

VEŘEJNOPRÁVNÍ ASPEKTY POSTAVENÍ CIZINCŮ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

JANA KOMENDOVÁ

Právnická fakulta, Masarykova univerzita, Katedra pracovního práva a
sociálního zabezpečení, Česká republika

Abstract in original language

Príspevek sa zaoberá postavením cizinců v pracovněprávních vztazích a podmínkami legálního výkonu závislé práce cizími státními příslušníky. Státní orgány přijaly celou řadu pravidel, které upravují zejména vznik a skončení pracovněprávních vztahů mezi cizinci a jejich zaměstnavateli, a systém sankcí, jež mohou být uloženy za porušení těchto pravidel. Účelem právní úpravy je zejména ochrana vnitrostátního trhu práce před nekontrolovatelným přílivem pracovní síly ze zahraničí.

Key words in original language

Státní občané; cizinci; osoby bez státní příslušnosti; právo na práci; omezení práva na práci; pracovněprávní vztahy; pracovní poměr; povolení k zaměstnání; povolení k pobytu; uplynutí doby; trest vyhoštění; zrušení povolení k pobytu; nelegální práce.

Abstract

The paper deals with the position of foreigners in employment relations and the conditions of legal performance of dependant work by foreign citizens. The state authorities have adopted number of rules regulating especially establishment and termination of employment relations between foreigners and their employers and system of sanctions that may be imposed for breach of these rules. The purpose of the regulation is protection of the national labour market against multitude of workforce beyond control from abroad.

Key words

State citizens; foreign citizens; stateless persons; right to work; limitation of the right to work; labour relations; employment relationship; work permit; residence permit; expiry of period; punishment of expulsion; withdrawal of residence permit; illegal work.

Úvod

Ačkoli jsou pracovněprávní vztahy považovány za právní vztahy soukromoprávní povahy, je jejich charakteristickým rysem silný veřejnoprávní zásah ze strany státu. Účelem tohoto zásahu je ochrana účastníků pracovněprávních vztahů zejména zaměstnance, který je považován za slabší stranu. Veřejnoprávní zásah ze strany státu nabývá další rozměr ve vztahu k cizím státním příslušníkům, kteří vykonávají nebo chtějí vykonávat závislou práci na území ČR. Pracovněprávní vztahy mezi touto skupinou osob a jejich zaměstnavateli podléhají poměrně striktní regulaci.

Cílem přísnější úpravy v oblasti zaměstnávání cizích státních příslušníků je ochrana vnitrostátního trhu práce před nekontrolovatelným přílivem pracovní síly ze zahraničí. K dosažení tohoto cíle vytváří stát systém pravidel, které upravují zejména podmínky vzniku, změny a skončení pracovněprávních vztahů mezi cizími státními příslušníky popřípadě osobami bez státní příslušnosti a jejich zaměstnavateli, a veřejnoprávních sankcí, které mohou být uloženy za jejich porušení. Tento příspěvek se zaměřuje na ústavněprávní, správně právní a případné trestněprávní souvislosti založení, existence a skončení pracovněprávních vztahů mezi cizími státními příslušníky a jejich zaměstnavateli.

1. ÚSTAVNÍ ZÁKLAD PRÁVA NA PRÁCI

Výkon výdělečné činnosti představuje pro většinu fyzických osob nejen způsob získávání prostředků k zajištění obživy ve formě odměny za práci, ale také možnost účasti v systému sociálním zabezpečení, zejména důchodového a nemocenského pojištění, které je předpokladem hmotnému zajištění v případě sociálních událostí, jakými jsou nemoc, stáří, či invalidita, které výkon výdělečné činnosti znemožňují. Právo na práci patří mezi základní lidská práva stanovená mezinárodními úmluvami, kterými je ČR vázána. Jako příklad lze uvést Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, nebo Evropskou sociální chartu.¹ Je rovněž garantováno Listinou základních práv a svobod (dále jen Listina), jež je součástí ústavního pořádku ČR.

„Právo na práci je základem pro realizaci ostatních lidských práv a tvoří nedělitelnou a ucelenou součást lidské důstojnosti.“² Tradičně bývá chápáno tak, že zahrnuje jednak právo na práci vlastním jménem a na vlastní odpovědnost, jednak právo na práci pod vedením jiného subjektu, jeho jménem a na jeho odpovědnost. *„Právo na práci je dnes již historickou kategorií, bylo formulováno jako konkrétní sociální požadavek již v průběhu buržoazních revolucí, prošlo složitým vývojem a postupně se měnil jeho význam i obsah až k současnému výrazně humanistickému pojetí.“³*

Jak mezinárodní dokumenty, tak Listina řadí právo na práci mezi sociální práva. Ta sice spolu s občanskými a politickými právy tvoří celek nezadatelných lidských práv, ale ve srovnání s těmito právy se vyznačují

¹ Srov. čl. 6 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech vyhlášeného jako vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 a čl. 1 Evropské sociální charty vyhlášené jako sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb.m.s.

² Obecného komentáře č. 18 k čl. 6 Mezinárodního paktu o hospodářských sociálních a kulturních právech přijatý 24. září 2005, odst. 1.

³ Píchová I. in Galvas, M. a kol. Pracovní právo, 2. aktualizované a doplněné vydání, Brno, Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, s. 172.

určitými specifiky. Z hlediska historického vývoje zakotvení lidských práv byla sociální práva uznána mnohem později než občanská či politická práva. Sociální práva se od občanských a politických práv odlišují rovněž tím, že ve většině případů potřebují ke své realizaci aktivní jednání ze strany státu a zakotvují tak určité nároky vůči státu. Proto bývají občanská a politická práva někdy nazývána jako negativní základní práva a sociální práva spolu s hospodářskými a kulturními jako pozitivní základní práva. „*Zakotvení sociálních práv v Ústavě je natolik všeobecné, že z něj není možné vyvodit přímý právní nárok. Bezprostředně však platí pro příslušné státní orgány, které jsou povinné vytvářet základní podmínky pro jejich realizaci.*“⁴ K realizaci sociálních práv je většinou zapotřebí přijetí právních norem nižší právní síly, které konkrétní sociální právo blíže rozvádí a upřesňuje.

Velmi závažným důsledkem odlišného pojetí sociálních práv je otázka zakotvení jejich vynutitelnosti, která se odráží i v textu Listiny. Ustanovení čl. 41 taxativně vyjmenovává články Listiny obsahující jednotlivá práva, mezi které patří i právo na práci, jichž se lze domáhat pouze v mezích zákonů, které je provádějí. „*Ustanovení je v první řadě pokynem zákonodárci k tomu, aby práva zaručená Listinou byla konkretizována prováděcím zákonem.*“⁵ Podoba zákona, který dané sociální právo blíže rozvádí, však zároveň stanoví meze jeho vynutitelnosti. „*Vzhledem k tomu, že tato práva jsou povinně zprostředkována zákonem, jakýkoli návrh musí být posuzován prostřednictvím konkrétních vztahů definovaných zákonem.*“⁶

Právo na práci upravené čl. 26 Listiny zahrnuje, jak již bylo uvedeno výše, právo na práci vlastním jménem a na vlastní odpovědnost i právo na práci pod vedením jiného subjektu, jeho jménem a na jeho odpovědnost, tedy právo na zaměstnání. „*Právo na práci je nejčastěji chápáno jako subjektivní právo každého občana na uplatnění vlastních schopností v pracovním procesu prostřednictvím využití své pracovní síly jako souhrnu duševních a fyzických vlastností člověka i právo na získání prostředků k uspokojení svých základních potřeb.*“⁷ Ve vztahu k osobám, které nejsou státními příslušníky ČR, je však toto právo výrazně modifikováno. Listina v čl. 26 odst. 4 výslovně uvádí, že zákon může stanovit odlišnou úpravu pro cizince. Umožňuje tak zákonodárci, aby poskytl ochranu vnitrostátnímu trhu práce

⁴ Barancová, H.: Ústavnoprávní problémy sociálních práv v pracovníprávních vztazích, Bratislava, Vydavateľske oddelenie Právnickej fakulty UK, 1995, s. 13.

⁵ Klíma, K. a kol.: Komentář k Ústavě a Listině, Plzeň, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk s r.o., 2005, s. 988.

⁶ Tamtéž.

⁷ Píchová I. In Galvas, M. a kol.: Pracovní právo, 2. aktualizované a doplněné vydání, Brno, Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, s.174.

mimo jiné přijetím opatření za účelem omezení zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí a upřednostnění zaměstnávání státních občanů ČR.

2. VYMEZENÍ CIZINCE PRO ÚČELY PRACOVNĚPRÁVNÍCH PŘEDPISŮ

Právními předpisy, které blíže upravují právo na práci, resp. jeho užší chápání v podobě práva na zaměstnání, jsou zejména zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákoník práce) a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o zaměstnanosti). Před rozborem jednotlivých veřejnoprávních aspektů postavení cizinců v právních vztazích vznikajících při výkonu závislé práce popřípadě v právních vztazích s výkonem závislé práce souvisejících je nejprve třeba vymezit okruh osob, které jsou pro tyto účely považovány za cizince.

Pokud jde o předpoklady legálního výkonu závislé práce na území ČR fyzickými osobami, které nejsou jejich státními příslušníky, je třeba vycházet ze zákona o zaměstnanosti, který v části čtvrté upravuje zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí. Z ustanovení § 85 lze dovodit, že pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí se za cizince nepovažuje občan Evropské unie (dále jen EU) a jeho rodinný příslušník. Za cizince se pro uvedené účely nepovažuje rovněž rodinný příslušník občana ČR, který není státním příslušníkem ČR ani jiného členského státu EU. Obdobné postavení jako občané EU požívají pro tyto účely občané ze států Evropského hospodářského prostoru. Výhodnější režim platí rovněž pro občany Švýcarska.

Při vymezení rodinného příslušníka je třeba vycházet z definice uvedené v ustanovení § 15a zákona 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). Jedná se o manžela, rodiče, jde-li o občana EU mladšího 21 let, kterého vyživuje a se kterým žije ve společné domácnosti, dítě mladší 21 let nebo takové dítě manžela občana EU a nezaopatřeného přímého příbuzný ve vzestupné nebo sestupné linii nebo takové příbuzné manžela občana EU.⁸

Ustanovení zákona o pobytu cizinců týkající se rodinných příslušníků občana EU se dle jeho ustanovení § 15a odst. 4 obdobně použijí i na cizince,

⁸ Za nezaopatřenou osobu se v tomto smyslu považuje občanem EU nebo jeho manželem vyživovaný cizinec, který se soustavně připravuje na budoucí povolání nebo který se nemůže soustavně připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc nebo úraz, anebo z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu není schopen vykonávat soustavnou výdělečnou činnost.

který hodnověrným způsobem doloží, že je příbuzným občana EU neuvedeným výše, pokud ve státě, jehož je občanem, nebo ve státě, ve kterém měl povolen trvalý či dlouhodobý pobyt, žil s občanem EU ve společné domácnosti, je občanem EU vyživovaný, nebo se o sebe z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nedokáže sám postarat bez osobní péče občana EU, anebo má s občanem EU trvalý vztah obdobný vztahu rodinnému a žije s ním ve společné domácnosti. Zákon o pobytu cizinců bere v potaz rovněž institut registrovaného partnerství dvou osob stejného pohlaví, a to v ustanovení § 180f. Pokud je v zákoně o pobytu cizinců uveden pojem „manžel“, „manželství“ nebo „dítě manžela“, rozumí se tím i partner, partnerství, dítě jednoho z partnerů nebo dítě svěřené do péče partnera. Za partnera se pro účely tohoto zákona považuje osoba, která prokáže, že vstoupila do úředně potvrzeného trvalého společenství dvou osob stejného pohlaví.

Všechny uvedené osoby mají v právních vztazích upravených zákonem o zaměstnanosti stejné právní postavení jako občané ČR, pokud tento zákon nestanoví jinak. Pro jiné účely, než je zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí však výše uvedené pojetí nelze použít. Například v souvislosti se skončením pracovního poměru cizince nebo osoby bez státní příslušnosti upraveném v zákoníku práce je třeba vycházet z definice cizince podle ustanovení § 1 odst. 2 zákona o pobytu cizinců, jež za cizince považuje fyzickou osobu, která není státním občanem ČR včetně občana EU.

3. PODMÍNKY PRO VÝKON ZÁVISLÉ PRÁCE CIZINCŮ

V současné době se lze v souvislosti se změnami na trhu práce způsobenými zčásti zvýšenou poptávkou po pracovní síle ze zahraničí v některých odvětvích hospodářství a zčásti nárůstem tzv. ekonomické migrace obyvatelstva stále častěji setkat s případy výkonu práce fyzickými osobami, které nejsou státními příslušníky ČR. Úlohou státu v této oblasti je reagovat na zvýšenou poptávku po pracovní síle ze strany zaměstnavatelů, která nemůže být dostatečně pokryta zaměstnáváním českých státních příslušníků ať už z důvodu nedostatku pracovníků splňujících požadovaná kvalifikační kritéria, nebo z důvodu nedostatku zájmu českých občanů o tato volná pracovní místa, a umožnit tak cizincům výkon práce na území ČR legální cestou. Na druhou stranu je však třeba chránit národní trh práce před nekontrolovatelným přílivem často levnější pracovní síly ze zahraničí. *„Napětí mezi jasně existující nabídkou a poptávkou po levné pracovní síle, kterou migranti představují, a administrativními překážkami ve formě restriktivní migrační politiky a politiky zaměstnávání cizinců vytváří prostor pro vykořisťování těch, kteří v tomto vztahu představují nejslabší článek, a to jsou pracující migranti. Proto je důležité, aby nabídka a poptávka po*

*pracovní síle migrantů byla zohledněna v migrační a sociální politice stejně tak jako v politice zaměstnanosti.*⁹

Pracovněprávní vztahy cizinců, kteří vykonávají závislou práci, a jejich zaměstnavatelů jsou upraveny zákoníkem práce. Postavení cizinců jako zaměstnanců se až na výjimku spočívající ve specifických způsobech skončení pracovního poměru, o kterých bude pojednáno níže, neliší od českých státních občanů. Před vznikem pracovněprávního vztahu, ve kterém dochází k výkonu závislé práce, tedy pracovního poměru nebo pracovněprávního vztahu založeného některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, však musí být u některých skupin cizinců splněna podmínka existence platného povolení k zaměstnání nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání na území ve zvláštních případech tzv. zelené karty. Ustanovení § 89 zákona o zaměstnanosti výslovně stanoví, že cizinec může být přijat do zaměstnání a zaměstnán jen tehdy, má-li platné povolení k zaměstnání a platné povolení k pobytu na území ČR nebo je-li držitelem zelené karty, pokud tento zákon nestanoví jinak.¹⁰

O povolení k zaměstnání musí cizinec sám nebo prostřednictvím zaměstnavatele, u kterého má být zaměstnán, písemně požádat úřad práce příslušný podle místa, kde má být práce vykonávána. Na udělení povolení k zaměstnání není právní nárok, záleží na správním uvážení úřadu práce, zda jej udělí, či nikoli. Ustanovení § 92 zákona o zaměstnanosti dále stanoví podmínky, za kterých může úřad práce povolení k zaměstnání vydat. Musí se jednat o ohlášené volné pracovní místo ve smyslu ustanovení § 35 zákona o zaměstnanosti, které nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak. Při vydávání povolení k zaměstnání úřad práce rovněž přihlíží k situaci na trhu práce. Úřad práce vydá povolení k zaměstnání na dobu, která je v něm uvedena, nejdéle na dva roky.

Povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání na území ve zvláštních případech tzv. zelená karta je upraveno v ustanovení § 42g zákona o pobytu cizinců. Tento typ povolení k pobytu byl do českého právního řádu zaveden s účinností od 1. ledna 2009. Je vydáváno

⁹ Burčíková P.: Obchodování s lidmi v jiných sektorech, než je sexuální průmysl – problémy a nejasnosti z pohledu La strada ČR, In Sborník z konference Obchodování s lidmi, problematika nucené práce pořádané Ligou lidských práv a Radou Evropy 15.12.2006 v Brně, Brno, Liga lidských práv, Rada Evropy, 2007, s 59.

¹⁰ Pro tyto účely považuje zákon o zaměstnanosti za zaměstnání i plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby zajišťovaných společníkem, 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.

Ministerstvem vnitra na základě žádosti cizince a opravňuje jej jak k pobytu na území ČR, tak k výkonu zaměstnání po dobu, která je v něm uvedena.

U některých cizinců taxativně uvedených v ustanovení § 98 zákona o zaměstnanosti se povolení k zaměstnání ani zelená karta nevyžadují. Jedná se mimo jiné o cizince s povoleným trvalým pobytem, cizince kterému byl udělen azyl nebo doplňková ochrana, zaměstnance v mezinárodní dopravě, pokud je k výkonu práce na území ČR vyslán svým zaměstnavatelem, zaměstnance akreditovaného v oblasti mezinárodních sdělovacích prostředků, cizince, který vykonává na území ČR soustavnou vzdělávací nebo vědeckou činnost jako pedagogický pracovník nebo akademický pracovník vysoké školy nebo vědecký, výzkumný nebo vývojový pracovník veřejné výzkumné instituce nebo jiné výzkumné organizace, cizince, který získal střední nebo vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři podle školského zákona nebo vysokoškolského zákona podle zákona o vysokých školách či cizince, který se na území ČR soustavně připravuje na budoucí povolání.¹¹

4. SANKCE ZA NESPLNĚNÍ ZÁKONEM STANOVENÝCH PODMÍNEK PRO ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ

Pokud dojde k uzavření pracovní smlouvy popřípadě některé z dohod o práci konané mimo pracovní poměr s cizincem bez povolení k zaměstnání nebo zelené karty nebo v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo zelenou kartou, ačkoli zákon o zaměstnanosti tyto dokumenty vyžaduje, je tento právní úkon v rozporu se zákonem. Tato skutečnost však neznamená, že by pracovní poměr nebo právní vztah založený dohodou o práci konané mimo pracovní poměr nemohl vzniknout. Rozpor právního úkonu se zákonem, v tomto případě rozpor právního úkonu upraveného zákoníkem práce se zákonem o zaměstnanosti, má totiž vzhledem k ustanovení § 20 zákoníku práce za následek jeho relativní neplatnost. Ačkoli se tedy jedná o právní úkon, který se svým účelem přičí zákonu, považuje se za platný, jde-li o důvod jeho neplatnosti, pokud se ten, kdo je takovýmto úkonem dotčen neplatnosti nedovolá. Kromě toho ustanovení § 20 zákoníku práce vylučuje, aby se neplatnosti právního úkonu dovolal ten, kdo ji sám způsobil. Původní znění ustanovení § 20 zákoníku práce rozlišovalo absolutní a relativní neplatnost právních úkonů.¹² Toto pojetí neplatnosti právních úkonů však

¹¹ Soustavnou přípravou na budoucí povolání se ve smyslu ustanovení § 5 písm. d) zákona o zaměstnanosti rozumí doba denního studia na střední škole, konzervatoři, vyšší odborné škole a jazykové škole s právem státní jazykové zkoušky a doba prezenčního studia na vysoké škole, a to včetně prázdnin, které jsou součástí školního nebo akademického roku.

¹² Případy absolutní neplatnosti se však netýkaly důvodu, pro který by měl být právní úkon neplatný, nýbrž následkům, které měl vyvolat. Jednalo-li se o právní úkon vedoucí k založení pracovního poměru nebo dohodu o práci konané mimo pracovní poměr, způsobovala vada právního úkonu jeho absolutní neplatnost.

bylo s účinností k 14.4.2008 zrušeno nálezem Ústavního soudu ze dne 12.3.2008, kterým se ruší některá ustanovení zákoníku práce.¹³

Pokud jde o úpravu neplatnosti právních úkonů podle zákoníku práce výhradně jako neplatnosti relativní dospěl Ústavní soud k závěru, že: „Uplatnění absolutní neplatnosti právních úkonů směřujících ke vzniku základních pracovněprávních vztahů by ve svém důsledku znamenalo aprobaci existence tzv. faktických pracovních vztahů, protože absolutně neplatný právní úkon nemůže platný právní vztah založit. Je proto z i hlediska sociální a právní jistoty účastníků třeba ponechat i zde neplatnost relativní; ta na jedné straně umožní účastníkům dovolat se neplatnosti takového právního úkonu, na druhé straně však - není-li neplatnost uplatněna - existuje zde (i přes vady právního úkonu) základní pracovněprávní vztah, který poskytuje jeho účastníkům dostatečnou právní ochranu.“¹⁴

Právní úkon vedoucí k uzavření pracovněprávního vztahu s cizincem bez povolení k zaměstnání, zelené karty nebo v rozporu s povolením k zaměstnání či zelenou kartou tedy není zákoníkem práce postižen neplatností, nicméně výkon závislé práce v takovémto pracovněprávním vztahu naplňuje znaky nelegální práce ve smyslu ustanovení § 5 písm. e) bod 2 zákona o zaměstnanosti. Výkon nelegální práce uvedeným způsobem je považován za obzvláště nežádoucí. „Přísun pracovních sil formou nelegální migrace deformuje pracovní trh a podvazuje snahu o účinnou regulaci pracovní migrace. Nelegální migranti představují též nezanedbatelné bezpečnostní riziko, a to nejen z hlediska trestné činnosti, ale též pro systém prevence před sociálními riziky, jako je nemoc, nedostatek příjmů či negramotnost.“¹⁵ Právní úprava proto stanoví poměrně přísné sankce zejména pro subjekty, jež výkon nelegální práce umožňují nebo zprostředkují. Fyzická osoba, která umožní výkon nelegální práce, se dopouští přestupku ve smyslu ustanovení § 139 odst.1 písm. d) zákona o zaměstnanosti, za což jí může být udělena pokuta až do výše 500 000 Kč. Právnícká osoba nebo podnikající fyzická osoba, která umožní výkon nelegální práce, se dopouští správního deliktu ve smyslu ustanovení § 140 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti, za což jí může být udělena pokuta ve stejné výši. Pokud takovýto subjekt zprostředkuje zaměstnání bez povolení nebo jiným způsobem poruší při zprostředkování tento zákaz nebo dobré mravy, dopouští se správního deliktu dle ustanovení § 140 odst. 1

¹³ Tento nález byl vyhlášen ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008.

¹⁴ Nález Ústavního soudu ze dne 12.3.2008, který se ruší některá ustanovení zákoníku práce, k § 20, odst. 227.

¹⁵ Štefko, M.: Výkon závislé práce nelegálními migranty a s tím spojené právní důsledky, Časopis pro právní vědu a praxi č. 2/2010, Masarykova univerzita, Právnická fakulta, Brno, s. 123.

písm. b) zákona o zaměstnanosti, za což mu může být udělena pokuta až do výše 2000 000 Kč.

V souvislosti s výkonem nelegální práce nelze opomenout rovněž trestněprávní souvislosti. Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen trestní zákoník) upravuje v ustanovení § 342 trestný čin neoprávněného zaměstnávání cizinců. Naplnění jeho skutkové podstaty se dopustí ten, kdo ve větším rozsahu neoprávněně zaměstná nebo zprostředkuje zaměstnání cizinců zdržujících se neoprávněně na území ČR, nebo kdo ve větším rozsahu neoprávněně zaměstná nebo zprostředkuje zaměstnání cizinců, kteří nemají platné povolení k zaměstnání podle jiného právního předpisu. „*V tomto případě jde o nový trestný čin, který je promítnutím evropské legislativy, jejímž cílem je zabránit napomáhání k nedovolenému vstupu, tranzitu a pobytu na území označeném jako schengenský prostor.*“¹⁶

Kromě subjektů, které zaměstnávají nebo zprostředkovávají zaměstnání nelegální formou, stanoví právní úprava postih, i když v mírnější formě, rovněž pro cizí státní příslušníky nebo osoby bez státní příslušnosti, jež takovouto práci vykonávají. Uvedené fyzické osoby se podle ustanovení § 139 odst. 1 písm. c) dopouštějí přestupku výkonu nelegální práce, za což jim může být uložena pokuta do výše 10 000 Kč. Pokud cizinec povolení k zaměstnání má, ale vykonává práci v rozporu s tímto povolením, může mu úřad práce již vydané povolení k zaměstnání odejmout. Trestněprávní postih osob vykonávající nelegální práci právní předpisy neupravují.

5. SKONČENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU CIZINCE

Specifické předpoklady, které právní úprava pro zaměstnávání cizinců vyžaduje, se promítají i do právní úpravy skončení pracovního poměru cizince popřípadě osoby bez státní příslušnosti. Skončení pracovního poměru způsobuje zánik většiny práv a povinností, které tvoří jeho obsah. Zaniká především povinnost zaměstnance konat pro zaměstnavatele práci a jí odpovídající právo zaměstnavatele od zaměstnance výkon práce požadovat. Skončení pracovního poměru podléhá poměrně striktním pravidlům. Pracovní poměr může skončit pouze způsobem, který je výslovně uveden v zákoně, respektive pouze na základě právní skutečnosti, se kterou právní úprava tento následek spojuje. Jejich taxativní výčet je uveden v ustanovení § 48 zákoníku práce. Jedná se o dohodu, výpověď, okamžité zrušení, zrušení ve zkušební době, uplynutí doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán, smrt zaměstnance a ve stanovených případech i smrt zaměstnavatele, který je fyzickou osobou. U cizinců nebo osob bez

¹⁶ Fenyk, J. a kol.: Trestní zákoník a trestní řád - průvodce trestněprávními předpisy a judikaturou 1. díl, Praha, Linde, 2010, s. 1172.

statní příslušnosti může dojít ke skončení pracovního poměru kromě výše uvedených způsobů rovněž

1. Dnem, kdy nabytí právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území ČR,
2. Dnem, kdy má skončit jejich pobyt na území ČR podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,
3. Uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo zelená karta.

V prvních dvou uvedených případech končí pracovní poměr na základě úředního rozhodnutí. Jedná se o rozhodnutí orgánů státní správy týkající se jiných oblastí, nicméně zákoník práce s nimi spojuje rovněž zánik soukromoprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jedním z těchto úředních rozhodnutí je rozsudek soudu v trestní věci ukládající fyzické osobě trest vyhoštění. „*Bezprostředním účelem trestu vyhoštění je zabránit pachateli v páchání další trestné činnosti na území republiky, pokud z jeho strany hrozí nebezpečí lidem majetku nebo jinému obecnému zájmu.*”¹⁷ Tento trest je upraven v ustanovení § 80 trestního zákoníku. Soud jej může uložit ve výměře od jednoho roku do deseti let, anebo na dobu neurčitou s přihlédnutím k povaze a závažnosti spáchaného trestného činu, možnostem nápravy a poměrům pachatele a ke stupni ohrožení bezpečnosti lidí, majetku nebo jiného obecného zájmu. „*Vyhoštěním se rozumí odnětí práva cizinců na další pobyt na území ČR a jeho fyzické přemístění na území cizího státu nebo jeho předání příslušným orgánům jiného státu.*”¹⁸ Pro skončení pracovního poměru je rozhodující den nabytí právní moci rozsudku, který ukládá cizinci trest vyhoštění, skutečnost, zda dojde k jeho vykonání či nikoli, již v této souvislosti není relevantní.

Druhým z úředních rozhodnutí, která mají za následek skončení pracovního poměru cizince popřípadě osoby bez státní příslušnosti, je rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu. To vydává Ministerstvo vnitra z důvodů uvedených v zákoně o pobytu cizinců pro daný typ povolení k pobytu. V rozhodnutí určí Ministerstvo vnitra lhůtu, ve které je cizinec povinen vycestovat z území ČR. Pracovní poměr cizince končí posledním dnem této lhůty. Uvedený způsob skončení pracovního poměru lze považovat za ochranu zaměstnavatele, neboť cizinec, jemuž bylo zrušeno povolení k pobytu, nemá právo legálně pobývat na území ČR, čímž zároveň ztrácí základní předpoklad, který je stanoven zákonem o zaměstnanosti, pro legální výkon práce na území ČR.

¹⁷ Kratochvíl, V. a kol.: Trestní právo hmotné, obecná část, Brno, Masarykova univerzita, 2002, s. 432.

¹⁸ Kuchta, J.: Vyhoštění - komentář, ASPI, komentář ze dne 5.10.1999, [cit. 3.11.2010].

Posledním ze specifických způsobů skončení pracovního poměru cizince nebo osoby bez státní příslušnosti je uplynutí doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo zelená karta. Pracovní poměr v tomto případě končí na základě právní události, kterou je uplynutí času. Rovněž tento způsob skončení pracovního poměru představuje prostředek ochrany zaměstnavatele, neboť pracovní poměr končí ze zákona uplynutím doby, aniž by zaměstnavatel musel činit právní úkony vedoucí k jeho rozvázání.

„Z povahy ustanovení § 48 zákoníku práce vyplývá, že se od něho nelze v žádném případě odchýlit ve smyslu § 2 odst. 1 zákoníku práce.“¹⁹ Není tedy možné použít jiných způsobů skončení pracovního poměru než těch, které jsou uvedeny v zákoně. Zároveň ale není možné vyloučit právní účinky výše uvedených úředních rozhodnutí a právní události. Pokud by například zaměstnanci, který je cizincem, byla doručena výpověď a v průběhu výpovědní doby by nabyl právní moci rozsudek ukládající tomuto cizinci trest vyhoštění, skončil by pracovní poměr na základě této skutečnosti ještě před uplynutím výpovědní doby. Povaha ustanovení § 48 rovněž nepřipouští, aby smluvní ujednáním, kterým by se strany odchýlily od specifických způsobů skončení pracovního poměru cizince, například formou uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, v níž by bylo datum skončení pracovního poměru sjednáno na den, jenž by následoval po uplynutí doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, vyloučily uvedené způsoby skončení pracovního poměru. Na závěr je třeba zdůraznit že specifické způsoby skončení pracovního poměru cizinců nebo osob bez státní příslušnosti nelze vzhledem k ustanovení § 77 odst. 1 písm. d) zákoníku práce aplikovat na pracovníprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Závěr

Přestože právo na práci patří mezi základní lidská práva, je toto právo významným způsobem omezeno vůči osobám, které nejsou občany ČR. V průběhu několika posledních let byly podmínky pro legální výkon zaměstnání na území ČR zmírněny zejména rozšířením okruhu cizinců, u kterých není povolení k zaměstnání vyžadováno, prodloužením doby, na kterou lze povolení k zaměstnání vydat, a zavedením zelených karet, zaměstnávání cizinců však stále podléhá poměrně přísným pravidlům. V současné době se hlavní pozornost zaměřuje na boj proti nelegálnímu zaměstnávání cizinců. Kromě stanovení sankcí ve formě pokut, jež mohou být uloženy oběma účastníkům pracovníprávního vztahu, byla do českého právního řádu zavedena nová skutková podstata trestného činu neoprávněného zaměstnávání cizinců.

¹⁹ Jakubka, J.: Skončení zaměstnání racionálně a bez emocí, ASPI, výklad ze dne 15.6.2010 [cit. 14.11.2010].

Literatre:

- Barancová, H.: Ústavnoprávne problémy sociálnych práv v pracovnoprávných vzťahoch, Bratislava, Vydavateľske oddelenie Právnickej fakulty UK, 1995; 113 s., ISBN 8071600687;
- Bělina, M. a kol.: Zákoník práce - komentář, 2. vydání, Praha, C-H-Beck, 2010, 1123 s., ISBN 9788074003172;
- Burčíková, P.: Obchodování s lidmi v jiných sektorech, než je sexuální průmysl – problémy a nejasnosti z pohledu La strada ČR, In Sborník z konference Obchodování s lidmi, problematika nucené práce pořádané Ligou lidských práv a Radou Evropy 15.12.2006 v Brně, Brno, Liga lidských práv, Rada Evropy, 2007, 88 s., ISBN 9788090347328;
- Fenyk, J. a kol.: Trestní zákoník a trestní řád - průvodce trestněprávními předpisy a judikaturou 1. díl, Praha, Linde, 2010, 1317 s., ISBN 9788072018024;
- Galvas, M. a kol.: Pracovní právo, 2. aktualizované a doplněné vydání, Brno, Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, 671 s., ISBN 8021035587;
- Jakubka, J.: Skončení zaměstnání, racionálně a bez emocí, ASPI výklad ze dne 15.6.2010, [cit. 14.11.2010];
- Klíma, K. a kol.: Komentář k Ústavě a Listině, Plzeň, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk s. r.o., 2005, 1019 s., ISBN 808689844X;
- Kuchta, J.: Vyhoštění - komentář, ASPI komentář ze dne 5.10.1999, [cit. 3.11.2010];
- Kratochvíl, V. a kol.: Trestní právo hmotné, obecná část, Brno, Masarykova univerzita, 2002, ISBN 8021029854;
- Nález Ústavního soudu ze dne 12.3.2008, kterým se ruší některá ustanovení zákoníku práce, publikován pod č. 116/2008;
- Obecný komentář č. 18 k čl. 6 Mezinárodního paktu o hospodářských sociálních a kulturních právech přijatý 24. září 2005;

- Steinichová, L. a kol.: Zákon o zaměstnanosti - komentář, Praha, Wolters Kluwer ČR, 2010, 293 s., ISBN 9788073575014;
- Štefko, M.: Výkon závislé práce nelegálními migranty a s tím spojené právní důsledky, Časopis pro právní vědu a praxi č. 2/2010, Masaryková univerzita, Právnická fakulta, Brno, 8 s. ISSN 12109126.

Contact – email

Jana.Komendova@law.muni.cz