

2 RŮZNÉ KATEGORIE FYZICKÝCH OSOB Z POHLEDU ROZDÍLNOSTI JEJICH POVINNOSTÍ NA ÚZEMÍ ČR A ZDAŇOVÁNÍ – STRUČNÝ POPIS

- 2.1 Zaměstnanec
 - 2.1.1 Zaměstnanec, který uzavřel pracovněprávní vztah se zaměstnavatelem se sídlem na území České republiky
 - 2.1.2 Zaměstnanec, který uzavřel pracovněprávní vztah se zaměstnavatelem se sídlem mimo území České republiky
 - 2.1.2.1 Zaměstnanec vykonává závislou činnost u odštěpného závodu zahraničního zaměstnavatele
 - 2.1.2.2 Zaměstnanec je svým zahraničním zaměstnavatelem, který ho řídí, vyslán do České republiky poskytovat služby
 - 2.1.2.3 Zaměstnanec vykonává závislou činnost formou tzv. mezinárodního pronájmu pracovní síly
- 2.2 Osoby samostatně výdělečně činné
- 2.3 Jednatelé společnosti s ručením omezeným a další členové statutárních orgánů obchodních společností
- 2.4 Společníci a akcionáři obchodních společností
- 2.5 Fyzické osoby pobírající příjmy z ostatního kapitálového majetku
- 2.6 Fyzické osoby pobírající příjmy z nájmu
- 2.7 Fyzické osoby pobírající ostatní příjmy

V této kapitole je popsáno rozdělení cizinců do jednotlivých kategorií podle toho, jaké příjmy pobírají. Tato kapitola je věnována povinnostem, které s výkonem výdělečné činnosti a pobíráním příjmu souvisejí, zejména z pohledu zákona o zaměstnanosti, živnostenského zákona a zákona o pobytu cizinců. V oblastech, které tyto zákony upravují, existují podstatné rozdíly v povinnostech občanů EU a třetích států. Je nutné upozornit, že se nejedná o absolutní výčet povinností, ale spíše o zmínění existence těch nejpodstatnějších z nich. V každém jednotlivém případě je pak nezbytné podmínky zkoumat podrobněji.

2.1 Zaměstnanec

2001 Zaměstnanci obecně. Jedná se pravděpodobně o nejčastější skupinu cizinců majících „aktivní“ příjmy ze zdrojů v České republice.

Zaměstnavatel, který chce zaměstnat cizince pracující na území České republiky, by měl vždy před počátkem zaměstnání vědět, zda má zaměstnanec volný přístup na území České republiky a na její pracovní trh, zda potřebuje k práci a k pobytu na území České republiky povolení, jakož i zda se na něj vztahují nějaké výjimky. Pokud cizinec pracuje pro českého zaměstnavatele na území svého domovského státu, v České republice s tím žádné povinnosti z hlediska ohlašování či speciálních povolení nesouvisejí. Cílem této publikace je však upozornit na povinnosti zaměstnavatelů zaměstnávajících cizince na českém území.

U cizince, který získal občanství na území České republiky, žádné speciální povinnosti zaměstnavatel nemá, protože se jedná o občana České republiky.

U cizince, který má trvalý pobyt na území České republiky (a to ať je občanem EU, EHP, Švýcarska, či třetího státu), má zaměstnavatel informační a evidenční povinnost (blíže viz 2016).

Občané členských států EU, EHP či Švýcarska mají sice volný přístup na území České republiky a mohou v České republice pracovat bez povolení, i u nich však musí zaměstnavatel splnit informační a evidenční povinnost (blíže viz 2016). Občané těchto států mohou volně pobývat na území České republiky. Pokud zde chtějí pobývat déle než tři měsíce, mohou požádat o osvědčení o registraci, do novely zákona o pobytu cizinců č. 274/2021 Sb. nazvaném „potvrzení o přechodném pobytu na území“.

Rodinní příslušníci občanů členských států EU, EHP či Švýcarska, kteří ale nejsou občany těchto států, mohou sice obvykle pobývat na území České republiky bez pobytového titulu po dobu kratší než tři měsíce⁵⁶, k pobytu delšímu než tři měsíce však potřebují pobytovou kartu rodinného příslušníka občana EU (před

⁵⁶ Existují však situace, kdy rodinní příslušníci potřebují k pobytu do tří měsíců pobytové vízum, zejména v případech, kdy nejsou občany státu, na který se vztahuje výjimka bezvízového styku, nebo v situaci, kdy nemají povolení pobývat dlouhodobě v Schengenském prostoru na základě dlouhodobého nebo trvalého pobytového titulu uděleného jiným členským státem.

novelou zákona o pobytu cizinců č. 274/2021 Sb. se tento doklad nazýval „povolení k přechodnému pobytu rodinného příslušníka občana EU“). Vzdáleným rodinným příslušníkům občanů EU (viz 2015) však bude nově vydáván průkaz o povolení k pobytu podle § 117a zákona o pobytu cizinců. I u nich plní zaměstnavatel informační a evidenční povinnosti (blíže viz 2016).

Specifickou kategorií zaměstnanců se stali po Brexitu **občané Spojeného království Velké Británie a Severního Irsku** (dále jen „**Spojené království**“). U nich je třeba rozlišovat, zda se na ně vztahuje dohoda o vystoupení Spojeného království Velké Británie a Severního Irsku z Evropské unie a Evropského společenství pro atomovou energii publikovaná pod č. 2019/C 384 I/01 (dále jen „**Dohoda o vystoupení**“), či nikoliv. Obecně platí, že z hlediska pobytu na území České republiky, ti občané Spojeného království, kteří pobývali na území České republiky před skončením přechodného období brexitu, tedy do 31. 12. 2020 a disponují potvrzením o přechodném pobytu nebo prokáží odbor azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra České republiky oprávněný pobyt na území České republiky před 31. 12. 2020 a toto potvrzení je jim vydáno, nadále legálně pobývají na území České republiky. Tyto osoby musejí požádat o výměnu pobytového dokladu (průkazu o povolení k pobytu podle § 117a zákona o pobytu cizinců) do 31. srpna 2022 (novela zákona o pobytu cizinců č. 274/2021 Sb.). Podle Dohody o vystoupení mohou tyto osoby nadále v České republice pracovat pro českého zaměstnavatele bez povolení k zaměstnání.

- *§ 1 odst. 4a zákona o pobytu cizinců, čl. II odst. 12 zákona č. 326/1999 Sb.*

Jinak je tomu u pracovníků vyslaných ze Spojeného království do České republiky před 1. 1. 2021, ti potřebují k práci na území České republiky povolení k zaměstnání.

Zcela odlišná je situace občanů Spojeného království, kteří přijedou do České republiky po 1. 1. 2021. Tyto osoby, nejsou-li rodinnými příslušníky občanů EU, EHP nebo Švýcarska, jsou po tomto datu považovány za občany třetího státu se všemi povinnostmi s tím souvisejícími, a to ať mají českého zaměstnavatele nebo jsou do České republiky vysláni.

Občané třetích států potřebují k práci na území České republiky pobytový titul a povolení k zaměstnání v některé z jeho forem. Existují sice výjimky, kdy zaměstnanec ze třetího státu povolení k zaměstnání nepotřebuje, zaměstnavatel by si však měl vždy splnění takové výjimky řádně prověřit (blíže viz 2002 až 2013 a 2016). I v tomto případě je však nezbytné, aby zaměstnanec oprávněně pobýval na území České republiky a plnil účel svého pobytu.

Je velmi důležité upozornit na to, že zaměstnavatel, jenž zaměstná zaměstnance ze třetího státu, který nesplňuje všechny podmínky pro to, aby mohl pobývat a pracovat na území České republiky, čelí riziku vysokých sankcí podle zákona o zaměstnanosti a zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Proto je nutné pravidlům pro zaměstnávání občanů třetích států věnovat vždy významnou pozornost.

Vládní programy ekonomické migrace. Vláda České republiky schválila vládní programy ekonomické migrace, které poskytují podporu českým zaměstnavatelům