

3. EKONOMICKÁ AKTIVITA CIZINCŮ

Údaje o zaměstnanosti cizinců na území České republiky vycházejí z evidence Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) o vydaných platných povoleních k zaměstnání cizinců, vydaných zaměstnaneckých karet, zelených karet a modrých karet cizincům, a počtu 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, zelenou nebo modrou kartu, 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 České republiky, to znamená, že mají v ČR volný přístup na trh práce. Ke státům EU 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, Velká Británie. 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, zelenou 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.

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. 2017.

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 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 Ministerstvo práce a sociálních věcí;
- 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 České republice;
- c) do 26 let věku zaměstnaného příležitostnými a časově omezenými pracemi v rámci výměn mezi školami nebo v rámci programů pro mládež, jichž se Česká republika účastní;
- d) o němž to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament ČR souhlas a již je Česká republika 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, zelená karta nebo karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance se nevyžaduje u cizince, který

- a) obdržel azyl na území ČR nebo mu byla udělena doplňková ochrana;
- b) má povolení k trvalému pobytu na území ČR;
- c) je rodinným příslušníkem člena diplomatické mise, konzulárního úřadu nebo rodinným příslušníkem zaměstnance mezinárodní vládní organizace se sídlem na území ČR;
- d) je
výkonným umělcem,
pedagogickým pracovníkem,
akademickým pracovníkem vysoké školy,
vědeckým, výzkumným nebo vývojovým pracovníkem, který je účastníkem vědeckého setkání,
žákem nebo studentem do 26 let věku,
sportovcem,
osobou, která v ČR zajišťuje dodávky zboží nebo služeb nebo toto zboží dodává nebo osobou, která provádí montáž na základě obchodní smlouvy, případně provádí záruční a opravářské práce, a jejíž pobyt na území ČR nepřesáhne sedm po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo celkem 30 dnů v kalendářním roce;

- e) je zaměstnán na území ČR podle mezinárodní smlouvy, k jejíž ratifikaci dal Parlament ČR souhlas a již je ČR vázána;
- f) je členem záchranné jednotky a poskytuje pomoc na základě mezistátní dohody o vzájemné pomoci při odstraňování následků havárií a živelných pohrom a v případě humanitární pomoci;
- g) je zaměstnán v mezinárodní dopravě, pokud je k výkonu práce na území ČR vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem;
- h) je akreditován v oblasti sdělovacích prostředků;
- i) je vojenským nebo civilním personálem ozbrojených sil vysílajícího státu podle zvláštního zákona;
- j) se na území České republiky soustavně připravuje na budoucí povolání;
- k) je vyslán na území České republiky v rámci poskytovaných služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie;
- l) pobývá na území České republiky na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny, jde-li o společné soužití rodiny s cizincem podle písmene a) nebo b) nebo s cizincem, který na území České republiky pobývá na základě platného povolení k dlouhodobému pobytu;
- m) pobývá na území České republiky na základě povolení k dlouhodobému pobytu rezidenta jiného členského státu Evropské unie;
- n) vykonává v České republice 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 předpisu;
- o) získal střední nebo vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání na konzervatoři podle školského zákona nebo vysokoškolské vzdělání podle zákona o vysokých školách;
- p) pobývá na území České republiky na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem ochrany na území podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky;
- r) je duchovním církve registrované v České republice nebo náboženské společnosti registrované v České republice;
- s) je držitelem povolení k pobytu vnitropodnikově převedeného zaměstnance vydaného jiným členským státem Evropské unie a je vnitropodnikově převedený na území ČR na dobu nepřesahující 90 dnů v kterémkoliv období 180 dnů;
- t) je vyslán na území České republiky svým zahraničním zaměstnavatelem na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou, výlučně za účelem zvyšování dovedností a kvalifikace tohoto cizince potřebných k výkonu práce u tohoto zahraničního zaměstnavatele mimo území České republiky. O tom, kdy může být cizinec do České republiky vyslán, rozhodne vláda ČR. Celková doba pobytu cizince nesmí přesáhnout 6 měsíců.

V případě zaměstnání cizince podle bodu a) až e) a bodu j) až t) je však zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, ke které byl cizinec svým zaměstnavatelem vyslán na základě smlouvy k výkonu práce, povinen písemně **informovat o této skutečnosti příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce nejpozději v den nástupu tohoto cizince k výkonu práce.**

Povolení k zaměstnání nelze vydat cizinci

- který v České republice 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 Ministerstvem práce a sociálních věcí v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držitelů zaměstnaneckých karet.

Volným pracovním místem obsaditelným v režimu zaměstnanecká karta se rozumí pracovní místo, které nebylo obsazeno do 30 dnů od jeho oznámení krajské pobožce 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 nebo pracovního zařazení držitele zaměstnanecké karty anebo zaměstnání cizince na další pracovní pozici nebo u dalšího zaměstnavatele podléhá předchozímu souhlasu Ministerstva vnitra.

K 31. 12. 2017 bylo na území ČR evidováno celkem 24 753 držitelů zaměstnaneckých karet.

Zelené karty

Od 1. 1. 2009 byl na území České republiky zaveden nový typ povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech, tzv. zelené karty. Jednalo se o doklad duálního charakteru, kdy cizinci je uděleno povolení k dlouhodobému pobytu i povolení k zaměstnání současně.

O vydání zelené karty rozhodovalo Ministerstvo vnitra. Povolení k dlouhodobému pobytu v režimu zelená karta bylo vydáváno v kategoriích:

„A“ - pro vysokoškolsky kvalifikované pracovníky a klíčový personál (na dobu až 3 roky s možností prodloužení vždy o tři roky);

„B“ - pro pracovníky na pracovních pozicích minimálně s požadavkem vyučen (na dobu až 2 roky s možností prodloužení vždy o tři roky);

„C“ - pro ostatní pracovníky (na dobu až 2 roky bez možnosti prodloužení).

Dne 23. 6. 2014 skončila možnost podání žádosti o zelené karty nebo podání žádosti o prodloužení platnosti zelené karty. Vydané zelené karty zůstávají v platnosti do data, které je na kartě uvedeno a pohlíží se na ně jako na zaměstnanecké karty. Před uplynutím doby platnosti zelené karty lze požádat Ministerstvo vnitra o zaměstnaneckou kartu a to ve lhůtě nejdříve 90 dnů a nejpozději 14 dnů před uplynutím doby platnosti zelené karty.

K 31. 12. 2017 bylo na území ČR evidováno celkem 7 držitelů zelených 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 povolení 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 pobočky 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 Ministerstva práce a sociálních věcí.

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. 2017 bylo na území ČR evidováno celkem 413 držitelů modrých karet.

Druh povolení k zaměstnání

Individuální povolení - rozumí se povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo modrá karta cizince v pracovně právním 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 České republiky, kteří nejsou státními příslušníky České republiky ani jiného členského státu Evropské unie. Zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, ke které 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, zelená karta nebo karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance se nevyžaduje“).

O ukončení výkonu práce cizích státních příslušníků nebo ukončení jejich vyslání je zaměstnavatel povinen podat písemnou informaci příslušné krajské pobočce Úřadu práce

nejpozději do 10 kalendářních dnů. 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 nebo kteří jsou k němu vysláni k výkonu práce zahraničním zaměstnavatelem.

S ohledem na změny informačních systémů v průběhu let 2012 – 2017 jsou k dispozici pouze kvalifikované odhady celkového počtu cizích státních příslušníků vykonávajících na území ČR práci v postavení zaměstnanců. Podle tohoto odhadu bylo ke konci roku 2017 u příslušných krajských poboček Úřadu práce na území ČR evidováno celkem 472 354 zahraničních občanů. I přes zvýšení celkového počtu zahraničních zaměstnanců (o 89 465 oproti roku 2016) lze konstatovat, že se i nadále snižoval počet zahraničních pracovníků, kteří ke své pracovní činnosti potřebují povolení k zaměstnání, a naopak se navyšoval počet cizinců, kteří ke svému výkonu práce nepotřebují povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu nebo modrou kartu, a počet občanů EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinných příslušníků, kteří mají volný přístup na trh práce. Současně se zvyšuje i počet cizinců, kteří ke své pracovní činnosti potřebují zaměstnaneckou kartu.

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 pobyť, 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 Smlouvou 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 Lichtenštejska, a jejich rodinní příslušníci.

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.

Zahraňičním fyzickým osobám s povinností mít povolení k pobytu nad 90 dnů vznikalo 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, rodinným příslušníkům rezidentů s dlouhodobým pobytem a azylantům) vznikalo 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 IČ 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 2015 již opět zaznamenal mírný nárůst, který pokračoval v roce 2016 a i v roce 2017.

Počet cizinců z členských zemí EU s platným živnostenským oprávněním 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 a zřetelný nárůst se projevil v roce 2008 a pokračuje i v následujících letech. Většina z cizinců jsou státní příslušníci Slovenska (16,5 tis. osob), oproti roku 2016 (15,4 tis.) to znamená nárůst o necelých 1,1 tis. Dále pak občané Německa (3,1 tis.) a občané Polska (2,4 tis.). Oproti roku 2016 došlo v roce 2017 k mírnému poklesu počtu cizinců ze zemí mimo EU, zhruba o 0,5 tis. Mezi nejvíce početně zastoupené státní příslušníky třetích zemí patří občané Vietnamu (21 773) a Ukrajiny (21 746). Oproti roku 2016 došlo také k jejich poklesu. Z ostatních zemí byl zjištěn počet cizinců s ŽO přesahující 1 tis. osob u občanů Ruska (2 855) a Spojených států amerických (1 434). S výraznějším odstupem pak následují občané Moldavska (725) a Běloruska (614).

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 (dále jen „SUIP“) a Oblastní inspektoráty práce (dále jen „OIP“), v jejichž pravomoci je též vedení správního řízení o uložení pokut za zjištěné přestupky a správní delikty.

Kontroly nelegálního zaměstnávání v roce 2017 realizovaly týmy inspektorů ve spolupráci s celními úřady, Policií ČR – Službou cizinecké policie, ÚP, Českou správou sociálního zabezpečení, popřípadě i s dalšími orgány (živnostenskými úřady, finančními úřady). V průběhu roku 2017 tyto orgány zkontrolovaly 8 144 zaměstnavatelů (v roce 2016 to bylo 7 988), a to 5 051 právnických osob a 3 093 podnikajících fyzických osob. Celkem bylo zachyceno 2 151 zahraničních občanů (v roce 2016 - 1 530) vykonávajících nelegální práci, z toho 234 občanů EU (v roce 2016 – 193 občanů EU) a 1 917 občanů třetích zemí (v roce 2016 – 1 337 občanů třetích zemí). Celkem 789 cizinců vykonávalo nelegální práci formou výkonu závislé práce mimo pracovněprávní vztah, 1 530 cizinců vykonávalo práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, nebo v rozporu se zelenou kartou, modrou kartou nebo zaměstnaneckou kartou, a 73 cizinců vykonávalo práci bez platného povolení k pobytu na území České republiky, někteří i v kombinaci více těchto nedostatků. Výkon závislé práce mimo pracovněprávní vztah formou tzv. „švarcsystému“ vykonávalo 27 občanů z jiných členských států EU a 128 cizinců z třetích zemí.

V případě nelegálně pracujících občanů EU šlo především o státní příslušníky Slovenska, Bulharska, Rumunska a Maďarska. U cizinců z třetích zemí se nejčastěji jednalo o státní příslušníky Ukrajiny, Moldavska a Vietnamu, v menší míře pak o státní příslušníky Mongolska, Ruska a Běloruska. Nelegální zaměstnávání zahraničních občanů bylo zaznamenáno převážně v odvětvích stavebnictví, ubytování, stravování a pohostinství, zpracovatelského průmyslu, profesní vědecké a technické činnosti a velkoobchodu a maloobchodu.

V roce 2017 uložil SUIP zaměstnavatelům za přestupky v souvislosti s nelegálním zaměstnáváním cizinců ze třetích zemí celkem **384** pokut v celkové výši **20 703 000 Kč** (v roce 2016 byla výše pokut 13 161 000 Kč).