

Nelegální zaměstnávání cizinců z pohledu práce Policie ČR

Bc. Zdeněk Svoboda

Diplomová práce
2014



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií


INSTITUT
MEZIOBOROVÝCH STUDIÍ BRNO

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Zdeněk SVOBODA**
Osobní číslo: **H128428**
Studijní program: **N7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Nelegální zaměstnávání cizinců z pohledu práce
Policie ČR**

Zásady pro vypracování:

Zadané a zvolené téma bude zpracováno podle pokynů obsažených v materiálu IMS "Metodika psaní odborného textu a výzkum v sociálních vědách" (IMS 2009). Případně podle dalších materiálů, z nichž některé jsou obsaženy v literatuře připojené k tomuto studijnímu textu. Zejména bude dbáno na dodržování zásad publikační etiky a pravidel společenskovedního výzkumu. Průběžné výsledky práce budou pravidelně konzultovány s vedoucím diplomové práce.

S vědomím těchto zásad a pravidel a po konzultaci s vedoucím bude práce zaměřena:

- na zaměstnávání cizinců v obecné rovině
- na vymezení základních právních norem, pojmů a východisek v oblasti nelegálního zaměstnávání cizinců
- na vymezení základních pobytových oprávnění cizinců pracujících na území České republiky
- na nelegálně pracujícího cizince a jeho postižitelnost a dále potom na sociální, ekonomické a rodinné dopady související s jeho výkonem nelegální práce
- na zaměstnavatele a jeho práva, povinnosti a případnou postižitelnost
- na kontrolní činnost, práci a zákonné možnosti Cizinecké policie v oblasti výskytu nelegálně pracujících cizinců

Součástí práce bude empirické šetření event. realizovaný výzkum (kvantitativní, kvalitativní, smíšený) zaměřený na četnost a příčiny vzniku nelegální práce cizinců, popř. zjištění sociálních, ekonomických a rodinných dopadů nelegálně zaměstnaných cizinců.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

Právní předpisy:

Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základní práv a svobod

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 94/1963 Sb., o rodině, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 200/1990 Sb., zákon o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Publikace:

JOKLOVÁ, KATEŘINA, RYŠAVÁ, JITKA a kol. Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí. 1 vyd. Praha: nakladatelství ASPI, a.s., 2009, 312 s. ISBN 978-80-7357-437-6.

RYTÍŘOVÁ, LUCIE, TEPPEROVÁ, JANA. Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků. 1 vyd. Olomouc: nakladatelství ANAG, spol. s.r.o., 2012, 367 s. ISBN 978-80-7263-732-4.

ŠÍŠKOVÁ, T., (ed.). sborník. Menšiny a migranti v České republice. 1 vyd. Praha: Portál, 2001, 188 s., ISBN: 80-7178-648-9.

Informační publikace pro cizince Česká republika. Praha: Vydavatelství Kufr s.r.o., 2009, s. 95. ISBN 978-80-254-5998-0.

Vedoucí diplomové práce:

JUDr. Miroslava Muselíková

Datum zadání diplomové práce:

30. listopadu 2012

Termín odevzdání diplomové práce:

31. března 2014

V Brně dne 30. listopadu 2012


prof. PhDr. Pavel Mühlpachr, Ph.D.
vedoucí ústavu




prof. JUDr. Dalibor Jílek, CSc.
vedoucí katedry

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE


Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci – nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

ZDENĚK SVOBODA

Jméno, příjmení studenta

V Brně 24.2.2014



Podpis

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevýdělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, ušije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu, k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

V této práci se zabývám problematikou nelegálního zaměstnávání cizinců. Práce je zaměřena především na právní úpravu zaměstnávání v obecné rovině, vymezení základních pojmů a východisek v oblasti nelegálního zaměstnávání cizinců, pobytová oprávnění cizinců, vymezení práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele, právní postižitelnost nelegálně pracujícího cizince a jeho zaměstnavatele a v neposlední řadě na kontrolní činnost, práci a zákonné možnosti Cizinecké policie při odhalování nelegálního zaměstnávání. Praktická část této práce se zabývá výzkumem, kde ověřuji, jaká je odborná erudovanost příslušníků Cizinecké policie při provádění kontroly nelegální práce cizinců. Výsledky dotazníku jsem porovnal se stanovenými hypotézami.

Klíčová slova: cizinec, nelegální práce, zaměstnávání cizinců, pobytová oprávnění, kontrolní činnost cizinecké policie, sociální mobilita.

ABSTRACT

This thesis is concerned with the problem of the illegal employing of foreigners. It is focused primarily on the legal regulation of employing in general, the definition of basic concepts and viewpoints of illegal employing of foreigners, residence permits of foreigners, the determination of rights and obligations of employees and employers, the legal punishment for illegal foreigner workers and their employers, and last but not least on control activities, work and legal possibilities of Immigration Police during uncovering of illegal employing. The practical part of this thesis is conversating with the research in which I check out professional knowledges of Immigration Police's members in the controlling of illegal foreign employing. Answers of this questionnaire were confronted with established hypothesis.

Keywords: foreigner, illegal employing, employing of foreigners, residence permits, inspectional activities of The Immigration Police, social mobility.

Poděkování

Děkuji paní JUDr. Mgr. Miroslavě Muselíkové za velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytla při zpracování mé diplomové práce.

Také bych chtěl poděkovat své manželce Janě Svobodové a našim dětem Davidovi a Lucii za morální podporu a pomoc, kterou mi poskytli při zpracování mé diplomové práce a jíž si nesmírně vážím.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Nelegální zaměstnávání cizinců z pohledu práce Policie ČR zpracoval samostatně a použil jsem literaturu uvedenou v seznamu použitých pramenů a literatury, který je součástí této diplomové práce.

Prohlašuji, že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

V Brně dne 24. 3. 2014

Bc. Zdeněk Svoboda

OBSAH

ÚVOD.....	7
I TEORETICKÁ ČÁST.....	10
1 ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ.....	11
1.1 LEGISLATIVNÍ VÝCHODISKA ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ V ČR.....	11
1.2 PRÁVNÍ MOŽNOSTI ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ V ČR.....	14
1.3 DEFINICE ZAMĚSTNÁNÍ A VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ	19
1.4 ZÁKLADNÍ ZNAKY A VYMEZENÍ NELEGÁLNÍ PRÁCE	21
1.5 NELEGÁLNÍ PRÁCE CIZINCŮ.....	22
1.6 SHRNUÍ.....	23
2 POBYT CIZINCŮ ZA ÚČELEM ZAMĚSTNÁNÍ.....	25
2.1 ZÁKLADNÍ POBYTOVÁ OPRÁVNĚNÍ CIZINCŮ	26
2.2 OPRÁVNĚNÍ OBČANŮ EVROPSKÉ UNIE PŘI VSTUPU NA TRH PRÁCE.....	30
2.3 ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ TŘETÍCH ZEMÍ	32
2.4 PŘÍČINY A MOTIVACE NELEGÁLNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ	35
2.5 SHRNUÍ.....	37
3 KONTROLA ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ POLICIÍ ČR.....	38
3.1 ROZSAH ČINNOSTÍ CIZINECKÉ POLICIE	38
3.2 KONTROLNÍ ČINNOST A OPRÁVNĚNÍ CIZINECKÉ POLICIE PŘI POTÍRÁNÍ NELEGÁLNÍ PRÁCE	40
3.3 SPOLUPRÁCE STÁTNÍCH ORGÁNŮ V OBLASTI ZAMĚSTNÁNÍ CIZINCŮ	42
3.4 PRÁVA A POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE A ZAMĚSTNANCŮ.....	44
3.5 PRÁVNÍ POSTIŽITELNOST VÝSKYT NELEGÁLNÍ PRÁCE CIZINCŮ	46
3.6 PROBLÉMY SOUVISEJÍCÍ S ODHALOVÁNÍM NELEGÁLNÍ PRÁCE	49
3.7 SHRNUÍ.....	52
4 STATISTICKÉ ÚDAJE VÝSKYTU NELEGÁLNÍ PRÁCE	53
II PRAKTICKÁ ČÁST	55
5 VÝZKUM ODBORNÉ ERUDOVANOSTI POLICIE ČR.....	56
5.1 STANOVENÍ CÍLŮ VÝZKUMU	56
5.2 STANOVENÍ HYPOTÉZ	57
5.3 PŘÍPRAVA NA SBĚR DAT	58
5.4 SBĚR INFORMACÍ A JEJICH ZPRACOVÁNÍ	59
5.5 VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	60
5.6 HYPOTÉZY A INTERPRETACE ZJIŠTĚNÉHO	73
ZÁVĚR	77
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	79
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	83
SEZNAM PŘÍLOH.....	84
SEZNAM TABULEK.....	85
SEZNAM GRAFŮ	86

ÚVOD

Volný pohyb osob a pracovních sil je jedním z nosných pilířů evropské integrace. Česká republika po svém začlenění do Evropské unie neuplatňovala tzv. přechodné období na volný pohyb pracovních sil, jako tomu bylo například u Německa či Rakouska, které si dle mého názoru důsledněji chránily svůj pracovní trh. Tato skutečnost mohla být hlavním faktorem, proč se právě Česká republika stala nikoliv jen tranzitní, ale cílovou zemí pracujících cizinců. Pracovní síly třetích zemí pocházejí většinou ze zemí s méně vyspělou ekonomikou, vykazující znaky nižší životní úrovně, než je standardem v zemích Evropské unie. Vidina lepšího výdělků je jedním z hlavních motivů, proč občané z těchto zemí využívají možnost pracovat v České republice. Zahraniční pracovníci představují pro české zaměstnavatele levnější alternativu oproti stávajícím pracovním silám pocházejících z České republiky. Výkon zaměstnání se stává stále častěji předmětem zneužití jak ze strany cizinců, tak ze strany zaměstnavatelů. Tímto je zejména myšleno obcházení pracovněprávních předpisů s cílem vyhnout se regulaci trhu práce a povinné placení zákonných odvodů za cizince v pracovním poměru. Pracuji u Cizinecké policie a ve své praxi se v poslední době stále častěji setkávám s případy, kdy jsou při společných akcích prováděných Cizineckou policií a jinými státními orgány, jako je například Oblastní inspektorát práce, odhalovány případy nelegálně pracujících cizinců.

Problematickou skupinou se stávají hlavně cizinci třetích zemí z převážné většiny pracující v oblasti stavebnictví. Nelegální zaměstnávání se nestává výhodou jen pro zaměstnance a jejich zaměstnavatele, ale stává se živnou půdou také pro nejrůznější zájmové skupiny, zprostředkovatele a obchodníky „s lidským masem“, kteří obcházejí platnou legislativu, aby ve svůj prospěch zaměstnávali cizince ochotné pracovat za jakýchkoliv podmínek. Tito „bossové“, jak je sami cizinci nazývají, často zneužívají jejich neznalost a jazykovou bariéru a nenápadně svými praktikami dostanou cizince na hranici ekonomické a sociální míry únosnosti. Bláhová vidina zlepšení ekonomické situace cizince je mnohdy klíčovým faktorem, proč tito podstupují riziko postihu za jejich protiprávní jednání ve formě nelegální práce. Sami si však neuvědomují, že svým životním způsobem riskují mnohem více než pouhé uložení sankce. Sociální vyloučení ze společnosti, ve které chtěli žít a vychovávat šťastně své děti, může být jedním z těchto rizik.

Potírání nelegálního zaměstnávání považuji za velmi důležitou součást dnešní doby, potřebnou ke zlepšení a posílení současné ekonomické a sociální situace obyvatel České republiky. Právě proto jsem si toto téma zvolil pro svou diplomovou práci.

Cílem diplomové práce je seznámení s problematikou zaměstnávání cizinců v České republice, seznámení s činnostmi Cizinecké policie se zaměřením na odhalování a postihování nelegální práce a prověření odborné erudovanosti zaměstnanců Cizinecké policie k provádění kontrolní činnosti.

V diplomové práci bude poukázáno zejména na nejrůznější úskalí, která souvisí s daným tématem. Jelikož je problematika zaměstnávání cizinců v České republice velmi obsáhlá a problematická, bude práce zaměřena především na to, aby se její čtenář dokázal v problematice rychle a bezpečně zorientovat a taktéž na to, aby pochopil základní principy, úkoly a fungování státních kontrolních orgánů. Práce by se tak měla stát přínosem pro praxi zejména tím, že poukáže na slabiny či naopak silné stránky všech zainteresovaných policistů a navede je k samostatnému zamyšlení se nad danou problematikou. Obsah mé práce bude rozdělen do pěti kapitol, z nichž první čtyři budou teoretické a zbylá pátá část praktická.

Teoretická část bude zaměřena na vymezení základních definicí, pojmů a znaků souvisejících s nelegálním zaměstnáním cizinců. Taktéž v této části bude uvedena základní právní úprava související s pobytem a zaměstnáním cizinců. V neposlední řadě se teoretická část dotkne kontrolní činnosti Cizinecké policie v oblasti zaměstnávání cizinců. Základní metodou při zpracování diplomové práce bude analýza odborné literatury, textů, jejich srovnání a zhodnocení. Dále bude využito statistických údajů, popř. informací z konkrétních případů zjištěných praxí.

Na výše uvedenou teoretickou část bude velice úzce navazovat praktická část, kde chci prověřit odbornou erudovanost příslušníků Cizinecké policie při provádění kontrol nelegální práce cizinci. Pověření erudovanosti policistů jsem zvolil proto, že jsme se často u prováděných kontrol setkali s nadávkami, urážkami a osočováním, že neovládáme danou problematiku, a to jak ze strany zaměstnavatelů, tak ze strany těch, kteří pro zaměstnavatele pracovali, pokud neutekli. Ke zhodnocení znalostí, možností a právního vědomí příslušníků Cizinecké policie v oblasti nelegálního zaměstnávání cizinců bude použito kvantitativního výzkumu provedeného formou dotazníku.

Základní hypotézou by měl být zejména můj předpoklad, že odborná erudovanost příslušníků Cizinecké policie při provádění kontroly nelegální práce cizincem je u většiny na dostačující úrovni. Dále předpokládám, že se většina příslušníků Cizinecké policie o problematiku nelegálního zaměstnávání nezajímá z vlastní iniciativy. Taktéž předpokládám, že se většina příslušníků Cizinecké policie ještě nesetkala s nelegálně pracujícím cizincem. Poslední hypotézou je předpoklad, že ženy mají daleko větší schopnost empatie vůči cizinci, přistiženém při nelegální práci, který má být následně potrestán, než muži.

Mými respondenty budou policisté z útvarů Cizinecké policie, nacházejících se na několika místech České republiky. Jelikož sloužím u policie již řadu let, neměl by být problém oslovit více kolegů, se kterými jsem v minulosti sloužil, aby mi pomohli rozšířit mnou vytvořený dotazník. Celkový počet respondentů bude stanoven na 120. Předpokládaná návratnost dotazníků bude založena na dobrovolnosti oslovených policistů a jejich ochotě se předmětného šetření zúčastnit.

Základním vzorkem oslovených respondentů by se měli stát muži i ženy nejrůznějších věkových skupin, s rozdílnou délkou vykonávané praxe, sloužících u Cizinecké policie s rozdílnou náplní práce. Půjde převážně o příslušníky Cizinecké policie zabezpečující vnější a vnitřní hranici schengenského prostoru, dále potom o příslušníky provádějící kontrolní činnost ve vnitrozemí a policisty zabývající se pobytovou agendou.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ

Zaměstnávání cizinců je jev, který se vyskytuje prakticky v každé společnosti. Každá vyspělejší společnost je však tento jev nucena regulovat, avšak současně musí ctít mezinárodní pravidla, ke kterým se zavázala.

1.1 Legislativní východiska zaměstnávání cizinců v ČR

Pro velkou část zaměstnavatelů působících na území České republiky jsou zahraniční pracovníci podstatným a nezastupitelným zdrojem pracovní síly. Existuje celá řada důvodů, proč dochází k náboru pracovníků přicházejících ze zahraničí. Dosažení konkurenceschopnosti, překonání nerovnováhy v nabídce a poptávce na trhu práce a jiné, nutí zaměstnavatele k výraznému snižování výrobních nákladů a dále snižování nákladů na pracovní sílu. Neatraktivní a běžně těžko obsaditelná pracovní místa zpravidla obsazují cizinci, kterým se dané podmínky nezdají až tak nevýhodné, jelikož jsou v domovském státě zvyklí na daleko horší. Bohužel se stává mnohdy pravidlem, že cizinci přistoupí na pravidla zaměstnavatele, který je nutí obcházet platnou legislativu. Samotná orientace v právních předpisech je základním předpokladem správného a bezchybného fungování celé společnosti. Není pravdou, že vina je jen vždy na straně zaměstnavatele. Častým problémem je také právní neznalost cizinců. Hlavní příčinou může být dnešní přesycenost a nepřehlednost právních norem, která může obecnou orientaci značně zkomplikovat. Obsah této kapitoly by měl čtenáři alespoň částečně pomoci se zorientovat v základních právních normách souvisejících se zaměstnáváním cizinců.

Mezinárodní právní úprava

Základní právní rámec nárokování si práva na práci tvoří na mezinárodní úrovni úmluva Organizace spojených národů tzv. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, publikovaný ve Sbírce zákonů jako vyhláška ministra zahraničních věcí pod číslem 120/1976 Sb., o mezinárodním paktu o občanských a politických právech a mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Konkrétně se jedná o čl. 6 odst. 1 část III., který stanoví, že „*státy smluvní strany Paktu, uznávají právo*

na práci, které zahrnuje právo každého na příležitost vydělávat si na živobytí svojí prací, kterou si svobodně vybere nebo přijme, a učiní příslušné kroky k ochraně tohoto práva."¹

Dalším důležitým dokumentem celoevropského významu je Evropská sociální charta (ratifikována Českou republikou Sdělením Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb.m.s).² Charta stanovuje svým obsahem několik základních práv a principů jako je například právo na práci, právo na spravedlivou odměnu za práci či právo na ochranu zdraví apod. Charta má zaručit svým obsahem zejména dosažení jednoty mezi jejími členy, kdy v oblasti zaměstnání klade důraz především na zlepšení životní úrovně při úplném zachování a respektování základních lidských práv a svobod.

Právo svobodné volby povolání a právo pracovat je taktéž obsahem článku 15 Listiny základních práv Evropské unie, vedené pod č. 2010/C83/02, kde je v odstavci 1 uvedeno: „Každý má právo pracovat a vykonávat svobodně zvolené nebo přijaté povolání“. Stejně tak, jako má každý občan Evropské unie možnost hledat si svobodně zaměstnání, pracovat, usadit se či poskytovat služby v kterémkoliv členském státě, má státní příslušník třetí země, který je oprávněn na území členských států pracovat, nárok na stejné pracovní podmínky jako občan Evropské unie, což je mimo jiné zakotveno taktéž v článku 15 odst. 3 již zmiňované Listiny základních práv Evropské unie.

Česká právní úprava

V českých podmínkách navazuje jak obsahově, tak terminologicky na Pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech v oblasti práva na práci zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, svým článkem 26. Zde si stát stanovil mimo jiné zákonnou možnost odchýlit se v případě úpravy práva na práci vykonávanou cizinci.

Podmínky zaměstnávání cizinců na území České republiky jsou stanoveny zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění (dále jen „zákon o zaměstnanosti“, popř. „ZoZ“). Dané oprávnění vyplývá z jednoho ze základních pilířů stanovených právními předpisy Evropské unie a v české legislativě je zakotveno v § 3 odst. 2 zákona

¹ Článek 6 odst. 1 část III vyhlášky ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb., o mezinárodním paktu o občanských a politických právech a mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

² *Evropská sociální charta* [cit. 2014-02-21]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1132>

o zaměstnanosti. Pracovní vztahy, tedy vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, jsou upraveny zejména zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen „zákoník práce“, popř. „ZP“).³

Dalšími prameny právní úpravy souvisejícími se zaměstnáváním zahraničních pracovníků v České republice jsou:

- zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pobytu cizinců“)
- zákon č. 325/1999 Sb., o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii ČR, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o azylu“)
- zákon č. 221/2003 Sb., o dočasné ochraně cizinců, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „živnostenský zákon“)
- zákon č. 500/2004 Sb., o správním řízení, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“)
- zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů,
- vyhláška č. 383/2010 Sb., o kolkových známkách
- vyhláška č. 29/2013 Sb., kterou se stanoví seznam zemí, jejichž státní příslušníci jsou oprávněni požádat o vydání zelené karty
- vyhláška č. 429/2010 Sb., stanovící výjimky z povinnosti cizince požádat o vízum nebo povolení k pobytu na místně příslušném zastupitelském úřadu.⁴

Komunitární právo

Právo Evropských společenství zahrnuje nejrůznější směrnice, nařízení, rozhodnutí přijatá na základě Smluv a další prameny práva, které tvoří společně primární právo

³ MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Informační publikace pro cizince*. Praha: KUFR s.r.o., 2009, s. 46.

⁴ *Právní předpisy* [cit. 2014-03-10]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/pravnipredpisy_zz

Evropské unie a Společenství.⁵ Česká republika jakožto člen Evropské unie je povinna se řídit na úseku zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR níže uvedenými prameny.

Rozlišujeme následující prameny:

- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb
- Směrnice Rady 2003/109/ES o právním postavení státních příslušníků třetích zemí, kteří jsou dlouhodobě pobývajícími rezidenty
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES o uznávání odborných kvalifikací
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I)
- Směrnice Rady 2009/50/ES o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadující vysokou kvalifikaci
- Směrnice 2009/52/ES Evropského parlamentu a Rady o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie.⁶

1.2 Právní možnosti zaměstnávání cizinců v ČR

V současné době rozeznáváme dvě skupiny cizinců, kteří hodlají na území České republiky pracovat. Jedná se o **občany Evropské unie** (dále jen „občané EU“) a jejich rodinné příslušníky a občany mimo evropských zemí, tzv. **občany třetích zemí**. V souladu s platnou legislativou upravující vstup, pobyt a vycestování cizinců⁷, je za cizince

⁵ *Komunitární právo* [cit. 2014-02-15]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pojmy/p501-komunitarni-pravo.aspx>

⁶ Koncepce aplikace právní úpravy na úseku zaměstnávání zahraničních pracovníků v České republice platná od 1.1.2012 - poskytnutá Úřadem práce České republiky - krajská pobočka v Brně

⁷ Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

považována jakákoliv fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie.

Dle zákona o zaměstnanosti nejsou pro účely zaměstnávání zahraničních pracovníků považováni za cizince občané EU a jejich rodinní příslušníci (včetně rodinných příslušníků občanů České republiky). Podobně je podle mezinárodních smluv nahlíženo i na občany a jejich rodinné příslušníky dalších států Evropského hospodářského prostoru, tj. Norska, Lichtenštejnska, Islandu a Švýcarska.⁸

Možné způsoby zaměstnávání cizinců v České republice

Podmínky zaměstnávání cizinců na území České republiky jsou upraveny, jak již bylo výše uvedeno, zákonem o zaměstnanosti. Občané Evropské unie a jejich rodinní příslušníci mohou vykonávat výdělečnou činnost na území České republiky bez jakéhokoliv pracovního nebo obdobného povolení.⁹ Cizinci třetích zemí mohou být přijati do zaměstnání a zaměstnávání za předpokladu, že **mají platné povolení k zaměstnání** a platné vízum za účelem zaměstnání či povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání, nebo jsou **držiteli zelené karty** (zde se jedná o nový druh povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech, který je určen pouze pro cizince ze zemí určených vyhláškou Ministerstva vnitra č. 29/2013 Sb., kterou se stanoví seznam zemí, jejichž státní příslušníci jsou oprávněni požádat o vydání zelené karty), nebo jsou **držiteli modré karty**.¹⁰ Dále existují případy, kdy cizinci třetí země nepotřebují k výkonu zaměstnání povolení k zaměstnání, zelenou či modrou kartu.

Bližší specifikace způsobů zaměstnávání:

1) Povolení k zaměstnání

Povolení k zaměstnání, jimž jsou cizinci povinni disponovat, vydává místně příslušná krajská pobočka Úřadu práce, a to nejdéle na dobu dvou let. Již vydané pracovní

⁸ Ustanovení § 85 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁹ RYTÍŘOVÁ, Lucie, TEPPEROVÁ, Jana. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků*. Olomouc: Vydalo nakladatelství ANAG, spol. s r.o., 2012, s. 50-51.

¹⁰ Ustanovení § 89 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

povolení lze na žádost prodloužit, a to opět jen na dobu dvou let. Samotné povolení k zaměstnání neopravňuje cizince k výkonu práce. K tomu, aby mohl na území České republiky pracovat, si musí vyřídit také povolení k pobytu za účelem zaměstnání.

Samotné povolení k zaměstnání umožňuje výkon práce pouze v souladu se skutečnostmi v něm uvedenými, tedy u stejného zaměstnavatele, na stejný druh práce, místo výkonu práce, oprávněnou osobou apod. Je-li rozpor ve vykonávané práci cizincem a povolením k zaměstnání, dopouští se cizinec **nelegální práce**. Bližší podmínky vydávání pracovního povolení cizinci třetí země budou obsahem kapitoly 2.3 této diplomové práce.

2) Zelená karta

Tento typ karty je významným systémovým opatřením imigrační politiky. Dalo by se říci, že se jedná o duální oprávnění, jež v sobě zahrnuje jak povolení zaměstnání, tak povolení k pobytu. Zelená karta, neboli povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech, se rozděluje do tří základních kategorií, které se liší požadavkem na dosažené vzdělání či nutnou profesní kvalifikaci pro danou pracovní pozici, na kterou se žadatel hlásí.

Typy zelených karet:

A - pro pracovníky s vysokoškolským vzděláním a klíčový personál (platnost max. 3 roky)

B - pro pracovníky minimálně vyučené (platnost max. 2 roky)

C - pro ostatní pracovníky (max. 2 roky)

O zelenou kartu může požádat pouze cizinec, který je občanem státu uvedeném ve vyhlášce Ministerstva vnitra č. 29/2013 Sb., kterou se stanoví seznam zemí, jejichž státní příslušníci jsou oprávněni požádat o vydání zelené karty.¹¹ Ministerstvo práce

¹¹ **Zelenou kartu typu A,B,C je oprávněn žádat cizinec:** Albánské republiky, Andorského knížectví, Antiguy a Barbudy, argentinské republiky, Australského společenství, Bahamského společenství, Barbadosu, Bolívarovské republiky Venezuela, Bosny a Hercegoviny, Brazílské federativní republiky, Brunejského sultanátu, Černé hory, Federace Sv. Kryštofa a Nevis, Guatemalské republiky, Honduraské republiky, Chilské republiky, Chorvatské republiky, Japonska, Kanady, Korejské republiky, Kostarické republiky, Makedonské republiky, Malajsie, Mauricijské republiky, Monackého knížectví, Nikaragujské republiky, Nového Zélandu, Panamské republiky, Paraguayské republiky, Salvadorské republiky, Sanmarinské republiky, Seychelské republiky, Singapurské republiky, Spojených států amerických, Spojených států mexických, Srbské republiky, Státu Izrael, Svatého stolce, Tchaj-wanu, Ukrajiny, Uruguayské východní republiky, Zvláštní administrativní oblasti Číny Hongkong, Zvláštní administrativní oblasti Číny Macao.

a sociálních věcí provozuje na svých stránkách centrální evidenci volných pracovních míst pro zelené karty, ze kterých si cizinci můžou vybírat. Žádost spolu s povinnými přílohami cizinec podává na zastupitelském úřadu a ve vybraných, zákonem stanovených případech, lze podat žádost o zelenou kartu při pobytu území České republiky. Doba platnosti již vydané zelené karty typu **A** a **B** lze opakovaně prodloužit vždy dle platnosti pracovní smlouvy, nejdéle však o 3 roky. Zelená karta typu **C** se neprodlužuje.¹²

3) Modrá karta

Modrá karta je novým nástrojem, využívaným v rámci Evropské unie v oblasti zaměstnávání cizinců ze třetích zemí. Jedná se o institut zaměřený na jakékoliv vysoce kvalifikované pracovníky ze zahraničí, kteří mají ukončené vysokoškolské nebo vyšší odborné vzdělání, které trvalo minimálně 3 roky. Právo využít modrou kartu kvalifikovanými cizinci vychází ze současné platné legislativy Evropské unie.¹³ Cizinci si volí profesi v zahraničí dle dosaženého vzdělání. „*Správná volba profese je záležitostí především shody osobních schopností, dovedností a profesionálních zájmů s požadavky místa.*“¹⁴ Modrá karta opravňuje cizince k pobytu a zároveň k výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci. V praxi to znamená asi to, že cizinec nepotřebuje zvlášť pracovní povolení. Modrá karta se vydává s dobou platnosti o 3 měsíce delší, než je doba, na niž byla uzavřena pracovní smlouva, nejdéle však na 2 roky. Jednou z podmínek pro vydání modré karty je předchozí uzavření pracovní smlouvy, která obsahuje takzvané mzdové kritérium. V pracovní smlouvě musí být obsažena hrubá měsíční nebo roční mzda alespoň ve výši 1,5 násobku průměrné hrubé roční mzdy. Žádost o vydání modré karty je oprávněn podat cizinec, který hodlá pobývat na území delší dobu než 3 měsíce a bude zaměstnán na pracovní pozici vyžadující vysokou kvalifikaci, jež podle zákona o zaměstnanosti může být obsazena cizincem, který není občanem Evropské unie. Žádost o vydání modré karty podává cizinec na zastupitelském úřadu ve vybraných případech též na Ministerstvu vnitra. Již vydanou modrou kartu je možné opakovaně prodloužit nejvýše

¹² JOKLOVÁ, Kateřina, RYŠAVÁ, Jitka a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Praha: ASPI, 2009, s. 49-51.

¹³ Směrnice Rady 2009/50/ES ze dne 25. května 2009 o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujících vysokou kvalifikaci.

¹⁴ BĚLOHLÁVEK, František. *Osobní kariéra*. Praha: Grada, 1994, s. 67.

o 2 roky. Jakákoliv změna zaměstnavatele nebo pracovního zařazení držitele modré karty podléhá během prvních dvou let pobytu na území souhlasu Ministerstva vnitra.¹⁵

Rozdíl mezi modrou a zelenou kartou

Zelená karta je národní úpravou (nevychází z práva Evropské unie), vztahující se nejen na pracovníky s vysokoškolským vzděláním, ale i na pracovníky méně kvalifikované (vyučení nebo ostatní). O zelenou kartu mohou žádat pouze občané určitých států stanovených vyhláškou¹⁶, u modré karty se tento postup neuplatňuje. Místa, která lze obsadit na základě zelené karty, lze vybírat přes portál Ministerstva práce a sociálních věcí. U modré karty je kladen větší důraz na výběr zaměstnance zaměstnavatelem. I přesto musí být zachována přednost občanů České republiky a občanů Evropské unie. Dalším rozdílem je mzdové kritérium, které se uplatní jen u modré karty. Výhodou modré karty na rozdíl od zelené je možnost získání trvalého pobytu či statusu postavení dlouhodobě pobývajícího rezidenta v Evropském společenství, za podmínky 5 let pobytu na modrou kartu na území členských států Evropské unie, kdy alespoň 2 poslední roky musí cizinec pobývat na území České republiky. Další výhodou je také možnost okamžitého sloučení rodiny.

4) Případy kdy se nevyžaduje pracovní povolení, zelená karta nebo modrá karta.

Existuje celá řada případů, kdy se povolení k zaměstnání, zelená karta nebo modrá karta od cizinců pocházejících z třetích zemí **nevyžadují** vůbec. Může jít například o cizince s povolením k trvalému pobytu nebo cizince, jemuž byl udělen azyl či doplňková ochrana. Dále se jedná o cizince, který je rodinným příslušníkem člena diplomatické mise, konzulárního úřadu nebo rodinným příslušníkem zaměstnance mezinárodní vládní organizace se sídlem na území České republiky. Taktéž se může jednat o cizince, který je zaměstnán v mezinárodní dopravě, člena záchranné jednotky, či cizince soustavně

¹⁵ *Modrá karta*. [cit. 2014-02-28]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/modka/zam#povzk

¹⁶ Vyhláška Ministerstva vnitra č. 29/2013 Sb., kterou se stanoví seznam zemí, jejichž státní příslušníci jsou oprávněni požádat o vydání zelené karty

se připravujícího na území České republiky na budoucí povolání.¹⁷ Vymezený okruh cizinců, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání, určuje zákon o zaměstnanosti.¹⁸

1.3 Definice zaměstnání a vymezení základních pojmů

Pracovní činnost jako zdroj obživy může být vykonávána v nejrůznějších podobách například ve formě zaměstnání, samostatně výdělečné činnosti, členství v orgánech obchodní společnosti, výkonu volených veřejných funkcí, apod. Jednotlivé formy se od sebe navzájem liší svými ve zvláštních zákonech upravenými znaky.

Samotná definice zaměstnání, může mít několik rovin vymezení. V nejobecnější rovině je: *„zaměstnáním či zaměstnáváním výkon činnosti zahrnující jakoukoli formu práce upravenou vnitrostátními právními předpisy nebo zavedenou praxí pro zaměstnavatele nebo podle jeho pokynu či pod jeho dohledem.“*¹⁹ V praxi je to potom tak, že si zaměstnavatel při plnění svých úkolů najímá pracovní sílu nějakého zaměstnance, jemuž za provedený výkon poskytuje patřičné plnění, nejčastěji ve formě mzdy. Základním vnitrostátním předpisem pracovního práva je zákoník práce²⁰. Tento zákon označuje činnost (práci) vykonávanou zaměstnancem pro zaměstnavatele společným termínem *„závislá práce“*.²¹ Ve výše uvedeném kontextu lze zaměstnání vymežit jako závislou práci, kterou zaměstnanec odvádí pro svého zaměstnavatele. V případě cizinců je pak výkon závislé práce podmíněn povolením k zaměstnání nebo zelenou či modrou kartou²², což z této činnosti činí zaměstnání i pro účely zákona o pobytu cizinců.²³ Dle zákona o pobytu cizinců je **zaměstnáním**: *„...výkon činnosti, ke které cizinec potřebuje povolení k zaměstnání, zelenou kartu nebo modrou kartu. Za zaměstnání se rovněž považuje plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby zajišťovaných společníkem,*

¹⁷ JOKLOVÁ, Kateřina, RYŠAVÁ, Jitka a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Praha: ASPI, 2009, s. 68-69.

¹⁸ Ustanovení § 98 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁹ čl. 2 písm. c) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/52/ES ze dne 18. června 2009, o minimálních normách pro sankce a opatřeních vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí.

²⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

²¹ Ustanovení § 2 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

²² Ustanovení § 89 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

²³ Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

*statutárním orgánem nebo členem statutárního nebo jiného orgánu obchodní společnosti pro obchodní společnost nebo členem družstva nebo členem statutárního nebo jiného orgánu družstva pro družstvo.*²⁴ Výše uvedená definice byla českými zákonodárci převzata ze zákona o zaměstnanosti.²⁵ Obecně lze konstatovat, že zaměstnáním je taková pracovní činnost, která naplňuje definiční znaky **závislé práce**. Touto je ve smyslu zákona o zaměstnanosti myšlena forma závislého vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem společně vystupujícími v nadřízeném a podřízeném vztahu. V tomto vztahu zaměstnanec osobně vykonává práci pod jménem svého zaměstnavatele a dle jeho stanovených pokynů a nařízení. Samotný výkon závislé práce musí být vykonáván na pracovišti zaměstnavatele, nebo jiném dohodnutém místě, v přesně stanovené pracovní době a to vždy na odpovědnost zaměstnavatele. Mzda, plat či odměna za práci je v daném zákonném vymezení samozřejmostí.²⁶

Zaměstnavatelem se pro účely zákona o pobytu cizinců rozumí: „...*právnícká nebo fyzická osoba, která cizince zaměstnala a cizinec pro výkon takové činnosti potřebuje povolení k zaměstnání, zelenou kartu nebo modrou kartu. Za zaměstnavatele se rovněž považuje právnícká osoba, pro kterou cizinec v postavení společníka, statutárního orgánu anebo člena statutárního orgánu nebo jiného orgánu obchodní společnosti nebo v postavení člena statutárního orgánu nebo jiného družstva plní úkoly vyplývající z předmětu činnosti této právnícké osoby, pokud se k takovému plnění úkolu vyžaduje podle zvláštního právního předpisu povolení k zaměstnání.*“²⁷ Dle zákona o zaměstnanosti je zaměstnavatelem: „*právnícká nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu.*“²⁸ Závislá práce může být vykonávána pouze v pracovněprávním vztahu, kterými je dle zákona o zaměstnanosti pracovní poměr nebo právní vztahy založené dohodami o práci konaných mimo pracovní poměr. Zaměstnavatel vystupuje v pracovněprávních vztazích svým jménem a má odpovědnost vyplývající z těchto vztahů.

²⁴ Ustanovení § 178b odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

²⁵ Ustanovení § 89 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

²⁶ Ustanovení § 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

²⁷ Ustanovení § 178b odst. 2 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

²⁸ Ustanovení § 7 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

1.4 Základní znaky a vymezení nelegální práce

Bližší specifikace nelegálního zaměstnávání je právně velice náročná a z jistého úhlu pohledu i dosti komplikovaná záležitost. Obecně lze konstatovat, že pojem nelegální zaměstnávání je odvozena od pojmů zaměstnavatel, zaměstnanec či samotné zaměstnání. Mnozí z nás daný jev označují jako práci na černo, skryté zaměstnání nebo neoprávněně výdělečnou činnost. Je ovšem pravdou, že každý z uvedených výrazů pod sebou skrývá jednu společnou a velmi podstatnou věc. Tou je právě porušování právních předpisů v oblasti zaměstnávání či podnikání osob. Nelegální práce je velice komplexní, trvalý a strukturovaný fenomén, vyvolaný nejrůznějšími faktory. Existuje všude tam, kde je zaměstnání či podnikání regulováno právními předpisy a právní regulací daného státu. Právě obcházení platné legislativy bývá často příčinou parazitování v dané oblasti za účelem vysokého a rychlého zisku. Svou roli zde sehrávají také ti, kteří ve stínu své ekonomické či sociální situace hodlají přistoupit na nečestná pravidla nelegální práce.

Dle zákona o zaměstnanosti je nelegální prací:

1. výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah,
2. pokud osoba - v našem případě cizinec - vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu s povolením k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech („zelená karta“) vydaným podle zákona o pobytu cizinců nebo v rozporu s modrou kartou,
3. pokud fyzická osoba-cizinec vykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného povolení k pobytu na území ČR, je-li podle zákona o pobytu cizinců vyžadováno.²⁹

²⁹ Ustanovení § 5 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

1.5 Nelegální práce cizinců

Česká republika se stejně jako ostatní státy Evropské unie potýká s nelegální migrací a s tím související nelegální prací cizinců. Výhodnost nelegálního zaměstnávání jak pro cizince, tak pro jejich případné zaměstnavatele se stává živnou půdou pro nejrůznější zájmové skupiny, zprostředkovatele a obchodníky „s lidským masem“, kteří obcházejí platnou legislativu, aby ve svůj prospěch zaměstnávali cizince ochotné pracovat za jakýchkoliv podmínek. Tito „bossové“, jak je sami cizinci nazývají, často zneužívají jejich neznalost, jazykovou bariéru a sociální nerovné postavení. Vidina zlepšení jejich současné ekonomické situace je mnohdy klíčovým faktorem, proč cizinci podstupují riziko postihu za jejich protiprávní jednání ve formě nelegální práce.

Nelegální práci lze jednoznačně považovat za trvalý a stále se rozvíjející problém všech ekonomicky vyspělých zemí. Tento problém je o to více umocněn současnou ekonomickou globální krizí, která zasahuje do všech oblastí celé společnosti. Výskyt nelegální práce ovšem nezasahuje všechny odvětví a profese. Většinou se s ní setkáváme v oblastech, kde je práce méně náročná na samotnou kvalifikaci. Jde především o sezónní, dočasné nebo příležitostné práce převážně v oblasti stavebnictví. Tyto jsou bohužel méně ohodnoceny. I přesto je poptávka po nich nemalá, protože méně kvalifikovaných a nezaměstnaných cizinců je na území České republiky stále více. Nezaměstnaný cizinec balancující na okraji sociálního vyloučení, je ochoten přijmout práci za jakýchkoliv podmínek. Vzrůstající konkurenční boj o danou pozici staví cizince do nelehké životní situace. S tou se mnozí potýkají převážně po celou dobu své integrace do společnosti, ve které chtějí žít.

Sociální mobilita

Významným tématem v oblasti nelegální práce je sociální mobilita, která je klíčovým faktorem, souvisejícím se samotným adaptačním procesem cizinců. Míra sociální mobility zcela zřetelně zachycuje, jaké jsou rozdíly mezi první generací cizinců (noví přistěhovalci) pokoušející se o integraci do naší společnosti a druhou generací cizinců, kteří už jsou na území České republiky narozeni, vychovávaní a plně integrováni. Sociální mobilita rovněž zachycuje přetrvávající problémy v první generaci cizinců. Sám výraz sociální mobilita znamená: „*pohyb jednotlivců nebo i skupin osob mezi pozicemi (postaveními, profesemi apod.) v rámci sociálního systému, a to směrem horizontálním*

nebo vertikálním.³⁰ Převážná část imigrantů nebyla v první generaci schopna sama využít svou kvalifikaci a gramotnost získanou v domovském státě a transformovat ji v latince a v českém jazyce. Zde hovoříme hlavně o občanech Ukrajiny a Vietnamu. S daným handicapem se postupem času vyrovnala jen menší část cizinců, zpravidla lékaři, IT specialisté a manažeři zastupující pozice, kladoucí důraz na vyšší vzdělání. Zbylá část cizinců rezignovala a vykonávala málo kvalifikovaná povolání nebo jsou v důchodu. Všichni se postupně smířili se svou situací a svým životním údělem. Díky neustálým změnám na pracovním trhu několikrát změnili své zaměstnání. Bohužel jejich pohyb z hlediska pracovní mobility je pouze horizontální.

Výrazně jiná je situace druhé generace (děti první generace narozeni na území), která nachází díky své plné integraci mnohem rozmanitější pracovní příležitosti. Je pravdou, že velký vliv na nich zanechává právě majoritní populace, ve které vyrůstali a se kterou se setkávají den co den. Dokonalá znalost českého jazyka a podpora rodičů v oblasti vzdělávání po právu sklízí úspěch. Vertikální sociální a pracovní mobilita je zde znatelná. Jen málokterá minoritní komunita hodlající žít na území České republiky zastává názor, že není třeba se přizpůsobit daným podmínkám hostující země. Zde si nelze odpustit poznámku, v jakém směru je cizinec méně rovným partnerem a spoluobčanem než občan České republiky - romského etnika, který se bohužel přizpůsobit nehodlá.³¹

1.6 Shrnutí

Pouze statistiky dokazují, jak závažným problémem nelegální práce je. Existuje řada definic a teorií, které svým obsahem vyjadřují rozmanitost tohoto fenoménu. Pozornost věnovaná nelegální práci je samozřejmostí dnešní doby. Nemalé veřejné prostředky, vynakládané na potírání tohoto negativního jevu, každý z nás jistě chápe jako dobře vedenou investici a nikoliv jen pouhé mrhání finančními prostředky. Při svém hodnocení je ovšem nutné zohlednit také jiné úhly pohledu na tuto problematiku. Stát a kterýkoliv jiný občan České republiky si musí být vědom toho, že se sám může ocitnout na druhé straně

³⁰ *Sociální mobilita*. [cit. 2014-02-05]. Dostupné z: <http://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/socialni-mobilita>

³¹ TRBOLA, Robert, RÁKOCZYOVÁ, Miroslava (eds.). *Vybrané aspekty života cizinců v České republice*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2010, s. 73.

barikády a to právě na straně ekonomicky slabšího či v horším případě sociálně vyloučeného. Vždyť každý z nás bez rozdílu pohlaví, rasy, státní příslušnosti či přesvědčení má nárok na to, aby nežil v hanbě, bolesti a ponížení, kdy se jeho lidská důstojnost ocitne až na prahu neúnosné hranice. Proto je na místě více než souhlasit s článkem 10 Listiny základních práv a svobod, kde je mimo jiné uvedeno, že: „každý má právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno.“³²

Lze jen těžko říci, co je opravdovou příčinou toho, že se cizinci uchylují k nelegálnímu zaměstnání. Dnešní uspěchaná doba a s tím související negativní vliv prostředí na socializaci člověka může být jednou z mnoha příčin. „Člověk si prostřednictvím socializace osvojuje specificky lidské formy chování, jazyk, poznatky, hodnoty a normy. Můžeme také říci, že se jedná o vstup jedince do sociálního prostředí, proces kultivace člověka, jeho postupné utváření a zapojování do sociálních rolí.“³³ Nezletilé děti nelegálně pracujících cizinců mnohdy vyrůstají v rodinách, které své závadové chování přijaly jako svůj úděl a zcela běžný jev. Sami rodiče si ovšem neuvědomují, že jejich potomci přejímají nevědomky jejich negativní postoje k dodržování právních předpisů a stávají se tak potencionálními závadovými osobami do budoucna. Zde je potřeba mít na vědomí, že: „socializace se odehrává vždy v nějakém prostředí. Toto prostředí může být různé kvality či úrovně, a proto může vlivem nepříznivých a nežádoucích podnětů dojít k tomu, že se výsledné jednání odchyluje od obecně uznávaných norem. V tomto případě hovoříme o deviantní socializaci (disocializaci). Jedná se tak o nízký stupeň socializace, který znamená společenskou nepřizpůsobivost, někdy až protispoločenskou činnost.“³⁴

³² Článek 10 odst. 1 zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.

³³ KRAUS, Blahoslav, SÝKORA, Petr. *Sociální pedagogika I*. Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2009, s. 16.

³⁴ KRAUS, Blahoslav, SÝKORA, Petr. *Sociální pedagogika I*. Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2009, s. 16.

2 POBYT CIZINCŮ ZA ÚČELEM ZAMĚSTNÁNÍ

Vstup, pobyt a vycestování cizince z území České republiky je v kompetenci Ministerstva vnitra, Ministerstva zahraničních věcí a Policie České republiky. Obecně se pobyt cizinců na území České republiky řídí zákonem č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pobytu cizinců“), a zčásti také zákonem č. 325/1999 Sb., o azylu, ve znění pozdějších úprav. Dle zákona o pobytu cizinců se rozumí cizincem fyzická osoba, která není státním občanem České republiky. Nabývání a pozbývání občanství České republiky je řešeno zákonem č. 40/1993 Sb., o nabývání a pozbývání státního občanství České republiky, a dále zákonem č. 193/1999 Sb., o státním občanství některých bývalých československých státních občanů.

Cizinec může pobývat na území České republiky přechodně nebo trvale. Důvody pro neudělení dlouhodobého víza na území České republiky nebo jiného povolení k pobytu (přechodnému i trvalému) jsou vymezeny zákonem o pobytu cizinců a řeší je ministerstvo vnitra. Ministerstvo zahraničních věcí rozhoduje o udělení krátkodobého víza (tj. víza k pobytu do 90 dnů), tato oblast je upravena nařízením Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 810/2009 o kodexu Společenství o vízech (vízový kodex). O prodloužení doby pobytu na krátkodobé vízum pak rozhoduje policie (Odbor cizinecké policie). Policie (Ředitelství služby cizinecké policie) rovněž rozhoduje o udělení krátkodobého víza na hraničním přechodu.³⁵

Vzory vydávaných dokladů o povolení k pobytu na území České republiky, včetně jejich specifikace jsou obsahem přílohy P IV. Základní popis oprávnění k pobytu cizinců hodlajících žít na území České republiky, včetně jejich stručné charakteristiky jsou obsahem následující kapitoly.

³⁵ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Cizinci v České republice*. Praha, 2013, s. 20.

2.1 Základní pobytová oprávnění cizinců

Zákon o pobytu cizinců rozděluje cizince pobývajících na území České republiky do následujících kategorií:

A) Občané zemí Evropské unie, Norska, Švýcarska, Islandu a Lichtenštejnska a jejich rodinní příslušníci

Rodinní příslušníci občanů Evropské unie, kteří nejsou občany Evropské unie a hodlají pobývat přechodně (déle než 3 měsíce) na území společně s občanem Evropské unie, mají odlišný pobytový režim od ostatních občanů třetích zemí. Pobyt občana Evropské unie (dále jen „občan EU“) a jeho rodinného příslušníka obecně dělíme do následujících kategorií:

1) občané zemí EU a jejich rodinní příslušníci, kteří jsou sami občané EU, bez potvrzení o přechodném pobytu

Občané EU mohou na území České republiky pobývat přechodně na základě průkazu totožnosti nebo cestovního dokladu, nemusejí disponovat žádným dalším povolením k pobytu.³⁶ Musí však ohlásit místo pobytu na území policii do 30 dnů ode dne vstupu na území, pokud je předpokládán pobyt delší než 30 dní (povinnost se nevztahuje na ty, kteří tuto povinnost splnili u ubytovatele).³⁷

2) občané zemí EU s potvrzením o přechodném pobytu a jejich rodinní příslušníci, kteří nejsou sami občané zemí Evropské unie, s povolením k přechodnému pobytu formou pobytové karty

Potvrzení o přechodném pobytu občana EU se vydává na jeho žádost. Nejedná se o jeho povinnost – je to pouze jeho právo. Potvrzení usnadňuje občanům EU jednání s úřady, bankami a dalšími institucemi.³⁸

Rodinní příslušníci občana EU, kteří sami nejsou občany EU a hodlají pobývat přechodně na území České republiky společně s občanem, jsou povinni požádat

³⁶ Ustanovení § 18 písm. c) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

³⁷ Ustanovení § 93 odst. 2 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

³⁸ Ustanovení § 87a odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Ministerstvo vnitra ČR o povolení k přechodnému pobytu, tzn. o pobytovou kartu rodinného příslušníka občana EU.³⁹

3) občané zemí EU a jejich rodinní příslušníci s povolením k trvalému pobytu

Občan EU získá povolení k trvalému pobytu po 5 letech nepřetržitého přechodného pobytu.⁴⁰

Rodinný příslušník občana EU získá povolení k trvalému pobytu po 5 letech nepřetržitého přechodného pobytu.⁴¹

Cizinec, který je nejméně 1 rok rodinným příslušníkem státního občana ČR, který je na území přihlášen k trvalému pobytu, nebo který je rodinným příslušníkem občana jiného členského státu EU, jemuž bylo vydáno povolení k trvalému pobytu na území, získá povolení k trvalému pobytu po 2 letech nepřetržitého přechodného pobytu.⁴²

B) Občané zemí mimo EU (tzv. občané třetích zemí)

Rozlišujeme následující kategorie cizinců:

1) občané třetích zemí pobývající v ČR krátkodobě (obecně do 90 dnů) bez víz

Občané třetích zemí mohou na území pobývat přechodně bez víza, stanoví-li tak přímo použitelný právní předpis Evropských společenství – nařízení Rady (ES) č. 539/2001, kterým se stanoví seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci musí mít při překračování vnějších hranic vízum, jakož i seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci jsou od této povinnosti osvobozeni. Dále mohou občané třetích zemí pobývat na základě mezinárodní smlouvy, na základě nařízení vlády a v některých dalších případech vymezených v § 18 zákona č. 326/1999 Sb.

³⁹ Ustanovení § 87b odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁰ Ustanovení § 87g odst. 1 písm. a) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

⁴¹ Ustanovení § 87h odst. 1 písm. a) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

⁴² Ustanovení § 87h odst. 1 písm. b) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

2) občané třetích zemí pobývajících v ČR na základě krátkodobých víz do 90 dní
Seznam třetích zemí, jejichž občané jsou povinni mít při vstupu do schengenského prostoru (ČR je součástí tohoto prostoru) víza, je stanoven výše zmiňovaným nařízením Rady (ES) č. 539/2001.⁴³

3) občané třetích zemí pobývajících v ČR na základě dlouhodobých víz nad 90 dnů
Maximální platnost tohoto víza je 6 měsíců. Platnost víza nelze prodloužit, navazuje na něj povolení k dlouhodobému pobytu.⁴⁴

4) občané třetích zemí s povolením k dlouhodobému pobytu

Jde o povolení navazující na dlouhodobá víza, nebo v případech vymezených zákonem č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, lze o toto povolení požádat i na zastupitelském úřadu České republiky bez předchozího pobytu na základě dlouhodobého víza na 90 dnů. Toto povolení je možné vydat i na dobu delší než jeden rok a lze ho prodloužit.⁴⁵

5) občané třetích zemí s povolením k trvalému pobytu

Občané třetích zemí mohou o trvalý pobyt požádat:

- a. Obecně po 5 letech nepřetržitého pobytu (započítává se doba pobytu na dlouhodobé vízum a povolení k dlouhodobému pobytu) v České republice. Zároveň se cizinci přiznává právní postavení dlouhodobě pobývajícího rezidenta v Evropském společenství na území.⁴⁶

⁴³ Ustanovení § 20 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁴ Ustanovení § 30 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁵ Ustanovení § 42 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁶ Ustanovení § 68 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

- b. Po 4 letech nepřetržitého pobytu, a to cizinci, který na území pobývá v rámci přechodného pobytu po ukončení řízení o udělení mezinárodní ochrany.⁴⁷
- c. Bez ohledu na délku předchozího pobytu, pokud o trvalý pobyt cizinec žádá z humanitárních nebo jiných důvodů hodných zvláštního zřetele, v zájmu České republiky nebo pokud o něj žádá nezletilé nebo zletilé nezaopatřené dítě cizince s trvalým pobytem na území za účelem společného soužití rodiny.⁴⁸

6) cizinci s uděleným azylem

Úspěšní žadatelé o mezinárodní ochranu pobývající v České republice. Udělený azyl rozsahem práv a povinností odpovídá povolení k trvalému pobytu.⁴⁹

7) cizinci s udělenou doplňkovou ochranou

Úspěšní žadatelé o mezinárodní ochranu pobývající v České republice. Doplňková ochrana se udělí cizinci, který nesplňuje důvody pro udělení azylu, avšak v řízení o udělení mezinárodní ochrany je zjištěno, že v jeho případě jsou důvodné obavy z jeho návratu. Udělená doplňková ochrana rozsahem práv a povinností téměř odpovídá trvalému pobytu – zejména s výhradou délky povolení k pobytu.⁵⁰

8) cizinci pobývající v ČR v rámci dočasné ochrany

Na základě zákona č. 221/2003 Sb., o dočasné ochraně cizinců je možné poskytnout dočasnou ochranu na základě rozhodnutí Rady Evropské unie. Jedná se o opatření při hromadném přílivu občanů třetích zemí, např. v důsledku ozbrojeného konfliktu, živelné pohromy nebo soustavného porušování lidských práv v zemi původu, které by mělo chránit tyto osoby a poskytnout jim dočasné útočiště do doby odeznění kritické situace.

⁴⁷ Ustanovení § 67 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁸ Ustanovení § 66 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁹ Ustanovení § 76 zákona č. 325/1999 Sb., o azylu, ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁰ Ustanovení § 14a zákona č. 325/1999 Sb., o azylu, ve znění pozdějších předpisů.

C) Ostatní cizinci (bez ohledu na státní příslušnost)

V dané kategorii rozlišujeme následující cizince:

1) **žadatelé o mezinárodní ochranu**

Jedná se o cizince hledající ochranu před pronásledováním nebo hrozcí újmu. O mezinárodní ochranu mohou žádat všichni cizinci včetně občanů Evropské unie (v daném případě bude však žádost občana Evropské unie shledána nepřipustnou).⁵¹

2) **žadatelé s dočasnou ochranou**

Cizinci, kteří žádají o dočasnou ochranu podle zákona č. 221/2003 Sb., a o jeho žádosti nebylo dosud rozhodnuto.⁵²

3) **nelegálně pobývající cizinci v ČR**

Cizinci pobývající v České republice po vypršení platnosti víz a povolení k pobytu nebo bez potřebných víz nebo povolení k pobytu apod.⁵³

2.2 Oprávnění občanů Evropské unie při vstupu na trh práce

Volný pohyb pracovníků, svoboda usazování, volný pohyb služeb, zboží a kapitálu jsou nosným pilířem základních svobod přesahující hranice všech členských států Evropské unie.⁵⁴ Stejně tak jako pohlíží zákon o pobytu cizinců na občana Evropské unie jako na cizince, pohlíží zákon o zaměstnanosti na občana Evropské unie a jeho rodinného příslušníka a rodinného příslušníka občana České republiky jako na osobu, která cizincem není. Tyto osoby mají rovné postavení v právních vztazích upravených zákonem o zaměstnanosti jako občané České republiky, pokud sám zákon nestanoví jinak. „*Občané Evropské unie a jejich rodinní příslušníci mohou vykonávat výdělečnou činnost na území České republiky bez jakéhokoliv pracovního nebo obdobného povolení. Toto oprávnění*

⁵¹ Ustanovení § 72 zákona č. 325/1999 Sb., o azylu, ve znění pozdějších předpisů.

⁵² Ustanovení § 22 zákona č. 221/2003 Sb., o dočasné ochraně, ve znění pozdějších předpisů.

⁵³ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Cizinci v České republice*. Praha, 2013, s. 20-22.

⁵⁴ BORCHARD, Klaus Dieter. *ABC práva Evropské unie*. Lucenburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2011, s. 22-23.

vyplývá z jednoho ze základních pilířů stanovených právními předpisy EU, a to volného pohybu pracovních sil.⁵⁵ V případě zaměstnávání občana Evropské unie nebo jeho rodinného příslušníka má jednu povinnost pouze jeho zaměstnavatel vůči Úřadu práce. Touto povinností je informace o nástupu těchto osob k výkonu činnosti. Písemná informace musí být poskytnuta zaměstnavatelem Úřadu práce nejpozději v den nástupu do zaměstnání takovéto osoby. V případě ukončení činnosti občana Evropské unie nebo jeho rodinného příslušníka se daná skutečnost oznamuje do 10 kalendářních dnů.

„Rodinný příslušník občana Evropské unie, který sám není občanem Evropské unie, může vstoupit na trh práce bez povolení k zaměstnání, pokud obdrží od Ministerstva vnitra povolení k přechodnému pobytu formou pobytové karty rodinného příslušníka Evropské unie, nebo se prokáže dokladem (záznam v cestovním dokladu, potvrzení) o podání žádosti o povolení k přechodnému pobytu rodinného příslušníka občana Evropské unie na území ČR.“⁵⁶

Mezi státy Evropské unie patří:

Belgie (1957), Bulharsko (2007), Česká republika (2004), Dánsko (1973), Estonsko (2004), Finsko (1995), Francie (1957), Chorvatsko (2013), Irsko (1973), Itálie (1957), Kypr (2004), Litva (2004), Lotyšsko (2004), Lucembursko (1957), Maďarsko (2004), Malta (2004), Německo (1957), Nizozemsko (1957), Polsko (2004), Portugalsko (1986), Rakousko (1995), Rumunsko (2007) Řecko (1981), Slovensko (2004), Slovinsko (2004), Španělsko (1986), Švédsko (1995), Velká Británie (1973).⁵⁷

Ke státům Evropského hospodářského prostoru (dále jen EHP) vedle států Evropské unie (dále jen EU) patří Norsko, Lichtenštejnsko a Island. Ostatní cizinci, kteří nejsou občany EU/EHP a Švýcarska a nejsou ani jejich rodinnými příslušníky, mohou, jak již bylo výše uvedeno, vykonávat práci na území České republiky za podmínky, že obdrželi

⁵⁵ RYTÍŘOVÁ, Lucie, TEPPEROVÁ, Jana. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků*. Olomouc: ANAG, 2012, s. 50-51.

⁵⁶ *Rodinný příslušník občana Evropské unie*. [cit. 2014-02-01]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_eu/zz_eu_trh_prace

⁵⁷ *Státy Evropské unie*. [cit. 2014-02-01]. Dostupné z: <http://www.clenskestaty.eu/>

povolení k zaměstnání a povolení k pobytu, pokud zákon o zaměstnanosti nestanovuje jinak.⁵⁸

2.3 Zaměstnávání cizinců třetích zemí

Na občany ze třetích zemí přicházejících do České republiky se výhoda pohybu pracovníků nevztahuje. Pokud zákon o zaměstnanosti cituje cizince, jedná se pouze o občany z tzv. třetích zemí, které nejsou součástí Evropské unie, případně se jedná o osoby bez státní příslušnosti. Daná oblast je přímo upravena § 85 zákona o zaměstnanosti. V oblasti výdělečné činnosti cizince třetí země rozlišujeme dvě základní formy její realizace. V prvním případě se jedná o formu **zaměstnání** a ve druhém případě o formu **podnikání**.

1) Zaměstnávání cizinců třetích zemí na základě pracovního povolení

V kapitole 1.2 této diplomové práce byly uvedeny podmínky, za jakých může cizinec třetí země pracovat na území České republiky. Jednalo se o cizince s povolením k zaměstnání, cizince pracujících na základě zelené či modré karty a dále cizince, od kterých se ani jeden z uvedených způsobů nevyžaduje. V dané části se zaměřím na bližší podmínky vydávání pracovního povolení.

Jednou z možností, kdy můžou být cizinci na území České republiky zaměstnání je předpoklad, že získali **povolení k zaměstnání a povolení k pobytu za účelem zaměstnání**. Jak jednoznačně vyplývá z ustanovení § 3 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, způsobilost být zaměstnancem podle zákoníku práce⁵⁹, mají všichni cizinci za stejných podmínek jako občan České republiky. Veškeré pracovněprávní vztahy zaměstnanců, tedy cizinců, se řídí zákoníkem práce a lze konstatovat, že ten se v dané oblasti stává právem rozhodným.⁶⁰

⁵⁸ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Cizinci v České republice*. Praha, 2013, s. 93.

⁵⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁰ *Zaměstnávání cizinců třetích zemí*. [cit. 2014-02-04]. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d1394v1370-zamestnavani-cizincu/>

Samotný proces vydání povolení k zaměstnání je veden ve správním řízení, kde cizinec vystupuje jako účastník řízení. Tento si zpravidla žádá písemnou formou příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce před příchodem na území České republiky. O povolení k zaměstnání žádá většinou cizinec, který chce být na území České republiky zaměstnán v pracovněprávním vztahu k tuzemské právnické nebo fyzické osobě nebo ve vztahu k zahraničnímu zaměstnavateli, který ho vyslal k výkonu práce na území České republiky.

Proces vydání pracovního povolení je dosti obsáhlou a z hlediska platné legislativy dosti složitou problematikou. „*Povolení k zaměstnání může krajská pobočka Úřadu práce cizinci vydat na pracovní místo, které je hlášeno zaměstnavatelem jako volné, které nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak, a zaměstnavatel předem krajské pobočce Úřadu práce oznámil a projednal s ní záměr zaměstnávat cizince...*“⁶¹ Samotné pracovní povolení obsahuje „*identifikační údaje cizince, místo výkonu práce, druh práce, identifikační údaje zaměstnavatele, u něhož bude cizinec vykonávat zaměstnání, dobu, na kterou se vydává, a další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání.*“⁶² Volné pracovní místo je takové místo, na které se nehlásí žádný jiný uchazeč (občan České republiky, rodinný příslušník nebo občan jiné země Evropské unie) a to buď z důvodu, že v regionu nejsou zájemci splňující požadovanou kvalifikaci, nebo nejsou žádní zájemci ochotní volné pracovní místo v tomto regionu obsadit.

Povolení zaměstnání s ohledem na situaci na trhu práce bude vydáno též cizinci, který bude sezónním pracovníkem na šest měsíců v kalendářním roce, pokud mezi jednotlivými zaměstnáními uplyne doba nejméně šesti měsíců. Povolení k zaměstnání obsahuje identifikační údaje cizince, místo výkonu práce, druh práce, identifikační údaje zaměstnavatele, u něhož bude cizinec vykonávat zaměstnání, dobu, na kterou se vydává a další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání.⁶³ Povolení k zaměstnání je **nepřenosné**, vydává se na dobu určitou, maximálně však **na dobu dvou let**. Jeho prodloužení je možné pouze na žádost cizince a to i opakovaně.

⁶¹ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Cizinci v České republice*. Praha, 2013, s. 100.

⁶² JOKLOVÁ, Kateřina, RYŠAVÁ, Jitka a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Praha: ASPI, 2009, s. 56.

⁶³ Ustanovení § 92 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Povolení k zaměstnání bez ohledu na situaci na trhu práce se vydává cizinci:

- zaměstnanému na časově vymezené období za účelem zvyšování svých dovedností a kvalifikace ve zvoleném zaměstnání (stáž),
- do 26 let věku zaměstnaného příležitostnými a časově omezenými pracemi v rámci výměny mezi školami nebo v rámci programů pro mládež, jichž se Česká republika účastní,
- který je duchovním církve registrované v České republice nebo náboženské společnosti,
- o němž to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva,
- kterému bylo uděleno vízum za účelem strpění, nebo vydán dlouhodobý pobyt za stejným účelem,
- který je žadatelem o udělení mezinárodní ochrany nebo kterému bylo uděleno vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem strpění pobytu podle zákona o azylu⁶⁴, nejdříve však po uplynutí 12 měsíců ode dne podání žádosti o udělení azylu.⁶⁵

Povolení k zaměstnání **nelze vydat cizinci**, který v České republice požádal o udělení mezinárodní ochrany a to po dobu 12 měsíců ode dne podání žádosti o udělení mezinárodní ochrany nebo nesplňuje některou z podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti pro vydání povolení k zaměstnání.⁶⁶

Vzor rozhodnutí o povolení k zaměstnání je obsahem přílohy P II a rozhodnutí o prodloužení povolení k povolení k zaměstnání je obsahem přílohy P III.

2) Podnikání cizinců třetích zemí

Podnikající činnost cizince, jakožto osoby samostatně výdělečně činné, upravuje zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, v platném znění. Živnostenské podnikání v ČR může provozovat fyzická osoba s trvalým pobytem nebo právnická osoba se sídlem mimo území České republiky. Tyto osoby mohou na území ČR podnikat ve stejném rozsahu jako občan ČR s trvalým pobytem nebo právnická osoba se sídlem na

⁶⁴ Zákon č. 325/1999 Sb., o azylu, ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁵ Ustanovení § 97 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁶ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Cizinci v České republice*. Praha, 2013, s. 95.

území České republiky. Cizinci s trvalým pobytem a azylantů tak mají v oblasti podnikání stejné postavení jako občan ČR. Cizinci, kteří nemají trvalý pobyt na území ČR, nejedná-li se o státní příslušníky Evropské unie, státní příslušníky jiného smluvního státu Dohody o Evropském hospodářském prostoru a občany Švýcarské konfederace, musí mít za účelem podnikání povolení k pobytu formou víza či povolení k dlouhodobému pobytu.⁶⁷

Mezi **všeobecné podmínky** práva cizince podnikat, patří dosažení věku 18 let, způsobilost k právním úkonům a bezúhonnost. **Zvláštními podmínkami** jsou potom odborná nebo jiná způsobilost, pokud živnostenský zákon nestanoví jinak.

Současná právní úprava rozlišuje následující živnosti:

- a) **Živnost ohlašovací** – zde vzniká právo provozovat živnost ve většině případů již ohlášením živnosti živnostenskému úřadu a osvědčuje se vydáním výpisu z živnostenského rejstříku.
- b) **Živnosti koncesované** – zde je právo podnikat vázáno na souhlasné stanovisko věcně příslušného orgánu státní správy. Vzniká udělením koncese a osvědčuje se vydáním výpisu z živnostenského rejstříku.⁶⁸

2.4 Příčiny a motivace nelegálního zaměstnávání cizinců

Skutečných příčin, které nutí cizince a jeho zaměstnavatele k činnosti nazývané odbornou terminologií „nelegální práce“, existuje celá řada. „*Obecně platí, že k porušování předpisů o zaměstnanosti a pobytu cizinců ze strany zaměstnavatelů i cizince dochází proto, že je to pro obě strany nějakým způsobem výhodné. Jednotlivé výhody však nemají stejnou váhu. Záleží na míře profilu, kterého se porušením legislativy docílí, současně je ale třeba zahrnout i míru rizika pro každou ze zúčastněných stran.*“⁶⁹

⁶⁷ JOKLOVÁ, Kateřina, RYŠAVÁ, Jitka a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Praha: ASPI, 2009, s. 126-131.

⁶⁸ MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Informační publikace pro cizince*. Praha: KUFŘ s.r.o., 2009, s. 53-55.

⁶⁹ KROUPA, A., HORÁKOVÁ, M., ŠMOLCNOPEK, L., NESVADBOVÁ, L., RUDOLF, V., ŠTĚPÁNEK, I. *Nelegální zaměstnávání a podnikání cizinců na českém trhu práce*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1997, s. 15-16.

Příčiny nelegálního zaměstnávání z pohledu zaměstnavatelů

Lze soudit, že zaměstnavatele vede k porušování předpisů o zaměstnanosti zejména to, že cizince, kterého zaměstnají na černo, mohou kdykoliv lehce propustit a nemají vůči němu žádné závazky. Druhou příčinou může být to, že za takového cizince nemusejí odvádět sociální a zdravotní pojištění a případné finanční ohodnocení cizince tak může být nepatrně větší. K tomu ovšem v praxi dochází jen zřídka. Dalšími významnými faktory může být stravování, ubytování a vysílání nelegálně pracujících cizinců na jiné místo výkonu. V oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví jsou taktéž spatřovány mnohé výhody, kdy není třeba nelegálního cizince nikterak odškodnit v případě úrazu. Obecně lze shrnout, že nelegálně pracující cizinec je po administrativní stránce a stránce ohodnocení, méně náročnější, než cizinec vykonávající práci legálně.

Příčiny a motivace porušování předpisů ze strany cizinců

Důvody pracovního zapojení cizinců se různí. Obecně lze mít za to, že cizinci považují svou práci, možnost pracovat a užít se, za důležitou hodnotu a podmínku kvality života. Sama práce dosahuje svého vysokého hodnocení, jelikož integruje člověka do společnosti a dává jeho životu společenský kontext. Skutečným smyslem práce je udržení jisté životní úrovně, dosažení sebeúcty a získání širšího okruhu přátel v rámci jeho sociálního začlenění. Z výše uvedeným se bohužel neslučuje činnost cizince v oblasti nelegálního zaměstnávání. Příčinami a motivy mohou být skutečnosti uvedené níže.⁷⁰

Složitost a administrativní procedura spojená se získáním pracovního a pobytového povolení mnohdy významně působí na skutečnost, proč cizinec podstupuje rizika související s odhalením nelegální práce. Cizinci jsou si mnohdy vědomi toho, že mohou být za dané jednání postiženi, ale jejich právní vědomí je natolik nedostačující, že si neuvědomují opravdová rizika postihu. Ta bývají tak závažná, že mohou ovlivnit celý jejich zbytek života. Ekonomický faktor je další příčinou, proč cizinec nelegálně pracuje. V praxi jsou známy případy, kdy cizinec svou činností finančně zabezpečuje rodinu v domovském státě. Ta je na jeho finančních prostředcích tak závislá, že pracující cizinec

⁷⁰ JANOUŠKOVÁ, Jana, KOLIBOVÁ, Helena. *Zaměstnanecké výhody a daně*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2005, s. 8-9.

podstoupí jakákoliv rizika, aby ji zabezpečil. Sama mzda patří mezi základní motivační faktory.⁷¹ Zprostředkování práce a vyřízení veškeré administrativy pobytu cizinců značně komplikuje jejich jazyková bariéra. Ti se pak obrací na nejrůznější zprostředkovatele a platí jim nesmyslné částky za poskytnutí pomoci. Přitom náklady na vyřízení legálního pobytu (administrativní poplatek) jsou mnohem menší než náklady na provize či úplatky zájmovým skupinám - „mafianům“.

2.5 Shrnutí

Obsahem této kapitoly bylo uvedení stručného přehledu základních pobytových oprávnění cizinců, vymezení oprávnění občanů Evropské unie a jejich rodinných příslušníků při vstupu na trh práce a uvedení podmínek, za kterých mohou na území České republiky pracovat cizinci třetích zemí. Dále byly uvedeny příčiny a motivace zaměstnanců a jejich zaměstnavatelů, proč se uchylují k výkonu nelegální práce a nelegálního zaměstnávání. Dané vymezení je nezbytné pro orientaci poskytnutou čtenáři, který si tak může udělat vlastní představu a názor o tom co problematika související se zaměstnáváním cizinců obnáší.

Je jen na rozhodnutí cizince, zda zvolí legální nebo nelegální formu zaměstnání. Zaměstnavatel mu tuto jeho volbu mnohokrát neulehčuje. Často jsou pracovníci nuceni volit mezi osobním životem a kariérou. Zaměstnavatel na ně často pohlíží jako na náklady, nikoli jako na aktiva, do kterých je potřeba investovat. Cizinci se pro něj stávají rychlým a málo ekonomicky nákladným zdrojem obživy. Je pravdou, že zaměstnanci jsou vnímáni jen jako prostředky, nikoli jako živé bytosti. Sám zaměstnavatel k nim přistupuje způsobem „*bud' rád, že máš vůbec práci a dělej, co ti říkám já*“. Není se čemu divit, že zaměstnaný cizinec přistupuje na nečestná pravidla, lež, zatajování nebo jiné neetické chování, kterému se podrobuje, aby sám přežil.⁷²

⁷¹ SEQUENSOVÁ, Helena, HEP, Roman, RATISLAV, Pavel, LETÁK, Jiří. *Lidské zdroje*. Praha: Question Marks – Jiří Leták, 2005, s. 126.

⁷² BRANHAM, Leigh. *7 skrytých důvodů, proč zaměstnanci odcházejí z firem*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2009, s. 167.

3 KONTROLA ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ POLICIÍ ČR

Nejúčinnějším nástrojem v boji s nelegálním zaměstnáváním cizinců je přímá prevence. Řešení komplexu důsledků nelegální migrace a práce cizinců je samo o sobě obtížné a nákladné a mívá širší politické dopady nejen tam, kde bezprostředně probíhá, ale ovlivňuje často i vztahy zemí, mezi nimiž dochází k výměně pracovní síly. Pojem migrace lze definovat jako „časově více či méně ohraničený proces přesunu lidí mezi prostory určenými státními hranicemi.“⁷³ Společenský jev, zvaný migrace, lze zkoumat z několika hledisek. Naším úhlem pohledu je migrace pracovní. Nejlepší prevencí v potírání nelegální práce jsou jasná, přehledná a jednoduchá pravidla regulující zaměstnávání a podnikání osob, která se příliš často nemění. Tím dává značnou možnost proniknout do obecného právního povědomí všech zainteresovaných osob. Chaotičnost a časté změny právní regulace mohou vyvolat jen negativní vliv. Tímto vlivem je právě častý výskyt nelegální práce.

3.1 Rozsah činností Cizinecké policie

Cizinecká policie je součástí ozbrojeného bezpečnostního sboru Policie České republiky. Je útvarem s celorepublikovou působností, to znamená, že realizuje svoji pravomoc na celém území státu. Hlavním úkolem toho specifického útvaru je odhalování nelegální migrace, realizování sankčních opatření v případě, že cizinci pobývají na území České republiky protizákonně, dodržování a realizace opatření vyplývajících z mezinárodních smluv a předpisů Evropského společenství a odhalování trestných činů souvisejících s nelegálním přechodem státních hranic. V oblasti nelegální práce působí Cizinecká policie spíše jako represivní složka. Samozřejmě to neznámá, že její činnost je pouze represivní. Samotná existence a četnost prováděných kontrol touto specifickou složkou působí v praxi preventivně, čehož jsou si vědomi sami zaměstnavatelé, zde pracující cizinci a taktéž široká veřejnost.

⁷³ BUDILOVÁ, L., HIRT, T., *Policista v multikulturním prostředí*. Praha: Člověk v tísni, 2005, s. 9, s. 48.

Vymezení některých oprávnění cizinecké policie souvisejících s kontrolou pracujících cizinců:

- 1) provádět pobytovou kontrolu cizince za účelem zjištění, zda se na území zdržuje oprávněně a zda splňuje podmínky pobytu,
- 2) provádět pobytovou kontrolu cizince nebo jiných osob za účelem zjištění, zda dodržují povinnosti stanovené zákonem o pobytu cizinců,
- 3) v souvislosti s hraniční nebo pobytovou kontrolou požadovat po cizinci prokázání totožnosti,
- 4) vstupovat do ubytovacích zařízení a kontrolovat domovní knihu,
- 5) při plnění úkolů podle zákona o pobytu cizinců požadovat vysvětlení související s plněním úkolů,
- 6) snímat daktyloskopické otisky a pořizovat obrazové záznamy v souvislosti se zjišťováním totožnosti a řízením o správním vyhoštění,
- 7) provádět osobní prohlídku a prohlídku věcí, pokud tak zákon o pobytu cizinců stanoví,
- 8) prověřovat, zda se cizinec nedopustil obcházení zákona s cílem získat oprávnění k pobytu.⁷⁴

S pobytovou kontrolou je dále výslovně spojen výkon oprávnění orgánu Cizinecké policie podle § 167 odst. 2 zákona o pobytu cizinců, podle něhož je tento orgán oprávněn při pobytové kontrole vstupovat do objektů a na pracoviště zaměstnavatele v případě důvodného podezření, že se v nich zdržují cizinci, přičemž toto oprávnění má i po skončení pracovní, prodejní nebo provozní doby. V pracovní, prodejní nebo provozní době může vstupovat do míst určených pro zákazníky kdykoli, jde totiž o místa veřejnosti přístupná.

⁷⁴ Ustanovení § 167 odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

3.2 Kontrolní činnost a oprávnění Cizinecké policie při potírání nelegální práce

Kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti cizinců vykonávají Státní úřad inspekce práce, Oblastní inspektoráty práce, Celní úřady, Generální ředitelství Úřadu práce a krajské pobočky Úřadu práce v rozsahu stanoveném zákonem o zaměstnanosti.⁷⁵ Dalším významným orgánem na úseku kontroly zaměstnanosti je Cizinecká policie. Kontroly jsou prováděny zmíněnými orgány buď samostatně, nebo ve vzájemné součinnosti.

Oblastní inspektorát práce soustřeďuje svou kontrolu pouze na zaměstnavatele. Úřady práce a celní úřady provádějí kontroly toho, zda se při výkonu práce cizinců nejedná o nelegální výkon práce. Cizinecká policie provádí kontrolu dodržování pravidel pobytového režimu. Na kontrolní činnost prováděnou policií se podle zákona o pobytu cizinců nevztahuje zákon o kontrole.⁷⁶

Jak již bylo jednou zmiňováno, policie provádí výše uvedenou kontrolu na základě oprávnění uvedeného v ustanovení § 167 odst. 1 písm. d) zákona o pobytu cizinců⁷⁷, které umožňuje provádět pobytovou kontrolu cizince:

- a) za účelem zjištění, zda se na území zdržuje oprávněně a zda splňuje podmínky pobytu na území podle tohoto zákona,
- b) nebo jiných osob za účelem zjištění, zda dodržují povinnosti stanovené zákonem o pobytu cizinců.

Příprava kontroly

Cizinecká policie provádí typování a pozorování objektů, kde je předpokládán výskyt nelegálně pracujících cizinců. K tomu dochází buď z vlastní iniciativy, nebo na základě podnětu jiných subjektů. Samotný postup není nikterak metodicky zpracován, a tudíž je jeho příprava závislá na schopnostech, znalostech a vlastní iniciativě samotných policistů. Plánování kontroly většího rozsahu se většinou ujímá koordinátor daného

⁷⁵ Ustanovení § 125 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁶ Ustanovení § 167 odst. 3 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁷ Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

pracoviště, který předem vypracuje plán objektu s přesnými instrukcemi a odpovídajícím rozmístěním policistů. Zde jsou určeni policisté, kteří budou střežit objekt, policisté provádějící kontrolu uvnitř objektu a dále policisté zajišťující lustraci osob v dostupných evidencích (v terénu i přímo na útvaru Policie České republiky). Po provedené instruktáži, která trvá zpravidla asi půl hodiny, přecházejí policisté společně s dalšími kontrolními orgány k samotnému průběhu kontroly.

Průběh kontroly

Kontrolní činnost Cizinecké policie probíhá buď samostatně, nebo za asistence jiných úřadů, blíže specifikovaných v následující kapitole číslo 3.3. Policisté se častokrát setkávají s odmítavým chováním ze strany zaměstnavatele, který kontrolu považuje za obtěžující a argumentuje např. tím, že zastavení výroby mu sníží zisk. Při kontrolách bývá taktéž častým jevem skutečnost, že se majitel kontrolované firmy snaží zabránit vstupu kontrolních pracovníků do objektu s cílem znemožnit kontrolu pracujících cizinců. Problémy jsou zejména u těch zaměstnavatelů, kteří sami práci cizincům zprostředkovali a bojí se vlastního postihu. Mezi další případy odvrácení průběhu kontroly patří například poukazování na skutečnost, že policie nemá ochranné pomůcky, není proškolená v předpisech o bezpečnosti práce na stanovištích nebo nelze opakovaně zastihnout odpovědnou osobu. Při vstupu do objektu využívá policie své oprávnění stanovené zákonem o pobytu cizinců, které jí umožňuje při pobytové kontrole vstup do objektu a na pracoviště zaměstnavatele v případech důvodného podezření, že se na nich zdržují cizinci. Toto oprávnění má policie i po skončení pracovní, prodejní nebo provozní doby.⁷⁸

Před vstupem do kontrolovaného objektu např. stavby, nebo jiné provozovny provedou příslušníci Policie České republiky jeho zajištění, z důvodu zabránění úniku nelegálně zaměstnaných osob. Jakmile je objekt zajištěn, je kontaktována osoba (např. stavbyvedoucí, vedoucí provozovny apod.) odpovědná za její provoz, které je oznámeno, že bude zahájena kontrola. V případě, že je ke kontrole zajištěna přítomnost Oblastního inspektorátu práce, provádí oznámení on sám. Činnost policistů spočívá zejména v kontrole dokladů totožnosti a pobytových oprávnění. Taktéž je nutné řádně

⁷⁸ Ustanovení § 167 odst. 2 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

zadokumentovat činnost, kterou cizinec na stavbě provádí a zda je v souladu s pracovním povolením. Činnost Oblastního inspektorátu práce se soustředí na samotnou činnost zaměstnavatele, jenž mu k tomu dokládá potřebnou dokumentaci.

Přijatá opatření

Jestliže je v průběhu kontroly zjištěn cizinec, který je zde zaměstnán bez oprávnění k pobytu anebo povolení k zaměstnání, ačkoli je toto povolení podmínkou výkonu zaměstnání, nebo cizinec, který zde provozuje výdělečnou činnost bez zákonem stanoveného oprávnění, je policie oprávněna ho zajistit, jelikož se cizinec dopustil jednání, pro které lze jeho pobyt na území České republiky ukončit nebo zahájit řízení o správním vyhoštění.⁷⁹ Zajištěný nelegálně pracující cizinec je eskortován na místně příslušné oddělení Cizinecké policie, kde jsou s ním zahájeny úkony související se správním řízením ve věci správního vyhoštění z území. Policie je oprávněna vydat cizinci rozhodnutí o správním vyhoštění až na dobu 5 let.⁸⁰ V případě pravomocného rozhodnutí je cizinec zařazen do evidence nežádoucích osob a do informačního systému smluvních států a po tuto dobu mu není umožněn vstup na území členských států Evropské unie.

3.3 Spolupráce státních orgánů v oblasti zaměstnání cizinců

Kvalitní spolupráce státních orgánů, je v současné době nejúčinnějším nástrojem v boji proti nelegálnímu zaměstnávání. Vzájemná komunikace mezi dotčenými může mnohdy napomoci odhalit skutečnosti, které by bez vzájemné komunikace nikdy odhaleny nebyly. Mezi orgány, jež nejčastěji v oblasti zaměstnávání cizinců spolupracují s Cizineckou policií, patří Státní úřad inspekce práce, Oblastní inspektoráty práce, Celní úřady, Generální ředitelství Úřadu práce a krajské pobočky úřadu práce. Mezi další úzce spolupracující orgány patří Odbory azylové a migrační politiky spadající pod Ministerstvo vnitra, Česká obchodní inspekce nebo Finanční úřady.

⁷⁹ Ustanovení § 27 odst. 1 písm. a) zákona č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁰ Ustanovení § 119 odst. 1 písm. b) bod 3 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Při společných kontrolách jsou často využívány kontrolní pravomoci zúčastněných orgánů s pravomocemi policie, která mimo to, že zajišťuje jejich bezpečnost při obtížnějších či rizikovějších kontrolách, taktéž poskytuje součinnost při ověřování totožnosti kontrolovaných osob. Samotná pomoc se dostává také policii. Pro příklad lze uvést například inspektory České obchodní inspekce, kteří poskytují Policii České republiky součinnost při prokazování protiprávního jednání kontrolovaných osob, zejména využitím práva vstupu do skladových prostor provozoven a oprávnění ke kontrolním nákupům, které bývají často realizovány.

Na provázanost státních orgánů poukazuje nejedna právní norma. Například zákon o zaměstnanosti ukládá Ministerstvu vnitra nebo Policii České republiky poskytovat informace na úseku zaměstnanosti ministerstvu a Úřadu práce, ze základního registru obyvatel nebo cizineckého informačního systému.⁸¹ Druhým příkladem může být zákon o pobytu cizinců, který konkrétně ukládá povinnosti orgánům státní správy vůči ministerstvu.⁸² Dotčenými orgány jsou zde Úřad práce, živnostenský úřad, obecní úřad obce s rozšířenou působností, Orgán pomoci v hmotné nouzi, soud nebo Okresní správa sociálního zabezpečení, které plní ohlašovací povinnost o informacích, které jim přísluší.

Závěrem lze dodat, že vzájemné společné kontroly a sdělování, ať již povinných nebo nepovinných informací, musí být do budoucna vždy plně koordinovány tak, aby nedocházelo k nežádoucí duplicitě. Jen tak může být výsledný efekt co nejvyšší a nejkvalitnější. Z vlastního pohledu lze uvést, že spolupráce státních orgánů je v současné době na velmi dobré úrovni. Lze hovořit o příkladné, kvalitní a důsledné spolupráci všech státních orgánů správy a samosprávy. Je ovšem třeba mít na zřeteli, že je stále co zlepšovat a zdokonalovat tak, aby byl negativní jev zvaný „nelegální práce“, zcela potlačen do pozadí.

⁸¹ Ustanovení § 147c zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁸² Ustanovení § 106 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

3.4 Práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnanců

Práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnanců jsou velice obsáhlá a jsou součástí celé řady právních úprav současné platné legislativy. Jen zákoník práce obsahuje desítky ne-li stovky těchto práv a povinností. Sami zaměstnanci jsou chráněni v otázkách rozsahu i bezpečnosti práce, výši mzdy, mají právo na stravné či cestovní náhrady, dovolenou i příplatky za noční práci.

Mezi základní povinnosti zaměstnance patří:

- *pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci,*
- *využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly,*
- *dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni,*
- *řádne hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a strážet a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.⁸³*

Obecně lze zaměstnancovi povinnosti shrnout tak, že je povinen konat práci dle pracovní smlouvy a pokynů udělených zaměstnavatelem. Osobní výkon ve stanovené pracovní době a dodržování pracovní kázně, je jeho nedílnou součástí.

V oblasti **práv zaměstnance**, lze jen okrajově vzpomenout právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, či právo na informace o rizicích jeho práce. Sám zaměstnanec je také oprávněn odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život a zdraví jiných osob.

Povinnosti na straně zaměstnavatele jsou například tyto:

- zaměstnavatel nesmí přenášet riziko z výkonu práce na zaměstnance,
- musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců, jakož i fyzických osob ucházejících se o zaměstnání,

⁸³ Ustanovení § 301 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

- musí poskytovat zaměstnanci informace v pracovněprávních vztazích a zajišťovat projednání s nimi,
- musí seznamovat zaměstnance s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy,
- nesmí zaměstnanci za porušení povinností vyplývajících mu z pracovněprávního vztahu ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat; to se nevztahuje na škodu, za kterou zaměstnanec odpovídá, nesmí požadovat ani sjednat zajištění závazku v pracovněprávním vztahu, s výjimkou konkurenční doložky a srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu.⁸⁴

Jak lze z výše uvedeného logicky odvodit, je zaměstnavatel povinen přidělovat práci pouze sjednanou v pracovní smlouvě. Jakákoliv jiná práce bez dohody je nepřijatelná. Za odvedenou práci náleží zaměstnanci mzda. Přitom musí být stále bráno v potaz, za jakých okolností může zaměstnanec úspěšně plnit pracovní úkoly. Vytvoření vhodných podmínek je nedílnou součástí zaměstnavatelových povinností. Při dodržování pracovních podmínek je zaměstnavatel povinen vycházet z právních předpisů, smluv nebo vnitřních předpisů.

Co se týká zákona o zaměstnanosti je zaměstnavatel například povinen oznámit Úřadu práce obsazení volného pracovního místa cizincem do 10 kalendářních dnů, popřípadě písemně informovat o tom, že cizinec, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání, nenastoupil do práce nebo ukončil zaměstnání před uplynutím doby, na kterou mu bylo povolení vydáno.⁸⁵ „Zaměstnavatel je dále povinen nabídnout cizinci tytéž pracovní a mzdové podmínky obvyklé u občana ČR ve stejném pracovním zařazení podle platných právních předpisů, případně v souladu s kolektivními smlouvami nebo pracovními smlouvami s tím, že cizinec bude sociálně a zdravotně pojištěn.“⁸⁶

Zaměstnavatel je taktéž povinen dodržovat osobnostní práva, jakož je nedotknutelnost osoby a jejího soukromí, právo, aby byla zachována důstojnost, osobní čest, dobrá pověst, jméno, právo na ochranu před neoprávněným shromažďováním údajů či listovní tajemství.⁸⁷

⁸⁴ *Povinnosti zaměstnavatele*. [cit. 2014-02-05]. Dostupné z: <http://www.podnikator.cz/provoz-firmy/personalistika/pracovni-pravo/n:16174>

⁸⁵ Ustanovení § 88 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁶ JOKLOVÁ, Kateřina, RYŠAVÁ, Jitka a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Praha: ASPI, 2009, s. 57-58.

⁸⁷ Článek 7, 10 a 13 zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.

Mimo to, že má zaměstnavatel určité povinnosti, lze jen okrajově uvést také jeho **práva**.

Těmi může být například:

- možnost vydat vnitřní předpis, kterým si může přizpůsobit pravidla vnitřním podmínkám své společnosti. Vnitřní předpis je závazný pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance. Nabývá účinnosti dnem, který je v něm stanoven, nejdříve však dnem, kdy byl u zaměstnavatele vyhlášen.
- určit množství požadované práce a pracovní tempo, není-li sjednáno v kolektivní smlouvě,
- vyžadovat po zaměstnanci náhradu škody, kterou mu zaměstnanec způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.⁸⁸

Není úkolem této práce konkretizovat všechna práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů. Cílem této kapitoly bylo pouze ukázat, jak složitá je opravdu daná problematika. Její rozmanitost v mnohém komplikuje samotnou činnost kontrolních orgánů, které sami mnohdy tápají v paragrafové změti, kterou nám naši zákonodárci připravili.

3.5 Právní postižitelnost výskyt nelegální práce cizinců

Se zaměstnáváním cizinců je často spojena kriminální činnost. Všeobecně jsou známy praktiky vydírání cizince, vybírání výpalného nebo přežívání cizince v nelidských podmínkách, v mnohém srovnatelných s příbytkem zvířat. Obzvláště smutné je na tom to, že se takové vykořisťování děje mezi lidmi, kteří by si měli být navzájem nejbližší a měli by si pomáhat. Ano vykořisťovateli jsou z převážné většiny cizinci stejné národnosti, kteří se na území České republiky adaptovali mnohem dříve než jejich krajané, ze kterých chtějí nemálo profitovat. Několikaletou praxí lze konstatovat, že výskyt cizinců, jehož doklady byly v držení „novodobého otrokáře“ a se kterými nemůže on sám disponovat, je alarmující.

⁸⁸ *Práva zaměstnavatele*. [cit. 2014-02-05]. Dostupné z: <http://www.podnikator.cz/provoz-firmy/personalistika/pracovni-pravo/n:16174>

Nelegálně pracující cizinec

Cizinec, který vykonává zaměstnání bez povolení k zaměstnání, pokud je takové povolení třeba, nebo vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání, vykonává tak nelegální práci a dopouští se přestupku.⁸⁹ Sám zákon o zaměstnanosti pak stanovuje pokutu až do výše 100 000 Kč.⁹⁰ Dále se cizinec vykonávající nelegální práci vystavuje postihu správního vyhoštění z území České republiky až na dobu 5 let, jak je uvedeno v § 119 odst. 1 písm. b) bod 3 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Danou oblast řeší místně příslušná Cizinecká policie.

Fyzická osoba

„Fyzická osoba, která umožní cizinci výkon nelegální práce, se dopouští přestupku, za který lze podle zákona o zaměstnanosti uložit pokutu až do částky 5 000 000 Kč.“⁹¹ Dále bude potrestána fyzická osoba jako zaměstnavatel za to, že nesplní oznamovací povinnost nebo nevedení evidence stanovené zákonem o zaměstnanosti. Zde lze uložit pokutu do výše 100 000 Kč.⁹² Spáchané přestupky řeší Inspekce práce nebo Oblastní inspektorát práce.

Právnícká osoba nebo podnikající fyzická osoba

Správního deliktu se dopustí právnícká nebo podnikající fyzická osoba, tím že umožní cizinci výkon nelegální práce. Při samotném stanovení výše pokuty se vždy přihlíží k závažnosti správního deliktu. Zde je rozhodující způsob jeho spáchaní a s ním související následky, s ohledem na okolnosti, za nichž byl spáchán. Správní delikty projednává podle zákona o zaměstnanosti Státní úřad inspekce práce nebo Oblastní inspektorát práce příslušný podle místa, ve kterém bylo nelegální zaměstnávání

⁸⁹ JOKLOVÁ, Kateřina, RYŠAVÁ, Jitka a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Praha: ASPI, 2009, s. 82.

⁹⁰ Ustanovení § 139 odst. 1 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁹¹ JOKLOVÁ, Kateřina, RYŠAVÁ, Jitka a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Praha: ASPI, 2009, s. 82.

⁹² Ustanovení § 139 odst. 2 písm. d) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

vykonáváno. Ten může za tento skutek uložit pokutu až do výše 10 000 000 Kč, nejméně však 250 000 Kč.⁹³ V případě, že nesplní právnická nebo podnikající fyzická osoba oznamovací povinnost podle zákona o zaměstnanosti nebo nevede evidenci v tomto zákoně stanoveném, lze mu uložit pokutu do výše 100 000 Kč.⁹⁴ Příjem z pokut je součástí příjmu státního rozpočtu.

Trestně právní odpovědnost

Od 1.1.2010 nabyl účinnosti zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „trestní zákoník“), který obsahuje ve svém ustanovení § 342 trestný čin „Neoprávněné zaměstnávání cizinců“, kde je mimo jiné uvedeno: *„Kdo soustavně, opakovaně, za zvlášť vykořisťujících pracovních podmínek nebo ve větším rozsahu neoprávněně zaměstná nebo zprostředkuje zaměstnání cizince, který se zdržuje neoprávněně na území České republiky nebo nemá platné povolení k zaměstnání, pokud je podle jiného právního předpisu vyžadováno, bude potrestán odnětím svobody až na šest měsíců, propadnutím věci nebo jiné majetkové hodnoty nebo zákazem činnosti.“*⁹⁵

Vyšší sankce zaměstnavateli, v trestním zákoníku označovaném jako pachatel, hrozí v případě, že tak učiní jako člen organizované skupiny za úplatu nebo opětovně. Zde hrozí trest odnětí svobody až na jeden rok. Pokud pachatel výše uvedeným trestným činem získá pro sebe nebo jiného značný prospěch, hrozí mu sazba šest měsíců až tři roky a v případě prospěchu velkého rozsahu trest jeden rok až pět let odnětí svobody.⁹⁶

⁹³ Ustanovení § 140 odst. 1 písm. c) a e) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁴ Ustanovení § 140 odst. 1 písm. d) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁵ Ustanovení § 342 odst. 1 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁶ Ustanovení § 342 odst. 3,4,5 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

3.6 Problémy související s odhalováním nelegální práce

Zastřený pracovněprávní vztah a prokazování závislé práce

Současná právní úprava podnikání a zaměstnání skrývá mnohá úskalí, při nichž dochází k obcházení či porušování pracovněprávní a později pobytové legislativy. Mezi nejvýznamnější patří výkon práce v zastřeném pracovněprávním vztahu. S touto problematikou se v praxi také nejčastěji setkávají kontrolní orgány. Cizinci, ať již vědomky nebo nevědomky, vykonávají činnost, která vykazuje znaky závislé práce.⁹⁷ Taková činnost by měla být vykonávána výhradně v pracovněprávním vztahu. V praxi to vypadá asi tak, že si „zaměstnavatel“ objedná výkon práce u druhé osoby s živnostenským oprávněním. V daném případě se výkon práce uskutečňuje nikoli na základě pracovněprávního vztahu, ale na základě jiného právního aktu. Převážně se jedná o občanský zákoník⁹⁸. Hlavní podstatou takto konané činnosti je, že zaměstnavatel není oproti řádně uzavřenému pracovněprávnímu vztahu podle zákoníku práce platit daně či povinné odvody na pojištění. Taktéž není povinen poskytovat pracovní či jiné pomůcky. Finanční úspora na odvodech dává zaměstnavateli možnost poskytnutí větší odměny přímo práci vykonávajícímu cizinci. Z pohledu práce kontrolních orgánů je velice problematické rozeznat a prokázat, zdali se jedná o výkon závislé práce bez příslušného oprávnění. V daném případě platí, že pokud konkrétní výkon práce nesplňuje byť jen jeden znak závislé práce, nelze na něj pohlížet jako na závislou práci. Důkazní břímě je v daném případě na straně kontrolního orgánu, který provádí výslechy všech zainteresovaných a vychází pouze z jejich tvrzení. Jak z výše uvedeného vyplývá, vykonávání závislé činnosti mimo pracovní vztah je považováno za stav **nelegální**.⁹⁹ Podnikatelé jako takoví mohou uzavírat obchodní smlouvy, ale taková smlouva nesmí jen zakrývat skutečný stav

⁹⁷ Ustanovení § 2 odst. 4 zákoníku práce: Za **závislou práci**, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti zaměstnance, se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.

⁹⁸ Zákon č.89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen občanský zákoník).

⁹⁹ Švarcsystém. [cit. 2014-02-08]. Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/svarcsystem

závislé práce. V případě, že by tomu tak nebylo, jednalo by se o tzv. švarcsystém.¹⁰⁰ Práce podnikatele, který pro jiného vykonává práci, by tedy neměla naplňovat znaky závislé práce k jinému podnikateli, ale měla by především vykazovat znaky podnikání vlastního.

Živnostenským podnikáním je podle definice dříve platného obchodního zákoníku¹⁰¹ a dále převzato do zákona živnostenského¹⁰², soustavná činnost provozovaná samostatně, vlastním jménem, na vlastní odpovědnost a za účelem dosažení zisku (a za podmínek stanovených živnostenským zákonem).

Prvek samostatnosti (vlastní rozhodování, sebeřízení, nepodléhání příkazům, určování pracovní doby apod.) je jedním ze znaků, který výrazně odlišuje podnikatelskou činnost od činnosti závislé. Provozování podnikání na vlastní odpovědnost v sobě obsahuje podnikatelské riziko, které naproti tomu zaměstnavatel na zaměstnance přenášet nemůže (např. svůj podnikatelský neúspěch). Samotné prokazování tzv. švarcsystému, nebo také zastřehého pracovního vztahu, je velmi komplikované. O to důkladnější a preciznější musí být činnost kontrolních orgánů, aby mohly do budoucna s takovou činností úspěšně bojovat a eliminovat tak její negativní vlivy.

Vyslání cizince na pracovní cesty

Současným trendem v oblasti zaměstnání se stalo vysílání zaměstnanců na pracovní cesty. Jak stanovuje zákon o zaměstnanosti, nesmí cizinec pracovat jinde než v místě uvedeném v povolení k zaměstnání. Donedávna bylo běžnou praxí, že cizinec, který pracoval v jiném místě, než které bylo uvedeno v pracovním povolení, byl postihován za výkon nelegální práce. S tímto názorem se ovšem neztotožnil názor Nejvyššího správního soudu, který svým rozsudkem konstatoval, že: *„cizince je možno vyslat na pracovní cestu, přičemž takový výkon práce mimo sjednané (a povolené) místo výkonu práce nelze bez dalšího považovat za práci v rozporu s platným povolením k zaměstnání. Vysílání cizince na pracovní cestu však musí být krátkodobé a nesmí znamenat fakticky trvalou změnu*

¹⁰⁰ **Švarcsystém** (nazývaný tak po svém „objeviteli“ - podnikateli Miroslavu Švarcovi, který jej v 90. letech minulého století začal jako první systémově používat) je z pohledu pracovního práva nelegální zaměstnávání formou zastření faktického pracovněprávního vztahu jinou smlouvou.

¹⁰¹ Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰² Zákon č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon, ve znění pozdějších předpisů.

místa (popřípadě též druhu, výkonu práce.“¹⁰³ V současné době tedy platí, že cizinec může být vyslán na pracovní cestu svým zaměstnavatelem. Zde ovšem nastává další problém, se kterým se kontrolní orgány musejí potýkat. Vyslání zaměstnance se řídí zákoníkem práce, který výslovně nepožaduje, aby měl zaměstnanec u sebe např. písemný příkaz k cestě. Výrazný problém také nastává ve stanovení délky doby pracovní cesty.

Pracovní cestou lze definovat jako: „*časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce, mimo místo pravidelného pracoviště (ust. § 34odst. 2 ZP) a v některých případech také cesta na místo výkonu práce či na místo pravidelného pracoviště (ust. § 152 ZP).*“¹⁰⁴ Vyslání zaměstnance je možné jen na základě dohody. Ze strany zaměstnavatelů pak dochází k vědomému vysílání svých pracovníků jinam, než mají uvedeno v povolení k zaměstnání. Při svém výkonu není zaměstnanec povinen mít pracovní povolení a dohodu o vyslání na pracovní cestu fyzicky u sebe a pro účely kontroly jej dokládá až dodatečně. Zneužití je spatřováno zejména v tom, že zaměstnavatel může zcela nekontrolovatelně dodatečně vydat cestovní příkaz vyhovující jeho zaměstnanci a ztěžující samotné dokazování nelegální práce kontrolnímu orgánu.

Opatřením by v daném případě mohla být úprava zákoníku práce, která by dávala povinnost zaměstnavateli vydat příkaz k pracovní cestě zaměstnance písemně a povinnost zaměstnance vyslaného na pracovní cestu mít písemný příkaz u sebe pro účely kontroly.

Problémové jevy v oblasti kontrolní činnosti

Největším problémem v oblasti kontrolní činnosti je v současné době nedostatečný počet kontrolních pracovníků, kteří jsou nedílnou součástí efektivního působení na výkon nelegální práce. Malý počet kontrolorů schopných vést správné řízení, značně ovlivňuje činnost Cizinecké policie, která není mnohdy schopna řešit nelegálně pracující cizince přímo na místě. Velké časové prodlevy, od zjištění nelegální práce do vydání rozhodnutí Úřadem práce, dává široké pole působnosti cizinci a jeho zaměstnavateli, jak obejít platnou

¹⁰³ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 7. 2013, sp. zn. 4 As 74/2013-31.

¹⁰⁴ JOKLOVÁ, Kateřina, RYŠAVÁ, Jitka a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Praha: ASPI, 2009, s. 84-85.

legislativu. Taková nelegální práce se s odstupem času jen těžko prokazuje a nahrává pouze cizinci, který se jí měl dopustit.

V praxi jsou Cizineckou policií řešeny i případy, kdy lze zahájit řízení o správním vyhoštění za výkon nelegální práce ihned. Takové případy nastávají zejména tehdy, kdy jsou jeho okolnosti zcela zřejmé. Jednou z mnoha situací může být cizinec pracující bez platného povolení k zaměstnání či cizinec bez platného povolení k pobytu.

3.7 Shrnutí

Obecně je známo, že se zaměstnáváním cizinců je často spojena rozsáhlá kriminální činnost. Známý jsou praktiky spojené s vydíráním či šikanováním cizince nebo vybíráním výpalného. Novodobí otrokáři často nutí cizince přežívat v nelidských podmínkách v mnohém srovnatelných s příbytkem zvířat. V přímé pomoci postiženým cizincům, či jiným zainteresovaným osobám spatřuji přímou souvislost mezi prací Policie České republiky a prací sociálního pedagoga. To je také hlavním důvodem, proč se danou problematikou zabývám. Zaměření se na nelegální práci, tedy problém patologického charakteru minoritní skupiny má značný vliv na celou populaci. V tomto smyslu je třeba vytvořit soulad mezi potřebami jedince a majoritní společnosti, která se může značně odrazit na způsobu a kvalitě života v dané společnosti.

4 STATISTICKÉ ÚDAJE VÝSKYTU NELEGÁLNÍ PRÁCE

Začátkem roku 2012 převzal kontrolní činnost v oblasti dodržování zákona o zaměstnanosti Státní úřad inspekce práce od Úřadu práce České republiky. Současně došlo k převodu pravomocí v oblasti vedení správního řízení o uložení pokut za zjištěné přestupky a správní delikty. Tuto pravomoc převzaly od Úřadu práce, Státní úřad inspekce práce a Oblastní inspektoráty práce. „*Kontroly na nelegální zaměstnávání v roce 2012 realizovaly týmy inspektorů ve spolupráci s celními úřady, Policií ČR – Službou cizinecké policie, ÚP ČR, Českou správou sociálního zabezpečení, popřípadě i s dalšími orgány (živnostenskými úřady, finančními úřady).*“¹⁰⁵

Zjištěný počet nelegálně zaměstnaných cizinců za rok 2012:

- 1) Ukrajina – 724
- 2) Vietnam – 457
- 3) Moldavská republika – 29
- 4) Makedonie a bývalá Jugoslávská republika – 12
- 5) Čína – 11
- 6) Uzbekistán - 9
- 7) Ruská federace – 8
- 8) Chorvatsko – 7
- 9) Turecko - 7

Kontrolami provedenými v roce 2012 zjištěno následující:

- zkontrolováno **35 557** zaměstnavatelů
- zjištěno u **1957** subjektů výkon nelegální práce
- celkem zachyceno **2037** zahraničních občanů vykonávajících nelegální práci
- z toho **432** občanů EU a **1605** cizinců

¹⁰⁵ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Cizinci v České republice*. Praha, 2013, s. 99-101.

Pokuty udělené Státním úřadem inspekce práce v souvislosti s nelegálním zaměstnáváním cizinců tzv. třetích zemí:

- celkem **139** pokut ve výši **47 069 400,- Kč**
- z toho **62 pravomocných** pokut v celkové výši **18 619 400,- Kč**
- dalších **503** pokut je navrženo k uložení
- **za výkon nelegální práce** uloženo **35** pokut v celkové výši **440 000,- Kč**
- z toho počtu **19 pravomocných** pokut v celkové výši **212 000,- Kč**
- dalších **112** pokut je navrženo k uložení

Za nesplnění oznamovací povinnosti nebo nevedení evidence podle zákona o zaměstnanosti bylo zaměstnavatelům uloženo **417 pokut v celkové výši 4 648 800,- Kč.**¹⁰⁶

Nelegální zaměstnávání je nebezpečný celospolečenský jev, kterému je v současné době věnována nemalá pozornost. Výše uvedená čísla mají poukázat na to, o jak závažný problém se jedná. Statistiky zjištěné skutečnosti sami dokazují, že od roku 2003 každoročně prudce narůstá zájem cizinců o pracovní pozice na území České republiky. Tento růst částečně poklesl v letech 2009 a 2010 v souvislosti s hospodářskou krizí. Po tomto období opět nastal značný růst, který trvá až do současnosti.

¹⁰⁶ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Cizinci v České republice*. Praha, 2013, s. 99-101.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 VÝZKUM ODBORNÉ ERUDOVANOSTI POLICIE ČR

Má diplomová práce je rozdělena, jak je uvedeno již v jejím úvodu, na teoretickou a praktickou část. Vymezení zaměstnávání v obecné rovině, jakožto jeho definice, základní znaky, právní úprava, základní pobytová oprávnění, podoby nelegální práce, právní postižitelnost, kontrolní činnost Cizinecké policie a jiné, byly obsahem mé teoretické části. Na teoretickou část velice úzce navazuje má praktická část, ve které chci prověřit odbornou erudovanost příslušníků Cizinecké policie při provádění kontroly nelegální práce cizincem. Dané ověření znalostí, možností a právního vědomí dotčených, je také hlavním cílem mé diplomové práce. Osobně vím, že nejsem prvním, kdo se tématem nelegální práce cizinců zabýval, ale jsem přesvědčen o tom, že jsem prvním, kdo se zabýval odbornou erudovaností příslušníků Cizinecké policie právě v dané oblasti. Právě proto by se můj výzkum měl stát zcela ojedinělým, jelikož jej provedu na několika odděleních Cizinecké policie odlišného charakteru. Osobně jsem přesvědčen o tom, že danou problematiku by měl znát každý policista sloužící u Cizinecké policie, jelikož oblast zaměstnávání, úzce souvisí z oblastí pobytového statusu. Odborná erudovanost kontrolních zaměstnanců je předpokladem kvalitně prováděných kontrol. Níže uvedené členění této kapitoly jsem dříve zvolil i ve své bakalářské práci, a jelikož se mi osvědčilo, bude použito i pro tuto diplomovou práci.

5.1 Stanovení cílů výzkumu

Potlačení nelegální práce je jeden ze způsobů, jak nastartovat zdravé konkurenční prostředí v ekonomice. Jak jsem již výše uvedl, hlavním cílem mé diplomové práce je zjištění, jaká je odborná erudovanost příslušníků Cizinecké policie v oblasti zaměstnávání cizinců. Daným zjištěním chci poukázat zejména na to, že znalosti a dovednosti policistů, kteří se s výskytem nelegální práce cizince setkávají, či do budoucna ve své praxi setkají, musí být na takové úrovni, aby následnou represí, nezpůsobily dotčenému nepřiměřenou újmu či zásah do jeho osobnostních práv, což by se neznalostí dané problematiky klidně mohlo stát. Misky vah mezi poklidným životem legálně pracujícího cizince a cizincem sociálně vyloučeným z důvodu vyhoštění z území, kvůli nelegální práci, jsou velice nestabilní. Jedno špatné rozhodnutí může mít nedozírné následky. Svou prací bych chtěl

apelovat na nutnost klást větší důraz na odbornou znalost a vzdělání všech příslušníků Cizinecké policie bez rozdílu zařazení, kteří by si měli být vědomi toho, jakou pravomoc mají ve svých rukou.

Doufám, a to je také mým prvořadým cílem, že se mé šetření, provedené v řadách policistů, stane přínosem pro praxi zejména tím, že poukáže na slabiny či naopak silné stránky všech zainteresovaných a navede je k samostatnému zamyšlení se nad problematikou zaměstnávání cizinců a s tím souvisejícím výskytem nelegální práce. K ověření stanovených hypotéz jsem zvolil kvantitativní výzkum metodou dotazníkového šetření. Výsledkem uplatnění dané metody jsou čísla, nahrazující zkoumaný předmět, jev nebo stav. Se získanými čísly je dále pracováno prostředky matematiky a slouží k bližší deskripci. Získaná data jsou počítána a dále vyjadřována v procentech.¹⁰⁷

5.2 Stanovení hypotéz

Hypotéza č. 1

Odborná erudovanost příslušníků Cizinecké policie při provádění kontroly nelegální práce cizincem je u většiny na dostačující úrovni.

Hypotéza č. 2

Většina příslušníků Cizinecké policie se ještě nesetkala s nelegálně pracujícím cizincem.

Hypotéza č. 3

Většina oslovených respondentů z řad Cizinecké policie se nezajímá z vlastní iniciativy o problematiku nelegálního zaměstnávání.

Hypotéza č. 4

Ženy mají daleko větší schopnost empatie vůči cizinci, přistiženém při nelegální práci, který má být následně potrestán, než muži.

¹⁰⁷ RADVAN, Eduard, VAVŘÍK, Michal. *Metodika psaní odborného textu a výzkum v sociálních vědách*. Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2009, s. 22.

5.3 Příprava na sběr dat

Výzkum je zaměřen na znalosti příslušníků Cizinecké policie v oblasti zaměstnávání cizinců. Vzorkem mých respondentů se stali policisté z různých útvarů. Jelikož sloužím u Cizinecké policie již skoro 15 let, nebyl problém oslovit mnoho kolegů, se kterými jsem v minulosti sloužil a kteří nyní slouží na různých útvarech po celé České republice, aby mi pomohli rozšířit mnou vytvořený dotazník. Celkový počet respondentů byl stanoven na 120. Předpokládaná návratnost dotazníků byla založena na dobrovolnosti oslovených policistů a jejich ochotě se předmětného šetření zúčastnit. Takto stanoveným postupem jsem docílil počtu 89 respondentů.

Úkony před započítáním výzkumu

Dříve než bylo započato samotné dotazníkové šetření v plném rozsahu, přistoupil jsem k provedení **předvýzkumu** u menšího množství respondentů, díky němuž mělo dojít k předejití nedostatků samotného výzkumu.¹⁰⁸ Jeho cílem bylo zjištění skutečnosti, zda bude mnou vytvořený dotazník srozumitelný všem zainteresovaným osobám. Vzorkem mého předvýzkumu se stalo 7 policistů Cizinecké policie. Provedeným úkonem bylo zjištěno, že oslovení respondenti plně porozuměli samotnému zadání, důvodu jeho provedení, pokynům k jeho vyplnění a taktéž všem kladeným otázkám a k nim stanoveným odpovědím. K takovému závěru jsem došel zejména na základě skutečnosti, že byl oslovený vzorek respondentů po jeho vypracování ústně dotázán. Dále tak lze soudit z důvodu, že se během jeho vypracování respondenti nikterak nedotazovali na samotný obsah otázek a odpovědí, a fyzicky dotazník vyplnili dle mnou stanovených pokynů. Na základě úspěšného otestování bylo přistoupeno k oslovení většího množství respondentů, kteří se měli stát mým výzkumným vzorkem.

Dotazník

Za účelem získání poznatků byla vytvořena konečná verze dotazníku, kterým byli osloveni kolegové z řad Cizinecké policie. Jednalo se konkrétně o policisty sloužící

¹⁰⁸ GAVORA, Petr. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 1. vyd. Brno: Paido, 2000, s. 99-108.

v současné době u cizinecké policie, kteří zabezpečují vnější a vnitřní schengenskou hranici (tj. letiště Praha, Brno, Ostrava a Pardubice), kteří provádějí kontrolní činnost ve vnitrozemí (Oddělení pobytové kontroly, pátrání a eskort) a policisty zabývající se pobytovou agendou (Oddělení pobytových agend). Respondenti byli v mém případě muži i ženy, sloužící u policie různou dobu.

Dotazník, jakožto způsob písemného kladení otázek a získávání písemných odpovědí, jsem zvolil zejména z důvodu časové nenáročnosti a možnosti jeho jednoduchého vyhodnocení. Tato nejfrekventovanější metoda zjišťování údajů určená především pro hromadné získávání dat mi pomohla získat od respondentů velké množství informací v poměrně krátkém čase, což bych například metodou rozhovorů nebyl schopen zrealizovat a to zejména z časových důvodů.¹⁰⁹

Obsah dotazníku je sestaven z 21 otázek týkajících se oblasti zaměstnávání cizinců, nelegální práce, pobytu cizinců a s tím související právní úpravy. Úvod dotazníku informuje respondenta, které oblasti se dotýká a taktéž mu stanoví instrukce k jeho vyplnění. Dále byli respondenti informováni a ubezpečeni o anonymitě jeho vyplnění a poučeni o tom, že jeho výsledky budou využity pouze pro potřeby této diplomové práce. Otázky předmětného dotazníku byly voleny převážně uzavřené, s možností volby jedné odpovědi. U několika otázek bylo možné zvolit i více odpovědí, na což byl respondent vždy upozorněn za samotnou otázkou. Poslední, tedy 21 otázka, je otázkou otevřenou, kdy mohli dotazovaní respondenti vyjádřit svůj názor na danou problematiku. Předmětný dotazník je přílohou P I této diplomové práce.

5.4 Sběr informací a jejich zpracování

Konkrétní výzkum byl realizován na mnou vytyčeném vzorku respondentů z řad Cizinecké policie. Předmětný dotazník, jakožto základní nástroj sloužící k získání dat, byl rozšiřován osobně, emailem a prostřednictvím kolegů v měsících prosinec 2013 až únor 2014. Sběr dat v tištěné i elektronické podobě se dle mých předpokladů stal rychlým

¹⁰⁹ GAVORA, Petr. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 1. vyd. Brno: Paido, 2000, s. 99-108.

nástrojem pro získání odpovědí dotázaných respondentů, kdy nikterak nezatížil mnou stanovený časový harmonogram.

Jelikož byl dotazník rozeslán v elektronické podobě, kdy byli adresáti požádáni o jeho rozeslání dalším respondentům, je velice těžké odhadnout jejich procentuální návratnost. Důležitým faktorem je skutečnost, že se podařilo získat odpovědi od 89 respondentů, kteří projevíli zájem spolupracovat. Dosažené číslo považuji za velmi zdařilé. Jelikož byly všechny dotazníky vyplněny pečlivě, předpokládám, že se jeho vyplňováním zabývaly jen osoby zodpovědné a tudíž je možné dotazníky řádně vyhodnotit a zpracovat. Zjištěná data byla procentuálně zapsána do tabulek a grafů.

5.5 Vyhodnocení dotazníkového šetření

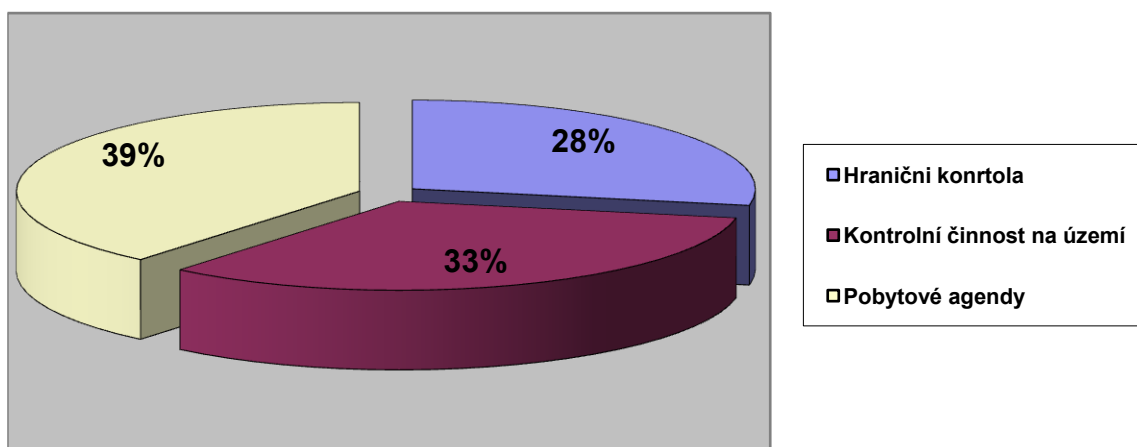
Přesný počet mnou rozšířených dotazníků lze jen těžko odhadnout. Jelikož k němu docházelo jak osobně předložením v písemné formě, tak v elektronické podobě, kdy bylo respondentům umožněno jej šířit dalším respondentům. Mnou stanovený počet byl 120. Zpětnou vazbou se podařilo získat 89 dotazníků. Odhadovaná návratnost vyjádřená v procentech by mohla být něco kolem 74 %. Procentuální návratnost je pouze můj subjektivní orientační odhad. Osobně považuji výsledek 89 vrácených dotazníků za velmi zdařilý.

Základní vzorek respondentů byl následující:

V mé diplomové práci jsem rozdělil vzorek respondentů do tří základních skupin. Základní, a pro mě nejdůležitější skupinou pro vyhodnocení mé diplomové práce, bylo rozdělení policistů dle příslušného útvaru, u kterého slouží. V tabulce č. 1 jsou uvedeny počty zúčastněných respondentů.

Tabulka č. 1*Příslušnost respondentů dle útvaru zařazení*

<i>Útvar zařazení</i>	<i>Počet respondentů</i>	<i>V Procentech</i>
<i>Hraniční kontrola</i>	25	28
<i>Kontrolní činnost na území</i>	29	33
<i>Pobytové agendy</i>	35	39
<i>Celkem</i>	89	100

Graf č. 1

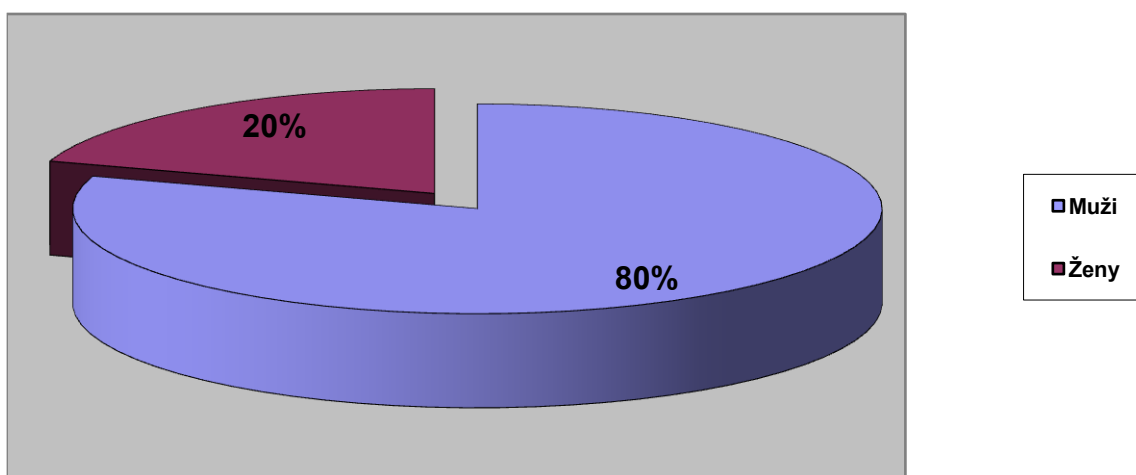
Tabulka č. 2 rozděluje respondenty podle pohlaví. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 18 žen z celkového počtu 89 respondentů. Mužské zastoupení činilo 71 respondentů. Rozdělení respondentů podle pohlaví není pro tuto diplomovou práci nikterak významné, má pouze informativní charakter.

Tabulka č. 2

Pohlaví respondentů

<i>Pohlaví</i>	<i>Počet respondentů</i>	<i>V Procentech</i>
<i>Muži</i>	<i>71</i>	<i>80</i>
<i>Ženy</i>	<i>18</i>	<i>20</i>
<i>Celkem</i>	<i>89</i>	<i>100</i>

Graf č. 2



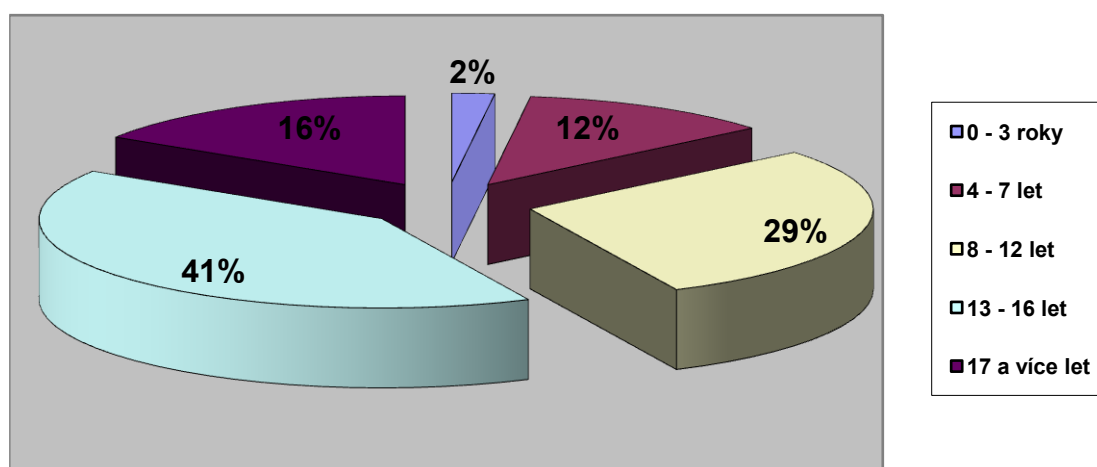
V tabulce č. 3 jsou respondenti rozděleni dle délky služby, kterou vykonávají u Cizinecké policie. Tímto rozdělením jsem očekával zejména zjištění, že dané šetření poukáže na skutečnost, že déle sloužící policisté projeví mnohem větší odbornou erudovanost v oblasti nelegální práce, než jejich mladší kolegové. Klíčovým faktorem jsou zde dlouholetou praxí získané zkušenosti.

Tabulka č. 3

Délka služby u Cizinecké policie

<i>Délka služby</i>	<i>Počet respondentů</i>	<i>V procentech</i>
<i>0 - 3 roky</i>	<i>2</i>	<i>2</i>
<i>4 - 7 let</i>	<i>11</i>	<i>12</i>
<i>8 - 12 let</i>	<i>26</i>	<i>29</i>
<i>13 - 16 let</i>	<i>36</i>	<i>41</i>
<i>17 a více let</i>	<i>14</i>	<i>16</i>
<i>Celkem</i>	<i>89</i>	<i>100</i>

Graf č. 3



Odpovědi respondentů v dotazníkovém šetření byly zaznamenány následovně:

Tabulka č. 4

1) Víte, za jakých podmínek může cizinec pobývat na území České republiky?

	<i>Hraniční kontrola</i>	<i>Kontrolní činnost</i>	<i>Pobytové agendy</i>	<i>Celkem v %</i>
<i>Určitě ano</i>	25	29	35	100
<i>Spíše ano</i>	0	0	0	0
<i>Nevím</i>	0	0	0	0
<i>Spíše ne</i>	0	0	0	0
<i>Určitě ne</i>	0	0	0	0
<i>Celkem</i>	25	29	35	100

Tabulka č. 5

2) Kdo je cizincem dle zák. č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky?

	<i>Hraniční kontrola</i>	<i>Kontrolní činnost</i>	<i>Pobytové agendy</i>	<i>Celkem v %</i>
<i>Fyzická osoba, která není občanem České republiky, včetně občana Evropské unie</i>				
<i>Počet odpovědí</i>	22	28	35	96
<i>Fyzická osoba, která není občanem České republiky a Evropské unie</i>				
<i>Počet odpovědí</i>	3	1	0	4
<i>Pouze občan Evropské unie</i>				
<i>Počet odpovědí</i>	0	0	0	0
<i>Pouze státní příslušník tzv. třetí země</i>				
<i>Počet odpovědí</i>	0	0	0	0
<i>Celkem</i>	25	29	33	100

Tabulka č. 6

3) Cizinec může pobývat na území přechodně bez víza? (lze zvolit i více odpovědí)

	<i>Hraniční kontrola</i>	<i>Kontrolní činnost</i>	<i>Pobytové agendy</i>	<i>Celkem v %</i>
<i>Kdykoliv to uzná za vhodné</i>				
<i>Počet odpovědí</i>	0	0	0	0
<i>Pokud je držitelem dokladu o povolení k pobytu na území jiného smluvního státu</i>				
<i>Počet odpovědí</i>	23	25	35	93
<i>Pokud je umístěn v policejní cele nebo zařízení pro zajištění cizinců</i>				
<i>Počet odpovědí</i>	24	26	30	90
<i>Pokud vstoupí na území ČR s úmyslem pobývat pouze 3 měsíce</i>				
<i>Počet odpovědí</i>	0	0	0	0
<i>Je-li občanem Evropské unie</i>				
<i>Počet odpovědí</i>	25	29	35	100

Tabulka č. 7

4) Víte, za jakých podmínek může cizinec pracovat na území České republiky?

	<i>Hraniční kontrola</i>	<i>Kontrolní činnost</i>	<i>Pobytové agendy</i>	<i>Celkem v %</i>
<i>Určitě ano</i>	11	29	31	80
<i>Spíše ano</i>	9	0	4	15
<i>Nevím</i>	2	0	0	2
<i>Spíše ne</i>	3	0	0	3
<i>Určitě ne</i>	0	0	0	0
<i>Celkem</i>	25	29	35	100

Tabulka č. 8**5) Víte co znamená pojmem „nelegální práce“?**

	<i>Hraniční kontrola</i>	<i>Kontrolní činnost</i>	<i>Pobytové agendy</i>	<i>Celkem v %</i>
<i>Ano</i>	16	28	35	89
<i>Ne</i>	9	1	0	11
<i>Celkem</i>	25	29	35	100

Tabulka č. 9**6) Kde jste se setkal s výskytem „nelegální práce“? (lze zvolit i více variant)**

	<i>Hraniční kontrola</i>	<i>Kontrolní činnost</i>	<i>Pobytové agendy</i>	<i>Celkem v %</i>
<i>Na pracovišti</i>	2	28	33	71
<i>Doma</i>	0	0	0	0
<i>Z doslechu jiných</i>	12	1	2	17
<i>Jinde</i>	2	0	0	2
<i>Nikde</i>	9	0	0	10
<i>Celkem</i>	25	29	35	100

Tabulka č. 10

7) Nelegální práce je? (lze zvolit i více odpovědí)

	<i>Hraniční kontrola</i>	<i>Kontrolní činnost</i>	<i>Pobytové agendy</i>	<i>Celkem v %</i>
<i>Stavba rodinného domu svépomocí, jehož je fyzická osoba-cizinec vlastníkem</i>				
<i>Počet odpovědí</i>	1	0	0	1
<i>Výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah</i>				
<i>Počet odpovědí</i>	17	29	35	91
<i>Pokud cizinec s trvalým pobytem vykonává práci bez povolení k zaměstnání v pracovněprávním vztahu</i>				
<i>Počet odpovědí</i>	18	16	7	57
<i>Pokud fyzická osoba-cizinec vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení</i>				
<i>Počet odpovědí</i>	25	29	35	100
<i>Jakákoliv práce fyzickou osobou nenahlášena příslušnému Úřadu práce</i>				
<i>Počet odpovědí</i>	3	1	0	4

Tabulka č. 11

8) Setkal jste se osobně s výskytem nelegální práce vykonávané cizincem?

	<i>Hraniční kontrola</i>	<i>Kontrolní činnost</i>	<i>Pobytové agendy</i>	<i>Celkem v %</i>
<i>Ano</i>	2	28	35	73
<i>Ne</i>	23	1	0	27
<i>Celkem</i>	25	29	35	100

Tabulka č. 12

9) Víte, jak se zachovat v případě výskytu nelegální práce?

	<i>Hraniční kontrola</i>	<i>Kontrolní činnost</i>	<i>Pobytové agendy</i>	<i>Celkem v %</i>
<i>Určitě ano</i>	2	11	7	22
<i>Spíše ano</i>	9	18	28	62
<i>Nevím</i>	5	0	0	6
<i>Spíše ne</i>	7	0	0	8
<i>Určitě ne</i>	2	0	0	2
<i>Celkem</i>	25	29	35	100

Tabulka č. 13

10) Cizinec, který je na území zaměstnán bez oprávnění k pobytu anebo povolení k zaměstnání, ačkoli je toto povolení podmínkou výkonu zaměstnání, bude potrestán:

	<i>Hraniční kontrola</i>	<i>Kontrolní činnost</i>	<i>Pobytové agendy</i>	<i>Celkem v %</i>
<i>Odnětím svobody</i>	2	0	0	2
<i>Správním vyhoštění z území</i>	19	29	35	93
<i>Odnětím věci</i>	0	0	0	0
<i>Vykázáním z místa výkonu práce</i>	4	0	0	5
<i>Celkem</i>	25	29	35	100

Tabulka č. 14

11) Mezi definiční znaky závislé práce nepatří?

	<i>Hraniční kontrola</i>	<i>Kontrolní činnost</i>	<i>Pobytové agendy</i>	<i>Celkem (celkem v %)</i>
<i>Nadřízenost zaměstnance a podřízenost zaměstnance</i>				
<i>Počet odpovědí</i>	9	3	1	15
<i>Činnost vykonávaná pod vlastním podnikatelským jménem</i>				
<i>Počet odpovědí</i>	8	19	29	63
<i>Výkon práce jménem zaměstnavatele</i>				
<i>Počet odpovědí</i>	5	2	2	10
<i>Výkon práce podle pokynů zaměstnavatele</i>				
<i>Počet odpovědí</i>	1	1	2	4
<i>Osobní výkon práce zaměstnancem</i>				
<i>Počet odpovědí</i>	2	4	1	8

Tabulka č. 15

12) Který z níže uvedených zákonů umožňuje policii při pobytové kontrole vstupovat do objektů a na pracoviště zaměstnavatele v případě důvodného podezření, že se v nich zdržují cizinci?

	<i>Hraniční kontrola</i>	<i>Kontrolní činnost</i>	<i>Pobytové agendy</i>	<i>Celkem v %</i>
<i>z.č. 283/91 Sb.</i>	0	0	0	0
<i>z.č. 326/99 Sb.</i>	25	29	35	100
<i>z.č. 262/06 Sb.</i>	0	0	0	0
<i>z.č. 200/90 Sb.</i>	0	0	0	0
<i>z.č. 435/04 Sb.</i>	0	0	0	0
<i>Celkem</i>	25	29	35	100

Tabulka č. 16

13) *Povolení k zaměstnání není vyžadováno od cizince? (lze zvolit i více variant)*

	<i>Hraniční kontrola</i>	<i>Kontrolní činnost</i>	<i>Pobytové agendy</i>	<i>Celkem v %</i>
<i>Trvalým pobytem</i>	21	29	35	96
<i>Dlouhodobým pobytem za účelem zaměstnání</i>	3	0	0	3
<i>Azyl nebo doplňková ochrana</i>	16	21	29	74
<i>Celkem</i>	40	50	64	100

Tabulka č. 17

14) *Může rodinný příslušník občana Evropské unie pracovat za stejných podmínek jako občan České republiky?*

	<i>Hraniční kontrola</i>	<i>Kontrolní činnost</i>	<i>Pobytové agendy</i>	<i>Celkem v %</i>
<i>Ano</i>	6	18	19	48
<i>Ne</i>	19	11	16	52
<i>Celkem</i>	25	29	35	100

Tabulka č. 18

15) Řešil(a) jste někdy ve svém zaměstnání nelegální práci?

	<i>Hraniční kontrola</i>	<i>Kontrolní činnost</i>	<i>Pobytové agendy</i>	<i>Celkem v %</i>
<i>Určitě ano</i>	2	11	29	47
<i>Spíše ano</i>	0	15	6	24
<i>Nevím</i>	0	1	0	1
<i>Spíše ne</i>	12	2	0	16
<i>Určitě ne</i>	11	0	0	12
<i>Celkem</i>	25	29	35	100

Tabulka č. 19

16) Projevil(a) jste někdy lítost nad cizincem, kterému byl uložen trest za výkon nelegální práce?

	<i>Hraniční kontrola</i>	<i>Kontrolní činnost</i>	<i>Pobytové agendy</i>	<i>Celkem v %</i>
<i>Určitě ano</i>	1	2	2	6
<i>Spíše ano</i>	1	12	16	33
<i>Nevím</i>	0	1	2	3
<i>Spíše ne</i>	21	11	14	51
<i>Určitě ne</i>	2	3	1	7
<i>Celkem</i>	25	29	35	100

Tabulka č. 20

17) Zajímáte se o možnosti řešení nelegálního zaměstnávání cizinců z vlastní iniciativy?

	<i>Hraniční kontrola</i>	<i>Kontrolní činnost</i>	<i>Pobytové agendy</i>	<i>Celkem v %</i>
<i>Určitě ano</i>	0	3	2	6
<i>Spíše ano</i>	0	4	8	13
<i>Nevím</i>	0	2	1	3
<i>Spíše ne</i>	7	17	15	44
<i>Určitě ne</i>	18	3	9	34
<i>Celkem</i>	25	29	35	100

Tabulka č. 21

18) Domníváte se, že jsou Vaše osobní profesní znalosti dostačující k řešení nelegálního zaměstnávání cizinců (tj. taktika policejního postupu, legislativní znalosti, empatie apod.)?

	<i>Hraniční kontrola</i>	<i>Kontrolní činnost</i>	<i>Pobytové agendy</i>	<i>Celkem v %</i>
<i>Určitě ano</i>	0	19	26	51
<i>Spíše ano</i>	0	6	6	13
<i>Nevím</i>	1	4	3	9
<i>Spíše ne</i>	9	0	0	10
<i>Určitě ne</i>	15	0	0	17
<i>Celkem</i>	25	29	35	100

5.6 Hypotézy a interpretace zjištěného

Ve své interpretační fázi se zaměřím především na vyhodnocení cílů stanovených před samotným započítáním výzkumu. Hlavním cílem praktické části mé diplomové práce bylo shromáždit prostřednictvím dotazníkového šetření data získané od respondentů z řad Cizinecké policie.

Po celkovém zpracování získaných informací a jejich následného vyhodnocení, bylo zjištěno, že odborná erudovanost příslušníků Cizinecké policie při provádění kontroly nelegální práce cizincem je nedostatečná. Znalost pojmu „nelegální práce“ potvrdilo 89% z celkového počtu dotázaných respondentů. Většina oslovených respondentů, tedy 71% se setkala s výskytem nelegální práce na svém pracovišti, 17% z doslechu jiných, jinde uvedla 2% a zbylých 10% uvedlo, že se s výskytem nelegální práce neseťkaly nikde. Jen tak pro srovnání lze uvést, že se na pracovišti setkaly s výskytem nelegální práce většinou složky kontrolní činnosti (33 respondentů z 35) a pobytové agendy (28 respondentů z 29). U hraniční kontroly tuto skutečnost potvrdili pouze 2 respondenti z 25 oslovených. Dle otázky č. 8 se výskytem nelegální práce vykonávané cizincem setkalo osobně 73% respondentů.

Zjištění odborné erudovanosti příslušníku Cizinecké policie v oblasti pobytu cizinců na území České republiky a v oblasti jejich výkonu zaměstnání, bylo obsahem otázek č. 2, 3, 7, 10, 11, 12, 13 a 14. Celkem 100% respondentů z řad Cizinecké policie odpovědělo, že ví, za jakých podmínek může cizinec pobývat na území České republiky. Kdo je cizincem dle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky odpovědělo 96% respondentů správně. Špatnou odpověď 4% policistů si lze vysvětlit špatným pochopením nabízených možností. Správnou odpověď na otázku č. 3, tj. kdy může pobývat cizinec na území bez víza, znala převážná většina respondentů. Zde se pohybovaly správné odpovědi v rozmezí 90 až 100%. Na otázku č. 4, „Víte, za jakých podmínek může cizinec pracovat na území České republiky“ odpovědělo 80% respondentů určitě ano, 15% spíše ano a zbylých 5% odpovědělo spíše ne, určitě ne a nevím. Otázka č. 7 měla za cíl poznat, zda respondent opravdu ví co je to nelegální práce. Celkem 91% respondentů uvedlo, že nelegální práce je výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah. 100% respondentů odpovědělo, že jde o stav nelegální, pokud fyzická osoba-cizinec vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení. Výrazná neznalost se projevila taktéž u otázky č. 7, kde respondenti uvedli, že nelegální prací je stav, pokud

cizinec s trvalým pobytem vykonává práci bez povolení k zaměstnání v pracovněprávním vztahu. Zde byla zaznamenána chybovost 57%. Na otázku č. 10, jak bude potrestán cizinec, který je na území zaměstnán bez oprávnění k pobytu anebo povolení k zaměstnání odpovědělo 93% respondentů správně. Definiční znaky závislé práce znalo pouhých 63% respondentů. Znalost oprávnění Policie České republiky vstupovat do objektů a na pracoviště zaměstnavatele v případě důvodného podezření, že se v nich zdržují cizinci, potvrdilo 100% respondentů. 96% respondentů odpovědělo v otázce č. 13, že povolení k zaměstnání není vyžadováno od cizince s povolným trvalým pobytem. 74% odpovědělo, že povolení k zaměstnání není vyžadováno od cizince s uděleným azylem nebo doplňkovou ochranou. Chybovost byla zaznamenána ve stejné otázce pouze u třech respondentů. Zda může rodinný příslušník občana Evropské unie pracovat za stejných podmínek, jako občan České republiky vědělo pouhých 48%. 52% odpovědí bylo vyhodnoceno jako špatných.

Otázky č. 9, 15, 16, 17 a 18 poukazují spíše na vlastní zkušenosti a názory dotázaných policistů. Na otázku č. 9 „*Víte, jak se zachovat v případě výskytu nelegální práce*“ odpovědělo 22% respondentů určitě ano, 62% spíše ano a 16% byly zbývající odpovědi. Jak vyplývá z otázky č. 6 a 15, nelegální práci řešilo ve svém zaměstnání 71% respondentů. Na otázku č. 16 „*Projevil(a) jste lítost nad cizincem, kterému byl uložen trest za výkon nelegální práce*“ odpovědělo 6% respondentů určitě ano, 33% spíše ano, 3% nevím, 51% spíše ne a 7% určitě ne. Zde nutno podotknout, že odpovědi 100% dotázaných žen zněly určitě ano nebo spíše ano. Z mužského zastoupení stejně odpovědělo pouhých 23%. Z vlastní iniciativy se o možnosti řešení nelegálního zaměstnávání cizinců zajímalo 19% policistů. Celých 51% policistů se domnívalo z určitostí, že jsou jejich osobní a profesní znalosti dostačující k řešení nelegálního zaměstnávání cizinců.

Hypotéza č. 1 předpokládala, že odborná erudovanost příslušníků Cizinecké policie při provádění kontroly nelegální práce cizincem je u většiny na dostačující úrovni. Danou kategorii tvořili policisté zabezpečující vnější a vnitřní hranici schengenského prostoru (tj. letiště Praha, Brno, Ostrava a Pardubice), dále potom policisté provádějící kontrolní činnost ve vnitrozemí (Oddělení pobytové kontroly, pátrání a eskort) a policisté zabývající se pobytovou agendou (Oddělení pobytových agend). Na základě zjištěných informací **nebyla stanovená hypotéza potvrzena**. Z výše uvedených sebraných dat zaznamenaných do tabulek, je zcela patrné, že právní vědomí a znalosti policistů v oblasti pobytu cizinců jsou na výborné úrovni. Značná chybovost však byla zaznamenána u otázek týkajících se oblasti zaměstnávání cizinců. Zde bylo taktéž rozhodující faktorem, kde daný policista slouží a zda se s danou problematikou setkává ve svém zaměstnání.

Hypotéza č. 2 předpokládala, že většina oslovených respondentů z řad Cizinecké policie se ještě nesetkala s nelegálně pracujícím cizincem. Na základě uceleného závěru zaznamenaných výsledků, lze jednoznačně určit, že mnou **stanovená hypotéza nebyla opět potvrzena**. S výskytem nelegální práce vykonávané cizincem se osobně setkala 73% respondentů.

Hypotéza č. 3 předpokládala, že oslovení respondenti z řad Cizinecké policie se nezajímají z vlastní iniciativy o problematiku nelegálního zaměstnávání. Na otázku č. 17, „*Zajímáte se o možnosti řešení nelegálního zaměstnávání cizinců z vlastní iniciativy*“ odpovědělo 34% respondentů určitě ne, 44% spíše ne a ostatní odpovědi činili zbylých 22%. Následné grafické znázornění jednoznačně potvrzuje skutečnost, že daná **hypotéza byla potvrzena**.

Hypotéza č. 4 předpokládala, že ženy mají daleko větší schopnost empatie vůči cizinci, přistiženému při nelegální práci, který má být následně potrestán, než muži. Mnou **stanovená hypotéza byla potvrzena**. Na otázku č. 16, „*Projevil(a) jste někdy lítost nad cizincem, kterému byl uložen trest za výkon nelegální práce*“ odpovědělo 6% respondentů určitě ano, 33% spíše ano, nevím 3%, spíše ne 51% a určitě ne 7%. Všechny 100% dotázaných žen uvedlo odpověď, že určitě ano nebo spíše ano. Z mužského zastoupení stejně odpovědělo pouhých 23%.

Provedeným výzkumem jsem došel k jednoznačnému názoru, že příslušníci Cizinecké policie nejsou dostatečně odborně erudováni při provádění kontroly nelegální práce cizincem. Z daného lze však konstatovat, že jejich znalosti a právní vědomí v oblasti pobytu cizinců odpovídají dle mého názoru požadavkům, které jsou na ně kladeny v souvislosti s jejich výkonem povolání. Neznalost problematiky zaměstnávání cizinců ze zjištěných dat, lze připsat skutečnosti, že oslovení policisté, zabezpečující hranice na letištích, nevykonávají osobně tuto činnost, což také není jejich náplní práce. Závěr tedy zní, že nelegální práci by se měli zabývat jen příslušníci Cizinecké policie, kteří se s ní v praxi setkávají, mají patřičné znalosti a dovednosti a zajímají se z vlastní iniciativy o danou problematiku. Odborná erudovanost a schopnost empatie vůči cizinci je zde klíčovým faktorem. Samotné potlačení nelegální práce osobně považují za velice důležitou činnost Cizinecké policie, jelikož může vést k vytvoření zdravého konkurenčního prostředí.

ZÁVĚR

Zaměstnávání cizinců se v posledních letech stalo nedílnou součástí běžného života naší společnosti. Souvislost lze hledat zejména ve výrazném poklesu ekonomicky aktivních obyvatel. Obrovský nárůst lidí důchodového věku, nezaměstnaných, sociálně vyloučených, ale i trend současné mládeže ve výběru méně atraktivních či fyzicky náročných prací se výrazně podepisují na stále větší účasti cizinců v běžném pracovním procesu. Bohužel se tento příliv cizích státních příslušníků netýká jen profesí, kladoucí důraz na menší kvalifikaci, ale i na ty, které kladou důraz na vyšší odborný předpoklad. Stejně, jako odcházejí občané České republiky za lepším výdělkem do zahraničí, přicházejí cizinci ekonomicky slabších zemí do České republiky, aby si zlepšili svou finanční situaci. Dominance cizinců pobývajících na území České republiky za účelem zaměstnání je nemalá. Cizinci představují levnou pracovní sílu, ale i přes tento handicap představuje Česká republika atraktivní destinaci z pohledu možného finančního výdělku. Se zaměstnáváním cizinců ovšem souvisí také celá řada problémů.

Pobyt za účelem zaměstnání je jako takový zneužíván v menší míře. Větší riziko představuje zaměstnávání cizinců v rámci jiných pobytových institutů (účelů pobytu), kdy jsou obcházeny a zneužívány pracovněprávní předpisy, daňové předpisy, platby zákonných pojištění, předpisy bezpečnosti práce, mezd a ochrany zdraví. Porušování těchto předpisů není vázané pouze na nelegální zaměstnávání cizinců, ale velmi často jsou tyto předpisy porušovány i v případě legálního zaměstnávání cizinců. Jedním ze základních problémů, který stojí na začátku celého procesu, je nízká informovanost cizinců o podmínkách pobytu a výkonu zaměstnání na území České republiky. Z toho taktéž vyplývá jejich zranitelnost a závislost na různých organizátorech migrace za tímto účelem a s tím související riziko možného vykořisťování cizinců právě v oblasti práce. Větší informovanost cizince může značně posílit právní vědomí v dané problematice. Ti, co pracují v České republice legálně, přivedou s velkou pravděpodobností na území své rodinné příslušníky, a právě proto by měla být jejich integrace a usídlení plně podporována státem.

Problematika zaměstnávání cizinců je velice obsáhlá a komplikovaná. Cílem této diplomové práce bylo poskytnout čtenáři jednoduchou, přehlednou a srozumitelnou formu daného tématu. V rámci práce nebylo možné zacházet do úplných detailů problematiky, což ani nebylo jejím cílem.

Ve své praktické části jsem provedl šetření, které by se mělo stát přínosem pro praxi zejména tím, že poukáže na slabiny či naopak silné stránky policistů v oblasti nelegálního zaměstnávání cizinců a navede dotázané k zamyšlení se nad touto problematikou. Úmyslem této práce bylo taktéž nastínění přímé souvislosti mezi prací Policie České republiky a studovaným oborem. Jakýkoliv policista by měl být schopen erudovaně poradit či pomoci cizinci, který se mnohokrát stává obětí šikany či vydírání právě v souvislosti s výkonem zaměstnání. Dle mého názoru by měl být policista profesně skvěle vybaven, aby mohl bez jakéhokoliv problému poskytnout postiženému cizinci, či jiné zainteresované osobě odbornou pomoc, radu a v případě potřeby učinit nezbytná opatření. Pomoc cizinci při začleňování do společnosti, uplatňování jeho práv a oprávněných zájmů by mělo být taktéž jeho součástí. Potírání a zaměření se na nelegální práci, tedy problém patologického charakteru minoritní skupiny, má zásadní vliv na celou populaci. V tomto smyslu je třeba vytvořit soulad mezi potřebami jedince a majoritní společností, která se může značně odrazit na způsobu a kvalitě života v dané společnosti.

Jsem přesvědčen, že poznatky a zkušenosti získané při tvorbě této diplomové práce budu moci uplatnit při výkonu své profese a stejně tak budou získané informace využity všemi zainteresovanými osobami, které se danou prací zabývaly.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Knížní publikace:

1. BĚLOHLÁVEK, František. *Osobní kariéra*. Praha: Grada, 1994, 112 s. ISBN 80-7169-083-X.
2. BORCHARD, Klaus Dieter. *ABC práva Evropské unie*. Lucenburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2011, 129 s. ISBN 978-92-78-40726-1.
3. BRANHAM, Leigh. *7 skrytých důvodů, proč zaměstnanci odcházejí z firem*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2009, 256 s. ISBN 978-80-247-2903-9.
4. BRATKOVÁ, Eva, 2008. *Metody citování literatury a strukturování bibliografických záznamů podle mezinárodních norem ISO 690 a ISO 690-2*. Praha: Odborná komise pro otázky elektronického zpřístupňování vysokoškolských kvalifikačních prací, Asociace knihoven vysokých škol ČR. 2008-12-22 (2008-12-30). 60 s. (PDF) Dostupné z: <http://www.evskp.cz/SD/4c.pdf>
5. BUDILOVÁ, L., HIRT, T., *Policista v multikulturním prostředí*. Praha: Člověk v tísni, 2005. ISBN 80-903510-1-8.
6. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Cizinci v České republice*. Praha, 2013. ISBN 978-80-250-2439-3.
7. GAVORA, Petr. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 1. vyd. Brno: Paido, 2000, 207 s. ISBN 80-85931-79-6.
8. JANOUŠKOVÁ, Jana, KOLIBOVÁ, Helena. *Zaměstnanecké výhody a daně*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2005, 116 s. ISBN 80-247-1364-0.
9. JOKLOVÁ, Kateřina, RYŠAVÁ, Jitka a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Praha: ASPI, 2009, 312 s. ISBN 978-80-7357-437-6.
10. KRAUS, B., POLÁČKOVÁ, V., et. al. *Člověk - prostředí – výchova*. Brno: Paido, 2001, 199 s. ISBN-80-7315-004-2.
11. KRAUS, BLAHOŠLAV, SÝKORA, PETR. *Sociální pedagogika I*. Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2009, 63 s.
12. KROUPA, A., HORÁKOVÁ, M., ŠMOLCNOV, L., NESVADBOVÁ, L., RUDOLF, V., ŠTĚPÁNEK, I. *Nelegální zaměstnávání a podnikání cizinců na českém trhu práce*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1997. IN130315.

13. MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Informační publikace pro cizince*. Praha: KUFR s.r.o., 2009, 96 s. ISBN 978-80-254-5998-0.
14. RADVAN, Eduard, VAVŘÍK, Michal. *Metodika psaní odborného textu a výzkum v sociálních vědách*. Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2009, 62 s. ISBN 978-80-87182-25-3.
15. RYTÍŘOVÁ, Lucie, TEPPEROVÁ, Jana. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků*. Olomouc: ANAG, 2012, 365 s. ISBN 978-80-7263-732-4.
16. ŘEHOŘ, ANTONÍN. *Metodické pokyny pro zpracování bakalářské a diplomové práce*, Institut mezioborových studií Brno, 2008, 47 s.
17. ŘEZÁČ, JAROSLAV. *Sociální psychologie*. 65. publikace Brno: Paido, 1998, 268 s. ISBN-80-85931-48-6.
18. SEQUENSOVÁ, Helena, HEP, Roman, RATISLAV, Pavel, LETÁK, Jiří. *Lidské zdroje*. Praha: Question Marks – Jiří Leták, 2005.
19. TRBOLA, Robert, RÁKOCZYOVÁ, Miroslava (eds.). *Vybrané aspekty života cizinců v České republice*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2010, 121 s. ISBN 978-80-7416-067-7.
20. UHEREK, Zdeněk, KORECKÁ, Zuzana, POJAROVÁ, Tereza a kol. *Cizinecké komunity z antropologické perspektivy: vybrané případy významných imigračních skupin v České republice*. Praha: Etnologický ústav AV ČR, v.v.i., 2008. ISBN 978-80-87112-12-0.
21. VÍZDAL, FRANTIŠEK. *Sociální psychologie I*. Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2010, 140 s.

Právní předpisy:

22. Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.
23. Zákon č. 40/2009Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
24. Zákon č. 89/2012Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
25. Zákon č. 200/1990Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů.
26. Zákon č. 221/2003 Sb., o dočasné ochraně, ve znění pozdějších předpisů.
27. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
28. Zákon č. 273/2008Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů.
29. Zákon č. 325/1999 Sb., o azylu, ve znění pozdějších předpisů.

30. Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
31. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
32. Zákon č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon, ve znění pozdějších předpisů.
33. Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
34. Listina základních práv Evropské unie vedená pod č. 2010/C83/02.
35. Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb.m.s, o přijetí Evropské sociální charty.
36. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/52/ES ze dne 18. června 2009, o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí.
37. Směrnice Rady 2009/50/ES ze dne 25. května 2009 o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujících vysokou kvalifikaci.
38. Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb., o mezinárodním paktu o občanských a politických právech a mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech.
39. Vyhláška Ministerstva vnitra č. 29/2013 Sb., kterou se stanoví seznam zemí, jejichž státní příslušníci jsou oprávněni požádat o vydání zelené karty.

Judikatura:

40. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 7. 2013, sp. zn. 4 As 74/2013-31.

Internetové zdroje:

41. *Evropská sociální charta* [cit. 2014-02-21]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1132>
42. *Komunitární právo* [cit. 2014-02-15]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pojmy/p501-komunitarni-pravo.aspx>
43. *Modrá karta*. [cit. 2014-02-28]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/modka/zam#povzk

44. *Povinnosti zaměstnavatele*. [cit. 2014-02-05]. Dostupné z:
<http://www.podnikator.cz/provoz-firmy/personalistika/pracovni-pravo/n:16174>
45. *Práva zaměstnavatele*. [cit. 2014-02-05]. Dostupné z:
<http://www.podnikator.cz/provoz-firmy/personalistika/pracovni-pravo/n:16174>
46. *Právní předpisy* [cit. 2014-03-10]. Dostupné z:
http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/pravnipredpisy_zz
47. *Rodinný příslušník občana Evropské unie*. [cit. 2014-02-01]. Dostupné z:
http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_eu/zz_eu_trh_prace
48. *Sociální mobilita*. [cit. 2014-02-05]. Dostupné z: <http://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/socialni-mobilita>
49. *Státy Evropské unie*. [cit. 2014-02-01]. Dostupné z: <http://www.clenskestaty.eu/>
50. *Švarcsystém*. [cit. 2014-02-08]. Dostupné z:
http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/svarcsystem
51. *Zaměstnávání cizinců třetích zemí*. [cit. 2014-02-04]. Dostupné z:
<http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d1394v1370-zamestnavani-cizincu/>

Metodika:

52. Koncepce aplikace právní úpravy na úseku zaměstnávání zahraničních pracovníků v České republice platná od 1.1.2012 - poskytnutá Úřadem práce České republiky - krajská pobočka v Brně dne 05.03.2014.

Závěrečné práce:

53. SVOBODA, Zdeněk. *Domácí násilí a konflikty v rodině z hlediska práce Policie ČR*. Brno, 2012. Bakalářská práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií, Institut mezioborových studií Brno. Vedoucí bakalářské práce Jiří Souček.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

EU Evropská unie.

EHP Evropský hospodářský prostor.

ZoZ Zákon o zaměstnanosti.

ZP Zákoník práce.

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I Dotazník pro respondenty.

Příloha P II Rozhodnutí o povolení k zaměstnání.

Příloha P III Rozhodnutí o prodloužení zaměstnání.

Příloha P IV Doklady o povolení k pobytu.

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1	61
Tabulka č. 2	62
Tabulka č. 3	63
Tabulka č. 4	64
Tabulka č. 5	64
Tabulka č. 6	65
Tabulka č. 7	65
Tabulka č. 8	66
Tabulka č. 9	66
Tabulka č. 10	67
Tabulka č. 11	67
Tabulka č. 12	68
Tabulka č. 13	68
Tabulka č. 14	69
Tabulka č. 15	69
Tabulka č. 16	70
Tabulka č. 17	70
Tabulka č. 18	71
Tabulka č. 19	71
Tabulka č. 20	72
Tabulka č. 21	72

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1	61
Graf č. 2	62
Graf č. 3	63

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK PRO RESPONDENTY.

DOTAZNÍK – nelegální zaměstnávání cizinců z pohledu práce Policie ČR

Vážená kolegyně, vážený kolego,

právě se Vám dostal do rukou dotazník zaměřený na problematiku nelegálního zaměstnávání cizinců. Jmenuji se Zdeněk Svoboda a studuji poslední rok magisterský studijní program, obor Sociální pedagogika na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně, Fakultě humanitních studií, Institutu mezioborových studií v Brně. V rámci své diplomové práce jsem si zvolil téma „Nelegální zaměstnávání cizinců z pohledu práce Policie ČR“. Obsahem mé diplomové práce bude mimo jiné také „výzkum“, kterým chci zjistit, jaké jsou obecné znalosti, možnosti a právní vědomí příslušníků Cizinecké policie při výskytu nelegální práce cizinců.

Prosím Vás o laskavé vyplnění dotazníku, který je součástí výzkumného šetření. Dotazník je anonymní a jeho výsledky budou využity pouze pro potřeby mé diplomové práce.

Při vyplňování dotazníku se řiďte, prosím, tímto jednoduchým postupem: **Pozorně si přečtete a označte znakem „ X “ Vámi zvolenou variantu vedle nabízené odpovědi (vždy uvádějte pouze jednu správnou odpověď, pokud nejste zadavatelem přímo za otázkou upozornění na možnost více správných odpovědí).**

Chci poděkovat všem, kteří se rozhodli věnovat svůj drahocenný čas k vyplnění mého dotazníku.

Bc. Zdeněk Svoboda

1) Víte, za jakých podmínek může cizinec pobývat na území České republiky?

- určitě ano
- spíše ano
- nevím
- spíše ne
- určitě ne

2) Kdo je cizincem dle zák. č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky?

- fyzická osoba, která není občanem České republiky, včetně občana Evropské unie
- fyzická osoba, která není občanem České republiky a Evropské unie
- pouze občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník
- pouze státní příslušník tzv. třetí země

3) Cizinec může pobývat na území přechodně bez víza? (lze zvolit i více variant)

- kdykoliv to uzná za vhodné
- pokud je držitelem dokladu o povolení k pobytu na území jiného smluvního státu
- pokud je umístěn v policejní cele nebo zařízení pro zajištění cizinců
- pokud vstoupí na území ČR s úmyslem pobývat pouze 3 měsíce
- je-li občanem Evropské unie

4) Víte, za jakých podmínek může cizinec pracovat na území České republiky?

- určitě ano
- spíše ano
- nevím
- spíše ne
- určitě ne

5) Víte co znamená pojmem „nelegální práce“?

- ano
- ne

6) Kde jste se setkal s výskytem „nelegální práce“? (lze zvolit i více variant)

- na pracovišti
- doma
- z doslechu jiných
- jinde
- nikde

7) Nelegální práce je (lze zvolit i více variant):

- stavba rodinného domu svépomocí, jehož je fyzická osoba-cizinec vlastníkem
- výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah
- pokud cizinec s trvalým pobytem vykonává práci bez povolení k zaměstnání v pracovněprávním vztahu
- pokud fyzická osoba-cizinec vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení
- jakákoliv práce fyzickou osobou nenahlášena příslušnému Úřadu práce

8) Setkal jste se osobně s výskytem nelegální práce vykonávané cizincem?

- ano
- ne

9) Víte jak se zachovat v případě výskytu nelegální práce?

- určitě ano
- spíše ano
- nevím
- spíše ne
- určitě ne

10) Cizinec, který je na území zaměstnán bez oprávnění k pobytu anebo povolení k zaměstnání, ačkoli je toto povolení podmínkou výkonu zaměstnání, bude potrestán:

- odnětím svobody
- správním vyhoštěním z území
- odnětím věci
- vykázáním z místa výkonu práce

11) Mezi definiční znaky závislé práce nepatří?

- nadřízenost zaměstnavatele a podřízenost zaměstnance
- činnost vykonávaná pod vlastním podnikatelským jménem
- výkon práce jménem zaměstnavatele
- výkon práce podle pokynů zaměstnavatele
- osobní výkon práce zaměstnancem

12) Který z níže uvedených zákonů umožňuje policii při pobytové kontrole vstupovat do objektů a na pracoviště zaměstnavatele v případě důvodného podezření, že se v nich zdržují cizinci?

- Zákon č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky
- Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

13) Povolení k zaměstnání není vyžadováno od cizince? (lze zvolit i více variant)

- s povoleným trvalým pobytem
- s povoleným dlouhodobým pobytem za účelem zaměstnání
- kterému byl udělen azyl nebo doplňková ochrana

14) Může rodinný příslušník občana Evropské unie pracovat za stejných podmínek jako občan České republiky?

- ano
- ne

15) Řešil(a) jste někdy ve svém zaměstnání nelegální práci?

- určitě ano
- spíše ano
- nevím
- spíše ne
- určitě ne

16) Projevil(a) jste někdy lítost nad cizincem, kterému byl uložen trest za výkon nelegální práce?

- určitě ano
- spíše ano
- nevím
- spíše ne
- určitě ne

17) Zajímáte se o možnosti řešení nelegálního zaměstnávání cizinců z vlastní iniciativy?

- určitě ano
- spíše ano
- nevím
- spíše ne
- určitě ne

18) Domníváte se, že jsou Vaše osobní a profesní znalosti dostačující k řešení nelegálního zaměstnávání cizinců (tj. taktika policejního postupu, legislativní znalost, empatie apod.)?

- určitě ano
- spíše ano
- nevím
- spíše ne
- určitě ne

19) Jak dlouho sloužíte u Cizinecké policie a u kterého útvaru jste zařazen(a)?

- 0 – 3 roky
 - 4 – 7 let
 - 8 – 12 let
 - 13 – 16 let
 - 17 a více let
- Hraniční kontrola (nehodící se škrtněte)
- Kontrolní činnost na území (nehodící se škrtněte)
- Pobytové agendy (nehodící se škrtněte)

20) Jaké je Vaše pohlaví?

- muž
- žena

21) Chtěl(a) byste k tématu „Nelegální zaměstnávání cizinců z hlediska práce Policie ČR“ něco doplnit?

.....
.....
.....
.....

Ještě jednou děkuji za Vaši ochotu, kterou jste věnovali k vyplnění tohoto dotazníku.

PŘÍLOHA P II: ROZHODNUTÍ O POVOLENÍ K ZAMĚSTNÁNÍ.



*popis poskytnutí ...
doba povolení do 30.4.2011*

Úřad práce Brno-město

Křenová č.p. 111/25, Trnitá, 602 00 Brno 2

Č. j.: BMA- /2009-za

Skopalíkova
Židenice
615 00 Brno 15

ÚŘAD PRÁCE BRNO - MĚSTO (odd. trhu práce)	
Rozhodnutí nabývá právní mocí dne: <i>28-04-2011</i>	- 6 - 05 - 2009
Podpis: <i>[Signature]</i>	
Datum: - 6 - 05 - 2009	

V Brně dne 5. 5. 2009
28-04-2011
<i>[Signature]</i>

ROZHODNUTÍ

Úřad práce Brno-město příslušný k rozhodování podle ust. § 7 odst. 3 a § 92 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen "zákon"), v řízení provedeném podle zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů, ve věci povolení k zaměstnání cizince rozhodl takto:

podle ust. § 89 a § 92 odst. 1 zákona
povoluje zaměstnání

cizince
penu:
státní příslušnost: Ukrajina
bydliště: Rachivskyy okres, Zakarpatska oblast,

datum narození:
č. cest. dokladu:

v družstvu: GRA
IČ:
se sídlem: Skopalíkova Židenice, 615 00 Brno 15
v profesi: 71221 zedník
místo výkonu práce: ul. Cejl, 602 00 Brno, 625 00 Brno - Bohunice
druh práce: plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti výše uvedeného družstva zajišťovaných členem družstva pro dané družstvo

Povolení se vydává na dobu ode dne nabytí právní moci tohoto rozhodnutí do 30. 4. 2011.

Odůvodnění

Dne 9.3.2009 podal výše uvedený cizinec spolu s dalšími potřebnými doklady žádost o povolení k zaměstnání č. j. Úřad práce Brno - město posoudil tuto žádost a rozhodl, jak je uvedeno ve výroku. Povolení k zaměstnání vydává úřad práce nejdéle na dobu jednoho roku.

Zaměstnání je možno vykonávat nejdříve ode dne udělení povolení k pobytu na území České republiky.

Poučení

Proti tomuto rozhodnutí lze podat odvolání, a to do 15 dnů po jeho oznámení, k Ministerstvu práce a sociálních věcí, které o odvolání rozhodne. Odvolání se podává u Úřadu práce Brno-město. Lhůta pro podání odvolání se počítá ode dne následujícího po doručení písemného vyhotovení rozhodnutí, nejpozději však po uplynutí desátého dne ode dne, kdy bylo nedoručené a uložené rozhodnutí připraveno k vyzvednutí.



[Signature]
referent odboru trhu práce
oprávněná úřední osoba

PŘÍLOHA P III: ROZHODNUTÍ O PRODLOUŽENÍ ZAMĚSTNÁNÍ.

Úřad práce Brno-město
Křenová č.p. 111/25, Trnita, 602 00 Brno 2

Č. j.: BMA- /2008-za	ÚŘAD PRÁCE BRNO - MĚSTO (odd. trhu práce)	V Brně dne 18. 8. 2009
	Rozhodnutí nabývá právní moci dne: <u>19-08-2009</u>	
	Podpis: <u>[podepsáno]</u>	
	Datum: <u>19-08-2009</u>	

Občanská
Maloměřice
614 00 Brno 14

ROZHODNUTÍ

Úřad práce Brno-město příslušný k rozhodování podle ust. § 7 odst. 3 a § 94 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen "zákon"), v řízení provedeném podle zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů, ve věci prodloužení povolení k zaměstnání cizince rozhodl takto:

podle ust. § 94 odst. 1 zákona
prodlužuje povolení k zaměstnání

cizinci
paní:
státní příslušnost: Ukrajina
bydliště: Sadova, Žovkivskyj okres,

datum narození:
č. cest. dokladu:

kteřá je zaměstnána
u zaměstnavatele: DUN.
IČ:
se sídlem: Občanská Maloměřice, 614 00 Brno 14
v pracovním zařízení: 82325 plastikář - strojník granulovačného, leptacího, řezacího stroje na zpracování plastů
místo výkonu práce: Křížkova 70, 612 00 Brno

Povolení se prodlužuje na dobu od 1. 10. 2009 do 30. 9. 2011.


Odůvodnění

Dne 3.7.2009 podal výše uvedený cizinec spolu s dalšími potřebnými doklady žádost o povolení k zaměstnání. Úřad práce Brno - město posoudil tuto žádost a rozhodl, jak je uvedeno ve výroku. Povolení k zaměstnání vydává úřad práce nejdéle na dobu jednoho roku.

Zaměstnání je možno vykonávat nejdříve ode dne udělení povolení k pobytu na území České republiky.

Poučení

Proti tomuto rozhodnutí lze podat odvolání, a to do 15 dnů po jeho oznámení, k Ministerstvu práce a sociálních věcí, které o odvolání rozhodne. Odvolání se podává u Úřadu práce Brno-město. Lhůta pro podání odvolání se počítá ode dne následujícího po doručení písemného vyhotovení rozhodnutí, nejpozději však po uplynutí desátého dne ode dne, kdy bylo nedoručené a uloženo rozhodnutí připraveno k vyzvednutí.





MPSV - OSÚ, ved. odd: 816, 18. 11. 2005

[podepsáno]
referent odboru trhu práce
oprávněná úřední osoba

KOPIE
souhlasí s originálem

PŘÍLOHA P IV: DOKLADY O POVOLENÍ K POBYTU.





ČESKO (EU, EHP, SCHENGEN) Doklady o povolení k pobytu			
Doklad	Popis	Provedení	Náhled
<p>POBYTOVÁ KARTA RODINNÉHO PŘÍSLUŠNÍKA OBČANA EVROPSKÉ UNIE</p> <p>RESIDENCE CARD OF A FAMILY MEMBER OF A EUROPEAN UNION CITIZEN</p> <p>CARTE DE SÉJOUR DE MEMBRE DE LA FAMILLE D'UN CITOYEN DE L'UNION EUROPÉENNE</p> <p>(vydáván od 1. 1. 2013)</p>	<p>Doklad o povolení k přechodnému pobytu rodinného příslušníka občana EU.</p>	<p>Knížka 88 x 125mm, 16 stran.</p>	 
<p>POVOLENÍ K POBYTU</p> <p>(vydáván od 25. 6. 2012)</p>	<p>Povolení k pobytu</p> <p>- v případech, kdy cizinec nemohl podat žádost o dlouhodobý pobyt nebo žádost o prodloužení dlouhod. pobytu z důvodů nezávislých na jeho vůli; deklaruje legálnost pobytu na území ČR po dobu konání řízení (ust. § 47/2, § 60 z. č. 326/1999 Sb.),</p> <p>- vyplnění: DLOUHODOBÉMU/LONG-TERM RESIDENCE např.: L/NE/VC/24/-/63 (kód 63 – „ŘÍZENÍ“ – kód pro zvláštní postup v řízení)</p>	<p>Štítek vlepovaný do CD, 105 x 74 mm. Oproti předešlému modelu štítku odlišná reakce pod UV – vícebarevná vlákna, neobsahuje planžety</p>	


<p>POVOLENÍ K POBYTU</p> <p>(vydáván od 4. 7. 2011)</p>	<p>Povolení k pobytu (třetizemce)</p> <p>Druh povolení – název druhu povolení k pobytu v českém a anglickém jazyce:</p> <p>„TRVALÝ POBYT/PERMANENT RESIDENCE“ „DLOUHODOBÝ POBYT/LONG-TERM RESIDENCE“ „ZELENÁ KARTA-A/GREEN CARD-A“ „ZELENÁ KARTA-B/GREEN CARD-B“ „ZELENÁ KARTA-C/GREEN CARD-C“ „MODRÁ KARTA EU/BLUE CARD EU“ „AZYL/REFUGEE STATUS“ „DOPLŇKOVÁ OCHRANA/SUBSIDIARY PROTECTION“</p> <p>Na druhém řádku tohoto pole je uveden druh pobytu kódem příslušné zpřesňující podkategorie, na tomto řádku může být rovněž kromě kódu uveden text „REZIDENT-ES“</p> <p>Od 11. 7. 2011 je tento doklad vydáván místo dokladů: <u>Průkaz povolení k pobytu azylanta,</u> <u>Průkaz oprávnění k pobytu osoby požívající doplňkové ochrany.</u></p>	<p>Polykarbonátová karta (e-doklad), formát ID-1, 54 x 85,6 mm.</p>	
<p>POVOLENÍ K POBYTU</p> <p>vydáván od 1. 5. 2004</p>	<p>Povolení k pobytu (třetizemce), základní typy:</p> <ul style="list-style-type: none"> - DLOUHODOBĚMU / LONG-TERM RESIDENCE - ZELENÁ KARTA – A (popř. B, C) / GREEN CARD – A (popř. B, C) - TRVALÉMU / PERMANENT RESIDENCE <p>(v případě dlouhodobě pobývajících rezidenta – ES obsahuje rubrika poznámky text „* povolení k pobytu pro dlouhodobě pobývajících rezidenta-ES/long-term resident – EC“)</p>	<p>Štítek vlepuvaný do CD, 105 x 74 mm.</p>	

<p>PRŮKAZ O POVOLENÍ K POBYTU PRO CIZINCE</p> <p>(vydáván od 1996)</p>	<p>Do 1. 5. 2004 – doklad o povolení k trvalému pobytu vydávaný všem cizincům (před vstupem ČR do EU).</p> <p>Od 1. 5. 2004 – doklad o povolení k pobytu (přechodnému nebo trvalému) vydávaný rodinným příslušníkům občanů EU, vydávaný také občanům Islandu, Lichtenštejnska, Norska a Švýcarska .</p> <p>Od 21. 12. 2007 – doklad o povolení k trvalému pobytu vydávaný občanům Islandu, Lichtenštejnska, Norska a Švýcarska.</p>	<p>Knížka , 88 x 125 mm, 32 stran</p>	 <p>The image shows the green cover of the 'Průkaz o povolení k pobytu pro cizince' booklet, featuring the Czech coat of arms and the text 'ČESKÁ REPUBLIKA' and 'PRŮKAZ O POVOLENÍ K POBYTU PRO CIZINCE'. Below it is a sample of the permit card, which includes fields for 'Vydání' (Issue), 'Povoleno do' (Valid until), 'Místo pobytu' (Place of residence), and 'Příjmení' (Surname).</p>
<p>PRŮKAZ O POVOLENÍ K POBYTU PRO STÁTNÍHO PŘÍSLUŠNÍKA ČLENSKÉHO STÁTU EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ</p> <p>(vydáván od 1. 5. 2004 do 15. 1. 2007)</p>	<p>Doklad o povolení k pobytu (přechodnému nebo trvalému) vydávaný občanům EU,</p> <p>od 27. 4. 2006 do 15. 1. 2007 vydávaný jen k trvalému pobytu občanů EU.</p>	<p>Knížka, 88 x 125 mm, 32 stran</p>	 <p>The image shows the purple cover of the 'Průkaz o povolení k pobytu pro státního příslušníka členského státu Evropských společenství' booklet, featuring the Czech coat of arms and the text 'ČESKÁ REPUBLIKA' and 'PRŮKAZ O POVOLENÍ K POBYTU PRO STÁTNÍHO PŘÍSLUŠNÍKA ČLENSKÉHO STÁTU EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ'. Below it is a sample of the permit card, which includes fields for 'Vydání' (Issue), 'Povoleno do' (Valid until), 'Místo pobytu' (Place of residence), and 'Příjmení' (Surname).</p>

<p>POTVRZENÍ O PŘECHODNÉM POBYTU NA ÚZEMÍ</p> <p>(vydáván od 27. 4. 2006)</p>	<p>Potvrzení o přechodném pobytu občana EU (a Islandu, Lichtenštejnska, Norska a Švýcarska).</p>	<p>Skládačka, 4 strany, 176 x 125 mm</p>	 
<p>PRŮKAZ O POVOLENÍ K TRVALÉMU POBYTU PRO OBČANA EVROPSKÉ UNIE</p> <p>PERMANENT RESIDENCE CARD FOR A EUROPEAN UNION CITIZEN</p> <p>CARTE DE SÉJOUR PERMANENT POUR LE CITOYEN DE L'UNION EUROPÉENNE</p> <p>(vydáván od 1. 1. 2007)</p>	<p>Povolení k trvalému pobytu občana EU</p>	<p>Knížka, 88 x 125 mm, 16 stran</p>	 

<p>PRŮKAZ O POBYTU RODINNÉHO PŘÍSLUŠNÍKA OBČANA EVROPSKÉ UNIE</p> <p>RESIDENCE CARD OF A FAMILY MEMBER OF A EUROPEAN UNION CITIZEN</p> <p>CARTE DE SÉJOUR DE MEMBRE DE LA FAMILLE D'UN CITOYEN DE L'UNION EUROPÉENNE</p> <p>(vydáván od 27. 4. 2006 do 31. 12. 2012)</p>	<p>Doklad o povolení k přechodnému pobytu rodinného příslušníka občana EU.</p>	<p>Knížka, 88 x 125 mm, 16 stran</p>	 
<p>PRŮKAZ O POVOLENÍ K TRVALÉMU POBYTU</p> <p>PERMANENT RESIDENCE CARD</p> <p>CARTE DE SÉJOUR PERMANENT</p> <p>(vydáván od 27. 4. 2006)</p>	<p>Doklad o povolení k trvalému pobytu rodinného příslušníka občana EU, do 21.12.2007 doklad vydáván také občanům Islandu, Lichtenštejnska, Norska a Švýcarska.</p>	<p>Knížka, 88 x 125 mm, 16 stran</p>	 

<p>PRŮKAZ POVOLENÍ K POBYTU AZYLANTA</p> <p>(vydáván od 1. 1. 2001 do 10. 7. 2011)</p>	<p>Doklad o povolení k pobytu osoby s přiznaným statutem azylanta v ČR.</p>	<p>Knížka, 88 x 125 mm, 32 stran</p>	
<p>PRŮKAZ OPRÁVNĚNÍ K POBYTU OSOBY POŽÍVAJÍCÍ DOPLŇKOVÉ OCHRANY</p> <p>(vydáván od 1. 9. 2006 do 10. 7. 2011)</p>	<p>Doklad o povolení k pobytu osoby požívající doplňkové ochrany.</p>	<p>Knížka, 88 x 125 mm, 32 stran.</p>	
<p>AKT – ACT</p> <p>(vydáván od 1. 5. 2004)</p>	<p>Doklad vydávaný jako výjezdní příkaz (obsahuje záznam VÝJEZDNÍ PŘÍKAZ/DEPARTURE ORDER)nebo (od 1.1.2007) jako potvrzení o podané žádosti o přechodný nebo trvalý pobyt rodinného příslušníka občana EU (obsahuje záznam ŘÍZENÍ/APPLICATION 2004/38/EC).</p>	<p>Štítek vlepovaný do CD, 105 x 74 mm</p>	
<p>PRŮKAZ ŽADATELE O UDĚLENÍ AZYLU</p> <p>(vydáván do 1. 9. 2006)</p>	<p>Doklad totožnosti žadatele o azyl v České republice, platný po dobu řízení o udělení azylu.</p>	<p>Skládačka, 6 stran, 211 x 106 mm</p>	

<p>PRŮKAZ ŽADATELE O UDĚLENÍ MEZINÁRODNÍ OCHRANY</p> <p>(vydáván od 1. 9. 2006)</p>	<p>Doklad totožnosti žadatele o udělení mezinárodní ochrany v České republice, platný po dobu řízení o udělení mezinárodní ochrany.</p>	<p>Skládačka, 6 stran, 211 x 106 mm</p>	
<p>SEZNAM CESTUJÍCÍCH na školní výlet v rámci Evropské unie</p> <p>LISTE DES VOYAGEURS participant au voyage scolaire à l'intérieur l'Union européenne</p> <p>LIST OF PARTICIPANTS of a school trip within the European Union</p> <p>(vydáván od 1. 4. 2006)</p>	<p>Do dokladu se zapisují cizinci - žáci, kteří mají pobytové povolení v ČR a cestují na školní výlet v rámci EU jako členové skupiny žáků doprovázené učitelem. Tento doklad může sloužit jako cestovní doklad, obsahuje-li potvrzení školy a příslušného oddělení cizinecké policie ve vnitrozemí a dále také fotografii žáka. Rovněž tento doklad může sloužit i jako doklad zakládající úlevu z vízové povinnosti do členských států EU za předpokladu, že je potvrzen školou a cizinec předloží vlastní individuální cestovní doklad, ve kterém má vyznačen povolený pobyt na území ČR.</p>	<p>Jednostranně potištěný list, 210 x 297 mm</p>	