4.1 CO JE TO ZASTŘENÉ AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ .....	34
4.2 PROČ SE ZASTŘENÉ AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ PROVOZUJE (DŮVODY VZNIKU ŠEDÉ EKONOMIKY) .....	36
4.3 ŠMLOUVA O DÍLO .....	37
<b>5 NELEGÁLNÍ PRÁCE CIZINCŮ V ČR</b> .....	<b>39</b>
5.1 ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI .....	39
5.2 POVOLENÍ K POBYTU .....	41
5.3 POVOLENÍ K ZAMĚSTNÁNÍ .....	42
5.4 ZAMĚSTNANECKÁ KARTA .....	43
5.5 MODRÁ KARTA .....	44
5.6 KARTA VNITROPODNIKOVÉ PŘEVEDENÉHO ZAMĚSTNANCE .....	45
<b>6 DOZORČÍ ČINNOST NAD NELEGÁLNÍ PRÁČÍ</b> .....	<b>46</b>
6.1 INSPEKCE PRÁCE .....	46
6.2 INSPEKCE PRÁCE A DALŠÍ DOZORČÍ ORGÁNY .....	47
6.3 ODBOROVÉ ORGANIZACE .....	49
6.4 KONTROLOVANÁ OSOBA .....	50
<b>7 POSTIHY NELEGÁLNÍHO VÝKONU ZAMĚSTNÁNÍ</b> .....	<b>51</b>
7.1 UMOŽNĚNÍ NEBO VÝKON NELEGÁLNÍ PRÁCE .....	51
7.2 NELEGÁLNÍ A ZASTŘENÉ ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ .....	52
<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>54</b>
<b>RESUMÉ</b> .....	<b>56</b>
<b>SEZNAM ZKRATEK</b> .....	<b>58</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ</b> .....	<b>59</b>



## Úvod

Za období od 1. 6. 2020 do 31. 7. 2020 uložila inspekce práce celkem 90 pokut ve výši 24 211 000 Kč za práci tzv. na černo.<sup>1</sup> Jedná se o nezanedbatelně vysokou částku a vyvolává tak ve mně otázky cílené na tuto problematiku. Například: „*Co je motivací lidí pracovat tímto způsobem a riskovat tak vysoké pokuty? Jakými způsoby se takto pracuje? Jaké dozorčí orgány působí jako kontrolní a jaké sankce hrozí za takovéto počínání?*“ A to nejdůležitější pro účel mé diplomové práce je otázka právní úpravy této problematiky.

Jednou z funkcí ústavního práva je jeho prozařování celým právním řádem. Ani v oblasti pracovního práva a právní úpravy výkonu nelegálního zaměstnávání není žádná výjimka. Listina základní práv a svobod nám v čl. 26 zaručuje právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.<sup>2</sup> To znamená, že každý z nás má právo si zvolit, zdali bude své potřeby uspokojovat prací, a to prací v zaměstnaneckém pracovněprávním vztahu, kterou si také svobodně zvolí, nebo jej bude uskutečňovat podnikatelskou činností se všemi riziky z toho plynoucími.

Právo na práci je však potřeba vykládat širším způsobem, jelikož v sobě kromě práva na zaměstnání zahrnuje i právo být přiměřeně zabezpečen pro případ nezaměstnanosti.<sup>3</sup>

Pracovní podmínky, výkon práce a zaměstnávání z pohledu podnikatele (zaměstnavatele) se řídí i jinými než ústavními předpisy. Tyto společenské vztahy jsou upraveny v řadě předpisů a množství norem neustále narůstá, což je důvodem, proč zde vzniká tzv. šedá ekonomika a zejména nelegální práce.

Cílem této práce nebude pojmout celou problematiku nelegálního zaměstnávání, neboť to je úkol snad nemožný a nelze ji celou obsáhnout v práci tohoto typu. Proto se budu zabývat pouze těmi nejpodstatnějšími a také nejaktuálnějšími aspekty výkonu nelegální práce. Také se pokusím během práce

---

<sup>1</sup> KAŠPAROVÁ, L. Chtějí po vás, abyste pracovali na černo? Nevyplatí se vám to. *Měšec.cz* [online]. 5. 8. 2020. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/chteji-po-vas-abyste-pracovali-na-čer-no-neyyplatí-se-vam-to/>

<sup>2</sup> Čl. 26 a 28 Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

<sup>3</sup> GALVAS, M. a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 102 s. ISBN 978-80-2105-852-1



hodnotit právní úpravu a možná i přijít se zajímavou ideou, jak se s tímto společenským problémem vypořádat.

V první kapitole se pokusím popsat základní úpravu pracovního práva, zejména deskriptivně vymezím pracovní poměr, dohody konané mimo pracovní poměr, vymezím pojem závislá práce a také se podívám na úpravu agenturního zaměstnávání.

Ve druhé kapitole stručně popíši základní prameny práva, které jsou zcela zásadní pro rozbor tohoto tématu a které budu v této práci používat.

Třetí, čtvrtá a pátá kapitola jsou zaměřeny na jednotlivé typy nelegálního zaměstnávání, které jsou v současnosti praktikovány. Největší pozornost bude zaměřena na tzv. švarc systém, kde bude stručně popsán i jeho historický vývoj právní úpravy. Všechny typy se ale vzájemně prolínají a doplňují, jelikož někdy sdílejí podobnou charakteristiku.

Kapitola šestá je věnovaná dozorčím orgánům, které vykonávají dohled nad dodržováním právních předpisů v oblasti pracovněprávních vztahů. A v poslední kapitole shrnu jednotlivé sankce v oblasti pracovního práva, které mají dozorčí orgány možnost využít v případě zjištění porušení právních předpisů.

Při zpracování této práce budu využívat zejména odborné literatury, příslušných právních předpisů, judikatury a odborných článků, jako i dalších zdrojů, které souvisí s touto problematikou.

# 1 Základní úprava pracovního práva

## 1.1 Základy právní úpravy pracovních vztahů

Úprava právních vztahů, tedy úprava vzájemných práv a povinností, je základním pilířem všech právních řádů světa. V našem právním řádu ČR jich můžeme nalézt nepřeberné množství. Například obchodní, které vznikají zejména mezi podnikateli, jiné vznikající mezi rodinnými příslušníky, ty jsou upraveny v občanském zákoníku, a vyloučeny nejsou ani vztahy mezi osobami soukromého práva a veřejného práva navzájem.

V této části se ale budu věnovat pracovněprávním vztahům, které jako každé jiné vznikají, mění se a zanikají na základě právních skutečností.<sup>4</sup> Takovéto právní vztahy jsou upraveny především v zákoníku práce a normy v něm uvedené jsou součástí pracovního práva. Tento zákon je v postavení *lex specialis* vůči občanskému zákoníku. Má tedy aplikační přednost a občanský zákoník se použije pouze subsidiárně. Pro zákoník práce je dále typické, že normy v něm obsažené mají kogentní charakter. Subjektům je zde ve velké míře odebrána možnost smluvně si upravit svá práva a povinnosti, za účelem pomyslné ochrany zaměstnance. Docent Hůrka v komentáři k § 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce uvádí cíl tohoto zákona, který je **„na jedné straně poskytnout zaměstnavateli nástroje k organizaci a řízení práce zaměstnanců za účelem realizace jeho činnosti (organizační funkce), a na druhé straně zajistit zaměstnanci odpovídající podmínky při výkonu práce (ochranná funkce).“**<sup>7</sup> Avšak po zhlédnutí ustanovení ZP si nemyslím, že by zaměstnavatelům poskytoval nějaké nástroje pro realizaci jejich činnosti.

Organizační funkce pracovního práva svědčí zaměstnavateli podle doktora Horeckého **„ve smyslu možnosti vytvořit nejen organizační strukturu řízení činnosti zaměstnanců a výkonu podnikatelské činnosti, ale rovněž samotnému úkolování či konkrétní organizaci práce zaměstnanců.“**<sup>8</sup> Z uvedeného mi ale vyplývá, že zde zákonodárce pouze neomezuje dispoziční pravomoc

<sup>4</sup> HŮRKA, P. a kol. Pracovní právo v bodech s příklady. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2019, 1 s. ISBN 978-80-7598-365-5

<sup>7</sup> VYSOKAJIVÁ, M.; KAHLE, B.; RANDLOVÁ, N.; HŮRKA, P.; DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce. Komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 3 s. ISBN 978-80-7478-955-7

<sup>8</sup> HORECKÝ, J. Dispoziční pravomoc zaměstnavatele. Praha: Wolters Kluwers ČR. 2018, 16 s. ISBN 978-80-7598-255-1

zaměstnavatele a v konečném důsledku i zaměstnance. Obě dvě funkce (organizační i ochranná) jsou „*svou povahou protichůdné.*“<sup>9</sup>

Subjekty pracovněprávních vztahů jsou na jedné straně zaměstnavatel, který je buď fyzickou, nebo právnickou osobou, a na druhé straně zaměstnanec, který je výhradně osobou fyzickou, která musí mít dále ukončenou povinnou školní docházku a dovršila věku 15 let.<sup>10</sup>

## 1.2 Pracovní poměr a závislá práce

Pracovní poměr je vedle dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr základním pracovněprávním vztahem.<sup>11</sup> Umožňuje výkon závislé práce, která je možná pouze základními pracovněprávními vztahy, jako je právě jmenovaný pracovní poměr nebo dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, není-li upravena zvláštními právními předpisy (zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě). Pojem závislá práce (objekt pracovního poměru) byl do textu zákona zaveden poprvé až v novém zákoníku práce (s účinností od 1. 1. 2007), ale toto vymezení bylo teorií od počátku svého přijetí kritizováno.<sup>12</sup> Závislou práci pak novelizoval zákon č. 365/2011 Sb. s účinností od 1. 1. 2012,<sup>13</sup> kdy se jedná o práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.<sup>14</sup> Podmínky jsou odděleně uvedeny v druhém odstavci takto: „*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.*“<sup>15</sup>

Rozlišení zda se jedná o závislou práci či nikoliv není jednoduché, proto jsou zaměstnavatelé nuceni dopředu snižovat rizika při posuzování, zda se jedná o závislou práci. Jako příklady, jak se lze dopředu připravit na možné nepříjemnosti v rámci takového posuzování můžeme uvést:

---

<sup>9</sup> MORÁVEK, J. Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovněprávní vztahy. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019, 16 s. ISBN 978-80-7598-587-0

<sup>10</sup> § 34 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

<sup>11</sup> § 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>12</sup> BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 145 s. ISBN 978-80-7400-667-8

<sup>13</sup> Čl. 1 č. 4 zákona č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

<sup>14</sup> § 2 odst. 1) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>15</sup> § 2 odst. 2) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

- Příprava argumentů obsahující nezbytnost spolupráce s OSVČ a nevhodnost zaměstnávat vlastní zaměstnance
- Nenahrazovat pracovní místa OSVČ, kteří byli předtím zaměstnanci
- Nedávat inspektorům vodítka ukazující ke švarc systému (vizitky s logem společnosti, neuvádět jejich telefonní čísla v seznamech zaměstnanců atd.)
- Stanovit OSVČ vyšší odměnu než kmenovým zaměstnancům<sup>16</sup>

Pracovní poměr se zakládá smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v ZK dále stanoveno jinak. K takovému vzniku právního vztahu je zapotřebí autonomie vůle. Takováto autonomie vůle se však nesmí odchýlit od kogentních ustanovení právních předpisů. V případě takovéto konstrukce se často hovoří o tzv. minimaxu.<sup>17</sup>

Pracovní poměr tedy vymezuje práva a povinnosti obou subjektů právního vztahu, přičemž je ze ZP zjevné, že u zaměstnance jsou to převážně práva a naopak velké množství povinností na straně zaměstnavatele. Což je pravděpodobně jedním z důvodů, proč v ekonomice vzniká tzv. šedá ekonomika, kdy dochází k výkonu nelegální práce. Základní povinností zaměstnance je podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.<sup>18</sup> A zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem.<sup>19</sup>

Pracovní smlouva musí obsahovat druh práce, místo nebo místa výkonu práce, den nástupu do práce a musí být uzavřena v písemné formě. Pokud by

<sup>16</sup> Švarcsystém staronově a jak se vyhnout postihu za něj [online]. EPRAVO.CZ – Sbíрка zákonů, judikatura, právo, 2012 [cit. 2020-09-13]. Dostupné z:

[https://www.epravo.cz/top/clanky/svarcssystemstaronove-a-jak%80%93se-vyhnout-postihu-za-nej-83960.html?fbclid=IwAR319WJ\\_WadpXzx9jPZS0wfipxpLNLt1Np\\_ZMyB6YsxBmqEwwfWBBaae8y](https://www.epravo.cz/top/clanky/svarcssystemstaronove-a-jak%80%93se-vyhnout-postihu-za-nej-83960.html?fbclid=IwAR319WJ_WadpXzx9jPZS0wfipxpLNLt1Np_ZMyB6YsxBmqEwwfWBBaae8y)

<sup>17</sup> VYSOKAJIVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce. Komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 14 s. ISBN 978-80-7478-955-7

<sup>18</sup> § 38 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>19</sup> 38 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

některá z těchto náležitostí chyběla, pak by byla smlouva neplatná. Judikatura NS však dospěla k závěru, že i přes neplatnost vzniká mezi zaměstnavatelem a občanem pracovněprávní vztah, tedy nikoliv občanskoprávní, a to za předpokladu, že byl za práci odměňován. *„Je tu třeba posoudit, zda nedošlo i k pracovnímu poměru, jestliže byl mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sjednán druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce.“*<sup>20</sup> Zaměstnavatel se tím však nezabývá odpovědnosti za porušení ZP, jelikož se dopustí *„správního deliktu na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr tím, že porušil stanovené povinnosti při vzniku pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti- např. neuzavřel pracovní smlouvu písemně. Může mu být inspektorátem práce uložena pokuta až do výše deseti milionu korun (§ 25 odst. 2 písm. b) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce).“*<sup>21</sup>

### 1.2.1 Vzájemné povinnosti stran poměru

Kromě základních výše uvedených povinností jednotlivých stran uvedených v § 38 ZP je v tomto zákoně a v dalších právních předpisech podrobněji upraveno mnoho dalších práv a povinností.

Na straně zaměstnavatele jich nalezneme opravdu neproporcionálně větší množství oproti zaměstnanci. Jedná se například o ustanovení rovného zacházení a zákaz diskriminace. Úprava v § 16 ZP ukládá v prvním odstavci zaměstnavatelům povinnost *„zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“*<sup>22</sup> Ve druhém odstavci je uveden demonstrativní výčet zakázaných diskriminačních důvodů a ve třetím odstavci odkazuje na definice pojmů v zákoně č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a

<sup>20</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu R 19/77, citováno podle JOUZA, L. Vznik pracovního poměru v aktuální judikatuře [online]. Bulletin-advokacie.cz, 2018 [cit. 2020-09-22]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/vznik-pracovniho-pomeru-v-aktualni-judikature>

<sup>21</sup> JOUZA, Ladislav. Epravo.cz: Jak správně sjednat pracovní smlouvu. EPRAVO.cz – Sběrka zákonů, judikatura, právo [online]. 2019 cit. [cit. 2020-09-22]Dostupné z:

<https://www.epravo.cz/top/clanky/jak-spravne-sjednat-pracovni-smlouvu-109724.html>

<sup>22</sup> § 16 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). V § 17 ZP se odkazuje na prostředky ochrany před diskriminací stejného zákona.<sup>23</sup>

Dále se jedná o povinnosti v oblasti ochrany osobních práv a údajů zaměstnanců. Ochrana osobnosti všech, tedy i zaměstnanců v pracovním poměru, je chráněna jednak ústavními zákony, kdy Listina základních práv a svobod v čl. 7 zaručuje nedotknutelnost osoby a jejího soukromí, a v čl. 13 stanovuje ochranu listovního tajemství.<sup>24</sup> V zákoníku práce se tyto zásady promítají takovým způsobem, že „*zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci.*“<sup>25</sup> V následujících ustanovení jsou dány podmínky, za jakých může docházet k zavádění kontrolních mechanismů a určuje, jaké informace se nesmějí od zaměstnanců vyžadovat. „Při kontrole a prohlídce... musí být dodržena ochrana osobnosti“<sup>26</sup>

Od účinnosti nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 (GDPR) jsou zpracovatelé osobních údajů (zaměstnavatelé ve vztahu k osobním údajům zaměstnanců) povinni se řídit přísnými a poměrně uceleně upravenými normami tohoto nařízení, které v ČR nahradilo zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů.<sup>27</sup>

Povinnosti na straně zaměstnance jsou ty, které mu vyplývají z pracovního poměru a které slouží k bezprostřednímu zabezpečení pracovních procesů. Patří sem i povinnosti, které se nerealizují v pracovní době, např. se jedná o zachování obchodního tajemství.<sup>28</sup> V třinácté části hlavy druhé ZP je demonstrativní výčet základních povinností zaměstnanců a další jiné povinnosti. Např. „*pracovat řádně*

<sup>23</sup> § 16 a 17 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>24</sup> Čl. 7 a 13 Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

<sup>25</sup> § 316 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>26</sup> HORECKÝ, J. Dispoziční pravomoc zaměstnavatele. Praha: Wolters Kluwers ČR. 2018 85 s. ISBN 978-80-7598-255-1

<sup>27</sup> Co je GDPR: orientace v GDPR. MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY [online]. Česká Republika: MV ČR, 2020 [cit. 2020-09-10]. Dostupné z:

<https://www.mvcr.cz/gdpr/clanek/co-je-gdpr.aspx>

<sup>28</sup> BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 169 s. ISBN 978-80-7400-667-8

*podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci,*<sup>29</sup>

### 1.3 Vymezení závislé práce podle MOP (Mezinárodní organizace práce)

„MOP je tripartitní organizace, jejímž cílem je zlepšování pracovních a životních podmínek přijímáním mezinárodních pracovních úmluv a doporučení stanovujících minimální standard.“<sup>30</sup> A to např. v oblastech mzdy nebo pracovní doby. Celkově se snaží zlepšit podmínky výkonu závislé práce a zlepšit sociální jistoty. Založena byla v roce 1919 a sdružuje 187 členských států.<sup>31</sup>

Největší význam v oblasti vymezení závislé práce má Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 198 o pracovním poměru přijaté v Ženevě dne 15. června 2006.<sup>32</sup> Jeho cílem bylo vyjasnit, kdy se jedná o závislou práci a kdy nikoliv. Jelikož *„zkušenost ukázala, že mezinárodní pomoc je v tomto ohledu více než potřebná a že potřeba bude zřejmě existovat po poměrně dlouhou dobu.“*<sup>33</sup> Doporučení má tři hlavní části a první z nich je o národní politice ochrany zaměstnanců v pracovním poměru. Tato část vyzývá státy, které jsou členy MOP k formování vlastních politik vymezování pracovního poměru. Za základy takovéto vnitrostátní politiky považuje:

- Připravit návod, jak založit pracovní poměr a jak rozlišovat výkon závislé práce od zastřeného živnostenského podnikání
- Boj proti zastřeným výkon závislé práce
- Zajištění uplatnění mnohostranných smluv
- Zajištění jednoznačného určení osob, které jsou odpovědné za poskytování ochrany v takovýchto vztazích

<sup>29</sup> § 301-304 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>30</sup> ILO – Mezinárodní organizace práce. *Ministerstvo zahraničních věcí České Republiky* [online]. [cit. 2020-08-18]. Dostupné z: [https://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni\\_vztahy/cr\\_v\\_mezinarodnich\\_organizacich/ilo\\_mezinarodni\\_organizace\\_prace/index.html](https://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/cr_v_mezinarodnich_organizacich/ilo_mezinarodni_organizace_prace/index.html)

<sup>31</sup> About the ILO. *International Labour Organization* [online]. 1996 [cit. 2020-08-18]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>

<sup>32</sup> CASALE, G., *The Employment Relationship, A comparative Overview*, International Labour Office, Hart, Geneva 2011, 3 s.

<sup>33</sup> ŠTEFKO, M. *Vymezení závislé a nelegální práce*. 1 vydání. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013, 23 s. ISBN 978-80-87146-72-9

- Zajištění rychlého, nenákladného a dostatečně efektivního procesního řízení při rozhodování v řízení určující, zda jde o závislou práci
- Zajištění vzdělávání osob podílejících se na procesech určování závislé práce (soudci, inspektoři atd.)

Ve druhé části se jedná o určování pracovního poměru, kdy takováto otázka je faktického charakteru. Proto by členské státy měly zejména docílit:

- Umožňování širokého rejstříku prostředků, které slouží k určení existence právního poměru
- Zakotvení právních domněnek, pro některé relevantní znaky takového právního vztahu
- Určování charakteristických znaků v určitém pracovním prostředí, kdy jsou pracující považováni za zaměstnance nebo živnostníky
- Dle uvážení členských států definovat předpoklady a znaky pro určení nadřízenosti a podřízenosti
- Nabídnout demonstrativní výčet znaků pracovního poměru
- Zajistit skutečný přístup k rozhodování soudu pro zaměstnance i zaměstnavatele

Třetí poslední část je o sledování změn na trhu práce a provádění změn na trhu práce. Vláda na toto doporučení reagovala usnesením č. 505 ze dne 16. května 2007, kterým vzala doporučení na vědomí.<sup>34</sup>

#### 1.4 Test nadřízenosti

Jelikož dle § 2 odst. 1 je závislou prací práce, která „*je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance...*“<sup>35</sup> je

<sup>34</sup> Usnesení Vlády ČR č. 505 ze dne 16. května 2007 k instrumentům Mezinárodní organizace práce, přijatým na 95. zasedání Mezinárodní konference práce v roce 2006 Dostupné z: [https://kormoran.vlada.cz/usneseni/usneseni\\_webtest.nsf/9d960a7bf947adf0c1256c8a00755e91/6d6288eca298da85c12572d70023ecca?OpenDocument](https://kormoran.vlada.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/9d960a7bf947adf0c1256c8a00755e91/6d6288eca298da85c12572d70023ecca?OpenDocument)

<sup>35</sup> § 2 odst 1 zákonač. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů



nadřízenost nedílným znakem závislé práce a pokud bychom hodnotili, zda jde či nikoliv o závislou práci, je nadřízenost zcela zásadní předpoklad. Taková úprava je typická i pro zahraniční úpravy jako například Itálie, která jako první země zakotvila znak nadřízenosti v zákoně.<sup>36</sup> Tradičně se jedná o faktický stav nikoliv pouze právní, kdy zaměstnavatel kontroluje nebo může kontrolovat svého zaměstnance. Kontroluje, co a jakým způsobem daný zaměstnanec dělá, jestli daný úkol dělá konkrétní zaměstnanec, dále monitoruje místo výkonu práce a dobu, kde a kdy jemu přidělený úkol vykonává. Nadřízenost a podřízenost v pracovních vztazích se ještě vyznačuje tím, že zaměstnavatel uděluje zaměstnanci pokyny.

Test nadřízenosti není jediným znakem závislé práce. Mezi další znaky závislé práce patří např., zdali se práce vykonává na pracovišti zaměstnavatele, kde jsou i jiní jeho zaměstnanci, jsou používány materiály zaměstnavatele nebo jeho vybavení. Test nadřízenosti společně s těmito dalšími znaky byl v českém právním prostředí použit v rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 14. 2. 2002. Soud se zde zabýval především právě touto fatickou stránkou věci, nikoliv právní.

## 1.5 Dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce

*„Zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru.“*<sup>37</sup> V praxi však může nastat situace, kdy je pro oba subjekty pracovněprávního vztahu výhodnější využít k výkonu závislé práce tzv. dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tato varianta se jeví jako účelnější, zejména pokud jde o práci malého rozsahu nebo práci vykonávanou pouze příležitostně.<sup>38</sup> Dohody musí mít písemnou formu, ale zaměstnavatel zde není povinen rozvrhnout pracovní dobu.<sup>39</sup> Pokud v ZP není stanoveno jinak, pak se na dohody vztahuje právní úprava pracovního poměru, což neplatí v případech taxativně vyjmenovaných v § 77 odst. 2 ZP.<sup>40</sup>

Zákon rozlišuje dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. Charakteristickými znaky jsou omezený rozsah výkonu práce, mají doplňkový

<sup>36</sup> ŠTEFKO, M. Vymezení závislé a nelegální práce. 1 vydání. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013, 197 s. ISBN 978-80-87146-72-9

<sup>37</sup> § 74 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>38</sup> VYSOKAJIVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N.; HŮRKA, P. DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce. Komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 194 s. ISBN 978-80-7478-955-7

<sup>39</sup> § 74 odst 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>40</sup> § 77 odst 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

charakter, je zde flexibilita a posílení smluvní volnosti stran a je zde slabší postavení zaměstnance („prekérní zaměstnání“).<sup>41</sup> Obě dohody vykazují značnou podobu. Rozdíl je zde v omezení rozsahu práce. Dohoda o provedení práce je omezena na rozsah práce, který nesmí být delší než 300 hodin.<sup>42</sup> Dohodu o pracovní činnosti je možné sjednat v rozsahu nepřekračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní doby.<sup>43</sup>

## 1.6 Agenturní zaměstnávání

Zprostředkování zaměstnání je upraveno v zákoně č. 435/2004 Sb. zákon o zaměstnanosti. Podle tohoto zákona mohou zaměstnání zprostředkovávat pouze krajské pobočky Úřadu práce nebo agentury práce, které k tomu mají povolení.

Zprostředkováním zaměstnání se rozumí:

1. vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly
2. zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení
3. poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí<sup>44</sup>

Zprostředkování zaměstnání podle druhého bodu se nazývá agenturní zaměstnávání, které je „vyhrazeno pouze agenturám práce.“<sup>45</sup>

Agenturní zaměstnání je definováno v § 307a ZP takto: ***„Za závislou práci podle § 2 se považují také případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dále jen „agentura práce“) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým***

---

<sup>41</sup> HŮRKA, P. a kol. Pracovní právo v bodech s příklady. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2019. 1159 s. ISBN 978-80-7598-365-5

<sup>42</sup> § 75 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>43</sup> § 77 odst 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>44</sup> § 14 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>45</sup> BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 361 s. ISBN 978-80-7400-667-8

*se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.*<sup>46</sup>

Takovéto agenturní zaměstnávání má tedy 3 subjekty. Jedná se o zaměstnance, který pohledává zaměstnání, dále uživatele, který poptává pracovní sílu u třetího subjektu, kterým je samotná agentura práce. Hlavní podmínkou zde je, aby neměl dočasně přidělený zaměstnanec horší pracovní podmínky, než má „srovnatelný zaměstnanec.“ Pokud by byly podmínky horší, je agentura práce povinna zajistit rovné zacházení na žádost dočasně přiděleného zaměstnance nebo pokud tuto skutečnost zjistí. Srovnatelný zaměstnanec je definován jako „zaměstnanec, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe.“<sup>47</sup> Přidělení k uživateli je možné pouze na 12 po sobě jdoucích měsíců s výjimkou, kdy o to zaměstnanec sám požádá, anebo v případě náhrady za vlastního zaměstnance uživatele, který čerpá mateřskou či rodičovskou dovolenou.

Tento způsob zaměstnávání má své výhody jako rychlý způsob, jak získat zaměstnance nebo snazším skončením dočasného přidělení. Je zde také možnost opakovaného pracovního poměru na dobu určitou. Nevýhodou je, že zde není úprava odpovědnosti za škodu způsobenou dočasným zaměstnancem, nejasnosti ve výkladu stejných pracovních podmínek a menší ochrana zaměstnance.<sup>48</sup>

### **1.6.1 Mezinárodní úmluva MOP č. 181**

Úprava agentur práce je i s mezinárodním prvkem. Nejvýznamnější je zřejmě úmluva MOP č. 181 o soukromých agenturách práce. Česká Republika tuto úmluvu ratifikovala v roce 2000 a vyhlásila ji ve Sbírce mezinárodních smluv č. 38/2003 Sb. m. s.<sup>49</sup>

<sup>46</sup> § 307a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>47</sup> § 308 odst. 1 písm. f) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>48</sup> VALENTOVÁ, Mgr. Klára. Agenturní zaměstnávání – přednosti a rizika. *Právní prostor* [online]. 2017, 12 [cit. 2020-09-14]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/agenturni-zamestnavani-prednosti-a-rizika>

<sup>49</sup> Úmluva MOP č. 181 o soukromých agenturách práce Dostupná z:

<https://www.mpsv.cz/documents/20142/372805/181.pdf/5e9a7849-7960-f6eb-e663-40697cd76c94>

V čl. 1 je vymezeno, co je pro účely této Úmluvy myšleno agenturami práce. Agenturou práce rozumí jakoukoliv fyzickou nebo právnickou osobu nezávislou na veřejných orgánech, která poskytuje jednu nebo více z následujících služeb trhu práce:

- služby pro sblížení nabídek a žádostí o zaměstnání, aniž by se soukromá agentura práce stala stranou pracovního poměru, který by z nich mohl vzniknout
- služby spočívající v zaměstnávání pracovníků s cílem je dát k dispozici třetí straně, kterou může být fyzická nebo právnická osoba (která se dále bude nazývat "uživatelský podnik"), jež stanoví jejich úkoly a dohlíží nad jejich provedením
- jiné služby vztahující se k hledání zaměstnání, stanovené kompetentním orgánem po konzultaci s nejreprezentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, jako například poskytování informací, které nejsou určeny ke sblížení specifických nabídek a žádostí o zaměstnání

V čl. 3 se státy ratifikující tuto dohodu zavazují k přijetí právních předpisů, které upraví postavení agentur práce.<sup>50</sup> V dalších člancích Úmluvy se stanovují další konkrétní opatření, která mají být přijata v rámci regulace agentur práce.

---

<sup>50</sup> JANEČEK, P. Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, 136 s. ISBN 978-80-7552-607-6

## 2 Prameny právní úpravy nelegálního výkonu zaměstnání

Vzhledem k neustále vzrůstajícímu počtu regulací a zejména povinností zaměstnavatele není divu, že se ve společnosti vyskytuje tzv. práce na černo. Otázkou přitom je, zdali je tato přehnaná snaha ochránit zaměstnance vůbec k jeho prospěchu (viz níže). V této kapitole uvedu některé zdroje těchto regulací, které jsou podstatné pro účel této práce.

Nejdůležitějším zdrojem je zákon č. 435/ 2004 Sb., zákon o zaměstnanosti. Samotný pojem nelegální práce, který je zcela zásadní pro celou tuto práci, je vymezen v tomto zákoně jako:

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
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<sup>51</sup>

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.<sup>52</sup>

V tomto zákoně je dále upraveno agenturní zaměstnávání, zaměstnávání cizinců, výkon kontrolní činnosti, tedy působnost dozorčích orgánů a následně trestání podle tohoto zákona.

---

<sup>51</sup> § 5 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb., zákon o nezaměstnanosti

<sup>52</sup> § 85 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o nezaměstnanosti

V souvislosti s tímto zákonem se budeme v této práci podrobněji zabývat i zákonem, který tomuto předcházel. Jedná se o zákon č. 1/1991 zákon o zaměstnanosti. Je možné jej využít v souvislosti s vývojem právní úpravy zastřeného zaměstnávání, kdy nám poslouží ke sledování vzniku pojmu nelegální práce a pojmu závislá práce.

Jelikož je téma této práce z oboru pracovního práva, pak zde musíme zmínit zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (ZP). Ten je zcela zásadní zejména pro vymezení závislé práce, jelikož bez tohoto pojmu nelze popisovat zastřené zaměstnávání. Také vymezuje, jakými způsoby je možné vykonávat právě zmiňovanou závislou práci, a dále stanovuje celou řadu práv a povinností v oblasti výkonu závislé práce.

Velice důležitými právními předpisy jsou, nejenom pro oblast pracovního práva, Ústava ČR a Listina základních práv a svobod, které tvoří náš základní ústavní pořádek a promítají se i do úpravy nelegální práce.

Pro úpravu zaměstnávání cizinců je kromě zákona č. 435/ 2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, také zákon č. 326/1999 Sb., zákon o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů. Ten upravuje podmínky, za kterých se mohou cizinci zdržovat na území ČR, což je zásadní pro jejich zaměstnávání a také z hlediska jejich nelegálního zaměstnávání.

V oblasti státního dozoru je třeba zmínit dva zákony. Prvním z nich je zákon č. 73/2011 Sb., zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, druhý z nich je zákon č. 251/2005 Sb., Zákon o inspekci práce. Tyto zákony upravují zřízení a postavení a jejich působnost.

### 3 Švarc systém

#### 3.1 Co je to Švarc systém

Zaměstnáváním na tzv. švarc systém, se rozumí výkon závislé práce jiným způsobem než v pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Subjekty, které tímto způsobem vykonávají nelegální práci, vůči sobě vzájemně vystupují jako dva podnikatelé, kteří spolu nejčastěji uzavřeli smlouvu o dílo, kdy dodavatel pro objednatele zde fakticky vykonává závislou práci. Závislou práci, jak už jsem ve své práci zmiňoval, se rozumí práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.<sup>53</sup>

A závislá práce musí být vykonávána (musí splňovat tyto podmínky):

1. *za mzdu, plat nebo odměnu za práci,*
2. *na náklady a odpovědnost zaměstnavatele,*
3. *v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě<sup>54</sup>*

Samotný systém je pojmenovaný po Miroslavu Švarcovi, vynálezavém podnikateli, který po změně režimu začal podnikat právě tímto způsobem. Tedy že najímal pracovníky pouze se živnostenským listem a na základě smlouvy podle občanského práva, které nabízí širokou smluvní volnost. Zejména pak k tomuto účelu používal smlouvu o dílo. O tom, že takto podniká, se netajil a u tehdejších politiků se prosazoval o jeho legalitu.<sup>55</sup> S tím však neuspěl, jelikož takovýto systém je založen na právních vztazích, které jsou z faktického hlediska chápány jako výkon závislé práce, tedy splňuje podmínky pro výkon v pracovním poměru. Za své počínání byl stíhán úřady (zejména inspekcí práce) za porušování právních předpisů v oblasti pracovního práva, zkrácení povinných daňových odvodů a nepřispívání na zdravotní a sociální pojištění zaměstnanců. Za svoje počínání byl několikrát pokutován. V roce 1994 byl obviněn ze zpronevěry dávek sociálního

<sup>53</sup> § 2 odst. 1 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>54</sup> § 2 odst. 2 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>55</sup> ŠTĚTKA, J. Miroslav Švarc: Ten, který rozjel švarcsystém a skončil na dlažbě. *Ekonom* [online]. 2011, [cit. 2020-07-14]. Dostupné z: <https://ekonom.cz/c1-52306170-ten-ktery-rozjel-svarcsystem-a-skoncil-na-dlazbe>

zabezpečení a byl mu soudem uložen trest nepodmíněné odnětí svobody ve výši 18 měsíců.<sup>56</sup> Tento negativní pojem tedy nevychází z německého „schwarz“ tedy černý (černota, černost), jak by se mohlo na první pohled zdát. Navíc je třeba dodat, že pojem „švarc systém“ není a nikdy nebyl v zákoně výslovně zakotven a jedná se tedy o termín, který se ve společnosti začal užívat spontánně.

Nejvyšší správní soud se ke švarc systému vyslovil tak, že jej označil za zneužití práva, *„kdy dochází k porušení principu rozumného uspořádání společenských vztahů, a tato zcela nedůvodně přináší podnikateli prospěch na úkor ostatních členů společnosti tím, že zkracuje stát o daňové příjmy, jež by mohly být po právu redistribuovány ve prospěch ostatních členů společnosti, tj. působí v konečném důsledku ničím neodůvodněnou újmu každého člena společnosti.“*<sup>57</sup>

### 3.2 Proč se Švarc systém provozuje

Důvodů, proč k švarc systému lidé tíhnou, je celá řada a to jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance. *Motivací „subjektu, který práci najímá je, vyhnout se vyšším odvodům na daních a pojistném na sociální a zdravotní pojištění zaměstnanců, jakož i snaha vyhnout se dalším povinnostem stanoveným zákoníkem práce pro pracovněprávní vztahy (např. skončení pracovního poměru pouze z důvodů stanovených zákonem, zákonné dostupné aj.)“*<sup>58</sup> Stejně důvody mohou být i na straně zaměstnance, pro kterého může být motivací vyšší výdělek a nižší daňová zátěž (což je pochopitelným důvodem, proč zde stát lidem limituje jejich svobodu), také je zde větší smluvní volnost.

V některých případech může být tento institut jako užitečný nástroj, tedy alespoň dle některých autorů jako například doktorka Kalenská: *„Pojem Švarc-systém se stal na jedné straně úředně odmítanou a opovrhovanou institucí v pracovních vztazích, v praktickém životě však institucí velice užitečnou, usnadňující drobným podnikatelům jejich rozvíjející se činnost. Bez Švarc-*

---

<sup>56</sup> Švarc nepodniká, ale jeho systém žije. *Hospodářské noviny* [online]. 2005, [cit. 2020-09-14]. Dostupné z: <https://archiv.ihned.cz/c1-16089820-svarc-nepodnika-ale-jeho-system-zije>

<sup>57</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 15. 1. 2009, čj. 7 Afs 72/2008-97

<sup>58</sup> KRÁLOVÁ, K. Švarc systém. *Právní prostor* [online]. 2017, [cit. 2020-09-14]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/svarc-system>



*systemu by nebylo často možné uskutečňovat subdodávky a vyřizovat drobnější zakázky.*<sup>59</sup>

S takovým výkladem se ztotožňuji také a to ze stejného důvodu. Pro drobné podnikatele je současná legislativa nejenom v oblasti pracovněprávní velice nepříznivá. V oblasti pracovního práva je úprava až přespříliš ochránářská, což zvýhodňuje většinu větších společností na úkor právě zmiňovaných drobných podnikatelů. Například se jedná o zvýšenou administrativní zátěž, se kterou zaměstnavatel neznalí těchto regulací nebo nemající s nimi dostatek zkušeností, stráví poměrně více času, popřípadě ani není schopen ji zvládnout. Tudíž je nucen si takové služby objednat u profesionála v daném oboru, který je běžně finančně náročný. Ze své zkušenosti vím, že takoví podnikatelé nejsou některé regulace schopni dodržovat, tudíž jim hrozí sankce a ty pak mohou být i likvidačního charakteru.

MOP označila na své konferenci zastřené zaměstnávání za snahu snížit nebo se zcela vyhnout ochran, které jsou poskytovány zaměstnancům, a také vyhýbání se daňovým nákladům a odvodům do veřejných systémů sociálního pojištění.<sup>60</sup> Stejně tak se vyjádřila Evropská komise EU.<sup>61</sup>

### **3.3 Rozlišení podnikatele od zaměstnance**

V případě švarc systému vůči sobě subjekty právních vztahů vystupují jako podnikatelé, proto do své práce přidávám i definici podnikatele, kterou nalezneme v OZ. Podnikatel je osoba, která *„samostatně vykonává na vlastní účet a odpovědnost výdělečnou činnost živnostenským nebo obdobným způsobem se záměrem činit tak soustavně za účelem dosažení zisku...“*<sup>62</sup>

Samostatná činnost - podstatné kritérium, které odděluje podnikatele od zaměstnance. Podnikatel jedná samostatně, tedy podle svého uvážení. Rozhoduje o tom, jak si práci organizuje, jakým způsobem práci vykonává, jaký k tomu používá materiál a pracovní pomůcky či nástroje. Podnikatel také nepodléhá

<sup>59</sup> KALENSKÁ, M. Švarcsystém nezanikne ani v roce 2005. Právní rádce: Měsíčník vydavatelství *Economia*. 2005, roč. 13, č. 3, s. 36 s.

<sup>60</sup> International Labour Conference, 95 Session, 2006, Report V (1), The Employment Relationship, str. 12.

<sup>61</sup> The commission Green Paper, 2006, Modernising Labour law to meet the challenges of the 21st century, COM (2006) 708 str. 10 a 11.

<sup>62</sup> § 420 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

příkazům od jiných osob. Má tedy širokou autonomii vůle, avšak i podnikatel podléhá větším hospodářsko-ekonomickým vztahům.<sup>63</sup>

Na vlastní účet a odpovědnost - Podnikatelova autonomie má i své důsledky v tom, že na něho dopadají pozitiva, ale i negativa svého podnikání.<sup>64</sup> Podnikatel má povinnost plnit své závazky. A to závazky, ke kterým se smluvně zavázal nebo i závazky z jiných než právních skutečností než právní jednání (např. odpovědnost za škodu). Nese si tedy odpovědnost z rizika, které podstupuje. Mimo to také bude zpravidla jednat jako řádný hospodář.<sup>65</sup>

Soustavně vykonávaná činnost – pokud bychom použili negativní vymezení, pak se jedná o osobu, která takovou činnost neprovádí pouze dočasně (příležitostně). Je zde tedy záměr podnikatele takovou činnost vykonávat v dlouhodobějším horizontu. O soustavnost by například nešlo, pokud by někdo na své zahradě rozprodával svůj nábytek, z důvodu nepotřebnosti nebo stěhování.

Činnost za účelem dosažení zisku – podnikatel takovou činnost zpravidla provozuje za účelem dosažení zisků (peněžních nebo jiných), přičemž k reálnému dosažení zisků se již nepřihlíží. Zásadním rozlišovacím znakem je zde úmysl takových zisků dosáhnout.

Živnostenským nebo obdobným způsobem – Podnikatel může podnikat na základě živnostenského oprávnění, a co je živností nám v § 2 říká zákon č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon takto: **„Živností je soustavná činnost provozovaná samostatně, vlastním jménem, na vlastní odpovědnost, za účelem dosažení zisku a za podmínek stanovených tímto zákonem.“**<sup>66</sup>

OZ za podnikatele označuje osoby, které nejsou podnikatelem podle předchozí definice, ale jsou považovány za podnikatele pro účely ochrany spotřebitele.<sup>67</sup> Jsou jimi osoby, které uzavírají smlouvy související s vlastní obchodní, výrobní nebo obdobnou činností, což znamená, že podnikatel neztrácí

---

<sup>63</sup> BEJČEK, J., HAJN, P., POKORNÁ, J., KOŽIAK, J., RUBAN, R., ŠILHÁN, J., TOMÁŠKOVÁ, E., VEČERKOVÁ, E. *Obchodní právo. Obecná část. Soutěžní právo*. V Praze: C. H. Beck, 2014. Academia iuris. 55 s. ISBN 978-80-7400-547-3

<sup>64</sup> ONDREJOVÁ, D., BEJČEK, J., KOTÁSEK, J., KOŽIAK, J., POKORNÁ, J., RUBAN, R., ŠILHÁN, J., VEČERKOVÁ, E. *Nástin obchodního práva*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. Učebnice Právnické fakulty MU. 24 s. ISBN 978-80-210-7417-0

<sup>65</sup> BEJČEK, J., HAJN, P., POKORNÁ, J., KOŽIAK, J., RUBAN, R., ŠILHÁN, J., TOMÁŠKOVÁ, E., VEČERKOVÁ, E. *Obchodní právo. Obecná část. Soutěžní právo*. V Praze: C. H. Beck, 2014. Academia iuris. 55 s. ISBN 978-80-7400-547-3

<sup>66</sup> § 2 zákona č. 455/1991 Sb., zákon o živnostenském podnikání

<sup>67</sup> § 420 odst. (2) č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

svůj status ani v případě, kdy jedná mimo svůj předmět, ve kterém podniká. Může se jednat o případ, kdy je v postavení např. zákazníka vůči jinému podnikateli. Jsou jimi také osoby, které vykonávají samostatný výkon povolání (neboli svobodný výkon povolání). Což jsou např. advokáti, soudní exekutoři, lékaři a architekti. A nakonec ještě osoby, které jednají jménem nebo na účet podnikatele, což mohou být např. zprostředkovatelé.

Za podnikatele se také považuje dle § 421 odst. 1 i osoba, která je zapsaná v obchodním rejstříku. Podle stejného paragrafu odst. 2 se má za to, *„že podnikatelem je osoba, která má k podnikání živnostenské nebo jiné oprávnění podle jiného zákona.“*<sup>68</sup>

### 3.4 Vývoj právní úpravy v ČR

#### 3.4.1 Vývoj právní úpravy v letech 1989-1999

Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, v původním znění tuto problematiku vůbec neupravoval. Vzhledem k vynalézavosti podnikatelů nastala situace, kdy byla dnes definovaná závislá práce<sup>69</sup> vykonávána mimo pracovněprávní vztah, tedy živnostenským způsobem, což ohrožovalo příjem do státního rozpočtu. Z tohoto důvodu byla přijata novela zákona č. 1/1991 Sb., zákona o zaměstnanosti, která byla provedena zákonem č. 578/1991 Sb., o státním rozpočtu federace na rok 1992 a o změně daňových a některých dalších zákonů.<sup>70</sup> Tato novela včlenila do § 1 nový odstavec 4), který stanovil, že *„právo občana na zaměstnání se zabezpečuje především jeho pracovním uplatněním v zaměstnání umožňujícím mu výkon práce v pracovním vztahu. Právnická nebo fyzická osoba je povinna plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu její činnosti zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovních vztazích podle zákoníku práce;...“*<sup>71</sup> Tím došlo k zákazu provozování švarc systému. Z tohoto

<sup>68</sup> § 421 odst. (2) č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>69</sup> § 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>70</sup> § 16 zákona č. 578/1991 Sb., o státním rozpočtu federace na rok 1992 a o změně daňových a některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů

<sup>71</sup> § 1 odst. 4) zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 220/2002 Sb. účinném ke dni 1. května 2004

ustanovení existovali tři výjimky, jelikož toto ustanovení neplatilo u plnění běžných úkolů, které si:

1. fyzická osoba zajišťuje sama,
2. fyzická osoba zajišťuje prostřednictvím manžela nebo dětí,
3. právnická osoba zajišťuje prostřednictvím svých společníků nebo členů

K absolutnímu zákazu švarc systému tedy nedošlo, co se týče 3 shora uvedených výjimek. Pravděpodobně bylo ekonomicky neúčelné, aby si osoba, která je schopna a navíc je pro ni zřejmě výhodné si některé věci obstarat sama, uzavírala navíc pracovní smlouvy s dalšími zaměstnanci. U druhého bodu by takové řešení ani nebylo vůbec možné, jelikož platilo, že **„pracovněprávní vztah nemůže vzniknout mezi manžely.“**<sup>72</sup> Navíc je zde právě posílena úloha rodiny a vychází se zde z předpokladu, že je rodina jako jeden ekonomický celek. V třetím bodě je zejména z praktického hlediska, kdy je pro společníky i pro členy administrativně jednodušší mít možnost plnit běžné úkoly mimo pracovněprávní vztah. Dle mého názoru byla takováto úprava opravdu namístě, neboť v praxi vznikají právě takové situace, že se může jednat o nepravdivé výpomoci, které mohou mít z ekonomického hlediska značný pozitivní vliv a v případě jejich přílišné regulace začnou ztrácet svůj význam.

K tomuto ustanovení ještě dodávalo, že **„běžnými úkoly vyplývajícími z předmětu činnosti se pro tyto účely rozumí zejména úkoly přímo související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobnou činností při podnikání podle zvláštních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon, pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost.“**<sup>73</sup>

Samotný pojem “nelegální práce“ tak jak ho máme definovaný dnes, v zákoně o zaměstnanosti z roku 1991 definovaný nijak nebyl. V § 2 bylo pouze stanoveno, že účastníky jsou českoslovenští státní občané. Stejně postavení měli i cizinci popřípadě též osoby bez státní příslušnosti, kteří byli zaměstnání, podle platných právních předpisů. Ti však mohli být zaměstnání pouze tehdy, pokud jim

<sup>72</sup> § 269 odst. 3 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 3/1991 Sb. účinném ke dni 1. února 1991.

<sup>73</sup> Viz předchozí

bylo uděleno povolení k pobytu a povolení k zaměstnání, jestliže tak bylo vyžadováno.<sup>74</sup>

Kontrolní činnost byla upravena v § 26 odst. 1 zákona č. 1/1991 Sb., tu byly oprávněni vykonávat státní orgány práce, které byly zaměřené na „*dodržování pracovněprávních předpisů u zaměstnavatelů a v jejich organizačních jednotkách.*“<sup>75</sup>

### 3.4.2 Vývoj právní úpravy v letech 1999-2004

V důsledku další novelizace zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, se zákaz švarc systému zákonem č. 167/1999 Sb., ve stejném znění přesunul do 6. odstavce, jelikož byly do § 1 vloženy dva nové odstavce, které měli antidiskriminační charakter. Znění odst. 1 nám říkalo, že „*právo na zaměstnání nelze občanovi odepřít z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině...*“<sup>76</sup> ustanovení tedy vyjmenovalo důvody, na základě kterých nebylo možné občanovy odepřít právo na zaměstnání. Z tohoto práva existovaly výjimky. Šlo o případy, kdy to stanovil zákon nebo pro to byl věcný důvod, který spočíval na předpokladech, požadavcích a povaze zaměstnání, který byl pro výkon zaměstnání nezbytný.<sup>77</sup>

Mnoho podnikatelů se od počátku zákazu švarc systému dostávalo do potíží se státními orgány. Při správních řízeních se snažili bránit zejména argumentací, že při aplikaci § 1 odst. 6 (odst. 4 před účinností novely zákona č. 1/1991 zákonem č. 167/1999 Sb.) byla porušována tato práva a principy:

---

<sup>74</sup> § 2 zákona č. 1/1991 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 578/1991 Sb.

<sup>75</sup> § 26 odst. 1 zákona č. 1/1991 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 578/1991 Sb.

<sup>76</sup> Čl. 1 odst. 2 zákona č. 167/1999 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 368/1992 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>77</sup> Viz. předchozí

- Právo na podnikání podle čl. 27 odst. (1) Listiny základních práv a svobod.<sup>78</sup>
- Právo na práci podle čl. 6 odst. (1) Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech.<sup>79</sup>
- Princip smluvní volnosti, jako princip soukromého práva s odkazem na stanovení mezí základních práv a svobod u kterých musí být šetřeno jejich podstaty podle čl. 4 odst. 4 Listiny základních práv a svobod.<sup>80</sup>
- Ustanovení, že státní moc slouží všem občanům a lze ji uplatňovat jen v případech, v mezích a způsoby, které stanoví zákon.<sup>81</sup>
- Princip, že každý občan může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá podle čl. 2 odst. 4 Ústavy<sup>82</sup>

Domáhali se toho, že zákon nemůže přikazovat podnikateli ani komukoliv jinému, jaké konkrétní smluvní závazky má využívat při jeho obchodní činnosti, což vyplývá už jenom z toho, že je to právě podnikatel, který za účelem zisku podstupuje riziko, a proto mu má být ponechán prostor pro výběr vhodného právního závazku.

Podnikatelům se i přes řadu jimi přeložených argumentů nepovedlo vyhnout sankcím, jelikož judikatura opakovaně konstatovala, že zaměstnavatelé jsou primárně povinni zajistit, že s fyzickými osobami uzavírají pracovněprávní vztahy.<sup>83</sup> Také argumentovali tím, že namísto pracovněprávního vztahu uzavřeli vztah obchodní či občanskoprávní, jelikož se jednalo o nepravděpodobnou činnost, která byla sezónního charakteru, avšak žádný takový argument jim ke změně judikatury nepomohl.<sup>84</sup>

<sup>78</sup> Čl. 27 odst. 1 Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

<sup>79</sup> Čl. 6 odst. 1 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, New York, 19. 12. 1966

<sup>80</sup> Čl. 4 odst. 4 Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

<sup>81</sup> Čl. 2 odst. 3 Ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

<sup>82</sup> Čl. 2 odst. 4 Ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

<sup>83</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 17. 12. 2003, čj. 5A 39/2001

<sup>84</sup> GRUS, Z. Švarcsystém v rozhodovací praxi a nový zákon o zaměstnanosti. Právní rozhledy. 2005, č. 1, s. 18

Z důvodu kritiky zejména ze stran podnikatelů a ze skutečnosti, že se u nás začalo rozvíjet podnikání za pomoci tzv. “franchising“ a “outsourcingu“ bylo nutné znovu novelizovat zákon č. 1/1991 Sb. pomocí zákona č. 369/2000 Sb., který zmírňoval dosavadní striktní zákaz švarc systému. Nyní bylo možné svěřit plnění běžných úkolů jinému podnikateli, který je povinen k takovému plnění využít svých zaměstnanců.<sup>85</sup>

Franchising se rozumí systém podnikání, jehož předmětem je obchod se zbožím, službami a technologiemi. *„Je založen na úzké spolupráci dvou nezávislých smluvních partnerů, kdy jeden poskytuje druhému právo a současně mu ukládá i povinnost provozovat obchod podle jeho konceptu, používat za přímou nebo nepřímou úhradu systém názvů nebo označení, používat jiná reklamní, autorská nebo průmyslová práva, využívat jeho know-how, vědecké a technické metody a obchodní systém atd.“*<sup>86</sup> Outsourcingem se pak rozumí „vytěšňování činností, které přímo nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, jsou však pro jeho činnost potřebné.“<sup>87</sup>

### 3.4.3 Vývoj právní úpravy v letech 2004-2007

V rámci harmonizace našeho právního řádu s úpravou na úrovni EU, tedy z důvodu vstupu ČR do EU, byl zrušen zákon č. 1/1991, zákon o zaměstnanosti, který nahradil zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a který implementoval příslušné unijní směrnice. Tento zákon v sobě reflektoval evropskou právní úpravu a poprvé v našem právním řádu byla pomocí tohoto zákona definována nelegální práce (práce na černo). Podle tehdejšího znění zákona se jednalo o nelegální práci:

1. *„pokud fyzická osoba nevykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy, nejde-li o osobu uvedenou v § 13 odst. 3 písm. a), nebo*
2. *pokud cizinec nevykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy,*

<sup>85</sup> Čl. 1 zákona č. 369/2000 zákon, kterým se mění zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>86</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Metodický pokyn č. 2/2005: výklad ustanovení § 13 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*. Praha: Správa služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, 2005, s. 3

<sup>87</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 31. 08. 2004, sp. zn. II. ÚS 69/03

*nejde-li o osobu uvedenou v § 13 odst. 3 písm. a), nebo ji vykonává v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona povolení k zaměstnání vyžadováno.*<sup>88</sup>

Tato definice byla převážně nezdařilá, jelikož obsahovala zásadní nedostatky. Pod tento pojem se nedalo podřadit provozování švarc systému, protože pouze zakazovala vykonávat práci mimo pracovněprávní vztah nebo na základě jiné smlouvy, což mohla být například smlouva o dílo.

Podnikatelé tedy porušovali své zákonné povinnosti pouze v případě § 13 zákona č. 435/2004 Sb., který přejal povinnost právnických a fyzických osob k plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu jejich činnosti svými zaměstnanci. Jedná se o povinnost, která byla upravena v předchozím zákoně č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti v § 1 odst. 6. Z uvedeného zůstávají tři předchozí výjimky, pokud se jednalo o plnění běžných úkolů, které si zajišťovala fyzická osoba sama, prostřednictvím manžela nebo dětí a právnická osoba v případě prostřednictvím svých společníků nebo členů.<sup>89</sup> Nově však přibyla možnost právnickým i fyzickým osobám zajišťovat plnění běžných úkolů pomocí dočasně přidělených zaměstnanců agentur práce, jelikož by zde nebyla jiná možnost jak zprostředkovávat zaměstnání. Také je opět možné tyto běžné úkoly zajišťovat svěřením jinému zaměstnavateli. To je však možné pouze pokud se jedná o úkoly, *„které mu mají být svěřeny, zahrnuté v předmětu své činnosti a bude je zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovněprávních vztazích podle zákoníku práce.*<sup>90</sup>

Co se podle nového zákona rozumělo běžnými úkoly vyplývající z předmětu činnosti, zůstalo v podstatě stejné i podle nového zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Těmito běžnými úkoly se tedy rozumí *„úkoly přímo související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobnou činností podle zvláštních právních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba*

<sup>88</sup> §5 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti ve znění účinném od 1. 10. 2004 do 26. 5. 2005

<sup>89</sup> § 13 odst. 3 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti ve znění účinném od 1. 10. 2004 do 26. 5. 2005

<sup>90</sup> 13 odst. 3 a 4 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti ve znění účinném od 1. 10. 2004 do 26. 5. 2005



*provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon, vlastním jménem a na vlastní odpovědnost.*<sup>91</sup>

Úprava zaznamenala negativní reakce, a to zejména ze strany drobných živnostníků, kteří měli oprávněnou obavu. Jednalo se o výjimku podle § 13 odst. 3 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., kdy povinnosti plnit běžné úkoly, které vyplývají z předmětu jejich činnosti a musí je zajišťovat pomocí svých zaměstnanců, mohl svěřit jinému zaměstnavateli, který je pak vykonával pomocí svých zaměstnanců. Toto ustanovení bylo chápáno tak, že pokud drobný živnostník nemá své vlastní zaměstnance, pak by nemohl pro jiného tyto úkoly zajišťovat, čímž by byl nucen své podnikání ukončit. Živnostníkům navíc hrozily i sankce a to do výše 10 000 Kč v případě, že vykonávají nelegální práci. Těm, jenž by takovýchto služeb živnostníků využili a umožnili tím výkon nelegální práce, hrozila pokuta do výše 2 000 000 Kč (fyzickým i právnickým osobám).<sup>92</sup> To by fakticky znamenalo zničení drobného podnikání.

V reakci na tato sporná ustanovení se prostřednictvím zákona č. 202/2005 Sb., která tato ustanovení zpřesnila. Zmíněná novela se změnila v §13 odst. (3) tak, že povinnost plnit běžné úkoly vyplývající z předmětu činnosti fyzické nebo právnické osoby zajišťovat svými zaměstnanci nyní neplatilo v případě, že:

***„právnická nebo fyzická osoba svěří***

***1. jiné právnické nebo fyzické osobě, která má činnosti, které jí mají být svěřeny, zahrnuté v předmětu své činnosti a bude je zajišťovat svými zaměstnanci, nebo***

***2. jiné fyzické osobě, která má činnosti, které jí mají být svěřeny, zahrnuté v předmětu činnosti a nebude svěřené úkoly zajišťovat v zastřeném pracovněprávním vztahu.***

***Provozování svěřené činnosti musí naplňovat znaky podnikání ve smyslu § 2 odst. 1 obchodního zákoníku.***<sup>93</sup>

Tím došlo k vyjasnění toho, že i drobný živnostník, který nemá žádné zaměstnance, může pro jiného podnikatele plnit běžné úkoly vyplývající z předmětu jeho činnosti, pokud je nebude zajišťovat v zastřeném

<sup>91</sup> § 13 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti ve znění účinném od 1. 10. 2004 do 26. 5. 2005

<sup>92</sup> § 139 a 140 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti ve znění účinném od 1. 10. 2004 do 26. 5. 2005

<sup>93</sup> § 13 odst. 3 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 202/2005 Sb. účinném ke dni 27. května 2005

pracovněprávním vztahu. Čímž nedošlo k zničení drobného podnikání, ale v důsledku nejasné hranice mezi podnikáním a zastřeným zaměstnáváním, která zde pořád vzbuzuje právní nejistotu, podnikatelé stále nemají jednoznačné vymezení. Klíčové pro takové vymezení byla definice pojmu závislá práce, která byla poprvé definována až v zákoně č. 262/2006 Sb. Přesto, že nebyl v zákoně definován, tak v sobě „zastřený pracovněprávní vztah“ implicitně pojem „závislá práce“ obsahoval.<sup>94</sup>

Na potřebnost vymezení pojmu závislé práce reagovalo Ministerstvo financí, které prostřednictvím Pokynu č. D-285 tento pojem částečně vymezilo. MF jej označilo jako závislou činnost, přičemž tyto pojmy odlišil, když je označil za *“ne zcela totožné.”* Tyto dva pojmy však fakticky označovaly stejný pojem a proto byla závislá činnost pokládána za závislou práci. Tu bylo podle Pokynu nutné vykládat z materiálního hlediska a vztah nadřízenosti a podřízenosti zde nebyl jediným hlediskem, přičemž základní znak byl, že nebyla vykonávána zcela nezávisle. Jako nejčastější znaky označil:

- plátce příjmu přímo či nepřímo ukládá úkoly, řídí a kontroluje fyzickou osobu a nese odpovědnost související s její činností
- fyzická osoba má ve vztahu k plátcovi obdobné postavení jako zaměstnanec
- odměna za práci je vypočítána na základě délky pracovní doby nebo obdobným způsobem běžným při odměňování osoby v pracovněprávním vztahu
- materiál, pracovní pomůcky, stroje a zařízení potřebné pro výkon činnosti jsou fyzické osobě poskytovány plátcem příjmu
- vztah mezi plátcem příjmu a fyzickou osobou je dlouhodobý nebo soustavný, resp. fyzická osoba vykonává činnost dlouhodobě pouze pro jednoho plátce příjmu, a to osobně nebo prostřednictvím spolupracující osoby ve smyslu § 13 zákona o daních z příjmu<sup>95</sup>

---

<sup>94</sup> ŠUBRT, B., TREZZIOVÁ, D. Závislá práce, nelegální práce a „švarcsystém“ od 1. 1. 2012-. I. část. Práce a mzda. 2011, č. 12

<sup>95</sup> MINISTERSTVO FINANCÍ, Pokyn D-285 k aplikaci § 6 odst. 1 a 2 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, a vymezení tzv. závislé činnosti, čj. 53/ 79 983/ 2005-532, 1999. Dostupné z: <https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/d-zakony/D-285.pdf>

### 3.4.4 Vývoj právní úpravy v letech 2007-2012

Novým pracovním zákoníkem (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce) došlo prvně k definici závislé práce v zákoně. Závislá práce byla definována v § 2 odst. 4 tohoto zákona. Definována byla takto: *„Za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.“*<sup>96</sup>

Této definici bylo vytýkáno hned několik věcí. Jednak jí bylo vytýkáno, že směšuje znaky společně s podmínkami závislé práce. Což vedlo k pozdější novelizaci. A také dopadla kritika na problematiku některých znaků v důsledku neustálého vývoje závislé práce.<sup>97</sup>

V ustanovení § 3 ZP bylo uvedeno, že *„závislá práce může být vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu podle tohoto zákona...“*<sup>98</sup> Za základní pracovněprávní vztah shodně s dnešní dikcí zákona považoval pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

V souvislosti s definicí závislé práce a s § 3 ZP došlo ke zrušení problematicky vykládaného § 13 zákona č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti. V podstatě tím došlo k přesunu úpravy švarc systému ze zákona o zaměstnanosti do zákoníku práce. V souvislosti s jeho zrušením se vyskytl problém v trestání výkonu závislé práce. Výkon nelegální práce bylo nyní možno trestat pouze podle § 139 a § 140 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ale nelegální práce zůstala definována tak, že ji osoba vykonávala zcela bez smluvního závazku, ale už nezmiňovala, že má jít pouze o závazky pracovněprávní. V zákoně tedy chyběla skutková podstata přestupku zastřenému zaměstnání. Trestat bylo možné pouze na základě zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Oprávnění k tomu

<sup>96</sup> § 2 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1. 1. 2007 do 1. 1. 2012

<sup>97</sup> BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 145 s. ISBN 978-80-7400-667-8

<sup>98</sup> § 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1. 1. 2007 do 1. 1. 2012

byli pouze správci daně a to pouze v případech, když příjmy z výkonu práce měly být zdaněny jako příjmy ze závislé činnosti.<sup>99</sup>

Vzhledem k takové situaci vznikla potřeba novelizovat zákon. První menší změna přišla v podobě rozšíření definice výkonu nelegální práce, kdy se jednalo o výkon práce bez zelené karty. Druhá změna zase definici rozšířila o výkon nelegální práce bez modré karty.

### 3.4.5 Právní úprava od roku 2012

K poslední největší změně úpravy nelegální práce došlo jak změnou definice nelegální práce, tak definicí závislé práce počátkem roku 2012. Pomocí novely ZP, která byla provedena zákonem č. 365/2011 Sb., došlo k rozdělení znaků závislé práce s jejími podmínkami. Nově je tedy definice rozdělena do dvou ustanovení a zní takto:

- (1) *„Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.*
- (2) *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.“<sup>100</sup>*

V této nezmělněné podobě definice již zůstala.<sup>101</sup> Povinnost vykonávat závislou práci výlučně v pracovněprávním vztahu zůstala v § 3 ZP významově beze změny. Změny však nastaly i v zákoně č. 435/2004 Sb. zákona o zaměstnanosti, provedené zejména zákonem č. 367/2011 Sb., která upravila u pojmu nelegální práce neduhy předchozí úpravy tím, že se nelegální práce začala vztahovat na zastřené zaměstnávání. Tím bylo možné opětovně trestání nelegálního práce přímo prostřednictvím tohoto zákona.<sup>102</sup>

---

<sup>99</sup> ŠUBRT, B., TREZZIOVÁ, D. Závislá práce, nelegální práce a „švarcsystém“ od 1. 1. 2012-. I. část. Práce a mzda. 2011, č. 12

<sup>100</sup> Čl. 1 odst. 4 zákona č. 365/2011 zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

<sup>101</sup> § 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>102</sup> Čl. 1 odst. 2. zákona č. 367/2011 zákon, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Další povinnosti zaměstnavatelům přibyly pomocí novely, která byla provedena zákonem č. 1/2012 Sb. Ta mimo jiné stanovila povinnost právnické nebo podnikající fyzické osobě mít v místě pracoviště kopii dokladů, které prokazují existenci pracovněprávního vztahu.<sup>103</sup> Tímto zákonem se transponovala do českého právního řádu směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/52/ES ze dne 18. 6. 2009.<sup>104</sup>

### 3.5 Švarc systém de lege ferenda

Jak už jsem se zmiňoval, doktorka Kalenská se k pojmu švarc systém vyjádřila tak, že se „*pojmem Švarc-systém stal na jedné straně úředně odmítanou a opovrhovanou institucí v pracovních vztazích, v praktickém životě však institucí velice užitečnou...*“<sup>105</sup> Což je závěr, se kterým jsem se po rozvaze o tomto tématu, ztotožnil i já.

V celé právní úpravě vidím více problémů jako důsledků snah o samotnou regulaci. Zejména jsem toho názoru, že narušovat v tomto případě smluvní volnost stran je protiústavní (čl. 26 odst. 1 Listiny). Jelikož z provozování švarc systému mohou benefitovat oba účastníci, pak nepovažiji za nikterak ospravedlnitelné, aby do těchto záležitostí stát zasahovat pouze na základě nižších daňových příjmů.

Za velice nešťastné také považiji nejednoznačné vymezení závislé práce. Tím, že zaměstnavatelé nevědí, kdy se již jedná o švarc systém či nikoliv, vzniká ve společnosti právní nejistota, což je jev, který je z mého pohledu velice nebezpečný.

Návrh mé úpravy by byl tedy dost jednoduchý, tedy švarc systém i celé nelegální zaměstnávání, bych zlegalizoval, tudíž by zde žádná právní úprava nebyla potřebná, jelikož by zde záleželo pouze na ujednání stran, jaké podmínky si zvolí.

---

<sup>103</sup> Čl. 1 odst. 27. zákona č. 1/2012 zákon, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

<sup>104</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/52/ES ze dne 18. 6. 2009 o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 15. 9. 2020]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009L0052&from=LV>

<sup>105</sup> KALENSKÁ, M. Švarcsystém nezanikne ani v roce 2005. Právní rádce: Měsíčník vydavatelství *Economia*. 2005, roč. 13, č. 3, s. 36 s.

K tomuto postoji jsem dospěl i z hlediska ekonomického, avšak není mým cílem, abych v této práci rozebíral ekonomickou stránku věci, proto k tomu nebudu vyjadřovat žádné argumenty nebo jejich zdroje.

## 4 Zastřené agenturní zaměstnávání

### 4.1 Co je to zastřené agenturní zaměstnávání

Podle zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, je ke zprostředkování práce oprávněna pouze agentura práce. V praxi se ale vyskytuje jev, kdy fyzická či právnická osoba, která nedisponuje příslušným oprávněním, zastírá zprostředkování zaměstnání. Pro takovýto jev je vžité označení zastřené agenturní zaměstnávání. Nejčastěji k němu dochází uzavíráním smluv o dílo, jelikož umožňují velice širokou smluvní volnost úpravy.

Při posuzování, zda se jedná o zastřené agenturní zaměstnávání, se vychází z faktického stavu, tedy jak spolupráce obou subjektů funguje, nikoliv z formální stránky věci, jako typ smluv a jejich znění. Posuzuje se, jestli se jedná o skutečné zachování nezávislosti, samostatnosti a odpovědnosti zhotovitele za dílo jako výsledek činnosti. Podle magistra Loserta se při posuzování musí zhodnotit zejména tyto kritéria:

- Způsob vymezení díla – pokud by byl předmět díla vymezen jako činnost, pak by to poukazovalo na zastřené agenturní zaměstnání a naopak, pokud by dílo bylo vymezeno jako konkrétní věc.
- Způsob stanovení ceny díla – zde se posuzuje, jestli je cena stanovena podle odpracované doby nebo zda je stanovena rozsahem práce.
- Ujednání o způsobu předání a způsob předání dokončeného díla – rozlišovat se zde bude jak je předání kontrolováno kmenovými zaměstnanci oproti zaměstnanci zhotovitele. Dále, zda jsou vůbec ujednány a řádně dodržovány konkrétní požadavky předávacího řízení. Také zde odporuje smlouvě o dílo, když objednatel řeší nedostatky dříve, než dojde k předávacímu řízení.
- Vztah k dílu jako takovému – zkoumá se, jak je ujednána odpovědnost za provedené dílo. Pokud by bylo ujednáno, že zhotovitel není odpovědný za dílo, pak by se mohlo jednat o indikátor zastřené agenturního zaměstnání

- Kdy je dílo prováděno a v jakých časových rámcích – jedná se o časový údaj, který vymezuje, kdy se dílo provádí, zde může být podezřelé, např. když se dílo zhotovuje ve stejné době, jako pracují kmenoví zaměstnanci, avšak zde může být takovéto ujednání opodstatněné kvůli provozním podmínkám. Zaměstnavatel, tedy i zhotovitel, má ze zákona povinnost evidovat odpracovanou dobu. To za něj může na základě smlouvy provádět objednatel, ale může to být právě jedním z faktických důvodů, proč se jedná o zastřené agenturní zaměstnávání.
- Kým je dílo prováděno – objednatel, na rozdíl od agenturního zaměstnávání, nemá standardně při realizaci díla možnost výběr konkrétních pracovníků, pokud si neujedná ve smlouvě jinak. Zastírání by mohlo naznačovat právě konkrétní výběr pracovníků.
- Z jakých prostředků je dílo vyráběno – aby se opravdu jednalo o smlouvu o dílo, je běžné, že zde zhotovitel jako odborník obstarává materiál na zhotovení díla.
- Jakými prostředky je dílo prováděno – je běžné, že v takovémto právním vztahu je zhotovitel ten, který obstarává prostředky, kterými se dílo zhotovuje. Pokud by jedině jeho prostředky byli právě pracovníci, indikuje to zastřené agenturní zaměstnání.
- Specializace zhotovitele na činnost, která podléhá smlouvě – toto kritérium se posuzuje v souladu s výše uvedeným. A to, jestli se opravdu jedná o odborníka v daném oboru, tedy i jestli disponuje právě svými prostředky, materiály atd.
- Dlouhodobost a intenzita práce – mělo by se posuzovat, zda je zhotovení díla jednorázové nebo opakované a dlouhodobé.
- Způsob provádění díla – tedy jestli je dílo prováděno dostatečně samostatně zhotovitelem. Např. sám řídí zaměstnancům práci, určuje vhodné technologie, postupy, a udílí zaměstnancům pokyny.

Autor zde dále uvádí jako další indikátory, jak svoji pozici posuzují zaměstnanci, tedy kdo vůči nim vystupuje s větší autoritou. Také jestli se zaměstnanci zhotovitele odlišují od kmenových zaměstnanců objednatele, např.



rozdílný pracovní oděv, rozlišování toho, kdo poskytuje pracovní pomůcky, způsoby placení mzdy a poskytování zaměstnaneckých benefitů, zajišťování školení zaměstnanců. Správní orgán zde bude posuzovat všechny výše zmíněné body ve vzájemné komplexnosti. Dle mého názoru by zde mohlo připadat v úvahu i to, zdali zhotovitel poskytuje stejné nebo srovnatelné služby více mezi sebou zásadně nepropojeným subjektům.<sup>106</sup>

## 4.2 Proč se zastřené agenturní zaměstnávání provozuje (důvody vzniku šedé ekonomiky)

Existence zastřeného zaměstnávání, ať už zastřené agenturní zaměstnávání nebo švarc systém (celkově k vzniku šedé ekonomiky), má několik hlavních společných důvodů, proč se ve společnosti vyskytuje a proč se ji i přes neustálé snahy zákonodárců nedaří vymýtit. Dva nejdůležitější z nich jsou vysoká daňová zátěž a příliš mnoho regulací, což je také společná příčina pro většinu vyspělých států.<sup>107</sup>

V oblasti daní je mezi odbornou veřejností všeobecně uznávaným důvodem výše daní, (daně, zdravotní a sociální pojištění atd.). Nemusí jít vždy nutně o výši zdanění. Někdy může hrát svojí roli i právní úprava výběru daně, když například komplikovaná úprava bude mít za následek právní nejistotu ze strany zdaňovaných subjektů, což pak vede k vyhýbání danění (tedy motivace k zastíranému zaměstnávání).<sup>108</sup>

Regulace hrají také důležitou roli v motivaci podnikatelů k zastíranému zaměstnávání. Obecně platí, že čím více regulací musí společnost čelit, tím vyšší je motivace pro vznik šedé ekonomiky (vznik nelegální práce). V případě nelegální práce to je zejména „*minimální mzda, problematické propouštění zaměstnanců, restriktce zaměstnávání imigrantů...*“<sup>109</sup> V jiných případech může jít o „*obtížné získávání licencí, problematický proces zakládání firem, obchodní bariéry,*

<sup>106</sup> LOSERT, F. Zastřené agenturní zaměstnávání a jeho znaky. *Epravo.cz* [online]. 2019, [cit. 2020-09-14]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zastrene-agenturni-zamestnavani-a-jeho-znaky-109705.html>

<sup>107</sup> FREY, B., SCHNEIDER, F., Neoficiální a šedá ekonomika [online]. 2015 [cit. 2020-09-03]. Dostupné z: [http://eceta.cz/wp-content/uploads/2016/02/TRADE\\_OFF\\_web\\_02015.pdf](http://eceta.cz/wp-content/uploads/2016/02/TRADE_OFF_web_02015.pdf)

<sup>108</sup> RAIS, J, ROD, A., KLIČKA, O. Stínová ekonomika v České republice 01/2015. CETA – Centrum ekonomických a tržních analýz [online]. 2015, [cit. 2020-08-28]. Dostupné z: [http://eceta.cz/wp-content/uploads/2015/11/SE\\_01\\_2015\\_web.pdf](http://eceta.cz/wp-content/uploads/2015/11/SE_01_2015_web.pdf)

<sup>109</sup> Viz předchozí

*striktní regulace výrobních procesů a mnoho dalších regulací výrazně zvyšujících náklady firem působících v oficiální ekonomice.*<sup>110</sup>

Znatelným faktorem může být i psychické nastavení daňových poplatníků vzhledem ke kvalitě služeb státu. Tedy vyšší motivace pro řádné placení daní je ve státu, který je vnímán jako poskytovatel kvalitních služeb. Např. se bude jednat o kvalitu vymáhání práva, ochrana osobního vlastnictví, dodržování smluv, efektivní státní správa. Naopak motivace k placení daní klesá spolu s korupčním prostředím a neefektivní státní správou.<sup>111</sup>

Konkrétní motivací pro zastřené agenturní zaměstnávání „*může být mimo jiné cena za vykonanou práci, která je v tomto případě podstatně nižší než cena legální agentury práce. Svoji roli hrají i zvyšující se náklady spojené se zaměstnáváním kmenových zaměstnanců.*“<sup>112</sup> To zároveň souvisí se vším výše zmíněným.

### 4.3 Smlouva o dílo

Zastřené agenturní zaměstnávání, stejně jako švarc systém, je dovozováno zejména v souvislosti se smlouvou o dílo. To je dáno tím, že dodávky plnění, což je jejich předmětem činnosti, jsou často poskytovány v místě objednatele a zároveň smlouva o dílo představuje flexibilní typ smluvního závazku, který dává svým dispozitivním charakterem široké možnosti úpravy vzájemných práv a povinností.<sup>113</sup>

*„Smlouvou o dílo se zhotovitel zavazuje provést na svůj náklad a nebezpečí pro objednatele dílo a objednatel se zavazuje dílo převzít a zaplatit cenu.“*<sup>114</sup> Už z tohoto ustanovení vyplývá, že tento typ smluvního závazku je ideální pro zastřené zaměstnání. Pokud jde o švarc systém, pak je ve smlouvě o

---

<sup>110</sup> Viz předchozí

<sup>111</sup> Viz předchozí

<sup>112</sup> Agenturní zaměstnávání: Problematika a zkušenosti z kontrol v oblasti zastřené agenturního zaměstnávání. *Znalostní systém prevence rizik v BOZP* [online]. Praha [cit. 2020-08-03]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/pracovni-podminky/agenturni-zamestnavani/507-problematika-a-zkusenosti-z-kontrol-v-oblasti-zastreneho-agenturniho-zamestnavani>

<sup>113</sup> LOSERT, F. Zastřené agenturní zaměstnávání a jeho znaky. *Epravo.cz* [online]. 2019, [cit. 2020-09-16]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zastrene-agenturni-zamestnavani-a-jeho-znaky-109705.html>

<sup>114</sup> § 2586 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

dílo cena dostatečně určena, pokud je dohodnut alespoň způsob jejího určení.<sup>115</sup>  
To dává možnost odměňovat živnostníka v zásadě stejně jako zaměstnance.

Jak již bylo zmíněno, dílo může být prováděno na jakémkoliv dohodnutém místě, tedy například v provozovně objednatele. Dílo je pak vymezeno velice široce a rozumí se jím „zhotovení určité věci, nespadá-li pod kupní smlouvu, a dále údržba, oprava nebo úprava věci, nebo činnost s jiným výsledkem...“<sup>116</sup>

Zhotovitel může provést dílo osobně (švarc systém) nebo jej nechá provést pod svým osobním vedením. V druhém případě dochází u zastřené agenturního zaměstnávání k tomu, že faktické osobní vedení přechází na objednatele. To se využívá vzhledem k tomu, že smlouva o dílo umožňuje ujednat, že je zhotovitel vázán příkazy objednatele.<sup>117</sup> Objednatel má také právo na kontrolu provádění díla.<sup>118</sup> Tím dochází k tomu, že zde fakticky vzniká nadřazené a podřazené postavení.

---

<sup>115</sup> § 2586 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

<sup>116</sup> § 2587 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

<sup>117</sup> § 2589 a 2592 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

<sup>118</sup> § 2593 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

## 5 Nelegální práce cizinců v ČR

V České republice, ale i v ostatních zemích střední a západní Evropy je problémem nedostatek pracovních sil, právě z toho důvodu hodně zaměstnavatelů přijme cizince do pracovního poměru nelegální cestou. Výhodou pro zaměstnavatele může být i úspora nákladů spojená s odměnami za práci. Nelegální zaměstnávání cizinců z méně rozvinutých zemí je tedy často vyskytovaný jev v mnoha zemích Evropské unie.

Co se týče cizinců z třetích zemí, tedy cizinců, kteří nejsou občany EU, Islandu, Lichtenštejnska, Norska a Švédska (EU a EHP), ti mají zpravidla nerovné postavení na trhu práce. Před uchazečem z třetích zemí bude mít přednost uchazeč ze zemí EU a EHP. Cizinec dále pro účel získání zaměstnání potřebuje získat dvě následující povolení:

- (1) Povolení k pobytu
- (2) Povolení k zaměstnání

Jedná se o dvě samostatná povolení, avšak v praxi se setkáme s jedním povolením, které v sobě zahrnuje obě dvě zároveň (tzv. duální zaměstnanecké karty). Povolení k zaměstnání se vztahuje k jednomu konkrétnímu zaměstnání u konkrétního zaměstnavatele. Proto případné změny povolení podléhají další administrativě.

Povolení se váže na splnění zákonem předepsaných podmínek, avšak na jeho vydání nevzniká žádný právní nárok. Jedná se tedy spíše o vůli příslušného úřadu. V případě ztráty zaměstnání je pak cizinec povinen ČR opustit.

### 5.1 Zákon o zaměstnanosti

Problematika nelegálního zaměstnávání cizinců je zejména upravena právě v zákoně č. 435/2004 Sb. zákon o zaměstnanosti. Jak už bylo výše uvedeno, tak nelegální práce je v něm vymezena v § 5 a je složen ze tří bodů. První bod definuje nelegální práci, jako výkon závislé práce mimo pracovněprávní vztah<sup>119</sup> (viz předchozí kapitoly), nicméně pro účely této kapitoly jsou zásadní zbylé dva z nich, které se týkají právě tohoto tématu.

---

<sup>119</sup> § 5 písm. e) bod 1. zákona č. 435/2004 Sb. zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Podle druhého bodu tohoto ustanovení je nelegální prací chápána práce v rozporu nebo bez povolení k zaměstnání (je-li podle tohoto zákona vyžadováno), v rozporu se zaměstnaneckou kartou, kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartou vydanými podle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, nebo bez některé z těchto karet. To neplatí, pokud jde o situace vzniklé podle § 41 odst. (1) písm. c) ZP.<sup>120</sup>

Poslední a s předchozím bodem téměř překrývající se třetí bod chápe nelegální práci jako práci, která je vykonávána cizincem pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného oprávnění k pobytu na území ČR, jestliže to tak je vyžadováno podle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky.<sup>121</sup> Důvod, proč se tyto dvě ustanovení navzájem překrývají je dán duálním charakterem zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance a modré karty, jelikož tyto karty představují zároveň povolení k zaměstnání a povolení k pobytu.<sup>122</sup>

Tento zákon také vymezuje, co se rozumí pojmem cizinec. Ten je negativně vymezen v ustanovení § 85, když nám říká, že *„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.“*<sup>123</sup> Tato definice z hlediska pracovního práva je však rozdílná než např. v zákoně č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, kde je cizinec vymezen jako fyzická osoba, která není státním občanem ČR včetně občana EU.<sup>124</sup>

Zaměstnávat cizince ze třetích zemí v ČR je možné podle § 89 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb. zákon o zaměstnanosti, pouze pokud je držitelem platné zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modré karty, pokud tento zákon nestanoví jinak. Zaměstnáním se pro účely tohoto ustanovení rozumí i *„plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby zajišťovaných společníkem, statutárním orgánem nebo členem*

---

<sup>120</sup> § 5 písm. e) bod 2. zákona č. 435/2004 Sb. zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>121</sup> § 5 písm. e) bod 3. zákona č. 435/2004 Sb. zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>122</sup> TOMEJŠ, J, a kol. Zaměstnávání cizinců v České republice. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 97 s. ISBN 978-80-7598-233-9

<sup>123</sup> § 85 zákona č. 435/2004 Sb. zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>124</sup> § 1 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů

*statutárního nebo jiného orgánu obchodní korporace pro obchodní korporaci.*<sup>125</sup>

Pracovněprávní vztahy s cizinci se stejně jako s občany ČR řídí rovněž ZP, pokud není sjednáno jiné rozhodné právo.<sup>126</sup>

## 5.2 Povolení k pobytu

Podmínky povolení pobytu cizincům na území ČR jsou upraveny v zákoně č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky. Dle § 17 tohoto zákona mohou cizinci na území ČR přechodně pobývat

- bez víza
- na základě krátkodobého víza uděleného podle přímo použitelného právního předpisu Evropských společenství
- na základě dlouhodobého víza, povolení k dlouhodobému pobytu nebo povolení k přechodnému pobytu
- na základě výjezdního příkazu<sup>127</sup>

Případy, kdy může cizinec pobývat na území ČR bez víza, jsou upraveny v § 18 stejného zákona. Jedná se například o občany EU, stanoví-li tak přímo použitelný předpis Evropského společenství nebo *„stanoví-li tak v souladu s přímo použitelným právním předpisem Evropských společenství mezinárodní smlouva nebo vláda svým nařízením.*“<sup>128</sup>

Dlouhodobé vízum, tedy podle § 17b vízum k pobytu nad 90 dnů,<sup>129</sup> *„uděluje ministerstvo na žádost cizince, který hodlá pobývat na území za účelem vyžadujícím pobyt na území delší než 3 měsíce. Vízum k pobytu nad 90 dnů nelze udělit za účelem zaměstnání; to neplatí, jde-li o cizince, který žádá o vízum*

<sup>125</sup> § 89 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb. zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>126</sup> Čl. 8 NAŘÍZENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (ES) č. 593/2008 ze dne 17. června 2008, o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I), Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A32008R0593>

<sup>127</sup> § 17 zákona č. 326/1999 Sb., zákon o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

<sup>128</sup> § 18 zákona č. 326/1999 Sb., zákon o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

<sup>129</sup> § 17b zákona č. 326/1999 Sb., zákon o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

*k pobytu nad 90 dnů za účelem sezónního zaměstnání nebo o mimořádné pracovní vízum.*<sup>130</sup>

V případě oprávnění k žádosti o dlouhodobý pobyt cizince na území ČR nalezneme příslušnou úpravu v § 42 stejného zákona. Zde platí, že *„žádost o povolení k dlouhodobému pobytu je oprávněn podat cizinec, který na území pobývá na vízum k pobytu nad 90 dnů, hodlá na území přechodně pobývat po dobu delší než 1 rok a trvá-li stejný účel pobytu.*<sup>131</sup>

### 5.3 Povolení k zaměstnání

Jak již bylo zmíněno výše, tak cizinec může být do zaměstnání přijat a být zaměstnáván je-li držitelem platné zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modré karty.<sup>132</sup> Také může být přijat do zaměstnání a být zaměstnáván, pokud by měl platné povolení k zaměstnání, které mu vydala krajská pobočka Úřadu práce a zároveň má platné oprávnění k pobytu na území ČR.<sup>133</sup> Vydání tohoto povolení musí splňovat celou řadu podmínek, které jsou kladeny jak na cizince, který se o takové zaměstnání uchází, tak na jeho potenciálního zaměstnavatele.

O vydání takového povolení cizinec písemně žádá krajskou pobočku Úřadu práce. To se zpravidla děje před vstupem na území ČR. Cizinec tak může učinit sám, prostřednictvím zaměstnavatele, u kterého má být zaměstnán nebo prostřednictvím právnické nebo fyzické osoby, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě mají být osoby uvedené v § 87 odst. 1 vyslány na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy.<sup>134</sup>

Samotná žádost pak obsahuje:

- identifikační údaje cizince
- adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek
- číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal

<sup>130</sup> § 30 odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb., zákon o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

<sup>131</sup> § 42 zákona č. 326/1999 Sb., zákon o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

<sup>132</sup> § 89 zákona č. 435/2004 Sb. zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>133</sup> Viz předchozí

<sup>134</sup> § 90 zákona č. 435/2004 Sb. zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

- identifikační údaje budoucího zaměstnavatele
- druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno
- další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání<sup>135</sup>

K žádosti je také nutné přiložit pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí, v níž se strany zavazují v ujednané lhůtě uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti, doklady osvědčující odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání; u regulovaného povolání doklady dokládající splnění podmínky podle jiného právního předpisu, další doklady, jestliže to vyplývá z charakteru zaměstnání nebo jestliže to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a jíž je Česká republika vázána. V § 89 odst. 4 jsou pak ještě uvedeny náležitosti, které musí obsahovat pracovní smlouva.<sup>136</sup>

Krajská pobočka Úřadu práce vydá povolení za dalších podmínek podle § 92 odst. 1 a o takovém povolení vydá rozhodnutí podle následujícího odstavce. Povolení se vydává na dobu nejdéle 2 let.

## 5.4 Zaměstnanecká karta

Zaměstnanecká karta, která v podstatě nahradila v praxi moc nepoužívanou tzv. zelenou kartu a která se do našeho právního řádu dostala pomocí zákona č. 101/2014 Sb., a provedla transpozici směrnice 2011/98/EU,<sup>137</sup> je v současnosti nejvyužívanější povolení, podle kterého mohou pracovat cizinci v ČR.<sup>138</sup> Jejím výhodou je, že cizince opravňuje k pobytu a zároveň k zaměstnání v ČR,<sup>139</sup> což se označuje jako duální charakter zaměstnanecké karty. Takový cizinec tedy již nemusí vždy žádat o tato povolení pomocí dvou správních řízení.

V některých případech však tento duální charakter postrádá. **„Právo volného vstupu na trh práce nebo povolení k zaměstnání v těchto případech**

<sup>135</sup> § 91 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb. zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>136</sup> 91 odst. 2 a 4 zákona č. 435/2004 Sb. zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>137</sup> Čl. 1 odst. 10 zákona č. 101/2014 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

<sup>138</sup> TOMEJŠ, J, a kol. Zaměstnávání cizinců v České republice. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 25 s. ISBN 978-80-7598-233-9

<sup>139</sup> Zaměstnanecká karta. Ministerstvo vnitra České Republiky [online]. 22. 9. 2020 [cit. 2020-09-25]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx>



*cizince opravňují k výkonu zaměstnání a zaměstnanecká karta mu slouží pouze jako povolení k dlouhodobému pobytu, tj. funguje v tzv. neduálním režimu.*<sup>140</sup>

Jsou to tyto případy:

- je-li svým zahraničním zaměstnavatelem usazeným mimo území EU/EHP nebo Švýcarska vyslán k výkonu práce do ČR (aby zde plnil úkoly vyplývající ze smlouvy uzavřené mezi tímto zaměstnavatelem a českou právnickou či fyzickou osobou)
- pracuje-li jako stážista v pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli v ČR
- stanoví-li to o něm platná mezinárodní smlouva<sup>141142</sup>

## 5.5 Modrá karta

Modrá karta sdílí základní vlastnosti zaměstnanecké karty. Rovněž se jedná o duální charakter karty, tedy obsahuje povolení k pobytu i zaměstnání na území ČR v jednom. Rozdílné však je, že modrá karta je určena pro cizince s vysokou kvalifikací, čímž se rozumí řádně ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, které je trvalé alespoň 3 roky<sup>143</sup>. Zaměstnání také musí trvat déle než 3 měsíce.<sup>144</sup>

Pokud cizinec splňuje nároky na vydání modré karty, pak je na něm a zaměstnavateli, zdali bude vykonávat práci prostřednictvím modré nebo zaměstnanecké karty. U zaměstnanecké karty bývá postup získání, který mu předchází jednodušší, ale modrá karta pak nabízí větší flexibilitu.<sup>145</sup>

V souvislosti s modrou kartou souvisí tzv. nostrifikace. To je postup, kterým se uznává zahraniční vysokoškolské vzdělání jako rovnocenné se

---

<sup>140</sup> Zaměstnanecká karta. Ministerstvo vnitra České Republiky [online]. 22. 9. 2020 [cit. 2020-09-25]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>

<sup>141</sup> Viz předchozí

<sup>142</sup> Blíže k tomuto tématu TOMEJŠ, J, a kol. Zaměstnávání cizinců v České republice. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018 ISBN 978-80-7598-233-9

<sup>143</sup> Modrá karta. Ministerstvo vnitra České Republiky [online]. 2020 [cit. 2020-09-25]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/modra-karta.aspx>

<sup>144</sup> § 42i odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb., zákon o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

<sup>145</sup> TOMEJŠ, J, a kol. Zaměstnávání cizinců v České republice. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 53 s.

vzděláním získaným v České republice.<sup>146</sup> Výsledek nostrifikace zpravidla slouží jako podklad pro vydání modré karty (to se týká také zaměstnaneckých karet.)

## 5.6 Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance

*„Kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance se rozumí povolení k dlouhodobému pobytu opravňující cizince k pobytu na území delšímu než 90 dnů a k výkonu zaměstnání na pozici manažera, specialisty nebo zaměstnaného stážisty na základě vnitropodnikového převedení.“<sup>147</sup>* Toto je dalším způsobem, jak pomocí duálního povolení k pobytu lze zaměstnávat cizince na území ČR.

Jedná se o usnadněný způsob zaměstnávání cizinců, jelikož lze s nižší administrativní zátěží převádět kvalifikované pracovníky zahraničních společností do ČR, kde působí v rámci stejné korporace nebo pokud se jedná o subjekty mimo EU, pak v korporaci vůči které je zahraniční korporace *„ovládající nebo ovládanou osobou nebo jsou obě tyto obchodní korporace ovládány stejnou ovládající osobou.“<sup>148</sup>*

Další podmínky pro převedení vnitropodnikového zaměstnance jsou upraveny v § 42k až § 42m zákona č. 326/1999 Sb.

---

<sup>146</sup> TOMEJŠ, J, a kol. Zaměstnávání cizinců v České republice. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 55 s.

<sup>147</sup> § 42k odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb., zákon o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

<sup>148</sup> § 42k odst. 2 bod 2. zákona č. 326/1999 Sb., zákon o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

## 6 Dozorčí činnost nad nelegální prací

Mezi orgány vykonávající dohled nad pracovněprávními vztahy patří:

- Inspekce práce
- Ministerstvo práce a sociálních věcí
- Odborové organizace
- Úřad práce ČR
- Úřad pro ochranu osobních údajů
- Další specializované dozorčí orgány

### 6.1 Inspekce práce

Inspekce práce má povahu obecného dozorčího orgánu ve věcech týkajících se pracovních vztahů, pracovních podmínek a případně též zastřeným právním zaměstnáváním. Státní úřad inspekce práce (SUIP) a dalších osm oblastních inspektorátů práce jsou podle webových stránek SUIP *„orgány státní správy, jejichž hlavním úkolem je kontrola dodržování povinností plynoucích z pracovněprávních předpisů včetně předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.“*<sup>149</sup> Jedná se tedy o orgány inspekce práce, které jsou v postavení *„orgánů na úseku ochrany pracovních vztahů, pracovních podmínek a služby péče o dítě v dětské skupině, působnost a příslušnost orgánů inspekce práce, práva a povinnosti při kontrole a sankce za porušení stanovených povinností.“*<sup>150</sup> A to podle § 1 zákona č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce, podle kterého jsou i zřízeny (§ 2 téhož zákona).

SUIP je samostatnou účetní jednotkou, pro účely jeho hospodaření se státním majetkem mají oblastní inspektoráty práce postavení vnitřních organizačních jednotek úřadu, samotný úřad je řízen Ministerstvem práce a sociálních věcí, který je ve věcech státní služby nadřízeným služebním úřadem, a dále je SUIP práce nadřízeným služebním úřadem oblastních inspektorátů práce.

---

<sup>149</sup> Základní údaje. Státní úřad inspekce práce [online]. 2020 [cit. 2020-09-25]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/o-nas/zakladni-udaje/>

<sup>150</sup> § 1 zákona č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

V čele SUIP je generální inspektor a v čele inspektorátu vedoucí inspektor. Jejich výběr, jmenování a odvolání se řídí zákonem č. 234/2014 Sb., o státní službě.

Docent Štefko uvádí v odborné literatuře Pracovní právo (Bělina, Pichrt a kol. - Pracovní právo) tyto konkrétní funkce inspekce práce: *„Dohlíží na dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům, příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, práva a povinnosti v pracovně právních vztazích včetně právních předpisů o odměňování zaměstnanců, náhradě mzdy nebo platu a náhradě výdajů zaměstnanců, právních předpisů stanovících pracovní dobu a dobu odpočinku, právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce, právních předpisů k zajištění bezpečnosti provozu technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví a právních předpisů o bezpečnosti provozu vyhrazených technických zařízení, právních předpisů o zaměstnávání zaměstnankyň, mladistvých zaměstnanců, zaměstnanců pečujících o děti, jakož i zaměstnanců, kteří prokázali, že převážně sami dlouhodobě pečují o převážně nebo úplně bezmocnou osobu a právních předpisů upravujících výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětmi.“*<sup>151</sup>

## 6.2 Inspekce práce a další dozorčí orgány

Úřad práce a další specializované orgány (Státní úřad pro jadernou bezpečnost) práce jsou vůči inspekci práce úřady speciální s výlučnou pravomocí. Mezi úřadem práce a inspekcí práce probíhá úzká spolupráce (popřípadě též mezi dalšími orgány), kdy může například docházet ke společným kontrolám.

Podle § 4 zákona č. 73/2011 Sb., zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů plní úřad práce ČR úkoly a je zároveň i dozorčím orgánem v oblastech:

- Zaměstnanosti
- Ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele
- Státní sociální podpory

---

<sup>151</sup> BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 432 s. ISBN 978-80-7400-667-8

- Dávek pro osoby se zdravotním postižením
- Příspěvku na péči
- Pomoci v hmotné nouzi
- Inspekce poskytování sociálně-právní ochrany
- Dávek pěstounské péče<sup>152</sup>

Kontrolu nad výkonem státní správy vykonává Ministerstvo práce a sociálních věcí, jenž je i vrcholným dozorovým orgánem. Kromě supervize nad jinými dozorčími orgány (vnitřní dozorčí činnost) se jeho kontrolní činnost vztahuje i na posuzování rizik souvisejících s výkonem nelegální práce (§ 5 písm. e) bod 3 zákona č. 435/2004 Sb. zákon o zaměstnanosti). Také určuje rizika v různých ekonomických odvětví, kde se nejvíce vyskytuje nelegální práce.

Nad zpracováváním osobních údajů dohlíží jako dozorčí správní orgán Úřad pro ochranu osobních údajů. Nově se řídí úpravou podle úpravy na Evropské úrovni, a to konkrétně podle GDPR. V nařízení se definuje zásadní pojem osobní údaj podle čl. 4 odst. 1 GDPR jako, *„veškeré informace o identifikované nebo identifikovatelné fyzické osobě; identifikovatelnou fyzickou osobou je fyzická osoba, kterou lze přímo či nepřímo identifikovat, zejména odkazem na určitý identifikátor, například jméno, identifikační číslo, lokační údaje, síťový identifikátor nebo na jeden či více zvláštních prvků fyzické, fyziologické, genetické, psychické, ekonomické, kulturní nebo společenské identity této fyzické osoby.“*<sup>153</sup> Fyzická osoba je označovaná jako *“subjekt údajů.“* Úřad zde dohlíží na zaměstnavatele jako správce osobních údajů, čímž se rozumí *„fyzická nebo právnická osoba, orgán veřejné moci, agentura nebo jiný subjekt, který sám nebo společně s jinými určuje účely a prostředky zpracování osobních údajů; jsou-li účely a prostředky tohoto zpracování určeny právem Unie či členského státu, může toto právo určit dotčeného správce nebo zvláštní kritéria*

<sup>152</sup> § 4 zákon č. 73/2011 Sb., zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

<sup>153</sup> Čl. 4 odst. 1 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016, o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES, Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A32016R0679>

*pro jeho určení.*<sup>154</sup> Pokud zaměstnavatel poruší povinnost podle GDPR, pak může úřad práce takového zaměstnavatele sankcionovat.

Další specializované dozorčí orgány jsou oprávněny provádět kontrolní činnost podle přísluhách právních předpisů.

### 6.3 Odborové organizace

Specifickou kontrolní činnost může vykonávat i odborová organizace (nikoliv další zástupci zaměstnanců)<sup>155</sup>, která byla už podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, oprávněna kontrolovat zaměstnavatele. Tento koncept převzal i nový zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném ke dni 1. ledna 2007), který opravňoval odborové organizace „*vykonávat u zaměstnavatele kontrolu nad dodržováním zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti, právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a vnitřních předpisů a závazků vyplývajících z kolektivních smluv.*“<sup>156</sup> Zaměstnavatel měl povinnost se kontrole podrobit a umožnit výkon kontroly, zajistit vstup na pracoviště, předat potřebné informace. Také měl povinnost podat zprávu, jak se s odstraněním závad vypořádali.

Tento nový zákoník práce také převzal ustanovení, které upravovalo odborovou organizaci v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Kromě kontroly opravňoval v § 322 odborovou organizaci nejen ke kontrolní činnosti, ale umožňoval ji k vydání závazného pokynu k odstraňování závad v provozu při práci na strojích nebo při pracovních postupech a mohl dokonce zakázat další práci v případě bezprostředního ohrožení života a zdraví zaměstnanců.

Nálezem Ústavního soudu ČR ze dne 12. března 2008 (publikován ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb.), který byl navrhnut skupinou poslanců, bylo

---

<sup>154</sup> Čl. 4 odst. 7 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016, o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES, Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A32016R0679>

<sup>155</sup> BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 433 s. ISBN 978-80-7400-667-8

<sup>156</sup> VAŠENDOVÁ, D. Oprávnění odborů kontrolovat zaměstnavatele. EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo [online]. 2014 [cit. 2020-09-17]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/opraveni-odboru-kontrolovat-zamestnavatele-95943.html>

toto oprávnění vrchnostensky a jednostranně rozhodovat odborovým organizacím odebráno, jelikož takové právo z ústavy dovodit nelze.<sup>157</sup>

#### 6.4 Kontrolovaná osoba

Kontrolovanou osobou je nejčastěji zaměstnavatel, který jedná vůči svým zaměstnancům. Podle zákona o inspekci práce, má inspekce práce kontrolní působnost také *„vůči právnickým osobám, u kterých jsou vykonávány veřejné funkce, a na fyzické osoby vykonávající veřejné funkce, fyzické osoby, které jsou zaměstnavateli a samy pracují, fyzické nebo právnícké osoby podnikající a nikoho nezaměstnávající, spolupracujícího manžela nebo dítě, fyzickou nebo právníckou osobu, která je zadavatelem stavby (stavebník) nebo její zhotovitelem, popřípadě se na zhotovení stavby podílí, a na koordinátora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi.“*<sup>158</sup> Také kontroluje právnícké a fyzické osoby jako zaměstnavatele, kteří vykonávají činnost podle zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti (např. agentury práce) a fyzické osoby, kterým jsou jejich služby poskytovány. Kontrolován však může být i samotný zaměstnanec.

Mezi nejvíce kontrolovaná místa patří *„lyžařské areály, stánkové prodeje v Praze, čerpací stanice, potravinové řetězce, koupaliště a akvaparky, pohostinství, zemědělská výroba a stavebnictví.“*<sup>159</sup>

---

<sup>157</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008 sp. zn. Pl ÚS 83/06, publikovaný ve Sbírce zákonů pod číslem 116/2008 Sb. Dostupné z: <http://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=Pl-83-06>

<sup>158</sup> BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 433 s. ISBN 978-80-7400-667-8

<sup>159</sup> Švarcsystém z právního a daňového pohledu [online]. EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo, 2012 [cit. 2020-09-10]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/efocus/svarcsystem-z-pravnihoa-danoveho%E2%80%9393pohledu-87563.html?fbclid=IwAR2bInIvQwPOShOOOND0efIAOxnFbjE6aCtESelLnqqBPLvVqDLQOkeR5Lw>

## 7 Postihy nelegálního výkonu zaměstnání

Častý společenský jev výkon nelegální práce (práce na černo) je v naší společnosti stejně dlouho, jak jen to naše legislativa označila za nelegální. Podle zprávy o činnosti SUIP bylo za rok 2019 celkem 5482 případů porušení ustanovení o nelegálním zaměstnávání a zařadilo se tak mezi nejčastěji porušovaná ustanovení zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti.<sup>160</sup> Nelegální práce, která je definována v § 5 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb., zákona o nezaměstnanosti, a rozdělena na tři kategorie (viz předchozí kapitoly) je v současné době sankcionován podle stejného zákona v § 138 a další.

Sankce v této oblasti byly vždy velmi diskutovaným tématem veřejnosti, zejména pro jejich často neproporcionální výši sankce. Rozdílné sankce jsou zde jednak mezi fyzickými a právníckými osobami, ale i mezi fyzickými nepodnikajícími a fyzickými osobami podnikajícími. Zákon výslovně označuje pouze fyzickou osobu podnikající a nikoliv nepodnikající, ale ze znění zákona lze vydedukovat, že je to zde tak myšleno a pro lepší orientaci v sankcích, které v oblasti nelegálního zaměstnávání hrozí, je zde budu takto oddělovat.

### 7.1 Umožnění nebo výkon nelegální práce

Za přešůpek podle § 140 odst. 1 písm. c) a e) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, umožnění výkonu nelegální práce, lze právnícké nebo podnikající fyzické osobě uložit pokutu do výše 10 000 000 Kč, nejméně však 50 000 Kč.<sup>161</sup> Tyto sankce jsou určeny zejména pro osoby podnikající, které umožňují výkon závislé práce takto provozovat. Z výše pokuty je zřejmé, že pro malé a střední podnikatele se může stát až likvidační, ale pro velké podnikatele může být donucením pro vyhnutí se sankcím spíše hrozba nedoplatků na daňových odvodech.

Povinností právnícké a podnikající fyzické osoby je také mít na místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu. Pokud by tomu tak nebylo, hrozí takové osobě pokuta do výše 500 000 Kč za přešůpek

<sup>160</sup> ZPRÁVA O ČINNOSTI STÁTNÍHO ÚŘADU INSPEKCE PRÁCE [online]. Opava: Státní úřad inspekce práce, 2020, 54 s. [cit. 2020-09-25]. Dostupné z: [http://www.suip.cz/\\_files/suip-d8d9890d8394372315f82e21b0d56a0c/zprava-o-cinnosti-suip-za-rok-2019.pdf](http://www.suip.cz/_files/suip-d8d9890d8394372315f82e21b0d56a0c/zprava-o-cinnosti-suip-za-rok-2019.pdf)

<sup>161</sup> § 140 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů



podle § 140 odst. 2 písm. d) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.<sup>162</sup> To je dle mého názoru vzhledem k výši pokuty zřejmá administrativní šikana podnikatelů ze strany státu a státních úřadů.

Fyzická osoba nepodnikající se může dopustit přestupku jednak tím, že nelegální práci sama vykonává, tak i tím že ji vykonávat jinému umožní. V prvním případě, kdy ji sama vykonává, jí hrozí pokuta do výše 100 000 Kč za přestupek podle § 139 odst. 1 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.<sup>163</sup> Pokud by výkon nelegální práce umožnila, hrozilo by jí pokuta do výše 5 000 000 Kč za přestupek podle § 139 odst. 1 písm. d) a f) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.<sup>164</sup>

Fyzická osoba, která není podnikatelem, se také dopustí přestupku podle § 139 odst. 1 písm. g) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, tím, že se **„jako osoba, která se zdržuje na pracovišti kontrolované osoby a koná práci, neprokáže svou totožnost podle § 132.“** Za takový přestupek jí hrozí pokuta ve výši do 200 000 Kč.<sup>165</sup>

Dále se fyzická osoba jako zaměstnavatel dopustí přestupku tím, že v místě pracoviště nemá „kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu podle § 136 odst. 1 nebo 2“ podle § 139 odst. 2 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, za což jí hrozí pokuta do výše 500 000 Kč.<sup>166</sup>

## 7.2 Nelegální a zastřené zprostředkování zaměstnání

V oblasti zprostředkování zaměstnání se můžou právnické i fyzické osoby dopustit v zásadě dvou typů přestupků. Jedním z nich, a mírněji sankcionovaným, je zprostředkování zaměstnání bez povolení. Druhým, který je sankcionován přísněji, je takovéto zprostředkování zaměstnání zastřít. Zákon zde opět rozlišuje mezi právnickou a podnikající fyzickou osobou a mezi fyzickou osobou nepodnikající.

Právnická a podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku podle § 140 odst. 1 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, tím, že **„zprostředkuje**

---

<sup>162</sup> Viz předchozí

<sup>163</sup> § 139 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>164</sup> Viz předchozí

<sup>165</sup> Viz předchozí

<sup>166</sup> Viz předchozí

*zaměstnání bez povolení nebo jiným způsobem poruší při zprostředkování zaměstnání tento zákon nebo dobré mrav.,“* za což lze uložit pokutu ve výši do 2 000 000 Kč.<sup>167</sup>

Dále se právnická a podnikající fyzická osoba dopustí přestupku tím, že zastřeně zprostředkuje zaměstnání podle § 140 odst. 1 písm. g) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Za tento přestupek hrozí přísnější sankce než podle předchozího přestupku, tedy pokuta do výše 10 000 000 Kč, nejméně však 50 000 Kč.<sup>168</sup>

V případě fyzických osob nepodnikajících se může takováto osoba dopustit přestupku podle § 139 odst. 1 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Přestupku se fyzická osoba dopustí, pokud zprostředkuje zaměstnání bez povolení, za což jí hrozí pokuta ve výši 2 000 000 Kč.<sup>169</sup>

Dále se může dopustit přestupku podle § 139 odst. 1 písm. i) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, tím, že zastřeně zprostředkovává zaměstnávání. Zde hrozí pokuta do výše 5 000 000 Kč.<sup>170</sup>

---

<sup>167</sup> § 140 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>168</sup> Viz předchozí

<sup>169</sup> 139 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>170</sup> Viz předchozí

## Závěr

Ve své práci jsem se zabýval problematikou výkonu nelegální práce se zaměřením na tzv. švarc systém. Jak jsem zmínil na úvod, cílem práce nebylo obsáhnout celou problematiku, ale zaměřit se pouze na nejpodstatnější a také nejaktuálnější aspekty této problematiky.

V první kapitole jsem se zaměřil na základní právní úpravu, která je důležitá pro další kapitoly mé práce. Popsal jsem základní úpravu pracovněprávních vztahů, vymezil jsem zcela zásadní pojmy závislá práce a nelegální práce (i z pohledu MOP), nastínil jsem problematiku vzájemných práv a povinností stran pracovního poměru. Dále jsem se zde zabýval dohodami o pracích vykonávaných mimo pracovní poměr a testem nadřizovanosti, který je zásadní pro určení, zda se jedná o zastřené zaměstnávání či nikoliv. Také jsem rozebral základy právní úpravy agenturního zaměstnávání (také i z pohledu MOP).

Druhá kapitola byla věnovaná základním právním pramenům, které nám upravují výkon nelegálního zaměstnávání, což je praktické zejména s ohledem na další studium čtenáře této práce.

Třetí a nejdůležitější část mé práce je věnovaná právě švarc systému, jakož nejvíce praktikovaného zastírání zaměstnání. Popsal jsem, co je to švarc systém, a předestřel jsem důvody, proč se tento jev v naší společnosti vyskytuje. Jelikož jsou tyto důvody společné jak pro další způsoby nelegálního zaměstnávání, tak pro vznik šedé ekonomiky jako celku, obsáhl jsem je všechny v této kapitole. V ní je také popsán vývoj právní úpravy nelegálního výkonu zaměstnání od roku 1989 až do současnosti.

Ve čtvrté kapitole jsem se věnoval problematice zastřeného agenturního zaměstnávání. Popsal jsem, jak se fakticky vymezuje, tedy jak se prokazuje, že se skutečně jedná o takto zastírané zaměstnání. Také jsem zde nastínil některé důvody, proč se zastřené agenturní zaměstnávání provozuje.

Kapitola pátá se zabývá úpravou zaměstnávání cizinců v ČR, respektive za jakých podmínek může cizinec vykonávat závislou práci na území ČR, jelikož nesplnění těchto podmínek vede k tomu, že zde cizinec práci vykonává nelegálně. Tato úprava je převážně v zákoně č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, proto je mu věnována větší pozornost.

Poslední dvě kapitoly, tedy šestá a sedmá, jsou rozbořem kontrolní činnosti nad výkonem nelegální práce a také postihům za výkon nelegální práce. Největší pozornost jsem zaměřil na inspekci práci, jelikož hraje dominantní úlohu v kontrole nad dodržováním právních předpisů v pracovněprávních vztazích a následně uplatňuje sankce vůči subjektům, které tyto právní předpisy porušují.

Cílem mé práce byl také pokus o hodnocení právní úpravy a pokud možno přijít s řešením pro tuto problematiku. Věřím, že jsem dostatečně hodnotil právní úpravu i faktický stav, který tu v jejím důsledku vznikl. Pokud se jedná o otázku, jaká úprava by byla v této problematice nejvhodnější, pak má odpověď je zřejmá ze třetí kapitoly, kde jsem vzhledem k celé mé práci navrhnul velice prosté řešení, tedy nejlépe tuto problematiku neregulovat.

## Resumé

In my work I dealt with the issue of illegal work with a focus on the so-called švarc system. As I mentioned in the introduction, the aim of the work was not to cover the whole issue, but I focused only on the most important and also the most current aspects of this issue.

In the first chapter, I focused on the basic legislation, which is important for other chapters of my work. I described the basic regulation of labor relations, I defined the fundamental concepts of dependent work and illegal work (also from the point of view of the ILO), I outlined the issue of mutual rights and obligations of the parties to the employment relationship. I also dealt with agreements on work performed outside the employment relationship and the superiority test, which is essential for determining whether or not it is a disguised employment. I also analyzed the basics of the legal regulation of agency employment (also from the perspective of the ILO).

The second chapter was devoted to the basic legal sources that regulate the performance of illegal employment, which is practical especially with regard to further study of the reader of this work.

The third and most important part of my work is devoted to the švarc system, as well as the most practiced disguise employment. I have described what the švarc system is and outlined the reasons why this phenomenon occurs in our society, and since these reasons are common both to other forms of illegal employment and to the emergence of the gray economy as a whole, I have included them all in this chapter. This chapter also describes the development of the legal regulation of illegal employment from 1989 to the present.

In the fourth chapter I dealt with the issue of disguised agency employment. I have described how it is actually defined, ie how it is proven that this is really such a disguised job. I also did outline some of the reasons why disguised agency employment is run.

Chapter five deals with the regulation of employment of foreigners in the Czech Republic, or under what conditions a foreigner can perform dependent work in the Czech Republic, because failure to meet these conditions leads to the fact that the foreigner performs work illegally. This regulation is mainly in the Act No. 435/2004 Coll., The Employment Act, so more attention is paid to it.

The last two chapters, the sixth and seventh, are an analysis of control activities over the performance of illegal work and also sanctions for the performance of illegal work. I focused the greatest attention on labor inspection, as it plays a dominant role in controlling compliance with legislation in labor relations and subsequently applies sanctions against entities that violate this legislation.

The aim of my work was also an attempt to evaluate the legislation and, if possible, come up with a solution to this issue. I believe that I have continuously assessed the legislation and the factual situation that has arisen here as a result. If it is a question of which regulation would be the most appropriate in this issue, then my answer is clear from the third chapter, where I proposed a very simple solution in view of all my work, therefore it is best not to regulate this problem.

## **Seznam zkratk**

ČR – Česká republika

EHP – Evropský hospodářský prostor

EU – Evropská unie

MF – Ministerstvo financí

MOP – Mezinárodní organizace práce

NS – Nejvyšší soud

OSVČ – Osoba samostatně výdělečně činná

ZP – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

## Seznam použitých zdrojů

### Odborná literatura:

BEJČEK, J., HAJN, P., POKORNÁ, J., KOŽIAK, J., RUBAN, R., ŠILHÁN, J., TOMÁŠKOVÁ, E., VEČERKOVÁ, E. Obchodní právo. Obecná část. Soutěžní právo. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris. 55 s. ISBN 978-80-7400-547-3

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

GALVAS, M. a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-2105-852-1

HORECKÝ, J. Dispoziční pravomoc zaměstnavatele. Praha: Wolters Kluwers ČR. 2018. ISBN 978-80-7598-255-1

HŮRKA, P. a kol. Pracovní právo v bodech s příklady. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2019. ISBN 978-80-7598-365-5

JANEČEK, P. Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, 136 s. ISBN 978-80-7552-607-6

MORÁVEK, J. Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovněprávní vztahy. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. ISBN 978-80-7598-587-0

ONDREJOVÁ, D., BEJČEK, J., KOTÁSEK, J., KOŽIAK, J., POKORNÁ, J., RUBAN, R., ŠILHÁN, J., VEČERKOVÁ, E. Nástin obchodního práva. Brno: Masarykova univerzita, 2014. Učebnice Právnické fakulty MU. 24 s. ISBN 978-80-210-7417-0

ŠTEFKO, M. Vymezení závislé a nelegální práce. 1 vydání. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013, ISBN 978-80-87146-72-9

TOMEJŠ, J. a kol. Zaměstnávání cizinců v České republice. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 97 s. ISBN 978-80-7598-233-9

VYSOKAJIVÁ, M., KAHLE, B.; RANDLOVÁ, N, HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J. Zákoník práce. Komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-955-7



## Odborné články:

FREY, B., SCHNEIDER, F., Neoficiální a šedá ekonomika [online]. 2015. Dostupné z: [http://eceta.cz/wp-content/uploads/2016/02/TRADE\\_OFF\\_web\\_02015.pdf](http://eceta.cz/wp-content/uploads/2016/02/TRADE_OFF_web_02015.pdf)

GRUS, Z. Švarcsystém v rozhodovací praxi a nový zákon o zaměstnanosti. Právní rozhledy. 2005, č. 1, s. 18

JOUZA, L. Epravo.cz: Jak správně sjednat pracovní smlouvu. EPRAVO.cz – Sbíрка zákonů, judikatura, právo [online]. 2019. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/jak-spravne-sjednat-pracovni-smlouvu-109724.html>

KAŠPAROVÁ, L. Chtějí po vás, abyste pracovali na černo? Nevyplatí se vám to. Měsíc.cz [online]. 5. 8. 2020, Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/chteji-po-vas-abyste-pracovali-na-cerno-nevyplati-se-vam-to/>

KRÁLOVÁ, K. Švarc systém. Právní prostor [online]. 2017. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/svarc-system>

VALENTOVÁ, Mgr. Klára. Agenturní zaměstnávání – přednosti a rizika. Právní prostor [online]. 2017, 12 [cit. 2020-09-14]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/agenturni-zamestnavani-prednosti-a-rizika>

LOSERT, F. Zastřené agenturní zaměstnávání a jeho znaky. Epravo.cz [online]. 2019, [cit. 2020-09-14]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zastrene-agenturni-zamestnavani-a-jeho-znaky-109705.html>

RAIS, J, ROD, A., KLIČKA, O. Stínová ekonomika v České republice 01/2015. CETA – Centrum ekonomických a tržních analýz [online]. 2015, [cit. 2020-08-28]. Dostupné z: [http://eceta.cz/wp-content/uploads/2015/11/SE\\_01\\_2015\\_web.pdf](http://eceta.cz/wp-content/uploads/2015/11/SE_01_2015_web.pdf)

ŠUBRT, B., TREZZIOVÁ, D. Závislá práce, nelegální práce a „švarcsystém“ od 1. 1. 2012-. I. část. Práce a mzda. 2011, č. 12

Švarcsystém staronově a jak se vyhnout postihu za něj [online]. EPRAVO.CZ – Sbíрка zákonů, judikatura, právo, 2012 [cit. 2020-09-13]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/svarcsystemstaronove-a-jak%E2%80%93se-vyhnut-postihu-za-nej->

83960.html?fbclid=IwAR319WJ\_WadpXzx9jPZS0wfipxpLNLt1Np\_ZMyB6Ysx  
BmqEwwfWBBaae8y

Švarcsystém z právního a daňového pohledu [online]. EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo, 2012 [cit. 2020-09-10]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/efocus/svarcsystem-z-pravnihoa-danoveho%E2%80%93pohledu-87563.html?fbclid=IwAR2bInIvQwPOShOOOND0efIAOxnFbjE6aCtESeILnqqBPLeVqDLQOkeR5Lw>

VAŠENDO VÁ, D. Oprávnění odborů kontrolovat zaměstnavatele. EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo [online]. 2014 [cit. 2020-09-17]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/opravneni-odboru-kontrolovat-zamestnavatele-95943.html>

### **Právní předpisy:**

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

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016, o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES, Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A32016R0679>

Zákon č. 101/2014 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

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

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

Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

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

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 202/2005 Sb. účinném ke dni 27. května 2005

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti ve znění účinném od 1. 10. 2004 do 26. 5. 2005

Zákon č. 455/1991 Sb., zákon o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 578/1991 Sb., o státním rozpočtu federace na rok 1992 a o změně daňových a některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 220/2002 Sb. účinném ke dni 1. května 2004

Zákon č. 1/1991 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 578/1991 Sb.

Zákon č. 167/ 1999 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 368/1992 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 369/2000 zákon, kterým se mění zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 3/1991 Sb. účinném ke dni 1. února 1991.

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1. 1. 2007 do 1. 1. 2012

Zákon č. 1/2012 zákon, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/52/ES ze dne 18. 6. 2009 o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně

pobývajících státních příslušníků třetích zemí. In: EUR-Lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 15. 9. 2020]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009L0052&from=LV>

### **Dokumenty:**

CASALE, G., The Employment Relationship, A comparative Overview, International Labour Office, Hart, Geneva 2011

International Labour Conference, 95 Session, 2006, Report V (1), The Employment Relationship

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, New York, 19. 12. 1966

MINISTERSTVO FINANCÍ, Pokyn D-285 k aplikaci § 6 odst. 1 a 2 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, a vymezení tzv. závislé činnosti, čj. 53/ 79 983/ 2005-532, 1999. Dostupné z: <https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/d-zakony/D-285.pdf>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. Metodický pokyn č. 2/2005: výklad ustanovení § 13 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Praha: Správa služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, 2005, s. 3

The commission Green Paper, 2006, Modernising Labour law to meet the challenges of the 21st century, COM (2006) 708 str. 10 a 11.

Úmluva MOP č. 181 o soukromých agenturách práce Dostupná z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/372805/181.pdf/5e9a7849-7960-f6eb-e663-40697cd76c94>

Usnesení Vlády ČR č. 505 ze dne 16. května 2007 k instrumentům Mezinárodní organizace práce, přijatým na 95. zasedání Mezinárodní konference práce v roce 2006 Dostupné z: [https://kormoran.vlada.cz/usneseni/usneseni\\_webtest.nsf/9d960a7bf947adf0c1256c8a00755e91/6d6288eca298da85c12572d70023ecca?OpenDocument](https://kormoran.vlada.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/9d960a7bf947adf0c1256c8a00755e91/6d6288eca298da85c12572d70023ecca?OpenDocument)

ZPRÁVA O ČINNOSTI STÁTNÍHO ÚŘADU INSPEKCE PRÁCE [online]. Opava: Státní úřad inspekce práce, 2020, 54 s. [cit. 2020-09-25]. Dostupné z:

[http://www.suip.cz/\\_files/suip-d8d9890d8394372315f82e21b0d56a0c/zprava-o-cinnosti-suip-za-rok-2019.pdf](http://www.suip.cz/_files/suip-d8d9890d8394372315f82e21b0d56a0c/zprava-o-cinnosti-suip-za-rok-2019.pdf)

### **Judikatura:**

Rozhodnutí Nejvyššího soudu R 19/77, citováno podle JOUZA, L. Vznik pracovního poměru v aktuální judikatuře [online]. Bulletin-advokacie.cz, 2018 [cit. 2020-09-22]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/vznik-pracovniho-pomeru-v-aktualni-judikature> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 17. 12. 2003, čj. 5A 39/2001

Nález Ústavního soudu ze dne 31. 08. 2004, sp. zn. II. ÚS 69/03

Nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl ÚS 83/06, publikovaný ve Sbírce zákonů pod číslem 116/2008 Sb. Dostupné z: <http://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=Pl-83-06>

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 15. 1. 2009, čj. 7 Afs 72/2008-97

### **Elektronické zdroje:**

About the ILO. International Labour Organization [online]. 1996 [cit. 2020-08-18]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>

Agenturní zaměstnávání: Problematika a zkušenosti z kontrol v oblasti zastřené agenturního zaměstnávání. Znalostní systém prevence rizik v BOZP [online]. Praha [cit. 2020-08-03]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/pracovni-podminky/agenturni-zamestnavani/507-problematika-a-zkusenosti-z-kontrol-v-oblasti-zastreneho-agenturniho-zamestnavani>

Co je GDPR: orientace v GDPR. MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY [online]. Česká Republika: MV ČR, 2020. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/gdpr/clanek/co-je-gdpr.aspx>

ILO – Mezinárodní organizace práce. Ministerstvo zahraničních věcí České Republiky [online]. Dostupné z: [https://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni\\_vztahy/cr\\_v\\_mezinarodnich\\_organizacich/ilo\\_mezinarodni\\_organizace\\_prace/index.html](https://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/cr_v_mezinarodnich_organizacich/ilo_mezinarodni_organizace_prace/index.html)

KALENSKÁ, M. Švarcsystém nezanikne ani v roce 2005. Právní rádce: Měsíčník vydavatelství Economia. 2005, roč. 13, č. 3

Modrá karta. Ministerstvo vnitra České Republiky [online]. 2020 [cit. 2020-09-25]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/modra-karta.aspx>

ŠTĚTKA, J. Miroslav Švarc: Ten, který rozjel švarcsystém a skončil na dlažbě. Ekonom [online]. 2011, [cit. 2020-09-14]. Dostupné z: <https://ekonom.cz/c1-52306170-ten-ktery-rozjel-svarcsystem-a-skoncil-na-dlazbe>

Švarc nepodniká, ale jeho systém žije. Hospodářské noviny [online]. 2005, [cit. 2020-09-14]. Dostupné z: <https://archiv.ihned.cz/c1-16089820-svarc-nepodnika-ale-jeho-system-zije>

Základní údaje. Státní úřad inspekce práce [online]. 2020 [cit. 2020-09-25]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/o-nas/zakladni-udaje/>

Zaměstnanecká karta. Ministerstvo vnitra České Republiky [online]. 22. 9. 2020 [cit. 2020-09-25]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx>

Zaměstnanecká karta. Ministerstvo vnitra České Republiky [online]. 22. 9. 2020 [cit. 2020-09-25]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>