

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Zuzana Neubauerová

ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 7. dubna 2019

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

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 147 638 znaků včetně mezer.

Zuzana Neubauerová

V Praze dne 7. dubna 2019

Děkuji panu doc. JUDr. Martinovi Štefkovi, PhD. za podnětné rady a připomínky při vypracování této diplomové práce. Dále bych chtěla poděkovat své rodině za velkou podporu.

Úvod	6
1. Vymezení základních pojmů	8
1.1. Cizinec	8
1.2. Zaměstnání.....	9
1.3. Zaměstnavatel.....	10
1.4. Mezinárodní prvek v pracovněprávních vztazích	11
2. Druhy pobytů na území České republiky	14
2.1. Občané EU a jejich rodinní příslušníci	15
2.1.1. Přejíždějící pobyt občana EU a jeho rodinného příslušníka	16
2.1.2. Trvalý pobyt občana EU a jeho rodinného příslušníka	18
2.2. Občané třetích zemí	18
2.2.1. Krátkodobý pobyt	19
2.2.2. Dlouhodobé vízum a dlouhodobý pobyt	20
2.2.3. Trvalý pobyt.....	21
3. Zaměstnanecká karta	22
3.1. Základní informace	22
3.2. Postup k získání zaměstnanecké karty	23
3.2.1. Oznámení volného pracovního místa	23
3.2.2. Sjednání pracovních podmínek.....	26
3.2.3. Podání žádosti o zaměstnaneckou kartu	27
3.2.4. Vyzvednutí zaměstnanecké karty	30
3.3. Neduální režim zaměstnanecké karty	32
3.3.1. Volný vstup na trh práce.....	33
3.3.2. Povolení k zaměstnání	33
3.4. Prodloužení zaměstnanecké karty	36
3.5. Změna práce	38
4. Ostatní povolení k výkonu zaměstnání	39
4.1. Modrá karta.....	39
4.2. Vyslání cizinců na území České republiky.....	41
4.3. Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance	43
4.4. Sezonní zaměstnávání	47
4.5. Vládní programy	48
4.5.1. Fast Track	49

4.5.2.	Welcome Package.....	50
4.5.3.	Projekt Ukrajina.....	50
4.5.4.	Režim Ukrajina.....	52
4.5.5.	Projekt zemědělec.....	53
4.5.6.	Režim ostatní státy – ekonomická migrace	53
5.	Otázky související se zaměstnáním cizinců na území České republiky ..	54
5.1.	Povinnosti zaměstnavatele při zaměstnávání cizinců.....	54
5.1.1.	Informační povinnost.....	54
5.1.2.	Evidenční povinnost	56
5.1.3.	Ohlašovací povinnost.....	57
5.1.4.	Sankce za nesplnění povinností	57
5.2.	Nelegální práce a nelegální pobyt	57
5.3.	Agenturní zaměstnávání.....	59
5.4.	Výjimky z povinností	64
Závěr	66
Seznam zkratk	70
Seznam použité literatury	71
Klíčová slova.....	80
Abstrakt	80
Key words	82
Abstract.....	82

Úvod

Předmětem této diplomové práce je problematika spojená se zaměstnáváním cizinců. Vzhledem ke stále rostoucímu migračnímu pohybu cizích státních příslušníků v rámci území Evropské unie se zaměstnávání cizinců stává stále více skloňovaným tématem. S ohledem na situaci na českém pracovním trhu jeho atraktivita stoupá i na území České republiky. V posledních letech se na jedné straně vyznačuje velmi nízkou mírou nezaměstnanosti, a zároveň na straně druhé akutním nedostatkem pracovních sil. Zaměstnavatelé jsou tak v podstatě nuceni hledat pracovní síly i za hranicemi České republiky. Mezi občany České republiky přesto stále zůstává určitá obezřetnost z přílivu cizinců na český pracovní trh. Český právní řád tak musí balancovat mezi právní úpravou, která českému pracovnímu trhu poskytne dostatečnou ochranu a zároveň umožní efektivní využívání potřebné zahraniční pracovní síly českými zaměstnavateli.

Zaměstnávání cizinců jsem si jako téma mé diplomové práce nevybrala jenom pro jeho zajímavost a stále rostoucí význam, ale také díky vlastním zkušenostem, ke kterým jsem se jako student dostala v rámci své právní praxe. Hlavní náplní mé práce v oblasti zaměstnávání cizinců je vyřizování zaměstnackých karet a povolení k pobytu pro vysoko postavené představitele ze států, které nejsou členy Evropské unie. Z tohoto důvodu se v této práci zaměřím převážně na zaměstnávání občanů ze třetích zemí. Zejména úpravou zaměstnaneckých karet duálního i neduálního charakteru, včetně podmínek k získání povolení k zaměstnání. Dále uvedu základní charakteristiku dalších povolení, která cizince opravňují k výkonu zaměstnání na našem území. Pro úplnost právní úpravy se stručně zaměřím i na pobytové oprávnění a výkon zaměstnání občanů EU a jejich rodinných příslušníků.

Cílem této práce je podrobně rozebrat jednotlivé aspekty současné právní úpravy v oblasti zaměstnávání cizinců, přičemž se primárně zaměřím na státní příslušníky států, které nejsou členy Evropské unie. Práce si dále klade za cíl upozornit na hlavní novinky, které byly do právní úpravy zaměstnávání cizinců v posledních letech přidány, a také nastínit i novinky, které se změnit právní úpravu teprve chystají, ale zatím úspěšně neprošly celým legislativním procesem.

Postup vedoucí k získání pobytového nebo pracovního oprávnění na území České republiky je časově velmi náročný a složitý proces. Pro cizince a jeho zaměstnavatele

stanoví právní řád velké množství požadavků a podmínek, které musí, i po úspěšném získání povolení, dodržovat. V případě porušení těchto povinností se může dopustit nelegální práce, za kterou hrozí vysoké sankce. Vzhledem ke složitosti celého procesu, který vede k legálnímu zaměstnání cizince na území České republiky, se bude tato práce snažit o uvedení efektivního postupu k získání jednotlivých povolení a nastínění jednotlivých povinností, které právní řád pro cizince a jejich zaměstnavatele stanoví.

Primárním zdrojem při zpracování této práce byly právní předpisy, které se problematikou zaměstnávání cizinců zabývají, tzn. zejména zákon o pobytu cizinců na území České republiky, zákon o zaměstnanosti a zákoník práce. Dále jsem vycházela z nových publikací „*Zaměstnávání cizinců na území České republiky*“ od Mgr. Matěje Daňka a kol. a „*Zaměstnávání cizinců v České republice*“ od JUDr. Jakuba Tomšeje, Ph.D. a kol. První publikace se zaměřuje hlavně na podrobné rozebrání jednotlivých aspektů zaměstnávání cizinců. Druhá spíše na jejich praktické využití a nastínění problémů, které jejich právní úprava přináší. Porovnáním jednotlivých institutů v uvedených publikacích jsem tak získala celkový pohled na problematiku zaměstnávání cizinců a v mé práci mi byly opravdu nedocenitelným zdrojem. V neposlední řadě jsem čerpala z internetových stránek jednotlivých správních úřadů, zejména ze stránek Ministerstva vnitra České republiky, které poskytují podrobnou úpravu jednotlivých pobytových a pracovních oprávnění.

1. Vymezení základních pojmů

1.1. Cizinec

Definici pojmu cizinec v našem právním řádu najdeme v § 1 odst. 2 cizineckého zákona. „*Cizincem se rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie.*“¹ Z této definice mimo jiné vyplývá, že cizincem je i osoba, která má občanství více cizích států, a osoba bez státní příslušnosti (bezdomovec či apatrida).² Za občany EU je zapotřebí považovat i občany států patřících do Evropského hospodářského prostoru, konkrétně občany Islandu, Lichtenštejnska a Norska, a dále občany Švýcarska, které s evropským společenstvím uzavřelo o volném pohybu osob bilaterální smlouvu.³ Přestože se podle cizineckého zákona za cizince považují jak občané EU, tak občané mimo EU, je třeba jejich postavení rozlišovat. Občané EU jsou na základě uplatnění volného pohybu osob v rámci vnitřního trhu zproštěni od většiny omezení, které zákon při získávání zaměstnání klade občanům ze třetích zemí.⁴ Ustanovení § 3 odst. 2 zákona o zaměstnanosti stanoví, že: „*státní příslušník jiného členského státu Evropské unie (dále jen „občan Evropské unie“)* a jeho rodinný příslušník mají stejné právní postavení v právních vztazích upravených tímto zákonem jako občan České republiky, pokud tento zákon nestanoví jinak.“ Za rodinného příslušníka občana EU, který sám není občanem, je v souladu s § 15a cizineckého zákona považován například manžel, resp. registrovaný partner, rodič či potomek občana EU. V této práci se budu podrobněji zajímat hlavně občany ze třetích zemí, tzn. občany států, které nejsou členy EU, ani rodinnými příslušníky občanů EU, a zároveň nejsou občany Islandu, Lichtenštejnska, Norska a Švýcarska.⁵

¹ § 1 odst. 2 cizineckého zákona

² ČIŽINSKÝ, Pavel. *Cizinecké právo: práva a povinnosti cizinců a jejich rodinných příslušníků při vstupu a pobytu na území ČR, jejich zaměstnávání a podnikání, zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, řízení a provozování vozidla, přístup ke vzdělání a studiu, rodinné soužití s cizinci, mezinárodní ochrana/azyl, státní občanství*. Praha: Linde Praha, 2012. str. 25

³ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2018. str. 39

⁴ TOMŠEJ, Jakub. a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018. str. 11

⁵ *Kdo je občan třetí země?* [online]. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. [cit. 15. 3. 2019]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/kdo-je-obcan-treti-zeme.aspx>

1.2. Zaměstnání

Český právní řád s pojmem zaměstnání pracuje, jeho legální definici však nepřináší. Při definování zaměstnání vycházíme z pojmu závislé práce. Závislou prací je podle § 2 odst. 1 zákoníku práce „(...) práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.“. Zákoník práce definici dále rozšiřuje v odst. 2 téhož ustanovení, kde stanoví, 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.“. Zákoník práce v následujících ustanoveních za závislou práci označuje práci vykonávanou v pracovním poměru nebo v právních vztazích založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.⁶ Za závislou práci se považuje i agenturní zaměstnávání.⁷ Mezi další formy závislé práce patří například služební poměry podle zákona zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě či dle zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.⁸

S výše uvedenou úpravou zákoníku práce koresponduje i úprava pojmu „zaměstnání“ v zákoně o zaměstnání. Podle § 10 se právem na zaměstnání rozumí právo fyzické osoby na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání nebo na poskytnutí dalších služeb. Toto ustanovení dále doplňuje § 5a, který za zaměstnání považuje i vnitropodnikové převedení a § 89 odst. 3. Podle něj se za zaměstnání považuje i „(...) plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby zajišťovaných společníkem, statutárním orgánem nebo členem statutárního nebo jiného orgánu obchodní korporace pro obchodní korporaci.“. Cizinecký zákon tuto definici ještě dále rozšiřuje o plnění úkolů členy družstva nebo členy statutárního nebo jiného orgánu družstva pro družstvo.⁹ Právní úprava zaměstnání pro cizince, obsažená v zákoně o zaměstnanosti a cizineckém zákoně, je tak širší než právní úprava vyplývající pro občany České republiky ze zákoníku práce. Účelem je zřejmě co nejširší pokrytí

⁶ § 3 zákoníku práce

⁷ § 307a zákoníku práce

⁸ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan, BOGNÁROVÁ, Věra, DRÁPAL, Ljubomír, HŮRKA, Petr, KAHLE, Bohuslav, MORÁVEK, ŠTANGOVÁ, Věra, ŠTEFKO, Martin, TRÖSTER, Petr, VYSOKAJOVÁ, Margarita. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, str. 327

⁹ § 178b cizineckého zákona

činností, na které se bude vztahovat právní úprava zaměstnání cizinců i přesto, že nespádají pod pojem zaměstnání dle úpravy v zákoníku práce.

1.3. Zaměstnavatel

Legální definice pojmu zaměstnavatel je uvedena v § 7 zákoníku práce, který stanoví: „*Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.*“. Z definice vyplývá, že zaměstnancem může být pouze osoba fyzická. Zákoník práce blíže nespécifikuje, kdo se může stát zaměstnavatelem. V takovém případě se subsidiárně použije občanský zákoník, z jehož dikce vyplývá, že jím může být jak osoba fyzická, tak osoba právnická.¹⁰ Zaměstnavatelem může být pouze osoba, která má právní osobnost (tj. způsobilost mít práva a povinnosti) a svéprávnost (tj. způsobilost právně jednat).¹¹

Fyzická osoba – jako zaměstnavatel, má právní osobnost od narození až do smrti.¹² Plnou svéprávnost pak získává zletilostí, tj. dosažením osmnáctého roku věku.¹³ Ustanovení § 32 občanského zákoníku však dává nezletilému, který nenabyl plné svéprávnosti, možnost samostatně právně jednat, pokud mu jeho zákonný zástupce k danému právnímu jednání udělí souhlas. Zákoník práce dříve podmínku dosažení osmnáctého roku věku k získání svéprávnosti v pracovněprávních vztazích přímo upravoval.¹⁴ Od 1. 1. 2014 však tuto problematiku neupravuje a vyvstává tak otázka, jestli může nezletilý, který není plně svéprávný, na základě souhlasu zákonného zástupce samostatně právně jednat jako zaměstnavatel. Stránský ve své publikaci *Nový občanský zákoník a pracovní právo* zastává názor, že nemůže. Blíže k tomu uvádí: „*Vzhledem k závažnosti a významu právního postavení zaměstnavatele lze dospět k názoru, že právně jednat jako zaměstnavatel, zavazovat se v tomto postavení k povinnostem a brát na sebe práva, může až osoba plně svéprávná.*“.¹⁵ Občanský zákoník upravuje 2 výjimky ze situace, kdy nezletilý nemůže samostatně právně jednat jako zaměstnavatel. První

¹⁰ § 18 občanského zákoníku v souladu s § 4 zákoníku práce

¹¹ § 15 občanského zákoníku

¹² § 23 občanského zákoníku

¹³ § 30 odst. 1 občanského zákoníku

¹⁴ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan, BOGNÁROVÁ, Věra, DRÁPAL, Ljubomír, HŮRKA, Petr, KAHLE, Bohuslav, MORÁVEK, ŠTANGOVÁ, Věra, ŠTEFKO, Martin, TRÖSTER, Petr, VYSOKAJOVÁ, Margarita. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, str. 65

¹⁵ STRÁNSKÝ, Jaroslav., SAMEK, Vít, HORECKÝ, Jan. *Nový občanský zákoník a pracovní právo*. Praha: Soudy, s. r. o., 2014, str. 37

výjimkou je nabytí plné svéprávnosti uzavřením manželstvím nebo emancipací na základě rozhodnutí soudu. Druhou výjimkou je pak přivolení soudu k provozování závodu nebo jiné výdělečné činnosti na základě souhlasu zákonného zástupce. V obou případech se na nezletilého pohlíží jako na plně svéprávného a může proto samostatně vykonávat právní jednání v pozici zaměstnavatele.¹⁶

S právními osobami se, jak obecně, tak ve vztahu k cizincům, v pracovněprávních vztazích setkáváme častěji. Občanský zákoník právními osobám v § 118 přiznává právní osobnost, a to od jejich vzniku až do jejich zániku. Na rozdíl od fyzických osob, které mohou mít způsobilost k právním jednáním buď ze zákona, nebo na základě rozhodnutí soudu omezenou, u právnických osob se rozsah právní osobnosti se svéprávností kryjí.¹⁷ Zaměstnavatelem – právní osobou, nemusí být pouze osoby soukromého práva, ale i například stát, obce a kraje, Česká advokátní komora či jiné právní osoby veřejného práva.¹⁸

Podle zákona o zaměstnanosti se za zaměstnavatele také dále považuje odštěpný závod zahraniční právní osoby, zahraniční fyzická osoba oprávněná podnikat na území České republiky, nebo odštěpný závod či obchodní korporace, do níž byl vnitropodnikově převeden cizinec ze zahraniční společnosti, ke které odštěpný závod náleží, resp. která je vůči obchodní korporaci ovládající nebo ovládanou osobou.¹⁹

1.4. Mezinárodní prvek v pracovněprávních vztazích

Na závěr této kapitoly se zaměřím na pojem mezinárodní prvek v pracovněprávních vztazích. Definice pracovněprávního vztahu je uvedena v § 1 písm. a) zákoníku práce. Jedná se o právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Pokud má některý z prvků těchto právních vztahů

¹⁶ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan, BOGNÁROVÁ, Věra, DRÁPAL, Ljubomír, HŮRKA, Petr, KAHLE, Bohuslav, MORÁVEK, ŠTANGOVÁ, Věra, ŠTEFKO, Martin, TRÖSTER, Petr, VYSOKAJOVÁ, Margarita. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, str. 65

¹⁷ DVOŘÁK, Jan, Jiří ŠVESTKA a Michaela ZUKLÍNOVÁ. *Občanské právo hmotné*. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, str. 270.

¹⁸ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan, BOGNÁROVÁ, Věra, DRÁPAL, Ljubomír, HŮRKA, Petr, KAHLE, Bohuslav, MORÁVEK, ŠTANGOVÁ, Věra, ŠTEFKO, Martin, TRÖSTER, Petr, VYSOKAJOVÁ, Margarita. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, str. 67

¹⁹ § 3 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti

významný vztah k zahraničnímu právnímu řádu, jedná se pracovněprávní vztah s mezinárodním prvkem. Stane se tak především, pokud:

- subjektem pracovněprávního vztahu je cizí státní příslušník nebo zahraniční právnická osoba, či mají alespoň bydliště nebo sídlo v zahraničí;
- obsah pracovněprávního vztahu má vztah k zahraničí, tzn. například místo výkonu práce se nachází v zahraničí;
- skutečnost právně významná pro vznik a existenci pracovněprávního vztahu nastala nebo má nastat v zahraničí;
- předmět právního vztahu má vztah k zahraničí.²⁰

Vztah prvku právního poměru k zahraničí musí být společensky dostatečně významný a nesmí být zjevně zanedbatelný. V pracovním právu se obvykle za zanedbatelný považuje například vztah k právnímu řádu místa uzavření pracovní smlouvy.²¹

V případě pracovněprávního vztahu s mezinárodním prvkem je potřeba určit, jakým právním řádem se vztah bude řídit. Tím se zabývá mezinárodní právo, které tak činí pomocí dvou metod – přímé a kolizní. V případě kolizní metody se rozhodné právo zjistí za pomoci zvláštních, tzv. kolizních, norem. Kolizní normy se zaměřují pouze na určení právního řádu, jehož normami se konkrétní právní vztah bude řídit. Práva a povinnosti účastníků právního vztahu pak upravují až hmotněprávní normy takto určeného právního řádu.²² K určení právního řádu v kolizních normách slouží tzv. hraniční určovatelé. „*Hraničním určovatelem je určitá skutečnost významná pro daný druh právních poměrů nebo otázek označených v rozsahu kolizní normy (...), která rozhoduje o určení (výběru) práva, jehož se má použít pro jejich úpravu.*“²³ V pracovním právu jsou hraničními

²⁰ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan, BOGNÁROVÁ, Věra, DRÁPAL, Ljubomír, HŮRKA, Petr, KAHLE, Bohuslav, MORÁVEK, ŠTANGOVÁ, Věra, ŠTEFKO, Martin, TRÖSTER, Petr, VYSOKAJOVÁ, Margarita. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, str. 121-122

²¹ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan, BOGNÁROVÁ, Věra, DRÁPAL, Ljubomír, HŮRKA, Petr, KAHLE, Bohuslav, MORÁVEK, ŠTANGOVÁ, Věra, ŠTEFKO, Martin, TRÖSTER, Petr, VYSOKAJOVÁ, Margarita. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, str. 122

²² KUČERA, Zdeněk, Monika PAUKNEROVÁ a Květoslav RŮŽIČKA. *Mezinárodní právo soukromé*. 8. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk), str. 28-29

²³ KUČERA, Zdeněk, Monika PAUKNEROVÁ a Květoslav RŮŽIČKA. *Mezinárodní právo soukromé*. 8. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk), str. 116

určovateli především právo zvolené účastníky, místo výkonu práce nebo právo místa soudu či úřadu.²⁴

Přímá metoda oproti tomu využívá přímo hmotněprávních norem, které samy, bez odkazu na právní řád určitého státu, upravují práva a povinnosti účastníků konkrétního právního vztahu. Pramenem přímých norem jsou většinou dvoustranné nebo vícestranné mezinárodní smlouvy, které jsou jejich smluvní státy povinny uvést do svých právních řádů. Přímé normy se pak na konkrétní právní vztah použijí jako norma vnitrostátního práva.²⁵ V oblasti pracovního práva je přímou normou ustanovení § 48 odst. 3 zákoníku práce, které upravuje způsoby, jakými se rozvazuje pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti. Pracovní poměr končí dnem, kdy dojde ke skončení pobytu na základě vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, právní mocí trestu vyhoštění, a nebo uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání.²⁶

Právní poměry s mezinárodním prvkem v našem právním řádu upravuje zákon o mezinárodním právu soukromém.²⁷ V souladu s ustanovením § 2 se úprava v tomto zákoně použije pouze v případě, že neexistuje mezinárodní smlouva, kterou je Česká republika vázaná, ani přímo použitelné ustanovení práva EU, které by dané poměry, vyplývající z právního vztahu, upravovaly odchylně. Takovým přímo aplikovatelným právním předpisem je nařízení Řím I.²⁸ Pracovním právem se zabývá v čl. 8, který upravuje individuální pracovní smlouvy. Podle něj se smlouva řídí právem, které si strany zvolily, pokud tato volba zaměstnance nezbaví ochrany, kterou by mu poskytly zákony právního řádu, který by se použil, pokud by k volbě nedošlo. V takovém případě se smlouva řídí právním řádem státu, v němž, případně z nějž, zaměstnanec obvykle vykonává svoji práci. Druhým hraničním ukazatelem je pak právo státu, ve kterém se nachází provozovna, která zaměstnance zaměstnala.²⁹ Použitelný je hlavně pro profese, ve kterých zaměstnanec nevykonává práci na území jednoho státu (například pilot

²⁴ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan, BOGNÁROVÁ, Věra, DRÁPAL, Ljubomír, HŮRKA, Petr, KAHLE, Bohuslav, MORÁVEK, ŠTANGOVÁ, Věra, ŠTEFKO, Martin, TRÖSTER, Petr, VYSOKAJOVÁ, Margarita. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, str. 121

²⁵ KUČERA, Zdeněk, Monika PAUKNEROVÁ a Květoslav RŮŽIČKA. *Mezinárodní právo soukromé*. 8. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk), str. 28-30

²⁶ § 48 odst. 3 zákoníku práce

²⁷ Zákon č. 91/2012 Sb., o mezinárodním právu soukromém

²⁸ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008, ze dne 17. června 2008, o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I)

²⁹ Čl. 8 Nařízení Řím I

dopravního letadla).³⁰ Na pracovní poměr, který je založen jiným způsobem než individuální pracovní smlouvou, se úprava v nařízení nepoužije. V takovém případě se uplatní ustanovení § 89 zákona o mezinárodním právu soukromém, který za rozhodné právo stanoví právní řád státu, podle kterého byl pracovní poměr založen.

Přednost mezinárodních smluv a přímo použitelných ustanovení práva EU neplatí neomezeně. Omezení aplikace cizího práva na právní poměry s mezinárodním prvkem stanoví § 3 zákona o mezinárodním právu soukromém. Ten zakotvuje přednost nutně použitelných ustanovení právních předpisů, tzv. imperativních norem. V pracovním právu se jedná zejména o úpravu stanovené týdenní pracovní doby, minimální odměny za práci nebo úpravu agenturního zaměstnávání.³¹

2. Druhy pobytů na území České republiky

V následující kapitole se budu věnovat základnímu vymezení jednotlivých druhů pobytů, na jejichž základě může cizinec na území České republiky pobývat. Přestože se tato práce zaměřuje především na zaměstnání cizinců ze třetích zemí, pro úplnost zde uvedu i druhy pobytů občanů EU a jejich rodinných příslušníků. Nejdříve se zaměřím na samotné vymezení pojmu občan EU a rodinného příslušníka občana EU, včetně podmínek jejich vstupu na území. Následně uvedu náležitosti potřebné k získání přechodného a následně trvalého pobytu na našem území. V druhé části této kapitoly se již budu věnovat občanům třetích zemí. Nejdříve vymezením podmínky jejich vstupu na území Schengenského prostoru. Poté uvedu základní charakteristiku krátkodobého, dlouhodobého a trvalého pobytu občanů ze třetích zemí na území České republiky. Zaměstnání cizinců ze třetích zemí se uskutečňuje především na základě dlouhodobého pobytu. Jeho podrobné úpravě se budu věnovat v kapitolách zaměřených na zaměstnaneckou kartu a jiná povolení k zaměstnání.

³⁰ KUČERA, Zdeněk, Monika PAUKNEROVÁ a Květoslav RŮŽIČKA. *Mezinárodní právo soukromé*. 8. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk), str. 318

³¹ BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan, BOGNÁROVÁ, Věra, DRÁPAL, Ljubomír, HŮRKA, Petr, KAHLE, Bohuslav, MORÁVEK, ŠTANGOVÁ, Věra, ŠTEFKO, Martin, TRÖSTER, Petr, VYSOKAJOVÁ, Margarita. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017, str. 129

2.1. Občané EU a jejich rodinní příslušníci

Jak už jsem výše uvedla, za občany EU se pro účely pobytu a zaměstnání na území České republiky, vedle občanů členských států EU, považují i občané Islandu, Lichtenštejnska, Norska, a Švýcarska.³² Na občany EU se vztahuje právo na volný pohyb a pobyt na území členských států EU. Toto právo je garantováno čl. 21 SFEU a dále rozšířeno evropskou směrnicí o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států.³³ S volným pohybem osob souvisí i volný pohyb pracovníků. Ten dle čl. 45 SFEU zahrnuje právo:

- ucházet se o nabízená pracovní místa;
- pohybovat se za tím účelem volně na území členských států;
- pobývat v některém z členských států za účelem výkonu zaměstnání; a
- zůstat za stanovených podmínek na území členského státu i po skončení zaměstnání.

Občané EU tak mohou na území pobývat a pracovat bez jakéhokoliv povolení, stejně jako občané České republiky. Ke vstupu na naše území potřebují pouze platný cestovní doklad nebo jiný doklad totožnosti.³⁴

Výčet osob, které jsou považovány za rodinné příslušníky občanů EU, stanoví článek 2 směrnice 2004/38/ES. Shodnou úpravu převzal i cizinecký zákon do § 15a. Jedná se například o manžela, resp. registrovaného partnera, rodiče či potomka občana EU. Stejně jako občané EU mají zaručené právo na volný pohyb v rámci území EU. Při vstupu na území je rodinný příslušník, který sám není občanem EU, povinen předložit vedle cestovního dokladu i vízum opravňující k pobytu na území. Vízum nepotřebují cizinci, na které se vztahuje bezvízový styk.³⁵ Výhody, které právní úprava poskytuje rodinným příslušníkům občanů EU, se uplatní pouze pokud na území hodlá doprovázet nebo

³² DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2018, str. 39

³³ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států.

³⁴ článek 5 Směrnice 2004/38/ES

³⁵ § 5 odst. 6 cizineckého zákona

následovat občana EU. V opačném případě se na takové cizince uplatní běžný režim cizinců ze třetích zemí.³⁶

Se vstupem na území České republiky souvisí ohlašovací povinnost. Pokud se občan EU nebo jeho rodinný příslušník rozhodne na našem území pobývat déle než 30 dnů, je povinen v této lhůtě ohlásit místo svého pobytu příslušnému odboru cizinecké policie.³⁷ Povinnost se nevztahuje na cizince, kteří ji splnili prostřednictvím svého ubytovatele. Ubytovatelem se dle § 99 cizineckého zákona rozumí „(...) každý, kdo poskytuje ubytování za úhradu nebo ubytovává více než 5 cizinců, s výjimkou případu, kdy lze ubytované cizince a ubytovatele považovat za osoby blízké.“.

2.1.1. Přejídný pobyt občana EU a jeho rodinného příslušníka

Přejídným pobytem se rozumí pobyt občana EU nebo jeho rodinného příslušníka na území České republiky po dobu delší než 3 měsíce.³⁸ Cizinecký zákon rozlišuje potvrzení a povolení k přejídnému pobytu. O vydání potvrzení o přejídném pobytu může požádat pouze občan EU. Jedná se o jeho právo, ne povinnost. Potvrzení cizinci slouží například k registraci vozidla nebo získání rezidenční parkovací karty. V případě žádosti o trvalý pobyt slouží potvrzení jako důkaz k prokázání 5letého nepřetržitého přejídného pobytu na území České republiky.³⁹ Náležitosti žádosti o vydání potvrzení o přejídném pobytu jsou stanoveny v § 87a cizineckého zákona. Jedná se o:

- *cestovní doklad;*
- *doklad potvrzující účel pobytu (například zaměstnání či studium);*
- *fotografie;*
- *doklad o zdravotním pojištění (nepředkládá se, pokud je účelem pobytu na území zaměstnání, podnikání nebo jiná výdělečná činnost a občan EU bude účasten veřejného systému zdravotního pojištění⁴⁰);*

³⁶ § 20 odst. 4 spolu s § 87b odst. 1 zákona o zaměstnanosti

³⁷ § 93 odst. 2 cizineckého zákona

³⁸ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2018, str. 48

³⁹ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2018, str. 40

⁴⁰ TOMŠEJ, Jakub. a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, str. 16

- *doklad o zajištění ubytování.*⁴¹

Žádost se podává na obecném formuláři pro pobytové oprávnění občanů EU a jejich rodinných příslušníků na kterémkoliv pracovišti odboru azylové a migrační politiky MVČR. Žádost je ke stažení na internetových stránkách MVČR - <https://www.mvcr.cz/mvcren/docDetail.aspx?docid=21659966&doctype=ART>.

S ohledem na přetíženost pražských pracovišť MVČR slevilo od povinnosti osobního podání žádosti. Občan EU je oprávněn žádost zaslat prostřednictvím pošty. Místo originálu cestovního dokladu se přikládá jeho prostá kopie.⁴² Originál se ověřuje až při osobním vyzvednutí potvrzení. MVČR má na vydání potvrzení lhůtu 30 dnů. Potvrzení je občanovi EU vydáváno na dobu neurčitou a získá s ním i rodné číslo.⁴³

V době psaní této práce je ve třetím čtení Parlamentu České republiky projednávána novela cizineckého zákona, která zkracuje dobu platnosti potvrzení na 10 let. Důvodem je podle důvodové zprávy zkreslování skutečného počtu občanů EU pobývajících na území České republiky. Policie v informačních systémech eviduje všechny občany EU, kteří jsou držiteli potvrzení o přechodném pobytu. Vzhledem k tomu, že je potvrzení vydáváno na dobu neurčitou, jsou v informačních systémech zaneseni i občané EU, kteří již naše území natrvalo opustili.⁴⁴

Povolení k přechodnému pobytu je určeno pro rodinné příslušníky občanů EU. Ti jsou povinni žádost o něj podat do 3 měsíců ode dne vstupu na území České republiky. Pokud statut rodinného příslušníka získají až během svého pobytu na území, jsou povinni učinit tak do 3 měsíců od této skutečnosti.⁴⁵ Rodinný příslušník je k žádosti povinen doložit stejné náležitosti jako občan EU. Dokladem potvrzujícím účel pobytu na území je v tomto případě doklad, který prokazuje, že se skutečně jedná o rodinného příslušníka občana EU. Může jím být například oddací list, rodný list, nebo dokument prokazující partnerský vztah.⁴⁶ Dále musí být předložen doklad o pobytu občana EU na území České

⁴¹ § 87a cizineckého zákona

⁴² TOMŠEJ, Jakub. a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, str. 16-17

⁴³ TOMŠEJ, Jakub. a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, str. 17

⁴⁴ Sněmovní tisk 203/0 (8. období, 2017), *Vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony*, str. 23

⁴⁵ § 87b odst. 2 cizineckého zákona

⁴⁶ TOMŠEJ, Jakub. a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, str. 17

republiky. Rodinný příslušník nemusí doklad předložit, pokud je občanovi EU vydáno potvrzení o přechodném pobytu na území nebo zde má trvalý pobyt.⁴⁷

2.1.2. Trvalý pobyt občana EU a jeho rodinného příslušníka

Občan EU může o trvalý pobyt žádat nejdříve po 5 letech nepřetržitého pobytu na území České republiky. K žádosti musí kromě cestovního dokladu, fotografie a dokladu o zajištění ubytování, doložit i dokument, který jeho nepřetržitý přechodný pobyt na území prokazuje. Tato skutečnost se nejnázne prokazuje potvrzením o přechodném pobytu. Jako další dokument může posloužit například pracovní nebo nájemní smlouva.⁴⁸ Průkaz se v souladu s § 87r cizineckého zákona vydává s platností na dobu 10 let, kterou lze opakovaně prodlužovat. Cizinecký zákon stanoví pro rodinné příslušníky překvapivou výjimku ve vztahu k délce nepřetržitého pobytu na území, potřebného k podání žádosti o trvalý pobyt. Podle § 87h odst. 1 písm. b) cizineckého zákona může žádost podat rodinný příslušník občana EU, který na území České republiky nepřetržitě pobývá alespoň 2 roky. Z toho musí alespoň 1 rok být rodinným příslušníkem občana EU nebo České republiky, který již trvalý pobyt na území má.⁴⁹

2.2. Občané třetích zemí

Občanem třetí země je státní příslušník země, která není členským státem EU, ani Islandu, Lichtenštejnska, Norska nebo Švýcarska.⁵⁰ Česká republika je od roku 2007 součástí schengenského prostoru, území států, na jejichž společných hranicích, tzv. vnitřních hranicích, jsou zrušeny hraniční kontroly osob. Hraniční kontroly probíhají pouze při překračování hranic vnějších, tj. na hranicích se zeměmi mimo schengenský prostor.⁵¹ Pobyt cizinců na území Schengenského prostoru upravuje především Schengenský hraniční kodex. V článku 6 stanoví podmínky, které je občan třetí země povinen před vstupem na území Schengenského prostoru splnit. Cizinec musí mít platný cestovní doklad, který bude platný ještě nejméně tři měsíce po předpokládaném datu

⁴⁷ § 87b odst. 3 písm. c) cizineckého zákona

⁴⁸ TOMŠEJ, Jakub. a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, str. 18

⁴⁹ § 87h odst. 1 písm. b) cizineckého zákona

⁵⁰ *Kdo je občan třetí země?* [online]. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. [cit. 15. 3. 2019]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/kdo-je-obcan-treti-zeme.aspx>

⁵¹ *Příjezd do ČR, povinnosti a délka pobytu*. [online]. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. [cit. 28. 1. 2019]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/prijezd-do-cr-povinnosti-a-delka-pobytu.aspx>

odjezdu, a vydaný v předchozích deseti letech před vstupem na území. Cizinec musí dále zdůvodnit účel svého pobytu a prokázat, že má dostatečné prostředky pro obživu na území a následný návrat do své země. Další podmínkou vstupu cizince na území České republiky je platné krátkodobé vízum, pokud je požadováno, nebo platné povolení k dlouhodobému nebo trvalému pobytu či platné dlouhodobé vízum. Cizinci dále nesmí být odepřen vstup na území a nesmí představovat nebezpečí pro veřejný pořádek, bezpečnost státu nebo mezinárodní vztahy.⁵²

2.2.1. Krátkodobý pobyt

Krátkodobým pobytem se rozumí jakýkoliv pobyt cizince na území schengenského prostoru nepřesahující dobu tří měsíců ode dne prvního vstupu na území během jakéhokoli šestiměsíčního období.⁵³ Pro účely krátkodobého pobytu je třeba rozlišovat cizince, kteří jsou při vstupu na území povinni disponovat krátkodobým vízem, a na ty, kteří jsou od této povinnosti osvobozeni.⁵⁴ Seznamy států jsou uvedeny v přílohách 1 a 2 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/1806 ze dne 14. listopadu 2018, 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. Mezi státy s vízovou povinností patří například Afghánistán, Bolívie, Čína, Egypt nebo Kuba. Naopak bezvízový styk se uplatňuje například na státní příslušníky Japonska, Austrálie, Izraele, Kanady nebo Mexika.

Obě zmíněné skupiny státních příslušníků musí dodržovat pravidlo maximálního počtu dnů krátkodobého pobytu na území schengenského prostoru. Cizinci s vízovou povinností jsou navíc omezeni náležitostmi konkrétního víza. Víza mohou být vydávána jen jako průjezdní nebo k jednomu, ke dvěma či k více vstupům. Dále rozlišujeme víza s platností pro celý schengenský prostor nebo jen s omezenou místní působností pro určité

⁵² Článek 6 schengenského hraničního kodexu

⁵³ *Krátkodobý pobyt (vízová povinnost / bezvízový styk), Krátkodobé pobyty a příslušná legislativa.* [online]. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. [cit. 28. 1. 2019]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/mvcren/docDetail.aspx?docid=21658457&doctype=ART>

⁵⁴ *Krátkodobý pobyt (vízová povinnost / bezvízový styk)* [online]. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. [cit. 28. 1. 2019]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/kratkodoby-pobyt-vizova-povinnost-bezvizovy-styk.aspx>

státy. Cizinci mohou být omezeni také dobou platnosti víza a délkou povoleného pobytu.⁵⁵ Schengenský hraniční kodex ve své příloze č. 1 stanoví podklady pro jednotlivé typy krátkodobých víz. Vízum může být vydáno pro širokou škálu účelů. Například pro obchodní, studijní, turistické nebo vědecké cesty. Bezvízový styk se vztahuje pouze na krátkodobé pobyty cizinců, při nichž nejsou výdělečně činní.⁵⁶

Žádost o vydání krátkodobého víza cizinec podává na zastupitelském úřadě toho státu Schengenského prostoru, který je hlavním cílem jeho cesty. Hlavním cílem cesty je stát, ve kterém se cizinec chystá pobývat nejdéle, a pokud nelze takto určit, tak stát, jehož hranici překročí jako první. Cizinec je oprávněn podat žádost až tři měsíce před svou cestou.⁵⁷

2.2.2. Dlouhodobé vízum a dlouhodobý pobyt

Dlouhodobé vízum opravňuje cizince k pobytu na území České republiky nad 90 dnů.⁵⁸ Rozlišujeme dva druhy dlouhodobých víz. Prvním z nich je klasické dlouhodobé vízum, které cizince opravňuje k pobytu na území až po dobu 1 roku. Cizinec o něj žádá na zastupitelském úřadě České republiky ve státě, jehož je občanem, nebo který vydal jeho cestovní doklad, nebo na jehož území má povolen dlouhodobý nebo trvalý pobyt.⁵⁹ K žádosti je cizinec povinen doložit cestovní doklad, fotografii, doklad o zajištění ubytování po celou dobu pobytu na území, doklad o zajištění prostředků pro účely dlouhodobého víza a doklad potvrzující účel pobytu. Vízum může být vydáno například za účelem studia, podnikání, či společného soužití rodiny.⁶⁰ Dlouhodobé vízum za účelem zaměstnání je možné cizinci vydat pouze v případě sezónního zaměstnání, o kterém budu mluvit v kapitole č. 4 této práce. Před vznikem zaměstnanecké karty se přitom jednalo o běžný institut.⁶¹ Druhým typem dlouhodobého víza je vízum vydávané za účelem převzetí

⁵⁵ *Krátkodobý pobyt (vízová povinnost / bezvízový styk)* [online]. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. [cit. 20. 2. 2019]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/kratkodoby-pobyt-vizova-povinnost-bezvizovy-styk.aspx>

⁵⁶ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2018, str. 36

⁵⁷ *Schengenské vízum, Obecné informace* [online]. Internetový portál Ministerstva zahraničí České republiky. [cit. 20. 2. 2019]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/kratkodobe_vizum/obecne_informace.html

⁵⁸ § 30 odst. 1 cizineckého zákona

⁵⁹ § 169g cizineckého zákona

⁶⁰ *Vízum k pobytu nad 90 dnů (dlouhodobé)* [online]. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. [cit. 12. 3. 2019]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/vizum-k-pobytu-nad-90-dnu-dlouhodobé.aspx>

⁶¹ §30 odst. 2 cizineckého zákona

povolení k pobytu. Vízum opravňuje cizince k pobytu na území České republiky po dobu 60 dnů. Tento druh víza je vydáván bez žádosti cizince, z úřední povinnosti, a opravňuje cizince ke vstupu na území a následného převzetí povolení k pobytu.⁶²

Cizinec, který na území pobývá na základě klasického dlouhodobého víza a má zájem zde pobývat i nadále, může během svého pobytu zažádat o povolení k dlouhodobému pobytu. Cizinecký zákon možnost upravuje v § 42 odst. 1, kde zároveň ukládá i podmínku trvání stejného účelu pobytu na území. Žádost se podává na odboru azylové a migrační politiky MVČR. Pokud platnost dlouhodobého víza skončí v průběhu řízení o vydání povolení k dlouhodobému pobytu, považuje se vízum za platné až do právní moci rozhodnutí o žádosti.⁶³ Cizinec, který nesplňuje podmínku předchozího pobytu na území, může podat žádost o dlouhodobý pobyt ve stanovených případech na zastupitelském úřadě České republiky. Jedná se například o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny, studia, vědeckého výzkumu nebo investování.⁶⁴

2.2.3. Trvalý pobyt

Trvalý pobyt je poslední příčkou, na kterou se cizinec může dostat před samotným získáním českého státního občanství. Žádost o vydání trvalého pobytu je oprávněn podat cizinec, který po dobu 5 let nepřetržitě pobývá na území České republiky na základě dlouhodobého víza nebo dlouhodobého pobytu. Do 5 let nepřetržitého pobytu cizince se v souladu s ustanovením § 68 odst. 2 písm. e) cizineckého zákona započítávají i „*období nepřítomnosti cizince na území v průběhu doby pobytu (...), pokud tato jednotlivá období nepřítomnosti nepřesáhla 6 po sobě jdoucích měsíců a pokud ve svém souhrnu nepřesáhla 310 dnů (...)*“. Žádost se podává na místně příslušném pracovišti MVČR. Na zastupitelském úřadě České republiky může žádost podat cizinec, který sice splňuje podmínky pro vydání povolení k trvalému pobytu, ale pobývá mimo území České

⁶² *Vízum k pobytu nad 90 dnů (dlouhodobé), Vízum za účelem převzetí povolení k pobytu – D/VR* [online]. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. [cit. 12. 3. 2019]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/vizum-k-pobytu-nad-90-dnu-dlouhodobobe.aspx?q=Y2hudW09OA%3d%3d>

⁶³ *Dlouhodobý pobyt, Základní informace: Povolení k dlouhodobému pobytu* [online]. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. [cit. 20. 3. 2019]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-dlouhodoboby-pobyt.aspx>

⁶⁴ *Dlouhodobý pobyt, Základní informace: Povolení k dlouhodobému pobytu* [online]. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. [cit. 20. 3. 2019]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-dlouhodoboby-pobyt.aspx>

republiky.⁶⁵ Na cizince s trvalým pobytem na území se vztahuje výjimka upuštění od povolení uvedená v § 98 zákona o zaměstnanosti. Ta cizince opravňuje k výkonu zaměstnání bez povolení k zaměstnání, zaměstnanecké, resp. modré karty a karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance.

3. Zaměstnanecká karta

Zaměstnanecká karta je jedním z druhů povolení k dlouhodobému pobytu. Vydává se za účelem zaměstnání cizinců ze třetích zemí na území České republiky. Do českého právního řádu ji zavedla významná novela cizineckého zákona, zákona o zaměstnanosti a dalších předpisů, týkajících se migrantů ze třetích zemí, kteří přichází pracovat do České republiky.⁶⁶ Zaměstnanecká karta nahradila zelenou kartu, dlouhodobé vízum a povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání.⁶⁷

Zaměstnanecká karta je nejvyužívanějším povolením, na jehož základě mohou cizinci ze třetích zemí na území České republiky pracovat. Proto se budu v následujících podkapitolách podrobně zabývat její úpravou v českém právním řádu, zejména postupem, který vede k jejímu získání. Dále tento postup porovnam s postupem vedoucím k získání zaměstnanecké karty v neduálním režimu, včetně získání povolení k zaměstnání. Nakonec uvedu podmínky, které musí cizinec splnit za účelem prodloužení platnosti zaměstnanecké karty nebo ke změně práce na území České republiky.

3.1. Základní informace

„Zaměstnaneckou kartou se rozumí povolení k dlouhodobému pobytu opravňující cizince k přechodnému pobytu na území delšímu než 3 měsíce a k výkonu zaměstnání na pracovní pozici, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána, nebo na pracovní pozici, ke které byl udělen souhlas ministerstva (...).“⁶⁸ Z definice vyplývá, že se jedná o duální povolení. Cizinci umožňuje pobývat na území České republiky a zároveň zde vykonávat práci. Zaměstnanecká karta má podobu plastové karty s biometrickými údaji. Je určena

⁶⁵ § 69 odst. 5 cizineckého zákona

⁶⁶ Zákon č. 101/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

⁶⁷ *Zaměstnanecká karta, Základní informace* [online]. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. [cit. 29. 1. 2019]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx>

⁶⁸ § 42g cizineckého zákona

pro všechny občany třetích zemí a na všechny pracovní pozice, bez ohledu na požadované schopnosti, dovednosti a dosažené vzdělání.⁶⁹

3.2. Postup k získání zaměstnanecké karty

Proces vedoucí k získání zaměstnanecké karty je složen z několika dílčích kroků, které za sebou musí následovat ve stanoveném časovém sledu. V publikaci *Zaměstnávání cizinců na území České republiky* Daněk rozdělil proces vedoucí k získání zaměstnanecké karty do 4 fází:

- oznámení volného pracovního místa;
- sjednání pracovních podmínek;
- podání žádosti o zaměstnaneckou kartu;
- vyzvednutí zaměstnanecké karty.⁷⁰

V následující kapitole rozdělím proces vedoucí k získání zaměstnanecké karty obdobným způsobem.

3.2.1. Oznámení volného pracovního místa

První fází vedoucí k získání zaměstnanecké karty je oznámení volného pracovního místa na krajské pobočce Úřadu práce České republiky, v jejímž územním obvodu má být zaměstnání vykonáváno. Tato povinnost náleží podle ustanovení § 86 zákona o zaměstnanosti zaměstnavateli, který má v úmyslu volné místo obsadit cizincem se zaměstnaneckou kartou. Oznámení se podává pomocí formuláře s názvem „*Hlášenka volného pracovního místa*“ (dále jen „hlášenka“), který je ke stažení na internetovém portálu Úřadu práce České republiky - https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/tiskopisy. Hlášenka musí obsahovat především identifikační údaje o zaměstnavateli a základní charakteristiku pracovního místa.⁷¹ Tím se dle § 37 zákona o zaměstnanosti rozumí určení druhu a místa výkonu práce, včetně předpokladů a požadavků pro jeho zastání. Dále je zaměstnavatel povinen uvést informace o pracovních a mzdových podmínkách včetně

⁶⁹ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2018. str. 68

⁷⁰ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2018. str. 78

⁷¹ § 86 zákona o zaměstnanosti

informace, zda se jedná o zaměstnání na dobu určitou či neurčitou. Takto charakterizované volné pracovní místo krajská pobočka Úřadu práce České republiky zařadí do Evidence volných pracovních míst.⁷²

Volné pracovní místo je v Evidenci volných pracovních míst zveřejněno alespoň po dobu 30 dnů od jeho oznámení. Během této doby je krajskou pobočkou Úřadu práce České republiky nabízeno tuzemským uchazečům a zájemcům o zaměstnání, které pobočka eviduje.⁷³ Tento postup se nazývá jako tzv. test trhu práce. Pokud dá zaměstnavatel ve formuláři k nahlášení volného pracovního místa souhlas se zaměstnaneckými kartami a s nabízením volného pracovního místa cizincům, je volné pracovní místo po uplynutí 30denní lhůty zařazeno do Evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnaneckých karet, kterou vede MVČR.⁷⁴

V praxi často dochází k situaci, kdy je zaměstnavatel již kontaktu s konkrétním zájemcem o pracovní místo ze třetí země a nahlášení volného pracovního místa je pouhou nutnou formalitou v postupu k získání zaměstnanecké karty. V takovém případě se zaměstnavatel snaží obejít zákonnou úpravu a specifikovat volné pracovní místo tak, aby se Úřadu práce České republiky nepodařilo na jeho místo najít tuzemského zájemce. Pomocí jazykových znalostí, stanovení dosaženého vzdělání či odborné kvalifikace upraví místo na míru konkrétního zájemce, se kterým je již v kontaktu.⁷⁵

Pokud Úřad práce České republiky přesto na pozici najde tuzemské zájemce a zaměstnavatel je bude bezdůvodně odmítat, může takové chování v krajním případě vést k rozhodnutí o nezařazení volného pracovního místa do Centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnaneckých karet. MVČR tak může učinit na základě § 37a odst. 7 písm. b) zákona o zaměstnanosti.⁷⁶ Z litery zákona o zaměstnanosti vyplývá, že cílem právní úpravy je ochrana českého pracovního trhu, kdy volná pracovní místa mají být primárně obsazena tuzemskými uchazeči. Až v případě, že není na pracovní místo nalezen vhodný kandidát, můžou se o pracovní místo ucházet cizí státní příslušníci.

⁷² § 37a zákona o zaměstnanosti

⁷³ § 37a ve spojení s § 38 zákona o zaměstnanosti

⁷⁴ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2018, str. 82

⁷⁵ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2018, str. 81-82

⁷⁶ TOMŠEJ, Jakub. a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, str. 28

Testem trhu práce musí projít všechna volná pracovní místa bez jakéhokoliv rozlišování. V určitých profesích ale český pracovní trh nenabízí dostatek zájemců nebo takové osoby nevyužívají služeb Úřadu práce České republiky. Test trhu práce v takových případech přináší komplikace a nepřiměřené zdržení v postupu získání zaměstnanecké karty a neplní tak svůj účel.⁷⁷ Nad tímto problémem se zamýšlí i Tomšej v publikaci *Zaměstnávání cizinců v České republice* a navrhuje několik možných řešení. Jako první uvádí možnost podzákonným právním předpisem stanovit určitá odvětví či profese, na které se nebude vztahovat 30denní lhůta, po kterou je volné pracovní místo nabízeno evidovaným zájemcům či uchazečům o pracovní místo. Dále navrhuje vznik pravomoci Úřadu práce České republiky zkrátit 30denní lhůtu, pokud by po prozkoumání hlášenky prohlásil, že na danou pozici nebude nalezen vhodný zájemce. V neposlední řadě, s ohledem na vysoký počet volných míst na českém pracovním trhu, na které se nedaří nalézt zájemce, Tomšej polemizuje i nad možností úplně zrušit vázanost udělení zaměstnanecké karty na test trhu práce.⁷⁸

Ve své právní praxi jsem se setkala s vyřizováním zaměstnaneckých karet především pro vysoce postavené představitele zahraničních společností. Vzhledem k požadavkům, které jsou na takové pracovní pozice vyžadovány (hlavně jazykové), český pracovní trh vhodné uchazeče nenabízí a zaměstnavatel tak ani nemá jinou možnost než vybírat své vedoucí zaměstnance v zahraničí. I proto jsem toho názoru, že by se do budoucna právní úprava testu trhu práce měla více diverzifikovat, aby stále poskytovala ochranu českému pracovnímu trhu, ale zároveň snížila negativní dopady jeho fungování. Z uvedených řešení pana Tomšeje se nejvíce ztotožňuji se vznikem pravomoci Úřadu práce České republiky zkrátit 30denní lhůtu testu trhu práce.

S testem trhu práce souvisí novela cizineckého zákona, která je v době psaní této práce projednávána v Parlamentu České republiky. Do zákona má být vložen nový § 181b, kterým Vláda nařízením stanoví maximální počet žádostí o zaměstnackou kartu za účelem výkonu ekonomické činnosti na území, které lze na příslušném zastupitelském úřadě České republiky podat v rámci určitého časového období. Zastupitelský úřad je dle § 181 povinen na své úřední desce a internetových stránkách zveřejňovat údaje o

⁷⁷ TOMŠEJ, Jakub. a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, str. 29

⁷⁸ TOMŠEJ, Jakub. a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, str. 30

maximálním počtu žádostí a také, jaký počet zbývá do jeho vyčerpání.⁷⁹ Pokud dojde k naplnění stanoveného maximálního počtu, použije se nové ustanovení § 169h odst. 3, podle kterého se žádost stane nepřijatelnou, řízení o ni nebude zahájeno a na žádost se bude hledět jako by nebyla podána.⁸⁰ Cílem navrhované právní úpravy je dle důvodové zprávy „(...) zajistit účinné řízení ekonomických migračních toků v případech, kdy je to nezbytné k ochraně zájmů České republiky. Předkládané opatření umožní vládě regulovat zahraniční poptávku po pobytových titulech za účelem dočasné ekonomické migrace s ohledem na aktuální potřeby českého trhu práce a personální kapacity státních orgánů, které zpracovávají žádosti o pobytová oprávnění.“⁸¹

3.2.2. Sjednání pracovních podmínek

Pro sjednání pracovních podmínek je rozhodující, jakým způsobem se cizinec o volném pracovním místě dozvěděl. Jak jsem již výše uvedla, v řadě případů je zaměstnavatel v kontaktu s konkrétním cizincem ještě před ohlášením volného pracovního místa Úřadu práce České republiky. V takovém případě jsou pracovní podmínky sjednány již před nahlášením či v průběhu testu trhu práce. Ve zbylých případech se cizinec o volném pracovním místě dozví až z Centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. Ke sjednání pracovních podmínek tak dochází až po uplynutí 30denní lhůty testu trhu práce.⁸²

Podle cizineckého zákona mohou být vzájemná práva a povinnosti mezi cizincem a zaměstnavatelem upraveny pracovní smlouvou, dohodou o pracovní činnosti nebo smlouvou o smlouvě budoucí.⁸³ Z uvedených dokumentů je pro zaměstnavatele zřejmě nejlepší možností využít smlouvu o smlouvě budoucí. Zaměstnavatel dopředu neví přesný den nástupu cizince do zaměstnání, ani zda k jeho nástupu skutečně dojde. Další výhodou je, že během řízení o vydání zaměstnanecké karty nevznikne pracovněprávní vztah.

⁷⁹ Sněmovní tisk 203/0 (8. období, 2017), *Vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony*, str. 22

⁸⁰ Sněmovní tisk 203/0 (8. období, 2017), *Vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony*, str. 20

⁸¹ Sněmovní tisk 203/0 (8. období, 2017), *Vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony*, str. 76

⁸² DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2018, str. 83-84

⁸³ § 42g odst. 2 písm. b) cizineckého zákona

Zaměstnavatel tak nemusí řešit otázky vyplývající z pracovněprávního vztahu ve chvíli, kdy ještě nemůže cizince zaměstnat.⁸⁴

3.2.3. Podání žádosti o zaměstnaneckou kartu

Zájemce o vydání zaměstnanecké karty podává žádost na zastupitelském úřadě České republiky ve státě, jehož je občanem. Dále ve státě, který vydal cestovní doklad, jehož je zájemce držitelem, nebo ve státě, kde má povolen dlouhodobý nebo trvalý pobyt.⁸⁵ Z tohoto pravidla existují dvě výjimky. První z nich tvoří osoby, které mohou žádost podat na MVČR. Jedná se o osoby, které zde pobývají na základě víza k pobytu nad 90 dnů nebo na povolení k dlouhodobému pobytu. Druhou výjimku tvoří občané 42 států, které jsou uvedeny ve vyhlášce MVČR. Takoví zájemci mohou žádost podat na jakémkoliv zastupitelském úřadu České republiky v zahraničí.⁸⁶

Žádost o zaměstnaneckou kartu lze podat více způsoby. Nejstarším a nejvíce využívaným způsobem je sjednání termínu osobní schůzky na zastupitelském úřadě České republiky. Způsob a požadavky ke sjednání termínu jsou ponechány na jednotlivých zastupitelských úřadech a musí být zveřejněny na jejich úředních deskách.⁸⁷ Jako příklad uvedu Velvyslanectví České republiky v Tokiu, které k rezervování termínu vyžaduje zaslání emailu s následujícími informacemi o žadateli:

- jméno a příjmení;
- datum narození;
- národnost;
- kontaktní údaje – telefon a emailová adresa;
- informaci, zda je žádáno o udělení krátkodobého (do 90 dnů) či dlouhodobého víza nebo pobytu (nad 90 dnů);
- účel pobytu v České republice;

⁸⁴ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2018, str. 84

⁸⁵ § 169g cizineckého zákona

⁸⁶ Vyhláška č. 429/2010 Sb., stanovící výjimky z povinnosti cizince požádat o vízum nebo povolení k pobytu na místně příslušném zastupitelském úřadu

⁸⁷ § 169f cizineckého zákona

- informace, kdy je žadatel schopen se dostavit k podání vízové žádosti.⁸⁸

Výjimku z povinné osobní účasti žadatele při podání žádosti přinesla novela cizineckého zákona č. 222/2017 Sb., která vešla v účinnost dne 15. 8. 2017. V nově vzniklém § 169e zakotvila možnost podat žádost prostřednictvím externího poskytovatele služeb. Ten své služby vykonává na základě veřejnoprávní smlouvy s Ministerstvem zahraničních věcí České republiky. O možnosti a podmínkách využití jeho služeb informuje zastupitelský úřad České republiky, v jehož územním obvodu je externí poskytovatel oprávněn poskytovat své služby. Za poskytnutí služeb mu náleží odměna přiměřená nákladům, které mu při poskytování skutečně vzniknou.⁸⁹ Druhou novinkou je podání žádosti zaměstnavatelem cizince na základě plné moci. Cizinec nebo jeho zaměstnavatel musí být účastníky „(...) programu schváleného vládou za účelem dosažení ekonomického nebo jiného významného přínosu pro Českou republiku, který je organizačně zajišťován nebo koordinován k tomuto účelu ministerstvem nebo jiným ústředním správním úřadem, jehož okruhu působnosti se program týká (...), a umožňují-li tento způsob podání žádosti podmínky tohoto programu.“⁹⁰

K podání žádosti o vydání zaměstnanecké karty se používá formulář s názvem „Žádost o zaměstnaneckou kartu“. Formulář je ke stažení na internetových stránkách MVČR - <https://www.mvcr.cz/clanek/formulare-zadosti.aspx>. Cizinec musí v žádosti uvést podrobné informace o sobě a svých rodinných příslušnících, o předchozím zaměstnání a dále informace o pracovní pozici, pro kterou má být zaměstnanecká karta vydána.⁹¹

Cizinecký zákon v § 42h stanoví seznam příloh, které je žadatel povinen doložit společně s žádostí:

- *platný cestovní doklad*
- *doklad o zajištění ubytování*

⁸⁸ *Změna v objednávání se k podání žádosti o udělení víz* [online]. Internetový portál Velvyslanectví České republiky v Tokiu. [cit. 3. 3. 2019]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/tokyo/cz/viza_a_konzularni_infomace/zmena_v_objednavani_se_k_podani_zadosti.html

⁸⁹ § 169e cizineckého zákona

⁹⁰ § 42g odst. 5 cizineckého zákona

⁹¹ § 42g odst. 12 cizineckého zákona

V praxi rozlišujeme několik dokumentů, které mohou sloužit jako doklad o zajištění ubytování. Vždy se musí jednat o originál nebo jeho ověřenou kopii. Může jím být nájemní smlouva, podnájemní smlouva, smlouva o ubytování či smlouva s obdobným obsahem. Vzhledem k množství údajů, které jsou v těchto smlouvách uváděny, se v praxi častěji využívá dokument s názvem „Potvrzení o zajištění ubytování“. Jeho vzor je ke stažení na internetových stránkách MVČR - <https://www.mvcr.cz/clanek/doklad-o-ubytovani.aspx>. Jedná se o písemné potvrzení vlastníka nebo oprávněného uživatele bytu nebo domu o souhlasu s ubytováním cizince. Na potvrzení musí být úředně ověřený podpis vlastníka nemovitosti. Pokud je cizinec vlastníkem nemovitosti, poslouží jako doklad o zajištění ubytování výpis z katastru nemovitostí, ze kterého taková skutečnost vyplývá. Ubytování musí být zajištěno po celou dobu, na kterou je zaměstnanecká karta vydávána.⁹²

- *1 fotografie odpovídající aktuální podobě cizince*
- *pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti nebo smlouva o smlouvě budoucí*

Dokumenty musejí obsahovat ujednání, ze kterého vyplývá, že bez ohledu na rozsah práce nebude sjednaná měsíční mzda nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy a týdenní pracovní doba bude činit nejméně 15 hodin.⁹³

- *doklady prokazující odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání*

Doklady se prokazuje požadované vzdělání (například diplom, výuční list), odborná kvalifikace (například řidičské oprávnění) či splnění podmínek pro výkon tzv. regulovaného povolání (například u advokáta či lékaře).⁹⁴

⁹² § 87i cizineckého zákona ve srovnání s DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2018, str. 71-72

⁹³ § 42g odst. 2 písm. b) cizineckého zákona

⁹⁴ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2018, str. 74

- *na požádání doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříku trestů*

Doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříku trestů slouží jako podklad pro posouzení trestní zachovalosti a vydává se státem, jehož je cizinec státním občanem, jakož i státy, v nichž cizinec pobýval v posledních 3 letech nepřetržitě po dobu delší než 6 měsíců. V případě, že stát takový doklad nevydává, předloží cizinec čestné prohlášení.⁹⁵

- *na požádání doklad potvrzující splnění požadavků opatření před zavlečením infekčního onemocnění.*⁹⁶

Dokumenty, s výjimkou cestovního dokladu a fotografie cizince, nesmí být starší než 180 dnů.⁹⁷

3.2.4. Vyzvednutí zaměstnanecké karty

Lhůta k vyřízení žádosti o vydání zaměstnanecké lhůty činí 60 dnů ode dne podání žádosti na Zastupitelském úřadě České republiky nebo na MVČR. Ve zvlášť závažných případech lze lhůtu prodloužit na 90 dnů.⁹⁸ Zastupitelský úřad je oprávněn provést kontrolu žádosti. Kontrolu většinou provádí již samotný pracovník Zastupitelského úřadu při osobním podání. Pokud žádost nemá předepsané náležitosti nebo trpí-li jinými vadami, vyzve pracovník žadatele k jejich odstranění. K nápravě mu poskytne dostatečnou lhůtu. Doplnění žádosti nemusí cizinec činit osobně, ale může tak učinit například prostřednictvím pošty nebo e-mailu. Během této doby neběží lhůta pro vyřízení žádosti.⁹⁹

O vydání zaměstnanecké karty rozhoduje MVČR. Lhůtu pro vyřízení žádosti většinou ministerstvo plně využívá, z mé pracovní zkušenosti leckdy dochází i k jejímu překročení. V takovém případě má žadatel právo využít prostředky ochrany před

⁹⁵ § 31 odst. 4 písm. a) cizineckého zákona

⁹⁶ § 31 odst. 4 písm. b) cizineckého zákona

⁹⁷ § 87w cizineckého zákona

⁹⁸ § 169t odst. 6 písm. c) cizineckého zákona

⁹⁹ *Zaměstnanecká karta, Průběh řízení o žádosti o zaměstnaneckou kartu* [online]. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. [cit. 24. 3. 2019]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09NQ%3d%3d>

nečinností stanovené ve správním řádu. O nečinnosti rozhoduje nadřízený správní orgán MVČR – Komise pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců.¹⁰⁰

Pokud je žádosti o vydání zaměstnanecké karty vyhověno, kontaktuje zastupitelský úřad České republiky nebo MVČR cizince, aby se dostavil k vyzvednutí víza k pobytu nad 90 dnů, za účelem převzetí zaměstnanecké karty.¹⁰¹ Vízum je vydáváno s dobou platnosti 6 měsíců a opravňuje cizince k pobytu v maximální délce 60 dnů. Před vyznačením víza do cestovního dokladu je cizinec povinen předložit doklad o cestovním zdravotním pojištění. Pojištění musí být sjednáno na dobu ode dne vstupu na území České republiky do doby, kdy se na cizince bude vztahovat veřejné zdravotní pojištění, tj. do doby nástupu do práce.¹⁰²

Cizinec je povinen se za účelem splnění ohlašovací povinnosti osobně dostavit na příslušnou pobočku MVČR do 3 pracovních dnů od vstupu na území České republiky. Cizinec při schůzce poskytne své biometrické údaje potřebné k vydání zaměstnanecké karty.¹⁰³ Konkrétně se jedná o pořízení fotografie, sejmutí otisku pravého a levého ukazováčku a pořízení digitálního podpisu cizince. Po pořízení biometrických údajů vydá MVČR cizinci „Potvrzení o splnění podmínek pro vydání povolení k dlouhodobému pobytu“, na jehož základě je oprávněn začít vykonávat práci na území České republiky.¹⁰⁴

Cizinec je povinen se osobně dostavit na MVČR i k vyzvednutí hotové zaměstnanecké karty. Termín se sjednává již při odevzdání biometrických údajů, a to nejpozději 60 dnů od tohoto dne. Při této schůzce se, s využitím biometrických údajů zpracovaných v nosiči dat průkazu, prověřuje jedinečnost vazby mezi cizincem a vydaným průkazem (konkrétně se zkoumá shoda otisku prstů a podoba cizince).¹⁰⁵

¹⁰⁰ *Ochrana před nečinností, Průběh řízení* [online]. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. [cit. 23. 2. 2019]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-prubeh-rizeni-ochrana-pred-necinnosti.aspx>

¹⁰¹ *Zaměstnanecká karta, Průběh řízení o žádosti o zaměstnaneckou kartu* [online]. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. [cit. 24. 3. 2019]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09NQ%3d%3d>

¹⁰² *Zaměstnanecká karta, Vízum za účelem převzetí povolení k pobytu - D/VR* [online]. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. [cit. 23. 2. 2019]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09MTA%3d>

¹⁰³ § 44 cizineckého zákona

¹⁰⁴ § 89 odst. 4 zákona o zaměstnanosti

¹⁰⁵ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. Zaměstnávání cizinců na území České republiky. Olomouc: ANAG, 2018, str. 89

Pokud MVČR žádosti o vydání zaměstnanecké karty nevyhoví, žádost zamítne. K zamítnutí žádosti může dojít z několika důvodů. Cizinec například nesplňuje některou z podmínek stanovených k vydání zaměstnanecké karty, nebo uvedl v žádosti nepravdivé skutečnosti. Cizinec svým pobytem na území nesmí ohrozit veřejné zdraví tím, že trpí závažnou nemocí. Důvodem k zamítnutí žádosti může být také jakékoliv důvodné nebezpečí, že by cizinec pobytem na území České republiky ohrozil bezpečnost státu, závažným způsobem narušoval veřejný pořádek nebo ohrozil mezinárodní vztahy České republiky. V takovém případě může cizinec do 15 dnů ode dne doručení zamítnutí žádosti podat odvolání. Odvolání se podává u odboru azylové a migrační politiky MVČR a rozhoduje o něm, stejně jako v případě nečinnosti, Komise pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců.¹⁰⁶

3.3. Neduální režim zaměstnanecké karty

V této podkapitole se budu věnovat výjimkám od obecného postupu vedoucího k získání zaměstnanecké karty. Tyto výjimky lze rozdělit do dvou skupin. První skupinu tvoří cizinci, kteří mají volný vstup na trh práce. Druhou pak cizinci, kteří jsou povinni získat povolení k zaměstnání. Hovoříme o vydání zaměstnanecké karty v neduálním režimu. Neduální zaměstnanecká karta v sobě nespojuje možnost pobývat na území České republiky a zároveň zde vykonávat práci. Neduální zaměstnanecká karta představuje pouze povolení k pobytu.¹⁰⁷

Cizinecký zákon stanoví pro vyřízení zaměstnanecké karty v neduálním režimu několik výjimek:

- Zaměstnavatel nemusí Úřadu práce České republiky nahlašovat volné pracovní místo a neprobíhá test trhu práce. Cizinci odpadne povinnost předložit doklad prokazující odbornou způsobilost.
- Žádost o vydání zaměstnanecké karty v neduálním režimu lze podat až poté, co cizinec podá žádost o vydání povolení k zaměstnání. Cizinec musí do

¹⁰⁶ *Zaměstnanecká karta, Průběh řízení o žádosti o zaměstnaneckou kartu* [online]. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. [cit. 4. 3. 2019]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09NO%3d%3d>

¹⁰⁷ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. Zaměstnávání cizinců na území České republiky. Olomouc: ANAG, 2018, str. 99

žádosti o vydání zaměstnanecké karty uvést č.j. povolení k zaměstnání, název krajské pobočky Úřadu práce České republiky, která povolení vydala a datum jeho vydání. Žádost lze podat i v případě, že povolení k zaměstnání zatím vydáno nebylo. Cizinec v takovém případě do žádosti uvede č.j. žádosti o povolení k zaměstnání. Zaměstnanecká karta v neduálním režimu je vydána na dobu platnosti povolení k zaměstnání.

- Změny zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo možnosti být zaměstnán na další pracovní pozici u téhož nebo u jiného zaměstnavatele, musí být MVČR oznámeny do 3 dnů ode dne, kdy ke změně došlo. Není třeba předchozího souhlasu ze strany ministerstva, jako je tomu u klasické zaměstnanecké karty.¹⁰⁸

3.3.1. Volný vstup na trh práce

Cizince s volným vstupem na trh práce zákon o zaměstnanosti výslovně vyjmenovává v § 98. Celkem se jedná o 19 výjimek, mezi něž například patří cizinci s povoleným trvalým pobytem, cizinci, o nichž tak stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, cizinci vyslaní na území České republiky v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie nebo cizinci, kteří na území České republiky pobývají na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny.¹⁰⁹ Ke vstupu na trh práce nepotřebují žádné povolení a při vzniku pracovněprávního poměru mají stejné postavení jako občané ČR. Volný vstup na trh práce však cizincům nenahrazuje povolení k pobytu. V případě, že cizinec žádné povolení k dlouhodobému pobytu na území ČR nemá, může jím být zaměstnanecká karta v neduálním režimu.¹¹⁰

3.3.2. Povolení k zaměstnání

Před novelou cizineckého zákona a zákona o zaměstnanosti z roku 2014, kterou byla zavedena zaměstnacká karta, se institut povolení k zaměstnání využíval ve všech

¹⁰⁸ TOMŠEJ, Jakub. a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, str. 44-45

¹⁰⁹ § 98 zákona o zaměstnanosti

¹¹⁰ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2018, str. 100-101

případech zaměstnání cizinců na území České republiky. V dnešní době se povinnost vztahuje pouze na zákonem stanovené výjimky. Jedná se například o sezónní práce, plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby zajišťovaných společníkem, statutárním orgánem nebo členem jiného orgánu obchodní společnosti, nebo krátkodobé zaměstnání s dobou trvání do 3 měsíců.¹¹¹ Stejně, jako v případě cizinců s volným vstupem na trh práce, poskytuje povolení k zaměstnání pouze oprávnění k výkonu práce. Cizinec musí mít platné povolení k pobytu. Za tímto účelem může požádat o vydání zaměstnanecké karty v neduálním režimu.¹¹²

Povolení k zaměstnání vydává příslušná krajská pobočka Úřadu práce České republiky na základě žádosti zaměstnance. Žádost se podává pomocí formuláře, který je ke stažení na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky - https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/tiskopisy. Žádost musí v souladu s § 91 zákona o zaměstnanosti obsahovat identifikační údaje o cizinci, budoucím zaměstnavateli a pracovním místě, na které se povolení k zaměstnání bude vztahovat. Seznam příloh, které je k žádosti třeba přiložit, je uveden přímo ve formuláři žádosti a je tvořen následujícími dokumenty:

- *fotokopie stránky cestovního dokladu, která obsahuje fotografii a základní identifikační údaje o cizinci*
- *pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti nebo smlouva o smlouvě budoucí*

Dokumenty musí obsahovat dobu trvání základního pracovněprávního vztahu, výši mzdy, délku sjednané týdenní pracovní doby a výměru dovolené.

- *doklady osvědčující odbornou způsobilost*
- *další doklady, jestliže to vyplývá z charakteru zaměstnání nebo jestliže to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána*

¹¹¹ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2018, str. 111-113

¹¹² DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2018, str. 110

- *plná moc*

Na rozdíl od podání žádosti o vydání zaměstnanecké karty se může cizinec dát při podání žádosti zastoupit zmocněncem.

- *správní poplatek ve výši 500,- Kč*

Podání žádosti podléhá správnímu poplatku v hodnotě 500,- Kč, který cizinec platí prostřednictvím kolkové známky.

Dokumenty se krajské pobočce Úřadu práce České republiky překládají v originálním znění s úředně ověřeným překladem do českého jazyka.¹¹³

Před podáním žádosti o vydání povolení k zaměstnání je potřeba oznámit krajské pobočce Úřadu práce České republiky volné pracovní místo a jeho charakteristiku. K tomuto účelu slouží stejný formulář jako k nahlášení volného pracovního místa v procesu získání zaměstnanecké karty. Není již potřeba udělit souhlas se zařazením nahlášeného volného pracovního místa do Centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držitelů zaměstnanecké karty. Na rozdíl od zaměstnaneckých karet se neuplatní test trhu práce, a žádost o vydání povolení k zaměstnání tak lze podat bezprostředně po oznámení volného pracovního místa Úřadu práce České republiky.¹¹⁴

V návaznosti na § 92 zákona o zaměstnanosti lze rozlišit, zda Úřad práce České republiky při rozhodování o povolení k zaměstnání přihlíží na situaci na trhu nebo ne. I přestože se test trhu práce neuplatňuje, Úřad práce České republiky v určitých případech zkoumá, zda nelze volné pracovní místo obsadit uchazeči či zájemci o zaměstnání. Pokud Úřad práce České republiky najde vhodného tuzemského zaměstnance na oznámenou pozici, může žádost o vydání povolení k zaměstnání zastavit. Ve zbylých případech je povolení k zaměstnání vydáno bez ohledu na situaci na trhu práce.¹¹⁵

Krajská pobočka Úřadu práce České republiky má na vydání rozhodnutí o vydání povolení k zaměstnání lhůtu 30 dnů. Stejně jako v řízení o vydání zaměstnanecké karty

¹¹³ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2018, str. 120-121

¹¹⁴ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2018, str. 121-122

¹¹⁵ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2018, str. 121-123

Úřady práce často z důvodu velkého počtu žádostí lhůtu nedodržují.¹¹⁶ Rozhodnutí obsahuje identifikační údaje cizince a zaměstnavatele, druh a místo výkonu práce a dobu, na kterou se povolení vydává.¹¹⁷ Povolení k zaměstnání se vydává nejdéle na dobu 2 let. Po uplynutí jeho platnosti je možné zažádat o jeho prodloužení. Zákon o zaměstnanosti bohužel neupravuje možnost změny zaměstnavatele nebo pracovního zařazení a cizinec je povinen vždy žádat o nové povolení k zaměstnání.¹¹⁸

3.4. Prodloužení zaměstnanecké karty

Zaměstnanecká karta se vydává na dobu, na kterou je sjednán pracovněprávní vztah. V případě zaměstnanecké karty v neduálním režimu na dobu odpovídající době uvedené v povolení k zaměstnání. V obou případech však nejdéle na dobu 2 let. Po skončení platnosti zaměstnanecké karty lze opětovně požádat o její prodloužení. Zaměstnanecká karta se prodlužuje o dobu prodloužení pracovněprávního poměru. V případě zaměstnanecké karty v neduálním režimu o dobu odpovídající době uvedené v rozhodnutí o prodloužení povolení k zaměstnání. V obou případech však nejdéle na dobu 2 let.¹¹⁹

Žádost o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty může cizinec požádat nejdříve 120 dnů před koncem její platnosti a nejpozději v poslední den její platnosti. Pokud včasnému podání žádosti zabrání okolnosti na vůli cizince nezávislé, je možné podat žádost do 5 dnů od odpadnutí takové překážky.¹²⁰ Pokud platnost zaměstnanecké karty vyprší v mezidobí mezi podáním žádosti o prodloužení a vydáním rozhodnutí o prodloužení zaměstnanecké karty, platí fikce platnosti dosavadní zaměstnanecké karty. S fikcí platnosti souvisí institut osvědčení oprávnění pobytu, tzv. překlenovací štítek. Má podobu dlouhodobého víza k pobytu nad 90 dnů, s dobou platnosti odpovídající předpokládané délce řízení o žádosti. Na žádost cizince se vyznačuje do cestovního dokladu. Překlenovací štítek slouží jako osvědčení o legálnosti pobytu cizince na území České republiky do doby, než je rozhodnuto o prodloužení zaměstnanecké karty. Je využíván hlavně při cestování, neboť cizince opravňuje vycestovat ze schengenského

¹¹⁶ TOMŠEJ, Jakub. a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, str. 47

¹¹⁷ § 92 odst. 3 zákona o zaměstnanosti

¹¹⁸ TOMŠEJ, Jakub. a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, str. 47

¹¹⁹ § 44a cizineckého zákona

¹²⁰ § 47 odst. 1 a odst. 3 cizineckého zákona

prostoru.¹²¹ Překlenovací štítek má velký význam i pro zaměstnavatele cizince, který není účastníkem řízení o prodloužení zaměstnanecké karty. Nemusí se tak dozvědět o případném zamítnutí cizincovi žádosti. V takovém případě by se dopustil nelegálního zaměstnání a hrozila by mu vysoká sankce. Překlenovací štítek mu tak dává záruku, že se na cizince vztahuje fikce platnosti dosavadní zaměstnanecké karty.¹²²

Žádost o prodloužení se, na rozdíl od žádosti o vydání nové zaměstnanecké karty, podává na pracovišti odboru azylové a migrační politiky MVČR na území České republiky. K jejímu podání slouží stejný formulář, jako k žádosti o vydání nové zaměstnanecké karty. Postup k vyřízení žádosti je taktéž až na výjimky shodný:

- není potřeba znovu nahlašovat volné pracovní místo Úřadu práce České republiky a neprobíhá test trhu práce. MVČR si samo z úřední povinnosti vyžádá stanovisko Úřadu práce České republiky, zdali pořád platí podmínky na trhu práce k vydání zaměstnanecké karty.
- Doklad prokazující splnění odborné způsobilosti je cizinec povinen doložit pouze v případě, že dosavadní doklad pozbyl platnosti.
- Namísto pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti, může cizinec doložit dodatek k těmto smlouvám, platný na dobu, o kterou se má zaměstnanecká karta prodloužit. Stejně poslouží i dokument, ve kterém zaměstnavatel potvrzuje, že je pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti stále platná a po dobu prodloužení cizince nadále zaměstná.¹²³

V případě vyhovění žádosti o prodloužení zaměstnanecké karty musí cizinec podstoupit stejné kroky, jako v případě vyhovění první žádosti o zaměstnaneckou kartu.

¹²¹ *Dlouhodobý pobyt, Překlenovací štítek* [online]. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. [cit. 2. 3. 2019]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-dlouhodoby-pobyt.aspx?q=Y2hudW09MTQ%3d>

¹²² DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2018, str. 92

¹²³ TOMŠEJ, Jakub. a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, str. 41-42 v porovnání s DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2018, str. 91-92

3.5. Změna práce

Při vydání zaměstnanecké karty se předpokládá, že bude cizinec po celou platnost zaměstnanecké karty vykonávat stejnou práci, pro kterou byla zaměstnanecká karta vydána. Cizinecký zákon ovšem cizinci dává možnost během platnosti zaměstnanecké karty práci na území České republiky změnit. Změnou práce se rozumí změna zaměstnavatele, pracovního zařazení, zaměstnání cizince na další pracovní pozici u téhož zaměstnavatele anebo zaměstnání u dalšího zaměstnavatele na území České republiky. V souladu s ustanovením § 42g odst. 7 a odst. 8 cizineckého zákona podléhá změna práce předchozímu souhlasu MVČR. S tím se pojí povinnost nového zaměstnavatele (nebo stávajícího, pokud se jedná o změnu pracovního zařazení u stejného zaměstnavatele) ohlásit Úřadu práce České republiky volné pracovní místo. Cizinec tak může svoji žádost o změnu práce podat až po úspěšném projití testem trhu práce.¹²⁴ Nutnost předchozího souhlasu MVČR se nevztahuje na cizince uvedené v § 98 zákona o zaměstnanosti ani na cizince, kterému bylo vydání povolení k zaměstnání. Na takové cizince se při změně práce vztahuje pouze oznamovací povinnost, kterou musejí učinit ve lhůtě 3 pracovních dnů ode dne, kdy k takové skutečnosti došlo.¹²⁵

Žádost o změnu práce se podává na odboru azylové a migrační politiky MVČR na území České republiky na stejném formuláři jako žádost o vydání nové zaměstnanecké karty.¹²⁶ Cizinec je povinen k žádosti doložit pracovní smlouvu, dohodu o provedení činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí. V případě žádosti o změnu zaměstnavatele nebo pracovního zařazení je cizinec navíc povinen doložit dokument, který dokládá, že pracovní právní vztah cizince na pozici, na kterou byla vydána zaměstnanecká karta trvá, nebo že skončil před méně než 60 dny před podáním žádosti. Naopak v případě žádosti o zaměstnání cizince na další pozici u téhož zaměstnavatele nebo zaměstnání u dalšího zaměstnavatele, je cizinec povinen vedle pracovní smlouvy doložit doklad prokazující

¹²⁴ TOMŠEJ, Jakub. a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, str. 39-40

¹²⁵ § 42g odst. 10 cizineckého zákona

¹²⁶ *Zaměstnanecká karta, Změna zaměstnavatele nebo pracovního zařazení anebo zaměstnání na další pracovní pozici nebo u dalšího zaměstnavatele* [online]. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. [cit. 25. 3. 2019]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09OA%3d%3d>

odbornou způsobilost, pokud dosavadní doklad pozbyl platnosti, nebo je na novou pozici vyžadována jiná odborná způsobilost.¹²⁷

4. Ostatní povolení k výkonu zaměstnání

Zaměstnanecká karta je nejvyužívanějším pracovním povolením, které český právní řád umožňuje. V následující kapitole se budu zabývat rozbořem ostatních povolení, které cizince opravňují k výkonu práce na území České republiky. V prvé řadě se jedná o modrou kartu, která je obdobou zaměstnanecké karty pro zaměstnání cizinců s vysokou kvalifikací. Dále povolení k zaměstnání vydávané cizincům vyslaným na území České republiky a karta vnitropodnikově převedeného cizince pro převedení cizince v rámci nadnárodních společností či koncernů. Nakonec se zaměřím na cizince, kteří na území České republiky vykonávají sezónní práce a na vládní programy.

4.1. Modrá karta

Modrá karta je jedním z duálních povolení k dlouhodobému pobytu na území České republiky. Vydává se za účelem výkonu zaměstnání na pozici vyžadující vysokou kvalifikaci. Za vysokou kvalifikaci se dle cizineckého zákona považuje řádně ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, které trvalo alespoň 3 roky.¹²⁸ O tom, zda bude volné pracovní místo obsazeno uchazečem o zaměstnaneckou nebo modrou kartu, rozhoduje zaměstnavatel. Při hlášení volného pracovního místa krajské pobožce Úřadu práce České republiky může dát souhlas k zaměstnaneckým i modrým kartám navzájem nebo si vybrat jen jednu z nich. Postup vedoucí k získání Modré karty je ve velké části shodný s postupem vedoucím k získání zaměstnanecké karty. V následující kapitole se proto budu zabývat pouze jednotlivými zvláštnostmi, kterými se od sebe tyto dvě povolení odlišují.

Žádost o vydání modré karty se, stejně jako zaměstnanecká karta, podává na zastupitelském úřadě České republiky v zahraničí. Možnost podat žádost na území České republiky platí pro cizince, kteří na území České republiky pobývají na základě víza k pobytu nad 90 dnů nebo na povolení k dlouhodobému pobytu za jiným účelem. Pro modrou kartu vedle těchto výjimek existuje ještě další. Platí pro cizince, kteří již mají

¹²⁷ § 42g odst. 7, odst. 8, a odst. 9 cizineckého zákona

¹²⁸ § 42i odst. 2 cizineckého zákona

modrou kartu vydanou jiným členským státem EU. V takovém případě může cizinec žádost podat na odboru azylové a migrační politiky MVČR do jednoho měsíce ode dne vstupu na území České republiky.¹²⁹

Cizinecký zákon klade vyšší nároky na některé náležitosti žádosti o modrou kartu. Na rozdíl od zaměstnanecké karty nemůže cizinec k žádosti doložit vedle pracovní smlouvy také dohodu o provedení činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí.¹³⁰ Pracovní smlouva musí být sjednána alespoň na dobu jednoho roku, a to na zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu (tj. 40 hodin týdně). Dále musí obsahovat informaci o výši sjednané hrubé měsíční nebo roční mzdy, která musí být alespoň ve výši 1,5násobku průměrné hrubé mzdy.¹³¹ Do konce dubna 2019 je to částka ve výši 44 256,- Kč měsíčně.¹³² Doklad o dosaženém vzdělání musí cizinec k žádosti o zaměstnaneckou kartu dokládat pouze, pokud to zaměstnavatel stanovil v hlášení volného pracovního místa, nebo pokud takový požadavek vyplývá přímo z právních předpisů. U modré karty tvoří doklad potvrzující vysokou kvalifikaci povinnou součástí žádosti.¹³³ V určitých případech může MVČR vyžadovat jeho uznání, tzv. nostrifikaci. Podle Tomšeje se nostrifikací rozumí: „(...) *postup, v němž české orgány vydají rozhodnutí o tom, že nabytí zahraničního vzdělání cizince je rovnocenné určitému stupni vzdělání poskytovanému v ČR.*“¹³⁴ Postup uznání zahraničního vzdělávání je upraven ve školském zákoně.¹³⁵ O nostrifikaci rozhodují krajské úřady.

Mezi výhody modré karty bezesporu patří i skutečnost uvedená v ustanovení § 42i odst. 9 cizineckého zákona. Na cizince s modrou kartou se po dvou letech již nevztahuje podmínka předchozího souhlasu MVČR se změnou zaměstnavatele nebo pracovního zařazení. Cizinec je tak nadále povinen pouze změnu do 3 pracovních dnů oznámit MVČR.

¹²⁹ § 42i odst. 3 cizineckého zákona

¹³⁰ TOMŠEJ, Jakub. a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, str. 53

¹³¹ § 42j odst. 1 písm. b) cizineckého zákona

¹³² Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 56/2018 Sb. o výši průměrné hrubé roční mzdy v České republice za rok 2017 pro účely vydávání modrých karet podle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

¹³³ § 42j odst. 1 písm. c) cizineckého zákona

¹³⁴ TOMŠEJ, Jakub. a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, str. 53

¹³⁵ Zákon č. 564/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

Závěrem lze shrnout, že se obě povolení z velké části překrývají. Zatímco samotný postup k získání povolení je o něco jednodušší u zaměstnanecké karty, více výhod pro cizince naproti tomu přináší modrá karta. V praxi se častěji využívají zaměstnanecké karty, což mohu potvrdit i z vlastní zkušenosti – přestože jsem zatím téměř v každém případě v rámci své právní praxe vyřizovala pobytová povolení pro vysoce postavené představitele společností s vysokoškolským vzděláním, jednalo se vždy o zaměstnanecké karty. Pokud se do budoucna právní úprava modrých karet nezmění, nepředpokládám, že se jejich využití zvýší.

4.2. Vyslání cizinců na území České republiky

Zaměstnání cizinců na území České republiky nemusí vždy probíhat na základě pracovněprávního vztahu mezi cizincem a českou společností, coby zaměstnavatelem. Vyslání je institut, na jehož základě je cizinec, v pracovněprávním poměru se zahraničním subjektem, vyslán tímto subjektem k výkonu práce na území České republiky k fyzické nebo právnické osobě.¹³⁶ Zahraničním subjektem se rozumí osoba se sídlem mimo území členských států EU. V opačném případě by se jednalo o vyslání cizince v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě EU. Takto vyslaní cizinci mají volný vstup na trh práce a vztahuje se na ně výjimka upuštění od povolení k zaměstnání uvedená v § 98 zákona o zaměstnanosti.¹³⁷

Podmínky vyslání zaměstnanců na území České republiky jsou upraveny v § 95 zákona o zaměstnanosti. Zahraniční subjekt je povinen uzavřít s českou právnickou nebo fyzickou osobou smlouvu, tzv. kontrakt, který obsahuje podmínky, za kterých bude vysílání zaměstnanců mezi společnostmi probíhat. Před uzavřením kontraktu musí tuzemská právnická nebo fyzická osoba projednat s příslušnou pobočkou Úřadu práce České republiky počty a profese vysílaných zaměstnanců včetně doby předpokládaného vyslání.¹³⁸ K tomuto účelu slouží formulář s názvem „*Informace právnické nebo fyzické osoby v ČR k projednání smlouvy*“, který je volně ke stažení na internetových stránkách Ministerstva práce a sociální věci České republiky - https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/tiskopisy. Jako přílohu tohoto formuláře musí subjekt přiložit doklad o svém oprávnění podnikat v České republice. Tím se rozumí

¹³⁶ § 95 odst. 1 zákona o zaměstnanosti

¹³⁷ § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti

¹³⁸ § 95 odst. 2 zákona o zaměstnanosti

výpis z obchodního a živnostenského rejstříku. Ze své vlastní zkušenosti mohu doporučit přednostně kontaktovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce České republiky, zda je potřeba tyto dokumenty dokládat. Vzhledem k tomu, že si pracovníci mohou oprávněnost subjektu podnikat v uvedených databázích prověřit sami, v mnoha případech dokumenty nevyžadují. Druhou přílohou je doklad zahraničního subjektu o oprávnění podnikat v zemi svého sídla.¹³⁹

Cizinec, který je zahraničním subjektem vyslán k české fyzické nebo právnické osobě k výkonu práce, musí mít platné povolení k zaměstnání.¹⁴⁰ Postup vedoucí k získání povolení k zaměstnání jsem již podrobněji uvedla v kapitole 3.3.2. této práce. V této kapitole se proto zaměřím především na odlišnosti v procesu vedoucím k jeho získání. Žádost o vydání povolení k zaměstnání nepodává cizinec, ale tuzemská právnická nebo fyzická osoba, která uzavřela smlouvu se zahraničním subjektem.¹⁴¹ K podání žádosti slouží stejný formulář, jako při žádosti cizince o povolení k zaměstnání v jiných případech, je však potřeba přiložit odlišné přílohy. Shodně je třeba doložit fotokopii stránky cestovního dokladu, která obsahuje fotografii a základní identifikační údaje o cizinci, doklady osvědčující odbornou způsobilost, popřípadě další doklady, jestliže to vyplývá z charakteru zaměstnání nebo jestliže to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána.¹⁴²

Kromě těchto příloh je tuzemská právnická nebo fyzická osoba povinna k žádosti přiložit kopii kontraktu a kopii dokladu opravňujícího zahraniční subjekt hospodářské činnosti k provádění činností, které jsou předmětem kontraktu. Dále je povinna předložit pracovní smlouvu uzavřenou se zahraničním zaměstnavatelem.¹⁴³ Zákon o zaměstnanosti v § 95 odst. 5 stanoví, že v případě vyslání nemusí pracovní smlouva obsahovat dobu trvání základního pracovněprávního vztahu, výši mzdy, délku sjednané týdenní pracovní doby a výměru dovolené. Ve většině případů bude cizinec následně žádat o vydání zaměstnanecké karty v neduálním režimu. Přílohou této žádosti je mimo jiné i pracovní smlouva, která může být nahrazena vysílacím dopisem, z něhož vyplývá, že bez ohledu

¹³⁹ Seznam příloh je uveden ve formuláři „*Informace právnické nebo fyzické osoby v ČR k projednání smlouvy*“ - https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/tiskopisy

¹⁴⁰ § 95 odst. 1 zákona o zaměstnanosti

¹⁴¹ § 95 odst. 3 zákona o zaměstnanosti

¹⁴² § 91 zákona o zaměstnanosti

¹⁴³ Seznam příloh je uveden ve formuláři „*Informace právnické nebo fyzické osoby v ČR k projednání smlouvy*“ - https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/tiskopisy

na rozsah práce nebude sjednaná měsíční mzda nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy a týdenní pracovní doba bude činit nejméně 15 hodin.¹⁴⁴ Vzhledem k tomu doporučuji zahrnout do vysílacího dopisu alespoň tyto údaje. Vysílací dopis je dokument, ve kterém zahraniční subjekt, jako zaměstnavatel cizince, prohlašuje, že ho vysílá k tuzemské právnické nebo fyzické osobě, aby u ní po určitou dobu vykonával práci. V praxi je možné vysílacím dopisem nahradit pracovní smlouvu i v případě žádosti o vydání povolení k zaměstnání a využít tak stejný dokument ke dvěma různým žádostem. Vždy ale záleží na rozhodnutí příslušné krajské pobočky Úřadu práce České republiky, zdali jí bude předložení vysílacího dopisu stačit. Ve své právní praxi jsem se již s odmítavým postojem setkala.

Všechny přílohy, které se k žádosti přikládají, musejí být v originálním znění nebo jejich úředně ověřených kopiích, spolu s jejich úředně ověřenými překlady do českého jazyka.¹⁴⁵ I z tohoto důvodu subjekty zúčastněné na vyslání v praxi častěji využívají vysílací dopisy namísto pracovních smluv. Vysílací dopis bývá dokument o rozsahu jedné strany, vyhotoven v anglicko-českém provedení. Jeho předložení je tak časově i finančně méně náročné než předkládání úředně ověřeného překladu pracovní smlouvy.

Formulář sloužící k podání žádosti o vydání povolení k zaměstnání obsahuje informaci, podle které jsou tuzemské osoby povinny předložit kopii kontraktu a kopii dokladu subjektu o hospodářské činnosti ke každé jednotlivé žádosti, vztahující se k příslušnému kontraktu. V praxi jsem se zatím vždy setkala s tím, že pracovníci Úřadu práce České republiky dokumenty požadují pouze při vyslání prvního zaměstnance mezi zúčastněnými subjekty a pro účely dalšího vysílání zaměstnanců si dokumenty uschovají.

4.3. Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance

Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance je relativně nové povolení, které bylo do českého právního řádu zavedeno zákonem č. 222/2017 Sb., kterým se měnil cizinecký a další související zákony.¹⁴⁶ Konkrétně se tak stalo transpozicí Směrnice

¹⁴⁴ *Zaměstnanecká karta, Zvláštní případy / neduální režim zaměstnanecké karty* [online]. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. [cit. 24. 3. 2019]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>

¹⁴⁵ § 91 odst. 3 zákona o zaměstnanosti

¹⁴⁶ Zákon č. 222/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Evropského parlamentu a Rady 2014/66/EU ze dne 15. května 2014, o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí na základě převedení v rámci společnosti.¹⁴⁷ V cizineckém zákoně je zakotvena v § 42k, podle nějž se jedná o „(...) *povolení k dlouhodobému pobytu opravňující cizince k pobytu na území delšímu než 90 dnů a k výkonu zaměstnání na pozici manažera, specialisty nebo zaměstnaného stážisty na základě vnitropodnikového převedení.*“. Vnitropodnikovým převedením se rozumí dočasné převedení cizince v rámci nadnárodních společností. Úprava tedy slouží k přesunu zaměstnanců v rámci koncernů, a to ze společnosti se sídlem mimo území členských států EU do dceřiné společnosti nebo odštěpného závodu se sídlem na území České republiky.¹⁴⁸ Cizinec musí mít během převedení uzavřenou pracovní smlouvu.

O vydání karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance mohou žádat pouze cizinci, jejichž pracovní pozice odpovídá jedné ze tří definovaných:

- Manažerem je „(...) *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 je 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, stanoví-li tyto požadavky zvláštní právní předpis.*“.
- Zaměstnaným stážistou je „(...) *cizinec, který má řádně ukončené vysokoškolské vzdělání, je převeden do obchodní korporace nebo odštěpného závodu se sídlem na území za účelem rozvoje kariéry nebo zaškolení v oblasti*

¹⁴⁷ Sněmovní tisk 990/0 (7. období, 2013-2017), *Vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony*, str. 79.

¹⁴⁸ KLEGA, Jiří. *Nová víza pro koncerny: Vnitropodnikové převedení zaměstnance* [online]. Epravo.cz. [cit. 13. 3. 2019]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nova-viza-pro-koncerny-vnitropodnikove-prevedeni-zamestnance-106372.html?mail>

obchodních technik a metod a kterému je po dobu převedení vyplácena mzda nebo plat.“¹⁴⁹

Přesné nadefinování pracovních pozic, pro které je možné povolení vydat, je pro praxi velmi důležité. Je potřeba si v konkrétním případě být opravdu jistý, že se jedná o zaměstnání na pracovní pozici naplňující výše uvedené znaky. Žádost se špatně zvoleným typem povolení může Zastupitelský úřad České republiky odmítnout, popřípadě MVČR žádosti nevyhovět. Vzhledem k tomu, že se k žádosti přikládají jiné dokumenty než u zaměstnanecké karty a celý proces je časově velmi náročný, může se jednat o zásadní rozhodnutí.¹⁵⁰ Ze zkušenosti s vyřizováním pracovních povolení našich klientů vím, že pokud tak nežádá přímo klient, volíme raději z opatrnosti zaměstnaneckou kartu, případně úplně jiný typ povolení. Cizinecký zákon v ustanovení § 42k odst. 6 uvádí seznam cizinců, kteří nejsou oprávněni o kartu vnitropodnikově převedeného cizince žádat. Jedná se např. o agenturní zaměstnance, vědecké výzkumníky, studenty, cizince, kteří na území pobývají za účelem podnikání nebo o vyslané zaměstnance ze společnosti se sídlem na území jiného členského státu EU.

Žádost o vydání karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance se podává na formuláři žádosti o povolení k dlouhodobému pobytu, který je volně ke stažení na internetových stránkách MVČR - <https://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-nektere-nalezitosti-zadosti-formulare-zadosti.aspx>. Vedle tradičních příloh, kterými jsou fotografie, doklad prokazující odbornou kvalifikaci, doklad o zajištění ubytování apod., musí cizinec k žádosti dále přiložit:

- *vysílací dopis*

Vysílací dopis se přikládá namísto pracovní smlouvy. Jedná se o dokument, který vydává společnost se sídlem mimo území EU. Musí obsahovat potvrzení, že cizinec vnitropodnikově převádí k zaměstnání v dceřiné společnosti nebo odštěpném závodě na území České republiky na pracovní pozici manažera, specialisty nebo zaměstnaného stážisty. Dále potvrzení, že bude po jeho skončení převeden do společnosti se sídlem mimo

¹⁴⁹ § 42k odst. 3, odst. 4 a odst. 5 cizineckého zákona

¹⁵⁰ KLEGA, Jiří. *Nová víza pro koncerny: Vnitropodnikové převedení zaměstnance* [online]. Epravo.cz. [cit. 13. 3. 2019]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nova-viza-pro-koncerny-vnitropodnikove-prevedeni-zamestnance-106372.html?mail>

území EU. Vysílací dopis musí také obsahovat pracovní podmínky včetně délky pracovní doby, délky dovolené a výši mzdy nebo platu.¹⁵¹

- *doklad o zaměstnání před vnitropodnikovým převedením*

Dokumentem se prokazuje, že byl cizinec zaměstnán po dobu alespoň 6 měsíců před vnitropodnikovým převedením u společnosti se sídlem mimo území EU, z níž má být převeden.¹⁵²

- *doklad o spříznění společností*

Dokladem bude výpis z obchodního rejstříků, který prokazuje, že odštěpný závod je skutečně odštěpným závodem společnosti, v níž je cizinec převeden, nebo že jsou vůči sobě společnostími skutečně ovládanou a ovládající osobou či jsou obě ovládány stejnou společností.¹⁵³

Cizinec, který bude převeden jako stážista, musí dále doložit doklad potvrzující vysokoškolské vzdělání a dohodu o odborné přípravě. Dohoda musí obsahovat popis programu odborné přípravy a dobu jejího trvání.¹⁵⁴

Postup k získání karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance je obdobný s postupem k získání zaměstnanecké karty. Vzhledem ke skutečnosti, že cizinec není zaměstnáván napřímo, ale pouze převeden v rámci nadnárodních společností, není třeba nahlašovat Úřadu práce České republiky volné pracovní místo a neprobíhá test trhu práce.¹⁵⁵ Žádost se stejně jako u zaměstnanecké karty podává osobně na zastupitelském úřadě České republiky ve státě, jehož je cizinec občanem. Dále ve státě, který vydal cestovní doklad, jehož je cizinec držitelem, nebo ve státě, kde má povolen dlouhodobý nebo trvalý pobyt.¹⁵⁶ Jednotlivé Zastupitelské úřady České republiky mohou od povinné osobní účasti upustit. Takovou informaci musejí uvádět na svých internetových

¹⁵¹ § 42l odst. 1 písm. d) cizineckého zákona

¹⁵² § 42l odst. 1 písm. e) cizineckého zákona

¹⁵³ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2018, str. 138

¹⁵⁴ § 42l odst. 1 písm. i) cizineckého zákona

¹⁵⁵ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2018, str. 140

¹⁵⁶ § 169g cizineckého zákona

stránkách.¹⁵⁷ Pro cizince, na které se vztahuje vyhláška MVČR, a žádost tak mohou podat na jakémkoliv zastupitelském úřadě České republiky, to může být rozhodující faktor pro jeho volbu.

Karta vnitropodnikově převedeného cizince se vydává na dobu převedení, nejdéle však na dobu 3 let u karty vydané pro manažera a specialistu a na dobu 1 roku pro stážistu. Stejně jako u ostatních povolení lze platnost karty před skončením její platnosti opakovaně prodloužit. Karta se prodlouží na dobu dalšího převedení, nejdéle však na maximální dobu, na kterou může být vydána.¹⁵⁸

4.4. Sezonní zaměstnávání

Sezonní zaměstnávání v našem právním řádu existuje již od účinnosti zákona o zaměstnanosti v roce 2004. Zákonem č. 222/2017 Sb. nebyla implementována pouze směrnice upravující vnitropodnikové převedení, ale i směrnice týkající se sezonního zaměstnání.¹⁵⁹ Novelou tak nevznikl úplně nový institut jako u vnitropodnikového převedení, ale vzniklo pobytové oprávnění za účelem sezonního zaměstnání, které předtím cizinecký zákon neupravoval. Jedná se o činnost závislou na ročním období. Tím se rozumí „(...) činnost, která je vázána na určitou roční dobu podle opakující se události nebo typu události na základě sezonních podmínek, v jejichž průběhu jsou potřeby, pokud jde o pracovní sílu, podstatně větší než u běžného typu činnosti.“¹⁶⁰ Podle ustanovení § 96 odst. 6 zákona o zaměstnanosti stanoví seznam odvětví zaměstnání, která zahrnují činnosti závislé na ročním období, ministerstvo. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky tak učinilo vyhláškou č. 322/2017 Sb.¹⁶¹ Za odvětví zaměstnání, která zahrnují činnosti závislé na ročním období, se podle vyhlášky považují:

- rostlinná a živočišná výroba, myslivost a související činnosti;
- lesnictví a těžba dřeva;

¹⁵⁷ Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance, Průběh řízení o žádosti o kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance [online]. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. [cit. 14. 3. 2019]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/karta-vnitropodnikove-prevedeneho-zamestnance.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>

¹⁵⁸ § 44 odst. 8 cizineckého zákona ve spojení s § 44b odst. 1 cizineckého zákona

¹⁵⁹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/36/EU ze dne 26. února 2014 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí za účelem zaměstnání jako sezonní pracovníci

¹⁶⁰ § 96 zákona o zaměstnanosti

¹⁶¹ Vyhláška č. 322/2017 Sb., o stanovení seznamu odvětví zaměstnání, která zahrnují činnosti závislé na ročním období

- ubytování;
- stravování a pohostinství;
- sportovní, zábavní a rekreační činnosti.

Cizinec může na území České republiky pobývat jako sezónní zaměstnanec na základě krátkodobého nebo dlouhodobého víza za účelem sezónního zaměstnání. Krátkodobé vízum je vydáváno maximálně na dobu 3 měsíců, dlouhodobé maximálně na dobu 6 měsíců. Pokud cizinec opětovně žádá o vydání víza za účelem sezónního zaměstnání v období 5 let, MVČR žádost posoudí přednostně před cizinci, kteří žádají poprvé.¹⁶²

K žádosti o vydání víza za účelem sezónního zaměstnání je cizinec vedle obvyklých náležitostí povinen doložit povolení k zaměstnání, které vydává krajská pobočka Úřadu práce České republiky. Povolení k zaměstnání je vydáno na volné pracovní místo, které zaměstnavatel Úřadu práce České republiky oznámil. I zde probíhá test trhu práce, ale ne v tak formalizované podobě, jako je tomu u zaměstnaneckých karet. To znamená, že povolení se sice vydává s ohledem na situaci na trhu práce, jeho délka však není stanovena zákonem.¹⁶³ Cizinecký zákon poskytuje sezónním zaměstnancům zvláštní ochranu v případě, že zaměstnavatel vedle zaměstnání zajišťuje i ubytování. V souladu s § 32 odst. 3 cizineckého zákona musí zaměstnavatel v ubytování zajistit přiměřené hygienické podmínky, minimální velikost podlahové plochy místnosti a počet ubytovaných osob. Výše ceny za ubytování nesmí být nepřiměřeně vysoká vůči výši odměny zaměstnance, nebo vůči úrovni takového ubytování. Ubytování může být poskytováno i bezúplatně.

4.5. Vládní programy

Vládní programy jsou projekty schválené usnesením vlády České republiky a slouží k usnadnění procesu vedoucího k získání povolení cizince na území České republiky. Při běžném průběhu procesu je cizinec povinen podat žádost o vydání povolení osobně na zastupitelském úřadě ve státě, jehož je cizinec občanem, dále kde má povolen

¹⁶² § 21 odst. 2 v souvislosti s § 32 odst. 5 cizineckého zákona

¹⁶³ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2018, str. 146

dlouhodobý nebo trvalý pobyt, nebo ve státě, který vydal cestovní doklad, jehož je cizinec držitelem.¹⁶⁴ Jak už jsem zmínila v kapitole 3.2.3. této práce, cizinecký zákon zavedl novelou č. 222/2017 Sb. možnost podat žádost o vydání povolení prostřednictvím plné moci.¹⁶⁵ Tato možnost se vztahuje na cizince či zaměstnavatele zúčastněné na některém z vládou schválených programů. Další výhodou je možnost nahrazení některých z povinných příloh žádosti potvrzením zaměstnavatele. Jedná se zejména o následující okolnosti:

- druh a místo výkonu práce;
- den nástupu práce a doba, na kterou se uzavírá pracovní smlouva či dohoda o pracovní činnosti;
- uzavření pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo smlouvy o smlouvě budoucí;
- zajištění ubytování;
- odborná způsobilost.¹⁶⁶

Aby bylo možné výše uvedené možnosti využívat, je potřeba, aby byl cizinec nebo jeho zaměstnavatel registrovaný ve vládním programu, který to umožňuje. V současné chvíli však uvedené možnosti nejsou využívány.¹⁶⁷

4.5.1. Fast Track

Projekt Fast Track se zaměřuje na urychlení procesu vedoucího k získání povolení pro některé skupiny kvalifikovaných cizinců. Míří na cizince, kteří budou na území České republiky vykonávat práci na pozici manažera nebo specialisty, a na statutární orgány zahraničních investorů ze třetích zemí v České republice v rámci vnitropodnikového přesunu či lokalizace zaměstnance. Gestorem projektu je Ministerstvo průmyslu a obchodu České republiky. Cílem projektu je mezinárodní zvýšení konkurenceschopnosti

¹⁶⁴ § 169g cizineckého zákona

¹⁶⁵ Například § 42g odst. 5, § 42i odst. 3 a § 42k odst. 7 cizineckého zákona

¹⁶⁶ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2018, str. 149-150

¹⁶⁷ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2018, str. 149-150

České republiky.¹⁶⁸ Vydání povolení k zaměstnání pro cizince by v takovém případě nemělo překročit dobu 30 po sobě jdoucích kalendářních dnů. Zaměstnavatelé, kteří chtějí být účastníky projektu, musejí podat žádost na Ministerstvu průmyslu a obchodu České republiky a splnit podmínky pro registraci. Kvůli vysoké náročnosti splnění podmínek není projekt Fast Track v současnosti příliš používán.¹⁶⁹

4.5.2. Welcome Package

Welcome Package je stejně jako Fast Track vládním programem, jehož gestorem je Ministerstvo průmyslu a obchodu České republiky. Cílem projektu je urychlení procesu vedoucího k získání pobytových a pracovních povolení pro vnitropodnikově převedené a lokalizované zaměstnance zahraničních investorů a pro tzv. start-upy. Start-up je dle projektu nově založená společnost s potenciálem rychlého růstu, která vyvíjejí produkt nebo službu, které jsou místně a časově unikátní, nebo která jedinečným a inovativním způsobem řeší daný problém.¹⁷⁰ Cílovou skupinou projektu jsou statutární orgány, manažeři, specialisti, zakladatelé a zaměstnanci start-upů z řad občanů třetích zemí, na které se vztahuje bezvízový styk¹⁷¹, a dále státní příslušníci Čínské lidové republiky, Indické republiky, Ruské federace a Ukrajiny.¹⁷²

4.5.3. Projekt Ukrajina

Zvláštní postupy pro vysoce kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny, zkráceně projekt Ukrajina, je vládním programem, jehož gestorem je Ministerstvo zahraničních věcí České republiky. Cílem projektu je usnadnění procesu získání zaměstnaneckých a modrých karet až pro 500 specialistů z Ukrajiny, kteří mají na území České republiky

¹⁶⁸ *Zrychlená procedura pro vnitropodnikově převáděné a lokalizované zaměstnance a statutární orgány zahraničních investorů* [online]. Internetový portál Ministerstva průmyslu a obchodu České republiky. [cit. 02. 04. 2019]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/projekt-fast-track/zrychlena-procedura-pro-vnitropodnikove-prevadene-a-lokalizovane-zamestnance-a-statutarni-organy-zahranicnich-investoru--172692/>

¹⁶⁹ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2018, str. 151

¹⁷⁰ *Projekt Welcome Package pro investory* [online]. Internetový portál Ministerstva průmyslu a obchodu České republiky. [cit. 03. 04. 2019]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/projekt-welcome-package-pro-investory--221758/>

¹⁷¹ příloha 2 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/1806 ze dne 14. listopadu 2018, 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.

¹⁷² *Projekt Welcome Package pro investory* [online]. Internetový portál Ministerstva průmyslu a obchodu České republiky. [cit. 03. 04. 2019]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/projekt-welcome-package-pro-investory--221758/>

vykonávat vysoce kvalifikovanou práci v oblasti výroby, služeb nebo veřejného sektoru. Vysoce kvalifikovaným specialistou je: „(...) osoba, která má specifické znalosti a dovednosti zásadního významu, disponuje vysokou úrovní kvalifikace a vědomostmi na pokročilé úrovni, jež jsou zásadní nebo důležité pro specifickou činnost, technologie nebo vedení podniku, v němž bude práci vykonávat, a tuto kvalifikaci doloží příslušným dokladem. Specialista musí mít minimálně vysokoškolské, v případě určitých konkrétních profesí/oborů středoškolské vzdělání s maturitou.“¹⁷³ Projekt se vztahuje i na rodinné příslušníky vysoce kvalifikovaných specialistů, konkrétně na manžela nebo manželku a nezletilé nebo zletilé nezaopatřené dítě tohoto cizince. Ti budou žádat o vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem rodinným.¹⁷⁴

Projekt byl vytvořen s ohledem na zvýšenou poptávku českých zaměstnavatelů po vysoce kvalifikované pracovní síle z řad občanů Ukrajiny. Mezi ukrajinskými občany stále stoupá atraktivita zaměstnání v zahraničí. Získat termín k osobnímu podání žádosti o pobytové oprávnění je tak díky naplněným kapacitám zastupitelských úřadů České republiky velice obtížné. Z pozice České republiky je v případě vysoce kvalifikovaných specialistů žádoucí řešit tento problém a urychlit tak přijetí žádostí o zaměstnanecké nebo modré karty těchto cizinců. Příjem žádostí bude probíhat na Zastupitelském úřadě České republiky v Kyjevě. V jiném směru není do procesu vedoucího k získání pobytových oprávnění zasazeno a nedochází tak k narušení českého pracovního trhu.¹⁷⁵

Podmínkami k zařazení zaměstnavatele do projektu je podání žádosti na Ministerstvu průmyslu a obchodu České republiky. Žádost může podat zaměstnavatel, který je daňovým rezidentem České republiky, je zde registrovaným plátcem zdravotního a sociálního pojištění, a minimálně po dobu 2 let na území České republiky podniká.

¹⁷³ Pilotní projekt: Zvláštní postupy pro vysoce kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny a Indie [online]. Internetový portál Ministerstva průmyslu a obchodu České republiky. [cit. 03. 04. 2019]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/pilotni-projekt-zvlastni-postupy-pro-vysoce-kvalifikovane-zamestnance-z-ukrajiny--170394/>

¹⁷⁴ Pilotní projekt: Zvláštní postupy pro vysoce kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny a Indie [online]. Internetový portál Ministerstva průmyslu a obchodu České republiky. [cit. 03. 04. 2019]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/pilotni-projekt-zvlastni-postupy-pro-vysoce-kvalifikovane-zamestnance-z-ukrajiny--170394/>

¹⁷⁵ Pilotní projekt: Zvláštní postupy pro vysoce kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny a Indie [online]. Internetový portál Ministerstva průmyslu a obchodu České republiky. [cit. 03. 04. 2019]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/pilotni-projekt-zvlastni-postupy-pro-vysoce-kvalifikovane-zamestnance-z-ukrajiny--170394/>

Zaměstnavatel musí k žádosti dále doložit, že zaměstnanec bude po celou dobu pracovního poměru pobírat mzdu ve výši alespoň průměrného výdělku podle podskupin zaměstnávání CZ-ISCO¹⁷⁶ nebo alespoň v minimální výši stanovené pro modré karty (do konce dubna 2019 se jedná o částku ve výši 44 256,-Kč měsíčně¹⁷⁷). Pracovní úvazek musí být uzavřen na dobu alespoň 1 roku.¹⁷⁸

Projekt Ukrajina byl s účinností k 1. říjnu 2018 rozšířen o vysoce kvalifikované uchazeče z řad státních příslušníků Indie. Uchazeči o zaměstnání budou své žádosti podávat na Zastupitelském úřadě České republiky v Novém Dillí.¹⁷⁹

4.5.4. Režim Ukrajina

Režim Ukrajina je realizací koncepce Ministerstva zahraničních věcí České republiky a Ministerstva vnitra České republiky, vzniklé za účelem navýšení počtu žádostí o zaměstnanecké karty. Cílovou skupinu tvoří občané Ukrajiny, kteří mají na území České republiky vykonávat kvalifikovanou práci na pracovních pozicích zpravidla zařazených do hlavních tříd 4–8 v oblasti výroby, služeb nebo veřejného sektoru, dle platného znění aktualizované Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO.¹⁸⁰ Režim Ukrajina je určen především pro technické profese.¹⁸¹

¹⁷⁶ Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO) [online]. Internetový portál Českého statistického úřadu České republiky. [cit. 06. 03. 2019]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_zamestnani_cz_isco-](https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_zamestnani_cz_isco)

¹⁷⁷ Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 56/2018 Sb. o výši průměrné hrubé roční mzdy v České republice za rok 2017 pro účely vydávání modrých karet podle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

¹⁷⁸ *Pilotní projekt: Zvláštní postupy pro vysoce kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny a Indie* [online]. Internetový portál Ministerstva průmyslu a obchodu České republiky. [cit. 03. 04. 2019]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/pilotni-projekt-zvlastni-postupy-pro-vysoce-kvalifikovane-zamestnance-z-ukrajiny--170394/>

¹⁷⁹ *Rozšíření Pilotního projektu Ukrajina pro vysoce kvalifikované zaměstnance o Indii* [online]. Internetový portál Ministerstva průmyslu a obchodu České republiky. [cit. 03. 04. 2019]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/rozsireni-pilotniho-projektu-ukrajina-pro-vysoce-kvalifikovane-zamestnance-o-indii--240111/>

¹⁸⁰ Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO) [online]. Internetový portál Českého statistického úřadu České republiky. [cit. 06. 03. 2019]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_zamestnani_cz_isco-

¹⁸¹ *Režim zvláštního zacházení pro kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny* [online]. Internetový portál Ministerstva průmyslu a obchodu České republiky. [cit. 03. 04. 2019]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/rezim-zvlastniho-zachazeni-pro-kvalifikovane-zamestnance-z-ukrajiny-178478/>

Podmínky pro podání žádosti zaměstnavatelem jsou obdobné jako u Projektu Ukrajina. Zaměstnavatel musí být daňovým rezidentem České republiky, registrovaným plátcem zdravotního a sociálního pojištění, a musí minimálně po dobu 2 let podnikat na území České republiky. Dále musí aktuálně zaměstnávat minimálně 6 zaměstnanců. Pokud chce zaměstnavatel žádat o zařazení více než 50 státních příslušníků Ukrajiny, musí k žádosti rovněž přiložit čestné prohlášení, že bude spolupracovat s Centrem na podporu integrace cizinců nebo čestné prohlášení, že v souladu s ustanovením § 280 odst. 1 zákoníku práce projednal se zaměstnanci svůj pravděpodobný hospodářský vývoj.¹⁸²

4.5.5. Projekt zemědělec

Zvláštní postupy pro pracovníky do zemědělství a potravinářství z Ukrajiny, zkráceně projekt zemědělec, se zaměřuje na zkrácení procesu vedoucího k získání zaměstnaneckých karet pro až 1500 státních příslušníků z Ukrajiny. Projekt cílí na cizince, kteří mají na území České republiky vykonávat sezónní práce v oblasti zemědělské a potravinářské výroby, která trvá v rozmezí od 6 měsíců do 1 roku. V Klasifikaci zaměstnání CZ-ISCO¹⁸³ se jedná o pracovní pozice zařazené do hlavních tříd 4-9 v oblasti zemědělské a potravinářské výroby.¹⁸⁴

4.5.6. Režim ostatní státy – ekonomická migrace

Cílem Režimu ostatní státy je urychlení procesu vedoucího k získání zaměstnaneckých karet pro státní příslušníky Mongolska, Filipín a Srbska. Režim je zaměřen na kvalifikované pracovníky na pracovních pozicích, zařazených do hlavních tříd 4–8: řidiči, skladníci, montéři, svářeči, švadleny atd., dle platného znění aktualizované

¹⁸² *Režim zvláštního zacházení pro kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny* [online]. Internetový portál Ministerstva průmyslu a obchodu České republiky. [cit. 03. 04. 2019]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/rezim-zvlastniho-zachazeni-pro-kvalifikovane-zamestnance-z-ukrajiny-178478/>

¹⁸³ Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO) [online]. Internetový portál Českého statistického úřadu České republiky. [cit. 06. 03. 2019]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_zamestnani_cz_isco-

¹⁸⁴ *Režim zvláštního postupu při získávání zaměstnaneckých karet pro sezónní pracovníky do potravinářství a zemědělství z Ukrajiny* [online]. Internetový portál Ministerstva zemědělství České republiky. [cit. 03. 04. 2019]. Dostupné z: <http://eagri.cz/public/web/mze/ministerstvo-zemedelstvi/zahranicni-vztahy/zahranicni-pracovnici/rezim-zvlastniho-postupu-pri-ziskavani.html>

Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO.¹⁸⁵ Roční kapacita pro tento projekt je 1000 uchazečů pro Mongolsko a Filipíny a 2000 pro uchazeče pocházející ze Srbska.¹⁸⁶

Zaměstnavatel je oprávněn podat žádost o zařazení do režimu, pokud na území České republiky působí v oblasti výroby, služeb nebo ve veřejném sektoru alespoň po dobu 2 let, nemá žádné závazky vůči státu, a zároveň zaměstnává alespoň 6 zaměstnanců. Režim se vztahuje pouze na pracovní pozice, na které zaměstnavatel dlouhodobě nemůže najít uchazeče z českého pracovního trhu.¹⁸⁷

5. Otázky související se zaměstnáním cizinců na území České republiky

5.1. Povinnosti zaměstnavatele při zaměstnávání cizinců

Český právní řád stanoví zaměstnavateli několik povinností spojených se zaměstnáváním cizinců. Občané EU a jejich rodinní příslušníci mohou na našem území získávat zaměstnání stejně jako občané České republiky a k výkonu práce tak nepotřebují získat žádné další povolení. Přesto se na jejich zaměstnavatele vztahují určité povinnosti, které jsou shodné jako při zaměstnávání cizinců ze třetích zemí. Jedná se o povinnost informační a evidenční. Pro zaměstnavatele občanů ze třetích zemí vyplývá navíc povinnost ohlašovací. Právní úprava povinností zaměstnavatele je upravena v zákoně o zaměstnanosti, konkrétně v § 85 až § 88 a v § 102.

5.1.1. Informační povinnost

Zaměstnavatel a právnická nebo fyzická osoba, ke které byl vyslán cizinec na základě smlouvy se zahraničním zaměstnavatelem, jsou povinni písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce České republiky o nástupu cizince do zaměstnání či výkonu práce a jeho ukončení, a o změnách v informacích, které jsou Úřadu

¹⁸⁵ Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO) [online]. Internetový portál Českého statistického úřadu České republiky. [cit. 06. 03. 2019]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_zamestnani_cz_isco-

¹⁸⁶ *Režim ostatní státy - ekonomická migrace* [online]. Internetový portál Ministerstva průmyslu a obchodu České republiky. [cit. 03. 04. 2019]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/rezim-ostatni-staty---ekonomicka-migrace--235549/>

¹⁸⁷ *Režim ostatní státy - ekonomická migrace* [online]. Internetový portál Ministerstva průmyslu a obchodu České republiky. [cit. 03. 04. 2019]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/rezim-ostatni-staty---ekonomicka-migrace--235549/>

práce České republiky zasílány.¹⁸⁸ Ke splnění informační povinnosti slouží formuláře, které jsou volně ke stažení na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky: https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/tiskopisy. Příslušná krajská pobočka Úřadu práce České republiky se určí podle místa výkonu práce. Informační povinnost lze splnit pomocí osobního podání nebo prostřednictvím pošty či datové schránky.¹⁸⁹ Ve své praxi jsem se setkala i s krajskými pobočkami, kde ke splnění informační povinnosti stačilo zaslat vyplněné formuláře a dokumenty prostřednictvím emailu.

Ke splnění informační povinnosti jsou zákonem o zaměstnanosti stanoveny různé dlouhé lhůty. O nástupu cizince do zaměstnání či výkonu práce musí být krajská pobočka Úřadu práce České republiky informována nejpozději v den nástupu do zaměstnání či výkonu práce. O ukončení zaměstnání nebo výkonu práce a o informaci o změnách v poskytnutých informacích, musí být Úřad práce České republiky informován do 10 kalendářních dnů od ukončení, respektive od chvíle, kdy došlo ke změnám nebo se o nich zaměstnavatel nebo právnická či fyzická osoba, ke které byl vyslán cizinec na základě smlouvy se zahraničním zaměstnavatelem, dozvěděla.¹⁹⁰

Pokud cizinec, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo zaměstnanecká či modrá karta, nenastoupí do práce, je zaměstnavatel povinen Úřad práce České republiky o této skutečnosti informovat do 45 kalendářních dnů od splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké nebo modré karty. U zaměstnance s povolením k zaměstnání do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy měl cizinec na pracovní místo nastoupit. Pokud cizinec ukončí zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo povolení k zaměstnání nebo zaměstnanecká či modrá karta vydáno, nebo je zaměstnání ukončeno výpovědí, dohodou nebo okamžitým zrušením pracovního poměru podle zákoníku práce,¹⁹¹ musí zaměstnavatel informovat Úřad práce České republiky do 10 kalendářních dnů ode dne ukončení zaměstnání, a to včetně důvodu ukončení zaměstnání.¹⁹²

¹⁸⁸ § 87 zákona o zaměstnanosti

¹⁸⁹ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2018, str. 95-96

¹⁹⁰ § 87 zákona o zaměstnanosti

¹⁹¹ § 88 zákona o zaměstnanosti s odkazem na § 49, § 52 písm. a) až e) a § 56 zákoníku práce

¹⁹² § 88 odst. 2 zákona o zaměstnanosti

5.1.2. Evidenční povinnost

Evidenční povinnost ukládá zákon o zaměstnanosti v § 102 odst. 2. Stejně jako informační povinnost dopadá na zaměstnavatele a právnickou nebo fyzickou osobu, ke které byl vyslán cizinec na základě smlouvy se zahraničním zaměstnavatelem. V evidenci se zaznamenávají tyto údaje:

- identifikační údaje cizince včetně pohlaví;
- adresa v zemi trvalého pobytu a adresa pro doručování na území České republiky;
- číslo cestovního dokladu včetně názvu orgánu, který ho vydal;
- druh práce a místo výkonu práce;
- doba, po kterou má být zaměstnání vykonáváno;
- zařazení podle odvětvové (oborové) klasifikace ekonomických činností (CZ-ISCO¹⁹³ a CZ-NACE¹⁹⁴);
- nejvyšší dosažené vzdělání cizince a vzdělání požadované pro výkon zaměstnání;
- doba, na kterou je vydáváno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká či modrá karta nebo karta vnitropodnikově převedeného cizince;
- doba, na kterou byl cizincovi povolen pobyt; a
- den nástupu a den skončení zaměstnání nebo vyslání.¹⁹⁵

Zaměstnavatel je dále povinen uchovávat doklady opravňující pobyt cizince na území České republiky, a to po dobu trvání zaměstnání a následně po dobu tří let od jeho skončení.¹⁹⁶

¹⁹³ Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO) [online]. Internetový portál Českého statistického úřadu České republiky. [cit. 06. 03. 2019]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_zamestnani_cz_isco-

¹⁹⁴ Klasifikace zaměstnání (CZ-NACE) [online]. Internetový portál Českého statistického úřadu České republiky. [cit. 06. 03. 2019]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_ekonomickych_cinnosti_cz_nace

¹⁹⁵ § 102 odst. 2 s odkazem na § 91 odst. 1) zákona o zaměstnanosti.

¹⁹⁶ § 102 odst. 3 zákona o zaměstnanosti

5.1.3. Ohlašovací povinnost

Ohlašovací povinností jsem se podrobněji zabývala již v souvislosti s postupem vedoucím k získání zaměstnanecké karty v kapitole 3.2.1. této práce. Jedná se o povinnost zaměstnavatele, který má v úmyslu zaměstnávat cizince na základě povolení k zaměstnání, zaměstnanecké nebo modré karty. Za tím účelem je povinen oznámit krajské pobočce Úřadu práce České republiky volné pracovní místo. Příslušnost krajské pobočky se stanoví podle místa výkonu zaměstnání.¹⁹⁷ Oznámení se podává pomocí formuláře s názvem „*Hlášenka volného pracovního místa*“ a musí obsahovat především identifikační údaje o zaměstnavateli a základní charakteristiku pracovního místa, která je blíže specifikovaná v § 37 zákona o zaměstnanosti.

5.1.4. Sankce za nesplnění povinností

Pokud zaměstnavatel nebo právnická či fyzická osoba, ke které byl vyslán cizinec na základě smlouvy se zahraničním zaměstnavatelem, nesplní informační, evidenční nebo ohlašovací povinnost nebo ji splní opožděně, dopustí se přestupku dle zákona o zaměstnanosti. Přestupky jsou upraveny v § 139 pro fyzické osoby, pro právnické osoby a podnikající fyzické osoby pak v § 140. Přestupky projednává Státní úřad inspekce práce České republiky nebo oblastní inspektoráty práce a mohou za ně uložit pokutu až ve výši 100 000,- Kč.¹⁹⁸

5.2. Nelegální práce a nelegální pobyt

Nelegální práce dlouhodobě představuje jeden z tíživých problémů spojených se zaměstnáním. Negativní aspekty dopadají vedle státu, který přichází o finanční prostředky z daní, i na poctivé zaměstnavatele a zaměstnance. Legální definice je uvedena v § 5 zákona o zaměstnanosti a je rozdělena do 3 bodů. Nelegální prací se podle prvního bodu rozumí „*závislá práce vykonávaná fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah*“. Pod tento bod spadá výkon závislé práce „načerno“, tzn. bez platné pracovní smlouvy nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a tzv. „švarcsystém“.¹⁹⁹ Za švarcsystém se označuje smluvní systém, ve kterém zaměstnavatel využívá ke své

¹⁹⁷ § 86 zákona o zaměstnanosti

¹⁹⁸ § 141 zákona o zaměstnanosti

¹⁹⁹ TOMŠEJ, Jakub. a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, str. 94

podnikatelské činnosti jiné podnikatele, ačkoliv by stejnou činnost mohly fyzické osoby vykonávat v pracovním poměru dle zákoníku práce.²⁰⁰

Zatímco první bod se vztahuje i na zaměstnání českých občanů, zbývající dva body se vážou výhradně na zaměstnání cizinců. Právní úprava nelegální práce je tak pro cizince širší než pro občany České republiky. Podle nich se nelegální práci rozumí „*práce vykonávaná cizincem v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu se zaměstnaneckou kartou, kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartou (...)*“, a dále „*práce vykonávaná cizincem pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného oprávnění k pobytu na území České republiky, je-li podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky vyžadováno (...)*“.²⁰¹ Zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance i modrá karta jsou tzv. duální povolení. Kromě oprávnění k výkonu práce v sobě kloubí i oprávnění k pobytu na území České republiky. Povolení k zaměstnání sice jako takové neopravňuje k pobytu na území, jeho platnost je ale závislá na platnosti pobytového oprávnění.²⁰² Oba dva body se z velké části obsahově překrývají a v praxi tak bude docházet k naplnění obou ustanovení navzájem.

Oprávnění k výkonu zaměstnání jsou vždy vydávána pro konkrétní pracovní místo, u konkrétního zaměstnavatele a na konkrétní místo výkonu práce. Pokud dojde ke změně těchto skutečností, musí zároveň dojít ke změně povolení. Podmínky změny práce jsem podrobněji rozebrala v kapitole 3.5. této práce. Pokud cizinec změnu neuskuteční a práci nadále vykonává na původní povolení, jedná se o nelegální práci a hrozí mu sankce.

Nelegální práce je českým právním řádem přísně sankcionována. Podle zákona o zaměstnanosti hrozí cizinci, který se dopustí přestupku tím, že vykonává nelegální práci, pokuta ve výši až 100 000,- Kč. Zaměstnavateli, který nelegální práci umožní, pak hrozí pokuta až do výše 10 000 000,- Kč, nejméně však ve výši 50 000,- Kč, pokud se jedná o právnickou osobu, nebo až do výše 5 000 000,- Kč v případě, že se jedná o fyzickou osobu.²⁰³ Sankce hrozí vedle zaměstnavatele i osobě, která zaměstnání bez povolení

²⁰⁰ GRUS, Zdeněk. Švarcsystém v rozhodovací praxi a nový zákon o zaměstnanosti. *Právní rozhledy*. 2005(1), str. 18.

²⁰¹ § 5 písm. e) zákona o zaměstnanosti

²⁰² § 100 odst. 1, písm. c) a d) zákona o zaměstnanosti

²⁰³ § 139 odst. 1 písm. c) spolu s odst. 2 písm. c), § 139 odst. 1 písm. d) spolu s odst. 2 písm. d), a § 140 odst. 1 písm. e) spolu s odst. 4 písm. f) zákona o zaměstnanosti

zprostředkuje. Té hrozí pokuta až do výše 2 000 000,- Kč.²⁰⁴ Výkon nebo zprostředkování nelegální práce může naplňovat i znaky trestného činu. Podle § 342 odst. 1 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, se trestného činu 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 (...).*“.

Posledním trestem za nelegální práci, který zmíním, je správní vyhoštění. Jedná se o právní institut upravený v cizineckém zákoně, konkrétně v § 118 a následující. „*Správním vyhoštěním se rozumí ukončení pobytu cizince na území, které je spojeno se stanovením doby k vycestování z území a doby, po kterou nelze umožnit cizinci vstup na území členských států Evropské unie.*“²⁰⁵ Pokud je cizinec na území České republiky zaměstnán bez oprávnění k pobytu nebo povolení k zaměstnání, může být vyhoštěn až na dobu 5 let.²⁰⁶

Ve většině případů, kdy dochází k zadržení cizinců, kteří na našem území pobývají bez platného pobytového oprávnění, se skutečně jedná o jedince, kteří se snaží obejít zákon. Sama jsem ale byla svědkem situací, ve které správní vyhoštění způsobilo pouhé opomenutí lhůt stanovených cizineckým zákonem v řádu dnů. Cizinecká policie v takovém případě nemá prostředky k tomu, aby od sebe jednotlivé případy odlišovala a postupuje bezvýhradně. Proto je zapotřebí, aby cizinci dbali všech povinností, které pro ně z právní úpravy vyplývají.

5.3. Agenturní zaměstnávání

Zákon o zaměstnanosti v § 14 odst. 1 rozlišuje tři formy zprostředkování zaměstnání. Na zprostředkování zaměstnání se České republice mohou podílet agentury zaměstnání a krajské pobočky Úřadu práce České republiky. Vedle agenturního zaměstnání, které mohou provádět pouze agentury práce, se jedná o vyhledávání zaměstnání pro fyzické osoby, které se ucházejí o práci a vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, kteří hledají nové pracovní síly, a také o poradenskou a informační

²⁰⁴ § 139 odst. 1 písm. b) spolu s odst. 2 písm.) zákona o zaměstnanosti

²⁰⁵ § 118 odst. 1 cizineckého zákona

²⁰⁶ § 119 odst. 1 písm. b) bod 3 cizineckého zákona

činnost v oblasti pracovních příležitostí.²⁰⁷ O činnosti krajských poboček Úřadu práce České republiky jsem se již zmínila v souvislosti s testem trhu práce v kapitole týkající se zaměstnaneckých karet. V této kapitole se zaměřím pouze na problematiku agenturního zaměstnání.

Agenturní zaměstnání je ve své podstatě pronájem pracovní síly, který je založen na vytvoření trojstranného vztahu, jehož účastníky jsou zaměstnanec, agentura práce jako zaměstnavatel, a uživatel.²⁰⁸ Nejdříve se proto zaměřím na samotné vymezení jednotlivých stran, které se na agenturním zaměstnání podílejí. Agentura práce je fyzická nebo právnická osoba, která získala od generálního ředitelství Úřadu práce České republiky povolení, tzv. licenci ke zprostředkování zaměstnání. Mezi podmínky k jejímu získání patří u fyzické osoby dosažení věku 18 let, plná svéprávnost a bezúhonnost, odborná způsobilost a bydliště na území České republiky. Právnická osoba získá licenci, pokud má fyzickou osobu, která plní funkci odpovědného zástupce a zároveň splňuje výše uvedené podmínky.²⁰⁹ Uživatelem se rozumí fyzická nebo právnická osoba, která si od agentury práce pronajímá pracovní sílu, aby ji využila k plnění svých úkolů.²¹⁰

Na území České republiky mohou poskytovat služby v oblasti zprostředkování zaměstnání i fyzické nebo právnické osoby usazené za tímto účelem v jiném členském státě Evropské unie. Toto právo vyplývá z čl. 49 SFEU, který stanoví, že svoboda usazování zahrnuje i přístup k samostatně výdělečným činnostem a jejich výkon, jakož i zřizování a řízení podniků, zejména společností. Zprostředkování zaměstnání na území České republiky může být poskytováno pouze dočasně. Subjekty jsou povinny nejpozději v den zahájení této činnosti písemně oznámit Úřad práce České republiky údaje, které jsou fyzické a právnické osoby povinny doložit k žádosti o vydání povolení dle § 61 odst. 1 nebo odst. 3 zákona o zaměstnanosti.²¹¹

V definování zaměstnanců, na které se může vztahovat agenturní zaměstnání, došlo v předminulém roce k významné změně. Zákonem č. 206/2017 došlo s účinností k

²⁰⁷ § 14 zákona o zaměstnanosti

²⁰⁸ ŠUBRT, Bořivoj. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR*. Internetový portál Ministerstva práce a sociálních věcí. [cit. 26. 3. 2019]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc

²⁰⁹ § 60 zákona o zaměstnanosti

²¹⁰ § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti

²¹¹ § 14 odst. 4 zákona o zaměstnanosti

29. červenci 2017 k odstranění zákazu uvedeného v § 66 zákona o zaměstnanosti.²¹² Podle něj nemohly agentury práce přidělovat k výkonu práce u uživatele zaměstnance, kterým byla vydána zaměstnanecká karta, modrá karta, nebo kterým bylo vydáno povolení k zaměstnání. Novela zákona tak reagovala na akutní nedostatek pracovních sil na našem území.²¹³ Dočasně přidělenými zaměstnanci tak dnes mohou být občané EU a jejich rodinní příslušníci, cizinci s volným přístupem na trh práce a držitelé povolení k zaměstnání.²¹⁴ Omezení v agenturním zaměstnávání však nebyla odstraněna úplně. V účinnost zůstalo vládní nařízení č. 64/2009²¹⁵, kterým jsou stanoveny druhy prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat. Dle § 1 tohoto nařízení „*Agentura práce nemůže pro cizince zprostředkovávat zaměstnání formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele pro práci v podzemí hlubinných dolů nebo pro takové druhy prací, k jejichž výkonu postačuje nižší stupeň vzdělání než střední vzdělání s maturitní zkouškou s výjimkou druhů prací uvedených v příloze k tomuto nařízení.*“. V příloze jsou například uvedeni slévači, svářeči, kováři či mechanici. Jedná se převážně o profese, na které na českém pracovním trhu dlouhodobě nejsou zájemci.

Další omezení bylo rovněž zavedeno zákonem č. 206/2017 a je upraveno v § 307b zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení „*Agentura práce a uživatel jsou povinni zajistit, aby zaměstnanec agentury práce nebyl dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, u něhož je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu, nebo konal anebo koná v témže kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce.*“. Podle důvodové zprávy má ustanovení zamezit „*(...) obcházení právních předpisů zejména na úseku pracovní doby, odměňování a v oblasti sociálního a zdravotního pojištění.*“²¹⁶

²¹² Zákon č. 206/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

²¹³ TOMŠEJ, Jakub. a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, str. 107

²¹⁴ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2018, str. 36

²¹⁵ Nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat

²¹⁶ Sněmovní tisk 911/0 (7. období, 2013-2017), *Vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony*, str. 27

Výše jsem uvedla, že agenturní zaměstnání je založeno na vytvoření trojstranného vztahu. Ve skutečnosti jsou mezi stranami uzavřené pouze 2 smlouvy, a to pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti mezi agenturou práce a zaměstnancem a písemná dohoda o dočasném přidělení zaměstnance mezi agenturou práce a uživatelem. Mezi zaměstnancem a uživatelem se jedná spíše o vztah faktický a k uzavření smlouvy obvykle nedochází.²¹⁷ Náležitosti písemné dohody o dočasném přidělení stanoví zákoník práce v § 308. Musí obsahovat:

- identifikační údaje o dočasně přiděleném zaměstnanci;
- druh práce včetně požadavků na odbornou, popřípadě zdravotní způsobilost;
- místo výkonu práce;
- den nástupu k výkonu práce a určení doby, po kterou bude zaměstnanec práci pro uživatele vykonávat;
- informace o pracovních a mzdových podmínkách zaměstnance uživatele, který pro něj vykonává obdobnou práci, jako bude vykonávat dočasně přidělený zaměstnanec;
- podmínky, za kterých může být dočasné přidělení předčasně ukončeno; a
- číslo a datum vydání rozhodnutí generální inspekce Úřadu práce České republiky, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání.²¹⁸

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky vede seznam agentur práce, kterým byla vydána licence. Seznam je volně přístupný na jejich internetových stránkách a uživatelé si tak mohou před uzavřením smlouvy snadno ověřit, zda se skutečně jedná o agenturu práce - https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace.

Úprava průběhu dočasného přidělení je upravena v § 309 zákoníku práce. Uživatel během dočasného přidělení zaměstnanci ukládá pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, vytváří mu příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Nesmí však vůči zaměstnanci právně jednat jménem agentury

²¹⁷ TOMŠEJ, Jakub. a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, str. 104

²¹⁸ § 308 zákona o zaměstnanosti

práce. Dočasné přidělení se vždy sjednává na dobu určitou, v maximální možné délce 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Takové omezení neplatí, pokud zaměstnanec o delší trvání dočasného přidělení sám agenturu práce požádá.²¹⁹

Zaměstnanec se nestává zaměstnancem uživatele, mzda je mu nadále vyplácena agenturou práce. Má ale nárok na srovnatelné pracovní a mzdové podmínky, jako mají obdobní kmenoví zaměstnanci uživatele. Pokud tomu tak není, je agentura práce povinna na žádost zaměstnance zajistit takové rovné zacházení. Pokud agentura práce nahradila škodu zaměstnanci, která mu vznikla při plnění úkolů v rámci dočasného přidělení, má právo na náhradu škody vůči uživateli.²²⁰

Zákonem č. 206/2017 bylo dále definováno zastřené zprostředkování zaměstnání, kterým se dle § 5 písm. g) rozumí: „(...) činnost právnické osoby nebo fyzické osoby, spočívající v pronájmu pracovní síly jiné právnické osobě nebo fyzické osobě, aniž by byly dodrženy podmínky pro zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b).“ Nová úprava zastřeného zprostředkování zaměstnání má směřovat k zamezení obcházení zákona v oblasti agenturního zaměstnávání, kterého se dopouštěly některé pseudo agentury uzavíráním smluv, které byly nejčastěji deklarovány jako smlouvy o dílo.²²¹ Za tímto účelem byly do zákona o zaměstnanosti přidány dvě skutkové podstaty přestupků, kterých se fyzická nebo právnická osoba dopustí, pokud zastřeně zprostředkovává zaměstnání. Za přestupky hrozí nejvyšší možná sankce, kterou zákon o zaměstnanosti připouští. Fyzické osobě, která zastřeně zprostředkuje zaměstnání hrozí pokuta až ve výši 5 000 000,- Kč. Právnické osobě nebo podnikající fyzické osobě potom hrozí pokuta až ve výši 10 000 000,- Kč, nejméně však ve výši 50 000,- Kč.²²² Štefko upozorňuje na konkurenci nově vzniklých skutkových podstat s původní právní úpravou. Již před zmíněnou novelou zákon o zaměstnanosti postihoval nelegální zprostředkování zaměstnání, konkrétně zprostředkování zaměstnání bez povolení nebo jiné porušení zákona o zaměstnanosti nebo dobrých mravů v souvislosti se zprostředkováním

²¹⁹ § 309 zákoníku práce

²²⁰ § 309 zákoníku práce

²²¹ TOMŠEJ, Jakub. a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, str. 106

²²² § 139 odst. 1 písm. b) a písm. i), § 139 odst. 2 písm. b) a písm. e), § 140 odst. 1 písm. b) a písm. e), § 140 odst. 2 písm. b) a písm. f) zákona o zaměstnanosti

zaměstnání. Sankce za přestupky jsou však mnohonásobně menší, v maximální výši 2 000 000,- Kč.²²³

5.4. Výjimky z povinností

Na závěr této práce se v krátkosti zaměřím na některé výjimky z povinností, které cizincům ze třetích zemí stanoví právní úprava v cizineckém zákoně a zákoně o zaměstnanosti. Výjimky se týkají zejména vízové povinnosti.

V kapitole týkající se krátkodobého pobytu občanů ze třetích zemí tato práce rozděluje tyto cizince na dvě skupiny. Na cizince, kteří jsou při vstupu na území povinni disponovat krátkodobým vízem a na ty, kteří jsou od této povinnosti osvobozeni.²²⁴ Cizinecký zákon dává v § 181 Vládě České republiky pravomoc, v rozsahu stanoveném použitelným právním předpisem Evropských společenství,²²⁵ stanovit cizince, na které se vztahuje výjimka z vízové povinnosti a výjimka z osvobození od vízové povinnosti. Vláda České republiky tak učinila v nařízení vlády č. 215/2017 Sb., o stanovení výjimek z vízové povinnosti a z osvobození od vízové povinnosti. Pokud celková délka pobytu na území České republiky nepřekročí 90 dnů během jakéhokoliv období 180 dnů, vízové povinnosti za uvedených podmínek nepodléhají například držitelé platných diplomatických pasů a držitelé platných cestovních dokladů vydávaných Svatým Stolicem či Organizací spojených národů "Laissez-Passer". Po dobu služebního přidělení smějí na území České republiky pobývat bez víz členové diplomatických misí, s platným diplomatickým nebo úředním pasem, z Japonska, Nového Zélandu, Andorského knížectví, Bosny a Hercegoviny, Makedonie, Republiky Srbsko a Republiky Černá Hora.²²⁶

Státní příslušníci zemí, které tvoří Přílohu č. II nařízení Rady (ES) č. 539/2001, nepodléhají vízové povinnosti pro krátkodobý pobyt na území České republiky. Podmínkou je, že zde nesmí pobývat za výkonem výdělečné činnosti. Dle § 4 nařízení

²²³ ŠTEFKO, Martin. Zastřené agenturní zaměstnávání – návrat Jediho?. *Právní rozhledy*. 2017(21), str. 744.

²²⁴ *Krátkodobý pobyt (vízová povinnost / bezvízový styk)* [online]. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. [cit. 28. 1. 2019]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/kratkodoby-pobyt-vizova-povinnost-bezvizovy-styk.aspx>

²²⁵ 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

²²⁶ § 2 a § 3 Nařízení vlády č. 215/2017 Sb., o stanovení výjimek z vízové povinnosti a z osvobození od vízové povinnosti

vlády č. 215/2017 Sb., o stanovení výjimek z vízové povinnosti a z osvobození od vízové povinnosti, se, za v ustanovení uvedených podmínek, za výkon výdělečné činnosti nepovažuje například:

- činnost člena záchranné jednotky, který poskytuje pomoc na základě mezistátní dohody o vzájemné pomoci při odstraňování následků havárií a živelních pohrom, a v případech humanitární pomoci;
- duchovního církve a náboženské společnosti registrované v České republice;
- osoby akreditované v oblasti sdělovacích prostředků;
- vojenského nebo civilního personálu ozbrojených sil vysílajícího státu.

Vojenský a civilní personál ozbrojených sil vysílajícího státu je kromě vízové povinnosti osvobozen i od povinnosti nahlásit pobyt a od povinnosti žádat o povolení k zaměstnání.²²⁷ Od vízové povinnosti jsou oproštěny i závislé osoby, kterými se rozumí manžel, manželka nebo děti členů vojenského nebo civilního personálu, pokud jsou odkázány na jejich podporu.²²⁸

²²⁷ § 5 zákona č. 310/1999 Sb., o pobytu ozbrojených sil jiných států na území České republiky

²²⁸ § 2 písm. g) zákona č. 310/1999 Sb., o pobytu ozbrojených sil jiných států na území České republiky

Závěr

Cílem této práce bylo podrobně rozebrat jednotlivé aspekty současné právní úpravy v oblasti zaměstnávání cizinců, primárně se zaměřením na státní příslušníky států mimo území Evropské unie. Problematika zaměstnávání cizinců zasahuje do oblasti soukromého i veřejného práva a je roztržena do několika právních předpisů. Právní úprava je obsažena především v cizineckém zákoně a zákoně o zaměstnanosti. Během psaní této práce jsem se často potýkala s nepřehledností právní úpravy, a to zejména v cizineckém zákoně. Zákon byl za svoji platnost více než 50x měněn a jeho nynější podoba dle mého názoru neposkytuje pro laickou společnost dostatečně transparentní úpravu. I z tohoto důvodu podléhá časté kritice. S ohledem na roztržnost úpravy se dle mého názoru v budoucnosti nabízí možnost kodifikace právní úpravy týkající se pobytových a zaměstnaneckých oprávnění cizinců v jediném právním předpise.

Právní úprava v zákoníku práce nedopadá pouze na pracovněprávní vztahy občanů České republiky. Některá jeho ustanovení se tak použijí i na úpravu zaměstnávání cizinců. O rozhodném právu ve vztahu k pracovněprávnímu vztahu s mezinárodním prvkem rozhoduje nejčastěji právní úprava obsažená v mezinárodních smlouvách, kterými je Česká republika vázána nebo přímo použitelné ustanovení evropského práva. Pokud taková úprava není, aplikuje se úprava uvedená v zákoně o mezinárodním právu soukromém.

Před samotnou analýzou jednotlivých institutů, na jejichž základě mohou cizinci na území České republiky pobývat a vykonávat zde práci, je zapotřebí správně vymezit pojem cizinec. Podle definice uvedené v cizineckém zákoně se za cizince považuje i občan Evropské unie. S ohledem na uplatnění volného pohybu osob v rámci vnitřního trhu poskytuje zákon o zaměstnanosti odlišnou úpravu a za cizince považuje pouze státní příslušníky ze zemí mimo Evropskou unii. Občané EU a jejich rodinní příslušníci jsou při vstupu na český pracovní trh zbaveni většiny omezení a svým postavením se tak blíží českým občanům.

Cizinec ze třetí země může na území České republiky pobývat na základě několika pobytových oprávnění. Jedná se o krátkodobý, dlouhodobý a trvalý pobyt. V rámci krátkodobého pobytu je potřeba rozlišovat cizince, kteří ke vstupu na území potřebují krátkodobé vízum, a ty, kteří jsou od této povinnosti osvobozeni. Krátkodobý pobyt

primárně neslouží k výkonu zaměstnání. V rámci dlouhodobého pobytu může cizinec na našem území pobývat na základě různých účelů, které mohou a nemusí souviset s výkonem práce. Trvalý pobyt opravňuje cizince ke vstupu na český pracovní trh bez potřeby jakéhokoliv povolení. Na cizince se pohlíží jako na občana České republiky.

Cizinec může k zaměstnání na území České republiky využít několik možných oprávnění. Nejvíce využívaným oprávněním se stala zaměstnanecká karta, která se do českého právního řádu dostala v roce 2014. Zaměstnanecká karta je druh dlouhodobého pobytu, který pro cizince představuje oprávnění k pobytu a zároveň i oprávnění k výkonu práce na území České republiky. Institut zaměstnanecké karty se, zejména pro zjednodušení a urychlení procesu na straně cizinců i správních orgánů, stal velikým přínosem v problematice zaměstnávání cizinců.

Alternativu k zaměstnanecké kartě představuje modrá karta, neboli duální povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání na pozici vyžadující vysokou kvalifikaci. Tato dvě povolení se z velké část překrývají, v praxi ale zcela dominuje využití zaměstnanecké karty. Na odlišném principu je postaven výkon práce na základě povolení k zaměstnání. Tento institut byl před zavedením zaměstnanecké karty využíván ve všech případech zaměstnávání cizinců na území České republiky. V dnešní době se jeho použitelnost zúžila na zákonem stanovené výjimky, jakou je například vysílání cizinců zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce na území České republiky.

Dalším cílem této práce bylo upozornit na změny, které v právní úpravě zaměstnávání cizinců nastaly v uplynulých letech. Významnou změnu přinesl zákon č. 222/2017 Sb., kterým se měnil zákon o pobytu cizinců a další související zákony. Novela do českého právního řádu zavedla úplně nový institut s názvem karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance. Jedná se druh duálního dlouhodobého pobytu, který na základě vnitropodnikového převedení opravňuje cizince k výkonu zaměstnání na pozici manažera, specialisty nebo zaměstnaného stážisty. Vnitropodnikovým převedením se rozumí dočasné převedení cizince v rámci nadnárodních společností. Velkou výhodou karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance je upuštění od povinnosti nahlášení volného pracovního místa Úřadu práce České republiky a s tím spojeného testu trhu práce.

Dalším novým institutem, který zákon č. 222/2017 Sb. zavedl do českého právního řádu, je krátkodobé a dlouhodobé vízum za účelem sezónního zaměstnání. Sezónní

zaměstnání je činnost závislá na ročním období. Krátkodobé vízum je vydáváno maximálně na dobu 3 měsíců, dlouhodobé maximálně na dobu 6 měsíců.

V neposlední řadě zmiňovaná novela cizineckého zákona zavedla 2 výjimky z povinné osobní účasti žadatele při podání žádosti o pobytové oprávnění na Zastupitelském úřadě České republiky. První z výjimek umožňuje podat žádost prostřednictvím externího poskytovatele služeb, který má uzavřenou veřejnoprávní smlouvu s Ministerstvem zahraničních věcí České republiky. Druhou novinkou je podání žádosti zaměstnavatelem cizince na základě plné moci. Cizinec nebo zaměstnavatel musí být účastníky vládou schváleného programu, za účelem dosažení ekonomického nebo jiného významného přínosu pro Českou republiku.

Budoucí změny právní úpravy v oblasti zaměstnávání cizinců chystá vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů. V době uzavření rukopisu této práce byl návrh zákona schválen ve 3. čtení Poslanecké sněmovny. Velkou změnu novela přináší ve vztahu k testu trhu práce. Vláda bude mít pravomoc určit maximální počet žádostí o stanovené druhy oprávnění, včetně zaměstnanecké karty, které je možné v rámci určitého časového období podat na konkrétním Zastupitelském úřadě České republiky. Zastupitelské úřady budou povinny zveřejňovat na svých úředních deskách a internetových stránkách údaje o maximálním počtu žádostí a také, jaký počet zbývá do jeho vyčerpání. Pokud dojde k naplnění stanoveného maximálního počtu, žádost se stane nepřijatelnou, řízení o ní nebude zahájeno a na žádost se bude hledět jako by nebyla podána.

Na závěr uvedu několik problémových aspektů, spojených se zaměstnáváním cizinců, se kterými jsem se během své právní praxe a psaní této práce setkala. V první řadě je jím jazyková bariéra, se kterou se během celého procesu získání pobytových a pracovních oprávnění cizinci musejí potýkat. V případě získávání informací by cizincům dle mého názoru pomohla infolinka s anglicky hovořícím operátorem, na kterou by se mohli v případě nejasností obrátit. Během své právní praxe i psaní této práce jsem se na její operátory často obracela s praktickými dotazy, které z právní úpravy ne vždy jednoznačně vyplývají. S jazykovou bariérou se cizinci potýkají i na samotných pracovištích azylové a migrační politiky MVČR a jiných správních úřadech. Úředníci sedící za prepážkami často neovládají anglický jazyk a domluva s cizincem tak může být leckdy komplikovaná.

Stejně tak je problémem vytíženost některých pracovišť MVČR, zejména v Praze, kdy je zapotřebí plánovat návštěvy dlouho dopředu. Volné termíny schůzek bývají k dispozici i až za několik měsíců a neobjednaní cizinci čekají ve frontách, které se začínají tvořit již několik hodin před otevírací dobou pracovišť. S vytížeností pracovišť MVČR souvisí i nutnost pečlivé přípravy dokumentů před samotnou osobní schůzkou. Cizinec musí striktně dodržet všechny náležitosti, které český právní řád stanoví pro jednotlivé druhy žádostí či jiných podání. V případě, že pracovník během schůzky na pracovišti MVČR odhalí v podání nedostatky, může být podání odmítnuto a celý proces se tím může následně zkomplikovat a zdržet.

Seznam zkratek

Ministerstvo vnitra České republiky	MVČR
Evropská unie	EU
Cizinecký zákon	Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
Zákon č. 222/2017 Sb.	Zákon, kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
SFEU	Smlouva o fungování EU
Směrnice 2004/38/ES	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států.
Schengenský hraniční kodex	Nářízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2016/399 ze dne 9. března 2016, kterým se stanoví kodex Unie o pravidlech upravujících přeshraniční pohyb osob
Řím I	Nářízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008, ze dne 17. června 2008, o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I)
Hlášenka	Hlášenka volného pracovního místa

Seznam použité literatury

Právní předpisy:

- Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR, v platném znění.
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.
- Zákon č. 91/2012 Sb., o mezinárodním právu soukromém, v platném znění.
- Zákon č. 89/2012Sb., občanský zákoník, v platném znění.
- Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, v platném znění.
- Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, v platném znění.
- Zákon č. 361/2003 Sb., Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, v platném znění.
- Zákon č. 310/1999 Sb., o pobytu ozbrojených sil jiných států na území České republiky, v platném znění.
- Zákon č. 101/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.
- Zákon č. 222/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.
- Zákon č. 564/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), v platném znění.
- Zákon č. 206/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

- Vyhláška č. 429/2010 Sb., stanovící výjimky z povinnosti cizince požádat o vízum nebo povolení k pobytu na místně příslušném zastupitelském úřadu.
- Vyhláška č. 322/2017 Sb., o stanovení seznamu odvětví zaměstnání, která zahrnují činnosti závislé na ročním období.
- Nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat, v platném znění.
- Nařízení vlády č. 215/2017 Sb., o stanovení výjimek z vízové povinnosti a z osvobození od vízové povinnosti, v platném znění.
- Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 56/2018 Sb. o výši průměrné hrubé roční mzdy v České republice za rok 2017 pro účely vydávání modrých karet podle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
- Smlouva o fungování EU, v platném znění.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států, v platném znění.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/36/EU ze dne 26. února 2014 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí za účelem zaměstnání jako sezónní pracovníci, v platném znění.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/66/EU ze dne 15. května 2014, o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí na základě převedení v rámci společnosti, v platném znění.
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2016/399 ze dne 9. března 2016, kterým se stanoví kodex Unie o pravidlech upravujících přeshraniční pohyb osob, v platném znění.

- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008, ze dne 17. června 2008, o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I), v platném znění.
- 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, v platném znění.
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/1806 ze dne 14. listopadu 2018, 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, v platném znění.
- Sněmovní tisk 203/0 (8. období, 2017), *Vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.*
- Sněmovní tisk 990/0 (7. období, 2013-2017), *Vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.*
- Sněmovní tisk 911/0 (7. období, 2013-2017), *Vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.*

Monografie

- BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan, BOGNÁROVÁ, Věra, DRÁPAL, Ljubomír, HŮRKA, Petr, KAHLE, Bohuslav, MORÁVEK, ŠTANGOVÁ, Věra, ŠTEFKO, Martin, TRÖSTER, Petr, VYSOKAJOVÁ, Margarita. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017. ISBN 978-807-4006-678.

- ČIŽINSKÝ, Pavel. *Cizinecké právo: práva a povinnosti cizinců a jejich rodinných příslušníků při vstupu a pobytu na území ČR, jejich zaměstnávání a podnikání, zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, řízení a provozování vozidla, přístup ke vzdělání a studiu, rodinné soužití s cizinci, mezinárodní ochrana/azyl, státní občanství*. Praha: Linde Praha, 2012. ISBN 978-807-2018-871.
- DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-148-2.
- DVOŘÁK, Jan, Jiří ŠVESTKA a Michaela ZUKLÍNOVÁ. *Občanské právo hmotné*. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016-. ISBN 978-80-7552-187-3.
- GRUS, Zdeněk. Švarcsystém v rozhodovací praxi a nový zákon o zaměstnanosti. *Právní rozhledy*. 2005, (1).
- KUČERA, Zdeněk, Monika PAUKNEROVÁ a Květoslav RŮŽIČKA. *Mezinárodní právo soukromé*. 8. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-550-0.
- PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. V Praze: C.H. Beck, 2013. Právní praxe. ISBN 978-807-4004-810.
- STRÁNSKÝ, Jaroslav., SAMEK, Vít, HORECKÝ, Jan. *Nový občanský zákoník a pracovní právo*. Praha: Sondy, s. r. o., 2014. ISBN 978-80-86846-52.
- ŠTEFKO, Martin. Zastřené agenturní zaměstnávání – návrat Jediho?. *Právní rozhledy*. 2017, (21).
- TOMŠEJ, Jakub. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018. ISBN 978-80-7598-233-9.

Elektronické zdroje

- *Formuláře ke stažení z oblasti zahraniční zaměstnanosti.* [online]. Internetový portál Ministerstva práce a sociálních věcí. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/tiskopisy
- *Agentura práce – hledání.* [online]. Internetový portál Ministerstva práce a sociálních věcí. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace
- *Některé náležitosti žádosti, Formuláře žádosti* [online]. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. [cit. 15. 2. 2019]. <https://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-nektere-nalezitosti-zadosti-formulare-zadosti.aspx>
- *Kdo je občan třetí země?* [online]. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. [cit. 15. 3. 2019]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/kdo-je-obcan-treti-zeme.aspx>
- *Příjezd do ČR, povinnosti a délka pobytu.* [online]. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. [cit. 28. 1. 2019]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/prijezd-do-cr-povinnosti-a-delka-pobytu.aspx>
- *Krátkodobý pobyt (vízová povinnost / bezvízový styk), Krátkodobé pobyty a příslušná legislativa.* [online]. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. [cit. 28. 1. 2019]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/mvcren/docDetail.aspx?docid=21658457&doctype=ART>
- *Schengenské vízum, Obecné informace* [online]. Internetový portál Ministerstva zahraničí České republiky. [cit. 20. 2. 2019]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/kratkodobe_vizum/obecne_informace.html
- *Vízum k pobytu nad 90 dnů (dlouhodobé)* [online]. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. [cit. 12. 3. 2019]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/vizum-k-pobytu-nad-90-dnu-dlouhodobem.aspx>

- *Dlouhodobý pobyt, Základní informace: Povolení k dlouhodobému pobytu* [online]. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. [cit. 20. 3. 2019]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-dlouhodoby-pobyt.aspx>
- *Zaměstnanecká karta* [online]. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. [cit. 29. 1. 2019]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx>
- *Změna v objednávání se k podání žádostí o udělení víz* [online]. Internetový portál Velvyslanectví České republiky v Tokiu. [cit. 3. 3. 2019]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/tokyo/cz/viza_a_konzularni_informace/zmena_v_objednavani_se_k_podani_zadosti.html
- *Zaměstnanecká karta, Průběh řízení o žádosti o zaměstnaneckou kartu* [online]. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. [cit. 24. 3. 2019]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09NQ%3d%3d>
- *Ochrana před nečinností, Průběh řízení* [online]. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. [cit. 23. 2. 2019]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-prubeh-rizeni-ochrana-pred-necinnosti.aspx>
- *Zaměstnanecká karta, Vízum za účelem převzetí povolení k pobytu - D/VR* [online]. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. [cit. 23. 2. 2019]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09MTA%3d>
- *Dlouhodobý pobyt, Překlenovací štítek* [online]. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. [cit. 2. 3. 2019]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-dlouhodoby-pobyt.aspx?q=Y2hudW09MTQ%3d>

- *Zaměstnanecká karta, Změna zaměstnavatele nebo pracovního zařazení anebo zaměstnání na další pracovní pozici nebo u dalšího zaměstnavatele* [online]. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. [cit. 25. 3. 2019]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09OA%3d%3d>
- *Zaměstnanecká karta, Zvláštní případy / neduální režim zaměstnanecké karty* [online]. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. [cit. 24. 3. 2019]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>
- *Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance, Průběh řízení o žádosti o kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance* [online]. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. [cit. 14. 3. 2019]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/karta-vnitropodnikove-prevedeneho-zamestnance.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>
- KLEGA, Jiří. *Nová víza pro koncerny: Vnitropodnikové převedení zaměstnance* [online]. Epravo.cz. [cit. 13. 3. 2019]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nova-viza-pro-koncerny-vnitropodnikove-prevedeni-zamestnance-106372.html?mail>
- ŠUBRT, Bořivoj. *Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR*. Internetový portál Ministerstva práce a sociálních věcí. [cit. 26. 3. 2019]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc
- *Zrychlená procedura pro vnitropodnikově převáděné a lokalizované zaměstnance a statutární orgány zahraničních investorů* [online]. Internetový portál Ministerstva průmyslu a obchodu České republiky. [cit. 02. 04. 2019]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/projekt-fast-track/zrychlena-procedura-pro-vnitropodnikove-prevadene-a-lokalizovane-zamestnance-a-statutarni-organy-zahranicnich-investoru--172692/>

- *Projekt Welcome Package pro investory* [online]. Internetový portál Ministerstva průmyslu a obchodu České republiky. [cit. 03. 04. 2019]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/projekt-welcome-package-pro-investory--221758/>

- *Pilotní projekt: Zvláštní postupy pro vysoce kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny a Indie* [online]. Internetový portál Ministerstva průmyslu a obchodu České republiky. [cit. 03. 04. 2019]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/pilotni-projekt-zvlastni-postupy-pro-vysoce-kvalifikovane-zamestnance-z-ukrajiny--170394/>

- *Rozšíření Pilotního projektu Ukrajina pro vysoce kvalifikované zaměstnance o Indii* [online]. Internetový portál Ministerstva průmyslu a obchodu České republiky. [cit. 03. 04. 2019]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/rozsireni-pilotniho-projektu-ukrajina-pro-vysoce-kvalifikovane-zamestnance-o-indii--240111/>

- *Režim zvláštního zacházení pro kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny* [online]. Internetový portál Ministerstva průmyslu a obchodu České republiky. [cit. 03. 04. 2019]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/rezim-zvlastniho-zachazeni-pro-kvalifikovane-zamestnance-z-ukrajiny--178478/>

- *Režim zvláštního postupu při získávání zaměstnaneckých karet pro sezónní pracovníky do potravinářství a zemědělství z Ukrajiny* [online]. Internetový portál Ministerstva zemědělství České republiky. [cit. 03. 04. 2019]. Dostupné z: <http://eagri.cz/public/web/mze/ministerstvo-zemedelstvi/zahranicni-vztahy/zahranicni-pracovnici/rezim-zvlastniho-postupu-pri-ziskavani.html>

- *Režim ostatní státy - ekonomická migrace* [online]. Internetový portál Ministerstva průmyslu a obchodu České republiky. [cit. 03. 04. 2019]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz>

[z/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/rezim-ostatni-staty---ekonomicka-migrace--235549/](https://www.czso.cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/rezim-ostatni-staty---ekonomicka-migrace--235549/)

- Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO) [online]. Internetový portál Českého statistického úřadu České republiky. [cit. 06. 03. 2019]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_zamestnani_-cz_isco-
- Klasifikace zaměstnání (CZ-NACE) [online]. Internetový portál Českého statistického úřadu České republiky. [cit. 06. 03. 2019]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_ekonomickych_cinnosti_cz_nace

Název práce: Zaměstnávání cizinců

Klíčová slova

Cizinec, zaměstnání, dlouhodobý pobyt, zaměstnanecká karta, modrá karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance, povolení k zaměstnání

Abstrakt

Diplomová práce „Zaměstnávání cizinců“ rozebírá jednotlivé aspekty současné právní úpravy v oblasti zaměstnávání cizinců, primárně se zaměřením na státní příslušníky zemí, které nejsou členskými státy Evropské unie.

Práce je členěna do 5 částí. V první kapitole se zaměřuje na definování základních pojmů, které jsou pro zaměstnávání cizinců příznačné a v celé práci často skloňované. Jejich přesné vymezení je tak pro komplexní rozbor problematiky zaměstnávání cizinců stěžejní.

Druhá kapitola přináší stručný přehled jednotlivých druhů pobytových oprávnění, na jejichž základě může cizinec na území České republiky pobývat. Přestože se celá práce zaměřuje převážně na zaměstnávání cizinců ze třetích zemí, pro komplexnost úpravy zahrnuje i občany EU a jejich rodinné příslušníky. Práce vymezuje základní rozdíl mezi potvrzením a povolením k přechodnému pobytu včetně náležitostí, které musí cizinec k jeho získání předložit. Na závěr první části kapitoly jsou shrnuty základní podmínky trvalého pobytu. Druhá část kapitoly je věnována podmínkám vstupu cizince ze třetích zemí na území schengenského prostoru, a dále základnímu vymezení krátkodobého, dlouhodobého a trvalého pobytu na území České republiky.

Třetí část diplomové práce je věnována podrobné analýze zaměstnanecké karty. První část kapitoly rozebírá jednotlivé kroky, které je potřeba podstoupit v procesu jejího získání. Postup zahrnuje oznámení volného pracovního místa krajské pobočce Úřadu práce České republiky, sjednání pracovních podmínek mezi cizincem a tuzemským zaměstnavatelem, dále podání žádosti o vydání zaměstnanecké karty a následné vyzvednutí biometrické karty na odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra České republiky. Druhá část kapitoly obsahuje základní charakteristiku zaměstnanecké karty v neduálním režimu včetně podmínek k získání povolení k zaměstnání. Na závěr je

uveden postup k prodloužení zaměstnanecké karty a změně práce na území České republiky. Čtvrtá část diplomové práce obsahuje základní charakteristiku modré karty a karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance, právní úpravu vysílání cizinců na území České republiky a sezónního zaměstnání.

Poslední část diplomové práce pojednává o otázkách, související se zaměstnáváním cizinců na území České republiky. Jsou jimi povinnosti zaměstnavatele, spojené se zaměstnáváním občanů EU a jejich rodinných příslušníků a cizinců ze třetích zemí a sankce spojené s jejich porušením. Konkrétně se jedná o povinnost informační, evidenční a ohlašovací. Na úplný závěr práce nabídne nastínění do problematiky nelegální práce a agenturního zaměstnávání.

Thesis title: Employing foreigners

Key words

Foreigner, Employment, Long-term residence, Employee card, Blue card, Intra-Company Employee Transfer Card, Work permit

Abstract

The thesis “Employment of foreigners” analyses individual aspects of current legislation in the area of employment of foreigners. It is primarily focusing on nationals from non-EU countries.

The thesis is divided into five parts. The first chapter focuses on defining the basic terms typical for the employment of foreigners and often used in the whole thesis. Their precise definition is crucial for a comprehensive analysis of the issue of employing foreigners.

The second chapter provides a brief overview of the individual types of residence permits, on the basis of which a foreigner may reside in the Czech Republic. Although the thesis is mainly focused on the employment of foreigners from third countries, it also includes EU citizens and their family members for the sake of complexity. The thesis defines the basic difference between the certificate of temporary residence and the temporary residence permit, including the particulars that the foreigner must submit to obtain it. At the end of the first part of the chapter are summarised the basic conditions of permanent residence. The second part of the chapter is devoted to the conditions of entry of foreigners from third countries in the Schengen area, as well as the basic definition of short-term, long-term and permanent residence in the Czech Republic.

The third part of the thesis is devoted to a detailed analysis of the employee card. The first part of the chapter analyses the steps that need to be taken in the process of obtaining the card. The procedure includes job vacancy notice to the Regional Office of the Labor Office of the Czech Republic, negotiation of working conditions between a foreigner and a domestic employer, submission of an application for issuing an employee card and subsequent collection of a biometric card at the Department for Asylum and Migration Policy of the Ministry of the Interior of the Czech Republic. The second part of

the chapter contains the basic characteristics of the employee card in a non-dual regime, including the conditions for obtaining a work permit. Finally, there is a procedure to extend the employee card and change work in the Czech Republic. The fourth part of the thesis contains the basic characteristics of the blue card and intra-company employee transfer card, legal regulation of the dispatch of foreigners in the Czech Republic and seasonal employment.

The last part of the thesis deals with issues related to the employment of foreigners in the Czech Republic. They are the obligations of the employer, linked to the employment of EU citizens and their family members and foreigners from third countries and the penalties associated with their breach. Specifically, it is information, registration and reporting obligation. At the end of the thesis is an outline of the issue of illegal work and agency employment.