

8. 2. 2011

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Opatření proti nelegálnímu zaměstnávání - implementace evropské právní úpravy

Již dne 18. 6. 2009 byla na půdě Evropské unie přijata směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/52/ES o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí (tzv. sankční směrnice). Tato směrnice je součástí koncepčního boje Evropské unie proti nedovolenému přistěhovalectví, se kterým je úzce spojeno i neoprávněné zaměstnávání.



Jak vyplývá i ze samotného názvu směrnice, stanovuje pouze minimální standard, který má být zaručen napříč všemi členskými státy Evropské unie. Povinnost členských států plně implementovat tuto směrnici do svých vnitřních právních řádů je stanovena s termínem nejpozději do 20. 7. 2011.

Novela zákona o pobytu cizinců na území České republiky

Zavádění sankcí pro zaměstnavatele souvisejících s nelegálním zaměstnáváním bylo v rámci českého právního řádu zahájeno již přijetím zákona č. [427/2010](#) Sb., kterým se mění zákon č. [326/1999](#) Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů. Tento zákon nabyl účinnosti již k 1. 1. 2011 a změny, které přinesl, jsou již plně uplatnitelné.

Jedná se o poměrně rozsáhlou novelu zákona, která přináší dvě významná opatření, která se přímo dotýkají zaměstnavatelů. Prvním takovým opatřením je zavedení odpovědnosti zaměstnavatele za náklady správního vyhoštění. V případě, že zaměstnavatel využívá jako svého zaměstnance cizince, který nemá platné oprávnění k pobytu na území České republiky a zaměstnavatel o této skutečnosti věděl anebo vědět mohl, nese odpovědnost za náklady vzniklé s jeho případným správním vyhoštěním. Tuto odpovědnost za stejných podmínek alternativně nese i subjekt, který tyto cizince využívá v rámci subdodávky a dále i zprostředkovatel zaměstnání. Náklady na správní vyhoštění mohou dosahovat až desítky tisíc korun v závislosti na zemi původu cizince a toto opatření tedy povede k větší obezřetnosti zaměstnavatelů (a dalších subjektů) při ověřování legálnosti pobytu cizinců, které hodlají využít k výkonu práce v České republice.

Druhým opatřením, které přinesla novela zákona o pobytu cizinců, je pak zavedení zvláštní odpovědnosti zaměstnavatele za náklady zdravotní péče poskytnut cizinci. V případě, že dojde k předčasnému ukončení pracovního poměru s cizincem před skončením dříve uděleného pracovního povolení (případně zelené nebo modré karty) z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce nebo §56 zákoníku práce, nese zaměstnavatel odpovědnost za případné náklady na zdravotní péči do doby, než cizinec opustí území. Sice záleží na rozhodnutí zaměstnavatele, ale lze předpokládat, že zavedení této odpovědnosti bude nejčastěji řešeno sjednáním komerčního zdravotního pojištění pro daného cizince.

Připravovaný zvláštní zákon o opatřeních vůči zaměstnavatelům zaměstnávajícím neoprávněně pobývajícím cizince a novela zákona o zaměstnanosti

Dne 23. 12. 2010 představilo Ministerstvo práce a sociálních věcí návrh zákona o některých opatřeních vůči právnickým a fyzickým osobám zaměstnávajícím neoprávněně pobývajícím státní příslušníky třetích zemí a o změně zákona č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti (dále jen „**návrh zákona**“). Tento návrh zákona představuje další krok v implementaci výše uváděné sankční směrnice EU a přináší následující změny:

- **Zavedení nového správního deliktu a přestupku - „umožnění neoprávněného zaměstnávání“**

Neoprávněným zaměstnáváním se pak rozumí zaměstnávání cizince (ve smyslu § 85 zákona o zaměstnanosti) právnickou nebo fyzickou osobou, který nesplňuje nebo přestal splňovat podmínky pro pobyt na území České republiky podle zvláštního zákona, tedy dle zákona o pobytu cizinců na území ČR. Za tento správní delikt bude možné uložit pokutu v maximální výši až 5 mil. Kč a za případnou sankci by měl odpovídat zaměstnavatel a dodavatel, u kterého zaměstnavatel působí jako subdodavatel, a to společně a nerozdílně. O správní delikt (příp. přestupek) se však nejedná v případě, že zaměstnavatel (příp. dodavatel, jehož subdodavatelem je zaměstnavatel) o nelegálním zaměstnání nevěděl a nemohl vědět (typicky případy padělaných pracovních povolení).

- **Úhrada za práci provedenou nelegálním zaměstnancem**

Návrh zákona upravuje povinnost zaměstnavatele neoprávněně pobývajícím osoby vyplatit této osobě dlužnou úplatu za výkon práce poté, co zaměstnavateli byla uložena pokuta za neoprávněné zaměstnávání. Za předpokladu, že nebude možné určit, jak dlouho neoprávněně pobývajícím osoba práci vykonávala, případně jakou výši úplaty by měla za vykonanou práci obdržet, uplatní se domněnka, že této osobě náleží úplata ve výši minimální mzdy a práci vykonávala 3 měsíce. Obdobně jako v předchozím případě je i zde možnost za určitých podmínek požadovat úplatu na dodavateli, jehož je zaměstnavatel přímým subdodavatelem.

- **Osvědčení legálního výkonu práce**

Zaměstnavatel by měl mít nově povinnost uchovávat veškeré dokumenty potvrzující legálnost výkonu práce (tj. kopie pracovního povolení, povolení k pobytu a pracovní smlouvy zaměstnance) přímo na pracovišti daného zaměstnance, pro případ kontroly. Rovněž by měl být povinen tyto dokumenty archivovat po dobu 3 let po skončení zaměstnání.

- **Evidence pokutovaných zaměstnavatelů**

Dále dojde k zavedení evidence zaměstnavatelů, kterým byla pravomocně uložena pokuta za neoprávněné zaměstnávání. Tato evidence bude vedena přímo Ministerstvem práce a sociálních věcí a bude sloužit pro ostatní státní orgány, zejména pro účely posuzování nároku na různá zvýhodnění dle zákona o zaměstnanosti, kdy zaměstnavatelé uvedení v této evidenci nebudou mít na určitá zvýhodnění nárok, případně za určitých podmínek budou mít povinnost tato zvýhodnění vrátit. Jedná se o následující zvýhodnění: příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa, příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny, příspěvek na podporu zaměstnání osob se zdravotním postižením, Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst, hmotná podpora rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců, investiční pobídky, příspěvek na vytvoření pracovního místa veřejně prospěšných prací, příspěvek na vytvoření společensky účelného pracovního místa, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

- **Ohlašovací povinnost**

Návrh zákona přináší i rozšíření ohlašovací povinnosti vůči úřadu práce ohledně nástupu do zaměstnání (§87 zákona o zaměstnanosti). Nově by se tato povinnost měla vztahovat na nástup do zaměstnání všech cizinců, tedy i těch, kteří vykonávají práci na základě pracovního povolení nebo zelené karty.

Veškeré výše uvedené změny vycházejí ze přímo ze sankční směrnice a Česká republika je povinna tyto změny do svého právního řádu zavést nejpozději do 20. 7. 2011. V současné době bylo ohledně návrhu zákona ukončeno meziresortní připomínkové řízení a poté, co budou připomínky zapracovány, by návrh zákona měl být předložen Vládě ČR a následně Parlamentu ČR. Vzhledem k faktu, že se do značné míry jedná o přímou transpozici výše uváděné sankční směrnice, je nepravděpodobné, že se v rámci legislativního procesu bude návrh zákona nějak výrazně měnit, ačkoliv je legislativní proces teprve na počátku. Pokud vše bude probíhat dle legislativního plánu, zákon by měl nabýt účinnosti dne 1. 7. 2011.

Třetí krok implementace

Dalším krokem v implementaci sankční směrnice EU by mělo být za stanovených podmínek zavedení trestněprávní odpovědnosti za trestný čin neoprávněného zaměstnávání. Sankční směrnice operuje i s odpovědností právnických osob za tento trestný čin v případě, že se jich dopustí fyzická osoba ve vedoucím postavení dané právnické osoby a v její prospěch.

Vzhledem k tomu, že český právní řád trestněprávní odpovědnost právnických osob nezná, bude zajímavé sledovat, jakým způsobem se zákonodárci s povinností implementace této části sankční směrnice vypořádají. Tedy zda představí pro kontinentální právní systém kontroverzní trestněprávní odpovědnost právnických osob, nebo zůstanou u modelu, kdy odpovědnost právnických osob zůstává v režimu správněprávním.

Závěr

Implementace sankční směrnice EU do českého právního řádu zcela jistě přináší efektivní opatření, která ve svém důsledku povedou k omezení nelegálního zaměstnávání a tedy i nelegálnímu pobytu cizinců v České republice.

V některých případech znamenají připravovaná opatření i zvýšení administrativní zátěže pro zaměstnavatele. Společně s poměrně vysokými sankcemi, které hrozí za umožnění nelegálního zaměstnávání, tak implementace sankční směrnice přináší právní úpravu, které by měli (nejen) zaměstnavatelé věnovat pozornost.



Mgr. Ondřej Chlada,
advokátní koncipient

[Randl Partners](#)
advokátní kancelář

City Tower
Hvězdova 1716/2b
140 78 Praha 4

Tel.: + 420 222 755 311
Fax: + 420 239 017 574
e-mail: office@randls.com



© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamýšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)