

Levná práce, drahé následky – několik poznámek k nelegálnímu zaměstnávání cizinců v České republice



JUDr. Jáchym Stolička,
advokát, Aegis Law,
advokátní kancelář, s.r.o.

Úvod

Nelegální zaměstnávání cizinců představuje v ČR dlouhodobě závažný problém, který se nachází na průsečíku pracovního, imigračního, trestního a finančního práva. Fenomén se v různých souvislostech pravidelně objevuje ve výročních zprávách Státního úřadu inspekce práce (SÚIP), v akademických analýzách i v politických diskusích.

Téma je citlivé zejména proto, že zasahuje několik zásadních oblastí současného společenského života, zejména ochranu práv zaměstnanců jako slabší strany pracovněprávního vztahu, férovou hospodářskou soutěž a stabilitu veřejných financí. Přesto, že se jedná o fenomén nežádoucí a státem postihovaný,¹ ve veřejné debatě se lze setkat i s názory, že nelegální práce cizinců představuje „nutné zlo“ s odkazem na nedostatek pracovní síly, složitost legálních procedur spojených se zaměstnáváním cizinců nebo nutností firem přežít v tvrdém konkurenčním prostředí.² Ve skutečnosti však nelegální zaměstnávání cizinců deformuje pracovní trh, kdy na jedné straně stojí zaměstnanci (cizinci) s garantovanými právy, na straně druhé zranitelná pracovní síla bez právní ochrany.

Ještě donedávna bylo na zaměstnávání cizinců ze třetích zemí mimo EU nahlíženo spíše skepticky. Ve společenské debatě převládal (dnes už spíše překonaný) názor, že zaměstnanec – cizinec znamená automaticky nekvalifikovanou, levnou a neplnohodnotnou pracovní sílu, které sice formálně náleží veškeré garance a výhody poskytované tuzemskému zaměstnanci, avšak realita tomu zcela neodpovídá. Proměny na trhu práce vyplývající zejména z ekonomické a geopolitické situace, digitalizace a automatizace pracovních procesů však ukazují, že zaměstnávat cizince už dávno není „devadesátkový punk“, jaký jsme dříve znali. Naopak – nábor pracovní síly z ciziny se již netýká jen pracovních odvětví s nízkými nároky na kvalifikaci zaměstnanců, ale čím dál více roste poptávka po „přílivu zahraničních mozků“ ve vysoce specializovaných odvětvích.³ Cesta k tomu stavu však byla trnitá a protkaná řadou případů, kdy se firmy (zaměstnavatelé) pod tlakem konkurence a nedostatku pracovní síly uchýlily právě k nelegálnímu zaměstnávání cizinců.

Stručný historický vývoj a rozsah problému

Po roce 1989 začal český pracovní trh postupně přitahovat pracovníky z východní Evropy a Asie. Zatímco v 90. letech převažovali Ukrajinci, Vietnamci a Moldavané, po vstupu ČR do EU (2004) se otevřel prostor také pro pracovní migraci z nových členských států EU. Zatímco v roce 2005 působilo na českém trhu práce legálně přibližně 150 000 cizinců, v roce 2016 už to bylo bezmála 500 000 cizinců. Podle dostupných údajů Ministerstva práce a sociálních věcí a Ministerstva průmyslu a obchodu působilo v ČR ke konci roku 2023 celkem **942 328 cizinců**, a to jak v postavení zaměstnanců, tak i podnikatelů se živnostenským oprávněním. Cizinci se tak podíleli na celkové zaměstnanosti v národním hospodářství **18,6 %**. Počet zahraničních zaměstnanců dosáhl **823 945 osob**, což představuje meziroční nárůst o **3,9 %**

1 Lze to vnímat zejména z rozsáhlé palety informačních materiálů Ministerstva práce a sociálních věcí pro cizince k prevenci pracovního vykořisťování. Dostupné zde: <https://data.mpsv.cz/nelegalni-zamestnavani>.

2 Podle údajů Ústavu empirických výzkumů STEM představují cizinci jediné řešení nedostatku pracovních sil v některých profesích na českém trhu. Dostupné zde: <https://www.stem.cz/podle-ceske-verejnosti-pracuje-v-cr-prilis-mnogo-cizincu-ohrozeni-pocituji-nejcasteji-nezamestnani/>.

3 Dokazuje to zejména aktivita Ministerstva průmyslu a obchodu, které za posledních několik let vytvořilo speciální programy ekonomické migrace pro vysoce kvalifikované zaměstnance a klíčový a vědecký personál z ciziny. Dostupné zde: <https://mpo.gov.cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/ekonomicka-migrace-a-vladni-programy--221756/>.

(tj. o 30 655 osob). Počet zahraničních podnikatelů činil **118 383 osob** a mezi lety 2022–2023 se zvýšil o **6 %** (o 6 690 osob).⁴

Dlužno dodat, že tomuto relativně vysokému nárůstu angažmá cizinců na českém pracovním trhu bezesporu „napomohly“ i geopolitické události z jara 2022 (konflikt mezi Ruskou federací a Ukrajinou). Na tyto události zareagoval český zákonodárce přijetím velmi vstřícné legislativy, která ukrajinským uprchlíkům před konfliktem garantuje při získání tzv. víza dočasné ochrany (mj.) volný přístup na český trh práce – stejné postavení, jaké mají zaměstnanci s českým občanstvím.⁵

Z výše uvedeného je zřejmé, že v posledním desetiletí se cizinci stali nedílnou součástí českého pracovního trhu a ekonomiky. Jak ovšem známo, každá mince má dvě strany – s narůstajícím počtem cizinců působících na českém pracovním trhu přirozeně vzrostl i počet případů jejich nelegálního zaměstnávání. Inspekce práce v loňském roce při kontrolách odhalila téměř 2 000 nelegálně pracujících osob.

V roce 2024 provedl Státní úřad inspekce práce celkem **18 969 kontrol**, z nichž **6 328** bylo zaměřeno přímo na odhalování nelegálního zaměstnávání. **Nelegální práce byla zjištěna u 785 subjektů**, přičemž inspektoři při těchto kontrolách odhalili **1 934 osob pracujících nelegálně**. Z tohoto počtu šlo v **541 případech o občany ČR, 86 osob pocházelo z členských států EU** – nejčastěji ze Slovenska, Rumunska a Polska – a **1 307 případů** se týkalo **cizinců ze třetích zemí**, především z Ukrajiny, Moldavska a Vietnamu.⁶ Je tedy zřejmé, že z celkového počtu nelegálně zaměstnaných **tvoří cizinci dominantní složku**.

Ve srovnání s rokem 2023 byl v roce 2024 celkový počet nelegálně zaměstnaných osob, zejména cizinců, **nižší**. Hlavním důvodem je skutečnost, že **ukrajinští uprchlíci s dočasnou ochranou mají volný přístup na český trh práce** a mohou být zaměstnávání **bez pracovního povolení**, podobně jako občané EU. I přes tuto legislativní změnu však i nadále tvořili **největší skupinu odhalených nelegálně pracujících cizinců právě občané Ukrajiny**, a to s podílem **59 % ze všech nelegálně zaměstnaných cizinců**.

Výše uvedeným číslům odpovídá i **nárůst pokut**, které byly za nelegální zaměstnávání v roce 2024 uděleny (a to nejen pokud jde o nelegální zaměstnávání cizinců). Za přestupky související s nelegální prací bylo v roce 2024 uloženo **celkem 831 pokut** v souhrnné výši **163 939 500 Kč**. Nelegálně zaměstnávané oso-

by byly nejčastěji odhaleny v odvětvích, která spadají do oblasti velkoobchodu a maloobchodu, dále na pracovištích zaměstnavatelů působících ve stavebnictví, zpracovatelském průmyslu a v sektoru oprav a údržby motorových vozidel.⁷ Z hlediska velikosti podniků se nelegálního zaměstnávání nejčastěji dopouštěli menší zaměstnavatelé – konkrétně ti, kteří zaměstnávají do 9 osob, a také zaměstnavatelé s 10 až 49 zaměstnanci.⁸

Je tedy zřejmé, že z hlediska českého trhu práce, ekonomiky i dalších oblastí představuje nelegální zaměstnávání cizinců značný problém. Než rozebereme konkrétní způsoby, jakými k nelegálnímu zaměstnávání cizinců může v českém právním řádu dojít a jaké negativní konotace včetně případných sankcí z fenoménu plynou, pojďme si nejdříve udělat krátký právní exkurz do problematiky zaměstnávání cizinců v ČR, včetně nastínění ideálních případů, jak by zaměstnávání cizinců mělo fungovat v souladu s právem, a to včetně vymezení toho, co se rozumí pojmem „nelegální práce“ podle různých právních předpisů.

Právní rámec – základní pojmy a možnosti zaměstnávání cizinců v České republice

Ještě předtím, než se podíváme na jednotlivé možnosti, jak cizince v ČR zaměstnat v souladu s právem (a jak může dojít k nelegálnímu zaměstnávání cizinců), je nutné osvětlit několik právních pojmů, které s fenoménem nelegálního zaměstnávání cizinců souvisejí, a to včetně příslušných zákonů, ve kterých jsou tyto pojmy vymezeny.

Pokud pomineme, že sankce související s nelegálním zaměstnáváním cizinců mohou vyplývat např. i ze zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů („**trestní zákoník**“, „TZ“), a že se tato problematika tu více, tu méně dotýká též tzv. „Lex Ukrajina“,⁹ tvoří základní triádu upravující danou oblast tyto zákony:

- zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR, který stanoví jednotlivé druhy pobytových oprávnění („**zákon o pobytu cizinců**“, „PobCiz“),
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který řeší podmínky přístupu cizinců na trh práce („**zákon o zaměstnanosti**“, „ZamZ“),
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, jenž se vztahuje na všechny zaměstnance bez ohledu na státní příslušnost, pokud pracují na území ČR („**zákoník práce**“, „ZPr“).

4 Ekonomická aktivita cizinců dle dat Českého statistického úřadu mezi lety 2005–2023. Dostupné zde: <https://csu.gov.cz/ekonomicka-aktivita-cizincu?pocet=10&start=0&podskupiny=293&razeni=-datumVydani>.

5 Více o dočasné ochraně Ukrajinců zde: <https://ipc.gov.cz/docasna-ochrana/>.

6 Dostupné z tiskové zprávy SÚIP z března 2025: https://www.suip.cz/documents/20142/1044901/2025-03-31_TZ_SUIP_Inspekce_prace_v_lonskem_roce_pri_kontrolach_odhalila_temer_2_tisice_nelegalne_pracujicich_osob.pdf/074eb1e0-6df0-4028-f3be-06f22bd2c15b?t=1743429083889.

7 Tamtéž.

8 Tamtéž.

9 Zákon č. 65/2022 Sb., o některých opatřeních v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaným invází vojsk Ruské federace, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Vedle těchto vnitrostátních předpisů je třeba zohlednit také evropské směrnice transponované do českého práva a některé mezinárodní smlouvy.

Pokud jde o základní pojmy související s problematikou nelegálního zaměstnávání cizinců, prvním z nich je pojem „závislá práce“. Tento pojem vymezuje zákoník práce jako práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, zaměstnanec ji pro zaměstnavatele musí vykonávat osobně.¹⁰ Pokud se cizinec ze třetí země mimo EU rozhodne pracovat na území ČR v základním pracovněprávním vztahu (resp. český zaměstnavatel se takového cizince rozhodne v základním pracovněprávním vztahu zaměstnat), práce takového cizince by znaky „závislé práce“ měla naplňovat.

Je logické, že pokud práce v základním pracovněprávním vztahu¹¹ nejen cizince, ale jakékoli jiné fyzické osoby, výše uvedené znaky nenaplní, nejedná se o práci závislou, což je jen předstupa k naplnění definice tzv. „nelegální práce“. **Nelegální práce** je podle § 5 písm. e) ZamZ vymezena jako **závislá práce vykonávaná fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah** – tedy bez uzavření pracovní smlouvy, dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti; výjimku tvoří pouze případy, kdy výkon takové práce mimo pracovněprávní vztah připouští zvláštní právní předpisy.

U cizinců se za nelegální práci považuje rovněž výkon závislé práce **bez příslušného povolení k zaměstnání, zaměstnanecké nebo modré karty či karty vnitropodnikové převedení zaměstnance, stejně jako výkon práce bez platného oprávnění k pobytu na území ČR**, je-li toto oprávnění vyžadováno. O jednotlivých typech oprávnění bude detailněji pojednáno dále. Pro závěr, zda se jedná o nelegální práci, je přitom nerozhodné, jak dlouho byla práce vykonávána.

Co se týče třetího z výše uvedených zákonů, a sice zákona o pobytu cizinců, ten detailně vymezuje **jednotlivé typy oprávnění, na jejichž základě mohou cizinci na území ČR legálně pobývat a především pracovat** (vykonávat závislou práci). Na tomto místě je třeba poznamenat, že pokud se bavíme o (nelegálním) zaměstnávání cizinců v ČR, je třeba důsledně rozlišovat, zdali jde o cizince z některé ze zemí EU (resp. Evropského hospodářského prostoru či občany Švýcarské konfederace), nebo se jedná o tzv. „třetizemce“, tj. občany států nepatřících do výše jmenovaných společenství či států. Obecně platí, že občané států EU mají v ČR volný přístup na trh práce. To zjednodušeně řečeno znamená, že k výkonu závislé práce nepotřebují

speciální povolení k zaměstnání dle zákona o pobytu cizinců – postačí, budou-li na území ČR pobývat legálně.

Oproti tomu zaměstnávání cizinců ze států mimo EU, EHP a Švýcarskou konfederaci (tzv. třetích zemí) představuje v českém právním řádu relativně samostatně upravenou oblast zákona o pobytu cizinců, která propojuje právní úpravu pobytu cizinců se zákoníkem práce a zákonem o zaměstnanosti. Její podoba je určena snahou vyvážit potřeby trhu práce, ochranu práv zaměstnanců a kontrolní funkci státu v oblasti legální migrace.

Dále se proto budeme v návaznosti na problematiku nelegálního zaměstnávání cizinců soustředit pouze na nelegální zaměstnávání „občanů třetích zemí“ mimo EU, EHP a Švýcarskou konfederaci („OTZ“), jejichž počet dle výše uvedených statistik představuje na nelegálním zaměstnávání cizinců v ČR dlouhodobě nejvyšší podíl.

Typy pobytových oprávnění OTZ a příslušné výjimky

Možnosti zaměstnání OTZ v ČR jsou úzce svázány s druhem jejich pobytového oprávnění dle zákona o pobytu cizinců. Z hlediska praxe lze rozlišit několik hlavních režimů:

a) Zaměstnanecká karta

Zaměstnanecká karta¹² představuje nejčastější formu legálního zaměstnání OTZ. Jde o dlouhodobé pobytové oprávnění, které v sobě spojuje povolení k pobytu a zároveň povolení k práci. Je vázána na konkrétní pracovní místo, které musí být předem zařazeno v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty vedené Úřadem práce ČR.¹³ Získání zaměstnanecké karty představuje jak pro cizince, tak jeho potenciálního zaměstnavatele celou řadu administrativních a právních kroků, jejichž vyřízení vyžaduje značnou dávku trpělivosti – jde o poměrně zdoluhavý proces, jehož vyřízení může trvat až 90 dnů a vyžaduje doložení celé řady dokumentů ze strany cizince.

Zaměstnanecká karta se zpravidla vydává na dobu trvání pracovního poměru, nejdéle však na dva roky, s možností prodloužení. Změna zaměstnavatele či pracovní pozice u držitele tohoto typu oprávnění vyžaduje souhlas Ministerstva vnitra.¹⁴

b) Modrá karta

Modrá karta¹⁵ je speciální druh povolení k dlouhodobému pobytu, který opravňuje cizince ze států mimo EU k pobytu a současně

¹⁰ Blíže § 2 odst. 1 ZPr.

¹¹ Pro úplnost dodejme, že základními pracovněprávními vztahy jsou dle díky zákoníku práce pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích mimo pracovní poměr (DPP, DPČ).

¹² § 42g PobCiz.

¹³ § 37 a násl. ZamZ.

¹⁴ § 42g odst. 7 PobCiz.

¹⁵ § 42i PobCiz.

k výkonu vysoce kvalifikovaného zaměstnání na území ČR. Je určena zejména pro pracovníky s vysokou odborností, jejichž pracovní pozice vyžaduje vyšší odbornou kvalifikaci, typicky dosažené vysokoškolské vzdělání. Vydává se zpravidla na dobu delší než jeden rok, nejdéle však na dobu dvou let s možností opakovaného prodloužení. Držitelé modré karty se poskytují rovněž určité zvýhodnění v oblasti mobility v rámci EU, kdy po splnění stanovených podmínek může pracovat i v jiných členských státech.

Ohledně vyřízení modré karty platí obdobně to, co bylo uvedeno výše o vyřízení zaměstnanecké karty, tedy že se jedná o relativně časově zdoluhavý administrativně-právní proces.

c) Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance

Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance¹⁶ je zvláštní druh povolení k dlouhodobému pobytu, které umožňuje občanům třetích zemí vykonávat práci v ČR v rámci dočasného vyslání v jedné nadnárodní společnosti. Uděluje se v případech, kdy je zaměstnanec, manažer nebo specialista převeden ze zahraniční části podniku (mateřské či dceřiné společnosti) do české pobočky, organizační složky či dceřiné společnosti. Karta opravňuje k pobytu i výkonu zaměstnání současně a vydává se zpravidla na dobu přesahující 90 dnů, nejdéle však na tři roky, s možností následného prodloužení.

d) Další zvláštní případy zaměstnání OTZ

Pro výkon krátkodobých a sezonních prací (např. v zemědělství, lesnictví, stavebnictví) lze cizincům vydat povolení k pobytu za účelem sezonního zaměstnání, a to až na dobu 9 měsíců během kalendářního roku. Tento typ oprávnění je vázán výhradně na zaměstnání v oborech uvedených v právní úpravě a není možné jej měnit na jiný druh pobytového oprávnění.

Kromě výše uvedených existují i specifické pobytové tituly, které umožňují výkon výdělečné činnosti, např.:

- povolení k dlouhodobému pobytu za účelem sloučení rodiny, kdy rodinní příslušníci držitelů povolení mají za určitých podmínek přístup na trh práce,¹⁷

- pobyt cizinců s mezinárodní ochranou (azyl, doplňková ochrana), kteří mají postavení srovnatelné s občany ČR v přístupu k zaměstnání.¹⁸

V souvislosti s výše uvedenými typy pobytových oprávnění¹⁹ (resp. k oprávnění výkonu práce OTZ na území ČR) je třeba zmínit i nedávnou novelizaci legislativy, která zohlednila strategický význam některých zaměstnanců ze třetích zemí na současný český trh práce a pokusila se u občanů těchto zemí výrazným způsobem zjednodušit přístup na český trh práce. Na tomto místě se vrátíme na úvod našeho článku, kde bylo zmíněno, že zaměstnávání cizinců nepředstavuje pouze poptávku po levné pracovní síle, ale daleko více se i do právního řádu ČR promítá potřeba vysoce kvalifikovaných profesí ze zahraničí, na což se vláda snažila zareagovat určitým „rozmělněním“ a „zjednodušením“ jinak poměrně přísné a nepřehledné právní úpravy v této oblasti.

Již delší dobu obsahuje zákon o zaměstnanosti § 98, který vypočítává celou řadu situací, ve kterých cizinec (myšleno OTZ) nepotřebuje k výkonu práce na území ČR žádnou z výše uvedených pobytových karet nebo jiných oprávnění.²⁰ Dne 1. 7. 2024 nabyla účinnosti novela zákona o zaměstnanosti, která mj. vložila do § 98 ZamZ nové písm. u), dle kterého může vláda vydat nařízení, jímž se stanoví seznam států, na které se tato výjimka vztahuje. Vláda tento prováděcí krok učinila nařízením č. 158/2024 Sb., dle kterého mají volný přístup na český trh práce občané států, jejichž občané představují pro český trh práce významnou strategickou výhodu. Jde o občany Australského společenství, Japonska, Kanady, Korejské republiky, Nového Zélandu, Singapurské republiky, Spojeného království Velké Británie a Severního Irsku, Spojených států amerických, Státu Izrael a Tchaj-wanu.²¹ Občané těchto států tak mají aktuálně volný přístup na český trh práce.²²

Cizinci, kteří na území ČR vykonávají práci na základě některého z uvedených oprávnění, mají stejná práva a povinnosti vyplývající ze zákoníku práce jako občané ČR. Patří mezi ně např. právo na minimální mzdu, bezpečné pracovní prostředí nebo ochranu před diskriminací a mnoho jiných.

Právní úprava klade důraz také na prevenci nelegální práce výše uvedených cizinců – zaměstnavatelé mají povinnost ověřit oprávně-

16 § 42k PobCiz.

17 § 42b PobCiz.

18 Zákon o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

19 Myšleno zejména ve vztahu k nutnosti získat zaměstnaneckou a modrou kartu.

20 Zaměstnanecká karta, modrá karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo jiná oprávnění.

21 Nařízení vlády č. 158/2024 Sb., o stanovení seznamu států a samostatných jurisdikcí, u jejichž občanů se nevyžaduje k zaměstnání nebo výkonu práce povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta.

22 Přijetí této právní úpravy způsobilo mezi četnými zaměstnavateli v ČR stav, který bychom mohli nazvat jako „bouře ve sklenici vody“. Zaměstnavatelé byli totiž nadšeni, že v důsledku této právní úpravy se jim, příp. jejich potenciálním zaměstnancům ze zahraničí, vyhne celá řada administrativních kroků. Tak jednoduché to ovšem není. Je sice pravda, že na základě uvedené novelizace zákona o zaměstnanosti a příslušného vládního nařízení nepotřebují cizinci zaměstnaneckou, modrou či jinou kartu k výkonu závislé práce na našem území – na druhou stranu však stále platí, že na našem území musejí cizinci pobývat legálně. Ulehčení povinností je tak pouze zdánlivé a cizinci musejí nadále učinit příslušné administrativní kroky k tomu, aby v ČR (i přes volný přístup na trh práce) pobývali legálním způsobem.

nění cizince k pobytu a práci a uchovávat příslušné doklady. Porušení této povinnosti je sankcionováno vysokými pokutami. Konečně se tak dostáváme k situacím, kdy čeští zaměstnavatelé (a jejich zaměstnanci z ciziny) výše uvedené předpoklady k zaměstnání v ČR nesplňují, a často tak naplňují znaky nelegální práce dle různých právních předpisů.

Typické formy obcházení pravidel a související důsledky

Jak je patrné z výše uvedených informací, správné a legální zaměstnání OTZ v ČR nemusí být jak pro cizince, tak jeho potenciálního zaměstnavatele právě přehledné, a to v důsledku provázanosti právní úpravy zákona o zaměstnanosti, zákona o pobytu cizinců, zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů, které navíc mohou být negativně podpořeny neznalostí stále narůstajících legislativních změn v této oblasti.

OTZ i zaměstnavatelé, hnáni různými pohnutkami, se tak i v těchto časech stále preciznější (byť ne právě přehledné) právní úpravy zaměstnávání cizinců snaží tuto právní úpravu různými způsoby obcházet.

Vůbec nejzákladnějším způsobem nelegálního zaměstnávání OTZ je situace, kdy se cizinec nechá zaměstnat u příslušného zaměstnavatele v ČR, aniž by byl držitelem příslušného pracovního oprávnění. Jedná se sice o extrémní situaci, ale i k této může na pracovním trhu dojít. Na jednu stranu se může velice přesvědčivě cizinec vydávat za občana ČR bez povinnosti jakkoli prokázat své povolení k výkonu práce na našem území, na druhé straně je potřeba, aby byl v takové situaci český zaměstnavatel nadmíru obezřetný a důkladně si prověřil, že cizinec náležitým (platným) pracovním povolením disponuje. Pokud k této kontrole ze strany zaměstnavatele nedojde, nabízí se otázka, zdali byl zaměstnavatel pouze laxní (tj. neznal příslušné právní předpisy), nebo zcela záměrně nelegální zaměstnání cizince na našem území umožnil. Stejně tak je na pováženu, zdali cizinec neznal platné právní úpravy se pouze snažil dosáhnout způsobu získání prostředků na své živobytí, nebo i on se zcela záměrně pokoušel platnou právní úpravu obejít. K sankcím, které jsou s tímto typem nelegálního zaměstnání OTZ spojeny, se dostaneme.

Poněkud mírnějším případem nelegálního zaměstnávání cizinců může být, pokud je OTZ sice držitelem platného oprávnění k výkonu práce na území ČR, ale typ jeho oprávnění neodpovídá podmínkám, pro které je příslušné oprávnění vydáno. Tj. OTZ je sice držitelem příslušného pracovního oprávnění, ale pro jinou pozici nebo jiné místo výkonu práce, než kde práci v ČR vykonává. Opět, k danému prohřešku může dojít jak vinou cizince, tak jeho zaměstnavatele, podle toho, který z nich podcenil (nebo záměrně porušil) platnou právní úpravu.

Vedle výše uvedených případů nelegálního zaměstnávání cizinců může dojít i k poměrně specifickým situacím, jakými jsou zastřené agenturní zaměstnání nebo tzv. „švarcsystém“. Zastřené agenturní zaměstnávání je situace, kdy agentura práce bez povolení

fakticky pronajímá pracovníky jiným podnikům, ačkoli navenek vystupuje jako dodavatel služeb či díla. Tento model je typický zejména pro stavebnictví a logistiku. Další z možností nelegálního zaměstnání cizinců je tzv. švarcsystém. Švarcsystém u cizinců znamená, že jejich zaměstnavatel nutí cizince formálně působit jako OSVČ, ačkoli cizinec vykonává činnost fakticky v závislém postavení vůči zaměstnavateli.

Ačkoli posledně zmíněným typům nelegálního zaměstnávání cizinců nebudeme věnovat bližší pozornost, stejně jako ostatní jmenované praktiky deformují pracovní trh a umožňují zaměstnavatelům vyhýbat se placení odvodů, minimální mzdy či jiným pracovněprávním povinnostem. Navíc, nelegální zaměstnávání cizinců má dalekosáhlý přesah do dalších oblastí společenského života, o nichž bude dále pojednáno.

Nelegální zaměstnávání cizinců znamená ztrátu na neodvedeném sociálním a zdravotním pojištění a na daních z příjmů. Kromě toho, Ministerstvo financí opakovaně upozorňuje, že daňové úniky v oblasti nelegální práce patří mezi významné faktory ohrožující fiskální stabilitu ČR.

Navíc, jak již bylo nastíněno, firmy, které zaměstnávají nelegálně, získávají neoprávněnou konkurenční výhodu. Mohou nabídnout nižší ceny svých služeb či výrobků, protože neplatí odvody a mzdy za cizince v plné výši. To poškozuje poctivé podnikatele a vede k destrukci českého trhu práce.

Kromě toho, cizinci zaměstnaní nelegálně často čelí nízkým mzdám, nedodržování pracovní doby, absenci odpočinku a vysokému riziku pracovních úrazů. Jazyková bariéra a obava z vyhoštění ztěžují jejich schopnost bránit se soudní cestou. Nelegální zaměstnávání cizinců tak posiluje jejich sociální vyloučení a komplikuje jejich integraci do české společnosti.

Nejen trestněprávní sankce za nelegální zaměstnávání cizinců

Jak napovídá obsah této části, nelegální zaměstnávání cizinců nemusí jak pro cizince, tak jejich (potenciální) zaměstnavatele zůstat bez právních a finančních následků. Ačkoli stále někteří (zaměstnavatelé) berou problematiku nelegálního zaměstnávání cizinců na lehkou váhu, měli by na tomto místě zbystřit. Sankce, které je mohou v případě tohoto nežádoucího fenoménu postihnout, nejsou jen finanční, ale mohou mít nedozírný přesah i do celého jejich podnikání.

Sankce pro cizince

Pokud cizinec vykonává práci bez platného povolení k zaměstnání, zaměstnanecké karty, modré karty nebo karty vnitropodnikové převedeného zaměstnance, dopouští se nelegální práce. Sankce za přestupek pro cizince přitom mohou dosáhnout až 100 tis. Kč. Peněžitá sankce přitom není to nejhorší, na co cizinec v případě své snahy obcházet zákon může dosáhnout. V krajních případech může být i vyhoštěn z území ČR a může mu být uložena

doba zákazu vstupu na území ČR až na 5 let.²³ Stejně tak může cizinec dosáhnout i na sankci ztráty oprávnění k pobytu – v některých případech může být zrušena i platnost jeho stávajícího povolení k pobytu.

Sankce pro zaměstnavatele

Nemenších sankcí se v případě nelegálního zaměstnávání cizinců může dočkat i zaměstnavatel, který toto nelegální zaměstnávání umožní, nebo jej u cizince vědomě učiní. Zaměstnavatel, který umožní výkon nelegální práce, se dopouští správního deliktu, kdy sankce za tento delikt jsou výrazně vyšší než u cizince samotného. **Pokuta udělená zaměstnavateli v tomto případě může dosáhnout až do výše 10 mil. Kč, nejméně však 50 tis. Kč.**²⁴ Zároveň mohou mít sankce pro zaměstnavatele nedozírný přesah i do jeho podnikání, a to v oblasti veřejných zakázek a dotací – zaměstnavatel, který byl pravomocně sankcionován v oblasti nelegálního zaměstnávání cizinců, může být dočasně vyřazen z účasti na veřejných zakázkách a ztratit nárok na čerpání dotací nebo investičních pobídek.

Z trestněprávního hlediska může nelegální zaměstnávání cizinců v ČR naplňovat skutkovou podstatu několika trestných činů, zejména **neoprávněného zaměstnávání cizinců** podle § 342 trestního zákoníku (zákon č. 40/2009 Sb., „TZ“). Tohoto trestného činu se dopustí ten, kdo soustavně nebo ve větším rozsahu zaměstnává cizince, který k výkonu práce na území ČR nemá platné povolení k pobytu nebo pracovní povolení. Pachatel se tím vystavuje trestu odnětí svobody až na **2 roky**, zákazem činnosti nebo peněžitým trestem; v případě, že tento čin spáchá jako člen organizované skupiny nebo vůči většímu počtu cizinců, hrozí i přísnější sazby.

V souvislosti s nelegálním zaměstnáváním cizinců může zároveň docházet k naplnění i dalších skutkových podstat trestných činů, např. **obchodování s lidmi** (§ 168 TZ), pokud jsou cizinci k práci zneužíváni či nuceni k výkonu činnosti za nelidských podmínek, nebo **kuplířství** či **účasti na organizované zločinecké skupině**.

Trestní odpovědnost se přitom nevztahuje jen na fyzické osoby – podle zákona o trestní odpovědnosti právnických osob (zá-

kon č. 418/2011 Sb.) může být za nelegální zaměstnávání stíhána i **právníká osoba** a hrozit jí sankce od peněžitých trestů až po zrušení společnosti.

Závěry a doporučení

Nelegální zaměstnávání cizinců v ČR představuje závažné riziko jak pro zaměstnavatele, tak pro samotné cizince. Pokud je cizinec zaměstnán bez příslušného pracovního oprávnění nebo platného pobytového titulu, dopouští se nelegální práce, která může mít za následek jeho vyhoštění, zákaz vstupu na území ČR a vysoké finanční sankce. Zaměstnavatel, který takové zaměstnání umožní, se vystavuje nejen vysokým pokutám a povinnosti hradit náklady na vyhoštění, ale i ztrátě možnosti účastnit se veřejných zakázek či čerpat dotace, v krajním případě dokonce i trestní odpovědnosti. Je proto nezbytné, aby si firmy před přijetím cizince pečlivě ověřily, zda má k výkonu práce v ČR odpovídající povolení a zda je jeho zaměstnání v souladu s právními předpisy. Správné nastavení pracovněprávního vztahu a administrativní kontrola dokladů jsou klíčové k minimalizaci rizik, jelikož následky nelegálního zaměstnávání mohou být pro obě strany pracovněprávního vztahu velmi citelné.

Na jednu stranu nelegální zaměstnávání cizinců v ČR přináší zdánlivě krátkodobé výhody. Dlouhodobě však generuje značné právní, ekonomické a sociální náklady. Zaměstnavatelé riskují vysoké pokuty, trestní odpovědnost i ztrátu reputace. Cizinci riskují vyhoštění, ztrátu příjmů a vykořisťování. Celá společnost pak trpí deformací trhu práce a ztrátami na veřejných rozpočtech.

Český pracovní trh přitom cizince objektivně potřebuje. Proto je nezbytné hledat řešení, která umožní jejich legální a důstojné zaměstnávání – ať už prostřednictvím zjednodušení administrativy, prevence, či posílením kontrolních mechanismů. Pouze férový přístup k zahraničním pracovníkům může zajistit stabilitu trhu práce, ochranu veřejných rozpočtů i reputaci českého hospodářství. „Levná práce“ se totiž v konečném důsledku často mění v ty nejdražší následky.

23 § 119 PobCiz.

24 § 140 odst. 1 písm. c) ZamZ.