

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

[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.

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)