



Pasti pracovního práva

**Analýza nelegálních praktik zaměstnávání v Česku
s důrazem na držitele dočasné ochrany**

Analýza vznikla v rámci projektu **Integrační kompas** za finanční podpory Evropské unie. Projekt poskytuje informace, vzdělávání a mediální osvětu s cílem upozornit na rizika neoficiálního zaměstnávání, zvýšit povědomí o integraci a podpořit tím inkluzivní společnost pro všechny. Za obsah materiálu nesou odpovědnost realizátoři projektu.



Spolufinancováno
Evropskou unií

Právní stav publikace je k 17. únoru 2025.

RNDr. Tereza Freidingerová, Ph.D.

Mgr. Jakub Andrle, Ph.D.

Mgr. Eva Malá

Odborné posouzení: JUDr. Štěpán Pastorek, Ph.D.

Ilustrace: MgA. Dorota Šebková

Grafické zpracování a sazba: MgA. Kristýna Boleslav

Vydal Člověk v tísni, o. p. s.

Šafaříkova 24, 120 00 Praha 2

Vydání první.

ISBN: 978-80-7591-098-1

www.clovekv tisni.cz

migrace@clovekv tisni.cz

Všem, kteří tahají za kratší konec.

Tým Programu podpory uprchlíků v ČR,
Člověk v tísni

Poděkování

Rádi bychom poděkovali všem respondentům a respondentkám z řad pracovníků oblastních inspektorátů práce SÚIP pokrývajících šest krajů Česka, Úřadu práce ČR, neziskových organizací, řady dalších českých i zahraničních veřejných institucí a zaměstnavatelů či pracovních agentur. Velice si ceníme času, který nám věnovali, a především ochoty podělit se s námi o své zkušenosti a o profesní pohled na věc. Ten nezřídka pramenil z osobní frustrace odrážející pocit bezmoci nebo z vědomí vlastních omezených pravomocí. O to upřímnější, otevřenější a detailnější rozhovory byly a my si toho nesmírně vážíme.

Děkujeme i kolegům a kolegyním ze společnosti Člověk v tísni, kteří pracují přímo s ukrajinskými klienty a jsou očitými svědky projevů nepoctivého, až šmejdského zacházení s lidmi jako se zbožím. Díky jejich znalosti skutečných případů studie nabízí konkrétní příklady dopadu práva v praxi.

Všichni účastníci a účastnice této analýzy, ale i jejich kolegové a kolegyně, se kterými jsme nemluvili, mají náš hluboký obdiv a uznání. Příběhy, které jsme vyslechli, byly mnohdy tak moc za hranou představitelného, že z nich až mrazilo. Děkujeme jim, že tuto práci dělají a že odolávají i tlakům, které jsou vyvíjeny na jejich osobu s cílem zastrašit, vyděsit, odradit.

Děkujeme všem, kteří se věnují tomuto tématu a zviditelňují ho. Odhalují něco, co je tušené, ale raději celospolečensky ignorované, i za cenu riskování vlastního bezpečí nebo bezpečí svých rodin. Bohužel boj s nelegálními pracovními agenturami a šmejdskými zaměstnavateli přináší i takovéto situace.

Náš upřímný dík patří i Ministerstvu vnitra České republiky, které jako tuzemský administrátor Operačního programu Azylového, migračního a integračního fondu poskytlo finanční podporu projektu *Integrační kompas*. Důvěru, kterou nám a námi zvolenému tématu pro analýzu ministerstvo svým rozhodnutím svěřilo, vnímáme jako potvrzení závažnosti problematiky nelegálního zaměstnávání a pracovního vykořisťování cizinců a jako důkaz, že stát tuto situaci vidí a usiluje o její řešení.

Obsah

Předmluva	7
Důležité kontakty	8
Executive Summary – česky	9
Executive Summary – English	13

1/ Úvod 17

Jak je analýza strukturovaná	20
------------------------------	----

2/ O analýze Integrační kompas 23

Co je cílem analýzy	23
Co analýza nabízí a nenabízí a proč	25
Z jakých dat a metod vycházíme a etika výzkumu	28
Pro koho je analýza určena	31

3/ Proměna právního postavení Ukrajinců na českém trhu práce a reakce zprostředkovatelského byznysu 32

Co se (ne)změnilo	33
Proč k prekarizaci práce dochází?	35
Co by pomohlo narovnat pravidla hry	38

4/ „Načerno“ je norma 39

Socializovaní k nelegální práci	40
Paragrafy, které umožňují skrýt práci „načerno“	42
Co by pomohlo narovnat pravidla hry	44

5/ Dohody: legálně, ale ne tak docela 45

DPP jako sluha	46
DPP jako pán	49
Co by pomohlo narovnat pravidla hry	54

6/ Zprostředkování zaměstnání: férové, neférové, zastřené 55

Registrované agentury práce: teorie vs. praxe	56
Neférové, byť registrované agentury: neetický „obchod s lidskými zdroji“	64
Pseudoagentury jako firemní švarcsystém	68
Paragrafy, které umožňují bujení pseudoagentur	70
Co by pomohlo narovnat pravidla hry	72

7/ Lhůty pro registraci zaměstnanců a kritika „osmi dnů“ 74

„Osm dnů“ – lhůta pro přihlášení zaměstnance na ČSSZ	75
„Osm dnů“, nebo nekonečno?	78
Informační povinnost vůči Úřadu práce	81
Co by pomohlo narovnat pravidla hry	82

8/	Definice závislé práce, respektive vymezení nelegální práce	83
	Co je závislá práce	84
	Definice závislé práce v kontextu klientského systému	85
	Závislá práce, nebo nedeklarovaná práce?	89
	Co by pomohlo narovnat pravidla hry	91
9/	Hotovostní a vícerázové výplaty: skulinky pro nepoctivé	92
	Hotovostní výplaty – základní podmínka bujení nepoctivého podnikání	93
	Vícerázové platby jako magická hůlka kouzelníka	94
	Co by pomohlo narovnat pravidla hry	94
10/	Nepropojenost systémů a omezené sdílení dat	95
	Nepropojené systémy	96
	Co by pomohlo narovnat pravidla hry	97
11/	Nejúčinnějším firewallem darebáků je strach	98
	Bojí se všichni...	99
	... zaměstnanci cizinci	99
	... pracovníci v pomáhajících profesích	102
	... inspektoři SÚIP	103
	Co by pomohlo narovnat pravidla hry	104
	Vysvětlení základních pojmů	105
	Agentury práce	105
	Informační povinnost zaměstnavatele	105
	Koordinátor ukrajinských pracovníků	105
	Nedeklarovaná práce	105
	Nelegální zaměstnávání	105
	Prekérní práce	105
	Švarcsystém	106
	Zastřené zprostředkování zaměstnání	106
	Zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti	106
	Zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b), zákona o zaměstnanosti	106
	Závislá práce	106
	Seznam infoboxů	107
	Seznam schémat	107
	Seznam příběhů	107
	Seznam zkratk	108
	O autorkách a autorovi	109
	Zdroje	110
	Literatura	110
	Zákony	113

Předmluva

Po vypuknutí totální invaze na Ukrajinu v roce 2022 přišlo z této země do Česka velké množství uprchlíků. Ti potřebovali pomoc s orientací v novém prostředí a s řešením základních životních potřeb. Tým společnosti Člověk v tísni má s asistencí lidem v tíživých životních situacích dlouholeté zkušenosti a napříč Českem nabízí široké spektrum služeb: sociální práci a poradenství, podporu vzdělávání, podporu adaptace a komunitních aktivit nebo humanitární pomoc. Součástí naší činnosti je rovněž spolupráce s obcemi a s organizacemi pracujícími s uprchlíky. Rozšíření těchto služeb i na válečné uprchlíky z Ukrajiny a na řešení výzev spojených s jejich náhlým příchodem bylo přirozeným krokem. Nezůstáváme ale jen u přímé práce s potřebnými. Znalosti z terénu využíváme v rámci naší advokační činnosti. Jde nám hlavně o to, aby bylo rozhodování v této oblasti založeno na faktech a důkazech.

V reakci na nastalou situaci jsme zavedli dvě nové sociálněporadenské služby: terénní službu a Help linku pro uprchlíky. Zpočátku jsme v obou službách řešili především nejnutnější akutní potřeby, jako bylo zajištění statusu dočasné ochrany, nalezení ubytování nebo zapojení dětí do vzdělávacího systému. Postupem času ale začaly přicházet i výzvy spojené s usazením a integrací včetně práce.

V roce 2022 jsme pomohli 190 klientům s hledáním zaměstnání, dalším 26 klientům se zvýšením kvalifikace a 23 klientům s problémy spojenými s pracovněprávními vztahy, jako je šikana na pracovišti či nevyplacené mzdy. O rok později jsme zaznamenali nárůst zájmu o podporu v oblasti zaměstnání: 217 klientů

hledalo práci, 44 klientů se snažilo zvýšit svou kvalifikaci a 26 klientů řešilo pracovněprávní vztahy. V roce 2024 počet klientů s žádostí o pomoc s hledáním zaměstnání mírně klesl (190 klientů), naopak vzrostl zájem o zvýšení kvalifikace (71 klientů) a řešení pracovněprávních vztahů (57 klientů). Trend je jasný – na straně ukrajinských uprchlíků s rostoucí dobou a mírou jejich usazení v Česku oslabuje jejich vnímání situace jako dočasné, naopak sílí potřeba stabilizovat svou pozici na trhu práce a opouštět krátkodobé, nízkokvalifikované nebo prekarizované pozice směrem k mainstreamu. Rozšiřuje se i povědomí o pracovním prostředí v Česku jako celku, uvědomění si neférových praktik zaměstnavatelů a ochota nespravedlnosti řešit. Na straně zaměstnavatelů trend hovoří v neprospěch uprchlíků – roste rozmanitost neférových praktik, zvyšuje se tendence k obohacování se na úkor uprchlíků a sílí sklon velkých zaměstnavatelů zaměstnávat uprchlíky pouze přes prostředníka.

Zkušenost Člověka v tísni i dalších angažovaných organizací ukazuje, že uprchlíci z Ukrajiny patří na trhu práce mezi zranitelné skupiny. Důvodů je celá řada. Předně hraje roli fakt, že velká část Ukrajinců nemá dostatečnou znalost českého jazyka a nevyzná se v českém pracovněprávním systému. Mnoho pracovníků se dostává do závislosti na zaměstnavateli, který jim často nabízí k práci i ubytování. Stále častěji se setkáváme s případy nelegální či pololegální práce, kdy zaměstnavatelé využívají neznalosti zaměstnanců nebo byli sami nedostatečně informováni. To nás motivovalo k výzkumu této problematiky a ke zvyšování informovanosti v oblasti pracovního práva u našich klientů z řad uprchlíků i našich pracovníků.

Naše dlouholeté zkušenosti a analytická činnost nás činí kompetentními k provádění tohoto výzkumu, jehož cílem je podpořit systémové změny a zlepšit situaci na trhu práce. Rádi bychom uprchlíky podpořili v jejich snaze být finančně nezávislí na pomoci státu a získat důstojnou práci, která koresponduje s jejich kvalifikací a je za odpovídající mzdu. Věříme, že tato studie přispěje k lepšímu pochopení a řešení problémů spojených s nelegálním zaměstnáváním cizinců a zejména držitelů dočasné ochrany z Ukrajiny.

Tým Programu podpory uprchlíků v ČR,
Člověk v tísni

Důležité kontakty

Help linka pomoci uprchlíkům z Ukrajiny: +420 770 600 800

Instagram: www.instagram.com/helplinkauacvt

Telegram: <https://t.me/HelplinkaUACVT>

Facebook: www.facebook.com/helplinkaUAcvt

Help linka e-mail: helplinka.UA@clovekvtsni.cz

Kontakt pro novináře a experty: migrace@clovekvtsni.cz

Executive Summary (CZ)

Po totální ruské invazi na Ukrajinu se český trh práce otevřel statisícům ukrajinských držitelů dočasné ochrany (DO). Ti se postupně stali jednou ze skupin nejohroženějších negativními dopady neférového zaměstnávání, a proto se studie věnuje především jim. Neférové zaměstnávání může mít různé podoby, od prekarizované práce spočívající v nejistotě a v nízkých pracovních a mzdových standardech, byť v rámci zákonem stanovených pravidel, po zcela nezákonné nelegální zaměstnávání a vykořisťování.

Studie nabízí pohled na **příčiny vzniku a existenci nekalých zaměstnavatelských praktik (zejména nelegálního zaměstnávání a zastřené zprostředkování zaměstnání) z perspektivy odborníků z praxe** (pracovníci státní správy a neziskového sektoru). Výsledky vychází z rozhovorů s celkem 71 respondenty a respondentkami z tuzemska i ze zahraničí.

Pracovníci se statusem držitele dočasné ochrany, ale i jiní s nižším lidským, kulturním a sociálním kapitálem jsou ohroženi pracovním vykořisťováním kvůli kombinaci řady faktorů, které můžeme shrnout do těchto kategorií:

- 1/ Vlastní slabiny pracovníků:** nízká jazyková kompetence, neznalost prostředí, život v provizoriu, naivita, počáteční důvěra v ukrajinské koordinátory.
- 2/ Závislost na zprostředkovatelském systému:** využívání ukrajinských koordinátorů jako prostředníků mezi pracovníky, zadavatelem práce (uživatel, objednatel) a zprostředkovatelem pracovníků, tedy faktickým zaměstnavatelem (agentura, pseudoagentura).
- 3/ Priority zaměstnavatelů:** volba pohodlné a rychlé cesty přes zprostředkovatele, a to bez ohledu na to, zda se jedná o agenturu práce registrovanou u MPSV, nebo o pseudoagenturu; tato praxe reálně brání držitelům DO najít si práci přímo u zaměstnavatele.
- 4/ Zákonná nastavení:** možnost zneužívání DPP a DPČ, dlouhá lhůta pro registraci zaměstnance u ČSSZ, problémy kontrolních orgánů při prokazování znaků závislé práce, resp. při aplikaci definice nelegální práce.

Nejčastějšími podobami neférového zaměstnávání jsou nelegální práce, zejména švarcsystém nebo práce „načerno“ bez smlouvy (někdy konsenzuální, mnohdy z vůle zaměstnavatele), **a zastřené zprostředkování zaměstnání,** kdy se jedinec či firma (družstvo, společnost s ručením omezeným atd.) tváří jako agentura práce, ale de facto se jedná o pseudoagenturu, která nemá povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Hlavním nástrojem legalizace či skrývání nelegálního zaměstnávání, maskování zastřeného zprostředkování zaměstnání, ale i „optimalizace“ mzdových nákladů zaměstnanců se staly dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP a DPČ) v kombinaci s dlouhou lhůtou pro nahlášení zaměstnance u České správy sociálního zabezpečení (ČSSZ), která je zákonem stanovena na osm dnů, ale někdy je po dohodě prodloužena (**schéma A**).

Dohody umožňují flexibilitu a jsou využívány zejména u zastřeného zprostředkování zaměstnání, kdy si faktický uživatel najme firmu na výkon zakázky ve své provozovně (účelový pronájem provozovny). Tato firma do provozu přiveze své zaměstnance a tváří se, že ti vykonávají dílo pro faktického uživatele. Jde o jakýsi **firemní švarcsystém**. Zaměstnanci jsou po vyčerpání hodinového (300 hodin za rok) či finančního limitu (11 499 Kč za měsíc) formálně přesunuti pod jinou firmu, která pokračuje v dodání díla pro objednatele – faktického uživatele. Obdobně jsou využívány i DPČ. Ty mají ale nižší finanční limit (4 499 Kč za měsíc), na druhou stranu do této částky se nemusí hlásit u ČSSZ. V praxi jsou využívány hlavně DPP. Držitelé DO mají volný vstup na trh práce, a nemají tedy žádná omezení stran podoby pracovněprávního vztahu. To znamená, že na rozdíl od dalších občanů třetích zemí bez volného vstupu na trh práce mohou pracovat i na DPP.

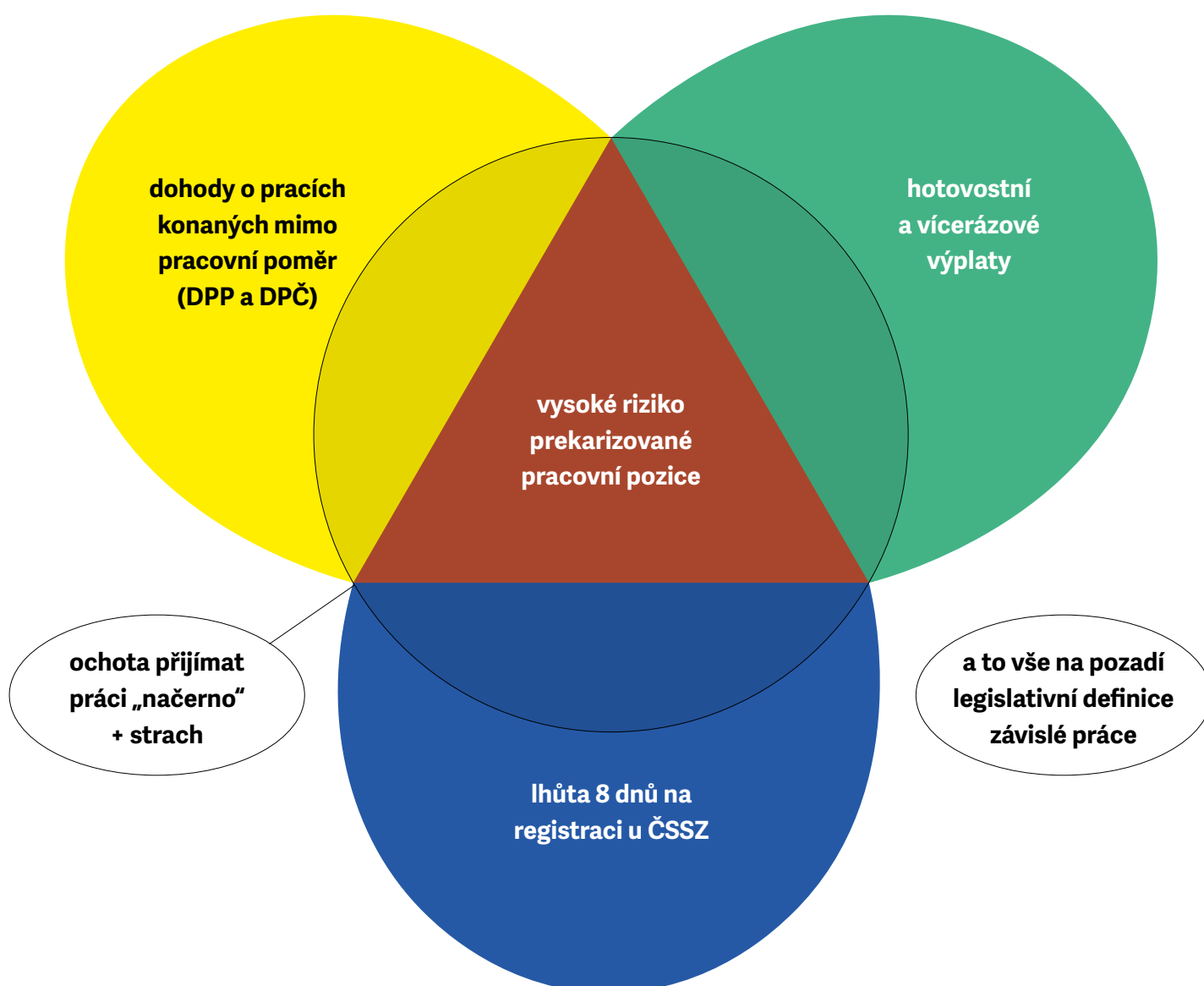
Lhůty pro registraci zaměstnance u ČSSZ umožňují kryt nelegálního zaměstnávání. Díky nim může být pracovník první den v práci klidně i padesátkrát za sebou. Zaměstnanec, který má uzavřenou DPP, je na pracovišti legálně, a vzhledem k tomu, že zaměstnavatel má osm dnů na přihlášení pracovníka na ČSSZ, může tyto dny využít jako výmluvu v případě kontroly a osm dnů se může protáhnout na nekonečno. Pak je na pracovnících Státního úřadu inspekce práce, aby prokázali, že daná osoba pro zaměstnavatele pracuje mnohem déle, a že se tedy jedná o nelegální zaměstnávání.

Nepoctiví zaměstnavatelé ve své činnosti dále zneužívají hotovostní výplaty a možnost vícerázových výplat odměn formou zálohy a doplatku. Ty v rukou šejdířů představují příležitost pro manipulaci s jejich evidencí, což umožňuje úpravy či doplňování dokumentů podle potřeby, zejména při kontrolách nebo v jiných situacích.

Práci kontrolním orgánům výrazně ztěžuje také základní pilíř českého pracovního práva, kterým je legislativní definice závislé práce. Inspektoři často zjišťují, že **místo aby definice pomáhala potírat nelegální zaměstnávání, spíše komplikuje jeho prokázání, protože na místě musí zjistit naplnění všech čtyř znaků závislé práce.** Efektivnější by v tomto směru mohlo být **zavedení institutu deklarované, resp. nedeklarované práce**, to by ale musel být zaměstnanec přihlášen ještě před zahájením pracovního výkonu.

Schéma A

Rizikové faktory vedoucí k vzniku a existenci nekalých zaměstnavatelských praktik



Boj proti neférovým praktikám ztěžuje i nepropojenost a roztříštěnost databází spojených s pracovněprávní agendou. To vede k nadměrným administrativním požadavkům na zaměstnavatele, k nepřehlednosti systémů pro zaměstnance a k omezenému přístupu k informacím pro kontrolní orgány.

Obecně se ale ukazuje, že **kultivovat český trh práce bude běh na dlouhou trať**, a to ze dvou důvodů. Jednak **široká veřejnost vnímá práci „načerno“ jako přijatelnou**, nebo dokonce normální a běžnou věc. Téměř každý obyvatel Česka s ní má zkušenost, v důsledku čehož je ochota přijmout práci mimo regule zákona v české společnosti vysoká. Respektive ohradit se proti požadavkům zaměstnavatelů, které jsou mimo zákon, je téměř nemyslitelné. A za druhé je boj proti neférovým praktikám oslaben strachem. **Strach je klíčovým nástrojem pro udržení nelegálních a nemorálních praktik v chodu.** Bez něj by mocní jen těžko skrývali či dlouhodobě naplňovali své nezákonné podnikatelské plány. Strach využívají k udržení kontroly a umlčení těch, kteří by je mohli odhalit. A bojí se všichni: zaměstnanci, pracovníci státních úřadů i neziskových organizací. Navíc ti, kdo se rozhodnou za svá práva bojovat, často naráží na neochotu nebo absenci podpory a ochrany ze strany státních institucí, které jsou zpravidla v boji proti šmejdeským a vykořisťujícím zaměstnavatelům v nerovném postavení. Jsou to právě takovíto zaměstnavatelé, kteří na současném stavu nejvíce vydělávají. Tratí zaměstnanci, tratí stát a v konečném důsledku tratíme my všichni.

Executive Summary (ENG)

After the full-scale Russian invasion of Ukraine, the Czech labour market opened up to hundreds of thousands of Ukrainian temporary protection holders (TPHs). They have gradually become one of the groups most vulnerable to the adverse effects of unfair employment, which is why this study focuses on them. Inequitable employment can take various forms, from precarious work involving insecurity and low labour and wage standards, albeit within the framework of legally established rules, to illegal employment and exploitation.

This study offers insights into the **causes and existence of unfair employer practices, especially illegal employment** (*nelegální zaměstnávání* or *nelegální práce*) **and disguised employment mediation** (*zastřené zprostředkování zaměstnání*), **from the perspective of practitioners** (government and non-profit sector workers). The results are based on interviews with 71 respondents from Czechia and other EU countries.

Workers with temporary protection status, as well as others with lower human, cultural, and social capital, are at risk of labour exploitation due to a combination of factors that can be summarised in the following categories:

- 1/ **Employee weaknesses:** low language competence, lack of familiarity with the environment, living in a makeshift environment, naivety, and initial trust in Ukrainian coordinators.
- 2/ **Dependence on the intermediation system:** the use of Ukrainian coordinators as intermediaries between workers, the labour sponsor (user, client), and the worker intermediary, i.e. the actual employer (agency, pseudo-agency).
- 3/ **Employers' priorities:** choosing a convenient and quick route through an intermediary, regardless of whether it is an employment agency (*agentura práce*) registered with the Ministry of Labour and Social Affairs or a pseudo-agency; this practice effectively prevents TPS holders from finding a job directly with an employer.
- 4/ **Legal settings:** the possibility of abuse of an agreement to perform work (*dohoda o provedení práce – DPP*) or an agreement to perform a job (*dohoda o pracovní činnosti – DPČ*), the prolonged limit for registering an employee with the Czech Social Security Administration (ČSSZ), problems of control authorities in proving the signs of dependent work (*závislá práce*), or in applying the definition of illegal work.

The most common forms of unfair employment are illegal work, especially due to the practice known as the Švarc system (concealing an employment relationship with another, for example, a business relationship) or working „under-the-table“ (načerno) without a contract (sometimes consensual, often at the will of the employer), and **disguised employment mediation**, where an individual or a company (cooperative, limited liability company, etc.) pretends to be an employment agency, but de facto it is a pseudo-agency that does not have a permit to provide employment.

Agreements on work performed outside of the employment relationship (in Czechia known as DPP and DPČ) **in combination with extended reporting periods to the ČSSZ are the main instrument for concealing illegal employment, disguising employment mediation, and “optimising” wage costs.** This reporting period, legally set at eight days but is sometimes extended by agreement (Figure A), creates opportunities for these problematic employment practices.

Short-term agreements (DPP and DPČ) allow flexibility and are often used in disguised employment mediation, where the actual employer hires a company to perform the job at their premises. This company brings its employees to the premises and pretends they are working for the employer. This is a kind of **corporate Švarc system**. After the hourly (300 hours per year) or financial limit (CZK 11,499 per month) is exhausted, the employees are formally transferred to another company, which continues to deliver the work for the client – the actual employer. Similarly, DPČ is also commonly used. However, they have a lower financial limit (CZK 4,499 per month), but on the other hand, they do not have to report to the ČSSZ up to this amount. In practice, DPP is used most often. Holders of TPS have free

access to the labour market and, therefore, have no restrictions on the form of the employment relationship. This means that, unlike third-country nationals without free access to the labour market, they can also work on a DPP.

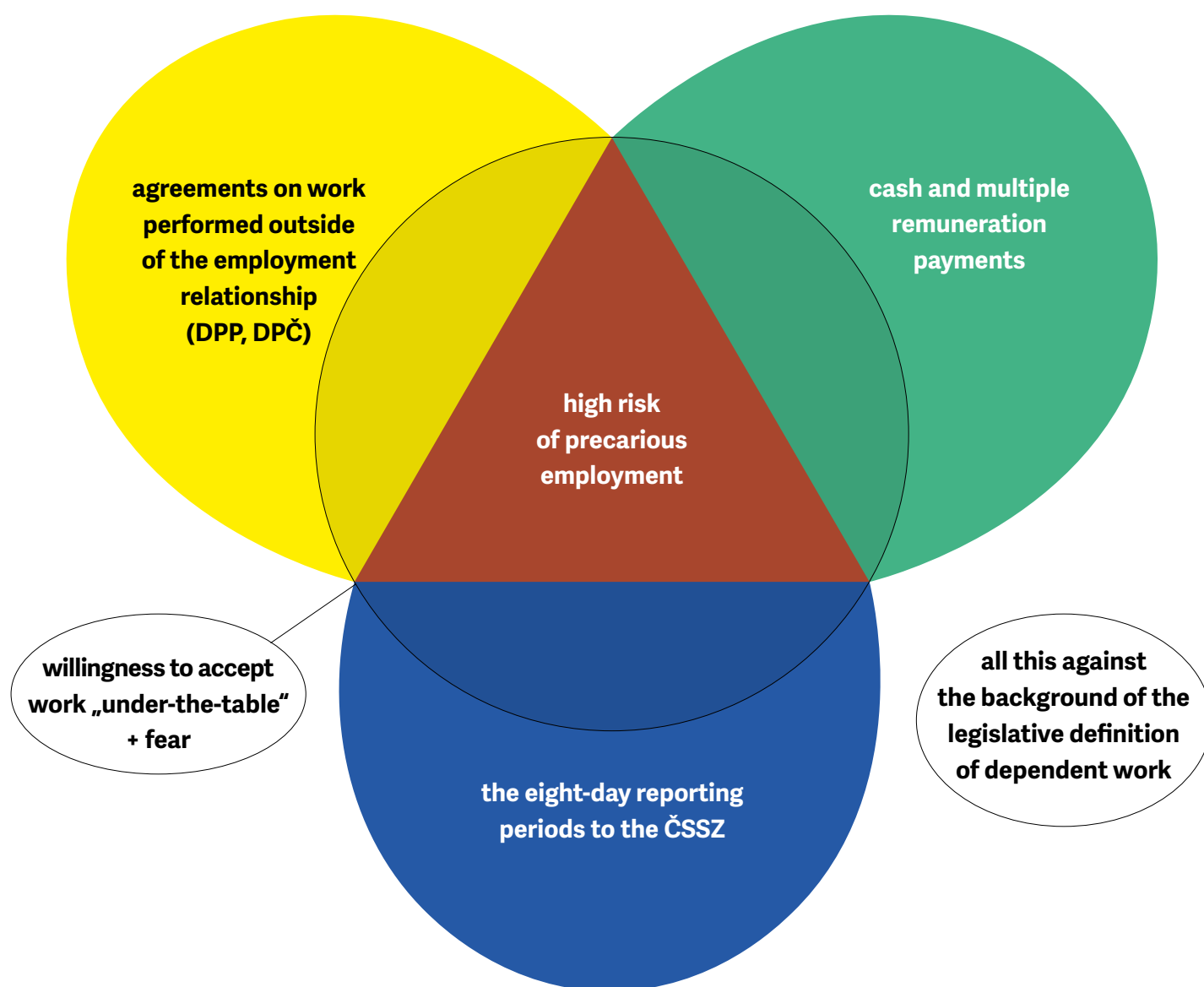
The time limits for registering an employee with the ČSSZ allow for covering illegal employment. Thanks to them, a worker can appear to work fifty consecutive shifts on the first day. A worker who has a signed DPP is at the workplace legally, and since the employer has eight days to register the worker with the ČSSZ, they can use these days as an excuse in case of an inspection, and the eight days can stretch to infinity. Then, it is up to the State Labour Inspection Office (SÚIP) staff to prove that the person has been working for the employer for much longer and that this is, therefore, illegal employment.

Unfair employers also abuse cash payments and the possibility of multiple remuneration payments in the form of advance and supplementary payments. In the hands of chatters, these present an opportunity to manipulate their records, allowing for adjustments or additions to documents as needed, especially during inspections or in other situations.

The work of the control authorities is also significantly hampered by the fundamental pillar of Czech labour law, which is the legislative definition of dependent work (*závislá práce*). Inspectors often find that **instead of helping combat illegal work, the definition complicates its proof, as they have to establish on the spot that all four features of dependent work are met.** A more effective way of doing this would be to **introduce the institution of declared or undeclared work**, but this would require the employee to be registered before starting work.

Figure A

Risk factors leading to the emergence and existence of unfair employer practices



The fight against unfair practices is also made more difficult by the disconnected and fragmented nature of databases related to the labour law agenda. This leads to excessive administrative requirements for employers, opaque systems for employees, and limited access to information for inspection bodies.

In general, however, it appears that **cultivating the Czech labour market will be a long haul** for two reasons. Firstly, **the general public perceives working „under-the-table“ as acceptable** or normal. Almost everyone in Czechia has experience with it, so the willingness to accept work outside the rules of the law is high in Czech society. In other words, it is almost unthinkable to oppose the demands of employers outside the law. And secondly, the fight against unfair practices is weakened by fear. **Fear is a key tool for keeping illegal and immoral practices going.** Without it, those in power would have difficulty hiding or carrying out their illicit business plans in the long term. They use fear to maintain control and silence those who might expose them. And everyone is afraid: employees, government workers, and NGOs. In addition, those who choose to fight for their rights often encounter reluctance or lack of support and protection from state institutions, which are usually on unequal footing in the fight against sleazy (*šmejdským*) and exploitative employers. Such employers profit the most from the status quo. The workers lose, the state loses, and, ultimately, we all lose.

1/ Úvod

Zaměstnávání, respektive ekonomické aktivity cizinců v Česku představují zásadní společenské a politické téma řadu let. V minulosti vždy stáli v případě občanů třetích zemí v popředí hlavně pracovníci z Ukrajiny, a to se nezměnilo ani po totální ruské invazi v roce 2022, kdy náhle přišlo statisíce uprchlíků. S touto změnou téma získalo novou dimenzi. Zatímco před invazí se politické debaty soustředily především na střet mezi Ministerstvem vnitra (MV), které prosazovalo bezpečnostní hledisko, a Ministerstvem průmyslu a obchodu, jež kladlo důraz na tržní logiku a výkonnost ekonomiky, dnes v případě Ukrajinců dominuje pozice Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV), které je odpovědné za naplňování pracovního práva.

Před totální invazí se hlavní spor mezi bezpečnostním a ekonomickým resortem týkal vydávání víz a povolení k pobytu. S otevřením pracovního trhu Ukrajincům po aktivaci dočasné ochrany (DO) tato agenda ustoupila do pozadí a do popředí se dostávají zejména témata zneužívání zranitelného postavení ukrajinských uprchlíků a jejich jazykové a kulturní nevybavenosti, ale i ochoty přistoupit na neférové podmínky a praktiky. Praktikám vykořisťování cizinců se věnuje např. analýza situace v Plzeňském kraji Viktora Rumpíka (Rumpík, 2023), kterou poptal přímo MPSV.

Ukrajinci nejsou jediní cizinci, kteří se na tuzemském trhu práce pohybují. S únorem 2022 ostatní zahraniční pracovníci – Slováci, Vietnamci, Rusové a další – nezmizeli. Nicméně s nárazovým příchodem desetitisíců potenciálních pracovníků se zásadně a náhle změnila „pravidla“ pohybu

cizinců v nice pracovního trhu, která je na nich závislá, a nepřímo tak ovlivnila i postavení dalších zahraničních pracovníků s nižším lidským, kulturním nebo sociálním kapitálem včetně těch s trvalým pobytem (TP) nebo euroobčanů.

Důvod je nasnadě. **Před totální invazí si většina Ukrajinců bez trvalého pobytu zajišťovala prací legální pobyt**, což museli brát v úvahu i náboráři a pracovní agentury. **Nyní to ale není potřeba.** Jako držitelé dočasné ochrany, popřípadě víza za účelem strpění pobytu, a díky principu *non-refoulement*¹ se nemusí obávat zajištění a deportace, i když během kontrol Státního úřadu inspekce práce (SÚIP) se u nich tyto obavy, byť neopodstatněně, objevují. Mají volný nebo zjednodušený přístup na trh práce oproti většině jiných občanům třetích zemí bez trvalého pobytu (**infobox 1.1**). To se promítlo i do jednání náborářů a zprostředkovatelů práce, kteří už nemusí řešit pobytový status ukrajinských pracovníků. Výběr právního institutu pro legalizaci jejich práce tedy není vázán na pobytovou agendu. Zcela konkrétně: **zatímco běžný občan třetí země, který přijde do Česka za prací, nemůže pracovat na dohodu o provedení práce (DPP), ale musí mít pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti (DPČ) u zaměstnavatele, na které je vázáno jeho pobytové oprávnění, u držitelů dočasné ochrany tato podmínka neplatí.**

¹ Zásada mezinárodního práva, která zakazuje státům vracet uprchlíky nebo žadatele o azyl do zemí, kde by jim hrozilo pronásledování nebo vážné nebezpečí.

Jako vedlejší produkt nastalé situace se začaly více než dříve houfně objevovat pochybní zprostředkovatelé práce s velmi flexibilním svědomím, kteří se označují jako pracovní agentury, ale nejsou registrovaní a nemají patřičná oprávnění. Nabídka práce bez smlouvy nebo na „bezedné“ dohody o provedení práce spojená s ubytováním a dopravou do zaměstnání se stala každodenní realitou tisíců pracovníků a mnoho lidí uvrhla do pastí závislosti na svém zprostředkovateli či zaměstnavateli. Objevily se i nové strategie zapojování cizinců do pracovního procesu mimo pracovněprávní vztahy, které jsou formálně legální, ale morálně velmi problematické. Například zakládání společností s ručením omezeným jménem cizince bez jeho vědomí a porozumění situaci² nebo najímání pracovníků na smlouvu o dílo, přestože se fakticky jedná o závislou práci.

Část viny ale leckdy nesou i samotní pracovníci. Často se nechají zlákat krátkodobými výhodami a přistoupí na nelegální praktiky, ať už vědomě, nebo z neznalosti. Někdy se bojí, že přijdou o humanitární dávky, jindy nerozumí českému pracovnímu trhu. Mnohdy je také tlačí okolnosti a čas, protože potřebují co nejrychleji najít práci a ubytování a dostat finanční odměnu.

Přestože se tyto nekalé praktiky rozšířily zejména v důsledku náhlého a početně významného příchodu ukrajinských uprchlíků, mají negativní dopad i na ostatní cizince a pracovníky z majority, kteří jsou ve slabší vyjednávací pozici vůči zaměstnavatelům. Výsledkem je deformace pracovněprávního prostředí, která má škodlivé dopady na nás všechny, na společnost i ekonomiku. **Jediní, kdo na této situaci vydělávají, jsou zaměstnavatelé využívající tyto praktiky. Všichni ostatní – pracovníci, poctiví zaměstnavatelé a stát – trátí.**

A i domnělá úspora pro spotřebitele díky toleranci neférového zaměstnávání je velmi diskutabilní.

V naší analýze proto obracíme pozornost především k možným příčinám této pokřivené situace. Klademe si otázku, **co z nastalé situace je přímým důsledkem systémového nastavení a kde už je podoba reality odrazem našich celospolečenských norem.** Nemáme ambici rozhodnout, zda bylo dříve vejce, nebo slepice. Z naší zkušenosti z terénu, ve kterém Člověk v tísní roky působí a soustředí se na podporu lidí ve znevýhodněném postavení vůči silnějším (např. zaměstnavatelům, ubytovatelům, zprostředkovatelům), kteří nehrají fér a této pozice cíleně zneužívají ve svůj prospěch, víme, že **tolerancí takového zacházení se nůžky mezi těmi, pro které svět funguje podle pravidel, a těmi, kteří si vytáhli černého Petra, stále více rozevírají.** Pokud rychle nezasáhneme, situace se může s vážnými celospolečenskými důsledky vymknout kontrole. Cílem naší analýzy je proto především otevřít společenskou diskusi nad touto problematikou, odtabuizovat ji a ukázat, že nezákonné a neetické praktiky v oblasti zaměstnávání se týkají nebo dotýkají nás všech.

² Člověk v tísní řešil několik případů, kdy byla osoba takto podvedena. Ukrajinský koordinátor držitele DO přivedl na poštu a řekl, že je potřeba podepsat pár papírů, aby u nich mohl pracovat. Pracovník neměl nejmenší tušení, že v daný moment dochází k zakládání společnosti s ručením omezeným. Žil v domněnání, že podepisuje pracovní smlouvu.

Rozdíl mezi dočasnou ochranou a vízem strpění

Dočasná ochrana (DO) se vydává osobám, které prchají z Ukrajiny před válkou. Držitelům DO umožňuje volný vstup na trh práce, stávají se účastníky na veřejném zdravotním pojištění, mají nárok na humanitární dávku, mimořádnou okamžitou pomoc a pojistné dávky při splnění doby pojištění. Prodloužení dočasné ochrany probíhá na základě procesu založeného ve dvou krocích: registraci k prodloužení dočasné ochrany a vylepení vízového štítku dočasné ochrany. Držitel platné DO může její platnost doložit platným vízovým štítkem nebo potvrzením o prodloužení dočasné ochrany (týká se situace, kdy jde o mezidobí mezi registrací na prodloužení dočasné ochrany a vylepením vízového štítku, pokud už platnost dočasné ochrany na aktuálním štítku vypršela). Vízové kódy, které může mít dočasná ochrana: D/DO/667, D/DO/668, D/DO/669, D/DO/767, D/DO/768, D/DO/769, D/DO/867, D/DO/868, D/DO/869.

V případě občanů Ukrajiny se **vízum za účelem strpění pobytu (VS)** vydává osobám, které nemají nárok na dočasnou ochranu a nemají možnost vycestovat do jiné země než na Ukrajinu. Neumožňuje volný vstup na trh práce, k výkonu práce je potřeba pracovní povolení. Jak potvrdili pracovníci SÚIP a z naší zkušenosti víme, že jde v zásadě o formalitu, protože povolení bývá po dodání všech potřebných dokumentů bez komplikací vydáváno. Držitelé VS se nestávají účastníky na veřejném zdravotním pojištění, mají povinnost mít komerční pojištění. Pokud jsou však zaměstnání, může jim z titulu zaměstnání vzniknout účast v systému veřejného zdravotního pojištění, tzn. pokud pracují v pracovním poměru nebo na DPP nad 11.500,- nebo u DPČ nad 4.500,- korun měsíčně. Držitelé VS nemají přístup k dávkám. Vízum strpění se prodlužuje automaticky, není třeba pro jeho prodloužení nijak konat a držitelé víza strpění nepotřebují mít vylepený aktuální platný vízový štítek. Vízové kódy víza strpění: D/VS/91, od roku 2023 D/SD/91.

Jak je analýza strukturovaná

Analýza má jedenáct kapitol. Po úvodu následuje obecné představení výzkumu, záměru, cílů a vzorku. Hlavní část studie je obsažena v kapitolách 3–11, které se zabývají konkrétními faktory, jež přispívají k existenci a rozvoji nelegálních či nekalých praktik stran zaměstnávání cizinců v Česku, zejména těch s dočasnou ochranou. Řazení kapitol neznamena, že faktory na předních stranách mají větší váhu či vliv než ty na posledních. Jde o jejich kombinaci, navíc v kontextu konkrétních okolností. Zároveň **co může představovat vysoké riziko úpadku do vykořisťované pozice u lidí s nižším lidským, kulturním a sociálním kapitálem, pro vzdělané pracovníky na vysoce kvalifikovaných pozicích nemusí znamenat vůbec nic.**

Každá kapitola je uvozena stručným odstavcem, který vystihuje její podstatu. Po něm následuje konkrétní citace, s níž jsme se v rozhovorech setkali, a pak samotný obsah kapitoly. Pro přehlednost jsou důležité informace uvedené v samostatných formátech jako infobox, schéma či příběh. Na konci každé kapitoly nabízíme možná doporučení.

Cílem analýzy není předložit učebnici pracovního práva, proto v hlavní části studie nenajdete kapitolu „Základní pojmy“. Víme ale, jak je důležité se v nich orientovat, proto jejich přehled nabízíme v příloze „Vysvětlení základních pojmů“ na konci analýzy. Pokud se necítíte v tématu pracovního práva kování, doporučujeme začít od konce, tedy touto přílohou. Přesto pro jistotu tři základní pojmy uvádíme už zde v **infoboxu 1.2.**

Prostě „práce“, „nelegálka“ a „zastřenka“

Tři základní termíny a jejich právní ukotvení.

Závislá práce

§ 2 zákona č. 262/2006 Sb.,
zákoníku práce

Nelegální práce

§ 5 písm. e) zákona č. 435/2004
Sb., o zaměstnanosti

Zastřené zprostředkování zaměstnání

§ 5 písm. g) zákona č. 435/2004
Sb., o zaměstnanosti

Závislá práce je práce, která je vykonávána

- ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance,
- jménem zaměstnavatele,
- podle pokynů zaměstnavatele,
- zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.

Závislá práce musí být vykonávána

- za mzdu, plat nebo odměnu za práci,
- na náklady a odpovědnost zaměstnavatele,
- v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

Závislá práce smí být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, tzn.

- v pracovním poměru (často označován jako HPP),
- nebo mimo pracovní poměr v právním vztahu založeném dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP, DPČ).

Nelegální práce je práce, která vykazuje znaky závislé práce, ale je vykonávána mimo pracovněprávní vztah. Typicky je to tzv. švarcsystém (závislá práce maskovaná za dodávku služeb či díla). Nelegální práci může být i práce vykonávaná cizincem v rozporu s jemu vydanými povoleními (k pobytu či zaměstnání) nebo výkon práce cizincem, který nemá žádné platné oprávnění k pobytu.

Zastřené zprostředkování zaměstnání je přestupek, kterého se dopouští nelegální pseudoagentury práce tím, že

- přidělují pracovníky k jiným právnických nebo fyzickým osobám, aniž by splnily zákonem stanovené podmínky pro agenturní zaměstnávání (zejména získání povolení ke zprostředkování zaměstnání).
- zaměstnávají fyzické osoby za účelem výkonu jejich práce pro subjekt, který je de facto uživatelem, tzn. jiná právnická nebo fyzická osoba, jež práci přiděluje a dohlíží na její provedení. Typicky se může jednat o případy, kdy subjekty mezi sebou uzavřou smlouvu o dílo, kdy dílem je právě výkon práce.
- tyto nelegální pseudoagentury, pokud vůbec zaměstnávají na smlouvu, tak na DPP, což agentury s příslušným povolením nesmí. Přidělený zaměstnanec smí být agenturou zaměstnán pouze na DPČ nebo na pracovní smlouvu.

Zkraje roku 2025 putoval do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR návrh na změnu zákona o zaměstnanosti, která by v případě schválení přinesla u cizinců novinku – nehlášenou práci. Tato „nehláška“ by nastala v případě osoby, „u níž zaměstnavatel nesplnil svoji povinnost informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce o nástupu do zaměstnání nebo k výkonu práce nejpozději v den předcházející dni nástupu do zaměstnání nebo k výkonu práce této osoby“ (Poslanecká sněmovna, 2025, s. 6). Do vydání této studie nebylo o návrhu této změny zákona rozhodnuto.

2/ O analýze

Integrační kompas

Analýza vznikla v rámci projektu *Integrační kompas* spolufinancovaného ze zdrojů Azylového, migračního a integračního fondu (AMIF) Evropské unie prostřednictvím Ministerstva vnitra České republiky v letech 2024–2025. Hlavní výzkumné práce probíhaly od března do prosince 2024. Analýzu realizoval výzkumný tým společnosti Člověk v tísni sestávající z expertů na mezinárodní migraci Terezy Freidingerové a Jakuba Andrleho a právničky Evy Malé, kterým konzultovali Zuzana Ramajzlová (vedoucí Programu podpory uprchlíků v ČR), Jan Černý (ředitel Sociálních a vzdělávacích programů) a Alena Váchová (koordinátorka Help linky pomoci uprchlíkům z Ukrajiny a metodička terénní práce s uprchlíky). Odborné posouzení vypracoval Štěpán Pastorek (Právnická fakulta Univerzity Karlovy).

Co je cílem analýzy

Cíl analýzy je dvojitý. V první řadě hledá příčinu prekarizace práce cizinců. Jde nám o to identifikovat faktory vedoucí k (nebo umožňující) ohýbání pracovněprávních vztahů a zhodnotit jejich míru vlivu na ohrožení zahraničních pracovníků pracovním vykořisťováním, resp. definovat parametry nebo procesy neférového zaměstnávání, kategorizovat či schematizovat jejich podoby a vztahy, a to zejména v kontextu zprostředkování zaměstnání skrze agentury práce (**infobox 2.1**). Za druhé se studie snaží navrhnout, co by pomohlo ke změně, a zformulovat v tomto směru konkrétní doporučení.

Infobox 2.1

Soukromé zprostředkování zaměstnání neboli agentury práce

Zprostředkování zaměstnání je v první řadě úkolem Úřadu práce. Existuje ale i soukromé zprostředkování za úplatu, které český právní řád zná už dvě dekády. Agentury práce (AP) v Česku existují od roku 2004, kdy bylo potřeba v souvislosti se vstupem do EU splnit podmínky volného pohybu služeb. Později přibyla směrnice EU o agenturním zaměstnávání, jejíž standardy jsou do českých zákonů pravidelně transponovány. Existují tři formy zprostředkování zaměstnání (**infobox 6.1**). Pro naši analýzu je stěžejní zejména druhý typ podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, tzv. **agenturní zaměstnávání**.

Působení agentur práce upravují zákon o zaměstnanosti (§ 14 odst. 1 písm. b)) a zákoník práce (§ 307a–309). Zákon o zaměstnanosti institut zprostředkování zaměstnání legalizuje, zákoník práce prohlašuje tuto formu zaměstnávání za **závislou práci** a umožňuje pracovníka dočasně přidělit k uživateli. V průběhu let byla činnost i samotná existence AP postupně stále více regulována a zpřísnována. Současný stav ale ukazuje, že pro neférové zprostředkovatele je výhodnější tento legální institut zcela obejít a zahraniční pracovníky s volným vstupem na trh práce zaměstnávat jinými způsoby, ovšem navenek, směrem k pracovníkům, se tvářit jako agentura práce, i když ve skutečnosti se dopouštějí **zastřeného zprostředkování zaměstnání** (nelegální pseudoagentura). Zkratka šmejdi jsou vždy o krok napřed. Více viz kapitola 6.

Pro zjednodušení a zachování čtivosti textu používáme v této studii označení agentura práce pouze pro ty, které jsou zřízené podle písm. b) zákona o zaměstnanosti.

Co analýza nabízí a nenabízí a proč

Na tomto místě musíme přiznat, že zatímco pro první polovinu cíle analýza poskytuje poměrně jasné a robustní poznatky, druhá část zůstává hlavně na vás, čtenářích. Ačkoliv přinášíme rozbor zcela konkrétních reakcí a adaptačních strategií neférového pracovního prostředí na naprosto konkrétní paragrafy českého práva, naše doporučení jsou spíše opatrná. Důvodem je složitost a provázanost celého systému pracovního práva a pracovních vztahů, ale také to, že různé faktory mají různý význam pro různé skupiny pracovníků. Co může být pro jedny problém, pro druhé nemusí znamenat vůbec nic, a tedy navrhovaná změna by mohla některým pomoci, ale jiné potrestat zpřísněním pravidel. Nezabýváme se odpovědností za nabídnutí řešení, ale **považujeme za důležité zdůraznit, že jedna úprava nebude mít stejný efekt pro všechny ekonomicky aktivní skupiny**. Proto v této publikaci nenajdete konkrétní opatření, ale spíše diskusi obecnějších konceptuálních rámců.

Na druhém místě považujeme za žádoucí vysvětlit, o kom vlastně analýza je. Záměrem bylo zmapovat neoficiální zaměstnávání cizinců a identifikovat, co může vést k jejich prekarizaci. Z výzkumu však vyplynulo, že většina identifikovaných systémových nebo normativních slabin se týká pracovního trhu a práva jako celku, tedy nejenom ukrajinských uprchlíků, ale také dalších cizinců s různými pobytovými statusy i českých státních občanů. Na druhou stranu zkušenost terénních pracovníků Člověka v tísni ukazuje, že

nejohroženější skupinou cizinců jsou právě držitelé dočasné ochrany, nad nimiž z různých důvodů na mainstreamovém trhu práce vyrostl skleněný strop, který se jen velmi těžko proráží (infobox 2.2). Mezi ohroženými skupinami jsou samozřejmě i další cizinci, zejména držitelé duálních zaměstnaneckých karet nebo cizinci bez oprávnění k pobytu. Co do rozsahu a počtu případů jsou ukrajinští držitelé DO na vrcholu, proto se věnujeme primárně jim. Nechceme zlehčovat situaci dalších cizinců, ale pokrýt celé spektrum pobytových statusů by bylo nad rámec této analýzy. Navíc analýza vychází z poznatků z terénu (z rozhovoru s více jak šedesáti respondenty a respondentkami) a ti sami tematizovali právě situaci Ukrajinců.

Prekarizace pracovníků s DO vychází i z jejich úsporně nastaveného sociálního zabezpečení, což posiluje postavení zaměstnavatelů vůči nim nejen při zadávání práce a výplatě mzdy, ale i při zajišťování ubytování a kvality života jejich rodin. Z tohoto důvodu budete na následujících stránkách číst hlavně o této skupině, ale v konečném důsledku jsou **kvůli systémovému a normativnímu nastavení prekarizací ohroženi téměř všichni pracovníci s nízkým lidským, kulturním a sociálním kapitálem**.

Zranitelnost ukrajinských uprchlíků na českém trhu práce

Prekérní postavení ukrajinských uprchlíků – držitelů dočasné ochrany – na českém trhu práce dokumentuje hned několik existujících výzkumů. Dotazníkové šetření, které v roce 2023 provedli vědci z Přírodovědecké fakulty UK, například ukázalo, že bez smlouvy pracuje 7 % Ukrajinců. Autoři ale upozornili, že skutečný podíl je nejspíše „podstatně vyšší“, čemuž napovídají odpovědi na jiné, nepřímé otázky: 21 % respondentů uvedlo, že s prací bez smlouvy mají osobní zkušenost, 46 % souhlasilo s tvrzením, že najít si v Česku neformální práci je jednodušší než pracovat oficiálně, a 26 % potvrdilo, že tento typ činností je velmi důležitý pro zajištění živobytí. Výsledky výzkumu podle autorů ukazovaly na „častou kombinaci legálních, kvazi legálních a nelegálních forem pracovních vztahů“ (PřF UK, 2024).

K zajímavým poznatkům dospěl také longitudinální výzkum *Hlas Ukrajinců*, realizovaný odborníky ze Sociologického ústavu AV ČR ve spolupráci s výzkumným ústavem PAQ Research. Osmá vlna výzkumu z podzimu 2024 ukázala, že mimo pracovněprávní vztahy pracuje 6 % ekonomicky aktivních Ukrajinců. Odpovědi celkem více než třetiny dotazovaných uprchlíků svědčily o nedostatečné právní či sociální ochraně: 17 % uvedlo, že za ně zaměstnavatel neplatí zdravotní pojištění, 16 %, že pracuje přes agenturu, a 10 %, že nemá nárok na dovolenou. Práci přes neoficiální zprostředkovatele pak deklarovalo 7 % respondentů (SOÚ AV ČR, 2024).



Z jakých dat a metod vycházíme a etika výzkumu

Stěžejní část výzkumu probíhala v Česku, pro komparaci byly zařazeny i poznatky ze zahraničí. **Studie se opírá o zjištění získaná kvalitativními výzkumnými metodami**, konkrétně o poznatky z rozhovorů (n = 12), fokusních skupin (n = 7) a panelových diskusí (n = 2) v případě Česka a z dotazníků s otevřenými otázkami v případě zahraničí (n = 9). Osm rozhovorů bylo realizováno pouze s jednou osobou, zbývající interview s vícero respondenty. Rozhovory proběhly online formou i osobně, v průměru trvaly 60 minut. Až na tři rozhovory, z nichž byl pořízen zápis na místě, byly rozhovory, fokusní skupiny i panelové diskuse nahrávány. Fokusní skupiny byly realizovány online, panelové diskuse osobně. Dotazníky s otevřenými otázkami, které byly zaslány zahraničním expertům, se věnovaly situaci na tamním trhu práce s cílem nabídnout čtenářům i komparaci tuzemské situace se zahraniční.

Celkem bylo do výzkumu zapojeno 62 účastníků a účastnic (**tabulka 2.1**) z osmi krajů Česka (Jihočeský, Středočeský, Karlovarský, Liberecký, Olomoucký, Plzeňský, Praha, Ústecký) a 9 účastníků ze zahraničí (Belgie, Finsko, Lotyšsko, Maďarsko, Polsko, Slovensko, Švédsko). Účastníci výzkumu byli nositeli různé expertizy a pohledu na téma. S výjimkou jednoho respondenta, který byl koordinátorem ukrajinských pracovníků v jedné továrně a jí příslušící ubytovně, byli všichni seznámeni s účelem výzkumu a poskytli informovaný souhlas. S ohledem na absenci informovaného souhlasu u tohoto respondenta jsme informace od něj využili pouze k porozumění širšímu kontextu problematiky.

Výběr účastníků výzkumu byl dvojího typu. V první fázi byly realizovány fokusní skupiny se zaměstnanci společnosti Člověk v tísni, kteří jsou terénními pracovníky Programu podpory uprchlíků v ČR. Fokusní skupiny trvaly dvě hodiny a probíhaly online. Každé skupiny se zúčastnili všichni pracovníci dané krajské pobočky, kteří pracovali s ukrajinskými uprchlíky. Cílem fokusních skupin bylo zmapovat situaci v daném regionu, identifikovat trendy a neférové praktiky, ale i to, jak se terénní pracovníci cítí v situacích, kdy pomáhají klientům řešit problémy spojené s projevem moci zprostředkovatele či zaměstnavatele nad pracovníkem. To nám pomohlo lépe pochopit, proč se o tématu mluví, ale v terénu je velmi těžko řešitelné, zejména z důvodu atmosféry strachu, která okolo nelegálního zaměstnávání vzniká a která je přenášena i na třetí osoby, jako jsou právě sociální pracovníci.

V druhé fázi části výzkumu v rámci českého prostoru byly realizovány rozhovory a panelové diskuse se stakeholdery a experty. V této fázi probíhal sběr dat v souladu s principy tzv. zakotvené teorie (Corbin a Strauss, 2013), tedy teoretický základ byl extrahován přímo z dat, která byla konstantně mezi sebou srovnávána s cílem identifikovat podobnosti a rozdíly. Výběr účastníků výzkumu proto probíhal s ohledem na již zjištěné, abychom mohli platnost dat nebo projev dílčích faktorů ověřit v jiném kontextu. Respondenti byli osloveni jak metodou sněhové koule, tak na základě účelového výběru.

V případě komparativní perspektivy (srovnání vybraných poznatků se situací v dalších zemích EU) byl klíčovým nástrojem sběru dat dotazník s otevřenými otázkami, jehož vyplněné odpovědi jsme obdrželi od 9 respondentů ze 7 evropských zemí; 4 respondenti zastávali pozice ve státní či regionální správě v oblasti práce a sociálních věcí, zbývajících 5 respondentů působilo jako experti v právní praxi, akademické sféře či neziskovém sektoru, přičemž se odborně zaměřovali na problematiku pracovní migrace a prekarizované práce cizinců. V některých případech jsme odpovědi z dotazníků doplnili o informace získané z následné e-mailové komunikace, která sloužila k upřesnění či rozšíření poskytnutých dat. V zájmu dostatečně komplexního a kontextualizovaného pohledu byla poté takto získaná data konfrontována s relevantní legislativou, případně s dostupnými oficiálními statistikami příslušných států.

V analýze uvádíme příklady situací, do kterých se cizinci mohou dostat. Jedná se o příběhy sestavené na základě kazuistik, jež Člověk v tísni v rámci své činnosti řeší. Nezmiňujeme však konkrétní osoby ani přesná místa. Z důvodu ochrany našich klientů a respektování etické roviny výzkumu jsou jména smyšlená a příběhy ilustrační, ale vycházející z reality. Stejně tak u výpovědí respondentů uvádíme pouze informace relevantní k respondentovi (zda se jedná o pracovníka státní správy nebo NNO apod.), ale jména, území působnosti, ale i gender jsou anonymizované z důvodů ochrany našich respondentů.

Tabulka 2.1

Počet a kategorie účastníků výzkumu

Kategorie	Počet
T-PIN (terénní pracovník týmu Ukrajina společnosti Člověk v tísni, česky a ukrajinsky mluvící)	38
Stakeholder (pracovník SÚIP, ÚP, NNO, CPIC, OAMP, Hospodářská komora)*	17**
Zaměstnavatel/agentura	5
Expert	1
Ukrajinský koordinátor pracovníků	1
Zahraniční expert (komparace)	9
Celkem	71

* NNO (nevládní nezisková organizace), CPIC (Centrum pro integraci cizinců), OAMP (Odbor azylové a migrační politiky)

** Se dvěma respondenty byly realizovány dva rozhovory.

Pro koho je analýza určena

Analýza je psána tak, aby byla srozumitelná širší veřejnosti, všem, kteří se o téma zajímají, ale největší přínos může mít pro:

- **Zaměstnavatele a uživatele**, kteří věří, že dodržují všechna pravidla a že agentury práce, obchodní partneři či zprostředkovatelé, s nimiž spolupracují, jsou féroví a poctiví. A také pro ty, kteří tuší nebo vědí, že jejich podnikání není zcela bez poskvrny.

Proč? Zejména zaměstnavatelé z první skupiny mohou díky analýze zjistit skutečný stav ve svém podniku. Výzkum totiž odhalil, že mnoho firem si vůbec neuvědomuje, že se podílí na vykořisťování pracovníků, kteří nejsou jejich kmenovými zaměstnanci, ale pracují u nich dlouhodobě.

- **Zákonodárce.**

Proč? Analýza přináší pohled na téma z perspektivy různých aktérů včetně mnoha státních institucí, a to z té „nejnižší“ úrovně, tedy od těch, kteří porušování či obcházení právních předpisů znají do detailu z praxe.

- **Novináře.**

Proč? Trh práce je alfou a omegou fungování společnosti. Proto je namístě znát a chápat nejenom statistická data a příběhy úspěchu nebo běžnosti, ale i patologie. Ty totiž nejsou okrajovou záležitostí.

- **Pracovníky v pomáhajících profesích i kontrolních orgánů, kteří pracují s cizinci.**

Proč? Výzkum ukázal, že každý z vás dokonale rozumí své části problematiky, ale chybí informační propojení, a to jak napříč sektory, tak v rámci hierarchie jedné instituce. Věříme, že vám naše analýza umožní zasadit mnohé do souvislostí a podnítí vás k hledání a nalézání dalších slepých míst, která mohou být riziková pro naše společné klienty. Pokud se tak stane, budeme vám nesmírně vděční, když se s námi o své poznatky podělíte na e-mailové adrese migrace@clovekvtisni.cz a pomůžete nám tuto analýzu udržovat živou a stále se vyvíjející.

3/ **Proměna právního postavení Ukrajinců na českém trhu práce a reakce zprostředkovatelského byznysu**

Firmy a zprostředkovatelé (zejména ti neféroví) se přizpůsobili faktu, že Ukrajinci s dočasnou ochranou mají volný vstup na český trh práce, ale zároveň se na něm neorientují a neumí jazyk, a tudíž „potřebují“ ukrajinského koordinátora.

„Já jsem zkoušela té [anonymizované jméno firmy, kde klientka pracovala jako agenturní zaměstnankyně] psát napřímo [s žádostí o zaměstnání], a nikdo mi neodpověděl. Oni prostě nechtějí kvůli té jazykové bariéře se s těmi lidmi vůbec nějak spojit nebo si dělat starosti. Fakt jsem se s tím potkala.“

Terénní pracovník/pracovnice Člověka v tísni

Co se (ne)změnilo

Před aktivací institutu DO, která umožňuje čerstvě příchozím z Ukrajiny více méně neomezený pohyb na trhu práce, bylo hlavním problémem zahraniční pracovníky na tuzemský trh práce vůbec dostat. V případě cizinců z třetích zemí bez povolení k trvalému pobytu je zaměstnávání výrazně regulováno jak stran ochrany trhu práce (až na výjimky může cizinec obsadit pouze místo nahlášené zaměstnavatelem jako určené pro cizince), tak i stran vnitrostátních zájmů (cizinec může přicestovat pouze s platným povolením k pobytu, které ho opravňuje pracovat). To znamená, že takový cizinec musí být zaměstnaný přímo u zaměstnavatele na pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti a musí být zaměstnán na zákonem minimálně stanovený úvazek (např. u povolení k pobytu ve formě tzv. zaměstnanecké karty je to minimálně 15 hodin týdně za alespoň minimální mzdu). U některých pobytových oprávnění jsou pravidla ještě přísnější, např. u modré karty lze uzavřít pouze pracovní smlouvu, týdenní pracovní doba musí činit 40 hodin (u jednosměnného provozu) a roční mzda musí odpovídat alespoň 1,5násobku průměrné roční mzdy, u Programu kvalifikovaný zaměstnanec (vládní program k usnadnění ekonomické migrace) musí mzda odpovídat alespoň 1,22násobku minimální měsíční mzdy, práce musí být pouze ve vybraných kategoriích klasifikace zaměstnání CZ-ISCO a pracovník musí být zaměstnán jako kmenový (MPSV, 2024).

Cizince, občany třetích zemí bez volného vstupu na trh práce, mohou zaměstnávat i agentury práce. Aby cizinec získal povolení k pobytu (nejčastěji ve formě tzv. duální zaměstnanecké karty), musel by při žádosti doložit nejenom své osobní údaje, ale i druh práce, místo výkonu u uživatele a název a sídlo uživatele. To znamená, že zaměstnanecká karta v případě agenturního pracovníka je často vázaná nejenom k zaměstnavateli, ale i ke konkrétnímu uživateli (Pastorek, 2024).

V tomto směru se Česko velmi poučilo. Zprostředkování práce bylo velkým kamenem úrazu v době ekonomické recese po roce 2008 (konkrétně do roku 2013). Zprostředkovatelé (ať už v podobě agentur práce nebo zprostředkovatelů služeb) doslova „dováželi“ do země desetitisíce pracovníků převážně z Vietnamu a Mongolska a dále za ně nenesli odpovědnost. De facto vydělávali hlavně na jejich „dovozu“ a břímě odpovědnosti za bezprizorní pracovníky padalo na stát a neziskové organizace. V reakci na tuto situaci byla přijata opatření, která se týkala zamezení vyřízení žádosti na české ambasádě v zastoupení a zpřísnění pravidel pro pracovní agentury stran občanů třetích zemí. S příchodem ukrajinských uprchlíků se ale zprostředkovatelům otevřelo nové pole působnosti, kterého mnozí z nich začali zneužívat. Vedle působení registrovaných agentur práce začaly ve velkém novou realitu zneužívat **nelegální pseudoagentury** či **nelegální jednotlivci zprostředkovatelé**.

Hlavní faktický rozdíl, který s totální invazí nastal, je jakési zamlžení osoby zaměstnavatele.

U občanů třetích zemí, kteří nemají volný vstup na trh práce (tzn. nemají TP, nejsou rodinný příslušník občana EU, EHP či Švýcarska, nestudují na vysoké škole či se nenacházejí v jiném „privilegovaném“ postavení) a kteří přichází na český trh práce na základě povolení k pobytu s platným povolením k zaměstnání, zaměstnanecké karty, modré karty nebo karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance, je vždy jasné, kdo přesně je zaměstnáván a ke komu se váží povinnosti zaměstnavatele. A kdyby byl takový zaměstnavatel neférový, pracovník ví, na koho může podat podnět ke kontrole.

Oproti tomu v případě držitelů dočasné ochrany není osoba zaměstnavatele vždy jasná a tato nejasnost se zejména u těch nezranitelnějších stává naprosto esenciální slabinou při jakékoliv snaze o sjednání nápravy. **Po totální ruské invazi na Ukrajinu na straně náborářů odpadla potřeba řešit pobytový status Ukrajinců a jejich vstup na území a trh práce. Tím také odpadla potřeba zaměstnávat pracovníky přímo u koncového zaměstnavatele. Začaly vznikat různé nelegální pseudoagentury** a povaha zprostředkovatelského byznysu se proměnila. Jestliže dosud byl jeho jádrem zisk z přidané hodnoty výrobku, na jehož výrobě se cizinec podílí, nově šlo spíše o generování zisku z **balíčku služeb „práce-ubytování-doprava“**

a vytváření závislosti držitele dočasné ochrany na poskytovateli tohoto balíčku. Držitelé dočasné ochrany jsou na druhou stranu ochotni tyto podmínky akceptovat a pracovat za mimořádně nízkou odměnu, protože jim nic jiného nezbývá.

S ohlédnutím k období 2008–2013, kdy situace cizinců na českém trhu práce někdy hraničila s moderním otroctvím, je nynější stav příznivější pro samotné cizince alespoň v rovině pobytové. Držitelé DO nemusí mít obavy ze ztráty legálního pobytového statusu ani nejsou po právní stránce nuceni setrvávat u stejného zaměstnavatele. Rozsahem a praktikami, které jsme zmapovali, je ale situace stejně patologická a pro český trh práce destruktivní jako ta z přelomu nultých a desátých let.

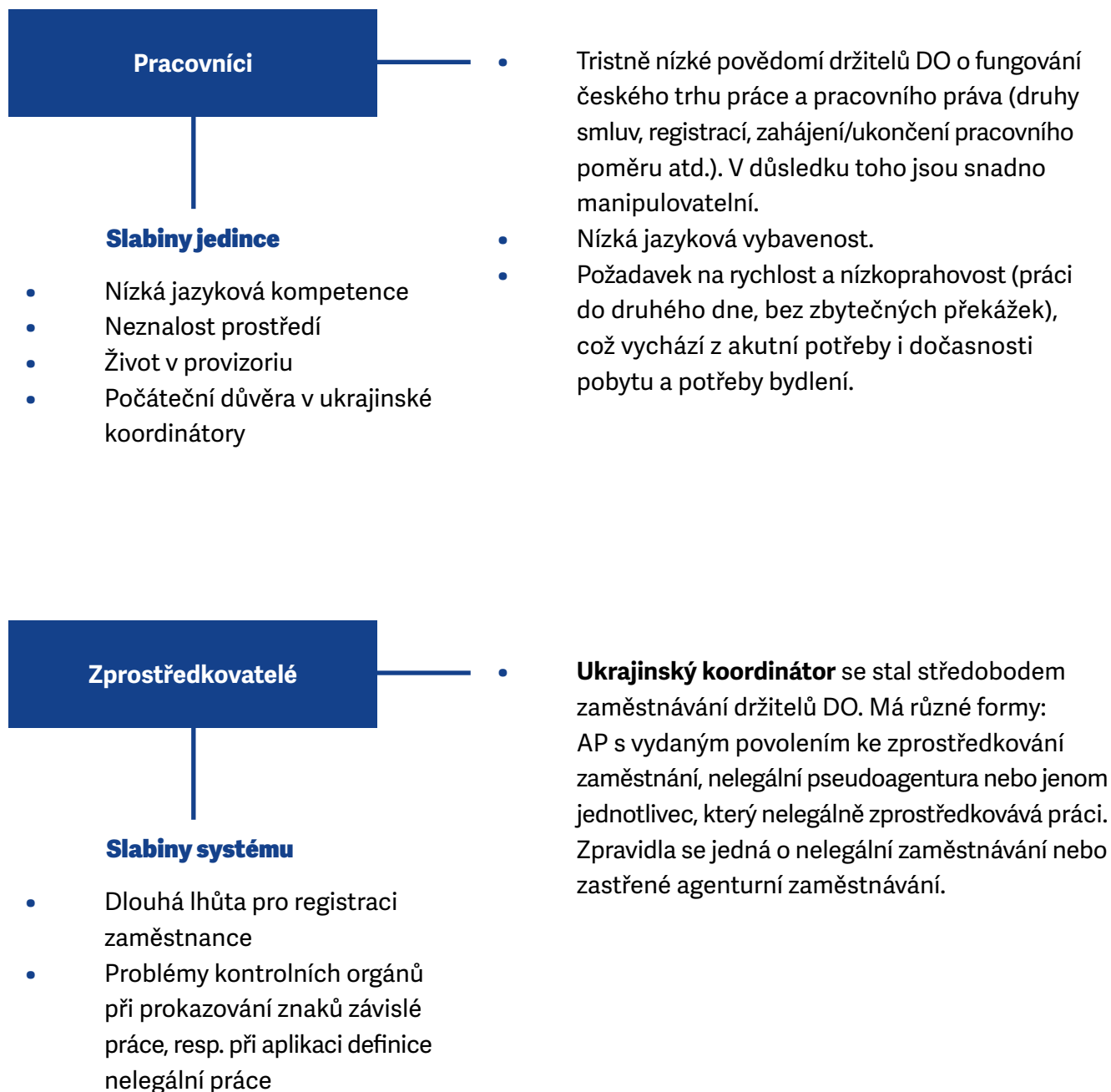


Proč k prekarizaci práce dochází?

V první řadě musíme zdůraznit, že v prekarizované pozici se nenachází jenom držitelé DO, ale i další cizinci a občané, kteří jsou ve výrazně slabší vyjednávací pozici vůči zaměstnavateli a zprostředkovateli (zejména pokud využívají i služeb ubytování a dopravy do práce). Zároveň ne každý držitel DO je subjektem prekarizace, nebo dokonce obětí. Předpoklady pro to jsou ale v jejich případě mnohem větší než u jiných skupin. Proč? Důvodů je více a záleží na míře detailu (**schéma 3.1**), kterým na téma nahlížíme, ale v zásadě jde o kombinaci (1) slabin v českém právním řádu, který umožňuje neférovým hráčům hrát jejich hru, (2) nelegálních praktik na straně zprostředkovatelů, (3) nevybavenosti na straně pracovníků a (4) netečnosti, slepoty nebo alibismu na straně konečných zaměstnavatelů, resp. uživatelů.

Schéma 3.1

Faktory vytvářející předpoklady pro prekarizované pracovní podmínky



Zaměstnavatelé/uživatelé

- Volí pohodlnou a rychlou cestu.
- Zaměstnavatelé v případě držitelů DO často sami vyžadují účast ukrajinského koordinátora, který tlumočí a úkoluje. Tato praxe reálně brání pracovníkovi najít si práci přímo u zaměstnavatele, protože ten ho odkáže na koordinátora.

Slabiny systému

- Problémy kontrolních orgánů při prokazování znaků závislé práce, resp. při aplikaci definice nelegální práce
- Legální diskriminace – odmítnutí žadatele o práci s odkazem „vezmu vás jenom přes koordinátora“

Slabina zaměstnavatelů

- Ignorance povahy zprostředkovatele – jdou pouze po meritů věci „mít pracovníka“, nezajímá je, co nebo kdo jim pracovníky „dodává“

Stát

- Mnohdy komplikovaná právní úprava umožňuje znepráhlednění právních vztahů (řetězení smluv, zamlžení subjektu zaměstnavatele) a znemožnění následné kontroly a ztížené ukládání sankcí.

Slabiny systému

- Dlouhá lhůta pro registraci zaměstnance
- Problémy kontrolních orgánů při prokazování znaků závislé práce, resp. při aplikaci definice nelegální práce

Co by pomohlo narovnat pravidla hry

Víme přesně, co by určitě nepomohlo, a naopak by situaci ještě zhoršilo, a to potrestat držitele dočasné ochrany a vstup na trh práce jim omezit.

Držitelé DO musí mít zachován volný vstup na trh práce, ale mělo by být posíleno jejich povědomí o fungování českého trhu práce formou kampaně, osvěty či cílených integračních opatření. MPSV si to uvědomuje a snaží se

o osvětu prostřednictvím projektu EURES+3Z Up!, který cílí na všechny pracovníky cizince a na zaměstnavatele. Projekt běží od 1. ledna 2023 a potrvá až do konce června 2027. Otázkou ale je, jaké je povědomí o něm mezi samotnými pracovníky. Naše zkušenost ukazuje, že spíše minimální.

Držitelé DO potřebují cílená integrační opatření. Jsou jedinou skupinou cizinců usazených v Česku, na které necílí integrační politika státu. Pomoc s jejich začleněním je přenesena na obce a neziskové organizace. Obce zpravidla nemají dostatečné know-how a kapacity, NNO se potýkají s nejistým financováním. Neziskovky často publikují a šíří své informační letáky, které se nemusí obsahově shodovat, a držitelé DO se pak v informacích nevyznají. Ačkoli se z povahy věci jedná o dočasný pobyt, pro většinu držitelů DO tato dočasnost trvá již tři roky. Kromě nabídky přechodu na trvalejší, stabilnější formu pobytu je namísto posílit jazykové kompetence držitelů DO, jejich orientaci v českém prostředí, zejména ve fungování školství a vzdělávání, zdravotní péče, ale především ve fungování trhu práce, zprostředkování práce a základech pracovního práva.

4/ „Načerno“ je norma

Široká veřejnost vnímá práci „načerno“ jako přijatelnou, nebo dokonce normální a běžnou věc. Každý z nás s ní má zkušenost a zpravidla jsme si ji osahali hned při své první pracovní příležitosti v životě.

„Kultura zaměstnávání je příšerná. Ve vzdělávacím systému chybí základy pracovního práva. Proto chodíme před maturitou do středních škol a dáváme studentům základy. Ale ty děti jsou na vstup na trh práce naprosto nepřipravené. Vůbec nevědí, že si mají smlouvu přečíst, než ji podepíší. Vůbec nevědí, co smí nebo nemohou. Už v tomto věku to všechno začíná. Například chlapci, kteří si občas přivydělávají, pracují po nocích a dostávají peníze na ruku. Jsou naivní. Třeba se jim něco nelíbí, ale řeknou si ‚já jim nic říkat nebudu, já už to dochodím‘. V momentě, kdy můžu začít pracovat – což znamená už od 9. třídy – bych už měl něco o pracovním právu vědět.“

Inspektor/inspektorka SÚIP

Socializovaní k nelegální práci

Většina obyvatel Česka smí pracovat za úplatu už od ukončení povinné školní docházky, tedy od více méně patnácti let (od 1. července 2025 bude s největší pravděpodobností platit výjimka na lehké práce v době hlavních letních prázdnin, kdy budou moci pracovat i čtrnáctiletí), a po dosažení plnoletosti si vydělává už téměř každý.

Málokdo před vstupem na trh práce ví, jak vlastně funguje pracovní anebo obchodní právo. Jaké existují formy pracovněprávních vztahů, jaký je rozdíl mezi pracovním poměrem a dohodami mimo pracovní poměr (DPP a DPČ), jaká jsou práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů. Jaký je rozdíl mezi hrubou a čistou mzdou, co jsou to povinné odvody, z čeho se skládají a jaké jistoty z jejich hrazení vyplývají. Jaký je rozdíl mezi závislou prací a podnikáním, proč je práce na tzv. švarcsystém nelegální a co všechno vlastně obnáší být osobou samostatně výdělečně činnou (OSVČ).

Zdá se, že ve vzdělávacích kurikulech se na téma práce a zaměstnání zapomnělo, ale stát se pracovníkem není tak jednoduché, má-li vše probíhat podle platného pracovního práva. Zároveň **ochota Čechů přijmout práci „načerno“ je vysoká.** V roce 2012 provedl server Práce.cz šetření na vzorku 1 734 uživatelů portálu, ze kterého vyplynulo, že „81 % lidí by v případě potřeby neváhalo přijmout práci bez náležité smlouvy. (...) Více než dvě třetiny respondentů přitom považují práci „načerno“ za vhodné řešení, jednoznačně lepší než nezaměstnanost. 14 % lidí by nelegální práci přijalo jen v nejvyšší nouzi a pouze dočasně“ (Práce.cz, 2012). Navíc nezřídka

se stává, že první placenou brigádou mnohých Čechů je práce bez uzavřené smlouvy a s platbou na ruku bez řádného zdanění.

Mladiství brigádníci horliví po prvních vlastních penězích se neptají, kde je smlouva a co je to za typ smlouvy, co její obsah znamená, kdy mají nárok na přestávku, jak smí být maximálně dlouhá jejich směna, za co nesou a za co už nenesou odpovědnost atd. Zpravidla dostanou dohodu o provedení práce s instrukcí, že smí být maximálně na 11 499 korun měsíčně³, jinak si moc nevydělají. Zbytek dostanou na ruku. Tuto zkušenost replikují do další a další pracovní zkušenosti. **Výsledkem je vysoká tolerance nelegálního zaměstnávání nebo obcházení zákona v české společnosti a nízká potřeba konfrontovat zaměstnavatele. Tím se zaměstnanci fakticky podílí na legitimizaci této vyšlapané cesty a na jejím replikování do dalších generací.**

„Načerno“, nebo možná „na normo“, nepracují jenom cizinci na stavbách nebo u kurýrních služeb, ale i například čeští mládežníci na letních brigádách. Nelegální práce se ale nevyhýbá ani kvalifikovaným pozicím. Švarcsystém je

³ Částka rozhodná pro účast na pojištění byla do 31. prosince 2024 10 000 korun měsíčně. Od 1. ledna 2025 je tato částka u DPP 11 500 korun měsíčně a každý další rok ve výši 25 % průměrné mzdy platné před dvěma lety se zaokrouhlením na 500 korun dolů, u DPČ 4 500 korun měsíčně (ČSSZ, 2025).

například rozšířený v českých redakcích, kde řada novinářů pracuje na živnostenský list, ale neveřejně známé i případy týkající se přímo Úřadu vlády. Symptomatické pro všechny tyto příklady je, že se o nich veřejně ví, diskutuje, ale dělá se, že neexistují. A dokud o nich nezačnou veřejně mluvit ti, kterých se to týká, zůstane tato informace pouze v rovině obecného povědomí (*common knowledge*). V takovém nastavení pak boj s pracovním vykořisťováním cizinců může působit jako donkichotský.

Vzhledem k poměrně rozšířené socializaci k praxi nelegálního zaměstnávání, které je mnohdy přijímáno jako norma, není jakákoliv změna jiným směrem jen otázkou změny zákonů nebo pravidel, ale celospolečenského nastavení a uvědomění si, že nelegální zaměstnávání je chybou v systému. Tak pojďme udělat první krok a začít o tom otevřeně mluvit.

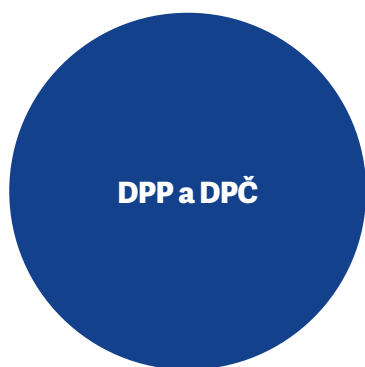


Paragrafy, které umožňují skrýt práci „načerno“

Konsenzuální práce „načerno“ by se nemohla stát tak masivně rozšířeným fenoménem, kdyby nešla efektivně skrývat, resp. maskovat. Český právní řád nabízí hned několik způsobů, jak nelegální práci před kontrolními orgány kamuflovat za legální, a to flexibilně a operativně podle potřeby. Jedná se zejména o tyto čtyři body, kterým se detailně věnujeme v následujících kapitolách, nicméně nástrojů pro mimikry je mnohem více a ve vzájemné kombinaci vytváří de facto nekontrolovatelné a nepostihnutelné pracovní prostředí. Jsou jimi dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP a DPČ), dlouhá lhůta pro registraci zaměstnance u ČSSZ, definice závislé práce a výplata v hotovosti (**schéma 4.1**).

Schéma 4.1

Kritické body systémového nastavení, které umožňují kamuflovat nelegální práci



Medvědí službu v tomto směru státu prokazují dohody mimo pracovní poměr (DPP a DPČ) a DPP je naprosto nepřekonatelným šampion (více kapitola 5).

**Dlouhá lhůta pro
registraci zaměstnance
u ČSSZ**

Flexibilita „nástupu“ do zaměstnání, která je umožněna lhůtami pro registraci zaměstnance u ČSSZ (u pracovního poměru, pojištěné DPČ a DPP je tato lhůta 8 kalendářních dnů; u DPP pak musí být do 20. kalendářního dne hlášena výše odměny včetně nulové), resp. nepovinnost registrace (nepojištěné DPČ) (více kapitola 7).

**Legislativní definice
závislé práce,
resp. nelegální práce**

Legislativní definice závislé práce je klíčovým pilířem českého pracovního práva. Kontrolní orgány však často zjišťují, že místo prevence a potírání nelegálního zaměstnávání spíše komplikuje jeho prokázání.

Výplata v hotovosti

Nepovinná výplata odměn na účet, která navíc v kombinaci s možností rozložení výplaty odměny za práci do více splátek (záloha, doplatek) je až magickým nástrojem, jak mohou zaměstnavatelé a zprostředkovatelé kouzlit s reálnými výplatami a dokumenty. Dle § 77a odst. 1 písm. i) zákoníku práce má sice zaměstnavatel v případech, kdy DPP nebo DPČ neobsahuje informaci o výši odměny a způsobu výplaty, tyto informace nejpozději ve lhůtě 7 dnů od započetí práce zaměstnanci písemně předat, pokud ale zaměstnavatel nehraje férově od začátku, tento paragraf ignoruje stejně jako jiné.

Co by pomohlo narovnat pravidla hry

Práce „načerno“ není v české společnosti vnímána negativně, spíš je švejkovsky hodnocena jako „tak jsem na to zase vyzrál“. Aby se celospolečenský pohled změnil, je potřeba začít společnost vzdělávat. Téma trhu práce a základů pracovního práva zařadit do rámcových vzdělávacích plánů základních a středních škol a posílit kompetence učitelů v této oblasti. Celkově o tématu začít více mluvit a vést kampaň, která změní pohled na nelegální zaměstnávání.

Práce „načerno“ musí být tvrdě postihována, protože na ní nejvíce trápí stát. Ale to nestačí. Jde i o symbolickou rovinu. Stát s nelegální prací bojuje prostřednictvím činnosti SÚIP a Meziresortního orgánu pro potírání nelegálního zaměstnávání (MOPNZ), který byl zřízen v roce 2020. Úspěchy na tomto poli však nejsou dostatečně komunikovány. Stát by měl prostřednictvím ministra či ministryně práce a sociálních věcí hlasitěji a s vyšší frekvencí informovat o postizích, které v této oblasti učinil. Nelegální či neféroví zaměstnavatelé musí slyšet, že takovéto podvody na státu a zaměstnancích jsou vidět a stát po nich odhodlaně jde. Dokud se téma nelegálního zaměstnávání nestane celospolečenským tématem s negativní konotací (jako se například stalo téma exekucí), nepoctiví zaměstnavatelé se nebudou bát, a naopak budou ve své činnosti v klidu dál pokračovat.

5/ Dohody: legálně, ale ne tak docela

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP a DPČ) se staly efektivním nástrojem legalizace či skrývání nelegálního zaměstnávání a „optimalizace“ mzdových nákladů zaměstnavatelů.

„Předtím pro Ukrajince získat povolení bylo podstatně těžší. Takže oni ti předáci si dneska řeknou: ‚Uděláme smlouvu nepojištěnou. Napsat informační kartu je velice jednoduché. Dohodu o provedení práce napsat je taky jednoduché. Stejně takový pracovník není pojištěný.‘ A vlastně má všechno v pořádku v tu chvíli. Dneska se těm prostředníkům už ani nevyplatí úplně černá práce, protože tohle je relativně jednoduchý.“

Pracovník/pracovnice Úřadu práce

DPP jako sluha

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, zejména DPP, byly zamýšleny jako nástroj přívýdělků umožňující flexibilitu jak zaměstnanci, jenž se nemusí dlouhodobě vázat, tak zaměstnavateli, který může rychle a operativně najmout lidi.

Dlouhodobě nejhlasitějším obhájcem DPP je Hospodářská komora ČR (HK ČR). Před zavedením povinné registrace DPP u ČSSZ od 1. července 2024 HK ČR hodnotila tento krok jako rizikový a slovy svého prezidenta Zdeňka Zajíčka upozorňovala, že „kvůli nové právní úpravě a s ní spojené zvýšené administrativní zátěži mohou přijít některé specifické skupiny pracovníků o možnost přivydělávat si práci na DPP. Tím myslím třeba studenty, rodiče na rodičovské nebo seniory“ (HK ČR, 2024). Hospodářská komora argumentuje potřebností DPP jako důležitého nástroje k udržení či k podpoře zaměstnanosti potenciálně ekonomicky aktivních obyvatel (rodičů, studentů, seniorů), pro něž ale výdělečná činnost není primární životní náplní z pohledu jejich pozice v rámci životního cyklu.

V tomto směru DPP bezesporu svou inkluzivní roli plní a jako doplněk k formátu pracovního poměru je existence dohod logická. Otázkou ale je, zda narativ HK ČR není spíše projevem tzv. performativního aktivismu (*performative activism*), tedy strategie, kdy organizace veřejně podporuje sociální ideu, ale ve skutečnosti jsou její činy povrchní a zaměřené na získání pozornosti, sympatií a vlastního prospěchu, v tomto případě hlavně benefitu pro zaměstnavatele. Protože

kdyby HK ČR šlo v první řadě o podporu příležitostných přívýdělků jinak ekonomicky neaktivního obyvatelstva, tak by lobbowała za to, aby nezpojistnění DPP do výše 25 % průměrné mzdy platilo pro ty, kteří už někde odvody hrazené mají (např. státní pojištěnci nebo lidé pracující i na pracovní poměr), a naopak by podporovala tlak MPSV, aby v případech, kdy daná osoba fakticky pracuje kontinuálně a stabilně, byla zaměstnána primárně na pracovní poměr nebo alespoň na DPČ, a tedy platila odvody. Tuto možnost sice právní řád do jisté míry upravuje, když v § 77 odst. 4 zákoníku práce říká: „Požádá-li zaměstnanec, jehož právní vztahy založené dohodami o provedení práce a dohodami o pracovní činnosti v předchozích 12 měsících v souhrnu u tohoto zaměstnavatele trvaly po dobu nejméně 180 dní, písemně zaměstnavatele o zaměstnání v pracovním poměru, je zaměstnavatel povinen poskytnout mu nejpozději do 1 měsíce odůvodněnou písemnou odpověď.“ Realita ale bývá taková, že pracovníci buď o tomto ustanovení vůbec nevědí, nebo vědí, ale nezakládá jim žádné právo na přechod do pracovního poměru, a proto je reálný dopad tohoto opatření marginální. Terénní pracovníci organizace Člověk v tísni mají opakovanou zkušenost, že žádosti klientů o převod na pracovní poměr jsou vždy zamítnuty. V takových případech by měly zasáhnout odbory, avšak v mnoha podnicích žádné odbory neexistují. Efektivita vymahatelnosti práva je tak v tuzemsku v tomto směru spíše nízká.

Z daného ustanovení však jasně plyne, že **DPP jsou zamýšleny pro krátkodobý výkon práce pro jednoho zaměstnavatele, za který je považován takový, jenž není delší než 180 dní v období 12 po sobě jdoucích měsíců. A také se předpokládá, že výsledkem DPP či DPČ uzavřených na delší dobu má být pracovní poměr. Realita je ale jiná.**

Data, která MPSV díky povinné registraci DPP od 1. července 2024 získalo, totiž naznačují, že DPP už dávno nejsou nástrojem přivýdělku, ale že se český trh práce a ekonomika staly na DPP strukturálně závislými (**infobox 5.1**). Je nasnadě, že zájem HK ČR o zachování nízkoprahové povahy DPP a DPČ nespočívá ani tak v hlubokém empatickém zájmu o udržení seniorů a matek na rodičovské v pracovním procesu, ale spíše v zájmu o udržení nástroje pro „optimalizaci“ mzdových nákladů zaměstnavatelů. V praxi to znamená, že zaměstnanec bývá po dosažení horního finančního nebo hodinového limitu u DPP či DPČ přesouván z firmy do firmy, které mívají stejné majitele. Takto se obchází zákonná omezení dohod. Pro potlačení tendencí formálního přesouvání pracovníka z firmy do firmy by mohlo být účinným nástrojem omezení limitu 300 hodin u DPP i na skupinu tzv. propojených podniků, tedy na takové podniky, které de facto tvoří jeden podnik podle metodiky Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže (ÚOHS, 2017). Dá se ale předpokládat, že zástupci zaměstnavatelů by byli proti.

Závislost na DPP

Od července roku 2024 mají všichni zaměstnavatelé povinnost registrovat i nulové DPP na ČSSZ. V září téhož roku se tak český stát poprvé za existenci tohoto institutu dozvěděl, jak moc je tato forma zaměstnávání rozšířená. Za první měsíc povinné registrace bylo nahlášeno přes 1 milion dohod v celkovém objemu 5,7 mld. korun. Pouze 3 % byla na částku nad 10 000 korun, tedy rozhodnou hranici pro zpojistnění smlouvy v roce 2024. Oproti tomu 22 % bylo přesně na hodnotu 10 000 korun a 12 % na částku mezi 9 000 a 9 999 korunami (ČSSZ, 2024). Podobnou registraci mají DPČ povinnou až od zpojistnitelné částky, která od 1. ledna 2025 činí 4 500 korun. Z výzkumu vyplynulo, že během podzimních měsíců roku 2024 oblastní inspektoráty práce zaznamenaly zvýšený výskyt DPČ do této částky (ta byla v roce 2024 na hodnotě 4 000 korun za měsíc). Jako jedno z vysvětlení se nabízí právě souvislost se zavedením povinné registrace DPP od 1. července 2024 a s očekávaným pravidlem ohlášené DPP, což mělo nastat 1. ledna 2025. Od druhé povinnosti bylo nakonec ustoupeno (ČSSZ, 2025).

DPP jako pán

DPP jako prostředek pro příležitostný přivýdělek nebo příležitostné najímání lidí je v zásadě geniální nástroj a v rukou férových zaměstnavatelů není ani problematický. Koneckonců ho využívá i Člověk v tísni a ani jinde v zahraničí není ojedinělý (**infobox 5.2**). Pokud se ale zaměstnavatel rozhodne DPP zneužívat ryze ve svůj finanční prospěch, jedná se o velmi rizikový instrument a takovému zaměstnavateli v jeho nekalých záměrech nic nebrání.

Ukrajínští uprchlíci, občané EU, občané třetích zemí s povolením k TP a samozřejmě občané ČR mají volný vstup na trh práce, a tudíž mohou být zaměstnáváni na DPP nebo DPČ bez omezení. Zejména u ukrajinských uprchlíků je práce na DPP velmi častá. **Ale dohody o provedení práce i dohody o pracovní činnosti jsou právním nástrojem, který přímo přispívá k ohýbání pracovního trhu a otevírá prostor pro neférové praktiky.**

Dohody především **umožňují zaměstnavatelům snížit personální náklady** o sociální (odvody na nemocenské pojištění, důchodové pojištění a na státní politiku zaměstnanosti) a zdravotní pojištění, které se od 1. ledna 2025 do 11 499 korun u DPP a 4 499 korun u DPČ měsíčně neplatí. Tuto horní hranici si s chirurgickou přesností hlídají i jinak velmi poctiví zaměstnavatelé a hodiny „nad“ přelévají do jiných částí roku. Ti nepoctiví je rovnou vyplácejí „načerno“ v hotovosti „bokem“.

Dohody také **umožňují nepoctivým legalizovat nelegální zaměstnávání**. Pracovník, který má uzavřenou dohodu, je na pracovišti díky dohodě

legálně. Ale málokterý zaměstnanec, který pracuje jenom na dohody, pracuje u jednoho zaměstnavatele maximálně 300 hodin za kalendářní rok (limit DPP), resp. 20 hodin za týden v průměru za 52 týdnů, není-li doba trvání dohody kratší (limit DPČ), a vydělá si maximálně do 11 499 korun (DPP), resp. 4 499 korun (DPČ) za měsíc. Zaměstnavatelé, kteří chtějí takto ušetřit, respektive více vydělat, vyplácejí podezřele vysoké hodinové sazby a vše nad 11 499 korun dávají na ruku. Nebo mají založeno několik společností, které podnikají ve stejné provozovně a mezi nimiž pracovníky formálně přesouvají, aby splnili jak hodinový, tak finanční limit (**příběh 5.1**). Tato praxe s sebou nese pro pracovníka mnoho rizik (**schéma 5.1**) a zároveň umožňuje obcházet institut agentur práce a provozovat zastřené agenturní zaměstnávání (viz kapitola 6). **Současné nastavení pravidel DPP a DPČ také ztěžuje práci kontrolním orgánům, protože faktický stav věci** (zda se jedná o nelegální zaměstnávání, či zastřené agenturní zprostředkování zaměstnávání) **je téměř neověřitelný**, a tudíž velmi složitě postihnutelný.

Schéma 5.1

Rizika plynoucí pro zaměstnance, kteří pracují výlučně na DPP a mají nižší lidský, kulturní a sociální kapitál



Pracovník nemá záruky ani jistoty, téměř kdykoliv může o práci přijít, protože způsob ukončení DPP je oproti pracovní smlouvě podstatně jednodušší.

V případě kumulací DPP na stejném pracovišti, ale skrze různé firmy dochází k situacím, kdy není jasné, kdo nese odpovědnost za přesčasy, BOZP apod.

Z pohledu krátkodobých cílů pracovník může vnímat vyšší hodinovou odměnu oproti zpojistněné smlouvě jako výhodu, v dlouhodobém horizontu se vystavuje riziku příjmové chudoby z důvodu nízkého důchodu, nulového nároku na podporu v nezaměstnanosti nebo peněžitou pomoc v mateřství.



Příběh 5.1

Viktorie, která pracuje na více DPP

Ukrajinská uprchlice Viktorie pracovala jako úklidová síla v nemocnici. Protože se nevyzná v pracovněprávních věcech ani v pracovním systému České republiky, nechala se přesvědčit zástupcem zaměstnavatele Žorou, že pro ni bude výhodnější práce na DPP. Viktorie tedy podepsala čtyři DPP, každou z nich na cca 5 000 korun a každou s jinou společností. Žádná ze smluv tak nepodléhala povinným odvodům na sociální a zdravotní pojištění a v té době se nemusela ani nahlašovat u ČSSZ. Ale i kdyby tato povinnost platila už v té době, pro Viktorii by se nic nezměnilo. Zástupce zaměstnavatele Žora jí vysvětlil, že je to obvyklý postup a že si tak Viktorie vydělá peníze navíc. Pro samoživitelku dvou dětí dobrá zpráva.

I přes dohodu, že Viktorie bude kvůli dětem pracovat pouze ve všední dny, po ní začal Žora chtít, aby pracovala za zvláštní příplatek i o víkendu. Viktorie na tento požadavek kývla s tím, že práce o víkendech bude trvat maximálně jeden měsíc. Když měla dostat za tento měsíc odměnu, nebyly v částce zohledněny víkendové práce. S rozčarováním se obrátila na Žoru, že jí víkendové práce nebyly zaplaceny, ten ji však odkázal přímo na zaměstnavatele s tím, že on pouze plánuje zaměstnancům práci. V žádné ze čtyř smluv ale nenašla telefonní kontakt. Adresu sídla měly všechny společnosti stejnou, ale na recepci budovy jí sdělili, že zde firmy žádnou fyzickou kancelář nemají a nikdo z těchto společností do budovy nechodí. Všechny čtyři společnosti mají podle obchodního rejstříku stejného majitele, ale různé jednatele.

Viktorie se obrátila s prosbou o pomoc na Člověka v tísni. Pracovníci organizace celou věc konzultovali s inspektorátem práce. Z rozhovoru vyplynulo, že se jedná o běžnou praxi, jejímž výsledkem je, že společnosti se odkazují jedna na druhou s tím, že každá z nich tvrdí, že pracovníka na práci o víkendu nevyslala, tudíž ji proplácet ani nebude. Dokázat tak, která ze společností vyslala Viktorii na práci o víkendu, je prakticky nemožné a vymoci zaslouženou a odpracovanou odměnu nelze.

Obdoby DPP nebo DPČ v zahraničí

Podíváme-li se na české dohody o provedení práce (DPP) a o pracovní činnosti (DPČ) v širší evropské perspektivě, získáme rozdvojený obrázek. Obdobné nebo přinejmenším velmi podobné formy nestandardních, popř. flexibilních pracovních vztahů jako v Česku najdeme mnohem spíše v dalších zemích **střední a východní Evropy**:

- Zřejmě nejbližší ekvivalenty existují na **Slovensku**, a to v podobě tzv. *dohody o vykonání práce a dohody o pracovnej činnosti*.
- Na **polském** pracovním trhu plní podobnou roli tzv. *umowa zlecenie a umowa o dzieło*.
- V **Maďarsku** je relativně nejbliže DPP institut zvaný *Egyszerűsített foglalkoztatás* a DPČ pak *Megbízási szerződés*.

Pokud jde o **Evropu západní** (a také severní), nalézt zde být jen přibližné ekvivalenty českých dohod je podstatně těžší. Přesto uvedme pár příkladů:

- V **Německu** má smysl české dohody srovnávat s tzv. *Minijobs*, konkrétně s jejich nejpobulárnější variantou s limitem výdélku *Minijobs mit Verdienstgrenze*.
- **Belgické** pracovní právo obdobu DPP a DPČ nezná, ale flexibilních kontraktů zde existuje celá řada. S přimhouřenýma očima lze k DPP přiřadit tzv. příležitostnou práci neboli *travail occasionnel*. Druhou relevantní formou je „smlouva na jasné vymezenou práci“ alias *contrat de travail conclu pour un travail nettement défini* (CDD), jež může být blíže DPP nebo DPČ v závislosti na sjednaných podmínkách.
- Jediným srovnatelným typem smlouvy ve **Švédsku** je *Särskild visstid* (SÄVA), vzdáleně připomínající českou DPČ.

Oba regiony se mezi sebou nápadně liší jak v roli, kterou nestandardní pracovní kontrakty hrají na pracovním trhu, tak z hlediska prekarizace pracovníků. Zatímco v západní a severní Evropě jsou tyto formy práce ve vztahu ke standardním smlouvám reálně pojímány jako *doplňk*, ve střední a východní Evropě představují mnohem častěji jejich *alternativu*. Podíl dohod na trhu práce je přitom značný: v Polsku například skrze flexibilní kontrakty (mimořadně pejorativně označované jako „odpadkové smlouvy“ – *umowy śmieciowe*) pracovalo podle posledních oficiálních statistik z roku 2023 téměř 2,5 milionu lidí (GUS, 2024). Na Slovensku se jednalo zhruba o 300 tisíc osob (MPSVR SR, 2024). Co do poměru k populaci je údaj v obou zemích přibližně stejný. V oblasti ochrany pracovníků státy východního křídla EU za západními sousedy i přes některá dílčí zlepšení z posledních let výrazně zaostávají. Uvedené příklady flexibilních kontraktů v Německu, Belgii a Švédsku zpravidla nabízejí podstatně vyšší úroveň ochrany, počínaje sociálním zabezpečením přes nárok na nemocenskou až po výpovědní lhůty.

Co by pomohlo narovnat pravidla hry

Mít přehled o využívání DPP a DPČ. Stát musí mít přehled o tom, v jaké míře, v jakých sektorech, v souběhu s jakými dalšími typy smluv, ve kterých regionech nebo u kterých skupin pracovníků jsou využívány dohody mimo pracovní poměr. K tomu by pomohlo zavést povinnou registraci pro veškeré DPČ u ČSSZ, tedy včetně těch nepojištěných.

Vnímat a regulovat dohody mimo pracovní poměr jako nástroje určené výlučně pro příležitostnou práci.

DPP a DPČ jsou primárně nástroje určené k flexibilnímu, krátkodobému a nárazovému zaměstnávání. Nicméně u pracovníků s nižším lidským, kulturním a sociálním kapitálem se často stávají jediným právním institutem, díky kterému je jim vůbec umožněno pracovat. Ostatní jim jsou zapovězeny. Pokud by byly dohody regulovány jako nástroje příležitostného přivýdělku (byly by dodržovány limity a dlouhodobé zaměstnávání by muselo změnit právní povahu v pracovní poměr), mohlo by se mnoho těchto pracovníků přesunout z prekarizované pozice „dohodáře“ do pracovního poměru.

Oslabit zneužívání dohod jako kamufláže nelegálního zaměstnávání. Všechny DPP a DPČ by si měly být stran evidence rovny, aby neměli neféroví zaměstnavatelé možnost vybrat si pro ně neoptimálnější verzi. Proto by měla být zavedena povinná registrace pro veškeré DPČ, tedy včetně těch nepojištěných, tzn. zrovnoprávnit DPČ a zaměstnání malého rozsahu s DPP, která je už nyní vykazována každý měsíc bez ohledu na platbu odvodů (§ 7 a 7a zákona o nemocenském pojištění). Též by pomohlo zkrácení doby registrace u ČSSZ nejpozději na den nástupu, ideálně ale před nástupem.

6/ Zprostředkování zaměstnání: férové, neférové, zastřené

Zprostředkovat zaměstnání je kromě Úřadu práce povoleno pouze agenturám práce registrovaným u MPSV, ale ani registrace není garancí dodržování zákona či morálních standardů. S příchodem držitelů dočasné ochrany na český trh práce se navíc rozmohla činnost nelegálních pseudoagentur, které vytvořily jakýsi firemní švarcsystém.

„Nejčastější problém při kontrole je řetězení firem. Otázkou je, do jaké míry je to faktické řetězení, nebo aby se zbavili odpovědnosti a přihráli nám bílého koně, prázdné schránky. Koncový uživatel ani neví, že agentura, kterou si najal, přeprovala zakázku dál. Zjistit, kdo je na konci, trvá dlouho. Náš extrém byl sedm firem v řadě a skončili jsme v Polsku.“

Inspektor/inspektorka SÚIP

Registrované agentury práce: teorie vs. praxe

V kontextu uplatnění cizinců na českém trhu práce nás zajímá především zprostředkování zaměstnání definované v § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, tzv. **agenturní zaměstnávání (infobox 6.1)**, pro zjednodušení pro účely této studie označované jako agentury práce či AP, byť tento termín oficiálně zahrnuje i např. headhunting (**infobox 2.1**). A také nás zajímají jejich stínoví spoluhráči nebo konkurenti, tj. nelegální pseudoagentury práce, které se dopouštějí zastřené agenturního zaměstnávání, nezřídka i ruku v ruce s nelegálním zaměstnáváním.

Jak dokládají data za rok 2023 (**infobox 6.2**), agenturní zaměstnávání cizinců rozhodně není okrajovým fenoménem. Až jedna pětina všech zahraničních zaměstnanců pracujících v Česku zde pracuje právě skrze nějakou registrovanou pracovní agenturu. Na základě svých zkušeností z terénu odhadujeme, že podíl cizinců vůči občanům pracujícím pro pseudoagentury bude ještě vyšší. Nelegální a neregistrovaný charakter těchto zaměstnavatelů logicky znamená, že o nich nejsou dostupná žádná data.

Základním principem českého agenturního zaměstnávání je zaměstnání pracovníka přímo agenturou práce za účelem jeho dočasného přidělení k uživateli, na jehož pracovišti zaměstnanec agentury pracuje (**schéma 6.2**). **Přidělený pracovník smí pro agenturu pracovat buď v pracovním poměru, nebo na DPČ, nikdy ale nesmí přidělený agenturní pracovník pracovat na DPP.**

Aby byla naplněna litera zákona, **pracovník přes agenturu práce musí být pro uživatele vždy dražší než ten, který je zaměstnaný**

k výkonu práce stejné hodnoty napřímo.

Pokud je agenturní pracovník levnější než vlastní zaměstnanec, měl by uživatel zbystřit. Obecně podle §16 odst. 1 zákoníku práce platí, že zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné podmínky zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky nebo odměňování za práci. Na agenturní pracovníky pamatuje speciální ustanovení §309 odst. 5 stejného zákona, „agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo byly podmínky srovnatelného zaměstnance.“ Pokud přičteme ke mzdě pracovníků i marži pro zprostředkující agenturu práce, pak takový pracovník by měl vyjít koncového uživatele draž než pracovník kmenový. **Agentury práce totiž nesmí požadovat poplatek za zprostředkování po zaměstnanci.** I navzdory tomu se s touto praxí Člověk v tísni setkává a částky jsou leckdy v řádech tisíců. Pravidlem to pak je, když agentury „verbují“ pracovníky už na Ukrajině.

Z nastavených pravidel tedy plyne, že hlavní motivací uživatelů zaměstnávat agenturní pracovníky by měla teoreticky být flexibilita práce, nikoliv cena za práci. Realita je ale často jinde. Respektive za platnou bychom mohli označit pouze polovinu tvrzení. Uživatelé většinou hledají nejenom flexibilitu, ale i finanční úspory, a to různého druhu – ať už spojené se mzdovými náklady, kdy doufají v nižší finanční ohodnocení agenturních pracovníků, nebo s nadměrnou administrativou, například tou, která se pojí k zaměstnávání pracovníků v insolventci.

Nechápejme to ale tak, že agentury práce jsou synonymem pro něco a priori nekalého či nemorálního. Zároveň nejsou specifikem pouze českého trhu práce (**infobox 6.3**). Tak jako existují neférové, byť registrované agentury, jsou samozřejmě i férové, které podnikají podle regulí a na flexibilní morálce pokřivených konkurentů trátí stejně jako pracovníci těchto neférových zprostředkovatelů. Agenturní zaměstnávání má na českém trhu práce své místo a jsou situace, kdy hraje vysloveně pozitivní, až inkluzivní roli. Například v případě pracovníků v insolenci, kteří chtějí pracovat legálně a umořovat svůj dluh, jsou často jedinou možností, jak se na legálním trhu práce udržet, protože zaměstnavatelé je z důvodu přílišné administrativní zátěže nechtějí přijmout napřímo. Ano, je nesporné, že v takovémto případě agentura pomáhá vyřešit problém, který by vůbec neměl existovat. Dokud ale stát podobné diskriminaci systémově nezabrání, je takovéto řešení lepší než žádné.

Nicméně i u férových agentur můžeme nalézt zákonná nastavení, která hrají v neprospěch pracovníka. Zejména jde o provázanost pracovní smlouvy, resp. DPČ (mezi agenturou a pracovníkem) s uživatelskou dohodou (mezi agenturou a uživatelem) (**schéma 6.2**). Pracovní smlouva nebo DPČ může být uzavřena např. na rok s jasně stanovenou výpovědní dobou, ale pokud uživatel vypoví dohodu o dočasném přidělení, zpravidla končí i pracovní smlouva, resp. DPČ, pokud tedy nemá agentura pro pracovníka náhradní práci. I v tomto případě však musí být postupováno v souladu se zákoníkem práce, tj. doručit zaměstnanci řádnou výpověď z pracovního poměru, případně DPČ. Jistou ochranu pracovníka, jehož pracovníprávní vztah je vázán na dobu dočasného přidělení, představuje opatření §309 odst. 3 zákoníku práce, který stanovuje, že pokud uživatel jednostranně zruší uživatelskou dohodu, musí tuto informaci doručit též zaměstnanci, přičemž dočasné přidělení skončí nejdříve 14. den

po doručení tohoto prohlášení. Zkušenosti terénních pracovníků Člověka v tísní však ukazují, že u neférových agentur (u pseudoagentur se nedodržují žádné lhůty) je tato lhůta spíše iluzí než realitou. Pracovník se zpravidla raduje, že má pracovní smlouvu u agentury na jeden rok, ale po dvou měsících je najednou bez práce, protože uživatel vypověděl uživatelskou dohodu a tím pracovník ztrácí práci. Pracovník zpravidla ani o čtrnácti dnech neví, není o nich poučen a s obsahem smlouvy se spíš neseznámil.

Těchto 14 dní je dalším ze systémových nastavení, která umožňují zprostředkovatelům optimalizovat své příjmy a výdaje nebo se poměrně snadno „zbavit“ nežádoucího pracovníka. Tým Člověka v tísní řešil již několik případů, kdy došlo k účelovému využití provázanosti uživatelské dohody a pracovní smlouvy, ke zneužití prohlášení o ukončení dočasného přidělení konkrétního pracovníka zaměstnavatelem. Zpravidla se s touto praxí setkáváme v případech pracovní neschopnosti nebo ošetřování člena rodiny (OČR), které trvají delší dobu. Uživatel jednostranně prohlásí ukončení dočasného přidělení zaměstnance a tím dojde i k ukončení smlouvy, protože za pracovníka potřebuje najít náhradu. Dříve byla tato výpovědní doba v řádů dní, a proto jsme se s touto praxí setkávali i u kratších pracovních neschopností. Nyní vzhledem k prodloužení této doby na 14 dní se s ní už u týdenních neschopností nesetkáváme, ani u DPČ, kde je výpověď čtrnáctidenní. Nicméně máme zkušenost i se situacemi, kdy uživatel a agentura antidatovali vypovězení uživatelské dohody tak, aby mohli ukončit pracovníprávní vztah okamžitě.

Zprostředkování zaměstnání optikou zákona

Vyjma zprostředkování ze strany ÚP je možné **zaměstnání zprostředkovat legálně trojím způsobem** (§ 14 odst. 1 zákona o zaměstnanosti): (1) zprostředkováním zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. a) (laicky **personální agentura** nebo **headhunting**), (2) pronájmem vlastních pracovníků – **agentura práce** § 14 odst. 1 písm. b)) nebo (3) formou kariérního poradenství (§ 14 odst. 1 písm. c)) (**schéma 6.1**). ÚP může zprostředkovat pouze formou podle písm. a) a c), přičemž agentury práce mohou zprostředkovat i formou agenturního zaměstnávání. Zákoník práce označuje všechny tři typy souhrnně názvem agentura práce, ale v principu každá z forem funguje jinak. V praxi bývá zprostředkování podle písm. a) a c) v rámci jedné agentury, která se zaměřuje na hledání práce pracovníkovi nebo hledání pracovníků zaměstnavateli, tzn. že nikdy sama nenajímá zaměstnance, a ty dočasně přidělí k uživateli. To je princip fungování agentur práce podle písm. b). Je ale řada agentur práce, které mají povolení ke všem typům najednou. Je důležité zdůraznit, že **pokud v této publikaci používáme výraz agentura práce, máme na mysli typ podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti – agenturní zaměstnávání**.

Ať už jde o první, druhý, nebo třetí typ, vždy musí mít agentura povolení k činnosti od MPSV⁴. Osoba (fyzická nebo zastupující právnickou osobu, popř. samotná právnická osoba), která o povolení žádá, musí splňovat řadu podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti, zejména musí být bezúhonná a odborně způsobilá. V posledních třech letech jí nebyla pravomocně udělena pokuta za přestupek, který by představoval důvod k odejmutí povolení ke zprostředkování. Je bezdlužná, v řízení o žádosti bylo vydáno souhlasné závazné stanovisko MV ČR a v případě žádající právnické osoby má nejpozději ke dni rozhodnutí pracovní poměr s odpovědným zástupcem, který nesmí tuto funkci vykonávat u jiné agentury. V případě agentury práce podle písm. b) musí žadatel složit u MPSV kauci 1 milion korun. Povolení se vydává na tři roky a podléhá správnímu poplatku.

Český právní řád má i jasně stanovaná **kritéria, která vedou k odejmutí povolení** (§ 63 odst. 2, 3 a 4 zákona o zaměstnanosti). Jsou jimi například zprostředkování zaměstnání v rozporu s povolením, umožnění výkonu nelegální práce, zastřené zprostředkování nebo umožnění zastřeného zprostředkování zaměstnání, porušení zákazu diskriminace nebo nezajištění rovného zacházení podle zákona či opakované neposkytnutí součinnosti orgánům inspekce práce při kontrole. O povolení může přijít i pokud zprostředkovává zaměstnání v rozporu s dobrými mravy.

Pokud osoba pronajímá pracovní síly jinému subjektu, aniž by byly dodrženy podmínky pro zprostředkování stanovené §14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, dopouští se **zastřeného zprostředkování zaměstnání** (§5 písm. g) zákona o zaměstnanosti).

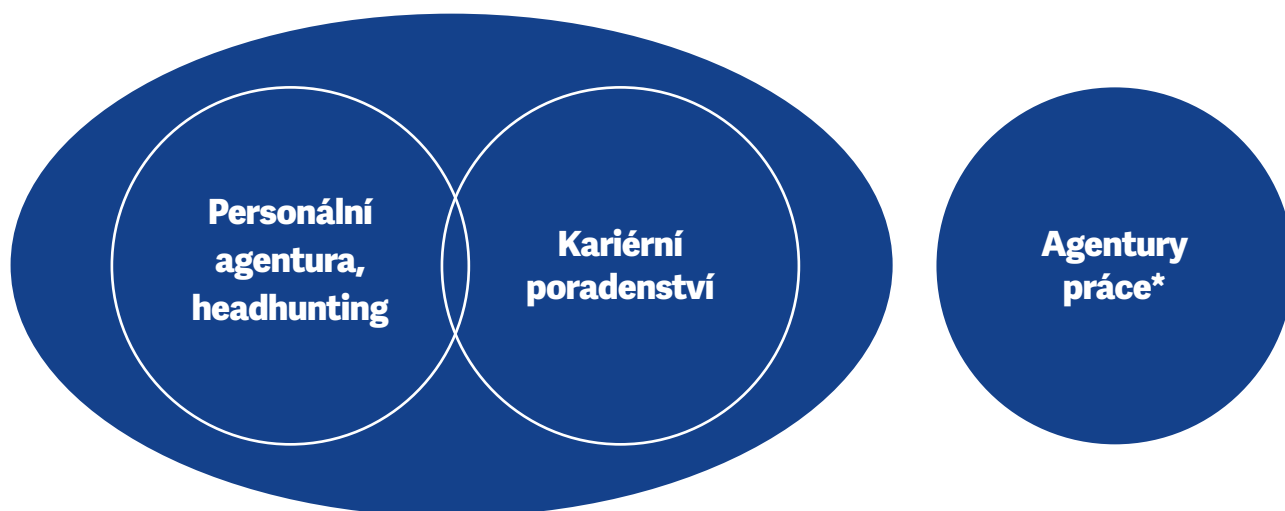
⁴ Registr agentur www.mpsv.cz/hledani-agentur-prace. K 31. lednu 2025 bylo registrováno 1 761 agentur, z toho 1 561 s povolením podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti (pracovní agentury).

Schéma 6.1

Formy zprostředkování zaměstnání – personální agentura, agentura práce a kariérní poradenství

Zprostředkování zaměstnání podle § 14 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

V praxi bývá spojené



**§ 14 písm. a)
zákona o zaměstnanosti**
Zprostředkuje pracovníkovi
zaměstnání nebo najde
zaměstnavateli pracovníka.
V obou případech je
pracovník zaměstnán přímo
u zaměstnavatele.

**§ 14 písm. c)
zákona o zaměstnanosti**
Poradenství a poskytování
informací v oblasti
pracovních příležitostí.

Poradenství pro
zaměstnavatele.

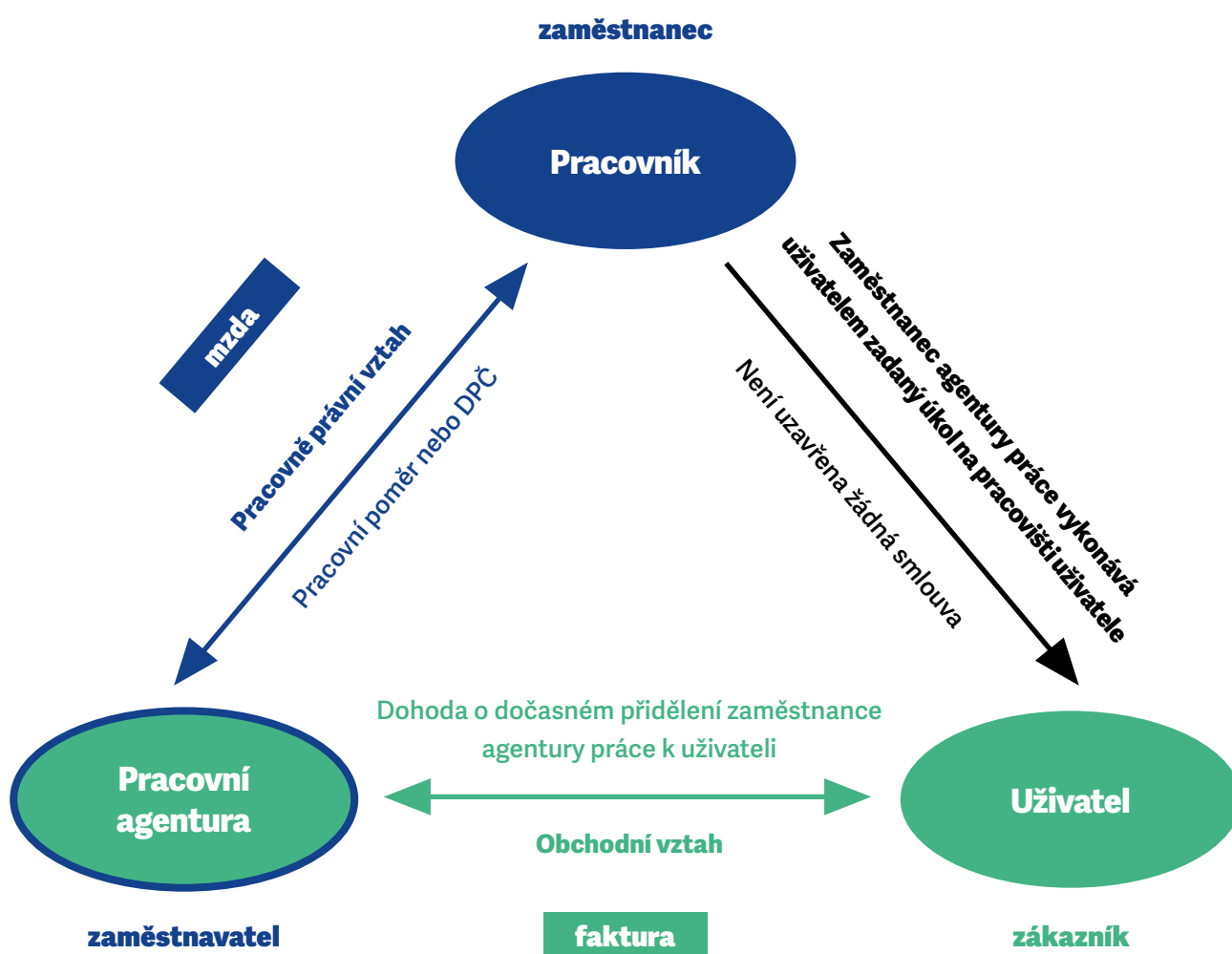
**§ 14 písm. b)
zákona o zaměstnanosti**
Zaměstnává pracovníky
za účelem jejich dočasného
přidělení k výkonu práce
u uživatele.

* Agenturní zaměstnávání (pro účely této analýzy agentura práce).

Schéma 6.2

Vztah pracovní agentury, pracovníka a uživatele

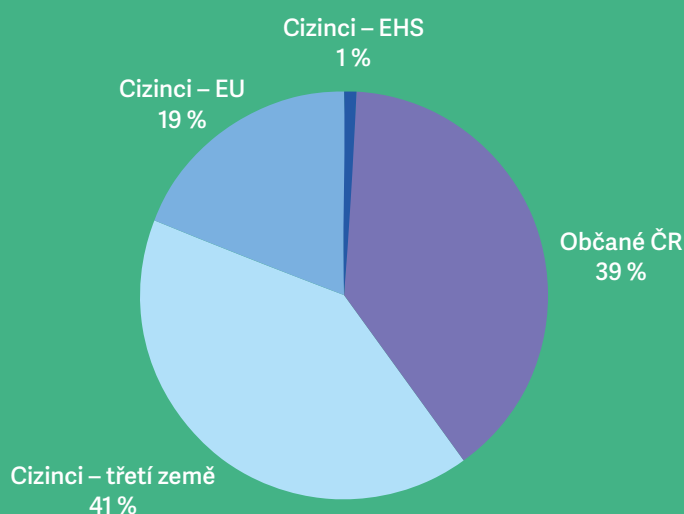
Pracovní agentury v Česku



Infobox 6.2

Kolik lidí pracuje přes agentury práce

Registrované agentury práce mají povinnost podle § 59 odst. 2 zákona o zaměstnanosti hlásit vždy k 31. lednu počty svých zaměstnanců, kteří byli dočasně přiděleni na výkon práce u uživatele. Uživatelé ale už tuto povinnost nemají, a proto kontrolní orgány nemohou tyto údaje zrcadlit a zkontrolovat v předchozím kalendářním roce. Poprvé bylo toto hlášení, které zahrnuje údaje o konkrétním uživateli a pozici, statováno za rok 2023. V daném roce bylo nahlášeno 235 317 agenturních zaměstnanců přidělených k uživateli, z toho 144 291 zaměstnanců (61 %) bylo cizinců (MPSV, 2025). Pro srovnání v daném roce bylo k 31. prosinci v Česku registrováno na ÚP 802 905 zaměstnanců cizinců (ČSÚ, 2024). Tato statistika ČSÚ by měla obsahovat i přidělené zaměstnance – ti by tedy měli představovat 18 % všech cizinců zaměstnaných v Česku za celý kalendářní rok 2023. Nicméně už při zběžném pohledu na statistiky je zjevné, že obsahují nepřesnosti. Zatímco údaje z povinného hlášení agentur za rok 2023 obsahují i 2 847 zaměstnanců občanů států EHP a Švýcarska, v oficiální evidenci ÚP není uveden ani jeden občan Islandu, Lichtenštejnska, Norska nebo Švýcarska, kteří naopak v seznamu agenturních zaměstnanců jsou. Zaměstnavatelé mají informační povinnost vůči ÚP a nejpozději v den nástupu mají hlásit každého zaměstnaného cizince. Ale až do 1. července 2024 toto hlášení probíhalo papírově a je možné, že docházelo k nepřesnostem. Každopádně statistiky nelze triangulovat, neboť neexistuje obdobná povinnost pro uživatele, aby hlásili počty k němu přidělených pracovníků. Přesto na základě dostupných údajů můžeme odhadnout, že až jedna pětina všech zahraničních zaměstnanců v Česku pracuje prostřednictvím registrované pracovní agentury.



Počty dočasně přidělených zaměstnanců agenturami v roce 2023 (zdroj: MPSV, 2025)

Jak vypadá agenturní zaměstnávání jinde v Evropě

Evropská „agenturní krajina“ je ve srovnání s jinými aspekty pracovního práva (např. oproti rozmanitosti podob prací mimo pracovní poměr napříč EU, viz **infobox 5.2**) výrazně jednodušší. Agentury práce operující na principu vlastním Česku (**schéma 6.2**), kdy dočasně přidělují pracovníky, které samy zaměstnávají, fungují ve všech státech, jež jsme zkoumali. Nijak diametrálně se neliší ani jejich podíl na trhu práce (byť v tomto ohledu by se při skutečně celoevropském srovnání rozdíly nepochybně objevily), jak nasvědčují následující příklady.

V **Polsku** zaměstnávalo v roce 2023 tamních bezmála 9 tisíc agentur celkem 375 tisíc lidí (včetně 155 tisíc vyslaných do zahraničí), což odpovídá asi 2,5 % pracovního trhu. Počet agentur v Polsku je již několik let stabilní. (PulsHR, 2024)

Na **Slovensku** pracovalo v roce 2022 přes cca 420 *agentúr dočasného zamestnania* (ADZ) asi 36 tisíc lidí. Podíl dočasných zaměstnanců na celkové zaměstnanosti činil zhruba 5 procent (Eurostat, 2025). Údaj o počtu agenturních zaměstnanců za rok 2023 nebyl v době finalizace této analýzy k dispozici, ale dá se předpokládat, že vzrostl, čemuž by napovídal výrazný růst počtu agentur vzápětí po hromadném příchodu uprchlíků z Ukrajiny v roce 2022. K polovině roku 2024 disponovalo licencí již 481 ADZ. Dramatický nárůst počtu agenturních zaměstnanců, i když z relativně nízkého základu, hlásí také námi oslovení experti z **Maďarska**. V **Německu**, **Švédsku** i **Finsku** pokrývaly agentury v roce 2023 shodně mezi 2–3 % trhu práce.

Informace o **podílu cizinců** mezi agenturními zaměstnanci bohužel nejsou ve většině případů dostupné. Jednou z výjimek je **Polsko**, kde cizinci tvořili v roce 2023 skoro přesně polovinu agenturních zaměstnanců pracujících přímo v Polsku. Zhruba 80 % z nich byli občané Ukrajiny. (PulsHR, 2024)

Sektory, kam tito pracovníci míří, jsou všude prakticky tytéž: typicky se jedná o práce v průmyslu, malo- a velkoobchodě, stavebnictví, logistice, skladech, zemědělství, pohostinství a někdy také zdravotnictví.

Regulace agentur je napříč Evropou srovnatelná nejen co do garancí vůči pracovníkům, což není překvapivé vzhledem k tomu, že zde jsou mantinely určeny speciálními směnicí Evropského parlamentu a Rady (EUR-Lex, 2008) a Úmluvou č. 181 o soukromých agenturách práce Mezinárodní organizace práce (ILO), ale i co se týká pravidel zakládání, registrace a licencování, tedy oblastí, kde mají členské státy značnou volnost. Bezúhonnost zakladatelů, jejich odpovídající vzdělání, doložitelná praxe v oboru, základní jmění, finanční stabilita, existence adekvátních prostor, materiálního vybavení či personálních kapacit – to jsou jen některé z podmínek, které musejí splnit žadatelé o licenci ve většině zemí EU. Neznamená to, že by pravidla byla všude stejná. Přísněji jsou nastavena v Německu, laxněji naopak třeba ve Finsku, kde se soukromé agentury vůbec registrovat nemusí. Rozdílně státy přistupují také k monitoringu a kontrole. Zatímco ve většině zemí ji mají na starost státní úřady typu německého Spolkového úřadu práce (*Bundesagentur für Arbeit*) a Celní správy (*Zoll*), ve Švédsku provádí monitoring zaměstnavatelské svazy.

Otázka, jak efektivně jsou pravidla pro agentury v EU vymáhána a jak se liší reálné postavení agenturních zaměstnanců, přesahuje ambice naší analýzy. Přesto stojí za zmínku, že nedůsledné vymáhání pravidel a z něj vyplývající zranitelné postavení (nebo přímo vykořisťování) zaměstnanců nereportují jen námi oslovení experti ze zemí bývalého východního bloku (Slovensko, Maďarsko), ale i ze zdánlivých „výkladních skříní“ sociálních jistot, jako je Švédsko. Stereotypní dualita „divoký východ – spořádaný západ“ je tedy zrovna v případě prekarizace agenturních zaměstnanců velmi sporná.

Neférové, byť registrované agentury: neetický „obchod s lidskými zdroji“

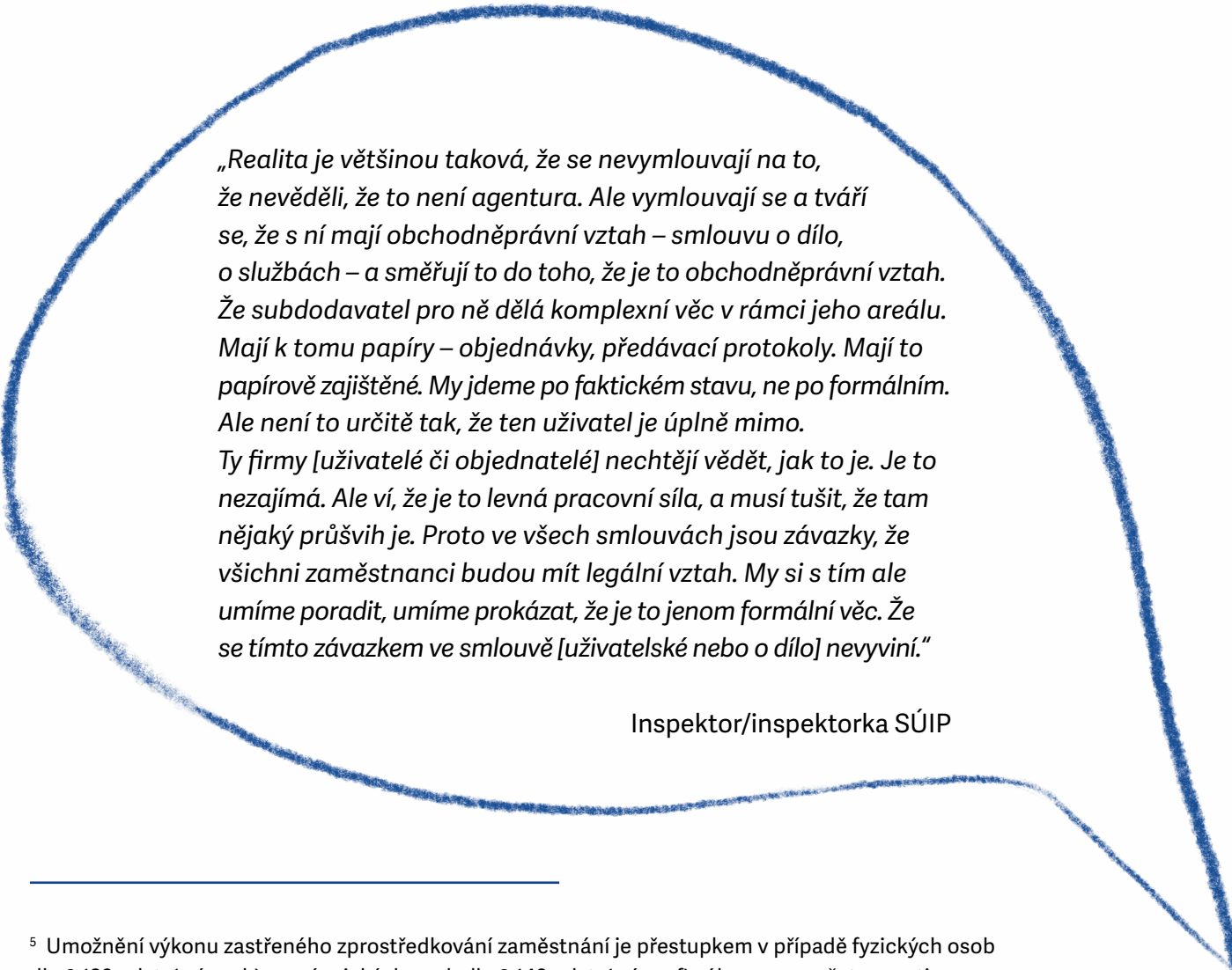
Mezi registrovanými agenturami je bohužel i mnoho neférových, které se chovají nemorálně, až nelegálně. **Nejčastější pokřivenou praktikou je převádění pracovníků mezi různými agenturami či pseudagenturami.** Můžeme si to představit takto (**příběh 11.1**): Jeden majitel vlastní několik agentur práce, které mohou být legální, zastřené nebo je to kombinace obojího. Jedna agentura je aktivní, zaměstnává pracovníky, přiděluje je k uživatelům a má svého koordinátora. Ostatní agentury jsou tzv. spící a neaktivní. Po nějaké době přestane pracovníkům aktivní agentura vyplácet mzdy. Když si pracovníci začnou hromadně stěžovat a agentuře hrozí postih ze strany státních orgánů, převede majitel pracovníky na svou další, spící legální nebo zastřenou agenturu, kterou aktivuje, a původní agenturu zruší. Zaktivovaná agentura může mít i nového koordinátora, který pracovníkům vysvětlí, že předchozí agentura byla zrušena a oni automaticky přecházejí pod agenturu novou. Pokud nepřejdou, hrozí jim pokuta za porušení pracovněprávních povinností. Neznalí pracovníci ze strachu automaticky přejdou k „nové“ agentuře, aniž by věděli, že jde o stejného majitele, který jim pravděpodobně za pár měsíců opět přestane vyplácet mzdy. Zákon o zaměstnanosti v § 60 odst. 13 sice říká, že osobě, která žádá o povolení ke zprostředkování zaměstnání, nesmí být v posledních třech letech pravomocně uložena pokuta za přestupek, který by představoval důvod pro odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání. A pokud dojde k sankčnímu odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání, je do budoucna pro další žádosti vyloučena i fyzická osoba, která byla statutárním orgánem – viz § 60 odst. 2 zákona o zaměstnanosti. Z tohoto vyplývá, že pokud by bylo odejmuto povolení sankčně, tak

by již jmenovaná osoba neměla mít možnost po nějakou dobu zakládat agentury. Ale nekalí zaměstnavatelé umí tato omezení obejít a problémové agentury nebo pseudoagentury vstávají z popela jako bájní fénixové. Takový případ, který se věnoval úpadkům a vznikům agentur Almax alias Pokrov okolo osoby Oksany Poleščuk, popsal web Investigace.cz v roce 2024. Novinářka Kristina Vejnbender zjistila, že „za poslední dvě dekády řídila Oksana Poleščuk několik agentur, jež dostaly milionové pokuty kvůli nedodržení zákona o agenturním zaměstnávání. Navzdory tomu v branži dodnes působí a zprostředkovává práci ukrajinským uprchlíkům“ (Vejnbender, 2024). MPSV se snažilo těmto účelovým praktikám předejít zvýšením kauce na 1 000 000 Kč, ale jde o byznys, ve kterém se točí veliké peníze, a pokuty nebo kauce pro ty, kdo nehrají fér, jsou rána, která zabolí, ale nezabije. A ti, kteří už nemají ani gram morálky, si takovou ránu zahojí na vlastních pracovnících.

Můžeme kontrovat, že je tu ještě odpovědnost uživatelů. Pokud však dochází k porušování pracovního práva, uživatel se nezřídka brání tím, že o tom nevěděl. Často si do dohody o dočasném přidělení uzavřené s agenturou práce (u zastřeného agenturního zaměstnávání do smlouvy o dílo) uživatel dává klauzuli, že agentura práce musí jednat v souladu se zákonem. To ale uživatele nezabavuje odpovědnosti. Podle § 309 odst. 5 zákoníku práce má uživatel povinnost zabezpečit, „aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance“. Zároveň má

povinnost informovat dočasně přiděleného zaměstnance agentury práce o nabídce volných míst (§ 279 odst. 3 zákoníku práce). Nicméně tato ustanovení platí pouze v případě agenturních pracovníků přidělených legální agenturou práce. U pracovníků, kteří jsou zapojeni do zastřené agenturního zaměstnávání, je situace komplikovanější. Ale ani v tomto případě není koncový uživatel, ať už se smluvně jmenuje jakkoliv, např. odběratel či zadavatel, zbaven odpovědnosti. Pokud se prokáže zastřené zprostředkování zaměstnání, je odpovědná nejen pseudoagentura, ale právě i uživatel⁵, protože zastřené zprostředkování zaměstnání umožnil. Toto opatření je účinné od srpna 2021 díky novele zákona o zaměstnanosti. Podle

Encyklopedie BOZP „skutková podstata zastřené zprostředkování zaměstnání se vztahuje na případy, kdy fakticky dochází ke zprostředkování zaměstnání, tedy pronájmu pracovní síly, ale tato činnost je zastřena uzavřením jiného právního vztahu. Většinou je řádně uzavřená dohoda o dočasném přidělení zaměstnance mezi agenturou práce a uživatelem nahrazena rámcovou smlouvou o poskytování služeb, uzavřenou smlouvou o dílo aj. a subjekty vystupují jako obchodní partneři, nikoliv jako agentura práce a uživatel. Z takto deklarovaného vztahu však nevyplývá povinnost dodržování podmínek, které jsou kladeny na zprostředkování zaměstnání“ (EBOZP, 2023).



„Realita je většinou taková, že se nevymlouvají na to, že nevěděli, že to není agentura. Ale vymlouvají se a tváří se, že s ní mají obchodněprávní vztah – smlouvu o dílo, o službách – a směřují to do toho, že je to obchodněprávní vztah. Že subdodavatel pro ně dělá komplexní věc v rámci jeho areálu. Mají k tomu papíry – objednávky, předávací protokoly. Mají to papírově zajištěné. My jdeme po faktickém stavu, ne po formálním. Ale není to určitě tak, že ten uživatel je úplně mimo. Ty firmy [uživatelé či objednatelé] nechtějí vědět, jak to je. Je to nezajímá. Ale ví, že je to levná pracovní síla, a musí tušit, že tam nějaký průšvih je. Proto ve všech smlouvách jsou závazky, že všichni zaměstnanci budou mít legální vztah. My si s tím ale umíme poradit, umíme prokázat, že je to jenom formální věc. Že se tímto závazkem ve smlouvě [uživatelské nebo o dílo] nevyviní.“

Inspektor/inspektorka SÚIP

⁵ Umožnění výkonu zastřené zprostředkování zaměstnání je přestupkem v případě fyzických osob dle § 139 odst. 1 písm. h), u právnických osob dle § 140 odst. 1 písm. f) zákona o zaměstnanosti.

Schéma 6.3

Časté znaky férové, neférové a pseudoagentury

Férová agentura

(registrovaná u MPSV)

- Má fyzickou kancelář, funkční telefonní a e-mailový kontakt a transparentní prezentaci na internetu.
- Zaměstnává spíše na pracovní poměr než na DPČ.
- Dodržuje 14 dní pro ukončení přidělení po vypovězení uživatelské smlouvy.
- Dbá na to, aby její pracovníci měli stejné pracovní a mzdové podmínky jako srovnatelní zaměstnanci uživatele.
- Poskytuje svým pracovníkům pracovní ochranné prostředky.
- Zajišťuje svým pracovníkům patřičná školení (BOZP apod.).
- Pracovníkům poskytuje veškeré dokumenty (pracovní smlouvu, výplatní pásky, evidenční list atd.).
- Proplácí dovolenou.
- Proplácí nemocenskou a ošetrovné.

Neférová agentura

(registrovaná u MPSV)

- Leckdy nemá fyzickou kancelář ani funkční kontakt, na který se mohou pracovníci v případě potřeby obrátit. A to navzdory skutečnosti, že už toto by mohl být důvod pro odejmutí povolení, protože agentura práce je povinna mít prostory a mít je řádně označené.
- Prezentaci na internetu nemá, nebo má, ale po bližším prozkoumání nejsou základní kontaktní informace zjevné či transparentní.
- Přeprodává či přesmlouvňuje zaměstnance, přeprodává zakázky (viz [příběh 11.1](#)).
- Zaměstnává na DPČ, nebo dokonce zcela protiprávně na smlouvu o dílo či DPP, nebo na základě plné moci zřizuje bez jejich porozumění situaci pracovníkům ŽL.
- Nabízí hodinovou mzdu.
- Nezajistí patřičná školení ani ochranné prostředky.
- Pracovníci spíše nemají veškeré dokumenty (pracovní smlouvu, výplatní pásky, evidenční list atd.).

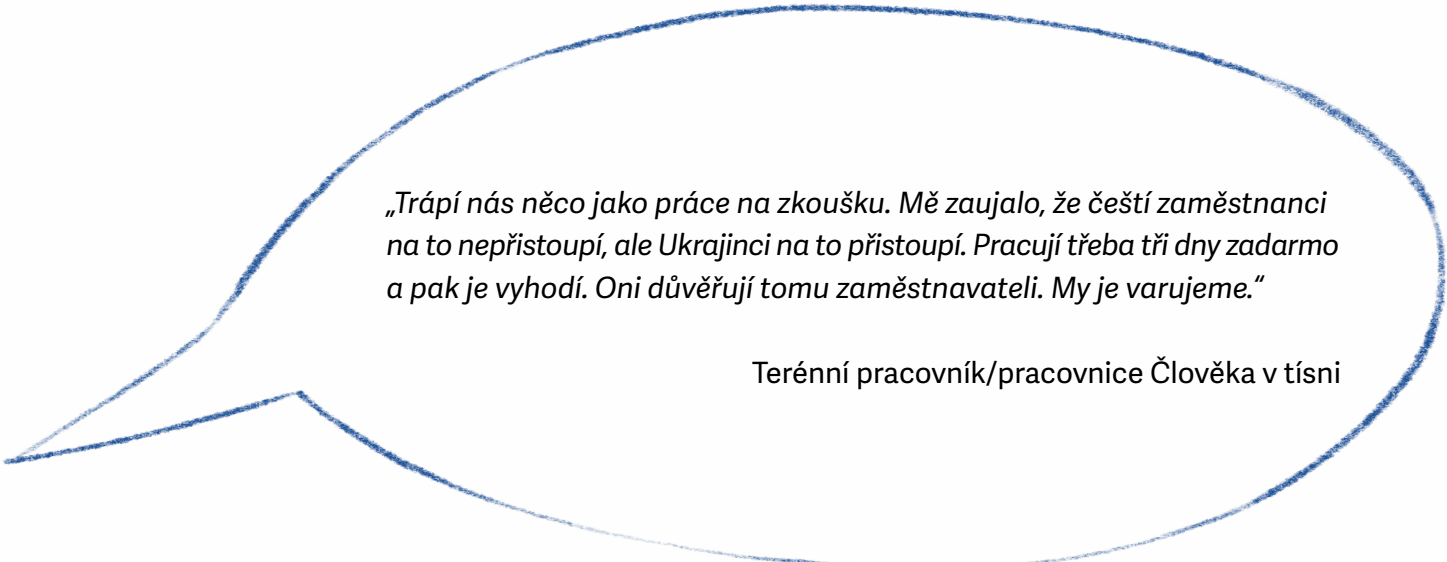


Pseudoagentura

- Nepřihlásí nebo naopak neodhlásí pracovníka z registru pojištěnců na ČSSZ nebo u zdravotní pojišťovny.
- Neplatí zdravotní pojištění.
- Nedodržuje lhůtu 14 dní pro ukončení přidělení po vypovězení uživatelské smlouvy.
- Vyžaduje práci na zkoušku bez odměny (nelegální zaměstnávání).
- Přímo ze mzdy strhává poplatek za ubytování.
- Nevypláčí mzdy.
- Smyšlené pokuty.
- Neproplácí dovolené.
- Nemocenská nebo OČR – buď na ně nemá pracovník nárok v důsledku neodvádění odvodů, nebo dostane výpověď.

(bez jakékoliv registrace)

- Nemá registraci u MPSV.
- Nemá fyzickou kancelář ani transparentní a funkční kontakt, na který se mohou pracovníci v případě potřeby obrátit.
- Nemá internetovou prezentaci.
- Přeprodává či přesmlouvňuje zaměstnance (často i bez jejich vědomí nebo vědomí objednatele, tedy fakticky uživatele) (viz [příběh 11.1](#)).
- Přeprodává zakázky (často i bez vědomí objednatele, tedy fakticky uživatele).
- Zaměstnává bez smlouvy nebo na DPP či smlouvu o dílo, nebo dokonce na základě plné moci zřizuje bez jejich porozumění situaci pracovníkům ŽL nebo s. r. o.
- Nabízí hodinovou mzdu.
- Nezajistí patřičná školení ani ochranné prostředky.
- Pracovníci většinou nemají veškeré dokumenty (pracovní smlouvu, výplatní pásky, evidenční list atd.).
- Nepřihlásí nebo naopak neodhlásí pracovníka z registru pojištěnců na ČSSZ (pokud mají DPP).
- Vyžaduje práci na zkoušku bez odměny (nelegální zaměstnávání).
- Přímo ze mzdy strhává poplatek za ubytování.
- Nevypláčí mzdy.
- Smyšlené pokuty.
- Neproplácí dovolené.
- Nemocenská nebo OČR – buď na ně nemá pracovník nárok v důsledku neodvádění odvodů, nebo dostane výpověď.



„Trápí nás něco jako práce na zkoušku. Mě zaujalo, že čeští zaměstnanci na to nepřistoupí, ale Ukrajinci na to přistoupí. Pracují třeba tři dny zadarmo a pak je vyhodí. Oni důvěřují tomu zaměstnavateli. My je varujeme.“

Terénní pracovník/pracovnice Člověka v tísni

Pseudoagentury jako firemní švarcsystém

Skutečným problémem jsou subjekty neregistrované u MPSV jako agentura práce. Zpravidla jde o různé společnosti s ručením omezeným, družstva, ale i o jednotlivce, kteří mají živnost na obchod, výrobu, ubytování apod., ale bez povolení ke zprostředkování zaměstnání. Ti fakticky „dodávají“ pracovníky uživateli, ovšem formálně se tváří jako dodavatelé zakázky. V zásadě dojde k **účelovému pronájmu provozovny** nebo, chcete-li, jde o **firemní švarcsystém**. Jak to funguje?

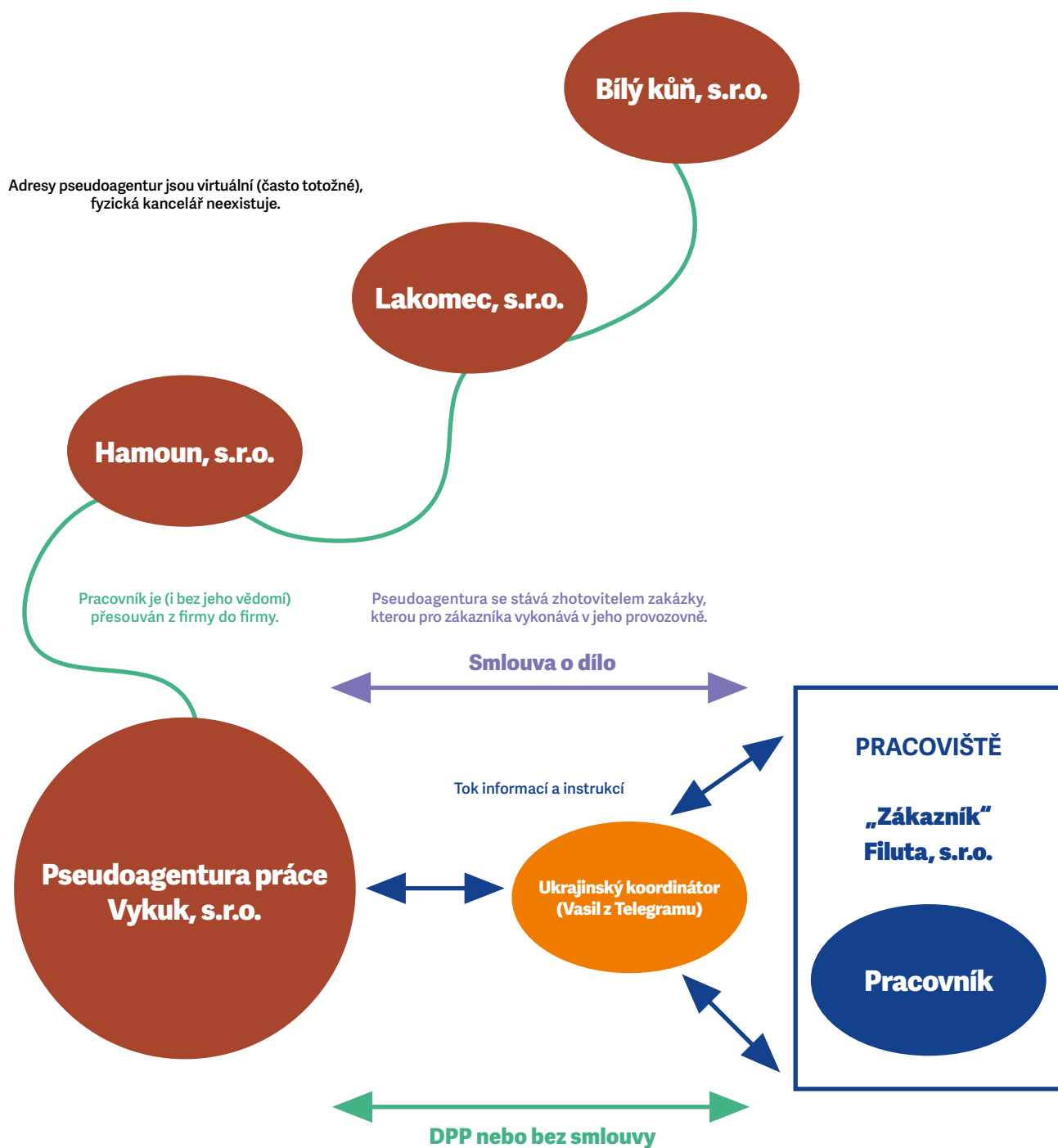
Můžeme si to představit následovně (**schéma 6.4**): Fabrika na kompletaci kosmetických balíčků Filuta potřebuje rychle 20 pracovníků na obsluhu jednoho pásu. Potřebuje je ale flexibilně a levně – blíží se Vánoce, poptávka roste a konkurence je vysoká. Osloví firmu Vykuk, o které ví, že umí rychle sehnat cizince s volným vstupem na trh práce ochotné pracovat i 16 hodin denně několik dní v kuse. Firma Vykuk ale není registrovanou agenturou práce, má oprávnění na volnou živnost. Pronajme si tedy od továrny Filuta dotčený pás a sjedná s ní smlouvu o dílo na zakázku výroby deseti tisíc kosmetických

balíčků. Firma Vykuk si najme 20 ukrajinských držitelů DO na DPP a zaměstná je na tomto pásu. V ten moment se z ní stává pseudoagentura, protože tyto pracovníci společnosti Vykuk využívají ochranné prostředky fabriky Filuta a dostávají instrukce od mistrů společnosti Filuta, byť prostřednictvím ukrajinského koordinátora Vasila, který s nimi komunikuje zpravidla virtuálně přes Telegram.

Tím ale celý příběh nekončí. Protože na DPP je možné si bez povinnosti odvodů vydělat maximálně 11 499 korun měsíčně, vstoupí do hry další firma – Hamoun, s. r. o. – která má stejného jednatele jako firma Vykuk. Ta pod sebe převezme oněch 20 pracovníků a pokračuje dál na zakázce na stejném pásu. Když dojde limit i u firmy Hamoun, pracovníci jsou přesunuti pod firmu Lakomec, s. r. o., a tak dál. A protože se příjmy z DPP musí hlásit na ČSSZ nejpozději do 20. dne běžného měsíce, tak když se vše stihne včas, DPP zmizí v propadlišti dějin a nikdo je už nikdy nespatri.

Schéma 6.4

Fungování pseudoagentur v režimu účelového pronájmu provozovny



Paragrafy, které umožňují bujení pseudoagentur

Důvodů, proč jsou takové pochybné praktiky každodenní realitou, je mnoho, ale hlavní příčinou je **komplikovaná definice závislé práce** (§ 2 zákoníku práce), která svazuje kontrolorům ruce. Na pracovišti, kde zjevně dochází k účelovému pronájmu prostor, a tedy k zastřenému agenturnímu zaměstnávání, mají pracovníci a pracovnice Státního úřadu inspekce práce nelehký úkol prokázat, kdo je nadřízeným zaměstnancem, jménem kterého zaměstnavatele pracovník pracuje a na základě čích instrukcí. Pracovníci často podepisují několik dohod o provedení práce s různými subjekty, což zejména u směnných provozů komplikuje zjištění, pod čí hlavičkou v daný moment pracují a kdo za ně nese odpovědnost. To se stalo i klientce Člověka v tísni Kataryně (**příběh 6.1**). Samotní pracovníci ze strachu o ztrátu zaměstnání (a velmi často i ubytování) nebo z (mnohdy z právního hlediska neopodstatněné) obavy ze ztráty pobytu napomáhají nelegálním pseudoagenturám jejich praktiky kryt.

Spletitosti situace a nepřehlednosti pracovněprávních vztahů nahrává i **délka lhůty k přihlášení zaměstnanců pracujících na nezpojistněné DPP** a jejich příjmů na ČSSZ. Podle § 94 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění „oznamuje zaměstnavatel den nástupu tohoto zaměstnance do zaměstnání do 20. kalendářního dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, v němž tomuto zaměstnanci vznikla účast na pojištění“. V případě cizinců požívajících dočasnou ochranu je tato lhůta 8 dnů ode dne nástupu (§ 136 odst. 3 zákona o zaměstnanosti). Nutno přiznat, že do 1. července 2024 neexistovala žádná povinnost nepojištěné DPP hlásit. I přes tuto pozitivní změnu se však ukazuje, že to nestačí k eliminaci negativních dopadů zneužívání DPP. Tento systém stále poskytuje neférovým zaměstnavatelům velkorysý prostor pro

manipulaci s pracovněprávními dokumenty, které mohou podle potřeby vyrábět nebo nechat mizet.

Můžeme argumentovat tím, že zaměstnavatel má povinnost mít na pracovišti kopii dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu (§ 136 odst. 1 zákona o zaměstnanosti). V případě pseudoagentur, které doslova přeprořádají jednoho pracovníka mezi různými subjekty, je však problém už v prvním kroku – identifikovat, kdo je skutečným zaměstnavatelem daného pracovníka. Současná pravidla umožňují **řetězení smluv**, jehož cílem je optimalizovat výdaje a znepřehlednit pracovněprávní vztahy.

Legislativa sice pamatuje na registrované agentury, které nesmí zaměstnat a přidělit pracovníka, jenž u daného uživatele pracuje v základním pracovněprávním vztahu nebo v daném měsíci konal práci pro daného uživatele skrze přidělení jinou agenturou práce (§ 307b zákoníku práce). U pseudoagentur se bohužel na toto ustanovení nemůžeme spoléhat, protože daný zaměstnanec není přidělený.

V důsledku této spletitosti jsou veřejné finance vynakládány spíše neúčelně a týdny práce inspektorů přicházejí vniveč. Inspektoři musí nejprve vůbec zjistit, kdo je skutečným zaměstnavatelem, aby mohli následně prokázat zastřené agenturní zaměstnávání. Často se stává, že v případě mnohonásobně řetězených smluv, kdy byl zaměstnanec přesmluvně i mezi šesti až sedmi subjekty, je na konci řetězce bílý kůň s trvalým pobytem na obecním úřadě nebo někde v zahraničí. Není tedy divu, že frustrace pracovníků SÚIP roste, zatímco vlastníci pseudoagentur si mnou ruce, jak se jim daří.

Příběh 6.1

Kataryna – Pracovní úraz při práci pro pseudoagenturu a na DPP

Ukrajinská uprchlice Kataryna pracovala na pozici operátorky výroby v továrně na zpracování masa. Myslela si, že pracuje pro registrovanou agenturu, ale ukázalo se, že je to pseudoagentura a že k uživateli byla přidělována zcela v rozporu se zákonem, navíc na DPP. Pracovala zde tři měsíce. Vše z jejího pohledu probíhalo standardně až do momentu, kdy se jí stal pracovní úraz. Uklouzla na tuku odkapávajícího z pásu a zlomila si ruku v zápěstí. Vedoucí pseudoagentury Joška ji odvezl domů s tím, ať si dojde k lékaři. Poprosil ji, aby mu půjčila vstupní kartu do továrny, že si svoji zapomněl v práci a neměl by se do továrny jak dostat a že jí přiveze kartu zpět. Také si od ní vzal podepsanou dohodu o provedení práce, aby úraz údajně nahlásil. Když chtěla Kataryna po ošetření lékařem zavolat vedoucímu Joškovi, oznámit pracovní neschopnost a připomenout vrácení vstupní karty, dovolat se mu už nemohla, protože si ji zablokoval. Do továrny se nemohla dostat, protože jí Joška sebral vstupní kartu. Jelikož Kataryna pracovala na DPP, podle které jí pseudoagentura platila na účet 10 000 korun a zbytek vyplácela hotově po směně v práci, nepodléhala tato dohoda o provedení práce odvodům na sociální a zdravotní pojištění, tudíž Kataryna zůstala ze dne na den bez práce a bez nároku na sociální dávku – nemocenskou. Kataryna navíc neměla v ruce ani dohodu o provedení práce, ani vstupní kartu, na kterou se zaznamenávaly příchody a odchody z továrny, což mohl být pro Katarynu důkaz, že v továrně pracovala a kolik ve skutečnosti odpracovala hodin. Kataryna navíc nesměla zůstat na ubytovně, kde bydlela s nezletilou dcerou, protože patřila pseudoagentuře, která jí vzkázala po vrátném ubytovny, aby se do tří dnů obě vystěhovaly, protože u ní Kataryna už nepracuje. Žádnou smlouvu o ubytování však Kataryna podepsanou neměla, a tak jí a její dceři hrozilo, že zůstanou na ulici.

Co by pomohlo narovnat pravidla hry

Redefinovat podstatu kontroly, tedy pojetí „závislé práce“, respektive ulehčit činnost kontrolním orgánům při prokazování znaků závislé práce.

Posílit kompetence SÚIP, a to zejména v těchto oblastech:

- 1/ Možnost exekuce nevyplacených mezd
 - Zaměstnanci často musí vymáhat nevyplacené mzdy soudně, což je zdlouhavé.
 - Inspektorát by měl mít pravomoc **přímo nařídit zaměstnavateli výplatu dlužných mezd** a v případě neuposlechnutí zahájit exekuci. Současný postup, tedy potřeba soudního vymáhání, je diskriminací pracovníků, kteří na soudy nemají peníze. Pokud je OIP dokázáno, že zaměstnavatel mzdy neplatil, měl by mít OIP i možnost vymáhat tyto nevyplacené mzdy a poté např. zahájit exekuci.
- 2/ Přímé odebrání povolení ke zprostředkování zaměstnání agenturám práce
 - Odebírání MPSV je zdlouhavé, OIP nebo SÚIP by měly mít možnost odebrat povolení za stejných podmínek jako MPSV, jelikož většinu podkladů k odejmutí prostřednictvím MPSV stejně dodává OIP nebo SÚIP.
 - Důvody sankčního odejmutí (kdy je třeba posoudit, zda bylo porušení takové intenzity, že to odůvodňuje odejmutí) jsou, pokud právníká nebo fyzická osoba:
 - přestane splňovat podmínky pro vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání (bezúhonnost, odbornou způsobilost atd.),
 - zprostředkovává zaměstnání v rozporu s povolením ke zprostředkování zaměstnání,
 - umožní výkon nelegální práce,
 - zastřeně zprostředkuje zaměstnání nebo zastřené zprostředkování zaměstnání umožní,
 - poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení,
 - opakovaně neposkytne orgánům inspekce práce součinnost při kontrole,
 - opakovaně nesplní oznamovací povinnost o své činnosti,
 - zprostředkovává zaměstnání v době pozastavení výkonu činnosti,
 - nejméně po dobu 2 let dočasně nepřidělí žádného svého zaměstnance k výkonu práce u uživatele,
 - právnické osobě je uložen trest zákazu činnosti, který spočívá ve zprostředkování zaměstnání,
 - osoba zprostředkovává zaměstnání v rozporu s dobrými mravy nebo poruší jinou povinnost podle zákona o zaměstnanosti či § 307b, 308 nebo 309 odst. 2, 3, 5 nebo 6 zákoníku práce.

3/ Rozšíření možnosti využití operativní kontroly

- Neohlášené kontroly by měly být umožněny častěji, hlavně v oblastech s vysokým rizikem nelegálního zaměstnávání (např. stavebnictví, logistika, zaměstnávání osob s DO, velké provozy, potravinářství), s častým využíváním agenturního zaměstnávání či dohod o provedení práce.

Možnosti nasazení inspektorů jako „fiktivních uchazečů o práci“ s cílem prověřit skutečné pracovní podmínky a odhalit případné porušování pracovněprávních předpisů. Pro zvýšení efektivity by mělo být umožněno i dočasné krytí identity inspektorů, podobně jako je tomu u vybraných orgánů činných v trestním řízení, přičemž by bylo nutné zajistit jasná pravidla a legislativní rámec pro takovéto postupy.

7/ Lhůty pro registraci zaměstnanců a kritika „osmi dnů“

Lhůty pro registraci zaměstnance u České správy sociálního zabezpečení umožňují krýt nelegální zaměstnávání. Díky nim může být pracovník první den v práci klidně i 50krát za sebou.

„Když přijdeme na kontrolu, tak jsou tam všichni první den. To je nejčastější výmluva. Zajímavé je, že zaměstnavatel má ze zákona povinnost udělat vstupní prohlídku, která musí být před nástupem. Ale oni ji nemají, protože jsou tam první den, a ani nevědí, pro koho pracují.“

Inspektor/inspektorka SÚIP

„Osm dnů“ – lhůta pro přihlášení zaměstnance na ČSSZ

Subjekt, který chce zaměstnávat osoby, má podle § 93 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění povinnost se do osmi kalendářních dnů od svého vzniku zaregistrovat do registru zaměstnavatelů ČSSZ. Stejně tak musí do osmi kalendářních dnů oznámit elektronicky příslušné OSSZ nebo PSSZ nástup zaměstnance do zaměstnání, které zakládá účast na pojištění. Pokud zaměstnanci vznikne účast na pojištění až během výkonu práce, například při práci na DPP, musí tuto povinnost splnit do osmi kalendářních dnů od vzniku účasti na pojištění. Tak zní zákon.

V praxi je situace taková, že lhůtu zaměstnavatelé dodržují, ale řada z nich má s místně příslušnou správou sociálního zabezpečení domluvenou delší lhůtu, například zasílají všechny přihlášky, odhlášky a změny hromadně k 20. dni měsíce. A pak jsou zaměstnavatelé, kteří k osmidenní lhůtě přistupují jako ke „krytí“ nepřihlášených zaměstnanců v případě kontroly a využívají výmluvy, že pracovníci jsou v práci první den.

Téma délky lhůty k přihlášení zaměstnance u ČSSZ se občas objevuje i mezi politiky, což naznačuje, že nejde o marginální bod českého práva sociálního zabezpečení. Naposledy se o něm diskutovalo během covidového stavu legislativní nouze, kdy 13. května 2020 tehdejší poslankyně za KSČM Hana Aulická Jírovcová na 48. schůzi Poslanecké sněmovny předložila pozměňovací návrh, jenž zkrátil lhůtu pro oznámení nástupu zaměstnance do zaměstnání, které mu založilo účast na pojištění, na nejpozději pracovní den následující po dni nástupu, s účinností od září 2020 (Nováková, 2020).

Návrh byl přijat, ale záhy vyvolal diskusi mezi subjekty hájícími zájmy zaměstnavatelů (Hospodářská komora, Asociace malých a středních podniků a živnostníků, Komora daňových poradců, KPMG atd.). Ty argumentovaly, že pro zaběhlou firemní praxi není možné lhůtu jednoho dne splnit. Zejména s ohledem na fakt, že mnoho firem najímá externí mzdové účetní, které dochází do firmy jednou týdně, nebo že mají účetní softwary nastavené na osm dnů (Kašparová, 2020).

Argumenty pro podporu změny zahrnovaly například vliv lhůty na eNeschopenky, kdy lékař musí mít aktuální informace, aby mohl neschopenku správně vystavit. Diskuse se však nesla v duchu podezření z komplotu a „podstrčení“ zkrácení lhůty v rámci potřeby digitalizace přihlášení, odhlášení a hlášení změn u zaměstnance, iniciovaného úředníky MPSV a ČSSZ. Samotná Aulická Jírovcová později přiznala, že přesně nevěděla, co je obsahem pozměňovacího návrhu, který předkládá (Prokeš, 2020). Výsledkem této diskuse byl návrat k osmi dnům ještě do konce května téhož roku.

Toto dvoutýdenní vychýlení od vyšlapané cesty odhalilo několik klíčových problémů českého pracovního prostředí. Za prvé, navzdory tomu, že šlo o zásadní změnu, média se tématu téměř nevěnovala. To mohlo být dáno právě probíhající pandemií covidu-19, ale i faktem, že význam takové změny může být pro laickou veřejnost těžko pochopitelný. Za celý rok 2020 se změně lhůty dle databáze Newton věnovalo pouze

sedm článků (Forum 24, Měšec.cz, Vlastenecké noviny, Roklen 24, irozhlaz.cz, daňovky.cz, Hospodářské noviny).

Právo sociálního zabezpečení je natolik komplikovaná oblast, že se v něm běžný člověk těžko orientuje, a takový detail, jako je rozdíl mezi osmi a jedním dnem, není mediálně atraktivní, aby vtáhl do diskuse více pohledů. To pak vede k tomu, že se tyto debaty odehrávají v úzkém kruhu zasvěcených, přestože se týkají téměř každého.

Za druhé, v diskusi nad změnou zaznívaly pouze potřeby zaměstnavatelů a jakýkoliv krok MPSV byl rámován jako „komplikování podnikání“. Jako by MPSV implementovalo opatření a priori mířená proti podnikatelům, ale vyjma textu v HN žádný z článků nedal prostor pohledu úřadů státní správy, kterých se tato lhůta týká (ČSSZ, SÚIP), aby zjistil, jaké jsou jejich důvody k navržené změně.

Za třetí, z diskuse nevyplývalo, proč je potřeba právě osm dnů. Tehdejší ministryně MPSV Jana Maláčová nabídla jako kompromis pět dnů, ale nikdy a nikde nepadlo, proč právě tolik dnů a co je účelem, resp. důvodem k existenci této lhůty. Dříve se tato hlášení posílala poštou, a tedy lhůta dávala praktický smysl. Jestli dává smysl i v digitální době je otázka.

Za čtvrté, diskuse byla vedena v duchu, jako by zaměstnanci běžně nastupovali do práce v den, kdy se přišli o práci ucházet. Jako by mezi prvním kontaktem a nástupem do zaměstnání neuběhl ani jeden den. Nebo opačnou optikou, jako by zaměstnanec musel nastoupit v pondělí, a ne ve čtvrtek, až budou všechny dokumenty zprocesované. Jedna respondentka se nám svěřila, že jako mzdová účetní je poslední osobou, ke které se dokumenty

dostanou, a i osm dnů je pro ni nemožné stihnout. Konfrontovali jsme s touto reálnou praxí pracovníky SÚIP, jejichž reakce byla: „Personalista má být první, s kým se ti zaměstnanci vidí, ne poslední. Praxe, že toho člověka nejdřív postavíš k pásu a teprve pak začneš dělat pracovněprávní věci, je celá špatně. Ten člověk má mít nejdřív podepsanou smlouvu, má být zaučen, proškolen BOZP a teprve pak jít k pásu.“ (Pracovník/pracovnice SÚIP)

Pravda je, že personalisté a mzdoví účetní nejsou jedna a táž osoba. Pohled kontrolního orgánu ale bez příkras popsal realitu celé řady provozů, kdy se pracovník musí téměř okamžitě zapojit do pracovního procesu, i a úkor zákonných povinností. Z naší praxe máme desítky příkladů, kdy tlak na okamžité zapojení do zisk generující činnosti bez patřičného proškolení může vést k tragickým následkům.

„Flexibilita“ osmi dnů se ale netýká jenom zaměstnanců, kteří nastupují k pofidérním zaměstnavatelům. Týká se i těch, kteří nastupují k férovým zaměstnavatelům. Zaběhlá praxe činí celý proces nástupu do zaměstnání velmi laxním. Málokdo dostane smlouvu předem k prostudování, zpravidla ji vidí až v den nástupu, kdy ji má podepsat. Jen málokdo je povinen navštívit personální oddělení několik dní před nástupem, aby stihl projít školením BOZP, podepsat všechny patřičné dokumenty, vyzvedl si čip nebo kartu zaměstnance. Na otázku, proč se to tak nedělá, jsme dostali odpověď: „A co když ten člověk nakonec nenastoupí. To ho pak musíme zase složitě odhlašovat“ (mzdový/mzdová účetní).

Otázkou zůstává, jak moc je „složitě“ vlastně složité, ale i proč se zaměstnavatelé tak úporně brání změně praxe, že by všechny dokumenty byly podepsané ještě před samotným zahájením výkonu práce. Je to opravdu technicko-organizační komplikace, nebo jde jenom o nastavení našich představ o tom, jak se věci „mají“ dělat?



„Osm dnů“, nebo nekonečno?

Není naší rolí rozhodnout, zda je osm dnů správně, nebo špatně, považujeme ale za důležité doplnit diskusi nad osmi dny o pohled, který v roce 2020 chyběl. Výzkum ukázal, že právě lhůta osmi dnů otevírá operační okno pro neférové zaměstnavatele a stává se krytím pro nelegální zaměstnávání. Možná že kdyby se v roce 2020 novináři zeptali na důvody, proč ČSSZ a SÚIP usilují o zkrácení této lhůty, odkryli by i tuto perspektivu.

Osmidenní lhůta umožňuje neférovým zaměstnavatelům vyvíjet tlak na pracovníky s nižším lidským, kulturním a sociálním kapitálem, kteří se nachází ve výrazně slabší vyjednávací pozici vůči potenciálnímu zaměstnavateli. Tento tlak je někdy nemorální, ale mnohdy i nelegální.

Osm dnů slouží jako krytí pro požadavek „práce na zkoušku“ bez odměny, což je velmi často vyžadováno od ukrajinských pracovníků s dočasnou ochranou. **Díky této lhůtě mohou být kterýkoliv den v případě kontroly v práci „první den“.**

Osmidenní lhůta umožňuje zaměstnavatelům oportunisticky a účelově přihlašovat pracovníky k pojištění, když je to pro ně výhodné. Terénní pracovníci Člověka v tísní se setkávají s případy, kdy pracovníci zaměstnaní „načerno“ utrpěli vážný pracovní úraz, který vyžadoval dlouhodobou hospitalizaci a vedl k trvalému snížení jejich společenského uplatnění, a kdy zároveň existovalo příliš mnoho důkazů o práci pro dané zaměstnavatele, než aby tito zaměstnavatelé mohli zakrýt stopy a k pracovníkům se nehlásit. Zaměstnavatelé

proto účelově zfalšovali podpisy pracovníků, uzavřeli s nimi pracovní smlouvy zpětně ke dni, který předcházel pracovnímu úrazu, a přihlásili je na OSSZ/PSSZ. Tím pracovníkům vznikl nárok na podporu v pracovní neschopnosti. To mohli zaměstnavatelé udělat jenom proto, že existuje lhůta osmi dnů. A protože v daných fabrikách vše funguje papírovou, a ne digitální formou, mohli si zaměstnavatelé vytvořit potřebné dokumenty (např. školení BOZP) podle potřeby. Tak se vyhnuli správnímu řízení pro umožnění nelegální práce a nejspíše i trestnímu stíhání.

Osm dnů má svá pro i proti. Na jedné straně to poskytuje mzdovým účtárnám čas na zpracování administrativy, na druhé straně umožňuje zakrývat různé nesrovnalosti. Především to však komplikuje práci kontrolním orgánům, jejichž kontroly u těch opravdu problémových a neférových zaměstnavatelů jsou pak bezzubé. Otázkou také zůstává, zda osmidenní lhůta není jenom závislost na vyšlapané cestě, tzv. *path dependency*, která byla nastavena v dobách offlinových. Není totiž jasné, proč dnes zaměstnavatelé potřebují právě osm dnů. Například v Belgii musí být pracovník přihlášen před nástupem, a pokud kontrola na pracovišti zjistí, že daný pracovník není registrován, jedná se automaticky o nedeklarovanou práci (**infobox 7.1**).



Příklad praxe hlášení zaměstnanců v zahraničí

Řada evropských států disponuje elektronickými systémy pro hlášení pracovních vztahů.

Jako příklady lze uvést Německo (*Meldeverfahren*), Rakousko (ELDA), Francii (DPAE) nebo Nizozemsko (*Polisadministratie*). Kombinace elektronického systému a povinnosti hlásit nové zaměstnance úřadům ještě před jejich nástupem je již méně častá. Například v Německu musí být nástup do zaměstnání hlášen nejpozději k datu první výplatní listiny a maximálně do šesti týdnů. Ve Francii sice povinnost předběžného nahlášení platí, ale potvrzení může být vygenerováno se zpožděním a inspektoři nemají k údajům okamžitý přístup. Jednou z mála zemí, kde registrace funguje v reálném čase, je **Belgie**.

V Belgii slouží pro registraci zaměstnanců na sociální správě (*Office national de sécurité sociale*, ONSS) digitální systém **Dimona**. Název je odvozen od *Déclaration Immédiate/Onmiddellijke Aangifte* – v překladu „okamžité oznámení“. Systém byl spuštěn v roce 1999. O čtyři roky později jej doplnil systém čtvrtletních deklarací o odvedené práci a mzdách zvaný *DmfA* (*Déclaration multifonctionnelle/multifunctionele Aangifte*) a v roce 2007 pak speciální systém pro vyslané pracovníky a živnostníky – **Limosa**.

Dimona zahrnuje dvě samostatné deklarace: nejpozději den před nástupem nebo před začátkem nového kontraktu musí být provedena tzv. Dimona IN. Nejpozději v den ukončení pracovního poměru pak Dimona OUT. Poté, co je pracovník registrován skrze Dimona IN, mu systém vygeneruje identifikační číslo **NISS** (*Numéro d'Identification à la Sécurité Sociale*). Tímto číslem disponují všichni zaměstnanci v Belgii. Občané jej mají uvedeno v elektronickém občanském průkazu eID, cizinci z jiných zemí EU v certifikátu o registraci a u cizinců ze třetích zemí jej lze zjistit z karty potvrzující povolení k pobytu. Právě přes NISS pak status pracovníka a podmínky jeho zaměstnání kontrolují inspektoři práce.

Dimona není magickým nástrojem, který by dokázal nelegální práci eliminovat nebo drasticky snížit. Koneckonců Belgie se dodnes nezbavila nálepky západoevropského „přeborníka“ v nehlášené práci. Ačkoliv bychom u belgického systému našli více kladů, jako například zrychlení náborového procesu nebo zjednodušení administrativy, je třeba podtrhnout, že jako příklad dobré praxe jej uvádíme výhradně v kontextu diskuse o tom, jak eliminovat nešťastné důsledky osmidenní lhůty pro registraci zaměstnanců.

Informační povinnost vůči Úřadu práce

Vyjma přihlášení zaměstnance v registru pojištěnců ČSSZ má zaměstnavatel v případě cizinců také informační povinnost vůči Úřadu práce (ÚP). Podle § 87 odst. 1 zákona o zaměstnanosti musí zaměstnavatel informovat o zaměstnání cizince krajskou pobočku ÚP, a to nejpozději v den nástupu k výkonu práce. Od 1. července 2024 je tato povinnost plněna výlučně digitálně. Do té doby zaměstnavatelé nosili papírové tiskopisy na místní pobočky ÚP, kde je museli úředníci ručně přepisovat.

V principu má ale tato informační povinnost hlavně statistickou hodnotu. Byť za její nesplnění hrozí zaměstnavateli pokuta, sami úředníci jak z ÚP, tak SÚIP přiznávají, že vliv na eliminaci nelegálního zaměstnávání má minimální. „ÚP to má jenom jako statistickou a evidenční povinnost, ale pro nás [SÚIP] je to jenom jeden z možných indikátorů nelegální práce,“ popsal jeden z inspektorů/inspektorek SÚIP, jakou vypovídací hodnotu má oznamovací povinnost, pokud kontrolovaný cizinec na pracovišti není v evidenci hlášených cizinců ÚP.

Zásadním problémem pro kontrolory je, že v momentě kontroly nemají k dispozici aktuální data popisující stav věci na pracovišti. Protože ani informační oznamovací povinnost vůči ÚP, ani přihlášení zaměstnance u ČSSZ nemusí být provedeny před zahájením pracovního výkonu, inspektoři nemohou kontrolu zahájit s úplným seznamem zaměstnanců, kteří jsou vázání k danému zaměstnavateli či pracovišti. V tomto ohledu by nám mohla být inspirací Belgie, kde inspektoři neprokazují „nelegální práci“, ale „neoznámení“, protože pracovník musí být vždy

přihlášen před zahájením výkonu práce (**infobox 7.1**). Jde o tzv. okamžité oznámení Dimona (*Déclaration Immédiate/Onmiddellijke Aangifte*) neboli elektronické oznámení, kterým zaměstnavatel v Belgii hlásí každé přijetí a ukončení zaměstnání zaměstnance u Národního úřadu sociálního zabezpečení (ONSS/RSZ). Toto oznámení je povinné pro všechny zaměstnavatele v soukromém i veřejném sektoru (ONSS/RSZ, 2025). Díky němu kontrolori v Belgii přistupují ke kontrole s kompletním seznamem zaměstnanců. Kdo je navíc, je nenahlášen a kontrolori mohou okamžitě přistoupit k postihu.

V Česku máme dva druhy hlášení zaměstnance cizince, ale tato hlášení nejsou propojena a nejsou na sobě závislá. Z pohledu zaměstnavatele jde o administrativní zátěž, která navíc stran potírání patologických jevů na pracovním trhu, především nelegálního zaměstnávání, pozbývá efektu. Uvidíme, zda nějaký posun přinese plánovaná změna, která v době psaní analýzy prochází Poslaneckou sněmovnou. Podle návrhu by měla být informační povinnost posunuta na den předcházející dni nástupu do zaměstnání nebo k výkonu práce této osoby. Pokud bude návrh přijat, mohl by být účinný už od července letošního roku, nejpozději od 1. ledna 2026 (Poslanecká sněmovna, 2025). Je ale vysoce pravděpodobné, že pokud tato změna projde, nebude mít dlouhého trvání, jelikož bude nejspíše napadnuta Evropskou komisí kvůli diskriminaci cizinců.

Co by pomohlo narovnat pravidla hry

Definovat účel lhůty pro registraci zaměstnanců na ČSSZ a tomuto účelu lhůtu nastavit nebo upravit další parametry.

Upravit administrativní požadavky na zaměstnavatele ve vztahu k zaměstnávání cizinců a sladit evidenci pro ČSSZ a ÚP.

Změnit celospolečenské paradigma, že smlouva se podepisuje v den nástupu do práce a předem ji nepotřebují vidět.

8/ Definice závislé práce, respektive vymezení nelegální práce

Legislativní definice závislé práce je klíčovým pilířem českého pracovního práva. Kontrolní orgány však často zjišťují, že místo prevence a potírání nelegálního zaměstnávání spíše komplikuje jeho prokázání.

„Prokázat nadřízenost a podřízenost? To se těžko prokazuje na místě fyzicky. Máte proti sobě armádu právníků. K tomu vám tvrdí, že toho a toho řídí Franta a ten tu zrovna není. To je to nejtěžší. Zdůvodnit, komu je podřízen, a prokázat, že ta podřízenost funguje. Jde se pak po tom, čím je materiál, se kterým pracuje, čím nástroje používá, kdo ho zaučil.“

Inspektor/inspektorka SÚIP

Co je závislá práce

Legislativní definici výkonu závislé práce má české pracovní právo od 1. ledna 2007, kdy vstoupil v účinnost současný zákoník práce. Do té doby český právní řád tuto definici neobsahoval a praxe se spoléhala na judikaturu (Štefko, 2008). **Cílem zavedení definice přímo do zákona byla potřeba vytvořit rámec pro identifikaci zaměstnance a odlišit ho od zhotovitele, společníka či další role protistrany, která vychází z obchodněprávního nebo občanskoprávního vztahu.** V obecné rovině je závislá práce každý „výkon práce o určité ekonomické hodnotě podle pokynů druhého subjektu a za odměnu. Nepřihlíží se přitom k právní povaze vztahu, na základě kterého jsou konány takové aktivity“ (Štefko, 2008, s. 336).

Podle § 2 odst. 1 zákoníku práce považujeme za závislou práci takovou, která je vykonávána (1) ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, (2) jménem zaměstnavatele, (3) podle pokynů zaměstnavatele a (4) výlučně osobně zaměstnancem. Aby inspektoři SÚIP prokázali nelegální práci musí dokázat, že daná práce vykazuje všechny čtyři definiční znaky. Kromě znaků závislé práce nalezneme v §2 odst. 2 zákoníku práce ještě tzv. podmínky jejího výkonu, mezi které patří (a) závislá práce musí být odměněna mzdou, platem nebo odměnou za práci; musí být vykonávána (b) na náklady a (c) odpovědnost zaměstnavatele, (d) v pracovní době a (e) na pracovišti zaměstnavatele nebo jiném dohodnutém místě. To znamená, že pro závěr o výkonu závislé práce je rozhodných celkem devět skutečností, prostřednictvím

kterých inspektoři SÚIP hodnotí, zda se v daném případě jedná či nejedná o porušení práva. **Tato definice je pak podstatná pro rozhodnutí, zda se jedná o nelegální práci ve formě jejího výkonu mimo pracovněprávní vztah, zakrývání závislé práce jiným právním vztahem (např. tzv. švarcsystém) či nelegální práci konanou cizinci v rozporu či zcela bez povolení (pokud jsou taková v jejich případě vyžadována).**

Definice závislé práce v kontextu klientského systému

Už v době svého zavedení byla definice závislé práce odbornou veřejností vnímána jako problematická. Zejména jí byla vyčítána těžkopádnost aplikace všech kritérií na všechna zaměstnání, jejichž škála je natolik různorodá, že hranice mezi povahou závislé práce a povahou výkonu samostatné výdělečné činnosti je u některých povolání velmi rozmazaná (Štefko, 2008). I přesto je pochopitelné, proč o ni tehdejší legislativci usilovali. V době, kdy se definice v tuzemském právním řádu etablovala, bujel (nejen) mezi cizinci švarcsystém. Obzvláště „oblíbený“ byl při najímání ukrajinských pracovníků na stavby (Čermáková a Lachmanová, 2008). Švarcsystém nicméně bohužel nevymizel dodnes. Podle dotazovaných inspektorů SÚIP je rozšířen hlavně mezi Vietnamci, ale setkávají se s ním i u Mongolů a Ukrajinců s dočasnou ochranou. To může navodit otázku, jak napomohla existence explicitní definice závislé práce potírat právě švarcsystém a do jaké míry inspektorům prokazování porušování pracovního práva spíše ztěžuje (**příběh 8.1**).

V kontextu tématu naší analýzy a **potírání nelegálního zaměstnávání je kritický zejména první znak – kritérium nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance**. Inspektoři napříč republikou shodně uvádějí, že prokázat, kdo koho instruuje, zaučuje či vede, je veliká výzva. Obzvláště náročné to je v případě ukrajinských pracovníků, kteří využívají prostředníky – dříve označované jako „klient“, dnes eufemisticky „koordinátor ukrajinských pracovníků“.

Klientský systém (Čermáková a Lachmanová, 2008), který byl především v prostředí ukrajinských stavebních dělníků velmi rozšířený hlavně v 90. letech minulého století a nultých letech toho současného, zažívá po příchodu uprchlíků z Ukrajiny renesanci. Principy zůstávají podobné, jenom jednotlivé složky systému dostaly výrazně honosnější názvy. Základní ideou je, že mezi pracovníkem a jeho zaměstnavatelem či uživatelem stojí **prostředník**, tedy **klient**, který spojuje až tři různé strany a zároveň spolu/vytváří dodatečné struktury či služby (**schéma 8.1**). Prostředník je navázán na agenturu práce či pseudoagenturu (v minulosti ve veřejném diskurzu označovanou jako skupina organizovaného zločinu, mafie či mafiáni), která sjednává zakázky s uživatelem a instruuje prostředníka, aby zajistil požadovaný počet pracovníků, organizoval je a úkoloval je.

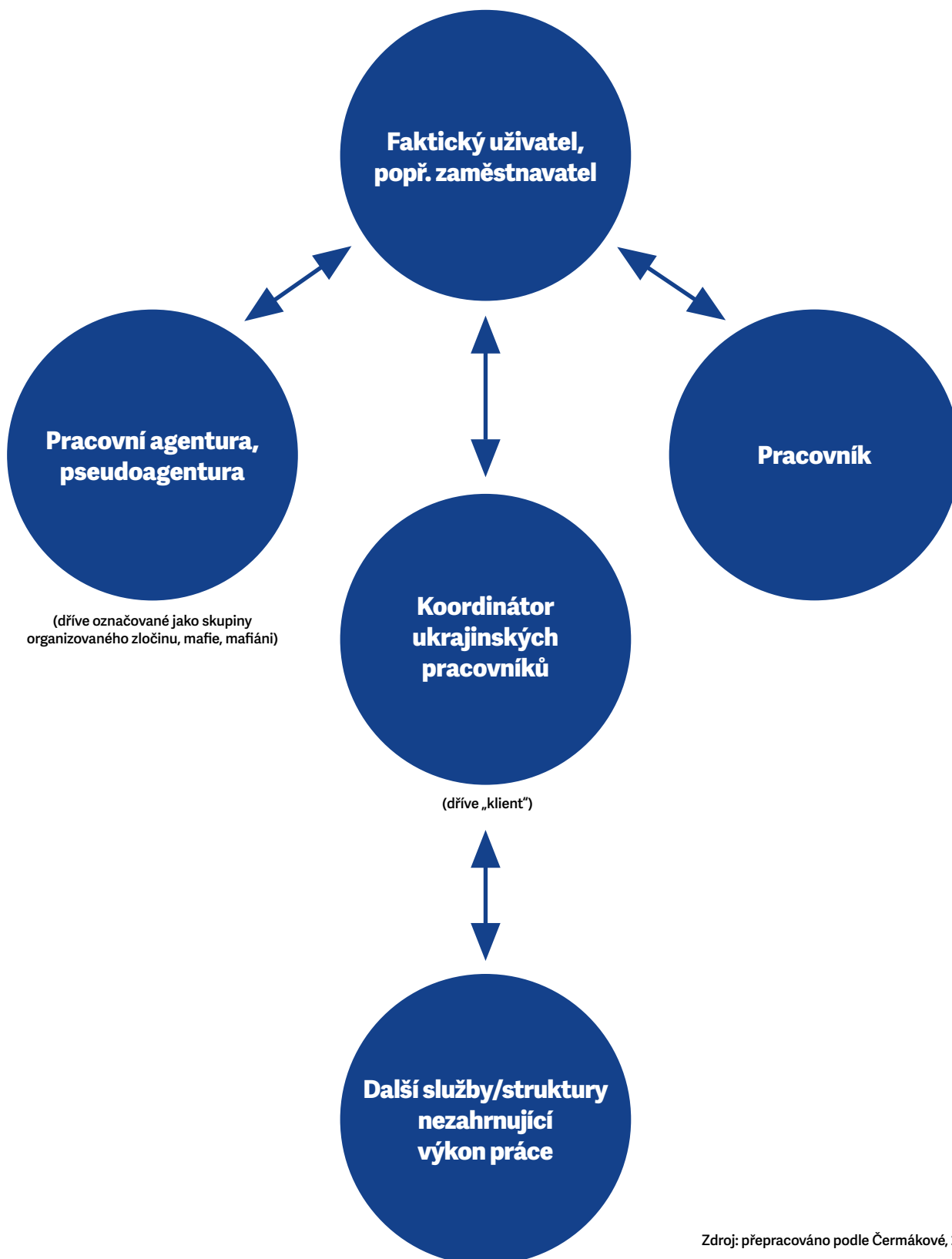
Role prostředníka v trojstranném vztahu pracovník–agentura–uživatel může být od velmi slabé až po výlučnou. Tedy může se jednat o jednoho z řad pracovníků, který je lépe vybaven češtinou a je více adaptovaný na místní prostředí než ostatní, zadanou práci však vykonává společně s dalšími a je možné, že s nimi i žije za podobných podmínek na ubytovně. Jeho role je tedy hlavně funkční, kdy tlumočí instrukce a informace. Nicméně častěji jde spíše o pozici na úrovni předáka, to znamená o osobu, která nejenom tlumočí, ale i instruuje, organizuje práci, dohlíží na kvalitu, rozhoduje o pracovním zařazení pracovníků nebo o ukončení spolupráce. Klient má i roli

náboráře a pracovníky oslovuje zpravidla na sociálních sítích Telegram, Viber a Facebook (**schéma 8.1**). Trendem posledních měsíců před publikací analýzy byl nábor nejenom mezi Ukrajinci již usazenými v Česku, ale i mezi Ukrajinci, kteří žijí na Ukrajině.

Klient zároveň představuje jakýsi štít pro faktického majitele (pseudo-) agentury, kterého odcloňuje od pracovníků. V důsledku toho pracovníci mnohdy vůbec nevědí, kdo je jejich skutečný zaměstnavatel. Prostředník také buď sám, nebo na přání jemu nadřízené (pseudo-) agentury (tedy vlastníka či jednatele agentury) vytváří i další dodatečné struktury, které přímo nesouvisí s výkonem práce, ale jsou na ni navázány. Nejčastěji jde o zajištění ubytování či dopravy na pracoviště nebo například doprovázení k lékařům. Vše je samozřejmě zpoplatněno a zpravidla strháváno přímo z odměny za práci. I přesto jsou tyto služby nezřídka prezentovány jako „pomoc krajanům“.

Schéma 8.1

Zprostředkovatelský (klientský) systém



Zdroj: přepracováno podle Čermákové, 2008

Příběh 8.1

Zkušenosti pracovníků oblastních inspektorátů práce s definicí závislé práce během kontrolní činnosti

V rámci analýzy jsme realizovali rozhovory s inspektory a inspektorkami SÚIP napříč celou zemí. Ti všichni shodně uváděli jako největší překážku své práce dva body českého pracovního práva: (1) registrace pracovníků až po nástupu do výkonu práce, a to ve lhůtě 8 dnů, a (2) definice závislé práce. Též se všichni shodovali, že ke kultivaci českého pracovního prostředí by nejvíce pomohl naprostý odklon od tohoto základního paradigmatu českého pracovního práva, které vede ke kontrole jednotlivostí, a naopak příklon ke konceptu deklarované či nedeklarované práce, který vede ke kontrole merita věci, tedy samotného faktu, zda daná osoba na pracovišti smí být, či nikoliv, a to na základě jasně deklarované vazby k jasnému zaměstnavateli. Zde uvádíme příklady, jak vnímají základní paradigma českého pracovního práva samotní inspektoři. Výpovědi jsou autentické, pouze přepsané do množného čísla, aby nebylo možné identifikovat, zda jde o ženu, či o muže.

„Definice závislé práce je bolavá část od samého začátku, co nelegální práci děláme. Pokud máte prokázat nadřízenost a podřízenost, jak budete někomu vnucovat myšlenku, že je někdo jeho nadřízeným, když vám bude tvrdit, že on ho tak nevnímá. My to musíme umět prokázat, že jsme na místě viděli, že se o vztah nadřízenosti a podřízenosti jedná. To je něco tak abstraktního. To nelze posoudit. Ještě jsme schopni posoudit, jestli dostává pokyny, protože to vidíme. To lze nějakým způsobem popsat. Ale vztah nadřízenosti a podřízenosti je něco, co přece vychází už samo o sobě z toho, že tam ten člověk je. To by neměl být žádný znak závislé práce. Je na pracovišti zaměstnavatele, z logiky věci ho tam jako nadřízený poslal. Přeci nepůjdete někam sami o své vůli, aniž by vás tam někdo poslal. Nikdo vás tam ani bez toho, aby vás tam někdo poslal a dal vám pokyny, nepustí.“

„V ČR je dost složitá definice závislé práce, od které se odvíjí, jestli je ta práce nelegální, nebo ne. V Evropě to řeší nedeklarovaná, ale my máme § 2 zákoníku práce, který dává znaky toho, co je závislá práce. Až když při kontrole prokážeme, že to je závislá práce, tak můžeme vyžadovat, aby to byl pracovněprávní vztah, a ne podnikatelský. Ale až když najdeme ty znaky závislé práce. A pak je věc druhá: Když už najdeme zaměstnance, tak je pro nás problém najít toho, pro koho pracuje. Je nepřirazený.“

„Pracovat osobně? Nevím, co je na tom znak závislé práce. Vždy vyzpovídáváme člověka, který tam je na místě a tu práci osobně koná. To znamená, že to nemůže být znak závislé práce, že to dělám osobně. Protože kdybych tam osobně nebyl, tak jsem tu závislou práci nemohl konat.“

„Musí být prokázány všechny čtyři znaky. Judikatura určila, v čem to máme vyhledávat. Pro každý z těch znaků je to trochu širší oblast. Pro každý z nich musíme zkoumat, čím je ten či onen stůl atd. Když máme někoho jako svědka, tak máme dva a půl stránky otázek, aby ten člověk odpověděl na tyto čtyři znaky.“

Závislá práce, nebo nedeklarovaná práce?

Takto komplikovaný zprostředkovatelský systém, jaký se ustálil v případě ukrajinských pracovníků, má za důsledek, že kontrolóři v těchto situacích čelí výzvě vůbec identifikovat, kdo ke komu na pracovišti patří, kdo koho instruuje, kdo je komu nadřízený a kdo podřízený. Ruku v ruce s lhůtou na registraci pracovníka na ČSSZ (8 dnů) a informační povinností vůči ÚP, která je v době vzniku analýzy stále stanovena nejpozději na den nástupu, vzniká živná půda jak pro nelegální zaměstnávání, tak pro zastřené zprostředkování zaměstnávání (pseudoagentury). Za všechny případy může mluvit tento, který jsme si vyslechli v jenom z rozhovorů: „Když přijdeme na kontrolu k uživateli, tak tam mnohdy pracují lidé z více společností pohromadě. Někdo je z řádné agentury, někdo je z kvazi agentury a někdy jsou tam dokonce lidé, které dodává legální agentura, ale dodává je na smlouvu o dílo. Agentury a uživatel si to na tom trhu práce rozdělují tak, jak jim to vyhovuje. V případě těch přes smlouvu o dílo je pro ně výhodné, že v ten moment neplatí požadavek na srovnatelné podmínky a zároveň si mohou dělat hodiny, jak chtějí, protože jakoby nepodléhají zákoníku práce. Pokud jsou zaměstnaní přes zákoník práce, my je už nějak vidíme z řádné evidence, ale když je zaměstnají na smlouvu o dílo, jsou pro nás neviditelní a pro ně flexibilní. Když je nepotřebují, řeknou: ‚Vasile, zítra nechod‘“ (inspektor/ka SÚIP).

MPSV si je této situace vědomo a na situaci pracuje Meziresortní orgán pro potírání nelegálního zaměstnávání (MOPNZ), který byl zřízen v roce 2020. Podle vyjádření jednoho z respondentů/respondentek z řad vyšších státních úředníků na náš přímý dotaz „MPSV usiluje o změnu a o zavedení institutu deklarované, resp. nedeklarované práce už skoro šest let“. Jde o změnu zásadní, protože se dotýká základních kamenů našeho pracovního práva.

V principu by ale pro 99 % zaměstnavatelů neznamenal nikterak velký zásah do jejich činnosti, pouze by vše zpřehlednila a ve výsledku zjednodušila. Navzdory tomu se za roky úsilí tuto změnu zavést MPSV podařilo prosadit jen některé dílčí, nicméně i přesto důležité úpravy, např. zavedení odpovědnosti uživatele při zastřeném zprostředkování zaměstnávání (MOPNZC, 2021) nebo v současnosti projednávanou změnu termínu informační povinnosti ještě před okamžikem nástupu (Poslanecká sněmovna, 2025). Ta se ale týká pouze cizinců.

Fakt, že to jde pomalu a velmi ztěžka, dává tušit, že to bude běh na dlouhou trať. Otázkou je, co za odporem ke změně stojí. Zda je to rigidita mzdových účtáren, na kterou se odvolávají zaměstnavatelé, nebo obecně neochota zaměstnavatelů měnit zaběhnuté zvyklosti, ať už jsou jakkoliv látané a jako celek velmi krkolomné, nebo je to komplikovanost tématu a strach politiků do už tak slepovaného systému více rýpnout, nebo jednoduše obecně nízké povědomí o pracovním právu a s ním spojená neopodstatněná obezřetnost a obavy z nějaké konspirace při každém úkroku ze zaběhnuté rutiny, netušíme. Co je ale jasné, a uvědomuje si to i MPSV, že současný trend, kdy se změny mohou implementovat pouze formou dílčích úprav stávajícího stavu, vede ke zvyšování administrativní zátěže pro zaměstnavatele a logicky pak k jejich odporu k jakékoliv další změně. Už dnes musí zvlášť hlásit všechny zaměstnance a změny na ČSSZ, zvlášť cizince na ÚP a zvlášť cizince - vyslané pracovníky na SÚIP. Zároveň ale chybí společenská debata, která by se otevřeně tématům trhu práce a pracovního práva věnovala.

Schéma 8.2

Typická pracovní nabídka na síti Facebook



Tento příklad je jedním z mnoha, které naleznete na sociálních sítích. Konkrétně tento byl zveřejněn 28. února 2025 ve skupině „РОБОТА В ЧЕХІЇ“ (Práce v Česku), která má 98 400 členů. Tento inzerát nabízí práci pro ženy do 45 let ve fabrice automotive s čistou mzdou 150 korun na hodinu a ubytováním zdarma. Typické pro tyto inzeráty je, že nevíte, kdo je zaměstnavatel, kde přesně se nachází místo výkonu práce nebo o jaký smluvní vztah se jedná. Zároveň je typické, že inzeráty obsahují anonymní kontakt, který má za úkol odvést zájemce pryč z platformy FB na nějakou chatovací platformu, zpravidla Telegram nebo Viber, popřípadě WhatsApp. Inzerát nevyžaduje zaslání životopisu, motivačního dopisu ani žádné jiné další náležitosti, které jsou běžně na pracovních portálech nabízejících volná místa vyžadovány. Působí nízkoprahově a dosažitelně. Proto hodně lidí na takový inzerát nakonec odpoví, přestože je po všech stránkách netransparentní.

Profil prostředníka – klienta, který inzerát zveřejnil – je v tomto případě vyprázdněná schránka. Zjevně jde o účelový profil zřízený pouze s cílem inzerovat ve skupinách na Facebooku.

Co by pomohlo narovnat pravidla hry

Zhodnotit, zda navázání definice závislé práce na definici nelegální práce tak, jak je v současné době zakotveno v zákoně o zaměstnanosti, je nejvhodnějším prostředkem pro odhalování a sankcionování porušování právních předpisů. Při úvahách o možné redefinici nelegální práce či závislé práce je třeba zohledňovat ochranu práv pracovníků (tedy jednu ze základních funkcí pracovního práva) a kulturu trhu práce jako takového.

Definovat účel a účelnost lhůt pro registraci zaměstnance u orgánů státní správy.

Zvážit zavedení konceptů deklarované a nedeklarované práce.

9/ Hotovostní a vícerázové výplaty: skulinky pro nepoctivé

Hotovostní a vícerázové výplaty odměn představují příležitost pro manipulaci s jejich evidencí, což umožňuje úpravy či doplňování dokumentů podle potřeby, zejména při kontrolách nebo v jiných situacích.

„Typický znak toho, že chce někdo šidit, je, že se platí v hotovosti na ruku, a ještě s několika zálohami. Nám je to předloženo jako výplata zálohy, ale ti lidé sami mají bordel v tom, kolik dostali a mají dostat. Když se vyplácí na ruku, tak se dovyrobí jakékoliv doklady, aby nás uspokojili. Už do kontroly vstupuje jejich právník a kontroluje, co nám ukazují.“

Inspektor/inspektorka SÚIP

Hotovostní výplaty – základní podmínka bujení nepoctivého podnikání

Možnost hotovostních výplat odměn má svá pro a proti. Můžeme argumentovat, že jde o inkluzivní nástroj, díky kterému nejsou z mainstreamového trhu práce vyloučeni ti, kteří z různých důvodů nemohou nebo nechtějí mít bankovní účet. Můžeme argumentovat, že způsob výběru odměny za práci je a má být svobodnou volbou každého pracovníka. Ale my budeme argumentovat perspektivou potírání nelegálního zaměstnávání nebo alespoň snižování výskytu neférových či nezákonných praktik ze strany nepoctivých zaměstnavatelů. V jejich rukou totiž **možnost výplat odměn v hotovosti, a ještě ve vícero platbách formou zálohy a doplatku, představuje zcela esenciální podmínku toho, aby mohli své nekalé podnikání vůbec provozovat.**

V první řadě **možnost hotovostních výplat odměn za vykonanou práci vytváří okno pro machinaci s platbami a snižuje možnost kontroly, a to jak ze strany státních kontrolních orgánů, tak ze strany vlastního pracovníka.** Důvod je nasnadě. Papírové potvrzení se oproti digitální stopě bezhotovostní platby dá vždy dovyrobit podle potřeby a antidatovat.

Hotovostní platby také umožňují skrývat nelegální nebo zastřené zprostředkování zaměstnávání, protože díky absenci jakékoliv historicky doložené digitální vazby mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, může být takový pracovník „první den“ v práci, dokud nepřijde kontrola.

Hotovostní platby též umožňují neodvádět pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění, aniž by o tom pracovník vůbec věděl. Ten v dobré víře, že je vše v pořádku, nekontroluje,

zda zaměstnavatel plní svou zákonnou povinnost. V naší praxi se ale často setkáváme s tím, že pracovníci, kteří se nachází ve výrazně znevýhodněné pozici a dostávají výplatu na ruku, dříve nebo později zjistí, že mají dluh na sociálním pojištění, a zejména na pojistném na zdravotní pojištění u zdravotní pojišťovny. Ta zpravidla začne dluh vymáhat od pojištěnce, přestože se jedná o dluh zaměstnavatele a, jak uvádí metodika největší české zdravotní pojišťovny VZP, nelze jej vymáhat na pojištěnci: „Jestliže zaměstnavatel neplní své závazky a neplatí pojistné, není zaměstnanec nikterak sankcionován. Nezaplacené pojistné a případné související penále či pokuty pojišťovna nevymáhá po zaměstnancích, ale pouze po zaměstnavateli (s tím, že případný právní nástupce zaměstnavatele ručí za pojistné, které měl platit jeho předchůdce)“ (VZP, nedatováno). Takový pracovník má ale nezdárka problém prokázat, že u daného zaměstnavatele vůbec pracoval, natož v jaké výši byla jeho odměna, protože peníze dostával v hotovosti a bez dalších povinných dokladů, jako je výplatní páska. Tento bod ilustruje zacyklenost rizik hotovostních plateb. V případech, kdy je zaměstnanec pojišťovnou upozorněn, že má dluh na pojistném, mají naši terénní pracovníci zpravidla značně omezené možnosti, protože se jenom velmi těžko dohledává důkazy doložitelný přímý vztah mezi zaměstnancem a konkrétním zaměstnavatelem. Není digitální stopa, papírové dokumenty neexistují nebo si je zaměstnavatel vyrobí podle okolností té či oné situace. Stejným výzvám pak při kontrolách čelí i inspektoři SÚIP. Těm práci komplikuje i fakt, že bezhotovostní platby výrazně usnadňují řetězení a přesmluvňování pracovníka přes různé subjekty.

Vícerázové platby jako magická hůlka kouzelníka

I možnost rozložit výplatu odměny za práci do vícero splátek (záloha, doplatek) může být dobrý sluha i velký pedant. **Na pracovišti, kde vše funguje podle pravidel, zaměstnanec obdrží výplatní pásku, tedy písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy nebo platu a jejich srážkách, a ideálně dostává odměnu bezhotovostně na účet, rozklad odměny za práci do zálohy a doplatku nepředstavuje téměř žádné riziko.** Naopak taková praxe může pracovníkovi pomoci v tíživé životní situaci, kdy záloha může někdy znamenat i rozdíl mezi tím, jestli bude, nebo nebude mít střechu nad hlavou.

Ovšem v případech, kdy se pracovník pohybuje na prekarizovaném trhu práce, taková praxe nese svá rizika. Platba většinou probíhá hotovostně. Zpravidla neexistují doklady o tom, kolik již bylo

vyplaceno, a ve výsledku pracovník sám ani neví, kolik má celkově za vykonanou práci dostat. Do takto už nepřehledné situace nezřídka vstupují různé pokuty či srážky ze mzdy a zaměstnavatel s výslednou částkou různě „kouzlí“. Možnost rozložení plateb také vytváří prostor pro zatajování úhrad a vyhýbání se povinným platbám.

V součtu možnost rozložení výplaty odměny na zálohu a doplatek, a to hotovostní platbou, přímo napomáhá bujení zastřenému zprostředkování zaměstnávání a nelegálního zaměstnávání. Ti, kteří jsou poctiví, vyplácí pouze bezhotovostně již nyní. Otázkou tedy je, zda ti, kdo se povinnosti bezhotovostních plateb brání, náhodou nemají něco, co chtějí za každou cenu skrývat. Co a zda tomu tak je, by už ale bylo nad rámec naší analýzy.

Co by pomohlo narovnat pravidla hry

Zkušenosti terénních pracovníků Člověka v tísní ukazují, že úplný zákaz výplat v hotovosti nebo výplat záloh by mnohým ze zranitelných osob přinesl existenční potíže. Navíc hlídat nepoctivé zaměstnavatele přes vyplácení peněz by bylo vůči zaměstnancům, kteří z nějakého důvodu dávají přednost hotovosti nebo potřebují zálohy, nefér. Proto v této kapitole nenabízíme žádné konkrétní řešení, jelikož situace má mnoho aspektů a jednoduché řešení jednoduše neexistuje. Výzkum ale ukázal, že se jedná o důležitý prvek nelegálního zaměstnávání, proto je nezbytné zmínit i tuto dimenzi.

10/ Nepropojenost systémů a omezené sdílení dat

Nepropojenost a roztříštěnost databází spojených s pracovněprávní agendou vede k nadměrným administrativním požadavkům na zaměstnavatele, k nepřehlednosti systémů pro zaměstnance a k omezenému přístupu k informacím pro kontrolní orgány.

„Jeden systém vůbec nesouvisí s druhým. V Česku jedou paralelně absolutně odlišné systémy a i důvody přihlášení jsou odlišné. U nás [SÚIP] se to schází. My bychom měli na základě těchto systémů něco rozhodovat nebo to mít alespoň jako podpůrné doklady, ale to v podstatě není.“

Inspektor/inspektorka SÚIP

Nepropojené systémy

Do agendy týkající se zaměstnávání cizinců zasahuje činnost několika institucí spadajících pod tři různá ministerstva. Z pohledu zaměstnance, a tedy pojištěnce, se jedná o ČSSZ a ÚP z resortu MPSV, OAMP spadající pod Ministerstvo vnitra a o zdravotní pojišťovnu v gesci Ministerstva zdravotnictví – všichni cizinci, kteří jsou zaměstnáni, by měli být (až na výjimky) účastní systému veřejného zdravotního pojištění. **Každý systém má různou úroveň digitalizace a možnosti náhledu,** ale ze své praxe víme, že málokterý zaměstnanec si kontroluje v online kiosku své zdravotní pojišťovny, že nemá dluh na pojistném, nebo na ePortálu ČSSZ, že jej zaměstnavatel řádně přihlásil či odhlásil. Další databáze jsou zcela mimo jeho digitální kontrolu a nezbyvá mu než věřit, že je u daných institucí vše v pořádku.

Druhý pohled je ten z perspektivy státních institucí, zejména pak kontrolního orgánu SÚIP, který dohlíží na dodržování pracovního práva. Aby inspektoři mohli dělat svou práci účelně a efektivně, potřebují náhled do registru pojištěnců u ČSSZ, náhled do statistiky splnění informační povinnosti ÚP a přístup do Agendového informačního systému cizinců (AISC) OAMP. Kontrolorům ale nejsou k dispozici všechna data v plném rozsahu a ne všechny údaje, které k dispozici mají, mohou v případě kontroly využít. Pokud jim nějaká data chybějí nebo nejsou v náhledech dohledatelná, musí o ně inspektoři požádat jednotlivé instituce zvlášť, což zdržuje průběh kontrolního řízení.

Jeden ze zdrojů informací představuje ČSSZ. Nejedná se však o náhled do databáze jako

takové, ale do vygenerované sestavy vybraných dat. Vyhledávání v datech poskytnutých ČSSZ je postaveno na evidenci pojištěnců pod rodným číslem, což je podle rozhovorů s inspektory jistá forma překážky: „Pro nás evidence pod RČ představuje komplikaci, protože RČ není údaj, který máme povinně zjišťovat, a navíc ne všichni cizinci ho mají. Těm ČSSZ přiděluje svá čísla“ (inspektor/inspektorka SÚIP).

Dalším zdrojem je evidence ÚP, která eviduje nahlášené cizince v rámci informační povinnosti. Tento údaj je ale ze své podstaty pouze údajem statistickým, jehož cílem je mít přehled o zaměstnanosti cizinců v jednotlivých lokalitách Česka, a takto k němu i inspektoři podle jejich výpovědí přistupují: „ÚP to má jenom jako statistickou a evidenční povinnost. Pro nás je to jenom jeden z možných indikátorů možné nelegální práce, ale to, že někdo tuto povinnost nesplní, neznamená, že se automaticky jedná o nelegální práci“ (inspektor/inspektorka SÚIP).

V kontextu cizinců jsou zcela zásadní data z databáze OAMP, do té ale mají kontrolori velmi omezený přístup a vidí pouze aktuální stav bez informace, odkdy platí a jaký typ pracovního oprávnění měla daná osoba předtím. Pokud pracovníci OAMP zaevidují informace o zaměstnanecké kartě (místo výkonu, aktuální zaměstnavatel), pracovníci SÚIP mají přístup i k těmto údajům. Ale evidence těchto informací není pravidlem. V takovém případě mají kontrolori dvě možnosti. Buď si požadovaná data od OAMP

vyžádají, ale tím zatěžují další orgán a prodlužuje se doba řízení, nebo je kontrole přítomna služba cizinecké policie, která má přístup k informacím OAMP a tato data může kontrolorům na místě potvrdit. Obě varianty jsou však komplikované a zbytečně snižují efektivitu práce inspektorů. Zároveň, jak dlouhodobě poukazují neziskové organizace, přítomnost služby cizinecké policie není vždy věcí kontroly dodržování pracovního práva ku prospěchu.

Co by pomohlo narovnat pravidla hry

V první řadě zvýšit kompetence kontrolních orgánů stran přístupu k informacím. SÚIP má být garantem dodržování práv zaměstnanců, dodržování pracovního práva, a nepřímo tedy i zajišťování rovné soutěže a konkurenceschopnosti poctivých před nepoctivými. Zároveň ale jako kontrolní orgán nemají kontroloři přístup ke všem potřebným informacím nutným pro přípravu před samotným zahájením kontroly i pro ověření faktů v potřebném rozsahu přímo na místě.

11/ Nejúčinnějším firewallem darebáků je strach

Strach je klíčovým nástrojem pro udržení nelegálních a nemorálních praktik v běhu. Bez něj by mocní jen těžko skrývali či dlouhodobě naplňovali své nezákonné podnikatelské plány. Strach využívají k udržení kontroly a umlčení těch, kteří by je mohli odhalit.

„Agentury jsou ukrajinští mafiáni. Jinak to nemůžu říct, je to pravda. Mám klientku, která pracovala v [anonymizováno]. A ona věděla, že zaměstnavatel dal agentuře pro ně roční prémii. Ten zaměstnavatel – Čech – se jí ptal, jestli dostala tu částku za skvělou práci. Nedostala. Tu prémii si vzal ten mafián. Ona i dostala vynadáno od toho mafiána, proč s tím majitelem hotelu mluví. Ona vždycky dostala pochvalu, že dobře pracuje. Ale právě kvůli tomu mafiánovi... nebo nevím. Ale víte co, já taky nechci vědět moc informací, protože já se taky bojím.“

Terénní pracovník/pracovnice Člověka v tísni

Bojí se všichni...

Tato kapitola je specifická. Nevěnuje se faktům či mantinelům definovaným zákony či společenskou smlouvou nebo etickými normami. Věnuje se mantinelům lidského chování a rozhodování, které jsou nastaveny lidskými emocemi, konkrétně strachem. Jejím záměrem není hodnotit, soudit, moralizovat. Jejím cílem je poukázat na důležitý aspekt, který se podílí na existenci a životě vykořisťujících praktik – lidský strach. Tedy jednu za základních lidských emocí, které ti mocnější využívají k udržení kontroly a umlčení těch, kdo by mohli odhalit jejich nelegální činnost.

Po roce v terénu, kdy jsme vyslechli hodiny vyprávění o pracovním vykořisťování (nejen) držitelů dočasné ochrany a desítky příběhů všech možných forem nelegálního jednání zaměstnavatelů, uživatelů či zadavatelů nebo „jenom“ nemorálního chování k lidem, kteří pro tyto osoby pracují, jsme došli k závěru, že **jsme neslyšeli jediný příběh, kde by nepadla slova jako strach, obavy či bát se. Ve zkratce – bojí se všichni.**

... zaměstnanci cizinci

Pracovníci se bojí, že když si budou stěžovat, přijdou o práci, o bydlení nebo o pobyt. Pro pochybné zaměstnavatele často pracují i jejich rodinní příslušníci nebo jsou na nich závislí další příbuzní a rozhodnutí jít proti silnějšímu a mocnějšímu nedělá pracovník čistě sám za sebe, ale i za ty další. Navíc drtivá většina lidí nejsou aktivisté z podstaty. Chtějí mít svůj klid a chtějí zachování základního pravidla: já udělám práci a ty mi za ni zaplatíš. Nejčastěji se pracovníci bojí, že když budou mít námitky, přijdou o odměnu za to, co už odpracovali. A pracují dál a dál, i když jim zaměstnavatel dluží i za několik měsíců. Prostým principem vařené žáby se pak dostanou

do situace, ze které už není cesty ven, a pod tlakem okolností dál upadají do iracionálních emocí, které ovlivňují jejich úsudek a možnosti racionálního řešení situace. Zároveň zkušenost ukazuje, že jít do konfrontace je velké riziko s nejistým výsledkem (**příběh 11.1**), jak s námi nesčetněkrát sdíleli kolegové a kolegyně z terénu: „V jedné lokalitě jsme to [prekérní postavení na trhu práce] řešili dost. Ale nic se nezměnilo a lidem to spíš ublížilo. Lidé už nám nedůvěřují a nemají zájem to s námi řešit, protože vědí, že se nic nevyřešilo a spíš to ublížilo jim“ (terénní pracovník/pracovnice Člověka v tísni). Navíc často chybí důkazy jasně

prokazující, zda vůbec pracovník pro zaměstnavatele pracoval a jak dlouho. Neexistují smlouvy, záznamy z anonymních čipů jsou smazány, nejsou výplatní pásky ani potvrzení o platbách. Dle nálezu Ústavního soudu je sice možné pořizovat skrytý audiovizuální záznam, který může být v případné soudní při využit, „jde-li o způsob dosažení právní ochrany pro výrazně slabší stranu významného občanskoprávního a zejména pracovněprávního sporu. Zásah do práva na soukromí osoby, jejíž mluvený projev je zaznamenáván, je zde plně ospravedlnitelný zájmem na ochraně slabší strany právního vztahu, jíž hrozí závažná újma (včetně např. ztráty zaměstnání)” (Ústavní soud, sp. zn. II. ÚS 1774/14 ze dne 9. 12. 2014). Nicméně klienti terénních služeb Člověka v tísní zpravidla žádnými takovými záznamy nedisponují, protože se bojí vzít si na pracoviště telefon, aby nepřišli o práci, nebo protože prostě svému koordinátorovi ukrajinských pracovníků věří.

Příběh 11. 1

Když jsou zaměstnanci v právu, ale bojí se

Uvádíme jeden případ za všechny, u kterého v nedávné době asistovali terénní pracovníci a právníci společnosti Člověk v tísni. Případ, u něhož je na první pohled jasné, kdo je v právu, ale nepropojenost orgánů a strach těch, kterých se to týká, z něj dělá těžko řešitelnou kauzu, z níž zase a opět těží jenom ti nepoctiví.

Obrátilo se na nás několik desítek zaměstnanců pracovní agentury, kteří nedostali vyplacené mzdy v celkové výši kolem jednoho milionu korun. Šetřením jsme zjistili, že šlo o organizovanou skupinu lidí, jež účelově zakládala společnosti (v našem případě sedm společností), které byly buď agenturami práce, nebo pseudoagenturami. Tato organizovaná skupina převáděla své zaměstnance mezi těmito společnostmi tak, jak to pro ni bylo výhodné. Vždy tak činila pod pohrůžkou, že pokud zaměstnanci nepřejdou pod novou agenturu, přijdou o práci i bydlení a budou muset zaplatit vysokou pokutu. Zároveň jim slibovali, že nová agentura mzdy doplatí. Tato zdánlivě nová agentura s novými majiteli však také po čase přestala mzdy vyplácet. Navíc neplatila ani povinné odvody zdravotního a sociálního pojištění. Někteří ze zaměstnanců nahlásili agenturu dlužící mzdy na Policii ČR, ale ta po jednání pouze s ukrajinským koordinátorem agentury v koutě na dvoře provozovny zaměstnancům sdělila, že se jedná o občanskoprávní spor, a odjela. Tento případ se dokonce dostal i k Národní centrále proti organizovanému zločinu (NCOZ). Ta ale situaci vyhodnotila jako pro ni nezajímavou. Na soudní řízení s agenturou teď už bývalí zaměstnanci nemají peníze. Navíc koordinátor agentury začal vyhrožovat mafií. Zaměstnanci postupem času vzdávali snahu situaci řešit a domáhat se svých práv, peněz a spravedlnosti. Protože jim žádný ze státních orgánů nebyl schopen pomoci, a k tomu se přidaly výhrůžky mafií ze strany agentury práce, naznali, že ochrana ze strany státu je nefunkční a nemá smysl dál pokračovat.

... pracovníci v pomáhajících profesích

Bojí se i pracovníci v pomáhajících profesích, kteří zaměstnancům v obtížích asistují. V úvodu této kapitoly sdílíme citaci jednoho/jedné z našich kolegů/kolegyň. Výrok zcela upřímně a otevřeně popisuje jev, který není ojedinělý: „Ale víte co, já také nechci vědět moc informací, já se také bojím“ (terénní pracovník/pracovnice). Nejsme schopni posoudit, do jaké míry je tento strach oprávněný a vychází z reality a do jaké míry jde o iracionální vyhodnocení situace, ale v první řadě musí sociální pracovníci vždy myslet na vlastní bezpečí, a pokud se necítí bezpečně, musí ustoupit. **Navíc je příběhů se spravedlivým výsledkem, kdy je ten, kdo je zdrojem strachu, potrestán, bohužel málo nebo nejsou veřejně komunikovány. A ani stát či odbory nevedou viditelnou kampaň, ve které by povzbudily zaměstnance nacházející se v situacích jasně porušujících zákon k hájení svých práv, natož aby ve veřejném povědomí posílily pocit, že SÚIP je tady primárně pro ně, aby garantoval ochranu práv pracovníků. To oslabuje celkově důvěru ve stát v rovině ochrany pracovních práv a přidává na síle atmosféře strachu. Dobré příběhy se nešíří. Zato ty, co skončily pro pracovníky špatně a zaměstnavatel ze situace vyšel téměř nepoškozen, se šíří lavinově. Lví díl na tom mají i média, která víc zajímají neúspěšné příběhy příkoří než ty zdařilé.**

Za pozornost stojí poznatek, který vyšel najevo z rozhovorů. **V případech, ve kterých Člověk v tísni asistoval a které dopadly pro poškozené pracovníky nápravou situace, sehrála roli odvaha a suverenita sociálního pracovníka** a to, jak moc sebevědomě konfrontoval koordinátora

ukrajinských pracovníků. Pokud byl suverénní, k nějakému narovnání došlo. Ale toto narovnání vždy bylo neformální a osoba, kterou Člověk v tísni zastupoval, odmítla situaci řešit formálně, aby došlo k potrestání zaměstnavatele.

Poškození pracovníci se v takových případech zpravidla spokojí pouze s tím, že jim je vyplacena dlužná částka. Většinou nechtějí, aby došlo k potrestání zaměstnavatele, jelikož ten zaměstnává i další jejich příbuzné a známé, kteří by mohli přijít o práci. **Protože lepší nějaká práce než žádná práce. Toto je velmi účinný štít pro neférové zaměstnavatele. Ti vědí, že v případě jejich „neúspěchu“ je to nebude stát nic víc než jenom tolik, kolik měli pracovníkovi zaplatit za práci.**

... inspektoři SÚIP

Bojí se i inspektoři a inspektorky. Jedna respondentka z řad zaměstnanců SÚIP – a na tomto místě explicitně uvádíme, že se jedná o ženu – situaci při kontrole vystihla následovně: „Nevím, jestli si to někdo uvědomuje, ale my chodíme na místa, do provozů, na stavby, kde jsou dvě inspektorky na sto lidí, a to bez toho, aniž bychom měly jakoukoliv sebeobranu. My nemáme nic. Ani hloupý pepřák. Máme bundu inspektorátu, ale to nikdo nezná, oni neví, co jsme za úřad. Nemáme ani uniformu. Ne že bych po ní toužila, ale má to váhu. Mnohdy se setkáváme i s tím, že se nám ti Ukrajinci i vysmívají. Když už se setkali s nějakou kontrolou, která proběhla nějakým z působem, že jsou si už jistí v kramflecích, tak si z nás dělají i srandu“ (inspektorka SÚIP). Situace, které vyvolávají emoce strachu či obav, SÚIP řeší buď tak, že na místo jde více inspektorů naráz, nebo je ke kontrole přizvána služba cizinecké policie. Tuto praxi dlouhodobě kritizuje neziskový sektor. Je to logické, **neziskové organizace hájí práva cizinců a poukazují na fakt, že když jsou kontroly spojené, pobytová agenda bývá upřednostněna a samotné porušení práv pracovníků se dostává do pozadí.** Pokud se na místě zjistí nelegální práce (§ 5 zákona o zaměstnanosti), zpravidla končí kontrola fatálně pro pracovníka cizince. V lepším případě přijde o práci, většinou ale bez vyplacení poslední mzdy, v horším je vyhoštěn. Ve své praxi se setkáváme s případy, kdy je **pro zaměstnavatele levnější čelit pokutám než vyplatit odměny pracovníkům, kterých se kontrola týká.** Tento dojem z prostředí nepoctivých zaměstnavatelů nám potvrdili i samotní inspektoři SÚIP. Případné vyhoštění cizince je pak pro takového zaměstnavatele, který dluží pracovníkům na mzdách, cynicky řečeno elegantním řešením problému.

Dle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. Cdo 2124/2018 ze dne 26. 11. 2019 se pracovníci mohou svých práv domáhat i v případech, kdy pracovali nelegálně, „neboť by stěží bylo možné připustit, aby jedna strana měla z činnosti druhé strany prospěch, zatímco faktický výkon práce druhé strany by byl poskytován na její vlastní účet bez jakékoliv protihodnoty. Vzhledem k tomu je třeba vycházet z toho, že zaměstnanci, který vykonává u zaměstnavatele práci v tzv. faktickém pracovním poměru, přísluší od zaměstnavatele v podstatě stejné nároky jako zaměstnanci v platném pracovním poměru; přísluší mu zejména mzda (plat) za vykonanou práci“. **Cizinci, kteří jsou už ale vyhoštěni a dávno ve své zemi původu, se těchto svých práv domohou jenom stěží.**

Na druhou stranu přítomnost služby cizinecké policie je stran tématu této kapitoly – strachu – pochopitelná. Z pohledu inspektorů má dvě roviny: policie má z pozice uniformy přímou autoritu a z pozice své působnosti může hned na místě ověřit, zda mají pracovníci vše v pořádku stran pobytu. Inspektoři také přiznávají, že díky přítomnosti policie v rozhovorech s pracovníky získávají více informací: „Oni se i uklidní, když jim policie řekne informaci, že pobytově jsou v pořádku, že je nikdo nevyhostí. Dřív to bylo tak, že měli pořád strach, že je vyhostí. Dočasná ochrana ale dost zamíchala kartami. Dřív to bylo tak, že hodně dělali na zaměstnaneckou kartu nebo povolení k zaměstnání, ale pro někoho úplně jiného. Oni nevěděli, že musí mít nové povolení nebo novou zaměstnaneckou kartu, bylo to složitější. Ta dočasná ochrana je v tom malinko jednodušší. S tou policií máme alespoň za náš region dobré zkušenosti. Je to požehnání mít je u té kontroly“ (inspektor/inspektorka SÚIP).

Co by pomohlo narovnat pravidla hry

V rovině tak silné emoce, jakou je strach, by nejvíce pomohlo ujištění. Ujištění, že dodržování a ochrana práv zaměstnance jsou prioritou. Stát by měl investovat finance a energii do osvětové kampaně na posílení povědomí o roli SÚIP. Měl by rovněž více a důrazněji informovat o tom, že došlo k potrestání v oblasti nelegálního zaměstnávání či zastřehého zprostředkování zaměstnání, formou tiskových zpráv, tiskových konferencí atd.

Cizincům, kteří upozorní na nelegální práci a praktiky zaměstnavatele, by mělo být umožněno zůstat na daném území, a to v důstojném postavení. Můžeme předpokládat, že institut dočasné ochrany jednou skončí a velmi rychle se vrátíme do stavu před totální invazí, tedy do situace, kdy se tito lidé bojí o pobyt. Zároveň je dobré si na tomto místě připomenout, že i pobyty za účelem strpění pobytu na území (např. pro svědky v řízení o trestné činnosti, kdy je jejich účast na řízení nezbytná) nebo za účelem ochrany na území (např. pro oběti obchodování s lidmi) jsou tak, jak je nyní zakotvuje zákon o pobytu cizinců, nedostatečné.

Vysvětlení základních pojmů

Agentury práce

Viz pojem *zprostředkování zaměstnání podle § 14 zákona o zaměstnanosti*.

Informační povinnost zaměstnavatele

Povinnost zaměstnavatele oznamovat Úřadu práce nástup, ukončení zaměstnání, vyslání nebo vnitropodnikové převedení cizince, a to nejpozději v den nástupu a pouze elektronickou formou. Každou změnu je zaměstnavatel povinen nahlásit do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy změna nastala nebo se o ní dozvěděl.

Koordinátor ukrajinských pracovníků

Nebo také ukrajinský koordinátor je prostředník, který stojí mezi pracovníky, uživatelem a (pseudo-) agenturou práce. Před totální ruskou invazí na Ukrajinu se pro takovou osobu používal výraz klient a vztah zaměstnavatel–uživatel–klient–pracovník byl označován jako tzv. klientský systém. Výraz koordinátor je svým způsobem soudobý eufemismus pro klienta.

Nedeklarovaná práce

Podle Evropského orgánu pro pracovní záležitosti (ELA) je nedeklarovaná práce definována jako „jakákoliv placená činnost, která je zákonná z hlediska své povahy, ale není deklarována veřejným orgánům, přičemž se berou v úvahu rozdíly v regulačních systémech členských států“.

Nelegální zaměstnávání

Nelegální zaměstnávání (práce), slangově „nelegálka“, je definováno v § 5 písm. e) zákona o zaměstnanosti. Zjednodušeně řečeno je nelegálním zaměstnáváním veškerá práce, která vykazuje znaky závislé práce (§ 2 a § 3 zákoníku práce), ale je vykonávána mimo pracovněprávní vztah. Například tzv. švarcsystém, v některých případech i práce bez smlouvy, tzv. „načerno“. Nelegální práci může být i práce vykonávaná cizincem v rozporu s jemu vydanými povoleními (k pobytu či zaměstnání) nebo výkon práce cizincem, který nemá žádné platné oprávnění k pobytu.

Prekérní práce

Prekérní nebo prekarizovaná práce označuje pracovní podmínky, které jsou nejisté, nestabilní a často špatně placené. Tato práce obvykle postrádá sociální a zdravotní zabezpečení, ochranu práv zaměstnanců nebo benefity, jako je placená dovolená. Zaměstnanci v prekérních pracovních podmínkách často čelí nejistotě ohledně své pracovní budoucnosti a mohou být vystaveni vykořisťování. Rizikovými faktory, které mohou vést k prekarizované pozici na trhu práce, jsou neznalost prostředí, gender, věk, nízký lidský, kulturní a sociální kapitál, nízká kvalifikace, provázanost práce s bydlením, administrativně náročné zaměstnávání dané osoby (např. cizinci, osoby v insolvenci atd.), omezený kredit volného času pracovníka, nízká geografická mobilita, ale také špatný úsudek či intuice.

Švarcsystém

Švarcsystém je jednou z variant nelegální práce. Je to „optimalizace“ mzdových nákladů, přenesení odpovědnosti na pracovníka a zbavování se vlastních povinností zaměstnavatele. Jméno nese po podnikateli Miroslavu Švarcovi, který se v 90. letech touto strategií nechvalně proslavil. Základním principem je, že pracovník de facto vykonává závislou práci, ale nemá uzavřenou pracovní smlouvu, DPP nebo DPČ. Z pohledu pracovního práva jde „o nelegální zaměstnávání formou zastření faktického pracovněprávního stavu jinou formou“ (MPSV, 2019). Nejčastěji jde o najímání živnostníků na výkon závislé práce (pracovníci musí být OSVČ) a místo výplaty mzdy dochází k proplácení faktur. Další formou je například smlouva o dílo nebo příležitostný příjem. Zaměstnavatel předstírá, že je „objednatel“ a jeho zaměstnanec „zhotovitel díla“.

Zastřené zprostředkování zaměstnání

Zastřené zprostředkování zaměstnání, slangově „zastřenka“, je definováno v § 5 písm. g) zákona o zaměstnanosti jako zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, jež práci přiděluje a dohlíží na její provedení, aniž by byly dodrženy podmínky pro zprostředkování zaměstnání definované § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti (**infobox 1.2**).

Zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti

Personální agentury (nebo headhunteri) či Úřad práce vyhledávají pracovníky pro zaměstnavatele či vyhledávají zaměstnavatele pro fyzické osoby. Agentura práce a Úřad práce jsou pouhými zprostředkovateli. Zprostředkování zaměstnávání dle §14 písm. a) zákona o zaměstnanosti, „vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly.“

Zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b), zákona o zaměstnanosti

Právně zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, jinak také agenturní zaměstnávání je umožněno §14 odst. 1. písm. b) zákona o zaměstnanosti („Zprostředkování zaměstnání se rozumí vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (dále jen „uživatel“)). Podle §66 téhož zákona agentura práce uzavře pracovní poměr nebo DPČ s pracovníkem za účelem výkonu práce pro uživatele. Agentura práce může svého zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce pro uživatele jen na základě písemné dohody o dočasném přidělení zaměstnance, jak definuje §307a zákoník práce. I v takovém případě se jedná závislou práci.

Závislá práce

Závislá práce je definovaná §2 zákoníku práce jako práce, která je vykonávána (1) ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance; (2) jménem zaměstnavatele; (3) podle pokynů zaměstnavatele; a (4) zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce musí být vykonávána (a) za mzdu, plat nebo odměnu za práci; (b) na náklady a odpovědnost zaměstnavatele; a (c) v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. Závislá práce může být v souladu s § 3 zákoníku práce vykonávána výlučně v základním pracovně právním vztahu, tzn. na základě pracovního poměru (často označovaného jako HPP) nebo mimo pracovní poměr v právním vztahu založeném dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP, DPČ).

Seznam infoboxů

Infobox 1.1:	Rozdíl mezi dočasnou ochranou a vízem strpění	19
Infobox 1.2:	Prostě „práce“, „nelegálka“ a „zastřenka“	21
Infobox 2.1:	Soukromé zprostředkování zaměstnání neboli agentury práce	24
Infobox 2.2:	Zranitelnost ukrajinských uprchlíků na českém trhu práce	26
Infobox 5.1:	Závislost na DPP	48
Infobox 5.2:	Obdoby DPP nebo DPČ v zahraničí	53
Infobox 6.1:	Zprostředkování zaměstnání optikou zákona	58
Infobox 6.2:	Kolik lidí pracuje přes agentury práce	61
Infobox 6.3:	Jak vypadá agenturní zaměstnávání jinde v Evropě	62
Infobox 7.1:	Příklady praxe hlášení zaměstnanců v zahraničí	80

Seznam schémat

Schéma 3.1:	Faktory vytvářející předpoklady pro prekarizované pracovní podmínky	36
Schéma 4.1:	Kritické body systémového nastavení, které umožňují kamuflovat nelegální práci	42
Schéma 5.1:	Rizika plynoucí pro zaměstnance, kteří pracují výlučně na DPP a mají nižší lidský, kulturní a sociální kapitál	50
Schéma 6.1:	Formy zprostředkování zaměstnání – personální agentura, agentura práce a kariérní poradenství	59
Schéma 6.2:	Vztah pracovní agentury, pracovníka a uživatele	60
Schéma 6.3:	Časté znaky férové, neférové a pseudoagentury	66
Schéma 6.4:	Fungování pseudoagentur v režimu účelového pronájmu provozovny	69
Schéma 8.1:	Zprostředkovatelský (klientský) systém	87
Schéma 8.2:	Typická pracovní nabídka na síti Facebook	90

Seznam příběhů

Příběh 5.1:	Viktorie, která pracuje na více DPP	52
Příběh 6.1:	Kataryna – pracovní úraz při práci pro pseudoagenturu a na DPP	71
Příběh 8.1:	Zkušenosti pracovníků oblastních inspektorátů práce s definicí závislé práce během kontrolní činnosti	88
Příběh 11.1:	Když jsou zaměstnanci v právu, ale bojí se	101

Seznam zkratek

ADZ	Agentúra dočasného zamestnávania (Slovensko)	MOPNZ	Meziresortní orgán pro potírání nelegálního zaměstnávání
AMIF	Azylový, migrační a integrační fond	MOPNZC	Meziresortní orgán pro potírání nelegálního zaměstnávání cizinců
AP	Agentura práce	MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
AV ČR	Akademie věd České republiky	MV	Ministerstvo vnitra
CDD	Contrat de travail conclu pour un travail nettement défini (Belgie)	NCOZ	Národní centrála proti organizovanému zločinu
CPIC	Centrum pro integraci cizinců	NISS	Numéro d'Identification à la Sécurité Sociale (Belgie)
ČSÚ	Český statistický úřad	NNO	Nevládní nezisková organizace
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení	NS	Nejvyšší soud
ČSÚ	Český statistický úřad	OAMP	Odbor azylové a migrační politiky
DmfA	Déclaration multifonctionnelle/ multifunctionele Aangifte (Belgie)	OČR	Ošetřování člena rodiny
DO	Dočasná ochrana	OIP	Oblastní inspektorát práce
DPAE	La déclaration préalable à l'embauche (francouzský systém výměny dat se sociálními institucemi)	ONSS	Office national de sécurité sociale (belgická obdoba ČSSZ; zkratka ve francouzštině)
DPČ	Dohoda o pracovní činnosti	OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
DPP	Dohoda o provedení práce	OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
eID	Elektronický průkaz totožnosti (Belgie)	PO	Právnícká osoba
ELA	European Labour Authority	PSSZ	Pražská správa sociálního zabezpečení
ELDA	Elektronischer Datenaustausch (rakouský systém výměny dat se sociálními institucemi)	RSZ	Ruksdienst voor sociale zekerheid (belgická obdoba ČSSZ; zkratka v holandštině)
EU	Evropská unie	SÄVA	Särskild visstid (švédská obdoba DPČ)
FO	Fyzická osoba	s. r. o.	Společnost s ručením omezeným
HK ČR	Hospodářská komora České republiky	SÚIP	Státní úřad inspekce práce
HPP	Hlavní pracovní poměr, resp. pracovní poměr	TP	Trvalý pobyt
ILO	International Labour Organization / Mezinárodní organizace práce	TZ	Tisková zpráva
Limosa	Landoverschrijdend Informatiesysteem ten behoeve van Migratie Onderzoek bij de Sociale Administratie (Belgie)	ÚP	Úřad práce
		ÚOHS	Úřad pro ochranu hospodářské soutěže
		ÚS	Ústavní soud
		VS	Vízum strpění
		VZP	Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky
		ŽL	Živnostenský list

O autorkách a autorovi

RNDr. Tereza Freidingerová, Ph.D., socioložka a expertka na mezinárodní migraci, působí jako migrační analytička ve společnosti Člověk v tísni a jako odborná asistentka na Institutu sociologických studií FSV UK. Specializuje se na vietnamskou diasporu v Česku, etnické podnikání, ekonomické aktivity druhé generace a obraz migrace v českých médiích. V minulosti se podílela na výzkumech nelegálních ekonomických praktik cizinců (Přírodovědecká fakulta UK) nebo ekonomické integrace Vietnamců v českém pohraničí (FSV UK).

tereza.freidingerova@clovekvtsni.cz

Mgr. Jakub Andrlé, Ph.D., je odborníkem na Rusko a východní Evropu. V organizaci Člověk v tísni působí jako analytik v Programu migrace, kde se věnuje podpoře faktické diskuse o migraci, přípravě vzdělávacích materiálů pro učitele a advokacii v rámci tohoto tématu. Kromě toho vyučuje na Fakultě sociálních věd Univerzity Karlovy, kde mimo jiné vede kurzy o migraci v kontextu moderní historie.

jakub.andrle@clovekvtsni.cz

Mgr. Eva Malá je právničkou a své profesní zkušenosti získala mimo jiné také v oblasti lidských práv a trestního práva. V současné době působí jako expertka a metodička v oblasti pracovního vykořisťování v organizaci Člověk v tísni, kde se věnuje nejen přímému řešení případů klientů, kteří jsou vykořisťováni, ale i podpoře pracovníků a rovněž vzdělávání a metodické činnosti. Její práce se dále zaměřuje na prevenci zneužívání zranitelných skupin na pracovním trhu, analýzu právních rámců a tvorbu metodických materiálů.

eva.mala@clovekvtsni.cz

Zdroje

Literatura

Corbin, J. a Strauss, A. (2013). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory* (4. vyd.). Sage.

Čermáková, D., & Lachmanová, L. (2008). Nelegální migrace a nelegální ekonomické aktivity migrantů z hlediska kontrolní činnosti kompetentních orgánů. In D. Drbohlav (Ed.), *Nelegální ekonomické aktivity migrantů (Česko v evropském kontextu)* (s. 91-101). Karolinum.

ČSSZ. (2024, 3. října). *Za první měsíc povinné registrace DPP nahlásili zaměstnavatelé přes 1 milion dohod o provedení práce* [Tisková zpráva]. Česká správa sociálního zabezpečení. Navštíveno dne 10. ledna 2025, dostupné z <https://www.cssz.cz/-/za-prvni-mesic-povinne-registrace-dpp-nahlasili-zamestnavatele-pres-1-milion-dohod-o-provedeni-prace>

ČSSZ. (2025, 3. ledna). *Dohody o provedení práce – pravidla pro účast na pojištění od 1. 1. 2025* [Tisková zpráva]. Česká správa sociálního zabezpečení. Navštíveno dne 13. ledna 2025, dostupné z <https://www.cssz.cz/-/dohody-o-provedeni-prace-pravidla-pro-ucast-na-pojisteni-od-1-1-2025>

ČSÚ. (2024). *Zaměstnaní cizinci podle státního občanství a pohlaví k 31. 12. 2023* [Data z Veřejné databáze ČSÚ]. Český statistický úřad. Navštíveno dne 20. ledna 2025, dostupné z <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-vyhledavani&bkv=Y2l6aW5jaQ..&vyhl-text=cizinci&katalog=31032&pvo=CIZ07>

EBOZP. (2023, 1. srpna). *Zastřené zprostředkování zaměstnání*. Encyklopedie BOZP. Navštíveno dne 14. února 2025, dostupné z https://ebozp.vubp.cz/wiki/index.php?title=-Zast%C5%99en%C3%A9_zprost%C5%99edkov%C3%A1n%C3%AD_zam%C4%9Bstn%C3%A1n%C3%AD

EUR-Lex. (2008). *Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání*. Evropský parlament a Rada Evropské unie. Navštíveno dne 24. února 2025, dostupné z <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=celex:32008L0104>

Eurostat. (2025). *Zaměstnanost podle kvalifikace – čtvrtletní data (lfsa_qoe_4a6r2)*. Evropská komise. Navštíveno dne 20. března 2025, dostupné z https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_qoe_4a6r2/default/table?lang=en.

GUS. (2024, 14. března). Wykonujący pracę na podstawie umów zlecenia i pokrewnych w Polsce w czerwcu 2023 r. Główny Urząd Statystyczny. Navštíveno dne 24. února 2025, dostupné z <https://stat.gov.pl/statystyki-eksperymentalne/kapital-ludzki/wykonujacy-prace-na-podstawie-umow-zlecenia-i-pokrewnych-w-polsce-w-czerwcu-2023-r,16,2.html>

HK. (2024, 27. června). *Hospodářská komora upozorňuje na změny v dohodách o provedení práce* [Tisková zpráva]. Hospodářská komora České republiky. Navštíveno dne 13. ledna 2025, dostupné z <https://www.komora.cz/blog/tiskove-zpravy/hospodarska-komora-upozorňuje-na-zmeny-v-dohodach-o-provedeni-prace/>

Kašparová, L. (2020, 29. května). *Firmám zůstane na přihlášení či odhlášení zaměstnance k ČSSZ 8 dní*. Měsíc.cz. Navštíveno dne 29. ledna 2025, dostupné z <https://www.mesec.cz/aktuality/firmam-zustane-na-prihlaseni-ci-odhlaseni-zamestnance-k-cssz-8-dni/>

ONSS/RZS. (2025, 24. ledna). *Declaring employees in Belgium*. International Social Security Belgium. Navštíveno dne 30. ledna 2025, dostupné z <https://settlinginbelgium.be/en/do-business/declaring-employees-in-belgium>

MOPNZC. (2021). *Souhrnná informace o aktivitách realizovaných příslušnými resorty v oblasti potírání nelegálního zaměstnávání cizinců za rok 2020*. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. Navštíveno dne 24. února 2025, dostupné z <https://www.mpsv.cz/documents/20142/4837218/Zpr%C3%A1va+za+rok+2020.pdf/165e7e7f-2fa3-c6d4-4769-de0ac690e4b3>

MPSV. (2019, 23. května). *Stanovisko k nové definici nelegální práce*. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. Navštíveno dne 14. ledna 2025, dostupné z <https://www.mpsv.cz/svarcssystem>

MPSV. (2024, 26. listopadu). *Postup zaměstnavatele při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí, kteří nemají volný přístup na trh práce ČR*. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. Navštíveno dne 14. ledna 2025, dostupné z <https://www.mpsv.cz/web/cz/postup-zamestnavatele>

MPSV. (2025, 16. ledna). *Důležité upozornění pro agentury práce*. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. Navštíveno dne 20. ledna 2025, dostupné z <https://www.mpsv.cz/web/cz/agentury-prace>

MPSVR SROV. (2024). *Správa o sociálnej situácii obyvateľstva Slovenskej republiky za rok 2023*. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Navštíveno dne 24. února 2025, dostupné z <https://www.employment.gov.sk/sk/ministerstvo/vyskum-oblasti-prace-socialnych-veci-institut-socialnej-politiky/spravy-socialnej-situacii-obyvatelstva/sprava.html>

Nováková, L. (2020, 2. června). *Lhůta osm kalendářních dnů pro přihlášení/odhlášení zaměstnanců se vrátí*. KPMG. Navštíveno dne 30. ledna 2025, dostupné z <https://danovky.cz/cs/lhuta-osm-kalendarnich-dnu-pro-prihlaseni-odhlaseni-zamestnancu-se-vrati>

Pastorek, Š. (2024). *Nelegální a nucená práce se zaměřením na její výkon cizinci pocházejícími ze třetích zemí*. Wolters Kluwer ČR, a. s.

Poslanecká sněmovna. (2025, 5. února). Usnesení výboru pro sociální politiku č. 219 ze dne 5. února 2025 k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o dávce státní sociální pomoci [sněmovní tisk 800/2]. Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna. Navštíveno dne 17. února 2025, dostupné z <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=252057>

Práce.cz. (2012, 4. září). Osm z deseti Čechů je ochotno pracovat načerno [Tisková zpráva]. Práce.cz. Navštíveno dne 14. února 2025, dostupné z <https://www.prace.cz/poradna/aktuality/detail/artic-le/osm-z-deseti-cechu-je-ochotno-pracovat-nacerno/>

Prokeš, J. (2020, 26. května). Poslankyně KSČM nevěděla o tom, že svým návrhem firmám zkracuje čas na přihlášení zaměstnance. Hospodářské noviny. Navštíveno dne 13. února 2025, dostupné z <https://archiv.hn.cz/c1-66768640-poslankyne-kscm-nevedela-o-tom-ze-svym-navrhem-firmam-zkracuje-cas-na-prihlaseni-zamestnance>

PřF UK. (2024). *Váleční uprchlíci z Ukrajiny v Česku (2022–2023): situace a subjektivní postoje* [Výzkumná zpráva]. Přírodovědecká fakulta UK. Navštíveno dne 13. února 2025, dostupné z <https://www.slovo21.cz/news/tiskova-zprava-zivot-ukrajinsky-ch-uprchliku>

PulsHR. (2024, 31. července). *Załamania na rynku nie widać. Agencje zatrudnienia mają się dobrze*. Pulshr.pl. Navštíveno dne 24. února 2025, dostupné z <https://www.pulshr.pl/rekrutacja/zalamania-na-ryнку-nie-widac-agencje-zatrudnienia-maja-sie-dobrze,106694.html>

Rumpík, V. (2023). Analýza dosavadních poznatků a existujících výstupů v oblastech pracovního vykořisťování a nelegálního či neregulérního zaměstnávání cizinců a dalších souvisejících témat v Plzeňském kraji. Diakonie ČCE – středisko Západní Čechy. Navštíveno 12. února 2024, dostupné z <https://www.mpsv.cz/web/cz/eures-3z-up->

SOÚ AV ČR. (2024, 21. listopadu). *8. vlna výzkumu Hlas Ukrajinců 2024* [Prezentace]. Sociologický ústav Akademie věd ČR. Navštíveno dne 13. února 2025, dostupné z <https://migracnikonsorcium.cz/cs/data-statistiky-a-analyzy/uprchlici-z-ukrajiny-v-datech/#analyzy>

Štefko, M. (2008). Výkon závislé práce. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 4, 337-345.

ÚOHS. (2017, 12. června). *Metodická příručka k aplikaci pojmu „jeden podnik“ z pohledu pravidel podpory de minimis*. Úřad pro ochranu hospodářské soutěže. Navštíveno dne 18. února 2025, dostupné z https://www.uohs.cz/download/Sekce_VP/VP_update/Prirucka-k-pojmu-jeden-podnik_rev-12.6.2017.pdf

Vejnbender, K. (2024, 2. dubna). Agenturní „fénixové“: nesmrtelný byznys s Ukrajinci, který vzdoruje českým úřadům. Investigace.cz. Navštíveno dne 19. února 2025, dostupné z <https://www.investigace.cz/war-and-labour-cast-druha/>

VZP. (nedatováno). *Dlužné pojistné a penále pro zaměstnavatele*. Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky. Navštíveno dne 25. února 2025, dostupné z <https://www.vzp.cz/platci/informace/zamestnavatel/dluzne-pojistne-penale-pokuty/dluzne-pojistne-a-penale>

Zákony

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky

Zákon č. 221/2003 Sb., o dočasné ochraně cizinců

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce