

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ
FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ

Institut mezioborových studií Brno

Zaměstnanci a živnostníci – tuzemci, občané členských
zemí EU a občané nečlenských zemí: jejich
pracovní a životní podmínky v ČR

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Vedoucí bakalářské práce
PhDr. Mgr. Vaňková Zdeňka

Vypracoval:
Firlejová Lenka

Brno 2009

Prohlášení o původnosti práce

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „**Zaměstnanci a živnostníci – tuzemci, občané členských zemí EU a občané nečlenských zemí: jejich pracovní a životní podmínky v ČR**“ vypracovala samostatně a použila jsem literaturu uvedenou v seznamu literatury, který je v práci uveden.

V Krušovicích dne 20.4.2009

Firlejová Lenka

Poděkování

Toto mé upřímné a srdečné poděkování patří paní PhDr. Mgr. Zdeňce Vaňkové za mnou velmi oceňovanou metodickou pomoc, kterou mi průběžně poskytovala při zpracování této bakalářské práce.

Firlejová Lenka

O B S A H

ÚVOD	3
Evropa jako multikulturní a mnohojazyčné prostředí	5
I. TEORETICKÁ ČÁST :	
1. Právo EU a české právo	7
1.1 Vztah českého práva k právu EU	7
1.2 Právo EU a flexibilita v pracovněprávních vztazích	9
1.3 Ochrana trhu práce	10
1.4 Uznávání kvalifikace a odborné způsobilosti	11
2. Cizinci na českém trhu práce	12
2.1 Kategorie cizinců – rozlišení pro trh práce	12
2.2 Zaměstnávání občanů Evropské unie	13
2.3 Ochrana práv zaměstnanců v EU	14
2.4 Platební neschopnost zaměstnavatele	16
2.5 Podpora v nezaměstnanosti v členských státech Evropské unie	17
2.5.1 Převod českých dávek do jiného členského státu EU/EHP	19
2.5.2 Převod dávek z jiného členského státu EU/EHP do ČR	21
2.6 Zaměstnávání cizinců z nečlenských zemí EU	22
2.6.1 Nahlašovací povinnost zaměstnavatelů – volná pracovní místa	25
2.6.2 Povolení k zaměstnání – pro cizince	26
2.6.3 Zelené karty	28
2.7 Agenturní zaměstnávání	31
2.8. Nelegální práce	34
3. Podnikatelská činnost cizinců v ČR	36

II. EMPIRICKÁ ČÁST :

4. Švarcsystém v praxi	39
4.1 Výhody a nevýhody švarcsystému	40
4.2 Nelegální zaměstnávání	45
5. Litevské „Patenty“ a jejich použitelnost v ČR (kazuistika)	47
Závěr	55
Resumé	56
Anotace	57
Seznam použité literatury a internetové prameny	58
Poznámkový a odkazový aparát	59
Seznam příloh	62

ÚVOD

Výchova mladé generace by měla být samozřejmě zaměřena především na posilování národního vědomí a národní hrdosti a měla by mládež směřovat k jejich pocitu odpovědnosti za vlastní život i budoucnost – svou i své země. Zároveň je ale nutné, aby si zejména mladí lidé uvědomovali, že jejich tolerance a chápání jiných kultur a jejich schopnost komunikace s okolním světem má významný vliv na uplatnitelnost země na mezinárodních trzích a tím i na rozvoj její ekonomiky.

Téma výchovy a vzdělávání mládeže i dospělých bylo a jistě ještě bude mnohokrát rozebráno a popsáno v pracích různých autorů, proto jsem se rozhodla zaměřit svou pozornost k jinému, ale dle mého názoru, přinejmenším stejně důležitému aspektu fungování společnosti, jakým je právo.

Již od nepaměti si společnost uvědomuje nutnost regulace chování svých členů v různých oblastech společenských vztahů, jejichž nejdůležitější oblasti upravuje právními normami (zákony). Úkolem zákonů je pak především regulovat chod celé společnosti a zajistit dostatečné sociální jistoty k udržení přiměřené životní úrovně všech obyvatel dané země.

Pro mou práci budou mít nejzásadnější význam ty oblasti práva, které upravují pracovněprávní vztahy a možnosti výkonu různých forem výdělečné činnosti v České republice. Zaměřila jsem se zejména na relativně novou a tím pádem téměř neznámou problematiku pracovního práva, která souvisí s naším vstupem do Evropské unie a především s možnostmi výkonu práce cizinců na našem území. Z pohledu zahraničních pracovníků se zaměřím na možnosti a dostupnost získávání povolení k dlouhodobému nebo trvalému pobytu, pracovních povolení, s jejich nárokem na podporu v nezaměstnanosti při ztrátě zaměstnání, apod.

Dále se ve své práci budu zabývat pracovněprávními vztahy, možnostmi a podmínkami uzavírání pracovních smluv a hlavně povinnostmi, které jsou kladeny na zaměstnavatele při zaměstnávání cizinců.

Komplikovanost pracovněprávních vztahů, nepřehledné množství různých povinností pro zaměstnavatele i zaměstnance, obrovské množství nucené administrativy a v neposlední řadě i ekonomické důvody vedou k tomu, že je stále více vyvíjen nátlak na zájemce o práci v tom smyslu, aby si zřizovali svá vlastní živnostenská oprávnění a pak spolupracovali se zadavatelem práce jako obchodní partneři v tzv. švarcsystému. Budu se tedy zabývat i novelou Živnostenského zákona, rovněž se zamyslím nad ekonomickými aspekty pracovní činnosti v švarcsystému, jeho výhodami a nevýhodami z pohledu zadavatele práce i z pohledu pracovníka. Nastíním způsob obcházení zákonů formou nelegálního zaměstnávání a pokusím se nalézt důvody, které k tomu vedou.

Cílem mé práce je poskytnout základní a zjednodušený pohled na výše uvedenou problematiku, poukázat na složitost našeho pracovněprávního systému, na jeho spojitost s právním systémem Evropské unie a v neposlední řadě také na pozůstatek z období totalitní vlády v tom smyslu, že se stále všichni ocitáme pod neustálou kontrolou přebujelé byrokracie.

Evropa jako multikulturní a mnohojazyčné prostředí

Migrace občanů, zejména za prací, postupné rozšiřování Evropské unie a integrace dalších zemí do evropského společenství vyžaduje schopnost občanů té které země umět komunikovat cizími jazyky.

Specifičnost jazykové kompetence spočívá v tom, že se nejedná o oborově vázanou specializovanou kvalifikaci, ale o obecně použitelnou dovednost ve všech oborech lidské činnosti. Schopnost občanů komunikovat s okolním světem v cizích jazycích má přímý dopad na uplatnitelnost země na mezinárodních trzích, její ekonomiku i její socio-ekonomický vývoj.

Proto EU formulovala v oblasti výuky cizích jazyků doporučení pro členské státy k zajištění dostupnosti, podpoře a rozvoji projektů, které přímo přispívají k rozšiřování mnohojazyčnosti v Evropě. V současné době jsou realizovány (nebo již přinesly výsledky) programy *Sokrates*, *Lingua*, *Leonardo da Vinci*, *Celoživotní vzdělávání*, aj. Uvedené programy se zaměřují na podporu výuky cizích jazyků např. poskytováním stipendií a příspěvků na tvorbu učebních materiálů, financování výměnných pobytů, apod.

Velké množství nadnárodních společností se musí vyrovnávat s různými kulturními, jazykovými a etnickými odlišnostmi země, ve které se rozhodnou podnikat. Z těchto odlišností pak pramení různé komunikační problémy vznikající mezi účastníky komunikace:

- v souvislosti s jazykovou bariérou v rámci verbální komunikace,
- v souvislosti s odlišnou interpretací symbolů neverbální komunikace,
- v souvislosti s odlišnou podnikovou kulturou, ze které vyplývá i rozdílný komunikační systém, zvyklosti, pravidla a postupy.

Ovládat jazyk znamená ovládat i jeho sociokulturní kontext, historii dané země i její současnost, kulturu, literaturu, náboženství, morálku a tradice. Jazyková kompetentnost sehrává významnou roli v porozumění mezi kulturami, mobilitě pracovních sil a mezinárodní spolupráci na všech úrovních.

Být součástí Evropské unie však neznamená ztratit jazykovou a státní svébytnost. Naopak: dokonale ovládat mateřský jazyk, jeho gramatiku, stylistiku, mít bohatou slovní zásobu a jazykový cit projevující se v adekvátním používání spisovného jazyka lze bezpochyby rovněž zařadit do jazykových kompetencí. Srov. [9]

I. TEORETICKÁ ČÁST :

1. Právo EU a české právo

1.1 Vztah českého práva k právu EU

Česká republika, jako člen Evropské unie, se musí řídit nejen českými právními předpisy, ale i právními normami EU. Je důležité vědět, že právo Evropské unie má přednost před českým právem. Vznikne-li tedy rozpor mezi oběma právy, vždy platí příslušné ustanovení práva EU.

Právo Evropské unie se dělí na několik základních oblastí. Tzv. *primární právo* je tvořeno souborem smluv a právních aktů postavených jim na roveň. Jedná se o základní smlouvy, protokoly a prohlášení. *Sekundární právo* tvoří především *nařízení a směrnice*, které jsou v současné době hlavním zdrojem práva EU. Velký význam má i tzv. *soudcovské právo* – tj. judikatura Evropského soudního dvora, který je pověřen vykládáním, posuzováním platnosti a aplikací práva vyplývajícího ze zřizovacích smluv a norem přijatých orgány Společenství. Judikatura Evropského soudního dvora je závazná i pro národní soudy. Nařízení a Směrnice Evropských společenství i judikáty evropských soudů jsou vydávány v Úředním věstníku EU.

Nařízení ES jsou obecně závazné právní předpisy. Obecně platí, že jsou závazná od okamžiku, kdy vstoupí v platnost. Není nutné, aby byla v České republice schválena a vyhlášena ve Sbírce zákonů. Pokud by byl obsah nařízení v rozporu s legislativou České republiky, automaticky ji nahrazuje.

Směrnice ES je závazná ve smyslu výsledku, kterého má být dosaženo a prakticky je adresována vládám členských zemí. Směrnice neplatí přímo, ale je nutné její požadavky zapracovat do národního (tedy i českého) právního řádu.

Podle Evropského soudního dvora jsou směrnice přímo vynutitelné, jestliže je členský stát neimplementuje řádně a ve stanovené lhůtě a za předpokladu, že jsou opatření směrnice dostatečně jasná, přesná a bezpodmínečná.

Prameny práva v ČR jsou normativní právní akty (*právní předpisy*), vyhlášené mezinárodní smlouvy a specifickou funkci mají rozhodnutí Ústavního soudu.

Právní předpisy tvoří zákonodárné akty, tj. Ústava ČR, ústavní zákony, zákony, zákonná opatření Senátu, a dále pak normativní akty orgánů výkonné moci (prováděcí předpisy) – např. rozhodnutí prezidenta republiky, nařízení vlády, vyhlášky ministerstev, aj.

Všechny tyto právní předpisy jsou vyhlášovány ve *Sbírce zákonů*. Součástí českého právního řádu ale zůstávají i platné právní předpisy z dřívější doby, uvedené v Úředním listu.

Platné mezinárodní smlouvy, kterými je ČR vázána, oznámení o jejich vypovězení a o jiných důležitých skutečnostech, které se jich týkají, rozhodnutí přijatá mezinárodními orgány a orgány mezinárodních organizací, vycházejí ve *Sbírce mezinárodních smluv*.

Stejnopis *Sbírky zákonů a Sbírky mezinárodních smluv* je zveřejněn na webu Ministerstva vnitra, které tyto sbírky vydává. Srov. [27]

Pro účel této práce se dále budu zabývat jen tou částí práva, která se dotýká oblasti pracovněprávních vztahů cizinců a občanů z členských zemí Evropské unie.

1.2 Právo EU a flexibilita v pracovněprávních vztazích

V dokumentech orgánů Evropské unie se stále častěji objevuje požadavek pro členské státy, aby zajistily koncepci tzv. *flexicurity*. „Flexicurity“ představuje změny vnitrostátních systémů zaměstnanosti a sociální ochrany, jejím základem je komplexnost jednotlivých oblastí politiky, jako například právní rámec zaměstnanosti, diferenciacie různých druhů práce a pracovních míst (zaměstnání a samostatná výdělečná činnost), aktivní politika trhu práce, atd.

Znamená to sloučit pružnost trhu práce, jako předpoklad přizpůsobivosti a konkurenceschopnosti, s vysokou úrovní sociální jistoty. Tento požadavek je zakoten v „*Ucelených pokynech Evropské unie pro zvyšování požadavků na pracovní místa*“.

Klíčovým prvkem této koncepce je podpora snadného přechodu mezi zaměstnáním a samostatnou výdělečnou činností. „Flexicurity“ vyžaduje ucelený přístup k opatřením na trhu práce a podpory podnikání a stává se rámcem pro tvorbu vhodných pobídek na podporu podnikání. Předpokladem flexibility a konkurenceschopnosti je i vytváření vhodných mechanismů sociální ochrany.

Pracovněprávní předpisy v ČR vytvářejí podmínky pro pružnost trhu práce se souběžným zajištěním jistoty pracovních míst a sociální ochrany zaměstnanců. Jedná se o dva okruhy legislativních úprav:

- Pracovněprávní vztahy upravené zákoníkem práce č. 262/2006 Sb.
- vztahy vznikající na trhu práce řešené zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., který mj. vytvořil předpoklady pro snižování nezaměstnanosti, potírání nelegální práce, rozvoj agenturního zaměstnávání, aj. Zákon o zaměstnanosti rovněž přispívá proti sociálnímu vyloučení rizikových skupin z trhu práce. Srov. [7, 23]

1.3 Ochrana trhu práce

Poslanecká sněmovna ČR přijala novelu zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Tato nová právní úprava je plně kompatibilní s právem Evropských společenství. Např. dle nového znění § 103 výše uvedeného zákona může vláda České republiky v případě potřeby a v souladu s mezinárodní smlouvou a právem Evropských společenství:

- přijmout reciproční opatření ve vztahu ke stávajícím členským státům EU, které omezily v přístupu na trh práce české občany,
- zavést ochranná opatření v případě negativního vývoje trhu práce ve vztahu ke stávajícím členským státům EU,
- přijmout reciproční a ochranná opatření ve vztahu ke kterémukoliv státu, který v budoucnu k EU přistoupí.

Ochrana trhu práce spočívá především v ustanovení zákona, které říká, že teprve na volných pracovních místech, která *není možno* obsadit občany ČR, EU, EHP a Švýcarska, mohou být zaměstnáváni cizinci z ostatních zemí. Ti mohou vykonávat práci na území ČR jen za předpokladu, že obdrželi povolení k zaměstnání a povolení k pobytu, pokud zákon o zaměstnanosti nestanovuje jinak. Občané členských zemí Evropské unie, občané EHP a Švýcarska mají tedy z hlediska zákona o zaměstnanosti stejné postavení jako občané České republiky. Srov. [24]

1.4 Uznávání kvalifikace a odborné způsobilosti

Tuto oblast upravuje zákon č. 18/2004 Sb. - zákon o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států EU a o změně některých zákonů. Hlavní zásadou tohoto zákona je, že osobě, která je v jednom členském státě dostatečně kvalifikovaná k výkonu určitého povolání, musí být povolen přístup ke stejnému povolání i v jiném členském státě.

Nejprve je třeba zjistit, zda se jedná o tzv. *regulovanou činnost*, jejichž seznam je zveřejněn na stránkách Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (www.msmt.cz). MŠMT je ústředním správním orgánem odpovědným za koordinaci správních činností v oblasti uznávání odborné kvalifikace. Uznávacím orgánem, oprávněným rozhodnout v konkrétní věci, je ústřední správní úřad ČR, do jehož působnosti činnost náleží nebo jehož působnost je regulované činnosti nejbližší. V případě, že bude uchazeč regulovanou činnost vykonávat jako podnikatel, je uznávacím orgánem Ministerstvo průmyslu a obchodu, případně profesní komora.

Není-li povolání regulované, lze je vykonávat přímo. Srov. [17]

2. Cizinci na českém trhu práce

Obecnou definici cizince obsahuje zákon č.326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Podle ustanovení § 1 odst. 2 tohoto zákona se cizincem rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, tedy včetně občana Evropské unie.

Tuto definici cizince nelze ale použít pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Pro oblast zaměstnanosti používá zákon o zaměstnanosti vlastní definici cizince: „*za cizince se považuje fyzická osoba, která není státním občanem ČR, občanem EU ani jeho rodinným příslušníkem*“.

Podle tohoto zákona má tedy státní příslušník jiného členského státu (občan EU) a jeho rodinný příslušník stejné právní postavení v právních vztazích upravených tímto zákonem jako občan České republiky. Srov. [11]

2.1 Kategorie cizinců – rozlišení pro trh práce

Počet cizinců pracujících na území České republiky neustále stoupá a proto je třeba správně se orientovat v základních povinnostech zaměstnavatelů při jejich zaměstnávání.

Zákon o zaměstnanosti z tohoto důvodu zařazuje cizince do tří kategorií jejichž pracovněprávní režim je upraven odlišně:

- a) ***cizinci s trvalým pobytem*** na základě povolení k pobytu na území ČR. Toto povolení vydává Policie ČR formou průkazu osobám starším 15 let. Na tyto cizince se nevztahují žádná omezení, pohlížejí se na ně jako na občany ČR

- b) **občané členských států Evropské unie** - mají rovněž stejné postavení jako občané České republiky. Nepotřebují pracovní povolení a mají právo pobytu po dobu zaměstnání. Firma má pouze povinnost písemně informovat příslušný úřad práce o nástupu tohoto zaměstnance
- c) **občané třetích zemí** (nečlenských států Evropské unie) - potřebují povolení k zaměstnání od příslušného úřadu práce, povolení k pobytu na území ČR a zaměstnavatel musí mít povolení k získávání zaměstnanců ze zahraničí na volná pracovní místa, na která nelze přijmout uchazeče o zaměstnání. Vyjímkou je pouze případ, kdy je jiná právní úprava provedena mezinárodní smlouvou, jíž je ČR vázána Srov. [14, 24]

2.2 Zaměstnávání občanů Evropské unie

Občané ze států Evropské unie mají zaručen volný pohyb uvnitř Společenství a mohou se tak ucházet o zaměstnání nebo podnikat v libovolném členském státě, příp. i ve více státech. Mají rovněž právo zůstat na území členského státu i poté co byli v tomto státě zaměstnání nebo po ukončení své podnikatelské činnosti. Znamená to, že pro cizince – občany Evropské unie, platí zásada, že náš právní řád jim nemůže klást žádná omezení, pokud se týká zaměstnávání nebo pobytu. *Úřad práce tyto osoby pouze eviduje a potvrzuje občanovi Evropské unie dobu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, sezónnímu zaměstnanci existenci pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce pro účely udělení povolení k trvalému nebo přechodnému pobytu. Srov.[13]*

Volný pohyb pracovníků států Evropské unie je zakotven v hlavě III části třetí druhé Smlouvy o založení Evropského společenství (č. 39 až 42) a v prováděcí sekundární legislativě, zejména v Nařízení Rady EHS č. 1612/68 ze dne 15.října 1968 o volném pohybu pracovníků v rámci Společenství.

Volný pohyb pracovníků je jedním ze základů společného trhu a pokud by práva a svobody pracovníkům přiznané mohly členské státy svým výkladem či definicemi omezovat, mohly by vážně narušit fungování společného trhu. Definice *pracovníka* je z tohoto důvodu *komunitární*. Podle Soudního dvora ES je proto *pracovníkem* ve smyslu Nařízení Rady EHS č. 1612/1968 Sb. každá osoba, která podle pokynů druhé osoby a za odměnu vykonává činnost, přičemž tuto činnost není možné považovat za občasnou nebo nahodilou. Délka úvazku ani typ či povaha pracovní činnosti není rozhodující.

Migrující pracovník má právo na pobyt, může-li předložit cestovní doklad a potvrzení o zaměstnání. Právo pobytu se může prokazovat i dokladem označeným jako *Residence Permit for a National of a Member State of the EEC*, který je platný na dobu minimálně pěti let a je automaticky prodloužitelný. O tento doklad není cizinec povinen žádat, jde pouze o jeho právo požádat o něj.

Očekává-li se doba zaměstnání delší než tři měsíce, ale kratší než rok, pak může členský stát vydávat dočasný průkaz k pobytu, jehož platnost může omezit pouze na dobu zaměstnání. Pro pracovníky zaměstnané na méně než tři měsíce, pro sezónní pracovníky nebo pendlery se žádné průkazy nevydávají. Platný průkaz nesmí být pracovníkovi odebrán z důvodu ztráty zaměstnání.

Migrující pracovník má také nárok na všechny sociální výhody, na které by měl nárok národní pracovník daného státu. Obdobně jako na občany Evropské unie se pohlíží i na občany ze států EHP (EU + Norsko, Island, Lichtenštejsko) a občany Švýcarska. Srov. [10,14, 24]

2.3 Ochrana práv zaměstnanců v EU

Země Evropských společenství v souladu s jedním ze svých principů – ochrany slabší smluvní strany věnují problematice pracovního práva poměrně důkladnou pozornost. Předpisy komunitárního práva zabezpečují zaměstnancům důstojné pracovní

podmínky, chrání jejich práva, zdraví a bezpečnost. Původní úprava pracovního a sociálního práva nebyla příliš rozsáhlá, ale postupně se tato oblast dostala do popředí zájmu ES. Výsledkem byla několikerá změna Smlouvy o založení ES a přijetí dalších sekundárních dokumentů.

Komunitární pracovní právo nemá prozatím jednoznačně ustálený obsah, ale jeho cílem je vytvoření jednotného systému základů pracovní právní ochrany. K dosažení tohoto cíle se na úrovni orgánů Evropské unie používají téměř výhradně *Směrnice*, které členské státy musí provést svými vnitrostátními právními akty.

Po vstupu ČR do EU byly tedy (v souladu s požadavky *Směrnice EU*) zapracovány do českého právního řádu mnohé legislativní změny upravující pracovní právní vztahy *všech občanů pracujících na území ČR*.

Pro pracovní právní vztahy (i odměňování) zaměstnanců cizích firem, zejména ze států mimo Evropskou unii, platí na území České republiky podle § 16 odst.1 zákona č. 97/1963 Sb – o mezinárodním právu soukromém a procesním, především právo, na kterém se účastníci dohodnou. Nedohodnou-li se, platí že se pracovní právní vztahy řídí právem místa, kde zaměstnanec práci vykonává. Srov. [18]

Odměňování občanů ze států EU, kteří budou pracovat v České republice, se řídí od 1.ledna 2007 podle § 319 odst. 1 zákoníku práce. Budou se řídit právní úpravou platnou v ČR. To však nebude platit v případech, kdy odměňování podle právních předpisů členského státu, z něhož byl zaměstnanec vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, bude pro něho výhodnější. Rovněž se toto neuplatní v případech, kdy vyslání k výkonu práce u české firmy nebude delší než 30 dnů. Z toho plyne, že ne všechny pracovní právní vztahy (včetně odměňování), se mohou řídit českým zákoníkem práce. Srov. [18, 24]

Např.: Jestliže sídlí zaměstnavatel v ČR a zaměstnanec - cizinec (občan ze státu mimo EU) vykonává práci v České republice, platí právo ČR (zákoník práce). Bude-li tento cizinec vyslán vykonávat práci do cizího státu, kde má i bydliště, platí právo místa

výkonu práce (cizí právo). Pokud nemá bydliště ve státě do kterého byl vyslán, platí právo podle sídla zaměstnavatele, tedy české právo. Obě strany se však mohou dohodnout o použití jiného práva (cizího místo českého nebo českého místo cizího) a tedy i o jiném způsobu odměňování. Srov. [18]

Pro odměňování zaměstnance z členského státu Evropské unie platí, že se použije právo podle sídla zaměstnavatele. Existuje jediná výjimka: jestliže má zaměstnanec bydliště ve státě, kde se práce vykonává, jde o místní pracovní sílu a platí právo místa výkonu práce. Přitom není rozhodující, jakou má zaměstnanec státní příslušnost. Srov. [18, 24]

2.4 Platební neschopnost zaměstnavatele

Důvodem k přijetí zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, bylo poskytnout zaměstnancům, kterým zaměstnavatel nevyplatil mzdu, právní nástroj umožňující uspokojit alespoň částečně jejich mzdové nároky a zajistit jim ochranu v případech, kdy zaměstnavatel nesplnil jednu ze svých základních povinností – poskytovat jim za vykonanou práci mzdu. Dalším důvodem byl požadavek na vytvoření souladu vnitrostátního práva s právem Evropských společenství podle směrnice Rady 80/987/EHS. Tento zákon zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství, je plně kompatibilní a ve většině ustanovení představuje pro zaměstnance výhodnější úpravu, než je přijata v některých jiných zemích EU.

Zákon vylučuje z rozsahu své působnosti případy, kdy jsou zaměstnanci zaměstnavatele usazeného (tzn. u právnických osob rozhoduje sídlo firmy nebo organizační složky, u fyzické osoby místo podnikání) mimo území některého členského státu Evropské unie vysláni k výkonu práce do České republiky.

Zaměstnancem se rozumí fyzická osoba, s níž zaměstnavatel sjednal pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti a na jejichž základě tomuto zaměstnanci vznikl

v rozhodném období (6 měsíců) nárok na nevyplacenou mzdu. Mzdové nároky zaměstnanců nadnárodního zaměstnavatele v platební neschopnosti uspokojí český úřad práce jen v případě, že tito zaměstnanci vykonávali práci v rozhodném období v České republice .

Česká republika musí zajistit, že Ministerstvo práce a sociálních věcí poskytne jinému členskému státu Evropské unie dostatečné informace týkající se platební neschopnosti nadnárodního zaměstnavatele, která vznikla v České republice, a že bude přijímat obdobné informace z jiných členských států. Těmito orgány, které budou spolupracovat s orgány v EU jsou úřady práce. Ve státech Evropské unie se zpravidla jedná o tzv. záruční instituce. Srov. [5, 20]

2.5 Podpora v nezaměstnanosti v členských státech Evropské unie

V souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie uplatňuje Česká republika koordinační pravidla EU pro systémy sociálního zabezpečení, tedy i *dávky v nezaměstnanosti*. Tato koordinace vychází ze čtyř základních principů: *rovnost nakládání, jeden stát pojištění, sčítání dob pojištění a zachování nabytých práv*.

Koordinační pravidla se vztahují na území Evropské unie a EHP. Evropský hospodářský prostor tvoří jednak členské státy EU (Belgie, Česká republika, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Irsko, Itálie, Kypr, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Německo, Nizozemí, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Řecko, Slovinsko, Slovensko, Španělsko, Švédsko, Velká Británie) a dále pak Norsko, Lichtenštejnsko a Island.

Uplatňování smlouvy mezi Švýcarskem a členskými státy Evropské unie není rozšířeno na deset nově přistupujících států, takže prozatím nebudou ve vztahu ke Švýcarsku aplikována Nařízení vlády (EHS) č. 1408/1971 Sb. a č. 574/1972 Sb.

Komunitární právo nestanoví přesná práva a povinnosti osoby, která v daném státě přišla o práci, *směrnice 68/360 hovoří pouze o postupu při nedobrovolné nezaměstnanosti.*

Směrnice také pro případ nedobrovolné nezaměstnanosti trvající déle než dvanáct po sobě jdoucích měsíců dává možnost omezit trvání pobytu na dobu ne kratší než 12 měsíců (pokud je průkaz pobytu poprvé prodlužován).

V případě, že osoba není zaměstnána, přestává být „pracovníkem“ a Nařízení č. 1612/1968 Sb. není možné aplikovat. Vyjimku tvoří případy, kdy osoba opustila zaměstnání a podstupuje školení s předchozím zaměstnáním související.

Postup státu vůči osobám, které práci opustí dobrovolně, upraven není.

Pro vznik nároku na *dávky v nezaměstnanosti* musí občan státu EU splnit stanovenou dobu zaměstnání (pojištění) v rozhodném období. Doby zaměstnání získané v jiných členských státech EU/EHP se v nezbytném rozsahu započítávají.

U uchazeče, který měl poslední zaměstnání v české republice a požádá o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, musí úřad práce nejprve posoudit, zda je Česká republika kompetentním státem pro poskytování dávek v nezaměstnanosti (viz článek 71 Nařízení vlády č. 1408/1971 Sb). Pokud je ČR kompetentním státem, zařadí úřad práce uchazeče do své evidence uchazečů o zaměstnání a splňuje-li uchazeč podmínky pro přiznání nároku na dávky v nezaměstnanosti, provede jejich výpočet podle článku 68 odst. 1 Nařízení č. 1408/1971 Sb. Místně příslušným bude úřad práce podle místa trvalého nebo přechodného pobytu uchazeče.

Pokud má daná osoba (v případě nutnosti za použití sčítání dob pojištění) nárok na dávky v nezaměstnanosti od České republiky, jako státu posledního zaměstnání, bude pobírat tyto dávky podle českých předpisů. Po celou dobu má ona i její rodinní příslušníci nárok na zdravotní péči i na další případné rodinné dávky od českých institucí.

Volný pohyb pracovníků podle článku 39 umožňuje mj. i migraci za účelem hledání zaměstnání v době, kdy je pracovník zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání (v ČR je evidován na úřadu práce). Doba po kterou může nezaměstnaný pobývat za tímto účelem v jiném členském státě není limitována, ale podle Evropského soudního dvora je „rozumná“ doba 6 měsíců. Pokud tato osoba skutečně hledá zaměstnání a má reálnou šanci na jeho nalezení, není možné její pobyt ukončit.

Nezaměstnaná osoba, která se přesunuje do jiného členského státu za účelem hledání zaměstnání, nemá nárok na sociální výhody ve smyslu čl. 7 Nařízení č. 1612/1968 Sb. Lze však uvažovat o poskytování dávek dle Nařízení vlády č. 1408/1971 Sb. - dávky zdravotní péče a rodinné dávky na náklady státu, který poskytuje dávky v nezaměstnanosti a to *po dobu tří měsíců*. Poté se daná osoba, chce-li si zachovat právo na dávky, musí vrátit do státu, který jí dávky vyplácí. Zůstane-li např. v ČR, má sice nadále nárok na služby úřadu práce, nikoli však na jiné dávky. Srov. [16,24]

2.5.1 Převod českých dávek do jiného členského státu EU/EHP

Jde o případ, kdy si nezaměstnaná osoba, která byla naposledy zaměstnána v ČR a je tedy registrována u českého úřadu práce, půjde hledat zaměstnání do jiného členského státu. Podmínkou pro poskytnutí (export) dávek je, že má žadatel nárok na dávku v nezaměstnanosti podle českých předpisů ke dni odjezdu.

Žadatel, který je registrovaný na úřadu práce a má nárok na dávky v nezaměstnanosti by měl být v evidenci nejméně čtyři týdny před odjezdem do zahraničí. Bude-li chtít odjet dříve, musí požádat o prominutí této lhůty.

V případě plánovaného odjezdu do zahraničí za účelem hledání zaměstnání, požádá uchazeč úřad práce o export dávky v nezaměstnanosti. (Pokud nepodá žádost před odjezdem do zahraničí, nelze dávku v nezaměstnanosti exportovat). Úřad práce přezkoumá, zda jsou splněny podmínky pro export dávky a zjistí od žadatele potřebné

informace. Následně vyplní úřad práce příslušné formuláře E 303/0 až E 303/4 a tím zároveň vydá souhlas s výplatou dávky v jiném členském státě EU/EHP. Maximální doba, po kterou lze dávky exportovat činí tři měsíce.

Úřad práce by měl žadatele také seznámit s podmínkami, které musí splnit, aby neztratil nárok na dávky a upozornit ho, aby si nechal na své zdravotní pojišťovně vystavit formulář E 119 (k zajištění zdravotní péče po dobu pobytu). K vystavení formuláře E 119 žadatel potřebuje formulář E 303/3, popř. jeho kopii ověřenou úřadem práce .

Český úřad práce dává souhlas s výplatou dávky v nezaměstnanosti v jiném členském státě počínaje dnem následujícím po dni odjezdu za předpokladu, že se žadatel zaregistruje do sedmi kalendářních dnů, event. později, pokud je českým úřadem práce schváleno prodloužení registrační lhůty. Pokud by se žadatel zaregistroval až po uplynutí registrační lhůty a nebyla by mu schválena žádost o její prodloužení, měly by mu být dávky vypláceny až od data registrace.

Příslušný zahraniční úřad by měl po zaregistrování uchazeče vrátit zpět formulář E 303/2 s potvrzením data registrace a potvrzením začátku vyplácení dávek. (Zaslání formuláře zahraničním úřadem znamená, že pokládá za splněné povinnosti vyplývající z čl. 69 Nařízení vlády (EHS) č.1408/1971 Sb. a oznamuje českému úřadu práce období a celkovou výši jím vyplácených dávek v nezaměstnanosti).

Úřad práce zkontroluje, zda se žadatel zaregistroval ve stanovené době a zda jsou dávky vypláceny od data, které bylo úřadem práce uvedeno.

Vrátí-li se žadatel zpět do České republiky *před uplynutím doby tří měsíců* (tj. maximální doby, po kterou může být dávka exportována), může nadále pobírat české dávky v nezaměstnanosti, ale pouze za předpokladu, že mu ještě neuplynula podpůrní doba podle českého zákona o zaměstnanosti. V takovém případě by měl žadatel předložit úřadu práce vyplněný formulář E 303/5.

Podpůrčí doba podle zákona o zaměstnanosti činí pět měsíců, tzn. že uchazeč bude pobírat dávky v nezaměstnanosti maximálně po tuto dobu i v případě odjezdu do jiného členského státu za účelem hledání zaměstnání.

Vyjímečně a jen na žádost uchazeče o zaměstnání může být povoleno vyplácení české dávky v nezaměstnanosti i přesto, že se vrátí *po termínu*. Závažnost důvodů bude posouzena úřadem práce individuálně. Srov. [16]

Příklad 1: uchazeč je v evidenci úřadu práce *jeden měsíc*, poté odjede na *tři měsíce* (maximální doba exportu dávek) do jiného členského státu hledat zaměstnání. Pokud se mu nepodaří zaměstnání najít, vrátí se zpět do České republiky a bude mít nárok pobírat dávky v nezaměstnanosti ještě po dobu *jednoho měsíce*.

Příklad 2: uchazeč je v evidenci úřadu práce *čtyři měsíce* a poté odjede do jiného členského státu hledat zaměstnání. V tomto případě bude mít nárok na *export dávek pouze po dobu jednoho měsíce*.

Osoby, které nejsou v evidenci úřadu práce se mohou informovat na podmínky práce v příslušném státu EU/EHP u **Eures poradce**.

2.5.2 Převod dávek z jiného členského státu EU/EHP do ČR

Nezaměstnaná osoba, která přichází do České republiky z jiného členského státu hledat zaměstnání, se zpravidla do sedmi dnů přijde zaregistrovat na úřad práce. Místně příslušným je úřad práce v místě, kde se bude tato osoba obvykle zdržovat. Na úřadu práce odevzdá formuláře E 303/1 až E 303/4 a bude mít po dobu až tří měsíců nárok na export dávky v nezaměstnanosti ze státu EU/EHP, v němž měla své poslední zaměstnání. Po obdržení formuláře E 303 a registraci žadatele začne úřad práce vyplácet dávky podle údajů uvedených ve formuláři. Dávky se vyplácejí v české měně.

Pokud by se žadatel zaregistroval až po sedmidenní lhůtě, má nárok požádat o zvážení prodloužení registrační lhůty. Postup je stejný jako u odjezdů: žadatel v písemném prohlášení uvede důvody opožděné registrace. Jsou-li to důvody na straně úřadu práce (např. uzavření), bude úřad práce považovat registraci za včasnou.

Budou-li to jiné důvody, je potřeba, aby o prodloužení registrační lhůty rozhodl zahraniční kompetentní úřad. Úřad práce mu zašle prohlášení žadatele a vyčká s výplatou dávek na jeho rozhodnutí.

I tento uchazeč o zaměstnání se musí podřídit českým kontrolním postupům, tzn. že musí poskytnout českému úřadu práce potřebnou součinnost k tomu, aby mu úřad práce pomohl s hledáním zaměstnání a oznamovat mu změny všech skutečností rozhodných pro vyplácení dávek v nezaměstnanosti.

Najde-li si dotyčný uchazeč v České republice zaměstnání, které je překážkou vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, ukončí úřad práce jeho evidenci a přestane mu vyplácet dávky v nezaměstnanosti. Srov. [16]

2.6 Zaměstnávání cizinců z nečlenských zemí EU

V případě cizinců, kteří **nejsou občany EU**, platí zásada, že zaměstnavatelé mohou na základě povolení příslušného úřadu práce získávat zaměstnance ze zahraničí na volná pracovní místa, na která **nelze přijmout uchazeče o zaměstnání**. Za zaměstnance ze zahraničí se pro účely zaměstnávání podle zákona o zaměstnanosti považuje fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, občanem Evropské unie, ani jeho rodinným příslušníkem. **Rozhodnutí o povolení k získávání cizinců vydává příslušný úřad práce** na základě žádosti zaměstnavatele. Žádost obsahuje identifikační údaje zaměstnavatele a údaje o pracovním místě a jeho charakteristiku. Povolení se vydává na dobu určitou.

O povolení k získávání cizinců nežádá zaměstnavatel, který hodlá zaměstnávat cizince, kterému je vydáváno povolení k zaměstnání bez ohledu na situaci na trhu práce nebo u kterého se povolení k zaměstnání nevyžaduje. Srov. [13, 19, 24]

Povolení k získávání cizinců se nevyžaduje:

- a) jde-li o rodinného příslušníka člena diplomatické mise, konzulárního úřadu nebo zaměstnance mezinárodní vládní organizace se sídlem v ČR
- b) jde-li o pracovníka, který žádá o prodloužení povolení k zaměstnání
- c) povolení se nevyžaduje k zaměstnání cizince s povoleným trvalým pobytem
- d) u cizince, kterému byl udělen azyl
- e) jehož výkon práce na území ČR nepřesáhne 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo celkem 30 dnů v kalendářním roce a jde-li zároveň o výkonného umělce, pedagogického pracovníka, akademického pracovníka vysoké školy, vědeckého, výzkumného nebo vývojového pracovníka, který je účastníkem vědeckého setkání
- f) jde-li o žáka nebo studenta do 26 let
- g) jde-li o sportovce
- h) jde-li o osobu, která v České republice zajišťuje dodávky zboží nebo služeb nebo toto zboží dodává nebo provádí montáž na základě obchodní smlouvy, případně provádí záruční a opravářské práce
- i) jde-li o cizince, který vykonává práci v rámci přípravy na budoucí povolání
- j) cizinec vyslaný zaměstnavatelem usazeným v jiném státě EU
- k) povolení k zaměstnání se nevyžaduje též u občana, který na území České republiky pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu, tzv. rezidenta jiného členského státu Evropské unie, za účelem zaměstnání a pokud od vydání tohoto povolení uplynulo více než 12 měsíců. Rezidentem se rozumí občan „třetí země“, který získal povolení k dlouhodobému pobytu na území členského státu EU. Např. občan Ukrajiny, který získal povolení k dlouhodobému pobytu v Polsku,

nepotřebuje k zaměstnání v ČR povolení od úřadu práce, jestliže od vydání povolení v Polsku uplynulo více než 12 měsíců.

- l) o němž to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva
- m) od člena záchranné jednotky poskytujícího pomoc na základě mezistátní dohody o vzájemné pomoci při odstraňování následků havárií a živelních pohrom a v případech humanitární pomoci
- n) akreditovaného v oblasti sdělovacích prostředků
- o) je-li vojenským nebo civilním personálem ozbrojených sil vysílajícího státu podle zvláštního zákona

Ze zkušeností úřadů práce, správ sociálního zabezpečení, živnostenských úřadů a cizinecké policie vyplynulo, že v současné době činí v praxi problém *účelově zakládání obchodních společností o velkém počtu společníků* – cizích státních příslušníků, kteří se tímto postupem vyhýbají povinnosti získat pro zaměstnání na území ČR povolení a účelově tak obchází zákon o zaměstnanosti. Z těchto důvodů *se nově povinnost získat povolení k zaměstnání vztahuje i na cizí státní příslušníky*, kteří jsou společníky obchodní společnosti, statutárními orgány nebo členy statutárních orgánů obchodní společnosti nebo členy družstva nebo členy statutárního nebo jiného orgánu družstva a zajišťují pro tyto orgány práce, které jsou předmětem činnosti obchodní společnosti nebo družstva. Vzhledem k tomu, že plnění těchto úkolů by mělo být prováděno v pracovněprávních vztazích, bude muset mít cizinec k této činnosti povolení k zaměstnání od úřadu práce.

Tím není dotčeno právo těchto osob podílet se na založení české právnické osoby nebo se účastnit jako společník nebo člen statutárního orgánu na činnosti české právnické osoby již založené podle obchodního zákoníku. OZ pak blíže specifikuje práva a povinnosti společníků, zejména se jedná o oblast podnikání nebo o majetkovou účast v těchto společnostech. Nejde-li o plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu činnosti, nemusí mít povolení úřadu práce. Srov. [19, 24]

2.6.1 Nahlašovací povinnost zaměstnavatelů – volná pracovní místa

Podle zákona o zaměstnanosti (zák. č. 435/2004 Sb.) je zaměstnavatel povinen do 10 kalendářních dnů oznámit příslušnému úřadu práce volná pracovní místa a jejich charakteristiku (určení druhu práce, místo výkonu práce, předpoklady a požadavky pro zastávání pracovního místa, základní informace o pracovních a mzdových podmínkách, atd.) a neprodleně, nejpozději do deseti kalendářních dnů, oznámit obsazení těchto míst. Volná pracovní místa je možné nahlásit osobně, telefonicky, mailem, faxem nebo pomocí internetu přes Integrovaný portál MPSV.

Volnými pracovními místy se rozumí všechna pracovní místa, která zaměstnavatel potřebuje obsadit vlastními zaměstnanci nebo zaměstnanci dočasně přidělenými prostřednictvím agentur práce. Jedná se o:

- * *uvolněná pracovní místa* = dočasně neobsazená po odchodu předešlého zaměstnance. Záleží na zaměstnavateli, zda chce toto uvolněné místo bezprostředně obsadit novým zaměstnancem nebo zda chce po určitou dobu nechat místo neobsazené
- * *nově vytvořená pracovní místa* = nově zřízená. Není podstatný způsob a důvod jejich zřízení a je na zaměstnavateli, aby v případě potřeby doložil datum vzniku těchto míst

Prostřednictvím nahlášených volných pracovních míst je úřad práce informován o nabídce na trhu práce a může směřovat svoji činnost na zabezpečování rekvalifikací pro nedostatkové profese. Rovněž získává přehled o místech vhodných pro zaměstnávání cizinců.

Povolení k zaměstnávání cizinců může vydat úřad práce jen za podmínky, že se jedná o ohlášené volné pracovní místo, které nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit uchazečem o zaměstnání.

Úřad práce rovněž přihlíží k situaci na trhu práce. Jedná se o poměrně složitý a náročný povolovací proces (podání žádosti o povolení k zaměstnání se stanovenými náležitostmi, včetně příloh, správní řízení o vydání povolení a vydání rozhodnutí o povolení k zaměstnání cizince, případně zamítnutí žádosti). Povolení se vydává na dobu určitou (na dva roky). Poté, co zaměstnavatel obdrží povolení k zaměstnávání cizinců nebo je úřadem práce zaregistrován kontrakt, mohou jednotliví cizinci podat „Žádost o povolení k zaměstnání“. Srov. [2,6]

2.6.2 Povolení k zaměstnání – pro cizince

Cizinec může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván jen tehdy, má-li platné povolení k pobytu na území České republiky a platné povolení k zaměstnání. Obě povolení musí být platná nejen při vzniku pracovněprávního vztahu, ale po celou dobu jeho trvání. O vydání povolení k zaměstnání žádá cizinec písemně úřad práce zpravidla před svým příchodem na území ČR sám nebo prostřednictvím zaměstnavatele, u něhož má být zaměstnán. V případě zastupování zaměstnance jinou osobou je nutná úředně ověřená písemná plná moc. Každý cizinec si podává samostatnou žádost.

Žádost o vydání povolení k zaměstnání obsahuje:

- identifikační údaje cizince
- číslo cestovního dokladu a označení orgánu, který jej vydal
- adresu v zemi trvalého pobytu
- adresu v ČR pro doručování
- potvrzení o zdravotním stavu (ne starší než jeden měsíc)
- doklady osvědčující odbornou způsobilost pro výkon zaměstnání
- identifikační údaje zaměstnavatele k němuž nastoupí do zaměstnání
- druh práce, místo výkonu práce a dobu po kterou by měla být práce vykonávána
- vyjádření zaměstnavatele, že cizince zaměstná

Doklady se předkládají v originálním znění a v úředně ověřeném překladu do českého jazyka. Povolení k zaměstnání je podkladem pro vydání povolení k pobytu. O povolení k zaměstnání vydává úřad práce *rozhodnutí*, povolení se vydává *nejdéle na dobu jednoho roku*. Povolení lze prodloužit, a to i opakovaně, vždy však nejdéle na dobu jednoho roku. Podmínkou pro prodloužení povolení k zaměstnání je, že zaměstnání bude vykonáváno u téhož zaměstnavatele. Srov. [19]

Je třeba mít na paměti, že nový zákon o zaměstnanosti ukládá zaměstnavateli povinnost písemně informovat příslušný úřad práce jestliže cizinec, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání:

- nenastoupil do práce nebo
- ukončil zaměstnání před uplynutím doby na kterou bylo povolení vydáno.

Cílem je omezit možnost nelegálního zaměstnávání osob jejichž platnost povolení k zaměstnání ze zákona zaniká. Srov. [3]

Platnost povolení zaniká:

- uplynutím doby, na kterou bylo vydáno
- skončením zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo vydáno
- uplynutím doby, na kterou byl cizinci povolen pobyt
- zánikem oprávnění k pobytu z jiného důvodu

2.6.3 Zelené karty

Projekt „*Zelených karet*“ vychází z potřeb zaměstnavatelů a reaguje na zvyšující se počet volných pracovních míst neobsaditelných uchazeči o zaměstnání. Vláda České republiky proto projednala a schválila realizaci tohoto projektu dne 22.10.2007, což přineslo i novelu zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a novelu zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Změny obou zákonů nabyly účinnosti od 1.1. 2009.

Zelenou kartu tak mohou od tohoto data získat cizinci prozatím z dvanácti zemí, např. z bývalé Jugoslávie, Ukrajiny, Korey, Japonska, ale také z Kanady, USA nebo Austrálie či Nového Zélandu.

Zelené karty představují *nový druh povolení* k dlouhodobému pobytu cizinců za účelem zaměstnání ve zvláštních případech. Toto povolení má tedy duální charakter: jedná se o *povolení k zaměstnání a současně i o povolení k pobytu* cizince na území ČR.

Na vydání zelené karty není právní nárok. Rovněž rozhodnutí o neudělení povolení k dlouhodobému pobytu v režimu „Zelené karty“ nepodléhá přezkoumání soudem.

Ministerstvo práce a sociálních věcí povede veřejně přístupnou centrální evidenci volných pracovních míst, která lze obsadit držiteli zelených karet. Do této evidence budou automaticky zapisována nahlášená volná pracovní místa, která nebyla do 30 dnů obsazena uchazeči o zaměstnání a dále pak volná místa označená Ministerstvem průmyslu a obchodu jako *místa vhodná pro klíčový personál*.

Takovým pracovním místem je místo, na které zaměstnavatel požaduje zaměstnance s vysokoškolským vzděláním a které Ministerstvo průmyslu a obchodu označí za klíčové, protože s ohledem na požadavky zaměstnavatele, je jeho obsazení cizincem žádoucí.

Do tohoto registru budou potřebné údaje zaznamenávat jednak zastupitelské úřady (záznam o přijetí žádosti o vydání zelené karty na konkrétní pracovní místo) a také Ministerstvo vnitra, které zde uvede své vyjádření k žádosti (informace o vydání průkazu – zelené karty nebo zamítnutí žádosti).

„Zelené karty pak vydává Ministerstvo vnitra ČR, které má za úkol přednostně hodnotit bezpečnostní parametry celého systému, tzn. že tyto karty mohou dostat pouze zájemci z tzv. „bezpečných zemí“. Seznam takových států vypracuje a vydá jako vyhlášku MV ČR.

Karty (s ohledem na požadovanou kvalifikaci) se vydávají ve 3 kategoriích:

kategorie A: vydává se na dobu výkonu zaměstnání, nejdéle však na ***tři roky***. Je určena pro kvalifikované pracovníky a klíčový personál.

kategorie B: vydává se nejdéle na ***dva roky*** a je určena pro pracovníky na pracovních pozicích, u kterých se požaduje minimálně vyučení

kategorie C: vydává se rovněž maximálně na ***dva roky*** a je určena pro ostatní pracovníky, tedy i pro nevyučené

Karty kategorie A a B mohou být na žádost cizince prodlužovány a to i opakovaně, ale vždy nevíce než na tři roky. O prodloužení platnosti karty žádá cizinec u Ministerstva vnitra, kde předloží cestovní doklad a *vyjádření zaměstnavatele, že ho i nadále bude zaměstnávat* (včetně uvedení předpokládané doby zaměstnání). Zelená karta v kategorii C se prodlužovat nebude .

Cizinec, který bude chtít pracovat v České republice v režimu „Zelené karty“ si v registru volných pracovních míst vyhledá zaměstnání, které mu bude vyhovovat a podá si žádost o vydání této karty na zastupitelském úřadu ČR v zahraničí. V některých případech – uvedených v zákoně o pobytu cizinců – může cizinec podat žádost přímo Ministerstvu vnitra.

Zastupitelský úřad, u něhož bude cizinec žádat o „Zelenou kartu“, s ním může provést pohovor a své stanovisko a záznam z pohovoru pak odešle spolu s cizincovou žádostí na Ministerstvo vnitra, které má o vydání karty rozhodnout do 30 dnů. Cizinec také bude muset. mj. ke své žádosti doložit např. i splnění kvalifikačních předpokladů (bude-li to třeba pro výkon vybraného zaměstnání). Zákon o pobytu cizinců přesně charakterizuje osoby s vysokoškolským vzděláním, klíčový personál a vyučené pracovníky, jimž jsou určeny karty kategorie A a B.

Po vydání kladného rozhodnutí o povolení k dlouhodobému pobytu a k zaměstnání mu zastupitelský úřad ve lhůtě dalších čtrnácti dnů udělí vstupní vízum za účelem převzetí tohoto povolení. Cizinec je pak povinen dostavit se do tří dnů po vstupu na území České republiky na Ministerstvo vnitra, kde si převezme „Zelnu kartu“.

Současně a ve stejné lhůtě tří dnů od vstupu na území ČR je povinen splnit ohlašovací povinnost dle § 93 zák. č. 326/1999 Sb (tzn. ohlásit na policii místo pobytu) a také předložit doklad o zajištěném ubytování (příp. takový doklad předložit nejpozději do deseti pracovních dnů od vstupu na území České republiky). Rovněž musí doložit potvrzení zaměstnavatele, že ho skutečně zaměstná.

Novela zákona o pobytu cizinců zavádí nově i tzv. *ochrannou lhůtu*. Tato ochrana je určena cizincům, kteří po určitou dobu pracovali na území ČR a *nikoliv vlastní vinou ztratili zaměstnání*. Důvodem skončení pracovního poměru, nezaviněného cizincem, se rozumí důvody uvedené v § 52 zákoníku práce, pro které může dát zaměstnavatel cizinci výpověď (organizační nebo zdravotní důvody), nebo pro které může okamžitě zrušit pracovní poměr zaměstnanec (§ 56 zák. práce). Ukončení zaměstnání cizince z uvedených důvodů musí úřad práce písemně oznámit policii.

Těmto cizincům bude platnost povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání zrušena pouze v případě, že se jim **v ochranné lhůtě 60 dnů** ode dne skončení pracovního poměru nepodaří nalézt nové místo vyhrazené pro zelené karty.

Během ochranné lhůty nebudou tedy muset opustit území ČR z důvodu ztráty zaměstnání, **ale také nebudou mít nárok na žádné sociální dávky.**

Dosavadní postup pro zaměstnávání cizinců (na základě povolení k zaměstnání vydaného úřadem práce) zůstává i nadále v platnosti. Zelené karty by měly pouze „usnadnit a zvýhodnit“ vstup cizinců na český trh práce. Srov. [10]

2.7 Agenturní zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání je ve stále větší oblibě coby jeden ze způsobů zapojení zaměstnance do pracovního procesu. Spočívá v zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro jinou právnickou nebo fyzickou osobu, tzv. *uživatele*. Subjektem zaměstnávajícím zaměstnance a dočasně je přidělujícím k výkonu práce u uživatele je tzv. **agentura práce**. Srov. [11, 12]

Agenturní zaměstnavatel pak může přijímat zaměstnance do pracovního poměru nebo na dohodu o pracovní činnosti a dočasně je přidělovat k výkonu práce u uživatele. V tom případě musí mít s uživatelem uzavřenou písemnou dohodu podle § 308 zákoníku práce.

Dohodu o provedení práce, která *nezakládá* účast na důchodovém pojištění, může agentura práce uzavřít jen k výkonu prací pro sebe jako zaměstnavatele nebo za úplatu zprostředkovat sjednání této dohody zájemci – zaměstnanci k jinému zaměstnavateli (např. studentské brigády). Srov. [22]

Pracovní poměr se zaměstnanci uzavírají agentury práce na dobu určitou. Tato doba může být ohraničena přesným kalendářním dnem, skončením určitých prací nebo třeba dobou dočasného přidělení. Na agenturní zaměstnávání se nevztahují omezení uvedená v § 39 zákoníku práce pro sjednávání pracovního poměru na dobu určitou.

O pronájem pracovní síly a tím i o zprostředkování zaměstnání se bude jednat i v případě když: Srov. [8, 15]

- zahraniční firma sjedná smlouvu s firmou v ČR za účelem vyslání svého zaměstnance na práci do české firmy a ve prospěch této firmy
- pronájem pracovní síly se bude uskutečňovat mimo jiné za účelem dosažení zisku

Zaměstnavatel může dočasně přidělovat zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli jen tehdy, má-li k této činnosti povolení Ministerstva práce a sociálních věcí. Toto povolení se vydává na základě žádosti fyzické nebo právnické osoby o:

- povolení ke zprostředkování zaměstnání na území ČR
- povolení ke zprostředkování zaměstnání cizinců na území ČR
- povolení ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí Srov. [4]

Žádost musí obsahovat náležitosti uvedené v § 60 zákona č. 435/2004 Sb, zákona o zaměstnanosti. Povolení ke zprostředkování zaměstnání se vydává maximálně na tři roky a lze ho vydat opakovaně.

Pokud zahraniční osoba provozuje tuto podnikatelskou činnost jak v České republice, tak v cizině, zřizuje v ČR pouze organizační složku svého podniku. Nerozhoduje velikost, ale musí jít o provozovnu (kancelář, dílnu, apod.). Srov. [15]

Oprávnění k podnikání na území České republiky vzniká dnem zápisu této osoby do obchodního rejstříku. To neplatí pro fyzické osoby s bydlištěm v některém členském státě Evropského hospodářského prostoru, které podnikají na území České republiky.

Před vysláním cizinců k výkonu práce v České republice je zaměstnavatel z České republiky (uživatel) povinen projednat s příslušným úřadem práce zejména počty a profese vysílaných zaměstnanců. Také u těchto zaměstnanců zahraničního zaměstnavatele se vyžaduje povolení k zaměstnání, které vydává příslušný úřad práce v České republice. Je-li účelem vyslání pronájem pracovní síly, může úřad práce vydat cizinci povolení k zaměstnání jen pokud bylo jeho zahraničnímu zaměstnavateli vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání (MPSV).

Další podmínkou pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání právnické nebo fyzické osobě je souhlas Ministerstva vnitra s vydáním povolení ke zprostředkování zaměstnání uděleným na základě žádosti Ministerstva práce a sociálních věcí. Ministerstvo vnitra je povinno do patnácti kalendářních dnů ode dne obdržení žádosti doručit MPSV své závazné stanovisko. Neučiní-li tak do 21 kalendářních dnů, má se za to, že s vydáním povolení souhlasí. Srov. [26]

Cílem tohoto nového opatření je zabránit nezákonným aktivitám v souvislosti se zprostředkováním zaměstnání. Stanovisko Ministerstva vnitra vychází ze zhodnocení informací bezpečnostního charakteru ze zdrojů policie a zpravodajských služeb o žadateli o povolení ke zprostředkování zaměstnání. Zároveň zákon umožňuje na základě tohoto stanoviska Ministerstva vnitra odejmout již vydané povolení.

V současné době je v návrhu i právní úprava adresovaná MPSV, umožnit odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání té agentuře práce, která neplní své povinnosti vyplývající ze zákoníku práce a nebo když opakovaně nesplní svou oznamovací povinnost, kterou jí ukládá zákon o zaměstnanosti, tj. povinnost agentury práce sdělovat pro statistické účely Ministerstvu práce a sociálních věcí do 31. ledna běžného roku údaje za předchozí kalendářní rok, týkající se počtu volných míst, na která bylo požadováno zprostředkování zaměstnání, počtu jimi umístěných fyzických osob a počtu jejich zaměstnanců, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce. Srov. [8]

2.8 Nelegální práce

Nejrůznější formy nelegální práce (tzv. práce načerno) ohrožují naši ekonomiku, oslabují trh práce a snižují počet pracovních míst pro občany, kteří se o zaměstnání ucházejí na úřadech práce. Nelegální práce může mít mnoho podob, ale důsledek je vždy stejný: únik z daňového systému, neodvádění pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, případně krácení odvodu zdravotního pojištění. Jde například o práce vedle pobírání podpory v nezaměstnanosti, práce bez živnostenského oprávnění, práce bez řádné pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti, apod. Při zaměstnávání načerno pak zaměstnavatelé nemají potřebu informovat o volných pracovních místech úřady práce, i když jim tuto povinnost zákon ukládá.

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., s účinností od 1. října 2004, poprvé v našem právním řádu definuje nelegální práci. Je to tehdy, nevykonává-li fyzická osoba práci pro zaměstnavatele na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy a cizinec bez povolení nebo v rozporu s ním. Pracovní činnost musí tedy občan vykonávat buď v pracovněprávním vztahu, podle živnost. listu, obchodní smlouvy apod.

S potíráním nelegální práce mají problémy všechny země Evropské unie, ale v právní úpravě boje proti ní jsou mnohem dále než Česká republika. Ve většině zemí Evropské unie se v legislativě vytvářejí dvě formy opatření, a to proti tzv. práci na černo a nelegální práci. Za **nelegální práci** je považováno jednání zaměstnavatelů, kdy nesplní vůči zaměstnancům povinnosti k odvodům pojistného a nepřihlásí je na příslušných orgánech, kdežto za **práci na černo** se považuje činnost cizince u firmy bez povolení nebo v rozporu s povolením.

Ani sebelepší právní předpisy však nevyřeší problém nelegálního zaměstnávání. V tomto směru je nutná spolupráce všech státních orgánů veřejné správy, neziskových organizací i odborů, a to nejen na úseku legislativy, ale i využitím vhodných technických a organizačních prostředků.

Vhodným opatřením, které může sjednotit činnost příslušných orgánů v zemích Evropské unie v potlačování nelegální práce, může být směrnice Evropského parlamentu a Rady stanovící sankcionování zaměstnavatelů zaměstnávajících nelegálně pobývajících příslušníky třetích zemí, jejíž návrh je připraven. Působnost Směrnice by pak byla omezena na nelegálně pobývajících příslušníky třetích zemí. Navrhuje se postih zaměstnavatelů, nikoli zaměstnanců. Uvažuje se o tom, že by nelegální práce byla trestným činem a bude na volbě členského státu, jaké sankce za ni uloží.

V souvislosti s prací na černo jsou zavedena nová a rozšířená oprávnění kontrolních orgánů – úřadů práce a celních úřadů. Úřady práce jsou oprávněny při kontrolní činnosti vyžadovat od fyzických osob, které se zdržují na pracovišti kontrolované osoby a vykonávají pro ni práci, osvědčení totožnosti a prokázání, že pracovní činnost pro tohoto zaměstnavatele vykonávají podle pracovněprávního vztahu nebo na základě jiné smlouvy. Pokud kontrolní orgán zjistí porušení uvedených předpisů, bude se jednat o nelegální práci a může uložit pokutu až do výše dvou milionů korun. Celní orgány mohou kontrolovat zaměstnávání cizinců - zda vykonávají práci pro zaměstnavatele v pracovněprávním vztahu nebo podle jiné smlouvy a zda mají povolení úřadu práce a povolení k pobytu. Celní orgány nemohou ukládat pokuty, ale výsledky kontrolní činnosti dávají k dispozici úřadům práce, v jejichž územním obvodu je zaměstnání vykonáváno. Srov. [3,19, 21, 26]

3. Podnikatelská činnost cizinců v ČR

V České republice cizinci nepracují pouze jako zaměstnanci v pracovněprávních vztazích, ale vykonávají pracovní činnost rovněž na základě živnostenského oprávnění.

Oprávnění zahraniční osoby vykonávat podnikatelskou činnost na území České republiky vzniká dnem zápisu této osoby, popřípadě organizační složky jejího podniku, do obchodního rejstříku. Návrh na tento zápis podává zahraniční osoba a v návrhu uvede rozsah své činnosti. Povinnost k zapsání do obchodního rejstříku se nevztahuje na fyzické osoby s bydlištěm v některém z členských států Evropské unie, které podnikají na území ČR.

Volný pohyb osob samostatně výdělečně činných a osob poskytujících služby je zakotven v hlavě III části třetí druhé Smlouvy o založení Evropského společenství a v prováděcí sekundární legislativě o zrušení omezení pohybu a pobytu v rámci Společenství pro státní příslušníky členských států s ohledem na usazování se a poskytování služeb. Právo ES také osobám samostatně výdělečně činným přiznává všechna oprávnění přiznaná pracovníkům.

Osoba samostatně výdělečně činná – **usazená osoba** poskytuje služby na stálé a průběžné bázi, přispívá k rozvoji ekonomického života v jiném státě než ve státě svého původu. Přitom nerozhoduje délka poskytování služeb, ale její pravidelnost, periodicita a kontinuita. Tato migrující osoba má právo na trvalý pobyt, může-li předložit cestovní doklad a potvrzení o tom, že je OSVČ. Právo pobytu prokazuje dokladem označeným jako *Residence Permit for a National of a Member State of the European Communities*, který je platný na dobu minimálně pěti let a je automaticky prodloužitelný. Očekává-li se doba zaměstnání kratší než tři měsíce, postačí jen osobní identifikační průkaz. Je ale možno po tomto pracovníkovi požadovat policejní hlášení pobytu. Platný průkaz opět nesmí být odebrán z důvodu, že se migrující OSVČ stala nezaměstnanou z důvodů na její vůli nezávislých. Na základě rovnosti nakládání jsou nároky migrující OSVČ i jejich rodinných příslušníků obdobné jako nároky migrujících pracovníků a jsou tedy shodné jako nároky srovnatelné české OSVČ.

Oproti tomu *osoba dočasně poskytující služby* je osoba, která je zaměstnána společností usazenou v jednom členském státě a je touto společností dočasně vyslána poskytnout službu na území jiného členského státu. Tato osoba v žádném případě nehledá přístup na trh práce hostitelského státu, protože se po dokončení svého úkolu vrátí zpět do vysílacího státu. Nároky osoby poskytující služby a jejích rodinných příslušníků jsou omezenější (plný nárok mají ve státě, kde jsou usazeni). Po dobu poskytování služeb by tato osoba sice měla mít stejný přístup k sociálním dávkám (na základě principu rovnosti), ale ve většině případů nesplňuje podmínky pro jejich přiznání. Srov. [14]

Členské státy se zpravidla nebrání poskytování služeb podnikateli *usazenými* na jejich území příjemcům z hostitelského členského státu i jiných (třetích) zemí, ale mají celou řadu omezení pro poskytování služeb podnikateli usazenými v jednom členském státě obyvatelům druhého členského státu formou přeshraničního poskytování služeb (tj. když zůstává podnikatel usazený v mateřském státě a vyjíždí přes hranice hostitelského státu za účelem vykonávání své podnikatelské činnosti).

Komise EU si zadala koncem devadesátých let požadavek na vypracování studie týkající se překážek volného poskytování služeb v rámci EU. Bylo zjištěno, že v jednotlivých členských státech existuje celá řada nejen legislativních a administrativních překážek, ale také další překážky, které brání volnému poskytování služeb. Překážky byly ve studii rozděleny do dvou skupin : ty, které vyplývají z právních předpisů a ostatní.

Mezi překážky vyplývající z právních předpisů patří např. přílišná složitost právních systémů hostitelských zemí, požadavky na zvláštní právní formu poskytovatele služeb, neuznávání odborné kvalifikace, apod.

K ostatním překážkám pak patří např. rozdíly v tradicích, požadavky na znalost jazyka, vysoké správní poplatky, problémy s poskytováním pozaručního servisu, a další.

Na základě této studie se Evropská komise rozhodla přijmout právní předpis upravující tuto problematiku. Odstranění překážek volného poskytování služeb jako např. překážky v uznávání odborné kvalifikace pro státní příslušníky členských států znamená možnost vykonávat povolání (ať již jako osoba samostatně výdělečně činná nebo jako zaměstnanec) v jiném členském státě než v tom, ve kterém odbornou kvalifikaci získali. Směrnice také požaduje, aby byla vyjasněna hranice mezi *právem na usazení* (tj. právo zřizovat podniky, organizační složky, pobočky, atd.) a *právem na poskytování služeb*. Hostitelské členské státy mohou případně (ale v souladu s právem Společenství) stanovit požadavky na ohlášení poskytování služeb, přičemž tyto požadavky nesmějí být diskriminační, nesmí vést k nepřiměřenému zatížení poskytovatelů služeb a nesmí bránit volnému poskytování služeb či jej činit méně přitažlivým. Hostitelský členský stát tak může stanovit požadavky pro výkon činnosti na svém území, jedná-li se o opodstatněné důvody vyplývající z ochrany veřejného pořádku, veřejného zdraví, veřejné bezpečnosti nebo ochrany životního prostředí. Půjde tedy například o možnost hostitelského státu požadovat určitou formu ohlášení, může požadovat doložení státní příslušnosti poskytovatele služeb, doklad o odborné kvalifikaci nebo osvědčení potvrzující, že držitel tohoto dokladu je usazen v členském státě, kde činnost vykonává a že mu výkon činnosti není zakázán, a to ani dočasně. V případě činnosti související s bezpečností může požadovat i doklad o bezúhonosti. Kreativita členských států však nemůže být směrnicí předstižena a proto se zakázané požadavky uvádějí jen příkladmo.

Členské státy mají povinnost upravit své vnitrostátní předpisy do 28.12.2009 tak, aby byly v souladu s touto směrnicí. K témuž datu musí Komisi předložit zprávu obsahující informace o svých povolovacích režimech pro usazení a poskytování služeb a uvést důvody prokazující, že tyto režimy a zejména požadavky v nich nejsou diskriminační, jsou zcela nezbytné z naléhavého důvodu obecného zájmu a sledovaného cíle nelze dosáhnout jiným, méně omezujícím opatřením. Cílem směrnice není harmonizace právních a správních předpisů, ale zjednodušení postupů s cílem odstranit příliš zatěžující povolovací režimy, postupy a formality, které omezují svobodu usazování a tím brání zakládání nových podniků působících v oblasti služeb. Srov. [1]

II. EMPIRICKÁ ČÁST :

4. Švarcsystém v praxi

Švarcsystém dostal název podle svého „zakladatele“ benešovského podnikatele Miroslava Švarce. Ten na počátku devadesátých let přišel s nápadem, jak ušetřit na sociálním a zdravotním pojištění. Všechny své zaměstnance propustil a najal je zpět se živnostenským listem na bázi dodavatelské smlouvy. Švarc touto metodou značně ušetřil na nákladech práce. Jenže státu se tento způsob nezamlouval a proto na konci roku 1991 poslanci schválili novelu zákona o zaměstnanosti, která od 1.1.1992 švarcsystém zakázala. Veřejným tajemstvím ovšem zůstává, že švarcsystém řada firem využívala i nadále, a to i přesto, že tím porušovali zákon. [<http://www.podnikatel.cz>]

Právní úprava platná do konce roku 2006 umožňovala právnické nebo fyzické osobě, aby plnění běžných úkolů, které má v předmětu své činnosti, svěřila jiné právnické nebo fyzické osobě. Podmínkou ale bylo, že tato osoba musí tyto úkoly zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovněprávních vztazích, nebo že je bude zajišťovat formou tzv. dílčích dodávek. V praxi to znamenalo, že podnikatel – živnostník bez zaměstnanců nemohl s jinými firmami uzavírat smlouvy, protože by se jednalo o švarcsystém.

Uvedené ustanovení výslovně ukládalo povinnost, aby fyzická osoba svěřené úkoly zajišťovala *podnikatelsky se všemi znaky podnikání podle § 2 odst.1, obchodního zákoníku*. Muselo se tedy jednat o *soustavnou činnost prováděnou samostatně, vlastním jménem, na vlastní odpovědnost a za účelem dosažení zisku*. Pokud by neexistovaly znaky podnikání a živnostník by vykonával práce s převažujícími prvky závislé činnosti, jednalo by se o zastřený pracovněprávní vztah, tedy o švarcsystém. Nová úprava § 3 zákoníku práce, platná od 1.1.2007, však umožňuje, aby byl zákaz švarcsystému zrušen. Stalo se tak zákonem č. 264/2006 Sb., který nabyl účinnosti rovněž 1. ledna 2007. Srov.[25]

4.1 Výhody a nevýhody švarcsystému

Rozhovorem s několika podnikateli na téma: hlavní výhody a nevýhody švarcsystému jsem zjistila, že spatřují jeho výhody nejenom v úspoře na odvodech na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění, ale také z mnoha jiných hledisek.

Jako zaměstnavatelé s pracovníky v pracovněprávních vztazích musí splňovat celou řadu různých požadavků a kritérií vyplývajících z předpisů

- **o bezpečnosti práce, z požárních předpisů** (zajišťovat a hlídat termíny různých pravidelných povinných školení, zajišťovat zaměstnancům různé ochranné a pracovní pomůcky, poskytovat ochranné nápoje, úprava pracoviště podle přísných požadavků na bezpečnost – včetně mikroklimatických podmínek, zajištění závodní preventivní péče, sestavovat různé interní předpisy, apod.)
- **hygienické předpisy** (oddělené sprchy a toalety pro muže a ženy, místo vyhrazené na odpočinek a konzumaci potravin a nápojů, kuřárny, ale také hlídání termínů pro pravidelné měření rizikových faktorů – hluk, ionizace, vibrace, atd.)

Veškeré předpisy jsou shodné pro všechny firmy bez ohledu na to, jestli mají jednoho zaměstnance nebo jich mají třeba sto. I když se drobní podnikatelé se zaměstnanci sebevíce snaží dodržet všechny předpisy a nařízení, při kontrole orgánů bezpečnosti práce „se vždy něco najde“, což s sebou nese vysoké, mnohdy až likvidační pokuty. Kromě neúnosné administrativy je tu pak další problém - prokázat finančnímu úřadu při kontrole, že právě ono vykázané množství poskytnutých nápojů, pracovních a ochranných pomůcek a dalších jiných prostředků je „výdajem nutně vynaloženým na dosažení a udržení příjmů“.

Oproti tomu pak stojí fakt, že jsou-li těmito pracovníky OSVČ, pak si za bezpečnost a ochranu zdraví při práci odpovídají sami, sami odpovídají za to, že znají všechny předpisy (o používání pracovních a ochranných prostředků, bezpečnostní předpisy, atd.).

- **personalistika a mzdy** – zde jde především o rozsáhlou agendu při uzavírání nebo ukončování pracovního poměru, průběžnou agendu kdy je zaměstnavatel povinen vést podrobnou evidenci docházek, pracovních neschopností, vyplňovat měsíční přehledy pro správy sociálního zabezpečení, zdravotní pojišťovny, ročně provádět vyúčtování daní, uzavírat evidenční listy, hlídat předstihové řízení svých zaměstnanců pro nárok na starobní důchod, atd. V neposlední řadě pak jsou to i termíny stanovené pro ukládání personálních údajů (až 30let). Z ekonomického hlediska se jedná ale také o povinnost zaměstnavatele platit zaměstnanci mzdu a platit za něho odvody i v době, kdy pro něho nemá práci.

Při spolupráci ve švarcsystému odpadá veškerá tato složitá a náročná agenda, (navíc neustále se měnící) a je nahrazena pouze jedinou smlouvou uzavřenou podle obchodního zákoníku. Navíc je podnikatel ušetřen periodických kontrol prováděných SSZ, ZP a finančním úřadem (kontroly daně z příjmů ze závislé činnosti, srážkové daně) a tím i případných pokut za nedodržené termíny hlášení, odvodů, různá „drobná přehlédnutí“, aj. K tomu si přičteme i úsporu na nevyplacených mzdách v případě, že není dostatek práce. Zejména u tzv. sezónních prací, především ve stavebnictví, kdy jsou pracovní zakázky převážně závislé na počasí a ročním období, je výhoda švarcsystému z pohledu drobného podnikatele nepřehlédnutelná.

Například podnikatel v oblasti stavebnictví, který by chtěl zajišťovat kompletní dodávky staveb, ať už na klíč nebo kompletní rekonstrukce staveb, by musel zaměstnávat několik zedníků, pokrývačů, tesařů, topenářů, instalatérů, elektrikářů, pomocných dělníků, atd. Konkurence na trhu je v této oblasti vysoká, takže nasmlouvání zakázek je mnohdy otázkou několika dní až týdnů, navíc vzhledem k povaze některých činností se jedná o sezónní práce, takže není možné je vykonávat celoročně. Přesto by musel podnikatel své zaměstnance platit i v době, kdy by práci nevykonávali, protože by se jednalo o překážku na straně zaměstnavatele. Pokud by jim chtěl dát z těchto důvodů výpověď, musel by jim vyplatit minimálně trojnásobek průměrné mzdy jako odstupné. Uzavírání pracovní smlouvy na dobu určitou s opakováním pracovního poměru u téhož zaměstnavatele zákoník práce nepřipouští.

Opomeneme-li složitost agendy stanovené pro pracovněprávní vztahy a provedeme-li si srovnání pouze v úrovni čísel, dojdeme rovněž k přinejmenším zajímavému zjištění:

Vezměme si jako příklad jednu firmu, která má 20 pracovníků a na každého pracovníka účtuje zákazníkovi 220,- Kč za hodinu jeho práce.

A Pracovníci jsou v pracovním poměru k zaměstnavateli, zaměstnavatel trvá na dodržování smluvené osmihodinové pracovní doby, aby se vyhnul problémům spojených s nařizováním přesčasů podle zákoníku práce a také z důvodu, aby ušetřil na příplatcích za přesčasy. V částce, kterou naúčtuje zákazníkovi, musí být zahrnuty veškeré výdaje podnikatele, tzn. mzdy zaměstnanců, odvody za zaměstnance, vedlejší firemní náklady (doprava materiálu, doprava zaměstnanců na pracoviště, telefony, mzda podnikatele, odměna pro účetní, energie, pracovní a ochranné pomůcky, aj). Počítejme, že měsíc má 22 pracovních dní, pro zjednodušení počítejme jen se slevou na dani na poplatníka:

22 dní x 8 hodin x 220,- Kč x 20 pracovníků = 774.400,- Kč bude naúčtováno zákazníkovi; mzda zaměstnance činí dle smlouvy 150,- Kč / hod.

	1zaměstnanec	20 zaměstnanců
hrubá mzda	26.400,-	528.000,-
Soc.poj. zam.	- 1.716,-	- 34.320,-
Zdr.poj. zam.	- 1.188,-	- 23.760,-
Soc.poj. org.	(6.600,-)	(132.000,-)
Zdr.poj. Org.	(2.376,-)	(47.520,-)
superhrubá m.	35.376,-	707.520,-
daň před slevou	5.310,-	106.200,-
slevy	-2.070,-	- 41.400,-
daň po slevě	3.240,-	64.800,-
čistá mzda	20.256,-	405.120,-
čistá mzda/hod.práce	115,09 Kč	

Celkové mzdové náklady firmy za tento měsíc budou činit 707.520,- Kč. Jednoduchým výpočtem pak zjistíme, že na veškeré další náklady (doprava materiálu, doprava zaměstnanců na pracoviště, telefony, mzda podnikatele, jeho vlastní pojistné, daně, odměna pro účetní, energie, pracovní a ochranné pomůcky, aj) podnikateli zbývá pouhých 66.880,- Kč.

Do státního rozpočtu a zdravotním pojišťovnám pak bude odvedeno:

Na sociálním pojištění bude celkem odvedeno 166.320,- Kč,
na zdravotním pojištění bude celkem odvedeno 71.280,- Kč,
na daních to pak bude částka 64.800,- Kč,

uvedené částky však nezahrnují další odvody – z výdělku podnikatele, jeho účetní a případné další možné odvody, jsou zde zahrnuty pouze odvody za 20 pracovníků.

B Pracovníci nejsou v pracovním poměru k zaměstnavateli, jsou OSVČ, za předpokladu, že podmínky budou stejné:

OSVČ dostane od podnikatele částku 26.400,- Kč oproti faktuře „do ruky“. V souladu se zákonem o daních z příjmů si uplatní výdaje paušálem, který u řemeslné živnosti činí 60% z hrubého příjmu, tedy 15.840,-. Tyto výdaje nemusí ničím dokládat. Částka, která zbývá pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění a daně z příjmu je 10.560,- Kč, což znamená, že poplatník daně platit nebude a na zdravotní pojistné zaplatí jen povinné minimum, tedy 1.590,- Kč a na sociální zabezpečení rovněž jen minimum, tj. 1.720,- Kč. Opět jednoduchým výpočtem tedy zjistíme následující:

- zaměstnanci (OSVČ) zůstane po zaplacení pojistného čistá částka 23.090,- Kč, tzn. 131,19 Kč/ hod. (v pracovním poměru je to 20.256,-Kč a 115,09/hod.)
- podnikatel dvaceti pracovníkům vyplatí celkem 528.000,- Kč, zůstane mu tedy 246.400,- Kč, oproti 66.880,- Kč, které mu zůstanou jako zaměstnavateli

Do státního rozpočtu a zdravotním pojišťovnam pak bude odvedeno:

Na sociálním pojištění bude celkem odvedeno 34.400,- Kč,
na zdravotním pojištění bude celkem odvedeno 31.800,- Kč,
na daních to pak bude částka 0,- Kč,

uvedené částky opět nezahrnují další odvody – z výdělku podnikatele, jeho účetní a další možné odvody, jsou zde zahrnuty pouze vlastní odvody pracovníků– OSVČ.

Z výše uvedeného je tedy zcela zřejmé, že podnikatel může pracovníkům, kteří nejsou jeho zaměstnanci, ale pracují pro něho na vlastní živnostenské listy, platit mnohem vyšší částky než vlastním zaměstnancům, přidáme-li k tomu fakt, že OSVČ budou vázáni termínem dodání a ne pracovní dobou (budou pracovat déle než 8 hodin denně, nebo i o víkendech), čímž se práce na zakázce zkrátí, zakázek tedy může být více a přidáme-li již výše uvedené výhody švarcsystému, nelze se divit podnikatelům, že se usilovně snaží tento systém uchovat v praxi.

Pro obě smluvní strany je v tomto rozhodování (zaměstnání nebo OSVČ) rozhodující hlavně ekonomické hledisko – kolik jim „zůstane v kapse“, aby mohli živit rodiny, platit účty, dopřát si dovolenou, apod. Samozřejmě že nezanedbatelný vliv má také legislativa a složitost i proměnlivost zákonů, nařízení a vyhlášek - zejména těch, které jsou vázány k pracovněprávním vztahům.

Pravděpodobně jediná nevýhoda tohoto systému pak spočívá v tom, že pracovníci pracující pro podnikatele na základě vlastního živnostenského oprávnění nejsou k podnikateli vázáni tak jako zaměstnanci. Smluvní strany si mohou navzájem kdykoliv vypovědět smlouvu o spolupráci, OSVČ se může sama rozhodovat, které zakázce dá přednost (sama si určuje kdy, kde a pro koho bude pracovat). Podnikatel – zadavatel práce zase není povinen zajistit dostatek práce pro OSVČ, využije jejích služeb jen podle svých potřeb. Tato „rizika“ jsou, vzhledem k tržní nabídce živnostníků i širokého okruhu podnikatelů – zadavatelů práce a v porovnání s výhodami, pro obě strany zanedbatelná.

4.2 Nelegální zaměstnávání

Obdobně jako švarcsystém mezi podnikateli probíhá i nelegální zaměstnávání. Smluvními stranami ovšem nejsou podnikatelé, kteří mezi sebou mají uzavřenou obchodní smlouvu, ale na jedné straně stojí podnikatel – zadavatel práce a na straně druhé je pracovník. Dohoda o náplni práce a odměně za ni je pouze ústní.

Tento způsob „zaměstnávání“ volí podnikatelé z mnoha důvodů, jde např. o akutní potřebu podnikatele obsadit dočasně volné pracovní místo. Zůstaneme-li u výše uvedeného příkladu stavební firmy (v oboru, kde je tento způsob i nejvíce rozšířen), půjde například o situaci, kdy bude firma potřebovat najmout pracovníky na pomocné a výkopové práce přibližně na období jednoho měsíce. Pokud bude firma postupovat podle platných zákonů, ohlásí volné pracovní místo na úřadu práce, měsíc bude čekat nalezou-li se nějakí zájemci o práci, poté budou volná místa zveřejněna na internetu jako místa vhodná pro uchazeče o práci z „třetích zemí“ a možná si ho po nějaké době nějaký cizinec vybere.... Práce ostatních pracovníků zatím „stojí“, protože bez provedených výkopových prací nemohou pokračovat.

Další alternativou by bylo, že pracovní úřad pošle do firmy zaregistrované nezaměstnané, ale to by pro firmu znamenalo povinnost tyto uchazeče o zaměstnání přijmout do trvalého pracovního poměru - jenomže firma potřebuje požadované pracovníky jen na omezenou a krátkou dobu... Sice by s nimi firma mohla uzavřít pracovní smlouvu a poté jim dát výpověď ve zkušební době, ale to by bylo opět úmyslné obcházení zákona, navíc složitá agenda při nástupu, výpověď ve zkušební době, výstupní agenda..., tomu se firma raději vyhne. Výpověď ve zkušební době by ovlivnila i právo uchazeče na opětovné zaregistrování se na úřadu práce a jeho nárok na podporu v nezaměstnanosti. Povolený limit příjmu vedle podpory v nezaměstnanosti je z pohledu firmy i pracovníka nedostačující, pracovník by mohl například na dohodu o provedení práce odpracovat jen pár hodin a současně by jeho hrubý výdělek nesměl přesáhnout polovinu minimální mzdy. Určitým možným řešením by byla snad jen smlouva na dobu určitou, ale složitě agendě by se firma stejně nevyhnula.

Dalším kritériem rozhodným pro upřednostňování nelegálního zaměstnávání je např. skutečnost, že zmíněné stavební firmy provádějí svoji činnost v podstatě na celém území České republiky. Znamená to, že je pro ně mnohem výhodnější na krátkodobou potřebu najmout „místní“ pracovníky, zejména jedná-li se o pomocné práce. Najmou si je jen na dobu, než dokončí smlouvanou práci a nemusí řešit jejich ubytování, stravování, dopravu, apod. Navíc je tímto způsobem mohou najmout i opakovaně, vždy podle potřeby – v období, kdy se zahajují práce a potom třeba při dokončování stavebních prací. V mezidobí, kdy jejich služby nepotřebují, je tak nemusí platit.

Složitost propletence všech zákonů, nařízeních, předpisů a zákazů nepřímo nutí podnikatele, aby volili nejschůdnější cestu, tedy tzv. švarcsystém a v případě, že nejsou „k mání“ živnostníci, tak aby se uchýlili k nelegálnímu zaměstnávání. Při realizaci zakázky je pro ně totiž prioritou, aby dostáli svým závazkům – ve smlouvách na zakázku mají stanoven termín dodání, který musí dodržet jinak budou sankcionováni. Skutečnost, že při tom obchází zákony pro ně v tomto okamžiku není rozhodující.

Dle vyjádření dotčených podnikatelů i z jejich všeobecně známých postupů je zřejmé, že neobcházejí zákony „už z principu“, ale snaží se hledat nejvhodnější kompromis mezi zákony a uspokojením svých potřeb. Pokud by existoval zcela zákonný a při tom velmi jednoduchý princip zaměstnávání, zejména na krátkodobé smluvní vztahy, určitě by tento způsob upřednostňovali.

5. Litevské „Patenty“ a jejich použitelnost v ČR (kazuistika)

V době, kdy jsem sbírala materiály pro svou práci, jsem požádala o spolupráci a pomoc jednoho občana Litvy, který mi měl dle dohody zajistit spolehlivé informace o podmínkách kladených v Litevské republice na osoby, které jsou v obdobném právním postavení jako čeští podnikatelé – živnostníci. Vzhledem k tomu, že tyto získané informace však nebylo možné ověřit a ani nebyly zcela přesné, nemohu provést zamýšlené srovnání právních a jiných předpisů vztahujících se k uvedené problematice. Přesto ale byly rozhovory s panem Dinem velmi zajímavé a získané informace si zaslouží určitou pozornost.

Pan Dino přišel do České republiky hledat práci po ukončení činnosti ve Španělsku, kde pracoval jako sezónní pracovník při sběru ovoce. Ve Španělsku prý přijel na místo určení a dostavil se na kontaktní místo, kde během půl hodinky vyřídil veškeré potřebné náležitosti (pracovní povolení, přihlášku k pojištění dle jejich předpisů, oznámení místa pobytu a další případné požadavky, které eventuelně jejich zákony předepisovaly). Poté mohl odejít, ubytovat se a bez problémů začít pracovat. Jediné, co si musel potom ohlídat bylo, aby nepracoval na povolení, kterému vypršela platnost. Sezónní práce však po čase skončila a tak se rozhodl, že zkusí štěstí v České republice.

Po příjezdu na naše území se obrátil na svého přítele z dřívější doby a požádal ho o pomoc při hledání zaměstnání a hlavně o ubytování. Začal si hledat práci, ale protože v té době ještě neměly naše firmy příliš velké zkušenosti se zaměstnáváním cizinců, nepodařilo se mu nechat se zaměstnat. Zjistil však, že by bylo možné pracovat v ČR na vlastní živnostenské oprávnění a tak se vydal na úřady, aby jej získal. Začal pro něho neuvěřitelný a nepochopitelný kolotoč s obíháním úřadů. Např. na Okresní správě sociálního zabezpečení po něm vyžadovali doklad o přiděleném rodném čísle (tehdy si o něj tedy požádal, ale dodnes ho nemá), a pak jakési další potvrzení, ale neví už přesně, co to mělo být. Když se paní na úřadě zeptal, kde to požadované potvrzení získá, řekla mu, že to neví a že je jeho povinností znát naše zákony, když tady chce pracovat.

Tehdy se prý rozčiloval, že jako cizinec musí znát naše zákony a ona jako úřednice ani neví, kde by mohl obdržet to, co po něm požaduje. Nicméně nakonec se nějakým způsobem přeci jen dopídili s přítelem toho, že pro požadované potvrzení musí do Prahy. Když tam dorazili, vystáli si několikahodinovou frontu a úředníkovi za přepážkou řekli, co potřebují a k jakému účelu, dozvěděli se, že jako občan EU toto potvrzení pro daný účel nepotřebuje, ale jestli ho i přesto chce, musí si vyplnit žádost, která stojí asi 5.000,- Kč, s tím, že pokud při vyplňování žádost zkaží, musí si ji vyplnit znovu a také znovu zaplatit.

Vrátili se tedy bez tohoto dokladu zpět na Okresní správu sociálního zabezpečení a úředníci sdělili, co jim bylo v Praze řečeno. Milá paní se zvedla ze židle, zašla do vedlejší kanceláře za odborníkem na právo EU a ověřila si jejich informaci. Poté pana Dina již bez problémů zaregistrovala. Pak následovali ještě cesty na další úřady, kde ale už probíhalo vše víceméně podle našich zvyklostí.

Další „šok“ přišel na jaře příštího roku, kdy musel jako živnostník podat daňové přiznání. Bylo pro něho naprosto nepochopitelné a svým způsobem do dnes i je, proč musí platit alespoň minimální pojistné a daně, i když si tolik nevydělal. Chápe sice, že se musí podřídit našim zákonům, ale nechápe ty zákony jako takové. U nich doma a pravděpodobně i ve Španělsku vše „funguje“ úplně jinak. To byl i jeden z důvodů, proč jsem ho požádala o výše uvedenou spolupráci a pomoc a proč jsem chtěla provést srovnání našich a litevských zákonů. Dostala jsem však jen útržkovité informace, které většinou začínaly: „myslím že...“

Dle mně dostupných informací, získaných od pana Dina, má Litva samozřejmě rovněž systém podléhající obdobě našeho Živnostenského zákona. Zde jsou ale kritéria pro tyto podnikatele mnohem přísnější, je například vyžadována určitá odborná způsobilost (např. vzdělání v oblasti managementu). Jedná se však jen o podstatně menší ohruh osob na které se tento zákon vztahuje neboť zde jsou chápáni podnikatelé jako „šéfové“ - majitelé větších podniků, kteří zaměstnávají několik zaměstnanců a sami manuálně nepracují.

Představa našeho podnikatele, který přijde na úřad v montérkách, celý svůj firemní majetek (krumpáč a lopatu) opře venku o zeď, vyřídí si, co je třeba a zase se vrátí plnit své pracovní povinnosti – celý den kopat krumpáčem a házet lopatou - je jim přinejmenším k smíchu, považují to za žert. O složitém procesu všech administrativních činností (fakturace, vedení účetnictví, roční přehledy, kontroly, atd.) ani nemluvě. U nich prý takovéto činnosti občané vykonávají na základě tzv. „Patentu“.

Jde o jakési povolení „pracovat sám na sebe“. Zájemce si na kontaktním místě zakoupí toto povolení, jeho úhradou automaticky zaplatí pojistné i daně a dále již nikoho nezajímá, kolik si dotyčný skutečně vydělal. *Patent* si může zakoupit na měsíc, několik měsíců, ale i na celý rok. Záleží na něm, jak dlouho chce nebo může (na jak dlouho má domluvenou práci) pracovat. Má-li tato osoba domluvenou práci na delší období, ale nemá dostatek financí na *patent* na celé toto období, kupuje si je po měsících. Jinak jsou ceny patentů pravděpodobně odstupňované podle činností, které jsou na ně vykonávány a samozřejmě jsou cenově zvýhodněné patenty na delší období. Tato činnost je velmi snadno kontrolovatelná a pokud by byl pracující občan přistižen, že nemá patent nebo ho má již po platnosti, zaplatil by velkou pokutu.

Samozřejmě mně napadlo, ostatně jako asi každého, zkusit tento systém zavést i v České republice. Především musím upozornit, že jsem pouze laik a mé znalosti z oblasti práva, živnostenského zákona, zákona o daních z příjmů i dalších oblastí, kterých by se to týkalo, jsou jen v úrovni základního povědomí a jsou tedy poměrně omezené. Přesto si myslím, že by bylo možné něco obdobného u nás aplikovat a že by to mohlo přinést i žádané zjednodušení administrativní zátěže a zjednodušení celého systému. Rovněž jsem si vědoma, že by nebylo možné můj „návrh“ aplikovat univerzálně, ale mohl by pokrýt současné drobné živnostníky rozmanitých profesí, kteří pracují víceméně ve výše uvedených švarcsystémech a obdobných seskupeních podnikatelů, pravděpodobně by umožnil snížení oficiální nezaměstnanosti, určitě by se omezilo nelegální zaměstnávání a možná by to přineslo i větší částky do státní pokladny.

System těchto *patentů* by se vztahoval jen na určitý okruh živností dle stávajícího živnostenského zákona, ale věřím, že by pokryl několik desítek tisíc podnikatelů. Myslím, že by bylo možné ho aplikovat i na cizince – podnikatele, zejména na příslušníky z členských zemí EU. Navíc by odpadlo i neustálé pozastavování a opětovné obnovování živností, které stejně mnohdy ani neodpovídá skutečnému stavu. Mnozí podnikatelé, aby ušetřili na pojistném, činnost vykonávají i v době, kdy mají živnost pozastavenou. Přehled o vykonávání nebo o nevykonávání činnosti by poskytovaly zakoupené *patenty*.

Po vzoru Litvy bych ponechala povinnost registrace dle stávajících podmínek pro takové profese, kde je potřeba doložit vyšší odbornou způsobilost, jako jsou profese z oblasti práva, daňoví poradci, znalci, tlumočníci, architekti, apod.

Také nutno podotknout, že z praxe vím, že například vyučený kuchař může být i zdatný a velmi šikovný zedník a naopak. Nepovažovala bych tedy za nutné dokládat vyučení nebo praxi v oboru, protože si stejně většina zájemců (z řad zákazníků) o danou profesi vybírá řemeslníky podle doporučení svých známých nebo spolupracovníků a ne podle „papíru“. I firma většinou přijme nové spolupracovníky na základě „přímluvy“ stávajícího pracovníka. Navíc si myslím, že už by pomalu bylo na čase, aby si lidé začali řídit svůj život sami, bez neustálého dozoru úřadů a potřeby jejich souhlasu ke každému svému rozhodnutí. Každý přece ví sám nejlépe jaké jsou jeho schopnosti a dovednosti, na jakou práci stačí a na jakou už ne. Pokud by tento člověk nastupoval někam do zaměstnání, zajímalo by zaměstnavatele také více to, co umí než to, čím je vyučen. I v praxi dochází velmi často k tomu, že někteří živnostníci mají vydánu živnost na základě svého vyučení, ale ve skutečnosti tuto činnost vůbec nevykonávají a namísto této činnosti dělají naprosto odlišné práce.

V současné době platí pravidlo, že zaregistruje-li se živnostník jednou na Živnostenském úřadě, dostane přidělené tzv. IČO, které je platné pro všechny jeho podnikatelské činnosti a platí i v případě, že činnost ukončí a po nějaké době opět začne podnikat. Na správě sociálního zabezpečení je mu přiděleno číslo sociálního pojištění za obdobných podmínek jako IČO na ŽÚ, na zdravotní pojišťovně a na finančním úřadu je

evidován vždy pod svým rodným číslem. Uvedené databáze živnostníků jsou již v dnešní době vzájemně propojené elektronicky a tak pro ně není problém předávat si navzájem informace o dotyčné osobě.

Ponechala bych asi systém první registrace, která probíhá tč. na Živnostenském úřadu, zde by dostal zájemce přiděleno IČO a číslo sociálního pojištění, která by v budoucnu používal pro nákup *patentů*.

Možnost kupovat *patenty podle potřeby* bych nechala jako na Litvě (pokud je výše uvedené pravdou) a pro začátek by byly k zakoupení na SSZ, zdravotních pojišťovnách, živnostenských úřadech nebo finančních úřadech (díky propojené databázi by byly stejně informovány všechny dotčené instituce).

Časem by bylo možné rozšířit kontaktní místa, kde by bylo možné tyto patenty koupit, mohla by být například navázána spolupráce s Českou poštou nebo s jinou podobně rozšířenou institucí (různé banky, pojišťovny, apod.), činnost by mohli vykonávat i fyzické nebo právnické osoby, které by si mohli za poskytnutou službu účtovat mírný poplatek.

Ceny patentů by byly rovněž odstupňované jednak podle činností, které by byl pracovník oprávněn na jejich základě vykonávat a také doporučenou hodnotou této práce. Např. *patent* pro řemeslné živnosti (tedy vyšší hodnoty) by umožňoval i výkon méně hodnocené činnosti (třeba úklidové práce spadající dnes do správy a údržby nemovitostí nebo pod pomocné dokončovací stavební práce), ale naopak by to nebylo možné. Současně by nebyla omezena možnost pracovníka zakoupit si „vyšší“ kategorii patentu. Důvodem je jednak zachování svobodné vůle pracovníka platit si vyšší pojistné, než je zákonem stanovené minimum a také by šlo o zachování určité smluvní volnosti mezi podnikateli ohledně odměny za vykonanou práci. Pokud by byl patent vázán jen na profesi a doporučenou smluvní odměnu, nemohl by podnikatel – zadavatel práce, i kdyby chtěl, zaplatit smluvnímu partnerovi namísto např. doporučených 30.000,- Kč třeba 50.000,- Kč.

Pro výpočet orientační ceny *patentu* bych vycházela z kompromisu mezi mzdou a příjmem, který přiznávají živnostníci na základě daňových přiznání (z hrubého příjmu, tedy z obratu). V ceně patentu by bylo zahrnuto sociální pojištění v základním rozsahu, zdravotní pojištění i daň.

Systémem těchto *patentů* by byla správa sociálního zabezpečení i nadále informována o odpracované, započtené době pro účely důchodového pojištění i o vyměřovacím základu pracovníka, zdravotní pojišťovna by dostala své pojistné a finanční úřad by si určitě také „polepšil“. Pracovník by měl představu o hodnotě své práce a málokdy by pracoval „pod cenou“, čímž by se zvedla jeho životní úroveň a s tím spojená jeho koupěschopnost. Různí sezónní pracovníci by nepracovali „načerno“ a ani by neměli zapotřebí obcházet zákony pracovníci, kteří si najdou jen krátkodobé nebo nahodilé zaměstnání, které je tč. také většinou vykonáváno bez řádné pracovní smlouvy nebo oprávnění k provozování živnosti. Uchazeč o zaměstnání, který by si našel takovou nahodilou krátkodobou práci by nemusel být vyřazen z evidence, ale v tom měsíci by neměl nárok na podporu v nezaměstnanosti, jeho podpůrná doba by byla na toto období přerušena.

Při současné právní úpravě je podnikatel, který dočasně svoji činnost nevykonává, oprávněn živnost „pozastavit“. Po tuto dobu nemá povinnost platit pojistné na sociální zabezpečení, u zdravotní pojišťovny je po tuto dobu evidován jako osoba bez zdanitelných příjmů a má povinnost platit pouze redukované pojistné (tč. 1.080,-Kč)

Ve výše uvedeném systému *patentů* by tato situace byla obdobná: nezakoupí-li si pracovník *patent*, automaticky by nebyl pojištěn a nezapočítávala by se mu doba pojištění na SSZ ani pro potřeby případného nároku na podporu v nezaměstnanosti; zdravotní pojišťovna by ihned věděla, že pro tento měsíc tato osoba spadá do kategorie OBZP a mohla by stávajícím způsobem vymáhat pojistné; nejsou-li příjmy, nejsou ani daně, ale také - při zachování současné podmínky pro nárok na bonusy na děti (minimálně šestnásobek minimální mzdy), nebudou ani bonusy (pokud pracovník v daném roce nesplní uvedenou podmínku).

Nemocenské pojištění OSVČ je v současné době dobrovolné, tuto dobrovolnost by bylo možné i nadále zachovat.

Zavedla bych rovněž velmi přísné postihy pro zaměstnavatele i pracovníky, kteří by se i přesto pokoušeli zákon obcházet. Aby nedocházelo k daňovým únikům u podnikatelů – zadavatelů, určila bych maximální možnou odchylku od odměny určené cenou patentu (např. 5-10%).

Pokud by byl přistižen pracovník, který provádí řemeslné práce a má patent jen na úklidové práce, dostal by například pokutu ve výši šestinásobku rozdílu mezi hodnotami patentů, při dalším stejném porušení třeba dvanáctinásobek, atd. Zároveň by dostal pokutu i podnikatel, který mu tuto práci zadal. Zájemce, který by vykonával více činností na základě patentů by si kupoval patent podle činnosti, která by spadala do nejvyšší kategorie.

Výhodou pro pracovníka by bylo, že již nemusí řešit každoroční přiznání včetně povinných přehledů, platit účetní, „běhat“ po úřadech, apod. Pracovníkům, kteří mají děti, bych umožnila i nadále žádat o daňové bonusy formou zcela jednoduchého formuláře, ostatní různé úlevy na daních by možná ani nebyly zapotřebí (životní pojištění, dary, apod.). Pokud by byla zachována politika na podporu bydlení, mohli by obdobně jako u bonusů na děti žádat o určité procento ze zaplacených úroků na bydlení (tč. je to 15%) formou jednoduchého formuláře (mohl by být společný se žádostí o bonusy). Ti, kteří pracovali i v cizině a postupují v současnosti při podávání přiznání podle smluv o zamezení dvojího zdanění, by prozatím nadále podávali klasické přiznání.

Vrátíme-li se k podnikateli – zadavateli práce, ten by měl možnost od roční fakturace odečíst proplacené *patenty*, poté by uplatnil výdaje procentem z příjmů dle své vlastní živnosti a dále by postupoval podle dosud platných zákonů. Jde o to, že velké množství těchto podnikatelů zaměstnává lidi „na černo“ a na konci roku úmyslně a cíleně „vytváří“ a na poslední chvíli shání „náklady“.

Tímto systémem by neměli možnost obcházet zákon a výdaje na patenty by byly zcela přesně určené - datumově i finanční hodnotou. Za zprostředkování práce, námahu a evidenci s tím spojenou si zajisté zaslouží odměnu, ze které musí pokrýt i své výdaje. Proto je možné využít výše uvedený postup - to za předpokladu, že sám manuálně nepracuje; anebo si může také zakoupit patent, pracovat s ostatními a k dodání dle přiznání mu zbyde jen rozdílová částka mezi nafakturovanou částkou zákazníkovi, všemi patenty (včetně vlastního) a procentuálními výdaji.

Uvedeme-li si konkrétní příklad, dostaneme se k následujícím číslům:

Řemeslník, řekněme třeba zedník, pracuje na základě patentu. Jeho doporučená hodnota práce je stanovena v průměru na 30.000,- Kč / měsíc. Sociální pojištění činí např. 6% z vyměřovacího základu, zdravotní pojištění 6% a daň, která má povahu současné srážkové daně, bude 3%. SSZ tak dostane 1.800,- Kč, zdravotní pojišťovna 1.800,- Kč, a finanční úřad obdrží 900,-Kč, celkem by tedy patent stál 4.500,- Kč a pracovníkovi by zůstalo 25.500,-Kč.

Pro porovnání v současném systému by byla čísla na základě živnostenského oprávnění následující: SSZ by obdržela 1.776,- Kč, zdravotní pojišťovna 1.590,- Kč a daň by byla 0,- Kč.

U zaměstnance by samozřejmě byla čísla podstatně příznivější pro státní instituce, ale otázkou je, kolik zaměstnanců by bylo přihlášeno a za kolik zaměstnanců by bylo skutečně odváděno?

ZÁVĚR

Ve své práci jsem se snažila shrnout a přehledně uspořádat ta nejzákladnější pravidla a systém zákonů vztahujících se zejména k možnostem cizinců vykonávat práci na území ČR. Tato problematika je však tak rozsáhlá, že nebylo možné postihnout celou původně zamýšlenou oblast související se zvoleným tématem.

Dostupné zdroje informací k tomuto tématu jsou v podstatě omezené jen na zákony a další legislativní úpravy. Kromě těchto zdrojů jsem ve své práci využila i komentářů k uvedeným zákonům a poznatků odborníků převážně z oblasti pracovního práva, ale i odborníků na lidské zdroje, odborníků na právo EU nebo na bezpečnost práce. Část informací byla samozřejmě získána z internetových stránek. Podklady a zdroje informací pro empirickou část této práce jsou pak získané jednak z rozhovorů s podnikateli a částečně jsou zde využity i vlastní zkušenosti z mé profese.

Jsem si vědoma, že teoretická část této práce zdaleka neposkytuje kompletní přehled všech možných variant a ani není citací nebo podrobným rozbohem uvedených zákonů, to ani nebylo mým cílem. Hlavním cílem této práce bylo pouze nastínit složitost našeho právního systému – zejména v oblasti pracovněprávních vztahů a se zaměřením především na cizince. Ve své práci se zabývám jen nejzákladnějšími právy a povinnostmi zaměstnavatelů i cizinců, kteří chtějí v ČR pracovat a žít.

V empirické části se věnuji způsobům obcházení zákonů v pracovních vztazích, rozboru jednotlivých příčin, které k tomu podnikatele vedou a pokusila jsem se o vlastní návrh způsobu řešení tohoto problému.

Původně jsem se chtěla obdobným způsobem zabývat i dalšími oblastmi, které se zvoleným tématem souvisí, ale vzhledem k rozsahu této práce to již nebylo možné. Přesto doufám, že se mi podařilo z větší části původně zamýšlený cíl naplnit.

Resumé

V této práci jsem se zaměřila na relativně novou a tím pádem téměř neznámou problematiku pracovního práva, která souvisí s naším vstupem do Evropské unie a především na možnosti výkonu práce cizinců na našem území. Poodhaluji zde vztah českého práva k právu Evropské unie a zabývám se tím, jak právo EU v posledních letech ovlivnilo změny zákonů v ČR.

Stručně zde charakterizuji rozdělení cizinců do jednotlivých kategorií dle zákona o zaměstnanosti a v hrubých rysech se zabývám různými formami jejich pracovněprávních vztahů. Kromě legálních forem zaměstnávání je však velmi rozšířena i tzv. nelegální práce – „práce na černo“. Tato problematika, stejně jako tzv. švarcsystém je velkým problémem v současné společnosti, proto jim rovněž věnuji pozornost. Snažila jsem se zejména zjistit důvody, které k nelegálnímu zaměstnávání i ke spolupráci v švarcsystémech podnikatele vedou a v závěru své práce se pak pokouším najít „lék“ na tento problém.

Anotace

Tato bakalářská práce je zaměřena na postavení cizinců na českém trhu práce. Poskytuje stručný rozbor práv a povinností zaměstnavatelů i zaměstnanců – cizinců vyplývajících ze zákonů České republiky a stručně charakterizuje jejich možnosti při uzavírání pracovněprávních vztahů.

Druhá část této práce je pak náhledem do problematiky tzv. švarcsystému a nelegálního zaměstnávání se stručným rozbohem některých důvodů, které k tomuto způsobu obcházení zákonů podnikatele vedou. Také se zde pokouším o návrh možného způsobu řešení problémů se kterými se potýká český trh práce.

Klíčová slova

agentury práce, cizinec, nelegální zaměstnávání, odborná způsobilost, platební neschopnost, podpora v nezaměstnanosti, právo, švarcsystém, trh práce, zaměstnanec, zaměstnavatel, zelené karty,

Annotation

The study of this thesis is the position of foreigners on Czech employment market. It provides a brief analysis of foreign employers' and employees' rights and obligations, established by the legislation of the Czech Republic, and gives a brief characteristics of the possibilities of the labour- law relations.

The second part of this thesis examines the range of problems of, so-called, Schwarz system and illegal employment with a brief analysis of some reasons that lead entrepreneurs to this kind of evasion of legislation. Here, I will try, as well, to propose a possible way to solve the problems that take place on Czech employment market.

Keywords

Employment agencies, foreigner, illegal employment, professional competence, financial insolvency, unemployment benefit, law, Schwarz system, employment market, employer, employee, green cards.

Literatura a použité prameny

Zákony

zákon č. 262/2006 Sb. - zákoník práce

zákon č. 435/2004 Sb. - zákon o zaměstnanosti

zákon č. 586/1992 Sb. - zákon o daních z příjmů

zákon č. 455/1991 Sb. - živnostenský zákon

zákon č. 18/2004 Sb. - o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti
státních příslušníků členských států Evropské unie

Seriálová publikace

In Práce, mzdy a odvody bez chyb, pokut a penále

Poradce, s.r.o., Český Těšín, MK ČR: E 16821, ročníky 2006-2008

Internetové odkazy

<http://www.mvcr.cz> 26.02.2009

<http://ktp.istp.cz> 03.03.2009

<http://www.podnikatel.cz> 19.03.2009

Poznámkový a odkazový aparát

- [1] Babšická, Věra. Volné poskytování služeb v EU
In PaM, 2007/03, s. 8-13, ISBN: 80-7365-239-5

- [2] Bičáková, Olga. Volná pracovní místa – nahlašování a obsazování
In PaM, 2006/10, s. 20-21, ISBN: 80-7365-207-2

- [3] Bičáková, Olga. Nelegální práce
In PaM, 2006/11, s. 29-32, ISBN: 80-7365-212-9

- [4] Bičáková, Olga. Přestupky a správní delikty podle novely od 1.1.2007
In PaM, 2006/12, s. 2-6, ISBN: 80-7365-218-8

- [5] Bičáková, Olga. Platební neschopnost zaměstnavatele – novela
In PaM, 2006/12, s. 18-21, ISBN: 80-7365-218-8

- [6] Bičáková, Olga. Nahlašování volných pracovních míst podnikateli ÚP
In PaM, 2008/01, s. 40-42, ISSN: 1801-9935

- [7] Bičáková, Olga. Větší flexibilita trhu práce i proti sociálnímu vyloučení
podle novely zákona o zaměstnanosti
In PaM, 2008/03, s. 38-40, ISSN: 1801-9935

- [8] Bičáková, Olga. Agenturní zaměstnávání – změny od 1.1.2009
In PaM, 2008/06, s. 49-50, ISSN: 1801-9935

- [9] Borská, Iva. Jazykové vzdělávání v současnosti
In PaM, 2007/04, s. 73-76, ISBN: 978-80-7365-253

- [10] Budovec, Zdeněk. Zelené karty a zaměstnávání cizinců
In PaM, 2008/12, s. 14-17, ISSN: 1801-9935

- [11] Bukovjan, Petr. Inspekce práce v roce 2007
In PaM, 2007/04, s. 11-14, ISBN: 978-80-7365-253-1
- [12] Bukovjan, Petr. Inspekce práce v roce 2008
In PaM, 2008/04, s. 2-5, ISSN: 1801-9935
- [13] Dandová, Eva. Zahraniční zaměstnanci a bezpečnost na pracovišti
In PaM, 2006/09, s. 89-92, ISSN: 1801-9935
- [14] Jouza, Ladislav. Zaměstnávání občanů ze států EU
In PaM, 2007/01, s. 34-37, ISBN: 80-7365-225-0
- [15] Jouza, Ladislav. Pronájem pracovních sil z členských států EU
In PaM, 2007/01, s. 38-39, ISBN: 80-7365-225-0
- [16] Jouza, Ladislav. Podpora v nezaměstnanosti v členských státech EU
In PaM, 2007/01, s. 40-42, ISBN: 80-7365-225-0
- [17] Jouza, Ladislav. Uznávání kvalifikace a odborné způsobilosti
In PaM, 2007/01, s. 74, ISBN: 80-7365-225-0
- [18] Jouza, Ladislav. Odměňování občanů z členských států EU
In PaM, 2007/01, s. 82, ISBN: 80-7365-225-0
- [19] Jouza, Ladislav. Zaměstnávání cizinců ze států mimo EU
In PaM, 2007/02, s. 29-32, ISBN: 80-7365-236-6
- [20] Jouza, Ladislav. Konkurs – změny od 1.5.2007
In PaM, 2007/06, s. 73-80, ISBN: 978-80-7365-264-7
- [21] Jouza, Ladislav. Práce na černo – nelegální práce
In PaM, 2007/07, s. 23-25, ISBN: 978-80-7365-272-2

- [22] Jouza, Ladislav. Problémy v personální praxi a jejich řešení
In PaM, 2007/10, s. 33-38, ISSN: 1801-9935
- [23] Jouza, Ladislav. Právo EU a flexibilita v pracovních vztazích
In PaM, 2007/11, s. 20-24, ISSN: 1801-9935
- [24] Jouza, Ladislav. Ochrana trhu práce – novela zákona o zaměstnanosti
In PaM, 2008/04, s. 34-36, ISSN: 1801-9935
- [25] Jouza, Ladislav. Závislá činnost – praktické příklady
In PaM, 2007/05, s. 5-9, ISBN: 978-80-7365-257-9
- [26] Jozová, Lada. Nelegální zaměstnávání
In PaM, 2007/10, s. 9-15, ISSN: 1801-9935
- [27] Neugebauer, Tomáš. Právní předpisy – orientace a výklad
In PaM, 2006/11, s. 13-17, ISBN: 80-7365-212-9

Přílohy

Příloha č. 1:

Podmínky vstupu a pobytu cizinců na území ČR – občané EU a EHP

Příloha č. 2:

Podmínky vstupu a pobytu cizinců na území ČR – občané třetích zemí

Příloha č. 3:

Žádost o povolení pobytu na území ČR – občané EU

Příloha č. 4:

Žádost o povolení pobytu na území ČR – občané třetích zemí

Příloha č. 5:

Žádost o přiznání právního postavení dlouhodobě pobývajících rezidenta

Příloha č. 6:

Žádost o udělení schengenského víza (anglická a ruská verze)

Příloha č. 7:

Žádost o vydání cizineckého pasu – cestovního průkazu totožnosti

Příloha č. 8:

Žádost o vydání potvrzení o pobytu – stavu – státní příslušnosti
cizího státního příslušníka

Příloha č. 9:

Doklad (potvrzení) o zajištění ubytování