

VYSOKÁ ŠKOLA POLYTECHNICKÁ JIHLAVA

Katedra ekonomických studií

**Nelegální zaměstnávání občanů ČR a cizích
státních příslušníků**

Bakalářská práce

Autor: Jitka Paušimová

Vedoucí práce: JUDr. Alena Prchalová, Ph.D.

Jihlava 2015



Vysoká škola
polytechnická
Jihlava



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autor práce: **Jitka Paušimová**
Studijní program: **Ekonomika a management**
Obor: **Finance a řízení**
Název práce: **Nelegální zaměstnávání občanů ČR a cizích státních příslušníků**
Cíl práce: Cílem bakalářské práce je provedení analýzy, která je primárně zaměřena na ukrajinské imigranty a jejich nelegální zaměstnávání v ČR. Cílem práce je rovněž vyhodnotit důvody vedoucí k nelegálnímu zaměstnávání občanů ČR. V teoretické části provedu rozbor právních předpisů z oblasti zaměstnanosti a zahraniční zaměstnanosti a dále popíšu podmínky pro zaměstnávání občanů ČR a cizích státních příslušníků. Praktická část bude obsahovat analýzu nelegálního zaměstnávání občanů ČR a občanů Ukrajiny.

JUDr. Alena Prehalová, Ph.D.
vedoucí bakalářské práce

Ing. Roman Fiala, Ph.D.
zástupce vedoucí katedry

ANOTACE

Cílem mé bakalářské práce „Nelegální zaměstnávání občanů ČR a cizích státních příslušníků“ bude analyzovat současnou situaci v oblasti nelegálního zaměstnávání českých občanů a cizinců na trhu práce v ČR. Bakalářskou práci jsem rozdělila do tří částí. V první, teoretické části, se budu věnovat platné legislativě z oblasti zaměstnávání v ČR a důležitým pojmům, které definují trh práce a jsou s ním úzce spojeny. V druhé, praktické části, budu analyzovat současnou situaci na trhu práce v ČR ve vztahu k nelegálnímu zaměstnávání českých občanů a cizinců. Popíšu nejčastější důvody vedoucí k nelegálnímu zaměstnání, rozeberu pochybení zaměstnavatelů v této oblasti a pozornost budu věnovat i kontrolní činnosti správních orgánů při odhalování nelegální práce. V poslední části, závěru, se budu věnovat rozboru zjištěných výsledků. Na základě rozboru provedu návrhy, které by mohly přispět k omezení nelegální práce.

Klíčová slova:

Azyl, Cizinec, Imigrant, Migrace, Nelegální práce, Zaměstnávání, Závislá práce

ZUSAMMENFASSUNG

Das Ziel meiner Bachelorarbeit „Die illegale Beschäftigung der tschechischen und ausländischen Bürger“ ist die aktuelle Situation der illegalen Beschäftigung der tschechischen und ausländischen Bürger auf dem Arbeitsmarkt der Tschechischen Republik zu untersuchen. Die vorliegende Bachelorarbeit gliedert sich in drei Teile. Im ersten, theoretischen Teil, widme ich mich der geltenden Legislative aus dem Bereich der Beschäftigung in der Tschechischen Republik sowie wichtigen Begriffen, welche den Arbeitsmarkt definieren und mit diesem eng zusammenhängen. Im zweiten, praktischen Teil, analysiere ich die aktuelle Arbeitssituation in der Tschechischen Republik hinsichtlich der illegalen Beschäftigung der tschechischen sowie ausländischen Bürger. Weiterhin beschreibe ich die häufigsten Gründe, die zu einer illegalen Beschäftigung führen, setze mich mit der Verfehlung seitens der Arbeitgeber in diesem Bereich auseinander und schenke die Aufmerksamkeit der Kontrolltätigkeit der Verwaltungsbehörden hinsichtlich der Aufdeckung der illegalen Arbeit. Im letzten Teil, dem Abschlussteil, befaße ich mich mit der Analyse der erhobenen Ergebnisse. Folglich, basierend an der Analyse, unterbreite ich einige Vorschläge, welche zur Bekämpfung der illegalen Arbeit beitragen können.

Schlüsselwörter:

Asyl, Ausländer, Immigrant, Migration, illegale Arbeit, Beschäftigung, abhängige Arbeit

Na tomto místě děkuji vedoucí mé bakalářské práce JUDr. Aleně Prchalové, Ph.D., za cenné rady a připomínky při psaní mé práce. Dále bych chtěla poděkovat všem, kteří mi byli při psaní této práce nápomocni radou, konzultací a informacemi. V neposlední řadě děkuji své rodině a blízkým za celkovou podporu při studiu.

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je původní a zpracoval/a jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem v práci neporušil/a autorská práva (ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, v platném znění, dále též „AZ“).

Souhlasím s umístěním bakalářské práce v knihovně VŠPJ a s jejím užitím k výuce nebo k vlastní vnitřní potřebě VŠPJ .

Byl/a jsem seznámen/a s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje AZ, zejména § 60 (školní dílo).

Beru na vědomí, že VŠPJ má právo na uzavření licenční smlouvy o užití mé bakalářské práce a prohlašuji, že **s o u h l a s í m** s případným užitím mé bakalářské práce (prodej, zapůjčení apod.).

Jsem si vědom/a toho, že užít své bakalářské práce či poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠPJ, která má právo ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, vynaložených vysokou školou na vytvoření díla (až do jejich skutečné výše), z výdělku dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence.

V Jihlavě dne 30.6.2015

.....

Podpis

Obsah

ÚVOD.....	10
1 TEORETICKÁ ČÁST.....	12
1.1 Legislativa.....	12
1.1.1 Právní předpisy se vztahem k zaměstnávání občanů ČR.....	12
1.1.2 Právní předpisy a důležité pojmy se vztahem k zaměstnávání cizinců	12
1.1.3 O azylu a azylové politice.....	14
1.1.4 Ostatní právní předpisy se vztahem k zaměstnávání cizinců.....	15
1.1.5 Směrnice Evropského parlamentu a Rady	16
1.1.6 Základní pojmy	16
1.1.7 Historie švarcsystému	19
1.1.8 Modelový příklad výpočtu mzdy	20
1.2 Zaměstnávání cizinců tuzemským zaměstnavatelem v ČR.....	21
1.2.1 Hlášení volných pracovních míst.....	22
1.2.2 Oznamovací povinnost zaměstnavatele	22
1.2.3 Oprávněnost zaměstnavatele zaměstnávat cizince ze třetích zemí	23
1.2.4 Zaměstnanecká karta.....	23
1.2.5 Modrá karta	25
1.2.6 Rozdíl mezi modrou kartou a zaměstnaneckou kartou	26
1.2.7 Zelená karta.....	27
1.2.8 Platnost povolení k zaměstnání cizince	27
1.2.9 Výpověď z pracovního poměru	28
1.2.10 Uchovávání dokladů	29
1.3 Orgány veřejné správy	30
1.3.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí	30
1.3.2 Úřad práce ČR	31
1.3.3 Státní úřad inspekce práce	32
1.3.4 Česká správa sociálního zabezpečení	34
1.3.5 Ministerstvo vnitra ČR (MVČR)	35
1.3.6 Policie ČR – Služba cizinecké policie	36

1.4	Sankce za správní delikt nelegální zaměstnávání	37
1.5	Trestný čin neoprávněné zaměstnávání cizinců.....	38
1.6	Judikatura	38
1.6.1	Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 52/13	38
1.7	PRADO – informace o dokladech	40
2	PRAKTICKÁ ČÁST	41
2.1	Cizinci, jejich představy a očekávání.....	41
2.2	Možnosti vstupu cizinců ze třetích zemí na trh práce v ČR	42
2.2.1	Kdo je účastníkem správního řízení.....	42
2.3	Nelegální zaměstnávání	42
2.3.1	Nelegální zaměstnávání občanů ČR	42
2.4	Kontrolní činnost na úseku nelegálního zaměstnávání	45
2.5	Nejasnosti v posuzování nelegálního zaměstnávání.....	47
2.5.1	Kontroverzní „Metodický pokyn generálního inspektora SÚIP“	48
2.5.2	Roční program kontrolních akcí SÚIP na rok 2015	49
2.5.3	Kontroly v roce 2015	50
2.6	Výzkum – dotazníkové šetření.....	51
2.6.1	Metoda	51
2.6.2	Hypotézy a výzkumné otázky	51
2.6.3	Vyhodnocení stanovených hypotéz	61
2.6.4	Vyhodnocení.....	62
2.7	Cizinci v ČR.....	63
2.8	Ukrajínští dělníci a charakteristika jejich zaměstnávání	65
2.8.1	Ukrajinci, klientský systém a nelegální zaměstnávání	66
3	VYHODNOCENÍ A NAVRHOVANÁ OPATŘENÍ	69

3.1	Motivace vedoucí k práci na černo.....	69
3.2	Závěry kontrol vykonávaných státními orgány	71
3.3	Návrh opatření vedoucí ke snížení nelegálního zaměstnávání	71
	ZÁVĚR	74
	SEZNAM POUŽITÝCH PRAMENŮ A LITERATURY	78
	Legislativa a judikatura	78
	Internetové zdroje	80
	SEZNAM GRAFICKÝCH SOUBORŮ	85
	Seznam tabulek	85
	Seznam obrázků	85
	Seznam grafů	85
	SEZNAM PŘÍLOH.....	86
	PŘÍLOHY	87

ÚVOD

V bakalářské práci se budu zabývat problematikou, spojenou s nelegálním zaměstnáváním v ČR. Rozhodnutí zpracovat toto téma nebylo náhodné, protože se stále setkávám s názory, že nám cizinci berou práci, apod. V minulosti jsem neměla možnost se setkat s někým z této specifické skupiny osob. S problematikou nelegálního zaměstnání jsem se poprvé blíže seznámila formou různých projektů do předmětů, které se určitým způsobem zabývaly veřejnou správou nebo přímo souvisely s trhem práce, či státní politikou zaměstnanosti v ČR.

Zadání mé bakalářské práce je „Nelegální zaměstnávání občanů ČR a cizích státních příslušníků“. Cílem bakalářské práce tedy je analyzovat současnou situaci v oblasti nelegálního zaměstnávání českých občanů a cizinců na trhu práce v ČR. Dále se pokusím určit nejčastější chyby a nedostatky při zaměstnávání českých občanů a cizinců.

Věnovat se nelegálnímu zaměstnávání cizinců na trhu práce v ČR jsem se rozhodla i z toho důvodu, že se jedná o skupinu zaměstnanců, jejichž postavení na trhu práce je velmi specifické a vyžaduje zvláštní přístup ze strany státní správy. Podmínky pro zaměstnávání cizinců jsou upraveny zákony. Jedním z důvodů bylo také to, že téma nelegálního zaměstnání je v ČR již několik let aktuální a diskutované. Nelegální zaměstnávání bych osobně zařadila do zóny tzv. „šedé ekonomiky“.

Výstižně to vyjádřil Fassmann (2007), který o šedé ekonomice hovoří jako o ekonomice, která se skládá z několika základních prvků a ze vztahů mezi nimi. Šedou ekonomiku popisuje jako činnosti, které nemají být odhaleny státními represivními orgány. Fassmann (2007) dále uvádí, že u šedé ekonomiky se jedná o činnosti, které sice vedou k oficiálním příjmům, ale zdroj jejich nabytí je v rozporu s platnými zákony.

Bakalářskou práci jsem rozdělila do tří částí, první část teoretická, druhá část praktická a třetí část vyhodnocení a navrhovaná řešení. V teoretické části se budu věnovat platné legislativě z oblasti zaměstnávání v ČR a důležitým pojmům, které definují trh práce a jsou s ním úzce spojeny. Jedná se de facto o definici osob na trhu práce, popis náležitostí, které musí splňovat zaměstnavatel, který poskytuje pracovní příležitosti těmto osobám, a také popsáním povinností, které musí splnit zaměstnavatel a

zaměstnanec. Zvláštní pozornost budu věnovat cizincům, kteří žádají o přístup na trh práce v ČR. Dále popíšu povinnosti, které musí splnit cizinci, kteří žádají o přístup na trh práce v ČR.

Ve druhé, praktické části, budu analyzovat současnou situaci na trhu práce v ČR ve vztahu k nelegálnímu zaměstnávání českých občanů a cizinců. Popíšu nejčastější důvody vedoucí k nelegálnímu zaměstnání. Jde především o důvody, které vedou určité skupiny českých občanů k tomu, aby byly ochotny pracovat bez pracovní smlouvy. Zabývat se budu i důvody, které vedou cizince k tomu, aby byli ochotni pracovat na černo. Rozeberu pochybení zaměstnavatelů, kteří poskytují těmto osobám možnost nelegální práce. V neposlední řadě se budu věnovat i výsledkům kontrolní činnosti správních orgánů při odhalování nelegální práce.

V poslední části, vyhodnocení a navrhovaná řešení, se budu věnovat rozboru zjištěných výsledků, počtu cizinců v ČR (na trhu práce), zájmem zaměstnavatelů o jejich zaměstnávání, způsoby zaměstnávání těchto osob a dalšími důležitými faktory. Pokusím se navrhnout řešení stávajícího stavu nelegální práce.

1 TEORETICKÁ ČÁST

1.1 Legislativa

V první části se budu nejprve věnovat legislativním předpisům se vztahem k nelegálnímu zaměstnávání cizinců.

1.1.1 Právní předpisy se vztahem k zaměstnávání občanů ČR

V oblasti nelegálního zaměstnávání občanů ČR jsou důležitými předpisy:

Zákon č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů* (dále jen „*zákon o zaměstnanosti*“). Tento zákon v souladu s právem Evropské unie upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti¹.

Zákon č. 262/2006 Sb., *zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů* (dále jen „*zákoník práce*“). Tento zákon upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními. Upravuje rovněž některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění a některé sankce za jeho porušení. V neposlední řadě jsou do něj zapracovány příslušné předpisy Evropské unie.²

1.1.2 Právní předpisy a důležité pojmy se vztahem k zaměstnávání cizinců

Zaměstnávání cizinců se rovněž řídí zákoníkem práce a zákonem o zaměstnanosti. Důležitými pojmy podle těchto zákonů jsou:

¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (§ 1), 2004, [cit. 8. 1. 2015]. CODEXIS® Komplexní právní systém, ATLAS consulting spol. s r. o., Výstavní 292/13, 709 16 Ostrava

² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (§ 1 písm. a), b), c), d), e), 2006, [cit. 8. 1. 2015]. CODEXIS® Komplexní právní systém, ATLAS consulting spol. s r. o., Výstavní 292/13, 709 16 Ostrava

Závislá práce

Závislou práci chápeme jako práci, při jejímž výkonu je zaměstnavatel ve vztahu nadřízenosti vůči zaměstnanci. Zaměstnanec práci vykonává osobně podle pokynů zaměstnavatele (§ 2 odst. 1 zákoníku práce). Zákoník práce dále vymezuje, že závislá práce musí být vykonávána na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, za mzdu. Musí být stanovena pracovní doba a určeno pracoviště (§ 2 odst. 2 zákoníku práce).

Podle zákoníku práce rovněž platí, že závislá práce může být vykonávána pouze v základním pracovním poměru (uzavřená pracovní smlouva). Závislá práce může být vykonávána rovněž na základě dohody o provedení práce nebo na základě dohody o pracovní činnosti (§ 3 zákoníku práce).

Z uvedených ustanovení zákoníku práce tedy vyplývá, že pokud výkon práce fyzickou osobou splňuje současně všechny znaky závislé práce ve vzájemných souvislostech, jež jsou definovány v ust. § 2 odst. 1 zákoníku práce a zároveň tuto práci vykonává za podmínek uvedených v ust. § 2 odst. 2 zákoníku práce, může tuto práci vykonávat výhradně v pracovněprávních vztazích podle zákoníku práce.

Ustanoveními § 2 a § 3 zákoníku práce a § 5 písm. e) zákona o zaměstnanosti, není předem vyloučeno, že smlouvy o výkonu práce mohou být uzavřeny podle občanského zákoníku, ovšem za předpokladu, že na základě těchto smluv nebude vykonávána práce naplňující znaky a podmínky závislé práce. (V této souvislosti se můžeme setkat se smlouvou o obchodním zastoupení, smlouvou o zprostředkování, smlouvou o dílo a mandátní smlouvou.)

Pro úplnost, je třeba konstatovat, že k tzv. „zastřenému“ výkonu závislé práce tedy může docházet pouze v případě, že dodavatelem díla (obchodním zástupcem, mandatářem, atd.), je fyzická osoba vlastníci živnostenský list, nikoli obchodní společnost.

Nelegální práce

Jedná se o výkon práce občana ČR bez pracovní smlouvy, případně cizincem, jenž nemá povolení k zaměstnání nebo k pobytu (§ 5 písm. e) zákona o zaměstnanosti).

1.1.3 O azylu a azylové politice

Dalším důležitým zákonem je zákon č. 325/1999 Sb., o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii ČR, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „*zákon o azylu*“). Zákon o azylu upravuje podmínky vstupu a pobytu cizince, který projeví úmysl požádat ČR o mezinárodní ochranu, ať již formou azylu nebo formou doplňkové ochrany na území ČR. Rovněž upravuje práva a povinnosti cizinců, podmínky řízení o udělení mezinárodní ochrany formou azylu nebo doplňkové ochrany. Upravuje také řízení o odnětí azylu nebo doplňkové ochrany. Zákon dále upravuje působnost Ministerstva vnitra, Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a Policie České republiky.³

Zákon o azylu v § 2 definuje některé pojmy se vztahem k zaměstnávání cizinců na trhu práce v ČR.

Azyl je udělení mezinárodní ochrany, kterou stát poskytuje příslušníku jiného státu nebo osobě bez státní příslušnosti v souvislosti s jejím pronásledováním zpravidla z důvodů politických (§ 12 písm. a) a b) zákona o azylu)

Azylant je cizinec, kterému byl udělen azyl (§ 2 odst. 6 zákona o azylu)

Azylová zařízení jsou zařízení zřizovaná ministerstvem vnitra, která slouží k ubytování žadatelů o azyl či azylantů (§ 2 odst. 13 zákona o azylu). Podle účelu se rozlišují tři druhy: přijímací středisko, pobytové středisko a integrační azylové středisko (§ 79 odst. 1 zákona o azylu).

O azylu a azylové politice EU se uvádí, že, „*Unie vyvíjí společnou politiku týkající se azylu s cílem poskytnout každému státnímu příslušníkovi třetí země, který potřebuje mezinárodní ochranu, přiměřený status a zajistit dodržování zásady nenavrácení... Členské státy mohou samy stanovit objem vstupů státních příslušníků třetích zemí přicházejících na jejich území s cílem hledat tam práci jako zaměstnanci nebo osoby samostatně výdělečně činné...*“⁴. Je tedy na jednotlivých členských zemích EU, jaké

³ Zákon č. 325/1999 Sb., o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii ČR, ve znění pozdějších předpisů (§ 1 písm. a), b), c), d), e), f), 2004, [cit. 8. 1. 2015]. CODEXIS® Komplexní právní systém, ATLAS consulting spol. s r. o., Výstavní 292/13, 709 16 Ostrava

⁴ TÝČ, Vladimír. *Základy práva Evropské unie pro ekonomy*. 6. přepracované a aktualizované vydání Praha: Leges, 301 s. Student (Leges). 2010, ISBN 978-808-7212-608

kvóty cizinců ze třetích zemí jsou pro ně ještě přijatelné, aby nebyla snížena kapacita pracovního trhu v dané členské zemi EU.

1.1.4 Ostatní právní předpisy se vztahem k zaměstnávání cizinců

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „živnostenský zákon“). Tento zákon upravuje podmínky živnostenského podnikání a kontrolu nad jejich dodržováním.⁵

Zákon č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o státní kontrole“).

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „pobytový zákon“). Zákon upravuje, v návaznosti na právní předpis Evropských společenství⁶, podmínky vstupu cizince na území České republiky a vycestování cizince z území ČR. Stanoví podmínky pobytu cizince na území ČR a vymezuje působnost Policie ČR, Ministerstva vnitra a Ministerstva zahraničních věcí v této oblasti státní správy.

Zákon č. 221/2003 Sb., o dočasné ochraně cizinců, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 500/2004 Sb., o správním řízení (správní řád), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“). Tento zákon upravuje postup orgánů moci výkonné, orgánů územních samosprávných celků a jiných orgánů, právnických a fyzických osob, pokud vykonávají působnost v oblasti veřejné správy.⁷

⁵ Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů (§ 1), 1999, [cit. 8. 1. 2015]. CODEXIS® Komplexní právní systém, ATLAS consulting spol. s r. o., Výstavní 292/13, 709 16 Ostrava

⁶ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 562/2006 ze dne 15. března 2006, kterým se stanoví kodex Společenství o pravidlech upravujících přeshraniční pohyb osob (Schengenský hraniční kodex).

⁷ Zákon č. 500/2004 Sb., o správním řízení (správní řád), ve znění pozdějších předpisů (§ 1 odst. 1), 2004, [cit. 8. 1. 2015]. CODEXIS® Komplexní právní systém, ATLAS consulting spol. s r. o., Výstavní 292/13, 709 16 Ostrava

Zákon č. 251/2005, o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „*zákon o inspekci práce*“).

Zákon 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „*trestní zákoník*“).

Vyhláška Ministerstva vnitra č. 429/2010 Sb., stanovící výjimky z povinnosti cizince požádat o vízum nebo povolení k pobytu na místně příslušném zastupitelském úřadu (dále jen „*vyhláška MV*“).

Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „*zákon o úřadu práce*“).

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník; ve znění pozdějších předpisů (dále jen „*občanský zákoník*“).

1.1.5 Směrnice Evropského parlamentu a Rady

Nařízení Rady (EEC) č. 2434/92 pozměňující Část II Nařízení (EEC) č. 1612/68, o volném pohybu pracovníků v rámci Společenství; ve znění pozdějších předpisů.

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 562/2006 ze dne 15. března 2006, kterým se stanoví kodex Společenství o pravidlech upravujících přeshraniční pohyb osob (Schengenský hraniční kodex).

Směrnice Evropského parlamentu a rady č. 2009/52/ES o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí (dále jen „*Směrnice EP*“).

Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2011/98/EU o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolení k pobytu a práci na území členského státu pro státní příslušníky třetích zemí a o společném souboru práv pracovníků ze třetích zemí oprávněně pobývajících v některém členském státě.

1.1.6 Základní pojmy

V této podkapitole jsou vysvětleny pojmy, které jsou nezbytné pro pochopení dané problematiky a které se budou objevovat v následujících kapitolách.

Cizinec, z hlediska zákona o zaměstnanosti se jím rozumí fyzická osoba, která není státním občanem ČR, občanem EU a Švýcarska, ani jeho rodinným příslušníkem. Cizincem je i osoba bez státní příslušnosti.

Doklady (i kopie) prokazujících existenci pracovněprávního vztahu. Splnění povinnosti uvedené v § 136 zákona o zaměstnanosti se prokazuje především předložením kopií pracovních smluv, dohod o pracovní činnosti, dohod o provedení práce a dokladů prokazujících oprávněnost pobytu cizince na území ČR v listinné podobě. Povinnost mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu podle § 136 zákona o zaměstnanosti se týká všech zaměstnanců předmětného zaměstnavatele, nikoli pouze cizinců. V případě více pracovišť je za splnění povinnosti dané § 136 zákona o zaměstnanosti považováno i předložení kopií předmětných dokladů uložených v elektronické podobě – naskenované originální dokumenty.

Emigrace je změna místa pobytu směrem z regionu.

Emigrant je osoba, opouštějící zemi za účelem vystěhování do ciziny.

Imigrace je změna místa pobytu směrem do regionu.

Imigrant je osoba, přicházející do země za účelem pobytu dlouhodobějšího charakteru.

Integrace cizinců je proces postupného začleňování imigrantů do struktur a vazeb společnosti domácího obyvatelstva. Jedná se o komplexní jev, který je přirozeným důsledkem migrace a který má své politické, právní, ekonomické, sociální, kulturní, psychologické a náboženské aspekty.

Migrace je přesun jednotlivců i skupin v prostoru, který je spolu s porodností a úmrtností klíčovým prvkem v procesu populačního vývoje a výrazně ovlivňuje společenské a kulturní změny obyvatel na všech úrovních. S ekonomickým rozvojem se intenzita migrace neustále zvyšuje.

Místní působnost pobočky Úřadu práce. Místně příslušným úřadem, který rozhoduje o povolení k zaměstnání cizince, je krajská pobočka Úřadu práce ČR (dále jen „krajská pobočka ÚP“), v jehož územní působnosti bude zaměstnávání vykonáváno.

Prohlášení o úmyslu žádat o azyl. Jedná se o písemný nebo do protokolu učiněný projev vůle cizince, ze kterého je zřejmé, že cizinec hledá v ČR ochranu před pronásledováním. Pro účely poskytování zdravotní péče a bezplatného poskytování ubytování, stravy a dalších služeb se hledí na cizince jako na žadatele o azyl. Po tuto dobu rovněž nelze ukončit pobyt cizince na území.

Řízení o udělení azylu je výkon správních činností směřující k posouzení skutečností uvedených v žádosti o udělení azylu v souladu s příslušnými právními normami, je zahájeno podáním žádosti o udělení azylu.

Státní příslušník třetí země je osoba, která není občanem Evropské unie ve smyslu čl. 17 odst. 1 Smlouvy o založení Evropského společenství.

Švarcsystém je z pohledu pracovního práva nelegální zaměstnávání formou utajení faktického pracovněprávního vztahu jinou smlouvou. Na český pracovní trh jej zavedl podnikatel Miroslav Švarc, v 90. letech minulého století a jako první tuto metodu systémově používal.

Tuzemský zaměstnavatel, rozumí se jím právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává osoby v pracovněprávních vztazích. Z tohoto hlediska je nerozhodné, zda je zaměstnavatelem např. česká firma, česká firma se zahraniční majetkovou účastí nebo organizační složka zahraničního zaměstnavatele. Podmínkou pro rozvíjení této činnosti je zápis do obchodního rejstříku nebo do jiného zákonem určeného rejstříku. Tuzemským zaměstnavatelem je i fyzická osoba, jenž nepodniká, ale pro svoji osobní potřebu zaměstnává jinou fyzickou osobu.

Uprchlík je státní příslušník třetí země, jemuž bylo přiznáno právní postavení uprchlíka ve smyslu Ženevské úmluvy, a který je oprávněn pobývat na území členského státu. V ČR je osoba, které bylo přiznáno postavení uprchlíka, označována jako azylant.

Zahraniční zaměstnavatel, v souladu s předpisy o zaměstnanosti se jím rozumí právnická nebo fyzická osoba se sídlem mimo území ČR, která v ČR trvale nepodniká, své zaměstnance do ČR vyšle za účelem realizace obchodní nebo jiné smlouvy uzavřené s tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou. Vyslaní zaměstnanci jsou v pracovněprávním vztahu k tomuto zahraničnímu zaměstnavateli a po provedení práce, na kterou jím byli do ČR vysláni, se vracejí zpět do sídla zaměstnavatele. Za náležitosti

spojené s vysíláním zaměstnanců je odpovědná právnická nebo fyzická osoba, k níž bude cizinec vyslán zahraničním zaměstnavatelem.

Zaměstnávání je forma závislého vztahu zaměstnance na zaměstnavateli, kdy zaměstnanec provádí činnost podle pokynů zaměstnavatele v době a na místě zaměstnavatelem k tomu určeném, za předem dohodnutou odměnu.

Pojmy jsou převzaty z internetových stránek Ministerstva vnitra, Odboru azylové a migrační politiky⁸. Další důležité pojmy byly převzaty ze stránek SÚIP⁹.

1.1.7 Historie švarcsystému

Miroslav Švarc (*10. 11. 1948), podnikal ve stavebnictví. Známy je nejvíce tím, že jako první podnikatel zaměstnával lidi na živnostenské listy. Systém se po něm jmenuje „švarcsystém“. O uznání tohoto systému opakovaně jednal i s vládou. V roce 1993 byl švarcsystém zakázán.¹⁰

Švarcsystém je způsob ekonomické činnosti, kdy pracovníci vykonávající závislou práci pro zaměstnavatele, ale nejsou jeho zaměstnanci. Skutečnost je taková, že mají postavení samostatných podnikatelů. Pracovník v tomto případě vykonává činnost jako fyzická osoba samostatně výdělečně činná (dále jen „OSVČ“), převážně na živnostenský list pro objednatele nebo odběratele služeb. Práci vykonává na základě občanskoprávní smlouvy – všechny smlouvy jsou dnes již pouze v občanském zákoníku. Takováto činnost OSVČ však vykazuje všechny znaky závislé činnosti.

Vznik švarcsystému se datuje na počátek 90. let 20. století. Rychle se rozšířil po celém území ČR. Využívání tohoto způsobu výkonu práce pro jiného přečkalo až do dnešní doby. V době, kdy vypukla ekonomická krize, tj. asi od roku 2006–2007, se tento způsob výkonu práce opět začal využívat.

Hlavní výhodou švarcsystému je jeho ekonomická výhodnost. Otázkou však je, pro koho je tento systém výhodný. Osobně jsem toho názoru, že výhody z tohoto systému

⁸ MV ČR. *Terminologický slovník Ministerstva vnitra*, [online], Odbor azylové a migrační politiky. 2015, [cit. 1. 2. 2015]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/terminologicky-slovník.aspx>

⁹ SÚIP. *Kompetence orgánů inspekce práce*. [online], 2014, [cit. 8. 3. 2015]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/pracovnepravni-vztahy/kompetence-organu-inspekce-prace/>

¹⁰ Wikipedia. *Miroslav Švarc*. Podle novinového článku vytvořil přispěvatel Wikipedie s přezdívkou Postrach, [online], 2007, [cit. 15. 2. 2015]. Dostupné z: https://cs.m.wikipedia.org/wiki/Miroslav_Švarc

jsou především na straně zaměstnavatele, který se nemusí zabývat zákoníkem práce, apod. Na straně OSVČ však spatřuji především nevýhody.

Mezi nevýhody na straně OSVČ musíme nutně uvést, že dojde ke zvýšení administrativy. OSVČ má povinnost podávat daňová přiznání, podávat přehledy o zdravotním a sociálním pojistném, hradit si sociální a zdravotní pojištění, vystavovat faktury, apod. OSVČ vykonává práci pro jiného na základě občanskoprávní smlouvy, tedy se na ni nevztahuje zákoník práce se všemi důsledky, které z takového vztahu plynou. Na OSVČ se dále nevztahuje zákoník práce,

- nemá nárok na dovolenou
- není omezena výše náhrady škody
- nemá nárok na příplatky za práci přesčas, apod.

1.1.8 Modelový příklad výpočtu mzdy

Tabulka 1 Modelový příklad výpočtu mzdy zaměstnance a OSVČ.

Hrubá mzda zaměstnance 25 000	25 000 Kč
Sociální pojištění zaměstnavatele 25 000x0,25	6 250 Kč
Zdravotní pojištění zaměstnavatele 25 000x0,09	2 250 Kč
Základ pro výpočet zálohy na daň 25 000+6 250+2 250	33 500 Kč
Zaokrouhleno	33 500 Kč
Záloha na daň zaměstnance 33 500x15 %	5 025
Měsíční sleva na dani na poplatníka 2 070	2 070
Konečná zálohová daň 5 025-2 070	2 955
Sociální pojištění zaměstnanec 25 000x0,065	1 625
Zdravotní pojištění zaměstnanec 25 000x0,045	1 125

Čistá mzda zaměstnanec		HM-SP-ZP-ZD=ČM
Hrubá mzda	HM	25 000
Sociální pojištění zaměstnance	SP	-1 625
Zdravotní pojištění zaměstnance	ZP	-1 125
Záloha na daň zaměstnance	ZD	-2 955
Čistá mzda zaměstnanec	ČM	19 295
Zaměstnanec Hrubá mzda		25 000
Zaměstnavatel zaplatí za zaměstnance Hrubá mzda + SP + ZP + ZD		36 455
Zaměstnavatel zaplatí za zaměstnance SP + ZP + ZD		11 455
OSVČ fakturace za provedenou práci		25 000
Zaměstnavatel zaplatí OSVČ		25 000
Zaměstnavatel nemusí za OSVČ odvádět SP + ZP + ZD		11 455

Zdroj: vlastní zpracování

Z uvedeného modelového příkladu je tedy zřejmé, že pokud zaměstnavatel využívá, tzv. švarcsystém, ušetří nemalé finanční prostředky. V tomto modelovém případě se jedná o částku 137 460 Kč za rok.¹¹

1.2 Zaměstnávání cizinců tuzemským zaměstnavatelem v ČR

Zaměstnavatel je povinen oznámit příslušnému úřadu práce volné pracovní místo a písemně informovat příslušnou krajskou pobočku ÚP o nástupu cizince do zaměstnání.

Výkon práce může být zahájen za předpokladu, že cizinec (ze třetích zemí) obdržel povolení k zaměstnání¹² (cizinec musí být držitelem zaměstnanecké karty nebo modré karty, která současně slouží jako povolení k dlouhodobému pobytu na území ČR).

¹¹ Při výpočtu tohoto modelového příkladu nejsou záměrně započítány úlevy na dani, protože u jednotlivých zaměstnanců se tato položka může výrazně lišit.

¹² Pracovněprávní vztahy mezi cizincem a zaměstnavatelem se řídí zákoníkem práce a souvisejícími předpisy.

Podmínky zaměstnávání cizinců se řídí zákonem o zaměstnanosti, podle kterého cizinci mohou být zaměstnáni na území ČR, pouze pokud obdrželi povolení k zaměstnání.

1.2.1 Hlášení volných pracovních míst

Chystá-li se zaměstnavatel zaměstnávat cizince, má povinnost oznámit krajské pobočce ÚP, příslušné podle místa výkonu práce, volné pracovní místo a jeho charakteristiku. Volné pracovní místo je to místo, které zaměstnavatel nově vytvořil nebo které se uvolnilo. Charakteristika pracovního místa zahrnuje:

- druh práce
- místo výkonu práce
- předpoklady a požadavky stanovené pro zastávání pracovního místa
- základní informace o pracovních a mzdových podmínkách
- informace, zda jde o zaměstnání na dobu určitou nebo neurčitou a jeho předpokládanou délku

Sdělení zaměstnavatele může obsahovat i informace o možnostech dojíždění nebo ubytování.

1.2.2 Oznamovací povinnost zaměstnavatele

Zaměstnavatel je povinen o nástupu cizince do zaměstnání písemně informovat příslušnou krajskou pobočku ÚP nejpozději v den nástupu této osoby k výkonu práce.

Zaměstnavatel je povinen písemně informovat příslušnou krajskou pobočku ÚP i o tom, že cizinec se zaměstnaneckou kartou nebo modrou kartou nenastoupil do práce. Informační povinnost je zaměstnavateli stanovena do 45 dnů ode dne, kdy byly splněny podmínky pro vydání zaměstnanecké karty nebo modré karty. Informační povinnost má zaměstnavatel i v případě, že cizinec ukončil zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo povolení vydáno, nebo zaměstnání bylo ukončeno výpovědí z některých důvodů uvedených v zákoníku práce, zaměstnání bylo ukončeno okamžitým zrušením podle zákoníku práce pro hrubé porušení pracovní kázně i důvod ukončení.

1.2.3 Oprávněnost zaměstnavatele zaměstnávat cizince ze třetích zemí

Zaměstnávat cizince ze třetích zemí lze pouze tehdy, pokud je tento cizinec držitelem platných povolení v souladu se zákonem o zaměstnanosti. Jedná se o platné povolení k zaměstnání od příslušné krajské pobočky ÚP. V současné době to může být buď zaměstnanecká karta, nebo modrá karta.

Zaměstnavatel má povinnost, v případě zaměstnání cizince, poskytnout cizinci pracovní a mzdové podmínky, jež jsou běžné u občana ČR. Cizinec má, v takovém případě, právo na stejné pracovní zařazení podle platných právních předpisů, eventuálně v souladu s kolektivními nebo pracovními smlouvami.

Zaměstnavatel, v případě, kdy je cizinec držitelem zaměstnanecké karty, mu musí zajistit týdenní pracovní dobu nejméně 15 hodin a mzdu ve výši 1,5 násobku průměrné hrubé roční mzdy v souladu s vyhlášeným Sdělením MPSV č. 95/2015 Sb., ze dne 7. 4. 2015, o výši průměrné hrubé roční mzdy v ČR za rok 2014 pro účely vydávání modrých karet podle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů¹³ (dále jen „sdělení MPSV“), přičemž mzda se neváže na rozsah vykonávané práce.

1.2.4 Zaměstnanecká karta

Zaměstnanecká karta je druh jednotného povolení, které držitele opravňuje dlouhodobě pobývat na území ČR za účelem zaměstnání a vykonávat práci na pracovní pozici, pro kterou byla karta vydána. Zaměstnanecká karta slouží, jako povolení k výkonu zaměstnání na pracovní pozici, pro kterou byla vydána. Slouží rovněž jako povolení k přechodnému (dlouhodobému) pobytu na území ČR delšímu než 3 měsíce za

¹³ Plné znění sdělení MPSV č. 95/2015 Sb., ze dne 7. 4. 2015, o výši průměrné hrubé roční mzdy v ČR za rok 2014 pro účely vydávání modrých karet podle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, 2015, [cit. 28. 5. 2015]. CODEXIS® Komplexní právní systém, ATLAS consulting spol. s r. o., Výstavní 292/13, 709 16 Ostrava „Ministerstvo práce a sociálních věcí podle § 182a odst. 3 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR a o změně některých zákonů, ve znění zákona č. 427/2010 Sb., sděluje, že na základě průměrné hrubé měsíční mzdy v ČR v roce 2014 ve výši 25 686 Kč činí pro období od 1. května 2015 do 30. dubna 2016 průměrná hrubá roční mzda v ČR 308 232 Kč.“

účelem zaměstnání.¹⁴ Zaměstnanecká karta platí po dobu výkonu zaměstnání podle pracovní smlouvy, nejdéle však na 2 roky. Zaměstnanecká karta je určena pro cizince ze zemí, které nejsou členy EU. Volná pracovní místa, včetně údajů o pracovním místě, na která lze zažádat o zaměstnaneckou kartu, lze hledat na internetu, v centrální evidenci volných pracovních míst pro zaměstnanecké karty.^{15,16}

Zaměstnanecké karty vydává a je k tomu místně příslušná, krajská pobočka ÚP, v obvodu které bude cizinec ze třetí země zaměstnání vykonávat. Zaměstnaneckou kartu vydá krajská pobočka ÚP cizinci ze třetí země v případě, kdy má písemně uzavřenou pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti, dohodu o provedení práce, na dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno a zaměstnavatel přihlásil cizince k platbě dávek sociálního a zdravotního pojištění.

Cizinec se zaměstnaneckou kartou, má právo pobývat na území ČR a pracovat na pracovním místě, na které byla zaměstnanecká karta vydána, a případně toto místo, se souhlasem odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra, změnit nebo pracovat na dalším místě či u dalšího zaměstnavatele.

Zaměstnanecká karta nahrazuje dříve vydávané povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání, vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem zaměstnání, povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání a zelenou kartu, které již nebudou vydávány.

Při žádosti o zaměstnaneckou kartu doporučuje MPSV dodržet následující postup:

1. Najít pracovní místo

Zaměstnanecká karta se vydává na konkrétní volné pracovní místo v ČR, které se nepodařilo obsadit pracovníkem z ČR nebo EU.¹⁷

¹⁴ Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů (§ 42g odst. 1), 1999, [cit. 8. 1. 2015]. CODEXIS® Komplexní právní systém, ATLAS consulting spol. s r. o., Výstavní 292/13, 709 16 Ostrava

¹⁵ MPSV. Informace o zaměstnanecké kartě. [online], 2014, [cit. 8. 3. 2015]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zamka/ciz#coje

¹⁶ MPSV. Hledání volných míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty (dotazník). [online], 2015, [cit. 8. 3. 2015]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zamka/vm

¹⁷ MPSV. Hledání volných míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty (dotazník). [online], 2015, [cit. 8. 3. 2015]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zamka/vm

2. Spojit se s budoucím zaměstnavatelem

Podle výběru pracovního místa se spojit se zaměstnavatelem a dohodnout se na podmínkách uzavření pracovní smlouvy. Cizinec má povinnost přiložit k žádosti o zaměstnaneckou kartu uzavřenou pracovní smlouvu.

3. Podat žádost o zaměstnaneckou kartu

Žádost o zaměstnaneckou kartu se podává na místně příslušném zastupitelském úřadu ČR.¹⁸

4. Přijet do ČR

Zastupitelský úřad cizinci do 2 měsíců od podání žádosti sdělí, zda byla žádost o zaměstnaneckou kartu schválena. V případě schválení vydá zastupitelský úřad vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem převzetí zaměstnanecké karty.

1.2.5 Modrá karta

Modrá karta se vydává cizinci, pro místo vyžadující vysokou kvalifikaci, jako jsou vědecká pracoviště, apod. Pro vydání je nutno doložit doklad o ukončeném vysokoškolském vzdělání nebo vyšším odborném vzdělání (délka studia alespoň 3 roky). Modrá karta, stejně jako ta zaměstnanecká, opravňuje cizince k pobytu na našem území.¹⁹ Modré karty vydává a je k tomu místně příslušná, krajská pobočka ÚP, v obvodu které bude cizinec ze třetí země zaměstnání vykonávat. Přehled volných pracovních míst je uveden v centrální evidenci míst určených pro modré karty, včetně údajů o pracovním místě a informace o tom, zda je možno na vybrané pracovní místo modrou kartu vydat (přístupné na internetu).²⁰ Cizinec s modrou kartou je oprávněn pobývat na území ČR a pracovat na pracovním místě, na které byla modrá karta vydána (za přesně definovaných podmínek může toto místo změnit).

¹⁸ Viz Vyhláška Ministerstva vnitra č. 429/2010 Sb., *stanovící výjimky z povinnosti cizince požádat o vízum nebo povolení k pobytu na místně příslušném zastupitelském úřadu*, 2010, [cit. 8. 3. 2015]. CODEXIS® Komplexní právní systém, ATLAS consulting spol. s r. o., Výstavní 292/13, 709 16 Ostrava

¹⁹ Zákon č. 326/1999 Sb., *o pobytu cizinců na území ČR a o změně některých dalších zákonů*, ve znění pozdějších předpisů, (§ 42i odst. 4), 1999, [cit. 8. 1. 2015]. CODEXIS® Komplexní právní systém, ATLAS consulting spol. s r. o., Výstavní 292/13, 709 16 Ostrava

²⁰ MPSV. *Hledání volných míst obsaditelných držiteli modré karty (dotazník)*. [online], 2015, [cit. 8. 3. 2015]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/modka/vm

Pro získání modré karty se postupuje obdobně jako při žádosti o zaměstnaneckou kartu. Formulář žádosti o modrou kartu lze nalézt na internetu.²¹

Stejně jako u zaměstnanecké karty platí, že cizinec s modrou kartou, má právo pobývat na území ČR a pracovat na pracovním místě, na které byla modrá karta vydána, a případně toto místo se souhlasem odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra změnit nebo pracovat na dalším místě či u dalšího zaměstnavatele.

1.2.6 Rozdíl mezi modrou kartou a zaměstnaneckou kartou

Modrá i zaměstnanecká karta slouží jako povolení k zaměstnání a současně jako povolení k dlouhodobému pobytu. Rozdíl mezi těmito kartami je v tom, kdo o kterou kartu může požádat (viz tabulka 2 níže).

Tabulka 2 Rozdíl mezi zaměstnaneckou kartou a modrou kartou

Zaměstnanecká karta	Modrá karta
vydá se cizinci ze třetí země, který o ni požádá, bez ohledu na vzdělání, jedná se však zejména o dělnické profese nebo pracovní místa, kde se nevyžaduje vysoká kvalifikace	- usnadňuje přístup na trh práce cizincům ze třetích zemí, kteří splňují podmínku vysoké kvalifikace, po které je v ČR poptávka - pro vydání je požadováno ukončené vysokoškolské vzdělání nebo - vyšší odborné vzdělání – pouze v případě, že studium trvalo alespoň 3 roky
- na vydání, žádné z uvedených karet, nevzniká právní nárok automaticky - posuzuje se důvod žádosti a osoba žadatele	

Zdroj: vlastní zpracování

²¹ MPSV. *Informace o modré kartě*. [online], 2015, [cit. 8. 3. 2015]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/modka

1.2.7 Zelená karta

Zelená karta sloužila, do 23. 6. 2014, jako povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání na území ČR. Zelená karta sdružovala do jednoho dokladu povolení k dlouhodobému pobytu a povolení k zaměstnání.

Na stránkách MPSV je zveřejněno „*Upozornění pro cizince v souvislosti s novelou zákona o zaměstnanosti a zákona o pobytu cizinců na území České republiky. Možnost podání žádosti o zelenou kartu nebo podání žádosti o prodloužení platnosti zelené karty skončila 23. 6. 2014. Všechny vydané zelené karty však zůstávají v platnosti po dobu v nich uvedenou a považují se za zaměstnanecké karty (platí pro ně stejná pravidla).*“²²

1.2.8 Platnost povolení k zaměstnání cizince

Povolení k zaměstnání zaniká v případě, kdy uplyne doba, na kterou bylo vydáno, zpravidla je to doba nejdéle dvou let. Pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti, pokud k jeho skončení nedošlo již jiným způsobem, končí podle § 48 odst. 3 zákoníku práce,

a) dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,

b) dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky,

c) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání²³, zaměstnanecká karta nebo modrá karta za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci.

Paragraf 100 odst. 1 zákona o zaměstnanosti vymezuje důvody, pro které zanikne cizinci platnost povolení k zaměstnání

a) uplynutím doby platnosti povolení,

b) skončením zaměstnání před uplynutím doby platnosti povolení

²² MPSV. *Upozornění pro cizince*, [online], 2014, [cit. 8. 3. 2015]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zelka

²³ Zákon č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů*, (§ 89 až § 101), 2004, [cit. 8. 1. 2015]. CODEXIS® Komplexní právní systém, ATLAS consulting spol. s r. o., Výstavní 292/13, 709 16 Ostrava

c) uplynutím doby, po kterou má cizinec povolen pobyt na území ČR,

d) neudělením, nevydáním, zrušením nebo zánikem oprávnění k pobytu za účelem zaměstnání z jiného důvodu.

Povolení k zaměstnání zaniká i v případě, že zaměstnání skončí před uplynutím doby, na kterou bylo vydáno, např. výpovědí z pracovního poměru.

1.2.9 Výpověď z pracovního poměru

Podle § 50 odst. 2 zákoníku práce, může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52 zákoníku práce a v § 55 zákoníku práce. Zaměstnavateli vzniká povinnost, dá-li zaměstnanci výpověď podle § 52 zákoníku práce, „*důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn*“²⁴.

Podle § 52 zákoníku práce lze dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z těchto důvodů:

- a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů
- d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku... dále konat dosavadní práci
- e) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku dlouhodobě zdravotní způsobilost,
- f) nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce
- g) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro okamžité zrušení pracovního poměru, pro závažné porušení povinností vztahujících se k zaměstnancem vykonávané

²⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., *zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů*, (§ 50 odst. 4), 2006, [cit. 8. 1. 2015]. CODEXIS® Komplexní právní systém, ATLAS consulting spol. s r. o., Výstavní 292/13, 709 16 Ostrava

práci a pro soustavné méně závažné porušování povinnosti zaměstnancem, na tuto možnost výpovědi musí být zaměstnanec písemně upozorněn,

h) poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance

Podle § 55 odst. 1 zákoníku práce může zaměstnavatel výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy,

a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody

b) porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem

1.2.10 Uchovávání dokladů

Právnícká nebo fyzická osoba, jako zaměstnavatel je povinna mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu a dokladů prokazujících oprávněnost pobytu cizince na území ČR. Kopie dokladů prokazujících oprávněnost pobytu cizince na území ČR je zaměstnavatel povinen uchovávat po dobu trvání zaměstnání a následně po dobu 3 let od skončení zaměstnávání tohoto cizince.

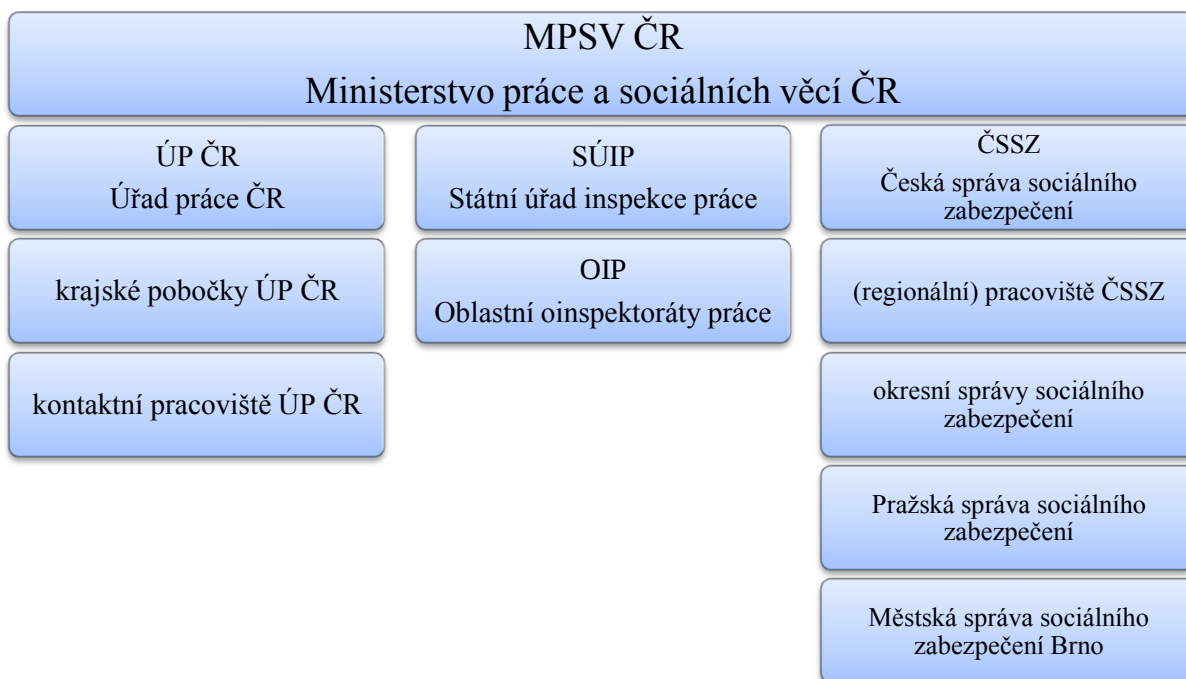
1.3 Orgány veřejné správy

Mezi orgány veřejné správy, které provádějí kontroly nelegálního zaměstnávání, patří Ministerstvo práce a sociálních věcí a jemu podřízené orgány. Dále je to Ministerstvo vnitra ČR a jemu podřízené složky Policie ČR.

1.3.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí

Do působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“), z našeho pohledu, patří především sociální politika, oblast zaměstnanosti (trh práce, podpora zaměstnanosti, zahraniční zaměstnanost, apod.), pracovněprávní legislativa, migrace a integrace cizinců, evropská integrace, apod.²⁵

MPSV je nadřízeným orgánem Úřadu práce ČR (dále jen „ÚP ČR“), České správy sociálního zabezpečení (dále jen „ČSSZ“), Státnímu úřadu inspekce práce (dále jen „SÚIP“).



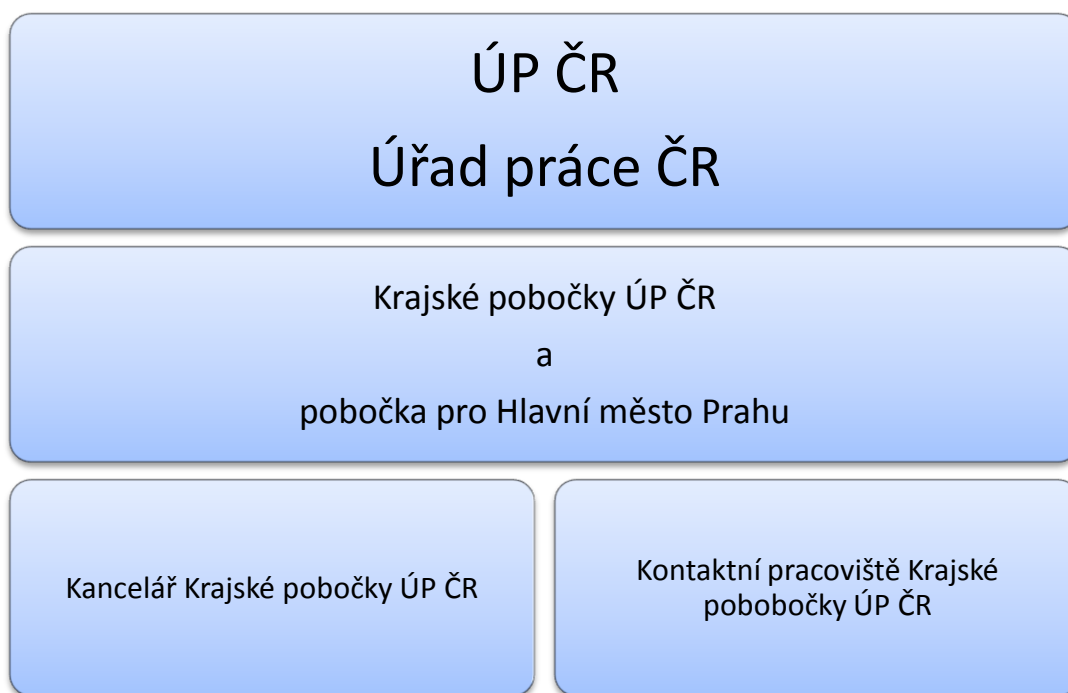
Obrázek 1 Schéma jednotlivých úřadů v hierarchické struktuře MPSV ČR

Zdroj: vlastní zpracování

²⁵ MPSV. O MPSV. [online], 2014, [cit. 8. 3. 2015]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/65>

1.3.2 Úřad práce ČR

ÚP ČR je správním úřadem s celostátní působností a je organizační složkou státu.²⁶ ÚP ČR tvoří krajské pobočky a pobočka pro Hlavní město Prahu. V kompetenci ÚP ČR, respektive jeho krajských poboček je agenda ve věcech povolení zaměstnávání cizinců na českém trhu práce.



Obrázek 2 Organizační struktura ÚP ČR

Zdroj: vlastní zpracování

Při provádění kontrol zaměstnanosti postupuje ÚP ČR podle zákona o státní kontrole.

ÚP ČR, v oblasti nelegálního zaměstnávání úzce spolupracuje se SÚIP v rámci úplnosti a integrity prováděných kontrol. V oblasti nelegální práce plní především preventivní úlohu tím, že poskytuje poradenství a zprostředkování práce. Úkolem ÚP ČR není pouze prevence, ale i restrikce. Může například rozhodnout o vyřazení uchazeče o práci z databáze ÚP ČR, apod.

Restriktivní opatření jsou taxativně daná zákonem o zaměstnanosti, kdy § 30 odst. 1 písm. e) zákona o zaměstnanosti stanoví, že uchazeče o zaměstnání krajská

²⁶ ÚP ČR. *O úřadu práce*. [online], 2015, [cit. 21. 2. 2015]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

pobočka ÚP ČR z evidence uchazečů o zaměstnání vyřadí v případě, že „*uchazeč o zaměstnání vykonává nelegální práci*“.

Správní řízení v působnosti ÚP ČR se řídí zákonem o úřadu práce a správním řádem. ÚP ČR rozhoduje ve správním řízení v I. stupni. O odvoláních proti rozhodnutí ÚP ČR rozhoduje MPSV.

1.3.3 Státní úřad inspekce práce

SÚIP a jemu podřízené oblastní inspektoráty práce jsou páteří organizací v systému kontrolní činnosti politiky zaměstnanosti státu, zejména pak v oblasti nelegálního zaměstnávání.²⁷



Obrázek 3 Organizační struktura SÚIP

Zdroj: vlastní zpracování

SÚIP se ve své činnosti řídí zákonem o inspekci práce. Řídícím orgánem je MPSV ČR.

Hlavní náplň práce SÚIP a jeho oblastních inspektorátů práce je kontrolní činnost v oblasti dodržování pracovněprávních předpisů u zaměstnavatelů (právnických i fyzických osob).

²⁷ SÚIP. *O SÚIP*. [online], 2015, [cit. 8. 2. 2015]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/o-nas/zakladni-udaje/>

SÚIP provádí kontrolní činnost u fyzických osob, kterým jsou poskytovány služby podle zákona o zaměstnanosti. Rovněž provádí kontrolní činnost u osob se zdravotním postižením, na jejichž práci zaměstnavatel čerpá ze státního rozpočtu prostředky na jejich zaměstnávání, apod.



Obrázek 4 Mapa působnosti oblastních inspektorátů práce

Zdroj: vlastní úprava, podle Roční souhrnné zprávy o výsledcích kontrolních akcí za rok 2013

V mapce je vyznačeno hlavní sídlo SÚIP v Opavě a jednotlivá sídla OIP.

OIP 3	Praha, pro hl. m. Prahu
OIP 4	Praha, pro Středočeský kraj
OIP 5	České Budějovice, pro Jihočeský kraj a Vysočinu
OIP 6	Plzeň, pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj
OIP 7	Ústí nad Labem, pro Ústecký kraj a Liberecký kraj
OIP 8	Hradec Králové, pro Královéhradecký kraj a Pardubický kraj
OIP 9	Brno, pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj
OIP 10	Ostrava, pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj

Zaměstnanci (inspektoři), SÚIP a OIP, v rámci kontrol mají, podle zákona o zaměstnanosti, zákona o státní kontrole a zákona o inspekci práce, zvláštní oprávnění. K těmto oprávněním patří např.:

- právo vstupovat se souhlasem do míst výkonu práce
- vyžadovat předložení originálů pracovněprávních smluv mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem
- vyžadovat součinnost kontrolovaných osob
- vyžadovat přítomnost odpovědného zástupce zaměstnavatele
- vyžadovat předložení všech předepsaných dokladů (zajišťovat je a pořizovat z nich kopie)
- ukládat pořádkové pokuty za nesplnění povinností kontrolované osoby, apod.

Inspektoři SÚIP mají poměrně široké pravomoci k vykonávání kontroly na pracovišti. Rovněž mají vybavení potřebné pro provedení úkonů správního řízení na místě kontroly, jako je on-line přístup do databází MPSV, technické vybavení na sepsání protokolů o kontrole, apod.

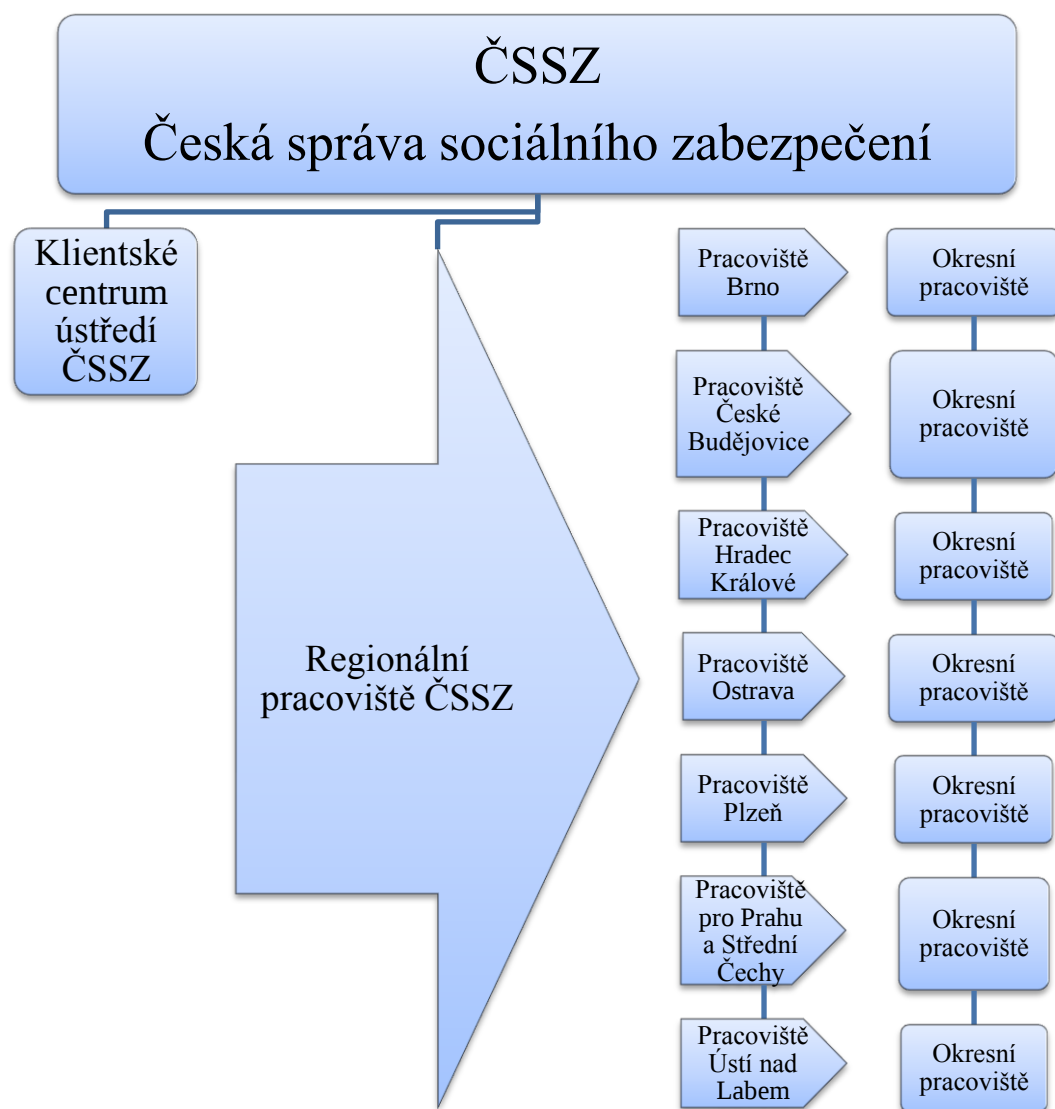
1.3.4 Česká správa sociálního zabezpečení

ČSSZ jako orgán státní správy má, zákonem č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „*zákon o sociálním zabezpečení*“), přiděleny kompetence v oblasti sociálního zabezpečení.²⁸

- důchodové a nemocenské pojištění
- lékařské posudkové služby

ČSSZ v rámci kontrol nelegálního zaměstnání poskytuje ostatním kontrolním úřadům údaje, které ze zákona spravuje (např. informace o platbách důchodového a nemocenského pojištění), a sama se na kontrolách nelegálního zaměstnávání podílí.

²⁸ ČSSZ. *Profil ČSSZ*. [online], 2015, [cit. 8. 3. 2015]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/profil-organizace/>



Obrázek 5 Organizační struktura ČSSZ

Zdroj:vlastní zpracování, podle ČSSZ

ČSSZ je, podle koordinačních nařízení EU, kontaktním orgánem vůči zahraničním organizacím, které zajišťují sociální zabezpečení na území svých států.

1.3.5 Ministerstvo vnitra ČR (MVČR)

MVČR se problematikou nelegálního zaměstnávání intenzívně zabývá. Ministerstvo, pod vedením ministra vnitra Milana Chovance, připravilo instrumenty, které mají přispět k efektivnímu snižování nelegální práce. Ministr Chovanec považuje za primární úkol, zejména pro cizineckou policii, potlačit zneužívání trhu práce.

Ministerstvo vnitra České republiky

Policie České republiky

Služba cizinecké policie

Obrázek 6 Zjednodušená organizační struktura MVČR

Zdroj:vlastní zpracování

1.3.6 Policie ČR – Služba cizinecké policie

Policie ČR – Služba cizinecké policie (dále jen „PČR-SCP nebo cizinecká policie“) je specializovanou složkou PČR²⁹, která je zaměřena na odhalování nelegální migrace. Cizinecká policie je přímo podřízena Policejnímu prezidiu ČR.³⁰

Hlavní úkoly cizinecké policie:

- Řeší trestnou činnost, která je páchána při překračování státní hranice ČR.
- Zabývá se přeshraniční trestnou činností.
- Proti cizincům, kteří se zdržují na území ČR v rozporu s pobytovým zákonem, uplatňuje represivní opatření v souladu s mezinárodními smlouvami.

Cizinecká policie se podílí:

- na plnění úkolů při ochraně vnějších hranic ČR

²⁹ PČR-SCP. *O službě cizinecké policie*, [online], 2015, [cit. 20. 2. 2015]. Dostupné z : <http://www.policie.cz/clanek/o-nas-831034.aspx>

³⁰ Viz *Nářízení Ministerstva vnitra č. 67/2008, kterým se zřizují útvary Policie ČR s celostátní působností*, 2008, [cit. 8. 1. 2015]. CODEXIS® Komplexní právní systém, ATLAS consulting spol. s r. o., Výstavní 292/13, 709 16 Ostrava

- na provádění pobytových kontrol
- provádění kontrol nelegálního zaměstnávání
- provozu zařízení pro zajištění cizinců
- provádění eskortní činnosti při vyhošťování cizinců
- rozhodování ve správním řízení
- rozhodování o nežádoucích osobách, apod.

1.4 Sankce za správní delikt nelegální zaměstnávání

Právnícká osoba nebo podnikající fyzická osoba se správního deliktu dopustí tím, že umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3. (§ 140 odst. 1 písm. e) zákona o zaměstnanosti).

Výše sankce za umožnění výkonu nelegální práce, je nejméně 250 000 Kč, maximálně však 10 000 000 Kč pro právnickou osobu nebo podnikající fyzickou osobu (§ 140 odst. 4 písm. f) zákona o zaměstnanosti)³¹.

Zákonodárce měl v úmyslu, novelou v zákoně č. 136/2014 Sb., snížit nejnižší výši pokuty z 250 000 Kč na 50 000 Kč s účinností od 1. 1. 2015. Ústavní soud nálezem sp. zn. Pl. ÚS 52/13³² ust. § 140 odst. 4 písm. f) zákona o zaměstnanosti ve slovech „*nejméně však ve výši 250 000 Kč*“, zrušil.

Ústavní soud tímto nálezem, zákonodárce s jeho novelou zákona o zaměstnanosti č. 136/2014 Sb. (dále jen „*novela*“), předešel. Novela, ve chvíli, kdy došlo k vyhlášení nálezu Ústavního soudu ve Sbírce zákonů, již byla platná. Nenabyla však účinnosti, ta byla stanovena na 1. 1. 2015. Ústavní soud v nálezu, v bodě 36, konstatoval, „*od vykonatelnosti nálezu do nabytí účinnosti uvedené novely nebude dolní hranice pokuty stanovena vůbec*“. Na toto, upozornil zákonodárce a rovněž jej upozornil na potřebu úpravy textu novely.

³¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (§ 140 odst. 4 písm. f), 2004, [cit. 8. 1. 2015]. CODEXIS® Komplexní právní systém, ATLAS consulting spol. s r. o., Výstavní 292/13, 709 16 Ostrava

³² Viz bod 1.6.1 Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 52/13

Zákonodárce na doporučení Ústavního soudu nereagoval, čímž došlo k tomu, že spodní hranice pokuty, za umožnění výkonu nelegální práce zaměstnavatelem, není stanovena ani po 1. 1. 2015. V bodě 50 novely se totiž uvádí „*V § 140 odst. 4 písm. f) se částka „250 000 Kč“ nahrazuje částkou „50 000 Kč“*“. Pokud tedy došlo ke zrušení spodní hranice pokuty nálezem Ústavního soudu, stává se bod 50 novely neúčinným, protože novela nemá co novelizovat.

Fyzické osobě může být za umožnění výkonu nelegální práce uložena pokuta nejvýše 5 000 000 Kč, nejnižší výše pokuty není stanovena (§ 139 odst. 3 písm. e) zákona o zaměstnanosti)³³.

1.5 Trestný čin neoprávněné zaměstnávání cizinců

Neoprávněné zaměstnávání cizinců řeší § 342 trestního zákoníku. Vztahuje se na osoby, které za zvlášť vykořisťujících pracovních podmínek nebo ve větším rozsahu neoprávněně zaměstnají cizince, nebo cizince – dítě. Za tento čin může být uložen trest odnětí svobody, propadnutí věci nebo zákaz činnosti.

1.6 Judikatura

1.6.1 Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 52/13

Ústavní soud vydal dne 9. 9. 2014 Nález, sp. zn. Pl. ÚS 52/13, ve věci návrhu na vyslovení protiústavnosti části ustanovení § 140 odst. 4 písm. f) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 367/2011 Sb. a zákona č. 1/2012 Sb.

I. Ustanovení § 140 odst. 4 písm. f) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 367/2011 Sb. a zákona č. 1/2012 Sb., ve slovech „*nejméně však ve výši 250000 Kč*“, tedy ve znění před jeho novelizací provedenou zákonem č. 136/2014 Sb., je v rozporu s čl. 1, čl. 4 odst. 4, čl. 11 odst. 1 Listiny základních práv a svobod a čl. 1 Dodatkového protokolu k Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod.

³³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (§ 139 odst. 3 písm. e), 2004, [cit. 8. 1. 2015]. CODEXIS® Komplexní právní systém, ATLAS consulting spol. s r. o., Výstavní 292/13, 709 16 Ostrava) zákona o zaměstnanosti

II. Ustanovení § 140 odst. 4 písm. f) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 367/2011 Sb. a zákona č. 1/2012 Sb., ve slovech „nejméně však ve výši 250 000 Kč“ se ruší dnem vyhlášení nálezu ve Sbírce zákonů.

Předmět řízení

Předmětem řízení bylo, na základě návrhu Městského soudu v Praze, posouzení ústavnosti ust. § 140 odst. 4 písm. f) zákona o zaměstnanosti, dolní hranice minimální výše pokuty. Ústavní soud posuzoval pouze ústavnost dolní hranice pokuty ve výši 250 000 Kč. V nálezu se uvádí, že stanovení dolní hranice pokuty ve výši 250 000 Kč minimalizuje prostor pro správní uvážení a mnohdy neumožňuje uložit sankci přiměřenou správnímu deliktu. Dolní hranice pokuty ve výši 250 000 Kč může mít pro některé subjekty i charakter likvidační. Ústavní soud dospěl k závěru, že do doby novelizace zákona o zaměstnanosti (do 1. 1. 2015), nebude dolní hranice pokuty stanovena vůbec³⁴. Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 52/13, druhá část bodu 36 zní: „...Od vykonatelnosti nálezu do nabytí účinnosti uvedené novely zákona o zaměstnanosti, popř. jiné úpravy textu § 140 odst. 4 písm. f) zákona o zaměstnanosti, tak nebude dolní hranice pokuty stanovena vůbec. Bude pak věcí zákonodárce, aby po zrušení slov „nejméně však ve výši“ v předmětném ustanovení jeho text stylisticky upravil. S ohledem na rámec tzv. konkrétní kontroly ústavnosti, která je vázána na „souvislost“ s rozhodovací činností navrhovatele a vedlejšího účastníka řízení, nebylo v tomto řízení možné předjímat, k jakému závěru ohledně stanovení konkrétní výše pokuty tyto soudy (s ohledem na své moderační právo) případně dospějí, ať již podle právního stavu do konce roku 2014 či od 1. 1. 2015, neboť posuzování konkrétních okolností případu uložení pokuty Ústavnímu soudu v řízení podle § 64 odst. 3 zákona o Ústavním soudu nepřísluší“. Bod 37 pak zní. „Ústavní soud proto navrhovateli vyhověl a vyslovil, že (mezitím novelizované) ustanovení § 140 odst. 4 písm. f) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 367/2011 Sb. a zákona č. 1/2012 Sb., ve slovech „nejméně však ve výši 250 000 Kč“, je v rozporu s čl. 1, čl. 4 odst. 4, čl. 11 odst. 1 Listiny základních práv a svobod a čl. 1 Dodatkového protokolu k Úmluvě o ochraně

³⁴ ÚSTAVNÍ SOUD. *K zjevně nepřiměřené výši spodní hranice pokuty za správní delikt*. [online]. Nález Ústavního soudu ze dne 9. 9. 2014, sp. zn. Pl. ÚS 52/13, ve věci návrhu na vyslovení protiústavnosti části ustanovení § 140 odst. 4 písm. f) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 367/2011 Sb. a zákona č. 1/2012 Sb., 2014, [cit. 21. 3. 2015]. Dostupné z: <http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=85473&pos=15&cnt=20&typ=result>

lidských práv a základních svobod.“ Ústavní soud ponechal na zákonodárci, když bylo zrušeno sousloví „*nejméně ve výši 250 000 Kč*“, aby text ust. § 140 odst. 4 písm. f) zákona o zaměstnanosti přepracoval.

1.7 PRADO – informace o dokladech

Na internetovém portálu PRADO³⁵ jsou uveřejněny vícejazyčné informace, které obsahují sdělení o pravých průkazech totožnosti a cestovních dokladech z Evropy. Systém PRADO poskytuje prostřednictvím odborníků na doklady z členských států EU, Islandu, Norska a Švýcarska vybrané informace, jež mohou být zpřístupněny veřejnosti. Většinu textů použitých v dokumentech systému PRADO tvoří standardizované popisy, jež jsou překládány automaticky do aktuálně podporovaných úředních jazyků EU. Podrobné popisy dokladů překládají specializovaní překladatelé v rámci GSR.

³⁵ PRADO. *Vícejazyčný internetový portál obsahující informace o pravých průkazech totožnosti a cestovních dokladech z Evropy.* Systém PRADO je organizován a provozován Generálním sekretariátem Rady EU (GSR), Generálním ředitelstvím pro spravedlnost a vnitřní věci (GŘ D). [online], 2015, [cit. 20. 2. 2015]. Dostupné z: <http://prado.consilium.europa.eu/CS/homeIndex.html>

2 PRAKTICKÁ ČÁST

2.1 Cizinci, jejich představy a očekávání

Cizinci na českém pracovním trhu si přivezli ze země svého původu pracovní návyky, které odpovídají jejich mentalitě, krajovým zvyklostem, atd. Představy cizinců o práci, kterou budou v ČR vykonávat, je mnohdy zkreslená dezinformacemi od vlastních krajanů. Cizinci, kteří mají zájem o povolení k práci na českém pracovním trhu, se zpravidla málo informují o tom, na jakých principech pracovní trh v ČR funguje. Jedná se o neznalost právních norem, společenských zvyklostí, apod. Převážně mají představu, že přijedou do ČR a český pracovní trh je přijme s otevřenou náručí.

Vstup cizinců na český pracovní trh je, však značně omezen platnou legislativou. Podle platných právních norem může na český trh vstoupit, za účelem zaměstnání, přímo pouze ten, kdo má písemně stvrzený smluvní pracovněprávní vztah jako zaměstnavatel nebo jako zaměstnanec.

Podle analýzy ČSÚ ze dne 31. 3. 2014³⁶ ročně roste počet cizinců žijících v ČR. Cizinci se tím stávají důležitou částí populace obyvatelstva. Vzhledem k tomu, že pocházejí z různých částí světa, tak se odlišují nejen základními reprodukčními položkami, jako je věk, pohlaví, stav, národnost, apod., ale i ekonomickými profily. Důsledek těchto odlišností má vliv na to, že tvoří nesourodé uskupení.

Při zkoumání společensko-kulturních profilů cizinců lze vysledovat, u početně největších skupin cizinců (podle země původu), jejich přizpůsobování se kulturnímu prostředí ČR. Projevuje se např. akceptování českého jazyka, kdy zejména cizinci narození v ČR, jej přijímají jako jazyk mateřský. Oproti tomu se však projevují odlišnosti v ekonomických charakteristikách. Ekonomické důvody jsou téměř vždy důvody imigrace. S ekonomickými důvody souvisí i věková struktura, rodinný stav cizinců, apod.

³⁶ ČSÚ. *Cizinci v ČR podle dat sčítání lidu*. [online], 2011, Analýza ČSÚ ze dne 31. 3. 2014, [cit. 9. 2. 2015]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cizinci-v-ceske-republice-podle-dat-scitani-lidu-2011-dxfg9l7fpy>

2.2 Možnosti vstupu cizinců ze třetích zemí na trh práce v ČR

Možnosti vstupu cizinců ze třetích zemí na trh práce v ČR upravují zákonné a podzákonné normy ČR³⁷.

2.2.1 Kdo je účastníkem správního řízení

Účastníkem správního řízení je cizinec, který žádá o zaměstnaneckou kartu nebo modrou kartu. V řízení může být zastoupen zaměstnavatelem nebo i jiným zplnomocněným zástupcem, a to na základě a v rozsahu písemné plné moci.

2.3 Nelegální zaměstnávání

Nelegální zaměstnávání můžeme rozdělit na tři pomyslné oblasti. První oblastí je nelegální zaměstnávání českých občanů, druhá oblast se týká nelegálního zaměstnávání občanů EU a třetí oblast se týká nelegálního zaměstnávání cizinců ze třetích zemí. Dále se zaměříme na nelegální zaměstnávání ČESKÝCH občanů a cizinců ze třetích zemí, zejména na ukrajinskou komunitu.

2.3.1 Nelegální zaměstnávání občanů ČR

Nelegální zaměstnávání občanů ČR je specifickou oblastí, protože značný výskyt nelegální práce lze sledovat u nezaměstnaných registrovaných na Úřadech práce. Nezaměstnaní, registrovaní na úřadu práce, chápou nelegální práci jako finanční přilepšení ke státní podpoře v nezaměstnanosti a ochotně podstupují rizika spojená s prací na černo. Neberou na vědomí, že v případě odhalení jejich nelegální práce jim bude odebrána státní podpora v nezaměstnanosti. Rovněž jim nevádí sankce spojené s nelegálním zaměstnáváním, protože, a v tom mají bohužel pravdu, nelze uložené sankce v převážné většině případů vymoci.

Značné rozšíření nelegální práce mezi nezaměstnanými odráží současnou situaci na českém pracovním trhu. Jedna z příčin současného stavu na trhu práce je v tom, že téměř neexistuje podpora alternativních prací, tvorba nových pracovních míst ze strany

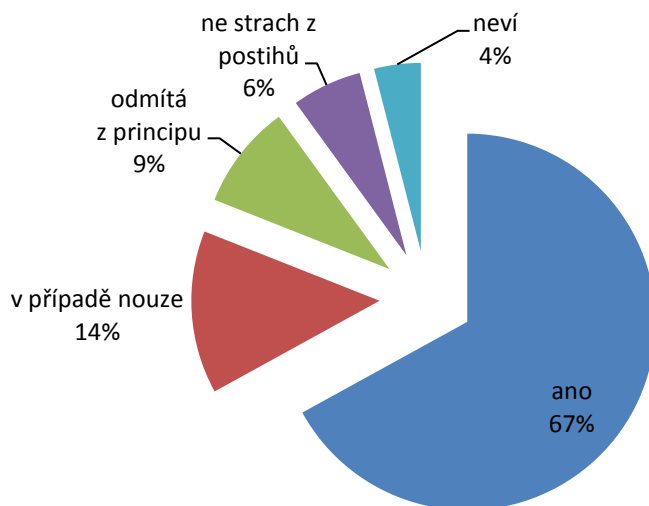
³⁷ Viz kapitola 1.1 Legislativa

státu, apod. V současné době se diskutuje téma znovuzavedení veřejně prospěšných prací³⁸. Ústavní soud zrušil institut veřejné služby, pro nesoulad s Listinou základních práv a svobod. Podle ústavního soudu je tato forma veřejné služby v rozporu se zákazem nucené práce.

Od roku 2012 bylo provedeno několik dotazníkových akcí, kterými bylo zjišťováno, zda jsou občané Česká republika ochotni pracovat načerno. Společnost LMC³⁹ zveřejnila výsledky šetření provedeného v roce 2012 mezi 1 734 uživateli portálu Prace.cz. Otázka byla jediná: „*Jste ochotni pracovat načerno?*“

Z provedeného šetření vyplynulo, že 67 % lidí je ochotno pracovat bez pracovní smlouvy, načerno. Ke svému rozhodnutí uvedli, že podle nich je lepší nějaká práce než žádná. 14% dotázaných by bylo ochotno pracovat načerno, ale pouze v případě nouze, a to jen do doby než naleznou oficiální zaměstnání. Pro 9 % lidí je nepřijatelné pracovat načerno z principu. Dalších 6 % má strach z případného odhalení. Zbývá 4 % neví (viz Graf 1).

Graf 1 Jste ochotni pracovat načerno



Zdroj: vlastní zpracování

³⁸ MPSV. *Veřejně prospěšné práce. Popis projektu*. [online], 2008, [cit. 29. 6. 2015]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013/aktivity_prijemce/verejne_prospesne_prace

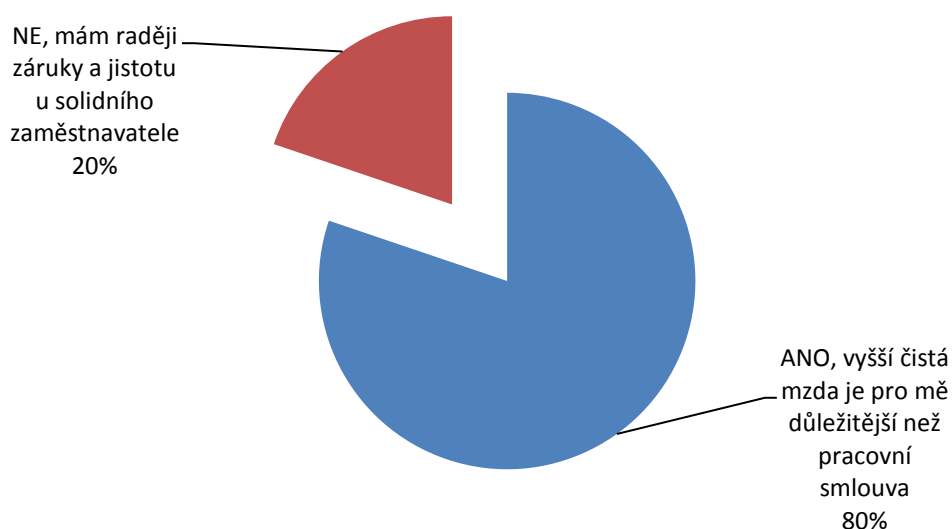
³⁹ LMC. *Jste ochotni pracovat načerno?* [online], 2012, [cit. 15. 2. 2015]. Dostupné z: <https://www.lmc.eu/tiskove-zpravy/osm-z-deseti-cechu-je-ochotno-pracovat-nacerno-207>

Výsledky tohoto výzkumu společnosti LMC, z roku 2012, se neliší od podobného výzkumu provedeného v roce 2014, prostřednictvím internetu na stránkách student.cz. Na internetových stránkách společnosti Agentura STUDENT, měli respondenti odpovědět na otázku:

„Vzal – vzala byste práci „na černo“, kdyby za to byla vyšší odměna, tj. bez placení pojistného a daní?“

Odpovědělo 2 242 zájemců o práci.⁴⁰ Z toho je 1 798 respondentů ochotno pracovat „na černo“ a 444 respondentů by pracovalo pouze na řádnou pracovní smlouvu.

Graf 2 Výsledek ankety Agentury STUDENT



Zdroj: vlastní zpracování

V roce 2012 připustilo možnost pracovat na černo 81 % respondentů, a v roce 2014 80,2 % respondentů. Výsledek průzkumu se liší pouze o **0,8 %**! Tento výsledek svědčí o tom, že se nedaří najít řešení, které by nelegálnímu zaměstnávání dokázalo zabránit.

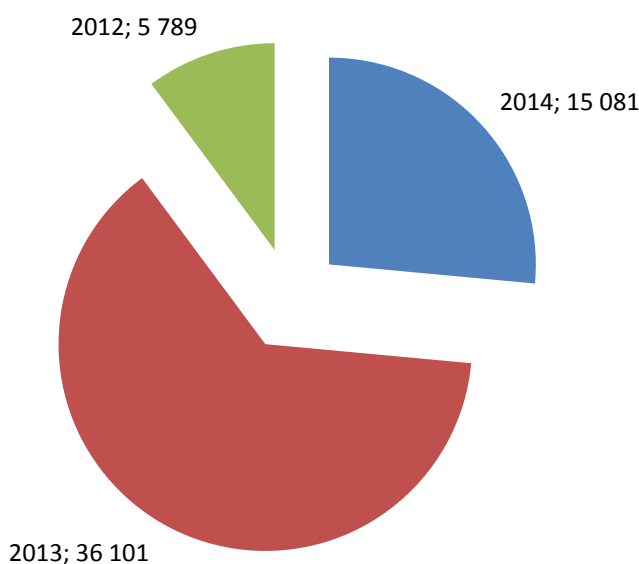
⁴⁰ Agentura STUDENT. „Na černo“ by klidně pracovalo přes 80 % zájemců o práci. [online], 2014, [cit. 8. 3. 2015]. Dostupné z: <http://www.student.cz/56-novinky/221-na-černo-by-klidne-pracovalo-pres-80-zajemcu-o-praci/>

2.4 Kontrolní činnost na úseku nelegálního zaměstnávání

Nelegální práce je závažným problémem, a proto je dohled nad nelegálním zaměstnáváním důležitou součástí kontrolní činnosti všech kontrolních složek státu. Největší kontroverze v oblasti kontrol nelegálního zaměstnávání vyvolává SÚIP, proto se v další části této práce budu věnovat právě jí.

Kontrola nelegálního zaměstnávání patří trvale k hlavním úkolům SÚIP. Kontroly jsou zaměřeny na nelegální zaměstnávání občanů ČR a všech cizinců. Cílem kontrol je zlepšení vymahatelnosti práva ve vztahu k nelegálnímu zaměstnávání.

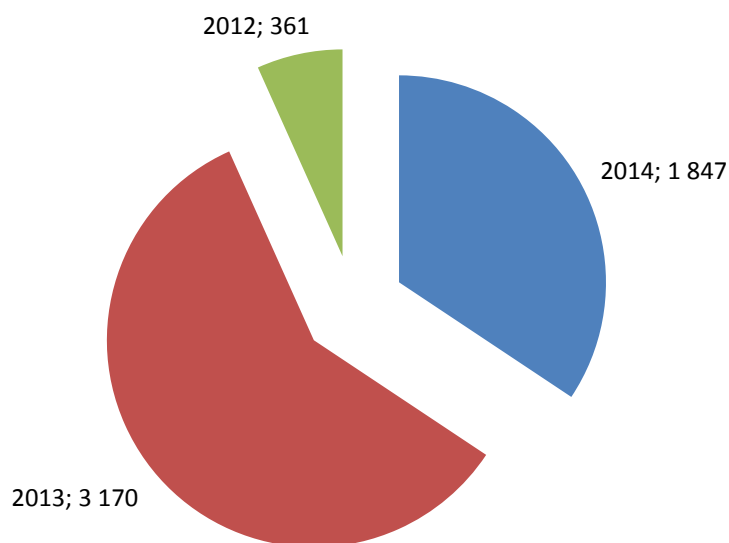
Graf 3 Počet kontrol SÚIP za roky 2012 – 2014



Zdroj: vlastní zpracování

OIP provedly v letech 2012–2014 celkem 56 971 kontrol zaměřených na nelegální zaměstnávání. V roce 2014 bylo provedeno celkem 15 000 kontrol zaměřených na nelegální zaměstnávání. V roce 2013 bylo provedeno 36 101 kontrol zaměřených na nelegální zaměstnávání. V roce 2012 bylo provedeno 5 789 kontrol zaměřených na nelegální zaměstnávání. Do roku 2011 se nepodařilo zjistit objektivní počty kontrol, protože do 31. 12. 2011 byly kontroly vykonávány ve spolupráci s ÚP ČR a ČSSZ.

Graf 4 SÚIP Počet nelegálně zaměstnávaných osob 2012–2014



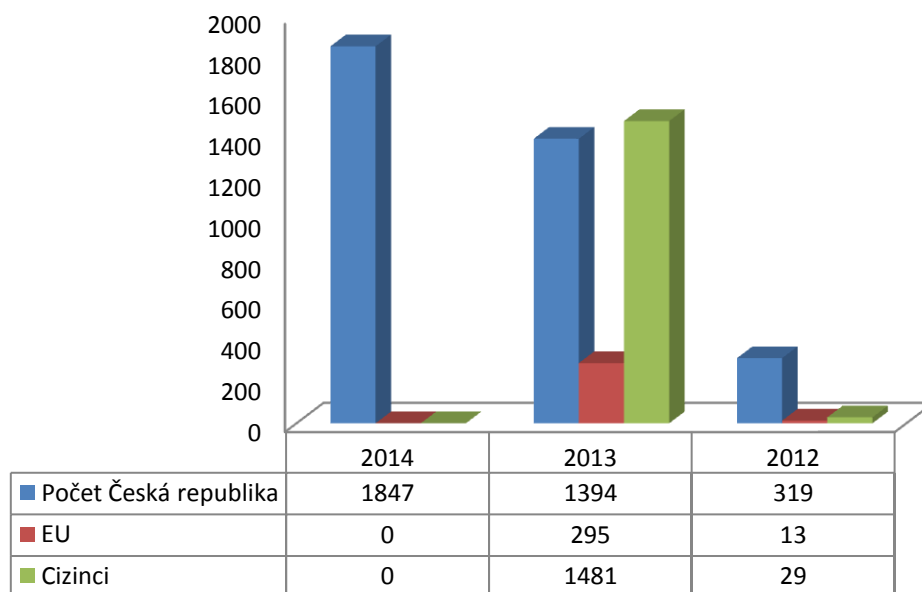
Zdroj: vlastní zpracování

Při kontrolách nelegálního zaměstnávání v letech 2012–2014 bylo odhaleno celkem 5 378 nelegálně zaměstnávaných osob. V roce 2014 bylo odhaleno 1 847 nelegálně zaměstnávaných osob. Není uváděno, kolik bylo českých občanů a kolik cizinců. V roce 2013 bylo odhaleno 3 170 nelegálně zaměstnávaných osob. Z tohoto počtu bylo 1 394 českých občanů, 295 občanů z EU a 1481 občanů ze třetích zemí mimo EU. V roce 2012 bylo odhaleno 361 nelegálně zaměstnávaných osob. Z tohoto počtu bylo 319 českých občanů, 13 občanů EU a 29 občanů ze třetích zemí mimo EU.

Příčinu nízkého počtu kontrol v roce 2012, musíme hledat v legislativní změně zákona o zaměstnanosti. Teprve touto změnou zákona o zaměstnanosti byly od 1. 1. 2012 na SÚIP převedeny kontrolní kompetence spojené s kontrolou nelegálního zaměstnávání. Na základě změny zákona o zaměstnanosti došlo k organizačním změnám v SÚIP, byly vytvářeny postupy kontrol, přijímání noví inspektoři. Tyto skutečnosti byly hlavním důvodem nízkého počtu kontrol.

Výsledky kontrol ukazují na to, že nejčastější nedostatky jsou odhalovány v lyžařských areálech, obchodních řetězcích, na koupalištích, u dálkové automobilové dopravy, na stavbách, ve stáncích, na vánočních trzích, v zemědělství, apod.

Graf 5 SÚIP Počet nelegálně zaměstnávaných osob 2012–2014



Zdroj: vlastní zpracování

2.5 Nejasnosti v posuzování nelegálního zaměstnávání

Šubrt (2014) na problematiku nelegálního zaměstnávání a s tím spojenými povinnostmi pohlíží kriticky. Zastává názor, že je správné nelegální zaměstnávání postihovat, ale tvrdí, že legislativa je směrem k nelegálnímu zaměstnávání nejasná a spíše vnáší do této problematiky zmatky.

Zásadní problém vidí v povinnosti uložené podle § 136 zákona o zaměstnanosti, kterým se právnické nebo fyzické osobě ukládá povinnost mít v místě pracoviště pracovní smlouvy a kopie dokladů, prokazujících existenci pracovněprávního vztahu. V souvislosti s § 136 zákona o zaměstnanosti poukazuje na kontroverzní Metodický pokyn generálního inspektora SÚIP.

Metodický pokyn upravuje způsob kontroly na pracovišti zaměstnavatele. Inspektorům OIP se stanoví povinnost, posuzovat nepředložení dokumentů zaměstnavatelem přímo v průběhu kontroly na pracovišti, jako výkon nelegální práce. Tento postup považuje JUDr. Bořivoj Šubrt⁴¹ za nepřijatelné „*opuštění zásady*

⁴¹ JUDr. Bořivoj Šubrt je předsedou Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů (dále jen „AKV“)

*materiální pravdy při hodnocení naplnění skutkové podstaty správního deliktu a preferenci formálních aspektů pro toto hodnocení*⁴². Z jeho pohledu jde o presumpci „viny“, jinak řečeno, automaticky se jedná se o naplnění skutkové podstaty správního deliktu.

Podle Šubrt inspektoři OIP, v případě kontroly na pracovišti, neposuzují kompletní náplň pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Při kontrole inspektorům OIP mnohdy stačí pouze samotné předložení předepsaných dokladů. Existenci pracovních a jiných smluv zakládajících právo vykonávat práci, včetně náplně těchto smluv, může inspektor OIP zkontrolovat např. přímo na personálním útvaru kontrolovaného zaměstnavatele.

2.5.1 Kontroverzní „Metodický pokyn generálního inspektora SÚIP“

Ferianc (2015) ve svém článku *Prokazování legálního zaměstnávání a kontroly inspekce práce*, stejně jako Šubrt (2014), poukazuje na kontroverzní „Metodický pokyn generálního inspektora SÚIP č. 01/2012“ (dále jen „Metodický pokyn“), který vydal Státní úřad inspekce práce dne 1. 4. 2012 (viz Příloha č. 2). Tento pokyn podle ní, stejně jako podle Šubrt, zcela nelogicky ukládá inspektorům kontroly práce, posuzovat nepředložení dokladů, podle § 136 zákona o zaměstnanosti přímo v průběhu kontroly na pracovišti, jako výkon nelegální práce (ust. § 5 písm. e) zákona o zaměstnanosti). Na změnu výsledků kontroly nedojde ani po dodatečném předložení předepsaných dokladů.

Nepředložení předepsaných dokladů, zaměstnavatelem je nepochybně přestupkem, protože mít v místě pracovišti kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu ukládá zaměstnavatelům ust. § 136 zákona o zaměstnanosti. Porušení shora uvedené povinnosti, ale nemůže založit domněnku, že zaměstnanci v místě pracoviště jsou zaměstnání nelegálně ve smyslu ust. § 5 písm. e) zákona o zaměstnanosti.

Postup kontrolních orgánů OIP, jako správního orgánu, podle Metodického pokynu, je nade vší pochybnost v rozporu se správním řádem, který je v rámci správního řízení subsidiárním právním předpisem. Podle ust. § 4 odst. 4 správního řádu, má být

⁴² ŠUBRT, Bořivoj. *Nejasnosti v posuzování nelegálního zaměstnávání*. [online], článek zveřejnila Komora zaměstnavatelů zdravotně postižených na svých internetových stránkách. 2014, [cit. 21. 3. 2015]. Dostupné z: <http://www.kzsp.cz/aktuality/nejasnosti-v-posuzovani-nelegalniho-zamestnavani/>

dotčeným osobám umožněno uplatňovat jejich práva a oprávněné zájmy. Podle ust. § 3 správního řádu postupuje správní orgán tak, aby byl zjištěn stav věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti. Je nutno souhlasit s Ferianc i se Šubrtem, protože odmítnout dotčeným zaměstnavatelům možnost bránit se dodatečným předložením důkazů (předepsaných dokladů) je v rozporu se zásadou materiální pravdy.

Ve spojitosti s rozhodováním podle kontroverzního Metodického pokynu se mi nepodařilo získat oficiální vyjádření SÚIP. Podařilo se mi získat pouze neoficiální vyjádření OIP, podle kterého je možno se proti rozhodnutí OIP bránit odvoláním. O odvolání rozhoduje nadřízený orgán, kterým je SÚIP, případně MPSV, pokud v prvním stupni rozhoduje SÚIP. V případě zamítnutí odvolání a potvrzení prvoinstančního rozhodnutí je možno se dále bránit správní žalobou. Poslední možností je kasační stížnost podaná zpravidla k Nejvyššímu správnímu soudu.

Kromě kontrol prováděných samotným SÚIP v oblasti nelegálního zaměstnávání, byly prováděny mimořádné koordinované kontroly SÚIP, ÚP ČR a ČSSZ. Těchto kontrol se účastnily i orgány Policie ČR – Služba cizinecké policie a orgány Celní správy. Společné koordinované kontroly jsou prováděny jako mimořádné akce, kde je nezbytná součinnost všech shora jmenovaných orgánů. V součinnosti všech shora uvedených orgánů byly provedeny kontroly zaměřené na potírání nelegální práce a zlepšení vymahatelnosti práva ve vztahu k nelegální práci. Podněty ke kontrolám podával Živnostenský úřad a Česká obchodní inspekce.

2.5.2 Roční program kontrolních akcí SÚIP na rok 2015

Masivní a plošné provádění kontrol ze strany SÚIP⁴³ a dalších kontrolních orgánů přispělo v minulosti ke snížení výkonu nelegální práce. Na základě prováděných kontrol se zlepšuje právní vědomí zaměstnavatelů. V roce 2015 dojde k organizačním změnám ve způsobu kontrol. Kontrolní činnost bude směřována od plošného k cílenému provádění kontrol, čímž se zvýší účelnost a efektivita kontrol.

⁴³ SÚIP. *Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti, výkonu komplexních kontrol a potírání nelegálního zaměstnávání v ČR reg. č. CZ.1.04/2.2.00/11.00013*. [online], 2011, [cit. 8. 3. 2015]. Dostupné z: <http://www.knz.suip.cz/o-projektu.html>

Kontroly nelegálního zaměstnávání budou v roce 2015 prováděny na celém území ČR. Bude prováděn důslednější monitoring pracovišť před kontrolou.

Kontroly se více soustředí na velká pracoviště a zvýší se počet inspektorů, kteří budou kolovat mezi okresy. Tento způsob je zvolen pro vyloučení korupčních rizik. S touto změnou je očekáváno zvýšení efektivity kontrol a snížení administrativní zátěže podnikatelů. I v roce 2015 budou pokračovat mimořádné kontrolní akce v působnosti SÚIP ve spolupráci s dalšími institucemi, jako jsou, Cizinecká policie, Celní správa, ČSSZ, ÚP ČR.

2.5.3 Kontroly v roce 2015

Pro rok 2015 plánuje SÚIP na území ČR celostátní mimořádné kontrolní akce.⁴⁴ Tyto mimořádné akce budou zaměřeny primárně na podnikatelské subjekty, u kterých lze předpokládat nelegální zaměstnávání. Kontroly se budou plánovat a provádět s ohledem na efektivitu a účelnost, v součinnosti s ÚP ČR a ČSSZ, ve spolupráci s Policií ČR. Z prováděných kontrol je pořizován videozáznam pro pozdější dokazování (viz foto).

Obrázek 7 Kontrola nelegálního zaměstnávání



Zdroj: internet, <http://www.celnisprava.cz/>

⁴⁴ SÚIP. *Roční program kontrolních akcí SÚIP na rok 2015*, [online], 2014, [cit. 8. 3. 2015]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/rocní-program-kontrolních-akcí>

Cílem kontrol je odhalit a eliminovat nelegální zaměstnávání občanů ČR i zaměstnanců ze zahraničí zejména u těch zaměstnavatelů, u kterých je předpokládáno zvýšené riziko nelegálního zaměstnávání (stavebnictví, zemědělství, apod.). V případě zjištění nelegální práce bude zajištěna informovanost mezi kontrolními orgány. SÚIP bude i v roce 2015 provádět osvětu, poradenskou činnost, prevenci a kontrolní činnost.

2.6 Výzkum – dotazníkové šetření

Cílem výzkumu bylo zjistit názory českých občanů na menšiny cizinců žijící v ČR. Zajímaly mě především názory na skupiny cizinců z Ukrajiny, Ruska a Vietnamu, které jsou u nás nejpočetnější, a které bývají nejčastěji zaměstnávány na černo. Pro porovnání, jak lidé vnímají národnostní menšiny žijící u nás, jsem zvolila občany ze Slovenska. Mám za to, že občané Slovenska jsou obecně vnímáni pozitivněji, než skupiny ostatních cizinců.

Výzkum jsem zahájila 1. 3. 2015 a ukončila jsem jej 20. 3. 2015

2.6.1 Metoda

Pro výzkum jsem zvolila metodu terénního výzkumu (rozhovor), protože jsem se snažila o co nejobjektivnější výsledek průzkumu. Zvolila jsem proto za místo průzkumu obchodní centrum. Cílem je oslovit nejméně 100 respondentů, abych dosáhla pokud možno objektivního výsledku.

Obchodní centrum jsem zvolila proto, že na malé ploše je vysoká koncentrace osob všech společenských vrstev. Tím docílím toho, že vzorek dotazovaných osob bude velmi různorodý.

2.6.2 Hypotézy a výzkumné otázky

Hypotéza č. 1: Postoj Čechů k cizincům v ČR je spíše odmítavý.

Domnívám se, že Češi odmítají ty cizince, kteří migrují do ČR za prací. K této hypotéze si kladu otázku: Jaký postoj mají Češi k cizincům, konkrétně k Ukrajincům, Rusům, Vietnamcům a Slovákům?

Hypotéza č. 2: Postoj Čechů k nelegálním pracovním migrantům, Ukrajincům, je spíše odmítavý.

Postoj Čechů k nelegálním pracovním migrantům Ukrajincům může zásadně ovlivnit jejich nepřizpůsobivost začlenit se do společnosti. Nelegální pracovní migraci zpravidla chápou jako problém, respektive jako ohrožení pracovního trhu v ČR. K této hypotéze si kladu otázku: Jaký postoj mají Češi k nelegálním pracovním migrantům, konkrétně k Ukrajincům?

Hypotéza č. 3: Cizinců u nás pracuje příliš mnoho na černo a berou našim lidem práci.

Vycházím z toho, že cizinci pracují v ČR jako levná pracovní síla. Předpokládám, že pro ukrajinské nelegální pracovní migranty je charakteristická rotační pracovní migrace a v ČR nemají snahu se usadit natrvalo. K této hypotéze si kladu otázky: Je v ČR velký podíl cizinců zaměstnávaných na černo? Převažuje názor, že cizinci, respektive Ukrajinci, berou práci ostatním?

Hypotéza č. 4: Ukrajinci v ČR přijmou platové podmínky, které by český zaměstnanec odmítl.

Domnívám se, že je to zapříčiněno nestabilní politickou situací na Ukrajině, kde pracovní trh dlouhodobě stagnuje. Předpokládám, že podstatná část Ukrajinců má kvalifikaci na lépe placenou práci. K této hypotéze si kladu otázku: Přijmou Ukrajinci v ČR platové podmínky, které neodpovídá odváděné práci?

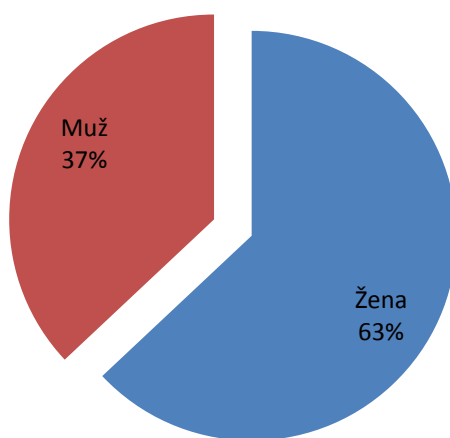
Hypotéza č. 5: Zaměstnávání nelegálních pracovních migrantů je výhodné pro firmy.

Domnívám se, že nejvýznamnější důvod pro nelegální zaměstnávání cizinců je skutečnost, že jsou ochotni pracovat za nízkou mzdu a v nevyhovujících pracovních podmínkách. Předpokládám, že zaměstnavatelé jsou ochotni podstupovat riziko odhalení nelegální práce, protože toto riziko vyváží ekonomický zisk firmy. K této hypotéze si kladu otázku: Je zaměstnávání nelegálních pracovních migrantů opravdu pro firmy výhodné?

Identifikační údaje – Pohlaví respondentů

Vyhodnocení struktury respondentů proběhlo na základě identifikačních otázek, na které odpověděli všichni respondenti. Identifikační otázky se týkaly pohlaví, věku a vzdělání. Z celkového počtu 100 respondentů, kteří odpověděli, bylo 63 žen a 37 mužů. Pohlaví respondentů jsem zjišťovala proto, abych zjistila, která skupina je ve výzkumu početnější.

Graf 6 Pohlaví respondentů



Zdroj: vlastní zpracování

Věk respondentů

Identifikační otázku o věku zodpovědělo všech 100 respondentů. Z tohoto počtu bylo

- 18 respondentů ve věku 15 – 25 let, tj. 18 %,
- 37 respondentů ve věku 26 – 45 let, tj. 37 %,
- 31 respondentů ve věku 46 – 60 let, tj. je 31 %,
- 14 respondentů ve věku 61 a více let, tj. 14 %.

Z hlediska věkových skupin odpovědělo dle očekávání nejvíce respondentů

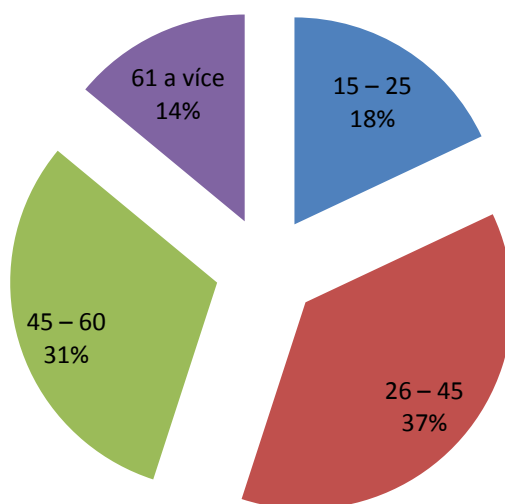
- ve věku 26 – 45 let (37 %),

další nejaktivnější skupinou respondentů byla

- věková skupina 46 – 60 let (31 %).

Nejméně odpovídali občané ve věku 61 a více let.

Graf 7 Věk respondentů



Zdroj: vlastní zpracování

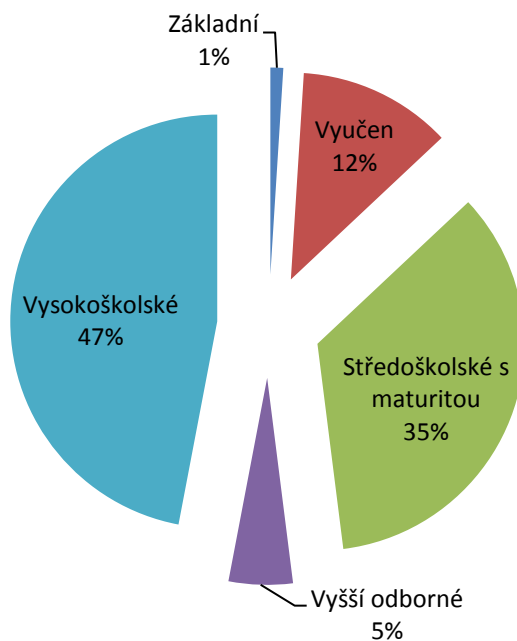
Nejvyšší dosažené vzdělání

V oblasti vzdělání z celkového počtu 100 respondentů

- byl 1 respondent se základním vzděláním, tj. 1 %,
- 12 respondentů bylo vyučených, tj. 12 %,
- 35 respondentů vystudovalo střední školu s maturitou, tj. 35 %,
- 5 respondentů vystudovalo vyšší odbornou školu, tj. 5 %,
- 47 respondentů bylo s vysokoškolským vzděláním, tj. 47 %.

Potvrdila se moje domněnka, že aktivněji budou odpovídat respondenti s vyšším vzděláním. V tomto případě to byli vysokoškolsky vzdělaní respondenti, následováni středoškolsky vzdělanými respondenty.

Graf 8 Nejvyšší dosažené vzdělání



Zdroj: vlastní zpracování

Grafy č. 9 až 12

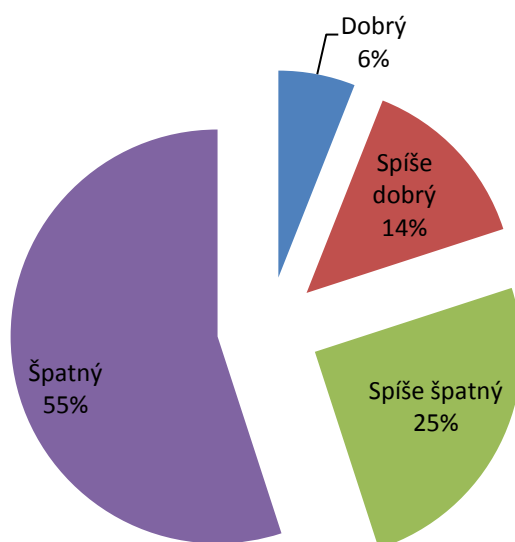
Odpovědi zaznačené v grafu č. 9 až 12 posuzují míru tolerance vůči národnostním menšinám cizinců v ČR. Respondenti měli odpovídat, zda danou skupinu cizinců vnímají dobře, spíše dobře, spíše špatně nebo špatně.

Ukrajinská menšina žijící v ČR

Respondenti se nejprve vyjadřovali k cizincům ukrajinské národnosti. Podle odpovědí jsem posuzovala míru tolerance vůči těmto cizincům.

Skupina cizinců ukrajinské národnosti je subjektivně vnímána jako nejproblémovější. V součtu, spíše špatně a špatně. Hodnocení této skupiny dosáhlo 80 % záporných odpovědí.

Graf 9 Jaký je postoj Čechů k nelegálním pracovním migrantům, Ukrajincům



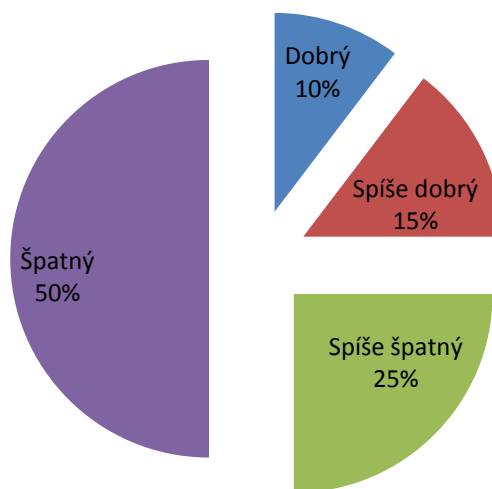
Zdroj: vlastní zpracování

Dobře je tato skupina vnímána pouze u 6 % respondentů. Dle mého názoru, k nepříznivému hodnocení Ukrajinců přispívá, mimo jiné, i negativní přístup médií.

Ruská menšina žijící v ČR

Další otázka se týkala cizinců ruské národnosti. Skupina cizinců ruské národnosti je subjektivně vnímána rovněž jako problémová. V součtu rovněž, spíše špatně a špatně. Hodnocení této skupiny dosáhlo 75 % záporných odpovědí. Spíše dobře je tato skupina vnímána pouze u 15 % respondentů. Dobře je tato skupina vnímána u 10 % respondentů. Dle mého názoru, k nepříznivému hodnocení migrantů z Ruska přispívá, současná mezinárodní situace.

Graf 10 Jaký je postoj Čechů k nelegálním pracovním migrantům z Ruska

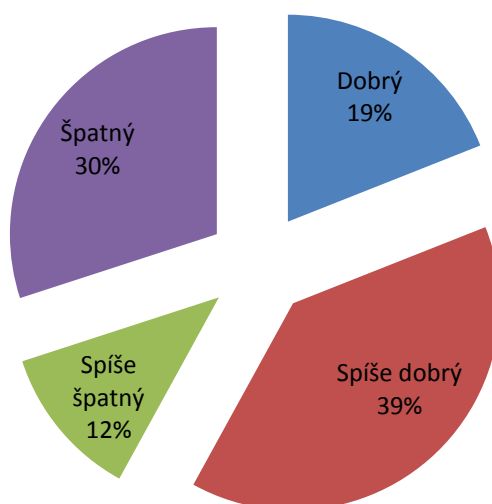


Zdroj: vlastní zpracování

Vietnamská menšina žijící v ČR

Další otázka se týkala cizinců vietnamské národnosti.

Graf 11 Jaký je postoj Čechů k nelegálním pracovním migrantům z Vietnamu



Zdroj: vlastní zpracování

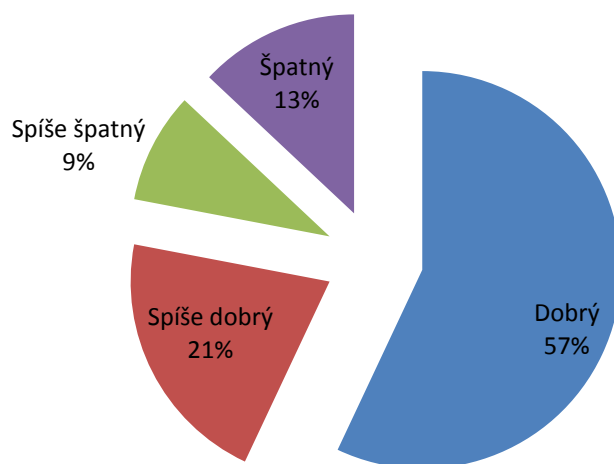
Skupina cizinců vietnamské národnosti je subjektivně vnímána jako málo problémová. V součtu, je tato skupina vnímána spíše dobře a dobře. Hodnocení této

skupiny dosáhlo 58 % kladných odpovědí. Spíše špatně je tato skupina vnímána u 12 % respondentů. Špatně je tato skupina vnímána u 30 % respondentů. Domnívám se, že k příznivému hodnocení Vietnamců, přispívá mimo jiné i to, že v ČR žijí již od 60. a 70. let 20 století.

Slovenská menšina žijící v ČR

Dále mě zajímal názor respondentů na cizince slovenské národnosti. Názor respondentů na občany Slovenska žijící v ČR jsem do průzkumu doplnila pouze pro orientační srovnání. Skupina cizinců slovenské národnosti je subjektivně vnímána jako nejméně problémová. V součtu, je tato skupina vnímána spíše dobře a dobře. Hodnocení této skupiny dosáhlo 78 % kladných odpovědí. Dobře je tato skupina cizinců vnímána u 57 % respondentů. Spíše špatně je tato skupina vnímána u 9 % respondentů. Špatně je tato skupina vnímána u 13 % respondentů. Mám za to, že akceptace Slováků je dána historicky.

Graf 12 Jaký je postoj Čechů k nelegálním pracovním migrantům ze Slovenska



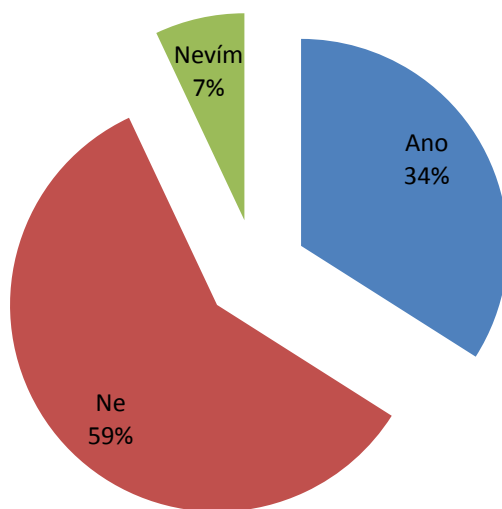
Zdroj: vlastní zpracování

Berou nám cizinci práci

Graf č. 13 vyjadřuje názor respondentů na otázku „Berou nám cizinci práci?“ 34 % respondentů je toho názoru, že ano. Oproti tomu, 59 % respondentů se domnívá, že cizinci nám práci neberou. Pouze 7 % respondentů se nedokázalo vyjádřit.

Mnou zjištěný výsledek je odlišný od výsledku výzkumu, který uveřejnila Agentura STEM dne 29. 4. 2014 na webu <http://www.stem.cz/clanek/2943>, pod názvem „Informace z výzkumu STEM Trendy 3/2014 vydáno dne 23. 4. 2014, Většina lidí si myslí, že cizinců u nás pracuje příliš mnoho a berou našim lidem práci“. Podle tohoto výzkumu si 73 % českých občanů myslí, že zaměstnáváním cizinců přicházejí o práci Češi. Dále uvádí, že 41 % respondentů se domnívá, že jsou profese, ve kterých jsou cizinci jediným řešením nedostatku pracovních sil.

Graf 13 Zastáváte názor, že cizinci berou práci ostatním

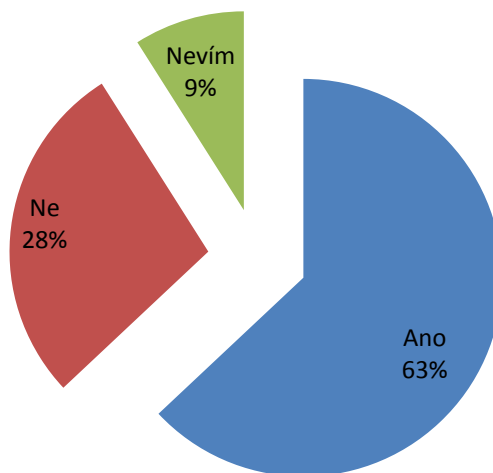


Zdroj: vlastní zpracování

Jaký je podíl cizinců zaměstnávaných na černo

63 % respondentů zastává názor, že v ČR je zaměstnán vysoký podíl cizinců na černo. Oproti tomu 28 % respondentů se nedomnívá, že by podíl cizinců na nelegální práci byl vysoký. Tato skupina uváděla, že více zaměstnávání na černo jsou Češi.

Graf 14 Jaký je podíl cizinců zaměstnávaných na černo



Zdroj: vlastní zpracování

Důvod pro nelegální zaměstnávání cizinců

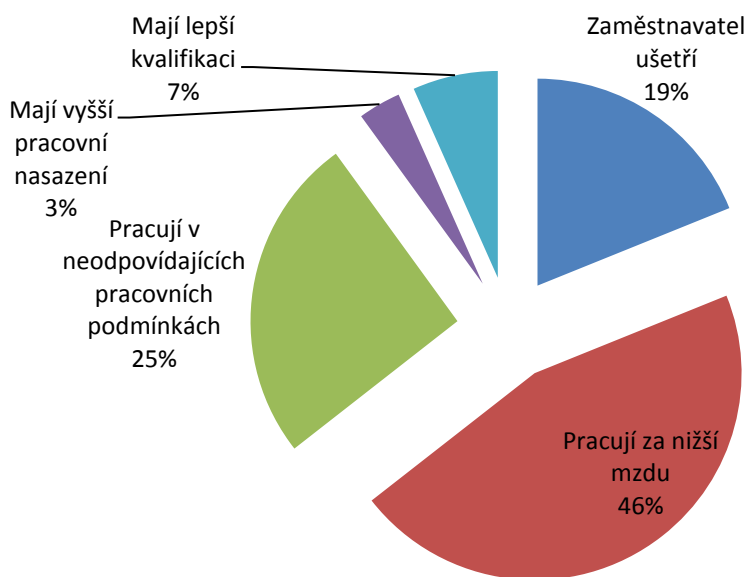
Graf č. 15 vyjadřuje podíl důvodů významných pro nelegální zaměstnávání cizinců. Převažoval názor

- pracují za nízkou mzdu, uvedlo 46 % respondentů,
- jsou ochotni pracovat v rizikových podmínkách, uvedlo 25 % respondentů.

Z ostatních důvodů je ještě z hlediska odpovědí, které byly nejčastěji zmiňovány, významné, že

- zaměstnavatel ušetří, uvedlo 19 % respondentů.

Graf 15 Je zaměstnávání nelegálních pracovních migrantů opravdu pro firmy výhodné?



Zdroj: vlastní zpracování

2.6.3 Vyhodnocení stanovených hypotéz

Hypotéza č. 1: Postoj Čechů k cizincům v ČR je spíše odmítavý.

Hypotéza č. 1 se potvrdila jen částečně. Češi odmítají cizince – migranty z Ukrajiny a Ruska, naopak dobře vnímají Vietnamce a velmi dobře vnímají Slováky, přičemž všechny tyto skupiny cizinců migrují do ČR za prací. Dále je rozpracována otázka: „Jaký postoj mají Češi k cizincům, konkrétně k Ukrajincům, Rusům, Vietnamcům a Slovákům?“

Hypotéza č. 2: Postoj Čechů k nelegálním pracovním migrantům, Ukrajincům, je spíše odmítavý.

Hypotéza č. 2 se potvrdila beze zbytku. Češi Ukrajince jako nelegální pracovní migranty odmítají. Češi Ukrajince chápou jako problém, ohrožující pracovní trh v ČR. Dále je rozpracována otázka: „Jaký postoj mají Češi k nelegálním pracovním migrantům, konkrétně k Ukrajincům?“

Hypotéza č. 3: Cizinců u nás pracuje příliš mnoho na černo a berou našim lidem práci.

Hypotéza č. 3 se potvrdila částečně. Nadpoloviční většina respondentů se nedomnívá, že by cizinci brali práci ostatním. Oproti tomu, nadpoloviční většina respondentů zastává názor, že v ČR je vysoký podíl cizinců zaměstnaných na černo.

Hypotéza č. 4: Ukrajinci v ČR přijmou platové podmínky, které by český zaměstnanec odmítl.

Hypotéza č. 4 se potvrdila beze zbytku. Ukrajinci přijmou nižší platové podmínky a na tom se shodla téměř polovina (46 %) dotázaných respondentů. Domněnka, že je to zapříčiněno nestabilní politickou situací na Ukrajině, kde pracovní trh dlouhodobě stagnuje, s čímž souvisí vysoká nezaměstnanost, je nanejvýš pravděpodobné.

Hypotéza č. 5: Zaměstnávání nelegálních pracovních migrantů je výhodné pro firmy.

Hypotéza č. 5 se potvrdila beze zbytku. Zaměstnávání nelegálních pracovních migrantů je pro firmy výhodné. Téměř polovina respondentů se domnívá, že nelegální pracovníci pracují za nižší mzdu, zaměstnavatel nemá starosti se zajištěním jejich bezpečnosti, protože nelegální pracovníci jsou ochotni pracovat v neodpovídajících pracovních podmínkách a zaměstnavatel ušetří.

2.6.4 Vyhodnocení

Zvolená metoda terénního výzkumu se ukázala jako nejvhodnější volba, protože v poměrně krátké době, kterou jsem si na výzkum stanovila (zahájeno 1. 3. 2015 a ukončeno 20. 3. 2015), se mi podařilo hovořit se 100 respondenty. Ne všechny osoby, které jsem oslovila, byly ochotny se na výzkumu účastnit. Respondenti, kteří neodmítli účastnit se na prováděném výzkumu, odpověděli na všechny položené otázky.

Respondentům jsem pokládala připravené otázky a na doplnění jsem se jich zeptala na některé další věci, které jsem využila pro vyhodnocení výzkumu. Vzhledem k osobnímu kontaktu s respondenty nebyl problém s určením pohlaví respondentů, jako tomu bývá u jiných, neosobních, způsobů průzkumu (internet, vložení dotazníků do schránky, apod.).

Obchodní centrum se ukázalo jako dobrá volba, protože na malé ploše byla vysoká koncentrace osob různého společenského postavení, různého pohlaví a věku. Tím jsem docílila toho, že vzorek dotazovaných osob byl velmi různorodý. Podařilo se mi tak

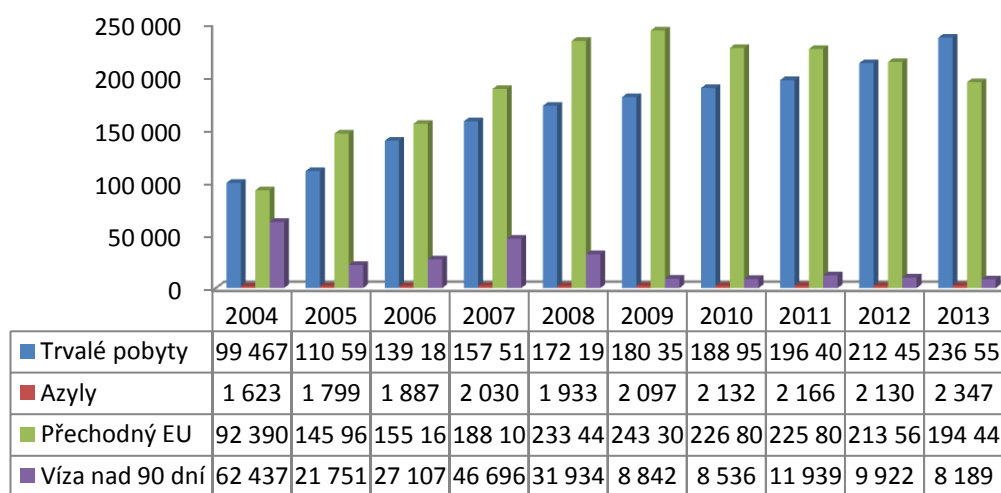
dosáhnout relativně objektivních výsledků výzkumu. Nepodařilo se mi však docílit toho, abych oslovila stejný počet žen i mužů, v konečném výsledku ženy převažovaly. Zjištěné údaje byly použity pouze pro vyhodnocení tohoto průzkumu.

2.7 Cizinci v ČR

Níže uvedené grafy zachycují celkové počty cizinců v ČR a počty cizinců podle typu jejich pobytu v letech 2004–2013.

Graf č. 15 je rozdělen podle typu pobytu na počty cizinců s trvalým pobytem, azylem, přechodným pobytem EU a s pobytem na vízum nad 90 dní. Z grafu lze vyčíst, že v roce 2013 bylo dvakrát více cizinců s trvalým pobytem než v roce 2004. Počet azylů byl v roce 2013 o $\frac{1}{3}$ vyšší než v roce 2004. V roce 2013 bylo dvakrát více cizinců s přechodným pobytem EU než v roce 2004. U víz nad 90 dní však došlo k markantnímu poklesu z 62 137 v roce 2004 na 8 189 v roce 2013. To je ale zapříčiněno legislativními změnami, kdy víza nad 90 ve většině případů nahradila zaměstnanecká karta.

Graf 16 Cizinci v ČR 2004 – 2013, podle typu pobytu

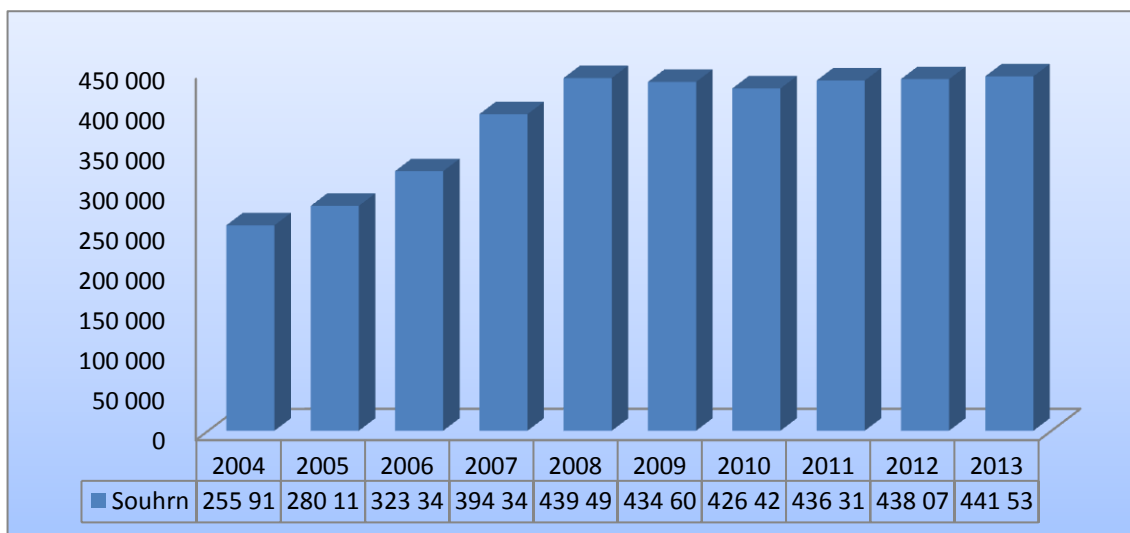


Zdroj: vlastní zpracování, podle aktuálně dostupných dat ČSÚ

Graf č. 16 monitoruje období od roku 2004 do roku 2013. Z grafu lze vyčíst, že od roku 2004 do roku 2005 vzrostl počet cizinců v ČR o cca 25 000 osob. Od roku 2006 do roku 2008 však vzrostl počet cizinců na našem území téměř dvojnásobně. V tomto období se na migraci cizinců do ČR bezpochyby odrazila krizová situace ve světě. Od

roku 2008 do roku 2013 pak již k žádnému prudkému nárůstu nedošlo a počty cizinců na našem území se pohybují na hranici 440 000 osob.

Graf 17 Cizinci v ČR 2004–2013 – celkové počty



Zdroj: vlastní zpracování, podle aktuálně dostupných dat ČSÚ

Tabulka 3 Názory na cizince dlouhodobě žijící v ČR – časové srovnání v %

	souhlas/ani souhlas, ani nesouhlas/nesouhlas					
	III/09	III/11	III/12	III/13	III/14	II/15
jsou příčinou nárůstu kriminality	74/17/6	70/20/7	62/24/10	67/23/6	65/25/7	66/22/9
zvyšují celkovou nezaměstnanost	72/17/8	64/22/11	64/21/11	68/19/10	70/20/8	65/18/13
znamenají zdravotní riziko (šíření nemocí)	71/16/9	58/22/16	54/24/16	54/28/13	58/26/13	57/24/15
ohrožují náš způsob života	36/30/28	33/32/29	32/29/33	33/35/28	33/37/27	42/30/23
obohacují naši vlastní kulturu	25/30/41	26/33/37	25/31/39	25/36/36	25/32/40	22/29/46
přispívají k řešení problému stárnutí populace	25/23/34	22/29/36	25/25/35	26/30/32	23/29/37	23/25/39
přispívají k rozvoji hospodářství	24/33/33	20/36/36	21/35/34	19/37/36	19/36/37	16/35/42

Zdroj: CVVM SOÚ AV ČR, v.v.i., Naše společnost

V tabulce je uveden podíl součtu odpovědí „rozhodně souhlasí“ a „spíše souhlasí“, podíl odpovědí „ani souhlas ani nesouhlas“ a podíl součtu odpovědí „rozhodně nesouhlasí“ a „spíše nesouhlasí“. Dopočet do 100 % tvoří odpovědi „nevím“.

Názory na cizince z hlediska sociodemografických indikátorů se odvíjejí od životní úrovně, politické orientace a věku. Příznivě vnímají cizince občané, kteří mají mezi cizinci přátele či známé. Dále jsou to občané sympatizující s pravicí a s dobrou životní úrovní. Příznivě vnímají cizince mladí lidé ve věku od 15 do 29 let. Převládá mezi nimi názor, že přispívají k obohacení naší kultury a nejsou hrozbou pro způsob našeho života. Na opačné názorové straně jsou občané se špatnou životní úrovní a levicoví sympatizanti.⁴⁵

2.8 Ukrajínští dělníci a charakteristika jejich zaměstnávání

Ukrajínští dělníci již patří ke „*koloritu*“ na českém nelegálním pracovním trhu. Ukrajinci mají snahu na českém pracovním trhu pracovat legálně, ale převážně se jim nedaří získat zaměstnaneckou kartu nebo živnostenské oprávnění. Skutečnost je tedy taková, že skončí u nejrůznějších ukrajinských zprostředkovatelů práce, kteří jsou nejčastěji napojeni na ukrajinskou mafii. Ukrajínští dělníci pracují v nejrůznějších oblastech české ekonomiky. Spokojí se s nekvalifikovanou prací, kterou jim zprostředkuje ukrajinský zprostředkovatel, který má vazby na české firmy. Ukrajinci tak pracují pro českého zaměstnavatele, ale ten za ně nemusí odvádět zdravotní a sociální pojištění, protože se nejedná o jeho zaměstnance. Jediná platba, kterou tak český zaměstnavatel hradí, je platba ukrajinskému zprostředkovateli za provedenou práci. Se zprostředkovatelským způsobem výkonu práce je spojeno nelegální zaměstnávání, které hraničí často s vykořisťováním.

Výzkumy prováděné ve směru k nelegálnímu zaměstnávání Ukrajinců ukazují, že do Česka migrují zejména mladí muži, kteří jsou ženatí a mají doma rodinu. Bez rozdílu vzdělání téměř všichni nelegální migranti z Ukrajiny vykonávají nekvalifikovanou práci, kterou by český zaměstnanec nevykonával (stavebnictví, zemědělství, apod.). Stále se z prováděných výzkumů, z denního tisku, apod., dovídáme, že neustále dochází ke zneužívání nelegálních migrantů z Ukrajiny. Dovídáme se, že nelegálním migrantům, zprostředkovatel zadrží doklady, nutí je pracovat v nebezpečných

⁴⁵ CVVM. *Postoje české veřejnosti k cizincům – únor 2015*, Tisková zpráva, Centrum pro výzkum veřejného mínění, Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. [online], 2015, Výzkum Naše společnost, v15-02, ov150303b[cit. 28. 5. 2015]. Dostupné z: <http://cvvm.soc.cas.cz/vztahy-a-zivotni-postoje/postoje-ceske-verejnosti-k-cizincum-unor-2015>

pracovních podmínkách, vyplácí jim pouze zlomek mzdy, vyplácené kvalifikovanému dělníkovi, atd.

Nelegální ukrajinští migranti se přesouvají především do měst, kde mají největší šanci se uplatnit na českém pracovním trhu. Největší pracovní uplatnění nacházejí ve velkých městech, jako je Praha, Brno, apod. Hospodářská krize, inflace a další negativní jevy v ekonomice se podepsaly i na nákladech ukrajinských pracovních migrantů. Jedná se především o vysoké ceny za bydlení a vůbec celý pobyt se ukrajinským dělníkům, od začátku hospodářské krize, prodražuje. Lze vysledovat, že Ukrajinci, aby ušetřili, se z ubytoven přesouvají do bytů, kde bydlí pět a více osob.

Po letech, kdy Ukrajinci žili „na pokraji české společnosti“, dochází k určité stabilizaci jejich postavení v Česku. Jejich nevýhodou je však nízká úroveň znalosti cizích jazyků, češtinu nevyjímaje. Výsledky nejrůznějších výzkumů, odborných statí, besed, novinových článků, publicistických pořadů, apod., ukazují (např. Výzkum CVVM (2015)^{46,47}, Bořkovec (2007)⁴⁸, Livinský (2007)⁴⁹, Drbohlav, Janská, Šelepová, (1999)⁵⁰), že Ukrajinci neprojevují zájem o to, aby zakládali krajanské spolky, různé organizace, či aby vedli v Česku společenský život.

2.8.1 Ukrajinci, clientský systém a nelegální zaměstnávání

Ukrajinci, jak již bylo řečeno, tvoří velmi specifickou skupinu na českém nelegálním trhu práce. V této souvislosti je podstatnou informací, že Ukrajinci mezi cizinci (mimo EU) tvoří na českém pracovním trhu jednu z největších komunit.

⁴⁶ CVVM. *Názory veřejnosti na usazování cizinců v ČR – únor 2015*, Tisková zpráva, Centrum pro výzkum veřejného mínění, Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. [online], 2015, Výzkum Naše společnost, v15-02, ov150303a, [cit. 28. 5. 2015]. Dostupné z: <http://cvvm.soc.cas.cz/vztahy-a-zivotni-postoje/nazory-verejnosti-na-usazovani-cizincu-v-cr-unor-2015>

⁴⁷ CVVM. *Postoje české veřejnosti k cizincům – únor 2015*, Tisková zpráva, Centrum pro výzkum veřejného mínění, Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. [online], 2015, Výzkum Naše společnost, v15-02, ov150303b [cit. 28. 5. 2015]. Dostupné z: <http://cvvm.soc.cas.cz/vztahy-a-zivotni-postoje/postoje-ceske-verejnosti-k-cizincum-unor-2015>

⁴⁸ BOŘKOVEC, Matouš. *Ukrajinské pohledy na migraci* [online], uveřejněno na <http://www.migraceonline.cz>, 2007, [cit. 8. 3. 2015]. Dostupné z: <http://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/ukrajinske-pohledy-na-migraci-vystup-z-debaty>

⁴⁹ LIVINSKÝ, O. *Různé pohledy na emigranty na Ukrajině*. [online], uveřejněno na <http://www.migraceonline.cz>, 2007, [cit. 15. 5. 2015]. Dostupné z: <http://www.migraceonline.cz/cz/e-knihovna?q=Livinsk%FD>

⁵⁰ DRBOHLAV, D., E. JANSKÁ, P. ŠELEPOVÁ. *Ukrajinská komunita v České republice*. Praha, Přírodovědecká fakulta UK. 1999, Výzkumná zpráva grantu MV č.j.: U-2116/99

Ukrajinský organizovaný zločin vytvořil v průběhu uplynulých let systém, který je obecně označován jako „klientský“. Klientský systém⁵¹ má třístupňovou hierarchii. Tato hierarchie vyjadřuje mocenské vztahy a příjmy. Na vrcholku je mafie. Dole jsou ukrajinští pracovníci a mezi těmito dvěma skupinami stojí zprostředkovatelé. Tato skupina se označuje jako „*klienti*“.

Ukrajinský klientský systém, není pouze o zprostředkování nelegální práce. Práci, legální i nelegální, zprostředkovávají Ukrajinci s legálním pobytem v ČR, kteří jsou napojeni na české firmy a mnohdy právě na mafii.

V klientském systému se obvykle jedná o práci legální, kdy je dodržován zákoník práce. Samozřejmě jako v každém systému, kde je zapojen organizovaný zločin, se vyskytují případy vykořisťování, obchodu s lidmi a nucených prací.⁵²

Ukrajinci, kteří se stanou obětmi klientského systému, vlastně obětmi vykořisťování nebo obchodu s lidmi, se v mnoha případech rozhodnou zůstat v systému, a pro toto své rozhodnutí mají mnoho důvodů. Zváží-li výhody a nevýhody svého postavení v klientském systému, dojdou k závěru, že v porovnání s tím co je doma a z čeho „utekli“, je pro ně přijatelnější vykořisťování vydržet. Ve své zemi většinou nemají žádné možnosti pracovního uplatnění. V případě Ukrajiny to platí dvojnásob z důvodu válečného konfliktu. V souvislosti s rozhodováním je rovněž důležité to, zda si na cestu za prací půjčili. Otázka dluhu se stává klíčovým prvkem rozhodování. Mnohdy si najdou novou práci, která je podle jejich subjektivního názoru lepší, a pracovní podmínky jsou v pořádku. Objektivně sice nové pracovní podmínky rovněž vykazují znaky vykořisťování, ale oproti tomu co prožili, jsou pro ně nové pracovní podmínky přijatelné.

Ukrajinci v prostředí vykořisťování a nucené práce mají omezené možnosti požádat o pomoc státní orgány v ČR. Ukrajinci s nelegálním pobytem mají obavy obrátit se o pomoc především na policii. Důvodem je, že bude odhalen jejich nelegální pobyt. Obecně u nich převládá nedůvěra v policii, kterou si přenesli z domova. Na Ukrajině

⁵¹ NEKORJAK, Michal. *Klientský systém a ukrajinská pracovní migrace do ČR*. [online], Zdroj: migraceonline.cz. 2009, [cit. 20. 2. 2015]. Dostupné z: <http://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/klientsky-system-a-ukrajinska-pracovni-migrace-do-ceske-republiky>

⁵² Obchod s lidmi a nucené práce se u nás vyskytují zejména v prostředí prostituce

odkud k nám přicházejí, jsou policejní složky často zkorumpované a napojené na zločinecké prostředí. V obavách ze zkorumpovanosti české policie je utvrzují všechny zainteresované strany, aby nebyla odhalena jejich trestná činnost.

3 VYHODNOCENÍ A NAVRHOVANÁ OPATŘENÍ

Existuje nesčetné množství důvodů, které vedou nezaměstnané, absolventy škol, či cizince k práci na černo. Důvody vždy závisí na tom, jaká je strategie nezaměstnaných osob ve vztahu k řádnému zaměstnání. Důležitým faktorem je rovněž jejich vnímání společnosti. Důvody, které vedou k práci na černo, nemusí být nutně ekonomické. Důvody bychom měli hledat rovněž v oblastech sociální, etnické, kulturní, politické, demografické. Uvedené oblasti, pokud je spojíme do jednoho celku, zjistíme, že většina těch, kteří jsou nezaměstnaní, jsou postaveni před upravenou hamletovskou otázkou: „*Pracovat či nepracovat na černo*“.

Nelegální práce se značně rozšířila mezi nezaměstnanými, zejména mezi těmi, kteří jsou registrováni na ÚP ČR. Toto odráží současnou situaci na českém pracovním trhu. Jednu z příčin současného stavu na trhu práce vidím v tom, že téměř neexistuje podpora alternativních prací, tvorba nových pracovních míst ze strany státu, apod. V současné době se začíná diskutovat téma znovuzavedení veřejně prospěšných prací, které původně zrušil Ústavní soud, pro nesoulad s Listinou základních práv a svobod.

Názory na počet cizinců v ČR se liší v závislosti na sociálním postavení a vzdělání. Proti cizincům se ohrazují především skupiny ohrožené nezaměstnaností. Ohrožení ze strany cizinců nejvíce přiznávají osoby z dělnických profesí a lidé s nižším vzděláním. Vidí v cizincích nežádoucí konkurenci v boji o pracovní místa. Osoby s vysokoškolským vzděláním se cítí ohroženy méně. Určitou míru tolerance k počtu a zaměstnávání cizinců vyjadřují osoby zaměstnané, studující a podnikatelé.

3.1 Motivace vedoucí k práci na černo

Hlavní motivací vždy zůstává otázka ekonomická, tj. zvýšení příjmu. Ted' nehovořím pouze o nezaměstnaných, kteří tvoří hlavní skupinu osob zaměstnaných na černo, ale k této skupině se přidává skupina, která se cítí v legálním zaměstnání (finančně) nedocenená, je motivována pracovat na černo. Důležitým faktorem pro práci na černo je zadlužení. Zde již musíme vzít v úvahu nejen osobu, která je ochotna pracovat na černo, ale musíme vzít v úvahu i zadlužené firmy. V situaci, kdy jsou jmenované subjekty zadluženy, jsou ochotny riskovat všechno. Rozhodující motivací je získat dostatek finančních prostředků k odvrácení, exekuce, konkurzu, apod. Důležitým faktorem

k práci na černo bývají často daně. V tomto případě se jedná o subjektivní individuální vnímání jednotlivými osobami. Ne všechny osoby vnímají sazbu daní jako normální. V případě, kdy se osoba dostane do finanční tísně, zákonitě začíná vnímat daně jako nespravedlivě vysoké, tím vzniká motivace k práci na černo, protože z tohoto výdělku nemusí žádné daně odvádět.

Nezanedbatelným faktorem, který motivuje k práci na černo, můžeme zařadit dostatek volného času, protože pracovní doba je kratší než v řádném pracovním poměru.

V tomto bodě bychom měli konstatovat, že nabídka práce na trhu je nedostatečná a omezená. Z možnosti získat práci na řádný poměr jsou téměř vyloučeni absolventi středních a vysokých škol, protože v drtivé většině případů jim chybí praxe. Vyloučeny jsou však i osoby z opačné strany, s nízkým nebo žádným vzděláním. Vyloučeny bývají ženy po mateřské, osoby z oblastí, jako je např. Ústecký kraj, kde je vysoká nezaměstnanost. Na řádném pracovním trhu, není o tyto osoby zájem, takže pracovat na černo je pro ně způsobem jak si zajistit ekonomickou soběstačnost.

Můžeme tedy shrnout, že k práci na černo vede nezaměstnanost, etnické faktory (Romové), chudoba, záporné vnímání poslání státu, „*odpor*“ a nedůvěra ke státním institucím.

Značné rozšíření nelegální práce mezi postiženými skupinami osob, nezaměstnanými, absolventy škol, apod., podle mě odráží současnou situaci na českém trhu práce. Jednu z příčin současného stavu na trhu práce vidím v tom, že neexistuje podpora alternativních prací, tvorba nových pracovních míst ze strany státu, apod. V současné době se sice začíná diskutovat téma znovuzavedení veřejně prospěšných prací, které původně zrušil Ústavní soud, pro nesoulad s Listinou základních práv a svobod, ale toto je běh na dlouhé trati.

Ze zkoumání, které jsem v rámci tohoto projektu provedla, vyplývá, že na českém pracovním trhu je větším problémem nelegální zaměstnávání českých občanů, zejména těch evidovaných na ÚP ČR. Pokud jsou nelegálně zaměstnávání cizinci, vykonávají práce, které by za daných podmínek, nízký plat či nevhodné pracovní prostředí, žádný Čech nevykonával.

3.2 Závěry kontrol vykonávaných státními orgány

Závěry kontrol vykonávaných SÚIP a dalšími státními orgány spíše vypovídají o tom, že v současné době je množství osob (odhalených) spíše daní za otevřený pracovní trh. Problémem zůstává rovněž skutečnost, že Češi nejsou ochotni se stěhovat za prací, mimo své původní bydliště. V současné době je nezaměstnanost cca 7 % (republikový průměr). V tomto období dochází ke snižování počtu nezaměstnaných, protože byly zahájeny sezonní práce v zemědělství, stavebnictví, sezónních službách, apod. V tomto období je potřeba pracovní síly proměnlivá v krátkém časovém období. Zaměstnavatelé jsou proto ochotni zaměstnávat i uchazeče o zaměstnání vedené u ÚP ČR. V případě těchto osob, ale i v případě cizinců, kteří nemají řádné pracovní povolení, bývá zřídka písemně uzavřena pracovní, nebo jí podobná, smlouva.

V letech 2012–2014 provedl SÚIP celkem 56 971 kontrol zaměřených na nelegální zaměstnávání. Při těchto kontrolách bylo odhaleno celkem 5 378 nelegálně zaměstnaných osob, tedy asi 10 %. Z tohoto celkového počtu bylo cca 3 000 Čechů, asi 400 občanů EU a asi 2 000 občanů ze třetích zemí mimo EU.

Důsledkem rozsáhlého plošného provádění kontrol ze strany SÚIP zaměřených na nelegální zaměstnávání v letech 2012 až 2014 došlo ke snížení počtu zjištěných výkonů práce načerno.

3.3 Návrh opatření vedoucí ke snížení nelegálního zaměstnávání

1. Jsem zastáncem kontrol prováděných oprávněnými státními úřady se zvláštním zaměřením na ty subjekty, kde byly zjištěny nedostatky, případně na subjekty vykonávající sezonní práce, či na subjekty o kterých se ví, že jsou v oblasti nelegálního zaměstnávání rizikové. Kontroly opakovat pravidelně a v krátkých termínech.
2. Směrem k firmám, které usilují o státní zakázky, by mělo opatření směřovat k vyloučení takových firem z tendrů o státní zakázky. Při opakovaném zjištění jsem zastáncem zákazu činnosti pro oprávněné zástupce společnosti. V současnosti není problém ze dne na den založit novou firmu se stejnými osobami, ale již se jedná o jiný právní subjekt, na který by se sankční opatření nevztahovala. Zákazem činnosti by se tomuto mohlo zamezit.

3. Neoprávněné zaměstnávání cizinců řeší § 342 trestního zákoníku, který v odst. 1 uvádí, že kdo neoprávněně, za zvlášť vykořisťujících pracovních podmínek, zaměstná cizince, který se zdržuje neoprávněně na území ČR nebo nemá platné povolení k zaměstnání, bude potrestán odnětím svobody nebo propadnutím věci nebo zákazem činnosti. Odstavec 2 pak řeší stejný trestný čin jako v odstavci 1, pokud zaměstná cizince – dítě, který se neoprávněně zdržuje na území ČR nebo nemá platné povolení k zaměstnání. Odstavec 3 pak řeší situaci, kdy je trestný čin spáchán v organizované skupině, za úplatu nebo opakovaně. Za trestný čin uvedený v § 342 trestního zákoníku lze uložit trest odnětí svobody až na pět let a vedle toho lze uložit i propadnutí majetku. Za porušení § 342 trestního zákoníku navrhuji vždy ukládat trest odnětí svobody a zákaz činnosti. Uložení trestu zákazu činnosti za trestný čin podle § 342 trestního zákoníku sice soudu umožňuje uložit § 342 odst. 1 trestního zákoníku, ale nesetkala jsem se s tím, že by někomu byla, za tento trestný čin, zakázána činnost (nezjistila jsem uložení takového trestu).

Mám za to, že by se ust. § 342 trestního zákoníku mělo ve větší míře aplikovat v praxi. Otázkou však je, jak vyložit sousloví „*zvlášť vykořisťující pracovní podmínky*“. Trestný čin podle § 342 trestního zákoníku začal sice platit od 1. 1. 2010, ale nepodařilo se mi nalézt judikát, který by se dokázal s tímto problémem uspokojivě vypořádat (srovnatelně Šmíd, 2013)⁵³. Šmíd (2013) se v tomto odvolává na Směrnici EP Článek 2 písm. i) „*Pro zvláštní účely této směrnice se rozumí „obzvláště vykořisťujícími pracovními podmínkami“ pracovní podmínky, včetně podmínek vyplývajících z diskriminace na základě pohlaví nebo jiné diskriminace, které jsou ve výrazném nepoměru k podmínkám oprávněně zaměstnaných pracovníků a které například ohrožují zdraví a bezpečnost pracovníků a které jsou v rozporu s lidskou důstojností.*“

4. Zneužití pravomoci. Inspirací pro tento návrh mi bylo ust. § 329 trestního zákoníku, zneužití pravomoci úřední osoby. Stejně jako úřední osoba, i podnikatelé mají v úmyslu způsobit jinému škodu nebo jinou závažnou újmu – státu (krácení daní, apod.), a opatřit sobě neoprávněný prospěch. Podnikají-li v rozporu s právními

⁵³ ŠMÍD, M. *Komparativní analýza evropských rozsudků v oblasti obchodování s lidmi za účelem pracovního vykořisťování*. [online], In: STRÍTECKÝ, V., TOPINKA, D. et al. *Novodobé otroctví: obchod s lidmi za účelem pracovního vykořisťování v teorii a praxi*. [online], La Strada ČR, o.p.s., Praha 2013. 2013, [cit. 21. 3. 2015]. Dostupné z: <http://www.strada.cz/cz/ke-stazeni-a-odkazy/publikace-a-vystupy-la-strada-cr>

předpisy, překračují tím svou pravomoc a neplní povinnosti vyplývající ze zákona. Podle rozsahu způsobené škody, bych trest volila obdobně jako v případě zneužití pravomoci úřední osoby – odnětím svobody až na pět let nebo zákazem činnosti jak je uvedeno v § 73 trestního zákoníku.

5. Rovněž bych se více zaměřila na trestné činy uvedené v § 240 a § 241 trestního zákoníku. Zaměstnavatel, který nelegálně zaměstná jinou osobu, nepochybně nebude za tuto osobu odvádět daně, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, ani zdravotní a sociální pojištění. Rovněž za porušování § 240 a § 241 trestního zákoníku bych přistoupila k ukládání tvrdších trestů, zejména odnětí svobody nebo zákaz činnosti.

Možná jsou moje názory na nelegální zaměstnávání příliš radikální, ale vše nasvědčuje tomu, že finanční sankce (pokuty), které jsou za nelegální zaměstnávání ukládány ve správním řízení, nevedou k žádoucímu efektu, tedy zamezení (či alespoň omezení) nelegálního zaměstnávání. Jsem přesvědčena, že výše finanční pokuty není rozhodující, protože ten, kdo nelegálně zaměstná občana ČR nebo cizince, pokutu „klidně zaplatí“, nebo si najde způsob jak se jejímu placení vyhnout. Pokud pokutu zaplatí, tak si najde způsob, jak rychle dostat zaplacené peníze zpět. Vzhledem k tomu, že prozatím nikdo nenašel způsob, jak zamezit nelegálnímu zaměstnávání, a nevidím ani politickou vůli tento problém systematicky řešit, nechávám tuto otázku otevřenou.

ZÁVĚR

Téma český „černý“ pracovní trh patří k choulostivým tématům. Slýchám spoustu mýtů, jež jsou s tématem nelegálního zaměstnávání spojeny. Nejčastěji je zmiňován především argument „*cizinci nám berou práci*“. Tento argument platí obecně v celé EU, nejen v ČR. Tato věta spíše než, aby byla pravdivá, vyjadřuje obavy, každého z nás, že pokud přijdeme o práci, nebude, kdo by nás zaměstnal. Ostatně i závěry průzkumu, provedeného v rámci této práce, ukazují, že s tímto tvrzením vyjádřila souhlas pouze jedna třetina respondentů, kdežto dvě třetiny respondentů z tohoto obavu nemají.

V bakalářské práci jsem se pokusila analyzovat současnou situaci v oblasti nelegálního zaměstnávání českých občanů a cizinců (mimo EU) na trhu práce v ČR. Záměrně na tomto místě uvádím, pokusila, protože otázka nelegálního zaměstnávání je natolik obsírná, že prostor vymezený pro bakalářskou práci jsem se snažila využít alespoň pro sdělení nejzákladnějších informací vztahující se k nelegálnímu zaměstnávání. Snažila jsem se určit nejčastější chyby a nedostatky při zaměstnávání českých občanů a cizinců (mimo EU).

V úvodu k bakalářské práci jsem avizovala, že nelegální zaměstnávání na trhu práce v ČR vyžaduje zvláštní přístup ze strany kontrolních orgánů státní správy. Nelegální zaměstnávání je v ČR stále aktuální a hojně diskutované téma. Na začátku jsem nelegální zaměstnávání zařadila do zóny tzv. „šedé ekonomiky“. Proč?

Protože „*přitažlivost*“ nelegální práce musíme hledat především v ekonomických výhodách. Tyto výhody se týkají jak zaměstnanců, tak zaměstnavatelů. Zaměstnanec získá nelegální práci příjem „*osvobozený*“ od odvodů daní a od odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Zaměstnavatel pak minimalizuje své náklady na zaměstnance.⁵⁴ Obdobně Fassmann (2007), který šedou ekonomikou rozumí činnosti, které sice vedou k formálním příjmům, ale cesta k jejich nabytí je v rozporu s platnou legislativou.

⁵⁴ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Několik poznámek k vymezení závislé práce a práce nelegální*. [online], Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2012 na téma Závislá práce a její podoby. Vydala: Právnická fakulta Masarykovy univerzity, Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení, Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity, řada teoretická, Svazek č. 440, 2007, [cit. 15. 5. 2015]. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2012/files/PracovniPravo2012.pdf>

Bakalářskou práci jsem rozdělila do tří částí. V první části jsem se zaměřila na obecné principy zaměstnávání. Vymezila jsem znaky závislé práce, které, pokud jsou splněny, odlišují legální zaměstnání, od toho nelegálního. V této části jsem rovněž vyjmenovala právní předpisy se vztahem k zaměstnávání v ČR. Pozornost jsem věnovala i důležitým pojmům, které definují trh práce, postavení jednotlivých osob na trhu práce, a jsou s trhem práce úzce spojeny. Popsala jsem povinnosti (náležitosti), které musí splnit zaměstnavatel v případě, kdy se chystá poskytnout pracovní místo cizinci. Zvláštní pozornost jsem v této úvodní části věnovala dokladům a postupu cizinců, kteří vstupují na trh práce v ČR.

V praktické části jsem analyzovala současnou situaci na trhu práce v ČR se zaměřením na celkové počty cizinců v ČR. Analyzovala jsem výsledky kontrol státních orgánů, přičemž výsledky kontrol hovoří v neprospěch českých občanů.

Čechy od zaměstnání na černo neodradí ani uložené sankce, ani hrozba vyřazení z evidence na ÚPČR, ani odejmutí státní podpory. Popsala a rozebrala jsem nejčastější důvody vedoucí k nelegálnímu zaměstnání. V převážné většině případů se jedná o ekonomické důvody.

Zabývala jsem se i důvody, které k práci na černo vedou cizince (mimo EU). V případě cizinců (mimo EU) se spojují dohromady ekonomické důvody v zemi původu a zamítnutí jejich žádosti o povolení k zaměstnání na pracovním trhu v ČR. Zaměstnavatelé poskytují těmto osobám nelegální práce, protože se nemusí zabývat dodržováním zákoníku práce. Nezanedbatelné jsou pro zaměstnavatele i důvody ekonomické.

Po analýze kontrolní činnosti správních orgánů při odhalování nelegální práce vyplynulo, že úspěšnost kontrol je asi 1:10 (10 %). Za sledované období 2012–2014 bylo provedeno více jak 50 000 kontrol a odhaleno bylo více jak 5 000 případů nelegálního zaměstnávání. V praktické části jsem provedla i průzkum akceptace nelegálního zaměstnávání a akceptace cizinců v ČR a na jejím pracovním trhu. Závěry ke kterým jsem dospěla, se liší od závěrů, ke kterým dospěla společnost STEM.⁵⁵

⁵⁵ STEM., „*Informace z výzkumu STEM, Většina lidí si myslí, že cizinců u nás pracuje příliš mnoho a berou našim lidem práci*“. [online], Trendy 3/2014, vydáno dne 23. 4. 2014. Výsledky výzkumu. 2014, [cit. 20. 2. 2015]. Dostupné z: <http://www.stem.cz/clanek/2943>

- většině lidí práce na černo nevadí
- převážná většina respondentů je ochotna pracovat na černo
 - zejména z ekonomických důvodů
- nejhůře jsou u nás vnímáni občané Ukrajiny
- nejlépe jsou naopak vnímáni občané Slovenska
- V poslední části, jsem provedla vyhodnocení zjištěných výsledků a navrhla jsem možné řešení stávajícího stavu nelegální práce.

Navrhovaná opatření vedoucí ke snížení nelegálního zaměstnávání jsem zaměřila především na intenzivní kontroly u těch zaměstnavatelů, kde jsou opakovaně zjišťovány nedostatky. Zvýšit počet kontrol u společností, které vykonávají sezonní práce, či o kterých je známo, že jsou v oblasti nelegálního zaměstnávání rizikové.

Státní zakázky přidělovat pouze firmám, které nemají problémy s nelegálním zaměstnáváním. Mám za to, že se málo využívají možnosti § 342 trestního zákoníku směřem k oprávněným zástupcům společností. „...*kdo neoprávněně zaměstná cizince, který se zdržuje neoprávněně na území České republiky nebo nemá platné povolení k zaměstnání, bude potrestán odnětím svobody nebo propadnutím věci nebo zákazem činnosti.*“

Zavedla bych i trestný čin zneužití pravomoci oprávněné osoby. Inspirací pro tento návrh je ust. § 329 trestního zákoníku, „*Zneužití pravomoci úřední osoby*“. Zastávám názor, že podnikatelé si opatřují neoprávněný prospěch, čímž způsobují státu škodu nebo jinou závažnou újmu (krácení daní, apod.). Zaměstnávají-li osoby nelegálně, činí tak v rozporu s právními předpisy a překračují svou pravomoc. Podle rozsahu způsobené škody, stanovit trest obdobně jako v případě zneužití pravomoci úřední osoby (§ 73 trestního zákoníku). Trest zákazu činnosti sice umožňuje uložit § 342 odst. 1 trestního zákoníku, ale nenašla jsem judikát, kdy by soud, za nelegální zaměstnávání uložil trest zákazu činnosti. Překážkou nepochybně je, jak vyložit sousloví „*zvlášť vykořisťující pracovní podmínky*“. Uspokojivě se s tímto zatím nikdo nevypořádal.

Trestní zákoník nabízí nepochybně daleko více možností, jak problematiku nelegálního zaměstnávání řešit (viz trestné činy uvedené v § 240 a § 241 trestního zákoníku).

Zakončila bych tím, že zatím se nikomu nepodařilo najít způsob, kterým by se nelegálnímu zaměstnávání zamezilo. Nevidím ani politickou vůli tento problém systematicky řešit.

Seznam použitých pramenů a literatury

DRBOHLAV, D., E. JANSKÁ, P. ŠELEPOVÁ. *Ukrajinská komunita v České republice*. Praha, Přírodovědecká fakulta UK. 1999, Výzkumná zpráva grantu MV č.j.: U-2116/99.

FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika a práce na černo*. Praha: Soudy, 358 s. 2007, ISBN 978-80-8684-621-7

PETRÁČKOVÁ, Věra a Jiří KRAUS. *Akademický slovník cizích slov: [A-Ž]*. Vyd. 1, Praha: Academia, 834 s. 1998, ISBN 80-200-0607-9

TICHÝ, Luboš. *Evropské právo*. 5., přepracované vydání, V Praze: C. H. Beck, xlii, 756 s. Academia iuris (C. H. Beck). 2014, ISBN 978-80-7400-546-6;

TÝČ, Vladimír. *Základy práva Evropské unie pro ekonomy*. 6. přepracované a aktualizované vydání Praha: Leges, 301 s. Student (Leges). 2010, ISBN 978-808-7212-608

Legislativa a judikatura

MPSV. *Sdělení MPSV č. 95/2015 Sb., ze dne 7. dubna 2015, o výši průměrné hrubé roční mzdy v ČR za rok 2014 pro účely vydávání modrých karet podle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů*, 2015, [cit. 8. 1. 2015]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/sdeleni_phm

MV ČR. *Nařízení Ministerstva vnitra č. 67/2008, kterým se zřizují útvary Policie ČR s celostátní působností*, 2008, [cit. 8. 1. 2015]. CODEXIS[®] Komplexní právní systém, ATLAS consulting spol. s r. o., Výstavní 292/13, 709 16 Ostrava

NEJvyšší SPRÁVNÍ SOUD. *Stanovisko k posuzování nelegálního zaměstnávání a závislá práce*. Rozhodnutí 6 Ads 46/2013 – 35 ze dne 13. 2. 2014, [online], 2014, [cit. 8. 3. 2015]. Dostupné z WWW: http://www.nssoud.cz/files/SOUDNI_VYKON/2013/0046_6Ads_13_20140220123634_prevedeno.pdf

Sdělení MPSV č. 95/2015 Sb., ze dne 7. 4. 2015, *o výši průměrné hrubé roční mzdy v ČR za rok 2014 pro účely vydávání modrých karet podle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR a o změně některých zákonů*, ve znění pozdějších předpisů, 2015, [cit. 28. 5. 2015]. CODEXIS® Komplexní právní systém, ATLAS consulting spol. s r. o., Výstavní 292/13, 709 16 Ostrava

ÚSTAVNÍ SOUD. *K zjevně nepřiměřené výši spodní hranice pokuty za správní delikt*. [online]. Nález Ústavního soudu ze dne 9. 9. 2014, sp. zn. Pl. ÚS 52/13, ve věci návrhu na vyslovení protiústavnosti části ustanovení § 140 odst. 4 písm. f) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 367/2011 Sb. a zákona č. 1/2012 Sb., 2014, [cit. 21. 3. 2015]. Dostupné z:

<http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=85473&pos=15&cnt=20&typ=result>

Vyhláška Ministerstva vnitra č. 429/2010 Sb., *stanovící výjimky z povinnosti cizince požádat o vízum nebo povolení k pobytu na místně příslušném zastupitelském úřadu*, 2010, [cit. 8. 3. 2015]. CODEXIS® Komplexní právní systém, ATLAS consulting spol. s r. o., Výstavní 292/13, 709 16 Ostrava

Zákon 40/2009 Sb., *trestní zákoník*, ve znění pozdějších předpisů, 2009, [cit. 8. 1. 2015]. CODEXIS® Komplexní právní systém, ATLAS consulting spol. s r. o., Výstavní 292/13, 709 16 Ostrava

Zákon č. 251/2005 Sb., *o inspekci práce*, ve znění pozdějších předpisů, 2005, [cit. 8. 1. 2015]. CODEXIS® Komplexní právní systém, ATLAS consulting spol. s r. o., Výstavní 292/13, 709 16 Ostrava

Zákon č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů, 2006, [cit. 8. 1. 2015]. CODEXIS® Komplexní právní systém, ATLAS consulting spol. s r. o., Výstavní 292/13, 709 16 Ostrava

Zákon č. 325/1999 Sb., *o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii ČR*, ve znění pozdějších předpisů, 1999, [cit. 8. 1. 2015]. CODEXIS® Komplexní právní systém, ATLAS consulting spol. s r. o., Výstavní 292/13, 709 16 Ostrava

Zákon č. 326/1999 Sb., *o pobytu cizinců na území ČR a o změně některých dalších zákonů*, ve znění pozdějších předpisů, 1999, [cit. 8. 1. 2015]. CODEXIS® Komplexní právní systém, ATLAS consulting spol. s r. o., Výstavní 292/13, 709 16 Ostrava

Zákon č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů*, 2004, [cit. 8. 1. 2015]. CODEXIS® Komplexní právní systém, ATLAS consulting spol. s r. o., Výstavní 292/13, 709 16 Ostrava

Zákon č. 455/1991 Sb., *o živnostenském podnikání, (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů*, 1991, [cit. 8. 1. 2015]. CODEXIS® Komplexní právní systém, ATLAS consulting spol. s r. o., Výstavní 292/13, 709 16 Ostrava

Zákon č. 500/2004 Sb., *o správním řízení (správní řád)*, ve znění pozdějších předpisů, 2004, [cit. 8. 1. 2015]. CODEXIS® Komplexní právní systém, ATLAS consulting spol. s r. o., Výstavní 292/13, 709 16 Ostrava

Zákon č. 552/1991 Sb., *o státní kontrole*, ve znění pozdějších předpisů, 2004, [cit. 8. 1. 2015]. CODEXIS® Komplexní právní systém, ATLAS consulting spol. s r. o., Výstavní 292/13, 709 16 Ostrava

Zákon č. 582/1991 Sb., *o organizaci a provádění sociálního zabezpečení*, ve znění pozdějších předpisů, 1991, [cit. 8. 1. 2015]. CODEXIS® Komplexní právní systém, ATLAS consulting spol. s r. o., Výstavní 292/13, 709 16 Ostrava

Internetové zdroje

Agentura STUDENT. „*Na černo*“ by klidně pracovalo přes 80 % zájemců o práci. [online], 2014, [cit. 8. 3. 2015]. Dostupné z: <http://www.student.cz/56-novinky/221-na-černo-by-klidne-pracovalo-pres-80-zajemcu-o-praci/>

BÍLKOVÁ, Marie. *Zpráva o činnosti Úřadu práce České republiky, za první pololetí roku 2014*, [online], vydalo Generální ředitelství Úřadu práce České republiky, Praha. 2014, [cit. 25. 1. 2015]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/zprocin/2014_09_04_zprava_cinnost_upcr_1pol14.pdf,

BOŘKOVEC, Matouš. *Ukrajinské pohledy na migraci* [online], uveřejněno na <http://www.migraceonline.cz>, 2007, [cit. 8. 3. 2015]. Dostupné z: <http://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/ukrajinske-pohledy-na-migraci-vystup-z-debaty>

CELNÍ SPRÁVA. *Foto, Kontrola nelegálního zaměstnávání*. [online], 2014, [cit. 8. 3. 2015]. Dostupné z: <http://www.celnisprava.cz/cz/celni-urad-pro-hlavni-mesto->

prahu/tiskove-zpravy/2014/Stranky/kontroly-nelegalniho-zamestnavani-jsou-stale-aktualni.aspx

CVVM. *Názory veřejnosti na usazování cizinců v ČR – únor 2015*, Tisková zpráva, Centrum pro výzkum veřejného mínění, Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. [online], 2015, Výzkum Naše společnost, v15-02, ov150303a, [cit. 28. 5. 2015]. Dostupné z: <http://cvvm.soc.cas.cz/vztahy-a-zivotni-postoje/nazory-verejnosti-na-usazovani-cizincu-v-cr-unor-2015>

CVVM. *Postoje české veřejnosti k cizincům – únor 2015*, Tisková zpráva, Centrum pro výzkum veřejného mínění, Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. [online], 2015, Výzkum Naše společnost, v15-02, ov150303b[cit. 28. 5. 2015]. Dostupné z: <http://cvvm.soc.cas.cz/vztahy-a-zivotni-postoje/postoje-ceske-verejnosti-k-cizincum-unor-2015>

ČSSZ. *Profil ČSSZ*. [online], 2015, [cit. 8. 3. 2015]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/profil-organizace/>

ČSÚ. *Cizinci v ČR podle dat sčítání lidu*. [online], 2011, Analýza ČSÚ ze dne 31. 3. 2014, [cit. 9. 2. 2015]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cizinci-v-ceske-republice-podle-dat-scitani-lidu-2011-dxfg9l7fpy>

FERIANC, Zuzana. *Prokazování legálního zaměstnávání a kontroly inspekce práce*, [online], měsíčník Moderní řízení, vydavatel Economia, a.s. 2015, [cit. 8. 3. 2015]. Dostupné z: <http://modernirizeni.ihned.cz/c1-63581050-prokazovani-legalniho-zamestnavani-a-kontroly-inspekce-prace>

LIVINSKY, O. *Různé pohledy na emigranty na Ukrajině*. [online], uveřejněno na <http://www.migraceonline.cz>, 2007, [cit. 15. 5. 2015]. Dostupné z: <http://www.migraceonline.cz/cz/e-knihovna?q=Livinsk%FD>

LMC. *Jste ochotni pracovat načerno?* [online], 2012, [cit. 15. 2. 2015]. Dostupné z: <https://www.lmc.eu/tiskove-zpravy/osm-z-deseti-cechu-je-ochotno-pracovat-nacerno-207>

MACHALA, Otakar. *Zaměstnávání cizinců*, [online], uveřejněno na stránkách Účetní kavárny. 2005, [cit. 20. 2. 2015]. Dostupné z: <http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d1394v1370-zamestnavani-cizincu/>

MACHALA, Otakar. *Zaměstnávání cizinců*, [online], zveřejněno na stránkách „Daňari online“. 2008, [cit. 20. 2. 2015]. Dostupné z:

<http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d3856v5212-zamestnavani-cizincu/>

MPSV. [online], 2015, [cit. 8. 3. 2015]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs>

MPSV. O MPSV. [online], 2014, [cit. 8. 3. 2015]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/65>

MPSV. *Hledání volných míst obsaditelných držiteli modré karty (dotazník)*. [online], 2015, [cit. 8. 3. 2015]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/modka/vm

MPSV. *Hledání volných míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty (dotazník)*. [online], 2015, [cit. 8. 3. 2015]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zamka/vm

MPSV. *Informace o modré kartě*. [online], 2015, [cit. 8. 3. 2015]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/modka

MPSV. *Formulář Žádosti o modrou kartu*. [online], 2015, [cit. 8. 3. 2015]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/modka/form

MPSV. *Informace o zaměstnanecké kartě*. [online], 2014, [cit. 8. 3. 2015]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zamka/ciz#coje

MPSV. *Informace o zelené kartě*. [online], 2014, [cit. 8. 3. 2015]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zelka

MPSV. *Upozornění pro cizince*, [online], 2014, [cit. 8. 3. 2015]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zelka

MPSV. Tisková zpráva, *V boji s nelegálním zaměstnáváním MPSV přitvrzuje*, [online], Tiskové oddělení, 2011, [cit. 1. 2. 2015]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/11388/tz_150911a.pdf

MPSV. *Veřejně prospěšné práce. Popis projektu*. [online], 2008, [cit. 29. 6. 2015]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013/aktivity_prijemce/verejne_prospesne_prace

MV ČR. *Terminologický slovník Ministerstva vnitra*, [online], Odbor azylové a migrační politiky. 2015, [cit. 1. 2. 2015]. Dostupné z:

<http://www.mvcr.cz/clanek/terminologicky-slovník.aspx>

NEKORJAK, Michal. *Klientský systém a ukrajinská pracovní migrace do ČR*. [online], Zdroj: migraceonline.cz. 2009, [cit. 20. 2. 2015]. Dostupné z:

<http://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/klientsky-system-a-ukrajinska-pracovni-migrace-do-ceske-republiky>

PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Několik poznámek k vymezení závislé práce a práce nelegální*. [online], Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2012 na téma Závislá práce a její podoby. Vydala: Právnická fakulta Masarykovy univerzity, Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení, Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity, řada teoretická, Svazek č. 440, 2007, [cit. 15. 5. 2015]. Dostupné z:

<https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2012/files/PracovniPravo2012.pdf>

PČR-SCP. *O službě cizinecké policie*, [online], 2015, [cit. 20. 2. 2015]. Dostupné z :

<http://www.policie.cz/clanek/o-nas-831034.aspx>

PRADO. *Vícejazyčný internetový portál obsahující informace o pravých průkazech totožnosti a cestovních dokladech z Evropy*. Systém PRADO je organizován a provozován Generálním sekretariátem Rady EU (GSR), Generálním ředitelstvím pro spravedlnost a vnitřní věci (GŘ D). [online], 2015, [cit. 20. 2. 2015]. Dostupné z:

<http://prado.consilium.europa.eu/CS/homeIndex.html>

STEM., „*Informace z výzkumu STEM, Většina lidí si myslí, že cizinců u nás pracuje příliš mnoho a berou našim lidem práci*“. [online], Trendy 3/2014, vydáno dne 23. 4. 2014. Výsledky výzkumu. 2014, [cit. 20. 2. 2015]. Dostupné z:

<http://www.stem.cz/clanek/2943>

SÚIP. *Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti, výkonu komplexních kontrol a potírání nelegálního zaměstnávání v ČR reg. č. CZ.1.04/2.2.00/11.00013*. [online], 2011, [cit. 8. 3. 2015]. Dostupné z : <http://www.knz.suip.cz/o-projektu.html>

SÚIP. *O SÚIP*. [online], 2015, [cit. 8. 2. 2015]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/o-nas/zakladni-udaje/>

SÚIP. *Organizační struktura*. [online], 2014, [cit. 8. 3. 2015]. Dostupné z: http://www.suip.cz/files/suip-612561614e1e7fe6b12e906dde70a9c4/3_os_23_3_2012.pdf

SÚIP. *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2013*. [online], vydal Státní úřad inspekce práce, Opava. 2014, [cit. 8. 3. 2015]. Dostupné z: http://www.suip.cz/files/suip-24569bb38275fcbd313b8f0c21af7cb3/rocni_souhrnna_zprava.pdf

SÚIP. *Kompetence orgánů inspekce práce*. [online], 2014, [cit. 8. 3. 2015]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/pracovnepravni-vztahy/kompetence-organu-inspekce-prace/>

SÚIP. *Metodický pokyn generálního inspektora SÚIP č. 01/2012*. [online], 2012, [cit. 21. 3. 2015]. Dostupné z: http://www.suip.cz/files/suip-feefeadbe0c28e543c18f7810ea6f30c/mgi-01_2012_pokyn-%C2%A7-136-zamestnanost.pdf

SÚIP. *Roční program kontrolních akcí SÚIP na rok 2015*, [online], 2014, [cit. 8. 3. 2015]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/rocni-program-kontrolnich-akci>

ŠMÍD, M. *Komparativní analýza evropských rozsudků v oblasti obchodování s lidmi za účelem pracovního vykořisťování*. [online], In: STŘÍTECKÝ, V., TOPINKA, D. et al. *Novodobé otroctví: obchod s lidmi za účelem pracovního vykořisťování v teorii a praxi*. [online], La Strada ČR, o.p.s., Praha 2013. 2013, [cit. 21. 3. 2015]. Dostupné z: <http://www.strada.cz/cz/ke-stazeni-a-odkazy/publikace-a-vystupy-la-strada-cr>

ŠUBRT, Bořivoj. *Nejasnosti v posuzování nelegálního zaměstnávání*. [online], článek zveřejnila Komora zaměstnavatelů zdravotně postižených na svých internetových stránkách. 2014, [cit. 21. 3. 2015]. Dostupné z: <http://www.kzzp.cz/aktuality/nejasnosti-v-posuzovani-nelegalniho-zamestnavani/>

ÚP ČR. *O úřadu práce*. [online], 2015, [cit. 21. 2. 2015]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

WIKIPEDIA. *Miroslav Švarc*. Podle novinového článku vytvořil přispěvatel s přezdívkou Postrach, [online], 2014, [cit. 15. 2. 2015]. Dostupné z: https://cs.m.wikipedia.org/wiki/Miroslav_Švarc

Seznam grafických souborů

Seznam tabulek

Tabulka 1 Modelový příklad výpočtu mzdy zaměstnance a OSVČ.....	20
Tabulka 2 Rozdíl mezi zaměstnaneckou kartou a modrou kartou.....	26
Tabulka 3 Názory na cizince dlouhodobě žijící v ČR – časové srovnání v %	64

Seznam obrázků

Obrázek 1 Schéma jednotlivých úřadů v hierarchické struktuře MPSV ČR.....	30
Obrázek 2 Organizační struktura ÚP ČR.....	31
Obrázek 3 Organizační struktura SÚIP	32
Obrázek 4 Mapa působnosti oblastních inspektorátů práce.....	33
Obrázek 5 Organizační struktura ČSSZ.....	35
Obrázek 6 Zjednodušená organizační struktura MVČR.....	36
Obrázek 7 Kontrola nelegálního zaměstnávání	50

Seznam grafů

Graf 1 Jste ochotni pracovat na černo.....	43
Graf 2 Výsledek ankety Agentury STUDENT	44
Graf 3 Počet kontrol SÚIP za roky 2012 – 2014	45
Graf 4 SÚIP Počet nelegálně zaměstnávaných osob 2012–2014	46
Graf 5 SÚIP Počet nelegálně zaměstnávaných osob 2012–2014	47
Graf 6 Pohlaví respondentů	53
Graf 7 Věk respondentů	54
Graf 8 Nejvyšší dosažené vzdělání	55
Graf 9 Jaký je postoj Čechů k nelegálním pracovním migrantům, Ukrajincům	56
Graf 10 Jaký je postoj Čechů k nelegálním pracovním migrantům z Ruska.....	57
Graf 11 Jaký je postoj Čechů k nelegálním pracovním migrantům z Vietnamu.....	57
Graf 12 Jaký je postoj Čechů k nelegálním pracovním migrantům ze Slovenska.....	58
Graf 13 Zastáváte názor, že cizinci berou práci ostatním.....	59

Graf 14 Jaký je podíl cizinců zaměstnávaných na černo	60
Graf 15 Je zaměstnávání nelegálních pracovních migrantů opravdu pro firmy výhodné?	61
Graf 16 Cizinci v ČR 2004 – 2013, podle typu pobytu	63
Graf 17 Cizinci v ČR 2004–2013 – celkové počty	64
Graf 18 Názory na cizince v ČR a jejich zaměstnávání.....	91

Seznam příloh

Příloha 1 Dotazníkové šetření – Otázky	87
Příloha 2 Metodický pokyn generálního inspektora SÚIP č. 01/2012.....	89
Příloha 3 Informace z výzkumu STEM	91

Přílohy

Příloha 1 Dotazníkové šetření – Otázky

Otázky jsem zvolila jako uzavřené.

Jakého jste pohlaví

- Žena
- Muž

Zvolte Váš věk v rozmezí

- 15 – 25
- 26 – 45
- 45 – 60
- 61 a více

Nejvyšší dosažené vzdělání

- Základní
- Vyučen
- Středoškolské s maturitou
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské

Jaký je postoj Čechů k nelegálním pracovním migrantům, Ukrajincům??

Jaký je postoj Čechů k nelegálním pracovním migrantům z Ruska?

Jaký je postoj Čechů k nelegálním pracovním migrantům z Vietnamu?

Jaký je postoj Čechů k nelegálním pracovním migrantům ze Slovenska?

Dotázání si u těchto otázek mohli vybrat, ze čtyř variant odpovědí:

- Dobrý
- Spíše dobrý
- Spíše špatný
- Špatný

Zastáváte názor, že cizinci berou práci ostatním

- Ano
- Ne
- Nevím

Domníváte se, že je v ČR velký podíl cizinců zaměstnávaných načerno

- Ano
- Ne
- Nevím

Zvolte důvod, z níže uvedených, který je podle Vás nejvýznamnější pro nelegální zaměstnávání cizinců

- Zaměstnavatel ušetří
- Pracují za nižší mzdu
- Pracují v neodpovídajících pracovních podmínkách
- Mají vyšší pracovní nasazení
- Mají lepší kvalifikaci

Zdroj: vlastní zpracování

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE

Horní náměstí 103/2, 746 01 Opava

V Opavě 31. 3. 2012

Č.j. 1361/1.10/12

Obdrží:
náměstek GI
ředitelé odborů SÚIP
vedoucí inspektoři OIP
interní auditor

Metodický pokyn generálního inspektora SÚIP č. 01/2012

Stanovisko Státního úřadu inspekce práce ve věci plnění povinnosti zaměstnavatele podle § 136 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

K zajištění jednotného postupu v systému inspekce práce a zvýšení účinnosti kontrol nelegální práce

I. v y d á v á m

závazné metodické stanovisko Státního úřadu inspekce práce k plnění povinnosti zaměstnavatele podle § 136 zák. č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, které je obsahem přílohy č. 1 tohoto metodického pokynu.

II. u k l á d á m

- a) vedoucím inspektorům OIP a ředitelům odborů SÚIP
 - prokazatelně seznámit všechny jimi řízené zaměstnance s tímto metodickým pokynem
 - zabezpečit dodržování tohoto metodického pokynu v rámci jejich působnosti.
- c) všem inspektorům a dalším osobám, podílejícím se na výkonu kontrol nelegálního zaměstnávání postupovat při provádění kontrol podle metodického stanoviska uvedeného v příloze č. 1.

Tento metodický pokyn nabývá účinnosti dnem 1. 4. 2012

Mgr. Ing. Rudolf H a h n, v. r.
generální inspektor SÚIP

Příloha č.1: Postup při kontrole plnění povinností zaměstnavatele podle § 136 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

⁵⁶ Metodický pokyn generálního inspektora SÚIP č. 01/2012. [online], 2012, [cit. 21. 3. 2015].
Dostupné z: http://www.suip.cz/files/suip-feefeadbe0c28e543c18f7810ea6f30c/mgi-01_2012_pokyn-%C2%A7-136-zamestnanost.pdf

**Postup při kontrole plnění povinností zaměstnavatele
podle § 136 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.**

V souladu s článkem 14 směrnice 2009/52/ES je pro zajištění účinných a odpovídajících kontrol nelegální práce potřeba, aby zaměstnavatel měl v místě pracoviště kopie takových dokladů prokazujících legálnost práce, které si kontrolní orgán nemůže zajistit z příslušných registrů. Jedná se o pracovní smlouvy, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo jiné smlouvy. Doklady prokazující oprávněnost pobytu cizince je zaměstnavatel povinen podle § 102 odst. 3 uchovávat po celou dobu trvání zaměstnání a proto pro rychlejší a efektivnější průběh kontroly má povinnost mít jejich kopie v místě pracoviště cizince.

V § 136 zák. o zaměstnanosti je uložena povinnost právnické nebo fyzické osobě mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu a dokladů, které je povinna uchovávat podle § 102 odst. 3.

Zaměstnavatel je při provádění kontrole povinen souladu s ust. § 9 odst. 1 zákona č. 251/2005 Sb. o inspekci práce vytvořit podmínky k výkonu kontroly a poskytnout součinnost odpovídající oprávněním inspektora podle § 7 zákona o inspekci práce. Tato povinnost se v souvislosti s § 136 zákona o zaměstnanosti plně vztahuje na povinnost předložení uvedených dokladů zaměstnavatelem na pracovišti, kde probíhá kontrola a v průběhu této kontroly.

Splnění povinnosti uložené v § 136 prokazuje zaměstnavatel na prvním místě předložením kopie pracovních smluv, dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti, včetně kopie dokladů prokazujících oprávněnost pobytu cizince na území České republiky, v listinné podobě.

V případech, kdy má zaměstnavatel více pracovišť s malým počtem zaměstnanců nebo to vyžaduje zvláštní povaha jeho činnosti je za splnění povinnosti uložené § 136 považováno předložení kopie pracovních smluv, dohod o pracovní činnosti a dohod o provedení práce uložených v elektronické podobě (naskenované originální smlouvy např. ve formátu pdf) na paměťových médiích, např. CD, DVD, flash disc., prostředcích výpočetní techniky s možností vytisknutí pro potřeby doložení výsledků kontroly.

Splnění povinnosti uložené § 136 Zákona o zaměstnanosti některým z výše uvedených způsobů vyhodnotí kontrolní pracovník – inspektor při provádění kontrole. **Nepředložení dokumentů zaměstnavatelem přímo v průběhu kontroly na daném pracovišti je inspektor povinen zaznamenat do protokolu o výsledku kontroly jako výkon nelegální práce podle § 5 písmeno e) zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Dodatečné předložení dokladů uvedených v § 136 zákona o zaměstnanosti nemá vliv na hodnocení uvedené v předchozí větě.**

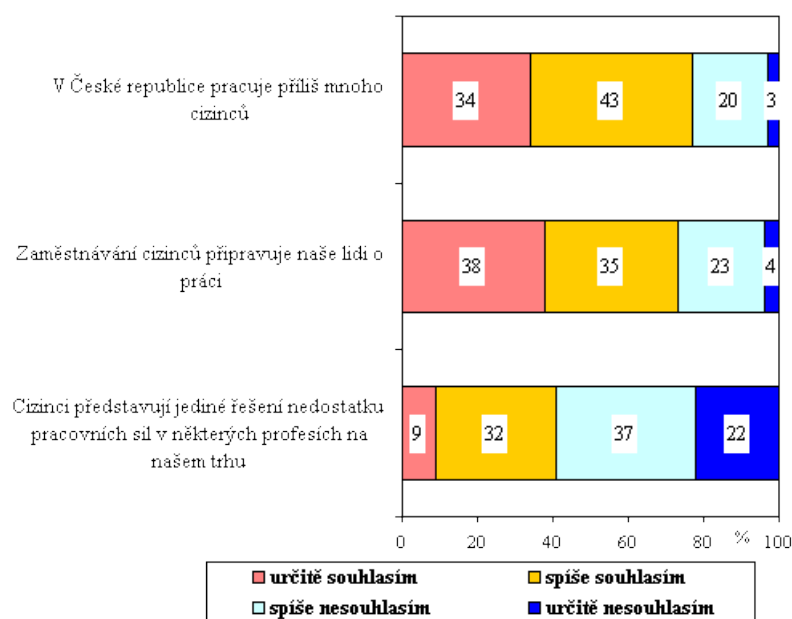
S ohledem na závažnost porušení ust. § 136 zákona o zaměstnanosti včetně možného uložení pokuty v následném správním řízení dle § 139 a § 140 zákona o zaměstnanosti je nepředložení kopie dokladů výše uvedenými způsoby považováno za porušení povinnosti uložené zákonem a případnou nesoučinnost kontrolované osoby je nutno považovat za účelovou.

Zdroj: vlastní úprava, podle SÚIP

Většina lidí si myslí, že cizinců u nás pracuje příliš mnoho a berou našim lidem práci.

Tři čtvrtiny Čechů se domnívají, že v naší zemi pracuje příliš mnoho cizinců, a přibližně stejný podíl lidí uvedl, že zaměstnávání cizinců připravuje naše lidi o práci. Ve srovnání s loňským rokem však mírně přibýlo lidí, podle kterých jsou v některých profesích cizinci jediným řešením nedostatku pracovních sil. Citované výsledky pocházejí z výzkumu STEM provedeného na reprezentativním souboru obyvatel ČR starších 18 let, který se uskutečnil ve dnech 11. - 20. března 2014. Respondenti byli vybíráni metodou kvótního výběru. Na otázky odpovídal soubor 1070 respondentů. Od roku 2009, kdy u nás došlo ke zřetelnému růstu nezaměstnanosti, a projevil se příznaky hospodářské krize, zjišťuje STEM názory naší veřejnosti na fakt, že v řadě profesí je u nás zaměstnáváno poměrně hodně cizinců.⁵⁷

Graf 18 Názory na cizince v ČR a jejich zaměstnávání



Zdroj: STEM, Trendy 3/2014

⁵⁷ STEM., „Informace z výzkumu STEM, Většina lidí si myslí, že cizinců u nás pracuje příliš mnoho a berou našim lidem práci“. [online], Trendy 3/2014, vydáno dne 23. 4. 2014. Výsledky výzkumu. 2014, [cit. 20. 2. 2015]. Dostupné z: <http://www.stem.cz/clanek/2943>