

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**Tereza Lugmajerová**

**Zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí  
v České republice**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 12.4.2018

Prohlašuji, že předloženou diplomovou práci jsem vypracovala samostatně, a že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny. Prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 118 517 znaků včetně mezer.

Tereza Lugmajerová

V Praze dne 12.4.2018

Děkuji paní doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc. za vedení mé práce, za podnětné rady a připomínky při vypracování této diplomové práce. Dále bych chtěla poděkovat své rodině za velkou podporu.

# Obsah

Úvod .....	6
1 Vymezení základních pojmů .....	8
1.1 Zaměstnávání.....	8
1.2 Zaměstnavatel.....	10
1.3 Zaměstnanec ze zahraničí.....	11
1.3.1 Občané EU, jejich rodinní příslušníci a rodinní příslušníci občanů ČR.....	12
1.3.2 Cizinec.....	13
1.3.3 Žadatel o udělení mezinárodní ochrany .....	13
1.4 Povolení k výkonu zaměstnání.....	14
1.5 Povolení k pobytu.....	14
2 Prameny práva a mezinárodní prvek v pracovním právu .....	16
2.1 Přehled pramenů práva .....	16
2.2 Mezinárodní prvek v pracovním právu .....	23
3 Podmínky zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí na území České republiky .....	25
3.1 Občané EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci a rodinní příslušníci občanů ČR.....	25
3.2 Cizinci.....	27
3.3 Žadatelé o udělení mezinárodní ochrany.....	30
4 Povolení k výkonu zaměstnání .....	31
4.1 Povolení k zaměstnání.....	31
4.2 Zaměstnanecká karta .....	36
4.3 Modrá karta .....	42
4.4 Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance .....	44

4.5	Výjimky, kdy cizinci nepotřebují povolení k výkonu zaměstnání .....	47
4.6	Počet zaměstnanců ze zahraničí na území ČR .....	50
5	Povinnosti zaměstnavatele při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí.	51
5.1	Ohlašovací povinnost .....	51
5.2	Informační povinnost.....	52
5.3	Evidenční povinnost .....	53
5.4	Následky nesplnění povinností.....	54
6	Otázky související se zaměstnáváním cizinců .....	55
6.1	Organizační zajištění zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí.....	55
6.2	Vysílání cizinců na pracovní cesty .....	57
6.3	Nelegální práce .....	58
6.4	Visapoint.....	60
6.5	Agenturní zaměstnávání .....	62
	Závěr .....	64
	Seznam zkratk .....	67
	Seznam použitých zdrojů.....	68
	Seznam příloh .....	75
	Přílohy .....	76
	Abstrakt.....	80
	Klíčová slova .....	81
	Abstract.....	82
	Keywords.....	83

## Úvod

Zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí je aktuální téma nejen v České republice, ale i v celé Evropské unii, které rozděluje společnost na dva tábory. Jedni v zaměstnancích ze zahraničí vidí jen ty, kteří zabírají volná pracovní místa, snižují platy a představují bezpečnostní riziko, druzí v nich vidí potenciální pracovní sílu, která v současnosti na pracovním trhu chybí. S otevřeností světa a možností svobodně cestovat, usadit se a pracovat v jiném státě a velmi aktuálním problémem migrace a uprchlictví se každoročně zvyšuje počet cizinců na našem území. O zaměstnance ze zahraničí mají velký zájem zaměstnavatelé, vzhledem k velmi nízké nezaměstnanosti, která se v současné době v České republice pohybuje okolo 2,4% a přitom zaměstnavatelé hledají více než 217 000 zaměstnanců.<sup>1</sup> Nedostatek pracovníků se snaží vyřešit právě zaměstnanci ze zahraničí.

Ovšem než dojde k samotnému zaměstnání, tak tomu předchází dlouhý proces vyřizování povolení k pobytu a k výkonu zaměstnání. Získáním těchto povolení však povinnosti zaměstnance ani zaměstnavatele nekončí. Se zaměstnáváním zaměstnanců ze zahraničí je spojeno hodně požadavků a povinností. Právě proto jsem si vybrala jako téma své diplomové práce tuto problematiku, protože proces získání povolení k výkonu zaměstnání a pobytu na území ČR není jednoduchý a i poté, co zaměstnanci ze zahraničí povolení získají, stále musí dodržovat striktní pravidla, jinak se dopustí nelegální práce. Stejně tak spoustu povinností mají zaměstnavatelé.

Zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí je velmi široké téma, ve kterém se prolíná úprava pracovního, evropského, mezinárodního a správního práva, práva pobytu cizinců na území ČR, podnikání podle živnostenského zákona, sociálního a zdravotního pojištění těchto osob. Zabývat se všemi

---

<sup>1</sup> *Volných míst je nejvíce v historii Česka.* [online]. [cit. 2018-03-29]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/volnych-mist-je-nejvice-v-historii-firmy-hledaji-217-tisic-z/r~5592e53af51411e7af7dac1f6b220ee8/?redirected=1522328078>

souvisejícími otázkami není cílem této práce, a ani by to vzhledem k značné obsáhlosti nebylo možné, proto např. otázky podnikání podle živnostenského zákona a sociálního a zdravotního pojištění budou zcela opomenuty.

Cílem této práce je přinést přehled možností, jak legálně zaměstnat zaměstnance ze zahraničí na našem území, popsat proces získávání jednotlivých povolení a shrnout, která jsou pro jakého zaměstnance nejvhodnější. Práce si dále klade za cíl upozornit na novinky v této oblasti a přiblížit je, protože hlavně druhá polovina roku 2017 přinesla několik významných změn. V srpnu nabyla účinnosti rozsáhlá novela zákona o pobytu cizinců i zákona o zaměstnanosti, která s sebou přinesla mimo jiné nový institut v podobě karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo vízum k pobytu za účelem sezónního zaměstnání. Ke konci listopadu byl pak zrušen systém Visapoint, skrze který si uchazeči o vydání povolení k výkonu zaměstnání rezervovali termín pro podání žádosti. V neposlední řadě můžeme jmenovat znovu umožnění dočasně přidělovat cizince k výkonu práce pro uživatele agenturami práce.

Při psaní diplomové práce jsem informace převážně čerpala ze zákona o zaměstnanosti a zákona o pobytu cizinců na území České republiky a dalších relevantních právních předpisů ve spojení s odbornou literaturou, důvodovými zprávami, komentáři a integrovaným portálem Ministerstva práce a sociálních věcí. Práce analyzuje, popisuje a hodnotí právní úpravu zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí, tudíž při zpracování byla využita analytická a deskriptivní metoda. Práce je rozdělena do 6 hlavních částí. Nejprve budou definovány stěžejní pojmy a přiblížena platná právní úprava zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí na našem území i v kontextu evropském a mezinárodním. Pak se už budeme věnovat konkrétně jednotlivým typům povolení k výkonu zaměstnání a s nimi souvisejícím povolením k pobytu na území ČR. Pátá kapitola je věnována povinnostem zaměstnavatelů. V poslední kapitole bude přiblíženo vysílání na pracovní cesty, agenturní zaměstnávání, systém Visapoint nebo nelegální práce. Závěr je věnován zhodnocení platné právní úpravy.

# 1 Vymezení základních pojmů

V této práci budeme pracovat s mnoha pojmy. Některé budou vysvětleny později přímo v textu, některé je však vhodné definovat a vymežit hned na začátku. Jsou to pojmy, které jsou klíčové pro tuto práci. Jedná se jak o pojmy obecné z hlediska pracovního práva (zaměstnavatel, zaměstnanec), tak i o pojmy specifické právě pro oblast zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí, zejména právě zúžení definice pojmu zaměstnanec jen na ty ze zahraničí a jejich dělení na občany EU, EHP a Švýcarska, jejich rodinné příslušníky a rodinné příslušníky občana ČR, cizince a žadatele o udělení mezinárodní ochrany. Neméně důležitými pro nás budou pojmy povolení k výkonu zaměstnání a povolení k pobytu.

## 1.1 Zaměstnávání

Český právní řád často pracuje s pojmem zaměstnávání, ať už v samotném zákoníku práce, vezměme si např. institut agenturního zaměstnávání, nebo v zákoně o zaměstnanosti, kde jsou tak pojmenovány rovnou dvě části, část třetí – zaměstnávání osob se zdravotním postižením a část čtvrtá - zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí, přesto pro něj neexistuje žádná legální definice. Lze jím však chápat výkon závislé práce pro zaměstnavatele. Závislá práce je vymezena v ustanovení §2 odst. 1 zákoníku práce, které stanoví, že: *„Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.“* Odstavec 2 téhož ustanovení definici ještě doplňuje, a to tak, že: *„Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“* Závislá práce pak může být konána jen v pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Za závislou práci se pak považuje



i agenturní zaměstnávání.<sup>2</sup> Výše uvedené platí tehdy, jestliže jiný právní předpis nestanoví, že závislá práce může být vykonávána i mimo pracovní poměr nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, jako např. zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, nebo zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.<sup>3</sup>

Zákon o zaměstnanosti i zákon o pobytu cizinců pracují s pojmem zaměstnání. Zaměstnáním se podle ustanovení § 10 zákona o zaměstnanosti rozumí zaměstnání v pracovněprávním vztahu, což koresponduje s výše uvedeným vymezením pojmu zaměstnávání, protože pracovněprávní vztahy jsou takové, které vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli (§1ZP). Zákon o zaměstnanosti dále definici zaměstnání rozšiřuje v ustanovení §5a, kdy za zaměstnání považuje i vnitropodnikové převedení, a taktéž i podle ustanovení § 89 odst. 3: *„plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby zajišťovaných společně statutárním orgánem nebo členem statutárního nebo jiného orgánu obchodní korporace pro obchodní korporaci.“* Zákon o pobytu cizinců tuto definici ještě rozšiřuje o členy družstva, členy statutárního nebo jiného orgánu družstva při plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti (178b ZoPC). Pro účely zákona o pobytu cizinců se zaměstnáním rozumí *„...výkon činnosti, ke které cizinec potřebuje povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu nebo modrou kartu.“*<sup>4</sup> Odstavec 4 téhož ustanovení pak obsahuje negativní vymezení, podle kterého se za zaměstnání nepovažuje vyslání zaměstnance za účelem zvyšování dovedností a kvalifikace na základě smlouvy mezi českou osobou a zahraničním zaměstnavatelem. Je vidět, že právní předpisy chápou pojem zaměstnání pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí širěji oproti základnímu vymezení skrze závislou práci, které se vztahuje na občany ČR.

---

<sup>2</sup> § 3 a §307a zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>3</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 327

<sup>4</sup> §178b/1 zák. č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR

## 1.2 Zaměstnavatel

„Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu“ (§7 ZP). Zaměstnavatelem může být jak fyzická osoba, tak i právnická. Aby osoba mohla vystupovat v pracovněprávních vztazích, tak musí mít pracovněprávní svéprávnost. Zákoník práce tuto problematiku neupravuje<sup>5</sup>, proto se použije úprava obsažená v zákoně č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Svěprávnost vzniká postupně podle vyzrállosti osoby, plně svéprávným se člověk stává dosažením zletilosti. Vzhledem k významu právního postavení zaměstnavatele lze však dospět k závěru, že pracovněprávní svéprávnosti nabývá osoba až dosažením 18 let věku.<sup>6</sup> To neplatí, jestliže zákonný zástupce udělí nezletilému, který nenabyl plné svéprávnosti, souhlas k provozování obchodního závodu nebo jiné výdělečné činnosti. K udělení souhlasu je potřeba přivolení soudu (§§30-37 OZ). Další možností, jak se nezletilý může stát plně svéprávným, je přiznání plné svéprávnosti soudem v 16 letech při splnění dalších podmínek uvedených v ustanovení § 37 OZ. Právnickou osobu zastupuje a jedná za ni statutární orgán a další osoby, o kterých to stanoví zákon.<sup>7</sup> Podmínky vzniku a zániku pak stanoví zákony, podle kterých byly jednotlivé právnické osoby založeny, zejména občanským zákoníkem, zákonem č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích a zákonem č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon. Zaměstnavatele můžeme dělit na tuzemské a zahraniční. Podle toho, zda mají sídlo v České republice, nebo nikoliv. Zahraniční zaměstnavatelé jsou osoby, které zde nemají sídlo, trvale zde nepodnikají, ale

---

<sup>5</sup> *Ve znění účinném do 31.12.2013 zákoník práce v ustanovení §10 stanovil, že: „způsobilost fyzické osoby vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká dosažením 18 let věku.“*

<sup>6</sup> *STRÁNSKÝ, Jaroslav, Vít SAMEK a Jan HORECKÝ. Nový občanský zákoník a pracovní právo: s praktickým výkladem pro širokou veřejnost. Praha: Soudy, 2014. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-52-1, s. 37*

<sup>7</sup> *Např. §127, §161, §166 zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník*

vyšlou své zaměstnance do ČR, tak aby zde vykonávali práci pro tuzemského zaměstnavatele na základě uzavřené smlouvy. Vyslaní zaměstnanci jsou v pracovněprávním poměru k tomuto zahraničnímu zaměstnavateli (dále jen „vyslaní zaměstnanci“).<sup>8</sup>

### 1.3 Zaměstnanec ze zahraničí

*„Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu“* dle ustanovení § 6 zákoníku práce. Zaměstnancem může být na rozdíl od zaměstnavatele jen fyzická osoba, která je pracovněprávně způsobilá, tj. dovršila věku 15 let a ukončila povinnou školní docházku. Nezletilý se může zavázat k výkonu závislé práce ještě před dokončením povinné školní docházky, jen den nástupu nesmí předcházet dni ukončení povinné školní docházky. Bez splnění těchto dvou podmínek mohou nezletilí vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených v ustanovení § 121 a násl. zákona o zaměstnanosti (§34, 35 OZ). Přívlastek „ze zahraničí“ značí to, že zaměstnanec ze zahraničí není občanem České republiky. Z pohledu zákona o zaměstnanosti, je vhodné zaměstnance ze zahraničí dělit do 3 skupin podle toho, jaké požadavky musí splňovat, aby mohli být na území České republiky zaměstnáni. Zaměstnance ze zahraničí pak dělíme na občany Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska a jejich rodinné příslušníky a rodinné příslušníky občana ČR, kteří mají shodné postavení jako občané ČR, dále pak na cizince, kteří musí být držiteli povolení k výkonu zaměstnání a na žadatele o udělení mezinárodní ochrany.

---

<sup>8</sup> BOUŠKOVÁ, Petra. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny z hlediska zaměstnanosti, pracovněprávních vztahů a volby práva, povolování pobytu cizinců na území ČR, nemocenského pojištění, zdravotního pojištění, důchodového pojištění, zdaňování příjmů*. 3. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2009. *Práce, mzdy, pojištění*. ISBN 978-80-7263-525-2, s. 11

### 1.3.1 Občané EU, jejich rodinní příslušníci a rodinní příslušníci občanů ČR

Zákon o zaměstnanosti vymezuje jako jednu skupinu občany Evropské unie<sup>9</sup> a jejich rodinné příslušníky a rodinné příslušníky občanů České republiky (§85 ZoZ). Za rodinného příslušníka občana Evropské unie se bez ohledu na jeho státní příslušnost považuje manžel/ka, potomci mladší 21 let, potomci manžela občana EU mladší 21 let, rodič občana EU mladšího než 21 let, o kterého skutečně pečuje, dále pak potomek/předek či potomek/předek manžela občana EU, jsou-li na občanova EU z důvodu uspokojování svých základních potřeb závislí na výživě nebo nutné péči, nebo byli na výživě nebo nutné péči závislí bezprostředně před vstupem na území ve státě, jehož je občanem, nebo ve kterém měl povolen pobyt (§15a ZoPC). Výše uvedené vztahující se na manžela se uplatní i na registrovaného partnera (§180f ZoPC). Nespadá-li do jedné z výše uvedených kategorií, tak se za rodinného příslušníka bude na základě ustanovení § 15a odst. 2 ZoPC považovat i v případě, že prokáže, že před vstupem na území žil s občanem EU ve společné domácnosti ve státě, jehož je občanem, nebo ve státě, ve kterém měl povolen pobyt. Dále, jestliže prokáže, že je na něm závislý, sám se o sebe ze závažných zdravotních důvodů nedokáže postarat, jakož i tehdy, když prokáže, že spolu mají trvalý partnerský vztah. Do této skupiny spadají taktéž na základě ustanovení § 1 odst. 3 zákona o pobytu cizinců i občané a rodinní příslušníci občanů Švýcarska<sup>10</sup> a Evropského hospodářského prostoru, kteří

---

<sup>9</sup> Členské státy Evropské unie: Belgie, Bulharsko, Česká republika, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Chorvatsko, Irsko, Itálie, Kypr, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Německo, Nizozemsko, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Rumunsko, Řecko, Slovensko, Slovinsko, Španělsko, Švédsko, Velká Británie.

<sup>10</sup> Dohoda mezi Evropským společenstvím a jeho členskými státy na straně jedné a Švýcarskou konfederací na straně druhé o volném pohybu osob.

nejsou zároveň v Evropské unii, tedy Norska, Lichtenštejnska a Islandu<sup>11</sup>(dále jen „občané EU/EHP a Švýcarska a rodinní příslušníci“).

### 1.3.2 Cizinec

Cizinec je v zákoně o zaměstnanosti vymezen negativně. Podle ustanovení § 85 se za cizince nepovažuje občan Evropské unie, jeho rodinný příslušník ani rodinný příslušník občana České republiky. Za cizince se pro účely zákona o zaměstnanosti nepovažují ani občané Švýcarska a zemí Evropského hospodářského prostoru. Zákon o pobytu cizinců vymezuje cizince širěji, protože pod tento pojem zahrnuje všechny, kteří nejsou občany ČR, včetně občanů EU. Pokud bude v této práci zmíněn pojmem cizinec, tak bude použit ve smyslu zákona o zaměstnanosti, nebude-li řečeno jinak. Cizincem se proto pro účely této práce rozumí občan třetích zemí, tj. občan nečlenských zemí Evropské unie, Švýcarska nebo zemí Evropského hospodářského prostoru, popř. osoba bez státní příslušnosti (dále též jen „občané třetích zemí“).

### 1.3.3 Žadatel o udělení mezinárodní ochrany

Postavení žadatelů o udělení mezinárodní ochrany upravuje zák. č. 325/1999 Sb., o azylu, podle kterého se žadatelem o udělení mezinárodní ochrany rozumí: „..... cizinec, který podal v České republice žádost o udělení mezinárodní ochrany, o níž dosud nebylo pravomocně rozhodnuto.“<sup>12</sup> Tento statut je pak ještě přiznáván osobám, které požádaly o udělení v jiném státě, který je vázán přímo použitelným předpisem EU a ČR jej převzala za účelem posouzení žádosti. A dále pak do nabytí právní moci rozhodnutí, během soudního řízení proti rozhodnutí o udělení, má-li žaloba suspensivní účinek,

---

<sup>11</sup> Přílohy V a VIII Dohody o Evropském hospodářském prostoru a rozhodnutí Smíšeného výboru EHP č. 158/2007 ze dne 7. prosince 2007, kterým se mění příloha V (Volný pohyb pracovníků) a příloha VIII (Právo usazování) Dohody o EHP.

<sup>12</sup> §2 odst. 1 písm. b) zák. č. 325/1999 Sb., o azylu

nemá-li, tak po dobu rozhodnutí o jeho přiznání.<sup>13</sup> Mezinárodní ochrana může být poskytnuta formou azylu, nebo doplňkové ochrany. Azyl se uděluje v taxativně stanovených případech.<sup>14</sup> Doplňková ochrana pak tehdy, když cizinec nesplňuje podmínky pro udělení azylu, ale během řízení o udělení mezinárodní ochrany se zjistilo, že by mu vrácením do země hrozilo skutečné nebezpečí závažné újmy.<sup>15</sup>

## 1.4 Povolení k výkonu zaměstnání

Povolením k výkonu zaměstnání se rozumí oprávnění, které umožňuje zaměstnanci ze zahraničí legálně pracovat na území České republiky. Konkrétně se jedná o zaměstnaneckou kartu, kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance, modrou kartu a povolení k zaměstnání. Všechny typy povolení k výkonu zaměstnání jsou vydávány na konkrétní místo u určitého zaměstnavatele na předem stanovenou dobu. Jednotlivé typy povolení k výkonu zaměstnání budou probrány v samostatných podkapitolách.

## 1.5 Povolení k pobytu

Povolením k pobytu se rozumí oprávnění zaměstnance ze zahraničí pobývat na území ČR. Zaměstnanci mohou mít na území ČR v závislosti na délce pobytu přechodný nebo trvalý pobyt. Přechodným pobytem se rozumí pobyt nepřesahující 90 dnů (dále jen „krátkodobý“) a pobyt nad 90 dnů (dále jen „dlouhodobý“).<sup>16</sup> Krátkodobě mohou na území ČR pobývat bez víza občané států, které jsou vyjmenované v příloze II Nařízení Rady (ES)

---

<sup>13</sup> § 2 odst. 1 písm. b) zák. č. 325/1999 Sb., o azylu

<sup>14</sup> Případy jsou stanoveny v §§ 12-14 zák. č. 325/1999 Sb., o azylu. Důvodem může být pronásledování za uplatňování politických práv a svobod, odůvodněný strach z pronásledování z důvodu rasy, pohlaví, rasy atd.

<sup>15</sup> Za vážnou újmu se podle § 14a zák. č. 325/1999 Sb., o azylu, považuje zejména uložení/výkon trestu smrti nebo mučení.

<sup>16</sup> KOLDINSKÁ, Kristina, Harald C. SCHEU a Martin ŠTEFKO. Sociální integrace cizinců. Praha: Auditorium, 2016. ISBN 978-80-87284-60-5, s. 134

č. 539/2001.<sup>17</sup> Občané států, které nejsou osvobozeny od vízové povinnosti, si musejí zažádat o krátkodobé vízum, které je upraveno vízovým<sup>18</sup> a schengenským hraničním kodexem.<sup>19</sup> Tyto státy jsou uvedeny v příloze I již zmiňovaného nařízení. Dlouhodobým povolením k pobytu je dlouhodobé vízum, povolení k přechodnému pobytu a povolení k dlouhodobému pobytu.

---

<sup>17</sup> Nařízení Rady (ES) č. 539/2001 ze dne 15. března 2001, kterým se stanoví seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci musí mít při překračování vnějších hranic vízum, jakož i seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci jsou od této povinnosti osvobozeni

<sup>18</sup> Nařízením Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 810/2009, ze dne 13. července 2009, o kodexu Společenství o vízech

<sup>19</sup> Nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2016/399 ze dne 9. března 2016, kterým se stanoví kodex Unie o pravidlech upravujících přeshraniční pohyb osob

## 2 Prameny práva a mezinárodní prvek v pracovním právu

Zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí je převážně upraveno vnitrostátním právem, ale nesmíme zapomínat, s ohledem na přítomnost mezinárodního prvku v pracovněprávním vztahu, i na právo mezinárodní. Stále větší vliv má unijní právo, které se snaží, aby postupně docházelo k harmonizaci podmínek zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí ve všech členských státech EU. Svou roli v této oblasti hrají také mezinárodní smlouvy, hlavně vzhledem k jejich významu, jestliže jsou součástí českého právního řádu podle čl. 10 Ústavy České republiky.<sup>20</sup> Tyto smlouvy mají aplikační přednost před zákonem. ČR je také členem několika mezinárodních organizací, které se zabývají ochranou základních lidských práv a svobod a s nimi souvisejících práv hospodářských a sociálních.

### 2.1 Přehled pramenů práva

Mezi nejvýznamnější mezinárodní organizace, jejíž jedním z hlavních cílů je uskutečňování sociální a hospodářské spolupráce, se bezesporu řadí Organizace spojených národů (dále jen „OSN“), která se v oblasti sociálních a hospodářských práv významně angažuje prostřednictvím Ekonomické a sociální rady OSN (ECOSOC) a jejího orgánu Rady OSN pro lidská práva.<sup>21</sup> Zakládající listina, Charta Organizace spojených národů, byla přijata v roce 1945 a v roce 1948 byla přijata Všeobecná deklarace lidských práv (dále jen „Deklarace“), která není právně závazná, a proto byl v roce 1966 přijat Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (dále jen

---

<sup>20</sup> Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

<sup>21</sup> Organizační struktura. Informační centrum OSN v Praze [online]. [cit. 2018-03-08]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/osn/organizacni-struktura>



„Pakt“).<sup>22</sup> Jak Deklarace, tak Pakt upravují základní hospodářská a sociální práva, zejména právo na práci, přiměřenou životní úroveň nebo právo na spravedlivou odměnu. Smluvní státy tato práva zaručují jednotlivcům bez jakékoliv diskriminace. V roce 1919 byla založena Mezinárodní organizace práce (dále jen „organizace práce“), která je v současnosti specializovanou agenturu při OSN. Cílem organizace práce je prosazování standardů, to se nejčastěji děje skrze úmluvy.<sup>23</sup> Na regionální úrovni hraje významnou roli Rada Evropy. Úmluva o ochraně lidských práv a svobod<sup>24</sup> spolu s Evropskou sociální chartou<sup>25</sup> (dále jen „Charta“) tvoří základní rámec smluvní ochrany lidských práv a svobod v členských státech Rady Evropy. Evropská sociální charta je katalogem evropských hospodářských a sociálních práv. Specifikem Charty je to, že nemusela být ratifikována jako celek. Podle Revidované Evropské sociální charty z roku 1996 si smluvní státy musí vybrat 6 z 9 vybraných článků (čl. 1 je právo na práci), které ratifikují a další články nebo odstavce, tak aby celkový počet ratifikovaných článků byl nejméně 16 nebo 63 číslovaných odstavců. ČR zatím ratifikaci dodatku neprovedla.<sup>26</sup>

Česká republika uzavřela v minulosti několik dvoustranných mezinárodních smluv, které upravují přístup občanů smluvního státu na trh práce v ČR, a to tak, že je zvýhodňují nebo jim vstup usnadňují. ČR uzavřela mezinárodní smlouvy např. s našimi sousedními zeměmi, ty však po vstupu ČR v roce 2004 do Evropské unie ztratily na významu, protože byly nahrazeny komunitárním právem EU. Od roku 2005 jsou uzavírány smlouvy, které

---

<sup>22</sup> *Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech*

<sup>23</sup> *Seznam úmluv MOP ratifikovaných Českou republikou. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2018-03-08]. Dostupné z:*

*<https://www.mpsv.cz/cs/1009><https://www.mpsv.cz/cs/1002>*

<sup>24</sup> *Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb., o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících*

<sup>25</sup> *Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č.14/2000 Sb.m.s., o Evropské sociální chartě*

<sup>26</sup> *BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT, 2017, op. cit. s. 4*

umožňují občanům smluvních států snadněji získat zaměstnání na určitou dobu v rámci tzv. pracovní dovolené nebo v rámci dočasných pracovních pobytů mládeže. Tyto dohody umožňují nejčastěji studentům a mladým lidem po nějakou dobu pracovat ve smluvní zemi, aniž by museli získat povolení k výkonu zaměstnání. V současnosti máme takovou dohodu uzavřenou s Novým Zélandem<sup>27</sup>, Kanadou<sup>28</sup>, Izraelem<sup>29</sup>, Chile<sup>30</sup> a s Korejskou republikou<sup>31,32</sup>

Vstup ČR do Evropské unie (dále jen „EU“) přinesl, stejně jako do jiných oblastí, i do oblasti zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí významné změny. Jednak jsou pro nás závazná ustanovení o zaměstnávání zaměstnanců z nečlenských zemí, ale hlavně se postupně vyčlenila nová kategorie pracovníků, a to občané EU a jejich rodinní příslušníci, kterým byl v návaznosti na čtyři základní svobody občanů EU (volný pohyb osob, zboží, služeb a kapitálu)<sup>33</sup>, respektive na základě čl. 45 Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen „SFEU“) zajištěn volný pohyb v členských státech. Tyto 4 základní svobody pak stvrzuje čl. 15 odst. 2 Listiny základních práv a svobod EU, který zní: „Každý občan Unie může svobodně hledat zaměstnání,

---

<sup>27</sup>Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 93/2005 Sb.m.s., o sjednání Dohody o programu pracovní dovolené mezi vládou České republiky a vládou Nového Zélandu a Ujednání mezi vládou České republiky a vládou Nového Zélandu k Dohodě o programu pracovní dovolené mezi vládou České republiky a vládou Nového Zélandu

<sup>28</sup>Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 74/2007 Sb.m.s., o sjednání Dohody mezi Českou republikou a Kanadou o usnadňování dočasných pracovních pobytů mládeže

<sup>29</sup>Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 45/2016 Sb.m.s., o sjednání Dohody mezi vládou České republiky a vládou Státu Izrael o programu pracovní dovolené

<sup>30</sup>Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 55/2016 Sb.m.s., o sjednání Dohody mezi Českou republikou a Chilskou republikou o programu pracovní dovolené

<sup>31</sup>Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 55/2012 Sb.m.s., o sjednání Dohody mezi vládou České republiky a vládou Korejské republiky o programu pracovní dovolené

<sup>32</sup> Seznam úmluv MOP ratifikovaných Českou republikou. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2018-03-08]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/1009>

<sup>33</sup> Čl. 26 bod 2. Smlouvy o fungování Evropské unie

*pracovat, usadit se nebo poskytovat služby v kterémkoli členském státě.*“ a čl. 45 Listiny zaručující volný pohyb a pobyt. Z Listiny jsou pro nás dále stěžejní ustanovení čl. 5 o zákazu nucených prací a otroctví a čl. 31 o slušných a spravedlivých pracovních podmínkách. Volnému pohybu pracovníků byl přizpůsoben i sociální systém, zejména zachování nároku na dávky podle vnitrostátních předpisů, započítáváním všech dob potřebných ke vzniku nároku na dávky a výplata dávek do zahraničí.<sup>34</sup>

K harmonizaci vnitrostátních norem členských států dochází pomocí právních předpisů sekundárního práva, zejména nařízení a směrnic Evropského parlamentu a Rady EU (dále jen „nařízení nebo směrnice“.) Mezi nejvýznamnější nařízení a směrnice, které upravují problematiku zaměstnávání cizinců patří: nařízení č. 492/2011 ze dne 5.4.2011, o volném pohybu pracovníků uvnitř unie, Směrnice č. 2011/98/EU o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolení k pobytu a práci na území členského státu pro státní příslušníky třetích zemí a o společném souboru práv pracovníků ze třetích zemí oprávněně pobývajících v některých členských státech. Směrnice Rady č. 2003/109/ES o právním postavení státních příslušníků třetích zemí, kteří jsou dlouhodobě pobývajícími residenty. Směrnice č. 2004/38/ES o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států, Směrnice č. 2005/36/ES o uznávání odborných kvalifikací, Směrnice Rady č. 2009/50/ES o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadující vysokou kvalifikaci a mnoho dalších. Některé z nich budou zmíněny dále v textu.

Právo na práci je jedním ze základních lidských práv, které deklaruje čl. 26 Listiny základních práv a svobod<sup>35</sup> (dále jen „LZPS“). „Právo na práci v demokratické společnosti znamená možnost zvolit si svobodně zaměstnání za

---

<sup>34</sup> Čl. 48 Smlouvy o fungování Evropské unie

<sup>35</sup> Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky ze dne 16.12.1992

*důstojných a uspokojivých pracovních podmínek a za přiměřenou odměnu, právo získat práci v mezích společenských možností nebo peněžitou podporu v nezaměstnanosti, která by zajistila přiměřenou a lidsky důstojnou životní úroveň. Zahrnuje i právo na přípravu na povolání.*<sup>36</sup> Realizace práva na práci vyžaduje plnění ze strany státu, mluvíme o tzv. pozitivním statusu práva. To ovšem neznamená, že stát musí zajistit práci každému. Stát má povinnost přijmout taková opatření, která mají za cíl co nejvíce potlačit nezaměstnanost.<sup>37</sup> Právo na práci a právo na zaměstnání bývají často nesprávně zaměňovány. Právo na práci a právo na zaměstnání není jedno a totéž. Právo na práci má širší vymezení, neboť právo na zaměstnání v sobě zahrnuje jen pracovní uplatnění ve formě závislé práce.<sup>38</sup> Právem na zaměstnání se podle ustanovení § 10 zákona o zaměstnanosti rozumí: *„...právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.“*

Právo na práci náleží i zaměstnancům ze zahraničí, protože LZPS hovoří „o každém“, to ostatně potvrzuje i čl. 42 odst. 2 LZPS, ze kterého vyplývá, že zaměstnanci ze zahraničí mají stejná práva a základní svobody jako občané ČR, pokud nejsou výslovně přiznána jen občanům. Pro zaměstnance ze zahraničí je ovšem toto právo omezené. Odchylnost podmínek zaměstnání občanů od zaměstnanců ze zahraničí vyplývá z odst. 4 téhož článku, který stanoví, že: *„Zákon může stanovit odchylnou úpravu pro cizince.“* Omezení přístupu zaměstnanců ze zahraničí na český trh práce má zabránit tomu, že na volná místa budou přednostně nabíráni právě uchazeči ze

---

<sup>36</sup> TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. Praha: C.H.Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-4735, s. 7

<sup>37</sup> BARTOŇ, Michal, Jan KRATOCHVÍL, Martin KOPA, Maxim TOMOSZEK, Jiří JIRÁSEK a Ondřej SVÁČEK. *Základní práva*. Praha: Leges, 2016. Student. ISBN 978-80-7502-128-1., s. 483

<sup>38</sup> VESELÝ, Jiří. *Právo sociálního zabezpečení*. Praha: Linde, 2013. ISBN 978-80-7201-915-1, s. 241

zahraničí, kterým zaměstnavatelé často platí méně. V souvislosti s danou problematikou zdůrazněme dále zákaz nucených prací (čl. 9 LZPS), spravedlivé odměňování a právo na uspokojivé pracovní podmínky (čl. 28 LZPS).

Vzhledem k tomu, že zaměstnance ze zahraničí lze na území ČR zaměstnat tehdy, když je držitelem povolení k výkonu zaměstnání a současně povolení k pobytu, tak primárními hmotněprávními předpisy v oblasti zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí na území České republiky jsou zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, část čtvrtá- zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí, (dále jen „*zákon o zaměstnanosti, ZoZ*“) a zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky (dále jen „*zákon o pobytu cizinců, ZoPC*“). Tyto dva zákony tvoří základní rámec, který stanovuje podmínky, za kterých lze u nás zaměstnat zaměstnance ze zahraničí, stejně jako jejich práva a povinnosti. Zákon o zaměstnanosti obsahuje úprava, kdy a za jakých podmínek je možné cizince na území ČR zaměstnat, jakož pak i úpravu povolení k zaměstnání. Zákon o pobytu cizinců upravuje podmínky vstupu zaměstnance ze zahraničí na území ČR a jeho pobyt zde, zejména pro naše účely nás zajímají ustanovení o modré a zaměstnanecké kartě, kartě vnitropodnikově převedeného zaměstnance či vízech za účelem sezónního zaměstnání. Dne 15.8.2017 nabyl účinnosti zákon č. 222/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999Sb, o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, ze dne 27.6.2017, který novelizoval právě zákon o pobytu cizinců a také zákon o zaměstnanosti. Novela transponovala několik Směrnic Evropského parlamentu a Rady EU, které do českého právního řádu zavedly několik nových institutů, které rozšířily možnosti, jak zaměstnat cizince na území ČR. Můžeme jmenovat kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance, vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem sezónního zaměstnání nebo krátkodobé vízum za účelem sezónního zaměstnání (blíže v následujících kapitolách.) Subsidiárně se na řízení ohledně vydání povolení k výkonu zaměstnání i povolení k pobytu použije zákon č. 500/2004 Sb., správní řád.

Vše ostatní ohledně pracovněprávních vztahů se řídí zákonem č. 206/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „*zákoník práce, ZP*“). Ten nerozlišuje, jestli se jedná o zaměstnance ze zahraničí nebo o občana ČR. Práva a povinnosti v oblasti pracovního práva mají všichni stejná. Jen několik ustanovení zákoníku práce se týkají výlučně cizinců a upravují speciálně některé zvláštnosti pracovněprávních vztahů s cizincem (§48 odst. 3 ZP, §319 ZP). Na pracovněprávní vztahy s cizincem se vztahuje též ustanovení § 39 odst. 3 zákoníku práce, které prolamuje obecné pravidlo, že pracovní poměr na dobu určitou může trvat maximálně tři roky. V situacích, jako je právě zaměstnávání cizinců na základě povolení k výkonu zaměstnání, výše zmíněné neplatí a pracovní poměr na dobu určitou může být uzavřen na dobu, na kterou bylo vydáno povolení k výkonu zaměstnání, nejvýše však na 2 roky (§92 odst. 2 ZoZ).

Ustanovení § 363 obsahuje výčet ustanovení, která zapracovávají předpisy Evropské unie. Vzhledem k tomu, že zaměstnanci ze zahraničí jsou mezinárodním prvek v právním vztahu, tak se na ně vztahuje taktéž zákon č. 91/2012 Sb., o mezinárodním právu soukromém (dále jen „*ZPMS*“), respektive nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2000 ze dne 17.6.2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I) (dále jen „*nařízení ŘÍM I*.“) Z podzákoných předpisů můžeme jmenovat vyhlášku Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen „*MPSV*“ ) č.322/2017 Sb., o stanovení seznamu odvětví zaměstnání, která zahrnují činnosti závislé na ročním období či nařízení vlády č.64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat. Neméně důležitým je každoročně zveřejňované sdělení MPSV o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství.

## 2.2 Mezinárodní prvek v pracovním právu

V dnešním světě „bez hranic“ dochází k prolínání různých právních řádů a do právních poměrů vstupují mezinárodní prvky. Typickým příkladem je právě zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí, kdy jejich přítomnost v pracovněprávních vztazích je mezinárodním prvkem v daném vztahu. Tyto vztahy upravuje mezinárodní právo soukromé. V těchto situacích by mohlo totiž docházet ke konfliktům, jaké právo se má použít. Právo země, kde bude vykonávána práce, právo země uchazeče o zaměstnání, či zaměstnavatele?

Předcházet těmto sporům a stanovit jasná a závazná pravidla je úkolem mezinárodního práva, které tak činí pomocí přímých a kolizních norem. V mezinárodních smlouvách a vnitrostátních právních předpisech jsou obsažena buď přímo samotná práva a povinnosti subjektů, nebo pomocí hraničních určovatелů je odkazováno na jiný právní řád, který se použije. Přímou normou v českém právním řádu upravující pracovněprávní vztahy je ustanovení § 48 odst. 3 zákoníku práce, které upravuje ukončení pracovního poměru v případě zániku platnosti povolení k pobytu, dnem právní moci rozsudku ukládajícího trest vyhoštění nebo uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k výkonu zaměstnání. Naproti tomu v kolizní normě nejsou stanovena konkrétní práva a povinnosti, ale jsou v ní určeny skutečnosti, díky kterým by měl být vybrán právní řád, který bude dané situaci nejbližší, a podle kterého se bude právní vztah řídit. Hraničními určovateli v pracovním právu jsou zejména místo výkonu práce, dále volba rozhodného práva účastníky nebo místo soudu. Nehledě na to, kterým právním řádem se bude daný poměr řídit, tak musí být použita nutně použitelná ustanovení objektivně aplikovatelného práva, též imperativní normy (§3 ZMPS), zejména normy místa výkonu práce. Jedná se o normy, které nemohou být zásadně zaměněny nebo nahrazeny cizím právem. Jsou to normy, které jsou významné pro daný poměr a musí být použity i tehdy, jestliže se soukromoprávní poměr řídí jiným právním řádem. Právě ustanovení zákona o zaměstnanosti nebo předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci jsou takovými nutně použitelnými předpisy.

Právní poměry českého právního řádu s mezinárodním prvek upravuje zákonem o mezinárodním právu soukromém, který ale v ustanovení § 84 říká, že se primárně se použijí přímo použitelné předpisy Evropské unie, a ustanovení tohoto zákona až subsidiárně. Pracovnímu právu se věnují dvě ustanovení ZMPS, konkrétně ustanovení § 89 a §88, které je procesního charakteru. Pracovněprávní vztahy jsou závazkovými vztahy a na ně se vztahuje nařízení ŘÍM I, konkrétně článek 8. Nařízení obsahuje kolizní normy. Určení práva rozhodného pro pracovněprávní vztahy je v první řadě ponecháno na volbě stran, typicky tak, že se ve smlouvě/dohodě určí, kterým právním řádem se tyto vztahy řídí. Strany si mohou rozhodné právo zvolit pro všechny náležitosti smlouvy, nebo si určit, že se jím budou řídit jen určité části. Strany mohou kdykoliv v průběhu trvání smlouvy změnit svou volbu a určit jiný právní řád. V případě, že je rozhodné právo zvoleno stranami, tak tato volba nesmí zaměstnance zbavit ochrany, kterou by měl podle zákonů, kdyby nedošlo k volbě. Jedná se o kogentní ustanovení daného právního řádu. Neznamená to, že kogentní ustanovení musí být použita bezvýjimečně. Jestliže zvolený právní řád obsahuje minimálně stejnou ochranu, tak kogentní ustanovení použita být nemusí. Jestliže nedojde k volbě rozhodného práva, tak hraničním určovatelem je země v níž/z níž je práce vykonávána, dále pak kde se nachází provozovna. Jestliže jsou zde jiné okolnosti, ze kterých je zřejmé, že poměr je v užším spojení s jinou zemí, než ze zemí dle výše uvedených kritérií, tak je rozhodným právem právní řád právě této země (čl. 8 ŘÍM I.) Výše uvedené se vztahuje jen na pracovní poměry založené individuální pracovní smlouvou. Pracovní poměry založené jinak než smlouvou, např. jmenováním, se řídí právem státu, podle kterého byly založeny v souladu s § 89 ZMPS. Vždy se však použijí nutně použitelné předpisy české právního řádu.<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> KUČERA, Zdeněk, Monika PAUKNEROVÁ a Květoslav RŮŽIČKA. *Mezinárodní právo soukromé*. 8. vydání. Brno: Doplněk, 2015. *Právnícké učebnice*. ISBN 978-80-7239-321-3, s.318-320



### **3 Podmínky zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí na území České republiky**

Zaměstnance ze zahraničí můžeme dělit do několika kategorií podle toho, jaké podmínky musí splňovat, aby mohli být zaměstnání v České republice. Od skupiny Občané EU/EHP a Švýcarska a rodinní příslušníci, kteří mají volný přístup na náš trh práce, přes cizince, kteří musí splnit zákonné požadavky, až po žadatele o udělení mezinárodní ochrany, kteří po určité časové období nemůžou být legálně zaměstnání na území ČR vůbec. V následující kapitole budou detailně popsány podmínky, za jakých můžou být zaměstnanci ze zahraničí u nás zaměstnání, hlavně se zaměřením na povolení k pobytu na území ČR. Povolení k výkonu zaměstnání zde bude zmíněno jen okrajově, protože bude samostatným předmětem další kapitoly.

#### **3.1 Občané EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci a rodinní příslušníci občanů ČR**

První skupinou zaměstnanců ze zahraničí jsou občané EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci a rodinní příslušníci občanů ČR, kteří mají stejné postavení jako občané České republiky, pokud není uvedeno jinak (§ 3 odst. 2,3 ZoZ). To znamená, že nemusejí mít k výkonu práce žádné povolení a při výběru zaměstnání nejsou omezováni, s výjimkou některých povolání, kde podle platných právních předpisů se vyžaduje české státní občanství. České státní občanství je obligatorní podmínkou např. pro výkon funkce soudce, přisedícího, starosty, státního zástupce atd. Do služebního poměru mohou být přijati, vyjma rodinných příslušníků, protože podle ustanovení § 25 odst. 1 písm. a) zák. č. 234/2014 Sb., služební zákon, lze do služebního poměru přijmout žadatele, který je občanem ČR, občanem jiného členského státu EU nebo členem státu Evropského hospodářského prostoru.

Podmínky pobytu na území České republiky jsou stanoveny v zákoně o pobytu cizinců, proto k pobytu oprávnění potřebují, je-li zákonem vyžadováno. Z hlediska pobytového zákona mají odlišné podmínky pobytu občané EU/EHP a Švýcarska oproti jejich rodinným příslušníkům. Občan EU/EHP a Švýcarska nepotřebuje žádné povolení k pobytu na území ČR dle ustanovení §18 písm. c) ZoPC, které vychází z čl. 49 Smlouvy o fungování Evropské unie. Mohou zde pobývat, jak dlouho chtějí, jen na základě cestovního dokladu nebo průkazu totožnosti. Jedinou jejich povinností je ohlásit cizinecké policii, že budou na našem území pobývat déle než 30 dní. Tato povinnost neplatí v případě, že je uložena ubytovateli. V případě, že by potřebovali z jakéhokoliv důvodu úřední potvrzení o svém pobytu na území ČR,<sup>40</sup> tak si můžou zažádat o potvrzení o přechodném pobytu (§ 87a ZoPC). Po pěti letech, v některých případech i dříve<sup>41</sup>, může občan EU/EHP a Švýcarska žádat o udělení trvalého pobytu.

Rodinní příslušníci, kteří nejsou občany EU/EHP nebo Švýcarska, mají přeci jen trochu přísnější úpravu, přesto pořád mají výrazně příznivější postavení, než cizinci, vzhledem k tomu, že se na ně vztahují základní svobody EU, včetně volného pobytu a pohybu. Díky tomu jim je usnadněn přístup a následný pobyt na území členských států. Pravidla, která platí pro tyto rodinné příslušníky, jsou složitější v závislosti na tom, zda cestují společně s občanem EU/EHP nebo Švýcarska, nebo samostatně. Pokud rodinný příslušník, pocházející ze zemí bez vízové povinnosti, doprovází, nebo následuje občana EU/EHP a Švýcarska, tak může na území ČR krátkodobě pobývat bez víza, pouze s cestovním pasem. Bez víza mohou na území ČR dále pobývat i rodinní příslušníci ze zemí podléhajících vízové povinnosti, jestliže jsou držiteli platného cestovního pasu a platného dokladu o povolení přechodného nebo trvalého pobytu vydaného jiným státem EU/EHP nebo Švýcarska, nebo průkazu trvalého pobytu vydaného jiným státem EU. Do této

---

<sup>40</sup> Např. pro uplatnění nároku na sociální dávky

<sup>41</sup> Možnosti získání trvalého pobytu dříve než za 5 let jsou stanoveny v ustanovení § 87g ZoPC.

skupiny taktéž spadají rodinní příslušníci, jejichž krátkodobé vízum pozbylo platnosti a krátkodobě budou pobývat na území společně s občanem EU/EHP nebo Švýcarska. Při dlouhodobém pobytu už musejí žádat Ministerstvo vnitra o vydání povolení k přechodnému pobytu. Aby jim bylo povolení vydáno, musí mimo jiné doložit, že jsou rodinnými příslušníky občana EU, který pobývá na území EU. Pokud rodinní příslušníci nepobývají na území společně s občanem EU/EHP nebo Švýcarska vztahují se na ně stejné podmínky pobytu na území ČR jako na cizince. Po pěti letech, opět s určitými výjimkami,<sup>42</sup> mohou taktéž zažádat o vydání povolení k trvalému pobytu.<sup>43</sup>

### 3.2 Cizinci

Cizinci potřebují k zaměstnání v České republice získat oprávnění k pobytu a povolení k výkonu zaměstnání, protože nepožívají výhod vyplývajících z členství v EU. První variantou je získání každého zvlášť, tedy získání povolení k zaměstnání a k tomu oprávnění k pobytu, ať už ve formě zaměstnanecké karty, krátkodobého víza za účelem sezónního zaměstnání nebo víza k pobytu nad 90 dnů za účelem sezónního zaměstnání. Druhou a častější variantou je získání zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modré karty, které v sobě zahrnují obě povolení najednou a mluvíme tak o tzv. duální povaze karet (§ 89 odst. 1,2 ZoZ, detailně k jednotlivým typům v kapitole 4). Cizinci mohou získat na území ČR buď trvalý, nebo přechodný pobyt. Udělením trvalého pobytu získá cizinec ve většině oblastí života stejné postavení jako občan ČR. Ne jinak je tomu i v oblasti zaměstnávání. Na cizince s trvalým pobytem se vztahuje výjimka stanovená v ustanovení § 98 písm. a) ZoZ, a cizinec nepotřebuje

---

<sup>42</sup> Možnosti získání trvalého pobytu dříve než za 5 let jsou stanoveny v ustanovení § 87h ZoPC

<sup>43</sup> Ministerstvo vnitra České republiky. *Občané EU a jejich rodinní příslušníci [online]. [cit. 2018-03-11]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/prijezd-do-cr.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>*

žádné povolení k výkonu zaměstnání. Pro zaměstnávání cizinců je stěžejní úprava povolení k dlouhodobému pobytu, protože cizinci v zásadě musí mít povolení k dlouhodobému pobytu, aby mohli být na území ČR zaměstnání. Povolení k dlouhodobému pobytu opravňuje cizince k přechodnému pobytu na území ČR po dobu stanovenou v povolení. Zákon o pobytu cizinců zná univerzální povolení k dlouhodobému pobytu včetně dalších 5 zvláštních režimů povolení k dlouhodobému pobytu, které jsou přizpůsobeny nejružnějším životním situacím. Jedná se o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny, za účelem studia na území, za účelem ochrany území, za účelem vědeckého výzkumu a povolení k dlouhodobému pobytu rezidenta jiného členského státu EU. Nás však budou pro účely této práce zajímat jiné typy povolení k dlouhodobému pobytu, a to konkrétně zaměstnanecká a modrá karta a karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance, které jsou typem povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání na území ČR. Těmito instituty tak dochází k zjednodušení a zrychlení přístupu cizince na pracovní trh v ČR.

Novela zákona o pobytu cizinců přinesla s účinností od 15.8.2017 výjimku z výše uvedeného pravidla, že cizinec potřebuje k zaměstnání zásadně povolení k dlouhodobému pobytu. Nově bylo jako povolení k pobytu zavedeno krátkodobé vízum za účelem sezónního zaměstnání (dále též jen „*krátkodobé vízum*“) a vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem sezónního zaměstnání („*sezónní vízum*“). Tyto víza byla zavedena již výše zmíněnou novelou, která provedla transpozici Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/36/EU, o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí za účelem zaměstnání jako sezónní pracovníci. Prvně jmenované krátkodobé vízum upravené v ustanovení § 21 zákona o pobytu cizinců je výjimkou z pravidla, že cizince, pobývajícího na území krátkodobě, nelze zaměstnat. Protože na základě krátkodobého víza a platného povolení k sezónnímu zaměstnání lze zaměstnat cizince na dobu nepřevyšující 90 dnů. V případě sezónního zaměstnání trvajících více jak 90 dnů, maximálně však 6 měsíců, lze zažádat o vydání sezónního víza. O obě víza si může cizinec zažádat až

tehdy, kdy bylo vyhověno jeho žádosti o vydání povolení k sezónnímu zaměstnání, které se přikládá k žádosti o vydání víz, popř. lze uvést číslo jednacích řízení o vydání povolení. K žádosti musí cizinec dále předložit cestovní doklad, doklad o zajištění ubytování a fotografii, není-li pořizována. K ochraně cizince před vykořisťováním a nedůstojnými podmínkami v případě, že ubytování zajišťuje nebo zprostředkovává zaměstnavatel, musí být předloženo potvrzení zaměstnavatele o dohodnuté výši mzdy. Na žádost orgánu pak doklad o trestní záchovalosti<sup>44</sup> nebo bezinfekčnosti. Při rozhodování o žádostech mají přednost ti cizinci, kterým bylo v posledních 5 letech již toto vízum uděleno. Roli nehraje ani fakt, že jim bylo vízum zrušeno z důvodů na straně zaměstnavatele. V neposlední řadě je cizinec povinen předložit doklad o sjednání a na požádání taktéž doklad o zaplacení cestovního zdravotního pojištění po dobu pobytu na území. Pro podání žádosti o udělení krátkodobého víza se použije úprava sezónního víza, vyjma doložení cestovního dokladu a orgán nemůže požádat o dodání dokladů potvrzující bezúhonnost a bezinfekčnost. Obdobně se použije i ustanovení o zjednodušeném opětovném vstupu oproti „prvožadatelům“ (§21, §32 ZoPC).

Cizinec může být zaměstnán už v okamžiku, kdy mu ještě není vydána zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta. K přijetí do zaměstnání postačí, když mu bylo vydáno potvrzení o splnění podmínek pro vydání předmětných karet. V případě, že cizinec požádá o prodloužení platnosti karet, tak může být zaměstnán do doby, než bude pravomocně rozhodnuto o jeho žádosti o prodloužení. Rozhodování o udělení, či neudělení povolení k výkonu zaměstnání se děje ve správním řízení, proto podání žádosti podléhá správnímu poplatku (§89 ZoZ).

---

<sup>44</sup> Dle ustanovení § 174 ZoPC se za trestně zachovalého cizince považuje ten, který nemá ve výpisu z evidence Rejstříku trestů záznam, že byl pravomocně odsouzen za spáchání trestného činu, nebo ve výpisu z obdobné evidence cizího státu, že byl odsouzen za čin naplňující znaky trestného činu.

### 3.3 Žadatelé o udělení mezinárodní ochrany

Na žadatele o udělení mezinárodní ochrany se nevztahuje zákon o pobytu cizinců, protože vstup a pobyt na území upravuje sám zákon o azylu (§3d). Žadatelé mají specifické postavení na trhu práce. Nejdříve nemohou být zaměstnání vůbec, poté potřebují klasické povolení k zaměstnání, a když jim je udělena mezinárodní ochrana, tak mají volný přístup na trh práce. Podle ustanovení § 99 písm. a) zákona o zaměstnanosti žadatelé o mezinárodní ochranu nemohou být do 6 měsíců ode dne podání žádosti zaměstnání. Důvodem této přechodné doby je ochrana před zneužíváním institutu mezinárodní ochrany a účelovému obcházení povolení k zaměstnání.<sup>45</sup> Po uplynutí 6 měsíců ode dne podání žádosti musí být žadatel držitelem povolení k zaměstnání dle ustanovení § 97 písm. e) zákona o zaměstnanosti. Žadatel, jehož žádosti o udělení mezinárodní ochrany bylo vyhověno, má volný přístup na trh práce podle ustanovení § 98 písm. c) zákona o zaměstnanosti, to znamená, že má stejné postavení jako občan ČR.

V roce 2016 požádalo Českou republiku o udělení mezinárodní ochrany 1478 žadatelů. Oproti roku 2015 došlo k mírnému poklesu (1525). Nepočetnější skupinou byli Ukrajinci, kteří tvořili 34% všech žádostí, následovali občané Iráku s 11% a občané Kuby, kteří tvořili 6%. Častěji o udělení mezinárodní ochrany žádali muži než ženy. Žádosti přišly od občanů 55 zemí světa. Ministerstvo vnitra vyhovělo 450 žádostem, z toho 148 žadatelům byl udělen azyl, zbytku pak doplňková ochrana. Grafy jsou v příloze č. 1, 2 a 3.<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup> *Vládní návrh na vydání zákona o zaměstnanosti č. 527/0 ze dne 12.11.2003- důvodová zpráva k § 99*

<sup>46</sup> *Cizinci v České republice 2017 [online]. Praha, 2017, 17. [cit. 2018-03-11]. ISSN 978-80-250-2781-3. Dostupné z: [https://www.czso.cz/documents/10180/45709982/29002717.pdf/770a1c14-6ea7-4c47-831e-3936e3ca1ab3?redirect=https%3A%2F%2Fwww.czso.cz%2Fcsu%2Fczso%2Ftiskove\\_zpravy\\_kap%3Fp\\_p\\_id%3D3%26p\\_p\\_lifecycle%3D0%26p\\_p\\_state%3Dmaximized%26p\\_p\\_mode%3Dview%26\\_3\\_advancedSearch%3Dfalse%26\\_3\\_groupId%3D0%26\\_3\\_keywords%3Dvietna](https://www.czso.cz/documents/10180/45709982/29002717.pdf/770a1c14-6ea7-4c47-831e-3936e3ca1ab3?redirect=https%3A%2F%2Fwww.czso.cz%2Fcsu%2Fczso%2Ftiskove_zpravy_kap%3Fp_p_id%3D3%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dview%26_3_advancedSearch%3Dfalse%26_3_groupId%3D0%26_3_keywords%3Dvietna)*

## 4 Povolení k výkonu zaměstnání

Povolení k výkonu zaměstnání je vedle povolení k pobytu druhou podmínkou k zaměstnání cizince na území ČR. Obě podmínky musí být splněny kumulativně, ledaže zákon nestanoví jinak (viz podkapitola 4.5). Zaměstnanecká a modrá karta a karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance mají povahu jednotného povolení k pobytu i zaměstnání. Výrazně se tak od nich liší povolení k zaměstnání, které tuto povahu nemá. Mimo tohoto rozdílu se jednotlivá povolení navzájem liší hlavně v účelu, pro jaký jsou vydávána, resp. kdo o ně může žádat. Mnohé mají však společné. Jsou nepřenositelná, zpravidla vydávána před příchodem na území ČR, vázána na konkrétní pracovní místo, pro které byla vydána, a jsou vydávána na omezenou dobu.

### 4.1 Povolení k zaměstnání

Povolení k zaměstnání je specifickým typem povolení k výkonu zaměstnání, protože, jak již bylo uvedeno výše, samo jako takové v sobě nezahrnuje zároveň s povolením k výkonu zaměstnání i platné oprávnění k pobytu na území České republiky. Nejprve cizinec žádá o vydání povolení k zaměstnání a až poté žádá o vydání povolení k pobytu, protože povolení k zaměstnání je obligatorní přílohou žádosti o vydání výše uvedených povolení k pobytu. Podle zákona o pobytu cizinců si může cizinec požádat o vydání zaměstnanecké karty, která v tomto případě pak slouží jen jako povolení k pobytu, tzv. neduální charakter karty (blíže 4.2). Další možností, jak oprávněně pobývat na území ČR, je získání krátkodobého víza za účelem sezónního zaměstnání, nebo víza k pobytu nad 90 dnů za účelem sezónního zaměstnání (viz 3.2).

---

*mci%26\_3\_delta%3D20%26\_3\_resetCur%3Dfalse%26\_3\_cur%3D14%26\_3\_struts\_action%3D%252Fsearch%252Fsearch%26\_3\_format%3D%26\_3\_andOperator%3Dtrue,https://www.czso.cz/documents/10180/45709982/29002717.pdf/770a1c14-6ea7-4c47-831e-3936e3ca1ab3?version=1.2 s. 67-95*

O vydání povolení k zaměstnání žádá cizinec písemně krajskou pobočku úřadu práce zpravidla před svým příchodem na území ČR sám, prostřednictvím zaměstnavatele či právnické nebo fyzické osoby, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě mají být osoby vyslány na území ČR za účelem plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy.

Žádost o vydání povolení k zaměstnání obsahuje podle ustanovení § 91 zákona o zaměstnanosti následující údaje: identifikační údaje cizince, adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek, číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal, identifikační údaje budoucího zaměstnavatele, druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno, popř. další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání.

K žádosti je nutné přiložit doklady, které mají osvědčit požadované skutečnosti pro zaměstnání cizince na území ČR. Jedná se o doklady prokazující vznik pracovněprávního vztahu, prokazující odbornou způsobilost, je-li požadována, a další doklady, jsou-li pro zaměstnání potřebné (např. u regulovaných povolání<sup>47</sup> doklady prokazující splnění podmínek podle právních předpisů). Listiny musejí být předloženy v originálním znění a zároveň i v úředně ověřeném překladu do českého jazyka. Mimo zákoník práce stanovených náležitostí pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti<sup>48</sup> nebo smlouvy o smlouvě budoucí musí tyto listiny taktéž obsahovat údaje o době trvání základního pracovněprávního vztahu, výši mzdy, platu nebo odměny, délku sjednané týdenní pracovní doby a výměru dovolené v souladu

---

<sup>47</sup> *Regulovaným povoláním se myslí takové povolání, pro jehož výkon je potřeba splnit určité požadavky, bez jejichž splnění nemůže být povolání vykonáváno, např. dosažený stupeň vzdělání, bezúhonnost, praxe atd. Regulovaná povolání a činnosti jsou vedena v databázi regulovaných povolání a činností vedené Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy dostupné na [https://uok.msmt.cz/uok/ru\\_list.php](https://uok.msmt.cz/uok/ru_list.php)*

<sup>48</sup> *Nelze zaměstnat cizince na dohodu o provedení práce z důvodu jejího omezeného rozsahu hodin*



s právními předpisy. Podání žádosti podléhá správnímu poplatku ve výši 500,- Kč<sup>49</sup>, žádost o prodloužení platnosti pak poplatku ve výši 250,-Kč.<sup>50</sup>

Povolení k zaměstnání bude vydáno, jestliže cizinec splňuje výše uvedené podmínky a dále musí být kumulativně splněny podmínky, že se uchází o místo, které zaměstnavatel ohlásil jako volné pracovní místo, a toto místo nelze s ohledem na kvalifikaci nebo nedostatek uchazečů o zaměstnání obsadit jinak. Tomuto testování se říká tzv. test práce, kterým musí volné místo projít, a který má zamezit tomu, aby zaměstnanci ze zahraničí obsazovali volná pracovní místa, když by byli v České republice uchazeči o tato místa. Test se provádí lokálně na území kraje, na kterém má příslušná pobočka úřadu práce svou územní působnost. Je zřejmé, že tato situace je v České republice kraj od kraje rozdílná a že tedy i šance získat toto povolení je kraj od kraje různá. Cizinci této situace využívali k obcházení zákona skrze institut pracovních cest (viz 6.2). Testem trhu práce nemusí projít všechna volná pracovní místa. Bez testu lze obsadit místa stážisty, studenty na brigádách, držiteli víz/potvrzení za účelem strpění pobytu, povolení k dlouhodobému pobytu za účelem strpění, žadateli o mezinárodní ochranu po uplynutí 6 měsíců, vysílanými zaměstnanci a zaměstnanci přidělenými k dočasnému výkonu práce k uživateli zahraniční agenturou práce (§95, §97 ZoZ). Dle rozsudku Nejvyššího správního soudu č.j. 6 Ads 139/2011-82 ze dne 14.12.2011: *„Úřad práce může obsaditelnost ohlášeného volného pracovního místa testovat způsobem, kterým zohlední aktuální situaci na trhu práce. Například může s ohledem na místní situaci stanovit, jak dlouho musí být volné pracovní místo neobsazeno, aby bylo možné vydat povolení k zaměstnání. Musí se však při stanovování podmínek testování pohybovat v mezích správního uvážení, jež mu bylo zákonem svěřeno.“* Pokud bylo volné pracovní místo ohlášeno v souladu se zákonnými podmínkami a nelze-li toto

---

<sup>49</sup> Položka 9 písm. b) zákona č. 634/2003 Sb., o správních poplatcích

<sup>50</sup> Položka 9 písm. c) zákona č.634/2003 Sb., o správních poplatcích

místo obsadit jinak s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek pracovních sil, tak úřad práce povolení vydá.

I kdyby cizinec splňoval všechny zákonné podmínky, tak povolení nemůže být vydáno v případech, kdy je dána nějaká překážka na straně zaměstnavatele. Překážkou na straně zaměstnavatele se podle ustanovení § 99 písm. d), e) a f) zákona o zaměstnanosti rozumí situace, kdy byla budoucímu zaměstnavateli v období 4 měsíců před podáním žádosti pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce, nebo v případě, že mu byla uložena pokuta vyšší než 50.000,-Kč za porušení povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů nebo jiných právních předpisů, jejichž dodržování kontroluje státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektorát práce, a dále situace, kdy je na majetek budoucího zaměstnavatele pravomocně prohlášen konkurs a ten nebyl dosud zrušen.

Povolení se vydává na dobu určitou, nejdéle na dobu 2 let. Uplynutím doby, na kterou bylo povolení vydáno, jeho platnost zaniká. Cizinec však může v rozmezí 3 měsíců až 30 dnů před skončením platnosti povolení požádat o prodloužení povolení. Počet žádostí o prodloužení není nijak omezen, ale nesmí být prodlouženo o více jak 2 roky. K žádosti o prodloužení povolení k zaměstnání musí cizinec přiložit vyjádření zaměstnavatele, že cizince stále zaměstnává, protože podmínkou pro prodloužení je, že budou zachovány stejné údaje, pro které bylo povolení vydáno. Jinak má žádost stejné náležitosti jako žádost o vydání povolení k zaměstnání. Při prodloužování platnosti krajská pobočka přihlíží k situaci na trhu práce s výjimkou těch případů, kdy ani k vydání povolení nebyl potřeba test trhu práce. V přechodné době, kdy už skončila platnost původního povolení, ale zatím nebylo rozhodnuto o žádosti o prodloužení povolení, cizinec může stále pracovat. Povolení dále zaniká v případech, kdy zaměstnanec nebude splňovat základní podmínku pro to, aby mohl být na území České republiky zaměstnán, a to tu, že nebude držitelem platného oprávnění k pobytu na území České republiky, zejména tehdy, když uplyne doba, na kterou bylo oprávnění vydáno, nebude uděleno, nebude vydáno, nebo bude zrušeno.

Vzhledem k tomu, že povolení k zaměstnání je vydáváno pro určité zaměstnání, tak dále povolení zaniká, jestliže dojde k jeho skončení. Platnost povolení nemusí zaniknout jen některou z výše uvedených právních skutečností, ale může také dojít k odejmutí rozhodnutí krajskou pobočkou úřadu práce. Úřad práce odejme povolení k zaměstnání tehdy, je-li zaměstnání vykonáváno v rozporu s vydaným povolením, nebo bylo vydáno na základě nepravdivých údajů. Do rozporu s vydaným povolením se zaměstnanec dostane už tehdy, když bude převeden na jinou pozici. To neplatí v případech převedení těhotné, kojící matky podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce a legální pracovní cesty. Z výše uvedeného vyplývá, že povolení k zaměstnání je platné jen pro zaměstnavatele, druh a místo práce, které jsou v něm uvedeny. Jestliže tak bude chtít cizinec změnit druh práce, nebo dokonce zaměstnavatele, tak bude muset podstoupit celou proceduru znovu a získat nové povolení k zaměstnání.

Specifickým příkladem povolení k zaměstnání je povolení k zaměstnání pro sezónní zaměstnance, tedy pro cizince, který bude sezónním zaměstnancem zaměstnávaným činností závislou na ročním období. Sezónním zaměstnáním neboli činností závislou na ročním období, se podle ustanovení § 96 odst. 1 zákona o zaměstnanosti rozumí: *„činnost, která je vázána na určitou roční dobu podle opakující se události nebo typu události na základě sezónních podmínek, v jejichž průběhu jsou potřeby, pokud jde o pracovní sílu, podstatně větší než u běžného typu činnosti.“* Seznam těchto činností je taxativně stanoven ve vyhlášce Ministerstva práce a sociálních věcí č. 322/2017 Sb., o stanovení seznamu odvětví zaměstnání, které zahrnují činnosti závislé na ročním období, ze dne 25.9.2017, podle které se jedná o rostlinnou a živočišnou výrobu, myslivost a související činnosti, lesnictví a těžba dřeva, ubytování, stravování a pohostinství, sportovní, zábavní a rekreační činnost. Od „klasického“ povolení k zaměstnání se toto povolení k zaměstnání pro sezónní zaměstnance liší tím, že se vydává maximálně na dobu 6 měsíců v rozhodném období 12 po sobě jdoucích měsíců. S ohledem na maximální dobu platnosti jsou odlišné i podmínky pro prodloužení povolení,

jež jde akorát v případech, kdy povolení k zaměstnání pro sezónní zaměstnání bylo vydáno na dobu kratší 6 měsíců, a lze tak prodloužit jen na dobu, aby celková doba nepřesáhla právě těch 6 měsíců v rozhodném období. Povolení k zaměstnání pro sezónní zaměstnance bude uchazeči vydáno za podmínky, že v plat, mzda, nebo odměna cizince nebude menší než minimální mzda, a týdenní pracovní doba bude činit nejméně 15 hodin. Odpracování požadované týdenní pracovní doby se nevyžaduje, jestliže je zaměstnanec zaměstnán na další pracovní pozici a trvá pracovněprávní vztah, který podmínky splňuje. Na vše ostatní, co se týká podání žádosti a jejích příloh, testu trhu práce a zániku platnosti povolení, platí to, co bylo řečeno o „klasickém“ povolení k zaměstnání. Jako povolení k pobytu se cizinci vydává krátkodobé vízum za účelem sezónního zaměstnání, nebo vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem sezónního zaměstnání.

## **4.2 Zaměstnanec karta**

Zaměstnanec karta byla do českého právního řádu zavedena novelou zákona o pobytu cizinců s účinností od 23.6.2014, kterou došlo k implementaci směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/98/EU ze dne 13.12.2011, o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolení k pobytu a práci na území členského státu pro státní příslušníky třetích zemí a o společném souboru práv pracovníků ze třetích zemí oprávněně pobývajících v některém členském státě. Zároveň touto novelou došlo ke zrušení zelených karet.<sup>51</sup> Smyslem zavedení zaměstnanec karty bylo zřízení jednotného postupu pro vyřizování žádostí a zajištění vzniku povolení, které v sobě bude zahrnovat povolení k pobytu i pracovní povolení, a tím umožnit v kratším časovém období uspokojit poptávku po profesích, kterých je na českém trhu práce nedostatek. Podmínky pro vydání zaměstnanec karty

---

<sup>51</sup> *Zelená karta byla povolením k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání. Na vydané zelené karty se po 23.6.2014 pohlíželo jako na zaměstnanec karte. Jelikož zelené karty mohly být vydány maximálně na 3 roky, tak od 24.6.2017 na našem území není žádná platná zelená karta.*

upravuje zákon o pobytu cizinců zejména v ustanovení §42g a §46e. Zaměstnanecká karta může mít tzv. duální charakter, totiž být zároveň povolením k výkonu zaměstnání i povolením k dlouhodobému pobytu na území ČR, ale může být jen povolením k dlouhodobému pobytu pro cizince, kteří potřebují povolení k zaměstnání (§42g ZoPC). Legální definice zaměstnanecké karty je uvedena v ustanovení § 42g odst. 1 zákona o pobytu cizinců, podle něhož: *„Zaměstnaneckou kartou se rozumí povolení k dlouhodobému pobytu opravňující cizince k přechodnému pobytu na území delším než 3 měsíce a k výkonu zaměstnání na pracovní pozici, na kterou je zaměstnanecká karta vydána, nebo na pracovní pozici, ke které byl udělen souhlas Ministerstva vnitra ČR.“*

Podmínky podání žádosti o vydání zaměstnanecké karty upravuje ustanovení § 42g zákona o pobytu cizinců. Podat žádost o vydání zaměstnanecké karty je oprávněn podat cizinec za splnění tří podmínek. Zaprvé, účelem jeho pobytu na území ČR je zaměstnání na volné pracovní pozici, která je vedena v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty, která je zřízena na základě ustanovení § 37a zákona o zaměstnanosti. Takovou evidenci vede Ministerstvo práce a sociálních věcí, k 19.3.2018 bylo v evidenci vedeno 90 146 volných pracovních míst.<sup>52</sup> Volné pracovní místo lze do evidence zařadit, jestliže se jedná o ohlášené volné pracovní místo zaměstnavatelem a bylo alespoň po dobu 30 dnů nabízeno úřadem práce. Předpokladem získání zaměstnanecké karty je tak konání zaměstnavatele, který volné pracovní místo, na kterém chce zaměstnávat cizince, ohlásí příslušné pobočce úřadu práce. Ta ho bude po dobu 30 dnů nabízet, a jestliže nebude místo obsazeno, tak toto volné místo se souhlasem zaměstnavatele MPSV zanese do evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. Úřad práce nezveřejní

---

<sup>52</sup> Hledání volných míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty [online]. [cit. 2018-03-19]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/zamka/vm](https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zamka/vm)

diskriminační nabídku volného pracovního místa, stejně tak nabídky, které jsou v rozporu s dobrými mravy nebo s právními předpisy o zaměstnanosti a zákonem č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti, a nabídky zaměstnavatelů, kterým byla v posledních 3 měsících uložena pokuta za porušování povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů. Překážkou zapsání do evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnaneckých karet je skutečnost, že zaměstnavateli byla v posledních 4 měsících uložena pokuta za umožnění nelegální práce a možnost volné pracovní místo s ohledem na požadovanou kvalifikaci a nedostatek volných pracovních míst obsadit jinak. Zápisu brání prohlášený konkurs na majetek zaměstnavatele, a jestliže zaměstnavateli byla v posledních 3 měsících Státním úřadem inspekce práce nebo oblastními inspektoráty práce pravomocně uložena pokuta za porušení povinností. V případě, že překážka, která by bránila zanesení volného pracovního místa do evidence, nastane až po zanesení, tak MPSV toto místo z evidence vyřadí.

Druhou podmínkou je již uzavřená pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti nebo smlouva o smlouvě budoucí, v níž se strany zavazují uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti. Z této podmínky vyplývá, že na základě zaměstnanecké karty může cizinec být zaměstnán na pracovní smlouvu nebo na dohodu o pracovní činnosti. Na dohodu o provedení práce by zaměstnavatel nemohl zaručit požadovanou týdenní pracovní dobu, kdy další z podmínek pro vydání zaměstnanecké karty je, že zaměstnavatel zaručí nejméně 15ti hodinovou týdenní pracovní dobu a minimálně stejnou mzdu, plat nebo odměnu jako je minimální mzda. Poslední podmínkou je doložení dosaženého požadovaného vzdělání, odborné kvalifikace nebo splnění podmínek, jde-li o regulované povolání. V žádosti uvede své identifikační údaje, identifikační údaje zaměstnavatele, charakteristiku pracovního místa, identifikační údaje manžela/ky, rodičů, dětí a sourozenců. K žádosti je povinen doložit náležitosti uvedené v ustanovení § 42h zákona o pobytu cizinců. Jedná se o cestovní doklad, doklad o zajištění ubytování po dobu pobytu na území, fotografii, pracovní smlouvu, dohodu o pracovní

činnosti. Na požádání pak potvrzení trestní záchovalosti a bezinfekčnosti. Zjednodušený postup platí pro účastníky programu schváleného vládou za účelem dosažení ekonomického nebo jiného významného přínosu pro Českou republiku, kteří nemusí předkládat všechny přílohy (§42h odst. 2 ZoPC). Žádost se zásadně podává na zastupitelském úřadu<sup>53</sup>, popřípadě Ministerstvu vnitra tehdy, když bude cizinec žádat o kartu, když už pobývá na území ČR na základě víza k pobytu nad 90 dnů nebo na povolení k dlouhodobému pobytu za jiným účelem (soužití rodiny, podnikání atd.). Cizinci je uděleno vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem převzetí zaměstnanecké karty v ČR. Před vyznačením je cizinec povinen předložit doklad o cestovním zdravotním pojištění a na požádání doklad o jeho zaplacení. Zaměstnanecká karta se vydává na dobu, po kterou je cizinec zaměstnán nebo na kterou mu bylo vydáno povolení k zaměstnání, nejvýše však na 2 roky (§44 odst. 6 ZoPC).

Platnost zaměstnanecké karty zaniká uplynutím doby, na kterou byla vystavena, jestliže držitel nepožádá o její prodloužení. Zaměstnanecká karta lze opakovaně prodloužit, vždy však nejdéle o 2 roky. Předpokladem prodloužení je doložení pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti a doložení požadované kvalifikace. K žádosti se přikládají stejné náležitosti, jako když se žádá o vydání. V případě, že cizinec žádá o prodloužení karty u téhož zaměstnavatele a na stejnou pozici, tak je podmínka volného pracovního místa vedeného v evidenci nahrazena souhlasným stanoviskem úřadu práce, že lze další zaměstnávání cizince vzhledem k situaci na trhu práce povolit. Žádost lze podat nejdříve 3 měsíce před uplynutím platnosti. Ministerstvo vnitra zruší zaměstnaneckou kartu v případech uvedených

---

<sup>53</sup> Zásadně se žádosti podávají na zastupitelském úřadu ČR ve státě, jehož je žadatel občanem, nebo ve státě, který vydal cestovní doklad cizince, nebo ve státě, ve kterém má cizinec povolen dlouhodobý nebo trvalý pobyt. Výjimka z místní konzulární příslušnosti se povoluje pouze občanům států uvedených ve vyhlášce Ministerstva vnitra č. 429/2010 Sb., stanovící výjimky z povinnosti cizince požádat o vízum nebo povolení k pobytu na místně příslušném zastupitelském úřadu.

v ustanovení §46e ZoPC, které odkazuje na důvody v ustanovení § 37 ZoPC a dále tehdy, když cizinci nebude uznána odborná kvalifikace. Důvodem zrušení je pravomocné odsouzení za spáchání úmyslného trestného činu, neplnění účelu, pro který byla karta vydána, uvedení nepravdivých údajů, předložení padělaných dokladů nebo skutečnost, že o zrušení cizinec sám požádá. Dále jestliže nastane nějaká skutečnost uvedená v ustanovení § 56 ZoPC. Cizinci je stanovena lhůta k vycestování ze země a udělen výjezdní příkaz (§46e ZoPC). K zániku platnosti zaměstnanecké karty nedojde hned skončením pracovněprávního vztahu. Platnost ex lege zanikne uplynutím 60 dnů od skočení, po tu dobu si držitel může hledat nové zaměstnání a poté požádat o souhlas se změnou zaměstnavatele. Před novelou docházelo k zániku rozhodnutím Ministerstva vnitra. Změna v podobě zániku platnosti ze zákona přinesla zrychlení, zjednodušení i snížení ekonomické zátěže.

Vzhledem k tomu, že se karta vydává na konkrétní volné pracovní místo, tak by se dalo předpokládat, že změna zaměstnavatele, nebo pracovního zařazení, bude znamenat zánik platnosti karty, stejně jako u povolení k zaměstnání. Ovšem u zaměstnanecké karty je taková změna připuštěna, aniž by došlo k zániku platnosti karty. Změny lze dosáhnout se souhlasem Ministerstva vnitra. To udělí souhlas ke změně zaměstnavatele nebo pracovního zařazení, jestliže zaměstnanec stále splňuje podmínky pro udělení zaměstnanecké karty a nenastala-li jedna z překážek uvedených v § 56 ZoPC, vyjma důvodu uvedeného v § 56 odst. 1 písm. f) ZoPC. Překážkou k udělení souhlasu je skutečnost, stane-li se zaměstnavatel nespolehlivým ve smyslu ustanovení §178f ZoPC. Institut nespolehlivého zaměstnavatele byl do zákona o pobytu cizinců zaveden již několikrát zmiňovanou novelou s účinností od 15.8.2017. K žádosti je povinen doložit právní důvod zaměstnání. Podá-li cizinec žádost o udělení souhlasu v době 120 dnů před uplynutím platnosti karty a přesahuje-li nové zaměstnání platnost, pak se žádost považuje též za žádost o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty, nesdělí-li cizinec opak.



Režim zaměstnanecké karty pouze jako povolení k dlouhodobému pobytu je jen nepatrně odlišný od zaměstnanecké karty duální povahy. Karta opravňuje k pobytu na území za účelem zaměstnání. Z logiky věci cizinec nemusí už splňovat všechny podmínky týkající se pracovního místa, když už získal povolení k zaměstnání. Jedinou podmínkou je uzavření pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo smlouvy o smlouvě budoucí, kde bude zaručena minimálně minimální mzda a týdenní pracovní doba 15 hodin. K žádosti je cizinec navíc povinen doložit povolení k zaměstnání. Ostatní náležitosti žádosti jsou totožné se zaměstnaneckou kartou duálního režimu. Karta nemůže sloužit jako povolení k dlouhodobému pobytu cizinci, kterému bylo vydáno povolení k sezónnímu zaměstnání nebo cizinci, který zde plní úkoly vyplývající z předmětu činnosti právnické osoby zajišťované členem orgánu obchodní korporace pro obchodní korporaci.

Mimo již výše zmíněnou možnost použít zaměstnaneckou kartu jen jako povolení k dlouhodobému pobytu pro ty, kterým bylo vydáno povolení k zaměstnání, a potřebují získat povolení k pobytu, tak lze zaměstnaneckou kartu využít i jen jako povolení k dlouhodobému pobytu pro zaměstnance ze zahraničí, kteří nemají omezený přístup na trh práce podle § 98 ZoZ (viz 4.5), ale podle zákona o pobytu cizinců potřebují k pobytu na území ČR získat povolení k pobytu. Zažádat si o ni mohou za splnění podmínek stejných jako pro vydání povolení k dlouhodobému pobytu s tím, že přiloží doklad, který prokazuje, že nepotřebují povolení k výkonu zaměstnání.

### 4.3 Modrá karta

Modrá karta představuje povolení k pobytu za účelem zaměstnání na pracovní pozici vyžadující vysokou kvalifikaci. Modrou kartu upravuje směrnice Rady 2009/50/ES ze dne 25.5.2009, o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci, která byla implementována do našeho právního řádu novelou zákona o pobytu cizinců s účinností od 1.1.2011. Cílem směrnice bylo vyřešit nedostatek vysoce kvalifikovaných pracovníků a udržení konkurenceschopnosti a hospodářského růstu EU. Vysokou kvalifikací se rozumí řádně ukončené vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělání, pokud studium trvalo alespoň 3 roky. Modrá karta, na rozdíl od zaměstnanecké, nemůže sloužit jen jako povolení k dlouhodobému pobytu. Držitelem modré karty nemůže být každý, kdo bude zaměstnán na pozici vyžadující vysokou kvalifikaci. Zákon o pobytu cizinců v ustanovení § 42i obsahuje taxativní výčet těch, kdo si nemůže požádat o její vydání (např. vědecký výzkumník, sezónní zaměstnanec atd.). Žádost se stejně jako u zaměstnanecké karty podává na zastupitelský úřad, popřípadě na Ministerstvo vnitra, a to až poté, co dojde k uzavření pracovní smlouvy, která je jednou z obligatorních příloh žádosti a taktéž podmínkou pro vydání modré karty. Vzhledem k tomu, že pracovní smlouva musí být uzavřena nejméně na dobu 1 roku na zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu, tak na základě modré karty může být vykonávána práce jen v pracovním poměru. Dále musí také obsahovat ustanovení o výši sjednané hrubé měsíční nebo roční mzdy odpovídající alespoň výši 1,5 násobku průměrné hrubé roční mzdy vyhlášené sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí (tj. 43.141,50Kč<sup>54</sup>). V případě, kdy by žadatel chtěl vykonávat regulované povolání, tak vydání karty je podmíněno vyjádřením uznávacího úřadu.

---

<sup>54</sup> Průměrná mzda je 28 761,-Kč dle Sdělení MPSV č. 447/2017 Sb. ze dne 7.12.2017.

Stejně tak, jako existuje evidence volných míst obsaditelných držitelů zaměstnaneckých karet, tak existuje obdobná evidence pro volná místa obsaditelná držitelů modrých karet. Postup je stejný jako v případě zaměstnaneckých karet. Zaměstnavatel nahlásí předmětné pracovní místo jako volné příslušné krajské pobočce Úřadu práce a udělí souhlas se zařazením tohoto místa do evidence volných míst obsaditelných držitelů modré karty. Úřad práce ho bude po dobu nejméně 30 dnů nabízet uchazečům, poté ho zařadí do evidence. Výše uvedené překážky zveřejnění nabídky volného místa a následného zapsání do evidence u zaměstnanecké karty platí i pro modrou kartu. Evidenci opět spravuje Ministerstvo práce a sociálních věcí. V evidenci bylo k 19.3.2018 evidováno 845 volných míst.<sup>55</sup>

Mimo pracovní smlouvy musí žadatel k žádosti přiložit cestovní doklad, doklad o zajištění ubytování a potvrzující vysokou kvalifikaci, na požádání pak potvrzení bezúhonnosti či bezinfekčnosti. Stejně jako u zaměstnanecké karty mu bude uděleno vízum k pobytu nad 90 dní za účelem převzetí modré karty. Modrá karta se vydává na dobu o 3 měsíce delší než je délka pracovního poměru, nejdéle však na 2 roky. Modrá karta může být též opakovaně prodlužována.

Změna zaměstnavatele nebo pracovní pozice automaticky neznamená zrušení platnosti modré karty. V prvních dvou letech změna podléhá předchozímu souhlasu Ministerstva vnitra. Jestliže žadatel stále splňuje podmínky pro udělení modré karty, tak ministerstvo souhlas udělí. Po uplynutí 2 let změna nepodléhá předchozímu souhlasu, zaměstnanec má jen informační povinnost, kterou musí splnit ve lhůtě 3 pracovních dnů. Úprava je tedy ještě benevolentnější než v případě zaměstnaneckých karet. Stejnou informační povinnosti má i v případě skončení pracovního poměru v době platnosti modré karty. Skončení pracovního poměru však neznamená, že automaticky končí platnost modré karty. Držitel modré karty si může po dobu 3 měsíců hledat

---

<sup>55</sup> *Hledání volných míst obsaditelných držitelů modré karty [online]. [cit. 2018-03-19]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/modka/vm](https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/modka/vm)*

nové zaměstnání a být uchazečem o zaměstnání (46f odst. 1, písm. f) ZoPC). Po uplynutí 3 měsíců Ministerstvo vnitra kartu zruší. V případě modré karty nedošlo ke změně jako u zaměstnanecké karty, když ta zaniká ex lege, nikoliv až rozhodnutím. Současný právní stav tak staví do nerovnoměrného postavení držitele zaměstnaneckých a modrých karet. Následkem nesplnění informační povinnosti je zrušení modré karty.

Důvody zrušení platnosti modré karty Ministerstvem vnitra jsou stanoveny v ustanovení § 46f ZoPC. Podle odstavce prvního Ministerstvo vnitra zruší platnost modré karty zejména, jestliže držitel nesplňuje nebo nedodržuje podmínky a pro její vydání a účel, předložil-li padělané přílohy, nebo byl-li odsouzen za spáchání úmyslného trestného činu nebo o to držitel sám požádá. V rozhodnutí o zrušení platnosti ministerstvo opět stanoví lhůtu k vycestování a udělí cizinci výjezdní příkaz.

#### **4.4 Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance**

Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance je novým institutem v našem právním řádu od 15.8.2017. Byla zavedena transpozicí směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/66/EU, o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí na základě převedení v rámci společnosti. Jedná se o povolení k dlouhodobému pobytu, které podnikům sídlícím mimo EU umožňuje dočasně převádět své zaměstnance na pozicích manažerů, specialistů nebo zaměstnaných stážistů. Osobní působnost je tak značně omezena jen na tyto tři pozice, jejichž definice jsou obsaženy v ustanovení § 42k odst. 3, 4 a 5 zákona o pobytu cizinců. *„Manažerem se rozumí cizinec pracující ve vedoucí pozici, který především řídí obchodní korporaci nebo odštěpný závod a na jehož činnost obecně dohlíží nebo mu vydává pokyny zejména statutární orgán, nejvyšší orgán nebo kontrolní orgán..... Specialistou se rozumí cizinec, který má specializované znalosti, které jsou zásadní pro oblast činnosti, postupy nebo řízení obchodní korporace nebo odštěpného závodu, a který má dále potřebnou úroveň dosažené kvalifikace a profesní zkušenosti, popřípadě je členem profesního sdružení.....*

*Zaměstnaným stážistou se rozumí cizinec, který má řádně ukončené vysokoškolské vzdělání, je převeden do obchodního závodu nebo odštěpného závodu se sídlem na území za účelem rozvoje kariéry nebo zaškolení v oblasti obchodních technik a metod a kterému je po dobu převedení vyplácena mzda nebo plat.“ Entity musí být navzájem propojené, ať už jde o převedení do odštěpného závodu nebo do ovládané korporace, a musí jít o převedení do korporace sídlící na území EU.*

Ministerstvo vnitra kartu vydá, jestliže se jedná o zaměstnance na jedné z výše uvedených pozic a cizinec je zaměstnán u převádějící korporace nejméně po dobu 6 měsíců. To je i důvod, proč je v zákoně zvolena pouze varianta převedení ze zahraniční obchodní korporace do jejího odštěpného závodu, a nikoliv naopak. Protože odštěpný závod není samostatným subjektem práva, nemá právní subjektivitu, musíme ho považovat za specifický kus věci,<sup>56</sup> pak by při převedení z odštěpného závodu nebyla splněna podmínka, aby byl cizinec před převedením a v jeho průběhu vázán pracovní smlouvou k podniku usazenému mimo území členského státu EU. Kromě standardně požadovaných náležitostí, jako je cestovní doklad, doklad o ubytování, fotografie, případně dokladů o trestní bezúhonnosti a bezinfekčnosti, je potřeba doložit splnění podmínek pro vydání karty. Opět je zde mírnější úprava pro účastníky programu schváleného vládou za účelem dosažení ekonomického nebo jiného významného přínosu pro Českou republiku (§42l odst. 2).

Dokladem o účelu pobytu je vysílací dopis, ze kterého musí být patrné, že se jedná o vnitropodnikové převedení, jakož i údaje o době převedení, pracovní pozici, pracovních podmínkách a rovněž potvrzení, že po uplynutí doby převedení bude cizinec převeden zpět do převádějící korporace. Dále musí předložit doklad o předchozím zaměstnání a propojenosti entit, popř. doklad o dosaženém vzdělání a odborné kvalifikaci, je-li vyžadována. Držitel

---

<sup>56</sup> MELZER, Filip. *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek 3. 1. vydání Praha: Leges, 2013-. Komentátor. ISBN 978-80-87576-73-1., str. 289*

karty je povinen oznámit změnu podmínek, na základě kterých mu byla karta vydána do 3 pracovních dnů (§42k ZoPC). Karta se vydává na dobu převedení, které však nesmí přesáhnout 3 roky, respektive 1 rok u stážisty. Před uplynutím platnosti karty lze zažádat o její prodloužení, které nesmí přesáhnout maximální možnou dobu, na kterou může být karta vydána.

V ustanovení § 42k odst. 6 ZoPC je vymezen okruh cizinců, kterým karta nemůže být vydána. Jedná se zejména o studenty, zaměstnance agentury práce, podnikatele či vědecké pracovníky. Důvody zamítnutí žádosti o vydání karty jsou stanoveny v odstavci 9 a 10 téhož ustanovení a jedná se zejména o nesplnění podmínek pro vydání nebo nepravdivost vyplněných údajů a příložených příloh, zadluženost obchodní korporace, prohlášený konkurs na majetek obchodní korporace nebo v případě, že v posledních 4 měsících byla obchodní korporaci uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce. Specifickým důvodem je skutečnost, že obchodní korporace nebo odštěpný závod, z nichž má být zaměstnanec převeden, byly založeny jen za účelem takového převedení. Ministerstvo vnitřní věci zruší karty z důvodů uvedených v ustanovení § 46g ZoPC, např. na požádání, zjistí-li, že byly předloženy padělané doklady, byl pravomocně odsouzen za spáchání úmyslného trestného činu, neplní podmínky karty, a tehdy, jestliže se zjistí, že obchodní korporace či odštěpný závod byl založen pouze za účelem převedení.

Směrnice 2014/66/EU stanoví zvláštní režim mobility uvnitř EU. Směrnice rozlišuje krátkodobou a dlouhodobou mobilitu. V rámci krátkodobé mobility mají držitelé karty jiného členského státu na základě ustanovení § 98 písm. s) ZoZ volný přístup na český trh práce po dobu, která nepřesáhne 90 po sobě jdoucích kalendářních dnů v kterémkoliv období 180 dnů. Dlouhodobá mobilita pak zahrnuje pobyt v délce přesahující 90 dnů, kdy jako jednotné povolení k výkonu zaměstnání a pobytu slouží karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance jiného členského státu Evropské unie, ve smyslu ustanovení § 42m ZoPC, která je modifikací karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance. Úprava je, až na několik výjimek, obdobná jako u karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance. Nemusí být dokazovány

skutečnosti, které už musely být logicky prokázány, když zaměstnanci byla již vydána karta v jiném členském státě, jako třeba podmínka minimální doby předchozího zaměstnání. Nad rámec se k žádosti o vydání karty příkládá povolení k pobytu vnitropodnikově převedeného zaměstnance vydané cizinci jiným členským státem EU.

#### **4.5 Výjimky, kdy cizinci nepotřebují povolení k výkonu zaměstnání**

Mohou nastat situace, kdy ani cizinci, kteří by za normálních okolností potřebovali k výkonu práce na území ČR povolení k výkonu zaměstnání, toto povolení nepotřebují a mohou být zaměstnání za stejných podmínek jako občané ČR. Výjimky z povinnosti být držitelem povolení k výkonu zaměstnání jsou stanoveny v ustanovení § 98 a 98a zákona o zaměstnanosti. Celkem se jedná o 20 případů. Výjimky, kdy cizinec nepotřebuje povolení k zaměstnání v České republice, vycházejí ze situace, že v těchto případech osoby na území ČR už žijí, takže není důvod, aby jim byl omezován přístup na trh práce. Někteří zde pracují jen po krátký čas a nemůžou tak ohrozit trh práce. Dále se jedná o cizince, kteří mají na území České republiky vykonávat práce v rámci přípravy na povolání ve školách a školských zařízeních zařazených do sítě škol, předškolních a školských zařízení. Rodinné příslušníky člena diplomatické mise, konzulárního úřadu nebo rodinným příslušníkem zaměstnance mezinárodní vládní organizace se sídlem na území České republiky. V neposlední řadě povolení k výkonu zaměstnání nepotřebuje taktéž cizinec, kterému byla poskytnuta mezinárodní ochrana. Jedná se zejména o situace, kdy zaměstnáváním cizinců nemůže dojít k ohrožení situace na trhu práce v ČR.

*„Povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta se podle tohoto zákona nevyžaduje k zaměstnání cizince*

*a) s povoleným trvalým pobytem,*

- b) který je rodinným příslušníkem člena diplomatické mise, konzulárního úřadu nebo rodinným příslušníkem zaměstnance mezinárodní vládní organizace se sídlem na území České republiky,
- c) kterému byl udělen azyl nebo doplňková ochrana,
- d) jehož výkon práce na území České republiky 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 nebo 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,
- e) o němž to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána,
- f) který je členem záchranné jednotky a poskytuje pomoc na základě mezistátní dohody o vzájemné pomoci při odstraňování následků havárií a živelních pohrom, a v případech humanitární pomoci,
- g) zaměstnávaného v mezinárodní dopravě, pokud je k výkonu práce na území České republiky vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem,
- h) akreditovaného v oblasti sdělovacích prostředků,
- i) který je vojenským nebo civilním personálem ozbrojených sil vysílajícího státu podle zvláštního zákona,
- j) který se na území České republiky soustavně připravuje na budoucí povolání,
- k) který byl vyslán na území České republiky v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie,
- l) který na území České republiky pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny, jde-li o společné soužití rodiny s cizincem podle písmene a) nebo c) nebo s cizincem, který na území České republiky pobývá na základě platného povolení k dlouhodobému pobytu,



- m) který na území České republiky pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu rezidenta jiného členského státu Evropské unie,
- n) který vykonává v České republice soustavnou vzdělávací nebo vědeckou činnost jako pedagogický pracovník nebo akademický pracovník vysoké školy nebo vědecký, výzkumný nebo vývojový pracovník ve veřejné výzkumné instituci nebo jiné výzkumné organizaci podle zvláštního právního předpisu
- o) který získal střední nebo vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři podle školského zákona nebo vysokoškolské vzdělání podle zákona o vysokých školách,
- p) který na území České republiky pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem ochrany na území podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky,
- r) který je duchovním církve registrované v České republice nebo náboženské společnosti registrované v České republice,
- s) který je držitelem povolení k pobytu vnitropodnikově převedeného zaměstnance vydaného jiným členským státem Evropské unie a je vnitropodnikově převedený na území České republiky na dobu nepřesahující 90 dnů v kterémkoliv období 180 dnů, nebo
- t) jehož výkon práce na území České republiky je v zájmu České republiky.<sup>57</sup>

Ani jeden typ povolení k výkonu zaměstnání není vyžadován pro cizince, který je vyslán na území ČR za účelem zvyšování kvalifikace na základě smlouvy české právnické nebo fyzické osoby se zahraničním zaměstnavatelem, jak vyplývá z ustanovení §98a ZoZ. Zvyšování kvalifikace však nesmí přesáhnout dobu 6 měsíců (§178b odst. 4 ZoPC). O vyslání takového zaměstnance musí být informován úřad práce.

---

<sup>57</sup> § 98 zák. č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti

## 4.6 Počet zaměstnanců ze zahraničí na území ČR

Úřad práce již od roku 2001 každoročně vydává publikaci Cizinci v České republice, ve které mimo jiné nalezneme počty zaměstnanců ze zahraničí na našem území. V roce 2016<sup>58</sup> na území ČR legálně pobývalo celkem 493 441 cizinců ve smyslu zákona o pobytu cizinců, z toho bylo zaměstnáno celkem 382 889 zaměstnanců ze zahraničí, kteří pocházeli ze 182 zemí světa, a 148 zaměstnanců bylo bez státní příslušnosti. Držitelů živnostenského oprávnění bylo 85 628 a zbylých 24 924 zde nebylo zaměstnáno ani nevykonávalo samostatnou výdělečnou činnost. Oproti roku 2015 došlo k nárůstu téměř o 60 000 zaměstnanců ze zahraničí na našem území. Nejvíce zde bylo zaměstnáno Slováků, tvořili 38 %, druhé nejpočetnější zastoupení měli Ukrajinci, a to 16%, a shodně po 7% pak Poláci a Rumuni. Výrazně převažovali muži, ženy tvořily přibližně třetinu. Nejnižší procentuální zastoupení mají ženy v kategorii držitelů modrých karet, těch je zhruba jen pětina. Téměř 75% ze všech zaměstnanců ze zahraničí tvořili občané EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci (283 844.) Cizinců spadající pod výjimku podle ustanovení § 98 ZoZ bylo na našem území zaměstnáno 76 046, rovnoměrně rozdělených mezi obě pohlaví. Na základě povolení k zaměstnání zde pracovalo celkem 8 008 zaměstnanců, na základě zaměstnaneckých karet 14 391 a modrých karet 257 zaměstnanců. Nejvíce zaměstnanců bylo zaměstnáno ve zpracovatelském průmyslu, zde pracovala téměř třetina (112 468 zaměstnanců) a dále v administrativních a podpůrných činnostech (59 910 zaměstnanců). Nejméně naopak ve veřejné správě a obraně a ve skupině činnosti domácností jako zaměstnavatelů (45 zaměstnanců)<sup>59</sup>. Grafy jsou v příloze č. 4, 5, 6 a 7.<sup>60</sup>

---

<sup>58</sup> Statistika za rok 2017 vyjde v prosinci roku 2018.

<sup>59</sup> Jedná se o domácí personál zaměstnaný jako služebné, kuchaře, sluhy, zahradníky, řidiče, vychovatele atd. Rozdělení vychází z Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE).

<sup>60</sup> Cizinci v České republice 2017, op. cit., s.96-141

## 5 Povinnosti zaměstnavatele při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí

Na zaměstnavatele je kladeno několik ohlašovacích, informačních a evidenčních povinností vůči úřadu práce, které musí splnit, ať už již před samotným vznikem pracovního poměru, v jeho průběhu nebo po jeho skončení. Některé povinnosti se vztahují na všechny zaměstnance ze zahraničí, některé jsou výlučně spojeny jen se zaměstnáváním cizinců. Ohlašovací a informační povinnosti jsou upraveny v ustanoveních § 86, 87, 88 zákona o zaměstnanosti. Vedle toho musí zaměstnavatel taktéž vést evidenci zaměstnanců ze zahraničí podle ustanovení § 102 odst. 2, 3 zákona o zaměstnanosti.

### 5.1 Ohlašovací povinnost

Obligatorní podmínkou k tomu, aby zaměstnavatel vůbec mohl zaměstnat cizince, je ohlášení volného pracovního místa příslušné krajské pobočce úřadu práce, v jejímž územním obvodu má být zaměstnání vykonáno, jak stanoví ustanovení § 86 zákona o zaměstnanosti. Volným pracovním místem může být jak nově vytvořené, tak i uvolněné pracovní místo. Ohlášení se děje na předepsaném formuláři, tzv. "hlášenka volného pracovního místa".<sup>61</sup> Hlášenka dle ustanovení § 35 ZoZ, respektive ustanovení § 37 ZoZ obsahuje základní charakteristiku pracovního místa, tj. druh práce, místo výkonu práce, předpoklady, požadavky, základní informace o pracovních a mzdových podmínkách, informaci, zda se jedná o pracovní místo vyhrazené nebo vhodné pro osobu se zdravotním postižením a délku trvání zaměstnání. Ohlášení není povinné pro zaměstnávání cizinců na základě karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance. Zaměstnavatel taktéž může, respektive musí,

---

<sup>61</sup> *Integrovaný portál MPSV-Úřad práce. Úřad práce České republiky - krajská pobočka v Brně [online]. [cit. 2018-03-08]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/hlaseni\\_volnych\\_mist](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/hlaseni_volnych_mist)*

současně s ohlášením, nebo kdykoliv později, udělit souhlas se zápisem do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké nebo modré karty. Bez udělení souhlasu a navazujícího zápisu by totiž nemohlo dojít k vydání zaměstnanecké ani modré karty, protože ty jsou vydávány na konkrétní místa vedená právě v evidencích. Jestliže chce zaměstnavatel zaměstnávat na volném pracovním místě cizince, tak souhlas se zápisem udělit musí.

## **5.2 Informační povinnost**

Nastoupí-li zaměstnanec ze zahraničí s výjimkou zaměstnanců uvedených v ustanovení § 98 písm. f) až i) a t) ZoZ (viz podkapitola 4.5) do zaměstnání, tak zaměstnavatel musí písemně o této skutečnosti informovat příslušnou krajskou pobočku úřadu práce. Sdělení obsahuje následující informace: údaje potřebné k žádosti o vydání povolení k zaměstnání vyjma identifikačních údajů budoucího zaměstnavatele, tj. identifikační údaje cizince, adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek, číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal a druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno, dále pohlaví, zařazení podle vzdělání, vzdělání požadované pro výkon povolání, dobu, na kterou jim bylo vydáno povolení k výkonu zaměstnání, a den nástupu a den skončení zaměstnání nebo vyslání zahraničním zaměstnavatelem. Nejpozději tak musí učinit v den nástupu do zaměstnání. V průběhu zaměstnání je zaměstnavatel povinen ohlásit příslušné pobočce úřadu práce jakoukoliv změnu požadovaných údajů, která nastala, a to do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy změna nastala, nebo ode dne, kdy se o ní dozvěděl. Zaměstnavatel taktéž musí pobočku písemně informovat o tom, že cizinec již nepotřebuje povolení k výkonu zaměstnání, a také o tom, že došlo k ukončení zaměstnání nebo vyslání zaměstnanců na základě smlouvy o vyslání. To vše opět do 10 kalendářních dnů od rozhodné události.

Zpřísněná informační povinnosti platí u cizinců, vyjma těch, kteří zde jsou zaměstnání na základě karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance. V těchto případech musí zaměstnavatel informovat též o tom, že cizinec nenastoupil do zaměstnání, o tom, že ukončil zaměstnání dříve, než uplynula doba, na kterou bylo vydáno povolení k výkonu zaměstnání, byla dána výpověď z některého důvodu uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až e) zákoníku práce, popřípadě ukončen pracovní poměr dohodou z tých důvodů, nebo byl pracovní vztah ukončen okamžitým zrušením podle ustanovení § 56 zákoníku práce. Oznámení o nenastoupení do zaměstnání musí zaměstnavatel učinit do 45 kalendářních dnů ode dne, kdy byly splněny podmínky pro vydání zaměstnanecké karty, nebo modré karty, v případě cizince, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání, nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy měl cizinec nastoupit na pracovní místo. Ostatní skutečnosti musí být nahlášeny do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy cizinec ukončil zaměstnání (§88 ZoZ).

### **5.3 Evidenční povinnost**

Zaměstnavatelé musí vést po dobu trvání zaměstnání evidenci zaměstnanců ze zahraničí. Evidence musí obsahovat tytéž údaje, které zaměstnavatel sděluje při plnění informační povinnosti. Zaměstnavatel je povinen během zaměstnání a pak i 3 roky po skončení uchovávat kopie dokladů potvrzující oprávněnost pobytu cizince na území ČR, tj. povolení k pobytu podle cizineckého zákona. Méně povinných údajů v evidenci vede ta fyzická nebo právnická osoba, která uzavřela smlouvu o vyslání se zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě. Taktéž eviduje údaje požadované k žádosti o vydání povolení k zaměstnání, vyjma identifikačních údajů budoucího zaměstnavatele, dále pohlaví, den nástupu a den skončení zaměstnání nebo vyslání. (§102 ZoZ).

## **5.4 Následky nesplnění povinností**

Nesplnění jedné z výše uvedených ohlašovacích, informačních nebo evidenčních povinností se fyzická osoba, právnická nebo fyzická podnikající dopustí přestupku, které jsou pro fyzické osoby upraveny stejně jako přestupky umožnění nelegální práce v ustanovení § 139 ZoZ, pro fyzické podnikající a právnické osoby pak v následujícím ustanovení. Za přestupky lze uložit do 100.000,-Kč, v případě neuchování dokladů prokazující oprávněnost pobytu až 500.000,-Kč. Přestupky projednává Státní úřad inspekce práce, popř. oblastní inspektoráty práce, pokuty pak vybírá a vymáhá celní úřad. (§141 ZoZ).

## **6 Otázky související se zaměstnáváním cizinců**

V této kapitole budou probrány otázky související se zaměstnáváním cizinců. Jednak se zaměříme na orgány státní správy, které vykonávají svou působnost v oblasti zaměstnávání cizinců ze zahraničí, jednak na nelegální práci, ale hlavně bude zmíněno vysílání cizinců na pracovní cesty, systém Visapoint a agenturní zaměstnávání. Úkolem této práce není jejich podrobné rozebrání, ale jen upozornit na změny, které u nich proběhly, protože významně, některé více, některé méně, zasáhly do této otázky. Kritizovaný systém Visapoint byl zrušen a přidělení cizince k dočasnému výkonu práce k uživateli agentury práce je po mnoha letech opět možné.

### **6.1 Organizační zajištění zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí**

Správní úřady, které se starají o zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí, jsou zejména Úřad práce ČR, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo vnitra, Ministerstvo zahraničních věcí a na úseku kontrol Státní úřad inspekce práce.

Úřad práce České republiky je správním úřadem s celostátní působností a organizační složkou státu. Působnost v oblasti zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí vykonává skrze krajské pobočky úřadu práce a pobočky pro hlavní město Prahu. Byl zřízen a jeho působnost je dána zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky. Nadřízeným správním orgánem a taktéž odvolacím orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Místně příslušným úřadem práce je úřad práce, v jehož územní působnosti bude nebo je zaměstnání vykonáváno. Úřad práce hraje při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí podstatnou roli. Je orgánem, ke kterému se plní všechny informační povinnosti (viz kapitola 5). Ještě výraznější roli však hraje v případě cizinců, kteří potřebují získat povolení k zaměstnání. V případě nutnosti provádí test trhu práce, rozhoduje o vydání povolení k zaměstnání, o jeho prodloužení

i o jeho odejmutí. Úřad práce vede evidenci zaměstnanců ze zahraničí, která obsahuje náležitosti povolení k zaměstnání, pohlaví, zařazení podle odvětvové (oborové) klasifikace ekonomických činností, nejvyšší dosažené vzdělání, vzdělání požadované pro výkon povolání (§102 ZoZ).

V souvislosti s úřadem práce je potřeba zmínit Státní úřad inspekce práce (dále jen „SÚIP“), který byl zřízen zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekcí práce. SÚIP je taktéž správním úřadem s celostátní působností podřízený MPSV, jež svou činnost realizuje prostřednictvím osmi oblastních inspektorátů práce. Jeho hlavním cílem je kontrola dodržování povinností plynoucích z pracovněprávních vztahů, včetně předpisů o ochraně zdraví při práci. SÚIP projednává přestupky na úseku zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí podle zákona o zaměstnanosti, za které ukládá pokuty.

Ministerstva jsou ústředním orgánem státní správy zřízená kompetenčním zákonem, tj. zákonem č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, v jejichž čele stojí ministr. Na zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí se nejvíce podílí Ministerstvo práce a sociálních věcí a Ministerstvo vnitra. Do kompetence Ministerstva práce a sociálních věcí mimo jiné patří oblast zaměstnanosti, pod kterou spadá i zahraniční zaměstnanost. Vedle toho MPSV vede evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnaneckých a modrých karet. Ministerstvo vnitra rozhoduje o vydání, prodloužení nebo zrušení povolení k pobytu a povolení k výkonu zaměstnání vyjma povolení k zaměstnání. S tím souvisí i činnost Ministerstva zahraničních věcí, protože k zastupitelským úřadům se většinou podávají žádosti o vydání povolení. Pobytové kontroly provádí cizinecká policie, která rozhoduje o správním vyhoštění cizince, který je zaměstnán na území ČR bez potřebných platných povolení.



## 6.2 Vysílání cizinců na pracovní cesty

Umožnit, nebo neumožnit vysílání cizinců na pracovní cesty je komplikovaná otázka. Stojí proti sobě dvě skutečnosti. Na jedné straně ta, že skrze pracovní cesty lze obcházet zákon, na druhé ale nemůžeme cizincům upírat možnosti dané zákoníkem práce, kam bezpochyby pracovní cesta patří. Zákodárce chtěl omezením vysílání cizinců na pracovní cesty ošetřit to, že cizinci bylo vydáno povolení k zaměstnání pro konkrétní práci v konkrétní oblasti, kde je zrovna nedostatek pracovních sil, a tam má být práce vykonávána. Pracovní cestou docházelo k přesunu pracovníka do míst, kde třeba nedostatek nebyl a tím k obcházení účelu zákona. Zaměstnanci požádali o povolení k zaměstnání v místě, kde byla větší šance ho získat, a poté se přesunuli na místo, kde by ho nezískali, protože zde trh byl přesycen. Práci cizinec vykonával mimo místo výkonu práce uvedené v povolení k výkonu zaměstnání a vznikla tak otázka, zda se jedná o nelegální práci. Do 31.12.2008 platilo, že zaměstnavatel byl povinen předem písemně oznámit úřadu práce vyslání cizince k výkonu práce mimo místo výkonu práce, které je uvedeno v povolení k zaměstnání, pokud toto vyslání trvalo 7 až 30 kalendářních dnů. V případě vyslání na dobu delší než 30 kalendářních dnů pak bylo vyžadováno povolení k zaměstnání, ve kterém bude uvedeno místo vyslání. Poté bylo ustanovení § 93ZoZ zrušeno. Zákodárce ke zrušení ustanovení přistoupil, jelikož pracovní cesty neměly významný dopad na pracovní trh, a hlavně se záměrem snížit administrativní zátěž.

Pracovní cesty cizinců nebyly tak od 1.1.2009 do 31.12.2014 nijak upraveny a mohlo by se zdát, že vysílání cizinců na pracovní cesty nic nebránilo. Do roku 2012 tomu skutečně tak bylo, ale potom MPSV začalo zastávat zcela opačný názor. Bez opory jakékoliv legislativní změny nebo judikatury MPSV začalo prosazovat svůj výklad, že cizinci nemohou být vysláni na pracovní cesty a pokud vykonávají práci na jiném místě, než které je v povolení, tak se jedná o výkon nelegální práce. V důsledku toho se SÚIP a cizinecká policie zaměřila na pracovní cesty cizinců, kdy mohlo dojít k uložení vysoké pokuty za umožnění výkonu nelegální práce, nebo dokonce

až ke správnímu vyhoštění vyslaných cizinců. Nejvyšší správní soud s výkladem MPSV nesouhlasil a v rozsudku sp. zn. 1 As 67/2013 ze dne 22.8.2013 dospěl k názoru, že pracovní cesty cizinců od roku 2009 jsou zcela legální, praxe MPSV byla nezákonná a MPSV, jako orgán výkonné moci, se v hrubém rozporu s dělbou moci povýšilo na zákonodárce. Nejvyšší správní soud dále konstatoval, že cizinci mohou být vysíláni na pracovní cesty, jestliže vyslání na pracovní cestu je dočasné a neznamená dlouhodobou (fakticky trvalou) změnu místa výkonu práce.<sup>62</sup> MPSV po zveřejnění názoru Nejvyššího správního soudu obrátilo a vrátilo se k praxi před rokem 2012. Z judikatury Nejvyššího správního soudu pak vychází současné znění ustanovení §93 zákona o zaměstnanosti, které výslovně upravuje možnost vysílat cizince na pracovní cestu, která odpovídá povaze práce, kterou vykonává, bez jakéhokoliv omezení, při dodržování pravidel v zákoníku práce. Před zahájením pracovní cesty je zaměstnavatel povinen cizinci vystavit cestovní příkaz a musí mu poskytnout cestovní náhrady. O vyslání se nepodává žádná informace úřadu práce.

### 6.3 Nelegální práce

Definici nelegální práce nalezneme v ustanovení § 5 písm. e) ZoZ, podle kterého se o nelegální práci jedná, jestliže na území ČR vykonává zaměstnanec ze zahraničí závislou práci mimo základní pracovněprávní vztah. Stejně tak v případě, že pracuje v rozporu s vydaným povolením k výkonu zaměstnání, nebo dokonce bez něho či bez platného oprávnění k pobytu na území České republiky. V prvním případě se jedná o maskovaný výkon závislé práce, neboli o tzv. „švarcsystém“,<sup>63</sup> v druhém pak o práci neohlášených

---

<sup>62</sup> Např. Rozsudek NSS č.j. 9 As 48/2013-46 ze dne 25.7.2013, rozsudek NSS 6 As 117/2013-39 ze dne 25.9.2013

<sup>63</sup> „Švarcsystémem“ se rozumí situace, ...kdy zaměstnavatel předstírá, že se svým zaměstnancem má vztah dvou osob samostatně výdělečně činných, zatímco zastírá skutečný

cizinců.<sup>64</sup> O nelegální práci se nejedná v případech, kdy těhotná, kojící nebo zaměstnankyně do konce 9 měsíce po porodu je převedena na jinou práci podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. c) ZP. Určit v praxi, že se jedná o nelegální práci, není tak jednoznačné. Nejvyšší správní soud v rozsudku sp. zn. 4 Ads 177/2011 ze dne 27.2.2012 konstatoval, že nelegální práce je pouze taková práce, kterou cizinec vykonává soustavně, podle pokynů a za mzdu, plat či odměnu bez povolení k zaměstnání. Zaměstnavatelé jsou k nelegálnímu zaměstnávání motivováni hlavně finančně (vyplácí nižší mzdu, neodvádí povinné odvody) a nedodržíváním pracovních podmínek. Cizince, kteří nemají platné povolení k výkonu zaměstnání ani k pobytu na území ČR, sem přivezou a oni pracují na pracovních místech, kde je využívána méně kvalifikovaná pracovní síla, sezónní nebo dočasná práce. Zneužívají toho, že cizinci práci potřebují a hlavně toho, že zde pobývají nelegálně.

Nelegální práce je postihována buď jako přestupek nebo dokonce jako trestný čin podle § 342 zák. č. 40/2009 Sb., trestní zákoník. Sankcí může být pokuta, správní vyhoštění nebo trest podle trestního zákoníku. Přestupky a sankce za výkon nelegální práce jsou upraveny v ustanovení § 139 a 140 zákona o zaměstnanosti. Cizinci, který vykonává nelegální práci, lze uložit pokutu do výše 100.000,-Kč. Zaměstnavateli, který takový výkon umožní, hrozí pokuta až do výše 5.000.000,-Kč. Právnícké osobě nebo podnikající fyzické osobě za umožnění výkonu nelegální práce hrozí pokutu do výše 10.000.000,-Kč, nejméně však 50.000,-Kč. Přestupku výkonu nelegální práce se nemusí dopustit jen účastníci pracovněprávního vztahu, zaměstnavatel a zaměstnanec, ale i ten, kdo takové zaměstnání zprostředkuje. Tomu hrozí pokuta do výše 2.000.000,-Kč. Výše uvedené přestupky projednává Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektoráty práce. V souvislosti s výkonem nelegální práce může dojít ke správnímu vyhoštění podle ustanovení § 119

---

*stav-vztah závislé činnosti, " jak vyvodil Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 21.3.2006 č.j. 2 Afs 131/2005-49*

<sup>64</sup> ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013. *Studie lidských práv*. ISBN 978-80-87146-72-9, s. 233

odst. 1 písm. c) bod 2. zákona o pobytu cizinců, které umožňuje správní vyhoštění cizince, který pobývá na území bez víza nebo platného oprávnění k pobytu, až na 3 roky. Náklady na správní vyhoštění nese v první řadě ten, kdo cizince zaměstnal, popř. ten, kdo na základě obchodních vztahů mohl o nelegálním zaměstnávání vědět. V poslední řadě je k náhradě povinen cizinec.

Umožnění výkonu nelegální práce ve vyšší intenzitě může být i trestným činem. Skutkovou podstatu trestného činu neoprávněného zaměstnávání cizinců se podle ustanovení § 342 odst. 1 trestního zákoníku dopustí ten: *„Kdo soustavně, opakovaně, za zvlášť vykořisťujících pracovních podmínek nebo ve větším rozsahu neoprávněně zaměstná nebo zprostředkuje zaměstnání cizince, který se zdržuje neoprávněně na území České republiky nebo nemá platné povolení k zaměstnání, pokud je podle jiného právního předpisu vyžadováno, bude potrestán odnětím svobody až na šest měsíců, propadnutím věci nebo zákazem činnosti.“*

## **6.4 Visapoint**

Visapoint byl registrační internetový portál, který Ministerstvo zahraničních věcí využívalo na některých zastupitelských úřadech jako nástroj pro objednávání termínů pro podání žádosti o vydání povolení k pobytu od roku 2009. Systém byl zaveden jako reakce na dlouhé fronty před některými zastupitelskými úřady. Systém využívalo zhruba 30 zastupitelských úřadů. Zaměstnavatelé MZV vytýkali, že zavedením systému došlo k neuspokojování poptávky po cizincích. Problémem bylo to, že systém byl často přehlcen a byl vypisován nedostatek termínu pro podání žádosti. Výsledkem pak bylo jednání žadatelů, kteří se museli obracet na neoficiální zprostředkovatele, kterým zaplatili, a oni jim zajistili termín. Zaměstnavatelé si stěžovali, že to brání větší zaměstnanosti cizinců, protože vyřízení nebylo téměř možné, a když už, tak trvalo moc dlouho. Problémy byly hlavně v zemích s velkým převisem poptávky po zaměstnání v ČR nad nabídkou (typicky Vietnam či Ukrajina). Ministerstvo zahraničních věcí ale systém obhajovalo. Naopak prý celý postup

zkvalitnil, když žadatelé nemuseli čekat venku ve frontách. Na nemožnost sjednat si schůzku prostřednictvím systému poukazoval i veřejný ochránce práv, který funkčnost systému Visapoint dlouhodobě sledoval.<sup>65</sup>

Konečně problematičnost systému opakovaně konstatoval i Nejvyšší správní soud ve své bohaté a konstantní judikatuře. Ten se problémem okolo systému zabýval již hned od jeho spuštění<sup>66</sup> a nejpozději v roce 2012 MZV důrazně řekl, že je tento problém potřeba řešit. Dle Nejvyššího správního soudu však veřejná správa až do roku 2017 nikterak jeho výtky nereflektovala a systém neupravila. NSS dokonce o systému Visapoint řekl, že: „Česká veřejná správa totiž zejména ve Vietnamu a na Ukrajině vytvořila pro žadatele o některá oprávnění k pobytu na území České republiky zcela nepřehledný a na svévoli příslušných úředníků založený systém přístupu k podávání těchto žádostí, neumožňující být jen náznak vnější kontroly a naopak silně náchylný ke korupci a zneužití“.<sup>67</sup> Nejvyšší správní soud konstatoval, že systém nabízel jen minimum volných míst a žadatelům fakticky znemožnil žádost o povolení k dlouhodobým pobytům či o dlouhodobá víza podat. Ti se pak museli obracet na neoficiální zprostředkovatele, kteří jim po zaplacení vysokých částek registraci v systému Visapoint obstarali. NSS také dospěl k závěru, že pro oblast povolení k pobytu zákon o pobytu cizinců nepočítá s tím, že by zastupitelský úřad mohl stanovit povinnost předem si sjednat termín podání žádosti. To šlo jen při udělování víz.<sup>68</sup> Stanovením této povinnosti došlo k nezákonnému jednání veřejné správy a nezákonnému zásahu do práv žadatelů na to, aby jejich žádost byla v přiměřené lhůtě přijata a posouzena.<sup>69</sup>

---

<sup>65</sup> Ombudsman, veřejný ochránce práv: Rozšířený senát Nejvyššího správního soudu potvrdil stanovisko ochránkyne k nefunkčnímu systému Visapoint [online]. [cit. 2018-04-03]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2017/rozsireny-senat-nejvyssiho-spravniho-soudu-potvrdil-stanovisko-ochrankyne-k-nefunkcnim/>

<sup>66</sup> Např. Rozsudek Nejvyššího správního soudu č.j. 8 Aps 3/2009-39 ze dne 30.11.2009

<sup>67</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 10 Azs 153/2016 ze dne 30.5.2017

<sup>68</sup> §170 odst. 2 ZoPC ve znění účinném do 14.8.2017

<sup>69</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 10 Azs 153/2016 ze dne 30.5.2017 a sp. zn. 7 Azs 227/2016 ze dne 30.5.2017

MZV reagovala na výtky Nejvyššího správního soudu a konečně něco se systémem udělalo, resp. ho přímo k 31.10.2017 zrušilo. S účinností od 15.8.2017 bylo do zákona o pobytu cizinců přidáno také ustanovení §169f, které zakotvuje povinnost sjednat si termín osobního podání žádost o udělení dlouhodobého víza nebo vydání povolení dlouhodobému pobytu nebo trvalého pobytu. Sjednávání termínů je ponecháno na každém zastupitelském úřadu. Ty se tak vrátily k postupům, které využívaly před zavedením systému Visapoint, a stále požadují sjednání si termínu předem. Často se tak děje předchozí e-mailovou (Ukrajina, Rusko, Bělorusko) nebo telefonickou (Vietnam, Libanon) registrací.

## 6.5 Agenturní zaměstnávání

Na okraj je potřeba v souvislosti se zaměstnáváním zaměstnanců ze zahraničí upozornit na agenturní zaměstnávání, protože po několika letech zákazu<sup>70</sup> využití tohoto institutu cizincem, který byl držitelem povolení k výkonu zaměstnání, je opět možné dočasně přidělovat tyto držitele k výkonu práce pro uživatele agenturami práce na základě smluvního ujednání. Zákaz byl zaveden v době reakci na dopady hospodářské krize v roce 2009 a také proto, že odporoval smyslu povolení k výkonu zaměstnání, která jsou vydávána na konkrétní pracovní místa. V posledních letech však sílily hlasy proti jeho zrušení, protože trh práce se potýká s nedostatkem pracovních sil. Plošný zákaz dočasného přidělení cizinců k práci k uživateli byl s ohledem na situaci na trhu s účinností od 1.7 2017 zrušen. Zrušení tohoto zákazu neznamena, že agenturní zaměstnávání cizinců je plošně dovoleno. Agentury práce musí při dočasném přidělování cizinců k práci brát v úvahu druhy prací, které nemůže cizincům formou dočasného přidělení

---

<sup>70</sup> § 66 ZoZ ve znění účinném do 30.6.2017 stanovil, že: „Agentura práce nemůže dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, kterému byla vydána zaměstnanecká karta, modrá karta, nebo kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání.“

zprostředkovávat. Ty jsou stanoveny nařízením vlády č.64/2009 Sb.,<sup>71</sup> které je prováděcím předpisem ustanovení §64 ZoZ. Agenturní zaměstnáním je formou zprostředkování zaměstnání, které mohou provádět jen agentury práce. Částečně je upraveno v zákoně o zaměstnanosti, částečně v zákoníku práce. Podstatou agenturního zaměstnání je „trojstranný“ vztah mezi agenturou práce, přiděleným zaměstnancem a uživatelem. Agentura práce, které bylo vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání, dočasně přiděluje svého zaměstnance k uživateli na základě písemné smlouvy. Přidělený zaměstnanec je stále v pracovněprávním vztahu k agentuře práce, uživatel mu však dává pokyny.

---

<sup>71</sup> *Nařízení vlády ze dne 5.3.2009 č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat*

## Závěr

Práce si kladla za cíl přinést přehled možností, jak legálně zaměstnat zaměstnance ze zahraničí na území ČR, popsat jednotlivá povolení a dále také přiblížit novinky v této oblasti. Podle zákona o zaměstnanosti potřebují zaměstnanci ze zahraničí k zaměstnání na území ČR získat povolení k výkonu zaměstnání a povolení k pobytu na území, nestanoví-li zákon jinak. Takovou výjimkou jsou občané EU/EHP a Švýcarska a rodinných příslušníků, kteří mohou na území ČR pracovat bez povolení. Jako povolení k výkonu zaměstnání pro cizince slouží povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, modrá karta a karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance. Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance, zaměstnanecká a modrá karta mají tzv. duální povahu, jsou tedy zároveň povolením k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání na území České republiky. K povolení k výkonu zaměstnání si cizinci musí vyřídit v souladu se zákonem o pobytu cizinců povolení k pobytu formou zaměstnanecké karty, krátkodobého víza nebo víza k pobytu nad 90 dnů za účelem sezónního zaměstnání.

Během zkoumání dané problematiky jsem došla k závěru, že se zaměstnáváním občanů EU/EHP a Švýcarska a rodinných příslušníků problém není a možnosti zaměstnávání cizinců jsou vcelku široké. Cizinci mají několik možností, jaké povolení si vyřídit podle toho, na jaké pracovní pozici budou zaměstnání. Problémem je však související náročná a často zdlouhavá administrativa hlavně pro cizince, kteří žádají o povolení k výkonu zaměstnání a pobytu na území ČR ze zahraničí na zastupitelských úřadech. Nedochozí tak k pružné reakci na aktuální situaci na trhu práce. Zaměstnavatelé čekají na cizince i několik měsíců, ale zakázky nepočkají. I přestože se zaměstnavatelé ozývají, tak administrativní zátěž je odstraňována pomalu. Doba potřebná k získání povolení je výrazně delší, než by pracovní trh potřeboval. Možné urychlení by mohly přinést vládou koordinované státní programy, jako např. program Režim Ukrajina. Tyto programy jsou však pořád na samém počátku a výrazné zlepšení zatím nepřišlo.



Právní úprava zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí se často mění v reakci na určité podněty. Reaguje např. na situaci na trhu práce ČR, na míru nezaměstnanosti, jak se daří ekonomice, jaká je poptávka a nabídka pracovních míst pro cizince, na unijní legislativu atd., a v návaznosti na to pak přicházejí různá opatření. Ovšem reakce často přicházejí pomalu, nebo pozdě a často jsou nedostatečné. Velká novela proběhla v srpnu 2017, která přinesla několik významných změn, které měly vést ke zlepšení situace. Na hodnocení je však ještě brzy. Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance je dobrou myšlenkou. Limitující je však to, že lze převádět zaměstnance jen na určitých pozicích, které jsou přesně definovány, a požadavek na minimální dobu zaměstnání u podniku. Zrušení systému Visapoint nevede ke zlepšení situace, protože si žadatelé dále sjednávají schůzky pro podání žádosti, akorát již ne přes systém, ale prostřednictvím jiných komunikačních prostředků. Zrušení systému zabraňuje nelegálnímu obchodování s termíny, což bylo v některých zemích běžnou praxí. Výrazně si polepší sezónní zaměstnanci, pro které bylo zavedeno krátkodobé a dlouhodobé vízum za účelem sezónního zaměstnání. Jako pozitivní vidím možnost, že při opakovaném podání žádosti budou jejich žádosti přednostně vyřízeny. Stejně tak správným krokem bylo zrušení zákazu agenturního zaměstnávání cizinců. Zákaz byl zbytečně tvrdý a vedl akorát k zastřenému agenturnímu zaměstnávání.

Regulace přílivu zahraničních zaměstnanců je pochopitelná a správná. Povolení k výkonu zaměstnání jsou projevem ochrany tuzemského trhu práce proti neregulovanému přísunu zahraniční síly. Určitou pojistku spatřuji i v tom, že cizinci už musí při podávání žádosti o vydání povolení k výkonu zaměstnání mít zajištěno pracovní místo. Stejně tak jako prodloužení či změna povolení k výkonu zaměstnání je též vázána na konkrétní pracovní místo. Vzhledem k tomu, že zaměstnání je často jediným účelem pobytu cizinců na území ČR, tak když zaměstnání skončí, pomine i účel jejich pobytu na území ČR a musí opustit zemi, nebo si zařídit jiné povolení k pobytu. Počet zaměstnanců ze zahraničí musíme regulovat, ale na druhou stranu si musíme uvědomit, že bez těchto zaměstnanců by některé obory, jako např. stavebnictví,

jen těžko fungovaly. Už neplatí, že by zaměstnanci ze zahraničí byli levnější pracovní silou. Pracovní i platební podmínky mají srovnatelné s tuzemskými zaměstnanci. Naopak se zaměstnavatelům náklady mohou ještě zvýšit např. zajištěním ubytování nebo překladatelů k odstranění jazykové bariéry. Podmínky získávání povolení jsou dle mého názoru nastaveny dobře, ale do budoucna by mělo docházet k rychlejšímu vyřizování žádostí a udělování povolení, tak aby počet zaměstnanců ze zahraničí více odpovídal skutečným potřebám. Určitým zrychlením by mohlo být např. zkrácení 30 denní doby nabízení míst u těch, kde je zřejmé, že nebudou obsazeny českými občany. Také by se mělo vytvořit více programů, které usnadní vyřizování povolení ze zemí, kde je vysoký převis potenciálních zaměstnanců a zaměstnavatelé v ČR o ně mají zájem.

## Seznam zkratek

ČR	Česká republika
EHP	Evropský hospodářský prostor
EU	Evropská unie
LZPS	Listina základních práv a svobod
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
MZV	Ministerstvo zahraničních věcí ČR
OSN	Organizace spojených národů
OZ	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
SÚIP	Státní úřad inspekce práce
ZoPC	zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky
ZoZ	zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti
ZMPS	zákon č. 91/2012 Sb., o mezinárodním právu soukromém
ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

## Seznam použitých zdrojů

### 1. Seznam použité literatury

BARTOŇ, Michal, Jan KRATOCHVÍL, Martin KOPA, Maxim TOMOSZEK, Jiří JIRÁSEK a Ondřej SVÁČEK. *Základní práva*. Praha: Leges, 2016. Student. ISBN 978-80-7502-128-1.

BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

BOUŠKOVÁ, Petra. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny z hlediska zaměstnanosti, pracovněprávních vztahů a volby práva, povolení pobytu cizinců na území ČR, nemocenského pojištění, zdravotního pojištění, důchodového pojištění, zdaňování příjmů*. 3. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2009. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-525-2.

ČIŽINSKÝ, Pavel, Eva ČECH VALENTOVÁ, Pavla HRADEČNÁ, Klára HOLÍKOVÁ, Marie JELÍNKOVÁ, Martin ROZUMEK a Pavla ROZUMKOVÁ. *Cizinecké právo: práva a povinnosti cizinců a jejich rodinných příslušníků při vstupu a pobytu na území ČR, jejich zaměstnávání a podnikání, zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, řízení a provozování vozidla, přístup ke vzdělání a studiu, rodinné soužití s cizinci, mezinárodní ochrana/azyl, státní občanství*. 2., doplněné a přepracované vydání. Praha: Linde Praha, 2012. ISBN 978-80-7201-887-1.

GALVAS, Milan, Eva ČECH VALENTOVÁ, Pavla HRADEČNÁ, Klára HOLÍKOVÁ, Marie JELÍNKOVÁ, Martin ROZUMEK a Pavla ROZUMKOVÁ. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8.

JAKUBKA, Jaroslav, Mária ANDRAŠČÍKOVÁ, Pavla HLOUŠKOVÁ, Eva HOFMANNOVÁ, Pavel KNEBL, Zdeněk SCHMIED, Ludmila TOMANDLOVÁ a Ladislav TRYLČ. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2016*, Olomouc: ANAG, 2016. ISBN 978-80-7263-992-2.

KOLDINSKÁ, Kristina, Harald C. SCHEU a Martin ŠTEFKO. *Sociální integrace cizinců*. Praha: Auditorium, 2016. ISBN 978-80-87284-60-5.

MELZER, Filip. *Občanský zákoník: velký komentář*. Svazek 3. 1. vydání Praha: Leges, 2013-. Komentátor. ISBN 978-80-87576-73-1.

STRÁNSKÝ, Jaroslav, Vít SAMEK a Jan HORECKÝ. *Nový občanský zákoník*

*a pracovní právo: s praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha: Sondy, 2014. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-52-1.

ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013. Studie lidských práv. ISBN 978-80-87146-72-9.

TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. Praha: C.H.Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-473-5.

VESELÝ, Jiří. *Právo sociálního zabezpečení*. Praha: Linde, 2013. ISBN 978-80-7201-915-1

KUČERA, Zdeněk, Monika PAUKNEROVÁ a Květoslav RŮŽIČKA. *Mezinárodní právo soukromé*. 8. vydání. Brno: Doplněk, 2015. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7239-321-3

## 2. Seznam použitých internetových zdrojů

Aktuálně.cz : *Volných míst je nejvíce v historii Česka*. [online]. [cit. 2018-03-29]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/volnych-mist-je-nejvice-v-historii-firmy-hledaji-217-tisic-z/r~5592e53af51411e7af7dac1f6b220ee8/?redirected=1522328078>

Cizinci v České republice 2017 [online]. Praha, 2017, **17**. [cit. 2018-03-11]. ISSN 978-80-250-2781-3. Dostupné z: [https://www.czso.cz/documents/10180/45709982/29002717.pdf/770a1c14-6ea7-4c47-831e-3936e3ca1ab3?redirect=https%3A%2F%2Fwww.czso.cz%2Fcsu%2Fczso%2Ftiskove\\_zpravy\\_kap%3Fp\\_p\\_id%3D3%26p\\_p\\_lifecycle%3D0%26p\\_p\\_state%3Dmaximized%26p\\_p\\_mode%3Dview%26\\_3\\_advancedSearch%3Dfalse%26\\_3\\_groupId%3D0%26\\_3\\_keywords%3Dvietnamci%26\\_3\\_delta%3D20%26\\_3\\_resetCur%3Dfalse%26\\_3\\_cur%3D14%26\\_3\\_struts\\_action%3D%252Fsearch%252Fsearch%26\\_3\\_format%3D%26\\_3\\_andOperator%3Dtrue](https://www.czso.cz/documents/10180/45709982/29002717.pdf/770a1c14-6ea7-4c47-831e-3936e3ca1ab3?redirect=https%3A%2F%2Fwww.czso.cz%2Fcsu%2Fczso%2Ftiskove_zpravy_kap%3Fp_p_id%3D3%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dview%26_3_advancedSearch%3Dfalse%26_3_groupId%3D0%26_3_keywords%3Dvietnamci%26_3_delta%3D20%26_3_resetCur%3Dfalse%26_3_cur%3D14%26_3_struts_action%3D%252Fsearch%252Fsearch%26_3_format%3D%26_3_andOperator%3Dtrue)

CZECHINVEST: *Režim Ukrajina* [online]. [cit. 2018-04-04]. Dostupné z: <https://www.czechinvest.org/cz/Sluzby-pro-investory/Vizova-podpora/Rezim-Ukrajina>

Echo24.CZ: *„Stát by měl být v zaměstnávání cizinců benevolentnější. Bez nich by stavebnictví nefungovalo“* [online]. [cit. 2018-04-04]. Dostupné z: <https://echo24.cz/a/iTGdZ/stat-by-mel-byt-v-zamestnavani-cizincu-benevolentnejsi-bez-nich-by-stavebnictvi-nefungovalo>

*Hledání volných míst obsaditelných držiteli modré karty* [online]. [cit. 2018-03-19]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/modka/vm](https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/modka/vm)

*Hledání volných míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty* [online]. [cit. 2018-03-19]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/zamka/vm](https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zamka/vm)

IDNES.cz: *Firmy nabírají cizince ve velkém. I když jsou dražší než Češi* Zdroj: [https://finance.idnes.cz/zamestnavani-cizincu-nedostatek-uchazecu-o-praci-f7x-/podnikani.aspx?c=A160802\\_114502\\_podnikani\\_kho](https://finance.idnes.cz/zamestnavani-cizincu-nedostatek-uchazecu-o-praci-f7x-/podnikani.aspx?c=A160802_114502_podnikani_kho) [online]. [cit. 2018-04-04]. Dostupné z: [https://finance.idnes.cz/zamestnavani-cizincu-nedostatek-uchazecu-o-praci-f7x-/podnikani.aspx?c=A160802\\_114502\\_podnikani\\_kho](https://finance.idnes.cz/zamestnavani-cizincu-nedostatek-uchazecu-o-praci-f7x-/podnikani.aspx?c=A160802_114502_podnikani_kho)

IDNES.CZ: *Mafie už si neškrtně. Zájemci o práci v Česku nepůjdou přes Visapoint* Zdroj: [https://ekonomika.idnes.cz/visapoint-konec-stop-prace-cizinci-nezamestnanost-vietnamci-ukrajinci-Ins-/ekonomika.aspx?c=A171101\\_361564\\_ekonomika\\_fih](https://ekonomika.idnes.cz/visapoint-konec-stop-prace-cizinci-nezamestnanost-vietnamci-ukrajinci-Ins-/ekonomika.aspx?c=A171101_361564_ekonomika_fih) [online]. [cit. 2018-04-03]. Dostupné z: [https://ekonomika.idnes.cz/visapoint-konec-stop-prace-cizinci-nezamestnanost-vietnamci-ukrajinci-Ins-/ekonomika.aspx?c=A171101\\_361564\\_ekonomika\\_fih](https://ekonomika.idnes.cz/visapoint-konec-stop-prace-cizinci-nezamestnanost-vietnamci-ukrajinci-Ins-/ekonomika.aspx?c=A171101_361564_ekonomika_fih)

Integrovaný portál MPSV-Úřad práce. *Úřad práce České republiky - krajská pobočka v Brně* [online]. [cit. 2018-03-08].

Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/hlaseni\\_volnych\\_mist](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/hlaseni_volnych_mist)

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy: *Databáze regulovaných povolání a činností* [online]. [cit. 2018-03-29]. Dostupné z: [https://uok.msmt.cz/uok/ru\\_list.php](https://uok.msmt.cz/uok/ru_list.php)

Ministerstvo vnitra České republiky. *Občané EU a jejich rodinní příslušníci* [online]. [cit. 2018-03-11]. Dostupné z:

<http://www.mvcr.cz/clanek/prijezd-do-cr.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

Ministerstvo zahraničních věcí České republiky: *Aktuality* [online]. [cit. 2018-03-29]. Dostupné z:

[https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace\\_pro\\_cizince/aktuality/ukonceni\\_provoz\\_u\\_systemu\\_visapoint\\_k\\_31\\_1.html](https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/aktuality/ukonceni_provoz_u_systemu_visapoint_k_31_1.html)

Ministerstvo zahraničních věcí České republiky: *Události a média* [online]. [cit. 2018-03-29]. Dostupné z:

[https://www.mzv.cz/jnp/cz/udalosti\\_a\\_media/fakta\\_a\\_data\\_k\\_aktualitam/x2016\\_06\\_2\\_visapoint.html](https://www.mzv.cz/jnp/cz/udalosti_a_media/fakta_a_data_k_aktualitam/x2016_06_2_visapoint.html)

Ombudsman, veřejný ochránce práv: *Rozšířený senát Nejvyššího správního soudu potvrdil stanovisko ochránkyne k nefunkčnímu systému Visapoint* [online]. [cit. 2018-04-03]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2017/rozsireny-senat-nejvyssiho-spravniho-soudu-potvrdil-stanovisko-ochrankyne-k-nefunkcnim/>

Organizační struktura. *Informační centrum OSN v Praze* [online]. [cit. 2018-03-08]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/osn/organizacni-struktura>

Seznam úmluv MOP ratifikovaných Českou republikou. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2018-03-08]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/1009>

*Státní úřad inspekce práce* [online]. [cit. 2018-03-29]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/o-nas/zakladni-udaje>

Úřad práce České republiky: *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2018-03-29]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/info>

Zaměstnávání cizinců: *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2018-03-29]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/zz\\_zamest\\_cizincu](https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu)

### **3. Seznam použitých právních předpisů**

Zákon č. 2/1969 Sb., kompetenční zákon

Zákon č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České Republiky

Zákon č. 325/1999 Sb., o azylu

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a důvodová zpráva

Zákon č. 634/2003 Sb., o správních poplatcích

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a důvodová zpráva

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce



Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník

Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích

Zákon č. 91/2012 Sb., o mezinárodním právu soukromém

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

Listina základních práv a svobod Evropské unie

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2000 ze dne 17.6.2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I)

Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb., o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících

Sdělení MPSV č. 447/2017 Sb. ze dne 7.12.2017 o stanovení průměrné mzdy v ČR

Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č.14/2000 Sb.m.s., o Evropské sociální chartě

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/36/EU, o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí za účelem zaměstnání jako sezónní pracovníci

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/66/EU, o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí na základě převedení v rámci společnosti

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/98/EU ze dne 13.12.2011, o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolení k pobytu a práci na území členského státu pro státní příslušníky třetích zemí a o společném souboru práv pracovníků ze třetích zemí oprávněně pobývajících v některém členském státě

Směrnice Rady 2009/50/ES ze dne 25.5.2009, o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky ze dne 16.12.1992

Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech

#### **4. Seznam použité judikatury**

Rozsudek Nejvyššího správního soudu č.j. 8 Aps 3/2009-39 ze dne 30.11.2009

Rozsudek Nejvyššího správního soudu č.j. 6 Ads 139/2011-82 ze dne 14.12.2011

Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 4 Ads 177/2011 ze dne 27.2.2012

Rozsudek Nejvyššího správního soudu č.j. 9 As 48/2013-46 ze dne 25.7.2013

Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 1 As 67/2013 ze dne 22.8.2013

Rozsudek Nejvyššího správního soudu č.j. 6 As 117/2013-39 ze dne 25.9.2013

Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 10 Azs 153/2016 ze dne 30.5.2017

Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 7 Azs 227/2016 ze dne 30.5.2017

## Seznam příloh

Příloha č. 1	Žadatelé o mezinárodní ochranu v ČR podle občanství
Příloha č. 2	Žadatelé o mezinárodní ochranu v ČR podle kontinentu
Příloha č. 3	Věková struktura žadatelů o mezinárodní ochranu v ČR
Příloha č. 4	Zaměstnanost cizinců v ČR podle postavení v zaměstnání
Příloha č. 5	Zaměstnanost cizinců podle státního občanství
Příloha č. 6	Cizinci evidovaní na úřadu práce podle typu registrace
Příloha č. 7	Cizinci evidovaní na úřadu práce podle státního občanství <sup>72</sup>

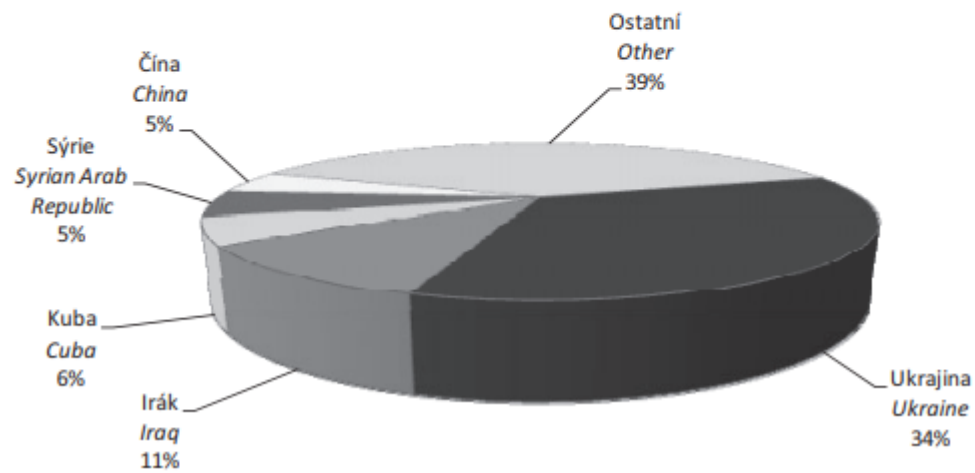
---

<sup>72</sup> Cizinec se rozumí ve smyslu zákona o pobytu cizinců.

## Přílohy

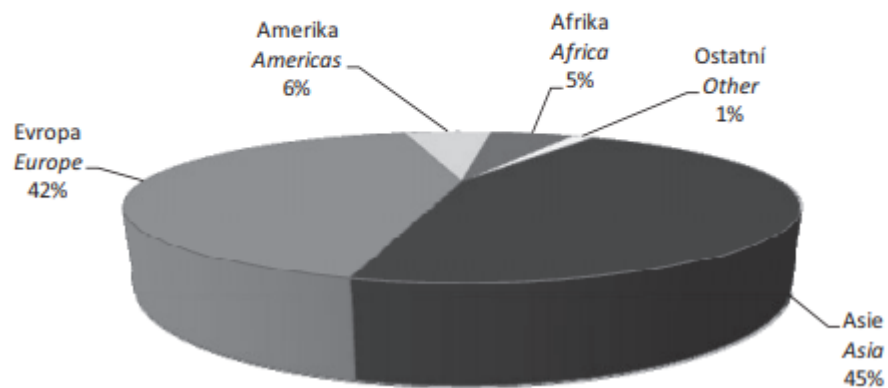
### Příloha č. 1

**ŽADATELÉ O MEZINÁRODNÍ OCHRANU V ČR:  
5 NEJČASTĚJŠÍCH STÁTNÍCH OBČANSTVÍ**  
*APPLICANTS FOR INTERNATIONAL PROTECTION IN THE CR:  
5 MOST FREQUENT CITIZENSHIPS*  
**2016**



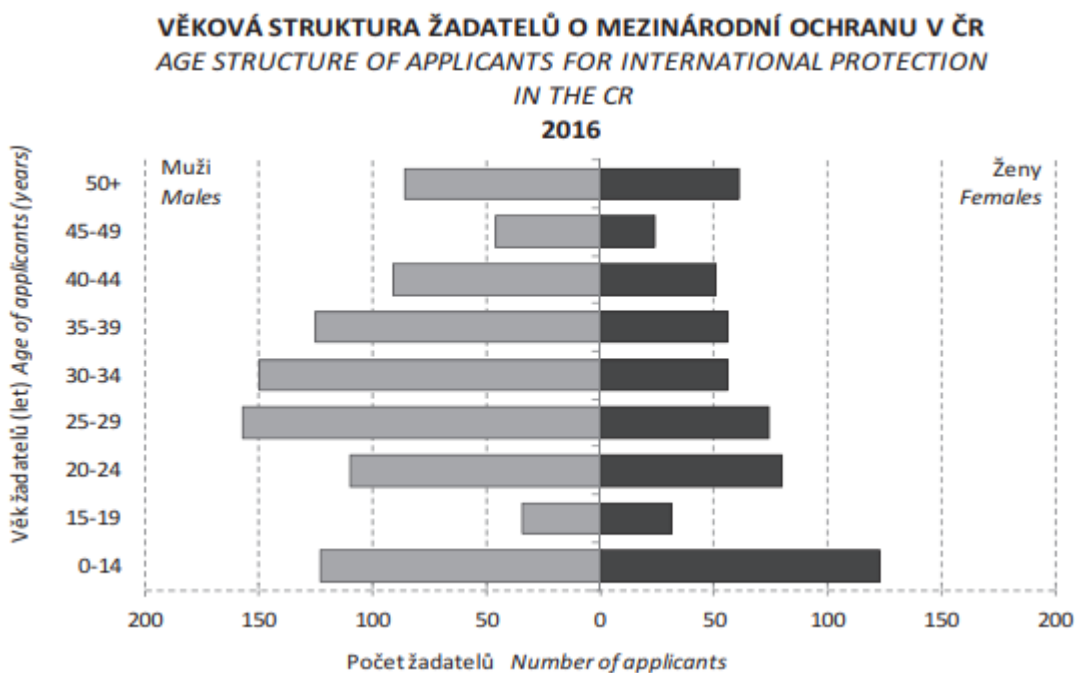
### Příloha č. 2

**ŽADATELÉ O MEZINÁRODNÍ OCHRANU V ČR  
PODLE KONTINENTU**  
*APPLICANTS FOR INTERNATIONAL PROTECTION IN THE CR  
BY CONTINENT*  
**2016**

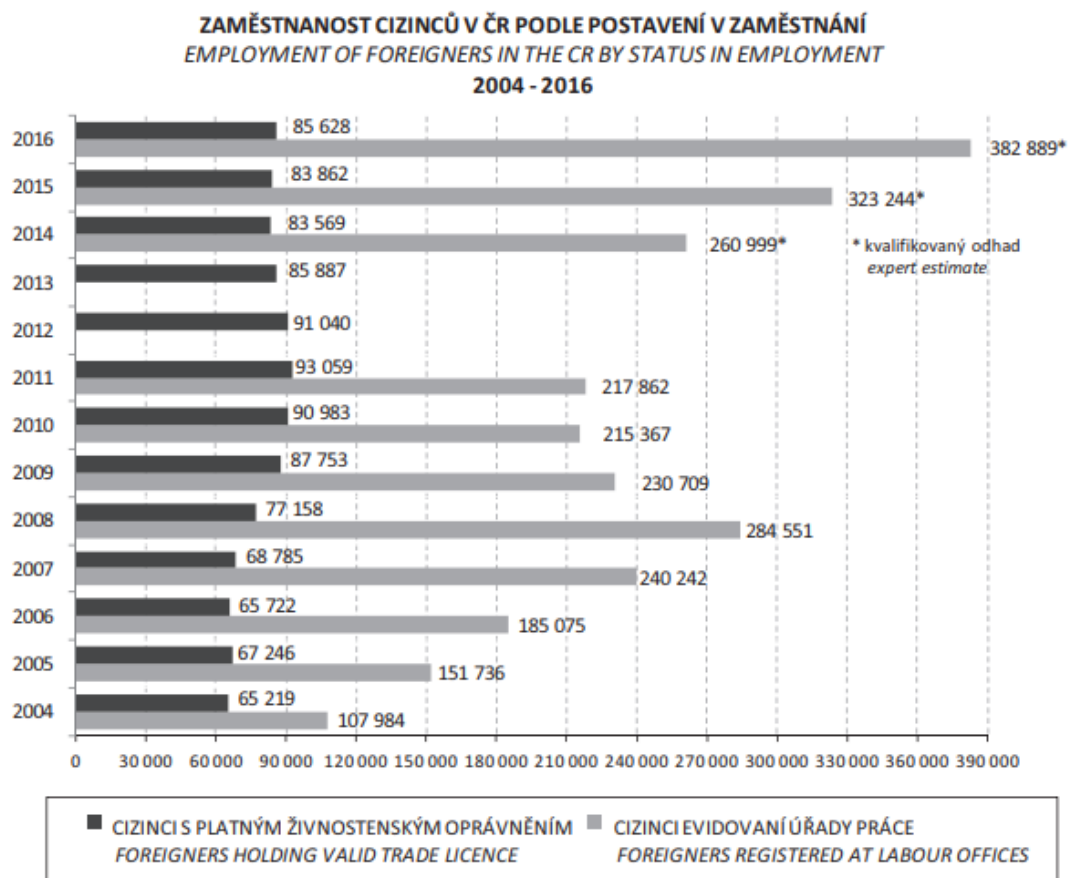


Zdroj: Cizinci v České republice 2017

Příloha č. 3



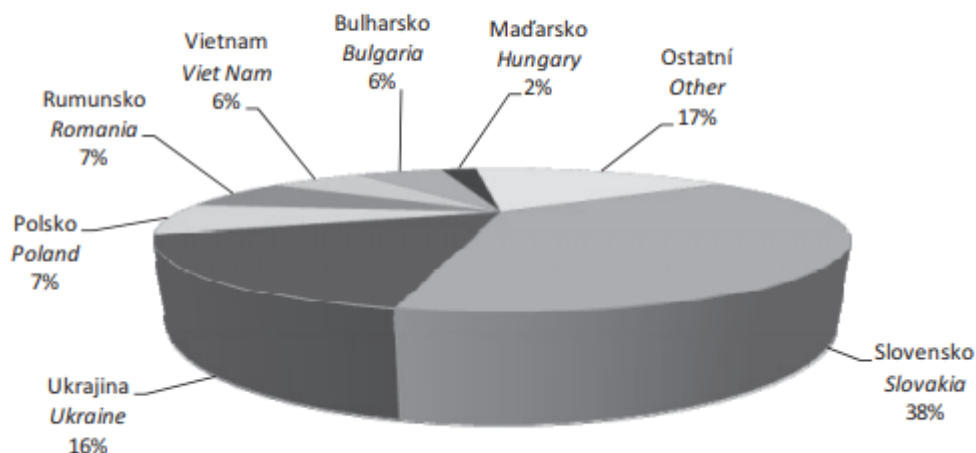
Příloha č. 4



Zdroj: Cizinci v České republice 2017

Příloha č. 5

**ZAMĚŠTNANÍ CIZINCI PODLE STÁTNÍHO OBČANSTVÍ**  
**EMPLOYED FOREIGNERS BY CITIZENSHIP**  
**31. 12. 2016**



Příloha č. 6

Cizinci evidovaní na úřadech práce podle typu registrace  
 Foreigners registered at labour offices by type of registration

Země	Cizinci evidovaní na úřadech práce celkem Foreigners registered at labour offices, total		Informace - občané EU/EHP+Švýcarska v postavení zaměstnanců Information on foreigners - employees (citizens of EU / EEA and Switzerland)		Informace - cizinci, kt. nepotřebují povolení k zaměstnání Information on foreigners who do not need the work permit		Płatné povolení k zaměstnání Holding the valid work permit		Zaměstnanecké karty Employee Cards		Modré karty Blue Cards		Zelené karty Green Cards		Country
	celkem Total	z toho ženy Females	celkem Total	z toho ženy Females	celkem Total	z toho ženy Females	celkem Total	z toho ženy Females	celkem Total	z toho ženy Females	celkem Total	z toho ženy Females	celkem Total	z toho ženy Females	
Cizinci celkem	382 889	137 277	284 148	92 860	76 046	37 247	8 008	2 343	14 391	4 767	257	49	39	11	Foreigners, total
Celkem EU 28	283 844	92 786	283 844	92 786	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	EU28, total

Zdroj: Cizinci v České republice 2017

## Příloha č. 7

## Cizinci evidovaní na úřadech práce podle státního občanství (stav k 31. 12.)

Total number of foreigners registered at labour offices by citizenship as at 31 December

Země	2001	2004	2009	2010	2011	2015 <sup>1)</sup>	2016 <sup>1)</sup>	Index 16/15	Country
<b>Celkem</b>	<b>103 652</b>	<b>107 984</b>	<b>230 709</b>	<b>215 367</b>	<b>217 862</b>	<b>323 244</b>	<b>382 889</b>	<b>118,5</b>	<b>Total</b>
<b>Celkem EU 28</b>	<b>77 384</b>	<b>75 109</b>	<b>139 374</b>	<b>144 126</b>	<b>154 733</b>	<b>245 041</b>	<b>283 844</b>	<b>115,8</b>	<b>EU28, total</b>
v tom:									
Slovensko	63 555	59 819	98 192	100 727	106 425	150 317	161 559	107,5	Slovakia
Rumunsko	764	590	3 780	4 815	6 372	22 861	31 522	137,9	Romania
Polsko	6 661	8 882	20 278	19 049	19 718	24 982	31 355	125,5	Poland
Bulharsko	1 863	1 651	4 578	5 667	7 007	19 782	25 784	130,3	Bulgaria
Maďarsko	73	131	601	656	709	6 145	10 766	175,2	Hungary
Německo	1 218	1 303	2 989	3 070	3 194	3 742	3 983	106,4	Germany
Velká Británie	989	741	2 177	2 382	2 590	3 271	3 300	100,9	United Kingdom
Francie	613	509	1 608	1 726	1 838	2 569	2 677	104,2	France
Itálie	230	202	1 001	1 140	1 281	2 297	2 600	113,2	Italy
Španělsko	91	78	438	546	632	1 381	1 610	116,6	Spain
Litva	42	142	480	561	612	1 079	1 235	114,5	Lithuania
Rakousko	396	390	822	875	861	1 054	1 119	106,2	Austria
Nizozemsko	285	179	625	663	745	984	1 104	112,2	Netherlands
Chorvatsko	106	92	254	354	406	744	936	125,8	Croatia
Řecko	21	30	146	172	224	610	779	127,7	Greece
Portugalsko	15	13	152	175	222	587	621	105,8	Portugal
Lotyšsko	19	9	53	159	336	508	604	118,9	Latvia
Belgie	106	93	269	313	358	504	541	107,3	Belgium
Švédsko	93	63	249	276	301	382	404	105,8	Sweden
Irsko	65	67	218	245	283	372	384	103,2	Ireland
Finsko	59	32	120	146	155	229	265	115,7	Finland
Slovinsko	24	29	97	112	125	201	228	113,4	Slovenia
Dánsko	73	46	147	177	194	201	209	104,0	Denmark
Estonsko	7	3	46	67	87	155	165	106,5	Estonia
Kypr	6	6	26	25	28	46	49	106,5	Cyprus
Malta	7	4	16	18	19	21	28	133,3	Malta
Lucembursko	3	5	12	10	11	17	17	100,0	Luxembourg
<b>Ostatní země celkem</b>	<b>26 268</b>	<b>32 875</b>	<b>91 335</b>	<b>71 241</b>	<b>63 129</b>	<b>78 203</b>	<b>99 045</b>	<b>126,7</b>	<b>Other countries, total</b>
z toho:									
Ukrajina	17 473	22 399	57 478	42 139	35 250	41 847	54 571	130,4	Ukraine
Rusko	887	1 078	3 612	3 658	3 931	6 703	8 290	123,7	Russian Federation
Vietnam	63	183	3 670	3 132	2 776	5 098	6 565	128,8	Viet Nam
Mongolsko	976	1 585	4 205	3 548	2 827	2 482	3 178	128,0	Mongolia
Moldavsko	1 377	1 483	5 706	3 497	2 643	2 501	3 015	120,6	Moldova (the Republic of)
Čína	335	322	1 356	1 121	1 317	1 914	2 166	113,2	China
Bělorusko	1 028	815	1 235	1 145	1 129	1 599	1 934	121,0	Belarus
Spojené státy	1 279	1 160	1 647	1 712	1 672	1 531	1 625	106,1	United States of America
Kazachstán	76	139	600	564	665	1 267	1 615	127,5	Kazakhstan
Indie	90	201	651	662	654	1 054	1 383	131,2	India
Srbsko	-	-	605	682	742	910	1 143	125,6	Serbia
Bosna a Hercegovina	76	238	722	604	649	593	777	131,0	Bosnia and Herzegovina
Uzbekistán	13	25	1 972	941	943	660	748	113,3	Uzbekistan
Makedonie	435	405	946	647	592	579	702	121,2	Macedonia (the former Yugoslav Republic of)
Turecko	101	150	346	380	427	542	696	128,4	Turkey
Japonsko	177	528	689	647	630	580	584	100,7	Japan
Korejská republika	68	61	436	513	451	497	580	116,7	Korea (the Republic of)
Thajsko	35	103	524	644	589	486	567	116,7	Thailand
Arménie	156	183	534	448	416	478	561	117,4	Armenia

Pozn.: země řazeny podle roku 2016.

Note: Countries arranged according to the year 2016.

<sup>1)</sup> Údaje za roky 2015 a 2016 představují kvalifikovaný odhad počtu evidencí na úřadech práce.<sup>1)</sup> Data for 2015 and 2016 are qualified estimates of the number of registrations at labour offices.

Zdroj: Cizinci v České republice 2017

## **Název diplomové práce: Zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí v České republice**

### **Abstrakt**

Cílem práce je zanalyzovat právní úpravu zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí v České republice se zaměřením na jednotlivé typy povolení k pobytu a k zaměstnání. Konkrétně, jaká povolení musí zaměstnanci ze zahraničí získat, aby mohli být u nás legálně zaměstnání, a jaké povinnosti mají v průběhu zaměstnání a jaké povinnosti mají zaměstnavatelé.

Diplomová práce je rozčleněna do 6 kapitol. V první kapitole jsou vymezeny základní pojmy, které jsou pro práci stěžejní. Druhá kapitola je věnována přehledu pramenů práva i v souvislosti s mezinárodní a unijní úpravou. Část kapitoly je věnována vymezení mezinárodního prvku v pracovním právu. Třetí kapitola se už věnuje podmínkám zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí na území ČR, konkrétně se zaměřením na povolení k pobytu na území ČR. Zaměstnanci ze zahraničí jsou rozděleni do tří skupin, podle složitosti podmínek, které musejí splňovat. První skupinou jsou občané EU/EHP a jejich rodinní příslušníci a rodinní příslušníci občanů ČR, dále zde máme cizince, tj. občany ze třetích zemí, a poslední kategorií jsou žadatelé o udělení mezinárodní ochrany. Ve čtvrté kapitole jsou rozebrány jednotlivá povolení k výkonu zaměstnání, konkrétně povolení k zaměstnání, zaměstnanecká a modrá karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance, jakož jsou i zmíněny výjimky, kdy cizinci povolení k výkonu zaměstnání nepotřebují. Kapitola obsahuje i statistické údaje, kolik zaměstnanců ze zahraničí je u nás zaměstnáno. Pátá kapitola je věnována přehledu povinností zaměstnavatelů. Poslední kapitola upozorňuje na aktuální otázky, které úzce souvisejí s danou problematikou, jako např. zrušení systému Visapoint, možnost agenturního zaměstnávání cizinců nebo



vysílání cizinců na pracovní cesty. Závěr práce je věnován zhodnocení platné právní úpravy a její použitelnost v praxi.

## Klíčová slova

Povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, modrá karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance

## **Thesis title: Employment of staff from abroad in the Czech Republic**

### Abstract

The aim of the thesis is to analyze the legislation of employment of staff from abroad in the Czech Republic focusing on individual types of resident and work permits. Specifically, what permissions must be obtained from foreign employees so that they can be legally employed in our country and responsibilities they have in the course of their employment and obligations employers have.

The Diploma thesis is divided into 6 chapters. The First chapter defines basic terms, which are essential for the thesis. The Second chapter is focused on the overview of sources of law also with connection to international and Union legislation. Part of the chapter is devoted to demarcation of international element in labour law. The Third chapter is focused on conditions of employment of foreign employees on the territory of the Czech Republic, specifically focused on resident permit in the Czech Republic. Employees from abroad are divided into three categories according to the complexity of the conditions they have to meet. First group are EU/EEA citizens and their family members and family members of Czech citizens. Another category is foreigners i.e. citizens of third world countries and the last category is applicants for international protection. Fourth chapter is concentrated on individual work permits, specifically employment permit, employment and blue cards, card of an internally transferred employee, as well as exceptions where foreigners don't need a work permit. The chapter also contains statistics on how many foreign employees are employed in our country. The Fifth chapter is devoted to overview of employers' obligations. The last chapter draws attention to current issues relevant to the topic, such as abolition of the Visapoint system, the possibility of employment of foreigners through an agency or sending foreigners to business trips. The conclusion of the thesis is

devoted to evaluation of the valid legal regulation and its applicability in practice.

## Keywords

Work permit, employee card, blue card, intra-company employee transfer card