

Švédová, M. *Propustit či outplacement?*, KPMG, Praha, 2009, dostupné na www.karieraweb.cz
 Vogel, I., *Jak využít emoci pro profesní růst*, GRADA Publishing, a.s., Praha, 2010, ISBN 978-80-247-2735-6
 Zdroj: <https://www.celostnimedicina.cz/psychologicke-dusledky-dlouhodobe-nezamestnanosti.htm#ixzz507rgwBUW>

Autor PhDr. Marek Merhaut, Ph.D., MBA (merhaut@vsh.cz) je tajemníkem katedry marketingu Vysoké školy hotelové v Praze 8 (The Institute of Hospitality Management in Prague), Svidnická 506, 181 00 Praha 8, Česká republika.

Autor doc. Mgr. Ing. Karel Chadt, CSc. (chadt@vsh.cz) je vedoucí katedry marketingu a prorektor pro kvalitu a rozvoj Vysoké školy hotelové v Praze 8 (The Institute of Hospitality Management in Prague), Svidnická 506, 181 00 Praha 8, Česká republika.

Nelegální práce

Olga Bičáková

Nelegální práci neboli práci načerno lze definovat jako ekonomickou aktivitu, která není oficiálně podchycena a patří do tzv. stínové ekonomiky. Stínová ekonomika se vyskytuje v oblastech, kde je činnost zakázána nebo v místech kde je ekonomika nedostatečně rozvinuta, nebo z důvodu daňového úniku. Patří sem mj. i tzv. šedá ekonomika, což jsou nezákonné aktivity s cílem vyhnout se placení daní, poplatků apod. Obsahuje činnosti, které jsou v podstatě legální, ovšem je zde snaha skrýt se před úřady. Důvodem je vyhýbání se danění či státním regulacím. Činnosti šedé ekonomiky neporušují pouze daňové předpisy, ale i další pravidla jakou jsou pracovníprávní předpisy, pravidla pracovního trhu, bezpečnosti práce atd. a tím přispívají mj. k narušení vztahů v lidské společnosti. Zátěž daní a odvodů na sociální pojištění a zdravotní pojištění jsou nejdůležitější příčinou existence šedé ekonomiky. Rozsah šedé ekonomiky je výrazně ovlivněn také situací na trhu práce. Velká nezaměstnanost obecně nebo určitých skupin a kategorií občanů obvykle znamená procentuální nárůst lidí pracujících v šedé ekonomice.

Nelegální práce s sebou přináší řadu negativ. **Nelegálně pracující osoby nespádají pod ochranu danou pracovníprávními předpisy**, zaměstnavatelé se tímto způsobem dopouští nekalé podnikatelské konkurence, **nelegální zaměstnávání s sebou přináší významné finanční úniky** z veřejných rozpočtů **tj. neodvedené daně, sociální a zdravotní pojistné, neoprávněně vyplácené sociální dávky, deformace trhu práce** a v neposlední řadě, zvláště při nelegálním zaměstnávání cizinců - také bezpečnostní rizika.

Nelegální práce a její zákonná definice

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti vymezuje definici nelegální práce trojím způsobem tak, že pro účely tohoto zákona **se rozumí nelegální práci:**

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

Pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí podle zákona o zaměstnanosti **se za cizince nepovažuje občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník a rodinný příslušník občana České republiky.** Cizinec může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván, je-li držitelem platné zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modré karty a dále má-li platné povolení k zaměstnání vydané krajskou pobočkou Úřadu práce a platné oprávnění k pobytu na území České republiky.

O vydání povolení k zaměstnání žádá cizinec písemně krajskou pobočku Úřadu práce zpravidla před svým příchodem na území České republiky sám nebo prostřednictvím zaměstnavatele, u kterého má být zaměstnán. **Krajská pobočka Úřadu práce vydá povolení k zaměstnání za podmínek, že se jedná o oznámené volné pracovní místo a volné pracovní místo nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak.** O povolení k zaměstnání vydává krajská pobočka Úřadu práce rozhodnutí a povolení se vydává nejdéle na dobu 2 let. **Povolení k zaměstnání obsahuje identifikační údaje cizince, místo výkonu práce, druh práce, identifikační údaje zaměstnavatele, u něhož bude cizinec vykonávat zaměstnání, dobu, na kterou se vydává a další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání.**

Fyzická osoba **se dopustí přestupku** tím, že vykonává nelegální práci, za který jí může být **uložena pokuta do 100 000 Kč.**

Znaky závislé práce

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce upravuje pracovníprávní vztahy, tj. vzta-

hy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Závislou práci definuje zákoník práce **jako práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně, což jsou hlavní znaky závislé práce.** Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. Zároveň platí, že **závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovníprávním vztahu, tj. na základě pracovní smlouvy nebo na dohodu o provedení práce nebo na dohodu o pracovní činnosti.** Z uvedeného vyplývá, že pokud výkon práce fyzickou osobou splňuje současně všechny výše uvedené hlavní znaky závislé práce a osoba zároveň tuto práci vykonává za mzdu, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době stanovené zaměstnavatelem a na pracovišti zaměstnavatele, pak může fyzická osoba tuto práci vykonávat výlučně v pracovníprávních vztazích podle zákoníku práce, tj. na pracovní smlouvu, dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. Ustanoveními zákona o zaměstnanosti a zákoníku práce o nelegální práci a o závislé práci není a priori vyloučen výkon práce na základě smluv uzavřených podle občanského zákoníku, ovšem za předpokladu, že na základě těchto smluv nebude vykonávána práce naplňující znaky a podmínky závislé práce.

Výkon nelegální práce uchazečem o zaměstnání

Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště a při splnění zákonem stanovených podmínek je krajskou pobočkou Úřadu práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. Uchazečem o zaměstnání může být pouze fyzická osoba, která má na území České republiky bydliště, a která není mj. v pracovněprávním vztahu nebo osobou samostatně výdělečně činnou. **Krajská pobočka Úřadu práce vyřadí rozhodnutím uchazeče o zaměstnání z evidence uchazečů o zaměstnání, jestliže uchazeč o zaměstnání vykonává nelegální práci.** Uchazeč o zaměstnání, který byl vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání, **může být na základě nové písemné žádosti do evidence uchazečů o zaměstnání znovu zařazen nejdříve po uplynutí doby 6 měsíců ode dne vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.**

Prokazování existence pracovněprávního vztahu

Zákon o zaměstnanosti ukládá právnické nebo fyzické osobě **jako zaměstnavateli povinnost mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu** a za tyto doklady se považují pracovní smlouvy, dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce, a proto nelze uznávat jiné doklady, než tyto jmenované. Splnění této povinnosti **se nevyžaduje, splnil-li zaměstnavatel povinnost oznámit okresní správě sociálního zabezpečení den nástupu zaměstnance do zaměstnání, které mu založilo účast na nemocenském pojištění podle zákona o nemocenském pojištění.** Pro ověření těchto skutečností jsou Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce oprávněny získávat od České správy sociálního zabezpečení způsobem umožňujícím dálkový přístup u zaměstnanci údaje vedené v registru pojištěnců, a to vznik a zánik účasti na nemocenském pojištění nebo nástup do zaměstnání a jeho skončení anebo u smluvního zaměstnance zahájení a skončení výkonu práce pro smluvního zaměstnavatele, druh výdělečné činnosti zakládající účast na nemocenském pojištění, obchodní firmu, název nebo jméno a příjmení zaměstnavatele včetně adresy jeho sídla nebo trvalého pobytu, popřípadě místa podnikání. Z Jednotného informačního systému práce a sociálních věcí jsou pak dále oprávněny získávat způsobem umožňujícím dálkový přístup údaje zda je fyzická osoba vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání a údaje o občanech Evropské unie a cizincích vedené příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce.

Při kontrole na pracovišti kontrolované osoby, tak i u osob vykonávajících práci na kontrolovaném pracovišti, se ověřuje, zda zaměstnavatel oznámil vznik jejich pracovněprávního vztahu příslušné okresní správě sociálního zabezpečení. U řádně přihlášených osob nebude kontrola vyžadovat předložení kopií dokladů prokazujících pracovněprávní vztah. Kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu bude tedy kontrola požadovat pouze u zaměstnanců, kteří nejsou prokazatelně přihlášení na okresní správě sociálního zabezpečení, tj. většinou u zaměstnanců pracujících na dohodu o provedení práce, nebo u zaměstnanců, jejichž pracovní poměr byl právě uzavřen a ještě nejsou přihlášení na okresní správě sociálního zabezpečení. Zaměstnanci, kteří jsou přihlášení na okresní správě sociálního zabezpečení tudíž žádné kopie pracovních smluv nepotřebují a u nepřihlášených zaměstnanců je třeba mít na pracovišti kopie pracovních smluv nebo dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti.

Zaměstnavatel, který nemá v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu se dopustí přestupku, za který mu může být uložena pokuta do 500 000 Kč.

Prokazování totožnosti fyzické osoby

Kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti vykonávají **Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce.** Tyto orgány kontroly **kontrolují dodržování pracovněprávních předpisů,** za které se pro účely zákona o zaměstnanosti považují **právní předpisy o zaměstnanosti** a právní předpisy o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Oprávnění kontrolovat dodržování pracovněprávních předpisů mají u zaměstnavatelů, právnických a fyzických osob, které vykonávají činnosti podle zákona o zaměstnanosti, zejména při zprostředkování zaměstnání a rekvalifikaci a fyzických osob, kterým jsou poskytovány služby podle zákona o zaměstnanosti.

Zákon o zaměstnanosti ukládá **povinnost fyzické osobě, která se zdržuje na pracovišti kontrolované osoby a koná práci, prokázat svou totožnost** občanským průkazem nebo cestovním dokladem. Fyzická osoba **se dopustí přestupku** tím, že jako osoba, která se zdržuje na pracovišti kontrolované osoby a koná práci **a neprokáže svou totožnost, za tento přestupek ji může být uložena orgánem kontroly pokuta do výše 200 000 Kč.**

Za umožnění výkonu nelegální práce hrozí pokuta

Fyzická osoba **se dopustí přestupku tím,** že umožní vykonávat fyzické osobě závislou práci mimo pracovněprávní

vztah, práci cizinci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu se zaměstnaneckou kartou, kartou vnitropodnikové převedeného zaměstnance nebo modrou kartou nebo bez některé z těchto karet a práci cizinci bez platného oprávnění k pobytu na území České republiky, je-li podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky vyžadováno, **za který ji může být uložena pokuta do 5 000 000 Kč.**

Právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba, která se dopustí téhož přestupku, tak té může být za tento přestupek uložena pokuta do 10 000 000 Kč, nejméně však ve výši 50 000 Kč.

Právní důsledky uložení pokuty zaměstnavateli za umožnění výkonu nelegální práce

Zaměstnavateli, kterému byla uložena pokuta za to, že umožnil cizinci vykonávat práci bez platného oprávnění k pobytu na území České republiky, bylo-li podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky vyžadováno, **nemůže krajská pobočka Úřadu práce po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení této pokuty poskytnout příspěvek na vytváření veřejně prospěšných prací, zřizování nebo vyhrazování společensky účelných pracovních míst, překlenovací příspěvek, příspěvek v době částečné nezaměstnanosti, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.**

Krajská pobočka Úřadu práce **vydá rozhodnutí o neposkytnutí příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce, pokud byla zaměstnavateli uložena pokuta za to,** že umožnil cizinci vykonávat práci bez platného oprávnění k pobytu na území České republiky, bylo-li podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky vyžadováno, **a ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení této pokuty neuplynuly 3 roky. Poskytnutý příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce nebo jeho poměrnou část je zaměstnavatel povinen vrátit také v případě, že mu byl poskytnut v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení této pokuty.**

Autorka Mgr. Olga Bičáková (olga.bicakova@seznam.cz) působila na Ministerstvu práce a sociálních věcí, ve Výzkumném ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i., a jako lektorka na Ministerstvu vnitra a Magistrátu hl. m. Prahy. Přispívá do odborných časopisů, zabývajících se problematikou zaměstnanosti.