4. 5. 2012

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

# Povinnost mít kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu (pracovních smluv) přímo na pracovišti ve světle metodického pokynu SÚIP

Hlavním cílem novely zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti provedené zákonem č. 1/2012 Sb. s účinností od 5. ledna 2012 je především zabránit zaměstnávání neoprávněně pobývajících cizinců ze třetích zemí. Úkolem novely je tak (mimo jiné) dostát povinnosti stanovené členským zemím ve směrnici ES 2009/52/ES, o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí, která měla být transponována do jejich právních řádů do 20. července 2011. Novela zákona o zaměstnanosti ovšem neupravuje jen nové povinnosti v souvislosti s výkonem nelegální práce cizinci ze třetích zemí, ale dopadá rovněž na výkon závislé práce mimo pracovněprávní vztah, tzv. švarcsystém.

HOLEC, ZUSKA & PARTNEŘI

ADVOKÁTI | ATTORNEYS | RECHTSANWÄLTE

Zákon o zaměstnanosti tak zakotvuje pro každou právnickou a fyzickou osobu zcela novou povinnost, a to **povinnost mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu (pracovní smlouvy a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr) všech zaměstnanců (nejen cizinců) a dále pak i kopie dokladů prokazujících oprávněnost pobytu cizince na území České republiky**. Stanovení této povinnosti má usnadnit provádění kontrol ze strany inspekce práce a lépe odhalovat případy nelegálního zaměstnávání[1].

**MPSV v tiskové zprávě**[2], která doprovází vydání **metodického pokynu k zajištění jednotného postupu při provádění kontrol nelegálního zaměstnávání Státním úřadem inspekce práce (SÚIP)**, dovozuje (s odkazem na povinnost součinnosti ve smyslu ustanovení § 9 odst. 1 a § 7 zák. č. 251/2005 Sb., o inspekci práce), že zaměstnavatel je povinen **předložit uvedené doklady** (kopie pracovních smluv, dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti, včetně kopie dokladů prokazujících oprávněnost pobytu cizince na území České republiky) na pracovišti, kde se koná kontrola a v průběhu této kontroly, a to **v listinné podobě**. **Pouze v případech, kdy má zaměstnavatel více pracovišť s malým počtem zaměstnanců nebo to vyžaduje zvláštní povaha jeho činnosti, je za splnění této povinnosti považováno předložení kopie pracovních smluv či dohod uložených v elektronické podobě** (naskenované originální smlouvy např. ve formátu pdf) na paměťových médiích, např. CD, DVD, flash discích aj. prostředcích výpočetní techniky s možností vytisknutí pro potřeby doložení výsledků kontroly. Takovýto výklad podaný ze strany MPSV (vyžadování listinné formy kopie) jde ale nad rámec zákona; zákon o zaměstnanosti

hovoří o povinnosti mít v místě pracoviště kopie dokladů, aniž by rozlišoval, zda se má jednat o kopie v listinné podobě nebo v elektronické podobě. Jsme toho názoru, že pokud tedy i v jiných, než v tiskové zprávě uváděných, případech **zaměstnavatel uchovává na pracovišti pouze v elektronické podobě, nemůže být v takovém případě ze strany inspekce práce důvodně sankcionován**.

Metodický pokyn[3] k zajištění jednotného postupu při provádění kontrol nelegálního zaměstnávání **zavazuje inspektory a další kontrolující osoby vyhodnotit nepředložení dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu přímo při kontrole a na pracovišti jako nelegální práci**. Dodatečné předložení těchto dokladů již nemá mít vliv na vyhodnocení, zda jde o práci legální či nelegální. **Osobě, která umožní výkon nelegální práce, je přitom uložena pokuta v minimální výši 250.000,- Kč (horní hranice dosahuje až 10.000.000,- Kč)**. Fyzické osobě („zaměstnanci“), která vykonává nelegální práci, pak lze uložit pokutu až do výše 100.000,- Kč. Smysl tohoto pokynu může unikat zejména v případech, kdy se jedná pouze o administrativní pochybení zaměstnavatele, když zaměstnavatel ze mzdy takového zaměstnance, jehož pracovní smlouvu pouze neměl na pracovišti, pravidelně odvádí daň a pojistné. Zaměstnavateli, kterému tak bude uložena sankce za umožnění výkonu nelegální práce pouze z toho důvodu, že neměl na pracovišti k dispozici pracovní smlouvu zaměstnance, pak zřejmě nezbude než se bránit uložené sankci za správní delikt v rámci správního soudnictví.

Další zásadní změnou je zcela nová právní úprava **ručení osob za úhradu pokuty uložené inspekcí práce (dokonce i za dlužnou odměnu cizinci a související náklady) v případě, že taková osoba věděla, nebo při vynaložení náležité péče vědět měla a mohla, že odebírá zboží / služby od osoby („zaměstnavatele“), která umožňuje výkon nelegální práce cizincům bez platného povolení k pobytu na území České republiky**. Stejně ručí i případný prostředník. O tom, zda ručení vzniklo a kdo je ručitelem, rozhoduje ve správním řízení Úřad práce. Jakým způsobem se ovšem může ten, kdo odebírá služby či zboží od třetí osoby dostatečně ochránit a zabránit (předejít) vydání rozhodnutí o vzniku jeho ručení? Jak bude v konkrétních případech Úřad práce postupovat? K tomuto bodu jakékoli výkladové stanovisko chybí a nejspíše tak budeme muset vyčkat až judikatury správních soudů. Zřejmě je ale nereálná představa, že by každý podnikatel v rámci svých obchodních vztahů měl s náležitou péčí prověřovat každého svého dodavatele, zda náhodou cizinci, který pro něho pracuje, nechybí povolení k pobytu. Primárně by se ale každý podnikatel měl chránit alespoň tak, že do každé smlouvy, kterou uzavírá, zakotví prohlášení svého dodavatele, že neumožňuje výkon nelegální práce a ani neodebírá žádné plnění od osoby, která by výkon nelegální práce umožňovala.

**JUDr. Anna Bartůňková**,
advokátka

**JUDr. Pavel Holec**,
partner a advokát

HOLEC, ZUSKA & Partneři advokáti

Palác Anděl
Radlická 1c/3185
150 00 Praha 5

Tel.: +420 296 325 235
Fax: +420 296 325 240

e-mail: recepce@holec-advokati.cz

---
[1] Viz ust. § 5 zák. č. 435/2004 Sb., podle kterého se nelegální prací rozumí:
1. výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah (viz ust. § 2 ZP); nebo
2. pokud fyzická osoba-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 zvláštního právního předpisu nebo v rozporu s modrou kartou; to neplatí v případě převedení na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce;
3. pokud fyzická osoba-cizinec vykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného povolení k pobytu na území České republiky, je-li podle zvláštního právního předpisu vyžadováno.
[2] Dostupné na www >>> zde.
[3] Pokyn je od 1. dubna 2012 závazný pro všechny inspektory a další osoby, které se na kontrolách podílejí.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů , judikatura, právo | www.epravo.cz

## Další články:

- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti