

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Diplomová práce

## **Zaměstnávání cizinců**

Kateřina Šmídová

Kramolínova 2010

Nymburk 288 02

5. ročník

vedoucí diplomové práce

Doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

„Prohlašuji, že jsem tuto práci zpracovala samostatně a že jsem vyznačila  
prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala, způsobem ve vědecké práci  
obvyklým.“

Prosinec 2006

Kateřina Šimáková

## Obsah:

Úvod .....	1
<b>1. Zaměstnávání cizinců na území bývalé ČSSR v období 70. až 90. let 20. století</b>	<b>2</b>
<b>2. Vysvětlení základních pojmů .....</b>	<b>8</b>
<b>3. Povolení k zaměstnávání cizinců do vstupu ČR do EU .....</b>	<b>11</b>
3.1. Podmínky pro zaměstnávání cizinců (zákon o zaměstnanosti v platném znění od 1.10.1999 – zákon. 167/1999 Sb.) .....	11
3.1.1. Povolení k zaměstnání .....	13
3.1.2. Povolení k pobytu .....	15
3.1.2.1. Vízum k pobytu do 90 dnů za účelem zaměstnání .....	15
3.1.2.1. Vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem zaměstnání (dlouhodobě) .....	16
3.1.3. Povolení pro zaměstnavatele pro získání zaměstnance za zahraničí .....	17
3.2. Zaměstnávání vybraných skupin zaměstnanců .....	17
3.2.1. Zaměstnávání slovenských občanů .....	17
3.2.2. Zaměstnávání občanů Ukrajiny a Ruské federace .....	19
3.2.2.1. Zaměstnávání občanů Ukrajiny .....	19
3.2.2.1. Zaměstnávání občanů Ruské federace .....	20
<b>4. Zaměstnávání cizinců v ČR po vstupu do Evropské Unie .....</b>	<b>22</b>
4.1. Zaměstnávání občanů EU/EHP, Švýcarska a jejich rodinných příslušníků na území České republiky .....	22
4.1.1. Zaměstnanec vyslaný k výkonu práce .....	24
4.2. Zaměstnávání cizinců na území ČR .....	27
4.2.1. Zaměstnávání cizinců z hlediska zaměstnavatelů působících na území ČR .....	28
4.2.2. Zaměstnávání cizinců z hlediska jejich postupů při získávání zaměstnání na území ČR .....	29
4.2.2.1. Prodloužení povolení k zaměstnání .....	30
4.2.2.2. Zvláštní případy při udělování povolení k zaměstnání cizince .....	31
4.2.2.3. Cizinci, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání .....	32
4.2.2.4. Vysílání cizince na pracovní cestu .....	33
4.2.2.5. Zákaz vydat povolení k zaměstnání .....	34
4.2.2.6. Ukončení platnosti povolení .....	34
4.2.3. Zaměstnávání cizinců vysílaných do ČR na základě smluvních vztahů .....	34
<b>5. Povolování pobytu cizinců .....</b>	<b>37</b>
5.1. Povolování pobytů pro občany EU, EHP a Švýcarska .....	37
5.2. Pobyt občanů ze třetích zemí .....	41
5.2.1. Vízum k pobytu do 90 dnů .....	41
5.2.2. Vízum k pobytu nad 90 dnů .....	42
5.2.3. Povolení k dlouhodobému pobytu .....	44
5.2.4. Povolení k trvalému pobytu .....	45
<b>6. Agenturní zaměstnávání, pronájem pracovní síly .....</b>	<b>47</b>
6.1. Postup získání oprávnění pro zprostředkovatelskou činnost (agenturní zaměstnávání) .....	48
6.2. Formy agenturního zaměstnávání .....	50
6.2.1. Zprostředkování zaměstnání .....	50

6.2.2.	Zprostředkování zaměstnání dočasným přidělením .....	51
7.	<b>Pracovněprávní vztahy s cizím prvkem</b> .....	55
7.1.	Volba práva a rozhodné právo v pracovněprávních vztazích s cizím prvkem .....	55
7.2.	Pravomoc a příslušnost soudů v pracovněprávních sporech s cizím prvkem .....	58
<b>Závěr</b>	.....	61
Seznam použité literatury .....		63
Přílohy 1. – graf .....		66
Příloha 2. – tabulka .....		67
Příloha 3. – Informace o nástupu zaměstnání .....		68
Příloha 4. – Informace o ukončení zaměstnání .....		70
Příloha 5. – Registrační karta při vzniku pracovněprávního vztahu .....		72
Příloha 6. – Registrační karta při ukončení pracovněprávního vztahu .....		73

## Úvod

Od 90. let minulého století na našem území neustále přibývá cizích státních příslušníků, kteří na našem území pracují v rámci pracovněprávních vztahů anebo vykonávají podnikatelskou činnost. Důvody rostoucího počtu cizích státních příslušníků je možné spatřovat v rozdílech v bohatství mezi jednotlivými světadíly, v síle ekonomik jednotlivých zemí a úrovni ekonomického rozvoje a v životní úrovni jejich obyvatel. Na tento vývoj je nutné reagovat a to vytvořením právního systému, který přispěje k omezení negativních důsledků této situace.

Cizinci, kteří na našem území pracují nebo podnikají, mají podle českých právních předpisů obecně garantováno stejné postavení jako občané České republiky, ale pro zajištění tohoto postavení jsou povinni splnit určitá pravidla a povinnosti vyplývající z právních předpisů ČR.

Zaměstnávání cizinců je nesmírně složitá problematika, jenž v sobě zahrnuje nejenom problematiku pracovního práva, povolení pobytu, ale i oblast nemocenského, důchodového a veřejného zdravotního pojištění, dále pak oblast zdaňování příjmů zaměstnanců.

Pro svou diplomovou práci jsem si vybrala oblast pracovního práva a zaměřuji se na zaměstnávání cizinců v časových obdobích do roku 1989, do vstupu do EU a po vstupu do EU, podmínky povolení pobytu, agenturní zaměstnávání a volby práva při vzniku pracovněprávního vztahu s cizím prvkem. V závěru diplomové práce je zmíněna oblast pravomoci a příslušnosti soudů při soudních řízeních týkajících se pracovněprávních sporů s cizím prvkem.

## 1. Zaměstnávání cizinců na území bývalé ČSSR v období 70. až 90. let 20. století

V období centrálně plánované ekonomiky byla možnost zaměstnávání zahraničních zaměstnanců, resp. působení zahraničních zaměstnavatelů na území tehdejší ČSSR značně omezeno. Pracovní trh ČSSR byl na jedné straně deformován povinností pracovat, která se vztahovala na státní občany ČSSR a na druhé straně se ekonomika státu potýkala s neustálým nedostatkem pracovních kádrů a to zejména v oblasti zemědělství, stavebnictví a těžkého průmyslu. S ohledem na skutečnost, že přes hraniční pohyb osob byl svázán řadou restriktivních omezení, které zamezovali volnému pohybu osob i v rámci tzv. socialistického bloku, docházelo k přeshraniční pracovní migraci pouze v rámci uzavíraných mezivládních dohod, které byly postupně uzavírány jednak mezi členskými státy Rady vzájemné hospodářské pomoci, jednak mezi rozvojovými státy, které se vydaly na cestu budování socialistického státního zřízení. Takto založená přeshraniční migrace pracovní síly nebyla odrazem volního rozhodování účastníků pracovně právních vztahů, ale byla v mnoha případech direktivně řízena potřebami centrálně plánované ekonomiky v duchu zásad internacionální pomoci jednotlivých států budujících socialistické státní zřízení. K aktivnímu rozvoji zaměstnávání cizinců na území ČSSR začalo docházet v období 70. let dvacátého století, kdy se z důvodu absence pracovních sil v hospodářství ČSSR, začali v některých oblastech státu k výkonu zaměstnání zařazovat zejména občané nejbližších sousedních států, jimiž byli v převážné míře Poláci a Maďaři. Podmínky, rozsah a forma zařazení zahraničních zaměstnanců na území ČSSR byly dány v té době uzavíranými mezivládními dohodami.

### Mezistátní spolupráce ČSSR a Polské lidové republiky v oblasti zaměstnávání zahraničních občanů u tuzemských zaměstnavatelů

Dne 22. ledna 1964 byl podepsán Protokol a Ujednání mezi Státní plánovací komisí ČSSR a Výborem pro práci Polské lidové republiky a tím byla de facto zahájena oficiální spolupráce mezi tehdejší ČSSR a Polskou lidovou republikou. K prohloubení spolupráce došlo na základě mezivládní dohody ze dne 16. června 1972, další zaměstnávání polských občanů bylo upraveno Ujednáním podepsaným dne 16. října 1984 mezi Federálním ministerstvem práce a sociálních věcí ČSSR a Ministerstvem práce, mezd a sociálních věcí Polské lidové republiky. Polští občané byli zaměstnáváni především v pohraničních oblastech v textilním a sklářském průmyslu, v hutnictví a hornictví. V roce 1974 dosahoval počet dlouhodobě pracujících polských občanů 20.825 osob. Od roku 1982 dochází ke snižování počtu dlouhodobě pracujících polských

občanů, ale na druhou stranu se začalo úspěšně rozvíjet krátkodobé zaměstnávání polské mládeže. Mezi oběma státy byly sjednávány roční protokoly o sezónních krátkodobých brigádách v oblasti zemědělství a lesnictví. Na základě těchto dohod pracovalo na území bývalé ČSSR v rámci krátkodobého zaměstnávání až 45.000 polské mládeže<sup>1</sup>.

#### Mezistátní spolupráce ČSSR a Maďarské lidové republiky v oblasti zaměstnávání zahraničních občanů u tuzemských zaměstnavatelů

Vláda ČSSR a Maďarské lidové republiky uzavřela dne 2. prosince 1985 mezivládní dohodu, na základě které bylo umožněno maďarským občanům uzavírat pracovněprávní vztahy se zaměstnavateli, majícími sídlo na území tehdejší ČSSR. K uplatnění maďarských občanů docházelo zejména u zaměstnavatelů na jižním Slovensku, kdy takto zaměstnaní maďarští občané našli uplatnění zejména ve stavebnictví minoritně pak ve strojírenském průmyslu. Počty zaměstnaných maďarských občanů nepřesahovaly ročně 1.000 osob a z hlediska počtu cizích zaměstnanců zařazených k výkonu práce na území ČSSR se jednalo v případě maďarských občanů o nevelkou skupinu zahraničních zaměstnanců.

#### Mezistátní spolupráce ČSSR a Vietnamské socialistické republiky v oblasti zaměstnávání zahraničních občanů u tuzemských zaměstnavatelů

Dlouhodobá a poměrně rozsáhlá spolupráce v rámci zaměstnávání zahraničních občanů u tuzemských zaměstnavatelů, která byla založena v základech internacionální pomoci socialistických států, byla navázána mezi ČSSR a Vietnamskou socialistickou republikou. K prvnímu zařazení Vietnamských občanů na území ČSSR došlo v roce, kdy 8. dubna 1974 byla mezi vládami ČSSR a Vietnamské socialistické republiky podepsána mezivládní dohoda o odborné přípravě občanů Vietnamské socialistické republiky v československých organizacích. V rámci této Dohody bylo přijato ke studiu na středních odborných učilištích v ČSSR celkem 5.000 vietnamských občanů, kteří se po vyučení vraceli zpět do vlasti. Odborná příprava dalších vietnamských občanů v československých organizacích následně pokračovala za podmínek mezivládní Dohody uzavřené dne 21. prosince 1979. Spolupráce podle této mezivládní dohody se realizovala dvěma základními formami, a to učebním poměrem ve středních odborných učilištích a dále pak navazující výrobní praxí a odbornou přípravou praktikantů a stážistů, zaměřenou na prohloubení získané kvalifikace v rámci uzavíraných pracovních poměrů

---

<sup>1</sup> Boušková, P. – Pracovní migrace cizinců v České republice v 70. až 90. letech, citováno z webových stránek MPSV ČR, [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

vietnamských občanů u tuzemských zaměstnavatelů. Na základě této mezivládní dohody z roku 1979 přicestovalo do ČSSR celkem 8.700 vietnamských žáků a 23.300 praktikantů a stážistů.

Souběžně s odbornou přípravou vietnamských občanů ve středních odborných učilištích se uskutečňovalo dočasné zaměstnávání vietnamských občanů spojené s další odbornou přípravou v souladu s podepsanou mezivládní Dohodou ze dne 27. listopadu. 1980, která rozšiřovala a prohlubovala vzájemnou spolupráci mezi vládami ČSSR a Vietnamské socialistické republiky v oblasti zařazování vietnamských občanů ke studiu na středních odborných učilištích a jejich následnému zařazení do pracovního poměru u tuzemských organizací. Vietnamští občané byli zaměstnáváni zejména v odvětví strojírenském, hutnickém, dále pak v textilním, chemickém a potravinářském průmyslu. Nejvyšší počet těchto pracovníků byl zaznamenán ke konci roku 1983, kdy na území ČSSR bylo zaměstnáno celkem 27.100 vietnamských občanů. Na základě rozhodnutí vlády Vietnamské socialistické republiky bylo v roce 1984 vysílání vietnamských občanů dočasně pozastaveno a jejich další vysílání se začalo realizovat až v roce 1987.

#### Mezistátní spolupráce ČSSR a Kubánské socialistické republiky v oblasti zaměstnávání zahraničních občanů u tuzemských zaměstnavatelů

Spolupráce v oblasti zaměstnávání kubánských občanů u tuzemských organizací, které bylo spojeno s odbornou přípravou těchto občanů pro výkon jejich budoucího zaměstnání, byla zahájena na základě mezivládní dohody, která byla uzavřena mezi vládou ČSSR a Kubánské socialistické republiky, dne 5. května 1978. Takto založená mezistátní spolupráce trvala až do období společenských a politickým změn v tehdejší ČSSR, které nastaly v roce 1989. Během trvání této mezistátní spolupráce bylo zařazeno do učebních a studijních oborů na území ČSSR celkem 23.160 kubánských občanů. S ohledem na skutečnost, že většina kubánských občanů, kteří byli zařazeni k získání odborné přípravy, a kteří následně vstupovali do pracovních vztahů u tuzemských zaměstnavatelů se rekrutovali z bývalých příslušníků ozbrojených složek kubánské armády, čtyřletý závazek výkonu zaměstnání na území ČSSR nedokončilo téměř 20% kubánských občanů a to zejména ze zdravotních důvodů a z důvodů porušování platných právních předpisů ČSSR.

#### Mezistátní spolupráce ČSSR a Mongolské lidové republiky v oblasti zaměstnávání zahraničních občanů u tuzemských zaměstnavatelů

Spolupráce s Mongolskou republikou byla zahájena v roce 1983, kdy byla uzavřena mezivládní dohoda pro vyslání mongolských občanů – dělníků a učňů za účelem zvýšení jejich kvalifikace v odborných učilištích na území ČSSR. Tato odborná příprava mongolských občanů



byla hrazena z bezplatné pomoci ČSSR Mongolské republiky a to formou daru, kdy mongolští občané se po vyučení vraceli zpět do vlasti. Úhrada nákladů spojených se získáním odborné kvalifikace byla v tomto případě zcela hrazena ze státního rozpočtu ČSSR, bez kompenzace následnou prací mongolských občanů u tuzemských organizací. Mongolští občané tak byli přijímáni do pracovního poměru na území ČSSR pouze v omezeném počtu a to v rámci jejich vzdělávání převážně u zaměstnavatelů působících v kožedělném průmyslu<sup>2</sup>.

#### Mezistátní spolupráce ČSSR a Angolské lidové republiky v oblasti zaměstnávání zahraničních občanů u tuzemských zaměstnavatelů

Spolupráce mezi vládami ČSSR a Angolské lidové republiky v oblasti vzdělávání a následného zaměstnávání angolských občanů u tuzemských organizací byla prováděna na základě mezivládní dohody uzavřené vládami výše uvedených států dne 3. dubna 1987. Na základě této dohody bylo v letech 1987 – 1990 přijato k dočasnému zaměstnávání a do odborné přípravy dělnických profesí 200 dělníků a 200 žáků. Mezivládní dohodou stanovený počet angolských občanů, zařazených k získání odborné přípravy na území ČSSR byl zrealizován, přičemž i v současné době trvá zájem angolské strany na realizaci odborné přípravy dalších angolských občanů v naší republice.

#### Mezistátní spolupráce ČSSR a Korejské lidově demokratické republiky v oblasti zaměstnávání zahraničních občanů u tuzemských zaměstnavatelů

Základem pro rozvoj vzájemné spolupráce mezi ČSSR a Korejskou lidově demokratickou republikou v oblasti vzdělávání a následného zaměstnávání severokorejských občanů na území ČSSR byl podpis mezivládní dohody z roku 1987. Na základě této dohody bylo v letech 1987 – 89 přijato do našich středních odborných učilišť celkem 560 korejských občanů, kteří následně byli zařazováni k odborné praxi u tuzemských organizací, působících zejména v textilním průmyslu. Zmiňovaná mezivládní dohoda byla předčasně ukončena ke dni 31.12.1989 a to s ohledem na politické změny, které nastaly v tehdejší ČSSR.

#### Mezistátní spolupráce ČSSR a Kyperské republiky v oblasti zaměstnávání zahraničních občanů u tuzemských zaměstnavatelů

---

<sup>2</sup> Boušková, P. – Pracovní migrace cizinců v České republice v 70. až 90. letech, citováno z webových stránek MPSV ČR, [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

V roce 1976 byla mezi vládami ČSSR a Kyperské republiky podepsána časově omezená mezivládní dohoda, na základě které byli zaměstnání v oblasti stavebnictví kvalifikovaní dělníci z Kypru.

Mezistátní spolupráce ČSSR a Laoské lidově demokratické republiky v oblasti zaměstnávání zahraničních občanů u tuzemských zaměstnavatelů

Dne 17. února 1980 byla uzavřena mezi vládami ČSSR a Laoské lidově demokratické republiky mezivládní dohoda o odborné přípravě občanů Laoské lidově demokratické republiky v československých organizacích. Na základě této dohody bylo pro odbornou přípravu přijato na území ČSSR celkem 200 laoských učňů<sup>3</sup>.

Změna zahraničně politické orientace ČSSR po listopadových změnách v roce 1989 znamenala zásadní přehodnocení dosavadní spolupráce ČSSR se zahraničními státy v oblasti pracovní migrace a zaměstnávání cizinců na území ČSSR.

Na základě usnesení vlády ČSFR č. 274/1990 byly převzaty novou vládou závazky sjednané v mezinárodní oblasti a dále bylo rozhodnuto o ukončení dosud platných mezivládních dohod v oblasti zaměstnávání cizinců a poskytování odborné přípravy zahraničním zaměstnancům na území ČSFR s tím, že zahraniční občané přijatí do československých organizací k zaměstnání a k odborné přípravě dokončí své závazky v souladu s ustanovením výše zmíněných dohod.

Přehled vývoje zaměstnanosti v souvislosti s přijatým usnesením č. 274/1990

Stát	Počet osob k 31.12.1990	Počet osob k 30.4.1993
Vietnam	23113	1110
Polsko	3790	210
Mongolsko	274	0
Kuba	101	0
Angola	142	10
<b>Celkem</b>	<b>27420</b>	<b>1330</b>

Pramen: Boušková, P. – Pracovní migrace cizinců v České republice v 70. až 90. letech

<sup>3</sup> Boušková, P. – Pracovní migrace cizinců v České republice v 70. až 90. letech, citováno z webových stránek MPSV ČR, [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

Za podmínek mezivládních dohod dokončovalo v roce 1993 ve středních odborných učilištích odbornou přípravu celkem 140 zahraničních občanů, z toho 30 z Vietnamu a 110 z Angoly<sup>4</sup>.

Ve shrnutí obsahu této kapitoly bych uvedla, že v období centrálně plánované ekonomiky nedocházelo k přeshraniční migraci pracovních sil na základě nabídky a poptávky po takovéto pracovní síle, ale veškerý pohyb pracovních sil byl uměle zdeformován direktivou tehdejších plánovačů. Nehledě na tuto skutečnost považuji existenci přeshraniční migrace mnohdy za zcela účelovou, poplatnou tehdejšímu politickým požadavkům na internacionální pomoc mezi zeměmi, které se vydaly na cestu budování socialismu, kdy toto svoje tvrzení zejména opírám o fakt, že tehdejší zahraniční zaměstnanci přicházeli na území ČSSR za prací bez toho, aby měli pro výkon práce potřebnou kvalifikaci. Smyslem takovéto pracovní migrace pak bylo spíše zaučení těchto zahraničních zaměstnanců, kteří se po absolvování konkrétního pracovního výcviku vraceli zpět do svých domovských států, aby tak aplikovali zkušenosti a znalosti získané na našem území. Podle mého názoru tedy v období před listopadem 1989 nebyla přeshraniční migrace pracovních sil odrazem reálné potřeby naší domácí ekonomiky, ale spíše jakýmsi modelem dovzdělání zahraničních zaměstnanců na území ČSSR, ačkoliv tito zaměstnanci v rámci svého pracovního výcviku byli zařazeni k výkonu práce u tuzemských zaměstnavatelů.

---

<sup>4</sup> Boušková, P. – Pracovní migrace cizinců v České republice v 70. až 90. letech, citováno z webových stránek MPSV ČR, [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

## 2. Vysvětlení základních pojmů

**Zaměstnáváním** se rozumí závislý vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kdy zaměstnanec činí práci dle pokynů zaměstnavatele na místě předem určeném, ve stanovené době za předem dohodnutou odměnu. Zaměstnávání je také možné chápat jako určitý vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kdy se zaměstnanec podílí na plnění úkolů zaměstnavatele. Je to činnost, která je prováděna na základě smluvního vztahu (nejčastěji upravený pracovní smlouvou). Zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy, platit mu za řádně vykonanou práci mzdu a vytvářet podmínky pro úspěšné plnění jeho pracovních úkolů. Zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práci podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době a dodržovat pracovní kázeň. Zaměstnavatel práci zaměstnance kontroluje, neboť zaměstnavatel odpovídá třetím osobám za práci svých zaměstnanců.

**Tuzemským zaměstnavatelem** je právnická nebo fyzická osoba zapsaná do obchodního rejstříku nebo do jiného zákonem určeného rejstříku /živnostenský rejstřík/, seznamu nebo vedení ve stanovené evidenci u příslušného orgánu ČR. Tuzemským zaměstnavatelem je osoba, jenž zaměstnává osoby v pracovněprávních a obdobných vztazích.

Za tuzemského zaměstnavatele se považují též zahraniční právnické nebo fyzické osoby, které v České republice podnikají a svoji organizační složku zapisují do obchodního rejstříku. Tomuto zápisu nepodléhají fyzické osoby – občané států EU/EHP. Tyto osoby podléhají po vstupu ČR do EU stejnému právnímu režimu jako české podnikající fyzické osoby.

**Zahraničním zaměstnavatelem** je právnická nebo fyzická osoba, která v ČR nepodniká, ale do ČR vyšle své zaměstnance za účelem plnění obchodní či jiné smlouvy, kterou má uzavřenou zahraniční osoba s českou firmou. Vyslaní pracovníci po splnění úkolů se vrací zpět ke svému zahraničnímu zaměstnavateli.

Ve smyslu ustanovení §21 odst. 3 zákona č.513/1991 Sb. obchodního zákoníku, ve znění pozdějších předpisů, se **podnikáním zahraniční osoby** na území České republiky rozumí podnikání této osoby, má-li podnik nebo organizační složku umístěnou na území ČR. Taková osoba může na území ČR podnikat přímo nebo prostřednictvím organizační složky. Tyto osoby jsou považovány za cizozemského zaměstnavatele. Údaje povinné o těchto osobách stanoví §28 odst. 3 obchodního zákoníku.

Pro základní vymezení pojmu **cizinec**, je třeba vyjít z obecné právní úpravy, která je obsažena v zákonu č. 97/1963 Sb., o mezinárodní právu soukromém a procesním (dále jen ZMPSP). V této právní normě je pojem cizinec definován takto: cizincem je na území České republiky každá fyzická osoba – státní občan jiného státu nebo osoba bez státní příslušnosti. Je to tedy každý, kdo dle právních předpisů České republiky není jejím občanem. Pro řešení sporných případů stanoví citovaná právní norma základní zásady, podle kterých je třeba ve vztahu k vymezení obsahu pojmu cizinec postupovat. Ve smyslu ustanovení § 33 ZMPSP, je třeba vnímat definici vymezení obsahu pojmu cizinec mimo jiné tak, že se jedná o fyzickou osobu, která v rozhodné době není příslušníkem žádného státu nebo jejíž státní příslušnost nelze stanovit nebo zjistit, které příslušnosti byla naposled. Na takovou fyzickou osobu, je třeba hledět, jako by byla příslušníkem toho státu, na jehož území měla v rozhodné době bydliště, a nelze-li tento údaj zjistit, na jehož území měla pobyt. Pokud tuto zásadu nelze dodržet, je třeba postupovat tak, jako by šlo o českého občana.

Z hlediska jednotlivých zákonů je pojmové vyjádření v případě cizince trochu odlišné:

- 1) Z hlediska zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky cizincem je fyzická osoba, která není státním občanem České republiky. V souladu se zmíněnými zákony platí, že pokud cizinec má trvalý pobyt na území České republiky, tak se na něj pohlíží jako na občana České republiky.
- 2) Z hlediska zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců je cizincem osoba, která nemá na území České republiky trvalý pobyt (z hlediska dvoustranných smluv o sociálním pojištění) nebo bydliště – z hlediska Evropské unie.
- 3) Z hlediska zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění a dalších souvisejících zákonů je cizincem fyzická osoba, která není státním občanem.
- 4) Z hlediska zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění dalších souvisejících zákonů je cizincem občan, který je občanem ČR, po vstupu do Evropské unie také občanem EU, EHP a Švýcarska ani jeho rodinným příslušníkem.

- 5) Z daňového hlediska, z hlediska mezinárodního zdanění příjmů ve smyslu daňových zákonů (hledisko daňové povinnosti z příjmů ze zdrojů na území ČR a ze zahraničí) posuzujeme občana jako rezidenta nebo nerezidenta příslušného státu.

**Rezidentem** se rozumí fyzická osoba, která má na území ČR bydliště nebo se zde obvykle zdržuje (na území ČR pobývá alespoň 183 dní v roce souvisle nebo v několika obdobích), pak má neomezenou daňovou povinnost na území ČR (předmětem zdanění jsou celosvětové příjmy)

**Nerezidentem** se rozumí fyzická osoba, která nemá na území ČR své bydliště a ani se v ČR obvykle nezdržuje, pak má omezenou daňovou povinnost pouze na příjmy ze zdrojů na území ČR.

Pojmu rezident či nerezident je nadřazen tzv. **daňový domicil**. Daňový domicil vyjadřuje vztah fyzické osoby k danému státu. Je vymezen smlouvami o zamezení dvojího zdanění, které většinou podrobněji vymezují daňové rezidentství nebo-li daňový domicil v příslušném smluvním státě.

V závěru této kapitoly považují za potřebné upozornit na skutečnost, že vstupem ČR do struktur Evropských společenství došlo k určitému posunu ve způsobu vymezení obsahu pojmu cizinec. Naším vstupem do Evropské unie v květnu roku 2004 došlo ve vztahu k ostatním členským státům Evropské unie k překonání vymezení obsahu pojmu cizinec tak, že v oblasti pracovního práva nabyly, až na zákonné výjimky občané ostatních členských států včetně jejich rodinných příslušníků, kteří jsou na území ČR zaměstnanci v závislé činnosti, stejných práv a povinností jako tuzemští zaměstnavatelé. Jsem přesvědčena o tom, že touto zásadní změnou dochází k praktické aplikaci jednoho z pilířů, na kterém jsou Evropská společenství vybudována, kdy se jedná o volný pohyb osob a služeb v rámci společného evropského ekonomického prostoru.

Ve srovnání s předchozí kapitolou pak považují takto nastavený volný pohyb osob a služeb za zcela kvalitativně odlišný, neboť k pracovní migraci dochází na základě volného trhu, podle požadavků nabídky a poptávky po volné pracovní síle. Ačkoliv je v současné době do jisté míry tento volný pohyb pracovních sil omezen řadou přechodných období, po dobu jejich trvání nemůže dojít ve vztahu k některým ekonomikám členských států Evropských společenství ke zcela volnému vstupu zahraničních zaměstnanců na tamější trhy práce, jsem přesvědčena, že po uplynutí doby trvání zmiňovaných přechodných opatření dojde k absolutní liberalizaci pracovního trhu v rámci ekonomického prostoru Evropských společenství.

### **3. Povolení k zaměstnávání cizinců do vstupu ČR do EU**

V této kapitole popisují, jaké změny v právních normách České republiky v oblasti pracovního práva bylo nutné provést po společensko-ekonomických změnách na konci 90. let 20. století. Dále vysvětlují, jaké podmínky musel splnit cizí státní příslušník pro to, aby mohl pracovat na území ČR.

Společensko-ekonomické změny, které nastaly v zemích střední a východní Evropy na konci 90. let přinesly s sebou i změny migračních toků cizinců na území České republiky. Bylo nutné zajistit podmínky pro rozumnou míru pracovní migrace, aby byla zachována jednak sociální ochrana migrujících osob a také nebyl ohrožen trh práce na území ČR.

Po roce 1989 bylo nejprve nutné vytvořit fungující trh práce a uzákonit odpovídající právní normy, stávající pracovní právní normy přizpůsobit nově vznikajícímu pracovnímu prostředí a v neposlední řadě také vytvořit instituce trhu práce, které budou zabezpečovat státní politiku zaměstnanosti

Podmínky státní politiky zaměstnanosti na území ČR zabezpečuje především Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a úřady práce.

#### **3.1. Podmínky pro zaměstnávání cizinců**

Cizinci a osoby bez státní příslušnosti měli v pracovněprávních vztazích dle ustanovení § 2 odst. 2 zákona o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb. (dále také zákon o zaměstnanosti nebo ZoZ), stejné právní postavení jako občané ČR pouze za podmínky, že jim bylo uděleno povolení k zaměstnání a povolení k pobytu na území ČR, tak jak je uvedeno v ustanovení § 19 odst. 3 ZoZ. Stejně povolení k zaměstnávání a povolení k pobytu na území ČR se také vyžadovalo u cizince, který pracoval na území ČR a byl v pracovním vztahu k zahraničnímu zaměstnavateli, který ho k výkonu této práce vyslal na základě obchodní nebo jiné smlouvy uzavřené s tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou (ustanovení § 2 odst. 3 ZoZ).

Povolení k zaměstnání se dle ustanovení § 2d ZoZ nevyžadovalo u cizince:

- a) kterému bylo přiznáno postavení uprchlíka dle zákona č. 498/1990 Sb., o uprchlících, ve znění pozdějších předpisů, nebo který o přiznání tohoto postavení požádal
- b) kterému bylo uděleno povolení k trvalému pobytu na území České republiky
- c) který byl rodinným příslušníkem člena diplomatické mise, konzulárního úřadu nebo rodinným příslušníkem zaměstnance mezinárodní vládní organizace se sídlem na území České republiky, pokud je mezinárodní smlouvou zaručena vzájemnost – v souladu

s ustanovením § 19a ZoZ byl povinen zaměstnavatel od 1. 10. 1999 nahlásit příslušnému úřadu práce výkon zaměstnání těchto cizinců do 8 dnů po nástupu do zaměstnání

- d) jehož výkon práce na území České republiky nepřesáhl sedm po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo celkem 30 dnů v kalendářním roce a pokud šlo zároveň o výkonného umělce, pedagogického pracovníka, akademického pracovníka vysoké školy, vědeckého pracovníka, který je účastníkem vědeckého setkání, žáka nebo studenta do 26 let věku, sportovce, osobu, která v České republice zajišťuje dodávky zboží nebo služeb nebo toto zboží dodává nebo provádí montáž na základě obchodní smlouvy, případně provádí záruční a opravářské práce (jednalo se o příležitostný výkon práce na území České republiky s určitým specifikem) - v souladu s ustanovením § 19a ZoZ byl povinen zaměstnavatel od 1. 10. 1999 nahlásit příslušnému úřadu práce výkon zaměstnání těchto cizinců do 8 dnů po nástupu do zaměstnání
- e) o němž to stanovila mezinárodní smlouva, jíž je Česká republika vázána a která byla vyhlášena ve Sbírce zákonů (například sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 227/1993 Sb., o sjednání Smlouvy mezi Českou republikou a Slovenskou republikou o vzájemném zaměstnávání občanů)
- f) který byl členem záchranné jednotky a poskytoval pomoc na základě mezistátní dohody o vzájemné pomoci při odstraňování následků havárií a živelných pohrom a v případech humanitární pomoci
- g) zaměstnávaného v mezinárodní hromadné dopravě
- h) akreditovaného v oblasti sdělovacích prostředků
- i) který byl příslušníkem ozbrojených sil nebo civilní složky smluvní strany Severoatlantické smlouvy.

Bez ohledu na situace na trhu práce úřad práce vydal povolení k zaměstnávání v souladu s ustanovením § 2c ZoZ cizinci, o němž to stanovila mezinárodní smlouva, jíž je Česká republika vázána a která byla vyhlášena ve Sbírce zákonů (např. sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 188/1997 Sb., o sjednání Dohody mezi vládou České republiky a Švýcarskou spolkovou radou o výměně stážistů) a cizinci do 26 let věku zaměstnávaného příležitostnými a časově omezenými pracemi v rámci výměny mezi školami<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> JUDr. Steinichová, L. – Zaměstnávání cizinců v roce 2000, nakladatelství PRAGOEDUCA, Praha 2000



### 3.1.1. Povolení k zaměstnání

Povolení k zaměstnání, jeho náležitosti, místní příslušnost orgánu, který jej vydává, okolnosti jeho zániku a odejmutí upravuje ZoZ v ustanovení § 2a.

Povolení k zaměstnání dle tohoto ustanovení mohl vydat pouze úřad práce, v jehož obvodu bylo zaměstnávání cizince vykonáváno. Místo výkonu nemuselo být totožné se sídlem, nebo místem podnikání zaměstnavatele.

Základní podmínkou k udělení povolení k zaměstnání pro cizince byla situace na trhu práce a také okolnost, že se jednalo o volné pracovní místo, které s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo dočasný nedostatek volných pracovních sil nebylo možné obsadit jinak. V praxi to znamenalo, že nebylo možné volné pracovní místo obsadit občanem České republiky, zejména pak uchazečem o zaměstnání.

Dle ustanovení § 2a, odst. 2 ZoZ muselo povolení k zaměstnání obsahovat druh práce, místo výkonu práce, označení (jméno) a sídlo (místo podnikání) zaměstnavatele a dobu, na kterou se povolení vydává.

Bylo velmi podstatné, aby náležitosti uvedené na povolení k zaměstnání korespondovaly s veškerými údaji, které byly zaměstnavatelem úřadu práce poskytnuty již dříve. Jednalo se zejména o nahlášení uvolněného pracovního místa. Zaměstnavatel byl povinen nahlásit do 5 kalendářních dnů od vytvoření nebo uvolnění pracovního místa tuto skutečnost úřadu práce. Toto oznámení bylo jedním z důležitých předpokladů pro prokázání skutečnosti, že dané pracovní místo bylo volné, bylo nabízeno úřadem práce uchazečům a zájemcům o zaměstnání a ti jej neobsadili. Dále pak náležitosti v povolení k zaměstnání musely odpovídat příslibu zaměstnání, který sloužil jako součást žádosti cizince o povolení k zaměstnání

Povolení k zaměstnávání vydával úřad práce na dobu, která byla v žádosti uvedena, nejdéle však na dobu jednoho roku. O povolení k zaměstnání bylo možné žádat i opakovaně. V praxi to znamenalo, že povolení k zaměstnání nebylo možné prodloužit, ale bylo možné před ukončením platnosti předchozího povolení požádat o nové. Vždy však bylo nutné, aby byla splněna podmínka, že se jedná o volné pracovní místo, které není možné obsadit jinak než cizincem. Zaměstnavatel mohl tuto skutečnost zopakovat celkem třikrát po sobě. Po třech letech zaměstnání cizince na území České republiky bylo možné vydat tomuto cizinci nové povolení k zaměstnání nejdříve po uplynutí dvanácti měsíců<sup>6</sup>.

Pro některé skupiny cizinců byly stanoveny výjimky, jako jsou např. cizinci zaměstnaní v příhraničních oblastech (území okresu přiléhajícího ke státní hranici) – předpokladem u těchto

---

<sup>6</sup> Čerpáno z článku -- Zaměstnávání cizích státních příslušníků – uvedeného na [www.start.cz](http://www.start.cz)

zaměstnanců bylo, že se nejméně jednou za kalendářní týden vraceli do státu sousedícího s Českou republikou, kde měli své bydliště a jehož byli příslušníky. Z tohoto důvodu bylo u těchto zaměstnanců upuštěno od podmínky přerušování zaměstnání na období 12 měsíců poté, co na území ČR pracovali po dobu tří let. Tito zaměstnanci ale také pro svůj výkon zaměstnání na území ČR potřebovali povolení k zaměstnání a i povolení k pobytu za účelem zaměstnání.

Zvláštní režim v oblasti povolování zaměstnání platil také u sezónních zaměstnanců, kteří mohli být zaměstnání na období nejdéle šesti měsíců, pokud mezi jednotlivými zaměstnáními uplynula doba nejméně šesti měsíců a nebo u zaměstnanců zaměstnaných na časově vymezené období za účelem zvyšování svých dovedností a kvalifikace ve zvoleném povolání (stáž), kdy se jednalo o zaměstnání na dobu nejdéle jednoho roku. Období zaměstnání u těchto zaměstnanců mohlo být prodlouženo, ale nejdéle na dobu potřebnou k získání kvalifikace v souladu s platnými předpisy v české republice<sup>7</sup>.

Zaměstnavatel nesměl zaměstnat cizince dříve, než došlo k vyřízení žádosti o povolení k pobytu a povolení k zaměstnání. Povolení k zaměstnání bylo vydáváno vždy jen konkrétnímu zaměstnavateli, na konkrétní druh a místo výkonu práce (bylo nepřenosné). Cizinec nemohl získat povolení k zaměstnání na určitou dobu, pro neurčité zaměstnání u neurčitého zaměstnavatele. Pokud tedy měl zájem vykonávat ještě jinou práci než tu, na kterou dostal od úřadu práce povolení, bylo nutné získat nové povolení k zaměstnání. Přitom nebylo rozhodující, zda chtěl uzavřít pracovněprávní poměr (vedlejší pracovní poměr, souběžný pracovní poměr, dohodu o provedení práce, dohodu o pracovní činnosti) ke stejnému zaměstnavateli, u něhož měl hlavní pracovní poměr, nebo k jinému zaměstnavateli<sup>8</sup>.

Platnost povolení k zaměstnání mohla dle ustanovení § 2a odst. 3 ZoZ zaniknout a to, uplynutím doby, na kterou bylo vydáno nebo skončením zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo vydáno. Pokud došlo k ukončení zaměstnání např. z důvodu organizačních změn, okamžitého zrušení pracovního poměru, ze zdravotních důvodů, platnost povolení k zaměstnání skončila automaticky dnem, kdy došlo ke skončení pracovního poměru nebo uplynutím doby, na kterou bylo cizinci vydáno povolení k pobytu nebo zánikem oprávnění povolení k pobytu z jiného důvodu.

Úřad práce mohl také v souladu s ustanovením § 2a odst. 4 ZoZ odejmout povolení k zaměstnání, jestliže zaměstnání bylo vykonáváno v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání. Nejčastěji se jednalo o případy, kdy cizinec u zaměstnavatele pracoval na jiném

<sup>7</sup> JUDr. Steinichová, L. – Zaměstnávání cizinců v roce 2000, nakladatelství PRAGOEDUCA, Praha 2000

<sup>8</sup> Čerpáno z článku – Postup zaměstnavatele při získávání zaměstnanců ze zahraničí – webové stránky MPSV ČR, [www.imigrace.mpsv.cz](http://www.imigrace.mpsv.cz)

místě, než jaké bylo uvedeno v povolení nebo nevykonával stanovený druh práce případně fakticky u zaměstnavatele nepracoval, tj. byl zaměstnavatelem přidělen k výkonu práce k jinému zaměstnavateli.

Povolení k zaměstnání, které bylo cizinci vydáváno úřadem práce podléhalo správnímu poplatku, jenž platil cizinec žádající o povolení.

### **3.1.2. Povolení k pobytu**

Podmínky vstupu a pobytu cizinců na území ČR, případně i další podmínky spojené s pobytem cizinců, upravuje zákon o pobytu cizinců na území ČR č. 326/1999 Sb., (dále také pobytový zákon nebo PZ). Z hlediska zaměstnání cizinců mohl cizinec za účelem zaměstnání pobývat na území České republiky přechodně, a to na základě uděleného krátkodobého nebo dlouhodobého víza, pokud mezinárodní smlouva nestanovila, že byla vízová povinnost zrušena.

Cizinec, který vstupoval na území ČR za účelem zaměstnání, byl povinen podle pobytového zákona na vyžádání policie při hraniční kontrole předložit doklady uvedené v § 5 PZ a to především cestovní doklad, platné vízum za účelem zaměstnání a doklad o zdravotním pojištění. Pokud měl cizinec uděleno vízum k zaměstnání, nemusel již předkládat doklad o zajištění prostředků k pobytu (nebo ověřené pozvání) a doklad o zajištění ubytování po dobu pobytu. Také na hranicích již nemusel prokazovat, že má zajištěny náklady spojené s vycestováním zpět do státu, jehož pas vlastní, nebo jiného státu trvalého pobytu, neboť tyto doklady již dokládal spolu se žádostí o udělení víza k pobytu za účelem zaměstnání.

Vízem se rozumí dle ustanovení § 51 odst. 1 PZ povolení, které po dobu platnosti opravňovalo cizince ke vstupu a pobytu na území a vycestování z území. Vízum za účelem zaměstnání se udělovalo cizinci na základě jeho žádosti podané u zastupitelského úřadu v zahraničí. Žadatel o vízum neměl právní nárok na udělení víza. Pokud bylo vízum žadateli uděleno, bylo mu zastupitelským úřadem vyznačeno ve většině případů do cestovního pasu.

Pokud cizinec žádal o prodloužení pobytu na území České republiky nebo prodloužení doby platnosti víza podával tuto žádost již orgánům cizinecké policie na území ČR<sup>9</sup>.

#### **3.1.2.1. Vízum k pobytu do 90 dnů za účelem zaměstnání**

Vízum uděloval na žádost cizince zastupitelský úřad v zahraničí. K žádosti o udělení víza musel cizinec předložit povolení k zaměstnání vydané úřadem práce České republiky opravňujícího k výkonu zaměstnání do 90 dnů. Toto povolení nebylo nutné, pokud v souladu se zákonem o zaměstnanosti nebylo podmínkou výkonu zaměstnání. Dále cizinec předkládal

<sup>9</sup> JUDr. Steinichová, L. – Zaměstnávání cizinců v roce 2000, nakladatelství PRAGOEDUCA, Praha 2000

cestovní doklad, fotografie, peněžitou částku ve výši nákladů spojených s vycestováním zpět z ČR, doklad o zajištění ubytování po celou dobu jeho pobytu na území ČR a doklad o zdravotním pojištění po dobu pobytu, kdy cizinec nebyl zdravotně pojištěn podle zvláštního předpisu.

Vízum k pobytu do 90 dnů za účelem zaměstnání mělo platnost 180 dnů a opravňovalo cizince k pobytu na dobu v tomto vízu uvedenou, ne však delší než 90 dnů.

Pokud cizinec žádal o prodloužení doby pobytu, musel znovu podat žádost na oddělení cizinecké policie před ukončením platnosti předchozího víza, kromě fotografie a tzv. jistoty musel předložit veškeré náležitosti jako u původní žádosti. Pokud mu vízum bylo prodlouženo, bylo to na dobu, aby součet předchozího a prodlouženého pobytu nepřekročil 90 dnů<sup>10</sup>.

### **3.1.2.2. Vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem zaměstnání (dlouhodobé)**

Vízum udělovala na žádost cizince cizinecká policie, ale účel pobytu do žádosti uváděl zastupitelský úřad. K žádosti o udělení víza žadatel předkládal stejné doklady jako u krátkodobého víza a navíc ještě výpis z evidence Rejstříku trestů.

Doba platnosti dlouhodobého víza za účelem zaměstnání byla stanovena na dobu výkonu zaměstnání uvedenou v povolení k zaměstnání, které bylo v této souvislosti také předkládáno. Doba výkonu zaměstnání uvedená v povolení k zaměstnání musela být delší než 90 dnů. Maximální doba víza pak mohla být 365 dnů. Tuto dobu bylo možné opakovaně prodloužit o 365 dní za podmínky, že trval stejný účel, pro který bylo vízum uděleno. Cizinci, kterému bylo uděleno vízum za účelem zaměstnání, prodlužovala cizinecká policie toto vízum pouze za předpokladu, že měl platné povolení k zaměstnání od úřadu práce. Toto povolení k zaměstnání bylo jedinou podmínkou pro získání prodloužení dlouhodobého víza.

Cizinec, kterému bylo uděleno vízum (do 90 dnů nebo dlouhodobé) byl povinen do 3 pracovních dnů ode dne počátku přechodného pobytu na území české republiky nahlásit cizinecké policii počátek, místo a předpokládanou dobu svého pobytu. V případě, že cizinec pobýval na území ČR na dlouhodobé vízum a změnil místo svého pobytu na dobu delší než 30 dnů, byl povinen tuto změnu nahlásit v termínu 30 dnů ode dne změny a to cizinecké policii v místě nového místa pobytu.

Pokud cizinec neplnil účel, pro který mu bylo vízum uděleno či neplnil podmínky vyplývající z pobytového zákona nebo byl pravomocně odsouzen za spáchání úmyslného trestného činu nebo o to sám požádal, bylo mu vízum cizineckou policií zrušeno.

---

<sup>10</sup> Čerpáno z článku – Postup zaměstnavatele při získávání zaměstnanců ze zahraničí – webové stránky MPSV ČR, [www.imigrace.mpsv.cz](http://www.imigrace.mpsv.cz)

### **3.1.3. Povolení pro zaměstnavatele pro získání zaměstnance ze zahraničí**

Zaměstnavatel měl povinnost dle ustanovení § 19 odst. 2 ZoZ nahlásit místně příslušnému úřadu práce volné pracovní místo (tím se rozumí nově vytvořené nebo uvolněné pracovní místo). Dále měl podle § 19 odst. 3 ZoZ právo získávat zaměstnance v potřebném počtu a struktuře na celém území České republiky a pokud nemohl volné pracovní místo obsadit občanem ČR, zejména pak uchazečem o zaměstnání, mohl na volné pracovní místo získávat i zaměstnance ze zahraničí. Ovšem zaměstnance ze zahraničí mohl zaměstnat pouze za podmínky, že nahlásil na příslušném úřadu práce volné pracovní místo a toto volné pracovní místo bylo svou charakteristikou totožné s pracovním místem, na které chtěl zaměstnavatel zaměstnat cizince.

Úřad práce byl povinen ověřit, zda na toto volné místo není možné zaměstnat uchazeče o zaměstnání a teprve po ověření této skutečnosti vydal zaměstnavateli povolení k získávání zaměstnanců ze zahraničí. Toto povolení bylo časově omezené, počítalo se změnami na trhu práce.

Na základě tohoto povolení mohl zaměstnavatel provádět nábor zaměstnanců ze zahraničí. Nadále však platilo, že zaměstnanec musel získat povolení k zaměstnání od úřadu práce v místě výkonu práce. Úřad práce posuzoval stav trhu práce ve své územní působnosti, tím také mohlo dojít k situaci, že i když zaměstnavatel provedl nábor zaměstnanců na základě povolení od úřadu práce, nemusel příslušný zaměstnanec obdržet povolení k zaměstnání od úřadu práce v místě výkonu práce.

Povolení k zaměstnání se vydávalo ve správním řízení a bylo proti němu přípustné odvolání. Vydání povolení bylo zpoplatněno dle zákona č. 368/1992 Sb., o správních poplatcích<sup>11</sup>.

## **3.2. Zaměstnávání vybraných skupin zaměstnanců**

### **3.2.1. Zaměstnávání slovenských občanů**

V období do vstupu ČR do Evropské unie vznikl zvláštní režim v oblasti zaměstnávání slovenských občanů.

Z hlediska zaměstnávání zaměstnanců byly občané Slovenské republiky rozdělovány do 4 kategorií, pro které platily různé rozdíly při zaměstnávání na území ČR.

Jedná se:

- a) státní občany Slovenské republiky s trvalým pobytem na území Slovenské republiky

---

<sup>11</sup> Čerpáno z článku – Postup zaměstnavatele při získávání zaměstnanců ze zahraničí – webové stránky MPSV ČR, [www.imigrace.mpsv.cz](http://www.imigrace.mpsv.cz)

- b) státní občany Slovenské republiky s trvalým pobytem na území České republiky (v případě zaměstnání se na tyto občany vztahovaly předpisy České republiky)
- c) státní občany Slovenské republiky s trvalým pobytem ve třetí zemi (není ani Českou republikou ani Slovenskou republikou) – v případě zaměstnání bylo na tyto občany pohlíženo jako na cizince
- d) cizí státní příslušníky s trvalým pobytem na území Slovenské republiky (v případě zaměstnání bylo na tyto občany pohlíženo jako na cizince).

K zásadní odlišnosti od obecného režimu zaměstnávání cizinců dochází u zaměstnávání první kategorie tj. státních občanů Slovenské republiky s trvalým pobytem na území Slovenské republiky a to v případech kdy státní občan Slovenské republiky s trvalým pobytem na území Slovenské republiky byl zaměstnán u tuzemského zaměstnavatele s výkonem práce na území České republiky nebo tento občan měl místo výkonu práce na území Slovenské republiky.

Zaměstnávání těchto fyzických osob probíhalo na základě Smlouvy mezi Českou republikou a Slovenskou republikou o vzájemném zaměstnávání, která byla publikována ve Sbírce zákonů pod č. 127/1993 Sb. Tato smlouva byla doplněna Správním ujednáním mezi Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky a Ministerstvem práce, sociálních věcí a rodiny Slovenské republiky č. 167/1995 Sb., které upřesňovalo ustanovení smlouvy.

Vzájemným zaměstnáváním se dle této smlouvy rozumí zaměstnávání občanů České republiky s trvalým pobytem na území ČR na území SR a občanů Slovenské republiky s trvalým pobytem na území SR na území ČR.

Podle výše zmíněné smlouvy na základě ustanovení článku 2 odst. 2 se při vzájemném zaměstnávání nevyžadovalo udělení povolení k zaměstnání. Zaměstnavatel měl ale povinnost registrovat občany druhého smluvního státu na úřadu práce v místě sídla zaměstnavatele. Registraci měl zaměstnavatel povinnost provést nejpozději v den nástupu do práce, v případě ukončení zaměstnání do 8 dnů od skončení. Registraci prováděl zaměstnavatel na formuláři tzv. Registrační kartě, na kterém nahlásil jméno, příjmení, titul, rodné číslo, trvalý pobyt, profesi, dobu na který uzavírá pracovní poměr, datum nástupu do zaměstnání, datum a důvod ukončení předchozího zaměstnání, celkovou dobu zaměstnání v posledních třech letech a svoje identifikační údaje. Při ukončení zaměstnání vyplnil zaměstnavatel druhou stranu registrační karty a kromě výše uvedených údajů dále doplnil průměrný měsíční čistý příjem a případné poskytnutí odstupného.

Pokud zaměstnavatel nesplnil povinnost registrace, byl považován za zaměstnavatele zaměstnávající cizince bez povolení k zaměstnání a za toto konání mohl úřad práce

zaměstnavateli udělit dle ustanovení § 9 zákona č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, pokutu. Zaměstnavatel byl povinen provést registraci dodatečně.

I v rámci smlouvy o vzájemném zaměstnávání existovala výjimka z obecné registrace na úřadu práce. Povinnost registrace se nevztahovala na případy zaměstnávání, které z hlediska dopadu na trh práce nebyly příliš podstatné. Povinnost registrace se nevztahovala na vzájemné zaměstnávání občanů, které bylo jen příležitostní, tzn. že nemělo a ani netrvalo déle než sedm kalendářních dnů po sobě jdoucích, dále na vzájemné zaměstnávání výkonných umělců, vědeckých pracovníků a učitelů, kteří byli činní na území druhého smluvního státu dobu nepřesahující sedm po sobě jdoucích kalendářních dnů, anebo celkem 30 pracovních dnů v průběhu kalendářního roku, na obsluhující personál při osobní a nákladní dopravě nebo na akreditované pracovníky sdělovacích prostředků, kteří byli vysíláni na území druhého smluvního státu.

Povolení k pobytu v rámci vzájemného zaměstnávání upravovala Smlouva v článku 3. Dle ustanovení tohoto článku měli občané mluvnických států při vzájemném zaměstnávání právo pobytu po dobu zaměstnání.

Povolení k pobytu bylo udělováno na základě potvrzení zaměstnavatele o přijetí do zaměstnání. Na cizinecké policii byla předkládána registrační karta potvrzená úřadem práce<sup>12</sup>.

### **3.2.2. Zaměstnávání občanů Ukrajiny a Ruské federace**

V případě zaměstnávání státních občanů Ukrajiny a Ruské federace bylo nutné posupovat dle obecných podmínek zaměstnávání cizinců s určitými výjimkami, které vyplývaly z uzavřených mezinárodních dohod.

#### **3.2.2.1. Zaměstnávání občanů Ukrajiny**

Zaměstnávání občanů probíhalo na základě Dohody mezi vládou ČR a vládou Ukrajiny o vzájemném zaměstnávání občanů ČR a občanů Ukrajiny, která byla zveřejněná ve Sbírce zákonů pod č. 67/1999 Sb.

Zaměstnance z Ukrajiny bylo možné zaměstnat pouze na pracovní místo, které bylo volné, bylo nahlášené na úřadu práce v místě sídla zaměstnavatele a toto místo nebylo možné obsadit občanem ČR, zejména pak uchazečem o zaměstnání. V tomto případě mohl zaměstnavatel na úřad práce podat žádost o povolení získávat zaměstnance z Ukrajiny. Žádost mohla být podána ve dvou variantách:

<sup>12</sup> Kolektiv autorů – Abeceda mzdové účetní 2000, nakladatelství ANAG

- zaměstnavatel si nábor zaměstnanců zajišťoval sám, budoucí zaměstnance měl již vybrané a úřadu práce předložil seznam s osobními údaji budoucích zaměstnanců
- zaměstnavatel žádal o provedení náboru zaměstnanců jím uvedených profesí

Za kladně vyřízenou žádost zaplatil zaměstnavatel správní poplatek<sup>13</sup>.

### 3.2.2.2. Zaměstnávání občanů Ruské federace

Zaměstnávání občanů probíhalo na základě Dohody mezi vládou ČR a Ruské federace o přechodném zaměstnávání občanů ČR a Ruské federace, která byla zveřejněna ve Sbírce zákonů pod č. 284/1998.

V souladu s touto dohodou mohly občané druhého smluvního státu vykonávat pracovní činnost na území druhého smluvního státu po dobu, po kterou jim bylo uděleno povolení k zaměstnání na základě pracovní smlouvy ze zaměstnavatelem a to na dobu 1 roku s možností jejího prodloužení nejvýše do šesti měsíců, v době do 6 měsíců během kalendářního roku na sezónní práce, po dobu prázdnin pro studující mládež nebo po dobu 1 roku v rámci uzavřeného kontraktu s možností jejího prodloužení na dobu nutnou pro ukončení prací podle kontraktu.

Zaměstnanci dokládali zdravotním potvrzením, že byli zdravotně způsobilí k dané práci, úředně přeloženými doklady dokládali svoji odbornost.

Pro občany Ruské federace neplatila maximální lhůta 3 let práce na území ČR, ale pouze lhůta 1,5 roku<sup>14</sup>.

Ve vazbě na obsah této kapitoly bych charakterizovala režim zaměstnávání zahraničních zaměstnanců na území ČR v období od roku 1990 do roku 2004 (vstup ČR do Evropské unie), jako období, ve kterém byli zahraniční zaměstnanci strukturováni do tří skupin a v závislosti na jejich zařazení do jednotlivých skupin jim pak bylo umožněno snáze či obtížněji získat pracovní povolení na území ČR resp. za určitých okolností nepotřebovali tito zaměstnanci na území ČR pracovní povolení k výkonu práce. Podle mého názoru je na jedné straně v tomto období patrná snaha zachovat kontinuitu zaniklé ČSFR, neboť občané Slovenské republiky byli zproštěni povinností získat pracovní povolení pro výkon práce na území ČR resp. nepotřebovali získat za účelem výkonu práce na našem území vízum. Vedle této skupiny zahraničních zaměstnanců ostatní zaměstnanci, vyjma zákonem o zaměstnanosti vyčlenění zaměstnanci, potřebovali k výkonu zaměstnání na našem území platné pracovní povolení a vízum. Zde se však domnívám, že tato skupina byla vnitřně „strukturována“ na zaměstnance ze zemí Evropské unie a ostatní. Zatímco první podskupina zahraničních zaměstnanců v podstatě neměla problém se získáním

<sup>13</sup> Čerpáno z článku – Ukrajinci v ČR – [www.socioweb.cz](http://www.socioweb.cz)

<sup>14</sup> JUDr. Steinichová, L. – Zaměstnávání cizinců v roce 2000, nakladatelství PRAGOEDUCA, Praha 2000



pracovního povolení a celá procedura jeho získání byla našimi úřady prováděna vcelku formálně, druhá podskupina byla mnohdy v důsledku složitosti a nepřesnosti tehdy platné právní úpravy v podstatně eliminována k získání pracovního povolení na našem území. Tento negativní přístup k potenciálním zaměstnancům ze zemí východní Evropy měl pak podle mého názoru vliv na to, že se zde otevřel prostor pro bujení jakési šedé ekonomiky v rámci zaměstnávání této skupiny zahraničních zaměstnanců. Na straně jedné tak docházelo ke korupčnímu jednání některých pracovníků úřadů práce a pohraniční a cizinecké policie, na straně druhé nelegálním zaměstnáváním „pracovních turistů“ z východní Evropy docházelo ke značným ztrátám naší ekonomiky, neboť tito zaměstnanci nehradili žádné odvody na pojistném a na daních z příjmu. Vedle této skutečnosti poukazují na fakt, že ve velké většině případů pak přehnaně ochránářský přístup k našemu pracovnímu trhu vedl pouze k tomu, že ta pracovní místa, o jejichž obsazení nebyl dlouhodobí zájem našimi občany, byla stejně obsazena zahraničními dělníky z východní Evropy, přičemž z příjmů těchto „nelegálních zaměstnanců“ neplynuly do státního rozpočtu ČR žádné příjmy.

## **4. Zaměstnávání cizinců v ČR po vstupu do Evropské Unie**

Vstupem České republiky do Evropské Unie dne 1. května 2004 se také změnily podmínky zaměstnávání cizinců na území ČR. Bylo nutné přizpůsobit právní úpravu v oblasti pracovního práva všem normám přijatých v rámci Evropské unie. V této kapitole popisují jaké povinnosti v případě zaměstnávání na našem území vyplývají pro občany členských států Evropské unie a jejich rodinných příslušníků a dále pro občany mimo členské státy – cizince.

Základní právní úprava vztahů při zaměstnávání cizinců je dána nejen novým zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., (dále také nový zákon o zaměstnanosti nebo NZoZ), ale i zákoníkem práce č. 65/1965 Sb., (dále také zákoník práce nebo ZP), mzdovými předpisy, daňovými předpisy, předpisy o sociálním zabezpečení a všeobecném zdravotním pojištění. Tyto předpisy upravují práva a povinnosti vznikající z pracovněprávních vztahů, tj. pracovního poměru a dohod konaných mimo pracovní poměr mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Cizinci, kteří splňují podmínky pro zaměstnávání stanovené zákonem o zaměstnanosti, jsou účastníky právních vztahů podle tohoto zákona. Tato právní úprava přispívá k právní jistotě cizince, který má zájem na území České republiky pracovat. Cizinci mají právo na zprostředkování zaměstnání úřady práce, tj. na vyhledání zaměstnání, poradenskou a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí a na další služby za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti a současně tento zákon vytváří předpoklady pro výkon kontroly na úseku zaměstnávání cizinců nejen ze strany úřadů práce ale i jiných správních úřadů (cizinecké policie, finančních úřadů, správy sociálního zabezpečení a další).

V případě zaměstnávání po vstupu do EU je možné rozlišit kategorie cizinců:

- občany členských států Evropské unie/Evropského hospodářského prostoru (Norsko, Lichtenštejnsko, Island) a Švýcarska a jejich rodinných příslušníků
- ostatní cizinci.

### **4.1. Zaměstnávání občanů EU/EHP, Švýcarska a jejich rodinných příslušníků na území České republiky**

Občané členských států EU (Belgie, ČR, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Irsko, Itálie, Kypr, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Malta, Maďarsko, Německo, Nizozemsko, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Řecko, Slovensko, Slovinsko, Švédsko, Španělsko, Velká Británie)/EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci nejsou z hlediska zákona o zaměstnanosti považováni za cizince, ale v souladu s tímto zákonem mají stejné právní postavení jako občané ČR, tzn., že mají volný přístup na trh práce – viz ustanovení § 3 NZoZ. Účastníky pracovněprávních vztahů

jsou fyzické osoby, jenž mají způsobilost být zaměstnancem. Jsou to státní občané České republiky a za stejných podmínek i cizinci, kteří splňují podmínky pro zaměstnávání stanovené zákonem o zaměstnanosti.

V novém zákonu o zaměstnanosti je zpracován čl. 39 Smlouvy o založení ES, který umožňuje volný pohyb pracovníků uvnitř Společenství a dává možnost ucházet se o zaměstnání a pobývat v některém členském státě. Tato právní úprava vychází zejména z Nařízení Rady 1612/68 EHS o volném pohybu pracovníků v rámci Společenství, Směrnice Rady č. 90/365/EHS o právu pobytu zaměstnance a z Nařízení Komise EHS č. 125/70 o právu pracovníků zůstat na území členského státu poté, co byli v tomto státě zaměstnáni<sup>15</sup>. Znamená to, že pro občany EU platí zásada, že náš právní řád jim nemůže klást žádná omezení týkající se zaměstnání.

Rodinným příslušníkem občana EU /EHP a Švýcarska se bez ohledu na státní příslušnost rozumí jeho manžel nebo manželka a jejich potomci, jsou-li mladší 21 let nebo jsou-li na něm závislí, dále pak vyživovaní příbuzní ve vzestupné řadě občana EU/EHP a Švýcarska a jeho manžela a manželky. Tito občané nepotřebují povolení k zaměstnávání na území ČR. U rodinných příslušníků, jenž nejsou členy EU, EHP ani Švýcarska prokazují příslušnému úřadu práce, že jsou rodinnými příslušníky občana EU, EHP nebo Švýcarska.

Pro zaměstnavatele, právnickou nebo fyzickou osobu na území ČR, která zaměstná tyto občany, znamená jejich zaměstnání povinnost nejpozději v den nástupu informovat příslušný úřad práce dle ustanovení § 87 NZoZ.

Zaměstnavatel je povinen oznámit<sup>16</sup>:

- identifikační údaje občana EU nebo jeho rodinného příslušníka
- adresa trvalého pobytu v zemi
- adresa pro doručování písemností
- nejvyšší dosažené vzdělání
- místo výkonu práce
- druh práce
- zařazení podle odvětvové klasifikace ekonomických činností
- vzdělání požadované pro výkon povolání
- identifikační údaje zaměstnavatele, u něhož bude občan EU nebo jeho rodinný příslušník vykonávat zaměstnání

<sup>15</sup> Mgr. Bičáková, O., Změny v zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí, Daně a účetnictví 5/2004, s.92-95

<sup>16</sup> Postup úřadů práce při evidování občanů EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinných příslušníků a cizinců, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání, a při vydávání povolení zaměstnavateli získávat zaměstnance ze zahraničí a povolení k zaměstnání cizinci Metodický pokyn č. 7/2004 Ministerstvo práce a sociálních věcí správa služeb zaměstnanosti platnost 1.10.2004

- počet výkonu zaměstnání v ČR (zda se jedná např. o první výkon práce občana EU nebo jeho rodinného příslušníka na území ČR).

Při ukončení zaměstnání je povinen zaměstnavatel nejpozději do 10 kalendářních dnů oznámit ukončení zaměstnávání.

#### 4.1.1. Vysílání zaměstnanců k výkonu práce v rámci EU

Jedná se o situace, kdy zaměstnanec, který má uzavřený pracovněprávní vztah, je vyslán zaměstnavatelem k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na území jiného členského státu. Při vysílání zaměstnanců zahraničního zaměstnavatele z jiného členského státu EU na území ČR se na tyto zaměstnance vztahuje právo státu, v němž je práce konaná, je-li to pro zaměstnance výhodnější. Podle právní úpravy obsažené v § 6 odst. 2 až 4 ZP, která vychází z obsahu Směrnice ES č. 96/1971/ES o vysílání zaměstnanců v rámci poskytování služeb ze zrušení překážek volného pohybu osob a služeb mezi členskými státy. V případě vyslání zaměstnance členského státu Evropských společenství k výkonu práce do jiného členského státu Evropských společenství se na tohoto zaměstnance vztahuje úprava pracovních a mzdových podmínek členského státu, do kterého byl zaměstnanec svým zaměstnavatelem vyslán. Pokud tuzemský zaměstnavatel vyšle své zaměstnance k výkonu práce do jiného členského státu EU, musí tento zaměstnavatel dbát na podmínky dle § 6 odst. 2 až 4 ZP, tak i na podmínky státu vyslání.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady EU 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytovaných služeb vychází ze zrušení překážek volného pohybu osob a služeb mezi členskými státy. Tato Směrnice se vztahuje pouze na členské státy EU a nikoliv tak na státní příslušníky EHP (Norska, Lichtenštejnska a Islandu) a Švýcarska. Cílem Směrnice je koordinace zákonů členských států tak, aby se vytvářely srovnatelné pracovní podmínky v jednotlivých členských státech. Směrnice se vztahuje na zaměstnavatele působící v jednom členském státě, kteří vysílají zaměstnance do jiného členského státu v rámci nadnárodního poskytování služeb.

Podle článku 2 výše uvedené Směrnice je vysláním výkon práce zaměstnance po časově omezenou dobu na území jiného členského státu, než obvykle pracuje. Dále pak nadnárodní poskytování služeb, kdy zaměstnavatel vyšle zaměstnance na území členského státu na vlastní náklady a pod svým vedením, na základě uzavřené obchodní smlouvy mezi jednotlivými zaměstnavateli, za předpokladu, že pracovní poměr mezi vysílajícím zaměstnavatelem a zaměstnancem trvá<sup>17</sup>.

<sup>17</sup> JUDr. Dandová, E., Pracovněprávní vztahy dle cizích právních předpisů, Daně a Účetnictví 7-8/2005, s.131-134

Směrnice požaduje, aby v rámci nadnárodního poskytování služeb byly poskytovány základní pracovní podmínky určené Směrnicí, a to ve stejném rozsahu v jakém by náležely podle právních předpisů státu, do něhož jsou zaměstnanci vysláni. V některých případech jednotlivé členské státy EU aplikovaly Směrnici různým způsobem a v různém rozsahu, někdy výlučně nad její rámec. Znamená to, že v některých případech mohou být vyslanému zaměstnanci do země EU přiznány větší pracovní nároky než v zemi vysílající.

Dále pak není možné opomenout, že v některých zemích EU je právní úprava provedena formou zákona či legislativním aktem nižší právní síly, kterými mohou být závaznosti kolektivních smluv vyššího typu. Tento typ je např. ve Velké Británii, Dánsku, Švédsku a jejich uplatňování je postaveno na roveň § 6 odst. 2 ZP (§ 319 odst. 1 nového zákoníku práce č. 262/2006 Sb., účinného od 1. 1. 2007, dále také nový zákoník práce nebo NZP). Záleží na tom, zda tato kolektivní smlouva je uplatňována jako závazná norma nebo jako zvyklost, jenž není závazná pro zaměstnavatele vysílajícího zaměstnance. Pracovní podmínky dle vyšších kolektivních smluv jsou uplatňovány hlavně v Rakousku, Německu, Francii, Belgii, Nizozemí, ale i na Slovensku<sup>18</sup>. U nás dochází k rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně na základě novely zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání z roku 2005. To má význam pro pracovní podmínky zaměstnanců zahraničních zaměstnavatelů vyslaných k výkonu práce na území ČR, jestliže příslušné pracovní podmínky jsou upraveny takovou obecně závaznou kolektivní smlouvou vyššího stupně a jsou výhodnější než pracovní podmínky podle práva země vyslání.

Ve smyslu současně platného zákoníku je možné za vyslání považovat:

- a) pracovní cestu ( § 38 odst. 1 a 2 ZP, § 42 NZP),
- b) přeložení zaměstnance do jiného místa výkonu práce ( § 38 odst. 3 ZP, § 43 NZP),
- c) místo výkonu práce je sjednáno v jiném členském státě EU ( § 29 odst. 1 písm.b ZP, § 34 odst. 1 písm. b NZP),
- d) dočasné přidělení zaměstnance agenturou práce (§ 38a a § 38b ZP, § 308 a § 309 NZP).

Na takto vyslaného zaměstnance se však vztahují jen taková ustanovení právní úpravy státu, do něhož byl vyslán, která jsou pro něho výhodnější. Výhodnost jednotlivých podmínek a nároků se posuzuje vždy individuálně a nikoliv v jejich souhrnu.

Každá tato změna výkonu práce může být provedena jen se souhlasem zaměstnance, není ze strany zaměstnavatel vynutitelná.

---

<sup>18</sup> Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice, VÚPSV Praha 7/2004

Právní úprava týkající se vyslaných zaměstnanců se nevztahuje na cizince, jenž jsou v pracovněprávním vztahu k českému zaměstnavateli, i když se jejich pracovněprávní vztah řídí českým nebo cizím právem. Pracovní podmínky těchto zaměstnanců se řídí výlučně jen příslušným rozhodným právem.

Zákoník práce není identický se Směrnicí č. 96/71/ES, jeho úprava je širší než daná Směrnice ukládá. Zatímco Směrnice se vztahuje na vysílání zaměstnanců za účelem poskytování služeb, český právní systém považuje za vysílání každý výkon práce, pokud je vykonáván zaměstnancem na území jiného členského státu EU. To znamená, že zákoník práce upravuje vysílání zaměstnanců zaměstnavatelů z jiných členských států EU na území ČR, tak i českých zaměstnavatelů jež vysílají zaměstnance na území jiných členských států EU. Směrnice totiž požaduje řešit v národních legislativách vysílání zaměstnanců zaměstnavatelů z jiných členských států na území ČR. Z tohoto důvodu se může české právo dostat do kolize s právem cizím. V současné době je ale česká právní úprava obecná, což má za následek nejasnosti v jejím výkladu, nezná pojem "vysílání", ten je možné vysvětlovat jen dle Směrnice.

Nový zákoník práce přináší změnu právní úpravy v souladu se Směrnicí v tom, že upravuje pracovní podmínky zaměstnanců zaměstnavatelů z jiných členských států EU vyslaných k výkonu práce do ČR, nikoliv však vysílání zaměstnanců z ČR do zahraničí. Tato právní úprava je obsažena v § 319 NZP. Bude tedy nutné vycházet z právních předpisů státu kam je zaměstnanec vyslán, ale jen za předpokladu, že to bude pro zaměstnance výhodnější a to pokud půjde o jednotlivé nároky.

Je-li zaměstnanec vyslán k výkonu práce na území jiného členského státu EU nebo je-li zaměstnanec zaměstnavatele z jiného členského státu EU vyslán k výkonu práce na území ČR, vztahuje se na něho úprava členského státu, ve které je práce konána, pokud jde o:

- a) délku pracovní doby a doby odpočinku. Ty se řídí vždy právní úpravou státu v než je práce vykonávána, posuzuje se dle Směrnice 93/104/ES ve znění Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/04/ES. Tato úprava je zakotvena v současném i v novém zákoníku práce;
- b) délku dovolené na zotavenou. Zahraniční právní úprava je brána do úvahy pouze při stanovení délky dovolené nikoliv při posuzování jiných pravidel pro uznání nároku na dovolenou;
- c) minimální mzdu, minimální mzdové tarify a příplatky za práci přesčas. Minimální mzdové nároky nejsou známy jako závazná norma ve všech státech EU, např. Finsko, Itálie, Kypr, Německo, Rakousko; v těchto zemích existují vyšší kolektivní smlouvy obecně nezávazné. V některých státech se s nimi neseťkáme vůbec, a to v Dánsku a

- Švédsku. Právním předpisem jsou minimální mzdové nároky upraveny v Belgii, Francii, Irsku, Lucembursku, Nizozemí, Portugalsku, Řecku, Španělsku, Velké Británii, České Republice, Estonsku, Litvě, Lotyšsku, Maltě, Maďarsku, Polsku, Slovensku a Slovinsku;
- d) bezpečnost a ochranu zdraví při práci;
  - e) pracovní podmínky žen a mladistvých a zaměstnanců pečujících alespoň o jedno dítě mladší než tři roky;
  - f) rovné zacházení s muži a ženami a zákaz diskriminace.

Uvedená právní úprava se nepoužije v případě, jestliže doba vyslání zaměstnance nepřesáhne celkově dobu jednoho měsíce v období posledních 12 měsíců od počátku jeho vyslání. V případě posouzení nároků uvedených pod body b) a c) se tato právní úprava nepoužije, jestliže doba vyslání zaměstnance nepřesáhne celkem dobu 22 dnů v období posledních 12 měsíců od počátku jeho vyslání. Doba 22 dnů pro stanovení hranice práce malého rozsahu byla stanovena tak, aby odpovídala minimální době potřebné pro vznik nároku na dovolenou za odpracované dny.

## **4.2. Zaměstnávání cizinců na území ČR**

Za zaměstnance ze zahraničí se pro účely zaměstnání podle zákona o zaměstnanosti považuje fyzická osoba, která není občanem České republiky, občanem Evropské unie ani EHS ani jeho rodinným příslušníkem.

Každý stát uplatňuje na svém území vůči cizincům tzv. cizinecký režim, který spočívá v pravé míře poskytnutých práv cizincům vůči právům poskytovaných vlastním státním občanům, tedy občanů přijímajícího státu. Každý stát je přitom vázán normami cizineckého práva mezinárodního a jednak svými vlastními vnitrostátními normami cizineckého práva.

### **4.2.1. Zaměstnávání cizinců z hlediska zaměstnavatelů působících na území ČR**

Zaměstnat cizince ze zemí třetího světa je vázáno na podmínku stanovenou zákonem, že lze získávat pouze zaměstnance na pracovní místo, které je nahlášeno na úřadu práce jako volné a nelze je obsadit občanem ČR, zejména uchazečem o zaměstnání.

Volným pracovním místem se rozumí takové místo, které zaměstnavatel nově vytvořil nebo které se uvolnilo a na které zamýšlí zaměstnavatel zaměstnat občana ČR, případně cizince. V případě zaměstnání cizince je zaměstnavatel povinen nabídnout tomuto cizinci tytéž pracovní

a mzdové podmínky jako občanovi ČR ve stejném pracovním zařazení podle platných právních předpisů. Tyto předpisy jsou v souladu s kolektivními pracovními smlouvami. Předpokladem pro zaměstnávání cizince je i skutečnost dle ustanovení § 35 a § 37 NZoZ, že tyto osoby budou sociálně a zdravotně pojištěny.

Žádost o povolení zaměstnat zaměstnance ze zahraničí podává český zaměstnavatel, který bude cizince zaměstnávat (ustanovení § 85 odst. 2 NZoZ). K žádosti je povinen český zaměstnavatel předložit kopii osvědčení, jež mu umožňuje podnikat na území ČR (viz např. kopii výpisu z obchodního rejstříku, živnostenského oprávnění, případně jiného potvrzení statutu organizace)<sup>19</sup>.

Žádost obsahuje:

- identifikační údaje zaměstnavatele
- údaje o pracovním místě a jeho charakteristice (druh práce, místo výkonu, další informace o pracovních a mzdových podmínkách)
- počet požadovaných cizinců
- předpokládaná doba zaměstnání
- profesní skladba budoucích zaměstnanců včetně kvalifikačních předpokladů.

Dle dalších požadavků úřadů práce český zaměstnavatel dokládá, jakým způsobem řešil nedostatek pracovních míst, než se rozhodl přijmout na toto místo cizince, dále pak i možnosti ubytování cizince.

Pokud zaměstnavatel obdržel od úřadu práce povolení k získávání cizinců ze zahraničí může tohoto cizince zaměstnat za předpokladu, že zaměstnanec má platné povolení k zaměstnání podle místa výkonu práce, platné vízum k pobytu za účelem zaměstnání, písemně uzavřenou pracovní smlouvu na dobu, která koresponduje s dobou povolení od úřadu práce a za předpokladu, že zaměstnavatel tohoto cizince přihlásil k platbě dávek sociálního a zdravotního pojištění.

Zaměstnavatel má zákonem rozšířeny informační povinnosti ohledně cizinců, kteří k výkonu práce na území ČR potřebují povolení k zaměstnávání. Tato informační povinnost zaměstnavatele je dána, pokud cizinec do práce vůbec nenastoupí, ačkoli mu bylo uděleno povolení k zaměstnání, nebo pokud ukončí zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo povolení k zaměstnávání uděleno. Zaměstnavatel plní tuto informační povinnost do 10

<sup>19</sup> Metodický pokyn č. 7/2004 Ministerstvo práce a sociálních věcí správa služeb zaměstnanosti platnost 1. 10. 2004



kalendářních dnů od uvedených skutečností. V případě skončení pracovního poměru není důležitá jeho forma.

Plnění této informační povinnosti si vyžádala praxe, neboť mnohdy se stávalo, že cizinec, kterému bylo uděleno povolení k zaměstnání a následně povolení k pobytu, do zaměstnání vůbec nenastoupil, popřípadě nastoupil k jinému zaměstnavateli, než k tomu kterému bylo uděleno povolení zaměstnat dotyčného cizince.

#### **4.2.2. Zaměstnávání cizinců z hlediska jejich postupů při získávání zaměstnání na území ČR**

Cizinec, jenž chce být přijat do pracovního poměru u českého zaměstnavatele, potřebuje dvě povolení a to povolení k zaměstnání a povolení k pobytu<sup>20</sup>.

O povolení k zaměstnání žádá cizinec, který chce být zaměstnán na území ČR v pracovněprávním poměru s tuzemským zaměstnavatelem nebo je v pracovněprávním poměru k zahraničnímu zaměstnavateli, který ho vysílá k výkonu práce na území ČR na základě uzavřené obchodní smlouvy s tuzemskou právnickou či fyzickou osobou. Ve správním řízení může být na základě písemné plné moci tento cizinec zastoupen zplnomocněným. Zákon předpokládá, že cizinec žádá o vydání povolení k zaměstnání písemně zpravidla před svým příchodem do ČR. Cizinec může též žádat o povolení k zaměstnání prostřednictvím zaměstnavatele, u kterého má být cizinec zaměstnán<sup>21</sup>.

Žádost o povolení k zaměstnání dle ustanovení § 91 odst. 1 NZoZ obsahuje:

- identifikační údaje cizince,
- adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek,
- číslo cestovního dokladu a název orgánu, který cestovní doklad vydal,
- identifikační údaje budoucího zaměstnavatele,
- druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno,
- další údaje nutné pro výkon zaměstnání.

Cizinec musí k žádosti přiložit v souladu s ustanovením § 91 odst.2 a 3 NZoZ:

- vyjádření zaměstnavatele, že jej zaměstná,
- fotokopii cestovního dokladu obsahující základní identifikační údaje cizince,

<sup>20</sup> Postup úřadů práce při evidování občanů EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinných příslušníků a cizinců, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání, a při vydávání povolení zaměstnavateli získávat zaměstnance ze zahraničí a povolení k zaměstnání cizinci Metodický pokyn č. 7/2004 Ministerstvo práce a sociálních věcí správa služeb zaměstnanosti platnost 1.10.2004

<sup>21</sup> Mgr. Bičáková, O., Změny v zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí, Daně a účetnictví 5/2004, s.92-95

- úředně ověřenou kopií dokladu o profesní způsobilosti pro obor, ve kterém bude na území ČR pracovat,
- lékařské potvrzení o zdravotním stavu, které nesmí být starší jednoho měsíce,
- další doklady, jestliže to vyplývá z charakteru zaměstnání nebo jestliže to stanoví vyhlášené mezinárodní úmluvy, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a jíž je ČR vázaná.

Všechny doklady, které cizinec předkládá, musejí být nejenom v originálním znění, ale i v úředně ověřeném překladu do českého jazyka. Povolení k zaměstnávání se vydává na dobu určitou, nejdéle na dobu jednoho roku. Cizinec může požádat o prodloužení povolení k zaměstnání a to i opakovaně (§ 92 odst. 2 NZoZ). Povolení je platné pro zaměstnání a zaměstnavatele, jenž jsou uvedeny v povolení pro všechny pracovněprávní vztahy ve smyslu zákoníku práce. U sezónních zaměstnanců, jejichž práce je závislá na střídání ročních období, se povolení vydává nejdéle na dobu šesti měsíců v kalendářním roce a je možno jej vydat i opakovaně za podmínky, že mezi jednotlivými zaměstnáními uplyne doba nejméně šesti měsíců (§ 96 písm. b) NZoZ).

#### **4.2.2.1. Prodloužení povolení k zaměstnání**

Povolení k zaměstnání může úřad práce s přihlédnutím k situaci na trhu práce cizinci na jeho žádost prodloužit a to i opakovaně, vždy však nejdéle na dobu jednoho roku.

Cizinec může žádat příslušný úřad práce nejdříve 3 měsíce a nejpozději 30 dnů před uplynutím doby platnosti vydaného povolení k zaměstnání o jeho prodloužení. Podmínkou k zaměstnání je, že zaměstnání bude vykonáváno u téhož zaměstnavatele. V žádosti musí uvést stejné náležitosti jako v žádosti o povolení k zaměstnání. K žádosti se přikládá pouze vyjádření zaměstnavatele, že cizince nadále zaměstná (§94 NZoZ) a správní poplatek.

Předpokladem pro prodloužení zaměstnání cizince u téhož zaměstnavatele je, že cizinec obdrží od úřadu práce povolení k zaměstnání a od příslušného orgánu cizinecké a pohraniční policie povolení k dalšímu pobytu na území ČR.

#### 4.2.2.2. Zvláštní případy při udělování povolení k zaměstnání cizince<sup>22</sup>

V těchto případech se jedná o volná pracovní místa, na jejichž obsazení nepotřebuje zaměstnavatel povolení k získávání zaměstnanců ze zahraničí.

Povolení k zaměstnání bez ohledu na situaci na trhu práce se vydává cizinci, vykonávajícímu v České republice soustavou vzdělávací a vědeckou činnost či zaměstnanému na časově omezenou dobu za účelem zvyšování kvalifikace, která nesmí být delší než jeden rok nebo studentu do věku 26 let v rámci výměnné stáže mezi školami. Dále pak duchovnímu církve nebo náboženské společnosti registrované v ČR. Povolení k zaměstnání se vydá též cizinci, o kterém to stanoví mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je ČR vázaná. Pokud cizinec bude vykonávat v ČR práci na základě zvolení nebo jmenování do funkce dokládá zaměstnavatel úřadu práce, že se jedná o místo obsazované volbou nebo jmenováním (§97 a §147 NZoZ). Povolení k zaměstnání je též uděleno cizinci, který je žadatelem o udělení azylu, ovšem ne dřív než po 12 měsících ode dne podání žádosti o udělení azylu. Taktéž cizinci, kterému bylo uděleno vízum za účelem strpění pobytu dle pobytového zákona nebo mu za stejným účelem bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu.

Za zaměstnání se pro tyto účely považuje i plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické nebo fyzické osoby, tedy i to, co přímo souvisí se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon. Patří sem i záležitosti spadající do kompetence společníka, případně statutárního orgánu společnosti apod.

Před účinností nového zákona o zaměstnanosti, cizinci účelově zakládali obchodní společnosti o větším počtu společníků, aby se tak vyhnuli povinnosti získat povolení k zaměstnání na území ČR. Cizinec, který byl jako společník, statutární orgán nebo člen statutárního orgánu měl povinnost požádat nejpozději do 31. 12. 2004 o vydání povolení k zaměstnání, za předpokladu, že pro společnost plnil běžné úkoly. To znamená, že kromě funkce společníků a statutárních orgánů pracují jako prodavači, zedníci, truhláři anebo se obecněji řečeno, věnují čemukoliv kromě účasti na řízení společnosti. Úpravou nového zákona o zaměstnanosti jde o to, zabránit skrytému zaměstnávání, ochránit český pracovní trh skrze institut pracovního povolení a zavést tak minimální pracovní a mzdové standarty. Nově tedy každý cizinec musí mít povolení k zaměstnání i v případě, že má plnit běžné úkoly

<sup>22</sup> Postup úřadů práce při evidování občanů EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinných příslušníků a cizinců, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání, a při vydávání povolení zaměstnavateli získávat zaměstnance ze zahraničí a povolení k zaměstnání cizinci Metodický pokyn č. 7/2004 Ministerstvo práce a sociálních věcí správa služeb zaměstnanosti platnost 1.10.2004

zaměstnavatele. Problém nastává u menších společností tzv. menších rodinných firem, kde jednatelé těchto společností vykonávají spolu s vedením společnosti, též výkonnou činnost a nechápou důvody, proč mají žádat o pracovní povolení k zaměstnání. Na výkonnou činnost nedokážou obsadit pracovní místo českými občany. Na problém paušalizace upozorňuje řada cizinců. Ze zákona jako by vyplývalo, že firmy cizinců (především z „Východu“) jsou podezřelé ze zneužívání podnikatelského statutu, aby načerno zaměstnávali své krajany. U společnosti, kde jsou společníci státní občané ČR, podmínka zaměstnání společníků není stanovena. Povolení k zaměstnání cizinců bude vydáno u těchto společností na plnění běžných úkolů, nikoliv na výkon činností spojených s vedením společností nebo družstva.

#### 4.2.2.3. Cizinci, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání<sup>23</sup>

V některých případech zaměstnání cizinců zaměstnavatel nepotřebuje povolení k zaměstnání, ale pouze úřadu práce nahlásí den nástupu do práce těchto cizinců.

Jedná se o cizince, kteří:

- a) mají povolení k trvalému pobytu,
- b) již mají udělen azyl na území ČR,
- c) jsou rodinným příslušníkem člena diplomatické mise, konzulárního úřadu nebo rodinným příslušníkem zaměstnance mezinárodní vládní organizace se sídlem na území ČR, pokud je vyhlášenou mezinárodní smlouvou, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je ČR vázaná, zaručená vzájemnost,
- d) nebudou na území ČR pracovat déle než 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo celkem 30 dnů v kalendářním roce a jde-li zároveň o jedno zaměstnání jako výkonného umělce, pedagogického pracovníka, akademického pracovníka vysoké školy, vědeckého, výzkumného nebo vývojového pracovníka, který je účastníkem vědeckého setkání, dále pak žáka či studenta do 26 let věku, sportovce a naposledy o osobu, která zajišťuje dodávky zboží nebo služeb nebo toto zboží dodává nebo provádí montáž na základě obchodní smlouvy, případně provádí záruční opravy,
- e) jsou vysláni na území ČR v rámci poskytovaných služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie,

---

<sup>23</sup> Postup úřadů práce při evidování občanů EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinných příslušníků a cizinců, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání, a při vydávání povolení zaměstnavateli získávat zaměstnance ze zahraničí a povolení k zaměstnání cizinci Metodický pokyn č. 7/2004 Ministerstvo práce a sociálních věcí správa služeb zaměstnanosti platnost 1.10.2004

- f) jsou zaměstnání na území ČR podle mezinárodní smlouvy, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je ČR vázána,
- g) vykonávají práci v rámci přípravy na budoucí povolání ve školách a školských zařízeních zařazených do sítě škol, předškolních a školských zařízeních,
- h) na území ČR pobývají na základě povolení k dlouhodobému pobytu rezidenta jiného členského státu EU za účelem zaměstnání, pokud od tohoto vydání uplynulo více než 12 měsíců,
- i) pobývají na území ČR na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny jde-li o cizince, kterému byl udělen azyl, má povolení k dlouhodobému pobytu na území ČR nebo je rodinným příslušníkem diplomatické mise.

Zaměstnavatel nemá povinnost hlásit úřadu práce zaměstnání cizinců, kteří:

- jsou členem záchranné jednotky poskytující pomoc na základě mezistátní dohody o vzájemné pomoci při odstraňování následků havárií a živelných pohrom a v případech humanitární pomoci,
- jsou zaměstnání v mezinárodní hromadné dopravě, pokud jsou k výkonu práce na území ČR vysláni svým zahraničním zaměstnavatelem,
- jsou akreditováni v oblasti sdělovacích prostředků,
- jsou vojenským nebo civilním personálem ozbrojených sil vysílajícího státu.

#### 4.2.2.4. Vysílání cizince na pracovní cestu

Práce vykonávána v místech, která nejsou místem výkonu práce popsané v povolení má také svá pravidla. Cizinec, mimo těch u nichž se nevyžaduje povolení, může být vyslán k výkonu práce mimo místo výkonu práce uvedené v povolení k zaměstnání na dobu delší než 30 kalendářních dnů, jen se souhlasem „nového“ místně příslušného úřadu práce<sup>24</sup>. Prakticky každé vysílání cizince na pracovní cestu delší než sedmi dnů by mělo být předem písemně oznámeno úřadu práce příslušného podle nového místa výkonu práce cizince.

<sup>24</sup> Postup úřadů práce při evidování občanů EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinných příslušníků a cizinců, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání, a při vydávání povolení zaměstnavateli získávat zaměstnance ze zahraničí a povolení k zaměstnání cizinci Metodický pokyn č. 7/2004 Ministerstvo práce a sociálních věcí správa služeb zaměstnanosti platnost 1.10.2004

Vyslání cizince, který je v pracovním vztahu k tuzemskému zaměstnavateli, k výkonu práce mimo území ČR lze realizovat za předpokladu, že budou dodrženy právní předpisy státu, kde bude zaměstnání vykonáváno.

#### **4.2.2.5. Zákaz vydat povolení k zaměstnání**

Povolení k zaměstnání upravuje ustanovení § 99 NZoZ. Povolení o zaměstnání nelze vydat cizinci, pokud nesplňuje některou z podmínek upravených v novém zákoně o zaměstnanosti, dále pak cizinci, který v ČR požádal o udělení azylu a to po dobu 12 měsíců ode dne podání žádosti o udělení azylu.

#### **4.2.2.6. Ukončení platnosti povolení**

V případě ukončení platnosti povolení k zaměstnání, se cizinec vrací do země svého původu. Platné povolení může příslušný úřad práce odejmout, pokud zaměstnání je vykonáváno v rozporu s vydaným povolením. Obecně platnost povolení k zaměstnávání končí uplynutím doby, na kterou bylo povolení k zaměstnání sjednáno, skončí zaměstnání před uplynutím doby uvedené v povolení k zaměstnání. Dále pak uplyne-li doba, na kterou bylo vydáno povolení k pobytu anebo zánikem povolení k pobytu z jiných důvodů.

#### **4.2.3. Zaměstnávání cizinců vyslaných do ČR na základě smluvních vztahů<sup>25</sup>**

Za vyslaného pracovníka se považuje pracovník, který po omezenou dobu vykonává práci na území jiného státu, než ve kterém obvykle pracuje. Cizinec, který je v pracovním právním vztahu u zahraničního zaměstnavatele a je na základě obchodní nebo jiné smlouvy vyslán k tuzemskému zaměstnavateli musí žádat o povolení k zaměstnání. Tento cizinec bude odměňován v souladu s uzavřenou pracovní smlouvou se zahraničním zaměstnavatelem. Uzavřená pracovní smlouva, zdravotní pojištění a sociální pojištění se řídí předpisy platnými v zemi zahraničního zaměstnavatele.

Zahraniční zaměstnavatel, který vysílá svého zaměstnance do ČR, nepotřebuje povolení k získání zaměstnanců ze zahraničí.

Před uzavřením smlouvy, na jejímž základě dojde k vyslání cizinců k výkonu práce na území ČR, je tuzemská právnická a fyzická osoba, ke které bude cizinec vyslán k výkonu práce,

---

<sup>25</sup> Postup úřadů práce při evidování občanů EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinných příslušníků a cizinců, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání, a při vydávání povolení zaměstnavateli získávat zaměstnance ze zahraničí a povolení k zaměstnání cizinci Metodický pokyn č. 7/2004 Ministerstvo práce a sociálních věcí správa služeb zaměstnanosti platnost 1.10.2004

povinna projednat s příslušným úřadem práce počty a profese vysílaných zaměstnanců a dobu jejich vyslání. Tuto informaci předkládá tuzemský zaměstnavatel na zvláštním tiskopisu.

Žádost o vydání povolení k zaměstnání pro cizince, který bude vyslán na naše území, podává u příslušného úřadu práce tuzemský zaměstnavatel. Tento zaměstnavatel také odpovídá za to, že cizinci vyslaní zahraničním zaměstnavatelem budou mít platná povolení k zaměstnání a povolení k pobytu.

Právnícká nebo fyzická osoba – tuzemský zaměstnavatel předkládá tuzemskému úřadu práce současně se žádostí o vydání povolení k zaměstnání:

- doklad zahraničního zaměstnavatele o právu podnikat v mateřské zemi,
- doklad tuzemské právnické nebo fyzické osoby o právu podnikat v ČR,
- úředně ověřenou kopii smlouvy uzavřené mezi zahraniční právnickou nebo fyzickou osobou a tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou.

Doklady se předkládají v originálech nebo v úředně ověřených kopiích, a pokud se jedná o doklad v cizím jazyce, pak i jeho úřední překlad do českého jazyka.

Pokud obsahem smlouvy bude pronájem pracovní síly, vydá úřad práce povolení k zaměstnání pouze za předpokladu, že zahraničnímu zaměstnavateli bude vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání cizinců na území ČR a jedná-li se o nahlášené volné pracovní místo, které nelze s ohledem na požadovanou kvalifikace jinak obsadit.

Tuzemský zaměstnavatel je povinen vést evidenci občanů EU, EHP a Švýcarska a jejich rodinných příslušníků, dále pak i všech cizinců, které zaměstnává, nebo kteří jsou k němu vysláni zahraničním zaměstnavatelem.

Tato evidence musí obsahovat:

- identifikační údaje zaměstnance,
- adresu v zemi trvalého pobytu a adresu doručování zásilek,
- číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal,
- druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno,
- pohlaví těchto fyzických osob,
- zařazení podle odvětvové klasifikace ekonomických činností,
- nejvyšší dosažené vzdělání,
- vzdělání požadované pro výkon povolání,
- dobu, po kterou jim bylo vydáno povolení k zaměstnání a na kterou jim byl povolen pobyt,

- den nástupu a den skončení zaměstnání nebo vyslání k výkonu práce zahraničním zaměstnavatelem.



## 5. Povolování pobytu cizinců

V předchozí kapitole byla řešena otázka podmínek povolování zaměstnání na území ČR. S tímto tématem úzce souvisí problematika povolování pobytů na našem území, které se věnuje v této kapitole.

Podmínky vstupu na území ČR, pobyt na území ČR a vycestování z území ČR řeší zákon č.326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změnách některých zákonů. Tento zákon se nevztahuje na cizince, jejichž pobyt je upraven zvláštními předpisy např. na žadatele o azyl a azylanty (jejich pobyt upravuje zákon o azylu). Pobytový zákon upravuje zejména vstup na území, jednotlivé druhy pobytu, vydávané doklady, podmínky pro vycestování, povinnosti cizinců a jiných osob, sankce za porušení, působnosti jednotlivých orgánů.

Pobytový zákon upravuje dvě formy pobytu na území ČR, a to přechodný a trvalý pobyt. Cizinec může pobývat na území ČR přechodně bez víza, na základě uděleného krátkodobého víza, dlouhodobého víza, diplomatického víza nebo zvláštního víza, na základě povolení k dlouhodobému pobytu, na základě povolení k přechodnému pobytu nebo na základě výjezdního příkazu.

Krátkodobým vízem se rozumí letištní vízum – vízum typu A, dále průjezdní vízum - vízum typu B, vízum k pobytu do 90 dnů – vízum typu C. Jediným druhem dlouhodobého víza je v současné době vízum k pobytu nad 90 dnů – vízum typu D.

Povolení k dlouhodobému pobytu v současné době nahrazuje dřívější prodloužení platnosti víza k pobytu nad 90 dnů. Povolení k přechodnému pobytu je udělováno občanům EU a jejich rodinným příslušníkům.

V případě trvalého pobytu rozděluje zákon o pobytu dva druhy povolení k pobytu a to povolení k pobytu udělovaný občanům ze třetích zemí (§ 65 a násl. PZ) a povolení k trvalému pobytu udělovaný občanům EU, EHP a Švýcarska a jejich rodinným příslušníkům (§ 87c a násl. PZ)<sup>26</sup>.

### 5.1. Povolování pobytů pro občany EU, EHP a Švýcarska

Občané EU, EHP a Švýcarska mohou na území ČR pobývat bez víza či jiného povolení a tato doba není nijak omezena. Nejsou tedy povinni z hlediska pobytového zákona žádat o povolení k přechodnému pobytu (od dubna 2006 o potvrzení o přechodném pobytu), ani když

<sup>26</sup> Kolektiv autorů – Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny – nakladatelství ANAG 2006 (2. vydání), str. 77-79

délka jejich pobytu překročí dobu 3 měsíců. Potvrzení k přechodnému pobytu nebo k trvalému pobytu se uděluje na žádost občana EU, EHP a Švýcarska. Rodinní příslušníci mohou na území ČR pobývat na základě povolení k přechodnému pobytu, povolení k trvalému pobytu nebo např. na základě víza.

Pokud občan EU, EHP a Švýcarska předpokládá, že jeho pobyt na území ČR bude delší než 3 měsíce, je oprávněn požádat o potvrzení k přechodnému pobytu. Účel pobytu není omezen, jediná podmínka vyplývá z pobytu delšího než tři měsíce. Žádost o potvrzení k přechodnému pobytu lze podat na území ČR u oddělení cizinecké policie. Žádost je nutné podat na úředním tiskopisu. K žádosti musí občan předložit cestovní doklad, fotografii, doklad potvrzující účel pobytu, jde-li o zaměstnání, podnikání, nebo jinou výdělečnou činnost anebo studium, doklad o zdravotním pojištění a doklad o zajištění ubytování na území. Doklad o zdravotním pojištění a čestné prohlášení není nutné v případě, že účelem pobytu je zaměstnání, podnikání nebo výkon funkce člena statutárního orgánu právnické osoby. Udělení povolení (potvrzení) k přechodnému pobytu nepodléhá správnímu poplatku. Žádost o vydání povolení (potvrzení) k přechodnému pobytu je vyřízena ve lhůtě 30 dnů ode dne podání žádosti u policie na území ČR. Na řízení ohledně povolení (potvrzení) k přechodnému pobytu se vztahuje správní řád.

Důvody odmítnutí žádosti jsou upraveny v § 87d PZ. Policie žádost odmítne, pokud žadatel nepředloží požadované náležitosti nebo je důvodné podezření, že žadatel by mohl ohrozit bezpečnost ČR, nebo závažným způsobem narušit veřejný pořádek či žadatel trpí závažnou nemocí nebo je žadatel nežádoucí osobou nebo se žadatel stal neodůvodnitelnou zátěží systému sociální péče ČR nebo je žadatel evidován v evidenci nežádoucích osob.

V případě povolování k přechodnému pobytu rodinným příslušníkům občanů EU, kteří jsou občany třetích států, platí až na výjimky, stejná pravidla. Povolení k přechodnému pobytu se uděluje rodinným příslušníkům občana EU, EHP a Švýcarska, pokud hodlají na území pobývat po dobu delší než tři měsíce společně s občanem EU, EHP a Švýcarska. Žádost musí být podána ve lhůtě do 3 měsíců od vstupu na území. Po dobu řízení o žádosti je cizinec oprávněn pobývat na území.

K žádosti o povolení přechodného pobytu je rodinný příslušník povinen předložit stejné náležitosti jako občan EU, navíc je povinen doložit, že je rodinným příslušníkem občana EU a to ve smyslu § 15a pobytového zákona. Je tedy povinen doložit existenci rodinné vazby, příp. též skutečnosti, že je nezaopatřenou osobou. Lhůta pro vyřízení žádosti o povolení k přechodnému pobytu činí 60 dnů od podání žádosti.

Občan EU, EHP a Švýcarska, který žádá o povolení k přechodnému pobytu jako rodinný příslušník (není samostatný účel pobytu), se průkaz vydá na předpokládanou dobu pobytu,

nejdéle však na 5 let. Pro žádost o prodloužení doby platnosti průkazu o povolení k pobytu rodinného příslušníka není stanovena žádná lhůta. Lze dovodit, že žádost musí být podána před skončením platnosti průkazu. K žádosti o prodloužení doby platnosti průkazu je žadatel povinen předložit cestovní doklad, doklad o zdravotním pojištění, doklad o zajištění ubytování a doklad potvrzující, že na území pobývá společně s občanem EU, EHP a Švýcarska, příp. také nové fotografie odpovídající jeho podobě.

Doba platnosti není prodloužena, jestliže policie shledá důvody uvedené v ustanovení § 87f PZ (např. došlo k rozvodu manželství, žadatel narušuje veřejný pořádek).

Občanu EU, EHP a Švýcarska lze na jeho žádost vydat povolení k trvalému pobytu a to pokud žadatel splňuje některou z následujících podmínek:

- na území ČR pobývá nepřetržitě po dobu nejméně 5 let,
- v době skončení zaměstnání, podnikání nebo výkonu funkce statutárního orgánu právnické osoby dosáhne věku stanoveného pro vznik nároku na starobní důchod, tuto činnost vykonával posledních 12 měsíců před podáním žádosti a nepřetržitě zde pobývá po dobu nejméně 3 let,
- ukončil zaměstnání, podnikání nebo jinou výdělečnou činnost z důvodu vzniku plné invalidity a pobývá na území nepřetržitě po dobu nejméně 2 let (tato podmínka neplatí v případě, kdy mu v průběhu pobytu na území vznikl nárok na invalidní důchod v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání),
- jde o občana EU mladšího 18 let svěřeného rozhodnutím příslušného orgánu do náhradní výchovy,
- pro povolení trvalého pobytu jsou humanitární nebo jiné důvody hodné zřetele,
- pobyt cizince je v zájmu ČR<sup>27</sup>.

Na splnění podmínky nepřetržitého pobytu nemá vliv pobyt mimo území ČR nepřesahující celkem 6 měsíců ročně nebo pobyt z důvodu vojenské služby nebo pobyt nepřesahující 12 po sobě jdoucích měsíců, pokud jsou pro nepřítomnost závažné důvody (těhotenství, narození dítěte, studium).

Žádost o povolení k trvalému pobytu lze podat na území ČR u oddělení cizinecké policie a je bez poplatku. K žádosti musí žadatel přiložit cestovní doklad, 2 fotografie, doklady potvrzující splnění některé z podmínek nutnou k povolení k trvalému pobytu a doklad o zajištění ubytování.

<sup>27</sup> Kolektiv autorů – Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny – nakladatelství ANAG 2006 (2. vydání), 84-88

Doba platnosti povolení je 10let. Žádost o vydání povolení k trvalému pobytu má lhůtu na vyřízení v délce 60 dnů ode dne podání žádosti. Na řízení se vztahuje správní řád. Důvody odmítnutí žádosti jsou uvedeny v ustanovení § 87k PZ.

Povolení k trvalému pobytu se také udělí rodinnému příslušníku občana EU, EHP a Švýcarska pokud:

- pobývá na území nepřetržitě po dobu 5 let,
- je rodinným příslušníkem občana EU, EHP a Švýcarska, který je na území přihlášen k trvalému pobytu,
- je rodinným příslušníkem občana jiného státu EU, kterému bylo vydáno povolení k trvalému pobytu na území ČR,
- je pozůstalou osobou po občanu ČR, který byl na území přihlášen k trvalému pobytu,
- je pozůstalou osobou po občanu jiného státu EU, který na území pobýval za účelem zaměstnání, podnikání nebo jiné výdělečné činnosti a
  - k úmrtí tohoto občana došlo v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání,
  - ke dni úmrtí pobýval občan EU na území nepřetržitě po dobu nejméně 2 let.

K žádosti o povolení trvalého pobytu přikládá rodinný příslušník stejné doklady jako samotný občan EU.

Prodloužit doby platnosti průkazu o povolení k pobytu pro státního příslušníka členského státu Evropských společenství vydaného občanu EU, EHP, Švýcarska a průkazu o povolení k pobytu vydaného rodinnému příslušníku je možné na základě žádosti podané ve lhůtě 15 dnů před uplynutím platnosti průkazu. V odůvodněných případech lze žádost podat i dříve, a pokud cizinci bránily důvody nezávislé na jeho jednání může podat žádost o prodloužení i ve lhůtě nejpozději do 3 pracovních dnů po zániku těchto důvodů. K žádosti je nutné předložit cestovní doklad a případně fotografie<sup>28</sup>.

---

<sup>28</sup> Kolektiv autorů – Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny – nakladatelství ANAG 2006 (2. vydání), 84-88

## 5.2. Pobyt občanů ze třetích zemí

### 5.2.1. Vízum k pobytu do 90 dnů

Jedná se o krátkodobý druh víza využívaný především pro turistické cesty, návštěvy příbuzných, ale také k obchodním cestám, krátkodobému studiu či k zaměstnání.

Vízum je možné udělit jako jednorázové či vícenásobné. Doba platnosti víza je stanovena podle předpokládaného počtu cest na naše území, nejdéle však na jeden rok. Platnost je vždy vymezena konkrétním časovým údajem, v této době může cizinec na našem území pobývat. Dále se na vízum uvádí doba pobytu, která se určuje počtem dnů a celková doba pobytu na našem území nesmí překročit 3 měsíce.

Žádost o udělení víza k pobytu do 90 dnů se podává na úředním tiskopisu a musí obsahovat náležitosti podle pobytového zákona. Žádost se podává na zastupitelském úřadu. Jen výjimečně je možné požádat o vízum na hraničním přechodu a to pouze ze závažných důvodů uvedených v ustanovení § 26 odst. 5 PZ. Pokud cizinec získá toto vízum je oprávněn pobývat na našem území pouze 5 dnů. Žádost o takové vízum předkládá žadatel osobně. O udělení víza rozhoduje zastupitelský úřad ve lhůtě do 90 dnů. Výjimkou je udělení víza, o které požádá žadatel na hraničním přechodu, o tomto vízu rozhoduje policie. Zastupitelský úřad před vydáním víza žádá policii o stanovisko, pokud je stanovisko policie záporné, nemůže zastupitelský úřad toto vízum vydat.

K žádosti víza k pobytu do 90 dnů je povinen žadatel na požádání zastupitelského úřadu příp. policie předložit cestovní doklad, fotografii, policií ověřené pozvání nebo prostředky k pobytu na našem území, doklad o zajištění ubytování po dobu pobytu na území, peněžitou částku ve výši nákladů spojených s vycestováním zpět, další doklady osvědčující údaje uvedené v žádosti o vízum (např. živnostenský list, kopie daňových přiznání, výpisů z bankovního účtu apod.).

Pokud žádá cizinec o udělení víza k pobytu za účelem zaměstnání, je nutné rozšířit žádost o povolení k zaměstnání vydané úřadem práce v ČR k výkonu zaměstnání do 90 dnů.

Přijetí žádosti o udělení víza na zastupitelském úřadu případně policii podléhá správnímu poplatku. Žádost o udělení víza vyřídí zastupitelský úřad ve lhůtě do 30 dnů, policie na hraničním přechodu bez zbytečného odkladu.

V souladu s ustanovením § 51 odst. 2 PZ není právní nárok na udělení víza. S odvoláním na toto ustanovení se žadatel nesděljuje konkrétní důvod neudělení víza. Mezi takové důvody patří

např. nedostavení se k pohovoru, nepravdivé, neplné či nečitelné vyplnění žádosti, nepředložení některých náležitostí (ustanovení § 56 PZ).

Cizinec je oprávněn požádat o prodloužení doby pobytu na území u krátkodobého víza nejdříve 30 dnů a nejpozději 3 dny před uplynutím doby povoleného pobytu na našem území. V případě, že podání žádosti o prodloužení zabrání důvody na vůli cizince nezávislé (např. nemoc), je cizince oprávněn tuto žádost podat do 3 pracovních dnů po zánicích těchto důvodů.

Žádost o prodloužení pobytu na našem území na vízum k pobytu do 90 dnů vyřídí policie ve lhůtě do 7 dnů od podání žádosti. V případě kladného rozhodnutí o žádosti policie vyznačí do cestovního dokladu cizince vízum s prodlouženou dobou pobytu na našem území. V případě zamítnutí žádosti tuto skutečnost cizinci sdělí.

### **5.2.2. Vízum k pobytu nad 90 dnů**

Vízum k pobytu nad 90 dnů se uděluje cizinci, který hodlá pobývat na našem území po dobu delší než 3 měsíce. Tento druh víza je nejčastěji využíváno pro pobyty za účelem zaměstnání, podnikání, sloučení rodiny a studia. Vízum se uděluje zpravidla s dobou platnosti na 1 rok.

Žádost o udělení víza k pobytu nad 90 dnů se zásadně podává na zastupitelském úřadu dle ustanovení § 53 odst. 1 PZ. Na našem území u oddělení cizinecké policie je možné podat žádost u dělení víza nad 90 dnů pokud:

- cizinec tuto žádost podává v průběhu pobytu na území na vízum k pobytu nad 90 dnů vydané za účelem sloučení rodiny v rozsahu manžel, nezletilé nebo zletilé nezaopatřené dítě a žádá o udělení víza za jiným účelem,
- cizinec tuto žádost podává v průběhu pobytu na území na vízum k pobytu nad 90 dnů a žádá o udělení víza za účelem společného soužití rodiny v rozsahu manžel, nezletilé nebo zletilé nezaopatřené dítě,
- vízum má být uděleno nezletilému nebo zletilému nezaopatřenému dítěti za účelem jeho soužití se zákonným zástupcem, jenž na území pobývá na vízum k pobytu nad 90 dnů, na základě povolení k dlouhodobému pobytu nebo povolení k pobytu anebo je státním občanem ČR<sup>29</sup>.

K řízení o udělení víza k pobytu nad 90 dnů je příslušné oddělení cizinecké policie podle místa předpokládaného pobytu cizince na území. Zastupitelský úřad je oprávněn před odesláním

<sup>29</sup> Kolektiv autorů – Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny – nakladatelství ANAG 2006 (2. vydání), 91-104

žádosti o vízum na policii zaujmout k této žádosti stanovisko a policie by měla k tomuto stanovisku přihlédnout. Zastupitelský úřad je oprávněn zamítnout žádost o udělení víza k pobytu nad 90 dnů, nejsou-li předloženy požadované náležitosti jako je např. cestovní doklad, doklad potvrzující účel pobytu na našem území, prostředky k pobytu na našem území, doklad o zajištění ubytování, doklady umožňující posouzení trestní zachovalosti.

Žádost o udělení víza k pobytu nad 90 dnů za účelem zaměstnání má stejné náležitosti jako krátkodobé vízum a přikládají se i stejné doklady rozšířené o doklad umožňující posouzení trestní zachovalosti.

Žádost o udělení víza k pobytu nad 90 dnů policie vyřídí ve lhůtě do 120 dnů ode dne podání žádosti. Tato lhůta je lhůtou maximální. Žádost o udělení víza k pobytu nad 90 dnů za účelem studia nebo za účelem pedagogické a vědeckovýzkumné činnosti na základních, středních, vyšších odborných školách a vysokých školách v ČR a na Akademii věd ČR vyřídí policie ve lhůtě do 60 dnů ode dne jejího podání.

Pokud je rozhodnuto o udělení víza je toto vízum vyznačeno do cestovního dokladu cizince. V případě, že nedojde k udělení víza, vrátí zastupitelský úřad cizinci cestovní doklad, nebo policie oznámí cizinci, že vízum nebylo uděleno (platí v případě, že žádost byla podána na našem území).

Pokud byla doba pobytu na území stanovena na kratší dobu než-li je doba platnosti víza k pobytu nad 90 dnů, lze dobu pobytu opakovaně prodloužit, nejdéle však do skončení platnosti víza. Je nutné splnit základní podmínku a to je trvání stejného účelu, pro který bylo vízum uděleno. Žádost je možné podat nejdříve 90 dnů a nejpozději 14 dnů před uplynutím doby povoleného pobytu na území. V případě, že podání žádosti o prodloužení brání důvody na vůli cizinci nezávislé, je cizinec oprávněn tuto žádost podat ve lhůtě tří pracovních dnů po zániku těchto důvodů.

Doba pobytu na území na vízum k pobytu nad 90 dnů nelze prodloužit, pokud policie shledá důvody pro zahájení řízení o zrušení platnosti tohoto víza uvedené v ustanovení § 37 PZ.

Na řízení žádosti o prodloužení se vztahuje správní řád. Pokud je žádosti vyhověno, vyznačí se tato okolnost do cestovního dokladu. Je-li žádost zamítnuta (příp. řízení je zastaveno), vydává se správní rozhodnutí, proti kterému je možné podat odvolání<sup>30</sup>.

<sup>30</sup> Kolektiv autorů – Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny – nakladatelství ANAG 2006 (2. vydání), 91-104

### 5.2.3. Povolení k dlouhodobému pobytu

Pobyt na základě povolení k dlouhodobému pobytu je v současné době pokračováním pobytu na vízum k pobytu nad 90 dnů. Cizinec obvykle pobývá na vízum k pobytu nad 90 dnů 1 rok a poté požádá o udělení dlouhodobého pobytu.

Podmínkou pro udělení dlouhodobého pobytu je trvání stejného účelu pobytu, pro který bylo cizinci uděleno vízum k pobytu nad 90 dnů. Pokud dojde na základě povolení k dlouhodobému pobytu ke změně účelu pobytu v průběhu pobytu je cizinec povinen podat na oddělení cizinecké policie žádost o udělení nového povolení k dlouhodobému pobytu za jiným účelem (v souladu s ustanovením § 45 PZ).

Žádost o povolení k dlouhodobému pobytu se podává u oddělení cizinecké policie je povinen podat ji nejdříve 120 a nejpozději 14 dnů před uplynutím platnosti víza k pobytu nad 90 dnů. V případě, že podání žádosti o prodloužení brání důvody na vůli cizinci nezávislé, je cizinec oprávněn tuto žádost podat ve lhůtě 3 pracovních dnů po zániku těchto důvodů. Nedodržení stanovené lhůty je důvodem pro zastavení řízení a povolení k dlouhodobému pobytu nemůže být cizinci uděleno. Cizinec je poté povinen z území vycestovat. Chce-li na území opět dlouhodobě pobývat, musí podat na zastupitelském úřadu novou žádost o udělení víza k pobytu nad 90 dnů.

K žádosti o povolení k dlouhodobému pobytu předkládá cizinec stejné doklady jako, když žádá o vízum a kromě toho musí doložit potvrzení finančního úřadu v ČR o stavu daňových nedoplatků a potvrzení okresní správy sociálního zabezpečení o tom, že nemá splatné nedoplatky na pojistném na sociálním zabezpečení a na státní politiku zaměstnanosti včetně penále (k žádosti za účelem podnikání). Žádost o vydání povolení k dlouhodobému pobytu policie vyřídí ve lhůtě 60 dnů ode dne podání žádosti. Na řízení o žádosti o povolení k dlouhodobému pobytu se vztahuje správní řád.

Průkaz o povolení k pobytu policie vydává s dobou platnosti potřebnou ke splnění účelu pobytu, nejdéle však na dobu 2 let.

Není-li žádosti vyhověno, vydá se správní rozhodnutí, proti kterému se lze odvolat. Důvody pro nevydání povolení k dlouhodobému pobytu jsou uvedeny v ustanovení § 56 PZ a jsou stejné jako důvody pro neudělení víza<sup>31</sup>.

<sup>31</sup> Kolektiv autorů – Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny – nakladatelství ANAG 2006 (2. vydání), 91-104



#### 5.2.4. Povolení k trvalému pobytu

Podle ustanovení § 66 PZ může o povolení k pobytu požádat i cizinec, který na území ČR dosud nepobýval (v případě např. slučování rodin, humanitární případy apod.). Podle § 65 odst. 1 písm. a) PZ může být povolení k trvalému pobytu bez podmínky předchozího trvalého pobytu uděleno cizinci, který o vydání tohoto povolení zažádá za účelem společného soužití se státním občanem ČR, který má na území ČR hlášen trvalý pobyt, za podmínky, že cizinec je rodičem nezletilého nebo zletilého nezaopatřeného dítěte státního občana ČR, jemuž byl svěřen do výchovy nebo s kterým sdílí společnou domácnost nebo je osobou, která osvojila dítě, které bylo státním občanem ČR, nebo osobou, které bylo nezletilé dítě, které je státním občanem ČR, svěřeno do náhradní rodinné péče, popřípadě mu byla tato osoba ustanovena poručníkem, pokud se bude péče o toto dítě vykonávat na našem území.

Bez podmínky předchozího pobytu na našem území může být povolení k pobytu uděleno dále cizinci, který o vydání tohoto povolení žádá z humanitárních důvodů nebo z jiných důvodů hodných zřetele, zejména je-li manželem či nezletilým dítětem azylanta či dítětem, které je závislé na péči azylanta, nebo byl v minulosti státním občanem ČR nebo cizinci jehož pobyt na našem území je v zahraničněpolitickém zájmu ČR a dále pak cizinci, který je nezletilým nebo zletilým nezaopatřeným dítětem cizince, jenž na území pobývá na základě povolení k pobytu, je-li důvodem žádosti společné soužití těchto cizinců.

Po 5 letech nepřetržitého pobytu na našem území může o povolení k pobytu podle ustanovení § 68 PZ požádat každý cizinec.

K žádosti se přikládají stejné doklady jako k žádosti o udělení dlouhodobého pobytu. Žádost o vydání povolení k pobytu je vyřízena ve lhůtě 180 dnů ode dne podání žádosti. Žádost podanou na našem území u cizinecké policie vyřídí cizinecká policie ve lhůtě 60 dnů ode dne podání žádosti. Na řízení o udělení k povolení pobytu se vztahuje správní řád.

Důvody k zamítnutí žádosti jsou uvedeny v ustanovení § 75 PZ a patří mezi ně např. nepředložení požadovaných náležitostí, uložený trest vyhoštění, skutečnost, že cizinec byl pravomocně odsouzen soudem ČR za spáchání úmyslného trestného činu k trestu odcizení svobody v délce převyšující 3 roky.

Povolení k pobytu se vydává formou správního rozhodnutí. Průkaz o povolení k pobytu se vydává s dobou platnosti 10 let, dobu jeho platnosti lze opakovaně prodloužit vždy o 10 let.

Cizinec je povinen požádat policii o prodloužení doby platnosti průkazu o povolení k pobytu ve lhůtě 90 dnů před uplynutím doby platnosti. V odůvodněných případech je možné podat žádost o prodloužení dříve. V případě, že podání žádosti o prodloužení brání důvody na

vůli cizinci nezávislé, je cizinec oprávněn tuto žádost podat ve lhůtě tří pracovních dnů po zániku těchto důvodů. Pokud tuto povinnost nesplní, dopouští se přestupku podle § 157 odst. 1 písm. m) PZ. Pro nesplnění uvedené povinnosti již v současné době nelze zrušit platnost povolení k pobytu<sup>32</sup>.

Závěrem bych obsah této kapitoly shrnula v tom smyslu, že vstupem ČR do struktur Evropských společenství došlo ke zjednodušení procedury získání dlouhodobého pobytu pro cizince pocházející z členských zemí EU či ESVO, ale v případě osob pocházejících ze třetích zemí nedošlo k žádnému pozitivnímu posunu, čehož důsledkem je poměrně strnulý a podle mého názoru také zbytečně složitý administrativní mechanismus udělování dlouhodobých pobytů pro cizince na území ČR. Je tak zcela běžné, že cizinec pocházející ze států vně EU či ESVO požádá o udělení dlouhodobého pobytu v souvislosti s výkonem zaměstnání na území ČR, ale během měsíce trvajících správních řízení dojde ke změně právních předpisů ČR a tím, je cizinec obtěžován do té míry, že je nucen neustále dokládat další a další přílohy ke své žádosti o získání dlouhodobého pobytu. V souvislosti s uvedeným se domnívám, že by bylo zcela dostatečným podkladem pro získání dlouhodobého pobytu na území ČR pro cizince pocházející ze třetích zemí pouze předložení platného cestovního dokladu, pracovního povolení a platné pracovní smlouvy. Veškeré ostatní doklady považuji za zbytečné, dávající prostor k různé interpretaci zákona o pobytu na území ČR policejními orgány, čímž se otvírá prostor pro korupční jednání.

---

<sup>32</sup> Kolektiv autorů – Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny – nakladatelství ANAG 2006 (2. vydání), 91-104

## 6. Agenturní zaměstnávání, pronájem pracovní síly

Po vstupu ČR do Evropské unie se rozšířila nabídka pracovního trhu. České firmy mohou využívat větší flexibilitu a pružnost pracovních sil a to formou pronájmu pracovní síly (dočasné zaměstnávání) pomocí zprostředkování zaměstnání. ČR přistoupila k Úmluvě mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce. Podle této Úmluvy se soukromou agenturou práce rozumí jakákoli fyzická nebo právnická osoba, nezávislá na veřejných orgánech, která poskytuje zprostředkování zaměstnání, aniž se stává účastníkem pracovního vztahu nebo se stává účastníkem pracovního vztahu, zaměstnává pracovníky a dává je k dispozici třetí straně a nebo poskytuje informace o zaměstnání, nebo-li poradenská činnost.

Cílem této kapitoly je nastínit, jaký je postup v případě získání povolení ke zprostředkování zaměstnání, jaká práva a povinnosti mají agentury práce na trhu práce a v čem spočívá význam agentur práce.

Právní postavení a působnost agentur práce na území ČR upravuje nový zákon o zaměstnanosti a to v ustanovení § 3, § 14 a § 58.

Podle § 3 NZoZ se agentury práce řadí mezi účastníky právních vztahů. Ustanovení § 14 NZoZ vymezuje pojem zprostředkování zaměstnání.

Zprostředkováním zaměstnání se rozumí vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly nebo 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 a dále pak poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

Za zprostředkování zaměstnání se také dle ustanovení § 14 odst. 2 NZoZ považuje, je-li cizinec vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce na území ČR na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou a obsahem smlouvy je pronájem pracovní síly.

Zaměstnání zprostředkovávají dle podmínek nového zákona o zaměstnanosti jednak úřady práce a dále právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení ke zprostředkování zaměstnání (dále jen agentury práce).

Právní úprava zprostředkování je upravena v ustanovení § 58 NZoZ. Dle tohoto ustanovení mohou agentury práce provádět zprostředkování zaměstnání na území České republiky nebo z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky.

Zprostředkování zaměstnání mohou agentury práce provádět bezplatně nebo za úhradu, včetně úhrady, při které je dosahován zisk. Při zaměstnání za úhradu však nemůže být od fyzické osoby, které je zprostředkováno zaměstnání požadována úhrada.

Ve prospěch agentury práce nebo uživatele jsou při zprostředkování zaměstnání za úhradu rovněž zakázány jakékoliv srážky ze mzdy nebo jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci<sup>33</sup>.

## **6.1. Postup získání oprávnění pro zprostředkovatelskou činnost (agenturní zaměstnávání)**

Základní podmínkou pro zprostředkovatelskou činnost je získání povolení od Ministerstva práce a sociálních věcí. Výkon agentury práce není živnostenským podnikáním, je to činnost podle nového zákona o zaměstnanosti. Povolení od Ministerstva práce a sociálních věcí je vydáno fyzické nebo právnické osobě a jde o povolení ke zprostředkování zaměstnání na území ČR, o povolení ke zprostředkování zaměstnání cizinců na území ČR nebo o povolení ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí.

Podmínkou udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání fyzické osobě je dosažení věku nejméně 23 let, způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, odborná způsobilost a bydliště na území ČR.

V žádosti o povolení ke zprostředkování je fyzická osoba povinna uvést identifikační údaje fyzické osoby, místo a předmět podnikání, formu zprostředkování, pro kterou je povolení žádáno (žadatel musí uvést, jaké činnosti vymezené v ustanovení § 14 NZoZ bude vykonávat), druhy prací, pro které je povolení ke zprostředkování žádáno a územní obvod, ve kterém hodlá zprostředkování provádět.

Fyzická osoba je povinna k žádosti přiložit potvrzení o bezúhonnosti (výpisem z rejstříku trestů ne starší tří měsíců), doklad o odborné způsobilosti (za odborně způsobilou se považuje fyzická osoba, která má ukončené vysokoškolské vzdělání a nejméně dvouletou praxi v oboru zprostředkování zaměstnání, nebo ukončené středoškolské zaměstnání a pětiletou praxi v oboru) a adresu svých pracovišť, která budou zprostředkování provádět.

Právnická osoba do žádosti předkládané Ministerstvu práce a sociálních věcí uvede předmět své budoucí činnosti (zda se bude jednat o zprostředkování zaměstnání na území ČR, nebo půjde

---

<sup>33</sup> Jouza, L., Ženíšková, M., Salačová, M. – Agenturní zaměstnávání, Praha:ASPI, a.s., 2005

o zprostředkování zaměstnávání cizinců na území ČR či občanů ČR nebo cizinců do zahraničí). Uvedený předmět činnosti bude uveden v povolení.

Právnícká osoba musí v žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání (vzniku agentury práce) dále uvést identifikační údaje právnické osoby, předmět podnikání, formu zprostředkování, pro kterou je povolení žádáno (žadatel musí uvést, kolik činností uvedených v ustanovení § 14 NZoZ bude vykonávat), druhy prací, pro které je povolení ke zprostředkování zaměstnání žádáno, územní obvod, ve kterém hodlá zprostředkování provádět a identifikační údaje odpovědného zástupce.

K žádosti musí právnická osoba předložit potvrzení o bezúhonnosti odpovědného zástupce (výpisem z rejstříku trestů ne starší tří měsíců). Pokud je odpovědným zástupcem zahraniční osoba dokládá bezúhonnost odpovídajícími doklady státu, kde je občanem, v případě, že stát takové doklady nevydává, pak čestným prohlášením. Dále předkládá doklad o odborné způsobilosti odpovědného zástupce (za odborně způsobilou se považuje fyzická osoba, která má ukončené vysokoškolské vzdělání a nejméně dvouletou praxi v oboru zprostředkování zaměstnání, nebo ukončené středoškolské vzdělání a pětiletou praxi v oboru), prohlášení odpovědného zástupce, že souhlasí s ustanovením do funkce a adresu svých pracovišť, kde budou zprostředkování provádět.

O povolení ke zprostředkování zaměstnání (agenturu práce) může požádat jakákoli právnická osoba, která působí jako zaměstnavatel v pracovněprávních vztazích. Může jít o obchodní společnost, vzdělávací zařízení, zahraniční firmu. Také může požádat např. jen o určitý úsek pracoviště (personální útvar, obchodní oddělení). Za žádost o povolení ke zprostředkování zaměstnání se platí správní poplatky.

Povolení ke zprostředkování zaměstnání, které vydá Ministerstvo práce a sociálních věcí musí obsahovat:

- pro právnickou osobu
  - identifikační údaje právnické osoby
  - jméno, popřípadě jména a příjmení odpovědného zástupce
  - územní obvod, forma zprostředkování a druhy prací, pro které se zprostředkování povoluje
  - dobu, na kterou se povolení vydává
- pro fyzickou osobu
  - identifikační údaje fyzické osoby, s výjimkou rodného čísla
  - územní obvod, forma zprostředkování a druhy prací, pro které se zprostředkování povoluje
  - dobu, na kterou se povolení vydává.

Povolení ke zprostředkování zaměstnání se vydává maximálně na dobu 3 let, povolení lze vydat i opakovaně.

Pokud je vykonávána činnost (zprostředkování zaměstnání) bez povolení, dochází ze strany právnické nebo fyzické osoby k porušování pracovněprávních předpisů a úřad práce může za toto konání uložit pokutu až do výše 2 milionů korun českých.

Pro agentury práce vyplývají z ustanovení § 59 NZoZ také povinnosti. Agentury práce sdělují do 31. ledna pro statistické účely počet volných míst, na která bylo požadováno zprostředkování zaměstnání podle ustanovení podle § 14 odst. 1 písm. a), dále počet jimi umístěných fyzických osob a počet jejich zaměstnanců, kteří vykonávali práci u uživatele<sup>34</sup>.

Povolení ke zprostředkování zaměstnání zaniká smrtí fyzické osoby nebo zánikem právnické osoby, výmazem podniku zahraniční osoby nebo organizační složky podniku zahraniční osoby z obchodního rejstříku, uplynutím doby, na kterou bylo vydáno nebo rozhodnutím ministerstva o odejmutí povolení.

Ministerstvo může rozhodnutí povolení ke zprostředkování zaměstnání odejmout, jestliže právnická nebo fyzická osoba přestane splňovat podmínky uvedené v ustanovení § 60 NZoZ, provádí zprostředkování zaměstnání v rozporu s podmínkami stanovenými v novém zákoně o zaměstnanosti, nebo o to právnická nebo fyzická osoba požádá. Pokud bylo povolení ke zprostředkování zaměstnání odejmuto na základě rozhodnutí, může právnická nebo fyzická osoba požádat o vydání nového povolení nejdříve po uplynutí 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Ministerstvo práce a sociálních věcí vede evidenci osob, kterým bylo uděleno povolení ke zprostředkování zaměstnání, tj. seznam agentur práce. Tato evidence obsahuje základní údaje o agenturách práce včetně seznamu jejich pracovišť<sup>35</sup>.

## **6.2. Formy agenturního zaměstnávání**

### **6.2.1. Zprostředkování zaměstnání**

Zprostředkování zaměstnání je dle nového zákona o zaměstnanosti vymezeno jako činnost, která je zaměřená na vyhledání vhodného zaměstnání pro občana, který se o práci uchází a dále na vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly. Znamená to tedy, že agentura práce zprostředkuje zaměstnání nejen občanovi, ale i zaměstnavateli, který potřebuje

<sup>34</sup> JUDr. Jouza, L. – Zákon o zaměstnanosti s komentářem, Praha 2004, nakladatelství RNDr. Ivana Hexnerová – BOVA POLYGON

<sup>35</sup> JUDr. Jouza, L. – Zákon o zaměstnanosti s komentářem, Praha 2004, nakladatelství RNDr. Ivana Hexnerová – BOVA POLYGON

doplnit pracovní síly. Tuto činnost může agentura práce provádět za účelem dosahování zisku. Přitom povolení ke zprostředkování zaměstnání se nepovažuje za živnost dle živnostenského zákona. K této činnosti není tedy potřeba souhlas živnostenského úřadu.

Za zprostředkování zaměstnání se naopak nepovažuje zveřejňování nabídek zaměstnání prostřednictvím sdělovacích prostředků, elektronických médií, kdy není prováděna přímá vazba mezi občany a zaměstnavateli.

Součástí zprostředkování zaměstnání agentur práce je také poradenská a informační činnost jako o pracovních příležitostech, tak o možnostech rekvalifikace, popřípadě informace o zaměstnání v zahraničí. Tato oblast činnosti vyžaduje aktuální a spolehlivý přehled o všech pracovních příležitostech. V této oblasti spolupracují soukromé agentury práce a úřady práce<sup>36</sup>.

### 6.2.2. Zprostředkování zaměstnání dočasným přidělením

Touto formou zprostředkování se rozumí uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce uživatele (zaměstnavatele) zprostředkování. Agentura práce může svého zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce pro uživatele jen na základě písemné dohody o dočasném přidělení zaměstnance uzavřené s uživatelem podle ustanovení zákoníku práce<sup>37</sup>.

Po dobu přidělení uživatel ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny. Vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Uživatel však nemůže vůči tomuto zaměstnanci činit právní úkony jménem agentury práce.

Dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance musí být písemná a musí obsahovat identifikační údaje pověřeného zaměstnance (jméno, příjmení, případně rodné příjmení, státní občanství, rodné číslo nebo datum a místo narození v případě, že rodné číslo nebylo přiděleno, bydliště dočasně přiděleného zaměstnance), druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, určení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci u uživatele, místo výkonu práce, den nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce u uživatele, informace o pracovních a mzdových (platových) podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe, podmínky, za nichž může být

<sup>36</sup> JUDr. Salačová, M. - Zjišťování a zdaňování příjmů zaměstnanců při agenturním zaměstnávání – časopis Práce a mzda č. 2/2006

<sup>37</sup> JUDr. Jouza, L. – K pronájmu zahraniční pracovní síly – časopis Práce a mzda č. 13/2004

dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo dočasné přidělení sjednáno a číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Agentura práce přiděluje zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu, který by měl obsahovat některé náležitosti jako je název a sídlo uživatele, místo výkonu práce u uživatele, dobu trvání dočasného přidělení, určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji, podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasného přidělení, byly-li sjednány v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce a informaci o pracovních a mzdových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele.

Agentura práce nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce k témuž zaměstnavateli na dobu delší než 12 měsíců po sobě jdoucích, s výjimkou, pokud zaměstnanec o dobu delší požádá sám, nebo zaměstnanec koná práci na dobu určitou jako zástup za zaměstnance, který čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou. Ve prospěch agentury práce nebo uživatele jsou při zprostředkování zaměstnání za úhradu rovněž zakázány jakékoli srážky ze mzdy nebo jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci.

Agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit, aby pracovní podmínky a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. Pokud by mzdové nebo pracovní podmínky dočasně přiděleného zaměstnance byly horší, je agentura práce povinna zajistit rovné zacházení, případně sám zaměstnanec má právo u agentury práce domáhat se sjednání nápravy.

Za tuto formu (zaměstnání dočasným přidělením) zprostředkování zaměstnání se rovněž považuje, je-li cizinec vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce na území ČR na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou a obsahem této smlouvy je pronájem pracovní síly. O pronájem pracovní síly se bude jednat tehdy, jestliže zahraniční firma sjedná s firmou v ČR za účelem vyslání jejího zaměstnance na práci do české firmy a ve prospěch této firmy a pronájem pracovní síly se bude uskutečňovat mimo jiné za účelem dosažení zisku<sup>38</sup>. Podle § 14 NZoZ se tedy jedná o zprostředkování zaměstnání a pro zahraniční firmu tato situace znamená, že musí požádat Ministerstvo práce a sociálních věcí o povolení zprostředkování zaměstnání na území ČR. Jde vlastně o podnikání zahraniční firmy na našem území v podobě pronájmu pracovní síly.

---

<sup>38</sup> Jouza, L., Ženíšková, M., Salačová, M. – Agenturní zaměstnávání, Praha:ASPI, a.s., 2005



Pokud zahraniční firma provozuje danou podnikatelskou činnost jak v ČR, tak v zahraničí, měla by zřídit na území ČR pouze organizační složku své firmy. Oprávnění k podnikání na území ČR vzniká ke dni zápisu této organizační složky do obchodního rejstříku. I v případě, že si zahraniční firma na našem území zřídí organizační složku, platí i pro ni, že v případě vysílání zaměstnanců na území ČR musí dodržovat právní úpravu zaměstnávání cizinců podle nového zákona o zaměstnanosti. Podle ustanovení § 95 odst. 2 NZoZ je povinen zaměstnavatel, ke kterému bude vyslán zaměstnanec ještě před uzavřením smlouvy, na jejímž základě dojde k vyslání cizinců k výkonu práce na území ČR, projednat s příslušným úřadem práce zejména počty a profese vysílaných zaměstnanců. Také u těchto zaměstnanců zahraničního zaměstnavatele se také vyžaduje povolení k zaměstnání, které vydává příslušný úřad práce v ČR. Úřad práce vydá povolení k zaměstnání v případě pronájmu pracovní síly pouze, pokud má zahraniční zaměstnavatel povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Stejný postup platí jednak pro zaměstnavatele ze zemí EU/EHP a Švýcarska tak i pro zaměstnavatele ze států mimo EU, EHP a Švýcarska. Navíc zaměstnavatel ze zemí mimo území EU, EHP a Švýcarska musí mít kromě povolení ke zprostředkování zaměstnání pokud je to nutné také i povolení k zaměstnání a povolení k pobytu pro cizince.

V případě, kdy dojde k vyslání zaměstnance zahraniční firmy k české firmě bez pronájmu této pracovní síly – dojde jen k úhradě nákladů, nejedná se o zprostředkování zaměstnání a zahraniční firma proto nepotřebuje od Ministerstva práce a sociálních věcí povolení ke zprostředkování zaměstnání<sup>39</sup>.

V závěru této kapitoly bych ráda poukázala na význam existence agenturního zaměstnávání, neboť tímto způsobem došlo na území ČR k rozpohybování doposud dosti strnulé pracovní migrace. S ohledem na poměrně strmý nárůst počtu agentur práce, lze z uvedeného vyvodit jednoznačný závěr, kterým je nutnost poskytování agenturních zaměstnanců k vykrytí nedostatku volné a kvalifikované pracovní síly v těch regionech, kde je nízká míra nezaměstnanosti a místní uchazeči o zaměstnání nejsou dostatečně motivováni k nástupu do zaměstnání. Zmiňované nedostatky v motivaci našich nezaměstnaných ke vstupu do zaměstnaneckých vztahů by mohly být podle mého názoru významnou brzdou rozvoje naší ekonomiky a právě agenturní zaměstnanci, kteří jsou přidělováni k výkonu zaměstnání v těch profesích, o které není trvale zájem mezi tuzemskými uchazeči o práci. Systém agenturního zaměstnávání proto považuji za velmi výhodný, kdy jeho pružnost je bržděna pouze řadou administrativních překážek, které jsou

<sup>39</sup> JUDr. Jouza, L – Pronajímání pracovních sil – časopis Právní rádce 2/2006, vydavatelství ECONOMIA

spojeny se získáním osvědčení agentury práce, jakož i s poskytováním pravidelných ročních přehledů o činnosti agentury práce.

## **7. Pracovněprávní vztahy s cizím prvkem**

### **7.1. Volba práva a rozhodné právo v pracovněprávních vztazích s cizím prvkem**

Tato kapitola se zaměřuje na řešení volby práva v případě vzniku pracovněprávních vztahů s cizím prvkem a pravomoc soudů při řešení sporů v pracovněprávní oblasti.

Právní úprava rozlišuje pracovněprávní vztahy na pracovní poměr (jenž je převládající formou pracovněprávního vztahu) a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (jimiž jsou dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce). Toto členění pracovněprávních vztahů je obsaženo jak v právní úpravě platné do 31. prosince 2006, (viz. část druhá, hlava první zákoníku práce), tak zůstává zachováno v právní úpravě platné od 1. ledna 2007, (viz. část druhá, hlava první a část třetí nového zákoníku práce).

Pracovněprávní úprava právních vztahů s cizím prvkem obsažená v zákoníku práce vychází ze staré právní zásady mezinárodního práva soukromého „lex loci laboris“ neboli místa, kde pracovník koná práci. Citovaná právní úprava se odkazuje na právní předpisy o mezinárodním právu soukromém, jimž je zejména ZMPSP. Tato právní norma upravuje ty právní vztahy, ve kterých je obsažen mezinárodní prvek. V daném případě se bude jednat o takové pracovněprávní vztahy, ve kterých bude v postavení zaměstnance či zaměstnavatele vystupovat mezinárodní prvek, tedy bude-li mít tento prvek vztah k zahraničí či řídí se právem jiného státu. Stejně tak může dojít k aplikaci této právní normy na ty pracovněprávní vztahy, kde sice budou vystupovat vnitrostátní subjekty práva, ale místem výkonu práce bude území jiného státu. Význam ZMPSP pak spočívá v určení rozhodného práva, jimiž se budou dané pracovněprávní vztahy řídit, tedy jaké vnitrostátní právní úpravy bude užito pro daný pracovněprávní vztah.

Dle ustanovení § 36 ZMPSP platí, že právního předpisu cizího státu nelze použít, pokud by se přičily zásadám státního zřízení naší republiky a jejího právního řádu. Kdyby např. byla zvolena právní úprava, která je v rozporu se základními standarty sociálních práv na úrovni mezinárodních úmluv, byla by volba práva ze zákona neplatná a pracovněprávní vztah by se řídil českým právem, to je českým zákoníkem práce.

Místo, kde zaměstnanec vykonává práci, je v zásadě totožné s místem výkonu práce. Označení místa výkonu práce dle § 29 ZP je jednou z podstatných náležitostí pracovní smlouvy.

Ustanovení § 6 ZP i po vstupu České republiky do EU zůstává zachováno, neboť má obecnou platnost, platí vůči všem cizincům<sup>40</sup>.

Podle dosavadního ustanovení § 6 odst.1 ZP platí, že pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a cizozemskými zaměstnavateli na území ČR, tak i mezi cizinci vykonávající práci na území ČR a tuzemskými zaměstnavateli se řídí zákoníkem práce ČR, pokud mezinárodní právní předpisy o mezinárodním právu soukromém nestanoví jinak. Toto právo stanoví tzv. kolizní normy, které stanoví, jaké bude pro daný právní vztah rozhodné právo, tj. právo kterého státu bude použito.

V právu zemí Evropského společenství je otázka vysílání zaměstnanců v rámci poskytování služeb řešena Směrnicí č. 96/71/ES o vysílání zaměstnanců v rámci poskytování služeb. Směrnice se může vztahovat pouze na plnoprávné členy Evropské unie, proto zakotvení tohoto ustanovení do § 6 ZP bylo provedeno novelou zákona č. 155/2000 Sb. s odloženou účinností ke dni vstupu České republiky do Evropské unie. Takže tato právní úprava nabyla účinnosti až od 1.5.2004. Dále pak novelou zákona č.46/2004 Sb., byla upravena reciproční transpozice, tj. byly ošetřeny případy nejen vysílání našich zaměstnanců na území jiného členského státu, ale i naopak. Tato směrnice znamená, že zaměstnavatel, který vysílá svého zaměstnance na území jiného státu Evropské unie k výkonu práce, musí se před vysláním zaměstnance seznámit s tím, jak se budou posuzovat jeho pracovněprávní nároky, právem kterého státu se budou řídit, tj. např. zda se budou posuzovat českým právem nebo právem místa výkonu práce.

Cílem Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 96/71/ES o vysílání zaměstnanců v rámci poskytování služeb je předcházet „importu levnějších pracovních příležitostí“ ze zahraničí. Obecně platí, že pokud bude zaměstnanec vyslán na území jiného státu Evropských společenství k výkonu prací, vztahuje se na něj ve smyslu článku 2 směrnice Evropského parlamentu minimálně úprava stanovených pracovních a mzdových podmínek toho členského státu, ve kterém je práce vykonávána. Na vyslaného zaměstnance se vztahují vždy jen ta právní ustanovení, která jsou pro něho výhodnější.

Zákoník práce dle § 6 odst. 5 ke dni účinnosti 1. 1. 2001 stanoví, že odst. 2 až 4, tedy transpozice Směrnice Evropského parlamentu, se nevztahují na zaměstnance státní správy. Pracovněprávní vztahy zaměstnanců státní správy jsou totiž vytvořeny jako služební poměr ke státu a úprava pracovních podmínek jednotlivých států se liší. Směrnice připouští pro tyto zaměstnance výjimku.

---

<sup>40</sup> JUDr. Dandová, E., Pracovněprávní vztahy dle cizích právních předpisů, DaÚ 7-8/2005 s.131-134

V § 16 ZMPSP je stanoveno, že poměry z pracovní smlouvy se řídí, pokud se účastníci nedohodnou jinak, právem místa, kde pracovník vykonává práci podle uzavřeného pracovního kontraktu. Koná-li však zaměstnanec práci v jednom státě na základě pracovního poměru se zaměstnavatelem, který má sídlo v jiném státě, je rozhodné právo sídla zaměstnavatele, leč by šlo o osobu, která má bydliště ve státě, kde se práce vykonávala. Z citované právní úpravy pak vyplývá, následujícím způsobem stanovená regulace pracovněprávních vztahů<sup>41</sup>:

- a) pracovní poměr uzavřený mezi zaměstnancem, majícím své bydliště na území ČR a zaměstnavatelem majícím své sídlo na území ČR se vždy řídí podle české právní úpravy a to i v takovém případě, že je v pracovní smlouvě určeno místo výkonu práce mimo území ČR, jedná se například o vyslání zaměstnance k výkonu práce do zahraničí včetně jiných členských států Evropských společenství, při resp. výjimek stanovený v § 6 odst. 2) ZP,
- b) pracovní poměr zaměstnance s bydlištěm na území ČR a zaměstnavatelem se sídlem mimo území ČR, za předpokladu že je práce vykonávána na území ČR se takovýto pracovněprávní vztah řídí právem ČR, bez možnosti další volby práva smluvními stranami,
- c) pracovní poměr zaměstnance s bydlištěm na území ČR a zaměstnavatelem se sídlem mimo území ČR, za předpokladu že je práce vykonávána ve státě sídla zaměstnavatele se takovýto pracovněprávní vztah řídí právem státu sídla zaměstnavatele, jde o právo výkonu práce, jinou volbu by musel připouštět právní systém daného státu,
- d) pracovní poměr zaměstnance s bydlištěm na území ČR a zaměstnavatelem se sídlem mimo území ČR, za předpokladu že je práce vykonávána ve třetím státě se takovýto pracovněprávní vztah řídí právem státu sídla zaměstnavatele, jiná volba práva je možná, pokud bude platit platná úprava v zemi výkonu práce,
- e) pracovní poměr zaměstnance s bydlištěm mimo území ČR a zaměstnavatelem se sídlem v ČR, za předpokladu, že je práce vykonávána na území ČR, se takovýto pracovněprávní vztah řídí českým právem, pokud si smluvní strany nezvolí právo jiného státu, přitom právo státu může být dáno právem, v němž má zaměstnanec bydliště,
- f) pracovní poměr zaměstnance s bydlištěm mimo území ČR a zaměstnavatelem se sídlem v ČR, za předpokladu, že je práce vykonávána na území státu bydliště zaměstnance se takovýto pracovněprávní vztah řídí právem státu místa výkonu práce, tento stát může umožňovat jinou volbu práva,

---

<sup>41</sup> Sociální zabezpečení přes hranice, Slovenské dotyky 6/2004

- g) pracovní poměr zaměstnance s bydlištěm mimo území ČR a zaměstnavatelem se sídlem v ČR, za předpokladu, že je práce vykonávána na území třetího státu se takovýto pracovněprávní vztah řídí právem ČR, tzv. právo sídla zaměstnavatele,
- h) pracovní poměr zaměstnance s bydlištěm mimo území ČR a zaměstnavatelem se sídlem mimo území ČR, za předpokladu, že je práce vykonávána na území ČR (jedná se o případ zaměstnance cizího zaměstnavatele, který je na území ČR vyslán k výkonu práce) se takovýto pracovněprávní vztah řídí právem státu sídla zaměstnavatele,
- i) pracovní poměry zaměstnanců v dopravě se výlučně řídí ustanovením § 16 odst. 2) ZMPSP bez možnosti volby práva.

Nový zákoník práce neupravuje pracovněprávní vztahy s cizím prvkem, ale odkazuje v tomto na kolizní normu, kterou je ZMPSP. Kolizní normou je však dáno pouze určení rozhodného práva pro pracovní poměr s cizím prvkem, nikoliv však pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Podle stávající právní úpravy u těchto dohod platí, že:

- takový pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a cizozemským zaměstnavatelem na území ČR se řídí českým právem a
- takový pracovněprávní vztah mezi cizincem pracujícím na území ČR a tuzemským zaměstnavatelem se řídí českým právem, přičemž v obou případech se nepřipouští volba práva.

V případě určení rozhodného práva u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr bude tedy nutné s účinností od 1. ledna 2007 použít analogii legis a to ve vztahu k ZMPSP.

## **7.2. Pravomoc a příslušnost soudů v pracovněprávních sporech s cizím prvkem**

V pracovněprávním vztahu, ve kterém je realizována volba práva, mezi jeho účastníky resp. mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v případě, že zahraniční zaměstnanec a tuzemský zaměstnavatel zvolí jako právo, kterým se řídí pracovněprávní vztah právo cizího státu, může být provedena volba rozhodného práva pro řešení případných pracovně právních sporů tak, že toto rozhodné právo je odlišné od práva, jímž se vlastní pracovněprávní vztah řídí<sup>42</sup>. Tímto postupem je pak připuštěno v souladu s ustanovením § 16 ZMPSP, aby byla v konkrétním pracovněprávním sporu dána rozhodovací pravomoc tuzemským soudům, ačkoliv bude

<sup>42</sup> Sociální zabezpečení přes hranice Slovenské dotyky 6/2004

tuzemský soud v řízení rozhodovat podle účastníky zvolené zahraničněprávní úpravy. V těch případech, kde na straně zaměstnance bude vystupovat cizinec, ale občan jiného členského státu EU či osoba v takovémto státě mající svůj trvalý pobyt, je shora uvedený postup podle obecné právní úpravy dané ZMPSP dále modifikován a to tak, že podle Nařízení Rady č. 44/2001/ES, o příslušnosti a uznávání výkonu soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech. Podle uvedeného Nařízení Rady Evropských společenství má zaměstnanec právo volby rozhodného práva pro řešení pracovněprávních sporů a to tak, že může své nároky z pracovního poměru uplatnit u věcně příslušného soudu státu sídla zaměstnavatele či u takového soudu státu, kde obvykle pracuje.

Tato nařízení jako ostatní právní dokumenty ES nadřazeny našim právním předpisům.

Podle citovaného Nařízení Rady Evropských společenství, je tato možnost volby práva dána i zaměstnanci s trvalým pobytem na území ČR ve vztahu k zaměstnavateli majícímu sídlo na území ČR za předpokladu, že je zaměstnanec k výkonu práce vyslán svým zaměstnavatelem na území jiného členského státu EU. Nařízení Rady umožňuje v daném případě volbu místa soudu v závislosti na místě výkonu práce, ale rozhodným právem pro řešení pracovněprávního sporu zůstane právo ČR. Zaměstnanec má tedy vždy možnost volby, to znamená, že i např. pracovněprávní vztah mezi tuzemským zaměstnavatelem a zaměstnancem s trvalým pobytem na území ČR s místem výkonu práce v jiném členském státě EU, má možnost uplatňovat své pracovněprávní nároky u českého soudu či zahraničního soudu, jenž se ale bude řídit českými právními předpisy.

Dle Nařízení Rady 44/2001/ES o příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech jde žalovat jakékoliv nároky z pracovněprávního poměru, kde zaměstnanec práci vykonával. Nařízení je přímo aplikovatelné a mohou se jím řídit jednotlivci.

Směrnice 96/71/EU, článek 6 se vztahuje na vyslané zaměstnance v rámci poskytovaných služeb a umožňuje, aby ve sporech o pracovních nárocích a podmínkách mohlo být zahájeno soudní řízení v členském státě, na jehož území je, nebo v minulosti byl pracovník vyslán. To znamená, že bez dotčení práva mohou zaměstnanci zvolit podání žaloby i v ostatních členských státech EU a to jen na porušení pracovních podmínek vznikající v konkrétním členském státě. Toto porušení je v současné době zakotveno v § 6 odst. 2 ZP. Od 1. 1. 2007 s účinností nového zákoníku práce je toto porušení zakotveno v §319. Toto ustanovení se vztahuje oproti dosavadní právní úpravě pouze na pracovní podmínky zaměstnanců zaměstnavatelů z jiných členských států EU vyslaných k výkonu práce do ČR.

Nařízení Rady 44/2001/ES i Směrnice stanoví, že občané jiných členských států EU vyslaných k práci do ČR mají právo žalovat pracovní nároky u českých soudů, pokud jde o pracovní nároky, jenž vznikly při mezinárodním vysílání dle českého zákoníku práce (§ 6 odst. 2 ZP, § 319 odst. 1 NZP).

V případě, že zaměstnavatel chce žalovat zaměstnance, však popsáním způsobem provedená volba práva nepřipadá v úvahu a Nařízení Rady umožňuje žalovat zaměstnance pouze v místě jeho trvalého bydliště. V některých případech bydliště není vymezen pojem a bude záležet na posouzení soudu.



## Závěr

Postavení cizinců v ČR je ovlivňováno stavem správy cizinecké agendy tj. od udělování víz, přes prodlužování povolení k pobytu, po podmínky na trhu práce a účasti na systému zdravotního a sociálního pojištění, které je v současné době ne příliš vyhovující. Nastavené podmínky na českém pracovním trhu, hlavně příspěvky plynoucí do sociálního systému nedávají cizincům mít možnost při ztrátě zaměstnání sebemenší výhodu v oblasti podpory v nezaměstnanosti a případné rekvalifikace. Při ztrátě zaměstnání okamžitě cizinec ztrácí i povolení k pobytu. Tato situace vede podstatnou část migrace do oblasti šedé ekonomiky, která na jedné straně způsobuje významné daňové úniky a na straně druhé zbavuje cizince jakékoliv právní ochrany.

Návrhem na opatření by bylo nastavení přístupu k zaměstnávání a k podnikání tak, aby živnostenské oprávnění nesloužilo jako nástroj k obcházení normálního pracovního povolení, neboť přístup k živnostenským oprávněním a dlouhodobým pobytům na jejich základě je relativně jednoduchý. Při splnění daných podmínek má cizinec nárok na vydání živnostenského oprávnění. Živnostenský úřad nemá právo přezkoumat skutečný stav přínosu živnosti, kvalifikaci nebo schopnost cizince komunikovat česky, což by bylo legitimním požadavkem vůči člověku, který chce v ČR samostatně podnikat.

Naopak přístup k pracovnímu povolení je kritizován cizinci i některými pracovníky úřadů práce jako příliš administrativně náročný. Povolení pro získávání pracovníků ze zahraničí, o které musí zaměstnavatelé žádat, je nadbytečnou administrativní zátěží pro ně i pro úřady práce. Za samoučelnou administrativní překážku je považována i povinnost předkládat osvědčení o zdravotním stavu. Od participace na legálním pracovním trhu odrazuje cizince i povinnost platit vysoké sociální pojištění, aniž by je mohli po dobu deseti let v praxi využít. Za spravedlivý je přitom možné považovat model častý v zahraničí, kdy po určité době přispívání do systému mohou cizinci buď dostat svůj příspěvek zpět, nebo v rozumné míře využívat dávek.

Důležité je usnadnit přístup na pracovní trh a zamezit zneužívání živnostenského zákona.

Řešením tohoto problému by bylo, kdyby k získávání živnostenského oprávnění pro cizince bylo podmíněno jazykovou zkouškou, případně posudkem obecního úřadu o místní potřebnosti na základě předloženého podnikatelského plánu. Naopak by byla odbourána nefunkční administrativní překážka v podobě povinného zápisu do obchodního rejstříku, která komplikuje život legitimním podnikatelům.

Dále by bylo vhodné usnadnit přístup na legální pracovní trh odbouráním zbytečných administrativních překážek, jako je povinnost žádat o povolení k získávání zaměstnanců ze

zahraničí. Zaměstnavatel by měl nadále povinnost hlásit volné pracovní místo úřadu práce. Při neobsazení místa občanem ČR či EU by ihned následovalo vydání pracovního povolení pro cizince. Dále by pak byla zrušena povinnost předkládat osvědčení o zdravotním stavu. To by se vyžadovalo pouze ve skutečně odůvodněných případech. Agenda prodlužování pobytu na místní úrovni by byla převedena do kompetence místní veřejné správy, respektive samosprávy obce. Vhodnou formou by bylo využití obecních úřadů, které by tak získaly kontakt s pobývajícím cizinci a možnost aktivně působit směrem k jejich integraci. Tento systém je např. v Holandsku, kde na obecních úřadech vedou registr cizinců a jsou jim schopni vydávat patřičné dokumenty. To by ale znamenalo, že na obecních úřadech by museli být zaměstnáni lidé jazykově vybaveni.

Z hlediska pracovního práva by bylo umožněno cizinci využívat širší práva, jako např. pracovat u jednoho zaměstnavatele na různých pozicích. Při nezaviněné ztrátě zaměstnání by si cizinec mohl najít nového zaměstnavatele bez toho, aby okamžitě ztratil povolení k pobytu. Těm cizincům, kteří by řádně platili své příspěvky do sociálního systému, by bylo umožněno při ztrátě zaměstnání na kratší dobu (v rozsahu jednoho až dvou měsíců) čerpat sociální podporu v nezaměstnanosti.

Nejdůležitější je pak důsledněji postihovat nelegální zaměstnávání cizinců. Jednoduchým řešením by bylo zkrácení doby k získávání trvalému pobytu a motivovat cizince k osvojení češtiny zavedením jednoduchého jazykového testu už při podávání žádosti o trvalý pobyt.

## **Seznam použité literatury:**

- Bělina, M. a kol., Pracovní právo, C.H.Beck, Praha 2004
- Tomeš, I., Koldínská, K., Sociální právo Evropské unie, C.H.Beck, Praha 2003
- Steinichová, L., Zaměstnávání cizinců v roce 2000, nakladatelství PRAGOEDUCA, Praha 2000
- Kolektiv autorů, Abeceda mzdové účetní 2000, nakladatelství ANAG
- Boušková, P., Kolmerová, V., Šubrt, B., Hřebíková, I., Ženíšková, M., Daněk, A., Přib, J., Pelech, P., Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny, nakladatelství ANAG 2006 (2. vydání),
- Jouza, L., Ženíšková, M., Salačová, M., Agenturní zaměstnávání, Praha:ASPI, a.s., 2005
- Jouza, L., Zákon o zaměstnanosti s komentářem, Praha 2004, nakladatelství RNDr. Ivana Hexnerová – BOVA POLYGON

## **Publikované články v periodickém tisku a na internetových stránkách:**

- Bičáková, O., Obcházení regulace trhu práce cizinci, kontrola výkonu nelegální práce, Daně a účetnictví 5/2004
- Bičáková, O., Změny v zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí, Daně a účetnictví 5/2004
- Bičáková, O., Postavení cizinců dlouhodobě žijících v České republice na trhu práce, Poradce 9/2005
- Bičáková, O., Písemné doklady v pracovněprávním vztahu, Daně a Účetnictví 7-8/2005
- Boušková, P., Výkon práce cizince vysílaného zahraničním zaměstnavatelem JUDr. Dandová, E., Pracovněprávní vztahy dle cizích právních předpisů, Daně a Účetnictví 7-8/2005
- Hrouzková, V., Zaměstnávání cizinců, Daně a Účetnictví 11/2004
- Jouza, L., Jak proti nelegálnímu zaměstnávání podle práva Evropské unie, Praxe 11/2003
- Jouza, L., Pronajímání pracovních sil, Právní rádce 2/2006
- Jouza, L., Stop práci načerno, Profit 15/2004
- Jouza, L., Kontrola pracovněprávních předpisů u zaměstnavatele, Právní rádce 2/2005
- Jouza, L., K pronájmu zahraniční pracovní síly, Práce a mzda č. 13/2004
- Jouza, L., Pronajímání pracovních sil, Právní rádce 2/2006, vydavatelství ECONOMIA
- Jouza, L., Změny zaměstnávání cizinců, Právní rádce 8/2006
- Koldínská, Ph.D., K., Zaměstnávání cizinců podle nového zákona o zaměstnanosti, Zdravotnictví a právo č. 1/2005
- Koubová K., Brát cizince načerno se zatím nevyplácí, Člověk v tísni 12/2005

Nový, K., Zaměstnávání cizinců, Právní rádce 11/1999

Ryšavá, J., Podnikání v Evropské unii, Centrum pro regionální rozvoj České republiky Euro Info Centrum Praha

Salačová, M., Zjišťování a zdaňování příjmů zaměstnanců při agenturním zaměstnávání, Práce a mzda č. 2/2006

Vysokajová, M., Nový zákon o zaměstnanosti a migrace pracovníků, Právní fórum 4/2004

Provádění kontrol celními úřady v oblasti zaměstnávání cizinců, KDP 8/2005

Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice, VÚPSV Praha 7/2004

Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika: politika pro občany, European Communities, 2000, Ministerstvo práce a sociálních věcí 2001

Sociální zabezpečení přes hranice, Slovenské dotyky 6/2004

Boušková, P., Pracovní migrace cizinců v České republice v 70. až 90. letech, citováno z webových stránek MPSV ČR, [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

Článek - Zaměstnávání cizích státních příslušníků – uvedeného na [www.start.cz](http://www.start.cz)

Článek – Postup zaměstnavatele při získávání zaměstnanců ze zahraničí – webové stránky MPSV ČR, [www.imigrace.mpsv.cz](http://www.imigrace.mpsv.cz)

Článek - Ukrajinci v ČR – [www.socioweb.cz](http://www.socioweb.cz)

Článek - Informace pro pobyt cizinců na území České republiky (Rady a služby) – webové stránky Ministerstva vnitra ČR – [www.mvcr.cz](http://www.mvcr.cz)

Článek – Pobyt cizinců na území ČR po vstupu ČR do Evropské unie – webové stránky Ministerstva vnitra ČR – [www.mvcr.cz](http://www.mvcr.cz)

Metodický pokyn č. 6/2004 - Dodatek č.1 k metodickému pokynu č. 5/2004 platnost 1.10.2004

Metodický pokyn č. 7/2004 Ministerstvo práce a sociálních věcí správa služeb zaměstnanosti platnost 1.10.2004 - Postup úřadů práce při evidování občanů EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinných příslušníků a cizinců, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání a při vydávání povolení zaměstnavateli získávat zaměstnance ze zahraničí a povolení k zaměstnání cizinci.

Metodický pokyn č. 3/2005 Ministerstvo práce a sociálních věcí správa služeb zaměstnanosti platnost 1.2.2005 - Dočasné přidělení zaměstnance agentury práce - cizince - k výkonu práce u uživatele.

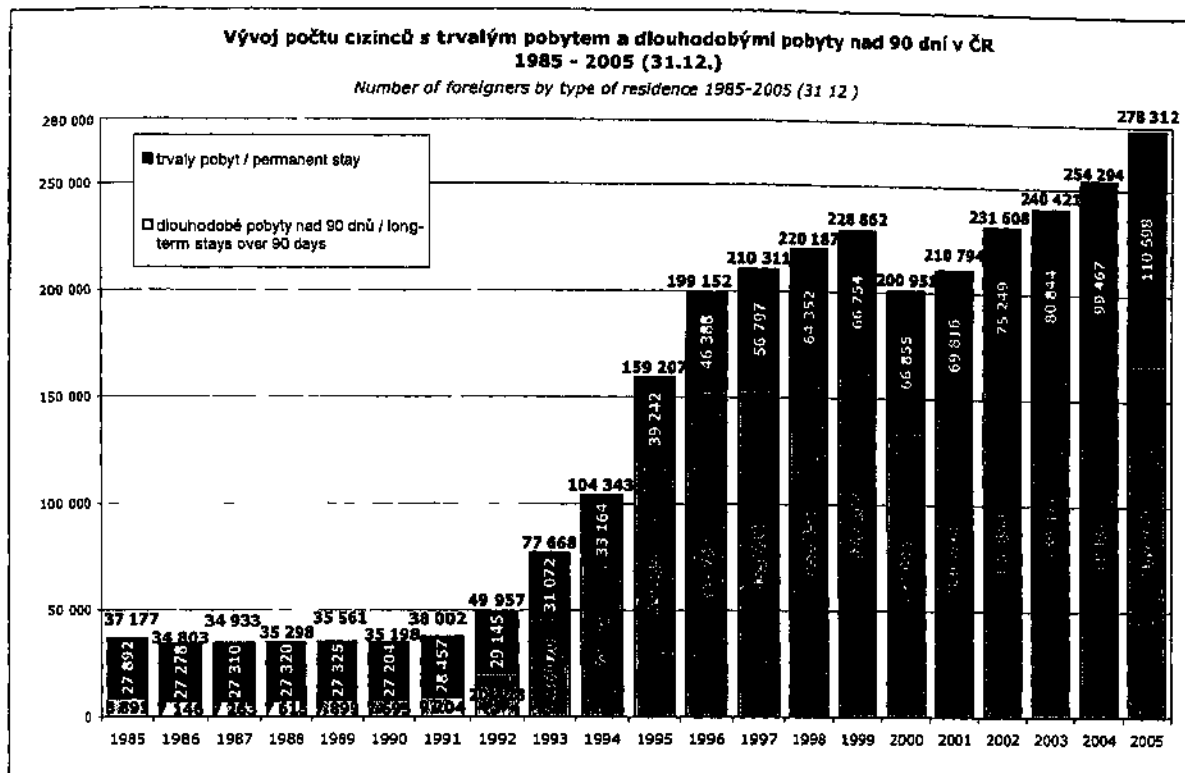
Metodický pokyn č.4/2005 Ministerstvo práce a sociálních věcí, správa služeb zaměstnanosti platnost 15.2.2005 - Postup úřadů práce při udělování povolení k zaměstnávání cizinců - společníkům a členům družstev, a při prodlužování vydaného povolení k zaměstnání.

## Seznam zkratk:

ZoZ	zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
NZoZ	zákon č. 435/2004, o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, účinnost 1.10.2004
PZ	zákon č. 326/1999 o pobytu cizinců na území České republiky a o změnách některých zákonů (pobyťový zákon)
ZP	zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
NZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, účinnost 1.1.2007
ZMPSP	zákon č. 63/1963 Sb., o mezinárodním právu soukromém a procesním, ve znění pozdějších předpisů

## Přílohy:

### Příloha č. 1: Vývoj počtu cizinců za období od 1985 do 31.12.2005



Pramen Ředitelství služby cizinecké a pohraniční policie Ministerstva vnitra ČR

**Příloha č. 2: Vývoj počtu trvale a dlouhodobě usazených cizinců v ČR 1985 - 2005**

Rok	Typ pobytu			
	celkem	trvalý pobyt	vízum nad 90 dnů*	bez státního občanství
1985	37 177	27 892	8 891	394
1986	34 803	27 278	7 146	379
1987	34 933	27 310	7 263	360
1988	35 298	27 320	7 615	363
1989	35 561	27 325	7 899	337
1990	35 198	27 204	7 695	299
1991	38 002	28 457	9 204	341
1992	49 957	29 145	20 428	384
1993	77 668	31 072	46 070	526
1994	104 343	33 164	71 179	.
1995	159 207	39 242	119 965	.
1996	199 152	46 388	152 764	.
1997	210 311	56 797	153 514	.
1998	220 187	64 352	155 835	.
1999	228 862	66 754	162 108	.
2000	200 951	66 855	134 096	.
2001	210 794	69 816	140 978	.
2002	231 608	75 249	156 359	.
2003	240 421	80 844	159 577	.
2004	254 294	99 467	154 827	.
2005	278 312	110 598	167 714	.

Pramen: Ředitelství služby cizinecké a pohraniční policie Ministerstva vnitra ČR

\* V této kategorii je zahrnut do roku 2000 pobyt dlouhodobý, mezi roky 2000-2003 pobyt na víza nad 90 dní, od roku 2004 pobyt přechodný (občanů EU a jejich rodinných příslušníků), dlouhodobý pobyt a pobyt na víza nad 90 dnů (cizinců z třetích zemí).

**Příloha č. 3: Informace o nástupu zaměstnání**

**INFORMACE**

**o nástupu zaměstnání<sup>1/</sup> – o vyslání k výkonu práce<sup>1/</sup>**

občana EU/EHP a Švýcarska nebo jeho rodinného příslušníka,  
nebo cizince, který nepotřebuje povolení k zaměstnání na území ČR  
(§ 87 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

<b>Příjmení :</b>	
<b>Jméno :</b>	Státní občanství <sup>2/</sup> :
Datum narození:	Pohlaví : muž <sup>3/</sup> <input type="checkbox"/> žena <sup>3/</sup> <input type="checkbox"/>
Rodné číslo <sup>4/</sup> :	Místo narození:
Adresa v zemi trvalého pobytu:	
Adresa pro doručování zásilek:	
Nejvyšší dosažené vzdělání (dle KKOv) <sup>5/</sup> :	

občan EU<sup>3/</sup> , rodinný příslušník občana EU<sup>3/</sup> , občan Švýcarska<sup>3/</sup> , rodinný příslušník občana Švýcarska<sup>3/</sup>   
 občan EHP<sup>3/</sup> , rodinný příslušník občana EHP<sup>3/</sup> ,  
 cizinec podle § 98 písm.a)<sup>3/</sup> , § 98 písm.b)<sup>3/</sup> , § 98 písm.c)<sup>3/</sup> , § 98 písm.d)<sup>3/</sup> ,  
 § 98 písm.e)<sup>3/</sup> , § 98 písm.j)<sup>3/</sup> , § 98 písm.k)<sup>3/</sup>

Zaměstnání<sup>1/</sup> – výkon práce<sup>1/</sup> v ČR od ..... do<sup>6/</sup> .....  
 v profesi KZAM (ISCO-88)<sup>7/</sup> ..... číselný kód KZAM (ISCO-88)<sup>7/</sup> .....  
 zařazení dle OKEČ (NACE)<sup>8/</sup> .....  
 vzdělání požadované pro výkon povolání (KKOV)<sup>5/</sup> .....

**a) pracovní právní vztah k zaměstnavateli se sídlem v ČR<sup>9/</sup>**

zaměstnavatel – název .....  
 sídlo (adresa - okres, obec, ulice, číslo, PSČ) .....  
 IČ ..... Rodné číslo<sup>10/</sup> .....  
 kontaktní osoba ..... telefon .....  
 místo výkonu práce (adresa) .....

**b) vyslání k výkonu práce<sup>9/</sup>**

- na základě smlouvy<sup>3/</sup>   
 - na základě pronájmu pracovní síly<sup>3/</sup>

fyzická nebo právnická osoba, u níž je vykonávána práce na území ČR (název a adresa sídla – okres, obec, ulice, číslo, PSČ)  
 .....  
 IČ ..... Rodné číslo<sup>10/</sup> .....  
 kontaktní osoba ..... telefon .....  
 místo výkonu práce (adresa) .....

Jedná se o první zaměstnání na území ČR ano<sup>3/</sup>  ne<sup>3/</sup>

Datum : .....

Razítko:

Podpis odpovědného pracovníka: .....



#### Vysvětlivky

- 1/ platně označte zaškrtnutím
- 2/ jedná-li se o rodinného příslušníka, který není občanem EU/EHP nebo Švýcarska, je nutné předložit doklad potvrzující, že je rodinným příslušníkem občana EU/EHP nebo Švýcarska
- 3/ správný údaj označte x
- 4/ vyplňuje se, pokud je rodné číslo přiděleno;
- 5/ KKO V = Klasifikace kmenových oborů vzdělání (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „[www.czso.cz](http://www.czso.cz) - klasifikace“)
- 6/ vyplňuje se pouze v případě, je-li známa délka výkonu zaměstnání – v opačném případě zaměstnavatel podává informaci o ukončení výkonu práce příslušnému úřadu práce na zvláštním tiskopisu do 10 kalendářních dnů od skončení zaměstnání nebo vyslání
- 7/ KZAM = Klasifikace zaměstnání - uvede se název a číslo vykonávané profese (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „[www.czso.cz](http://www.czso.cz) - klasifikace“)
- 8/ OKEČ = Odvětvová klasifikace ekonomických činností (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „[www.czso.cz](http://www.czso.cz) - klasifikace“)
- 9/ vyplní se podle konkrétního účelu oddíl a) nebo oddíl b)
- 10/ vyplňuje pouze fyzická osoba, která nepodniká

#### Výňatky a citace paragrafů zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti

- § 87 nastoupí-li do zaměstnání občan EU, nebo cizinec uvedený v §98 písm. a) až e), j) a k), je zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, ke které jsou tyto fyzické osoby svým zaměstnavatelem vyslány na základě smlouvy k výkonu práce, povinen o této skutečnosti písemně informovat příslušný úřad práce nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce;
- § 98 Povolení k zaměstnání se nevyžaduje k zaměstnání cizince
- písm. a) s povoleným trvalým pobytem;
  - písm. b) který je rodinným příslušníkem člena diplomatické mise, konzulárního úřadu nebo rodinným příslušníkem zaměstnance mezinárodní vládní organizace se sídlem na území ČR, pokud je vyhlášenou mezinárodní smlouvou, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána, zaručená vzájemnost;
  - písm. c) kterému byl udělen azyl;
  - písm. d) jehož výkon práce na území ČR nepřesáhne 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo celkem 30 dnů v kalendářním roce a jde-li zároveň o výkonného umělce, pedagogického pracovníka, akademického pracovníka vysoké školy, vědeckého, výzkumného nebo vývojového pracovníka, který je účastníkem vědeckého setkání, žáka nebo studenta do 26 let věku, sportovce a osobu, která v České republice zajišťuje dodávky zboží nebo služeb nebo toto zboží dodává nebo provádí montáž na základě obchodní smlouvy, případně provádí záruční práce a opravářské práce;
  - písm. e) o němž to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána;
  - písm. j) který vykonává práci v rámci přípravy na budoucí povolání ve školách a školských zařízeních zařazených do sítě škol, předškolních a školských zařízení, nebo
  - písm. k) který byl vyslán na území České republiky v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie

#### Upozornění:

Místní příslušnost úřadu práce se řídí místem, ve kterém je nebo má být zaměstnání vykonáváno, pokud zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, nestanoví jinak (§7 odst. 3)

**Příloha č. 4: Informace o ukončení zaměstnání**

**INFORMACE**  
**o ukončení zaměstnání<sup>1/</sup> – o ukončení vyslání k výkonu práce<sup>1/</sup>**

občana EU/EHP a Švýcarska nebo jeho rodinného příslušníka  
nebo cizince, který nepotřebuje povolení k zaměstnání na území ČR  
(§ 87 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

<b>Příjmení :</b>	
<b>Jméno :</b>	Státní občanství:
Datum narození:	Pohlaví :      muž <sup>2/</sup> <input type="checkbox"/> žena <sup>2/</sup> <input type="checkbox"/>
Rodné číslo <sup>3/</sup> :	Místo narození:
Adresa v zemi trvalého pobytu:	
Adresa pro doručování zásilek:	

občan EU<sup>2/</sup> , rodinný příslušník občana EU<sup>2/</sup> , občan Švýcarska<sup>2/</sup> , rodinný příslušník občana Švýcarska<sup>2/</sup>   
 občan EHP<sup>2/</sup> , rodinný příslušník občana EHP<sup>2/</sup>   
 cizinec podle    § 98 písm.a)<sup>2/</sup> ,   § 98 písm.b)<sup>2/</sup> ,    § 98 písm.c)<sup>2/</sup> ,   § 98 písm.d)<sup>2/</sup> ,  
                           § 98 písm.e)<sup>2/</sup> ,   § 98 písm.j)<sup>2/</sup> ,    § 98 písm.k)<sup>2/</sup>

<p><b><u>a) ukončení zaměstnání u zaměstnavatele se sídlem v ČR<sup>4/</sup></u></b></p> <p>zaměstnavatel – název .....</p> <p>sídlo (adresa - okres, obec, ulice, číslo, PSČ) .....</p> <p>IČ ..... Rodné číslo<sup>5/</sup> .....</p> <p>datum ukončení zaměstnání: .....</p>
<p><b><u>b) ukončení vyslání k výkonu práce<sup>4/</sup></u></b>    - na základě smlouvy<sup>2/</sup> <input type="checkbox"/></p> <p style="padding-left: 20px;">- na základě pronájmu pracovní síly<sup>2/</sup> <input type="checkbox"/></p> <p>fyzická nebo právnická osoba, u níž je vykonávána práce na území ČR (název a adresa sídla- okres, obec, ulice, číslo, PSČ)</p> <p>.....</p> <p>IČ ..... Rodné číslo<sup>4/</sup> .....</p> <p>datum ukončení zaměstnání: .....</p>

Datum : .....

Razítko:

Podpis odpovědného pracovníka: .....

<p><b><u>Záznam úřadu práce v Nymburku</u></b></p> <p>Úřadu práce doručeno dne .....</p>
--

#### Vysvětlivky

- 1/ platné označte zaškrtnutím
- 2/ správný údaj označte x
- 3/ vyplňuje se, pokud je rodné číslo přiděleno;
- 4/ vyplní se podle konkrétního účelu oddíl a) nebo oddíl b)
- 5/ vyplňuje pouze fyzická osoba, která nepodniká

#### Výňatky a citace paragrafů zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti

- § 87 nastoupí-li do zaměstnání občan EU, nebo cizinec uvedený v §98 písm. a) až e), j) a k), je zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, ke které jsou tyto fyzické osoby svým zaměstnavatelem vyslány na základě smlouvy k výkonu práce, povinen o této skutečnosti písemně informovat příslušný úřad práce nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce;
- § 98 Povolení k zaměstnání se nevyžaduje k zaměstnání cizince
- písm. a) s povoleným trvalým pobytem;
- písm. b) který je rodinným příslušníkem člena diplomatické mise, konzulárního úřadu nebo rodinným příslušníkem zaměstnance mezinárodní vládní organizace se sídlem na území ČR, pokud je vyhlášenou mezinárodní smlouvou, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána, zaručená vzájemnost;
- písm. c) kterému byl udělen azyl;
- písm. d) jehož výkon práce na území ČR nepřesáhne 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo celkem 30 dnů v kalendářním roce a jde-li zároveň o výkonného umělce, pedagogického pracovníka, akademického pracovníka vysoké školy, vědeckého, výzkumného nebo vývojového pracovníka, který je účastníkem vědeckého setkání, žáka nebo studenta do 26 let věku, sportovce a osobu, která v České republice zajišťuje dodávky zboží nebo služeb nebo toto zboží dodává nebo provádí montáž na základě obchodní smlouvy, případně provádí záruční práce a opravářské práce;
- písm. e) o němž to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána;
- písm. j) který vykonává práci v rámci přípravy na budoucí povolání ve školách a školských zařízeních zařazených do sítě škol, předškolních a školských zařízení, nebo
- písm. k) který byl vyslán na území České republiky v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie.

Příloha č. 5: Registrační karta při vzniku pracovněprávního vztahu

**REGISTRAČNÍ KARTA**  
při vzniku pracovněprávního vztahu<sup>\*/</sup> – při vyslání k výkonu práce<sup>\*\*/</sup>

Příjmení, jméno, titul : ..... Rodné číslo: ..... Datum narození: ..... Trvalý pobyt (Stát, PSČ, obec, ulice, číslo, okres): .....

**a) při vzniku pracovněprávního vztahu<sup>\*\*/</sup>**

zaměstnavatel – název: .....  
IČ (IČO): ..... Rodné číslo /pouze u fyzických osob/: .....  
zaměstnavatel – adresa (PSČ, obec, ulice, číslo, okres): .....  
datum nástupu do zaměstnání: .....  
místo výkonu práce (adresa): .....  
druh práce (KZAM)<sup>\*\*\*/</sup>: ..... číselný kód (KZAM)<sup>\*\*\*/</sup>: .....  
zařazení dle OKEČ: .....

**b) při vyslání k výkonu práce<sup>\*\*/</sup>**

doba vyslání od .....  
fyzická nebo právnická osoba, u níž je<sup>\*/</sup> – bude<sup>\*/</sup> vykonávaná práce na území druhého státu:  
(název a adresa - PSČ, obec, ulice, číslo, okres): .....  
IČ (IČO): ..... Rodné číslo /pouze u fyzických osob/ .....  
v profesi (KZAM)<sup>\*\*\*/</sup>: ..... číselný kód (KZAM)<sup>\*\*\*/</sup>: .....  
zařazení dle OKEČ: .....  
místo výkonu práce (adresa) .....  
u vysílajícího zahraničního zaměstnavatele (název a adresa - PSČ, obec, ulice, číslo, okres): .....

Datum : .....

Podpis a razítko zaměstnavatele:  
.....

**Úřední záznam územního orgánu práce v.....**

doručeno územnímu orgánu práce dne .....

podpis odpovědné osoby územního orgánu práce a razítko:

\*/ nehodící se škrtně

\*\*/ vyplní se podle konkrétního účelu

\*\*\*/ uveďte se název vykonávané profese a číslo podle klasifikace KZAM

\*\*\*\*/ uveďte se příslušný § ZP a důvody, na základě kterých bylo zaměstnání ukončeno

**Příloha č. 6: Registrační karta při ukončení pracovněprávního vztahu**

**REGISTRAČNÍ KARTA**

při ukončení pracovněprávního vztahu<sup>\*/</sup> – při ukončení výkonu práce<sup>\*/</sup>

Příjmení, jméno, titul : ..... Rodné číslo: ..... Datum narození: ..... Trvalý pobyt (Stát, PSČ, obec, ulice, číslo, okres): .....

**a) při ukončení pracovněprávního vztahu<sup>\*\*/</sup>**

zaměstnavatel – název: .....  
IČ (IČO): .....  
zaměstnavatel – adresa (PSČ, obec, ulice, číslo, okres): .....  
druh práce (KZAM<sup>\*\*\*/</sup>): ..... datum ukončení zaměstnání: .....

**b) při ukončení výkonu práce<sup>\*\*/</sup>**

fyzická nebo právnická osoba, u níž byla vykonávána práce na území druhého státu:  
(název a adresa – PSČ, obec, ulice, číslo, okres) ..... IČ (IČO): .....  
v profesi (KZAM<sup>\*\*\*/</sup>) ..... datum ukončení výkonu práce: .....

Datum : .....

Podpis a razítko zaměstnavatele:

**Úřední záznam územního orgánu práce v Nymburku**

doručeno územnímu orgánu práce dne .....

podpis odpovědné osoby územního orgánu práce a razítko :

- \*/ nevhodící se škrtně
- \*\*/ vyplní se podle konkrétního účelu
- \*\*\*/ uvede se číslo vykonávané profese podle klasifikace KZAM
- \*\*\*\*/ uvede se příslušný § ZP a důvody, na základě kterých bylo zaměstnání ukončeno