

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomiky



Diplomová práce

Zaměstnávání cizinců v ČR ze třetích zemí

Bc. Michal Pletan

© 2021 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Michal Pletan

Hospodářská politika a správa
Podnikání a administrativa

Název práce

Zaměstnávání cizinců v ČR ze třetích zemí

Název anglicky

Employment of foreigners in the Czech Republic from third countries

Cíle práce

Cílem práce je analyzovat možnosti přistěhování a pobývání cizinců za účelem práce na území České republiky a dále statisticky vyhodnotit stavy legálních i nelegálních cizinců v ČR spolu s doporučeními, která pro tuto oblast pracovního trhu z analýz vyplynou.

Metodika

Studium odborné literatury, internetových materiálů, právních norem.

Komparace a analýza teoretických a praktických přístupů a použití dalších statistických metod (metody časových řad a indexní analýza).

Rozhovory s odborníky z oboru, dotazníkové šetření.

Aplikace nastudovaných teoretických poznatků na reálném příkladu.

Časový harmonogram práce:

Přehled řešené problematiky: II.- VI. 2020

Cíl práce a metodika: do X. 2020

Informace o podniku a základní rozbor dat: do XII. 2020

Analýzy dat a základní výsledky: II. 2021

Závěrečné hodnocení a návrhy: III. 2021

Doporučený rozsah práce

60-80 stran

Klíčová slova

Cizinci, Česká republika, daňový únik, nelegální pobyt, povolení, časové řady, zákon

Doporučené zdroje informací

- BEDNÁŘOVÁ, Markéta, 2018. Vybrané aspekty řízení o přestupku dle zákona o pobytu cizinců. Sborník konference DNY PRÁVA 2018: Část III. Řízení o přestupcích (nejen) z pohledu správních orgánů a správních soudů [online]. Brno: Masarykova univerzita, s. 7-21 [cit. 2021-03-06]. ISBN 978-80-210-9326-3. Dostupné z: <http://www.dnyprava.cz/dokumenty/48814>
- JOKLOVÁ, Kateřina a Jitka RYŠAVÁ, 2009. Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí. Praha: ASPI. ISBN 978-80-7357-437-6.
- MATOUŠOVÁ, Milada, 2020. České republice, 2020 Foreigners in the Czech Republic, 2020: Ref. No.: 012824 / 2020. Praha: Český statistický úřad. ISBN 978-80-250-3049-6.
- ŠÍŇ, Zbyněk, 2009. Tvorba práva: pravidla, metodika, technika. Vyd. 2. V Praze: C.H. Beck. Beckovy příručky pro právní praxi. ISBN 978-807-4001-628.
- TOMŠEJ, Jakub, 2020. Zaměstnávání cizinců v České republice. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-648-1.

Předběžný termín obhajoby

2020/21 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Zdeňka Gebeltová, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomiky

Elektronicky schváleno dne 9. 3. 2021

prof. Ing. Miroslav Svatoš, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 10. 3. 2021

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 31. 03. 2021

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Zaměstnávání cizinců v ČR ze třetích zemí" jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autor uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 31.3.2021

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval paní vedoucí Ing. Zdeňce Gebeltové, Ph.D. za cenné rady, připomínky a odborné vedení práce.

Zaměstnávání cizinců v ČR ze třetích zemí

Abstrakt

Cílem práce je analyzovat možnosti přistěhování a pobývání cizinců na území České republiky za účelem práce a zjistit postupy zaměstnavatele a zaměstnance při vyřizování povolení k pobytu. Hlavní cíl je rozpracován na níže uvedené dílčí cíle: vyhodnocení počtu cizinců pobývajících na území České republiky a vyvození závěrů o vývoji; zhodnocení situace v oblasti nelegálního zaměstnání cizinců na území ČR.

V práci jsou použity metody literární rešerše, dotazníkového průzkumu, rozhovoru se zaměstnancem personální agentury, která pomáhá zaměstnancům ze zahraničí a zaměstnavatelům v České republice s vyřizováním pracovního povolení a povolení k pobytu pro cizince. Dále je použita analýza časových řad, relativní změny dat mezi jednotlivými léty. Dále je v práci vypočítán odhad daňových úniků a úniků na sociálním a zdravotním pojištění na základě metodiky Národního kontrolního úřadu. Daňové úniky jsou dopočítány z údajů o nelegálně pracujících cizincích na území České republiky.

Hlavními zjištěními práce jsou zjištění o tom, že na vývoji počtu nelegálně pobývajících cizinců se podílí migrační politika České republiky, vývoj trhu práce a průměrných mezd a v neposlední řadě také migrační politika sousedních zemí, například Polska. Dalším zjištěním je to, že daňové úniky a úniky na odvodech na sociální a zdravotní pojištění ročně představují vysokou částku peněz. Dle odhadů podle metodiky NKÚ byly daňové a odvodové úniky v letech 2013-2016 ve výši 100 až 166 milionů korun ročně, v letech 2017 až 2019 ve výši 80-82 milionu korun ročně.

Klíčová slova: zaměstnávání cizinců, migrační politika, povolení k pobytu v České republice, analýza časových řad, relativní změna, daňové úniky, režim Ukrajina, nelegální zaměstnání cizinců.

Employment of Foreigners From Third Countries in the Czech Republic

Abstract

The thesis is focused on the issue of employment of foreigners in the Czech Republic. The aim of the thesis is to analyze the possibilities of immigration and residence of foreigners in the Czech Republic for the purpose of work and to find out the procedures of the employer and employee in processing the residence permit. The main goal includes the following sub-goals: evaluation of the number of foreigners residing in the Czech Republic and drawing conclusions about the development; evaluation of the situation in the field of illegal employment of foreigners in the Czech Republic.

The thesis uses methods of literary research, questionnaire survey, interview with an employee of a personal agency that helps employees from abroad and employers in the Czech Republic to process work permits and residence permits for foreigners. Furthermore, the analysis of time series, relative changes of data between individual years is used. Furthermore, the work calculates the estimate of tax evasion and evasion on social and health insurance based on the methodology of the National Audit Office (NAO). Tax evasion is calculated from data on illegally working foreigners in the Czech Republic.

The main findings of the work are: the development of the number of illegally staying foreigners is due to the migration policy of the Czech Republic, the development of the labor market and average wages, and last but not least the migration policy of neighboring countries such as Poland. Another finding is that tax evasion and evasion of social and health insurance contributions represent a large amount of money per year. Thus, according to estimates according to the NAO methodology, tax evasions in the years 2013-2016 amounted to 100 to 166 million crowns per year, in the years 2017 to 2019 in the amount of 80-82 million crowns per year.

Keywords: employment of foreigners, migration policy, residence permit in the Czech Republic, analysis of time series, relative change, tax evasion, regime Ukraine, illegal employment of foreigners.

Obsah

1 Úvod.....	11
2 Cíl práce a metodika	12
2.1 Cíl práce	12
2.2 Metodika	12
3 Teoretická východiska	16
3.1 Literární zdroje cizineckého práva.....	16
3.2 Právní předpisy upravující zaměstnávání cizinců v ČR.....	18
3.2.1 Zákon o pobytu cizinců na území ČR.....	20
3.2.2 Zákoník práce	23
3.2.3 Zákon o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich.....	24
3.2.4 Pracovní vízum prostřednictvím vyřízení pracovního povolení pro cizince, který se zdržuje na území třetích států	27
3.2.5 Pracovní vízum a povolení k práci pro cizince ze států EU	29
3.2.6 Zaměstnávání studentů a povolení k práci.....	30
3.2.7 Zaměstnávání cizinců na základě režimu Ukrajina	30
4 Vlastní práce	35
4.1 Analýza počtu cizinců pobývajících na území České republiky za účelem práce a odhad daňových úniků	35
4.1.1 Analýza počtu cizinců pobývajících na území České republiky za účelem práce a živnostenského podnikání	35
4.1.2 Relativní přírůstky počtu cizinců pracujících za území ČR	36
4.1.3 Počty kontrol podnikatelů a cizinců v České republice.....	38
4.1.4 Relativní přírůstky počtu kontrol cizinců a porušení zákonů o zaměstnanosti	41
4.1.5 Odhad daňových úniků	42

4.2	Dotazníkový průzkum	44
4.2.1	Shrnutí dotazníkového průzkumu	53
4.2.2	Doporučení vyplývající z dotazníkového průzkumu	54
4.3	Rozhovor se zaměstnancem personální agentury	57
5	Výsledky a diskuse	62
5.1	Dopady nelegálního zaměstnávání cizinců v České republice	62
5.1.1	Ekonomické dopady	62
5.1.2	Sociální dopady	63
5.1.3	Dopady na úroveň kriminality ve státě	64
5.2	Doporučení	66
6	Závěr	71
7	Seznam použitých zdrojů	73

Seznam tabulek

Tabulka 1	Případy nelegální práce cizinců na území České republiky	14
Tabulka 2	Firmy, které se zúčastnily dotazníkového průzkumu, podle oboru činnosti	15
Tabulka 3	Základní členění cizineckého práva	18
Tabulka 4	Počet cizinců evidovaných úřadem práce a držících živnostenské oprávnění	35
Tabulka 5	Meziroční změna počtu cizinců na území ČR v období 2006/2019	37
Tabulka 6	Četnost kontrol podnikatelů a cizinců v České republice	39
Tabulka 7	Meziroční změna kontrol podnikatelů a cizinců v České republice	41
Tabulka 8	Odhad daňových úniků a úniků na odvodech do veřejných rozpočtů	43
Tabulka 9	Pozitivní a negativní stánky zaměstnávání cizinců ze třetích zemí	65

Seznam grafů

Graf 1	Počet cizinců evidovaných úřadem práce a držících živnostenské oprávnění	36
Graf 2	Meziroční změna počtu cizinců v ČR v období 2006-2019	37
Graf 3	Četnost kontrol podnikatelů a cizinců v České republice	40

Graf 4 Relativní přírůstky četnosti kontrol podnikatelů a cizinců v České republice	42
Graf 5 Daňové úniky a úniky na odvodech do veřejných rozpočtů.....	44
Graf 6 Otázka číslo 1	45
Graf 7 Otázka číslo 2	46
Graf 8 Otázka číslo 3	47
Graf 9 Otázka číslo 4	48
Graf 10 Otázka číslo 5	49
Graf 11 Otázka číslo 6	50
Graf 12 Otázka číslo 7	51
Graf 13 Otázka číslo 8	52

1 Úvod

Migrační procesy a jejich právní úprava je nedílnou součástí každé ekonomiky. V České republice politika přistěhování cizinců ze třetích zemí se řeší poměrně intenzivně, protože do tohoto státu přijíždí mnoho cizinců z východní Evropy za práci. Jedná se o Ukrajince, Bělorusy, Rusy, Moldavany a další národnosti. Zejména občanů Ukrajiny je v České republice poměrně hodně. V České republice hledají převážně zaměstnání, ale také stabilní život pro svou rodinu a naději na stabilní budoucnost. Důvodem pro volbu České republiky jako zemi pro práci je především aktivní nabídka pracovních míst v oblasti stavebních a dělnických prací. V České republice se aktivně vyvíjel trh s nemovitostmi v posledních letech, konkrétně od roku 2014 (ČSÚ, 2019), rostla poptávka obyvatel České republiky po vlastním bydlení, což vytvářelo poptávku po pracovní síle v oblasti stavebnictví. Lze též uvést, že díky kursovému závazku České národní banky (ČNB, 2019) se pozitivně vyvíjel čistý export, což pobízelo podniky rozšiřovat svou průmyslovou výrobu a najímat novou pracovní sílu. Proto se Česká republika stala zajímavou destinací pro cizince.

Lze uvést pozitivní sociální a ekonomické důsledky zaměstnávání cizinců v České republice. Tato pracovní síla ze zahraničí poskytuje možnost zaměstnavatelům rozšiřovat svou výrobu pomocí zaměstnávání jak odborných specialistů ze zahraničí, tak dělníků. Při legálním zaměstnávání cizinců se jedná o pozitivní efekt, protože cizinci přispívají k vývoji ekonomiky, zároveň platí daně a odvody za sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. V případě nelegálního zaměstnávání cizinců se jedná o negativní efekty, včetně daňových a odvodových úniků, zvýšené konkurence na trhu práce a také růstu kriminality ve státě.

Nelegální zaměstnávání cizinců je významným problémem, který je nutno řešit, protože má dopady nejenom do fiskální oblasti, ale také do sociální politiky a politiky zaměstnanosti.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem práce je analyzovat možnosti přistěhování a pobývání cizinců na území České republiky za účelem práce a zjistit postupy zaměstnavatele a zaměstnance při vyřizování povolení k pobytu. Hlavní cíl bude rozpracován na níže uvedené dílčí cíle: vyhodnocení počtu cizinců pobývajících na území České republiky a vyvození závěrů o vývoji situace v oblasti nelegálního zaměstnání cizinců na území ČR.

2.2 Metodika

Pro zpracování teoretické části práce bude provedeno literární rešerše. Datovou základnou pro literární rešerši jsou odborné zdroje, monografie českých autorů a odborné články publikované na oficiálních stránkách Ministerstva vnitra České republiky a Ministerstva práce České republiky. Významnou datovou základnou jsou zákony upravující pobyt a zaměstnání cizinců v České republice, zejména zákon o pobytu cizinců v České republice a zákon o zaměstnanosti. Dále také vyhlášky nebo také pokyny Ministerstva vnitra České republiky, které pravidelně publikuje výčty povinností pro cizince v různých jazycích.

V práci je provedena analýza počtu cizinců pobývajících v České republice za účelem práce. Jedná se o počty cizinců nahlášených na úřadu práce a také držitelů živnostenského oprávnění. Datovou základnou jsou statistické údaje a data, které publikuje Český statistický úřad a také Ministerstvo práce a sociálních věcí. Pro zpracování statistické analýzy bude využita analýza časových řad. Pod pojmem časová řada se rozumí, chronologicky uspořádané sledování určitých hodnot nějaké veličiny (Klufová, Rost, Klicnarová, 2012):

$$y_{t1}, \dots, y_{tn} \text{ v čase } t_1 < t_n \quad (1)$$

V této práci jsou analyzovány časové řady diskrétní, tj. když jsou analyzované hodnoty zjišťovány v nespojitých časových intervalech. Hodnotami sledovanými v této práci jsou počty cizinců evidovaných na úřadu práce České republiky, počty cizinců s platným živnostenským oprávněním, dále také počty kontrol provedených v oblasti zaměstnávání cizinců na území ČR, počty zjištěných podezření o porušení povinností

cizinců nebo zákonu o zaměstnanosti, dále také počet cizinců porušujících zákon o zaměstnanosti a počet cizinců bez platného povolení k pobytu. Veškeré údaje jsou analyzovány za období 2012-2019, přičemž intervalem sledování dat je jeden rok.

V práci jsou zkoumány relativní přírůstky počtů těch dat, jejichž počty jsou zkoumány v rámci analýzy časových řad. Relativní přírůstek po vynásobení 100 udává, o kolik procent se změnila hodnota v čase t_i oproti času t_{i-1} (Klufová, Rost, Klicnarová, 2012). Relativní přírůstky budou sledovány za období 2013/2012–2019/2018.

Bude proveden odhad daňových úniků dle metodiky Národního kontrolního úřadu za rok 2018 (NKÚ, 2019). Výpočet daňových úniků a úniků na odvodech za sociální a zdravotní pojištění bude proveden za celé zkoumané období – 2013–2019. Národní kontrolní úřad uvádí odhad daňových úniků z nelegálně zaměstnaných pracovníků. Tento odhad je stanoven jako výpočet takzvaných neodvedených daní, poplatků na sociální a zdravotní zabezpečení. Tento výpočet je proveden násobením počtu zjištěných nelegálních pracovníků na minimální mzdu v České republice a dále vynásobením hrubých mezd na sazby odvodů na sociální a zdravotní zabezpečení. Dále následuje podrobná metodika výpočtu maximálně možných daňových úniků a úniků na pojištění u osob, u nichž byla zjištěna nelegální práce.

Roční skladba základů výpočtu a odvodových povinností do veřejných rozpočtů se skládá z následujících položek: hrubá mzda; superhrubá mzda, daň z příjmu fyzických osob je 15 % ze superhrubé mzdy; sociální pojištění na zaměstnance se vypočítá jako 6,5 % hrubé měsíční mzdy; sociální pojištění za zaměstnavatele se vypočte jako 25 % z hrubé měsíční mzdy; zdravotní pojištění za zaměstnance se vypočte jako 4,5 % z hrubé měsíční mzdy; zdravotní pojištění za zaměstnavatele se vypočte jako 9 % z hrubé měsíční mzdy. (NKÚ, 2019) Odhad daňových úniků z nelegálně zaměstnaných cizinců dle údajů Ministerstva vnitra bude vypočítán stejným způsobem v kapitole č. 4.1. Postup byl takový, že se daňové úniky vypočítávaly z celkového počtu zjištěných porušení zákona o zaměstnanosti. Počet nelegálně pracujících se vynásobil hodnotou minimální hrubé mzdy. Dále byly spočítány celkové odvody na daních a na sociálním a zdravotním pojištění, o které přišel stát z důvodu porušování zákona o zaměstnanosti ze strany cizinců.

V rámci výzkumu bude proveden rozhovor s pracovníkem personální agentury Oleksandrem K., který požádal o neuvádění jeho plného jména v této práci z důvodu ochrany osobních údajů. Oleksandr žije v České republice již osm let, z nichž pět let

pracuje v personální agentuře, která pomáhá při vyřizování pracovních povolení zaměstnavatelům zaměstnávajícím cizince ze třetích zemí, převážně z Ukrajiny. Tato personální agentura poskytuje dva typy služeb: pro zaměstnavatele (outsourcing vyřizování pracovních povolení) a pro cizince (hledání pracovních pozic v České republice s následným vyřizováním veškeré administrativy spojené s pracovním povolením a adaptací cizince v České republice). Cílem rozhovoru bylo dozvědět se o tom, jak ve skutečnosti vypadá administrativní práce spojená s vyřizováním pracovních povolení v České republice. Rozhovor je ve vlastní práci až za dotazníkem.

Tabulka 1 Případy nelegální práce cizinců na území České republiky

Popis případu	Na čí straně je vina
Český pracovní trh je lákavý pro pracovníky z ciziny, proto si tito pracovníci si vyřizují „fiktivní“ pracovní povolení nebo polskou pracovní kartu nebo na základě volného vstupu pro občany Ukrajiny a hledají si práci načerno.	Na pracovníkovi a zaměstnavateli, který je ochotný podstoupit riziku a přijmout do práce zaměstnance bez pracovního povolení a bez povolení k pobytu.
Pracovník dostává minimální plat, sám si hradí veškeré sociální a zdravotní pojištění. „V obálce“ dostává další peníze od zaměstnavatele.	Vina je na straně zaměstnavatele, protože zneužívá situaci a snaží se zaměstnance přimět pracovat za oficiálně nahlášený nižší plat, než je ve skutečnosti. Zaměstnavatel tak porušuje pracovní zákon a zákon o daních, protože skrývá skutečnou výši mzdy a neodvádí na sociálním a zdravotním pojištění plnou částku.
Zaměstnanec pracuje načerno. V České republice pobývá na základě jiného povolení k pobytu. Nemá volný přístup na trh práce.	Na zaměstnanci a zaměstnavateli. Měli by si být vědomy svých povinností a měli by dodržovat veškeré zákony v oblasti zaměstnávání cizinců.

Zdroj: vlastní zpracování na základě rozhovoru s Oleksandrem K. (2021)

Rozhovor probíhal po telefonu z důvodu nemožnosti osobního setkání v době pandemických opatření v České republice. Rozhovor trval 1,5 hodiny. Výstupem z rozhovoru byla následující tabulka č. 1 s popisem nejčastějších případů nelegálního pobytu a práce cizinců v České republice. Ostatní výsledky rozhovoru jsou prezentovány v kapitole 4.2 této práce.

Dotazníkový průzkum byl proveden mezi českými zaměstnavateli. Celkem bylo osloveno přes 100 firem, ale vyplněný dotazník poslalo zpátky 42 firmy. Při volbě firem pro provedení dotazníkového výzkumu se volily firmy, které podávají inzerce na volné pozice na portálu Sprace.cz. (ÚP, 2021). Následně se těmto firmám posílal dotazník. Část firem byla oslovena osobně – jedná se o firmy, ve kterých pracuje známý, který mohl pomoci při vyplnění dotazníku. Oblast činnosti firem je následující (Tabulka č. 2):

Tabulka 2 Firmy, které se zúčastnily dotazníkového průzkumu, podle oboru činnosti

Firma podle oboru činnosti	Počet firem	% z počtu oslovených firem
Maloobchod se zbožím	15	36 %
Výrobní podniky	17	40 %
Poskytování služeb	10	24 %

Zdroj: vlastní zpracování dle provedeného dotazníkového průzkumu autora (2021)

Dotazování probíhalo anonymně, tedy firmy neuváděly své názvy v dotazníku.

3 Teoretická východiska

Podle Čižinského (2012) lze cizinecké právo specifikovat jako „*soubor těch právních norem, které ukládají cizincům povinnosti nebo přiznávají cizincům práva, rovněž autor dodává, že tyto povinnosti a tato práva jsou odlišná od povinností a práv občanů příslušného státu*“. Stěžejním hlediskem pro cizinecké právo je právo vstupu a pobytu cizinců na území státu a dále pak s tím spjaté administrativněprávní aspekty (tzn. u pobytového práva), statusové hledisko (v případě nabývání či naopak pozbývání státního občanství), které rovněž souvisí s právem azylovým, resp. uprchlickým, či humanitární aspekt, v případě práva mezinárodní ochrany. Bezesporu je však potřeba zařadit do cizineckého práva přístup a možnosti cizinců k výdělečné činnosti (ať v souvislosti s pracovním poměrem, či podnikatelskou činností, nebo ke určitým povoláním), postavení cizinců při uzavírání manželství, přístup cizinců k sociálnímu zabezpečení, ke školství, zdravotnictví a jiným veřejným službám. Rovněž do pojmu cizineckého práva se patří započítat problematika zvláštních sankcí, které se vztahují pouze na cizince, např. trest vyhoštění, zvláštní postavení cizinců v oblasti politických práv (především aktivní a pasivní volební právo), zajištění integrace cizinců a jejich ochrana před diskriminací nebo specifické postavení cizinců při řízení motorových vozidel apod. (Čižinský, 2012, s. 15).

3.1 Literární zdroje cizineckého práva

Cizinecké právo vychází zejména z právních norem spadajících do práva veřejného a dále pak správního. Podle původu právních předpisů lze základní členění rozdělit na: a) Zákony konkrétního státu a jejich doprovodné vyhlášky, b) Právo Evropské unie, a to zakládající smlouvy a sekundární právo, např. nařízení, směrnice, c) Mezinárodní smlouvy, jakožto bilaterální a multilaterální (Čižinský, 2012, s. 16).

K primárním právním předpisům České republiky (dále ČR) se patří uvést: zákon o pobytu cizinců na území ČR (č. 326/1999 Sb.), rovněž znám jako „cizinecký zákon“. Obsahuje vlastně celistvou úpravu týkající se vstupu a pobytu cizinců ze třetích zemí i občanů Evropské unie (dále jako EU), Evropského hospodářského prostoru (zkr. EHP) a Švýcarska, dokladů vydávaných cizincům (např. povolení k pobytu, cizinecké pasy aj.),

zvláštních povinností cizinců v oblasti cizinecké správy, zajišťování cizinců v detenčních zařízeních apod.

Cizinecký zákon je ještě doplněn Zákonem o dočasné ochraně cizinců (č. 221/2003 Sb.). Doposud tento zákon nebyl aktivován. Byl přijat jako reakce na kosovskou krizi v roce 1999. V případě masového přesunu uprchlíků rozhodne o uplatnění tohoto zákona v praxi Evropská komise.

Důležitým právním předpisem je též zákon o azylu (č. 325/1999 Sb.), jak už z názvu vyplývá jedná se o předpis upravující postavení žadatelů o azyl (mezinárodní ochranu), či osob, kterým již útočiště nebo mezinárodní ochrana byla poskytnuta, a s tím související postupy.

V neposlední řadě je nutno uvést zákon o státním občanství (č. 186/2013 Sb.), který ustanovuje jak nabytí a pozbytí českého občanství, tak i zjišťování a způsob prokazování státního občanství (Šín, 2009).

Otázky sociálního zabezpečení, osobního stavu cizinců či veřejných služeb dostupných cizincům řeší konkrétní tuzemské zákony, a to ve svých jednotlivých ustanoveních zaměřených na okruh oprávněných osob, jako příklad lze třeba uvést: § 3 zákona o státní sociální podpoře (č. 117/1995 Sb.), § 4 zákona o sociálních službách (č. 108/2006 Sb.), § 5 zákona o pomoci v hmotné nouzi (č. 111/2006 Sb.), § 3 zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením (č. 329/2011 Sb.), § 2 zákona o veřejném zdravotním pojištění (č. 48/1997), § 20 zákona o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, tzv. školský zákon (č. 561/2004 Sb.), Některá ustanovení zákona o matrikách, jménu a příjmení, tzv. matriční zákon (č. 301/2000 Sb.) a následně pak ustanovení zákona o registrovaném partnerství (č. 115/2006 Sb.), § 4 zákona o volbách do zastupitelstev obcí (č. 491/2001 Sb.) nebo § 5 zákona o volbách do Evropského parlamentu (č. 62/2003 Sb.)

Daňová cizinecká problematika může být nalezena v mnoha daňových zákonech, ve většině případů není však podmínkou státní občanství, nýbrž bydliště či jiné skutečnosti (§ 80 zákona č. 235/2004 Sb.). Od července 2011 platí pro cizince rovnocenné podmínky pro nabývání nemovitosti jako pro občany ČR.

Předpisům vztahujícím se na ekonomickou činnost cizinců budou věnovány následující kapitoly. Tabulka číslo 3 představuje tři základní oblasti cizineckého práva ČR/EU.

Tabulka 3 Základní členění cizineckého práva

Pobytové režimy	Druhy pobytu (rovněž označované jako pobytové stupně)	Účely pobytu
<ul style="list-style-type: none"> - Cizinci ze třetích zemí - Občané EU (a jejich rodinní příslušníci - Azyl/mezinárodní ochrana - Dočasná ochrana apod. 	<ul style="list-style-type: none"> - Krátkodobý pobyt - Dlouhodobý pobyt - Trvalý pobyt 	<ul style="list-style-type: none"> - Výdělečná činnost (zaměstnání či podnikání) - Rodinné soužití - Humanitární hledisko - Studium, - Turismus, aj.

Zdroj: vlastní zpracování na základě Čizinský, 2012

3.2 Právní předpisy upravující zaměstnávání cizinců v ČR

Pro účely této práce se přísluší definovat pojem „cizinec“. Ten lze mj. najít v § 1 cizineckého zákona: „*Za cizince se považuje fyzická osoba, jež není státním občanem ČR a ani občanem EU. Rovněž se cizincem rozumí fyzická osoba, která není vázána mezinárodní smlouvou sjednanou s EU, z níž ji vyplývá právo na volný pohyb rovnocenné takovému právu občanů EU, nebo občan státu, jenž není vázán Dohodou o EHP*“ (§ 1 zákona č. 326/1999 Sb.).

V souvislosti nejen se zaměstnáváním cizinců lze narazit na „diskriminaci“. Za tu se považuje jakési „*preferování příslušníků jedné skupiny obyvatelstva před příslušníky jiné skupiny, například u vstupního přijímacího řízení do zaměstnání. Důvody diskriminace jsou různé, ať už barva pleti, národnostní původ, pohlaví či věk*“ (Prace.rovnou.cz, 2020).

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (rovněž označován jako „antidiskriminační zákon“) spolu se Zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce (dále jako ZP) a Zákonem

č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti upravuje zákaz diskriminace a dodržování rovnosti v pracovněprávních vztazích (Jouza, 2020).

Antidiskriminační zákon zahrnuje předpisy Evropské unie a v souvislosti s Nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie, v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, konkrétně vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech jako například, právo na zaměstnání a přístup k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné ekonomické činnosti, pracovních a služebních poměrů, včetně odměňování za práci. Dále také platí zákaz diskriminace v oblasti členství a činnosti v oborových a profesních komorách. Cizinec nemůže být též vyloučen ze sociálního zabezpečení, přiznání a poskytování sociálních výhod. Mělo by být cizinci rovným způsobem zajištěno právo na zdravotní péči, přístup ke vzdělání o oborové přípravě, přístup ke zboží a službám, včetně bydlení.

Antidiskriminační zákon však neřeší právní vztahy mající souvislost s podmínkami pro vstup a pobyt občanů ze třetích zemí a fyzických osob bez státní příslušnosti zdržujících se na území České republiky (dále ČR) (§ 1 odst. 2 zákona č. 198/2009 Sb.). Zákon rozlišuje diskriminaci přímou a nepřímou, a blíže je specifikuje. Rovněž uvádí i další znaky představující diskriminaci, mezi ně patří: „*obtěžování, i sexuální, pronásledování, příkazy vedoucí k diskriminaci či pobízení k ní*“ (§ 2 odst. 1 zákona č. 198/2009 Sb.).

Zaměstnávání cizinců znamená pro organizaci v tuzemsku náročný proces jak z hlediska finančních prostředků, tak času. S cizincem jakožto zaměstnancem je spojena problematika pobytu a zaměstnávání osob občanů EU/EHP a Švýcarska i tzv. třetích zemí, i hledisko pracovního práva, sociálního zabezpečení, zdravotního pojištění, či ochrany osobních údajů a jiných oblastí (Wolters Kluwer ČR, 2020).

Základní předpis zabývající se problematikou zaměstnávání cizinců představuje již zmíněný cizinecký zákon. Jsou v něm uvedeny obecné podmínky vstupu cizince na území ČR, dále upravuje z právního hlediska zaměstnanecké karty včetně náležitého postupu pro získání této karty. Dalším relevantním právním předpisem je zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Ve čtvrté části zákona jsou obsažena ustanovení vztahující se na zaměstnávání pracovníků ze zahraničí. Kromě toho tento zákon předepisuje informační povinnosti zaměstnavatele a podmínky pro povolení k zaměstnání cizince.

Pracovněprávní vztah mezi českou firmou a cizincem pak zaštiťuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, jenž zajišťuje, aby pracovní podmínky cizinců byly stejně naplněny jako u obvyklého českého zaměstnance (Pravniprostor.cz, 2020). Pro oblast podnikání cizinců hraje hlavní roli živnostenský zákon a jeho vymezená ustanovení (§ 5 odst. 5 a § 6, § 46 odst. 1, § 47 odst. 7, § 57 odst. 2, § 69a a §70 zákona č. 455/1991 Sb.) věnovaná mj. živnostenskému oprávnění cizinců. Stěžejní institucí v záležitosti zaměstnávání cizinců je Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) (Berglová, 2020).

Je potřeba dodat, že novelizovaný obchodní zákoník již zahraniční osobu nezmiňuje (Čížinský, 2012, s. 17).

3.2.1 Zákon o pobytu cizinců na území ČR

Zmiňovaný zákon č. 326/1999 sb., tzv. cizinecký zákon ukládá cizincům povinnosti během pobytu, jako např. povinnost mít cestovní doklad, či vymezuje povolení k pobytu, specifikuje pojem „modrá karta“, „zaměstnanecká karta“, ukončení pobytu a procesy s tím spojené aj.

Novela zákona o pobytu cizinců na území ČR

Dne 16. července 2019 byla zavedena novela č. 176/2019 Sb. vztahující se na řadu právní předpisů mj. i na cizinecký zákon. Tato novela má velký význam z hlediska dopadu na nynější existující procesy, prostřednictvím kterých cizinci mohou uzákonit jejich výkon práce v tuzemsku (Daněk, 2020).

Mimořádné pracovní vízum. Nařízení Vlády ČR č. 220/2019 Sb. umožňuje dočasně aktivovat vydávání mimořádného pracovního víza limitovaného na konkrétní zdrojové země zahraničních pracovníků, ekonomická odvětví potýkající se s nedostatkem pracovních sil, či dokonce určující konečný počet požadované migrace (Daněk, 2020).

Atributem mimořádného pracovního víza je tzv. cirkulární migrace zakládající se na prozatímním pobytu cizince ze třetího státu s následným návratem do jeho domovského státu. Z toho vyplývá, že tento druh víza nelze považovat za usazovací pobyt ústící k trvalému pobytu cizince, ale jeho vlastnost spočívá ve flexibilním reagování na aktuální potřebu a stav na trhu práce ČR. Dokládá to i citace ustanovení § 31a odst. 4) a 5) zákona, ve kterém je stanoveno, že mimořádné pracovní vízum se uděluje s dobou

platnosti a pobytu nejdéle 1 rok, s tím že toto vízum nelze prodloužit. Zároveň nelze podat žádost o nové vízum nebo o povolení k dlouhodobému pobytu na území České republiky, pokud cizinec má mimořádné pracovní vízum. V tomto případě nelze podat ani žádost o povolení k pobytu za účelem sloučení s rodinou. Cizinec v případě mimořádného pracovního víza může pobývat na území pouze se zaměstnaneckou kartou, pokud však nesplní podmínku pro získání trvalého pobytu na území České republiky (Daněk, 2020).

Integrace cizinců. Integrace cizinců je v poslední době velmi významným tématem. V rámci programu integrace cizinců se rozvíjejí dva aspekty:

- státní podpora existujících integračních center pro cizince, a to včetně podpory finanční ze státního rozpočtu. Tyto změny nastaly od 1.1.2020.
- Zavedení povinnosti pro cizince zúčastnit se integračního kurzu. Tato povinnost platí od 1.ledna 2021 (Daněk, 2020). Tato povinnost platí pro cizince, které nově vstupují na území České republiky. Měli by ho absolvovat v průběhu jednoho roku ode dne nabytí moci rozhodnutí o udělení dlouhodobého nebo trvalého pobytu nebo po vydání povolení k dlouhodobému pobytu se změnou účelu pobytu. Tento integrační kurz se vztahuje pouze na cizince ze třetích zemí (Daněk, 2020).

Podmínky pro absolvování, náplň kurzu a časový rozvrh kurzu je stanoven Ministerstvem vnitra České republiky. Kurz je přednášen odborníky, které jsou též vymezeny vyhláškou Ministerstva vnitra. Hlavním účelem tohoto kurzu je především snaha seznámit cizince se základními pravidly a povinnostmi coby cizince na území České republiky, aby se tato pravidla neporušovala z neznámosti nebo nedbalosti (§ 182 odst. 1 písm. h) zákona č. 326/1999 Sb.). Pokud cizinec odmítne nebo zapomene absolvovat tento adaptační kurz, bude mu uložena pokuta o maximální výši 10 tis. Kč (Bod č. 154 novelizačního zákona č. 176/2019 k § 156 odst. 5 písmeno b) cizineckého zákona).

Z této povinnosti má výjimku pouze cizinec, který má účel pobytu v České republice za účelem studia nebo investování, ochrany na území (azyl) nebo pobývá v zemi v rámci pracovní mobility (vnitropodnikově převedený zaměstnanec). Výjimku má rovněž ten, kdo získal povolení k trvalému pobytu nebo dlouhodobému pobytu nebo také cizinec,

který nedovršil věku 15 let nebo naopak dovršil věku 61 let (Připravený § 155b v novelizačním zákoně č. 176/2019 Sb., k cizineckému zákonu).

Pobytové kontroly

Novela č. 176/2019 Sb. zavádí rovněž povinnost cizince při pobytové kontrole prováděné v místě výkonu práce prokázat na požádání policie, že disponuje příslušným oprávněním pro výkon pracovní činnosti. Zákon současně posílil i pravomoci policie, která je nově oprávněna při pobytové kontrole požadovat po zaměstnavateli cizince nebo po uživateli, pro kterého cizinec vykonává práci, předložení dokladu prokazujícího oprávněnost výdělečné činnosti cizince. V případě, že cizinec neprokáže, že disponuje příslušným oprávněním pro výkon pracovní činnosti, může mu být uložena pokuta až do výše 5 000 Kč (Daněk, 2020).

Agenturní zaměstnávání

Novela zákona o pobytu cizinců na území České republiky též upravuje problematiku agenturního zaměstnávání. Nově v žádosti o vydání zaměstnanecké nebo modré karty je nutno předkládat informace o: *„jménu a příjmení cizince, státním občanství, datu a místu narození a bydlišti cizince, druhu práce, kterou bude cizinec jako dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, místě výkonu práce u uživatele a názvu a sídlu uživatele.“*

Byl též uveden nový seznam důvodů, proč cizinci může být zamítnuto v získání povolení k dlouhodobému pobytu na základě zaměstnanecké nebo modré karty. Jedná se například, o další důvod, který nebyl uveden v předchozím seznamu, a to nevydání modré či zaměstnanecké karty, kdy agenturní zaměstnání předpokládá takový druh práce, který agentura nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce zprostředkovat. Dále též se nově uvádí pojem takzvaného *„nespolehlivého zaměstnavatele, který se uplatňuje nově i ohledně uživatele. Bude-li tedy potenciální uživatel shledán dle § 178f Zákona nespolehlivým, bude cizinci žádost o zaměstnaneckou či modrou kartu zamítnuta“* (Daněk, 2020).

3.2.2 Zákoník práce

Zákoník práce uvádí ustanovení § 48 k ukončení pracovního poměru cizince, pokud ke skončení pracovního poměru nedošlo jiným zákonem předpokládaným způsobem. Jedná se o den skončení pobytu na území České republiky nebo o rozhodnutí správního orgánu o zrušení povolení k pobytu. Nebo také dnem, kdy se stává vykonavatelným rozhodnutí o vyhoštění cizince z České republiky. Dále také dnem, kdy skončí povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, modrá karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za pracovním účelem (§ 48 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb.).

Pro cizince jakožto zaměstnance platí stejná práva a povinnosti, jež vyplývají z pracovního poměru dané tímto předpisem, jako pro běžného českého občana.

Zákoník práce rovněž přihlíží na situaci, kdy práce některých zaměstnanců je zvláštní povahy a kdy je zaměstnanec vyslán k výkonu práce na území jiného členského státu Evropské unie.

Zákoník práce uvádí, že pokud zaměstnavatel z jiného členského státu vysílá zaměstnance k výkonu práce v rámci pracovní mobility nebo nadnárodního poskytování služeb (Čl. 49 Smlouvy o založení Evropského společenství) na území České republiky, pak se na tohoto zaměstnance vztahují pravidla a podmínky pobytu na území České republiky. V tomto případě cizinec se musí řídit zákoníkem práce, respektovat maximální délku pracovní doby a odpočinku, délku dovolené za kalendářní rok nebo jeho poměrnou část, mzdové podmínky a nejnižší úroveň zaručené mzdy, a další ustanovení zákoníku práce a dalších právních předpisů. Na cizince z jiného členského státu se vztahují rovněž pravidla bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, včetně podmínek práce těhotných a kojících žen, a žen v zaměstnání do konce devátého měsíce po porodu a mladistvých zaměstnanců. Dále se na tohoto zaměstnance rovněž vztahují podmínky pro ubytování a náhradu cestovních výdajů.

Důležité je však uvést, že podmínky se nemusí vztahovat na zaměstnance, který byl vyslán k výkonu práce na území České republiky, pokud podmínky v jiném členském státě, z něhož byl vyslán do České republiky, jsou pro zaměstnance výhodnější. Přičemž zákon uvádí, že *„výhodnost se posuzuje u každého práva vyplývajícího z pracovního vztahu samostatně“* (Konkrétně § 319 odst. 1 Zákoníku práce).

3.2.3 Zákon o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich

Podle ustanovení § 5 zákona o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich (dále jako zákon o přestupcích) se přestupkem rozumí „*společensky škodlivý protiprávní čin, který je v zákoně za přestupek výslovně označen a který vykazuje znaky stanovené zákonem, nejde-li o trestný čin.*“ Podle Bednářové „*zmíněné ustanovení vychází z materiálně-formálního pojetí, kdy ke vzniku odpovědnosti za přestupek je třeba naplnit všechny jeho znaky současně. Tento požadavek je výrazem zásady zákonnosti, jež je jedním z atributů právního státu*“ (Bednářová, 2018)

Autorka dále uvádí, že stěžejním zákonem, v němž by bylo obsaženo konkrétní protiprávní jednání za přestupky, není zákon o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, neboť se v něm neuvádí přehled jednotlivých skutkových podstat přestupků, jak tomu bylo uvedeno v předchozím znění zákona č. 200/1990 Sb., o přestupcích (Konkrétní znění: Zákon České národní rady o přestupcích. Zrušen k 1.7.2017, nahrazen zákonem č. 250/2016). Skutkové podstaty přestupků byly totiž přesunuty do zákona č. 251/2016 Sb., Zákon o některých přestupcích, avšak ne všechny. Dá se říct, že skutková podstat přestupků byla rozptýlena do mnoha právních předpisů. Jako jeden z nich lze zmínit právě Cizinecký zákon a jeho § 156 a § 157 (Bednářová, 2018).

Sankce a řízení o uložení příkazu na místě

Patří se poznamenat, že za přestupky dle § 156 odst. 1 zákona o pobytu cizinců lze dle § 156 odst. 5 zákona o pobytu cizinců uložit pokutu do výše až do 50 000 Kč, dle stupně závažnosti přestupku.

Pokutu dle výše uvedeného ustanovení lze samozřejmě v souladu se zákonem o přestupcích uložit i v souvislosti s jinými přestupky nebo trestními činy, kterých se cizinec dopouští, podle jiných právních předpisů (Dle § 36 zákona č. 250/2016 Sb.). V takovém případě se již přestupek nebo trestní čin neposuzuje podle zákona o pobytu cizinců na území, ale podle jiných zákonů, zejména zákonu č. 250 / 2016 Sb. o přestupcích a řízení o nich nebo dle zákona č. 40/2009 Sb. trestního zákoníku.

Cizinecký zákon určuje cizincům a dalším osobám (např. ubytovatelům, dopravcům, zaměstnavatelům apod.) širokou škálu povinností, jejichž porušení lze podle tohoto zákona (Konkrétně § 156 a § 157 zákona č. 326/1999 Sb.) považovat za přestupek.

Odpovědnost za tyto přestupky je pak posuzována podle českého právního řádu, pakliže jsou cizincem spáchány na území České republiky, z čehož vyplývá, že pokud by cizinec (za něhož se považuje cizinec s trvalým pobytem na území ČR, nebo cizinec se statutem žadatele dle cizineckého zákona) spáchal přestupek v zahraničí, nelze jej za tento přestupek postihovat podle českého právního řádu (Bednářová, 2018).

Cizinecký zákon pro řízení o přestupcích ustanovuje k projednávání těchto přestupků kompetentní orgány policie nebo ministerstvo, s tím, že *„je-li přestupek spáchán porušením povinnosti, jejíž dodržování podléhá dozoru policie, projedná jej orgán policie, je-li přestupek spáchán porušením povinnosti, jejíž dodržování podléhá dozoru ministerstva, projedná jej ministerstvo“* (Dle § 157 zákona č. 326/1999 Sb.). V rámci spolupráce policejních orgánů a ministerstva zahraničních věcí je nutné dodat znění § 161a policie by měla předat bez zbytečného odkladu informace o cizinci, které se týkají jeho pobytu na území nebo mohou mít na pobyt cizince vliv (§ 161a zákona č. 326/1999 Sb.).

Podle cizineckého zákona působnost správních orgánů v případě policie vykonávají konkrétně ředitelství cizinecké policie a jeho jednotlivá oddělení nebo odbory cizinecké policie. S tím, že místní příslušnost správního orgánu se stanovuje jednak podle místa, kde je cizinec hlášen k přechodnému nebo trvalému pobytu, nebo podle místa na kterém se cizinec prokazatelně zdržuje (pokud se jedná o cizince, který nemá povinnost hlásit svůj přechodný pobyt). Dále také místní příslušnost může být stanovena podle místa, kde došlo k jednání nebo řízení o ukončení přechodného pobytu cizince na území nebo o zrušení krátkodobého víza nebo v souvislosti s vyhoštěním cizince z území, jež se započalo z důvodu jednání cizince na území (§161 zákona č. 326/1999 Sb.).

Problematika jednacího jazyka a s tím související právo na tlumočníka

Zákon o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich (dále jako zákon o přestupcích) se problematikou jednacího jazyka a s tím souvisejícím právem na tlumočníka nezabývá, avšak takovéto minimální práva *„mít bezplatnou pomoc tlumočníka, jestliže nerozumí jazyku používanému před soudem nebo tímto jazykem nemluví“* (Čl. 6 odst. 3 písm. e) Úmluvy Sdělení č. 209/1992 Sb.), nebo v případě *„osoby, jež prohlásí, že neovládá jazyk, jímž se vede jednání“* (Čl. 37 odst. 4 Listiny Základních práv a svobod), jsou zaručena Úmluvou nebo Listinou základních práv a svobod. Avšak § 16 správního řádu (Zákon

č. 500/2004 Sb. Správní řád) odst. 3 praví: „Každý, kdo prohlásí, že neovládá jazyk, jímž se vede jednání, má právo na tlumočnicka zapsaného v seznamu tlumočnicků, kterého si obstará na své náklady. V řízení o žádosti si žadatel, který není občanem České republiky, obstará tlumočnicka na své náklady sám“, (Čl. 37 odst. 4 Listiny Základních práv a svobod), pokud zákon o azylu nestanoví jinak. Podle Bednářové (2018, s. 20) je znění tohoto ustanovení, a to konkrétně „kterého si obstará na své náklady“ v řízeních o přestupcích nepoužitelné, neboť, jak dále pak dodává, i z čl. 10 Ústavy¹ lze dovodit právo na bezplatnou pomoc tlumočnicka. Rovněž poukazuje na skutečnost, že zákon o přestupcích, jakožto zákon speciální vůči správnímu řádu, se problematikou jednacího jazyka a tlumočnicka nezabývá

Typy povolení k pobytu a možnosti přistěhování cizinců do ČR za účelem práce

Zákon o pobytu cizinců ustanovuje typy povolení k pobytu. Podle délky pobytu na území ČR / schengenského prostoru je rozlišováno mezi krátkodobým pobytem, tj. pobyt nepřekračující 90 dnů na základě bezvízového styku nebo schengenského víza, a dlouhodobým pobytem, tzn. pobytem delším než 90 dnů vycházející z dlouhodobého víza, dlouhodobého nebo trvalého povolení k pobytu (Ministerstvo vnitra ČR, 2020).

Dalším důležitým zdrojem právní úpravy zaměstnávání cizinců je již zmíněný zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tento zákon se zabývá hlavně podmínkami vstupu cizinců na tuzemský trh práce, povinnosti zaměstnavatelů v případech zaměstnávání cizinců, agenturním zaměstnáváním cizinců a sankčními opatřeními v případě protizákonného zaměstnávání cizinců.

Účastníky právních vztahů jsou v zákonu o zaměstnanosti specifikováni jako „fyzické osoby, které mají způsobilost být zaměstnancem; fyzickými osobami jsou státní občané ČR a za stejných podmínek cizinci, kteří splňují podmínky pro zaměstnávání stanovené tímto zákonem“ (§ 3 odst. 1 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb.). Zatímco všeobecně podle cizineckého zákona je za cizince považována „fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie“ (§ 1 odst. 2 zákona č. 326/1999 Sb.).

¹ Cit: „Vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva“ (Parlament ČR, 2000).

Ze strany vstupu cizinců na trh práce je však lepší posuzovat jejich členění dle zákona o zaměstnanosti a dělit cizince do dvou skupin (Čižinský, 2012), přičemž klíčový je výčet v ustanovení § 98 tohoto zákona, neboť podle něj se odvíjí kategorizace: a) cizinců, kteří mají dle zákona o zaměstnanosti stejné postavení jako občané ČR; a dále pak; b) cizinci, kteří v § 98 nejsou uvedeni, čímž vstup na trh práce je pro ně spojen s určitými pravidly a omezeními.

Dle zveřejněné studie Českého statistického úřadu (dále jako ČSÚ) majoritní podíl z celkového počtu cizinců představují na území České republiky občané Ukrajiny, Slovenska a Vietnamu, dále pak občané Ruska, Polska, Bulharska a Rumunska. Podle sledovaných ukazatelů této instituce se více usazují tzv. třetizemci než občané EU/EHP či Švýcarska. Podíl jejich trvalých pobytů je výrazně vyšší (60 %), mají zde také více vlastní rodiny a děti. Kdežto v případě občanů ze stejného ekonomického prostoru převládají přechodné pobyty. Občané EU tvoří již takřka dvě třetiny cizinců evidovaných úřady práce, tj. cizinců v postavení zaměstnanců (Cieslar, 2020).

Mezi povolení k pobytu za účelem výkonu ekonomické činnosti patří tato povolení vydané příslušnou krajskou pobočkou ÚP (Daněk, 2020): modrá karta, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance jiného členského státu EU, nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem investování (Cieslar, 2020).

3.2.4 Pracovní vízum prostřednictvím vyřízení pracovního povolení pro cizince, který se zdržuje na území třetích států

Správní postupy dlouhodobých pobytů v rámci zaměstnání

Zásadní změnu v tomto řízení představuje bezesporu postup při vybírání správního poplatku a jeho částka. V případě podání žádosti k výkonu ekonomické činnosti přímo na Ministerstvu vnitra ČR výše poplatku obnáší 2 500 Kč. Podá-li však cizinec žádost prostřednictvím zastupitelského úřadu v zahraničí, částka se navýší o dvojnásobek, tedy na 5 000 Kč. K dokladům opravňujícím povolení k pobytu za účelem ekonomické činnosti patří povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci, tzv. modrá karta (Dle Směrnice Rady 2009/50/ES o podmínkách a dle § 42i Zákona č. 326/1999 Sb.), dále také povolení k dlouhodobému pobytu za účelem investování (Dle § 42n Zákona č. 326/1999 Sb.), vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem

podnikání (§ 31 odst. 2 Zákona č. 326/1999 Sb.), zaměstnanecká karta (§ 42g Zákona č. 326/1999 Sb.), karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance jiného členského státu Evropské unie (§ 42m Zákona č. 326/1999 Sb.) a karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance, tj. povolení k pobytu vnitropodnikově převedeného zaměstnance ze třetích zemí (Dle Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/66/EU a dle § 42k Zákona č. 326/1999 Sb.)

Zákon ukládá žadateli povinnost dostavit se na Ministerstvo vnitra ČR k převzetí průkazu o povolení pobytu. Tato lhůta počíná běžet ode dne pořízení biometrických údajů nejpozději však do 60dnů. Novela č. 176/2019 Sb., zákona o pobytu cizinců však přinesla s sebou důležitou podmínku týkající se vydání zaměstnanecké karty, a to takovou, že cizinec zároveň musí ministerstvu předložit doklad vystavený jeho zaměstnavatelem, na němž je stvrzeno, že žadatel splnil nástup do zaměstnání, jehož se týká žádost o vydání zaměstnanecké karty (§ 44a odst. 14 zákona č. 326/1999 Sb.).

Novela cizineckého zákona zavedla pro držitele zaměstnaneckých karet ještě další důležitý postup v případě změny zaměstnavatele, nebo v případě změny jejich pracovního zařazení u zaměstnavatele (ať současného, či nového). Původně cizinec disponující zaměstnaneckou kartou žádal Ministerstvo vnitra o souhlas s výše uvedenými změnami, avšak podle novelizovaného ustanovení (§ 42g odst. 7 až odst. 11 zákona č. 326/1999 Sb.) cizineckého zákona mu nyní musí konkrétní změnu oznámit nejpozději 30 dnů před účinností této změny. Ministerstvo pak informuje jak cizince, tak budoucího zaměstnavatele, zda byly dodrženy podmínky oznamovací povinnosti. Další změna se týká oprávnění změny zaměstnavatele. Vlastník zaměstnanecké karty může přejít k jinému zaměstnavateli ne dříve než po půl roce od doby, kdy nabylo právní moci rozhodnutí o vydání tohoto dokladu. Tato podmínka však neplatí, byl-li pracovní poměr ukončen bez zavinění cizince a může-li tuto skutečnost cizinec zároveň prokázat.

Rovněž ustanovení § 42g zakazuje cizinci střídání zaměstnavatele či pracovní pozice, pokud by měl být tento pracovněprávní vztah uzavřen s agenturou práce jakožto zaměstnavatelem. A dále pak ustanovení zákona uvádí, že cizinec se zaměstnaneckou kartou vydanou na základě schváleného vládního programu smí změnit zaměstnavatele až po uplynutí lhůty, za jejímž účelem byla vydána tato zaměstnanecká karta.

Vládní limity pro pohyb cizinců za výtěžnou činností

Nařízení č. 220/2019 opravňuje vládu regulovat počty cizinců, jež hodlají migrovat do ČR za výtěžnou činností na základě žádostí podaných na kompetentním zastupitelském úřadě. Jedná se o tyto dokumenty (§ 181b zákona č. 326/1999 Sb.): povolení k dlouhodobému pobytu za účelem podnikání, vízum k dlouhodobému pobytu za účelem investování, nebo zaměstnaneckou kartu.

Účel těchto kvót spočívá v tom, že po dosažení stanovené hraniční hodnoty počtu žádostí o jednotlivá pobytová oprávnění v období 12měsíců se veškeré ostatní žádosti stanou neakceptovatelnými (§ 169h zákona č. 326/1999 Sb.). Nutno poznamenat, že tyto vydané limity se týkají pouze zaměstnaneckých karet a pobytů nad 90 dnů za podnikatelským účelem, tzn. na pobyty s cílem investování se nevztahují omezující počty žádostí. V Přílohách k tomuto vládnímu nařízení se nachází pak přehled o konkrétních zastupitelských úřadech a stanovených limitech, z čehož vyplývá, že se počty žádostí uplatňují pouze vůči cizincům podávajícím žádost ze třetích zemí. Aktuální stav podaných žádostí uveřejňují jednotlivé zastupitelské úřady na úředních deskách či na vlastních webových stránkách.

3.2.5 Pracovní vízum a povolení k práci pro cizince ze států EU

„Občan EU smí vstoupit na území ČR bez jakéhokoli dalšího povolení, neboť uvnitř EU neexistuje žádná vízová povinnost“ (§ 18 písm. c) zákona č. 326/1999 Sb.). Státní hranice ČR, jež jsou vnitřními hranicemi schengenského prostoru, může překročit v zásadě v jakémkoli místě, aniž by se prováděla hraniční kontrola osob bez ohledu na jejich státní příslušnost. Hraniční kontrola se provádí pouze na vnějších schengenských hranicích, tzn. na mezinárodních letištích ČR při letech do zemí Schengenu, a z nich (Schain, 2019).

Při hraniční kontrole je pak občan EU povinen předložit na požádání cestovní doklad. Pokud jím nedisponuje a nemůže-li si jej obstarat, může předložit jiný doklad, jímž prokáže svou totožnost a státní příslušnost (§ 5 odst. 5 zákona č. 326/1999 Sb.). Nutno poznamenat, že člen rodiny občana EU, jenž však sám o sobě je občanem třetích zemí, se musí při přechodu hranic prokázat policii povolením dovolujícím mu pobyt v zemi, pokud se jej takováto vízová povinnost dotýká (§ 5 odst. 6 zákona č. 326/1999 Sb.).

Jediná povinnost vyplývající z cizineckého zákona pro občany EU, Islandu, Norska, Lichtenštejnska a Švýcarska je ohlašovací povinnost v případě, že doba jejich předpokládaného pobytu v ČR je delší než 30 dnů. Pokud mají občané výše uvedených států zdržovat se na území ČR po dobu delší než tři měsíce, jsou oprávněni požádat o vydání potvrzení o přechodném pobytu, tzv. registraci pobytu. Náležitosti takovéto žádosti upravuje cizinecký zákon (Čižinský, 2012, s.118).

3.2.6 Zaměstnávání studentů a povolení k práci

Podle ustanovení zákona o zaměstnanosti doklady jako pracovní oprávnění (např. povolení k zaměstnání či modrá karta) včetně platného oprávnění k pobytu, nejsou u cizince zapotřebí dokládat za podmínky, že se na území ČR zdržuje za účelem studia (§ 98 písm. j) zákona č. 435/2004 Sb.). Za studium je v tomto případě podle zákona považováno období soustavné denní přípravy na střední škole či umělecké střední škole, vyšší odborné škole, jazykové škole s právem státní jazykové zkoušky, nebo doba denního studia na vysoké škole. Nutno podotknout, že se započítává dokonce i doba prázdnin, jež patří k danému středoškolskému či vysokoškolskému roku (§ 5 odst. 7 písm. d) zákona č. 435/2004 Sb.).

V takovém případě však zaměstnavatel nesmí opomenout na ohlašovací a evidenční (§ 102, § 87 a § 88 zákona č. 435/2004 Sb.) povinnosti, jež mu jsou ze zákona uloženy. Je totiž povinen písemně informovat o zaměstnávání studentů ze zahraničí příslušnou krajskou pobočku ÚP nejpozději v den nástupu tohoto cizince k výkonu práce bez ohledu na formě uzavřeného pracovního poměru. Zároveň musí zaměstnavatel vést příslušnou evidenci.

3.2.7 Zaměstnávání cizinců na základě režimu Ukrajina

Situace panující na trhu práce přiměla vládu ČR podstoupit krok stimulující oživení ekonomiky a 27. července 2016 schválila návrh² týkající se řízené ekonomické migrace Projekt „Režim zvláštního zacházení pro kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny“, rovněž označován zkráceně jako „Režim Ukrajina“ (dále jako „Režim“). Smysl projektu spočíval v rychlejší zpracování žádostí o zaměstnanecké karty podaných na Generálním

² Pozn. Tehdejší ministra průmyslu a obchodu Jana Mládka.

konzulátu ve Lvově, avšak za podmínky, že zaměstnavatel byl do Režimu zařazen. Hlavním pověřencem v rámci tohoto programu bylo Ministerstvo průmyslu a obchodu, k jeho spolugestorům pak patřili: Ministerstvo zahraničních věcí, Ministerstvo práce a sociálních věcí a Ministerstvo vnitra (MVCR, 2020).

Na stránkách ministerstva průmyslu a obchodu je uveřejněn seznam českých zaměstnavatelů zařazených do Režimu Ukrajina (MPO, 2020). Dalším cílem této řízené ekonomické migrace byla podpora vývozu z ČR, posílení konkurenceschopnosti českých firem, aniž by byla negativně narušena situace na trhu práce, k čemuž kromě podmínky pro zařazení zaměstnavatele měl sloužit tzv. test trhu práce (MPO, 2020).

Test trhu práce

Režim Ukrajina byl adresován pouze přímým zaměstnavatelům, kteří v ČR působí ve sféře výroby, služeb nebo ve veřejném sektoru, jejichž počet zaměstnanců byl minimálně 10 a potýkali se s problémem dlouhodobého neúspěchu v podobě obsazení pracovní pozice českými pracovníky. Ochrana českého trhu práce před situací, kdyby cizinci obsazovali pracovní pozice, o něž by měli zájem čeští zaměstnanci, měla být zajištěna právě podmínkou „test trhu práce“ (MVCR, 2020).

Jedná se o proces založený na povinnosti zaměstnavatele písemně oznámit volné pracovní místo, jež plně odpovídá jeho předmětu činnosti, na příslušném krajském úřadu práce (ÚP) prostřednictvím vyplněného tiskopisu „*Hlášenka volného pracovního místa*“. Povinné náležitosti tohoto tiskopisu se zakládají na uvedené charakteristice pracovního místa včetně nabízené odměny za práci. Pokud se ve lhůtě 30 dnů ze strany úřadu práce tato pozice neobsadí vhodným uchazečem, pracovní místo se zařadí do Centrální evidence volných pracovních míst obsažitelných (§37a zákona č. 435/2004 Sb.) držiteli zaměstnanecké karty, z čehož vyplývá, že pracovní pozice může být postoupena cizinci. Nutno podotknout, že **tato povinnost se nevyžaduje u zaměstnanců s volným přístupem na trh práce** (§ 98 zákona č. 435/2004 Sb.).

Režim Ukrajina nebyl jediný vládní program v rámci řízené legální ekonomické migrace. Z podobných specifických národních programů lze zmínit (MVCR, 2020):

Projekt Fast Track – představoval urychlení procesu pro vnitropodnikově převáděné a umístěné pracovníky nebo statutární orgány investorů ze zahraničí. Smysl

spočíval v rychlejší přesunu vysoce kvalifikovaných a vedoucích pracovníků ze třetích zemí, jež byli prozatímně vysláni v rámci mateřské společnosti na pobočku lokalizovanou v ČR.

Projekt Welcome Package pro investory – program založený na zjednodušení administrativních postupů a zaměstnávání důležitých cizinců ze třetích zemí, kteří v souvislosti s investicí lokalizovanou v ČR potřebovali nutně pobytové a pracovní povolení.

Zvláštní postupy pro vysoce kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny – Program dovozoval získat až 500 specialistům ročně rychlejší vyřízení agendy spojené s jejich žádostmi

o zaměstnanecké nebo modré karty. V praxi to probíhalo tak, že uchazeč byl kontaktován příslušným zastupitelským úřadem v zahraničí, avšak za podmínky, že jeho budoucí český zaměstnavatel byl zařazen do programu.

Zvláštní postupy pro pracovníky do zemědělství a potravinářství z Ukrajiny – opětovné zjednodušení administrativních postupů, tentokrát pro žadatele o práci v oblasti zemědělské a potravinářské výroby a lesnictví. Práce měla být vykonávána na základě víza k pobytu nad 90 dnů za účelem sezónního zaměstnání (do půl roku) nebo zaměstnanecké karty (6–12 měsíců).

Zrychlená procedura udělování pobytových oprávnění pro cizince – zahraniční studenty ze třetích zemí – šlo o zjednodušení a tedy zkrácení časové náročnosti v rámci vydávání víz k pobytu nad 90 dnů/dlouhodobému pobytu cizincům v tuzemsku v souvislosti s podporou transferu studentů, primárně se jednalo o stipendisty dle bilaterálních dohod, držitele stipendia na základě usnesení vlády a studenty zařazené v programech CEEPUS a Mezinárodní visegrádský fond.

Režim STUDENT – program pro zjednodušení vízového procesu u vybraných studentů ze zahraničí, jež byli přijati v akreditovaných českých studijních programech na vysokých školách patřících do Režimu STUDENT.

Režim Ostatní státy (Mongolsko, Filipíny, Srbsko) - adresován státním občanům Mongolska, Filipín a Srbska, jež měli na území ČR působit jako kvalifikované pracovní síly. K podmínkám realizace tohoto programu patřili pouze ti zaměstnavatelé působící

v tuzemsku alespoň 2 roky, další podmínkou byl počet, a to alespoň 10 pracovníků, jež nemají žádné finanční nesrovnalosti vůči státu a pracovní pozici nemohou obsadit.

Na tuzemském trhu práce vládla opětovně neuspokojivá situace co se týče dostatku pracovníků. Jakožto vyústění jednání vlády ČR lze považovat schválené programy vedoucí k usnadnění a časovému zkrácení migračních postupů pracovníků ze třetích zemí (MPO, 2020).

Od 1. 9. 2019 nahradily stávající projekty tyto režimy ekonomické migrace (Usnesením č. 581 ze dne 26. srpna 2019):

Fast Track, Welcome Package pro investory, Režim Ukrajina, Režim Zemědělec, Režim ostatní státy a Pilotní projekt Ukrajina a Indie, následující programy: Program klíčový a vědecký personál, Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec, Program kvalifikovaný zaměstnanec (MPO, 2020).

Program klíčový a vědecký personál je určen předním a výzkumným pracovníkům. Umožňuje jak českým, tak zahraničním investorům, výzkumným či technologickým organizacím vnitropodnikově transferovat nebo nabývat nové zaměstnance na vědecké či manažerské pozice. Vyřízení žádosti o pobytový titul je tímto programem zaručeno ve lhůtě do 30 dnů od jejího podání na kompetentním zastupitelském úřadě ČR v zahraničí (MPO, 2020). Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec usnadňuje získávat nové vysoce kvalifikované pracovníky z celého světa. a Program kvalifikovaný zaměstnanec, do něhož patří středně až nízko kvalifikovaní pracovníci, byl oproti dosavadním režimům rozšířen na některé další země, jako Indii, Černou horu, Moldavsko, Bělorusko a Kazachstán (MPO, 2020).

Režim Ukrajina

Výše uvedené změny od 1. září 2019 vedly mj. k tomu, že dosud zařazené organizace do „Režimu zvláštního zacházení pro kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny“ byly převedeny do „Programu kvalifikovaný zaměstnanec“ (dále jako Program). Program kvalifikovaný zaměstnanec je realizován v souladu s nařízením vlády č. 220/2019 Sb., které mj. stanoví maximální limit žádostí o zaměstnaneckou kartu podaných na zastupitelském úřadě za rok (MZV, 2020). Kvóty jsou nepřekročitelné, tzn. zastupitelské úřady nejsou oprávněny přijmout více žádostí, než jak je stanoveno

nařízením vlády. Konkrétně kvóta pro Ukrajinu je podle tohoto nařízení vymezena na 40 000 žádostí o zaměstnaneckou kartu podaných na Generálním konzulátu ČR ve Lvově (Příloha č. 2 k Nařízení vlády č. 220/2019 Sb.).

Program kvalifikovaný zaměstnanec je adresován ze strany zaměstnanců nově přijatým pracovníkům ze zahraničí, kteří vykonávají činnost (Dle platného znění aktualizované Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO) v oblasti výroby, služeb nebo veřejném sektoru. Odměna zaměstnance musí odpovídat minimálně 1,2násobku zaručené mzdy v souladu s příslušnou skupinou prací. Pracovní poměr je nutné uzavřít na plný úvazek a na dobu minimálně 1 roku. Zatímco kritéria pro zaměstnavatele představují: existence firmy v ČR alespoň 2 roky, srovnané závazky vůči státu s minimálním počtem 6 zaměstnanců v organizaci (MZV, 2020).

Programu Kvalifikovaný zaměstnanec – Ukrajina (MZV, 2020):

Stejně jako u Režimu Ukrajina, i zde je potřeba dodržet prvotní zásadu postupu „testu trhu práce“. Gestorem Programu je nadále Ministerstvo průmyslu a obchodu. O žádosti o zařazení do Programu rozhodují garanti, tj.: Hospodářská komora, Svaz průmyslu a dopravy, Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů, Asociace malých a středních podniků a živnostníků, Agrární komora, Potravinářská komora, Asociace soukromého zemědělství, Agentura pro podporu podnikání a investic CzechInvest, přičemž na účast na Programu není právní nárok. Cílem Programu je zajištění podpory českých zaměstnavatelů, jež je okolnosti v podnikání vedou k tomu, aby zaměstnali kvalifikované zahraniční pracovníky. Uchazeči z Ukrajiny jsou považováni za přednostní žadatele o vyřízení. Pracovníkům z ciziny je, v případě splnění stanovených podmínek, zaručena možnost podání žádosti o zaměstnaneckou kartu na zastupitelském úřadu ČR v zahraničí. Držitel zaměstnanecké karty, který do ČR přicestoval na základě Programu, má právo změnit zaměstnavatele před uplynutím lhůty, na kterou byla tato zaměstnanecká karta vydána, ale nejdříve po uplynutí 6 měsíců od nabytí právní moci rozhodnutí o vydání zaměstnanecké karty (MZV, 2020).

4 Vlastní práce

4.1 Analýza počtu cizinců pobývajících na území České republiky za účelem práce a odhad daňových úniků

4.1.1 Analýza počtu cizinců pobývajících na území České republiky za účelem práce a živnostenského podnikání

V této části práce bude analyzován počet cizinců pobývajících na území České republiky. Tato statistika je analyzována pouze v oblasti zaměstnanosti, tedy počtu cizinců hlášených na úřadu práce, a také počtu cizinců s platným živnostenským opatřením, což je další možnost, jak vykonávat ekonomickou činnost na území České republiky.

Tabulka 4 Počet cizinců evidovaných úřadem práce a držících živnostenské oprávnění

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Počet cizinců evidovaných úřadem práce	185	240	285	231	215	218	232
Cizinci s platným živnostenským oprávněním	66	69	77	88	91	93	91
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Počet cizinců evidovaných úřadem práce	252	261	323	383	472	569	622
Cizinci s platným živnostenským oprávněním	86	84	84	86	87	90	94

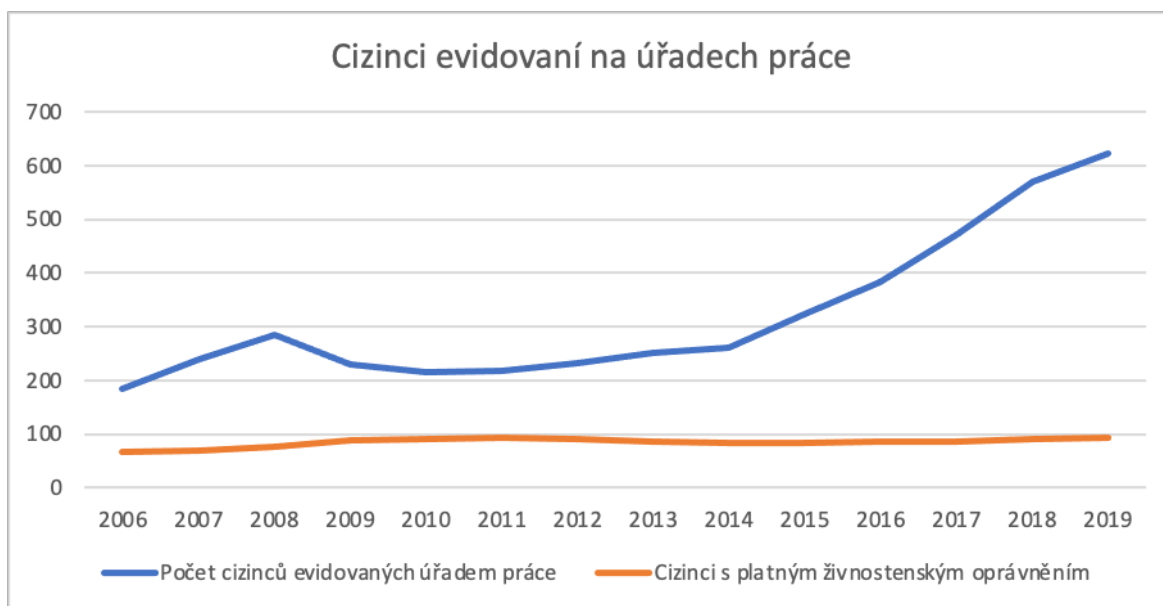
Zdroj: MPO ČR, MPSV ČR, 2021

Tabulka číslo 4 se věnuje počtu cizinců, kteří byli evidováni na úřadech práce, ale stejně tak jsou zde i počty cizinců, kteří jsou držiteli živnostenského oprávnění. Nejprve se bude zaměřeno na cizince, kteří jsou evidováni na úřadech práce v České republice. V uvedené tabulce můžeme porovnávat období let 2006 až 2019, kdy na první pohled je zřejmé, že počty evidovaných cizinců úřadem práce neustále rostou, ačkoliv i zde bylo období, kdy jejich počty začali klesat. V tomto případě se bavíme o letech 2009 až 2010, kde došlo k výraznému poklesu evidovaných cizinců. Ovšem od té doby se jejich počty začali zvyšovat a tento trend pokračuje i v současnosti, neboť v roce 2019 bylo

na českých úřadech práce evidováno celkem 622 tisíc cizinců. Počty cizinců v České republice tedy neustále rostou a nejpočetnější národnostní skupinou jsou v tomto ohledu Ukrajinci.

Co se týká cizinců s platným živnostenským oprávněním, tak i zde můžeme sledovat postupný růst, který taktéž zaznamenal období mírné stagnace, kdy došlo k poklesu držitelů živnostenských oprávnění. V tabulce vidíme, že jednoho svého vrcholu dosáhli držitelé živnostenských oprávnění v roce 2011, kdy bylo celkem 93 tisíc držitelů živnostenských oprávnění. Další vrchol nastává v současném období, neboť v roce 2019 se počty držitelů živnostenských oprávnění dostali na 94 tisíc. V České republice patří k nejčastějším držitelům živnostenského oprávnění občané Vietnamské, Ukrajinské a Slovenské národnosti.

Graf 1 Počet cizinců evidovaných úřadem práce a držících živnostenské oprávnění



Zdroj: MPO ČR, MPSV ČR z let 2006-2019, (2021)

4.1.2 Relativní přírůstky počtu cizinců pracujících za území ČR

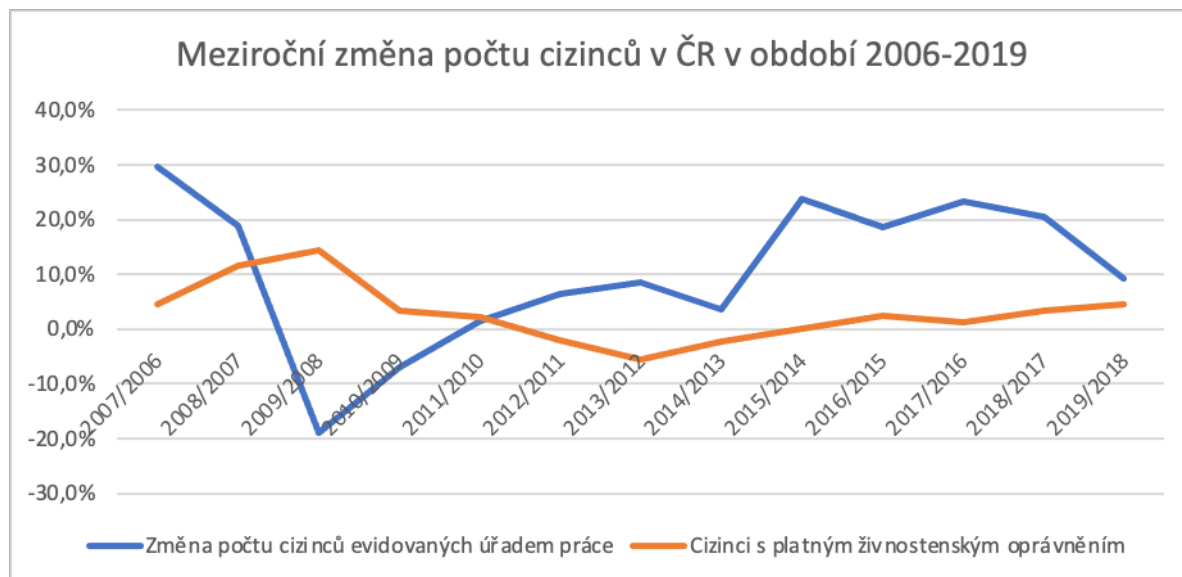
Jak je vidět na grafu č. 2 a také v tabulce č. 5, počty evidovaných cizinců úřady práce se neustále zvyšují, jak nám to dokládá i přiložené grafické vyobrazení meziroční změny počtu cizinců evidovaných na úřadě práce nebo s živnostenským oprávněním, kde můžeme názorně sledovat rostoucí trend od roku 2009 až do roku 2012. Následně byl meziroční pokles, způsobený zejména ekonomickou recesí v České republice.

Tabulka 5 Meziroční změna počtu cizinců na území ČR v období 2006/2019

	Změna počtu cizinců evidovaných úřadem práce	Cizinci s platným živnostenským oprávněním
2007/06	29,70 %	4,50 %
2008/07	18,80 %	11,60 %
2009/08	-18,90 %	14,30 %
2010/09	-6,90 %	3,40 %
2011/10	1,40 %	2,20 %
2012/11	6,40 %	-2,20 %
2013/12	8,60 %	-5,50 %
2014/13	3,60 %	-2,30 %
2015/14	23,80 %	0,00 %
2016/15	18,60 %	2,40 %
2017/16	23,20 %	3,40 %
2018/17	20,60 %	3,40 %
2019/18	9,30 %	4,40 %

Zdroj: vlastní zpracování na základě MPO ČR, MPSV ČR z let 2006-2019, (2021)

Graf 2 Meziroční změna počtu cizinců v ČR v období 2006-2019



Zdroj: vlastní zpracování na základě MPO ČR, MPSV ČR z let 2006-2019, (2021)

V případě držitelů živnostenských oprávnění je vidět setrvalý stav, jejichž meziroční změna je kladná skoro ve všech sledovaných obdobích, až na výjimku v období 2012-2014. To znamená, že podnikání na základě živnostenského oprávnění stále láká více

cizinců v České republice než zaměstnání na základě pracovní smlouvy. Pravděpodobným důvodem pro zvyšování atraktivity tohoto způsobu ekonomické činnosti ze strany cizinců je změna daňových zákonů (daňové slevy na poplatníky a 15 % daň z příjmu pro fyzické osoby – podnikatele), ale též změna zákona o pobytu cizinců v roce 2015, kdy se příjem ze živnostenského podnikání začal považovat za důkaz trvalého příjmu na území ČR a na základě něhož se vydávala povolení k pobytu.

4.1.3 Počty kontrol podnikatelů a cizinců v České republice

V tabulce číslo 6 je obsažen počet kontrol podnikatelů a cizinců v České republice, neboť s rostoucím počtem cizinců v České republice, dochází ke kontrolám zaměřeným na zaměstnanost cizinců a jejich případné prohřešky. V první řadě je vidět, že počty provedených kontrol postupně zaznamenávají setrvalý pokles. Největší počty provedených kontrol byly v letech 2006 až 2012, ačkoliv od roku 2018 se opětovně začínají počty provedených kontrol opět zvyšovat. V rámci takto provedených kontrol byla zjištěna pochybení, ačkoliv se jejich počty mírně snižují, tak v porovnání k provedeným kontrolám se tato zjištěná porušení zvyšují, neboť v roce 2018 bylo při počtu 759 provedených kontrol zjištěno 382 pochybení, což znamená více, jak 50 % zjištěných pochybení a to je alarmující.

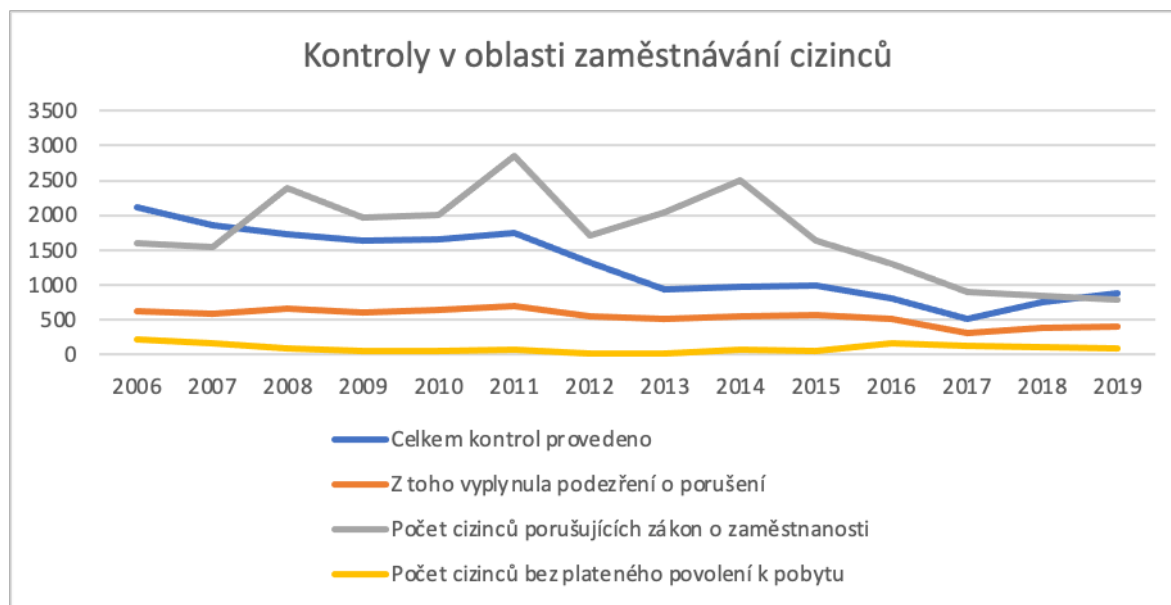
Tabulka 6 Četnost kontrol podnikatelů a cizinců v České republice

Kontroly v oblasti zaměstnávání cizinců							
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Celkem kontrol provedeno	2123	1865	1737	1632	1660	1752	1329
Z toho vyplynula podezření o porušení	617	595	659	602	640	702	542
Počet cizinců porušujících zákon o zaměstnanosti	1608	1547	2392	1966	2008	2860	1704
Počet cizinců bez platného povolení k pobytu	224	162	92	54	54	71	23
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Celkem kontrol provedeno	941	980	983	814	517	759	881
Z toho vyplynula podezření o porušení	511	542	577	506	313	382	408
Počet cizinců porušujících zákon o zaměstnanosti	2049	2503	1636	1301	904	851	792
Počet cizinců bez platného povolení k pobytu	24	72	53	156	129	107	86

Zdroj: MPO ČR, MPSV ČR z let 2006-2019, (2021)

Dále se podíváme na počet cizinců porušujících zákon o zaměstnanosti. K poklesu zjištěných případů dochází až v posledním období, kdy od roku 2017 se tyto počty dostaly pod hranici 1 000 zjištění za jeden rok. Do té doby se tato zjištění pohybovala v řádech stovek až tisíců. Co se týká počtu cizinců bez platného povolení k pobytu, tak i zde je možné sledovat nevyrovnaný vývoj, neboť na začátku naší statistiky, tedy v roce 2006 byly počty poměrně vysoké, pak ale následoval výrazný pokles, který však zase v roce 2016 vyvrcholil enormním nárůstem. Nesmíme ovšem zapomínat, že počty provedených kontrol postupně klesaly, ale počty zjištěných porušení v případě zaměstnávání cizinců, případně počty cizinců bez platného povolení v porovnání k počtu provedených kontrol jsou vyšší, než tomu bylo na začátku roku 2006.

Graf 3 Četnost kontrol podnikatelů a cizinců v České republice



Zdroj: MPO ČR, MPSV ČR z let 2006-2019, (2021)

Stejně jako v předchozím případě, tak i nyní lze sledovat jednotlivý vývoj sledovaných informací v rámci grafického vyobrazení. Zajímavý vývoj představuje křivka věnovaná počtu cizinců, kteří porušují zákon o zaměstnanosti. Lze vidět, jak neustále docházelo k výkyvům, až nakonec od roku 2014 začaly počty zjištěných pochybení klesat, ale jak bylo uvedeno, tak v počtu provedených kontrol je do jisté míry tento údaj zavádějící. Počty kontrol mají taktéž klesající hodnoty. Jako nejvyrovnanější z pohledu vývoje křivky lze označit vývoj počty cizinců bez platného povolení k pobytu a taktéž i zjištěná podezření o porušení.

Z výše uvedené četnosti je zřejmé, že počty cizinců, kteří vykonávají ekonomickou činnost na území České republiky se neustále zvyšuje od roku 2014. Zároveň v této době docházelo k prudkému ekonomickému růstu. To znamená, že rostoucí průmyslová výroba a oblast služeb si vyžadovaly nové zaměstnance, které mnohdy nebylo možné najít v České republice, protože stoupala míra zaměstnanosti a také se zvyšovala průměrná mzda na jednoho zaměstnance. Vzhledem k tomu, že cizinci ze třetích zemí jsou v mnoha případech levnější pracovní silou než Češi, a zároveň ve většině případů se jedná o dělnické profese, kterých je v České republice nedostatek, pak pro zaměstnavatele bylo logické, že nabírali cizince ze zahraničí i přes poměrně složité administrativní procesy a byrokracii.

Dále z uvedených četností bylo též zjištěno, že někteří cizinci porušují právní předpisy o pobytu cizinců na území České republiky. Ale kontroly cizinecké policie tyto povinnosti kontrolují a zjišťují tato porušení. Čím víc bude těchto kontrol, tím větší bude strach zaměstnavatelů při zaměstnávání cizinců nelegálně pobývajících na území České republiky, tím nižší bude negativní dopad na ekonomiku této země.

4.1.4 Relativní přírůstky počtu kontrol cizinců a porušení zákonů o zaměstnanosti

V následující tabulce č. 7 je představena meziroční změna kontrol podnikatelů a cizinců v České republice za období od roku 2012 do roku 2019. Na grafu 4 jsou zobrazeny výkyvy těchto meziročních změn. Ke snížení počtu kontrol docházelo zrovna v období, kdy docházelo ke snížení počtu cizinců na území České republiky. Jedná se o období 2012-2014. Poměrně vysoký nárůst kontrol byl v období 2018/2017, kdy došlo až ke 49 % zvýšení počtu provedených kontrol. Důvodem byla zjištění, která předcházela tomuto nárůstu, právě počtem cizinců bez platného povolení k práci v období 2016/2015. Nárůst v této kategorii byl až 150 %, což je největším extrémem na grafu č. 4. Proto následně státní orgány činné pro provedení politiky kontroly cizinců pobývajících na území České republiky podnikly o 50 % více kontrol.

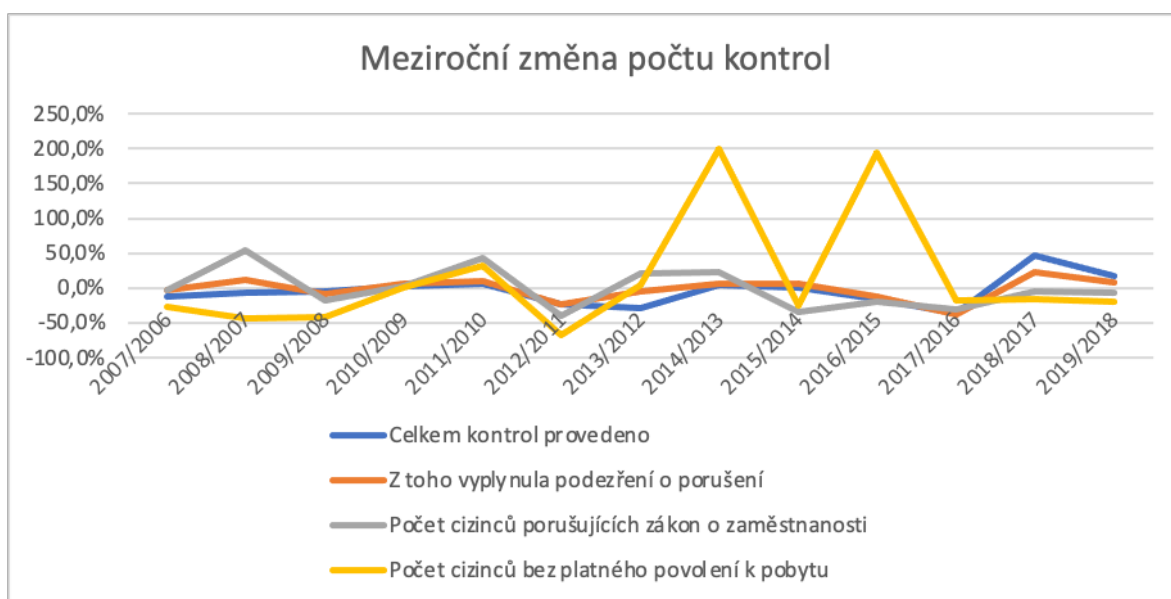
Tabulka 7 Meziroční změna kontrol podnikatelů a cizinců v České republice

	Celkem kontrol provedeno	Z toho vyplynula podezření o porušení	Počet cizinců porušujících zákon o zaměstnanosti	Počet cizinců bez platného povolení k pobytu
2007/06	-12,20 %	-3,60 %	-3,80 %	-27,70 %
2008/07	-6,90 %	10,80 %	54,60 %	-43,20 %
2009/08	-6,00 %	-8,60 %	-17,80 %	-41,30 %
2010/09	1,70 %	6,30 %	2,10 %	0,00 %
2011/10	5,50 %	9,70 %	42,40 %	31,50 %
2012/11	-24,10 %	-22,80 %	-40,40 %	-67,60 %
2013/12	-24,10 %	-24,10 %	20,20 %	4,30 %
2014/13	4,10 %	6,10 %	22,20 %	200,00 %
2015/14	0,30 %	6,50 %	-34,60 %	-26,40 %
2016/15	-17,20 %	-12,30 %	-20,50 %	194,30 %
2017/16	-17,20 %	-38,10 %	-30,50 %	-17,30 %
2018/17	46,80 %	22,00 %	-5,90 %	-17,10 %
2019/18	16,10 %	6,80 %	-6,90 %	-19,60 %

Zdroj: vlastní zpracování na základě MPO ČR, MPSV ČR

Zajímavé je, co bylo důvodem pro tak vysoký nárůst počtu osob bez platného pracovního povolení zaměstnaných nelegálně v České republice v období 2013/2012 a 2016/2015. Lze předpokládat, že se jednalo o narůstající finanční nestabilitu občanů Ukrajiny, která byla následkem politických a ekonomických změn na Ukrajině od roku 2012 (transfer moci a lustrace). V období 2016/2015 počet nespokojených, a dokonce zoufalých občanů Ukrajiny dosáhl vysokého počtu, a tak hledali způsoby výdělků v zahraničí, zejména v Polsku a v České republice.

Graf 4 Relativní přírůstky četnosti kontrol podnikatelů a cizinců v České republice



Zdroj: vlastní zpracování na základě MPO ČR, MPSV ČR z let 2006-2019, (2021)

4.1.5 Odhad daňových úniků

Na základě metodiky Národního kontrolního úřadu (viz metodika) byla vytvořena tabulka číslo 8, ve které je spočítán odhad daňových úniků a úniků na odvodech do veřejných rozpočtů České republiky. Z tabulky č. 8 a z grafu č. 5 je vidět, že objemy daňových úniků a úniků na odvodech kolísají rok od roku. Největšího extrému bylo dosaženo v roce 2011, kdy celkový objem daňových úniků byl 178 milionů korun českých. Nejnižší hodnoty daňových úniků byly v roce 2017, kdy byl na jednu stranu nižší počet cizinců porušujících zákon o zaměstnanosti, ale také hrubá minimální mzda byla 11 000 Kč, tedy nejvyšší za období 2017-2019.

Za zkoumané období od roku 2012 do roku 2019 celkový objem daňových úniků a úniků na zdravotním a sociálním pojištění byl 1 641,536 milionu což je značná částka pro veřejný rozpočet. Průměrné daňové a odvodové úniky za jednoho zaměstnance za měsíc činí 5 980 Kč, za rok pak – 71 762 Kč.

Tabulka 8 Odhad daňových úniků a úniků na odvodech do veřejných rozpočtů

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Počet cizinců porušujících zákon o zaměstnanosti	1 608	1 547	2 392	1 966	2 008	2 860	1 704
Minimální hrubá mzda	7 955	8 000	8 000	8 000	8 000	8 000	8 000
Superhrubá mzda	10 660	10 720	10 720	10 720	10 720	10 720	10 720
Daň z příjmu z FO	1 599	1 608	1 608	1 608	1 608	1 608	1 608
Sociální pojištění zaměstnanec	517	520	520	520	520	520	520
Sociální pojištění zaměstnavatel	1 989	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000
Zdravotní pojištění zaměstnanec	358	360	360	360	360	360	360
Zdravotní pojištění zaměstnavatel	716	720	720	720	720	720	720
Daň a odvody za jednoho zaměstnance za měsíc	5 179	5 208	5 208	5 208	5 208	5 208	5 208
Daň a odvody za jednoho zaměstnance za rok	62 144	62 496	62 496	62 496	62 496	62 496	62 496
Odhad úniků za rok (v tis. Kč)	99 928	96 681	149 490	122 867	125 491	178 739	106 493
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Počet cizinců porušujících zákon o zaměstnanosti	2 049	2 503	1 636	1 301	904	851	792
Minimální hrubá mzda	8 500	8 500	9 200	9 900	11 000	12 200	13 350
Superhrubá mzda	11 390	11 390	12 328	13 266	14 740	16 348	17 889
Daň z příjmu z FO	1 709	1 709	1 849	1 990	2 211	2 452	2 683
Sociální pojištění zaměstnanec	553	553	598	644	715	793	868
Sociální pojištění zaměstnavatel	2 125	2 125	2 300	2 475	2 750	3 050	3 338
Zdravotní pojištění zaměstnanec	383	383	414	446	495	549	601
Zdravotní pojištění zaměstnavatel	765	765	828	891	990	1 098	1 202
Daň a odvody za jednoho zaměstnance za měsíc	5 534	5 534	5 989	6 445	7 161	7 942	8 691
Daň a odvody za jednoho zaměstnance za rok	66 402	66 402	71 870	77 339	85 932	95 306	104 290
Odhad úniků za rok (v tis. Kč)	136 058	166 204	117 580	100 618	77 683	81 106	82 598

Zdroj: MPO ČR, MPSV ČR (2018), ostatní výpočty autor

Je nutno též uvést, že tyto odhady se vypočítávaly z minimální hrubé mzdy. V případě, kdyby se přihlíželo ke hrubé průměrné mzdě zaměstnanců, pak by částka daňových úniků a úniků na sociálním a zdravotním pojištění byla mnohem vyšší.

Graf 5 Daňové úniky a úniky na odvodech do veřejných rozpočtů



Zdroj: vlastní zpracování na základě dle tabulky číslo 8

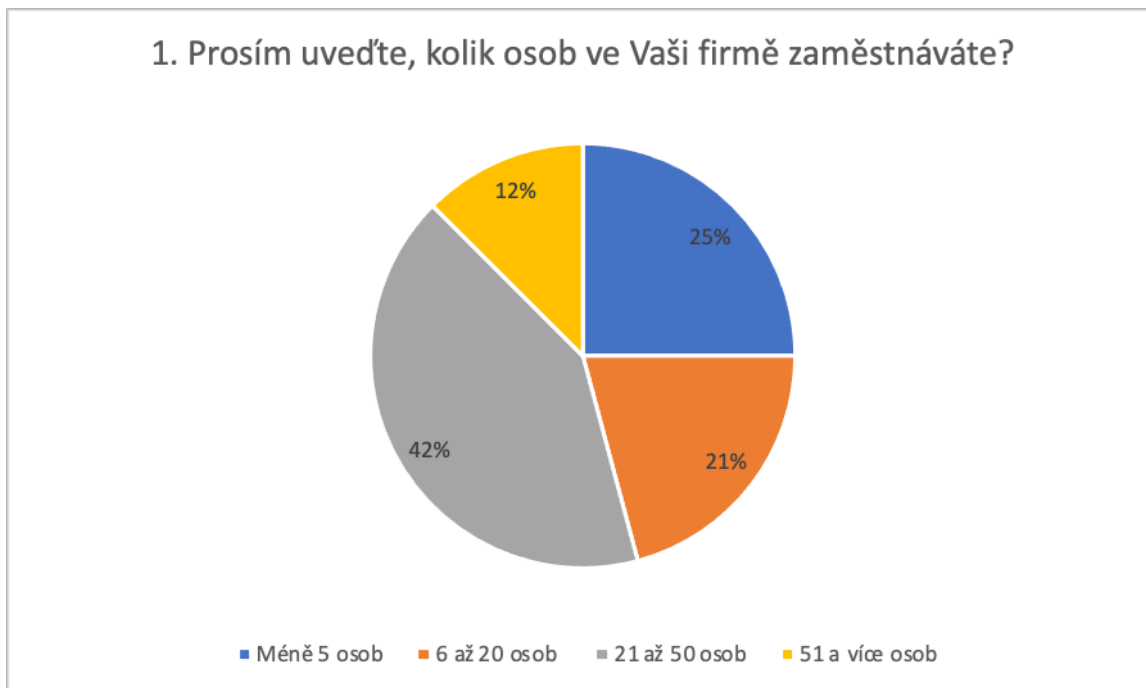
Z uvedené výpočtu lze vyvodit, že nelegální zaměstnávání cizinců má negativní dopad na ekonomiku země. Nelegální pracovníci ze zahraničí mohou způsobit vysoké daňové úniky a úniky na odvodech na sociálním a zdravotním pojištění.

4.2 Dotazníkový průzkum

Byl proveden dotazníkový průzkum provedený mezi zaměstnavatele v České republice. Cílem tohoto dotazníkového průzkumu bylo zjistit, jaký vztah mají zaměstnavatele k zaměstnávání cizinců, zda se v této problematice orientují, zda cizince zaměstnávají, a také zda jsou spokojeni s prací cizinců v jejich firmách.

V této kapitole jsou uvedeny výsledky dotazníkového průzkumu.

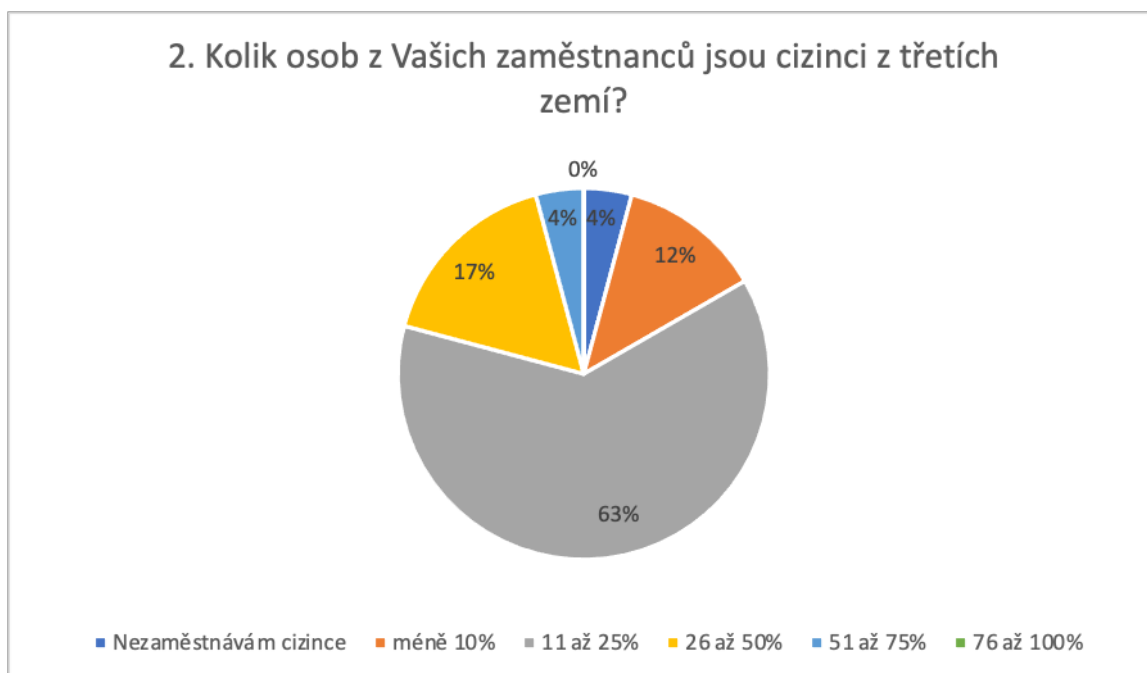
Graf 6 Otázka číslo 1



Zdroj: vlastní zpracování

Do dotazníkového průzkumu se zapojily firmy s odlišným počtem zaměstnanců. Nejvíce zastoupenou skupinou jsou společnosti, které zaměstnávají 21 až 50 zaměstnanců, kdy takových společností je v průzkumu 42 %. Druhou nejvíce zastoupenou skupinou jsou společnosti do 5 zaměstnanců, což jsou zástupci malých podniků. Dále jsou zde zastoupeny střední podniky, co se do počtu zaměstnanců týká, kdy zaměstnávají mezi 6 až 20 zaměstnanci, takových podniků je zde celkem 21 %. Velké společnosti s více jak 51 zaměstnanci představují v rámci tohoto průzkumu 12 %. Dotazníkového průzkumu se tedy účastní větší společnosti s větším počtem zaměstnanců.

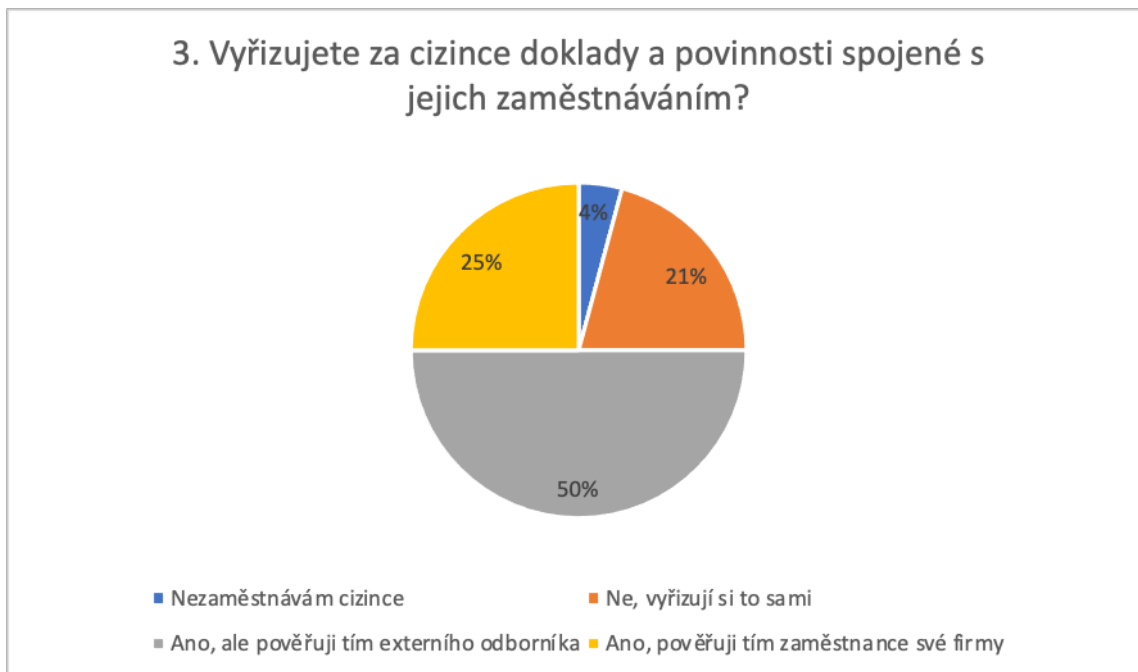
Graf 7 Otázka číslo 2



Zdroj: vlastní zpracování

Zastoupení zaměstnanců ze třetích zemí v oslovených podnicích bylo další otázkou, která byla podrobena zkoumání. Mezi oslovenými společnostmi se nacházely 4 % podniků, které nezaměstnávají žádného cizince ze třetí země, což ovšem nemusí znamenat, že ve svém podniku nemají vůbec žádné cizince a zaměstnávají výhradně české občany. Největší zastoupení cizinců v případě, že je společnosti zaměstnávají, mají v rozmezí 11 – 25 % na celkový počet všech zaměstnanců. V tomto duchu se vyjádřilo celkem 63 % oslovených společností. Průzkumu se ovšem účastnily i takové podniky, které mají strukturou zaměstnanců do 50 % cizinců ze třetích zemí. Dotazníkového průzkumu se také zúčastnily 4 % společností, které zaměstnávají mezi 51 až 75 % zahraničních zaměstnanců ze třetích zemí, což už představuje vysoké zastoupení této skupiny zaměstnanců. Naopak se zde našly i takové společnosti, kdy ve své firmě zaměstnávají méně, jak 10 % cizinců ze třetích zemí. Těchto společností se zúčastnilo dotazníkového průzkumu celkem 12 %.

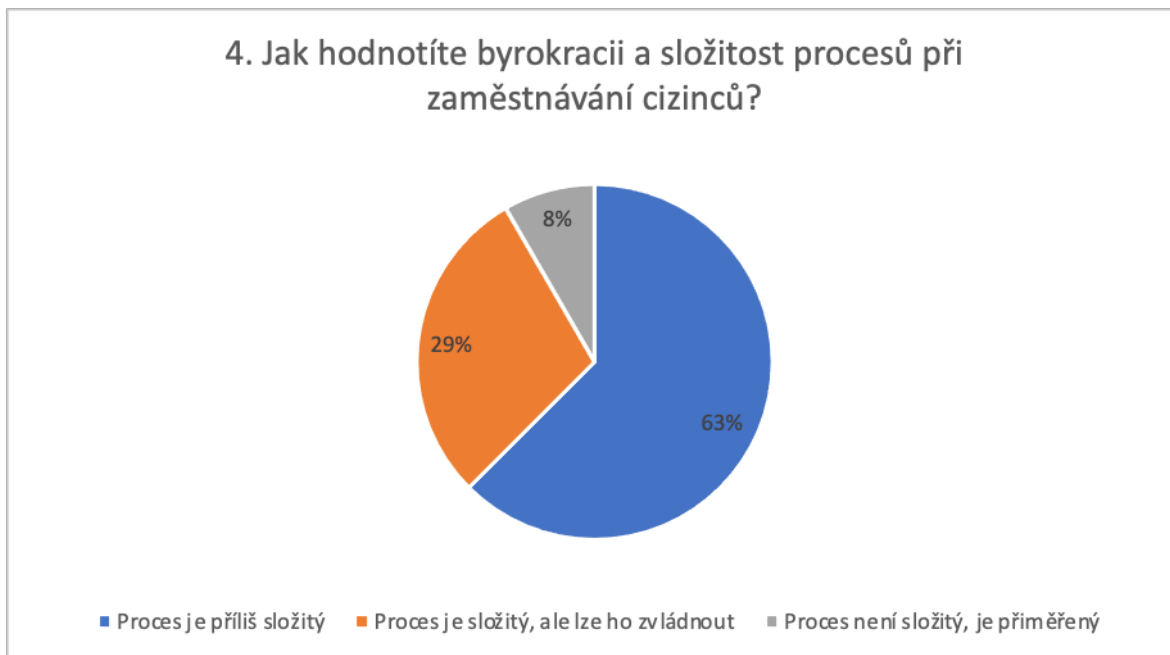
Graf 8 Otázka číslo 3



Zdroj: vlastní zpracování

Společností, které se účastnily tohoto průzkumu, z velké části uvádějí, že za cizince vyřizují doklady potřebné k tomu, aby je následně mohli zaměstnávat. V tomto ohledu se vyjádřilo 50 % oslovených společností, ačkoliv současně uvedly, že k tomuto úkonu využívají externího pracovníka, který jim potřebná povolení pro zaměstnance vyřizuje. Dále velmi častou odpovědí bylo, že společnosti pověřují zaměstnance své firmy, aby vyřídili potřebná povolení pro zahraniční pracovníky. Na druhou stranu se zde našlo i poměrně velké množství společností, přesně 21 %, které uvádějí, že veškeré vyřizování potřebných povolení ponechávají čistě na cizincích, kteří chtějí pro společnost pracovat. Je zde i malá skupina společností, které představují 4 % a tyto nezaměstnávají žádné cizince ze třetích zemí. Za předpokladu, že chce mít společnost jistotu, že veškeré podklady budou mít zaměstnanci v pořádku, pak jistě není od věci si k tomuto přizvat odborníka, který může být nápomocný při vyřizování nutných dokumentů. Případně může sama společnost pověřit vybraného zaměstnance společnosti, aby se tímto zabýval. Nejčastěji by se tedy jednalo o osobu, která má na starosti personální záležitosti společnosti.

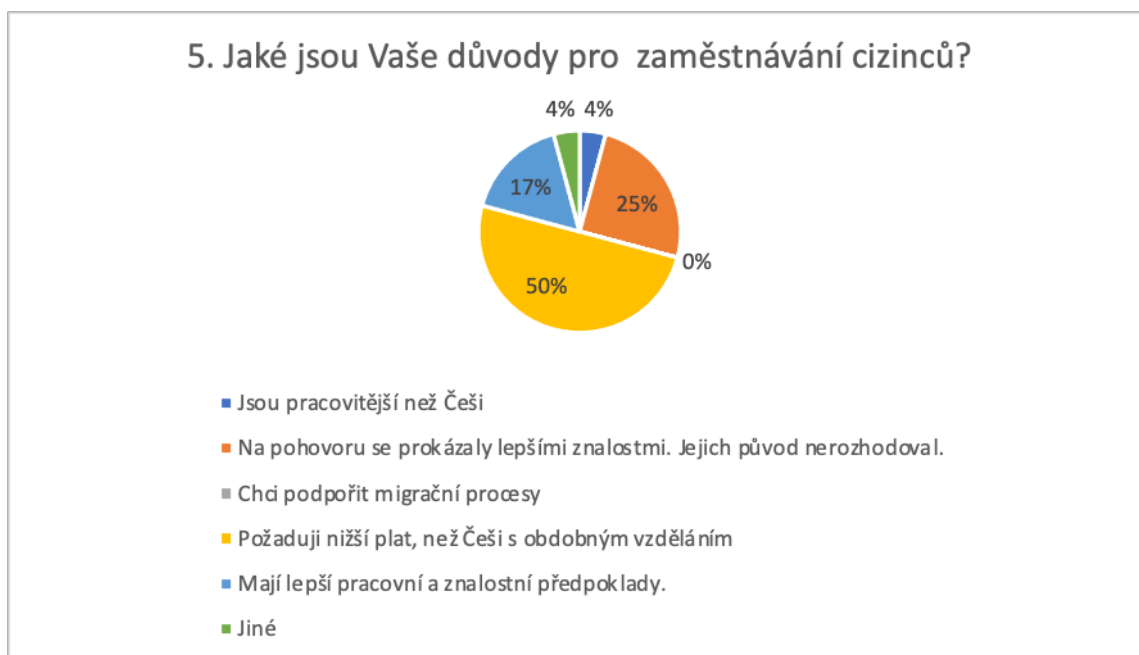
Graf 9 Otázka číslo 4



Zdroj: vlastní zpracování

V otázce hodnocení vyřizování potřebných povolení k tomu, aby mohli cizinci pracovat v České republice, se 63 % oslovených respondentů vyjádřilo, že celkový proces je velice složitý na vyřizování. Dalších 29 % respondentů uvádí, že proces je sice složitý, ale na druhou stranu se to dá zvládnout a potřebná povolení získat. Pouhých 8 % oslovených společností se domnívá, že proces není složitý a jeho náročnost je přiměřená tomu, co chce žadatel získat. V České republice si velmi často cizinci stěžují na náročnou byrokracii spojenou se získáním potřebných povolení k tomu, aby mohli v České republice pracovat, případně získat povolení k pobytu. Další problematickou oblastí v celém procesu představuje složení potřebné jazykové zkoušky, která je pro mnohé cizince velice náročná s ohledem na náročnost českého jazyka. Stejně tak to mohou vnímat i samotné podniky, které se snaží získat pro budoucí zaměstnance potřebná povolení, proto se jeví jako nejvýhodnější řešení využít služeb externích společností, které nabízejí pomoc při vyřízení potřebných povolení.

Graf 10 Otázka číslo 5

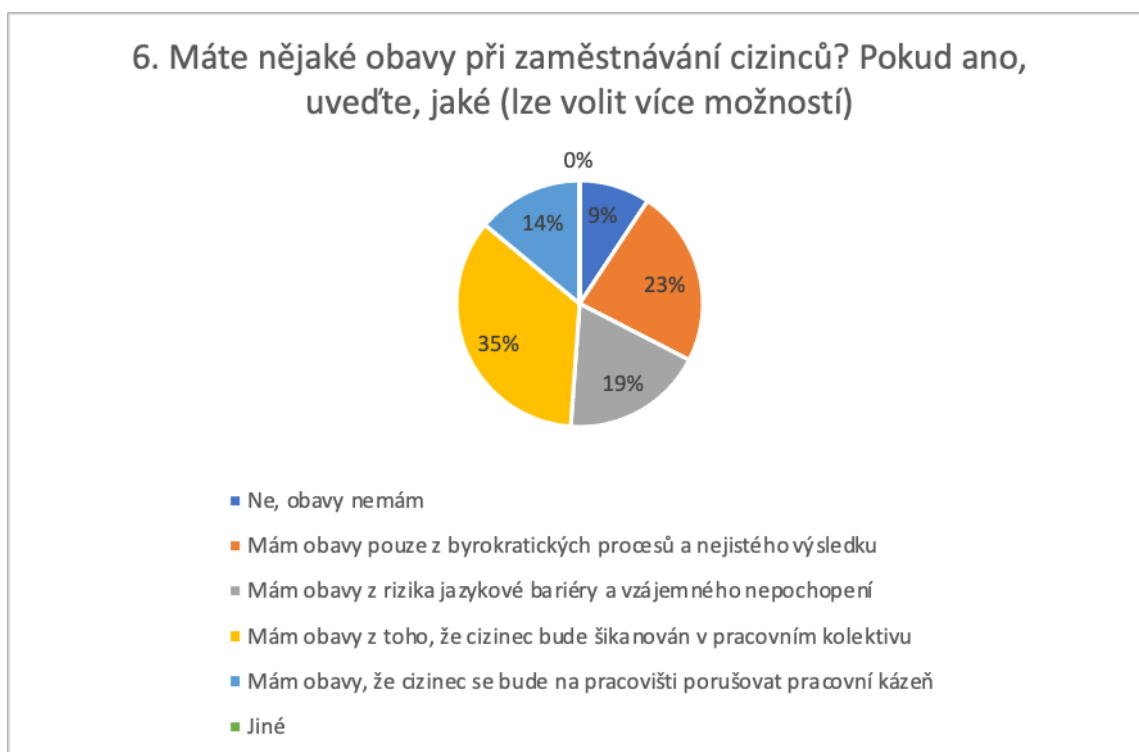


Zdroj: vlastní zpracování

Otázka příčin, proč české společnosti zaměstnávají zahraniční zaměstnance, je hned několik, a právě tato otázka nám ty důvody podhalí. Tím nejčastějším důvodem, proč firmy zaměstnávají cizince je nižší mzdové náklady, které jsou těmto zaměstnancům vypláceny oproti českým zaměstnancům. Jedná se o dlouhodobý problém a také velmi často diskutovaný, že právě cizinci zejména ze třetích zemí jsou schopni a ochotni pracovat za mnohem nižší mzdové náklady, než je tomu v případě Čechů. Ačkoliv i tady se situace postupem času mění, a i zahraniční uchazeči o práci požadují vyšší mzdu, než tomu bylo dřív, tak stále je v porovnání s českým pracovníkem nižší. Tento efekt do značné míry poškozují pracovní trh, neboť díky nízkým platovým nákladům na cizince nemají podniky potřebu zvyšovat platy svým zaměstnancům, kde jsou i Češi. To je také pro společnost přijatelnější. V tomto duchu se vyjádřilo 50 % oslovených společností. Překvapivě dalších 25 % společností uvedlo, že si vybrali zahraničního pracovníka zejména z toho důvodu, že v rámci účasti na pohovoru prokázali lepší znalosti, než jiný účastník a rozhodně jejich původ nerozhodoval. V tomto ohledu je to jistě pozitivní informace, že mnohdy se k pohovoru dostanou i tací uchazeči, kteří společnost upřednostní na základě znalostí a dovedností než na základě nízkého platu, který mu dají. V 17 % respondenti uvedli, že zahraniční pracovníci, kteří byli do společnosti přijati, měli lepší pracovní a znalostní

dovednosti. Našli se i takové podniky, které konstatovaly, že zahraniční zaměstnanci jsou lepší pracovníci než Češi. Tuto odpověď si zvolilo celkem 4 % respondentů. Každý uchazeč má jiné přednosti, které mohou být pro podnik přínosné, ale v tomto případě je patrné, že společnosti neustále dávají přednost nižším mzdovým nákladům, bez ohledu na kvalitu pracovníků, ačkoliv některé podniky uvádějí, že je pro ně přednější kvalita pracovníka, než mzda, kterou mu budou vyplácet.

Graf 11 Otázka číslo 6

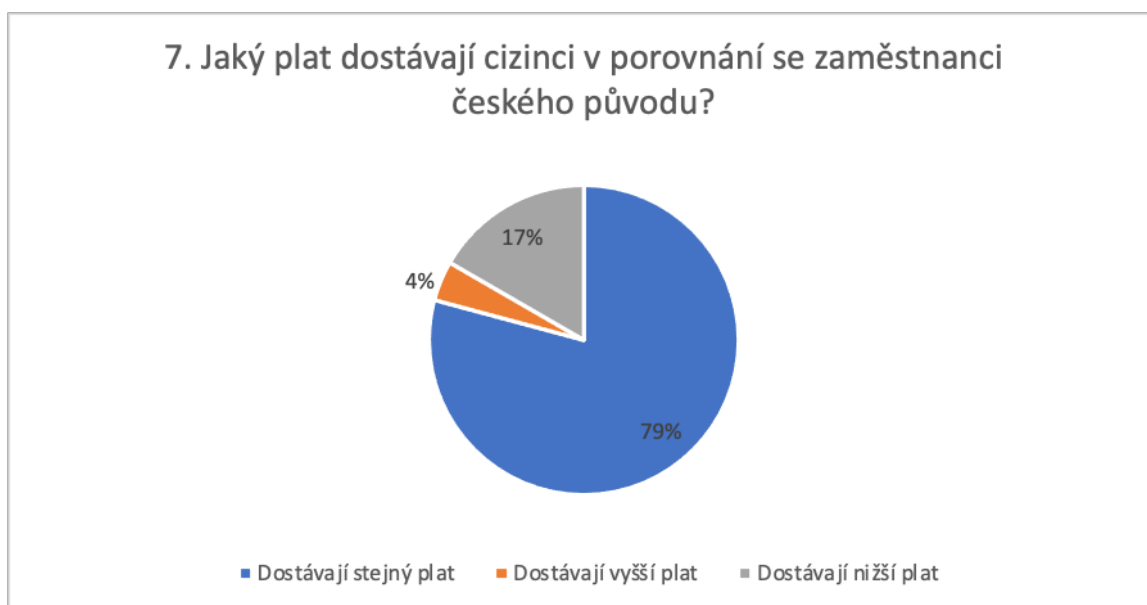


Zdroj: vlastní zpracování

Následující otázka se zabývala tím, zda zaměstnavatelé mají obavy z toho, že zaměstnávají cizince. Podle toho, jak společnosti odpovídaly na položenou otázku, tak největší obavy mají z toho, že cizinec bude podroben v rámci pracovního kolektivu šikaně. Ačkoliv jsou zaznamenány případy, kdy cizinci byli šikanováni z důvodu, že jsou cizinci, tak v současné době se jedná o ojedinělý jev. Mnohé společnosti také uvedly, že se obávají byrokratických procesů, které jsou spojeny s tím, aby cizinec mohl začít pracovat v České republice. S tímto je také spojena obava o tzv. nejistý výsledek, který je s tímto procesem spojován, stejně tak se může jednat o nejistý výsledek z pohledu pracovního nasazení. Jistou obavou pro společnosti představuje také jazyková bariéra, která

může mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vzniknout, pakliže nebudou dostatečně jazykově vybaveni. Cizinci by měli složit jazykovou zkoušku, která zaručuje, že je schopen takový pracovník porozumět všemu, co bude po něm požadováno. Není však vyloučeno, že mohou nastat situace, kdy se projeví jazyková bariéra. Potenciální zaměstnavatelé mají také obavy z toho, že cizinci budou na pracovišti porušovat pracovní kázeň. V tomto případě zřejmě bude tato odpověď vycházet z vlastní zkušenosti, neboť jinak nelze odůvodnit takové obavy, ale jedná se o individuální pochybení. Naopak pouhých 9 % oslovených společností uvedlo, že nemají obavy ze zaměstnávání cizinců. Některé argumentace společností jsou jistě oprávněné, zejména co se týká byrokratického zatížení a případné jazykové bariéry, avšak některé jsou zcela neopodstatněné.

Graf 12 Otázka číslo 7

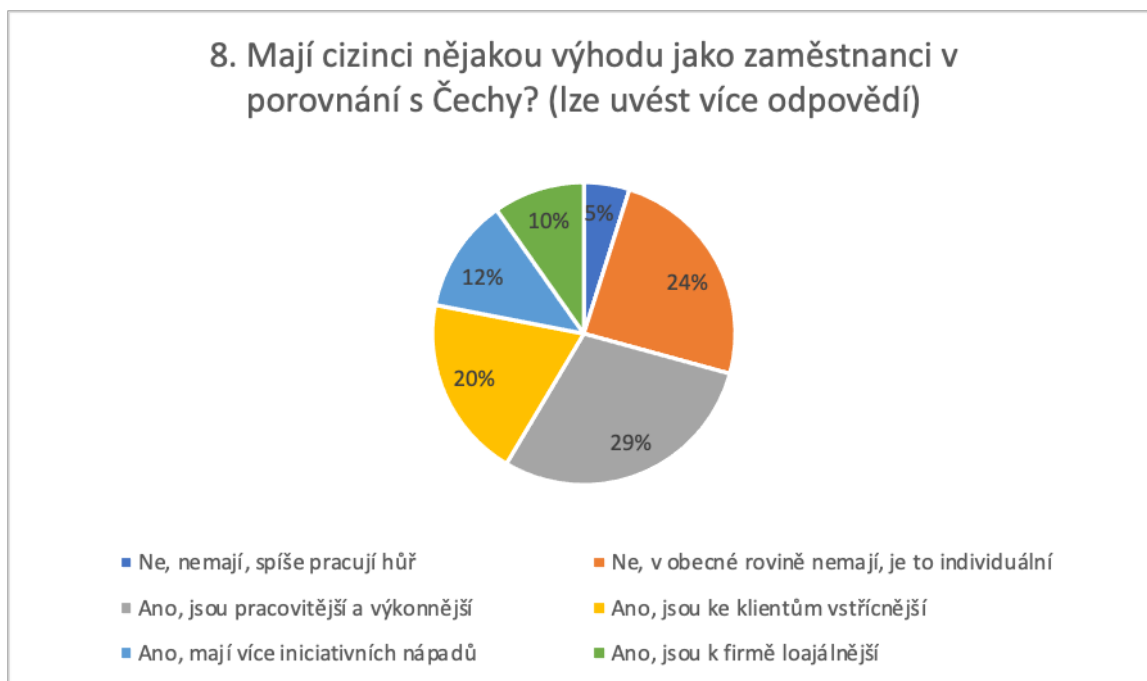


Zdroj: vlastní zpracování

Otázka zaměřená na rovnost platových podmínek na pracovišti ukázala, že v 79 % společností, které se účastnily tohoto průzkumu, dostávají zahraniční pracovníci stejný plat, jako je tomu v případě českých zaměstnanců. Naopak 17 % zúčastněných společností uvedlo, že zahraničním pracovníkům dávají nižší plat, než je tomu v případě českých zaměstnanců. Pouhé 4 % společností dávají cizincům vyšší platové ohodnocení, než je tomu u českých zaměstnanců. Na základě tohoto výsledku je patrné, že společnosti nedělají v případě platového ohodnocení svých zaměstnanců rozdíly a všem zaměstnancům náleží shodné mzdové ohodnocení, což lze považovat za pozitivní zjištění. Na druhou

stranu je znepokojivé, že se zde nacházejí společnosti, které cizincům dávají nižší platové ohodnocení, než je tomu v případě českých zaměstnanců, ačkoliv vykonávají stejnou práci. Jedná se tedy poměrně o nerovné zacházení se zaměstnanci, kterému by se mělo předcházet. Pokud mají všichni stejnou náplň práce, tak jim i náleží shodné platové ohodnocení, pokud nejsou rozdíly dány tabulkovými třídami či jiným kariérním řádem.

Graf 13 Otázka číslo 8



Zdroj: vlastní zpracování

V poslední položené otázce měli společnosti zhodnotit, zda cizinci mají oproti českým zaměstnancům nějakou výhodu, a pokud ano, tak jakou. Jednou z předností, která je spatřována u zahraničních pracovníků byla uvedena pracovitost, kterou zmínilo 29 % společností. Naproti tomu 24 % společností uvedlo, že žádnou výhodu cizinci oproti Čechům nemají. V tomto případě se spíše jedná o individuální přístup. V případě 20 % společností zaznělo, že cizinci jsou ke klientům vstřícnější, než je tomu v případě Čechů, kdy se toto velmi často uvádí s obecnou vlastností Čechů, že nejsou příliš vstřícní. Cizinci dle vyjádření společností mají také výhodu v tom, že přicházejí častěji s více iniciativními nápady a také se chovají ke společnosti loajálněji, než Češi. Naopak pouze 5 % respondentů uvedlo, že cizinci nepředstavují žádnou výhodu, ba naopak pracují mnohem hůře, než Češi. Argumentace, které zde zazněly, mohou vycházet velmi často i z toho,

že zahraniční pracovníci jsou velmi často více vděční za to, že práci získali, proto si jí také považují a postupem času ke společnosti získávají větší vztah. Z tohoto také plyne, že jsou časem loajálnější, než jiní zaměstnanci, avšak nemusí se jednat o pravidlo, neboť i cizinci si nemusí považovat své práce.

4.2.1 Shrnutí dotazníkového průzkumu

Na základě vyhodnocení dotazníkového průzkumu, které bylo provedeno mezi českými společnostmi, jsme dospěli k několika závěrům. České společnosti zaměstnávají zahraniční pracovníky ze třetích zemí, ačkoliv i v rámci našeho dotazníkového průzkumu se objevila společnost, která nezaměstnává žádné cizince. Tento fakt je v mnohých ohledech dán i oborem, ve kterém daný subjekt pracuje, neboť v oblasti manuálních prací, zejména těch dělnických jsou pracovníci ze třetích zemí častou pracovní silou. Jako velmi složitý v případě zájmu o zaměstnávání cizinců hodnotí společnosti samotný proces, který je spojen s případným povolením k výkonu zaměstnání na území České republiky. V tomto směru však mohou společnosti využívat nejrůznějších pomocných prvků, jako jsou externí poradci, kteří se zabývají touto činností. Případně by mohla společnost pověřit personální oddělení, aby se zaměřilo na tuto činnost. Jedná se o jednu z nejčastějších příčin, proč české společnosti raději zaměstnají českého pracovníka, než zahraničního, neboť jak sami uvedli v rámci dotazníkového průzkumu, tak se do jisté míry jedná o nejistý výsledek, neboť nikdy nemohou dopředu vědět, zda konkrétní uchazeč splní všechny podmínky a dostane pracovní povolení.

Co ovšem lze hodnotit jako znepokojivé zjištění, tak je samotný důvod, proč jsou tito zahraniční pracovníci českými firmami najímáni. České firmy preferují zahraniční pracovníky ze třetích zemí, neboť jim dávají nižší platové ohodnocení, než v případě českých pracovníků. Tímto způsobem významně dochází k poškozování pracovního trhu a zejména pak platových podmínek na trhu práce, neboť český zaměstnanec požaduje vyšší mzdové ohodnocení, než ten zahraniční. Z našeho pohledu se jedná o nerovné zacházení se zaměstnanci a společnostmi, které toto dělají, tak by měly být za toto postihovány. V našem případě je ovšem pozitivní, že ačkoliv jsou zahraniční pracovníci ochotni pracovat za nižší mzdu, tak společnosti v našem průzkumu uváděly, že platové podmínky mají shodné s českými pracovníky, ale i zde se našly společnosti, které těmto zaměstnancům dávají menší mzdu než Čechům.

V neposlední řadě bylo zjištěno, že zahraniční pracovníci jsou ceněni pro svoji pracovitost a výkonnost, která je mnohem vyšší, než u Čechů. Samozřejmě se jedná o individuální případy, ale tento jejich přístup se také projevuje ve vztahu ke klientovi a také k samotné společnosti. Obecně tedy platí, že zahraniční pracovníci jsou pro společnosti cennou pracovní silou, pro jejich pracovitost, loajálnost a odhodlání. Na druhou stranu je nevýhodou, že jsou ochotni pracovat za nižší platové podmínky, než Češi, čímž výrazně ovlivňují pracovní trh a negativně to působí na vztahy jednak mezi uchazeči o zaměstnání, ale také na vztahy mezi samotnými zaměstnanci.

4.2.2 Doporučení vyplývající z dotazníkového průzkumu

Na základě provedeného dotazníkového průzkumu bylo provedeno vyhodnocení získaných informací. V této kapitole jsou představena některá doporučení, která jsou užitečná pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají nebo hodlají zaměstnávat cizince.

Jako první doporučení pro všechny společnosti v České republice by jistě bylo, aby se nebály zaměstnávat zahraniční pracovníky, ať už z Evropské unie nebo ze třetích zemí. Na základě dotazníkového průzkumu bylo zjištěno, že dnes firmy v České republice velmi často zaměstnávají zahraniční pracovníky, ačkoliv se zde nacházejí společnosti, které tyto zaměstnance stále odmítají. Pro mnohé společnosti, jak vyplynulo z tohoto průzkumu, není ani tak problém zaměstnat cizince, ale již od samotného prvopočátku se obávají problémů spojených s administrativním procesem, ale taktéž i spojených s jazykovou bariérou. V České republice probíhá nedostatečná kampaň na zaměstnávání cizinců, což vede k tomu, že společnosti se brání tomu, aby takové pracovníky zaměstnali.

Jak dále v rámci tohoto dotazníkového průzkumu zaznělo, tak pro mnohé společnosti se jeví problematickou překážkou samotný proces, která je kladena na jednotlivé uchazeče o získání pracovního povolení na území České republiky. S ohledem na fakt, že uchazeči o pracovní pozice v České republice mají několik možností, jak mohou získat pracovní povolení, tak záleží na každé společnosti, jakou možnost zvolí. Ve většině případů se ovšem bude jednat o klasické pracovní povolení, případně modrou kartu. V dnešní době je celá řada pracovních agentur, případně zprostředkovatelských společností, které se zabývají zaměstnáváním zahraničních pracovníků a jsou za finanční úhradu ochotny zpracovat veškeré potřebné náležitosti, což zásadním způsobem ulehčí tuto povinnost na straně budoucího zaměstnavatele. Pokud by společnost nechtěla vynakládat

finanční prostředky na externí službu, tak může jít vlastní cestou a zadat tuto činnost personálnímu oddělení, které by se zabývalo zpracováním veškeré potřebné dokumentace. V takovém případě se bude jednat o větší firmy, které mají vlastní personální oddělení. V případě malých společností se nabízí varianta externí služby, kterou využijí zřídka kdy, proto by nebylo efektivní vytvářet vlastní personální oddělení. Společnosti k tomuto mohou také přistupovat způsobem, který zde byl také uveden a veškerou odpovědnost nechají na samotných uchazečích, zde však může hrozit problém s dlouhými průtahy, neboť uchazeč nemá zkušenosti se získáním potřebného povolení, a tedy může být tento proces prodloužen z důvodu výskytu nedostatků na straně žadatele.

Jazyková bariéra představuje pro řadu společností další velký problém, když si odmyslíme byrokratickou část. Je pravdou, že celá řada zaměstnanců ze zahraničí má problém s českým jazykem. Zaměstnanci v rámci Evropské unie dokážou komunikovat v angličtině, což se dnes považuje za standard. Problém u zaměstnanců ze třetích zemí je ten, že velmi často dokážou komunikovat pouze v mateřském jazyku, kterým je ruština, případně ukrajinština. Z tohoto potom vycházejí oprávněné obavy potenciálních zaměstnavatelů, neboť pokud v podniku nikdo nedokáže komunikovat rusky či ukrajinsky, tak nelze příliš s takovým zaměstnancem komunikovat a vysvětlit mu náplň práce, je tedy problém neřešitelný. Najímání tlumočnicka by představovalo další náklady pro firmu, které však nejsou většinou ochotny podniky hradit. Tomuto mohou podniky předcházet jasnými požadavky na jazykovou vybavenost, případně pokud je v podniku někdo schopen komunikovat v cizím jazyce. Samozřejmě jsou pracovní pozice, které nevyžadují příliš vysvětlování, tak v takovém případě se podnik nemusí obávat najímat zahraniční uchazeče. Podnik, který bude mít požadavek na osobu znalou z oboru, tak u takové podniku je předpoklad, že již zaměstnávají osoby, které dokážou komunikovat v cizím jazyce a nepředstavuje to tedy pro ně problém. Velmi často také potenciální uchazeči o pracovní pozici vycházejí z řad lidí, kteří již mají povolení k pobytu, a tedy museli splnit jazykovou zkoušku, takže by měli mít minimální znalosti v českém jazyce. Další možností, jak mohou firmy předcházet problému s jazykovou bariérou je, že sami zavedou pro své zaměstnance jazykové kurzy, v rámci nichž budou mít možnost zaměstnanci zdokonalovat své jazykové znalosti. V současnosti se velmi často jazykové kurzy považují za benefity, které podniky nabízejí.

České podnikatelské subjekty by se neměly stranit možnosti zaměstnávat zahraniční pracovníky, neboť jak vyplynulo i z tohoto průzkumu, tak mnozí jsou mnohem více pracovití, než Češi a také jsou i více loajální k podniku. Velmi často se jedná o manuálně zručné pracovníky, kteří dobře zastanou pracovní pozici. Mnohdy se na nižší pracovní pozice hlásí i uchazeči s mnohem vyšším vzděláním, neboť se obávají, že na lepší pozici nemají možnost získat práci. Z tohoto důvodu by nebylo vůbec na škodu, kdyby podniky daly možnost těmto uchazečům ukázat své schopnosti i na lepších pracovních pozicích, než jenom na dělnických postech. Vždy je to pouze o tom, aby podniky dávaly těmto uchazečům šanci a neměly předsudky z toho, že s cizinci bývají problémy a získání pracovního povolení je problematické. Samozřejmě, pokud tito zahraniční pracovníci byli rovnocenní z hlediska znalostí a zkušeností jako čeští pracovníci a také aby uměli česky.

Další důležitou povinností, která je na straně společnosti, ale také každého zaměstnance, který přichází ze zahraničí, je dodržování vízové povinnosti.

Z tohoto pohledu je nejdůležitější splňovat všechny zákonné povinnosti, které umožňují zahraničním pracovníkům pracovat na území České republiky. Nejdůležitější je, aby měli zaměstnanci všechny pracovní povolení platná a dodržovali lhůty potřebné k dalšímu prodloužení jejich pracovních víz. Podniky by měly dodržovat veškeré předpisy z oblasti pracovních agend, stejně jako z oblasti zákoníku práce, který je důležitý, jak při zaměstnávání českých občanů, tak i těch zahraničních. Nemělo by docházet jak ze strany zaměstnavatele, tak ani ze strany zaměstnance k porušování zákonů, neboť by to mohlo vést k ukončení pracovního poměru, a tedy i vyhoštění z České republiky. V případě společnosti by se mohlo jednat o sankce, které by mohly mít za následek ukončení činnosti. Společnosti by měly dodržovat rovné podmínky pro všechny zaměstnance bez rozdílu národnosti, neboť i v našem průzkumu se objevily společnosti, které dělají rozdíly ve výši mzdy, která je zaměstnancům vyplacena na základě jejich národnosti. V takovém případě se společnost dopouští porušování zákona, neboť dochází k nerovnému zacházení se zaměstnanci, což lze považovat za nepřijatelné.

Budoucí zaměstnavatelé cizinců by neměli zapomínat ani nato, že mají povinnost zařadit příslušné pracovní pozice do zvláštní evidence Úřadu práce. Zaměstnanec ze třetí země se totiž může ucházet pouze o takové pracovní místo, které je po určitou dobu evidováno na úřadu práce. Zákon o zaměstnanosti stanovuje jasně, že cizince je možné přijmout na volnou pracovní pozici jen tehdy, pakliže zaměstnavatel toto pracovní místo

nahlásil na příslušný úřad práce a současně toto pracovní místo nebylo obsazeno do 30 dnů od jeho oznámení. Na toto si musí podniky dávat pozor. Tato povinnost by měla určitě spadat do gesce personálního oddělení.

Zásadním doporučením pro všechny společnosti, které se rozhodnout zaměstnávat zahraniční pracovníky je, aby vytvářeli rovné podmínky pro všechny, bez ohledu na jejich národnost. Pokud se jednou společnost rozhodne pro zaměstnávání cizinců, tak by neměla tuto možnost brát, jako příležitost ke snížení mzdových nákladů, jak tomu někdy bývá. S cizinci musí být zacházeno stejně, jako s českými pracovníky. Na všechny se totiž vztahuje stejný zákoník práce, ale také i veškerá práva a povinnosti jsou shodná, přičemž zahraniční pracovníci mají své povinnosti rozšířeny o dodržování legislativních norem vztahujících se na vízovou povinnost, která je nezbytná k tomu, aby mohli vykonávat v České republice legálně svoje zaměstnání.

4.3 Rozhovor se zaměstnancem personální agentury

Následující rozhovor se zaměstnancem personální agentury bude přínosný zejména pro pochopení hlavních problémů při vyřizování pracovního povolení pro cizince a poptávky po zahraničních pracovnících v České republice.

1. Prosím, uveďte, jak dlouho pracujete v personální agentuře a vyřizujete pracovní povolení cizincům?

V personální agentuře pracuji již pět let. Nejdřív jsem byl pomocným administrativním pracovníkem, poslední tři roky pracuji jako samostatný pracovník a jsou mi svěřovány celé procesy komunikace se zaměstnavatelem a zaměstnancem, včetně vyřizování veškeré agendy spojené se zaměstnáváním cizinců u konkrétního zaměstnavatele.

2. Jaká je poptávka po legální práci v České republice ze strany cizinců? Kolik cizinců se na vás obrátí v průměru za jeden měsíc?

Tato poptávky byla vždy vysoká. Spolupracujeme s velkými a malými zaměstnavateli v České republice a také máme své partnery na Ukrajině a v Rusku, kteří nabízejí tyto pracovní příležitosti pro cizince na těchto územích. Za měsíc se na nás obrátí zhruba sedmdesát cizinců, kteří aktivně hledají práci v České republice nebo požadují informace včetně samotného procesu vyřizování pracovních povolení.

3. Je tato poptávka větší než nabídka pracovních pozic v České republice, které jsou vhodné pro cizince ze třetích zemí?

Nelze jednoznačně stanovit. Jeden měsíc máme nápor zaměstnavatelů, kteří aktivně hledají zaměstnance na různé pozice. V jiném měsíci jsou to naopak cizinci, kteří nám posílají životopisy nebo informace o sobě, abychom jim vyhledali vhodnou pracovní pozici.

4. Jak dlouho trvá proces vyřizování pracovního povolení pro cizince ze třetí země?

Jak dlouho má čekat zaměstnavatel od okamžiku podepsání smlouvy o budoucí pracovní smlouvě?

V praxi se nepodepisuje smlouva o budoucí pracovní smlouvě, ale samotná pracovní smlouva. Ta je podkladem pro udělení pracovního povolení a dále též povolení k pobytu. Nejdříve se ale jedná o dohodu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o tom, že zaměstnanci bude poskytnuto pracovní místo v okamžiku, kdy získá povolení k práci a povolení k pobytu na základě pracovní smlouvy. Tento příslib je v tomto okamžiku nejdůležitější pro zaměstnance, aby si nehledal dál práci, ale začal si připravovat podklady pro vyřizování pracovního povolení. Dále musíme nahlásit volnou pracovní pozici vhodnou pro cizince ze třetích zemí na úřad práce. Tato pozice se objeví na stránkách úřadu práce a musí tam být minimálně 30 dní. Cizinec se na ní musí přihlásit a zaměstnavatel musí uspořádat výběrové řízení. Dále se připravují doklady ze strany zaměstnavatele, včetně protokolu o výběrovém řízení, pracovní smlouvy a dalších dokumentů, které jsou podkladem pro řízení o pracovním povolení a povolení k pobytu. Zhruba celý proces může trvat od dvou do tří měsíců. Pak následuje samotné vyřizování povolení k pobytu. Tento proces je na ministerstvu vnitra České republiky. Může trvat až 6 měsíců, většinou je však kratší. V průměru se dá říct, že od okamžiku střetu nabídky a poptávky zaměstnavatele a uchazeče ze třetích zemí uplyne čtyři až pět měsíců do okamžiku, kdy zaměstnanec nastoupí do práce.

5. Jedná se o poměrně dlouhou dobu. Neodradí tento proces zaměstnavatele od najímání cizince ze třetích zemí do práce?

Nejdříve se tento proces všem nám i zaměstnavatelům zdál jako velmi zdlouhavý a složitý. Pak ale přišly časy, kdy na trhu práce nebyla pracovní síla, a zaměstnavatele se museli přizpůsobit a poptávat pracovníky ze zahraničí.

6. Jedná se většinou o velké zaměstnavatele nebo o malé firmy, které najímají cizince ze třetích zemí?

Nejdřív našimi klienty byli pouze velcí zaměstnavatele továrny, stavební firmy apod. V současné době pomáháme i středím a malým podnikům, protože ta poptávka po pracovní síle je skutečně vysoká.

7. Jaké hlavní příčiny zaměstnávání cizinců jsou dle vašeho názoru?

Především, jak jsem již zmínil, je to nedostatek pracovní síly. Pomáháme především zaměstnavatelům, kteří hledají dělníky nebo pomocné pracovníky (například, na úklid, do skladů apod.). Požadavek na počet pracovníků je poměrně vysoký, ale místní trh práce nemůže tuto poptávku uspokojit. Proto zaměstnavatele nemají jinou možnost než poptávat po zaměstnancích ze třetích zemí. Dalším důvodem je to, že pro cizince ze třetích zemí jsou tyto pracovní nabídky mnohem lákavější než pracovní příležitosti v domácím státě. A odměna je mnohem vyšší. Proto jsou z této práce nadšení, tudíž vykonávají své pracovní povinnosti s větším odhodláním než místní pracovníci. To nám také často sdělují zaměstnavatele. Dalším důvodem je to, že český občan za práci bude chtít alespoň průměrnou mzdu. Cizinec bude chtít statisticky o 20 až 30 % méně, protože neporovnává s průměrnou mzdou v České republice, ale s příležitostmi v domácí zemi.

8. Myslíte si, že přísun pracovní síly ze zahraničí je spíše pozitivním nebo negativním jevem pro ekonomiku?

Myslím si, že pokud by byly plněny veškeré zákonné povinnosti a odpovědnosti zaměstnavatelů ve vztahu k zaměstnancům ze třetích zemí, tak by to byl pozitivní jev. Ale myslím si také, že v oblasti migračních procesů nic nemůže mít ryze pozitivní nebo ryze negativní dopad. I v oblasti zaměstnávání cizinců ze třetích zemí lze vyhledat mnoho negativních tendencí, které mají negativní vliv na ekonomické a sociální prostředí.

9. Jak často se setkáváte s nelegálními případy pobytu nebo práce cizinců na území České republiky?

Do naší agentury občas přijdou cizinci, kteří jsou pracovníky firem, ale chtějí si změnit zaměstnavatele na jiného, který skutečně nabízí pracovní pozici a odpovídající plat. V některých případech je zjišťováno, že tyto prvotní zaměstnavatele jsou fiktivní, tedy jejich jediným podnikáním je vyřizování povolení pro cizince ze třetích zemí. Dále se také na nás obracejí cizinci, kteří byli obětí podvodu ze strany jiných firem poskytujících

zaměstnání nebo vyřizování pracovního povolení v České republice. V důsledku nemravných úkonů takových firem se tento zaměstnanec ocitl v nelegálním postavení a neví, jak se z této situace dostat. Snažíme se poskytovat právní služby.

10. Jak ovlivnila koronavirová krize situaci na trhu práce v České republice? Myslíte si, že poptávka po zahraničních pracovnících bude nižší, než před krizí?

Ano, jistě. Tuto tendenci již možné sledovat od začátku roku 2020. Nejdřív hlavním problémem bylo to, že cizinci nemohli podávat žádosti do konzulárního oddělení České republiky, protože z důvodu pandemických opatření tato oddělení nefungovala. Pak v průběhu roku 2020 některé firmy začaly hromadně propouštět, tedy na trhu práce bylo poměrně dost pracovníků jak českého občanství, tak cizinců, kteří si hledali práci a už měli pracovní povolení, tedy byli upřednostňováni před uchazeči ze zahraničí. V roce 2021 si myslím, že tato tendence snížené poptávky po cizincům ze třetích zemí bude ještě klesat, protože předpokládám, že bude poměrně silná ekonomická recese. Ale doufám, že po odeznění všech negativních faktorů ekonomika začne znovu růst, což znamená, že pro cizince ze třetích zemí budou vytvářena nová pracovní místa a pracovní příležitosti.

11. Mohl byste shrnout důvody a příčiny nelegálního pobytu cizinců ze třetích zemí?

Tyto případy byly vyjmenovány Oleksandrem a byly zapracovány do tabulky č. 1 (viz metodika práce).

Z rozhovoru vyplynulo, že problematika zaměstnávání cizinců je poměrně aktuálním tématem, a to nejenom v teoretické rovině, ale též v praktické rovině. Pracovník personální agentury potvrdil, že v poslední době až do vypuknutí epidemie COVID-19 poptávka po zaměstnancích ze třetích států byla poměrně vysoká, a to nehledě na to, že předpokládá poměrně složité byrokratické procesy a administrativně řízení, které může trvat až 6 měsíců.

Zároveň bylo zjištěno, že zaměstnavatele poptávají po zaměstnancích ze třetích zemí zejména proto, že jim mohou nabídnout podmínky práce, které jsou nedostupná pro tyto zaměstnance v jejich domácích zemích. A to znamená, že takový zaměstnanec budou víc odhodláni k práci, budou jí vykonávat svědomitě a vážit si této pracovní příležitosti, a to víc než čeští pracovníci, kteří porovnávají pracovní příležitosti s místním trhem práce, a mnohdy nechtějí nastoupit na méně kvalifikovanou práci s nižším platovým hodnocením.

Dále z rozhovoru taky vyplynulo, že nelegální pracovníci nebo přestupky na trhu práce nejsou vždy vinou zaměstnanců, ale taky zaměstnavatele, nebo firmy, kteří těží ze snahy zaměstnanců ze třetích zemí najít si tady pracovní příležitosti. Proto se objevují případy, kdy firmy vydělávají na vyřizování pracovních povolení pro zaměstnance ze třetích zemí a pak nenesou žádnou odpovědnost za tyto lidi, kteří se přistěhují do České republiky a nemohou si najít práci.

5 Výsledky a diskuse

Na základě provedeného teoretického a analytického výzkumu bylo zjištěno, že zaměstnávání cizinců může mít jak svá pozitiva, tak i negativní stránky. Proto v této kapitole budou vymezeny problémy nelegálního pobytu cizinců na území České republiky a způsoby předcházení těmto problémům.

5.1 Dopady nelegálního zaměstnávání cizinců v České republice

5.1.1 Ekonomické dopady

Nelegální zaměstnávání se řadí do kategorie stínové ekonomiky. Nelegální zaměstnávání u nás velmi často označované jako práce na černo má negativní dopad na ekonomiku každého státu. V České republice Ministerstvo práce a sociálních věcí odhaduje ztráty plynoucí z práce na černo v řádech desítek miliard korun ročně (MPSV.cz, 2020). V případě zaměstnávání cizinců se velmi často jedná o to, že jsou registrováni na Úřadu práce, ale současně vykonávají svoji činnost načerno. V důsledku nelegálního zaměstnávání dochází k daňovým únikům, neodvádění pojistného na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Zahraniční pracovníci si tedy hradí zdravotní pojištění, ačkoliv ani toto není pravidlem. Zaměstnavatelé využívají nelegálního zaměstnávání cizinců zejména z toho důvodu, že za zaměstnance nehradí žádné poplatky a ani neodvádějí daně, současně zaměstnancům dávají nižší mzdu. Pakliže se podíváme na ekonomiku z pohledu HDP, tak práce na černo výrazným způsobem zkresluje celkový výsledek výkonnosti ekonomiky, neboť i přes nelegální zaměstnávání cizinců tito zaměstnanci přispívají do státního rozpočtu jinou formou. Musíme si uvědomit, že ačkoliv dochází k nelegálnímu zaměstnávání cizinců, tak se i tak podílejí na celkovém výsledku ekonomiky, jelikož většina služeb a zboží, které si nelegálně zaměstnaní cizinci pořídí podléhá DPH, což vede k tomu, že se tyto nelegální finanční prostředky dostanou do státního rozpočtu, a to mohou i ve větší míře, neboť lidé neodvádějí daně a ani jiné povinné zálohy, což má za následek, že jim zůstává více peněz. Cizinci, ač nelegálně pobývající na území České republiky, tak stále potřebují jídlo, oblečení, drogistické zboží, ale také velmi často využívají veřejné dopravy, stávají se součástí městské infrastruktury, vlastní automobily, které potřebují pohonné hmoty, navštěvují

restaurace, kadeřnictví atd.. Všemi těmito prostředky se dostávají peníze od cizinců zpět do státního rozpočtu. Ročně tak výše daňových úniků a úniků na odvodech dosahuje 0,067 % z celkových příjmů do státního rozpočtu.

5.1.2 Sociální dopady

Příčiny, proč dochází k nelegálnímu zaměstnávání cizinců již byly v rámci této práce vysvětleny, ale hlavní „výhody“ pro zaměstnavatele spočívají zejména v tom, že takto zaměstnaným cizincům dávají mnohdy mnohem menší mzdu, než by jim ho dávali v případě legálního zaměstnávání, a to i bez ohledu na fakt, že neodvádějí za tyto zaměstnance žádné povinné odvody, a tedy by jim mohla být vyplácena vyšší mzda. Nelegální zaměstnávání cizinců představuje pro zaměstnavatele příležitost ke snížení nákladů na zaměstnance. Tento způsob zaměstnávání velmi často ovlivňuje i Čechy, jako uchazeče o zaměstnání, neboť mnohdy právě nižší mzdové náklady jsou příčinou zaměstnání nelegálního cizince. Tím ztrácejí uchazeči možnost získat vhodnou pracovní pozici. Dochází tak k narušení rovnováhy na pracovním trhu, jelikož cizinci jsou ochotni pracovat za nižší mzdu, než kterou by museli vyplácet českým uchazečům, ti následně zůstávají v evidenci úřadu práce, jelikož nejsou schopni si najít vhodné zaměstnání. V tomto důsledku také dochází k růstu nezaměstnanosti mezi legálními pracovníky, neboť tito pracovníci nejsou ochotni pracovat za sníženou mzdu, a tedy o ně zaměstnavatelé nemají takový zájem. Na druhou stranu se toto týká zejména méně kvalifikovaných pracovních pozic, zejména těch dělnických, kde není vyžadována přílišná kvalifikace. Nevýhodou zaměstnanců, kteří jsou nelegálně zaměstnání je, že ve většině případů si nebudou stěžovat na špatné pracovní podmínky, neboť jsou si vědomi toho, že v takovém případě by oni sami byli potrestáni za nelegální výkon zaměstnání, což by pro ně mělo za následek vyhoštění ze země a další sankce s tím spojené.

Dalším sociálním problémem, který nastává v případě nelegálního zaměstnávání cizinců, je absence naděje na stabilní budoucnost pro tyto cizince. Po nějaké době nelegální práce se budou muset vrátit do své rodné vlasti. Nemají ani sociální garance jako nárok na rodičovskou dovolenou nebo důchod. Pokud taková nelegální práce trvá několik let, tito lidé nejsou nijak sociálně zabezpečeni, nemají šanci se prosadit na trhu práce v České republice a mít nárok na kariérní růst. Dokud si nevyřídí pracovní povolení a nenajdou si řádného zaměstnavatele, který bude chtít za ně tyto problémy vyřešit a nabídnout

jim vhodné sociální podmínky a jistotu do budoucna, nemají nárok na sociální zajištění. Toto lze hodnotit jako jeden z největších sociálních problémů, kdy cizinci souhlasí pracovat na černo, protože nemají jinou možnost, jak si vydělat peníze na živobytí a zaměstnavatelé toto zneužívají ve svůj prospěch a de facto se obohacují na tomto.

5.1.3 Dopady na úroveň kriminality ve státě

Nelegální cizinci na území České republiky jsou také mnohdy zdrojem páchaní kriminální činnosti. Už samotný fakt, že se na území České republiky zdržují nelegálně představuje protiprávní jednání, kdy v případě zjištění nelegálního pobytu na území České republiky je zahájeno správní řízení o vyhoštění. Stejně tak se mnohdy jedná i o organizovanou činnost v zaměstnávání cizinců, což už představuje trestnou činnost. Česká republika ovšem má celou řadu opatření, která vedou k zabránění vzniku tohoto protiprávního jednání ze strany nelegálních cizinců, kteří se zdržují na území České republiky. V případě samotných nelegálních cizinců jsou také velmi často zjišťovány trestné činy spojené např. s řízením v opilosti, následně maření výkonu úředního rozhodnutí. Cizinci se také s ohledem na své finanční poměry mnohdy dopouštějí i drobné kriminality, která spočívá zejména v drobných krádežích zejména potravin a alkoholu. V oblasti kriminality páchané cizinci na území České republiky je také možné sledovat jisté trendy, které se zde projevují, neboť každá cizinecká skupina se zabývá jinou trestnou činností. V případě Ukrajinců se velmi často jedná o drobné krádeže, či výtržnictví, avšak v případě Vietnamců se často jedná o závažnou kriminalitu spočívající ve výrobě a produkci omamných a psychotropních látek. V poslední době se také občané Ukrajiny stávají součástí hospodářské trestné činnosti. S ohledem na nízké mzdy jsou ochotni za drobnou úplatu být jednateli společností tzv. bílí koně. Tyto společnosti následně páchají hospodářskou trestnou činnost, ačkoliv jejich zahraniční jednatelé už dávno nemusí být na území České republiky, ale i tak odpovědnost za tuto trestnou činnost je na nich.

Nejhorším dopadem nelegálního pobytu a práci cizinců na území České republiky na úroveň kriminality je to, že tito lidé nejsou registrováni ani na úřadu práce a ani v Ministerstvu vnitra, tudíž státní orgány nemají informace o jejich adrese pobytu na území, o místě zaměstnání nebo o místě, kde se tento cizinec zdržuje. Proto je velmi složité vystopovat takového cizince porušujícího právní předpisy, dopouštějícího

se administrativních nebo trestních činů. Když cizinec nelegálně pobývá na území České republiky, tak je to jako kdyby na tomto území vůbec nebyl.

Pro shrnutí provedené analýzy v této práci je uvedena tato tabulka č. 9:

Tabulka 9 Pozitivní a negativní stánky zaměstnávání cizinců ze třetích zemí

Pozitivní dopady zaměstnávání cizinců ze třetích států	Negativní dopady zaměstnávání cizinců ze třetích států
Rozšíření nabídky pracovníků na českém trhu práce	Snížení konkurenceschopnosti českých uchazečů o práci v důsledku širší nabídky na trhu práce
Možnost pro zaměstnavatele rozšířit svou výrobu nebo podnikání	Snížení průměrné mzdy z důvodu snížení mezd cizincům, kteří souhlasí na podprůměrný plat, než čeští uchazeče
Odhodlanější a „vděčnější“ pracovníci v porovnání s místními zaměstnanci, pro něž jsou některé práce podprůměrné	Neznalost českých zákonů, která vede k porušování zákonů, páčání přestupků a dokonce trestních činů.
Poskytnutí možnosti pro pracovníky ze třetích států, uplatnit se na trhu práce a zajistit si do budoucna stabilní ekonomické a sociální postavení	Zvýšení přitažlivosti českého trhu pro zahraniční zaměstnance, což způsobí vedlejší negativní účinek – do státu začnou přijíždět i nelegální pracovníci.
Zvýšením příjmu do státního rozpočtu z daní, které se vybírají od pracovníků v důsledku rozšíření nabídky pracovních pozic a pracovitosti cizinců ze třetích států	Nerovné postavení cizinců na trhu práce, přičemž na jednu stranu se jedná o vysokou konkurenceschopnost cizinců z důvodu nižších požadavků na plat a pracovní podmínky, ale na druhou stranu se jedná o nerovné pracovní příležitosti pro cizince a Čechy.
Možnost přilákat nejenom nekvalifikovanou pracovní sílu, ale i vysoce kvalifikované zaměstnance z oboru IT / ICT, nanotechnologií, biochemie apod.	Zaměstnavatele mohou zneužívat neznalostí cizinců v oblasti pracovního práva a nenabízet důstojné pracovní podmínky práce.
Možnost zlepšit konkurenceschopnost českých výrobků na českém nebo mezinárodním trhu a posílit image českých výrobců pomocí znalostí a dovedností, které cizinci mají a které uplatní při práci v České republice.	Najímání zahraničních pracovníků je podmíněno dlouhodobým, náročným a poměrně složitým administrativním procesem, který se skládá z několika etap, což je velkou nevýhodou zaměstnávání cizinců ze třetích zemí.

Zdroj: vlastní zpracování dle provedeného výzkumu (2021)

Z uvedené tabulky č. 9 je vidět, že zaměstnávání cizinců ze třetích zemí má jak řadu výhod a pozitivních důsledků, tak i řadu negativních dopadů. Proto by vláda České republiky a státní orgány měly vytvářet takové podmínky, které by usnadnily proces zaměstnávání cizinců na území České republiky, ale zároveň eliminovaly negativní dopady těchto migračních procesů. Těmito podmínkami může být zvýšení informovanosti zaměstnavatelů a zaměstnanců – cizinců o pravidlech zaměstnávání v České republice, například prostřednictvím pořádané informační kampaně. Dále nutným krokem ze strany státních orgánů činných v oblasti migrační politiky by bylo též medializace a informování široké veřejnosti o daňových dopadech nelegálního zaměstnávání cizinců, a o tom, že někteří zaměstnavatele nevytvářejí rovné příležitosti a podmínky pro práci cizinců v České republice a porušují tím řadu zákonů: zákoník práce, daňové zákony a zákony o pobytu cizinců na území České republiky.

Dále jsou představena doporučení pro zaměstnavatele, ale stejně tak i pro zaměstnance, kterých by se mohli držet v případě, že budou chtít zaměstnávat zahraniční pracovníky a na druhou stranu budou chtít být cizinci zaměstnání v České republice.

5.2 Doporučení

Z uvedených východisek vyplývají následující doporučení:

Doporučení č. 1: spolupráce zaměstnavatelů se specializovanými agenturami

Nejprve se lze zaměřit na doporučení směrem k zaměstnavatelům, kteří se rozhodnou zaměstnávat cizince ze třetích zemí. Nejzásadnějším doporučením v tomto směru je, aby se potenciální zaměstnavatelé neobávali kontaktovat personální agentury, které se zabývají zpracováním všech potřebných povolení k pobytu a zaměstnání cizince jménem budoucího zaměstnavatele. V České republice působí personální agentury, které se zabývají touto činností a zpracují veškeré potřebná povolení. Pro příklad lze uvést společnost Workintense (www.workintense.cz), která nabízí zajištění kvalifikovaných pracovníků, nábor zaměstnanců včetně poradenství, jakým způsobem je možné zaměstnat cizince v podniku, aby to pro společnost bylo co nejvýhodnější. Tato agentura nabízí poradenskou činnost v oblasti zaměstnávání zahraničních pracovníků, ale stejně tak

nabízí i možnost agenturního zaměstnávání, kdy cizinec zůstává pracovníkem v zaměstnaneckém vztahu k pracovní agentuře a kdy tato agentura pronajímá na předem stanovenou dobu pracovníka ke společnosti. Společnost Workintense nabízí také outsourcing administrativy, což by bylo přínosem tam, kde společnosti nemají vlastní personální oddělení. Tato personální agentura nabízí, například služby HR pro firmy (agenturní zaměstnávání cizinců, hledání brigádníků na volné pozice, vyřizování dokladu pro zajištění pracovního povolení a pobytu pro cizince na území České republiky) a outsourcing služeb jako Automotive a Logistics outsourcing, outsourcing mzdového účetnictví a administrativy (Workintense, 2021).

Druhou velkou společností nabízející zpracování všech potřebných podkladů je společnost IRS Czech (www.irsczech.com), která nabízí komplexní řešení náborových potřeb, včetně vyřízení víz, pobytů a pracovních povolení pro cizince. Je tedy zřejmé, že v České republice jsou na trhu zaměstnávání společnosti, které mohou být nápomocny při zaměstnávání cizinců (Irschecz.com, 2021).

Zaměstnavatelé ovšem musí být velice obezřetní ve chvíli, kdy začnou část služeb outsourcingovat na externí dodavatele. Mohou se tak velmi snadno ocitnout v oblasti nelegálního zaměstnávání, neboť hranice mezi outsourcingem a nezákonným zastřením agenturním zaměstnáváním je poměrně malá. V takovém případě by se mohla společnost ocitnout pod hrozbou vysoké finanční sankce. Společnost musí dávat pozor, aby měla vše řádně smluvně ošetřeno, že si budou od externího dodavatele najímat zaměstnance.

Doporučení č. 2: zlepšení informovanosti zaměstnavatelů

Společnosti, které uvažují o případném zaměstnávání zahraničních pracovníků, by měly nejprve získat dostatek informací o tom, co vše obnáší zaměstnávání cizinců a hlavně, jakou administrativní zátěž tento proces obnáší v případě, že si společnost nenajme externí spolupracovníky. Nejvíce informací získají společnosti přímo od Ministerstva práce a sociálních věcí, dále od příslušných Úřadů práce. Velké množství informací se taktéž nachází na internetu a nelze opomenout ani celou řadu webových portálů, kde sdílí své poznatky společnosti, které již tímto procesem prošly.

Společnost zaměstnávající cizince by měla také pravidelně informovat zaměstnance, aby si řádně plnily své povinnosti, které jim plynou z jejich pracovního

či pobytového povolení. Nejčastěji se tedy jedná o řádné sledování všech povolení, aby byla platná, případně, aby byla řádně a v čas podána nová žádost o prodloužení pracovního či pobytového povolení. Společnosti by se měly také snažit o co nejlepší začlenění cizinců do českého prostředí, takže by zaměstnanci měli mít možnost navštěvovat kurzy českého jazyka, aby se zmenšovala případná jazyková bariéra.

Doporučení č. 3: nenechat se odradit administrativním procesem a vyhledat odbornou pomoc

Co se naopak týká zaměstnanců, tak i ti mají celou řadu práv a povinností, které by měli splňovat, pakliže chtějí pracovat na území České republiky. Uchazeči o práci v České republice z řad cizinců by se předně neměli nechat odradit samotným administrativním procesem a časovou náročností, která je spojena s možností pracovat v Česku. Základem všeho je najít vhodné zaměstnání, o které se bude zájemce ucházet, pak může začít celý proces získání povolení k výkonu zaměstnání a pobytu na území České republiky. Cizinci působící v Česku se mohou v případě potřeby obrátit na integrační centra, která jsou nápomocna právě cizincům v oblasti zaměstnání, ale také vzdělávání, začlenění do společnosti atd., kdy v Praze je jedním takovým místem Centrum pro integraci cizinců (www.icpraha.com). Jedná se o příspěvkovou organizaci, která pomáhá cizincům v oblasti právních služeb, účetnictví, integrace, výuky českého jazyka a adaptace na území České republiky. Tento typ centra pomáhá cizincům v mnohých oblastech, a to nejen v zaměstnání, ale také i v sociálních oblastech, rodinné problematice ve výuce jazyka. Cizinci, kteří přicházejí do Česka za prací si musí být vědomi, že jejich povinností s příchodem do cizí země je také řídit se místními zákony a respektovat je. Toto se týká už samotného procesu zaměstnávání, že by měli cizinci pracovat v Česku legálně a s řádným povolením k pobytu (Icpraha.com, 2021).

Doporučení č. 4: mít úplný přehled o povinnostech cizince (obě strany pracovního vztahu)

Důležitou povinností, která může však být ze strany zaměstnanců často opomíjena je i povinnost informovat se u zaměstnavatele, zda byly z jeho strany splněny všechny povinnosti plynoucí ze zaměstnávání cizinců. Zda jsou řádně přihlášení k úhradám sociálního a zdravotního pojištění, jakož i zálohám na dani. Stejně tak mají zaměstnanci povinnost si neustále hlídat, aby měli všechna povolení v pořádku a tedy platná, aby nemusel být jejich pracovní pobyt v Česku ukončen z důvodu propadlých povolení. V tomto směru může občas docházet k problémům, zejména u malých firem, které nemají příslušné personální oddělení, a tedy se může stát, že si zapomene zaměstnavatel hlídat všechny potřebná povolení.

Zaměstnanci z řad cizinců mnohdy zapomínají také na to, že pokud zaměstnavatel za ně neodvádí řádně všechny odvody na zdravotním a sociálním, tak se mohou do budoucna potýkat s velkými problémy. Zejména v případě jakýchkoliv zdravotních problémů může nastat situace, kdy budou v nemocnici vyzváni k úhradě nákladů spojených s léčbou, jen proto, že nemají uhrazeno zdravotní pojištění. V případě neplacení sociálního, lze opět očekávat do budoucna, pakliže se rozhodnou cizinci zůstat v České republice, že nebudou mít ani příslušný nárok na důchod, který je závislý na odvodech na sociálním, stejně tak jim nebude ani vyplácena podpora v nezaměstnanosti a nemocenské dávky v případě, kdy budou v pracovní neschopnosti. Všechno toto musí mít zaměstnanci, ale i zaměstnavatelé na paměti.

Před příchodem za prací do zahraničí, by si cizinci měli řádně nastudovat jejich práva a povinnosti, aby na nich nemohli být kráceni ze strany budoucího zaměstnavatele, ale stejně tak by si měli být vědomi toho, jakou mají povinnost vůči svému zaměstnavateli.

Doporučení č. 5: vyvarovat se práci za minimální mzdu nebo v nepříznivých podmínkách

Zahraníční pracovníci by se také měli snažit vyvarovat tomu, aby pracovali za co nejnižší mzdu, mnohdy až pod hranicí minimální mzdy. Měli by se také vyvarovat tomu, aby jim zaměstnavatelé vypláceli mzdu v hotovosti a bez příslušného potvrzení, neboť by se mohlo jednat ze strany zaměstnavatele o snahu krátit daně a zaměstnanec

by nakonec mohl zjistit, že zaměstnavatel za něj nehradil ani příslušné povinné odvody. V takovém případě má zaměstnanec možnost požadovat od zaměstnavatele řádné vyplácení mzdy. V opačném případě se může obrátit na příslušný Úřad práce, který by měl tuto situaci se zaměstnavatelem řešit i za cenu, že mu do budoucna bude odebrána možnost zaměstnávat cizince z důvodu porušování zákoníku práce. Cizinci si musí být vědomi toho, že mají stejná práva a povinnosti, jako čeští zaměstnanci, což znamená, že ze strany zaměstnavatele nemohou být kráceni na svých právech, ale ani na mzdě.

Závěr

Cílem práce bylo analyzovat možnosti přistěhování a pobývání cizinců na území České republiky za účelem práce a zjistit postupy zaměstnavatele a zaměstnance při vyřizování povolení k pobytu. Tohoto cíle bylo dosaženo v teoretické části této práce, protože ve třetí kapitole jsou analyzovány možnosti a postupy pro migraci cizinců ze třetích zemí do České republiky z důvodu práce a také postupy zaměstnavatele a zaměstnance.

V práci bylo provedeno několik výzkumů. Byl zhodnocen absolutní počet cizinců pobývajících na území České republiky za účelem práce nebo provozování živnosti. Byla vyhodnocena relativní změna počtu cizinců v čase. Zajímavé je, že v posledních dvou zkoumaných obdobích, tedy 2019/2018 a 2018/2017 byl zaznamenán růst kontrol zaměstnavatelů ze strany státních orgánů provádějících migrační politiku a dohlížejících za plněním zákonů v oblasti zaměstnávání cizinců. Jedná se o růst o 46,8 % mezi léty 2018/2017 a 16,10 % mezi roky 2019/2018. Počet cizinců porušujících zákon o zaměstnanosti nebo bez platného povolení k pobytu však v těchto letech klesl o 17 % (2018/2017) a 19 % (2019/2018). Dále na základě těchto dat byl stanoven odhad daňových úniků a úniků na sociálním a zdravotním pojištění z důvodu nelegálního zaměstnávání cizinců. Zjistilo se, že daňové a odvodové úniky za zkoumané období (2006-2019) činí více než 1,6 miliard korun, což je pro veřejný rozpočet velmi vysoká částka. Ročně tak daňové a odvodové úniky představují zhruba 0,06 % z celkových příjmů do státního rozpočtu.

V této diplomové práci byly analyzovány různé aspekty zaměstnávání cizinců ze třetích zemí na území České republiky. Bylo zjištěno, že tento proces je poměrně složitý, má mnoho pozitivních důsledků, ale též negativní důsledky, které je nutno vědět při analýze dopadu migračních procesů spojených s přistěhováním zahraničních pracovníků ze třetích zemí do České republiky.

Dalším zjištěním je to, že Česká republika je velmi atraktivním státem pro zahraniční pracovníky ze třetích zemí. Je to evropský stát s dynamicky se rozvíjející ekonomikou a zvyšující se kvalitou života. Pracovní podmínky v této zemi odpovídají evropským standardům, kde se zaměstnanci se zachází důstojně a rovně. Pracovní příležitosti v různých oborech jsou rozmanité. V oblasti výroby a průmyslu jsou stále

vytvářena pracovní místa, výroba se rozšiřuje, zaměstnavatele rozšiřují rovněž nabídku pracovních míst. Mzdové podmínky jsou mnohdy lepší než ve třetích zemích, zejména v Rusku nebo na Ukrajině. Zároveň migrační politika umožňuje zaměstnancům ze třetích zemí žádat o trvalý pobyt v zemi po pěti letech nepřetržitého pobytu na území České republiky a také získat občanství po deseti letech nepřetržitého pobytu. Toto je poměrně krátká doba, ale po řádném splnění všech podmínek člověk se stává občanem České republiky a má veškerá sociální práva a garance pro stabilní sociální a ekonomický život, které často nemá v rodné zemi. Nicméně, v oblasti zaměstnávání cizinců se často objevují negativní jevy jako nelegální pracovníci nebo zvýšená kriminalita. Stává se tak nejenom ze zavinění pracovníků, ale mnohdy z důvodu neúplných nebo nepravdivých informací, které zaměstnavatele nebo zprostředkovatele poskytují uchazečům nebo zaměstnancům. S problémem nelegální migrace je nutno bojovat na institucionální úrovni, například nabízet informační portály v různých jazycích s informacemi o povinnostech zaměstnavatelů a zaměstnanců v České republice. Dále je též nutno uvalit takové pokuty, které by byly pro zaměstnavatele demotivující k nelegálním úkonům ve vztahu k cizincům ze třetích zemí.

V práci byly předloženy jak závěry z provedené analýzy, tak doporučení pro zaměstnavatele a zaměstnance, která mohou značně zlepšit situaci s nelegálním zaměstnáváním cizinců ze třetích zemí a snížit negativní dopady v oblasti migrace. Těmito dopady jsou především daňové úniky, nedoplatky na sociálním a zdravotním pojištění, zvýšenou kriminalitu ve státě v důsledku nemožnosti kontrolovat cizince bez nahlášeného pobytu a pracovního místa a další negativní důsledky.

Dále byly stanoveny následující dílčí cíle: statisticky vyhodnotit počtu cizinců pobývajících na území České republiky a vyvodit závěry o vývoji. Nejdřív byly vyhodnoceny počty cizinců pobývajících na území České republiky za účelem práce nebo živnosti pomocí časových řad za období 2012-2019. Dále byly zjištěny relativní přírůstky počtu cizinců, počtu kontrol a zjištěných podezření o porušení zákonů o pobytu cizinců na území České republiky.

Dalším dílčím cílem bylo popsat a vyhodnotit situaci nelegálně pobývajících cizinců na území ČR. Tato situace byla vyhodnocena v kapitole č. 5 a následující, kde byly vymezeny problémy spojené s nelegálním pobytem cizinců v České republice, ale také ekonomické a sociální dopady.

6 Seznam použitých zdrojů

- BEDNÁŘOVÁ, Markéta, 2018. *Vybrané aspekty řízení o přestupku dle zákona o pobytu cizinců*. Sborník konference Dny práva 2018, Masarykova univerzita. [online]. [cit. 2020-12-21]. Dostupné z: <http://www.dnyprava.cz/dokumenty/48814>
- BERGLOVÁ, Lucie, 2020. *Zaměstnávání cizinců krok za krokem*. HR News. [online]. [cit. 2020-12-21]. Dostupné z <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/nabor-id-2698717/zamestnavani-cizincu-krok-za-krokem-id-3474810>
- BNT ATTORNEYS-AT-LAW, 2020. *Zaměstnávání cizinců v ČR*. Právní prostor [online]. [cit. 2020-12-21]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/zamestnavani-cizincu-v-ceske-republice>
- CIESLAR, Jan, 2020. *Více než 12 % zaměstnanosti v Česku tvoří cizinci*. ČSÚ Tisková zpráva [online]. [cit. 2020-12-21]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vice-nez-12-zamestnanosti-v-cesku-tvori-cizinci>
- ČIŽINSKÝ, Pavel, 2012. *Cizinecké právo: práva a povinnosti cizinců a jejich rodinných příslušníků při vstupu a pobytu na území ČR, jejich zaměstnávání a podnikání, zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, řízení a provozování vozidla, přístup ke vzdělání a studiu, rodinné soužití s cizinci, mezinárodní ochrana/azyl, státní občanství*. Praha: Linde Praha. ISBN 978-80-7201-887-1.
- DANĚK, Matěj, 2020. *Novela zákona o pobytu cizinců na území ČR*. E-pravo [online]. [cit. 2020-12-21]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/novela-zakona-o-pobytu-cizincu-na-uzemi-cr-109954.html>
- EVROPSKÝ PARLAMENT, 2006. *Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání*. [online]. [cit. 2021-03-10]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>
- EVROPSKÝ PARLAMENT, 2010. *Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU ze dne 7. července 2010 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS*.

- EVROPSKÝ PARLAMENT, 2014. *Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/54/EU ze dne 16. dubna 2014 o opatřeních usnadňujících výkon práv udělených pracovníkům v souvislosti s jejich volným pohybem.* [online]. [cit. 2021-03-10]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=celex:32014L0054>
- ICP, Integrační centrum Praha, 2021. Služby. [online]. [cit. 2021-03-23]. Dostupné z: <https://icpraha.com/ru/>
- IRSCZECH.COM, 2021. Služby. *IRS Czech* [online]. [cit. 2021-03-24]. Dostupné z: <https://irsczech.com/nabor-pracovniku-ukrajina>
- JOUZA, Ladislav, 2020. *Dodržování rovnosti a zákaz diskriminace v pracovních vztazích.* In: *epravo* [online]. [cit. 2020-12-21]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/dodrzovani-rovnosti-a-zakaz-diskriminace-v-pracovnepravnich-vztazich-105394.html>
- KLUFOVÁ, Renata, ROST, Michael, 2012. *Modelování regionálních procesů.* Praha: Alfa Nakladatelství.
- MPO, Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2020. *Kvalifikované pracovníky z Ukrajiny bude možné přijímat rychleji.* [online]. [cit. 2020-12-21]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/rozcestnik/pro-media/tiskove-zpravy/kvalifikovane-pracovniky-z-ukrajiny-bude-mozne-prijimat-rychleji--178344/>
- MPO, Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2020. *Vláda schválila nové programy ekonomické migrace.* [online]. [cit. 2020-12-21]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/rozcestnik/pro-media/tiskove-zpravy/vlada-schvalila-nove-programy-ekonomicke-migrace--248401/>
- MPO, Ministerstvo průmyslu a obchodu. 2020. *Seznam zaměstnavatelů za období od 1. srpna 2016 až 16. srpna 2019.* [online]. [cit. 2020-12-21]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/rozcestnik/ministerstvo/aplikace-zakona-c-106-1999-sb/informace-zverejnovane-podle-paragrafu-5-odstavec-3-zakona/seznam-zamestnavatelu--248741/>
- MPSV, Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020. *Postavení cizinců na trhu práce v ČR a problémy nelegálního zaměstnávání.* [Prezentace]. Dostupné z:

https://www.mfcr.cz/assets/cs/media/2006-12-04_Postaveni-cizincu-na-trhu-prace-v-CR-a-problemy-nelegalniho-zamestnavani.ppt

MVČR, Ministerstvo vnitra České republiky, 2020. *Legální migrace*. [online]. [cit. 2020-12-21]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/legalni-migrace.aspx?q=Y2hudW09Mg%3D%3D>

MVČR, Ministerstvo vnitra České republiky, 2020. *Příjezd do ČR, povinnosti a délka pobytu*. [online]. [cit. 2020-12-21]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/prijezd-do-cr-povinnosti-a-delka-pobytu.aspx>

MVČR, Ministerstvo vnitra České republiky. *Program kvalifikovaný zaměstnanec – Ukrajina*. [online]. [cit. 2020-12-21]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/ankara/cz/viza_a_konzularni_informace/pobytova_opravneni_k_pobytu_nad_90_dnu/rezimy/rezim_ostatni_staty_ekonomicka_migrace.html

NKÚ, Národní kontrolní úřad, 2019. *Kontrolní závěr z kontrolní akce 18/32. Příjmy státního rozpočtu vybírané v oblasti zdaňování práce*. [online]. [cit. 2021-03-10]. Dostupné z: <https://www.nku.cz/assets/kon-zavery/K18032.pdf>

PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY, 2000. Vládní návrh zákona, kterým se mění ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

PRÁCE.ROVNOU.CZ, 2021. Diskriminace. *Práce.rovnou.cz* [online]. [cit. 2021-01-28]. Dostupné z: <https://prace.rovnou.cz/pojem/diskriminace.html>

Rada EU, 1978. *Směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení*. [online]. [cit. 2021-03-10]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=celex%3A31979L0007>

Rada EU, 1986. *Směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků*. [online]. [cit. 2021-03-10]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:31986L0378>

Rada EU, 2000. *Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický*

původ. [online]. [cit. 2021-03-10]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/LSU/?uri=CELEX%3A32000L0043>

Rada EU, 2000. *Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.* [online]. [cit. 2021-03-10]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX:32000L0078>

Rada EU, 2004. *Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.* [online]. [cit. 2021-03-10]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/cs/TXT/?uri=CELEX:32004L0113>

SCHAIN, Martin, 2019. *The Border: Policy and Politics in Europe and the United States.* Oxford University Press. ISBN 9780199938674.

ŠÍN, Zbyněk, 2009. *Tvorba práva: pravidla, metodika, technika.* Vyd. 2. V Praze: C.H. Beck. Beckovy příručky pro právní praxi. ISBN 9788074001628.

WOLTERSKLWUER, 2020. *Zaměstnávání cizinců v ČR.* [online]. [cit. 2020-12-21]. Dostupné z: https://obchod.wolterskluwer.cz/cz/zamestnavani-cizincu-v-ceske-republice-2-vydani.p5437.html?variant_id=5438&gclid=Cj0KCQiAasz-BRCCARIsANotFgODHujXx9BeTu6_ZB_FyDIsRVWXF6kbCZwWU-dY_VEOKK55miXfNmYaAmAaEALw_wcB

Workintense.cz. 2021. Outsorcingové služby. [online]. [cit. 2021-03-23]. Dostupné z: <https://workintense.cz/outsorcingove-sluzby/automotive-logistic-outsourcing>

Zákon č. 176/2019 Sb. k § 156 odst. 5 písmeno b) cizineckého zákona

Zákon č. 176/2019 Sb., k cizineckému zákonu

Zákon č. 198/2009 Sb., tzv. antidiskriminační zákon.

Zákon č. 235/2004 Sb. o dani z přidané hodnoty.

Zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů.

Zákon č. 326/1999 Sb., tzv. cizineckého zákona.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání.

Zákon č. 500/2004 Sb., Správní řád.

Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.