

**Souhrnná informace o aktivitách realizovaných  
příslušnými resorty v oblasti potírání nelegálního  
zaměstnávání za rok 2022**

## OBSAH

<b>I. ČÁST – ČINNOST MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ A MEZIRESORTNÍ SPOLUPRÁCE V OBLASTI BOJE PROTI NELEGÁLNÍMU ZAMĚSTNÁVÁNÍ A SOUVISEJÍCÍMU PROTIPRÁVNÍMU JEDNÁNÍ .....</b>	<b>5</b>
1. Činnost MOPNZ .....	5
2. Další aktivity MPSV .....	7
<b>II. ČÁST – LEGISLATIVNÍ ZMĚNY S DOPADEM NA OBLAST NELEGÁLNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ .....</b>	<b>12</b>
3. Legislativní změny přijaté v roce 2022.....	12
4. Plánované legislativní změny .....	12
<b>III. ČÁST – ČINNOST STÁTNÍHO ÚŘADU INSPEKCE PRÁCE .....</b>	<b>15</b>
5. Počty provedených kontrol a zjištěných nelegálně zaměstnaných osob .....	15
6. Sankce uložené v souvislosti s nelegální prací cizinců.....	20
7. Podněty ke kontrole NLZ .....	21
8. Další zjištěná porušení právních předpisů kontrolovaných inspekcí práce..	22
9. Kontroly agenturního zaměstnávání .....	23
10. Kontroly zastřeného zprostředkování zaměstnání .....	29
<b>IV. DALŠÍ ČINNOSTI .....</b>	<b>32</b>
11. Agentury práce v ČR .....	32
Agentury práce v roce 2022.....	32
Stanoviska MV k žádostem o povolení ke zprostředkování zaměstnání cizincům agenturami práce .....	34
12. Činnosti Finanční správy ČR .....	36
13. Celní správa ČR – výsledky kontrolní činnosti celních úřadů .....	39
14. Výsledky činnosti Ministerstva vnitra a Policie ČR.....	41

Kvóty pro ekonomickou migraci a migrační programy .....	41
Koordinace meziresortní spolupráce Ministerstvem vnitra .....	43
Aplikace institutu nespolehlivého zaměstnavatele .....	44
Stanoviska k žádostem o povolení ke zprostředkování zaměstnání cizincům agenturami práce .....	44
Obchodování s lidmi .....	46
Bezpečnostní situace v průmyslových zónách v souvislosti se zaměstnáváním cizinců.....	47
Kontrolní činnost Policie ČR za účelem odhalení neoprávněného zaměstnání	49
15. Činnost Ministerstva zahraničních věcí .....	52
Kvóty pro ekonomickou migraci a migrační programy .....	52
Statistické údaje za rok 2022 .....	54
Schengenská víza.....	54
Dlouhodobá víza a pobytová oprávnění.....	55
Kontrolní a preventivní činnost ZÚ ČR.....	56
Vyhodnocení situace v některých státech s vysokým migračním potenciálem a s ohledem na riziko výkonu nelegální práce v ČR .....	57
Zprávy ze ZÚ ve vybraných zemích zařazených do Programu kvalifikovaný zaměstnanec .....	58
Zprávy ZÚ ve vybraných zemích Afriky.....	68
Zprávy ZÚ ve vybraných zemích Asie.....	71
16. Činnosti Ministerstva průmyslu a obchodu .....	81
Kontrolní činnosti živnostenských úřadů .....	81
Realizace vládních programů ekonomické migrace.....	82

17. Činnost České správy sociálního zabezpečení.....	84
<b>V. ČÁST – SHRUTÍ.....</b>	<b>87</b>
Seznam zkratek .....	90

## **I. ČÁST – ČINNOST MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ A MEZIRESORTNÍ SPOLUPRÁCE V OBLASTI BOJE PROTI NELEGÁLNÍMU ZAMĚSTNÁVÁNÍ A SOUVISEJÍCÍMU PROTIPRÁVNÍMU JEDNÁNÍ**

Tento materiál je vládě České republiky (dále též jen „ČR“) předkládán jako jeden z výsledků činnosti Meziresortního orgánu pro potírání nelegálního zaměstnávání (dále též jen „MOPNZ“), který na centrální úrovni zajišťoval koordinaci a spolupráci v oblasti boje proti výkonu a umožnění nelegální práce<sup>1</sup>. Gestorem činnosti MOPNZ je Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále též jen „MPSV“).

Posláním MOPNZ je koordinovat činnost členských institucí v oblasti uvedené v jeho názvu, projednávat a posuzovat vhodná opatření přispívající k řešení dané problematiky, doporučovat směry kontrolní a preventivní činnosti. Prostřednictvím MOPNZ mohou členské instituce zejména uplatňovat připomínky a návrhy související s projednávanou problematikou a následně přenášet informace potřebné k činnosti podřízených orgánů.

### **1. Činnost MOPNZ**

První řádné zasedání MOPNZ v roce 2022 (v celkovém pořadí druhé) se uskutečnilo dne 11. 4. 2022. Kromě seznámení s dosavadní činností pracovních skupin MOPNZ byl projednáván dopad aktuální situace na Ukrajině na oblast zaměstnanosti a s tím spojená strategie integrace držitelů dočasné ochrany. Na toto téma vystoupil zástupce MPSV Mgr. Antonín Seidel z oddělení zahraniční zaměstnanosti. Následovaly příspěvky zástupce členských institucí MOPNZ z Ministerstva zahraničních věcí, Ministerstva vnitra (dále jen „MV“) a České správy sociálního zabezpečení k danému tématu. S příspěvkem věnovaným obecně problematice nelegálního zaměstnávání vystoupil zástupce Generálního ředitelství cel (dále jen „GŘC“) a Státního úřadu inspekce práce (dále jen „SÚIP“). Následně zástupce MPSV přítomným představil

---

<sup>1</sup> Pojem nelegální práce je uveden v § 5 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále též jen „zákon o zaměstnanosti“).

kampaň Evropský orgán pro pracovní záležitosti (dále jen „ELA“) k silniční dopravě v roce 2022.

V průběhu roku 2022 se uskutečnila jednání všech tří stálých pracovních skupin MOPNZ (pracovní skupina k problematice nelegální práce, pracovní skupina k problematice agentur práce a zastřenému zprostředkování zaměstnání, pracovní skupina k problematice zaměstnávání cizinců).

Jednání pracovní skupiny k **problematice nelegální práce** proběhlo dne 6. 10. 2022 a byly projednávány následující opatření:

- veřejný seznam nelegálně zaměstnávajících zaměstnavatelů,
- odpovědnost za umožnění výkonu nelegální práce v rámci subdodavatelského řetězce.

Zástupce SÚIP představil výsledky kontrolní činnosti orgánů inspekce práce. Závěrem proběhlo interní hlasování o otázce, zda se má pokračovat v pracích na seznamu nelegálně zaměstnávajících zaměstnavatelů, kdy se většina hlasujících (přičemž většina přítomných se hlasování zdržela) vyslovila pro.

Pracovní skupina k **problematice agentur práce a zastřenému zprostředkování zaměstnání** realizovala jednání dne 6. 10. 2022, v jehož průběhu byly přítomným představeny základní body novelizace zákona o zaměstnanosti, zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), zákona č. 118/2000 Sb., zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon č. 118/2000“) a zákona č. 251/2005 Sb. o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon i inspekci práce), a to:

- zrušení povinného pojištění agentru práce,
- zmírnění podmínek pro odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnávání,
- návrh na rozšíření oznamovaných skutečností podle § 59 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

K tématu agenturního zaměstnávání vystoupili také zástupci SÚIP a ČMKOS. Diskutována byla dále témata certifikace agentur práce, odborné praxe, navýšení

kauce a zavedení podmínky bezdlužnosti či zabránění uzavírání pracovněprávních vztahů na dobu dočasného přidělení a ukotvení povinnosti, aby dočasné přidělení zaměstnance u téhož uživatele nepřesáhlo dobu 3 let.

Jednání pracovní skupiny k **problematickému zaměstnávání cizinců** se uskutečnila dne 14. 6. 2022 a dne 6. 12. 2022. Dne 14. června zástupci MPSV v pracovní skupině hovořili o dopadech války na Ukrajině na český trh práce a zaměstnávání cizinců. Dále byly představeny projekty rozvoje zahraniční zaměstnanosti a projekt posílení kontrolní činnosti nelegálního zaměstnávání (tento projekt však bohužel v roce 2023 nebude realizován). Zástupci MPSV hovořili také o vytvoření institutu spolehlivého/uznaného zaměstnavatele a zavedení bodového systému preferenční migrace a souvisejících legislativních změnách.

Dne 6. 12. 2022 byl na jednání výše uvedené pracovní skupiny představen návrh reformy pracovní migrace, konkrétně přehled dopadů regulace a harmonogram příprav. Dále byly účastníkům jednání poskytnuty informace o zahájení realizace projektu EURES+3Z UP! a informace o kampani pro prevenci nelegálního zaměstnávání osob s dočasnou ochranou. Dále bylo na tomto jednání diskutováno také téma kontrolní činnosti SÚIP.

## **2. Další aktivity MPSV**

MPSV se v roce 2022 podílelo na činnosti Meziresortní koordinační skupiny pro oblast boje proti obchodování s lidmi, stejně jako na činnosti Koordinačního orgánu pro řízení ochrany státních hranic a migraci a Analytického centra pro ochranu státních hranic a migraci a Pracovní skupiny pro ekonomickou migraci při Ministerstvu průmyslu a obchodu (dále jen „MPO“).

MPSV se dále snaží zvyšovat povědomí veřejnosti o právech a povinnostech, o rizicích a možnostech řešení nepříznivých životních situací spojených se zaměstnáváním zahraničních pracovníků v ČR. Děje se tak zejména pomocí internetových portálů: portálu MPSV/Úřadu práce České republiky, EURES (Evropských služeb zaměstnanosti), webových stránek SÚIP, webových stránek cizinci.cz, Podpora cizincům – Interaktivní mapa (pracevceskerepublice.cz) apod. Informace původně dostupné

na webové stránce [pracevceskerepublice.cz](http://pracevceskerepublice.cz) byly v průběhu roku 2022 převedeny na jednotný internetový portál MPSV <https://www.cizinci.cz/>, kde jsou nově kompletně přeloženy do ukrajinštiny, vietnamštiny, mongolštiny a moldavštiny.

Zástupci MPSV průběžně v roce 2022 poskytovali osobní i telefonické konzultace tazatelům, dále se aktivně zapojovali do on-line akcí, zejména seminářů a videokonferencí, v rámci kterých předávali odborné i široké veřejnosti aktuální informace v souvislosti s potenciálním výskytem nelegálního zaměstnávání cizinců na území ČR.

MPSV se ve spolupráci s MPO, MV a Ministerstvem zahraničních věcí (dále též jen „MZV“), případně také ve spolupráci se Svazem průmyslu a dopravy a Hospodářskou komorou, pořádalo regionální osvětové semináře ekonomické migrace pro zaměstnavatele, kteří plánují v ČR zaměstnávat cizince.

Informovanost/webové stránky:

Webové stránky České správy sociálního zabezpečení (dále též jen „ČSSZ“) poskytují podrobné informace z oblasti nemocenského a důchodového pojištění, účasti na pojištění, právech a povinnostech zaměstnavatelů, zaměstnanců a OSVČ a pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, včetně mezinárodních smluv a unijních předpisů, kromě češtiny rovněž ve 4 jazycích a základní informace rovněž v ukrajinštině. Na webu ČSSZ a ePortálu ČSSZ jsou dostupné tiskopisy a žádosti o dávky použitelné v uvedených oblastech a open data z oblastí v působnosti ČSSZ, dále ČSSZ pravidelně vydává aktuality, z toho část vícejazyčně. ČSSZ rovněž prostřednictvím svých call center a klientských center poskytuje informace i cizincům.

Webové stránky SÚIP slouží jako cenný zdroj informací jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Klienti zde naleznou informační materiály orientované na oblast pracovních vztahů a podmínek, bezpečnosti práce, zákona o zaměstnanosti a další problematiku související s činností orgánů inspekce práce. Prostřednictvím stránek je veřejnost informována o kontrolní působnosti SÚIP. Publikované údaje se týkají i oblasti legálního a nelegálního zaměstnávání na území ČR.



Prevence a spolupráce:

MPSV rovněž prostřednictvím Výzkumného ústavu bezpečnosti práce provádí výzkum dopadů nelegálního zaměstnávání ve vztahu bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (dále též jen „BOZP“) v rámci projektu Problematika nelegální práce s důrazem na pracovněprávní aspekty a související zajištění BOZP. V rámci tohoto výzkumného úkolu byly Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, v.v.i. ve spolupráci s Ústavem státu a práva AV ČR, v. v. i. vytvořeny webové stránky Práce cizinců v ČR (pracecizincu.cz) obsahující užitečné a praktické odpovědi na otázky týkající se:

- pobytu cizinců na území ČR,
- podmínek výkonu legální pracovní činnosti v ČR,
- výhod legální práce v ČR,
- vysvětlení, co se rozumí nelegální prací cizinců v ČR,
- důsledků a rizik spojených s nelegální prací v ČR,
- práv cizinců v oblasti zdravotní péče a sociálního zabezpečení.

V rámci tohoto projektu vznikly webové stránky:

[Práce cizinců v České republice](#)

[Práce občanů EU v České republice](#)

V rámci těchto stránek, které jsou k dispozici ve více jazykových mutacích, jsou cizinci interaktivní formou prostřednictvím rozklikávacích odkazů seznámeni s problematikou nelegální práce v ČR a jak pracovat legálně a rovněž i s pracovněprávními podmínkami v ČR.

V rámci tohoto projektu vznikl i audiopodcast a videospot, který s danou problematikou seznamuje:

[PODCAST Nelegální práce cizinců a pracovní úrazy v ČR](#)

[VIDEO SPOT Příběh Vitaliye - následky pracovního úrazu pro nelegálního pracovníka](#)

Kromě aktivit v rámci MOPNZ je možno uvést, že zástupci MPSV se v roce 2022 podíleli na činnosti Meziresortní koordinační skupiny pro oblast boje proti obchodování s lidmi, stejně jako na činnosti Koordinačního orgánu pro řízení ochrany státních hranic a migraci a Analytického centra pro ochranu státních hranic a migraci, Pracovní skupiny pro ekonomickou migraci při MPO a dalších orgánů.

MPSV se snaží zvyšovat povědomí veřejnosti o právech a povinnostech, o rizicích a možnostech řešení nepříznivých životních situací spojených se zaměstnáváním zahraničních pracovníků v ČR. Děje se tak zejména pomocí internetových portálů: portálu MPSV/Úřadu práce České republiky (dále jen „ÚP ČR“), EURES (Evropských služeb zaměstnanosti), webové stránky Státního úřadu inspekce práce, webových stránek cizinci.cz, Podpora cizincům – Interaktivní mapa (pracevceskerepublice.cz) apod. Webová stránka pracevceskerepublice.cz byla v průběhu roku 2022 kompletně přeložena do ukrajinského jazyka. Spuštěna byla také mobilní aplikace Smart Migration.

Zástupci MPSV průběžně v roce 2022 poskytovali osobní i telefonické konzultace tazatelům, dále se aktivně zapojovali do on-line akcí, zejména seminářů a videokonferencí, v rámci kterých předávali odborné i široké veřejnosti aktuální informace v souvislosti s potenciálním výskytem nelegálního zaměstnávání cizinců na území ČR.

MPSV se ve spolupráci s Ministerstvem průmyslu a obchodu, Ministerstvem vnitra a MZV (případně také ve spolupráci se Svazem průmyslu a dopravy a Hospodářskou komorou) pořádaly regionální osvětové semináře ekonomické migrace pro zaměstnavatele, kteří v ČR zaměstnávají nebo plánují zaměstnávat cizince.

Podle dostupných zdrojů získalo v ČR od vypuknutí konfliktu do konce roku 2022 práci celkem 173 246 osob z Ukrajiny pod dočasnou ochranou (zhruba  $\frac{3}{4}$  - 121 006 - z nich tvořily ženy). Někteří se už vrátili zpět domů nebo ze zaměstnání odešli. Držitelé dočasné ochrany mají volný přístup na trh práce a mohou vstupovat do evidence zájemců o zaměstnání a evidence uchazečů o zaměstnání.

Ke konci roku 2022 pracovalo na území ČR 99 746 občanů Ukrajiny s udělenou dočasnou ochranou. Nejvíce ve Středočeském (17 376 osob) a Plzeňském kraji (14 376 osob).

## **II. ČÁST – LEGISLATIVNÍ ZMĚNY S DOPADEM NA OBLAST NELEGÁLNÍHO ZAMĚŠTNÁVÁNÍ**

### **3. Legislativní změny přijaté v roce 2022**

V roce 2022 nedošlo k žádným významným změnám ve vztahu k problematice nelegálního zaměstnávání.

### **4. Plánované legislativní změny**

V roce 2022 pokračovaly intenzivní práce na přípravě novely zákona o zaměstnanosti, jejímž předmětem byla úprava definice nelegální práce a úprava agenturního zaměstnávání. Návrh byl ještě v roce 2022 předložen vládě. Předpokládaná účinnost je od 1.1.2024.

V listopadu 2022 byl do meziresortního připomínkového řízení předložen návrh zákona, kterým se mění zákon o zaměstnanosti. Vedle zrušení povinného pojištění agentur práce, navýšení kauce či ukotvení podmínky bezdlužnosti, obsahuje návrh úpravu podmínek vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání. Mimo jiné se počítá s tím, že podmínkou vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání je, že žadající osobě, odpovědnému zástupci žadající právnické osoby, osobě, která je členem statutárního orgánu žadající právnické osoby, nebo zástupci právnické osoby v tomto statutárním orgánu nebyla v posledních 3 letech pravomocně uložena pokuta za přestupek, který by představoval důvod pro odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 63 odst. 2 písm. c) zákona o zaměstnanosti (podle návrhu se jedná o nejzávažnější porušení předpisů - například umožnění výkonu nelegální práce či zastřené zprostředkování zaměstnání), totéž platí i pro odpovědného zástupce, osobu, která je členem statutárního orgánu žadající právnické osoby, nebo zástupcem právnické osoby v tomto statutárním orgánu, jestliže byli odpovědným zástupcem, členem statutárního orgánu nebo zástupcem právnické osoby ve statutárním orgánu u jiné právnické osoby v době, kdy byl touto právnickou osobou spáchán takový přestupek.

Výše zmíněnou novelizaci zákona o zaměstnanosti předložila vláda Poslanecké sněmovně v květnu 2023. Návrh zákona obsahuje následující body:

- konkretizaci případů porušení zákona o zaměstnanosti vedoucích jak obligatorně, tak i fakultativně k odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání a dále doplnění nového důvodu spočívajícího v opakovaném neposkytnutí součinnosti orgánům inspekce práce při kontrole,
- zpřesnění právní úpravy nákladů řízení, konkrétně o rozšíření okruhu správních řízení, u kterých je vyžadováno uložení nákladů řízení, a to z důvodu na straně agentury práce,
- rozšíření informací, které agentury práce pravidelně oznamují generálnímu ředitelství Úřadu práce ČR v rámci plnění oznamovací povinnosti podle § 59 odst. 2 zákona o zaměstnanosti,
- zpřesnění právní úpravy v oblasti získání odborné praxe,
- navýšení kauce,
- sjednocení a zpřesnění terminologie, ukotvení konce lhůty, kdy lze požádat o opakované povolení ke zprostředkování zaměstnání,
- opatření k ochraně agenturních zaměstnanců

Významnou změnu zasahující do problematiky nelegálního zaměstnávání přinesl rovněž zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, jenž mj. přiblížil povinnosti zaměstnavatele z dohod konaných mimopracovní poměr pracovnímu poměru. Dohody konané mimo pracovní poměr jsou často zneužívány k obcházení zákazu nelegální práce. Zpřísnění povinností zaměstnavatele by mohlo vést k omezení tohoto jevu. Uvedený zákon nabyl účinnosti 1. 10. 2023.

V souladu s plánem legislativních prací na rok 2023 MPSV předloží do legislativního procesu návrh novely zákona o zaměstnanosti obsahující mimo jiné změny v oblasti zahraniční zaměstnanosti, konkrétně návrh na ukotvení veřejného seznamu zaměstnavatelů, kteří umožnili výkon nelegální práce, případně zastřené zprostředkovali zaměstnání, dále návrh na zavedení preferenčního bodového systému pracovní migrace a s tím spojeného konceptu spolehlivého zaměstnavatele. Zároveň mimo plán legislativních prací dojde k úpravě hlášení nástupu do zaměstnání či

výkonu práce cizinců nebo občanů EU, a to ve smyslu digitalizace celého procesu za účelem co největšího snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů.

### III. ČÁST – ČINNOST STÁTNÍHO ÚŘADU INSPEKCE PRÁCE

#### 5. Počty provedených kontrol a zjištěných nelegálně zaměstnaných osob

I v roce 2022, jako v předchozích letech, byla kontrolní činnost SÚIP realizována na základě Ročního programu kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce na rok 2022, který byl řádně projednaný Radou vlády pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, vyššími odborovými orgány a organizacemi zaměstnavatelů a také schválený MPSV.

Kontrolní činnost byla v roce 2022 částečně ovlivněna pandemií onemocnění Covid-19 a dále se do výsledků kontrol v oblasti nelegálního zaměstnávání promítla úprava přístupu osob s dočasnou ochranou na trh práce. I přes tuto skutečnost byly cíle těchto kontrol, tak jak je stanovil Roční program kontrolních akcí na rok 2022, naplněny.

Orgány inspekce práce provedly v roce 2022 celkem 18 553 kontrol. Z tohoto počtu bylo 7 232 kontrol zaměřeno na dodržování bezpečnosti práce na pracovištích a bezpečný provoz vyhrazených technických zařízení, 3 920 kontrol na dodržování pracovních vztahů a podmínek, na odhalování nelegálního zaměstnávání bylo zaměřeno celkem 6 572 kontrol a do oblasti zaměstnanosti směřovalo 829 kontrol. Kromě inspekční činnosti v oblasti bezpečnosti práce a vyhrazených technických zařízení provedly oblastní inspektoráty práce (dále jen „OIP“) ještě 536 kontrol příčin a okolností pracovních úrazů. Dále OIP vydaly 2 009 vyjádření k projektovým dokumentacím staveb, určených pro užívání ve veřejném zájmu nebo jako pracoviště fyzických osob, a účastnily se v 988 případech kolaudačních řízení staveb.

V roce 2022 uložily na základě porušení právních předpisů zjištěných při kontrolách orgány inspekce práce celkem 3 298 pokut v celkové výši 357 162 500 Kč.

Kontroly NLZ jsou dlouhodobě jednou ze stěžejních kontrolních činností v rámci kontrol spadajících do oblasti zaměstnanosti, která plně koresponduje s prioritami resortu MPSV a také s vnitřní politikou EU. V roce 2022 se množství provedených kontrol zvýšilo v porovnání s lety 2020 a 2021, které byly poznamenány pandemií Covid-19, avšak počty nelegálně pracujících osob zjištěných při kontrolách orgánů inspekce

práce byly nižší. Důvodem je zejména úprava přístupu osob z Ukrajiny s dočasnou ochranou na trh práce, kdy se tito považují za cizince s trvalým pobytem a nepotřebují např. povolení k zaměstnání či zaměstnaneckou kartu.

Na trhu práce i v roce 2022 převládal převis poptávky po pracovní síle a řada zaměstnavatelů obsazovala pracovní místa cizinci, aniž by byly dodrženy předpisy související s pobytem a zaměstnáním cizinců na území ČR. Při kontrolní činnosti se inspektoři často setkávají nejen s nelegálním zaměstnáváním cizinců, ale zejména snahou vyhnout se splnění stanovených podmínek, jako například zprostředkování zaměstnání či zneužití institutu vysílání pracovníků při poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu EU.

Přestože jsou kontroly v oblasti NLZ zaměřeny primárně na kontrolu výkonu nelegální práce občanů ČR a cizinců, je jejich běžnou součástí také kontrola dodržování souvisejících povinností zaměstnavatelů v oblasti zaměstnanosti, tj. především informační a evidenční povinnosti zaměstnavatele při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí, povinnosti mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu, ale také kontrola dodržování základních povinností v oblasti pracovněprávních vztahů (na úseku pracovního poměru, pracovní doby, odměňování) a BOZP.

I v roce 2022 pokračovala na regionální i centrální úrovni navázaná a osvědčená spolupráce s ozbrojenými složkami, především s PČR, Službou cizinecké policie, ale také se správními úřady, zejména Úřadem práce ČR (dále jen „ÚP ČR“) a ČSSZ.

SÚIP je rovněž aktivně zapojen do Systému pro výměnu informací o vnitřním trhu (IMI), který zjednodušuje výměnu informací mezi členskými státy EU. V roce 2022 bylo prostřednictvím tohoto systému ze strany SÚIP přijato celkem 139 žádostí. Z tohoto počtu se jednalo o 69 žádostí o poskytnutí informace, 13 žádostí o předání dokumentu vč. rozhodnutí českým zaměstnavatelům a 42 žádostí o vymození sankce uložené v zahraničí. Ze strany SÚIP bylo na členské státy EU odesláno 14 žádostí, z toho 13 žádostí o poskytnutí informací a 1 žádost o vymození pokuty uložené zahraničnímu zaměstnavateli. Prostřednictvím systému IMI bylo zahraničním orgánům předáno 6 podnětů k možnému využití při jejich kontrolní činnosti.



Nepostradatelnou částí kontrolní činnosti je i poskytování základního pracovněprávního poradenství. Jako v předcházejícím roce byl i v roce 2022 zaznamenán zvýšený počet dotazů ze strany zahraničních pracovníků směřujících do různých oblastí pracovněprávních vztahů.

Na oblast nelegálního zaměstnávání bylo v roce 2022 zaměřeno celkem 6 572 kontrol. Kontroly byly prováděny u širokého spektra zaměstnavatelů, s přihlédnutím k možnému podezření na umožnění výkonu nelegální práce. Kontroly byly provedeny celkem u 6 260 subjektů, z tohoto počtu bylo zkontrolováno celkem 2 242 fyzických osob a 4 018 právnických osob.

Při těchto kontrolách bylo zjištěno celkem 3 863 porušení pracovněprávních předpisů, a to jak v oblasti dodržování povinností stanovených zákonem o zaměstnanosti, včetně zákazu nelegálního zaměstnávání, tak v oblasti základních institutů BOZP a pracovních vztahů a podmínek, které byly rovněž součástí předmětu kontroly.

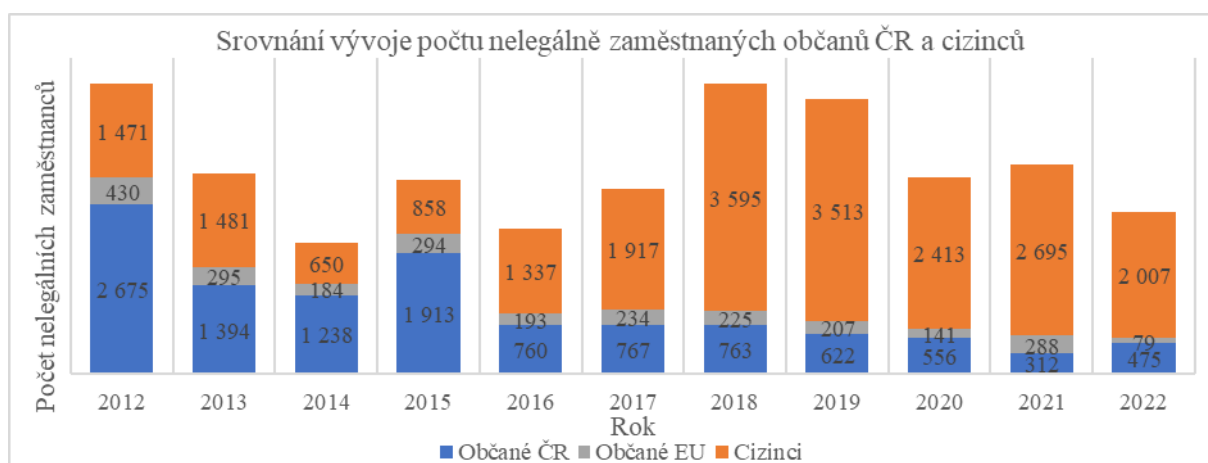
OIP bylo v rámci provedených kontrol odhaleno celkem 2 561 osob vykonávajících nelegální práci. Z tohoto celkového počtu se v 475 případech jednalo o občany ČR, dále ve 79 případech o občany jiných členských států EU a v 2 007 případech o cizince ze zemí mimo EU. Nelegální práce byla OIP zjištěna celkem u 743 subjektů.

Počet odhalených nelegálně zaměstnaných osob ve vztahu k počtu kontrol v letech 2012-2022

Rok	Počet kontrol	Počet osob zjištěných při nelegální práci			
		občané ČR	občané EU	cizinci	celkem
2012	35 557	2 675	430	1 471	4 576
2013	36 101	1 394	295	1 481	3 170
2014	15 911	1 238	184	650	2 072
2015	9 583	1 913	294	858	3 065
2016	9 308	760	193	1 337	2 290
2017	9 707	767	234	1 917	2 918

2018	8 339	763	225	3 595	4 583
2019	8 160	622	207	3 513	4 342
2020	5 557	556	141	2 413	3 110
2021	5 222	312	288	2 695	3 295
<b>2022</b>	<b>6 572</b>	<b>475</b>	<b>79</b>	<b>2 007</b>	<b>2 561</b>

### Srovnání vývoje počtu nelegálně zaměstnaných osob ČR a cizinců v letech 2012-2022



Mezi nejčastěji zjištěné nelegálně zaměstnané cizince pak patřili v roce 2022, shodně s předcházejícími roky, občané Ukrajiny (1 669 osob), Moldavska (116 osob) a Vietnamu (46 osob). V případě nelegální práce cizinců se nejčastěji jednalo o výkon činnosti v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo zaměstnaneckou kartou, zejména v rozporu s druhem pracovní činnosti nebo místem výkonu práce. Uvedené souvisí i se zastřeným zprostředkováním zaměstnání, jelikož v momentu vyřizování takového oprávnění zejména zastřené agentury práce neznají skutečné místo výkonu práce cizince.

### Nelegálně zaměstnaní cizinci ze zemí mimo EU

<b>Státní příslušnost</b>	<b>Počet osob</b>
Ukrajina	1 669
Moldavsko	116
Vietnam	46
Turecko	16
Gruzie	12
Rusko	12
Kazachstán	11
Ostatní	125
<b>Celkem</b>	<b>2 007</b>

Mezi nejčastěji zjištěné nelegálně zaměstnané pracovníky z členských zemí EU patřili v roce 2022 občané Slovenska (48 osob), Maďarska (12 osob), Rumunska (10 osob) a Bulharska (3 osob).

### Nelegálně zaměstnaní občané zemí EU

<b>Státní příslušnost</b>	<b>Počet osob</b>
Slovensko	48
Maďarsko	12
Rumunsko	10
Bulharsko	3
Polsko	3
Německo	1
Lotyšsko	1
Chorvatsko	1
<b>Celkem</b>	<b>79</b>

V roce 2022 byly nejčastěji nelegálně pracující osoby zjišťovány u zaměstnavatelů v oborech dle CZ-NACE stavebnictví (u 131 subjektů), velkoobchod, maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel (u 100 subjektů), zpracovatelský průmysl (u 98 subjektů), ubytování, stravování a pohostinství (u 83 subjektů).

Z pohledu velikosti zaměstnavatele se umožnění NLZ v roce 2022 nejčastěji dopouštěli zaměstnavatelé kategorie do 9 zaměstnanců a zaměstnavatelé s 10-49 zaměstnanci či zaměstnavatelé s 50-249 zaměstnanci.

Umožnění výkonu nelegální práce formou švarcsystému bylo v roce 2022 zjištěno u 218 případů. Nejčastěji se jednalo o švarcsystém občanů ČR, konkrétně se jednalo

o 149 případů. Dále bylo odhaleno 47 případů švarcsystému cizinců a v 22 případech šlo o švarcsystém občanů EU.

## 6. Sankce uložené v souvislosti s nelegální prací cizinců

Za umožnění výkonu a výkon nelegální práce bylo v roce 2022 uloženo celkem 752 pokut v souhrnné výši 175 917 000 Kč. Z toho bylo 44 pokut v souhrnné výši 184 500 Kč uloženo fyzickým osobám za přestupek výkonu či umožnění nelegální práce.

Počet a výše pokut za NLZ uložených v roce 2022

Důvod uložení pokuty	Počet uložených pokut	Výše uložených pokut v Kč
§ 139 odst. 1 písm. c) - přestupek, výkon nelegální práce fyzickou osobou podle ust. § 5 písm. e)	43*	94 500
§ 139 odst. 1 písm. d) - přestupek, umožnění výkonu nelegální práce fyzickou osobou podle ust. § 5 písm. e) bodu 1 nebo 2	1	90 000
§ 140 odst. 1 písm. c) - přestupek, umožnění výkonu nelegální práce podle ust. § 5 písm. e) bodu 1 nebo 2	701	172 095 500
§ 140 odst. 1 písm. e) - přestupek, umožnění výkonu nelegální práce podle ust. § 5 písm. e) bodu 3 (cizinec bez povolení k pobytu)	23	3 637 000

*(Pozn.: Jedná se o pokuty uložené ve správních řízeních v období od 1. 1. do 31. 12. 2022, tj. částečně se může jednat o pokuty za protiprávní jednání zjištěná i kontrolami provedenými v předchozích obdobích. Počet pokut nelze sčítat, neboť jedna pokuta může zahrnovat více přestupků.) \*V souvislosti se spácháním přestupku výkonu nelegální práce bylo v roce 2022 dále uloženo fyzickým osobám celkem 166 napomenutí, přičemž se jednalo o fyzické osoby různých národností (např. ČR, Ukrajina, Moldavsko).*

Za porušení ust. § 136 zákona o zaměstnanosti bylo v roce 2022 uloženo celkem 243 pokut ve výši 3 415 500 Kč. Za porušení informační povinnosti dle ust. § 87 zákona o zaměstnanosti bylo v roce 2022 uloženo celkem 252 pokut ve výši 2 707 000 Kč.

I v tomto případě se jedná o pokuty za protiprávní jednání zjištění také kontrolami provedenými v předchozím období, tedy nejen v roce 2022.

Na základě kontrol, které byly se zjištěním NLZ zahájeny i dokončeny v roce 2022 bylo uloženo celkem 116 pokut v celkové výši 14 113 000 Kč. Za porušení za nesplnění informační povinnosti dle ust. § 87 zákona o zaměstnanosti bylo uloženo celkem 50 pokut ve výši 888 000 Kč a za porušení § 136 zákona o zaměstnanosti bylo uloženo celkem 18 pokut ve výši 340 000 Kč. Podstatná část pokut za zjištění z kontrol roku 2022 pak bude předmětem správního řízení v následujícím období.

Počet a výše pokut uložených za NLZ na základě kontrol provedených v roce 2022

Důvod uložení pokuty	Počet uložených pokut	Výše uložených pokut v Kč
§ 139 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti, výkon nelegální práce fyzickou osobou dle ust. § 5 písm. e)	10	16 500
§140 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti, umožnění výkonu nelegální práce podle ust. § 5 písm. e) bod 1 (výkon práce mimo pracovněprávní vztah) nebo bod 2 (cizinec bez povolení k zaměstnání)	104	13 830 000
§ 140 odst. 1 písm. e) zákona o zaměstnanosti, umožnění výkonu nelegální práce podle ust. § 5 písm. e) bodu 3 (cizinec bez povolení k pobytu)	5	297 000

*(Pozn.: Jedná se o pokuty za protiprávní jednání, zjištěná kontrolami zahájenými a také dokončenými v roce 2022. Počet pokut nelze sčítat, neboť jedna pokuta může zahrnovat více přestupků.)*

## 7. Podněty ke kontrole NLZ

Do oblasti nelegálního zaměstnávání směřuje každoročně řada podnětů. Ty jsou SÚIP a OIP adresovány jak ze strany veřejnosti (nejčastěji ze strany zaměstnanců), tak ze strany jiných správních orgánů. Těchto podnětů obdržely orgány inspekce práce v roce

2022 celkem 1 373. Z tohoto počtu upozorňovalo 976 podnětů na možný výkon nelegální práce občanů ČR, 483 podnětů na možný výkon nelegální práce cizinců a 150 podnětů na možný výkon nelegální práce občanů EU. Jeden podnět přitom může upozorňovat na více skutečností a může tak směřovat do více oblastí, jejich počty tedy není možné sčítat.

## 8. Další zjištěná porušení právních předpisů kontrolovaných inspekcí práce

Kromě nelegálního zaměstnávání byly nejčastěji při kontrolách NLZ zjištěny následující porušení zákona o zaměstnanosti:

Ustanovení zákona o zaměstnanosti	Popis porušení	Počet porušení
§ 87, § 88	Nesplnění informační povinnosti zaměstnavatelů vůči krajským pobočkám ÚP ČR ve vztahu k zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí	738
§ 136	Nesplnění povinnosti zaměstnavatele mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu a nesplnění této povinnosti ze strany zaměstnavatele usazeného v jiném členském státu EU, který v rámci poskytování služeb vyslal svého zaměstnance k dočasnému výkonu práce do ČR, přičemž doklady, jimiž je plněna tato povinnost, musí být přeloženy do českého jazyka	516
§ 102	Zaměstnavatelé nesplnili evidenční povinnost ve vztahu k zaměstnancům ze zahraničí	71
<b>Celkový počet porušení zákona o zaměstnanosti (vč. NLZ)</b>		<b>3 568</b>

Nejčastěji zjištěná porušení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále též jen „zákoník práce):

<b>Ustanovení zákoníku práce</b>	<b>Popis porušení</b>	<b>Počet porušení</b>
§ 77 odst. 1	Nesplnění povinnosti mít písemně uzavřenu dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti	83
§ 75	Nedodrženo ust. zákoníku práce ve vztahu k výkonu práce na základě dohody o provedení práce	71
§ 34	Nedodržení náležitostí týkající se obsahu a formy pracovní smlouvy	38
§ 138	Nedodržení ust. týkají se sjednání výše odměny z dohody a podmínek pro její poskytování v dohodě o pracovní činnosti nebo v dohodě o provedení práce	38
<b>Celkový počet porušení zákoníku práce</b>		<b>294</b>

## **9. Kontroly agenturního zaměstnávání**

Orgány inspekce práce věnují oblasti agenturního zaměstnávání trvale velkou pozornost. Z hlediska eliminace negativních jevů spojených s agenturním zaměstnáváním se jedná o důležitou součást kontrolní činnosti. Agentury práce, ať už se jedná o právnické či fyzické osoby, mohou zprostředkovávat zaměstnání na základě povolení ke zprostředkování zaměstnání. Tato povolení vydává, po splnění podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti, GŘ ÚP ČR.

Kontrolní činnost SÚIP v oblasti agenturního zaměstnávání zahrnovala nejen cílené kontroly přímo na oblast agenturního zaměstnávání, ale i kontroly primárně zaměřené na jiné oblasti (např. zastřené agenturní zaměstnávání, vysílání pracovníků, rovné zacházení a zákaz diskriminace nebo ochrana osobních práv zaměstnanců, odměňování, dodržování předpisů na úseku BOZP), přičemž kontrolovanými osobami byly agentura práce a uživatelé. Důležitým zdrojem informací, sloužících k zahájení kontroly agentury práce, jsou podněty ke kontrole podávané zaměstnanci, zaměstnavateli, ale i státními orgány (např. GŘ ÚP ČR ve věci dodržování informačních a oznamovacích povinností agenturami práce).

V roce 2022 obdržely orgány inspekce práce celkem 95 podnětů ke kontrole, přičemž 50 podnětů směřovalo výhradně do oblasti agenturního zaměstnávání a 45 podnětů směřovalo do oblasti zprostředkování zaměstnání. Orgány inspekce práce na základě přijatých podnětů dokončily celkem 60 kontrol, z toho 49 dokončených kontrol bylo z oblasti agenturního zaměstnávání a 11 dokončených kontrol z oblasti zprostředkování zaměstnání. Podněty ke kontrole často podávali bývalí nebo stávající zaměstnanci agentury práce. Kontroly jsou prováděny i na základě podání ÚP ČR, při plánování kontrol je také využíván seznam agentur práce zveřejněný na portálu MPSV. Orgány inspekce práce obdržely v roce 2022 od GŘ ÚP ČR celkem 569 podnětů k zahájení řízení z moci úřední s agenturami práce, které například nesplnily oznamovací povinnost podle § 59 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, případně nevedly povinnou evidenci podle § 59 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, nebo nesplnily oznamovací povinnost ve smyslu § 61 odst. 6 zákona o zaměstnanosti a neinformovaly ÚP ČR o změnách údajů souvisejících s povolením ke zprostředkování zaměstnání.

Cílem kontrolní činnosti v oblasti agenturního zaměstnávání byla snaha přispět k dodržování pracovněprávních předpisů a předpisů o zaměstnanosti ze strany agentur práce a jejich uživatelů, prostřednictvím efektivní kontrolní činnosti a poskytovaného poradenství. Jak zákoník práce, tak zákon o zaměstnanosti ukládá agenturám práce a uživatelům řadu poměrně přísných legislativních povinností, které jsou tyto subjekty povinny splňovat, a proto jsou oblasti, které orgány inspekce práce u agentur práce, případně uživatelů, kontrolují, velmi široké. Orgány inspekce práce se proto v rámci kontrol agentur práce a uživatelů i v roce 2022 zaměřily jak na kontrolu dodržování povinností uvedených v zákoníku práce, tak i na kontrolu dodržování povinností stanovených v zákoně o zaměstnanosti

Orgány inspekce práce v roce 2022 realizovaly u agentur práce celkem 140 kontrol zaměřených na plnění zákonných podmínek agenturního zaměstnávání a zprostředkování zaměstnání a při nich odhalily 325 porušení právních předpisů upravujících pravidla agenturního zaměstnávání (zákoník práce a zákon o zaměstnanosti, viz tabulky níže).

Porušení ustanovení zákoníku práce upravujících pravidla agenturního zaměstnávání



<b>Ustanovení zákoníku práce</b>	<b>Popis porušení</b>	<b>Počet porušení</b>
§ 308 odst. 1	Dohoda o dočasném přidělení neobsahovala zákonem stanovené náležitosti	62
§ 309 odst. 2	Písemný pokyn neobsahoval zákonem stanovené náležitosti	90
§ 309 odst. 5	Nedodržení srovnatelných pracovních a mzdových podmínek	66
§ 309 odst. 3	Nesplnění stanovené povinnosti při skončení dočasného přidělení	1
§ 307a	Nesplnění povinnosti přidělit zaměstnance k výkonu práce na základě písemného ujednání v pracovní smlouvě nebo v dohodě o pracovní činnosti	4
<b>Porušení celkem</b>		<b>223</b>

Kromě výše uvedených porušení pravidel upravujících agenturní zaměstnávání bylo zjištěno 112 porušení dalších povinností dle zákoníku práce, přičemž se nejčastěji jednalo například o nevedení evidence pracovní doby, neposkytnutí mzdy v termínu splatnosti, nevydání dokladů při skončení pracovního poměru aj.

Porušení ustanovení zákona o zaměstnanosti upravujících pravidla agenturní zaměstnávání a zprostředkování zaměstnání

<b>Ustanovení zákona o zaměstnanosti</b>	<b>Popis porušení</b>	<b>Počet porušení</b>
§ 59 odst. 2	Nesplnění povinnosti agentur práce sdělit GŘ ÚP ČR údaje pro statistické účely	28
§ 14 odst. 3 písm. b)	Zprostředkování zaměstnání bez povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání	34

§ 60 odst. 10	Nesplnění podmínky vykonání funkce odpovědného zástupce v rozsahu nejméně 20 hodin týdně	11
§ 61 odst. 6	Nesplnění oznamovací povinnosti při změnách údajů týkajících se povolení ke zprostředkování zaměstnání	7
§ 66	Neuzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce u uživatele	8
§ 5 písm. g)	Zastřené zprostředkování zaměstnání	7
§ 58a	Nesplnění povinnosti sjednat pojištění záruky pro případ úpadku	2
§ 64	Zprostředkování druhu práce v rozporu s nařízením vlády	2
§ 14 odst. 1 písm. a)	Vyhledání zaměstnání bez povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání	1
§ 59 odst. 1	Nesplnění povinnosti vést evidenci	1
§ 61	Nesplnění povinnosti uvést v žádosti o povolení ke zprostředkování povinné údaje	1
<b>Porušení celkem</b>		<b>102</b>

Současně s kontrolami agentur práce byly tyto ve vybraných případech prováděny současně u jejich uživatelů. V roce 2022 bylo dokončeno celkem 63 kontrol u uživatelů, přičemž bylo odhaleno celkem 55 porušení ZP. Tato porušení byla zjištěna u 27 kontrol.

Porušení ustanovení zákoníku práce upravujících pravidla agenturní zaměstnávání u uživatelů

<b>Ustanovení zákoníku práce</b>	<b>Popis porušení</b>	<b>Počet porušení</b>
§ 308 odst. 1	Dohoda o dočasném přidělení neobsahovala zákonem stanovené náležitosti	17

§ 309 odst. 5	Nedodržení srovnatelných pracovních a mzdových podmínek	11
§ 309 odst. 1	Nedodržení povinnosti právně nejednat se zaměstnancem agentury práce jménem agentury práce	5
<b>Porušení celkem</b>		<b>33</b>

Kromě výše uvedených porušení pravidel upravujících agenturní zaměstnávání u uživatelů bylo zjištěno 22 porušení dalších povinností dle zákoníku práce, přičemž se nejčastěji jednalo například o nevedení evidence pracovní doby, nedodržení nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami a v týdnu aj.

Orgány inspekce práce v roce 2022 provedly u agentur práce také dalších 426 kontrol, které byly primárně zaměřené na jinou kontrolní oblast nebo byly realizovány na základě přijatých podnětů ke kontrole.

Při těchto kontrolách byla odhalena porušení právních předpisů v následujících oblastech.

#### Oblast BOZP:

- nezajištění povinností při zajišťování bezpečnosti práce,
- nesplnění povinností týkající se pracoviště a pracovního prostředí,
- nesplnění povinností při zajištění řádného stavu používaných výrobních a pracovních prostředků a zařízení.

#### Oblast pracovněprávních vztahů:

- neposkytnutí mzdy nebo některé její složky ve stanoveném termínu,
- neposkytnutí mzdy alespoň ve výši minimální mzdy případně nejnižší úrovně zaručené mzdy,
- neposkytnutí zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu případně náhradu výdajů spojených s výkonem práce,
- nevedení evidence pracovní doby,
- porušení povinností zaměstnavatele při vzniku, změně, skončení pracovní poměru nebo dohod o pracích mimo pracovní poměr.

#### Oblast zákona o zaměstnanosti:

- zprostředkování zaměstnání bez platného povolení,
- umožnění výkonu nelegální práce,
- nesplnění oznamovacích nebo evidenčních povinností.

V roce 2022 uložily orgány inspekce práce agenturám práce celkem 518 pokut v celkové výši 19 097 500 Kč, přičemž z toho bylo na základě podání GŘ ÚP ČR uloženo celkem 433 pokut ve výši 4 379 500 Kč. Kromě peněžitých trestů bylo agenturám práce na základě podnětů od ÚP ČR uloženo celkem 57 správních trestů formou napomenutí. Další přestupková řízení budou zahájena v následujícím období.

Orgány inspekce práce uložily uživatelům služeb agentur práce v roce 2022 celkem 2 pokuty v souhrnné výši 14 000 Kč, přičemž další přestupková řízení byla zahájena nebo budou zahájena v následujícím období.

Počet a výše uložených pokut agenturám práce v oblasti dodržování pravidel agenturního zaměstnávání a zprostředkování zaměstnání

<b>Důvod uložení pokuty</b>	<b>Počet uložených pokut</b>	<b>Výše uložených pokut v Kč</b>
§ 140 odst. 1 písm. d) ZoZ - nesplnění oznamovací povinnosti	456	4 605 500
§ 140 odst. 1 písm. b) ZoZ - zprostředkování zaměstnání bez povolení nebo jiný způsob porušení při zprostředkování zaměstnání ZoZ nebo dobré mravy	35	12 558 000
§ 33a zákona o inspekci práce - přestupky právnických a podnikajících fyzických osob na úseku agenturního zaměstnávání	36	1 934 000

*(Pozn.: Jedná se o pokuty uložené v přestupkových řízeních v období od 1. 1. do 31. 12. 2022. Z tohoto důvodu se může jednat i o pokuty za protiprávní jednání zjištěná*

*kontrolami provedenými v předchozích obdobích. Počet pokut nelze sčítat, neboť jedna pokuta může zahrnovat více přestupků.)*

## **10. Kontroly zastřené zprostředkování zaměstnání**

Problematice zprostředkování zaměstnání agenturami práce se orgány inspekce práce v rámci své kontrolní činnosti věnují již více než 10 let. Základní podmínkou pro zprostředkování zaměstnání je, že podnikatelský subjekt musí disponovat povolením k příslušné formě zprostředkování zaměstnání, přičemž se tato podmínka vztahuje na fyzické i právnické osoby, které chtějí tuto činnost vykonávat. Dále je stanovena i řada dalších podmínek ZoZ a i ZP, které musí agentury práce plnit. Výsledky kontrolní činnosti ukazují, že podnikatelské subjekty stanovené podmínky nedodržují a institut zprostředkování zaměstnávání cíleně obcházejí a zneužívají formou zastírání zprostředkování zaměstnání.

Zastřené zprostředkování zaměstnání bylo s příslušným přestupkem definováno novelou ZoZ, která nabyla účinnost dne 29. 7. 2017. S účinností od 2. 8. 2021 došlo k rozšíření přestupku zastřené zprostředkování zaměstnání i na zaměstnavatele, který výkon zastřené zprostředkování zaměstnání umožní.

Při zastřeném zprostředkování zaměstnání dochází k pronajímání pracovní síly, přičemž je tento pronájem zastřen uzavřením jiného právního vztahu. Standardní, zákon respektující postup, kterým je v tomto případě uzavření dohody o dočasném přidělení zaměstnance mezi agenturou práce a uživatelem, je nahrazen uzavřením jiné smlouvy např. smlouvy o dílo, kdy smluvní strany nevystupují jako agentura práce a uživatel.

Při kontrole je každý jednotlivý případ inspektorem pečlivě a individuálně posuzován podle všech konkrétních okolností a inspektor se zabývá především otázkou, zda je vztah dvou subjektů vztahem agentury práce a uživatele a mělo by se tedy jednat o agenturní zaměstnávání, případně tedy jeho zastřenou formu, nebo zda jde skutečně o čistě obchodní vztah.

Orgány inspekce práce se s porušováním zastřené zprostředkování zaměstnání nejčastěji setkávají u subjektů, které z různých důvodů nejsou držiteli příslušné formy

povolení ke zprostředkování zaměstnání. Tyto se však chovají jako agentury práce. K tomuto protizákonnému jednání je pravděpodobně vede snaha vyhnout se povinnosti dodržovat srovnatelné pracovní a mzdové podmínky přidělených zaměstnanců a snaha o snížení povinných odvodů zaměstnavatele jako záloh na dani z příjmu či sociálního a zdravotního pojištění.

Při kontrolní činnosti často nastávají situace, kdy na kontrolovaném pracovišti vykonává práci více různých subjektů. V takových případech jsou zahájeny kontroly s každým takovým subjektem, přičemž tyto jsou obvykle mezi sebou provázány různými obchodními vztahy. Toto řetězení se promítá do složitosti i délky samotné kontroly. Jednotlivé články v řetězci se postupně zříkají odpovědnosti za zaměstnance a nejčastěji se odkazují na uzavřené obchodní smlouvy a tím na tvrzení, že poptávají či nabízejí realizaci díla, nikoli pracovní sílu. Situaci komplikuje i fakt, že častokrát ani samotní zaměstnanci (často cizinci) nejsou schopni identifikovat svého zaměstnavatele, ale znají pouze jméno osoby, která jim práci doporučila nebo jim vyplácí mzdu či práci přiděluje.

Při kontrolách zaměřených na zastřené zprostředkování zaměstnání je současně poměrně často odhalováno umožnění a výkon nelegální práce, a to jak zejména cizinců, tak i občanů ČR či EU. V případě cizinců se jednalo o případy výkonu práce v rozporu se zaměstnaneckou kartou nebo s vydaným povolením k zaměstnání, a to zejména v rozporu s místem výkonu práce či druhem pracovní činnosti, pro které bylo toto oprávnění vydáno, neboť v okamžiku vyřizování takového oprávnění zastřené agentury práce neznají skutečné místo výkonu práce takového cizince.

V roce 2022 provedl SÚIP celkem 302 kontrol přímo zaměřených na oblast zastřené zprostředkování zaměstnání. Kontroly proběhly u 294 subjektů, přičemž se jednalo o 288 právnických osob a 6 podnikajících fyzických osob. Z celkového počtu 302 kontrol byly zjištěny nedostatky ve 242 kontrolách. Provedenými kontrolami bylo zjištěno celkem 797 porušení pracovněprávních předpisů, přičemž přímo zastřené zprostředkování zaměstnání bylo zjištěno u 131 kontrolovaných subjektů.

Zastřené zprostředkování zaměstnání, tak jak je definováno ust. § 5 písm. g) ZoZ, se dopustilo 131 podnikatelských subjektů. Zastřené zprostředkování zaměstnání bylo v rámci kontrol, primárně zaměřených na jinou kontrolní oblast, zjištěno také u dalších 128 subjektů. Tyto kontroly byly nejčastěji zaměřeny na nelegální zaměstnávání. Celkově bylo zastřené zprostředkování zaměstnání v roce 2022 zjištěno u 259 subjektů.

V roce 2022 bylo také odhaleno 126 podnikatelských subjektů, které výkon zastřené zprostředkování zaměstnání umožnily.

Současně bylo kontrolami zaměřenými na oblast zastřené zprostředkování zaměstnání zjištěno 428 osob při výkonu nelegální práce. V 398 případech šlo o cizince (nejčastěji občané státní příslušnosti Ukrajina a Moldavsko), ve 13 případech o občany EU a v 17 případech se jednalo o občany ČR.

Stejně jako v předchozích letech doprovázelo kontroly zaměřené na zastřené zprostředkování zaměstnání také porušování jiných pracovněprávních předpisů. Nejčastěji se jednalo o porušení v oblasti povinnosti zaměstnavatele mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu a porušení v oblasti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a povinnosti na písemnou formu těchto dohod, dále pak o porušení v oblasti dodržování podmínek, za kterých je možné zprostředkovávat zaměstnání (tedy na základě povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání), a dále o porušení v oblasti informační povinnosti zaměstnavatele v souvislosti se zaměstnáváním zaměstnanců ze zahraničí.

Za přešůpek zastřené zprostředkování zaměstnání bylo v roce 2022 uloženo celkem 128 pokut v souhrnné výši 67 957 000 Kč. Jedná se o všechny pokuty uložené v roce 2022, částečně se tedy může jednat o pokuty za zastřené zprostředkování zaměstnání zjištěné kontrolami provedenými v předchozích letech.

## **IV. DALŠÍ ČINNOSTI**

### **11. Agentury práce v ČR**

Agenturou práce je subjekt, který má uděleno povolení ke zprostředkování zaměstnání, jež vydává GŘ ÚP ČR. Podle příslušného ustanovení zákona o zaměstnanosti vydává MV pro účely řízení ve věci udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání závazná stanoviska.

Povolení ke zprostředkování zaměstnání se v ČR udílejí ve dvou správních řízeních, která se vedou zvlášť pro činnosti spočívající ve vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly [podle ustanovení § 14 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti] a pro poradenskou a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí [podle ustanovení § 14 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti] a zvlášť pro tzv. agenturní zaměstnávání, tj. zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení [podle ustanovení § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti]. Agentury práce disponují povolením opravňujícím k jedné či více ze tří uvedených činností.

Kontroly činnosti agentur práce i subjektů, u kterých je podezření na výkon zprostředkování zaměstnání bez příslušného povolení, provádí SÚIP.

### **Agentury práce v roce 2022**

Problematice působení agentur práce ve vztahu k cizincům je ze strany MPSV, ale i MV, věnována značná pozornost, zejména s ohledem na tzv. zastřené zprostředkování zaměstnávání a riziko představované zprostředkovatelskými (tzv. „klientskými“) subjekty organizujícími pracovní migraci do ČR.

Agentur práce, subjektů s povolením ke zprostředkování zaměstnání vydaným GŘ ÚP ČR, bylo ke dni 31. 12. 2021 evidováno celkem 2 131, z toho 1 132 agentur práce bylo



oprávněno k agenturnímu zaměstnávání, tj. zprostředkování zaměstnání podle ustanovení § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti.

Počty agentur práce v období od roku 2015 do roku 2022 (data ke dni 31. 12. daného roku)

	Rok							
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Celkový počet agentur práce	1 700	2 011	1 938	2 102	2 173	2 218	2 124	2 131
Agentury práce s povolením podle ustanovení § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti.	1 014	1 222	812	1 028	1 072	1 100	1 112	1 132
Agentury práce s povolením podle ustanovení § 14 odst. 1 písm. a) a c) zákona o zaměstnanosti.	1 137	1 335	1 540	1 661	1 790	1 897	1 832	1 861

Zdroj: MPSV, ÚP ČR

Při dočasném přidělování cizinců ze třetích zemí k uživateli musí agentury práce nadále dbát zejména nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat, ve znění nařízení č. 374/2017 Sb. Dle tohoto nařízení agentura práce nemůže pro cizince zprostředkovávat zaměstnání formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele pro práci v podzemí hlubinných dolů nebo pro takové druhy prací, k jejichž výkonu postačuje nižší stupeň vzdělání než střední vzdělání s maturitní zkouškou s výjimkou druhů prací uvedených v příloze k tomuto nařízení.

Za rok 2022 bylo evidováno celkem 136 065 zahraničních občanů v postavení zaměstnanců agentur práce dočasně přidělených k výkonu práce u uživatele. Z tohoto počtu bylo 89 853 občanů členských států EU a 46 212 cizinců ze třetích zemí. Oproti roku 2019 došlo k nárůstu počtu občanů EU a naopak k poklesu počtu ostatních cizinců. Celkově se počet všech přidělených zaměstnanců od roku 2017 kontinuálně snižuje.

Přehled dočasně přidělaných zaměstnanců agentur práce, které disponují povolením ke zprostředkování zaměstnání dle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, dočasně přidělených k výkonu práce k uživateli v letech 2016 – 2021

Rok	Počet přidělených zaměstnanců celkem	Z toho		
		občanů ČR	občanů EU	ostatních cizinců
2016	350 624	237 152	90 528	22 583
2017	358 798	212 622	109 907	35 680
2018	335 077	167 743	102 818	63 289
2019	282 922	131 292	87 078	63 227
2020	271 294	134 368	88 680	46 402
2021	272 083	127 454	71 563	71 378
2022	245 282	99 661	57 628	86 132

Zdroj: MPSV

### **Stanoviska MV k žádostem o povolení ke zprostředkování zaměstnání cizincům agenturami práce**

S tzv. agenturním zaměstnáváním (dočasným přidělováním zaměstnanců agentur práce k uživatelům) mohou být ve vztahu k pracovním migrantům spojena zvýšená rizika ve srovnání s přímým („kmenovým“) zaměstnáváním. Povolování výkonu této činnosti je proto na legislativní úrovni spojeno s bezpečnostním dohledem MV. Povolení ke zprostředkování zaměstnání uděluje GŘ ÚP ČR, které si pro tyto účely vyžaduje od MV závazná stanoviska.

Odbor bezpečnostní politiky MV administruje vydávání závazných stanovisek jako jedné z podmínek pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání právnické nebo fyzické osobě podle § 60a zákona o zaměstnanosti. V rámci zpracování závazných

stanovisek je případné udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání posuzováno z hlediska veřejného pořádku, bezpečnosti a ochrany práv třetích osob.

MV vyhodnocuje informace získané ze zdrojů Policie ČR a zpravodajských služeb. Zaměřuje se zejména na ověření faktického fungování žádajících právnických a fyzických osob v místě jejich sídla a pracoviště a na zjištění trestněprávní bezúhonnosti jednatelů a odpovědných osob. Častým nežádoucím jevem a nejčastějším důvodem pro vydání nesouhlasného závazného stanoviska MV jsou absentující označení sídel a pracovišť žadatelů o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání ještě před jeho samotným vydáním. Nezřídka jednatelé či odpovědní zástupci agentur práce v jejich vyjádření k nesouhlasnému závaznému stanovisku uvádějí, že o nutnosti všech podmínek pro označení sídel a funkčnosti svých pracovišť neměli jasné informace.

Již několik let se opakovaně objevuje problematika shromažďování mnohdy i desítek agentur práce v rukou jednoho jednatele a jejich následného účelového přeprodávání, jako i využívání sdílených kanceláří pro několik různých společností, což může být v rozporu s ochranou práv třetích osob, tj. agenturních pracovníků. Pro potírání těchto negativních jevů zákon o zaměstnanosti konstruuje § 63 odst. 4, podle kterého je iniciován proces odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání dotčené agentuře práce.

S tímto faktem souvisí i upozornění ze strany Policie ČR na problém sdílených kancelářských prostor, respektive absenci prostor vlastních. Označení agentur práce je často u jejich kanceláří vzorně uvedeno, nicméně po provedené pobytové kontrole Policií ČR jsou tato označení účelově měněna ve prospěch jiné agentury, a to právě v souvislosti s častým přeprodáváním těchto společností. Policie ČR proto vynesla úvahu nad další možnou namátkovostí pobytových kontrol např. jeden měsíc po udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání GŘ ÚP ČR.

## 12. Činnosti Finanční správy ČR

Finanční správa ČR (dále též jen „FS“) nemá kompetence ochrany a regulace v oblasti trhu práce tak, aby ve smyslu této kompetence primárně potírala nelegální zaměstnávání, na rozdíl od SÚIP, Celní správy či policejních orgánů. Vzhledem k tomu, že sekundárním projevem nelegálního zaměstnávání je často krácení daní, FS nicméně aktivně působí ve věci omezování nelegálního zaměstnávání.

Spolupráci v oblasti potírání aktivit nelegálního zaměstnávání v ČR považuje Generální finanční ředitelství (dále též jen „GFŘ“), jakožto centrální orgán reprezentující FS za důležitý element při získávání relevantních systémových informací ze zdrojů dalších orgánů státní správy a veřejné moci. Účast jeho zástupců, jakožto stálých členů MOPNZ, jenž v roce 2021 nahradil původní Meziresortní orgán pro potírání nelegálního zaměstnávání cizinců, umožňuje zabývat se nelegálním zaměstnáváním v jeho širších souvislostech.

V průběhu roku 2021 GFŘ pokračovalo v praktické realizaci dojednané úzké spolupráce v oblasti potírání nelegálního zaměstnávání, a to se SÚIP a GŘC, jakožto v předmětné oblasti zákonem stanovenými kontrolními orgány, které mají povinnost správci daně předávat údaje uvedené v kontrolních protokolech se vztahem ke správě daní. Spolupráce předmětných kontrolních orgánů veřejné moci je ukotvena Dohodou o spolupráci mezi GFŘ a SÚIP. Dohoda vešla v účinnost 1. 1. 2021. Obdobně je smluvně ošetřena spolupráce s GŘC, a to prováděcím protokolem o poskytování informací v souladu s Dohodou o spolupráci mezi Celní správou České republiky a Finanční správou České republiky ze dne 16. 12. 2015, k věci předávání informací z oblasti nelegálního zaměstnávání byl zpracován dodatek.

Od května 2021 je aktivován nový systém spolupráce výše uvedených orgánů veřejné moci v problematice boje proti nelegálnímu zaměstnávání, který je založen na smluvně podložené každoměsíční automatizované výměně strukturovaných informací a dat z provedených kontrolních úkonů složek SÚIP a GŘC.

Uvedený automatizovaný přenos kontrolních zjištění umožní FS detailní analytické zpracování a vytváření rizikových profilů subjektů pro účinnější kontrolní činnost se

zacílením na organizované skupiny realizující nelegální činnost v oblastech nelegální práce a zaměstnávání cizinců, resp. v oblasti agenturního zaměstnávání a zastřenému zprostředkování práce. Jedná se o oblasti mající přímý vliv na fiskální kondici státu z hlediska plnění státního rozpočtu a výše daňového inkasa.

FS i v roce 2021, ovlivněném zásadně pandemickou situací, na jednotlivých úrovních pokračovala v nastaveném rámci spolupráce a předávání relevantních informací stran resp. vzájemné součinnosti při potírání aktivit nelegálního zaměstnávání s ostatními složkami státní správy a orgány veřejné moci. V předmětné oblasti pak dle možností, vyplývajících ze zákonných pandemických omezení, pokračovala koordinovaná spolupráce na platformě ad hoc vytvořených meziresortních krajských pracovních skupin, se zaměřením na přípravu a následnou realizaci kontrolních postupů v problematice odhalování nelegálního zaměstnávání. To vše za účasti zaměstnanců finanční a celní správy, orgánů inspekce práce, orgánů správ sociálního zabezpečení a orgánů činných v trestním řízení.

GFŘ v roce 2021 aktivně přistoupilo k řešení problematiky jednotlivých typů nelegální činnosti v předmětné oblasti. Ambicí jednotlivých zahájených projektů a případů, umožňujících stran mlčenlivosti spolupráci zejména na platformě „centrální daňové KOBRY“, tedy v rovině trestně právní, kdy součinnost realizují Celní správa, FS a Policie, je identifikace jednotlivých modů operandi krácení daňových povinností v souvislosti s celou oblastí dotýkající se zaměstnávání osob.

V oblastech krácení daní spojených se „zaměstnáváním“ byly vybrány tři zásadní mody operandi, u kterých je GFŘ známo, že představují významné riziko ve smyslu poškození příjmů příslušných rozpočtů (státní/územní rozpočty). Jedná se o modus operandi „zahraniční agentury práce“, kdy jsou detekovány zahraniční osoby, které vykazují poskytnutí pracovní síly daňovým subjektům v ČR. Dle vyhledaných informací se jedná o subjekty se statutem agentury práce v EU, které poskytují zahraniční zaměstnance na práci k českým daňovým subjektům. Zde má GFŘ podezření, že v rámci transakcí dochází ke zkrácení daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a povinných odvodů, přičemž z dostupných informací lze indikovat, že předmětná daň

není odváděna v členském státě EU, kde je agentura registrována, ani v České republice.

Další identifikovaným a prověřovaným modem operandi je „optimalizace vstupů u tuzemské agentury práce“, kdy použitím výstupů rizikové analýzy bylo detekováno podezření, že tuzemská agentura práce krátí daň z přidané hodnoty na vstupu a současně jak daně z příjmů, tak povinné odvody.

Modus operandi „nelegální zaměstnávání“ je vybrán k prověření jako model krácení daní, který nelze formálně přímo přiřadit k registrované tuzemské či zahraniční agentuře, nicméně představuje mimořádně závažné případy s dopadem na státní rozpočet jak z hlediska přímo daňového, tak souvisejících odvodových zákonných povinností. Jedná se v zásadě o situaci, kdy dochází k poskytování pracovní síly tuzemským ekonomicky stabilním subjektům prostřednictvím tuzemským právnických osob ovládaných zahraničními fyzickými osobami. Takto ovládané subjekty jsou fakticky účelově využity ke skrytému dodání pracovní síly zpravidla na základě smlouvy o dílo, kdy český ekonomicky stabilní subjekt hradí finanční prostředky „za dílo“ prostřednictvím bankovního účtu společnosti začleněné do záměrně složité struktury organizátorem ovládaných společností, které vytvářejí podmínky pro zkrácení daní. Doklady znějící na fiktivní plnění představují titul, na jehož základě jsou realizovány masivní hotovostní výběry z bankovních účtů, které jsou výnosem z nelegální činnosti (krácení daní a pojistných plateb) a současně slouží k neevidované úhradě mezd zaměstnanců plnících „smlouvu o dílo“. Smyslem zjištění modu operandi u tohoto typu je též otázka nastavení budoucích postupů spolupráce GŘC a SUIP. Současně kombinací rizikové analýzy pro účely daňového a správního řízení lze docílit následné registrace zaměstnanců a realizaci přiznání a odvedení daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a povinných pojistných plateb. V předmětné věci je plánováno navázání úzké spolupráce s GŘC, a to ohledně faktické realizace a nezbytné asistenční činnosti při určení místa zaměstnávání cizinců s cílem provedení společné kontrolní akce.

S ohledem na pandemii byla činnost FS primárně zaměřena na realizaci opatření, která vedla zejména ke zmírnění jejích negativních dopadů u jednotlivých daňových subjektů, přičemž kontrolní činnost byla logicky utlumena.

V oblasti nelegálního zaměstnávání cizinců nebylo možné při vyhledávací a kontrolní činnosti provádět standardní šetření v samotných místech výkonu práce s ohledem na omezení kontaktu osob a shromažďování. Z tohoto důvodu byla vyhledávací a kontrolní činnost značně závislá na výsledku aktivit spolupracujících resortů. Získané informace a zkušenosti byly využity při správě daní a taktéž v rámci analytické činnosti při plánování kontrolní strategie orgánů FS.

Již zmíněná mezirezortní spolupráce je i do budoucna pro FS jedním z pilířů aktivit potírajících negativní nezákonné jevy spojené se zaměstnáváním osob, kdy FS jak je patrné z výše uvedeného, plánuje posun a zvýšení tlaku na nelegální struktury v řadě oblastí dotýkajících se podstaty, fungování a vlastní realizace nelegálního zaměstnávání, s následným negativním dopadem na státní rozpočet, byť je i činnost FS značně ztížena aktuálním vývojem současné judikatury, zejména pak u daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, v souvislosti s používanými praktikami obcházení povinností plátce i zaměstnance formou tzv. „Švarcsystému“.

### **13. Celní správa ČR – výsledky kontrolní činnosti celních úřadů**

Na základě ustanovení § 126 odst. 4 zákona o zaměstnanosti kontrolují celní úřady, zda cizinec vykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu a zda ji vykonává v souladu s vydaným povolením k zaměstnání, zaměstnaneckou kartou, kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance, povolením k pobytu vnitropodnikově převedeného zaměstnance vydaného jiným členským státem Evropské unie nebo modrou kartou jsou-li podle tohoto zákona vyžadovány, a dále, zda zaměstnavatelé plní oznamovací povinnosti týkající se cizinců a občanů EU podle § 87 a 88 výše uvedeného zákona.

V roce 2022 provedly celní úřady samostatně nebo v součinnosti s jinými orgány státní správy celkem 624 kontrol dodržování povinností stanovených zákonem

o zaměstnanosti a zkontrolovaly při nich 2 134 cizinců z třetích zemích a 207 cizinců z členských států EU.

Z celkového počtu 2 341 cizinců (2 134 z třetích zemí a 207 z EU) zkontrolovaných dozorujícími orgány celní správy bylo v roce 2022 zjištěno a zdokumentováno 515 cizinců bez platného povolení k zaměstnání. Z celkového počtu 624 kontrol ukončených dozorujícími orgány celní správy bylo v roce 2022 zjištěno a zdokumentováno 294 pozitivních, což v procentuálním vyjádření efektivity činí 47,12 %. Ve věci porušení zákona o zaměstnanosti: v rámci šetření vyslovily celní orgány u 449 osob z třetích zemí důvodné podezření z výkonu nelegální práce a u 738 cizinců nesplnili zaměstnavatelé oznamovací povinnost. V rámci jednotlivých kontrol bylo dále zjištěno 96 cizinců bez povolení k pobytu.

Každoročně provádí celní správa některé kontroly zaměstnanosti ve spolupráci s ostatními složkami státní a veřejné správy. V roce 2022 z celkového počtu 624 ukončených kontrol jich bylo 605 (284 pozitivních, efektivita 46,94 %) provedeno celní správou samostatně a 19 (10 pozitivních, efektivita 52,63 %) ve spolupráci s jinými složkami státní a veřejné správy České republiky. Společné kontroly zaměstnanosti byly útvary Dohledu realizovány s OIP (6 společných kontrol) a s cizineckou policií (4 společné kontroly).

Přehled kontrolní činnosti 2016–2022	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Počet provedených kontrol	768	494	759	789	640	749	624
Počet zkontrolovaných cizinců	1 732	1 480	2 048	2 565	2 500	2 521	2 341
Zjištěná podezření na výkon nelegální práce	514	555	707	851	588	515	449
Zjištěná podezření na porušení zákona o pobytu cizinců	47	153	131	107	97	87	96



## 14. Výsledky činnosti Ministerstva vnitra a Policie ČR

Statistika dlouhodobých pobytových oprávnění vydaných občanům třetích států

Výdělečné účely pobytu	Počet kladných rozhodnutí vydaných MV za rok 2022
<b>Dlouhodobá víza</b>	
Podnikání - OSVČ	318
Podnikání - účast v právnické osobě	27
Sezónní zaměstnání	917
Mimořádné pracovní vízum	85
Zácvik	10
<b>Povolení k dlouhodobému pobytu</b>	
Zaměstnanecká karta	18 325
Modrá karta	452
Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance	156
Vědecký výzkum	340

Ruská vojenská invaze na Ukrajinu zahájená dne 24. února 2023 a podpořená Běloruskem měla v další části roku 2022 zásadní dopady na ekonomickou migraci ze všech tří zmíněných států, které tradičně patřily mezi klíčové zdrojové země pro ČR. Vláda ČR v reakci na tuto agresi pozastavila migraci ruských a běloruských občanů za účelem výdělečných aktivit v ČR a v důsledku situace na Ukrajině došlo i k pozastavení náběru žádostí o pobytová oprávnění na území tohoto státu od ukrajinských občanů. Válečným uprchlíkům z Ukrajiny je udělována dočasná ochrana, která byla aktivována na úrovni celé Evropské unie rozhodnutím Rady EU ze dne 4. března 2022. Standardní ekonomickou migraci z Ukrajiny nebylo možno až do konce roku 2022 obnovit. Zmíněné události a opatření vedly ke snížení objemu ekonomické migrace ze třetích zemí do ČR ve srovnání s rokem 2021 o 45 %.

### **Kvóty pro ekonomickou migraci a migrační programy**

Ekonomická migrace ze třetích států do ČR je od roku 2019 ve většinovém rozsahu regulována ročními kvótami. Nařízením vlády č. 220/2019 Sb. jsou stanoveny maximální počty žádostí o zaměstnanecké karty a víza k pobytu nad 90 dnů za účelem podnikání, které lze ročně podat na vybraných zastupitelských úřadech ČR. V roce

2022 byly novelizačním nařízením č. 321/2021 Sb. účinným k 1. listopadu 2022 navýšeny kvóty pro náběr žádostí o zaměstnanecké karty na zastupitelských úřadech v Jerevanu (Arménie), Kišiněvu (Moldavsko), Manile (Filipíny), Skopje (Severní Makedonie) a Tbilisi (Gruzie), v souhrnném počtu 2 tisíce žádostí ročně (a to na úkor dočasně nevyužívané kvóty stanovené pro zastupitelský úřad ve Lvově).

V rámci stanovených kvót existuje transparentní systém preferenčního zacházení. Nástrojem pro výběr migrantů, kterým je poskytováno přednostní zacházení při náběru žádostí o pobytová oprávnění na zastupitelských úřadech, jsou migrační programy schválené vládou za účelem dosažení ekonomického přínosu pro ČR:

1. Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec
2. Program klíčový a vědecký personál
3. Program kvalifikovaný zaměstnanec

Program mimořádné pracovní vízum pro státní příslušníky Ukrajiny pracující v zemědělství, potravinářství nebo lesnictví, který byl určený výhradně pro občany Ukrajiny, byl v roce 2022 dočasně pozastaven, ale možnost jeho další realizace byla současně nařízením vlády č. 321/2021 Sb. prodloužena až do roku 2025.

Kvóta pro každý zastupitelský úřad je vždy rozdělena tak, že samostatný počet míst je vyčleněn pro účastníky programů, kterým zastupitelský úřad sám přiděluje termíny podání žádosti, a zbytková kvóta je rezervována pro cizince migrující mimo programy, kteří se objednejí k podání žádosti.

Pracovní migranti o zařazení do programů sami nežadají. Žádosti o jejich zařazení podává jejich zaměstnavatel, který musí splnit stanovená kritéria. Do programů nemohou vstupovat zaměstnavatelé, kteří nemají vyrovnané závazky vůči státu, neplní své zákonné povinnosti a porušují právní předpisy a nepřispívají k rozvoji ekonomiky a zaměstnanosti vytvářením pracovních míst. Jedním z kritérií jsou také minimální výše mezd pro různé kategorie pracovních migrantů, které posilují ekonomické postavení zahraničních pracovníků. Na základě kritérií stanovených pro účast v těchto programech dochází k důslednějšímu prověřování zaměstnavatelů z hlediska jejich serióznosti a přínosu pro český stát, které jde nad rámec požadavků stanovených

zákonem pro standardní migrační proces. Programy tak představují účinný nástroj řízení pracovní migrace a prevence rizik, která s ní mohou být spojena.

### **Koordinace mezíresortní spolupráce Ministerstvem vnitra**

Problematika nelegálního zaměstnávání cizinců úzce souvisí s problematikou nelegálního pobytu, která spadá do věcné kompetence MV. MV kromě výkonu vlastní působnosti v oblasti řízení migrace cizinců do ČR rovněž koordinuje širší spolupráci státních orgánů, do jejichž agendy cizinecká problematika různými způsoby zasahuje, a to prostřednictvím stálých mezíresortních orgánů. Nejdůležitější z nich představuje Koordinační orgán pro řízení ochrany státních hranic a migraci (dále jen „Koordinační orgán“), který zasedá na úrovni náměstků ministrů (a v případě potřeby i členů vlády) a disponuje pravomocí přijímat nezbytná opatření k implementaci vládní migrační politiky. Na expertní úrovni působí Analytické centrum pro ochranu státních hranic a migraci (dále jen „Analytické centrum“), které je Koordinačním orgánem řízeno, zajišťuje realizaci jím schválených opatření v praxi a věnuje se kontinuálnímu sledování migračních toků a vyhodnocování zaznamenaných jevů. V tomto kontextu se Analytické centrum zabývá také problematikou zaměstnávání cizinců. Slouží jako platforma pro mezíresortní výměnu informací, identifikaci rizik a negativních trendů a analýzu možností, jak eliminovat zneužívání různých účelů pobytu k výkonu nelegální práce. MV náleží rovněž předsednictví v pracovním týmu Rady hospodářské a sociální dohody pro zaměstnávání zahraničních pracovníků (dále jen „pracovní tým tripartity“). Na jeho půdě probíhá debata se sociálními partnery o migračních otázkách.

V roce 2022 se činnost mezíresortních platforem a pracovního týmu tripartity v oblasti pracovní migrace soustředila na problematiku dopadů pobytu osob s dočasnou ochranou na území ČR na trh práce a na vhodné úpravy kvót pro náběh žádostí o zaměstnanecké karty. Představeny a diskutovány byly rovněž dlouhodobé záměry resortů vnitra a práce a sociálních věcí týkající se digitalizace pobytové agendy, nové právní úpravy vstupu a pobytu cizinců či zavedení tzv. bodového systému pro preferenční přijímání zahraničních pracovníků.

## **Aplikace institutu nespolehlivého zaměstnavatele**

Institut nespolehlivého zaměstnavatele, který byl zaveden v roce 2017, představuje efektivní nástroj prevence rizik, která by vyplývala z povolení nebo prodloužení pobytu občanů třetích států za účelem zaměstnání u zaměstnavatele, který neplní své zákonné povinnosti, porušuje právní předpisy nebo se nachází v nestabilní ekonomické situaci.<sup>2</sup> Nespolehlivost zaměstnavatele je zákonným důvodem pro zamítnutí žádosti cizince o zaměstnaneckou kartu, prodloužení platnosti karty nebo o udělení mimořádného pracovního víza. Slouží tak k ochraně zaměstnanců před riziky spojenými se zaměstnáním u neseriózních subjektů. Odbor azylové a migrační politiky MV se proto při posuzování žádostí zaměřuje na vážná a systematická porušování povinností ze strany zaměstnavatelů. V roce 2022 byl institut nespolehlivého zaměstnavatele uplatněn vůči více než 70 firmám.

## **Stanoviska k žádostem o povolení ke zprostředkování zaměstnání cizincům agenturami práce**

S tzv. agenturním zaměstnáváním (dočasným přidělováním zaměstnanců agentur práce k uživatelům) mohou být ve vztahu k pracovním migrantům spojena zvýšená rizika ve srovnání s přímým („kmenovým“) zaměstnáváním.<sup>3</sup> Povolování výkonu této činnosti je proto na legislativní úrovni spojeno s bezpečnostním dohledem MV. Povolení ke zprostředkování zaměstnání uděluje GŘ ÚP ČR, které si pro tyto účely vyžaduje od MV závazná stanoviska.

---

<sup>2</sup> Za nespolehlivého je podle definice uvedené § 178f zákona o pobytu cizinců považován zaměstnavatel:

- který není bezdlužnou osobou,
- kterému byla v období 4 měsíců předcházejících podání žádosti pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce,
- který nevyvíjí ekonomickou činnost v předmětu svého podnikání nebo se skutečnost, že vyvíjí ekonomickou činnost v předmětu svého podnikání, nepodařilo ověřit,
- který za období posledního roku nesplnil povinnost přihlásit svého zaměstnance k účasti na pojistném na sociální zabezpečení nebo veřejném zdravotním pojištění,
- který je v likvidaci, nebo
- jehož sídlo uvedené ve veřejných rejstřících není skutečné.

<sup>3</sup> I z tohoto důvodu jsou všechny vládní migrační programy, které ČR zavedla, určeny výhradně přímým zaměstnavatelům.

Odbor bezpečnostní politiky MV administruje vydávání závazných stanovisek jako jedné z podmínek pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání právnické nebo fyzické osobě podle § 60a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. V rámci zpracování závazných stanovisek je případné udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání posuzováno z hlediska veřejného pořádku, bezpečnosti a ochrany práv třetích osob.

Ministerstvo vyhodnocuje informace získané ze zdrojů Policie ČR a zpravodajských služeb. Zaměřuje se zejména na ověření faktického fungování žádajících právnických a fyzických osob v místě jejich sídla a pracoviště a na zjištění trestněprávní bezúhonnosti jednatelů a odpovědných osob.

V roce 2022 zpracoval odbor bezpečnostní politiky MV celkem 565 žádostí o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání, přičemž z toho bylo 18 žádostí podáno fyzickými osobami a zbylých 547 žádostí vycházelo od osob právnických. Po posouzení informací získaných v součinnosti s Policií ČR a zpravodajskými službami bylo vydáno 123 stanovisek nesouhlasných a 442 souhlasných stanovisek. Zatímco v roce 2021 bylo posuzováno 7 rozkladů, v roce 2022 bylo rozhodnuto o 3 rozkladech.

<b>Rok</b>	<b>Celkem žádostí</b>	<b>Z toho souhlasných stanovisek</b>	<b>Z toho nesouhlasných stanovisek</b>	<b>Rozklad</b>
2019	649	533	116	0
2020	698	474	224	14
2021	532	410	121	7
2022	565	442	123	3

I v uplynulém roce můžeme sledovat klesající trend a zřejmý úbytek počtu podaných žádostí, který je přisuzován změnou chování zaměstnavatele na trhu práce způsobenou dozvuky pandemie koronaviru a agresí Ruska vůči Ukrajině, kdy agentury práce převážně cílily na pracovníky EU či občany třetích zemí převážně z Ukrajiny.

Již roky je častým nežádoucím jevem a nejčastějším důvodem pro vydání nesouhlasného závazného stanoviska absentující označení sídel a pracovišť žadatelů o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání, které je ze strany Policie ČR kontrolováno před samotným vydáním požadovaného povolení. Toto pochybení je přisuzováno strohým ustanovením zákona o zaměstnanosti, které tyto požadavky definují vágně, a ten který žadatel o povinnosti mít řádně označené své sídlo a pracoviště, včetně fungujících kancelářských prostor, neví. V současné době probíhá mezirezortní připomínkové řízení k novele zákona o zaměstnanosti, která by mj. měla stanovit explicitní povinnost řádného označení sídla a pracoviště žadatele před podáním žádosti o udělení povolení, a i po celou dobu fungování agentury práce. MV zákonné zakotvení dané povinnosti kvituje.

Opakovaně se vyskytuje problematika shromažďování mnohdy i desítek agentur práce v rukou jednoho jednatele a jejich následného účelového přeprodávání, jako i využívání sdílených kanceláří pro několik různých společností, což může být v rozporu s ochranou práv třetích osob, tj. agenturních pracovníků.

S tímto faktem souvisí i upozornění ze strany Policie ČR na problém sdílených kancelářských prostor, respektive absenci prostor vlastních. Označení agentur práce je často u jejich kanceláří vzorně uvedeno, nicméně po provedené pobytové kontrole Policií ČR jsou tato označení účelově měněna ve prospěch jiné agentury, a to právě v souvislosti s častým přeprodáváním těchto společností.

### **Obchodování s lidmi**

S nelegálním zaměstnáváním cizinců úzce souvisí i problematika obchodování s lidmi za účelem pracovního vykořisťování.<sup>4</sup> Nelegálně zaměstnávání cizinci mohou být považováni za rizikovou skupinu z hlediska ohrožení trestnou činností obchodování s lidmi. V oblasti boje proti obchodování s lidmi je hlavní gesce svěřena odboru

---

<sup>4</sup> Pod pojmem „obchodování s lidmi za účelem pracovního vykořisťování“ rozumíme trestný čin obchodování s lidmi dle § 168 odst. 1 písm. e) nebo 2 písm. e) zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

prevence kriminality MV, který současně plní i roli národního zpravodaje/ekvivalentního mechanismu v této oblasti.

Ve srovnání s rokem 2021 nebyly zaznamenány žádné podstatné změny ve struktuře trestné činnosti obchodování s lidmi ani ve formách jejího páčání. Nicméně stanovení trendů vývoje trestné činnosti obchodování s lidmi pro nadcházející období je velice obtížné, a to s ohledem na naprostou výjimečnost situace v roce 2022 v souvislosti s válkou na Ukrajině.

Na území České republiky byly v roce 2022 jako nejčastější formy této trestné činnosti zaznamenány případy pracovního vykořisťování a nucení k prostituci, rovněž byl dokumentován jeden případ se znaky otroctví a nevolnictví. V roce 2022 bylo dle policejních statistik registrováno celkem 18 trestných činů obchodování s lidmi, stíháno bylo 16 osob, odsouzeno bylo celkem 14 osob.<sup>5</sup>

Pro oběti obchodování s lidmi je realizován Program Ministerstva vnitra České republiky na podporu a ochranu obětí obchodování s lidmi, jenž je určen pro pravděpodobné oběti obchodování s lidmi starší 18 let, a to občany Evropské unie obchodované na území ČR, občany třetí země obchodované na území ČR i pro občany ČR obchodované na území ČR či v zahraničí. V rámci Programu bylo v roce 2022 nově zařazeno celkem 33 pravděpodobných obětí obchodování s lidmi, z Moldavska (1), Pákistánu (1), Filipín (8), Slovenska (4), ČR (9), Polska (4), Ukrajiny (3), Bulharska (1), Lotyšska (1), Rumunska (1). Jednalo se o 25 mužů a 8 žen. U 1 osoby se jednalo o podezření na sexuální vykořisťování, u ostatních se jednalo o podezření na pracovní vykořisťování.

### **Bezpečnostní situace v průmyslových zónách v souvislosti se zaměstnáváním cizinců**

MV se problematikou bezpečnostních aspektů zaměstnávání cizinců v průmyslových zónách začalo intenzivně zabývat od roku 2017, a to zejména v souvislosti se zhoršením bezpečnostní situace v některých průmyslových zónách.

---

<sup>5</sup> Dle podkladů zaslaných Ministerstvem spravedlnosti pro Zprávu o stavu obchodování s lidmi v ČR za rok 2022.

V převážné většině se jednalo především o zvýšený výskyt protiprávní činnosti, vedle trestné činnosti (především majetková a v některých případech i násilná) pak zejména přestupků ze strany cizinců (proti veřejnému pořádku, občanskému soužití, majetku), konfliktů ve vzájemném soužití s místními obyvateli a přestupků v oblasti dopravy. Vedle problémů v oblasti bezpečnosti však lokality se zvýšeným počtem zaměstnaných cizinců řeší také zásadní problémy v oblasti nedostatečné infrastruktury (ubytování, doprava, zdravotnictví, školství, odpadové hospodářství atd.).

V dubnu 2017 byla uzavřena memoranda o spolupráci mezi Ministerstvem vnitra a Plzeňským krajem (10. dubna 2017) a Královéhradeckým krajem (20. dubna 2017). Další memorandum bylo podepsáno se Středočeským krajem, a to 27. února 2019. Na základě těchto memorand se schází minimálně dvakrát ročně expertní pracovní skupina složená ze zástupců Ministerstva vnitra, krajů, obcí, pořádkové a cizinecké policie z výše uvedených krajů. Jednání se účastnili i zástupci Pardubického kraje.

Na základě usnesení vlády č. 388 ze dne 22. 5. 2017 vyhodnocuje MV pravidelně 2x ročně vývoj bezpečnosti a veřejného pořádku v průmyslových zónách se zvýšeným počtem zaměstnaných cizinců v krajích Královéhradeckém, Plzeňském, Středočeském a Pardubickém. Na hodnocení se podílí mimo Policie ČR výše zaminovaná expertní pracovní skupina pro řešení problémů spojených se zaměstnáváním cizinců v průmyslových zónách. V roce 2022 došlo k nárůstu kriminality v celé ČR a výjimkou nejsou ani sledované oblasti průmyslových zón, ale zvýšená kriminalita přímo nesouvisí s cizinci. Z pohledu Policie ČR, samospráv či Center pro integraci cizinců není oblast bezpečnosti v okolí průmyslových zón vnímána jako problematická.

Samosprávy mající na svém území průmyslové zóny mohou využívat pro řešení jednotlivých aspektů souvisejících se zaměstnáním cizinců „Metodickou příručku pro města a obce sousedící s průmyslovými zónami“

<https://www.mvcr.cz/clanek/aktualizovana-metodicka-prirucka-pro-mesta-a-obce-sousedici-s-prumyslovymi-zonami.aspx>.



### **Kontrolní činnost Policie ČR za účelem odhalení neoprávněného zaměstnání**

V souvislosti s pobytovou kontrolou prováděnou odbory cizinecké policie krajských ředitelství Policie České republiky je kromě jiného prověřována skutečnost, zda cizinec není zaměstnáván bez oprávnění k pobytu nebo povolení k zaměstnání, kdy kontroly probíhají v místě výkonu práce (na příklad firmy celoročně zaměstnávající cizince, sezónní zaměstnavatelé, pohostinská zařízení, tržnice, lesní školky, stavby, herny atd.).

Tyto kontroly probíhají povětšinou ve spolupráci s OIP, celními orgány, Českou obchodní inspekcí a Českou inspekcí životního prostředí. Účinnost těchto společných kontrol spočívá zejména v možnostech a kombinaci nasazení sil a prostředků jak policejních, tak i ostatních složek státní správy.

V rámci kontroly v oblasti zaměstnávání cizinců lze konstatovat, že meziroční počet rozhodnutí o správním vyhoštění měl stoupající tendenci od roku 2006 až do roku 2018, kdy kulminoval počet cizinců z celkového množství vyhoštěných 5 713, z nichž tvořilo neoprávněně zaměstnávaných 3 495, což je 61 %.

Počty cizinců se správním vyhoštěním od roku 2006

<b>Rok</b>	Celkem cizinců, kterým bylo vydáno rozhodnutí o správním vyhoštění	z toho zaměstnání bez oprávnění k pobytu nebo povolení k zaměstnání podle ust. § 119 odst. 1 písm. b) bod 3 zákona č. 326/1999 Sb.	tj. %
		od 31. 7. 2019 podle ust. § 119 odst. 1 písm. c) bod 1 zákona č. 326/1999 Sb.	
<b>2006</b>	6 960	192	3
<b>2007</b>	4 629	119	3
<b>2008</b>	2909	105	4
<b>2009</b>	3064	148	5
<b>2010</b>	2 507	163	7
<b>2011</b>	2 153	249	12
<b>2012</b>	2 006	383	19
<b>2013</b>	2 020	392	19

<b>2014</b>	2 149	387	18
<b>2015</b>	3 009	684	23
<b>2016</b>	3 539	1 463	41
<b>2017</b>	5 168	3 111	60
<b>2018</b>	5 713	3 495	61
<b>2019</b>	7 067	3 940	56
<b>2020</b>	6 385	2 187	34
<b>2021</b>	4 987	1 097	22
<b>2022</b>	6 449	573	9
<b>2023</b> <b>1 až 4</b> <b>měsíc</b>	852	98	12

Od roku 2019 do 2022 počet vyhoštěných cizinců z důvodu neoprávněného zaměstnání klesá až na hodnotu v roce 2022, kdy z celkového množství 6 449 tvoří neoprávněné zaměstnávání 573, což je 9 %.

Z hlediska státní příslušnosti cizinců uvádíme TOP 10 států, jejichž občanům bylo uloženo správní vyhoštění z důvodu neoprávněného zaměstnávání<sup>6</sup>.

Tabulky níže shrnují 10 států s nevyšším počtem občanů, jímž bylo uloženo správní vyhoštění podle § 119 odst. 1 písm. c) bod 1 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů. V případě roku 2023 jde pouze o 7 států, neboť do žádného dalšího státu k vyhoštění nedošlo.

---

<sup>6</sup> § 119 odst. 1 písm. c) bod 1 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Rok 2022		leden až duben 2023	
Ukrajina	411	Moldavsko	46
Moldavsko	118	Ukrajina	33
Gruzie	7	Uzbekistán	12
Kazachstán	7	Gruzie	4
Uzbekistán	5	Kazachstán	1
Irák	4	Kyrgyzstán	1
Srbsko	4	Rusko	1
Vietnam	4		
Ázerbájdžán	3		
Rusko	3		

Dnem 24. 2. 2022, kdy vojska Ruské federace porušením mezinárodního práva neoprávněně vstoupila na území svrchovaného státu Ukrajina, muselo dojít k přehodnocení priorit plněných orgány cizinecké Policie České republiky.

Vydáním zákona o některých opatřeních v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny<sup>7</sup> přešly některé úkoly Ministerstva vnitra na zmíněné orgány, zejména udělování dočasné ochrany cizincům prchajícím před válkou na Ukrajině<sup>8</sup>.

Současně nastalá situace spojená s příchodem řádově 300 000 cizinců bez zajištěných podmínek k pobytu na území České republiky vyvolala potřebu zvýšeného dohledu a kontroly zmíněnými orgány. V důsledku toho byla míra omezení obvyklého zaměření přímého výkonu služby na kontrolu zaměstnávání cizinců zmíněnými orgány aktuálně upravována, respektive omezována.

---

<sup>7</sup> Zákon č. 65/2022 Sb., o některých opatřeních v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaným invazí vojsk Ruské federace.

<sup>8</sup> § 3 odst. 1 zákona č. 65/2022 Sb.

## 15. Činnost Ministerstva zahraničních věcí

### **Kvóty pro ekonomickou migraci a migrační programy**

Ekonomická migrace do ČR je od roku 2019 pro mnohé třetí země regulována ročními kvótami. Nařízením vlády č. 220/2019 Sb.<sup>9</sup>, jsou stanoveny maximální počty žádostí o zaměstnanecké karty a víza k pobytu nad 90 dnů za účelem podnikání, které lze ročně podat na vybraných zastupitelských úřadech ČR (dále jen „ZÚ“). Toto nařízení provádí ustanovení § 181b zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů (dále jen „zákon o pobytu cizinců“). V roce 2020 byla novelizačním nařízením č. 556/2020 Sb.<sup>10</sup> nově nastavena výše kvót pro zaměstnanecké karty, k další aktualizaci kvót pak došlo prostřednictvím nařízení č. 233/2021 Sb a 321/2022 Sb<sup>11</sup>. Výše kvót i navzdory ekonomickému útlumu spojenému s pandemií onemocnění Covid-19 nebyla snížena pod úroveň roku 2019, protože zájem zaměstnavatelů o zahraniční pracovníky zůstal i nadále silný; v některých případech došlo i k navýšení kvót. Nařízením vlády č. 291/2019 Sb.<sup>12</sup> byl s účinností od 1. 12. 2019 do 31. 12. 2022 nadále stanoven rovněž maximální roční počet žádostí o mimořádná pracovní víza, která mohli podat výhradně občané Ukrajiny – v důsledku vojenské agrese na Ukrajině zahájené v únoru 2022 však byl příjem příslušných žádostí o víza pozastaven.

V rámci stanovených kvót existuje transparentní systém preferenčního zacházení. Nástrojem pro přístup zahraniční pracovní síly, které je poskytováno přednostní

---

<sup>9</sup> Nařízení vlády č. 220/2019 Sb., o maximálním počtu žádostí o vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem podnikání, žádostí o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem investování a žádostí o zaměstnaneckou kartu, které lze podat na zastupitelském úřadu

<sup>10</sup> Nařízení vlády č. 556/2020 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 220/2019 Sb., o maximálním počtu žádostí o vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem podnikání, žádostí o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem investování a žádostí o zaměstnaneckou kartu, které lze podat na zastupitelském úřadu

<sup>11</sup> Nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 220/2019 Sb., o maximálním počtu žádostí o vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem podnikání, žádostí o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem investování a žádostí o zaměstnaneckou kartu, které lze podat na zastupitelském úřadu, ve znění nařízení vlády č. 556/2020 Sb.

<sup>12</sup> Nařízení vlády č. 291/2019 Sb., o mimořádném pracovním vízu pro státní příslušníky Ukrajiny pracující v zemědělství, potravinářství nebo lesnictví

zacházení při náběru žádostí o pobytová oprávnění na ZÚ, jsou níže uvedené migrační programy schválené vládou ČR za účelem dosažení ekonomického přínosu pro ČR :

1. Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec
2. Program klíčový a vědecký personál
3. Program kvalifikovaný zaměstnanec
4. Program mimořádné pracovní vízum pro státní příslušníky Ukrajiny pracující v zemědělství, potravinářství nebo lesnictví

Kvóta pro každý ZÚ je vždy rozdělena tak, že samostatný počet míst je vyčleněn pro účastníky programů, kterým termín podání žádosti stanovuje ZÚ na základě instrukce z MZV ČR. Pro cizince žádající mimo programy, kteří se k podání žádosti objednávají sami, je pak rezervována tzv. zbytková kvóta.

O zařazení do programů zahraniční zájemci sami nežádají, žádosti o jejich zařazení podává zaměstnavatel, který musí splnit stanovená kritéria. Do programů nemohou vstupovat zaměstnavatelé, kteří nemají vyrovnané závazky vůči státu, neplní své zákonné povinnosti, porušují právní předpisy či nepřispívají k rozvoji ekonomiky a zaměstnanosti vytvářením pracovních míst. Jedním z kritérií jsou také minimální výše mezd pro různé kategorie pracovních migrantů, které slouží jako prevence sociálního dumpingu a posilují ekonomické postavení zahraničních pracovníků. Na základě kritérií stanovených pro účast v těchto programech dochází k důslednějšímu prověřování zaměstnavatelů z hlediska jejich serióznosti a přínosu pro český stát, které jde nad rámec požadavků stanovených zákonem pro standardní migrační proces. Programy tak představují účinný nástroj řízení pracovní migrace a prevence rizik, která s ní mohou být spojena. Nejčastěji využívaným programem je Program kvalifikovaný zaměstnanec, který byl v r. 2022 určen pro následující země: Filipíny, Mongolsko, Indie, Kazachstán, Moldavsko, Srbsko, Černá Hora, Gruzie (od listopadu 2022), Arménie (od listopadu 2022), Severní Makedonie (od listopadu 2022), Ukrajina (od února 2022 pozastaveno) a Bělorusko (od února 2022 pozastaveno).

## **Statistické údaje za rok 2022**

Ze statistiky MZV<sup>13</sup> ČR vyplývá, že v roce 2022 bylo na ZÚ přijato celkem 153.943 žádostí o víza a pobytová oprávnění, což je zhruba poloviční (!) počet ve srovnání s post-covidovým rokem 2021 (275.799 přijatých žádostí). Důvodem tak významného snížení je zahájení ruské vojenské agrese na Ukrajině v únoru 2022 a na ni navazujících opatření, které v souhrnu téměř zastavily příjem žádostí o víza a pobytové tituly na ZÚ ČR na Ukrajině, v Rusku a Bělorusku.

V souladu s nařízením vlády č. 200/2022 Sb.<sup>14</sup> (reagujícím na roli Ruska a Běloruska v konfliktu) ZÚ ČR v zahraničí po většinu roku 2022 nepřijímaly žádosti o pobytová oprávnění od občanů obou zemí. Na Ukrajině byl příjem žádostí o víza a pobyty nejdříve pozastaven z důvodu evakuace ZÚ Kyjev a GK Lvov, poté oba úřady obnovily svou činnost a začaly přijímat žádosti o vybrané pobytové tituly, počet těchto žádostí se však pohyboval v jednotkách až desítkách měsíčně. Po konzultacích s ukrajinskou stranou bylo rozhodnuto, že ČR nebude během trvání konfliktu podporovat pracovní migraci ukrajinských občanů do ČR.

Všechny výše zmíněné skutečnosti se významně odrazily ve statistikách za r. 2022 týkající se víz a pobyťů za účelem zaměstnání.

## **Schengenská víza**

Z výše uvedeného množství požádalo o krátkodobá schengenská víza celkem 29.661 cizinců. Ve srovnání s předchozími léty jde o výrazný pokles způsobený zastavením příjmu těchto žádostí na Ukrajině. Bližší údaje jsou uvedeny v následující tabulce:

---

<sup>13</sup> Statistické údaje poskytnuté MZV jsou aktuální ke dni 30. 6. 2023.

<sup>14</sup> Nařízení vlády č. 200/2022 Sb. o nepřijatelnosti žádostí občanů třetích zemí o udělení oprávnění k pobytu na území České republiky podávaných na zastupitelských úřadech

Tabulka: Žádosti o schengenská víza za účelem zaměstnání a za účelem sezónního zaměstnání v letech 2020 a 2021

Účel pobytu	Počet podaných žádostí			Počet kladně vyřízených žádostí		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Zaměstnání	85 437	185 425	29 291	83 946	179 894	29185
Sezónní zaměstnání	12 970	5 145	370	12 583	5 395	341

Zdroj: MZV ČR

### **Dlouhodobá víza a pobytová oprávnění**

V roce 2022 bylo ZÚ přijato celkem 36.353 žádostí o dlouhodobé vízum nebo pobytové oprávnění (všechny účely), což opět představuje téměř poloviční počet ve srovnání s rokem 2021 (68.352 žádostí).

Z hlediska sledované problematiky jsou relevantní údaje o žádostech o pobytové tituly za následujícími účely:

- zaměstnání (žádosti o zaměstnaneckou kartu);
- dlouhodobé vízum za účelem podnikání (osoba samostatně výdělečně činná - OSVČ) a výkonný manažer - účast v právnické osobě;
- povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech (tzv. modrá karta);
- výzkumný pracovník;
- sezónní zaměstnání.

Údaje z níže uvedené tabulky č. 2 ukazují, že počty podaných žádostí za účely uvedenými výše kopírují výše zmíněný trend sníženého příjmu žádostí.

Tabulka: Žádosti o dlouhodobá víza nebo pobyty za vybranými účely v letech 2019 - 2022

Účel pobytu	Počet podaných žádostí			
	2019	2020	2021	2022
Zaměstnání	40 383	22 999	36 042	14 287
Sezónní zaměstnání	1 521	1 504	2 832	1010
Podnikání / OSVČ	742	223	254	422
Výzkumný pracovník	495	315	425	340
Modrá karta	398	398	719	549
Výkonný manažer - účast v právnické osobě	265	116	61	58

Zdroj: MZV ČR

### **Kontrolní a preventivní činnost ZÚ ČR**

Problematice potírání nelegálního zaměstnávání cizinců na území ČR je v rámci MZV i ZÚ věnována kontinuálně značná pozornost. Součástí systému předvýjezdového školení konzulárních pracovníků na cílový ZÚ je vedle prezentací týkajících se teoretických a praktických aspektů procesu zpracovávání žádostí o víza a pobytové tituly zařazena i praktická přednáška týkající se tématu odhalování falešných a pozměněných dokumentů, a to včetně praktického nácviku.

ZÚ plní v procesu řízení o žádostech o udělení pobytového oprávnění i kontrolní a preventivní funkci, tj. poskytují žadatelům o víza a pobytová oprávnění relevantní informace o náležitostech a podmínkách řízení, provádějí v rámci svých pravomocí důkladnou kontrolu předkládaných náležitostí k žádostem o vízum či žádostem o pobytové povolení, upozorňují žadatele na nekalé praktiky zprostředkovatelů o zaměstnání a distribuují informační materiály preventivního charakteru, případně plní další úkoly dle potřeby. V případě výskytu jakýchkoli podezřelých jednání ZÚ informují kompetentní orgány ČR. ZÚ rovněž zpracovávají informace od žadatelů a vyhodnocují možná rizika spojená s nelegálním zaměstnáváním cizinců na území ČR, obchodem



s lidmi či migračními toky cizinců do států EU. O zjištěných skutečnostech podávají odpovědným orgánům státní správy ČR zprávy a podněty k dalšímu řízení.

### **Vyhodnocení situace v některých státech s vysokým migračním potenciálem a s ohledem na riziko výkonu nelegální práce v ČR**

Rok 2022 byl v oblasti víz a pobytů za účelem zaměstnání významně ovlivněn vypuknutím ruské vojenské agrese na Ukrajině (viz výše). Celosvětově pak tuto oblast také zásadně ovlivnilo prakticky úplné rozvolnění opatření spojených s pandemií Covid-19, které způsobilo enormní zájem o cestování a pobyty v zahraničí. Některá ZÚ ČR v zahraničí tak po odeznění pandemie čelila a dále čelí ohromné poptávce po vízech a pobytových titulech do ČR, která mnohonásobně převyšuje jejich kapacitní možnosti – nejmarkantnějším případem je ZÚ Dillí.

V oblasti zahraniční pracovní migrace do ČR, zejména v té, která není realizována prostřednictvím programů ekonomické migrace, pokračují negativní trendy spojené se snahami zneužít příslušných pobytových oprávnění buď k nelegálnímu pobytu, nebo k podání žádosti o mezinárodní ochranu v zemích EU. Profil některých žadatelů o pobytová oprávnění za účelem zaměstnání a jejich chabá znalost podmínek, za kterých by měli v ČR pracovat, stejně jako více či méně viditelná role zprostředkovatelů účtujících si za vyřízení dokumentů neadekvátní částky, pak zavdávají pochybnosti ohledně toho, zda bude se zájemci o práci na území ČR/EU zacházeno v souladu s platnými předpisy či dokonce s respektem k lidským právům (konkrétnější informace viz zprávy z jednotlivých ZÚ). Jedním z nástrojů, jak se mohou ZÚ pokoušet zmíněné nežádoucí skutečnosti eliminovat, je pečlivá analýza předkládaných dokumentů, důkladné pohovory se žadateli a sdělování veškerých relevantních poznatků OAMP MV ČR jako orgánu zodpovědnému za rozhodování o žádostech o dlouhodobé pobytové tituly – což ZÚ dle svých kapacitních možností činí.

V roce 2022 také pokračoval potenciálně negativní jev v podobě vyššího počtu cizinců, kteří mají v zemích jejich aktuální působnosti pouze povolení k pobytu (tj. nejsou občany daných zemí) a zároveň hodlají podávat žádosti o vízum či pobyt za účelem výdělečné činnosti v ČR. Jedná se především o občany Bangladéše, popř. Filipín,

Nepálu či Pákistánu, kteří začali ve zvýšeném počtu usilovat o podání žádostí na ZÚ ČR v Koreji, Saúdské Arábii, Spojených arabských emirátech, Jihoafrické republice a Singapuru. K příspěvkům vybraných ZÚ působících v zemích cílené ekonomické migrace do ČR a/nebo v zemích s potenciálně vyšším migračním rizikem jsou proto nově zařazeny i příspěvky výše zmíněných ZÚ.

### **Zprávy ze ZÚ ve vybraných zemích zařazených do Programu kvalifikovaný zaměstnanec**

#### **ZÚ Dillí**

ZÚ Dillí přijímá žádosti o pobytové tituly za účelem výdělečné činnosti v rámci Programu kvalifikovaný zaměstnanec (roční kvóta 600 žádostí o zaměstnanecké karty) i v rámci Programu vysoce kvalifikovaný zaměstnanec a Programu klíčový a vědecký personál (celková roční kvóta 500 žádostí o zaměstnanecké karty). Náběr žádostí o zaměstnanecké karty mimo uvedené programy neprobíhá.

V roce 2022 bylo na ZÚ Dillí přijato celkem 867 žádostí o dlouhodobé pobytové tituly za účelem zaměstnání (743 - zaměstnanecká karta, 107 - modrá karta a 17 - karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance).

Co se Programu kvalifikovaný zaměstnanec týče, přibližně 60% žadatelů disponuje ukončeným středoškolským vzděláním s maturitou, nižším středním vzděláním (odpovídá dokončení 10. tříd v indickém vzdělávacím systému) či základním vzděláním, zbytek je bez vzdělání. Většina z nich ovládá pouze hindí či jiný místní jazyk, nikoliv angličtinu. Žadatelé zařazení do programu mají obvykle jen základní povědomí o práci, kterou by měli v ČR vykonávat, a neznají svého budoucího zaměstnavatele. Pracovní zařazení zahrnuje širokou škálu profesí, přičemž stále mírně převažují pracovníci restauračních zařízení - kuchaři, dále montážní dělníci, svářeči, šičky, maséři, pracovníci v lesnictví a zemědělství. Nově se objevují také letečtí montéři či řidiči mezinárodní kamionové dopravy. Předkládané žádosti ve větší míře nebyly kompletní, častým nedostatkem je chybějící výpis z rejstříku trestů či potvrzení o dosaženém vzdělání (v případě vzdělání se objevilo v jednotkách případů

podezření na padělání diplomu). Velkou část žadatelů v rámci tohoto programu lze hodnotit jako migračně rizikové. Tuto skutečnost potvrzuje i množství zastavených řízení v důsledku toho, že se žadatel po obdržení víza a cestě do ČR již nedostavil k převzetí pobytového oprávnění. Obdobnou situaci hlásí i ostatní východoevropské a středoevropské země EU a lze předpokládat, že žadatelé ve skutečnosti po obdržení víz zamířili do některé ze zemí západní Evropy se silnou indickou diasporou (neboť žádosti o azyl už z jejich strany podány nebyly). Nadále rovněž dochází k případům, kdy nebyl některému z úspěšných žadatelů v rámci programu umožněn nástup do letadla ze strany evropských policejních migračních důstojníků, a to vzhledem k nesrovnalostem v jejich dokladech (např. letenky mimo ČR) či absolutní neznalosti účelu cesty.

Kromě výše uvedených pobytových titulů jsou na ZÚ Dillí podávány rovněž žádosti o dlouhodobá víza za účelem sezónního zaměstnání (celkem 191 za rok 2022). Kvalita a profil žadatelů jsou obdobné jako v případě Programu kvalifikovaný zaměstnanec. Povědomí o práci, kterou by měli v ČR vykonávat, je rovněž nízké, občas zcela nulové či dokonce mylné. Vzhledem ke snižování kvót pro tento druh víz zaznamenává ZÚ Dillí nový trend, kdy se zájemci z řad českých zaměstnavatelů, kteří tento titul dříve využívali, uchylují k hledání zaměstnanců v rámci Programu kvalifikovaný zaměstnanec (např. firma hledající dříve sezónní zaměstnance na pomocné práce v lesnictví, rybářství a zemědělství nyní v rámci Programu kvalifikovaný zaměstnanec najímá laboranty pro testování nspecifikovaných produktů, a to bez odpovídajícího vzdělání).

V roce 2022 byly dále přijaty nižší desítky žádostí o schengenská víza za účelem zaměstnání či sezónního zaměstnání. Žadatelé měli být v ČR zaměstnáni zejména na nízko kvalifikovaných profesích (nejčastěji dělníci, pomocní pracovníci v lesnictví apod.), přičemž předpokládaná výše hrubé mzdy zaměstnance se pohybovala na úrovni minimální mzdy v ČR a stěží tak dostačovala k pokrytí nákladů na cestu a pobyt žadatele v ČR. Předložené dokumenty v řadě případů trpěly vadami (např. předkládaná potvrzení o ubytování a letenky přesahovaly deklarovanou dobu pobytu). Typický profil žadatele o schengenské vízum za účelem zaměstnání představovali

mladí nezaměstnaní muži z migračně rizikových částí Indie (Paňdžáb, Haryana) bez vízové historie. Z výše uvedených důvodů byly tyto žádosti o schengenská víza za účelem zaměstnání v naprosté většině případů zamítnuty. Uvedené charakteristiky v případě krátkodobých víz platí také pro občany Nepálu, jejichž žádosti ZÚ Dillí rovněž zpracovává.

V rámci Programu vysoce kvalifikovaný zaměstnanec a Programu klíčový a vědecký personál stejně jako v předchozích letech nebyla během zpracování žádostí zaznamenána závažná pochybení nebo problémy, a to ani ze strany žadatelů, ani ze strany kontaktních osob.

### **ZÚ Ulánbátar**

Mongolsko je zařazeno do Programu kvalifikovaný zaměstnanec se stávající kvótou 1 000 žádostí o zaměstnaneckou kartu ročně.

V ČR se v současné době nachází zhruba 12,5 tisíce občanů Mongolska, většina z nich je v ČR zaměstnána v automobilovém, masném, elektronickém a textilním průmyslu či kovovýrobě. Přestože je poptávka po levné zahraniční pracovní síle stále vysoká, potenciální krize v české ekonomice by mohla zapříčinit ztrátu zaměstnání značného počtu zahraničních zaměstnanců, zvláště ve výrobě.

ZÚ Ulánbátar nadále eviduje informace o pochybné činnosti některých zprostředkovatelů, kteří za úplatu (v rozmezí 1 000 až 2 500 euro na osobu) vybírají konkrétní zájemce o práci v ČR a shromažďují pro ně potřebnou dokumentaci, aniž by tyto adepty upozornili, že bez odborného prověření jejich kvalifikace je firma již ve zkušební době propustí nebo jim pobytové oprávnění vůbec nebude uděleno. Zprostředkovatelé zneužívají finanční tísně zvláště mladých nezaměstnaných Mongolů tím, že je takto hned na začátku „zadluží“. Uchazeči o práce jsou pak nuceni vzít prakticky jakoukoli práci, aby svůj dluh zprostředkovateli splatili. Záležitost se dle nejnovějších poznatků týká i uchazečů podávajících žádosti v rámci vládních programů ekonomické migrace.

## ZÚ Tbilisi

Realizace Programu kvalifikovaný zaměstnanec v Gruzii (od 1. 11. 2022) měla poměrně rozpačitý začátek: z téměř 30 žadatelů se na podání žádosti dostavila necelá polovina a žadatelé byli zcela nepřipraveni. Pozornost a pochybnosti vzbudila zejména skupina důchodců hlásících se na pozici řidičů autobusů (firma Arriva City s.r.o.), kdy již letmý pohled na zdravotní stav některých z nich evokoval otázky, jak si s nabízenou pozicí v ČR poradí. Ani pokračování programu se neobešlo bez problémů.

Od srpna 2022 evidoval ZÚ Tbilisi strmý nárůst žadatelů o sezonní zaměstnání – do konce roku 2022 se jednalo o cca 140 žádostí – drtivá většina žadatelů byla na základě pohovorů a stanoviska ZÚ zamítnuta. Fenomémem těchto žádostí byly skutečnosti, že většina žadatelů pracovní smlouvy nepodepsala s odůvodněním, že tak učiní až po příjezdu na území, kdy podpisy na některých náležitostech ze strany zaměstnavatele nesly prvky manipulace a kdy žadatelé nedokázali v dostatečné míře vysvětlit své místo pracovního přidělení v ČR, okolnosti ohledně náplně práce, platu, bydlení, smysluplnosti cesty na naše území či platnosti pracovního povolení.

ZÚ dlouhodobě eviduje kromě gruzínských žadatelů o schengenská víza za účelem zaměstnání také zájem občanů třetích zemí (Írán, Nigérie, Bangladéš, Pákistán, Indie, Arménie, Thajsko, Filipíny, Turkmenistán) sondujících možnost podání žádosti o schengenské vízum na našem ZÚ. Jedná se o osoby mající v Gruzii pobytové oprávnění, jehož získání není zřejmě v Gruzii problém a o jejichž deklarovaném úmyslu řádně opustit schengenský prostor po ukončení platnosti uděleného víza lze důvodně pochybovat. ZÚ Tbilisi zamítl v roce 2022 33,96% žádostí o schengenská víza (pozn.: za prvních pět měsíců roku 2023 činí tento ukazatel 43,18%). I v tomto segmentu je společným rysem zamítnutých žádostí neznalost údajů týkajících se zaměstnavatele, místa služebního přidělení, podmínek bydlení, žadatelé sami někdy deklarují prodloužení pobytu v případě zájmu ze strany zaměstnavatele, předkládají jednosměrné letenky, pojištění na rok pobytu apod.

## ZÚ Astana

Problematika pracovní migrace se stala velmi přitažlivou nejen pro oficiální zprostředkovatele, ale ve zvýšené míře také pro zprostředkovatele nespolehlivé až nelegální. Nekalé zprostředkovatele přitahuje především žadatel o krátkodobé pracovní vízum za účelem pobytu zaměstnání a sezónní zaměstnání, kterému jsou velmi často slibovány nerealizovatelné pracovní podmínky. V roce 2022 lze pozorovat, že díky Programu kvalifikovaný zaměstnanec se lehce snižuje tlak na krátkodobá pracovní víza od občanů Kazachstánu, protože existuje možnost zařazení do Programu kvalifikovaný zaměstnanec. V posledním období ZÚ Astana registruje dotazy a telefonáty od zprostředkovatelů a pracovních agentur s cílem zaměstnání občanů Republiky Kyrgyzstán na dlouhodobá víza.

Kazachstán je zařazen do Programu kvalifikovaný zaměstnanec. V roce 2022 se počet žadatelů nenavyšoval a přijímalo se 500 žádostí o zaměstnaneckou kartu ročně, za rok 2022 bylo celkem přijato 302 žádostí v rámci tohoto programu. Dochází k růstu počtu žádostí o zaměstnanecké pobytové tituly od žadatelů s vysokou kvalifikací, nejčastěji se jedná o odborníky ve sféře informačních technologií, ale také lze pozorovat větší zájem žadatelů z jihu Kazachstánu s cestovním pasem Kazachstánu, ale národností např. Uzbek. V rámci programů ekonomické migrace je poměrně slušná spolehlivost žadatelů na podání žádosti.

V roce 2022 bylo přijato 141 žádostí o schengenská krátkodobá víza za výdělečným účelem, prakticky všechny byly prověřeny pohovorem, který nezářídka odhalil nesrovnalosti či přímo podvody ze strany různých zprostředkovatelů. V tomto segmentu vzhledem k důsledné kontrole dochází k vydání víza spíše výjimečně. Během posledních let byl tento segment hojně zneužíván (především v roce 2019) k žádosti o azyl v EU – jednalo se až o 40% ze všech žádostí o azyl v ČR. Tento problém byl vyřešen důslednou kontrolou žádostí.

Za riziko pro možné zneužití pracovníků z Kazachstánu a Kyrgyzstánu lze považovat nižší úroveň vzdělání v porovnání s ČR, případně i možnost opatření si padělaného dokladu o vzdělání nebo odborné způsobilosti. Dále je třeba upozornit na sníženou

schopnost žadatelů rozlišovat mezi legální a nelegální prací či rozeznat nedodržování podmínek pracovní smlouvy.

### **ZÚ Kišiněv**

Moldavsko zůstává zemí s vysokým migračním potenciálem; důvody této migrace jsou především velká nezaměstnanost, zvláště na vesnicích, nízké platy a chudoba.

Moldavsko je zařazeno do Programu kvalifikovaný zaměstnanec. V posledních letech došlo k navýšení kvót programu – v roce 2021 na 1000/ročně, od listopadu 2022 na 1500/ročně. Zájem o program je stabilní, poptávka po podání žádosti o zaměstnaneckou kartu mimo program pak několikanásobně převyšuje stanovenou kvótu (100 žádostí ročně).

Naprostou většinu žadatelů o pobytová oprávnění za účelem zaměstnání v Moldavsku tvoří žadatelé s nízkou úrovní vzdělání, kteří vykonávají práce v zemědělství, na stavbách, v průmyslu atd. Samostatné zpracování žádosti o vízum je ve většině případů nad jejich schopnosti, takže jsou vydáni na pospas různým prostředníkům. Jedno z rizik, které je spojené s migrací z Moldavska, je to, že ve skutečnosti mohou pracovat jinde než u zaměstnavatele uvedeného v žádosti a agentury jim mohou nabízet neadekvátní pracovní podmínky.

U krátkodobých víz za účelem zaměstnání je hlavním problémem obcházení pravidla o pobytu max. 90 dní v rámci jakéhokoliv 180-denního období. Řada žadatelů platnost víz překračuje, což ZÚ zjistí až zpětně při podání další žádosti. Současně se objevily případy, kdy někteří žadatelé měli zároveň dva cestovní pasy (někdy i dvojí občanství, např. Ukrajiny a Moldavska). Do jednoho pasu získali vízum na tři měsíce, pak se vrátili a vycestovali na druhý pas bezvívově, například za deklarovaným účelem turistiky. U žadatelů z Podněstří (kterých může být cca 10 % ze všech žadatelů) pak není reálně možné prověřit jejich bezúhonnost, protože v moldavském trestním rejstříku, ze kterého předkládají výpis, nejsou evidovány trestné činy spáchané v Podněstří.

Velká část nelegální pracovní migrace probíhá mimo dosah velvyslanectví v Kišiněvě, vzhledem k tomu, že Moldavané mohou cestovat do ČR bez víza a údajně využívají způsoby, jak obejít pravidlo o maximálním pobytu 90 dnů (například tím, že při výstupu ze schengenské zóny za úplatek nedostanou razítko s datem odjezdu).

Budoucí vývoj bude záviset na vývoji moldavské ekonomiky a přesuny preferencí mezi jednotlivými migračními destinacemi. Moldavský migrační potenciál je však omezený zejména tím, že v zahraničí již pracuje velmi vysoký podíl obyvatel, takže mnozí zaměstnavatelé při hledání zaměstnanců s určitou kvalifikací často zjišťují, že takových zaměstnanců v zemi zůstalo již jen velmi málo, a v důsledku toho stoupají jejich moldavské platy na úroveň, která je již k odjezdu nemotivuje. Zbývající obyvatele by mohla přimět k migraci pouze vážná ekonomická či politická krize, která by uvrhla další část společnosti do nejistoty.

### **ZÚ Manila**

Pro Filipíny je příznačné to, že stát dbá o eliminování nelegálních aspektů zaměstnávání vlastních občanů v zahraničí. Jedná se o velmi byrokratický, náročný, avšak poměrně funkční systém spočívající v tom, že si filipínský občan hledá práci v zahraničí, včetně splnění všech podmínek přijímající země, ale zároveň musí splnit řadu podmínek daných filipínskými předpisy. Na výjezd sjednává smlouvu nejen se zaměstnavatelem přijímající země, ale také s filipínskou pracovní agenturou a Filipínským úřadem pro zahraniční zaměstnávání. Filipínští pracovníci se musí mimo jiné zavázat, že budou respektovat filipínské předpisy i předpisy přijímající země. Vzhledem k výše uvedenému se Filipíny nejeví jako rizikové teritorium.

Filipíny jsou celosvětově jedním z hlavních exportérů pracovní síly. Vysoký počet pracovních migrantů souvisí se socioekonomickou situací, kdy pod hranicí chudoby žije až 25 % obyvatel. Od začátku 70. let filipínský stát přistupuje k pracovní migraci jako k důležitému odvětví ekonomiky, vzhledem k tomu, jakou roli hrají ve filipínské ekonomice remittance zasílané ze zahraničí. Vzhledem k této důležitosti bylo pro toto specificky filipínské odvětví ekonomiky zřízeno zvláštní ministerstvo, a sice Ministerstvo pro migrující pracovníky (DMW – Department of Migrant Workers). Toto



ministerstvo bylo zřízeno v roce 2021, reálně začalo fungovat až v roce 2022. Mimo jiné pod sebou sdružuje všechny filipínské státní agentury, které se zabývají otázkami zaměstnávání filipínských občanů v zahraničí, jejich podporou a rovněž sociálním zabezpečením. V zahraničí na filipínských zastupitelských úřadech působí tzv. úřady pro migrující pracovníky – MWO (Migrant Workers Office, dříve označované jako POLO), které se věnují podpoře filipínských pracovníků působících v zahraničí. Tyto úřady v zahraničí řídí výše uvedené ministerstvo. Zákon ukládá povinnost zřizovat tyto úřady pokud možno ve všech zemích, kam filipínští občané jezdí za prací.

Na Filipínách také není dostatek pracovních příležitostí ani pro vzdělané občany a síť sociálních služeb téměř neexistuje. Pracovní migrace je běžná, oblíbená a má zde tradici. Není vnímána jako opuštění rodiny, ale naopak jako příležitost pro její materiální zabezpečení a umožnění vzdělání dětem a zajištění rodinného zázemí (viz výše). Silná filipínská komunita v zahraničí umožňuje snazší získání práce. Poměrně častým jevem je výchova dětí prarodiči nebo příbuznými, zatímco jeden nebo oba rodiče pracují v zahraničí a posílají domů finanční prostředky. Celkově je v zahraničí legálně zaměstnáno více než 10 milionů filipínských občanů.

Evropa není pro filipínské občany hlavní a nejdůležitější cílovou destinací. Hlavními migračními destinacemi pro Filipínce jsou severní Amerika (vůbec nejvíce Filipínců žije a pracuje v US, rovněž velké množství v CA), východní a jihovýchodní Asie (hlavně JP, KR, SG, HK, MO, TW, MY), země Blízkého Východu (SA, AE, QA). Evropa je statisticky až na čtvrtém místě. Z hlediska migračního rizika a nelegálního zaměstnávání, respektive patologických jevů spojených se zaměstnáváním Filipínců v zahraničí, jsou rizikovými teritorii především východní a jihovýchodní Asie (zde „human trafficking“) a Blízký Východ. V jihovýchodní Asii je to usnadněno tím, že Filipínci jako občané členské země ASEAN jezdí do dalších členských zemí bezvívově. Oběťmi jsou často mladé ženy z chudých poměrů, ale také např. vzdělaní lidé, např. IT odborníci, kteří si hledají lépe placenou práci v zahraničí. V roce 2022 filipínské orgány s podporou svých zahraničních partnerů včetně mezinárodních organizací řešily případy obchodování s lidmi v případě filipínských IT specialistů v Myanmaru, kteří odjízďeli do Thajska s příslibem lukrativní práce v IT sektoru a skončili na farmách

v Myanmaru, kde byli pod hrozbou mučení nuceni pracovat na internetových podvodech.

Pro pracovní migraci Filipínců je typické, že statisticky převažují ženy nad muži (cca 60% k 40%), a to proto, že v řadě zemí je vysoká poptávka po chůvách, služkách a také zdravotních sestřích. Toto se netýká ČR, pro pracovní migraci Filipínců do ČR je typické, že se jedná převážně o mladé muže (ve věku 20 – 40 let), často svobodné. Je to zřejmě způsobeno nastavením vládního Programu kvalifikovaný zaměstnanec a také potřebami českého pracovního trhu (viz níže).

Roční kvóta pro zmíněný program činila po většinu roku 2022 celkem 2000 žádostí o zaměstnaneckou kartu (v listopadu 2022 byla navýšena o 300). V roce 2022 bylo na ZÚ Manila podáno 1460 žádostí o zaměstnanecké karty v rámci výše zmíněného programu, 94 zaměstnaneckých karet mimo něj a 29 žádostí v programu Klíčový a vědecký personál (včetně rodinných příslušníků).

Pro zaměstnavatele v určitých sektorech je znalost angličtiny Filipínců jejich konkurenční výhodou. Filipínci se za práci stěhují bez rodinných příslušníků a v cizí zemi chtějí zůstat pouze po dobu trvání pracovního povolení, následně se plánují navrátit do vlasti za rodinou. ZÚ Manila má proto za to, že se v rámci pracovní migrace jedná o jednu z nejkonkurenceschopnějších skupin pracovních migrantů. Některé české zaměstnavatele však může odradit potřeba filipínské personální agentury registrované u Filipínského úřadu pro zahraniční zaměstnávání, nicméně i přes byrokratickou přebujelost se jedná o funkční systém, který filipínským občanům garantuje jak možný návrat do vlasti, tak uhrazení mezd v případě, že jim mzdy neuhradil zahraniční zaměstnavatel.

### **ZÚ Skopje**

ZÚ Skopje zpracovává vízovou a pobytovou agendu pro Republiku Severní Makedonie a pro Kosovskou republiku. Od listopadu 2022 je zařazen do Programu kvalifikovaný zaměstnanec. Program je určen pouze pro občany Republiky Severní Makedonie, roční kvóta je 400 žádostí, zůstává však nenaplněna. Žádosti jsou zpravidla dokládány

v pořádku a kompletní a převažují v nich pozice řidičů dálkové kamionové dopravy, pracovníci do call center či do výrobních hal – obsluha strojů a technických zařízení.

Rizikovou skupinu mimo zmíněný program tvoří žadatelé z Kosovské republiky, kde se kvůli velké míře nezaměstnanosti a nízkým výdělkům občané stěhují za prací do jiných evropských zemí. Většina žadatelů nemá v Kosovu stálé zaměstnání, nechávají se zaměstnat pouze příležitostně na stavbách či sezónně v restauracích atd. Žadatelé nejsou, až na výjimky, vybaveni znalostí dalšího cizího jazyka.

Dle sdělení několika žadatelů (v průběhu podání žádostí) vyplynulo, že jsou žádosti o zaměstnanecké karty žadatelům zpracovány a pozice nabídnuta za úplatu pro zprostředkovatele či prostřednictvím příbuzného žijícího v ČR. Žadatel sám si nic neprověřuje, zcela se ve všem (podmínky zaměstnání, finanční stránka, ubytování atd.) spoléhá na tvrzení příbuzného či zprostředkovatele, popř. kamaráda, který je už u stejného zaměstnavatele v ČR zaměstnán. Věrohodnost dokladů o dosavadní praxi či o dosaženém vzdělání je nutné, s ohledem na možnosti lehce si v Kosovu opatřit padělaný doklad, bedlivě kontrolovat. Ve čtvrtině případů nemá žadatel vůbec představu o tom, jaké mohou být jeho životní náklady v ČR, nezná podrobnosti o zajištěném ubytování, v jaké výši bude platit nájemné atd. V případě občanů Kosova převažují žádosti o pracovní pozice: kuchař, pomocník v kuchyni, číšník, prodavač ve stánku s občerstvením, kdy zaměstnavatelem na území ČR je občan Kosova dlouhodobě či trvale žijící v ČR, popř. je vlastníkem firmy občan Ukrajiny nebo Bulharska. České firmy s českým majitelem coby zaměstnavatelé jsou v menšině. Na pozice, kde je požadováno jen základní vzdělání, se hlásí absolventi středních i vysokých škol, neboť nenašli v Kosovu odpovídající uplatnění, popř. finanční situace není pro ně uspokojivá. Počty žádostí o termín na podání žádosti o zaměstnaneckou kartu občanů Kosova několikanásobně převyšují stanovenou kvótu.

### **ZÚ Bělehrad**

Srbsko je zařazeno do Programu kvalifikovaný zaměstnanec se stávající kvótou 1 900 žádostí o zaměstnaneckou kartu ročně, která není naplňována z důvodu nedostatečné poptávky.

V Srbsku se nezaměstnanost pohybuje kolem 10 %, výše průměrného měsíčního čistého platu dosahuje cca 14-15 tis. Kč, což jsou hlavní důvody, proč se místní obyvatelé stěhují za prací do jiných zemí (zejména zemí západní Evropy). Dalším důvodem je nespokojenost se současnou politickou situací, korupčním prostředím a problémy institučního charakteru, které se ani v roce 2022 nepodařilo výrazně zlepšit.

V roce 2022 bylo na ZÚ Bělehrad podáno celkem 594 žádostí o zaměstnaneckou kartu, přičemž 581 spadalo do Programu kvalifikovaný zaměstnanec. V řadě případů ZÚ Bělehrad přidělil termín k podání žádosti a žadatel se k podání žádosti nakonec nedostavil (konkrétně se jednalo o 245 žadatelů). Pokud jde o krátkodobá víza za účelem zaměstnání, těch bylo na ZÚ v roce 2022 přijato 295 (v roce 2021 jich bylo 103). Srbsko se nejeví jako země s rizikem migrace z pohledu nelegálního zaměstnávání.

### **Zprávy ZÚ ve vybraných zemích Afriky**

#### **ZÚ Akkra**

V první řadě je nutné uvést, že drtivá většina žadatelů o dlouhodobé pobytové tituly ze zemí působnosti ZÚ Akkra pochází z rezidentní země, tj. z Ghany. Až na čestné výjimky je pracovní migrace z Ghany tvořena žadateli pro nekvalifikované nabídky zaměstnání v ČR, kteří spadají do tzv. „zbytkové“ kvóty, které je ZÚ oprávněn přijmout mimo vládní programy ekonomické migrace. V roce 2022 bylo na ZÚ Akkra celkem přijato 14 žádostí o zaměstnanecké karty, přičemž většině z těchto žádostí bylo ze strany OAMP MV ČR vyhověno. Za rok 2022 se ZÚ setkal pouze s jednou žádostí z vládního programu ekonomické migrace, konkrétně se jednalo o žádost občana Pobřeží slonoviny, který byl zařazen do programu Vysoce kvalifikovaný zaměstnanec. Za rok 2022 bylo také podáno celkem 6 žádostí o krátkodobá schengenská víza za účelem zaměstnání, přičemž všechny tyto žádosti byly konzulárním úsekem zamítnuty. Největšími problémy těchto žadatelů jsou padělky dokumentů, jejich migračně rizikové profily a nevěrohodní zaměstnavatelé ruského/ukrajinského původu

v ČR, se kterými mají problémy i Úřady práce ČR, ale při řešení těchto problémů mají dle svých tvrzení „svázané ruce“.

Obecně lze sdělit, že migrace ze zemí západní Afriky, tj. i z Ghany je naprosto běžnou součástí života místních obyvatel, kdy skoro každá osoba má v rodině nějakého příbuzného, který žije a pracuje nebo studuje v zahraničí. Vzhledem k dlouhodobě neutěšené ekonomické situaci v zemích původu jsou obyvatelé tohoto regionu víc a víc motivováni a místními vládami i podporováni (*např. remittance ghanské diaspory v zahraničí tvoří značnou část HDP Ghany*) k migraci do třetích zemí, přičemž většina z nich směřuje do zemí EU nebo zemí Blízkého východu. Pro komplexní pochopení pracovní migrace z regionu západní Afriky je zároveň nutné alespoň elementárně porozumět myšlení místních lidí a jejich kulturních specifik. Konkrétně například Ghaňané v zahraničí velmi silně drží spolu v rámci své diaspory, uvnitř své komunity si předávají informace o pracovní/studentické migraci, a tak se v praxi lze setkat s tím, že noví žadatelé o zaměstnanecké karty jsou velmi často osoby, které již v ČR mají své rodinné příslušníky nebo přátele. V návaznosti na tyto skutečnosti se ZÚ Akkra dlouhodobě potýká s poměrně značným převisem poptávky méně kvalifikovaných žadatelů o zaměstnání v ČR, konkrétně se jedná např. o pozice skladníků, zástupců dělnických profesí apod. Velmi častým zaměstnavatelem Ghaňanů je také mezinárodní společnost AT&T, u které se Ghaňané uplatňují jako pracovníci jejich call centra hlavně kvůli dobré znalosti anglického jazyka, který je úředním jazykem Ghanské republiky. Velmi častým jevem, který lze dlouhodobě pozorovat u pobytových žadatelů z Ghany, je také skutečnost, že poměrně velké množství z nich do ČR primárně cestuje v pozici studentů, přičemž si velmi rychle po svém příjezdu nacházejí zaměstnání a své pobytové oprávnění mění na zaměstnanecké karty, tj. nepřímo dochází k pracovní migraci, jelikož tyto přeměny pobytových titulů české zákonné předpisy umožňují a v ghanské komunitě se o tom ví.

### **ZÚ Nairobi**

Z důvodu setrvalého nedostatku pracovních příležitostí, způsobeného mj. strmým nárůstem velmi mladé populace ve státech akreditace (Keňa, Uganda, Tanzanie,

Rwanda, Burundi) a cca 5-10x nižší průměrné mzdě oproti ČR je pro místní uchazeče o práci ČR atraktivním státem. Česká minimální mzda (aktuálně 17 300 Kč) pro žadatele představuje přibližně dvojnásobek toho, co by v Keni šlo nazvat relativně nadprůměrným výdělkem. Zaznamenáváme proto značný objem žadatelů, kteří jsou evidentně „klienty“ nekalých místních zprostředkovatelů napojených na schéma (pravděpodobně) nekale jednajících českých společností či zprostředkovatelů agenturního zaměstnávání. Jedná se především o vyšší desítky žadatelů o dlouhodobý pobyt za účelem zaměstnání (zaměstnanecká karta), v menší míře o žadatele o dlouhodobé vízum za účelem sezónního zaměstnání a jednotky případů o krátkodobé vízum za účelem zaměstnání. ZÚ Nairobi na podezřelé souvislosti žádostí o dlouhodobá pobytová oprávnění, zjištěné zejm. při pohovoru, vždy podrobně upozorňuje příslušné orgány. Žadatelé za údajné „zprostředkování“ mnohdy pochybným subjektům platí značnými částmi životních úspor v (plané) naději na získání pobytového oprávnění.

Žádný z pěti států akreditace není jmenovitě zařazen do Programu kvalifikovaný zaměstnanec. Za rok 2022 tak bylo v souladu s příslušnými „zbytkovými“ kvótami přijato celkem 30 žádostí o zaměstnaneckou kartu. Celkem 2 přijaté žádosti o krátkodobé vízum za účelem zaměstnání byly zamítnuty. Během pohovorů, zejm. u žádostí o zaměstnaneckou kartu, vycházelo najevo, že žadatelé zpravidla nemají nejmenší tušení o vykonávané práci či alespoň základní kvalifikaci/praxi, jež by indikovala jejich profesní zaměření a logiku volby daného pracovního místa. Někdy naopak dochází k paradoxní situaci, že se překvalifikovaní (VŠ vzdělání) žadatelé ucházejí o nekvalifikované zaměstnání za minimální mzdu zcela mimo jejich obor vzdělání, aniž by znali bližší souvislosti a byli si vědomi konkrétní pracovní náplně. Žadatelé typicky nemají možnost svobodné volby ubytování, mnohdy je ubytovatel shodný se zaměstnavatelem. Navíc žadatelé nemají žádné povědomí o obsahu pracovní smlouvy či smlouvy o ubytování, které podepsali, neboť jim jsou tyto zasílány pouze v českém znění. Zprostředkovatel zaměstnání či ubytování se jim údajně zaručuje za bezplatné „zajištění“ ubytování, aniž by k tomu uzavřel se žadatelem písemnou dohodu, a není tudíž prokazatelné, jakým způsobem hodlá žadatel financovat náklady na ubytování. To vše naznačuje rizikové schéma tzv. novodobého

otroctví, těžící z právního nevědomí a nouze žadatelů, na něž ZÚ Nairobi dlouhodobě upozorňuje příslušné správní orgány.

### **ZÚ Pretoria**

ZÚ Pretoria se od rozvolnění pandemických opatření dlouhodobě potýkal s extrémním zájmem potenciálních nelegálních migrantů o zaměstnanecké karty, zejména z řad občanů Bangladéše. S žadateli byly prováděny podrobné pohovory, z nichž jednoznačně vyplynulo, že nedisponují informacemi o nabízené práci, dokonce často neumí ani psát, byť je podmínkou pracovních míst ukončená ZŠ. ZÚ rovněž začal striktně vyžadovat přítomnost tlumočnicka z bengálštiny do češtiny, jelikož Bangladéšané často nejsou schopni hovořit jiným než rodným jazykem.

### **Zprávy ZÚ ve vybraných zemích Asie**

#### **ZÚ Taškent**

Žadatelé zejména z Uzbekistánu (ale i z Tádžikistánu, v minimální míře z Turkmenistánu) v roce 2022 masivně inklinovali k pracovní migraci do Evropy. Dlouhodobě trávající příčiny této tendence jsou nepříznivá ekonomická situace, nezaměstnanost a nízká uplatnitelnost na pracovních trzích sousedních zemí (Rusko, Kazachstán). Místní žadatelé nevidí rozdíl mezi krátkodobým a dlouhodobým vízem. Proces podání jakékoliv vízové žádosti je v gesci zprostředkovatelů (registrace, příprava a zaslání dokumentů, doprovod před ZÚ či vízové centrum, pomoc v ČR).

Zaměstnanecké karty (ZK) jsou tradičně nejvíce poptávaným typem „pracovního“ pobytového oprávnění. Existoval dlouhodobý převis poptávky oproti kapacitním možnostem ZÚ - do zavedení nepřekročitelných vládních kvót přijímal ZÚ cca 500 žadatelů za rok. Se zavedením kvót dle příslušného nařízení vlády je to max. 70 žádostí za rok. Druhým nejpoptávanějším typem „pracovního“ pobytového oprávnění jsou dlouhodobá víza za účelem sezónního zaměstnání. Oproti zaměstnaneckým kartám, jejichž žadatelé historicky žádné problémy nezpůsobovali, je tento typ pobytového oprávnění velmi problematickým. Počátky spadají do dob

pandemie – Ochranná opatření Ministerstva zdravotnictví totiž v době pandemie podání těchto vízových žádostí umožňovala. Žadatelé (a zejména zprostředkovatelé) se s tímto typem pobytového oprávnění rychle seznámili a žadatele s uděleným vízem nabádali k podání žádosti o azyl zejména ve Švédsku (za rok 2022 eviduje ZÚ Taškent 19 zneužitých víz, z toho 15 je dlouhodobé vízum za účelem sezónního zaměstnání – z 90% byly žádosti o azyl podány ve Švédsku). Z neoficiálních výpovědí žadatelů vyplývá, že v ČR existuje hierarchicky uzavřená skupina Uzbeků s trvalým pobytem pro ČR pocházející z regionu Kashkadarya - početnější skupina pak žije v Postřižíně, kterému se přezdívá „česká Kashkadarya“. Členové této skupiny sjednávají pro žadatele o toto pobytové oprávnění pojistky a motivují je k dalším krokům podání žádosti o azyl. Další zajímavostí je, že za r. 2022 a 2023 vzrostl počet žádostí Ministerstva spravedlnosti ČR o doručení listin Generální Prokuratury Uzbekistánu. Předmětem sdělení je informace o správním vyhoštění a zákazu pobytu v EU z důvodu padělání dokladu (řidičský průkaz, vytržení výjezdních příkazů z cestovního pasu) či překročení doby povoleného pobytu. Ve všech případech se jedná o žadatele, kteří do ČR odjeli na dlouhodobé vízum za účelem sezónního zaměstnání.

Žadatelé o pracovní pobytová oprávnění často pocházejí z odlehlých regionů (Namangan, Andijan, Kashkadarya), kde panuje bezvýchodná ekonomická situace. V těchto regionech je obrovská porodnost (na 1 ženu připadají až 4 děti), s čímž souvisí následný zoufalý nedostatek pracovních míst. Jedinou možností je tedy pracovní migrace do jiného státu, zejména do Evropy. Tito žadatelé se hlásí na nekvalifikované profese za minimální mzdu. Nízká vzdělanost (až negramotnost) a nedostatek informací činí ze žadatelů ideální předmět zájmu různých zprostředkovatelů. Z pohovorů vyplývá, že žadatelé za jejich služby platí velké částky (dle neoficiálních informací od žadatelů za balíček 1 zaměstnanecká karta = 1 500 USD, za balíček žádosti o krátkodobé vízum za účelem zaměstnání = 1 000 USD, se slevou někdy 800 USD; dělnické profese v Uzbekistánu jsou honorovány částkou 100-200 USD/měsíc). Zaměstnavatelem bývaly v letech 2018-2020 firmy spíše s ukrajinskými vlastníky, po r. 2020 se zaznamenává poměrně dost firem s již uzbeckými vlastníky. Do ČR se dostávají osoby, které mají vstupní dluh vůči zprostředkovateli, případně se na jejich vycestování zadlužila celá rodina/vesnice.



Žadatelé často vykonávají i další nelegální práce, aby co nejvíce umožili vstupní dluh. Žadatelé jsou snadným terčem pracovního vykořisťování, protože odjíždějí do prostředí, kde jsou zcela odkázáni na zprostředkovatele a mají minimální povědomí o vlastních právech.

Z výpovědí žadatelů také vyplývá, že pokud dojde k pracovnímu úrazu, tito odjíždí často zpět do země původu a léčí se zde na vlastní náklady. Skutečnost, že za ně zaměstnavatel odvádí zdravotní pojištění, je žadatelům neznámá. Žadatelé nejsou jazykově vybavení, nemají představu o životě mimo svou vlast. V ČR fungují ve skupinách, které jsou uzavřené a hierarchicky organizované a představují jediný nástroj existence v kulturně neznámém prostředí bez jazykových a sociálních dovedností. Snahy o integraci jsou téměř nulové.

### ZÚ Baku

V roce 2022 bylo na ZÚ Baku podáno celkem 146 žádostí o zaměstnanecké karty. V rámci programu Klíčový a vědecký personál bylo podáno 8 žádostí, z toho 3 žádosti o modré karty. Dále bylo podáno celkem 25 žádostí o schengenská víza za účelem zaměstnání (*víza nebyla udělena, především z důvodu celkové neznalosti podmínek zaměstnání v ČR ze strany žadatelů, např. neznalost ohledně mzdy, pracovní doby, profese, ubytování atd.*).

I v roce 2022 byla migrace z Ázerbájdžánu do ČR primárně motivována ekonomicky. Situace v zemi není jednoduchá, Ázerbájdžán se potýká s důsledky konfliktu o Náhorní Karabach. Pozemní hranice Ázerbájdžánu zůstávají i nadále uzavřené (*již od března 2020*). Za běžné je v Ázerbájdžánu většinou populace považováno, že je člověk zaměstnán tzv. neoficiálně (*tedy nelegálně, bez odvodu daní, placení sociálního či zdravotního pojištění*) a že člověk vykonává více profesí/zaměstnání současně (*učitel/řidič taxi apod.*). V „postcovidovém období“ byl zaznamenán nárůst zájmu st. přísl. Ázerbájdžánu o zaměstnání v ČR, který přetrvává do současnosti. Avšak jen velmi málo koho z žadatelů o pobytová oprávnění v ČR (*dlouhodobá i krátkodobá*) za účelem zaměstnání lze označit za „kvalifikovanou či vysoce kvalifikovanou pracovní

sílu“. Žádosti o zaměstnanecké karty vysoce kvalifikovaných pracovníků jsou tedy velkou vzácností.

Dle zkušeností ZÚ Baku je možné za typického ázerbájdžánského zájemce o práci v ČR považovat nezaměstnaného, svobodného muže středního věku, se základním vzděláním, žijícího na venkově/malém městě s absencí znalosti jakéhokoli jazyka kromě ázerbájdžánštiny. Ze zkušeností ZÚ Baku se zpracováním žádostí o předmětná pobytová oprávnění, z podkladů k těmto žádostem a souvisejících pohovorů s žadatelem se lze důvodně domnívat, že značná část ze zmíněných zájemců o práci v ČR jsou budoucími pravděpodobnými oběťmi „obchodování s lacinou pracovní silou“ v „režii ruskojazyčných subjektů“, které již v ČR mají své zázemí. K žádostem o pobytová oprávnění za účelem zaměstnání jsou často přikládány pracovní smlouvy/smlouvy o smlouvách budoucích, uzavřené se společnostmi s ručením omezeným, registrovanými v ČR, které většinou nemají vlastní výrobu a jsou tudíž pouze poskytovateli nekvalifikované pracovní síly do ČR (obvykle za minimální mzdu). Nezřídka žadatelé přinášeli jako součást podkladů ke svým žádostem také generální plné moci pro své právní zástupce v ČR, aniž by měli povědomí o tom, co je to za podklad, komu dávají plnou moc a k čemu ho zplnomocňují.

### **Thajsko**

Pro Thajsko je vládou schválena kvóta 280 zaměstnaneckých karet ročně. Z ní je vyčleněno pro Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec nebo Program klíčový a vědecký personál celkem 60 míst (využito bylo pouze 7). Zbývajících 220 míst je určeno pro žadatele mimo vládní programy ekonomické migrace.

O zaměstnanecké karty mimo vládní programy žádají většinou thajské ženy, které do ČR přijíždějí vykonávat masérskou činnost v salonech poskytujících thajské masáže. Jedná se zpravidla o žadatelky pocházející z chudých poměrů, které nejsou jazykově vybaveny, v evropské realitě se neorientují a při příjezdu do ČR představují potenciálně ohroženou skupinu.

Vzhledem k tomu, že před zavedením vládní kvóty v roce 2019 dosahoval počet přijatých žádostí o zaměstnaneckou kartu 300-350 ročně, majitelé salónů nabízejících v ČR thajskou masáž si na kvótu stěžují a označují ji za likvidační. Zároveň však připouštějí velkou fluktuaci thajských masérek, a to nejen v rámci ČR, ale i ve vztahu k Německu. V roce 2022 byla poptávka po thajských masérkách ještě umocněna skutečností, že zaměstnavatelé byli často nuceni obnovit stavy zaměstnanců, které klesly v průběhu pandemie covid-19. V souvislosti s tím zaznamenal ZÚ Bangkok v roce 2022 snahy o obejití systému zaměstnaneckých karet a zaměstnání masérek na základě jiných pobytových oprávnění. Jednalo se např. o účelové zařazení thajských žadatelek do Programu vysoce kvalifikovaný zaměstnanec na pozici instruktorů a programových vedoucích v rekreačních zařízeních a fitcentrech či o žádosti o krátkodobá víza za účelem pozvání, návštěvy přátel nebo podnikání, ale i o žádosti o dlouhodobá víza za účelem podnikání či účasti v právnické osobě. Skutečným účelem pobytu měl však být výkon masérské činnosti.

Zároveň ZÚ Bangkok eviduje informace o tom, že čeští zaměstnavatelé či jejich thajští zprostředkovatelé se snaží žadatelky s termínem k podání žádosti o zaměstnaneckou kartu za úplatu přesvědčit, aby nastoupily k jinému zaměstnavateli, případně masérku ve zkušební době propustí a za úplatu ji postoupí jinému zaměstnavateli. Někteří zaměstnavatelé rovněž nabádají žadatelky o zaměstnanecké karty, aby při podání žádosti neposkytovaly pravdivé informace ohledně své předchozí práce v zahraničí, aby nemusely předkládat výpis z rejstříku trestů dané země a vyřizování žádosti se tak neprotahovalo.

### **ZÚ Hanoi**

Ekonomickou migraci z Vietnamu do ČR ovlivňuje zejména nulová kvóta na příjem žádostí o zaměstnanecké karty na ZÚ Hanoi dle příslušného nařízení vlády. Výjimkou byl příjem žádostí o zaměstnanecké karty v Programu vysoce kvalifikovaný zaměstnanec a v Programu klíčový a vědecký personál, kde byla kvóta stanovena na 200 žádostí ročně. Vzhledem k následným případům zneužívání i těchto programů je

nyní možné danou kvótu využívat pouze na Program klíčový a vědecký personál (200 žádostí ročně).

Od konce roku 2021 ZÚ Hanoj blíže prověřoval žádosti o dlouhodobá víza za účelem sezónního zaměstnání z důvodu nedůvěryhodnosti zaměstnavatelů a nízké úrovni znalosti žadatelů například ohledně zaměstnavatele, typu vykonávané práce, místa zaměstnání a výši výdělku. Dále ZÚ Hanoj od druhé poloviny roku 2022 blíže prověřuje vízové žádosti o modré karty, u kterých nad rámec výše uvedeného také ověřuje pravost předložených dokladů o dosaženém vzdělání. Na základě těchto opatření byly některé žádosti zamítnuty, častým důvodem bylo předložení padělaného dokladu o dosaženém vzdělání.

### **ZÚ Abú Dhabí**

Obyvatelstvo Spojených arabských emirátů (SAE) se skládá z menšiny občanů SAE (cca 1,2 milionu - 11% populace) a většiny ekonomických migrantů (přes 9 milionů), na kterých je závislá ekonomická prosperita země. Plná občanská práva má tedy pouze menšina obyvatel. Tato dualita mezi občany SAE a ekonomickými migranty (expatrioty) je důležitým aspektem politického, ekonomického a sociálního uspořádání SAE a může se projevovat i v právní a soudní praxi. Diferenciace dále pokračuje uvnitř samotné skupiny zahraničních pracovníků, která se rekrutuje z cca 200 národností ze zemí s odlišnou socioekonomickou úrovní a bezpečnostní situací. Emirátské orgány tak mohou v praxi odlišně „zacházet“ s ekonomickými migranty z vyspělých zemí OECD a s nemajetnými expatrioty z ostatních zemí - největší část cizinců na území SAE pochází z Indie (27,5%), Pákistánu (12,7%), Bangladéše (7,4%), Filipín (5,5%), Íránu (4,8%) a Egypta (4,2%).

Pozitivně lze hodnotit opatření, která SAE přijaly na ochranu těchto nemajetných ekonomických migrantů a která je chrání před zneužíváním ze strany zaměstnavatelů (zadržování pasu, nevyplácení mzdy, neúnosné pracovní podmínky atd.). V tomto ohledu SAE pokročily dále než jiné členské státy Zálivu, především co se týká možnosti změnit zaměstnání či ukončit pobyt v zemi. Nejohroženější skupinou ekonomických migrantů tradičně zůstávají lidé (v naprosté většině ženy) zaměstnaní v domácnostech

jako služebné a chůvy. Tato skupina stále není dostatečně právně chráněna, avšak na rozdíl od jiných států GCC se SAE i jejich situaci snaží řešit a zdejší tisk o případech zneužívání, které se ocitnou před soudem, pravidelně informuje.

Řada potencionálních migrantů přichází do SAE za svými rodinnými příslušníky, kteří žijí v SAE dlouhodobě, i generacemi. S ohledem na místní zákony nicméně tito občané nikdy nebudou moci získat občanství SAE, a tudíž nebudou mít nárok ani na důchod či zdravotní pojištění ve stáří. Pokud se během svého pobytu v SAE dostatečně ekonomicky nezabezpečí tak, aby mohli zůstat i v důchodovém věku, nutí je tento fakt hledat alternativní možnosti pobytu jako pojistku proti ztrátě průčesčopnosti, kdy budou nuceni vracet se do svých problémových domovů.

Primárním hnacím motorem nelegální migrace ze SAE do Evropy je tak především nejistá budoucnost v SAE. Pokles ekonomického růstu či jinak politickoeconomicky nastavená politika by se odrazil na objemu pracovních míst a možností, v první řadě u národností jako je Pákistán, Bangladéš a Nepál, a dal by se tudíž očekávat nárůst počtu žádostí o víza i rizikovosti ilegálního přistěhovaectví do schengenského prostoru.

ZÚ Abú Dhabí registruje enormní zájem o zaměstnanecké karty ze strany výše zmíněných třetizemců, který převyšuje kapacitní možnosti ZÚ. Typologie žadatele je obdobná - jedná se o občany BGD, NPL, PAK, tj. tu nejchudší a nejvíce pracovně zneužívanou skupinu migrantů v SAE. „Vzorový“ žadatel je svobodný mladý muž, bydlí v dělnických industriálních zónách SAE, často bydlí po několika rodinách v jednom bytě nebo ve stejném bytovém komplexu; informace si tak snadno předávají. Žadatel má dokončenou základní školu (která ale není na úrovni základního vzdělání v ČR, většinou se jedná o dokončení několika tříd) a vykonává práci na pozici dělníků, uklízečů nebo zahradníků. Nehovoří anglicky, neví, kam jede, kde bude bydlet, jakou bude vykonávat práci a za jakou výši mzdy. Z důvodu neznalosti angličtiny je občas téměř nemožné s žadatelem provést pohovor. Zejména v Dubaji oslovují tuto skupinu tzv. pracovní agentury, která za 5000 EUR a výše nabízejí služby k podání vízové žádosti do schengenského prostoru. Měsíční příjem daných žadatelů přitom

nepřesahuje 250 EUR. O neúspěchu podání žádosti o zaměstnaneckou kartu se jim zprávy nedostávají; anebo spíše doufají, že úspěch jednoho ze stovky stojí za úsilí stovky ostatních. Bohatnou zprostředkovatelské agentury.

Pokud by došlo k nárůstu či rozšíření agendy zaměstnaneckých karet nebo krátkodobých víz za účelem zaměstnání v zemích Zálivu, stala by se ČR další zemí těžící z levné nevzdělané pracovní síly, která je vytržena ze svého sociálního a kulturního kontextu a snadno zneužitelná pašeráckými či vyděračnými skupinami – což je prakticky novodobé otroctví skrývající se za rouškou poskytnutých pracovních příležitostí chudému a „vděčnému“ třetizemci.

### **ZÚ Rijád**

Ze strany občanů akreditovaných zemí (SAU, OMN, BHR, YEM) není o pobytový titul zaměstnanecká karta zájem, ovšem přetrvává vysoká poptávka ze strany žadatelů rezidentních, nejčastěji držitelů BGD a PAK pasů. Na straně ZÚ existuje podezření, že pobytové karty, které opravňují k pobytu v Saúdské Arábii, jsou získávány účelově a pouze proto, aby si žadatel mohl podat žádost o dlouhodobý pobytový titul v ČR/EU.

V roce 2022 bylo přijato celkem 19 žádostí o zaměstnaneckou kartu, všechny od občanů Bangladéše. Ve většině případů se jedná o stejný profil žadatele – sotva základní vzdělání, téměř nulová znalost angličtiny, hovořící pouze mateřským jazykem. Většina žadatelů byla rekrutovaná v Džiddě (město v západní provincii, asi 1000 km od Rijádu) a opakovala se i prohlášení, že žadatel už má v ČR bratrance, kamaráda či jinou vazbu a tímto způsobem se o možnosti zaměstnání v ČR dozvěděl. Žádosti všech těchto žadatelů byly neúplné.

Zaznamenali jsme rovněž nárůst počtu zájemců o sezónní zaměstnání, což sejevilo jako obcházení objednávacího systému pro zaměstnanecké karty, proto byly oba objednávací systémy sjednoceny.

## **ZÚ Singapur**

Obecně vzato je Singapur migračně neriziková země, vezmeme-li v úvahu pouze singapurské občany. Kromě vyspělosti země jde i o aspekt vynucované povinné vojenské služby, takže žádný muž od 16 let nemůže svévolně opustit zemi v době, kdy by měl absolvovat základní službu či cvičení každé 2 roky.

V případě občanů jiných národností je však statistika úplně jiná. Dle lokální schengenské spolupráce se v podstatě všechny ZÚ v Singapuru potýkají s nápoem žadatelů o víza, a to ponejvíce bangladéšské, filipínské a indické národnosti, kteří jsou v Singapuru využíváni jako levná námezdní síla. Z pohledu lidskoprávní problematiky je jejich situace v lecčems podobná nuceným pracím – dostávají špatný plat (i když vyšší než v jejich domovině), jsou jim odebírány cestovní pasy, bydlí v mizerně vybavených ubytovnách po 16 lidech na pokoji a pracují dlouhé 6denní směny. Nelze se tedy divit, že tyto pracovníky láká vidina příjemnějších pracovních i socioekonomických podmínek v Evropě. A jsou to právě oni, kteří projevují enormní zájem o podání žádosti za účelem výdělečné činnosti v ČR.

Profil takového žadatele je velice podobný – jde o muže v produktivním věku, který pracuje manuálně, nejčastěji v singapurském přístavu. Žadatelé často mají problém sehnat všechny potřebné doklady, zejm. trestní rejstříky ze zemí původu a Singapuru s příslušnými ověřeními a překlady. Během pohovorů a výslechů se často objevují podobná problematická prohlášení – žadatelé dostávají část mzdy „na ruku“, nevědí, že budou přiděleni k jinému subjektu než jejich zaměstnavateli, nevědí, jak funguje zdravotní pojištění a často ani neznají svou čistou mzdu v přepočtu na singapurské dolary. Největším problémem z procesního hlediska je pro ZÚ jejich absolutně minimální znalost angličtiny, proto je vždy nutné, aby si sehnali tlumočníka.

## **ZÚ Soul**

Korejská republika patří k zemím, které čelí značnému nárůstu počtu nelegálních přistěhovalců. Korea má celou řadu zákonů a dalších právních předpisů, jejichž cílem je bránit nelegálnímu přistěhovalectví. I přesto se mnoha cizincům daří do Koreje

vstoupit a zůstat zde. Korea má dlouhé pobřeží a velký počet ostrovů, což ztěžuje kontrolu hranic. Nelegální vstup do Koreje z moře je tak jedním z nejčastějších nelegálních míst vstupu. Tito nelegální imigranti pak v Koreji pracují na málo placených místech, kterým se Korejci vyhýbají, což ztěžuje jejich sledování a následnou deportaci. Deportacím také často brání neexistující bilaterální extradiční dohody anebo lidskoprávní aktivisté, kteří brání v návratu uprchlíků z těch zemí, ve kterých by mohli být vystaveni pronásledování.

Důvodů, proč lidé ilegálně emigrují do Koreje, je více. Ve většině případů lidé přijíždějí do Koreje hledat práci nebo se připojit k rodinným příslušníkům, kteří již v Koreji žijí. Velké množství představují také studenti, kteří po ukončení studia Koreu neopustí, neboť se jim nechce vrátit se do chudoby v zemi svého občanství.

Korejská vláda se snaží s tímto fenoménem vypořádat. Investuje do nových technologií, jež si kladou za cíl zlepšit bezpečnost hranic. Také tvrdě zasahuje proti zaměstnavatelům, kteří najímají nelegální přistěhovalce. Navíc podporuje pracovní příležitosti pro rodilé Korejce, což snižuje poptávku po nelegální práci. Nelegálním přistěhovalcům korejské úřady nabízejí asistenci v podobě poskytování školení o možnosti integrace do korejské společnosti. Korea také aktivně spolupracuje s dalšími zeměmi na potlačování nelegální migrace.

V případě zastupitelského úřadu ČR v Soulu se po náhlém zvýšení zájmu žadatelů o zaměstnaneckou kartu z rizikových zemí s dlouhodobým pracovním pobytem v Jižní Koreji, zejména ze strany občanů Bangladéše (vyšší desítky žadatelů), Indie, Pákistánu, Nepálu a Filipín (jednotky) ZÚ Soul rozhodl z kapacitních důvodů omezit příjem těchto žádostí.

O pobytové tituly za účelem výdělečné činnosti žádají na ZÚ Tokio tradičně zaměstnanci japonských firem, kteří se přesouvají na několikaleté vyslání do českých poboček. Do ČR se stěhují společně se svými rodinami. Japonské firmy ve valné většině případů využívají služeb vízových agentur, které žádosti japonských zaměstnanců kompletně připraví. Žádosti jsou proto až na výjimky kvalitně zpracované a při jejich přijímání nebývají problémy. V roce 2022 bylo na ZÚ Tokio přijato celkem



93 žádostí o dlouhodobé pobytové tituly za účelem zaměstnání (74 – zaměstnanecká karta, 16 – karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance a 3 – modrá karta). Přibližně polovina těchto žádostí byla podána prostřednictvím Programu klíčový a vědecký personál.

O schengenská víza za účelem zaměstnání žádají na ZÚ Tokio téměř výhradně jen zaměstnanci firem Mitsubishi a Panasonic, kteří do ČR jezdí pravidelně na technické kontroly svých zařízení. V roce 2022 přijalo ZÚ Tokio celkem 73 žádostí o schengenská víza za účelem zaměstnání.

Trendem roku 2022 byl nárůst počtu žádostí vietnamských žadatelů s dlouhodobým pobytem v Japonsku o zaměstnaneckou kartu. U většiny žadatelů bylo v roce 2022 shledáno, že ZÚ Tokio nebylo pro jejich žádost místně příslušné. Žádosti vietnamských žadatelů (bez ohledu na to, zda jsou zastoupeni právníkem, či nikoli) bývají často nekompletní a problematické. Předkladatelé neznají náležitosti žádosti a neorientují se ve vízovém procesu, v ČR mají být často zaměstnání v nízko kvalifikovaných profesích (balič na lince, pracovník v bistro apod.) za minimální mzdu. Průměrný plat cizinců v dělnických profesích v Japonsku se přitom pohybuje okolo 200.000 jenů měsíčně, což je dvojnásobek české minimální mzdy. Motivace pro přesun žadatelů do ČR je proto diskutabilní.

## **16. Činnosti Ministerstva průmyslu a obchodu**

### **Kontrolní činnosti živnostenských úřadů**

V roce 2022 (za období leden - prosinec 2022) provedly obecní živnostenské úřady 319 kontrol zahraničních fyzických osob a dále 488 kontrol právnických osob s účastí cizince ve statutárním orgánu, resp. zahraničních právnických osob; celkem bylo tedy provedeno 807 kontrol těchto zahraničních subjektů. Nejvíce kontrol bylo provedeno v hl. m. Praze - celkem 303 subjektů, dále pak v kraji Ústeckém - 113 subjektů a v kraji Karlovarském - 86 subjektů.

Při kontrolách zahraničních fyzických osob (viz výše 319 kontrol) bylo v r. 2022 zjištěno 167 porušení živnostenského zákona a zákonů souvisejících s podnikáním,

za což byly uloženy pokuty ve výši 443 300 Kč, dále bylo v 995 případech sankčně zrušeno živnostenské oprávnění a ve 4 případech sankčně pozastaveno provozování živnosti. Nejvíce kontrol zahraničních fyzických osob bylo provedeno ve hl. m. Praze - 73 zahraničních fyzických osob, ve Středočeském kraji - 53 zahraničních fyzických osob a v Ústeckém kraji - 36 zahraničních fyzických osob.

Pokud jde o kontrolu 488 právnických osob s účastí cizince ve statutárním orgánu, resp. zahraničních právnických osob za rok 2022, při těchto kontrolách bylo zjištěno 247 porušení živnostenského zákona, za což byly uloženy pokuty ve výši 1 017 400 Kč, dále bylo ve 495 případech sankčně zrušeno živnostenské oprávnění a v 21 případech sankčně pozastaveno provozování živnosti. Nejvíce kontrol právnických osob s účastí cizince ve statutárním orgánu, resp. zahraničních právnických osob, bylo provedeno v hl. m. Praze - celkem 229 právnických osob, dále pak v Karlovarském kraji - 61 právnických osob a ve Středočeském kraji – 60 právnických osob.

MPO se zaměřuje na vstup do podnikání v činnostech, které jsou živnostmi a na dodržování povinností podnikatelů při provozování živnosti; v této oblasti koordinuje i provádění příslušné kontrolní činnosti podle zákona č. 455/1991 Sb. o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů. Kontroly zahraničních osob, jakož i dalších podnikatelských subjektů a jejich případné sankcionování za porušení právních předpisů má své opodstatnění a vede k postupnému zlepšení povědomí o povinnostech v rámci podnikání, tj. o povinnostech vyplývajících ze živnostenského zákona a z předpisů souvisejících s podnikáním, a tím i k dodržování právních předpisů ze strany těchto podnikatelů.

### **Realizace vládních programů ekonomické migrace**

Aktivity MPO v oblasti potírání nelegální migrace probíhaly v roce 2022 také prostřednictvím realizace vládních programů ekonomické migrace.

Programy a projekty zaměřené na ekonomickou migraci jsou od roku 2012 vytvářeny a realizovány v rámci meziresortní spolupráce MPO, MZV, MPSV a MV (případně také Ministerstva zemědělství a Ministerstva zdravotnictví), přičemž

představují účinný nástroj podpory migrace vybraných cílových skupin občanů třetích států, na jejichž vstupu a pobytu na území ČR má český stát zvýšený zájem.

V roce 2022 byla realizace vládních programů ekonomické migrace výrazně poznamenána dopadem ruské vojenské invaze na Ukrajinu 24. 2. 2022. Realizace programů byla v důsledku mezinárodní situace pozastavena ve vztahu k Ukrajině, Rusku a Bělorusku. Silně byl omezen příliv kvalifikované pracovní síly z hlavní zdrojové země Ukrajiny. To mělo vliv zejména na Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec (u zdravotnických profesí byl zaznamenán nejvýraznější pokles od spuštění programu) a na Program kvalifikovaný zaměstnanec (kapacita programu alokovaná na Ukrajinu 40 000 lidí ročně nebyla od konce února 2022 čerpána). Vláda v reakci na tuto skutečnost schválila k 1. 11. 2022 navýšení kvót ekonomické migrace pro další zdrojové země Programu kvalifikovaný zaměstnanec (Moldavsko, Filipíny) a zařadila nové zdrojové země do tohoto programu (Arménie, Gruzie, Severní Makedonie). Celkově tak byla alokována dodatečná kvóta pro ekonomickou migraci ve výši 2 350.

Od 1. 1. do 31. 12 2022 se MPO podílelo na realizaci následujících programů a projektů zaměřených na ekonomickou migraci ze třetích zemí:

- Program klíčový a vědecký personál určený pro investory, nově založené společnosti, start-upy a výzkumné organizace a technologické společnosti, jež mají zájem zaměstnat špičkové vysoce kvalifikované pracovníky. Program je otevřen občanům všech třetích států, přičemž spolu s pracovními migranty se jeho účastníky mohou stát i jejich nejbližší rodinní příslušníci. Žádosti o pobytová oprávnění jsou vyřizovány co možná nejrychleji, a to do 30 dnů od podání žádosti na ZÚ.

- Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec určený pro společnosti zaměstnávající vysoce kvalifikované pracovníky ze třetích zemí (tj. pro cizince vykonávající v ČR profese zařazené v klasifikaci zaměstnání CZ-ISCO do hlavních tříd 1 až 3: řídicí pracovníci; specialisté; techničtí a odborní pracovníci). Cílová skupina zahrnuje i zdravotnické pracovníky. Program je otevřen občanům všech třetích států, přičemž spolu s pracovními migranty se jeho účastníky mohou stát i jejich nejbližší rodinní příslušníci.

- Program kvalifikovaný zaměstnanec určený pro společnosti zaměstnávající středně až nízko kvalifikované zaměstnance (tj. pro cizince vykonávající profese zařazené do hlavní třídy 4–8 v klasifikaci zaměstnání CZ-ISCO, např. řidiči, svářeči, šičky, řezníci, montážní dělníci, pracovníci v automobilovém a chemickém průmyslu a další). O zařazení konkrétního zaměstnavatele do programu rozhodují garanti (tj. podnikatelské reprezentace v ČR a agentura CzechInvest). Pro tento program byly jako zdrojové země ekonomické migrace vybrány země, které vláda shledala jako vhodné z hlediska požadavků českého trhu práce a současně z hlediska bezpečnostních a migračních rizik. Jedná se o Filipíny, Černou horu, Mongolsko, Srbsko, Ukrajinu, Bělorusko, Indii, Kazachstán, Moldavsko a od 1. 11. 2022 také o Arménii, Gruzii a Severní Makedonii. Nominální kapacita tohoto programu činí 50 350 žádostí ročně.

Projekt Zácvik (zahájen dne 24. 11. 2014 ve spolupráci se Svazem průmyslu a dopravy ČR) je určený pro cizince ze třetích zemí, kteří jsou vysíláni zahraničními zaměstnavateli k českým právnickým (typicky výrobním společnostem), popřípadě fyzickým osobám s cílem zvyšování dovedností a kvalifikace pro účely dalšího zaměstnání těchto cizinců u jejich zahraničních zaměstnavatelů s tím, že jejich zácvik může trvat nejvýše 6 měsíců.

Význam vládních programů ekonomické migrace je stále velký, jelikož český trh práce se dlouhodobě potýká s nedostatkem kvalifikované pracovní síly. Získávání kvalifikovaných pracovníků ze třetích zemí prostřednictvím cílené a výběrové migrační politiky je tak klíčové pro další hospodářský rozvoj ČR.

## **17. Činnost České správy sociálního zabezpečení**

Informovanost zaměstnavatelů i fyzických osob týkající se oblasti sociálního zabezpečení je realizována prostřednictvím webových stránek ČSSZ (<https://www.cssz.cz/>), které poskytují informace o důchodovém a nemocenském pojištění, placení pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, koordinaci sociálního zabezpečení, předepsané i vzorové tiskopisy a žádosti jsou klientům dostupné na e-Portálu ČSSZ. Na stránkách jsou informace

z daných oblastí i v souvislosti s vysíláním zaměstnanců – koordinační nařízení, mezinárodní smlouvy o sociálním zabezpečení, a to v češtině a dalších 4 jazycích.

V roce 2022 ČSSZ intenzivně spolupracovala na tvorbě a pozdější implementaci (od 1. 4. 2023) zákona, kterým se mění zákon č. 66/2022 Sb., o opatřeních v oblasti zaměstnanosti a oblasti sociálního zabezpečení v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaným invazí vojsk Ruské federace, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Ve vazbě na ohlašovací povinnosti vůči ČSSZ podle § 94 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, nyní každá právnická nebo fyzická osoba jako zaměstnavatel povinně hlásí nástup každého zaměstnance, který je cizincem požívajícím dočasné ochrany podle zvláštního právního předpisu (zaměstnanec s dočasnou ochranou) v pracovním poměru nebo činného na základě DPP, jehož zaměstnání je zaměstnáním malého rozsahu podle zákona o nemocenském pojištění nebo zaměstnáním na základě DPP, které nezaložilo účast na pojištění. Oznámení o nástupu do zaměstnání se tedy podává u těchto osob s dočasnou ochranou bez ohledu na to, zda u nich vznikla účast na nemocenském pojištění, evidují se tedy i dosud nepojištěné osoby.

ČSSZ od roku 2022 rovněž spolupracuje na přípravě legislativních úprav, které mají za cíl zajistit rozšíření uvedené ohlašovací povinnosti i nad rámec okruhu osob s dočasnou ochranou. V souladu s programovým prohlášením vlády má dojít (dle navrhované důvodové zprávy) oproti současnému stavu k navýšení limitu částky rozhodného příjmu pro vznik účasti na pojištění u DPP (aniž by konkurovalo čistému příjmu z minimální mzdy z pracovního poměru, ze které se platí odvody). Navrhuje se proto stanovení dvou limitů pro vznik účasti na pojištění zaměstnance (a tím i limitů pro placení pojistného na sociální zabezpečení). První limit bude stanoven pro DPP u jediného zaměstnavatele a druhý (vyšší) limit bude stanoven pro vznik účasti na pojištění při souběhu více DPP u více zaměstnavatelů. Při překročení limitů vznikne zaměstnanci účast na pojištění a musí být uhrazeno pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. K dosažení daného cíle a možnosti kontroly bude zavedena evidence všech DPP a příjmů z těchto DPP. Cílem je, aby se DPP namísto příležitostného zaměstnání nestávaly jediným a častým zdrojem příjmu

zaměstnanců a aby se snížil objem mzdového plnění z DPP bez placení pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

OSSZ (ČSSZ) dlouhodobě zajišťují opatření spočívající ve sdělování informací orgánům inspekce práce, pokud v rámci své činnosti zaznamenají skutečnosti, které nasvědčují možnému výkonu nelegální práce fyzických osob u zaměstnavatelů. Obdobně pak pro účely ověření plnění povinností zaměstnavatele v sociálním zabezpečení vyhodnocují a využívají výsledky šetření orgánů inspekce práce.

## V. ČÁST – SHRnutí

V důsledku celosvětové pandemie onemocnění Covid-19 pokračovalo omezení kontrolní činnosti orgánů inspekce práce v roce 2022 obdobně jako v roce 2020 a v roce 2021. I přes tyto omezení se orgánům inspekce práce podařilo realizovat plán kontrolních akcí, jak byl naplánován. V průběhu roku v důsledku ruské agrese a válce na Ukrajině došlo k úpravě plánu kontrolních akcí, kdy se orgány inspekce práce speciálně zaměřili na osoby z dočasnou ochranou.

Pro řešení nelegální práce je nutné akcentovat, že nelegální práce dle § 5 písm. e) bod 1 zákona o zaměstnanosti může být po věcné i procesní stránce výrazně odlišná od nelegální práce dle § 5 písm. e) bod 2 a 3, které se ze své povahy mohou dopustit pouze cizinci. Ačkoli jsou tyto druhy nelegální práce úzce provázány, vyžadují s ohledem na zákonné rozdíly odlišný přístup.

V případě nelegální práce dle § 5 písm. e) bod 1 zákona o zaměstnanosti bývá již komplikované prokázat, že se o nelegální práci jedná, a to s ohledem na nutnost prokazování jednotlivých znaků závislé práce, kdy na konkrétní posouzení jednoho skutkového stavu mohou existovat značně rozdílné právní názory.

Z tohoto důvodu MPSV v roce 2022 připravilo návrh zákona, jímž mělo k úpravě definice nelegální práce, tak aby bylo zřejmé, že soustavnost výkonu práce není znakem závislé práce, což v praxi způsobuje největší obtíže.

Oblast agenturního zaměstnávání představuje významnou oblast, jejíž regulace má důležitý dopad na situaci na trhu práce a pracovní podmínky jednotlivých osob. Z tohoto důvodu je v rámci již zmíněné novely zákona o zaměstnanosti připraveno upřesnění konkrétních pravidel v oblasti agenturního zaměstnávání, které v některých ohledech zpřísňuje některé požadavky, na druhou stranu vypouští povinnost sjednaného pojištění. Předmětná novela je nyní projednávána sněmovnou.

V případě cizinců může mít nelegální práce různorodou povahu, od absence uzavření pracovněprávního vztahu, tak absence pracovního povolení či rozpor s povolením či absence pobytového oprávnění.

V roce 2022 zůstával zájem zaměstnavatelů o zahraniční pracovníky i nadále silný. Paradoxně ale ze statistiky MZV ČR vyplývá, že v roce 2022 bylo na ZÚ přijato celkem pouze 153 943 žádostí o víza a pobytová oprávnění, což je zhruba poloviční počet ve srovnání s post-covidovým rokem 2021, kdy bylo přijato 275 799 žádostí. Důvodem tak významného snížení bylo zahájení ruské vojenské agrese na Ukrajině v únoru 2022 a na ni navazujících opatření.

Jednou z forem prevence nelegálního zaměstnávání cizinců v ČR je i usnadňování legálních forem pracovní migrace. Zaměstnávání cizinců na trhu práce v ČR představuje komplexní agendu, kterou je nutno řešit jednak na úrovni mezirezortní spolupráce s dalšími ministerstvy (zejména MV, MZV, MPO) a jednak se sociálními partnery, tedy zástupci zaměstnavatelů i odborů. V rámci implementace nové směrnice o modrých kartách EU MPSV využilo možnosti dané směrnicí a v případě modrých karet upustilo od tzv. testu thu práce, kdy volné pracovní místo oznámené krajské pobočce úřadu práce zaměstnavatelem, je zveřejňováno v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty ihned o jeho oznámení, nikoliv tedy až po 30, resp. 10 dnech od jeho oznámení. Tato úprava nabyla účinnosti v souvislosti s přijetím zákona č. 173/2023 Sb. dne 1. července 2023<sup>15</sup>. Tato úprava by měla napomoci zaměstnavatelům k rychlejšímu získání kvalifikovaných zaměstnanců ze zahraničí a ve svém důsledku napomoci legálnímu zaměstnávání cizinců.

MPSV je ve spolupráci s výše jmenovanými institucemi zapojeno do realizace programů ekonomické migrace. Cílem těchto Programů ekonomické migrace je zjednodušit příchod kvalifikovaných pracovníků ze zahraničí na území ČR a podpořit tak legální ekonomickou migraci proti nelegální formě ekonomické migrace. Programy ekonomické migrace jsou navázány na nařízení vlády ke kvótám o maximálních počtech žádostí o vybrané druhy pobytových oprávnění na ZÚ ČR v zahraničí.

---

<sup>15</sup> Zákon, kterým se mění zákon č. 325/1999 Sb., o azylu, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony



Výše kvót i navzdory ekonomickému útlumu spojenému s pandemií onemocnění Covid-19 nebyla snížena pod úroveň roku 2019, protože zájem zaměstnavatelů o zahraniční pracovníky zůstával i nadále silný. V některých případech (zastupitelských úřadech v Jerevanu), Kišiněvu, Manile, Skopje a Tbilisi došlo i k navýšení kvót, a to v souhrnném počtu 2 tisíce žádostí ročně.

Souhrnné informace v oblasti potírání nelegálního zaměstnávání v ČR:

- V roce 2022 se uskutečnilo jedno řádné zasedání MOPNZ, kdy hlavním tématem byl dopad aktuální situace na Ukrajině na oblast zaměstnanosti a s tím spojená strategie integrace držitelů dočasné ochrany. Rovněž došlo k jednomu zasedání každé stále pracovní skupiny.
- Nejčastěji byly nelegálně pracující osoby zjišťovány u zaměstnavatelů v oborech stavebnictví, zpracovatelský průmysl, velkoobchod, maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel, profesní, vědecké a technické činnosti, ubytování, stravování a pohostinství. Z pohledu velikosti zaměstnavatele se nelegálního zaměstnávání nejčastěji dopouštěli zaměstnavatelé velikostní kategorie do 9 zaměstnanců, přičemž tato skutečnost je patrná již od roku 2018.
- Přes zvýšený počet kontrol bylo kontrolami zjištěno výrazně méně nelegálně pracujících osob než v roce 2021. Toto lze přičítat opatřením vztahujícím se k zaměstnancům z Ukrajiny, kdy tito tradičně tvořili největší část zjištěných nelegálně pracujících cizinců.
- Počet nelegálně pracujících cizinců přesto výrazně převyšoval počet nelegálně pracujících občanů ČR a občanů EU.

## Seznam zkratk

Analytické centrum	Analytické centrum pro ochranu státních hranic a migraci
BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČR	Česká republika
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
ELA	European Labour Authority (Evropský orgán pro pracovní záležitosti )
EU	Evropská unie
FS	finanční správa ČR
GFŘ	Generální finanční ředitelství
GŘC	Generální ředitelství cel
GŘ ÚP ČR	Generální ředitelství úřadu práce České republiky
Koordinační orgán	Koordinační orgán pro řízení ochrany státních hranic a migraci
MOPNZ	Meziresortní orgán pro potírání nelegálního zaměstnání
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu
MV	Ministerstvo vnitra
MZV	Ministerstvo zahraničních věcí
nařízení č. 2019/1149	nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2019/1149
NLZ	nelegální zaměstnávání
OIP	oblastní inspektoráty práce

pracovní tým tripartity	pracovní tým Rady hospodářské a sociální dohody pro zaměstnávání zahraničních pracovníků
SAE	Spojené arabské emiráty
SÚIP	Státní úřad inspekce práce
zákon o pobytu cizinců	zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů
zákon o zaměstnanosti	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
zákoník práce	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
živnostenský zákon	zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání ve znění pozdějších předpisů
ZÚ	zastupitelské úřady ČR