

3. EKONOMICKÁ AKTIVITA CIZINCŮ

Údaje o zaměstnanosti cizinců na území České republiky (ČR) vycházejí z evidence Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) o vydaných platných povoleních k zaměstnání cizinců, vydaných zaměstnaneckých kartách a modrých kartách cizincům, a z informací o nástupu do zaměstnání občanů EU/EHP a Švýcarska a cizinců z tzv. třetích zemí, kteří nepotřebují k výkonu práce povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu, modrou kartu nebo kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance, registrovaných krajskými pobočkami Úřadu práce, a dále z evidence Ministerstva průmyslu a obchodu (MPO) o cizincích s živnostenským oprávněním.

1) Evidence Ministerstva práce a sociálních věcí

Zaměstnávání cizích státních příslušníků v postavení zaměstnanců

Od 1. 5. 2004 občané EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci již nejsou z hlediska zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, považováni za cizince a v souladu s tímto zákonem mají stejné právní postavení jako občané ČR, to znamená, že mají v ČR volný přístup na trh práce. Ke státům EU¹ patří Belgie, Bulharsko, Česká republika, Chorvatsko, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Irsko, Itálie, Kypr, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Německo, Nizozemsko, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Rumunsko, Řecko, Slovinsko, Slovensko, Španělsko, Švédsko. Ke státům EHP vedle států EU patří Norsko, Lichtenštejnsko a Island.

Ostatní cizinci, kteří nejsou občany EU/EHP a Švýcarska ani jejich rodinnými příslušníky, mohou vykonávat práci na území ČR za podmínky, že obdrželi povolení k zaměstnání a povolení k pobytu, případně zaměstnaneckou kartu, modrou kartu nebo kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance, pokud zákon o zaměstnanosti nestanovuje jinak.

Zaměstnávání cizích státních příslušníků v postavení registrovaných podnikatelů

Za zaměstnání je považováno i plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti zajišťovaných společníkem, statutárním orgánem nebo členem statutárního nebo jiného orgánu obchodní korporace pro obchodní korporaci.

Plnění úkolů mohou tito cizinci vykonávat za předpokladu, že obdrželi povolení k zaměstnání a povolení k pobytu.

Úkolem vyplývajícím z předmětu činnosti obchodní korporace nejsou úkoly, které statutární nebo jiné orgány obchodní korporace plní z titulu této funkce, např. obchodní vedení jednatelem, činnost člena dozorčí rady atd. Úkoly statutárních orgánů blíže formuluje zákon o obchodních korporacích.

Povolení k zaměstnání lze vydat i cizinci, který je držitelem povolení k dlouhodobému pobytu za účelem investování nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem podnikání a vedle této činnosti chce vykonávat zaměstnání v pracovněprávním vztahu v souladu se zákoníkem práce.

Vyslání pracovníků zahraničním zaměstnavatelem na území ČR

1. Zahraniční zaměstnavatel ze třetí země může vyslat zaměstnance na území ČR, za předpokladu, že cizinec bude vykonávat práci na území České republiky v pracovním vztahu k zahraničnímu zaměstnavateli, který ho k této práci vyšle k plnění úkolů vyplývajících z uzavřené smlouvy s tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou. Pro účely vyslání má tato tuzemská právnická nebo fyzická osoba povinnost projednat s příslušnou krajskou pobočkou ÚP ČR zejména počty a profese vysílajících zaměstnanců a dobu jejich vyslání. Na základě toho získá platné povolení k zaměstnání pro vyslané pracovníky.

2. Zahraniční zaměstnavatel usazený na území členského státu EU může vyslat pracovníky do ČR buď v rámci nadnárodního poskytování služeb nebo v rámci skupiny podniků, nebo jako podnik pro dočasnou práci (agenturní vyslání).

Ve všech uvedených případech musí po dobu vyslání existovat pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem nebo podnikem pro dočasnou práci či podnikem poskytujícím pracovníky na straně jedné

¹ V tabulkách s údaji do roku 2019 (včetně) je mezi zeměmi EU zahrnuta ještě i Velká Británie. Členskou zemí EU není až od roku 2020.

a pracovníkem na straně druhé. Vyslaným pracovníkem podle směrnice 96/71/ES se rozumí pracovník, který po omezenou dobu vykonává práci na území jiného členského státu než státu, ve kterém obvykle pracuje.

Kompletní informace o vysílání pracovníků na území ČR (podle směrnice 96/71/ES) naleznete na webové stránce Státního úřadu inspekce práce: <http://www.suip.cz/vysilani-pracovniku/>.

Platná povolení k zaměstnání cizinců

Informace o vydaných platných povoleních k zaměstnání cizinců obsažené v této kapitole se vztahují výhradně k osobám s přechodným pobytem na krátkodobá víza do 90 dnů pobytu a k osobám s dlouhodobým pobytem nad 90 dnů. Níže uvedené podmínky zaměstnávání cizinců v ČR se vztahují k legislativě platné k 31. 12. 2020

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. Zaměstnavatel současně krajské pobočce Úřadu práce oznámí charakteristiku pracovního místa, to je určení druhu práce a místa výkonu práce, předpoklady a požadavky stanovené pro zastávání pracovního místa, základní informace o pracovních a mzdových podmínkách včetně přepokládané doby výkonu práce.

Povolení k zaměstnání s ohledem na situaci na trhu práce vydává krajská pobočka Úřadu práce cizinci, který chce být zaměstnán na území ČR. Jde o:

- a) sezónní práce na dobu maximálně šesti měsíců v kterémkoli období 12 měsíců po sobě jdoucích, kdy se jedná o činnost závislou na ročním období; seznam odvětví zaměstnání, která zahrnují činnosti závislé na ročním období, stanovuje MPSV vyhláškou;
- b) plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby zajišťovaných společníkem, statutárním orgánem nebo členem statutárního orgánu nebo jiného orgánu obchodní korporace pro obchodní korporaci;
- c) držitele povolení k dlouhodobému pobytu za účelem podnikání;
- d) držitele povolení k dlouhodobému pobytu za účelem investování;
- e) krátkodobé zaměstnání do tří měsíců;
- f) dočasné přidělení cizince zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce k uživateli na území ČR, pokud bylo zahraničnímu zaměstnavateli vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání.

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

- a) který je vyslán na území ČR zahraničním zaměstnavatelem na základě smlouvy uzavřené s tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou k plnění úkolů z této smlouvy vyplývajících;
- b) který bude zaměstnán na časově vymezené období za účelem zvyšování svých dovedností a kvalifikace ve zvoleném zaměstnání (stáž), avšak na dobu nejdéle šesti měsíců. Toto období může být prodlouženo, nejdéle však na dobu potřebnou pro získání odborné kvalifikace podle předpisů platných v ČR;
- c) do 26 let věku zaměstnaného příležitostnými a časově omezenými pracemi v rámci výměn mezi školami nebo v rámci programů pro mládež, jichž se ČR účastní;
- d) o němž to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament ČR souhlas a již je ČR vázána;
- e) kterému bylo uděleno vízum za účelem strpění pobytu podle pobytového zákona nebo mu za stejným účelem bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu;
- f) který je žadatelem o udělení mezinárodní ochrany nebo kterému bylo vydáno potvrzení o strpění pobytu na území ČR podle zákona o azylu, nejdříve však po uplynutí 6 měsíců ode dne poskytnutí údajů k podané žádosti o udělení mezinárodní ochrany.

Údaje o vydaných povoleních k zaměstnání vycházejí z evidence jednotlivých krajských poboček Úřadu práce, které v souladu se zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, rozhodují v rámci správního řízení o vydání nebo odnětí povolení k zaměstnání.

Povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, modrá karta nebo karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance se nevyžaduje u cizince:

- a) s povoleným trvalým pobytem,

- b) který je rodinným příslušníkem člena diplomatické mise, konzulárního úřadu nebo rodinným příslušníkem zaměstnance mezinárodní vládní organizace se sídlem na území ČR,
- c) kterému byl udělen azyl nebo doplňková ochrana,
- d) jehož výkon práce na území ČR nepřesáhne 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo celkem 30 dnů v kalendářním roce a jde-li zároveň o výkonného umělce, pedagogického pracovníka, akademického pracovníka vysoké školy, vědeckého, výzkumného nebo vývojového pracovníka, který je účastníkem vědeckého setkání, žáka nebo studenta do 26 let věku, sportovce nebo osobu, která v ČR zajišťuje dodávky zboží nebo služeb nebo toto zboží dodává nebo provádí montáž na základě obchodní smlouvy, případně provádí záruční a opravářské práce,
- e) o němž to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je ČR vázána,
- f) který je členem záchranné jednotky a poskytuje pomoc na základě mezistátní dohody o vzájemné pomoci při odstraňování následků havárií a živelních pohrom, a v případech humanitární pomoci,
- g) zaměstnávaného v mezinárodní dopravě, pokud je k výkonu práce na území ČR vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem,
- h) akreditovaného v oblasti sdělovacích prostředků,
- i) který je vojenským nebo civilním personálem ozbrojených sil vysílajícího státu podle zvláštního zákona,
- j) který se na území ČR soustavně připravuje na budoucí povolání,
- k) který byl vyslán na území ČR v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu EU,
- l) který na území ČR pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny, jde-li o společné soužití rodiny s cizincem podle písmene a), c) nebo n) nebo s cizincem, který na území ČR pobývá na základě platného povolení k dlouhodobému pobytu,
- m) který na území ČR pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu rezidenta jiného členského státu EU,
- n) který vykonává v ČR soustavnou vzdělávací nebo vědeckou činnost jako pedagogický pracovník nebo akademický pracovník vysoké školy nebo vědecký, výzkumný nebo vývojový pracovník ve veřejné výzkumné instituci nebo jiné výzkumné organizaci podle zvláštního právního předpisu,
- o) který získal střední nebo vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři podle školského zákona nebo vysokoškolské vzdělání podle zákona o vysokých školách,
- p) který na území ČR pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem ochrany na území podle zákona o pobytu cizinců na území ČR,
- r) který je duchovním církve registrované v ČR nebo náboženské společnosti registrované v ČR,
- s) který je držitelem povolení k pobytu vnitropodnikově převedeného zaměstnance vydaného jiným členským státem EU a je vnitropodnikově převedený na území ČR na dobu nepřesahující 90 dnů v kterémkoliv období 180 dnů, nebo
- t) jehož výkon práce na území ČR je v zájmu ČR.

Povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta se podle zákona o zaměstnanosti nevyžaduje i v případě, je-li cizinec vyslán na území ČR svým zahraničním zaměstnavatelem na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou, výlučně za účelem zvyšování dovedností a kvalifikace tohoto cizince potřebných k výkonu jeho práce u tohoto zahraničního zaměstnavatele mimo území ČR. Informaci o vyslání cizince poskytne česká právnická nebo fyzická osoba příslušné krajské pobočce Úřadu práce.

Povolení k zaměstnání nelze vydat cizinci

- který v ČR požádal o udělení mezinárodní ochrany, a to po dobu 6 měsíců ode dne poskytnutí údajů k podané žádosti o udělení mezinárodní ochrany;

- který nesplňuje některou z podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti pro vydání povolení k zaměstnání;
- jehož předložené dokumenty byly získány podvodným způsobem, padělány, pozměněny nebo v nich byly uvedeny nepravdivé údaje;
- jehož zaměstnavateli byla v období 4 měsíců předcházejících podání žádosti o vydání povolení k zaměstnání pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce;
- jehož zaměstnavateli byla v období 3 měsíců předcházejících podání žádosti o vydání povolení k zaměstnání pravomocně uložena pokuta vyšší než 50 000 Kč za porušení povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů nebo jiných právních předpisů;
- na majetek jehož zaměstnavatele byl na základě pravomocného rozhodnutí soudu prohlášen konkurs a tento konkurs nebyl zrušen.

Zaměstnanecké karty

S účinností od 24. 6. 2014 byla v souvislosti s transpozicí Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/98/EU zavedena zaměstnanecká karta, která má tzv. duální charakter, tzn., že se jedná současně o povolení k zaměstnání i o povolení k pobytu.

Zaměstnaneckou kartu vydává Ministerstvo vnitra na konkrétní volné pracovní místo, které je vedené MPSV v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnaneckých karet.

Volným pracovním místem obsaditelným v režimu zaměstnanecká karta se rozumí pracovní místo, které nebylo obsazeno do 30 dnů od jeho oznámení krajské pobočce Úřadu práce, s výjimkou pracovních míst úředníků územních samosprávních celků a pracovních míst zaměstnanců, kteří ve správních úřadech vykonávají státní správu.

Pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti musí obsahovat mimo náležitosti stanovené zákoníkem práce ustanovení, ze kterého vyplývá, že bez ohledu na rozsah práce měsíční mzda, plat nebo odměna cizince nebude nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy. Týdenní pracovní doba v každém základním pracovněprávním vztahu musí činit nejméně 15 hodin.

Podmínka prokázat odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání vyplývá z charakteru zaměstnání.

Žádost o vydání zaměstnanecké karty se podává na zastupitelském úřadu ČR v zahraničí. V průběhu pobytu na území na vízum k pobytu nad 90 dnů nebo na povolení k dlouhodobému pobytu vydané za jiným účelem může cizinec žádost o vydání zaměstnanecké karty podat Ministerstvu vnitra.

Změna zaměstnavatele, pracovního zařazení držitele zaměstnanecké karty anebo zaměstnání cizince na další pracovní pozici u stejného nebo dalšího zaměstnavatele podléhá oznámení Ministerstvu vnitra.

K 31. 12. 2020 bylo na území ČR evidováno celkem 71 759 držitelů zaměstnaneckých karet.

Modré karty

Od 1. 1. 2011 byly na základě transpozice směrnice Rady 2009/50/ES do české legislativy vytvořeny podmínky pro vznik dalšího typu povolování zaměstnání a pobytu cizinců na území ČR za účelem výkonu vysoce kvalifikovaného zaměstnání, tzv. modré karty.

Volným pracovním místem obsaditelným v režimu modrá karta se rozumí pracovní místo, které nebylo obsazeno do 30 dnů od jeho oznámení krajské pobočce Úřadu práce, a pro jehož výkon se vyžaduje vysoká kvalifikace – tj. řádně ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, pokud studium trvalo aspoň 3 roky.

O vydání modré karty rozhoduje Ministerstvo vnitra.

Pracovní smlouva musí být uzavřena na dobu nejméně jednoho roku na zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu a mimo náležitosti stanovené zákoníkem práce musí obsahovat výši sjednané hrubé měsíční nebo roční mzdy odpovídající alespoň 1,5 násobku průměrné hrubé roční mzdy vyhlášené sdělením MPSV.

Změna zaměstnavatele nebo pracovního zařazení držitele modré karty podléhá během prvních dvou let pobytu na území ČR předchozímu souhlasu Ministerstva vnitra za předpokladu, že držitel

modré karty bude nadále zastávat pracovní pozici vyžadující vysokou kvalifikaci, která dle zvláštního předpisu může být obsazena cizincem. Po uplynutí dvou let je držitel modré karty povinen tyto změny oznámit Ministerstvu vnitra ve lhůtě do 3 pracovních dnů.

K 31. 12. 2020 bylo na území ČR evidováno celkem 838 držitelů modrých karet.

Programy ekonomické migrace

Vybrané resorty státní správy od roku 2012 realizovaly či garantovaly několik projektů ekonomické migrace (projekt Fast Track, Welcome Package, pilotní projekt Ukrajina a Indie, Režim Ukrajina a Režim ostatní státy: Mongolsko, Filipíny, Srbsko + Režim zemědělec). Hlavním cílem těchto projektů ekonomické migrace bylo dosažení časových úspor při přijímání a vyřizování žádostí o pobytová oprávnění zahraničních pracovníků, kteří zaplní nedostatek pracovních sil na českém trhu práce a posílí tak konkurenceschopnost českých společností.

S účinností od 1. září 2019 MPO v úzké spolupráci s Ministerstvem vnitra, Ministerstvem zahraničních věcí a MPSV realizuje následující programy ekonomické migrace: Program klíčový a vědecký personál, Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec a Program kvalifikovaný zaměstnanec.

Program klíčový a vědecký personál

Cílem Programu je poskytnout podporu významným českým a zahraničním investorům, výzkumným organizacím, technologickým společnostem a společnostem typu start-up, které do ČR potřebují přivést cizince v postavení statutárních orgánů, manažery či specialisty.

Program není teritoriálně omezen a vztahuje se na zaměstnance ze všech třetích zemí. V případě žádostí o vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem podnikání a žádostí o zaměstnaneckou kartu je u vybraných zemí nařízením vlády stanovena kvóta.

Na straně zaměstnanců je tento Program určen pro vnitropodnikově převedené specialisty, manažery a pracovníky v pozici statutární orgánů a pro nově najaté zaměstnance, kteří dle platného znění aktualizované Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO vykonávají činnost v hlavních třídách 1 – 3 v oblasti výroby, služeb nebo ve veřejném sektoru (s výjimkou zdravotnických profesí, pro které je určen pouze Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec);

Více informací na <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/program-klicovy-a-vedecky-personal--248245/>.

Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec

Cílem Programu je poskytnout podporu přímým zaměstnavatelům, kteří do ČR potřebují přivést vysoce kvalifikované zahraniční pracovníky.

Program není teritoriálně omezen a vztahuje se na zaměstnance ze všech třetích zemí. V případě žádostí o zaměstnaneckou kartu je u vybraných zemí nařízením vlády stanovena kvóta.

Na straně zaměstnanců je tento Program určen pro nově najaté zaměstnance, kteří dle platného znění aktualizované Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO vykonávají činnost v hlavních třídách 1 – 3 v oblasti výroby, služeb nebo ve veřejném sektoru, a na straně zaměstnavatelů pro subjekty, působící alespoň 2 roky v ČR, s vypořádanými závazky vůči státu (platba zdravotního a sociálního pojištění, daně), které zaměstnaly či zaměstnávaly alespoň 3 osoby v období 2 let před podáním žádosti.

Více informací na <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/program-vysoce-kvalifikovany-zamestnanec--248246/>.

Program kvalifikovaný zaměstnanec

Cílem Programu je poskytnout podporu přímým zaměstnavatelům, kteří do ČR potřebují přivést kvalifikované zahraniční pracovníky.

Program se vztahuje na zaměstnance z Ukrajiny, Mongolska, Srbska, Filipín, Indie, Běloruska, Moldavska, Černé hory a Kazachstánu.

Na straně zaměstnanců je tento Program určen pro nově najaté zahraniční pracovníky, kteří dle platného znění aktualizované Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO vykonávají činnost v hlavních třídách 4 – 8 v oblasti výroby, služeb nebo ve veřejném sektoru, a na straně zaměstnavatelů pro subjekty,

působící alespoň 2 roky v ČR, s vypořádanými závazky vůči státu (platba zdravotního a sociálního pojištění, daně), zaměstnávající alespoň 6 zaměstnanců.

Více informací na <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/program-kvalifikovany-zamestnanec--248247/>.

Jedním z nejstarších a dosud fungujících projektů ekonomické migrace je projekt **Zácvik**, který byl zahájen dne 24. 11. 2014 ve spolupráci Ministerstva průmyslu a obchodu se Svazem průmyslu a dopravy ČR a který je určen pro cizince ze třetích zemí, kteří jsou vysíláni zahraničními zaměstnavateli k českým právnickým (typicky výrobním společnostem), popřípadě fyzickým osobám s cílem zvyšování dovedností a kvalifikace pro účely dalšího zaměstnání těchto cizinců u jejich zahraničních zaměstnavatelů s tím, že jejich zácvik může trvat nejvýše 6 měsíců.

Od 1. prosince 2019 je ve spolupráci Ministerstva zemědělství s Ministerstvem vnitra, Ministerstvem zahraničních věcí a MPSV realizován **Program Mimořádného pracovního víza** pro státní příslušníky Ukrajiny pracující v zemědělství, potravinářství nebo lesnictví.

Cílem Programu je poskytnout podporu přímým zaměstnavatelům podnikajícím v sektorech lesnictví, zemědělství a potravinářství, kteří do ČR potřebují přivést zahraniční pracovníky. Za tímto účelem je jejich zahraničním pracovníkům, kteří splní stanovená kritéria, garantována možnost podání žádosti o mimořádné pracovní vízum na zastupitelském úřadu ČR v Kyjevě.

Mimořádné pracovní vízum lze vydat pouze pro zaměstnání, které spadá do oddílů ekonomických činností zaměstnavatele podle Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE) označené kódem a názvem:

- 01 Rostlinná a živočišná výroba, myslivost a související činnosti,
- 02 Lesnictví a těžba dřeva,
- 10 Výroba potravinářských výrobků, nebo
- 11 Výroba nápojů.

Pracovní pozice žadatele o mimořádné pracovní vízum musí spadat mezi druhy prací označené v Klasifikaci zaměstnání (CZ-ISCO) kódem a názvem:

- 51649 Ostatní chovatelé a ošetřovatelé zvířat v zařízeních určených pro chov a příbuzní pracovníci,
- 61 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství,
- 621 Kvalifikovaní pracovníci v lesnictví a příbuzných oblastech,
- 723 Mechanici a opraváři strojů a zařízení (kromě elektrických),
- 751 Výrobci a zpracovatelé potravin a příbuzní pracovníci,
- 752 Zpracovatelé dřeva, truhláři (kromě stavebních) a příbuzní pracovníci,
- 816 Obsluha strojů na výrobu potravin a příbuzných výrobků,
- 817 Obsluha strojů a zařízení na zpracování dřeva a výrobu papíru,
- 8183 Obsluha strojů na balení, plnění a etiketování,
- 83221 Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů (kromě taxikářů a řidičů zdravotnické dopravní služby),
- 834 Obsluha pojízdnych zařízení,
- 921 Pomocní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství, nebo
- 93292 Pomocní dělníci ve výrobě.

Více informací na <http://eagri.cz/public/web/mze/ministerstvo-zemedelstvi/proexportni-okenko/mimoradne-pracovni-vizum-novy-nastroj.html>.

Druh povolení k zaměstnání

Individuální povolení - rozumí se povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta cizince v pracovněprávním vztahu k tuzemskému zaměstnavateli. Tuzemským zaměstnavatelem se rozumí právnická nebo fyzická osoba, která má k této činnosti na území ČR oprávnění: zápis v příslušném obchodním rejstříku nebo v jiném, zákonem určeném rejstříku (např. rejstřík živnostenského úřadu, rejstřík patentových zástupců), příslušném seznamu (např. seznam auditorů, seznam daňových poradců) nebo vedení ve stanovené evidenci u příslušného orgánu ČR (např. evidence samostatně hospodařících rolníků).

Za tuzemského zaměstnavatele se považuje též fyzická osoba, která nepodniká, ale pro svoji osobní potřebu zaměstnává jinou fyzickou osobu.

Kontrakt - rozumí se zaměstnávání cizince u právnické osoby nebo u fyzické osoby s bydlištěm mimo území ČR, která v ČR trvale nepodniká, ale vysílá svoje zaměstnance do ČR za účelem realizace obchodní nebo jiné smlouvy uzavřené s tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou.

Informační povinnost zaměstnavatele

Občané EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci nepotřebují na území ČR pro účely zaměstnání povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu, modrou kartu nebo kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance. Totéž platí i pro rodinné příslušníky občanů ČR, kteří nejsou státními příslušníky ČR ani jiného členského státu EU. Zaměstnavatel, ke kterému jsou občané EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci svým zahraničním zaměstnavatelem vysláni, je povinen nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce písemně informovat o této skutečnosti krajskou pobočku Úřadu práce příslušnou podle místa výkonu práce.

Tato informační povinnost se vztahuje i na jiné cizí státní příslušníky, kteří k výkonu svého zaměstnání na území ČR obdrželi povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu, modrou kartu nebo kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance, nebo povolení k zaměstnání nepotřebují (viz bod a) až e) a bod j) až t)) výše uvedené informace „Povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, modrá karta nebo karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance se nevyžaduje“).

Při skončení výkonu práce cizích státních příslušníků nebo vysláni je zaměstnavatel povinen nejpozději do 10 kalendářních dnů informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce o ukončení práce pracovníka na území České republiky. Tuto povinnost zaměstnavatel nemá, skončilo-li zaměstnání nebo výkon práce na území České republiky dnem původně zaměstnavatelem oznámeným. Totéž platí i v případě, že cizí státní příslušník k výkonu práce nenastoupí.

Oznamovací povinnost o nenastoupení cizince, kterému byla vydána zaměstnanecká karta nebo modrá karta, musí zaměstnavatel splnit nejpozději do 45 kalendářních dnů ode dne, kdy bylo vyhověno žádosti cizince o vydání zaměstnanecké karty nebo modré karty.

Evidence cizích státních příslušníků

Zaměstnavatel je povinen vést evidenci občanů EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinných příslušníků, jakož i všech cizinců, které zaměstnává.

Zahraniční zaměstnavatel, který uzavřel smlouvu s právnickou nebo fyzickou osobou, na jejímž základě byli pracovníci vysláni na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy, je povinen mít v místě pracoviště evidenci těchto pracovníků.

V průběhu let 2012 – 2013 byly s ohledem na změny informačních systémů MPSV dostupné pouze kvalifikované odhady celkového počtu cizích státních příslušníků vykonávajících na území ČR práci v postavení zaměstnanců. Od roku 2014 jsou opět k dispozici přesné počty těchto cizinců.

Počet cizích státních příslušníků pohybujících se na českém trhu práce v posledních letech významně narůstal. V souvislosti s epidemiologickou situací ve světě docházelo ke snižování počtu zahraničních zaměstnanců, následně docházelo k opětovnému nárůstu a počty se dostávaly nad úroveň konce roku 2019.

K 31. březnu 2020 se na českém trhu práce pohybovalo v postavení zaměstnanců celkem 644 914 cizích státních příslušníků. Následně docházelo k poklesu těchto zaměstnanců, k 30. červnu 2020 bylo na českém trhu práce celkem 602 513 cizích státních příslušníků. Statistické údaje ke konci roku 2020 ukazují nárůst zahraničních občanů vykonávajících zaměstnání na území ČR na 644 164. Celkový počet cizinců-zaměstnanců tak meziročně vzrostl o 22 294 osob. Lze konstatovat, že meziroční nárůst byl zaregistrován u všech kategorií zahraničních pracovníků (tj. u občanů třetích zemí, kteří k výkonu zaměstnání v ČR potřebují pracovní povolení, zaměstnaneckou nebo modrou kartu, i cizinců, kteří k výkonu zaměstnání tato povolení nepotřebují, stejně jako u občanů EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinných příslušníků, kteří mají volný přístup na trh práce).

2) Evidence Ministerstva průmyslu a obchodu

Cizinci s živnostenským oprávněním

Podle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů, mohou na území České republiky podnikat i cizinci stejně jako občané ČR, pokud splní náležitosti dané tímto zákonem a souvisejícími předpisy. Cizinci mohou provozovat podnikatelskou činnost podle živnostenského zákona jako fyzické osoby, ale mohou zakládat i právnické osoby (zpravidla obchodní společnosti nebo družstva podle veřejného rejstříku) nebo zřizovat na území České republiky organizační složky svého závodu v zahraničí. Živnostenský zákon za zahraniční fyzickou osobu považuje fyzickou osobu, která nemá bydliště (tj. trvalý pobyt) na území ČR. Tato osoba musí mít podle zákona č. 326/1999 Sb. na území ČR povolen pobyt, nejedná-li se o občana členského státu Evropské unie nebo státu, s nímž má Česká republika uzavřenu smlouvu, která toto omezení nepřipouští. Toto ustanovení se tedy vztahuje i na občany státu, který je vázán mezinárodní smlouvou sjednanou s Evropským společenstvím a na občany státu, který je vázán Dohodou o Evropském hospodářském prostoru.

Pro tuto publikaci byl zvolen termín **cizinec s živnostenským oprávněním** (dále jen cizinec s ŽO), přičemž v počtech podnikatelů jsou zahrnuti podnikatelé cizinci s uděleným dlouhodobým vízem (nad 90 dnů) nebo povolením k dlouhodobému pobytu, podnikatelé cizinci s trvalým pobytem, rodinní příslušníci rezidentů s dlouhodobým pobytem, osoby, jimž byl udělen azyl nebo doplňková ochrana (dále jen azylanti), občané členských států Evropské unie a občané Švýcarska, Norska, Islandu a Lichtenštejnska, a jejich rodinní příslušníci.

Spojené království Velké Británie a Severního Irska (dále jen Velká Británie) ukončilo své členství v Evropské unii a stalo se tzv. třetí zemí. Občané Velké Británie jsou tedy vedeni ve skupině ostatních zemí.

Počet podnikatelů - cizinců s ŽO - se rok od roku postupně zvyšoval. V roce 1998 došlo k prvnímu poklesu počtu těchto podnikatelů, a to v návaznosti na novelu živnostenského zákona, která vyšla ve Sbírce zákonů pod č. 286 v roce 1995. Tento předpis stanovil přísnější povinnosti podnikatelům předkládat zákonem stanovené doklady. K druhému poklesu počtu podnikatelů došlo po roce 2001 v důsledku přijetí rozsáhlé novely živnostenského zákona, která vyšla ve Sbírce zákonů pod č. 356 v roce 1999. Ve stejné době zákonem č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, se zpřísnily i podmínky pro získání dlouhodobého víza za účelem podnikání.

Živnostenské úřady podnikatelům - cizincům, kteří nepředložili povinné doklady o pobytu, zrušily jejich živnostenské oprávnění. Toto se odrazilo v poklesu počtu podnikatelů-cizinců již v roce 1998 a následně v roce 2002. Od roku 2003 se však již reálně projevil relativně vysoký nárůst počtu těchto osob.

K 1. 5. 2004 vstoupila v platnost tzv. euronovela živnostenského zákona, která vyšla ve Sbírce zákonů pod č. 167 v roce 2004. Tímto předpisem došlo mj. ke zrovnoprávnění postavení občanů EU a českých občanů. K 1. 7. 2008 vstoupila v platnost novela živnostenského zákona, která vyšla ve Sbírce zákonů pod č. 130 v roce 2008. Tato novela zavádí jedinou volnou živnost, a to s předmětem podnikání „**Výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona**“ s 80 obory činnosti namísto dosavadních 125 volných živností. Důsledkem byl pokles počtu vydaných živnostenských oprávnění.

Zahraněním fyzickým osobám s povinností mít povolení k pobytu nad 90 dnů vzniklo do 31. 12. 2010 živnostenské oprávnění až zápisem do obchodního rejstříku, zatímco ostatním cizincům podnikajícím podle živnostenského zákona (občanům EU, občanům států Dohody o EHP, cizincům s trvalým pobytem v České republice, rodinným příslušníkům rezidentů s dlouhodobým pobytem a azylantům) vzniklo živnostenské oprávnění dnem ohlášení, resp. u koncesovaných živností dnem nabytí právní moci rozhodnutí o udělení koncese. Po nabytí účinnosti zákona č. 427/2010 Sb. dne 1. 1. 2011 již právo provozovat živnost vzniká cizinci, který je povinen mít povolený pobyt, dnem ohlášení živnosti obecnímu živnostenskému úřadu nebo dnem nabytí právní moci rozhodnutí o udělení koncese, pokud cizinec při ohlášení živnosti (při podání žádosti o udělení koncese) splňuje všechny podmínky provozování živnosti včetně povoleného pobytu. V případě, že cizinec obdržel od živnostenského úřadu pro účely řízení o povolení k pobytu výpis, živnostenské oprávnění mu vzniká dnem doložení dokladu prokazujícího udělení dlouhodobého víza nebo

povolení k dlouhodobému pobytu živnostenskému úřadu, u kterého byla živnost ohlášena, resp. u kterého byla podána žádost o koncesi, pokud byl doklad o povolení k pobytu doložen do 3 pracovních dnů ode dne ohlášení místa pobytu cizince na území České republiky, zároveň však nejpozději ve lhůtě 6 měsíců ode dne doručení výpisu.

Dne 1. 7. 2012 byl spuštěn systém základních registrů upravený zákonem č. 111/2009 Sb., o základních registrech, ve znění pozdějších předpisů. V souvislosti s propojováním živnostenského rejstříku s tímto systémem byly prováděny aktualizace dat vedených v živnostenském rejstříku (např. osob s ukončeným pobytem na území České republiky, odstraňování historicky vzniklých duplicit IČO osob a ukončení platnosti živnostenských oprávnění zemřelých osob), což se promítlo i do počtu osob vedených v živnostenském rejstříku. Tento pokles počtu cizinců trval i v roce 2014.

Rok 2016 již opět zaznamenal nárůst, který pokračoval i v dalších letech. V roce 2020 bylo evidováno více než 97 tis. cizinců. Nejvíce cizinců s ŽO z hlediska regionálního rozmístění bylo registrováno na území hl. m. Prahy (39 652 osob), dále pak Středočeského (11 316 osob) a Ústeckého kraje (7 879 osob).

Počet cizinců z členských zemí EU s platným ŽO soustavně rostl a v letech 2004 a 2005 v České republice podnikalo více než 14 tis. osob. V roce 2006 došlo k poklesu počtu cizinců podnikatelů. Tento pokles nebyl nijak veliký a lze ho odůvodnit tím, že došlo k plánovanému přesunu dat ze stávajících lokálních evidencí podnikatelů do nového centrálního informačního systému, což mimo jiné znamenalo i vyřazení duplicitních údajů zanesených do systému jednotlivých lokálních evidencí. V roce 2007 však již počet občanů EU s živnostenským oprávněním přesáhl úroveň roku 2005. Zřetelný nárůst se projevil v roce 2008 a pokračuje i v následujících letech. Většina z cizinců pocházejících ze zemí EU27 jsou státní příslušníci Slovenska (20 253 osob); oproti roku 2019 (19 035 osob) jejich počty vzrostly o 1,2 tis. Dále následují občané Německa (3 075 osob) a občané Polska (2 742 osob). Oproti roku 2019 došlo v roce 2020 k nárůstu počtu cizinců ze zemí mimo EU27, zhruba o 1,8 tis. Mezi nejvíce početně zastoupené státní příslušníky třetích zemí patří občané Ukrajiny (24 155 osob) a Vietnamu (20 505 osob). Ve srovnání s rokem 2019 došlo k poklesu občanů Vietnamu, a to o 0,2 tis. Počet cizinců s ŽO přesahující 1 tis. osob byl dále zjištěn u občanů Ruska (3 764 osob), občanů nově přiřazené Velké Británie (1 967 osob) a Spojených států amerických (1 685 osob). S výraznějším odstupem pak následují občané Moldavska (806 osob), Běloruska (723 osob) a Kazachstánu (668 osob).

3) Celková zaměstnanost cizinců

Celkovou zaměstnaností cizinců se v kapitole rozumí součet platných povolení k zaměstnání, zaměstnaneckých karet a modrých karet cizinců, počtu cizinců evidovaných krajskými pobočkami Úřadu práce a počtu cizinců s živnostenským oprávněním.

Nelegální zaměstnávání

Kontrolní činnost v oblasti dodržování ustanovení zákona o zaměstnanosti vykonávají Státní úřad inspekce práce (SUIP) a Oblastní inspektoráty práce (OIP), v jejichž pravomoci je též vedení správního řízení o uložení pokut za zjištěné přestupky a správní delikty.

Kontroly v oblasti nelegálního zaměstnávání jsou primárně zaměřeny na odhalování výkonu a umožňování výkonu nelegální práce a to jak občanů ČR, občanů EU tak cizinců. Nedílnou součástí těchto kontrol byla také kontrola dodržování souvisejících povinností zaměstnavatele v oblasti zaměstnanosti. Inspektoři se při své kontrolní činnosti věnují také kontrole dodržování základních povinností v oblasti pracovněprávních vztahů a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Významnou součástí činnosti jak SUIP tak OIP je také poskytování základního pracovněprávního poradenství. Toto je poskytováno ať již osobní nebo písemnou či elektronickou formou.

V roce 2020 bylo provedeno celkem 5 557 kontrol přímo zaměřených na oblast nelegálního zaměstnávání. Kontroly byly prováděny u širokého spektra zaměstnavatelů, s přihlédnutím k možnému podezření na umožnění výkonu nelegální práce. Uvedené kontroly byly provedeny celkem u 5 277 subjektů, z tohoto počtu bylo zkontrolováno celkem 1 693 fyzických osob a 3 584 právnických osob.

Při těchto kontrolách bylo zjištěno celkem 4 323 porušení pracovněprávních předpisů, a to jak v oblasti dodržování povinností stanovených zákonem o zaměstnanosti, včetně zákazu nelegálního zaměstnávání, tak v oblasti základních institutů pracovně právních vztahů a bezpečnosti a zdraví při práci, které byly rovněž součástí předmětu kontroly.

V rámci provedených kontrol bylo OIP odhaleno celkem 3 110 osob vykonávajících nelegální práci. Z tohoto celkového počtu se v 556 případech jednalo o občany ČR, dále ve 141 případech o občany jiných členských států EU a v 2 413 případech o cizince ze zemí mimo EU. Nelegální zaměstnávání bylo OIP zjištěno celkem u 835 subjektů.

Mezi nejčastěji zjištěné nelegálně pracující cizince pak patřili v roce 2020 občané Ukrajiny (1 999 osob). V podstatně menším zastoupení pak byly občané Moldavska (130 osob) a Vietnamu (88 osob). Mezi nejčastěji zjištěné nelegálně zaměstnané pracovníky z členských zemí EU patřili v roce 2020 občané Slovenska (83 osob), Maďarska (22 osob), Rumunska (20 osob) a Bulharska (13 osob).

Nelegálně pracující osoby byly v roce 2020 nejčastěji zjišťovány u zaměstnavatelů v oborech stavebnictví (u 183 subjektů), velkoobchod, maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel (u 106 subjektů), zpracovatelský průmysl (u 106 subjektů), ubytování, stravování a pohostinství (u 80 subjektů) a profesní, vědecké a technické činnosti (u 61 subjektů). Z pohledu velikosti zaměstnavatele se nelegálního zaměstnávání nejčastěji dopouštěli zaměstnavatelé velikostní kategorie do 9 zaměstnanců.

Za umožnění výkonu či výkon nelegální práce bylo v roce 2020 uloženo 549 pokut v celkové výši 132 660 600 Kč. Z toho bylo 6 pokut ve výši 12 600 Kč uloženo fyzickým osobám za přestupek výkonu nelegální práce a 4 pokuty ve výši 205 000 Kč uloženy fyzickým osobám za přestupek umožnění výkonu nelegální práce.