

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE**  
**PRÁVNICKÁ FAKULTA**

Diplomová práce  
Zaměstnávání cizinců v České republice

Vypracovala: Ing. Zuzana Smrčinová

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

Datum odevzdání práce: prosinec 2012

### **Čestné prohlášení:**

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

V Praze dne

.....

Podpis

## **Poděkování:**

Na tomto místě bych ráda poděkovala

**doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc.** za cenné připomínky a podněty  
v průběhu tvorby diplomové práce,

**Oddělení pro zahraniční styky PF UK**, které mi umožnilo studovat jeden  
semestr na University of Queensland v Austrálii, kde jsem získala důležité zdroje pro  
tuto práci

a

**rodině** za podporu během celého mého studia.

# OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>1</b>
<b>1 VYMEZENÍ POJMŮ</b> .....	<b>4</b>
1.1 ZAMĚŠTNÁVÁNÍ .....	4
1.2 ZAMĚŠTNAVATEL.....	6
1.3 CIZINEC.....	6
1.3.1 <i>Občané EU</i> .....	7
1.3.2 <i>Ostatní cizinci</i> .....	8
1.3.3 <i>Osoby s trvalým pobytem</i> .....	8
1.4 FORMY POBYTU CIZINCE V ČR.....	8
1.4.1 <i>Legální/nelegální pobyt</i> .....	8
1.4.2 <i>Cizinci v režimu zákona o azylu</i> .....	9
1.4.3 <i>Cizinci v režimu cizineckého zákona</i> .....	9
1.5 POVOLENÍ K ZAMĚŠTNÁNÍ .....	10
<b>2 PRÁVNÍ ÚPRAVA ZAMĚŠTNÁVÁNÍ CIZINCŮ V ČESKÉ REPUBLICE</b> .....	<b>10</b>
2.1 ROZHODNÉ PRÁVO – ZÁKON O MEZINÁRODNÍM PRÁVU SOUKROMÉM A PROCESNÍM.....	11
2.2 ZÁKON O POBYTU CIZINCŮ NA ÚZEMÍ ČR.....	12
2.2.1 <i>Jednotlivé formy pobytu cizince z časového hlediska</i> .....	12
2.2.2 <i>Zelené karty</i> .....	15
2.2.3 <i>Modré karty</i> .....	17
2.3 ZÁKON O ZAMĚŠTNANOSTI .....	18
2.3.1 <i>Povinnosti zaměstnavatele při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí</i> .....	18
2.3.1.1 <i>Informační povinnost o osobách, které nepotřebují povolení k zaměstnání</i> .....	18
2.3.1.2 <i>Informační povinnost o osobách, které potřebují povolení k zaměstnání</i> .....	19
2.3.1.3 <i>Evidenční povinnost</i> .....	20
2.3.2 <i>Právní úprava povolení k zaměstnání</i> .....	21
2.3.3 <i>Nelegální práce cizinců</i> .....	24
2.4 ZÁKONÍK PRÁCE .....	25
2.5 PRÁVNÍ ÚPRAVA ŽIVNOSTENSKÉHO PODNIKÁNÍ CIZINCŮ – ŽIVNOSTENSKÝ ZÁKON.....	27
<b>3 PRAKTICKÉ PROBLÉMY ZAMĚŠTNÁVÁNÍ CIZINCŮ V ČR</b> .....	<b>28</b>
3.1 VOLBA ROZHODNÉHO PRÁVA .....	28
3.2 PROCES ZÍSKÁVÁNÍ PRACOVNÍHO POVOLENÍ.....	29
3.3 KLIENTSKÝ SYSTÉM .....	31

3.4	NASTAVENÍ KONTROLNÍCH MECHANISMŮ .....	33
3.5	BYROKRATICKÁ ZÁTĚŽ .....	33
<b>4</b>	<b>ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ V AUSTRÁLII .....</b>	<b>35</b>
4.1	HISTORICKÝ KONTEXT .....	35
4.2	SOUČASNÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA - PRAMENY .....	37
4.3	OBEČNÁ KRITÉRIA PRO UDĚLENÍ VÍZA .....	37
4.4	GENERAL SKILLED MIGRATION A POINTS TEST .....	38
4.4.1	<i>Points test</i> .....	39
4.4.2	<i>SOL</i> .....	41
4.5	EMPLOYER NOMINATION MIGRATION .....	42
4.6	DISTINGUISHED TALENT VISAS .....	43
4.7	KOMPARACE S ČESKOU PRÁVNÍ ÚPRAVOU .....	43
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>48</b>
	<b>SEZNAM ZKRATEK .....</b>	<b>50</b>
	<b>POUŽITÉ ZDROJE .....</b>	<b>51</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH .....</b>	<b>58</b>
	<b>PŘÍLOHY .....</b>	<b>59</b>

## ÚVOD

Česká republika zažívá v posledních dvaceti letech nebyvalý nárůst počtu cizinců na svém území, přičemž velká část cizinců přicházejících do České republiky sem míří za prací. Problémem je, jak takový příliv cizinců regulovat a vymezit podmínky, za jakých v České republice mohou pracovat, aby byl tento příliv cizinců pro zemi přínosný a ne zatěžující. Česká republika se snaží nastavit celkem přísné podmínky tak, aby cizinci nedeformovali tuzemský pracovní trh. Obecně ale většinou platí, že čím přísnější podmínky stát nastaví, tím více se cizinci snaží je obcházet. Z toho důvodu by smyslem právní úpravy problematiky zaměstnávání cizinců mělo být adekvátní nastavení podmínek, které umožní státu využívat potenciál cizinců, ale které zároveň zajistí kontrolní mechanismy proti obcházení současných zákonů.

Cílem této práce je představit současnou právní úpravu problematiky zaměstnávání cizinců v České republice zejména s důrazem na zaměstnávání cizinců z tzv. třetích zemí, ukázat slabá místa při použití v praxi a na příkladu právní úpravy zaměstnávání cizinců v Austrálii ukázat další způsob, jak lze danou problematiku řešit. V závěru se tato práce pokusí srovnat obě právní úpravy a na základě těchto informací formulovat doporučení pro Českou republiku do budoucna.

**První** část práce je věnována vymezení pojmů, která jsou pro oblast zaměstnávání cizinců klíčová. Je zde definován pojem „zaměstnávání“, respektive pojem „závislé práce“, a také pojem „zaměstnavatel“, jenž výkon práce osobě umožňuje. Dále se tato část zaměřuje na definici pojmu „cizinec“, která se v různých právních předpisech liší a pod tuto definici jsou zahrnovány různé skupiny osob. První skupinou jsou občané EU s odlišným postavením od občanů ostatních zemí. Do druhé skupiny patří občané tzv. třetích zemí, tedy všech těch, které nejsou členskými státy EU. Poslední skupinou jsou osoby s trvalým pobytem, jež mají také specifické postavení odlišné od ostatních cizinců. Tato část se rovněž věnuje různým formám pobytu cizince v České republice. Rozlišuje se zde legální a nelegální pobyt a dále pak pobyt v režimu zákona č. 325/1999 Sb., o azylu ve znění pozdějších předpisů a v režimu zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR ve znění pozdějších předpisů. Posledním definovaným pojmem je „povolení k zaměstnání“, nezbytné pro výkon práce na území ČR pro velkou většinu cizinců.

**Druhá** část se věnuje teoretické rovině problematiky zaměstnávání cizinců. Má za úkol popsat současnou právní úpravu zaměstnávání cizinců v ČR, která je roztržštěná do několika právních předpisů. Tato část se nejprve věnuje otázce rozhodného práva, která je upravena v zákoně č. 97/1963 Sb., o mezinárodním právu soukromém a procesním ve znění pozdějších předpisů. Dále pak přechází k právní úpravě forem pobytů cizince z časového hlediska a problematice zelených a modrých karet, jež jsou upraveny v zákoně č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR ve znění pozdějších předpisů. Dalším, pro problematiku zaměstnávání cizinců velmi důležitým zákonem, je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon upravuje povinnosti zaměstnavatele při zaměstnávání cizinců, obsahuje komplexní právní úpravu povolení k zaměstnání a taktéž vymezuje pojem nelegální práce cizinců a postih za její výkon či umožnění. Druhá kapitola je zakončena zdůrazněním odlišně upravených ustanovení pro cizince v zákonech č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů a 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání ve znění pozdějších předpisů.

**Třetí** část práce se odpoutává od teorie a zaměřuje se na zaměstnávání cizinců v praxi. Snaží se popsat problémy, se kterými se potýkají zaměstnavatelé při zaměstnávání cizinců, ale taktéž cizinci při výkonu jejich práce. Problémů vztahujících se k zaměstnávání cizinců je velká řada, o čemž svědčí neustálé novelizace zákonů týkajících se této problematiky. Tato práce se zaměřuje pouze na část z nich, subjektivně hodnocených jako nejdůležitější, jež by se do budoucna měly řešit. Jedná se o problematiku nastavenou a zneužívanou volbu rozhodného práva, kterým se pracovní smlouva bude řídit, špatně nastavený proces získávání povolení k zaměstnání a zákaz zaměstnávání cizinců přes tzv. agentury práce, jež společně ústí k bujení klientských sítí. V nastavení kontrolních mechanismů je také stále co zlepšovat. Všechny tyto problémy však zastřešuje jeden hlavní, nejčastěji zmiňovaný problém, a to přílišná byrokratická zátěž, která celý proces zaměstnávání cizinců znesnadňuje.

**Čtvrtá** a poslední část diplomové práce se snaží na příkladu zaměstnávání cizinců v Austrálii ukázat, že tuto problematiku lze uchopit i jiným způsobem. Tato část popisuje právní úpravu zaměstnávání cizinců v této zemi od prvopočátku až po současný způsob udělování pracovních víz, která jsou jediným dokumentem, jež cizinec k výkonu práce v Austrálii potřebuje. Austrálie uděluje cizincům ucházejícím se v zemi

o práci tři různé typy víz. Liší se různými kritérii pro jejich získání. Jedno mají ale společné, a tím je vysoká kvalifikace cizince či výjimečný přínos, který může cizinec zemi poskytnout. Tato poslední část diplomové práce je zakončena komparací obou právních úprav a vyvozením doporučení pro Českou republiku, která má se zaměstnáváním cizinců přece jen menší zkušenosti než Austrálie.

V práci jsem používala zejména metody deskripce a interpretace. Analýzou jsem došla k zajímavým poznatkům z příkladu australské právní úpravy zaměstnávání cizinců. V závěru práce byla využita metoda komparace australské a české právní úpravy, z níž vzešly cenné informace pro doporučení České republiky, na co by se měla nebo mohla do budoucna zaměřit.

Práci jsem postupně a s různými přestávkami zpracovávala v období od září 2011 do prosince 2012. Vzhledem k tomu, že toto téma je velmi aktuální a právní úprava se neustále mění, čerpala jsem především z internetových zdrojů. Tištěné literatury k tomuto tématu byl spíše nedostatek. Informace týkající se České republiky jsem čerpala zejména z platné právní úpravy a komentářů k jednotlivým zákonům. Velkou část informací jsem taktéž získala z internetových stránek státních institucí (Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo vnitra) a ze statistik Českého statistického úřadu. V rámci zpracování třetí části diplomové práce týkající se praktických problémů zaměstnávání cizinců jsem vycházela nejen z dostupné literatury, ale taktéž jsem provedla rozhovor s odbornicí na dané téma, Mgr. Marií Jelínkovou, Ph.D. ze Sdružení pro integraci a migraci, která mi poskytla cenné informace přímo „z terénu“. Velmi si cením existence specializovaného portálu [www.migraceonline.cz](http://www.migraceonline.cz), který obsahuje nejrůznější publikace týkající se problematiky migrace. Pro zpracování čtvrté části diplomové práce jsem využila možnosti vyjet na jednosemestrální studijní pobyt do Austrálie na University of Queensland, jejíž knihovna disponuje rozsáhlou sbírkou zdrojů užitečných pro mou práci.



# **1 VYMEZENÍ POJMŮ**

Pro osvětlení rámce vymezené problematiky je nejprve zapotřebí uvést pravý význam používaných pojmů, které mají v některých případech svou definici v zákonech, jindy se jedná o definici odvozenou z praxe. Jedná se zejména o pojmy „zaměstnávání“, „zaměstnavatel“, „cizinec“ a formy jeho pobytu v zemi. Nakonec bude zmíněn pojem „povolení k zaměstnání“.

## **1.1 ZAMĚSTNÁVÁNÍ**

Konkrétní vymezení pojmu zaměstnávání právní předpisy neuvádějí. Lze ho ale chápat jako „závislou práci“ zaměstnance, který pracuje pro zaměstnavatele. Pojem závislé práce je vymezen v § 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákoník práce), kde je uvedeno, že „závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně“. Dále se v § 2 uvádí, 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.“ Takový vztah vzniká buďto uzavřením pracovní smlouvy či dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Pracovní poměr založený na pracovní smlouvě je zakotven v § 38 zákoníku práce. Na jedné straně má zaměstnavatel povinnost „přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem“<sup>1</sup>. Na straně druhé má zaměstnanec povinnost „podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu

---

<sup>1</sup> § 38 odst. 1 písm.a) zákoníku práce

vyplývají z pracovního poměru.“<sup>2</sup> Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou upraveny v § 74 a násl. zákoníku práce.

V zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) se uvádí, že za zaměstnání cizince se považuje taktéž „plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby zajišťovaných společníkem, statutárním orgánem nebo členem statutárního nebo jiného orgánu obchodní společnosti pro obchodní společnost nebo členem družstva nebo členem statutárního nebo jiného orgánu družstva pro družstvo“.<sup>3</sup>

Zvláštním typem zaměstnávání, který se v minulosti často spojoval se zaměstnáváním cizinců, je tzv. agenturní zaměstnávání. Tento typ zaměstnávání je definován v § 2 odst.5 zákoníku práce. Jedná se o případy, kdy "agentura práce", která má k takovým úkonům oprávnění<sup>4</sup>, dočasně přidělí svého zaměstnance, jenž je v pracovněprávním vztahu s agenturou k výkonu práce k jinému zaměstnavateli (tzv. uživateli), s nímž má agentura uzavřenou dohodu o dočasném přidělení zaměstnance.<sup>5</sup> Tento způsob zaměstnávání se zdá být pro cizince jednodušší a v minulých letech celkem využívanou variantou, jelikož zaměstnanec není se zaměstnavatelem v přímém vztahu a pokud například neovládá český jazyk či se nevyzná v místním prostředí, může mu být taková agentura práce nápomocná. Agenturnímu zaměstnávání cizinců však nově zabránila novela zákona o zaměstnanosti účinná od 1.1.2012. V novelizovaném § 66 zákona o zaměstnanosti je totiž uvedeno, že „agentura práce nemůže dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, kterému byla vydána zelená karta, modrá karta, nebo kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání, anebo je osobou se zdravotním postižením.“ Tím dochází k rozšíření zákazu agenturního zaměstnávání cizinců z třetích zemí nejen na ty, kterým byla vydána zelená či modrá karta<sup>6</sup>, tak jak

---

<sup>2</sup> § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce

<sup>3</sup> § 89 zákona o zaměstnanosti

<sup>4</sup> Oprávnění vydává Generální ředitelství ÚP se souhlasným stanoviskem Ministerstva vnitra.

<sup>5</sup> ČIŽINSKÝ, Pavel. *Analýza vzniku a působení zprostředkovatelských agentur. Migrace online* [online]. 2009, [cit. 2011-10-29]. Dostupný z WWW: <<http://www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2192196>>.

<sup>6</sup> Institut zelených a modrých karet bude vysvětlen později.

tomu bylo před nabytím účinnosti této novely<sup>7</sup>, ale také na ty s povolením k zaměstnání. Agentury práce mohou tedy v tuto chvíli pouze vést evidenci cizinců hledajících zaměstnání a případně zprostředkovávat uzavření smlouvy mezi cizincem a zaměstnavatelem, nikoliv však být tím, kdo cizince přiděluje a má s ním uzavřenou smlouvu.

## 1.2 ZAMĚSTNAVATEL

Zákoník práce přímo uvádí, že „zaměstnavatelem se pro účely tohoto zákona rozumí právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu.“<sup>8</sup> Zákon o zaměstnanosti definici rozšiřuje a uvádí, že „za zaměstnavatele se považují rovněž organizační složky zahraniční právnické osoby nebo zahraniční fyzické osoby oprávněné podnikat na území České republiky podle zvláštních právních předpisů.“<sup>9</sup>

## 1.3 CIZINEC

Definice cizince je explicitně uvedena v zákoně č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů (dále jen „cizinecký zákon“), kde se v § 1 odst. 2 uvádí, že „cizincem se rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie“ (dále jen EU).

Odlišnou definici však lze nalézt v zákoně o zaměstnanosti, kde je v § 85 uvedeno: „Pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí podle tohoto zákona se za cizince nepovažuje občan EU a jeho rodinný příslušník (§3 odst. 2) a rodinný příslušník občana České republiky uvedený v § 3 odst. 3.“, (čímž se má na mysli rodinný příslušník občana České republiky, který není občanem žádného členského státu EU).

---

<sup>7</sup> Text novely zákona o zaměstnanosti [cit. 2011-11-19]. Dostupný z WWW: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=6&ct=373&ct1=0&v=PZ&pn=3&pt=1>.

<sup>8</sup> § 7 odst. 1 zákoníku práce

<sup>9</sup> § 3 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti

Stejné postavení jako občan členského státu EU má i občan zemí Evropského hospodářského prostoru (dále jen EHP), tedy i Islandu, Norska a Lichtenštejnska. Dále se toto postavení vztahuje i na občany Švýcarska.

Rodinným příslušníkem bez ohledu na státní příslušnost se má na mysli manžel/manželka, partner/partnerka, se kterým/ktou uzavřel občan registrované partnerství, jejich potomci do 21 let nebo na nich závislí potomci a také vyživovaní (závislí) příbuzní ve vzestupné řadě občana EU/EHP a Švýcarska a jeho manžela/manželky nebo registrovaného partnera/partnerky.<sup>10</sup>

Z tohoto je jasně patrné, že zákon o zaměstnanosti zužuje definici cizince a tím rozděluje cizince ve smyslu cizineckého zákona na dvě skupiny, které mají z pohledu zaměstnávání různé postavení.

Na rozdíl od zákona o zaměstnanosti se zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání svou definicí cizince (resp. "zahraniční osoby") shoduje s definicí uvedenou v cizineckém zákoně.

### ***1.3.1 OBČANÉ EU***

Jak již bylo uvedeno výše, dle zákona o zaměstnanosti mají občané EU odlišné postavení od občanů tzv. třetích zemí.<sup>11</sup> Tato skupina cizinců, do které spadají nejen všichni občané EU, EHP a Švýcarska, ale také jejich rodinní příslušníci a rodinní příslušníci občana České republiky, kteří nejsou občané žádného státu EU, mají totiž z pohledu tohoto zákona stejné právní postavení jako občan České republiky, jak vyplývá z § 85 zákona o zaměstnanosti. Tyto osoby tudíž nepotřebují k výkonu práce povolení k zaměstnání.

---

<sup>10</sup> Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, Právní postavení občanů EU/EHP, Švýcarska a jejich rodinných příslušníků z hlediska zákona o zaměstnanosti, [cit. 2011-10-23] dostupný z WWW: [http://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/zz\\_zamest\\_eu/zz\\_eu\\_prav\\_postaveni](http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_eu/zz_eu_prav_postaveni).

<sup>11</sup> Tzv. občany třetích zemí se mají na mysli ty osoby, které nejsou občany EU.

### ***1.3.2 OSTATNÍ CIZINCI***

Občané států, které nejsou členy EU, ani EHP, mají k zaměstnání v České republice daleko složitější cestu. Zaprvé, tito cizinci potřebují povolení k pobytu za účelem zaměstnání a také povolení k zaměstnání od příslušné krajské pobočky úřadu práce (dále jen ÚP). Tato diplomová práce se zaměřuje především na problematiku zaměstnávání této skupiny cizinců.

### ***1.3.3 OSOBY S TRVALÝM POBYTEM***

Zvláštní kategorií osob jsou cizinci s trvalým pobytem. Tyto osoby mají stejné postavení jako občané České republiky. To znamená, že také nepotřebují povolení k zaměstnání a až na některá povolání, kde zákon vyžaduje státní občanství (např. státní služba), nejsou nijak omezováni.

## **1.4 FORMY POBYTU CIZINCE V ČR**

### ***1.4.1 LEGÁLNÍ/NELEGÁLNÍ POBYT***

Jako první je potřeba odlišit legální a nelegální pobyt cizince v České republice. Legální formy pobytu jsou vymezeny právními předpisy a budou dále rozvedeny do dalších kategorií. Nelegální pobyt není nikde definován. Je chápán pouze jako negativní vymezení oproti legálnímu pobytu, tedy jako vše, co není legálním pobytem. Za osoby, které nepobývají na území ČR legálně, můžeme považovat:

- 1) Osoby, které zůstaly v ČR i po skončení doby platnosti povolení k pobytu
- 2) Osoby, které neuposlechly výjezdní příkaz a nevycestovaly z ČR
- 3) Osoby, které přešly nelegálně hranice
- 4) Osoby, které nevycestovaly z ČR, ačkoli jim bylo uloženo správní vyhoštění nebo trest vyhoštění soudem.

Jako určitou formu nelegálního pobytu někteří autoři považují i ten případ, kdy osoba přišla na území oprávněně, ale přitom pracuje v rozporu se svým pobytovým statutem.<sup>12</sup>

S nelegálním pobytém velmi často souvisí problém nelegální práce cizince, která je definována v § 5 písm. e) zákona o zaměstnanosti. O problematice nelegálního zaměstnávání a boji s tímto fenoménem bude pojednáno později.

#### **1.4.2 CIZINCI V REŽIMU ZÁKONA O AZYLU**

Speciální skupinou cizinců jsou ti, kteří mají svůj pobyt založen na základě jedné z forem mezinárodní ochrany. Důvody, druhy a způsoby pro udělení mezinárodní ochrany jsou upraveny zákonem č. 325/1999 Sb., o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o azylu). Pro účely zaměstnávání těchto cizinců je podstatný § 99 zákona o zaměstnanosti, který uvádí, že cizinci, jenž v ČR požádal o udělení mezinárodní ochrany, nelze po dobu 12 měsíců ode dne podání žádosti o udělení mezinárodní ochrany vydat povolení k zaměstnání. Tudíž cizinec v této době nemůže vykonávat práci.<sup>13</sup> Pokud tento cizinec získá mezinárodní ochranu, již k výkonu práce povolení k zaměstnání nepotřebuje.<sup>14</sup> Podrobnější rozbor statusu a zaměstnávání těchto cizinců by byl natolik rozsáhlý, že by vydal na samostatnou práci, proto se zde uvádí pouze okrajově, pro komplexní pokrytí forem pobytu cizince v ČR.

#### **1.4.3 CIZINCI V REŽIMU CIZINECKÉHO ZÁKONA**

Do této skupiny patří všichni legálně pobývající cizinci na území České republiky. Cizinecký zákon rozlišuje dále několik forem pobytu. Jedná se o krátkodobý pobyt, dlouhodobý pobyt a trvalý pobyt. O jednotlivých formách pobytu dle

---

<sup>12</sup> DRBOHLAV, Dušan, et al. *Nelegální ekonomické aktivity migrantů: Česko v evropském kontextu*. Dušan Drbohlav. [s.l.] : [s.n.], 2008. 311 s. ISBN 978-80-246-1552-3.

<sup>13</sup> Toto opatření bylo přijato za účelem zamezení účelových žádostí o azyl.

<sup>14</sup> § 98 písm. c), zákona o zaměstnanosti

cizineckého zákona bude podrobněji pojednáno v kapitole 2.2 Zákon o pobytu cizinců na území ČR.

## **1.5 POVOLENÍ K ZAMĚSTNÁNÍ**

Osoby, které nejsou občany EU, jejich rodinní příslušníci, ani rodinní příslušníci občana ČR a zároveň osoby, které nemají trvalý pobyt, potřebují pro výkon práce na území ČR povolení k zaměstnání.<sup>15</sup> Jedná se v podstatě o správní rozhodnutí o tom, že cizinci se uděluje povolení k výkonu zaměstnání na území ČR u konkrétního zaměstnavatele, na konkrétním pracovním místě a v konkrétním pracovním zařazení. Je to konstitutivní správní akt, kterým se zakládá právo cizince pracovat u zaměstnavatele až po dobu 2 let. Rozhodnutí se vydává na žádost cizince, případně na žádost jeho potenciálního zaměstnavatele. Řízení o této žádosti je vedeno dle zákona č. 500/2004 Sb., správní řád ve znění pozdějších předpisů. Povolení k zaměstnání vydává krajská pobočka ÚP, jejíž místní příslušnost se řídí místem, kde má být zaměstnávání vykonáváno.<sup>16</sup> Další informace o povolení k zaměstnání a o jeho vydávání budou uvedeny v kapitole 2.3 Zákon o zaměstnanosti.

## **2 PRÁVNÍ ÚPRAVA ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ V ČESKÉ REPUBLICĚ**

Možnost státu regulovat zaměstnávání občanů ze zahraničí vychází přímo z ústavního pořádku ČR, konkrétně z Listiny základních práv a svobod. Článek 26 obecně vymezuje základní právo na zaměstnání. V odst. 4 uvádí, že „zákon může stanovit odchylnou úpravu pro cizince“. Tímto zákonem se má na mysli zejména zákon o zaměstnanosti.

---

<sup>15</sup> § 89 zákona o zaměstnanosti

<sup>16</sup> STÁDNÍK, Jaroslav. Povolení k zaměstnání. *Práce a mzda* [online]. 14. leden 2011, [cit. 2011-11-06]. Dostupný z WWW: <<http://www.hrexpert.cz/pracovni-pravo/vyklady/povoleni-k-zamestnani.html>>.

Právní úprava problematiky zaměstnávání cizinců je však roztržštěná do více právních předpisů a neomezuje se pouze na zákon o zaměstnanosti. Tato kapitola má za cíl vystihnout nejdůležitější aspekty zaměstnávání cizinců, přičemž je zaměřena na zákon č. 97/1963 Sb., o mezinárodním právu soukromém a procesním ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZMPS“), zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání ve znění pozdějších předpisů.

## **2.1 ROZHODNÉ PRÁVO – ZÁKON O MEZINÁRODNÍM PRÁVU SOUKROMÉM A PROCESNÍM**

Nejprve je důležité říci, že pracovněprávní vztah, kdy zaměstnancem je cizinec, je právním vztahem s cizím prvkem. Dřívější zákoník práce (zákon č. 65/1965 Sb.) uváděl, že tyto vztahy se řídí zákoníkem práce ČR, pokud právní předpis o mezinárodním právu soukromém nestanoví jinak.<sup>17</sup> Nový zákoník práce již nic takového nestanoví, a tudíž se pracovněprávní vztahy (a to jak vztahy v pracovním poměru, tak vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr) s cizím prvkem výlučně řídí ZMPS. Kolizní normu pro tento typ právního vztahu obsahuje § 16 odst. 1 ZMPS, kde je uvedeno, že „poměry z pracovní smlouvy se řídí – pokud se účastníci nedohodnou na něčem jiném – právem místa, kde pracovník vykonává práci. Z toho tedy vyplývá, že právní úprava zaměstnávání cizinců na území České republiky se bude řídit českým právem, pokud se strany nedohodnou jinak.

---

<sup>17</sup> BOUŠKOVÁ, Petra, et al. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny z hlediska zaměstnanosti, pracovněprávních vztahů a volby práva, povolování pobytu cizinců na území ČR, nemocenského pojištění, zdravotního pojištění, důchodového pojištění, zdaňování příjmů*. 3. aktualiz. vyd. . Olomouc: ANAG, 2009. 253 s s. ISBN 978-80-7263-525-2.



## 2.2 ZÁKON O POBYTU CIZINCŮ NA ÚZEMÍ ČR

Pokud se jedná o cizince, který pochází z tzv. třetích zemí, potřebuje k výkonu práce na území ČR dvě zásadní povolení, a to povolení k pobytu a povolení k zaměstnání. Povolení k zaměstnání je upraveno v zákoně o zaměstnanosti, jednotlivé formy legálního pobytu upravuje cizinecký zákon. První část této kapitoly má za cíl představit formy pobytů, na které se povolení k pobytu vydává.

Cizinecký zákon z pohledu zaměstnávání cizinců obsahuje taktéž důležitou právní úpravu „zelené“ a „modré“ karty. Tyto karty představují integrované povolení k pobytu a povolení k zaměstnání v jednom dokumentu. K jejich zavedení došlo s cílem zjednodušit proces směřující k zaměstnání cizince na území ČR. O zelených a modrých kartách bude pojednáno ve druhé a třetí části této kapitoly.

### 2.2.1 JEDNOTLIVÉ FORMY POBYTU CIZINCE Z ČASOVÉHO HLEDISKA

Cizinecký zákon rozlišuje různé formy pobytu cizince na území podle délky jeho pobytu. Jde o pobyt přechodný a trvalý. Přechodný pobyt lze dále dělit na pobyt krátkodobý a dlouhodobý. Pro účely výkonu práce jsou cizinci nejčastěji v režimu dlouhodobých a trvalých pobytů.

**Krátkodobý pobyt** na území ČR nebo jiných schengenských států je možný na dobu maximálně devadesáti dnů během půl roku ode dne prvního vstupu. Pravidla pro krátkodobý pobyt byla z velké části a zřejmě nejvíce ze všech druhů pobytů harmonizována v rámci společné vízové politiky schengenského prostoru.<sup>18</sup> Klíčové je zde nařízení Rady (ES) č. 539/2001, jehož přílohou je tzv. „bílý seznam“ zemí, které mají se zeměmi schengenského prostoru bezvízový styk.<sup>19</sup> Z toho se pak odvozuje, zda cizinec patří pod režim § 18 cizineckého zákona (přechodný pobyt na území bez víza) či

---

<sup>18</sup> Migrace, web Ministerstva vnitra České republiky [online]. 29.6.2011 [cit. 2011-10-30]. Dostupné z WWW: <<http://www.mvcr.cz/clanek/migrace-novy-clanek-890951.aspx?q=Y2hudW09Nw%3d%3d>>.

<sup>19</sup> Informační publikace pro cizince [online]. Praha: Ministerstvo vnitra ČR, 2011 [cit. 2011-10-30]. Dostupné z WWW: <<http://www.mvcr.cz/clanek/informacni-publikace-pro-cizince-ze-zemi-mimo-eu.aspx>>.

pod režim § 20 cizineckého zákona (přechodný pobyt na území na krátkodobá víza).

Krátkodobým vízem je:

- Letištní vízum – vízum typu A
- Průjezdní vízum – vízum typu B
- Vízum k pobytu do 90 dnů – vízum typu C.<sup>20</sup>

Cizinci, kteří jsou občany zemí EU, mají automaticky možnost přicestovat bez víza a spadají tudíž pod § 18 cizineckého zákona. Bezvízový pobyt podle § 18 cizineckého zákona se nevztahuje na pobyt za účelem výdělečné činnosti.<sup>21</sup>

**Dlouhodobý pobyt** je takový pobyt, kdy cizinec pobývá na území ČR déle než 90 dnů. Občané EU, EHP a Švýcarska jsou oprávněni, nikoliv povinni, požádat o vydání potvrzení o přechodném pobytu.<sup>22</sup> Toto již ovšem neplatí pro rodinné příslušníky občana EU, EHP a Švýcarska, kteří sami nejsou občany těchto zemí. Pokud má taková osoba v úmyslu pobývat na území ČR déle než 3 měsíce, musí požádat cizineckou policii o povolení k přechodnému pobytu. Takové povolení se uděluje na dobu shodnou s předpokládanou dobou pobytu občana EU, nejvýše na 5 let.<sup>23</sup> Občané zemí, se kterými má ČR bezvízový styk, mohou pobývat na území ČR i po uplynutí 3 měsíců strávených na území schengenského prostoru v daném půlroce pouze za předpokladu, že ČR s touto zemí uzavřela smlouvu o bezvízovém styku ještě před vstupem do schengenu.<sup>24</sup> Ostatní osoby musí mít pro pobyt delší než 90 dnů dlouhodobá víza. Dlouhodobé vízum se uděluje od 1.1.2011 pouze na 6 měsíců. Dlouhodobým vízem je:

- Vízum k pobytu nad 90 dnů – vízum typu D (tzv. národní vízum)

---

<sup>20</sup> JOKLOVÁ, Kateřina, et al. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2009. 309 s.

<sup>21</sup> Informační publikace pro cizince [online]. Praha: Ministerstvo vnitra ČR, 2011 [cit. 2011-10-30]. Dostupné z WWW: <<http://www.mvcr.cz/clanek/informacni-publikace-pro-cizince-ze-zemi-mimo-eu.aspx>>.

<sup>22</sup> viz § 42c cizineckého zákona

<sup>23</sup> viz § 87b cizineckého zákona

<sup>24</sup> JOKLOVÁ, Kateřina, et al. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2009. 309 s.

- Vízum typu D nebo D+C udělené smluvním státem, které opravňuje jeho držitele k pobytu i na území jiného smluvního státu (tzv. dlouhodobé vízum smluvních států).<sup>25</sup>

Další možností je institut „povolení k dlouhodobému pobytu“, který byl do cizineckého práva zařazen po vstupu do EU a bývá občas nesprávně směřován s dlouhodobým vízem. Povolení k dlouhodobému pobytu je upraveno v § 42 a násl. cizineckého zákona. Některé skupiny osob mohou žádat toto povolení k dlouhodobému pobytu rovnou. Jsou to cizinci žádající o povolení k pobytu za účelem společného soužití rodiny na území (§ 42a cizineckého zákona), jako rezidenti jiného členského státu EU (§ 42c), za účelem studia (§ 42d), za účelem ochrany (§ 42e) a za účelem vědeckého výzkumu. Ostatní osoby musejí napřed žádat o dlouhodobé vízum. Toto povolení k dlouhodobému pobytu má oproti dlouhodobému vízu několik výhod. Jeho vydávání probíhá ve správním řízení a účastník má tedy všechna práva účastníka správního řízení, vydává se někdy i na dobu delší než 1 rok a lze změnit účel pobytu.<sup>26</sup> V případě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání se však uděluje pouze na dobu trvání zaměstnání, maximálně na dobu 1 roku. Toto povolení k dlouhodobému pobytu se taktéž vydává místo prodloužení dlouhodobého víza po skončení jeho platnosti.

**Trvalý pobyt** je poslední, nejdlouhodobější a co se týče práv nejvýhodnější formou pobytu na území ČR. Občan EU a jeho rodinní příslušníci mají na vydání povolení k trvalému pobytu právní nárok<sup>27</sup> a podmínky pro jeho vydání jsou upraveny v § 87g cizineckého zákona. Postavení takové osoby pak až na nepatrné výjimky dosahuje postavení občana ČR. Povolení k trvalému pobytu pro občany třetích zemí je upraveno v § 65 a násl. cizineckého zákona. Takové povolení lze vydat bez podmínky předchozího nepřetržitého pobytu na území ČR, a to zejména z humanitárních důvodů či jiných důvodů hodných zvláštního zřetele, či pokud o povolení žádá nezletilé nebo

---

<sup>25</sup> Tamtéž

<sup>26</sup> Poradna pro občanství, občanská a lidská práva [online]. 2009 [cit. 2011-11-05]. Dlouhodobý (přechodný) pobyt. Dostupné z WWW: <<http://cizinci.poradna-prava.cz/cizinci-3ti-zemi/dlouhodoby-pobyt.html>>.

<sup>27</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států (Text s významem i pro EHP).

zletilé nezaopatřené dítě cizince. Pro ostatní případy je potřeba splnit podmínky předchozího nepřetržitého pobytu po dobu 5 let. Do této doby se započítává doba pobytu na dlouhodobé vízum či na povolení k dlouhodobému pobytu.<sup>28</sup> V případě, že cizinec disponuje povolením k trvalému pobytu, nemusí již mít k výkonu práce pracovní povolení.

### 2.2.2 ZELENÉ KARTY

Institut „povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání na území České republiky ve zvláštních případech“, zjednodušeně také „zelená karta“, byl zaveden zákonem č. 382/2008 Sb., kterým byl s účinností od 1.1.2009 novelizován zákon o zaměstnanosti, cizinecký zákon a další zákony. Zelená karta byla zavedena pro cizince z třetích zemí z důvodu nedostatku pracovních sil na kvalifikovaných pozicích v době ekonomického rozvoje. Tento institut umožnil zaměstnavatelům rychleji zaměstnat cizince na volných pracovních místech s potřebnou kvalifikací tam, kde dlouhodobě nemohli tato volná pracovní místa obsadit českým občanem či občanem EU. Institut zelené karty je tedy výlučně českým „projektem“, nikoliv unijním. Důležité je však zmínit, že zelenou kartu lze vydat pouze cizincům z předem stanovených zemí. Taxativní výčet těchto zemí je uveden ve vyhlášce Ministerstva vnitra č. 461/2008, kterou se stanoví seznam zemí, jejichž státní příslušníci jsou oprávněni požádat o vydání zelené karty. V současné době seznam čítá 12 zemí.<sup>29</sup> Žádost o vydání zelené karty se podává na zastupitelském úřadu ještě před příjezdem do ČR, na území ČR lze o zelenou kartu žádat pouze v případech prodloužení stávající zelené karty či při přechodu z jiného druhu povolení k pobytu.<sup>30</sup> Vydávání zelených karet je v kompetenci Ministerstva vnitra České republiky, avšak jelikož zelená karta v sobě obsahuje i povolení k zaměstnání, zasahuje sem i kompetence Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (dále jen MPSV). Soulad je zajištěn tak, že MPSV vede „registr míst vhodných pro

---

<sup>28</sup> JOKLOVÁ, Kateřina, et al. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2009. 309 s.

<sup>29</sup> Mezi tyto země patří Austrálie, Černá Hora, Chorvatská republika, Japonsko, Kanada, Korejská republika, Nový Zéland, Republika Bosna a Hercegovina, Republika Makedonie, Spojené státy americké, Srbsko a Ukrajina.

<sup>30</sup> § 42g odst. 2 cizineckého zákona

zelené karty<sup>31</sup>, kde jsou uvedena volná pracovní místa, která lze obsadit cizinci-držiteli zelených karet. To, zda se volné pracovní místo ocitne v registru, záleží na zaměstnavateli. Ten se zařazením místa uděluje souhlas buďto současně s nahlášením volného pracovního místa nebo dodatečně. Na jiné volné pracovní místo zelenou kartu udělit nelze.<sup>32</sup> Volné pracovní místo, u něž zaměstnavatel souhlasí se zařazením do registru, se prvních 30 dní nabízí českým občanům a jiným osobám, které mají volný přístup na český pracovní trh. Teprve po uplynutí této lhůty je automaticky zařazeno do registru míst vhodných pro zelené karty a je nabízeno jejím držitelům.

Zákon rozlišuje tři druhy zelených karet:

- Typ A – pro kvalifikované pracovníky s vysokoškolským vzděláním a klíčový personál vydávaný na 3 roky s možností prodloužení o další 3 roky
- Typ B – pro vyučené pracovníky vydávaný na 2 roky s možností prodloužení o další 3 roky
- Typ C – pro ostatní pracovníky vydávaný na 2 roky bez možnosti prodloužení.<sup>33</sup>

Institut zelené karty je jistě krok správným směrem a jeho účel je zřejmý, avšak zavedení do praxe je stále ještě i po třech letech existence problematické. Ze statistik vyplývá, že zelené karty se příliš nevydávají. Podle posledních dat MPSV bylo k prosinci 2011 na území ČR zaměstnáno na zelenou kartu 148 pracovníků, přičemž pracovníků s platným povolením k zaměstnání bylo pro srovnání v této době vydáno 36 640.<sup>34</sup> Je tomu tak zejména z toho důvodu, že zemí, jejichž občané mohou žádat o vydání zelené karty, je velmi málo. Probíhají však diskuze o navýšení počtu zemí, což je jistě pozitivní zpráva.<sup>35</sup>

---

<sup>31</sup> Registr je dostupný online na [http://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/zelka/vm](http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zelka/vm)

<sup>32</sup> PASEKOVÁ, Veronika. Zelená a modrá karta. *Práce a mzda* [online]. 2011, 1, [cit. 2011-12-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.hrexpert.cz/personalni-administrativa/vyklady/zelena-a-modra-karta.html>>.

<sup>33</sup> viz § 42g odst. 3, § 44 odst. 6 a 44a odst. 1 písm. e) cizineckého zákona

<sup>34</sup> *Portál MPSV* [online]. říjen 2011 [cit. 2011-12-04]. Zaměstnávání cizích státních příslušníků. Dostupné z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/stat/zam\\_ciz\\_stat\\_prisl](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/zam_ciz_stat_prisl)>.

<sup>35</sup> MPO chce rozšířit počet zemí, z nichž lze zažádat o zelenou kartu. *HR Expert* [online]. 18. 5. 2011, [cit. 2011-12-03]. Dostupný z WWW:

### 2.2.3 MODRÉ KARTY

Stejně jako v případě zelené karty, představuje modrá karta povolení k pobytu a povolení k zaměstnání v jednom dokumentu. Tato karta je však určena pouze pro vysoce kvalifikované státní příslušníky třetích zemí.<sup>36</sup> Institut modré karty vychází z unijního práva, konkrétně ze směrnice Rady 2009/50/ES ze dne 25. května 2009 o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci (dále jen „směrnice o modrých kartách“), kterou Česká republika transponovala novelou do cizineckého zákona a dalších právních předpisů. Novela nabyla účinnosti 1. 1. 2011.

Stejně jako v případě zelené karty cizinec žádá o vydání modré karty na zastupitelském úřadě. Na rozdíl od zelené karty musí však být součástí žádosti o vydání modré karty uzavřená pracovní smlouva mezi cizincem a zaměstnavatelem, kde bude zároveň sjednaná výše hrubé mzdy, jež musí činit alespoň 1,5 násobek průměrné roční hrubé mzdy vyhlášené MPSV.<sup>37</sup> Zájemce o modrou kartu však opět stejně jako v případě zelené karty může vybírat pouze z volných pracovních pozic, které jsou zaregistrovány v tzv. Centrální evidenci volných pracovních míst určených pro držitele modré karty. V této evidenci jsou zaregistrována volná pracovní místa, která nebyla do 30 dnů od oznámení příslušné krajské pobočky ÚP obsazena jinak a u nichž zaměstnavatel souhlasil se zařazením do této evidence. Modrá karta se vydává na dobu minimálně 3 měsíce, nejdéle však na 2 roky.<sup>38</sup>

Jelikož jsou modré karty v tuto chvíli v České republice krátce, nelze přesně stanovit úspěšnost tohoto projektu. Ta se ukáže až v blízké budoucnosti. Lze jen doufat, že budou do budoucna vydávány častěji, než je tomu u případu zelených karet. Zatím

---

<<http://www.hrexpert.cz/personalni-planovani/aktuality/mpo-chce-rozsirit-pocet-zemi-z-nichz-lze-zazadat-o-zelenou-kartu.html>>.

<sup>36</sup> Definice vysoké kvalifikace viz § 42i odst. 2 cizineckého zákona

<sup>37</sup> § 42j odst. 1 písm. b)

<sup>38</sup> PASEKOVÁ, Veronika. Zelená a modrá karta. *Práce a mzda* [online]. 2011, 1, [cit. 2011-12-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.hrexpert.cz/personalni-administrativa/vyklady/zelena-a-modra-karta.html>>.

však byly vydány modré karty pouze čtyřem osobám, a to třem občanům Jordánska a jednomu občanovi Izraele.<sup>39</sup>

## **2.3 ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI**

Tento zákon definuje stěžejní podmínky pro výkon zaměstnání cizince<sup>40</sup> na území ČR. Zákon upravuje postup pro získání povolení k zaměstnání, náležitosti povolení k zaměstnání, upravuje práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance. Problematice zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí se věnuje část čtvrtá tohoto zákona. Zákon také stanoví obecnou definici nelegální práce a její postih, vztahující se taktéž na cizince.

### **2.3.1 POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE PŘI ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ ZE ZAHRANIČÍ**

Nad rámec povinností, které má zaměstnavatel v případě zaměstnávání tuzemských osob, uvádí zákon o zaměstnanosti informační a evidenční povinnost zaměstnavatele při zaměstnávání zahraničních osob. Povinnost informovat příslušné krajské pobočky ÚP vyvstává v různých případech podle toho, zda zaměstnanec potřebuje k výkonu práce povolení k zaměstnání či nikoliv.

#### **2.3.1.1 Informační povinnost o osobách, které nepotřebují povolení k zaměstnání**

Jak již bylo řečeno dříve, zákon o zaměstnanosti nepovažuje na rozdíl od cizineckého zákona za cizince občany EU, jejich rodinné příslušníky a rodinné příslušníky občana ČR. Z tohoto důvodu tyto osoby nepotřebují povolení k zaměstnání.

---

<sup>39</sup> *Portál MPSV* [online]. listopad 2011 [cit. 2011-12-04]. Zaměstnávání cizích státních příslušníků. Dostupné z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/stat/zam\\_ciz\\_stat\\_prisl](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/zam_ciz_stat_prisl)>.

<sup>40</sup> Ve smyslu zákona o zaměstnanosti se za cizince nepovažuje občan EU, jeho rodinný příslušník a rodinný příslušník občana ČR.

Zaměstnavatel má v tomto případě pouze povinnost o skutečnosti, že takovou osobu zaměstnal, informovat krajskou pobočku ÚP nejpozději v den nástupu této osoby do práce. Stejnou povinnost má také v případě zaměstnávání dalších osob, které k výkonu práce nepotřebují povolení k zaměstnání ani zelenou či modrou kartu.<sup>41</sup> Taxativní výčet těchto osob je uveden v § 98 zákona o zaměstnanosti. Jedná se zejména o osoby s trvalým pobytem, rodinné příslušníky diplomatů, osoby s uděleným azylem nebo doplňkovou ochranou, akademické a vědecké pracovníky s výkonem práce do 7 dnů atd.

Tutéž oznamovací povinnost mají zaměstnavatelé v případě, kdy za trvání zaměstnání nastane skutečnost, na jejímž základě již cizinec povolení k zaměstnání, zelenou či modrou kartu nepotřebuje. V tomto případě musí zaměstnavatel informovat krajskou pobočku ÚP do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy nastala rozhodná skutečnost.<sup>42</sup>

Díky této informační povinnosti získává Úřad práce kompletní přehled o zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí. V případě občanů EU a jejich rodinných příslušníků jsou tyto informace potřebné z důvodu zachování nároků na dávky při ukončení pracovní aktivity a odchodu z ČR.<sup>43</sup>

### ***2.3.1.2 Informační povinnost o osobách, které potřebují povolení k zaměstnání***

Zaprvé, zaměstnavatel je povinen informovat příslušnou pobočku ÚP, pokud zaměstnanec, který má vydané povolení k zaměstnání, zelenou či modrou kartu, nenastoupí do práce nebo ukončí zaměstnání před uplynutím doby, na kterou mu bylo vydáno povolení.<sup>44</sup> Tato informační povinnost je spojena s faktem, že povolení k zaměstnání nebo zelená či modrá karta jsou cizinci vydávány na výkon konkrétního zaměstnání u konkrétního zaměstnavatele a cizinec je oprávněn pobývat na území ČR

---

<sup>41</sup> § 87odst. 1 zákona o zaměstnanosti

<sup>42</sup> tamtéž

<sup>43</sup> Viz Nařízení Rady EHS č. 1408/71 o aplikaci systémů sociálního zabezpečení na zaměstnance a OSVČ a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství.

<sup>44</sup> § 88 odst. 1 zákona o zaměstnanosti



pouze po dobu výkonu tohoto zaměstnání. Po skončení zaměstnání cizinec tedy ztrácí právo na našem území pobývat.

Zadruhé, od 1. 1. 2011 má zaměstnavatel, který má zájem zaměstnávat cizince na volná pracovní místa, jež nejde obsadit jinak, povinnost součinnosti s krajskými pobočkami ÚP. Skutečnost, že hodlá zaměstnávat cizince, musí pobočce oznámit a projednat s ní tento záměr včetně uvedení počtu takových volných míst, druhu práce a předpokládané doby výkonu práce.<sup>45</sup> Povinnost oznámení se nevztahuje na případy, kdy zaměstnavatel hodlá zaměstnat cizince, jenž má vydáno povolení k zaměstnání bez ohledu na situaci na trhu práce. Tato povinnost taktéž neplatí pro cizince, který nepotřebuje mít povolení k zaměstnání či který žádá o prodloužení již existujícího povolení. Povinnost rovněž neplatí, pokud chce zaměstnavatel zaměstnávat držitele zelené nebo modré karty.<sup>46</sup>

Nesplnění oznamovací povinnosti je kvalifikováno v tomto zákoně jako přestupek nebo správní delikt se sankcí až 500 000 Kč.<sup>47</sup>

### **2.3.1.3 Evidenční povinnost**

Evidenční povinnost vyplývá z § 102 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, kde je uvedeno, že zaměstnavatel musí vést evidenci všech cizinců, kteří pro něj pracují, a to jak cizinců ze třetích zemí, tak také občanů EU a jejich rodinných příslušníků. Zaměstnavatel eviduje zejména identifikační údaje cizince, adresu v zemi jeho trvalého pobytu, číslo cestovního dokladu, druh práce a místo výkonu práce, informace o vzdělání a další. V případě občanů ze třetích zemí zaměstnavatel eviduje taktéž informaci o době, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání a na kterou jim byl povolen pobyt.<sup>48</sup>

---

<sup>45</sup> § 86 odst. 1 zákona o zaměstnanosti

<sup>46</sup> § 86 odst. 2 zákona o zaměstnanosti

<sup>47</sup> § 139 odst. 2 písm. d), a § 140 odst. 2 písm. d) zákona o zaměstnanosti

<sup>48</sup> STÁDNÍK, Jaroslav. Oznamovací a evidenční povinnost zaměstnavatelů zaměstnávající zaměstnance ze zahraničí. *Práce a mzda*. 2010, 11, s. 52-56.

Nesplnění evidenční povinnosti je stejně jako nesplnění oznamovací povinnosti přestupkem resp. jiným správním deliktem a lze za něj uložit pokutu do výše až 500 000 Kč.<sup>49</sup>

### **2.3.2 PRÁVNÍ ÚPRAVA POVOLENÍ K ZAMĚSTNÁNÍ**

Zákon o zaměstnanosti dále upravuje náležitosti a způsob získávání povolení k zaměstnání, které je pro cizince ve smyslu tohoto zákona spolu s povolením k pobytu nezbytné pro výkon práce. Stěžejním je § 89, který uvádí, že „cizinec může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván jen tehdy, má-li platné povolení k zaměstnání a platné povolení k pobytu na území České republiky nebo je-li držitelem zelené karty nebo modré karty, pokud tento zákon nestanoví jinak“. Toto je základní podmínkou pro výkon práce cizince na našem území a zároveň představuje ochranu našeho trhu práce. Toto ustanovení zároveň zdůrazňuje, že povolení k zaměstnání a povolení k pobytu musí být platná nejen při vzniku pracovněprávního vztahu, ale po celou dobu jeho trvání.<sup>50</sup> Z důvodu zamezení nežádoucím jevům na trhu práce (účelovému zakládání obchodních společností o velkém počtu společníků ze zahraničí, kteří se takto snažili obejít povinnost mít povolení k zaměstnání)<sup>51</sup>, byl v § 89 upraven pojem „zaměstnání“. V § 89 ve větě za středníkem, je totiž doplněno, že povinnost získat povolení k zaměstnání platí i pro společníky, členy statutárního orgánu, členy družstva atd.

Zákon uvádí, že „o vydání povolení k zaměstnání žádá cizinec písemně krajskou pobočku Úřadu práce zpravidla před svým příchodem na území České republiky sám (...).“<sup>52</sup> Slovem „zpravidla“ lze dovodit, že je možný i takový postup, kdy cizinec může žádost podat i v případě, že se již na území ČR nachází, například jako turista, student apod. Žádost lze podat také prostřednictvím zaměstnavatele. K tomu dochází zejména

---

<sup>49</sup> § 139 odst. 2 písm. d), a § 140 odst. 2 písm. d) zákona o zaměstnanosti

<sup>50</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava, et al. *Zákon o zaměstnanosti: Komentář*. 1.vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010. 316 s.

<sup>51</sup> tamtéž

<sup>52</sup> § 90 zákona o zaměstnanosti

v případech, kdy zaměstnavatel předem prováděl výběr vhodných zaměstnanců, popřípadě pokud již cizince zná.<sup>53</sup>

Formální náležitosti povolení k zaměstnání jsou uvedeny v § 91 zákona o zaměstnanosti. Povolení k zaměstnání „může vydat Úřad práce za podmínky, že se jedná o ohlášené volné pracovní místo, které nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak.“<sup>54</sup> Úřad práce tedy povolení k zaměstnání vydat může, není to však jeho povinnost a cizinec nemá na povolení k zaměstnání právní nárok. Důležité v tomto ustanovení je, že cizinec může získat povolení k zaměstnání na pracovní místo, které „nelze obsadit jinak“. Z tohoto vyplývá, že cizinec je v případě obsazování pracovního místa přijat až tehdy, není-li dostatek vlastních zdrojů pracovních sil. Není-li možné volné pracovní místo po určitou dobu obsadit, pak teprve připadá v úvahu zaměstnání cizince. Časté obavy českých občanů, že cizinci jim „berou práci“, jsou tudíž z tohoto pohledu neopodstatněné.<sup>55</sup>

Z uvedeného rovněž vyplývá, že na každé volné pracovní místo je potřeba vydat samostatné povolení k zaměstnání, přičemž základní náležitosti pracovní smlouvy či jedné z forem dohod (viz druh práce, místo výkonu práce, den nástupu práce) se musí shodovat s údaji v povolení k zaměstnání. V případě, že by tomu tak nebylo, lze takovou skutečnost posuzovat za nelegální zaměstnávání a postihnout je sankcemi podle § 139 a § 140 zákona o zaměstnanosti.<sup>56</sup>

Zákon o zaměstnanosti obsahuje také taxativní výčet výjimek z pravidla, že cizinci mohou obsadit pracovní místo, které nelze obsadit jinak.<sup>57</sup> Do této skupiny patří cizinci, jimž se vydá povolení k zaměstnání bez ohledu na situaci na trhu práce a nezkoumá se, zda se jedná o hlášené volné pracovní místo ani možnost přednostního obsazení pracovního místa místními občany či občany EU. Tito cizinci údajně vzhledem k dočasnému charakteru výkonu práce či specifickému povolání „nemohou

---

<sup>53</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava, et al. *Zákon o zaměstnanosti: Komentář*. 1.vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010. 316 s.

<sup>54</sup> § 92 odst. 1 zákona o zaměstnanosti

<sup>55</sup> REDLOVÁ, Pavla. Cizinci doplňují pracovní trh. *Lidové noviny* [online]. 2. 5. 2011, [cit. 2011-11-20]. Dostupný z WWW: <<http://www.clovekvtisni.cz/index2.php?id=321&idArt=1750>>.

<sup>56</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava, et al. *Zákon o zaměstnanosti: Komentář*. 1.vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010. 316 s.

<sup>57</sup> § 97 odst. 1 zákona o zaměstnanosti

ohrožit pracovní trh“.<sup>58</sup> Jedná se o případy, kdy cizinec je v ČR zaměstnán na časově vymezené období za účelem stáží, dále pak kdy cizinec do 26 let věku pracuje příležitostně v rámci výměny mezi školami, dále také cizinec, který je duchovním církve nebo náboženské společnosti registrované v ČR. Do výjimek patří taktéž cizinec, o němž je toto stanoveno vyhlášenou mezinárodní smlouvou, či cizinec, kterému bylo uděleno vízum za účelem strpění pobytu či žadatel o udělení mezinárodní ochrany po uplynutí 12 měsíců od podání žádosti o udělení mezinárodní ochrany.

Zákon o zaměstnanosti dále také uvádí taxativní výčet případů, kdy povolení k zaměstnání nebo zelená či modrá karta nejsou pro výkon práce vůbec potřeba. Nejvýznamnější skupinou cizinců jsou ti s povoleným trvalým pobytem, cizinci, jimž byla udělena jedna z forem mezinárodní ochrany, studenti v rámci přípravy na budoucí povolání, osoby vyslané z EU, které mají pracovní povolení z jiného členského státu atd.<sup>59</sup> Okruh cizinců, kteří povolení k zaměstnání nebo zelenou či modrou kartu nepotřebují, se postupem času průběžně upravuje s cílem reagovat na trendy na trhu práce i na mezinárodní a další souvislosti.

Platnost povolení k zaměstnání zaniká uplynutím doby, na kterou bylo vydáno, skončením zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo vydáno, uplynutím doby, na kterou byl cizinci povolen pobyt nebo neudělením, nevydáním, zrušením nebo zánikem oprávnění k pobytu za účelem zaměstnání z jiného důvodu.<sup>60</sup> Zánik povolení k zaměstnání nastává ze zákona, tudíž Úřad práce o něm nerozhoduje. O skončení zaměstnání je Úřad práce informován zaměstnavatelem, o skončení povolení k pobytu je informován Policií ČR. Úřad práce může ale také povolení k zaměstnání odejmout na základě rozhodnutí vydaného ve správním řízení, a to v případech, kdy zaměstnání je vykonáváno v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo jestliže bylo povolení k zaměstnání vydáno na základě nepravdivých údajů.<sup>61</sup> Rozpor s vydaným povolením k zaměstnání nastane, pokud druh vykonávané práce nebo místo výkonu práce je odlišný od skutečností uvedených v povolení k zaměstnání.

---

<sup>58</sup> ČIŽINSKÝ, Pavel. *Komentář k novému zákonu o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.)*. Migrace online [online]. 17. 8. 2004, 1, [cit. 2011-11-20]. Dostupný z WWW: <<http://www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=1957212>>.

<sup>59</sup> § 98 zákona o zaměstnanosti

<sup>60</sup> § 100 odst. 1 zákona o zaměstnanosti

<sup>61</sup> § 100 odst. 2 zákona o zaměstnanosti

### 2.3.3 NELEGÁLNÍ PRÁCE CIZINCŮ

Pojem „nelegální práce je vymezen v § 5 písm. e) zákona o zaměstnanosti. Rozumí se tím:

1. „výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah“,
2. „pokud fyzická osoba-cizinec vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení“, nebo v rozporu s vydanou zelenou nebo modrou kartou,
3. „pokud fyzická osoba-cizinec vykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného povolení k pobytu na území České republiky, je-li podle zvláštního právního předpisu vyžadováno“.

Zde je třeba zmínit, že tato definice se od 1. 1. 2012 zásadně změnila. Do 31. 12. 2011 totiž obsahovala pouze body 1 a 2, bod 3 byl novelou doplněn. Bod 1 se navíc výrazně změnil. Nyní pod sebe zahrnuje případy výkonu práce v tzv. švarcsystému a již nehovoří o výjimce v případě zaměstnávání manžela nebo dítěte této fyzické osoby.

S pojmem nelegální práce souvisí také nový § 136 zákona o zaměstnanosti, který ukládá zaměstnavatelům uchovávat kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu. Pokud zaměstnavatel doklady neuchovává, je taková situace taktéž považována jako výkon nelegální práce.

Deliktu se dopouští nejen zaměstnavatel nelegálně zaměstnávající pracovníky, ale také osoba, která práci vykonává. Dle § 139 odst. 1 písm. c) se fyzická osoba dopustí přestupku tím, že „vykonává nelegální práci“. Zaměstnavatel, ať už fyzická osoba nebo právnická osoba, se dopustí správního deliktu pokud:

- zprostředkuje zaměstnání bez povolení<sup>62</sup>
- umožní výkon nelegální práce<sup>63</sup>

---

<sup>62</sup> § 139 odst. 1 písm. b), § 140 odst. 1 písm. b)

<sup>63</sup> § 139 odst. 1 písm. c) a e), § 140 odst. 1 písm. c) a e)

- nesplní oznamovací povinnost<sup>64</sup>

Sankce za výkon nelegální práce a nelegální zaměstnávání jsou vysoké a od 1. 1. 2012 se výrazně zvýšily. Zaměstnanci za výkon nelegální práce lze uložit pokutu do 100 000 Kč<sup>65</sup>. Zaměstnavateli, který umožní výkon nelegální práce, lze uložit pokutu dokonce až 10 000 000 Kč.<sup>66</sup>

## 2.4 ZÁKONÍK PRÁCE

Pokud se pracovněprávní vztah mezi českým zaměstnavatelem a zaměstnancem – cizincem řídí českým právem (z logiky věci to tomu tak bude v drtivé většině případů), vztahují se jednotlivá ustanovení zákoníku práce stejně jako na české občany taktéž na cizince.

Cizinci mohou v České republice po splnění výše uvedených podmínek pracovat jak na základě pracovní smlouvy, tak na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.

Jediné ustanovení obsažené v zákoníku práce, které odlišně upravuje právní postavení cizince je § 48 odst. 3. Toto ustanovení uvádí další způsoby ukončení pracovního poměru, které se vztahují pouze na cizince. Pracovní poměr může být tedy nad rámec běžných způsobů ukončen:

- dnem, kterým má skončit pobyt cizince na našem území podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu
- dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z našeho území

---

<sup>64</sup> § 139 odst. 1 písm. d), § 140 odst. 1 písm. d)

<sup>65</sup> § 139 odst. 3 písm. c)

<sup>66</sup> § 140 odst. 4 písm. f)

- uplynutím doby, na kterou bylo cizinci vydáno povolení k zaměstnání nebo povolení k pobytu za účelem zaměstnání.<sup>67</sup>

Důležitým faktem je zde opět vymezení pojmu cizince ve smyslu tohoto zákona, který je odlišný od vymezení pojmu v zákoně o zaměstnanosti. V tomto případě se jedná o osoby, vůči kterým může směřovat rozhodnutí o odejmutí povolení k pobytu cizince na našem území (cizinec ve smyslu cizineckého zákona, tedy i občan EU) a o osoby, kterým může být uložen trest vyhoštění.<sup>68</sup>

Speciální úpravu pro cizince o skončení pracovního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti zákoník práce neobsahuje a dle § 77 odst. 2 písm. d) se na tento případ nevztahuje obecné ustanovení o skončení pracovního poměru dle § 48 zákoníku práce. Z toho vyplývá, že v případě, kdy cizinci uplyne doba, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, pracovní právní vztah na rozdíl od pracovního poměru automaticky nekončí. Je tedy na účastnících vztahu, aby dohodu o pracovní činnosti zrušili ke dni skončení povolení k zaměstnání, případně aby zaměstnavatel doručil včas zaměstnanci výpověď.<sup>69</sup> To samé bude platit pro případ, kdy zaměstnanci byl uložen trest vyhoštění, nebo bylo vydáno rozhodnutí o zrušení povolení k zaměstnání.

U pracovních vztahů založených dohodami o provedení práce specifické důvody ukončení vztahu taktéž nejsou a vychází se z toho, že vztah zpravidla skončí vykonáním úkolu, pro nějž byla dohoda uzavřena.<sup>70</sup>

---

<sup>67</sup> § 48 odst. 3 zákoníku práce

<sup>68</sup> KOMENDOVÁ, Jana. Několik poznámek k zaměstnávání cizinců na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. In *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010* [online]. Právnická fakulta Masarykova univerzita, 2010 [cit. 2011-12-03]. Dostupné z WWW: <http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/files/PracovniPravo2010.pdf>.

<sup>69</sup> Nejpozději 15 dní před uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání.

<sup>70</sup> KOMENDOVÁ, Jana. Několik poznámek k zaměstnávání cizinců na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. In *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010* [online]. Právnická fakulta Masarykova univerzita, 2010 [cit. 2011-12-03]. Dostupné z WWW: <http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/files/PracovniPravo2010.pdf>.

## 2.5 PRÁVNÍ ÚPRAVA ŽIVNOSTENSKÉHO PODNIKÁNÍ CIZINCŮ – ŽIVNOSTENSKÝ ZÁKON

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (dále jen „Živnostenský zákon“) uvádí, že živnost může provozovat i zahraniční osoba a to „za stejných podmínek a ve stejném rozsahu jako osoba česká, pokud ze zákona nevyplývá něco jiného“<sup>71</sup>. Za zahraniční osobu se dle tohoto zákona považuje „fyzická osoba, která nemá bydliště na území České republiky, nebo právnická osoba, která nemá sídlo na území České republiky“<sup>72</sup>. Zákon stanoví pro tyto osoby odlišně některá ustanovení týkající se prokazování podmínek pro provozování živnosti. Musí kromě doložení všeobecných podmínek prokazovat, že vlastní povolení k dlouhodobému pobytu či dlouhodobé vízum<sup>73</sup>. V případě, že cizinec o povolení či vízum přijde, živnostenské oprávnění zaniká.<sup>74</sup>

Živnostenské podnikání cizinců bylo dlouhodobě považováno za lehčí (méně administrativně náročný) způsob, jak se legálně dostat do České republiky za práci. Často také docházelo k tomu, že cizinci již pobývajících v České republice si měnili po ztrátě zaměstnání účel pobytu (ze zaměstnání na podnikání). Tím se živnostenské podnikání hojně zneužívalo přes tzv. švarcsystém, který je nyní jednou z forem nelegálního zaměstnávání cizinců. Cizinci využívali liberální právní úpravy podmínek pro získání povolení k pobytu za účelem podnikání, ačkoliv poté nepodnikali, ale fakticky pracovali na zaměstnanecký poměr. Tomu se má snažit zabránit novela zákona o zaměstnanosti účinná od 1. 1. 2012. Nově byl upraven pojem výkonu podnikatelské činnosti a stanoveny přísnější podmínky pro prokazování účelu pobytu cizince<sup>75</sup>. Došlo také k rozšíření kontrolních pravomocí státních orgánů a za zaměstnávání cizinců

---

<sup>71</sup> § 5 odst. 2 zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání

<sup>72</sup> tamtéž

<sup>73</sup> § 5 odst. 5 zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání

<sup>74</sup> § 57 odst. 2 zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání

<sup>75</sup> BRITZ, Thomas a HODAČOVÁ, Helena. Vstup občanů z tzv. třetích zemí na český trh práce. *Právní rádce* [online]. 2012, roč. 2012, č. 4 [cit. 2012-10-26]. Dostupné z: [http://www.roedl.com/fileadmin/user\\_upload/Roedl\\_Czech\\_Republic/clanky/2012/Pravni\\_radce\\_04\\_2012\\_TBR\\_HHD.pdf](http://www.roedl.com/fileadmin/user_upload/Roedl_Czech_Republic/clanky/2012/Pravni_radce_04_2012_TBR_HHD.pdf).



v tzv. švarcsystému lze uložit pokutu v rozmezí 250 000 až 10 000 000 zaměstnavateli<sup>76</sup> a zaměstnanci až do výše 100 000<sup>77</sup>.

### **3 PRAKTICKÉ PROBLÉMY ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ V ČR**

Právní úprava dané problematiky byla rozebrána v předchozí kapitole, tato kapitola se bude věnovat otázce, jak vše funguje v praxi. Zákony mají někdy určité nedostatky a některá ustanovení činí v praxi nemalé problémy. Díky stále slabým kontrolním mechanismům dochází taktéž k obcházení zákona a přes veškeré snahy tomu zabránit k nelegálnímu výkonu práce cizinců.

#### **3.1 VOLBA ROZHODNÉHO PRÁVA**

Jako první z problematicky nastavených ustanovení lze zmínit právní úpravu rozhodného práva pro daný pracovní vztah. Jak bylo uvedeno výše, vztah se bude řídit právem českým, pokud se strany nedohodnou jinak. Možnosti zvolit si jiné než české právo však mohou způsobovat problémy, jak tomu bylo například v případě zaměstnávání cizinců v Rádiu Svobodná Evropa<sup>78</sup>. Několik jeho zahraničních zaměstnanců mělo ve smlouvě doložku o volbě práva, ve které bylo řečeno, že se vztah bude řídit právem Spojených států amerických, ačkoliv pro to v daném pracovním vztahu nebyl žádný důvod. Toto právo je pro cizince, jenž není občanem USA a vykonává práci v České republice velmi nevýhodné, jelikož může dojít například

---

<sup>76</sup> § 140 odst. 4, písm. f) zákona o zaměstnanosti

<sup>77</sup> § 132 odst. 3 zákona o zaměstnanosti

<sup>78</sup> Porušování lidských práv a pohrdání morálními zásadami ze strany americké rozhlasové stanice Rádio Svobodná Evropa / Rádio Svoboda (RFE/RL) v Praze nesmí pokračovat. *Český helsinský výbor* [online]. 8. 10. 2012, [cit. 2012-11-01]. Dostupné z: [http://www.helcom.cz/dokumenty/Letter\\_CZ.pdf](http://www.helcom.cz/dokumenty/Letter_CZ.pdf).

k situaci, kdy zaměstnanec dostane výpověď s okamžitou platností bez udání důvodů, která je podle sjednaného práva možná, avšak české právo nic takového nepřipouští. Zaměstnanec se pak nemůže domáhat žádné ochrany proti takovému postupu, jak již bylo potvrzené v usnesení Ústavního soudu I. ÚS 491/09, kde soud odmítl ústavní stížnost proti rozhodnutí Nejvyššího soudu, Městského soudu v Praze a Obvodního soudu pro Prahu 1, která se týkala právě výše popsaného problému. Tento fenomén zatím není v České republice až tak častý, objevuje se zejména v pracovních smlouvách s japonskými pracovníky, kteří si tímto snaží zajistit japonské standardy i při práci v České republice. Avšak v zahraničí se tento problém objevuje velmi často a dá se předpokládat, že se do budoucna rozšíří i zde.<sup>79</sup>

### 3.2 PROCES ZÍSKÁVÁNÍ PRACOVNÍHO POVOLENÍ

Druhým problematickým bodem je fakt, že povolení k zaměstnání se získává u krajské pobočky ÚP v místě, kde má být práce vykonávána. Předpokládá se, že si cizinec povolení písemně požádá ještě před příjezdem do země, pokud ho za něj nevyřídí sám zaměstnavatel. Zde však často vzniká bariéra neznalosti poměrů a českého jazyka<sup>80</sup>, jež často odrazuje cizince jít legální cestou a požádat si o potřebné dokumenty. Obrátit se na zprostředkovatele, který vše za ně zařídí bez ohledu na to, zda to bude legální či ne je pro takové osoby o dost snadnější. O modré a zelené karty přitom lze žádat na zastupitelských úřadech České republiky v zemi původu cizince ucházejícího se o práci v České republice, kde je pravděpodobnější, že dostane lepší informace a navíc od personálu, který bude hovořit jeho jazykem. Možnost žádat o povolení k zaměstnání na zastupitelských úřadech stejně jako v případě zelených a modrých karet by byla jistě přínosná a zabránila by spoustě nekalých praktik. Problémem však v tuto chvíli je, že je technicky nemožné propojit databáze krajských poboček ÚP, které nyní o

---

<sup>79</sup> Osobní rozhovor s Mgr. Marií Jelínkovou, Ph.D. ze Sdružení pro integraci a migraci, 27. 11. 2012, Praha.

<sup>80</sup> BURDOVÁ HRADEČNÁ, Pavla. Postavení cizinců. Český helsinský výbor [online]. 2010, [cit. 2012-11-05]. Dostupné z: [http://www.helcom.cz/download/zpravy/Postaveni\\_cizincu.pdf](http://www.helcom.cz/download/zpravy/Postaveni_cizincu.pdf).

povolení rozhodují a které mají přehled o situaci na trhu práce s databázemi zastupitelských úřadů.<sup>81</sup> Do budoucna by však takové propojení mělo být velkou výzvou.

S tímto problémem souvisí i nový zákaz zaměstnávání cizinců přes agentury práce, který obsahuje novela zákona o zaměstnanosti účinná od 1. 1. 2012. Smyslem tohoto zákazu bylo údajně ochránit samotné cizince před podvodnými agenturami a jejich pochybnými praktikami<sup>82</sup>, nicméně užitek takového ustanovení je diskutabilní. Pod agentury práce totiž nelze podřadit pouze ty podvodné, ale taktéž specializované agentury například pro vysoce kvalifikované pracovníky ze zahraničí a to i z vyspělých zemí. Tyto agentury vyřizovaly všechny administrativní náležitosti za zaměstnavatele a byly ve zprostředkování práce cizincům zkušené. Nyní, když si mají zaměstnavatelé vyřídit vše potřebné sami, raději se rozhodnou cizince nezaměstnat. Spousta pracovníků ze zahraničí, a to i vysoce kvalifikovaných, byla v důsledku této novely propuštěna.<sup>83</sup> Velká část cizinců přicházejících do České republiky totiž neumí česky, ale například anglicky a neorientuje se v místním prostředí.<sup>84</sup> Z tohoto důvodu je pro ně nějaký prostředník téměř nezbytný. Agentury práce již tedy v tuto chvíli nepřipadají v úvahu a otázkou je, jakým způsobem budou v praxi nahrazeny. Je například možné, že část cizinců převezmou tzv. klientské struktury.

---

<sup>81</sup> Osobní rozhovor s Mgr. Marií Jelínkovou, Ph.D. ze Sdružení pro integraci a migraci, 27. 11. 2012, Praha.

<sup>82</sup> BURKOVÍČ, Radovan. Zmatky s programy na Ministerstvu práce zasáhly i zaměstnávání cizinců, odebrané nově agenturám práce. In: *Asociace pracovních agentur* [online]. 2/2012 [cit. 2012-10-26]. Dostupné z: [http://www.apa.cz/tiskove\\_zpravy.htm](http://www.apa.cz/tiskove_zpravy.htm).

<sup>83</sup> TOMAN, Karel. Ochrana míst v praxi: Sto inženýrů z Ukrajiny má padáka. *Aktuálně.cz* [online], 26. 2. 2012 [cit. 2012-10-26]. Dostupné z: <http://aktualne.centrum.cz/ekonomika/podnikani/clanek.phtml?id=734445>.

<sup>84</sup> Člověk v tísni, Multikulturní centrum Praha, Poradna pro uprchlíky, Organizace pro pomoc uprchlíkům. *Neregulární pobyt cizinců v ČR: problém a jejich řešení* [online]. 2008 [cit. 2012-10-25]. Dostupný z WWW: <[http://aa.ecn.cz/img\\_upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/Sbornik\\_neregularni\\_migrace.pdf](http://aa.ecn.cz/img_upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/Sbornik_neregularni_migrace.pdf)>.

### 3.3 KLIENTSKÝ SYSTÉM

Špatně nastavený postup získávání povolení k zaměstnání spolu se zákazem agenturního zaměstnávání o to víc nahrává tzv. klientskému systému. Cizinec, který je ve své zemi původu, má totiž velmi omezené možnosti, jak si v České republice z domova vyřídit vše potřebné.

Klientský systém se začal v České republice rozmáhat zejména v souvislosti s ukrajinskými a ruskojazyčnými pracovníky. Nyní se však rozšiřuje i na další skupiny cizinců. Jedná se o síť vztahů a služeb, které jsou spojeny s legálním, ale především nelegálním zaměstnáváním cizinců. Princip je ten, že „klient“ neboli zprostředkovatel, který je většinou stejné národnosti jako pracovník a který se již bez problémů domluví česky a zná místní poměry, zajišťuje zájemcům práci. S ní většinou zařizuje taktéž i dopravu pracovníků do České republiky, jejich ubytování a potřebná povolení, která získá často buďto úplatkem nebo jsou zcela zfalšovaná. Za všechny tyto služby si od cizince strhává velkou část mzdy, někdy dokonce i celou.<sup>85</sup> O tom, že se jedná o velmi nebezpečný fenomén, jistě není pochyb. Klientské sítě přinášejí rizika spojená s organizovaným zločinem, paděláním úředních dokumentů a v neposlední řadě vykořisťování samotných pracovníků.<sup>86</sup> Často se i stává, že samotný cizinec takto pracující pro klienta netuší, že je v zemi nelegálně.<sup>87</sup>

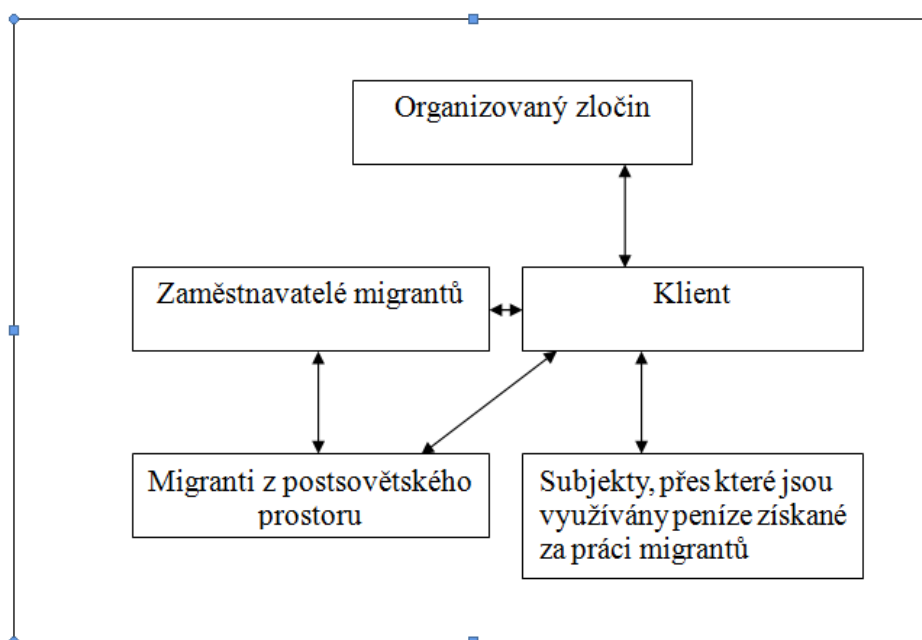
---

<sup>85</sup> KRÍŽKOVÁ, Martina. Vítejte v království šedi!. In: *Migraceonline* [online]. 2010 [cit. 2012-10-26]. Dostupné z: [http://www.migraceonline.cz/flexi-insecurity/index.php?option=com\\_content&view=article&id=13&Itemid=15&lang=cz](http://www.migraceonline.cz/flexi-insecurity/index.php?option=com_content&view=article&id=13&Itemid=15&lang=cz).

<sup>86</sup> Chceš pracovat? Chceš přežít? Musíš znát ceník. *Lidové noviny* [online]. 2009, 8, [cit. 2012-10-26]. Dostupný z WWW: <[http://www.lidovky.cz/chces-pracovat-chces-prezit-musis-znat-cenik-f3r-/ln\\_noviny.asp?c=A090807\\_100006\\_ln\\_noviny\\_sko&klic=232790&mes=090807\\_1](http://www.lidovky.cz/chces-pracovat-chces-prezit-musis-znat-cenik-f3r-/ln_noviny.asp?c=A090807_100006_ln_noviny_sko&klic=232790&mes=090807_1)>.

<sup>87</sup> Ukázkovým případem je výpověď mongolského migranta v rozhovoru s Marií Jelínkovou z Multikulturálního centra v Praze. JELÍNKOVÁ, Marie. „O tom, že jste v Česku nelegálně, nemusíte ani vědět.“ Rozhovor s mongolským migrantem. *Migrace online* [online]. 2008, 1, [cit. 2012-11-05]. Dostupný z WWW: <<http://www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2068647>>.

**Schéma1: Schéma hlavních aktérů klientského systému v České republice**



Zdroj: ČERMÁKOVÁ, Dita. Katedra sociální geografie a regionálního rozvoje, Přírodovědecká fakulta UK. *Klientský systém*. Konference na téma "Budoucnost pracovní migrace v ČR", 2012.

Podle výzkumu Dity Čermákové z Katedry geografie a regionálního rozvoje Přírodovědecké fakulty UK mezi cizinci vyplývá, že mezi hlavní důvody, proč migranti využívají služeb klienta, patří právě zejména:

- Neorientování se v českém zákonodárství regulujícím práci a pobyt cizinců na území ČR
- Nedostatečné znalosti českého jazyka
- Požadavek českých zaměstnavatelů mít klienta.<sup>88</sup>

---

<sup>88</sup> ČERMÁKOVÁ, Dita. Katedra sociální geografie a regionálního rozvoje, Přírodovědecká fakulta UK. *Klientský systém*. Konference na téma "Budoucnost pracovní migrace v ČR", 2012.

### 3.4 NASTAVENÍ KONTROLNÍCH MECHANISMŮ

Ačkoliv za správní delikty spojené se zaměstnáváním a výkonem práce cizinců hrozí vysoké pokuty, velmi často vůbec nedojde ani k jejich odhalení, jelikož kontrolní mechanismy jsou v současné době stále ještě slabé. Stát nedisponuje dostatečným počtem kvalifikovaných pracovníků, kteří by tyto kontroly vykonávali, a tudíž se často děje, že očividné porušování zákona zůstane bez jakékoliv sankce. Podle Jany Gavendové z pražské krajské pobočky ÚP jsou na území hl. m. Prahy pouze dva kontroloři, kteří mají kontrolovat výkon práce cizinců, jichž je ve městě evidováno 65 807.<sup>89</sup> Problematický je také obsah kontrol inspektorátů práce, které se podle slov sociálního pracovníka Pavla Duby, často soustředí na nepodstatná, snadno odhalitelná pochybení, jako je kontrola knihy příchodů a odchodů. To, že na kontrolovaném pracovišti pracují pracovníci na černo, se však nezkoumá.<sup>90</sup>

Dalším problémem je podle Pavla Duby fakt, že cizinci, jejichž pobyt v České republice je vázán na konkrétní pracovní pozici, nikdy neudají nebo nebudou svědčit proti svému zaměstnavateli v případě, že poruší zákon. Přišli by tím totiž o pracovní místo, a tudíž i o povolení k pobytu. Česká republika totiž nemá možnost žádné speciální ochrany takového cizince, který by napomáhal odhalování nelegálního zaměstnání, jako je tomu v případě jiných zemí.<sup>91</sup>

### 3.5 BYROKRATICKÁ ZÁTĚŽ

S problémem nelegálního zaměstnávání hlavně souvisí celková přílišná byrokracie spojená s procesem udělování potřebných povolení, která cizince odrazuje jít legální cestou a pracovat legálně. Vyřízení klasického povolení k zaměstnání spolu

---

<sup>89</sup> GAVENDO VÁ, Jana. *Záznam z kulatého stolu na téma úřady práce a integrace cizinců*. Migraceonline [online]. 2011, [cit. 2012-11-29]. Dostupné z: <http://migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2315881>.

<sup>90</sup> JELÍNKOVÁ, Marie. *Cizinci Čechům práci neberou: rozhovor se sociálním pracovníkem Pavlem Dubou*. Migraceonline [online]. 2011, [cit. 2012-11-29]. Dostupné z: <http://migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2320880>.

<sup>91</sup> Tamtéž

s povolením k dlouhodobému pobytu může trvat až 270 dnů<sup>92</sup>, což je velmi dlouhá doba a není se čemu divit, že spousta cizinců dá přednost jiným, nelegálním způsobům, jak se k práci dostat. Lhůta pro vydání povolení k pobytu se nyní ještě prodloužila v důsledku přechodu agendy související s pobytem cizinců z Cizinecké policie na Ministerstvo vnitra, které je nyní zahlceno. Může se tedy stát, že vyřízení povolení trvá dokonce až 360 dnů<sup>93</sup>, přičemž většinou nepomůže ani žádost o uplatnění opatření proti nečinnosti, o které rozhoduje Komise pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců.<sup>94</sup>

V případě prodlužování povolení se také velmi často v rámci úspory času využívá možnosti udělit cizinci do pasu, a to i vícekrát po sobě, tzv. překlenovací štítek. Tím úředník na dobu zhruba dvou měsíců může oddálit rozhodování o tom, zda cizinci bude prodlouženo stávající povolení. Taková osoba však opakovaně zůstává v nejistotě o svém dalším působení v České republice a je zřejmé, že takový postup neměl nahrazovat klasický způsob prodlužování povolení.<sup>95</sup>

Dalším problematickým faktem je skutečnost, že povolení k zaměstnání a na to navázané povolení k pobytu se vydává pro konkrétní pracovní pozici. Osobě, která přijde o toto dané pracovní místo, pozbývají zmíněné doklady platnost a musí vše vyřizovat znovu. Často dochází k situacím, kdy cizinec přijde o práci a než aby celý proces získání všech potřebných dokumentů podstoupil znovu, raději pracuje nelegálně. Teoretickým řešením tohoto problému by mohlo být vydávání povolení k zaměstnání, které by nebylo vázáno na konkrétní pracovní pozici, ale například na daný druh/obor práce, o kterém Česká republika ví, že nemá dostatek vlastních pracovních sil.

---

<sup>92</sup> SCHOVANKOVÁ, Soňa. *Zaměstnávání vysoce kvalifikovaných pracovníků cizinců v Česku*. Konference na téma "Budoucnost pracovní migrace v ČR". 2012.

<sup>93</sup> Osobní rozhovor s Mgr. Marií Jelínkovou, Ph.D. ze Sdružení pro integraci a migraci, 27. 11. 2012, Praha.

<sup>94</sup> Ochrana před nečinností. *Ministerstvo vnitra* [online]. 2012 [cit. 2012-11-29]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-prubeh-rizeni-ochrana-pred-necinnosti.aspx>.

<sup>95</sup> Osobní rozhovor s Mgr. Marií Jelínkovou, Ph.D. ze Sdružení pro integraci a migraci, 27. 11. 2012, Praha.

## 4 ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ V AUSTRÁLII

Na rozdíl od České republiky, která se s přílivem imigrantů potýká teprve poslední dvě desetiletí, Austrálie byla vždy země imigrantů. Uvádí se, že jedna čtvrtina z 19 milionů obyvatel se narodila mimo Austrálii. Dalším faktem je, že velká většina cizinců přichází do Austrálie za prací.<sup>96</sup> Tato kapitola se bude snažit odpovědět, jak se Austrálie potýká s takovým přílivem zahraničních pracovníků, jakým způsobem reguluje jejich počet a jak vybírá ty, kteří jsou pro místní ekonomiku přínosní a čím by se případně mohla Česká republika v australském příkladu inspirovat.

Nejprve bude představen historický kontext australské imigrační politiky, jakým způsobem byla formována dodnes a jaké jsou současné prameny právní úpravy. V následující podkapitole bude shrnut program tzv. *General skilled migration*“, převažující na většině žádostí o pracovní vízum následovaný vysvětlením tzv. „*Points testu*“ a „*Skilled Occupation listu*“, což je seznam povolání schválených pro zaměstnávání cizinců, který se na proud „*General skilled migration*“ aplikuje. V dalších podkapitolách budou stručně představeny další možné programy pro migranty přicházející za prací. Jsou jimi program pro uchazeče s již předjednanou pracovní smlouvou a dále program pro mimořádné talenty.

### 4.1 HISTORICKÝ KONTEXT

Austrálie je zemí, která má s pracovní imigrací dlouholeté zkušenosti. Zejména po skončení druhé světové války přicházeli do Austrálie přistěhovalci s vidinou nového, lepšího světa díky zlaté horečce, která zasáhla celý kontinent. Do roku 1973 však zde platila tzv. „*White Australia Policy*“, rasově založená imigrační politika znemožňující neevropským přistěhovalcům legální příchod do země. O tom, kdo je evropským typem, se rozhodovalo podle vzhledu, přičemž například Jihoevropané ve většině případů se

---

<sup>96</sup> Paul W. Miller, Immigration Policy and Immigrant Quality: The Australian Points System, *The American Economic Review*, Vol. 89, No. 2, Papers and Proceedings of the One Hundred Eleventh Annual Meeting of the American Economic Association (May, 1999), str. 192-197.



žádostí neměli šanci uspět. V tomto období se taktéž používal takzvaný „*dictation test*“, při kterém měl přistěhovalec psát diktovaný text v jednom z evropských jazyků. Zajímavé na tomto testu bylo, že se dalo až neuvěřitelně manipulovat s výsledkem rozhodnutí o udělení/neudělení víza. Pokud totiž úředník nechtěl osobu do země pustit, diktoval osobě text v různých evropských jazycích až do té doby, dokud nedospěl k závěru, že osoba jeden z evropských jazyků neovládá<sup>97</sup>. Tímto způsobem byl zamítnut vstup do země velkému počtu lidí. Takový systém však byl v demokratické zemi, jakou Austrálie je, dlouhodobě neudržitelný. A tak tato migrační politika byla včetně „*dictation testu*“ zrušena v roce 1973<sup>98</sup>. Austrálie tím přešla od této neuvěřitelně kontroverzní a diskriminační politiky na nový, moderní, demokratický a transparentní systém.

Po zrušení „*White Australia Policy*“ nastal příliv přistěhovalců ze všech koutů světa, kteří do Austrálie přicházeli zejména za zaměstnáním. Austrálie se s tímto přílivem uměla úspěšně vyrovnat a vytvořila systém určující striktní podmínky, za kterých může cizinec přijít do země za prací. Tento systém s postupnými vývojovými změnami platí dodnes a je zárukou regulované pracovní migrace, jež je pro australský pracovní trh přínosná a ne zatěžující. Systém udělování pracovních víz je určen aktuální poptávkou pracovního trhu, nikoli ovládnutím nabídkou, což dělá tento systém úspěšným.

Zejména s příchodem nového tisíciletí Austrálie provedla výrazné změny ve svých migračních programech a od té doby klade důraz především na kvalifikovanou imigraci. Nyní představuje kvalifikovaná migrace nejvýraznější podíl v celkové imigraci a dosahuje 67% z celkové imigrace.<sup>99</sup> Tato změna se povedla taktéž díky zavedení možnosti získat pracovní víza pro vybrané absolventy univerzit ze zahraničí bez předchozích pracovních zkušeností.

---

<sup>97</sup> HOGG, Robert. Australská imigrační politika. Přednáška v rámci kurzu "Contemporary Australia" na University of Queensland, Brisbane, Austrálie. 2012.

<sup>98</sup> CROCK, Mary E a Laurie BERG. *Immigration, refugees and forced migration: law, policy and practice in Australia*. Annandale, N.S.W.: Federation Press, 2011, liv, 698 p. ISBN 978-186-2877-979.

<sup>99</sup> tamtéž

## 4.2 SOUČASNÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA - PRAMENY

Podmínky zaměstnání cizinců nyní upravuje zákon o migraci<sup>100</sup> a zejména zákon „*Migration Regulations*“<sup>101</sup>, který by překladem zřejmě nejlépe odpovídal termínu vládní nařízení, avšak jedná se o klasický zákon. Tento zákon dává ministrovi pro imigraci pravomoc udělovat víza, obsahuje taxativní výčet víz, která mohou být udělena, uvádí jakým způsobem podat žádost o vízum atd. Zatímco zákon o migraci obsahuje hmotné právo týkající se této oblasti, „*Migration Regulations*“ obsahují spíše procesní otázky. Tento zákon taktéž obsahuje obecná kritéria, která musí splnit každý žadatel o vízum, nejen o to pracovní. Těmi jsou například zdravotní stav či trestní minulost žadatele<sup>102</sup>. „*Migration Regulations*“ taktéž zakotvují soudní přezkum rozhodnutí. Rozhodují o nich federální soudy. Dalšími prameny jsou ministerské směrnice, a jelikož je Austrálie zemí se systémem Common Law, taktéž Case Law. V Austrálii se neuděluje zvlášť povolení k pobytu a pracovní povolení, jak je tomu v České republice v klasických případech, vyjímaje zelené a modré karty, ale vydává se pouze jedno pracovní vízum, které opravňuje osobu v zemi pobývat i pracovat.

## 4.3 OBECNÁ KRITÉRIA PRO UDĚLENÍ VÍZA

Jak již bylo naznačeno v předchozí kapitole, Austrálie má obecná kritéria, která musí být splněna u každého žadatele o vízum, ať už jde o pracovní vízum nebo o pouhé turistické vízum. Tato kritéria jsou velmi důležitá, protože při jejich nesplnění nemůže uchazeč o pracovní vízum postupovat dále a ani se ke své kategorii pracovních víz nedostane.

Cílem těchto kritérií je eliminovat negativní dopad imigrace na společnost a ochraňovat společnost a národní zájmy před nebezpečnými vlivy. Na základě těchto kritérií by do země neměl přicestovat nikdo, kdo by byl přílišnou nežádoucí zátěží pro

---

<sup>100</sup> Migration Act 1958 (Cth)

<sup>101</sup> Migration Regulations 1994

<sup>102</sup> Migration Regulations 1994, Sch 2

místní sociální systém nebo kdo by představoval riziko z hlediska zdraví nebo kriminality, veřejného pořádku a národní bezpečnosti.<sup>103</sup>

Jedním z nejdůležitějších kritérií je zdravotní stav.<sup>104</sup> Hloubka testování zdravotního stavu se odvíjí od typu víza, o které žadatel žádá. Zde se však příliš nerozlišuje, zda osoba žádá o pracovní či jiné vízum. Kritériem je spíše to, zda osoba přijíždí na krátkodobý pobyt nebo zda bude v zemi pobývat dlouhodobě. Podmínkou pro všechny však zůstává, že žádný ze žadatelů nesmí mít tuberkulózu ani žádnou jinou chorobu ohrožující veřejné zdraví.<sup>105</sup> Zdravotní stav v případě nutnosti ověřují „zdravotní úředníci“<sup>106</sup>, kteří mají hlavní slovo na tom, zda bude uděleno vízum či ne. Jedná se o soukromé lékaře nominované ministrem pro imigraci.

Dalším kritériem je tzv. „dobrý charakter“ osoby žádající o vízum. Tím se má na mysli zejména otázka čistého trestního rejstříku, styky s trestanými osobami, možné obavy z nežádoucího chování na území Austrálie atd.<sup>107</sup> Požadavek „dobrého charakteru“ vychází z novely zákona o migraci<sup>108</sup> a dává ministrovi pro imigraci do rukou možnost poslední brzdy v udělení víza. V případě, že je osobě zamítnuto vízum na základě kritéria charakteru, až na výjimečné případy již nemůže žádat znovu.

#### 4.4 GENERAL SKILLED MIGRATION A POINTS TEST

Austrálie uděluje pracovní víza rozdělená do několika skupin podle toho, zda žadatel spadá do programu „*General Skilled Migration*“ (obecná pracovní migrace bez dalších specifik), nebo zda již byla žadateli zaměstnavatelem nabídnuta pracovní

---

<sup>103</sup> Character and Penal Clearance Requirements. In: Australian Government: Department of Immigration and Citizenship [online]. 2012 [cit. 2012-11-18]. Dostupné z: <http://www.immi.gov.au/allforms/character-requirements/>.

<sup>104</sup> Migration Act 1958 (Cth), Subdivision AC, sect. 65

<sup>105</sup> CROCK, Mary E a Laurie BERG. *Immigration, refugees and forced migration: law, policy and practice in Australia*. Annandale, N.S.W.: Federation Press, 2011, liv, 698 p. ISBN 978-186-2877-979.

<sup>106</sup> Medical Officers of the Commonwealth (MOC)

<sup>107</sup> Migration Act 1958 (Cth) Sect. 5C

<sup>108</sup> Strengthening of Character and Conduct Provisions Act 1998 (Cth) (*Character and Conduct Act*)

pozice, případně také podle toho, zda se jedná o tzv. mimořádný talent, který je hoděn speciálního zacházení a má svou vlastní kategorii víz.<sup>109</sup>

Nejčastější je však právě žádost o vízum spadající do skupiny „*General Skilled Migration*“. Uvádí se, že zhruba 75% uchazečů o pracovní víza podá žádost právě o toto vízum.<sup>110</sup> Pro tato víza je charakteristické, že každý uchazeč musí projít tzv. „*points testem*“ (bodovým testem), který je složen z několika kritérií rozhodných pro to, zda země udělí osobě vízum či ne.

#### **4.4.1 POINTS TEST**

Tento test byl zaveden v roce 1979 na základě úspěšného používání obdobného testu v Kanadě. Umožňoval vybírat nejvhodnější uchazeče o pracovní víza na základě vážených kritérií, která se mohla pružně měnit dle aktuálních potřeb. Jelikož tento test zaznamenal úspěch i v Austrálii, začal se používat taktéž ve Velké Británii. Výhodou tohoto testu je, že je přehledný, měl by být maximálně objektivní a měl by zaručovat rovné zacházení pro všechny uchazeče.<sup>111</sup> Tento test je souborem jednotlivých kritérií, mezi nimiž nejdůležitější jsou dosažené vzdělání, zkušenosti, obor, ve kterém uchazeč chce pracovat, věk a jazykové znalosti.<sup>112</sup> Za každé z těchto kritérií získává uchazeč body, které se na konci sečtou a pokud má uchazeč dostatek bodů aktuálně potřebných pro udělení víza, vízum získá. Je však nutno říci, že kritéria jsou velmi přísná.

Jako důkaz o jazykových znalostech musí uchazeč složit jednu ze dvou předepsaných jazykových zkoušek.<sup>113</sup> Jazyková zkouška jako jedno z kritérií pro udělení víza byla zavedena v 80. letech pro určitá povolání, plošně pro všechny uchazeče se využívá od roku 1999. Vládní nařízení obsahuje podmínku, že test musí být splněn ne dříve než 2 roky před podáním žádosti. Body získává pouze za úroveň 7

---

<sup>109</sup> KAMAND, Suhad a kol. *Immigrationkit*. Annandale: Federation Press, 2008. ISBN 978-186-2876-811.

<sup>110</sup> tamtéž

<sup>111</sup> CROCK, Mary E a Laurie BERG. *Immigration, refugees and forced migration: law, policy and practice in Australia*. Annandale, N.S.W.: Federation Press, 2011, liv, 698 p. ISBN 978-186-2877-979.

<sup>112</sup> Migrations Regulations 1994, reg 2.26AB.

<sup>113</sup> Occupational English Test (OET) zejména pro zdravotnický personál, International English Language Test System (IELTS) pro ostatní profese.

(*Proficient English*) a vyšší, což odpovídá velmi dobré znalosti jazyka a ne každý uchazeč může takovou vysokou úroveň jazyka zvládnout.<sup>114</sup>

Dalším kritériem je pro nás překvapivě i věk uchazeče. Osoba nad 45 let nemá nárok na žádné body, nejvýše hodnoceným věkem je na druhou stranu věk mezi 25 a 32 lety.<sup>115</sup>

Nejdůležitějším a nejvíce hodnoceným je však vzdělání a zejména zkušenosti ať už ze zahraničí nebo přímo z Austrálie. Toto má ovšem jednu podmínku, a to že zkušenosti a vzdělání se musí vztahovat k jednomu z vybraných oborů uvedených ve „*Skilled Occupation List*“, o kterém bude pojednáno v následující podkapitole.

Body v testu jsou závislé na délce relevantní praxe a také na tom, zda osoba již pracovala v Austrálii.

Bodové hranice určující, zda osoba získá vízum nebo ne, stanovuje ministr pro imigraci.<sup>116</sup> Ministr stanovuje dvě takové bodové hranice, tzv. „*pass mark*“ a „*pool mark*“. V případě, že žádost dosáhne nebo překročí hranici „*pass mark*“, osobě lze udělit vízum<sup>117</sup>. V případě, že žádost dosáhne počtu bodů mezi „*pass mark*“ a „*pool mark*“, žádost je odložena<sup>118</sup>. Pokud žádost nedosáhne ani hranice „*pool mark*“, je zamítnuta.<sup>119</sup> Spodní hranice „*pool mark*“ byla zavedena v roce 1989 a s ní také kvóty pro počet udělených víz za jednotlivá čtvrtletí. Díky tomu může i odložená žádost získat po určité době vízum. V případě, že nebude dosaženo kvót ze žadatelů s bodovým ohodnocením vyšším než „*pass mark*“ nebo v případě, že dojde ke snížení hranic, může taková osoba získat taktéž vízum. Náhradníkem je žadatel po dobu dvou let, pak žádost propadá.<sup>120</sup>

System je tedy velmi přehledný a hlavně předvídatelný. Žadatel si může tento test vyzkoušet a hned ví, zda má šanci vízum získat či nikoliv.

---

<sup>114</sup> Migrations Regulations 1994, reg. 2.26AB.

<sup>115</sup> New points test, <http://www.immi.gov.au/skilled/general-skilled-migration/pdf/points-fact.pdf>.

<sup>116</sup> Migration Act 1958 (Cth), Sect. 96

<sup>117</sup> Migration Act 1958 (Cth), Sect. 94, par. (1)

<sup>118</sup> Migration Act 1958 (Cth), Sect. 94, par. (3)

<sup>119</sup> Migration Act 1958 (Cth), Sect. 94, par. (2)

<sup>120</sup> KAMAND, Suhad a kol. *Immigrationkit*. Annandale: Federation Press, 2008. ISBN 978-186-2876-811.

#### 4.4.2 SOL

„*Skilled Occupation List*“ neboli seznam oborů, ve kterých lze zaměstnávat cizince, byl zaveden v roce 1999, aby ještě více zpřehlednil a ujasnil kritéria pro udělení pracovních víz. Jedná se o tabulku obsahující seznam oborů, ve kterých žadatel o pracovní vízum v programu „*General Skilled Migration*“ může pracovat.<sup>121</sup> V případě, že by uchazeč pracoval nebo měl praxi v jiném oboru, nemůže o vízum požádat. Tento seznam je klíčový a určuje směr regulace pracovní migrace. Odvíjí se od aktuálních potřeb australského pracovního trhu a jednou ročně je obnovován pomocí vyhlášek. V případě, že je v některém z oborů převis nabídky nad poptávkou, obor je ze seznamu jednoduše vymazán. Toto se však neděje příliš často a seznam je tedy spíše stabilní. Nyní obsahuje 161 různých oborů.<sup>122</sup> Seznam vhodných oborů je sestavován na základě dat australského statistického úřadu. Původně byla jednotlivým oborům přidělována také váha a tím se dosahovalo v různých oborech se stejnou délkou praxe či vzděláním různých bodových výsledků. Avšak po kritice o nerovném zacházení v roce 2010 došlo ke změně a obory na tomto seznamu mají všechny stejnou váhu.<sup>123</sup> V seznamu převládají vysoce kvalifikované obory zejména technického zaměření a zdravotnický personál. Tento seznam umožňuje rychle naplnit potřeby australské ekonomiky a činí systém výběru uchazečů transparentním. Taktéž zamezuje nežádoucímu přílišnému vlivu úředníků na rozhodnutí o udělení či neudělení víza. U každého oboru je uvedena instituce zodpovědná za uznávání uchazečova vzdělání a zkušeností, a ta rozhoduje o způsobilosti uchazeče v daném oboru. Instituci pověřuje ministr pro imigraci.<sup>124</sup> Tato instituce musí rozhodnout o způsobilosti uchazeče ještě před tím, než podá žádost o vízum. Každý uchazeč tedy ještě před podáním žádosti o vízum musí projít tzv. „*pre-application skills assessment*“ (PASA), čili testem, který prověří, zda jsou vzdělání a zkušenosti v Austrálii uznatelné. Instituce

---

<sup>121</sup> Seznam dostupný zde: [http://www.immi.gov.au/skilled/\\_pdf/sol-schedule1.pdf](http://www.immi.gov.au/skilled/_pdf/sol-schedule1.pdf).

<sup>122</sup> CROCK, Mary E a Laurie BERG. *Immigration, refugees and forced migration: law, policy and practice in Australia*. Annandale, N.S.W.: Federation Press, 2011, liv, 698 p. ISBN 978-186-2877-979.

<sup>123</sup> Tamtéž

<sup>124</sup> Migration Regulations 1994, reg. 2.26B

prověřují, zda má uchazeč požadované vzdělání či zkušenosti pro daný obor, zda je možné toto vzdělání a zkušenosti v Austrálii uznat a v neposlední řadě zda má uchazeč registrace či licenci, pokud je potřebná pro výkon povolání<sup>125</sup>. Tyto testy jsou svěřeny do rukou právě těchto soukromých institucí, aby zajistily co největší míru objektivnosti a zároveň aby odlehčily práci úředníkům udělujícími pracovní víza. Jelikož se jedná o rozhodnutí soukromých institucí, nepřipadá v úvahu soudní přezkum, čímž se stát dále zbavuje další administrativní zátěže.<sup>126</sup>

## 4.5 EMPLOYER NOMINATION MIGRATION

Druhým nejčastějším způsobem, jak získat pracovní vízum a začít pracovat v Austrálii, je tzv. nominace od zaměstnavatele. Proces udělení víza má několik stádií. Nejprve musí zaměstnavatel požádat o status tzv. sponzora. Musí dokázat, že oprávněně podniká, nemá žádné závazky vůči svým stávajícím zaměstnancům atd. Zaměstnavatel musí také požádat o povolení, že daná pozice může být obsazena cizincem. Pozice musí být na plný úvazek a musí být pro cizince otevřená minimálně tři roky. Po schválení těchto žádostí musí budoucí zaměstnanec do šesti měsíců podat žádost o vízum.<sup>127</sup> Uchazeč musí taktéž splňovat víceméně stejná kritéria jako v případě „*General skilled migration*“ programu, tedy musí mu být do 45 let a musí velmi dobře ovládat angličtinu. Stejně tak jako v předchozím případě musí být jeho kvalifikace důkladně zhodnoceny příslušnou institucí, která vydá stanovisko, zda jsou uznatelné v Austrálii či nikoliv<sup>128</sup>. Tato možnost kryje ty nejakutnější potřeby pracovního trhu. Obory, pro které může být takové vízum uděleno, mají svůj speciální seznam. Jmenuje se „*Employer Nomination Skill Occupation List*“ (ENSOL) a jsou v něm zařazeny obory

---

<sup>125</sup> CROCK, Mary E a Laurie BERG. *Immigration, refugees and forced migration: law, policy and practice in Australia*. Annandale, N.S.W.: Federation Press, 2011, liv, 698 p. ISBN 978-186-2877-979.

<sup>126</sup> Více viz případ *Silveira v Australian Institute of Management* (2001)113 FCR 218.

<sup>127</sup> KAMAND, Suhad a kol. *Immigrationkit*. Annandale: Federation Press, 2008. ISBN 978-186-2876-811.

<sup>128</sup> CROCK, Mary E a Laurie BERG. *Immigration, refugees and forced migration: law, policy and practice in Australia*. Annandale, N.S.W.: Federation Press, 2011, liv, 698 p. ISBN 978-186-2877-979.

vysoké kvalifikace. Oproti SOL je v tomto seznamu taktéž pro každou pozici uveden minimální roční výdělek, který osoba s pracovním vízem musí získat.<sup>129</sup> Takové pracovní vízum zajistí osobě trvalý pobyt v Austrálii.

#### 4.6 DISTINGUISHED TALENT VISAS

Poslední kategorií víz pro imigranty přicházející za prací jsou tzv. „distinguished talent“ víza, tedy víza pro mimořádné talenty. V této kategorii se neuděluje velké množství víz, v letech 2009-2010 jich bylo uděleno jen 208.<sup>130</sup> Tato kategorie je určena pro sportovce, umělce, akademiky a vědce. Uchazeč musí splňovat podmínku mezinárodně uznaného a výjimečného úspěchu ve svém povolání. To znamená, že jeho úspěch je považován za výjimečný a mimořádný v kterékoliv zemi na světě, ne pouze v jeho zemi původu.<sup>131</sup> Úspěch nemusí být nijak kvantifikovatelný, co se týče času či rozsahu, avšak musí být prokazatelný.<sup>132</sup>

#### 4.7 KOMPARACE S ČESKOU PRÁVNÍ ÚPRAVOU

Jak je z předchozího patrné, oba systémy jsou velmi odlišné, přičemž hlavním rozdílem se zdá být fakt, že Austrálie daleko více než Česká republika klade důraz na vysoce kvalifikované zaměstnance. Taktéž daleko více dbá na jasné stanovení podmínek pro získání pracovních víz a transparentnost celého procesu jejich získávání.

Austrálie ušla od 70. let velký kus cesty a z diskriminační migrační politiky přešla na nový, lepší systém udělování pracovních víz, která získají jen pracovníci, jež

---

<sup>129</sup> Migration Regulations 1994, Specification under paragraph 5.19(2)(i), subparagraphs 5.19(2)(h)(i), 5.19(2)(h)(ii), 121.211(b)(ii), 856.213(b)(ii), subparagraphs 121.211(b)(i)(A) and 856.213(b)(i)(A) –Employer Nomination Scheme - Occupations, Locations, Salaries and Relevant Assessing Authorities – June 2011

<sup>130</sup> CROCK, Mary E a Laurie BERG. *Immigration, refugees and forced migration: law, policy and practice in Australia*. Annandale, N.S.W.: Federation Press, 2011, liv, 698 p. ISBN 978-186-2877-979.

<sup>131</sup> Případ Gaffar v MIMA (Minister for immigration and multicultural affairs) (2000) 59 ALD 421.

<sup>132</sup> Případ Zhang vs MIMA [2007] FMCA 664.



pracovní trh aktuálně potřebuje. A to i přesto, že tomu ne vždy tak bylo a tyto programy jsou víceméně efektivní až od počátku nového tisíciletí. Česká republika je zatím v tomto směru stále ještě v začátcích. Není zvyklá na takový příliv imigrantů přicházejících za prací, a tak uděluje povolení k pobytu a pracovní povolení bez větší a přehlednější systematiky. Taktéž se ve srovnání s Austrálií málo zaměřuje právě na kvalifikované zaměstnance. Tento problém by měly pokrýt právě projekty zelených a modrých karet, které však zatím nejsou rozšířené a neplní příliš svůj účel. Česká republika by měla právě tyto nebo podobné programy více prosazovat tak, aby z pracovní imigrace do země vytěžila co nejvíce. Kvalifikovaná pracovní síla je totiž pro trh podstatná a žádoucí.

Překážkou v českých snahách je zřejmě přílišná složitost a byrokratická zátěž zmíněných programů, v nichž se cizinci těžko vyznají, a proto o ně ani tolik nežádají. Austrálie má všechna kritéria, která jsou rozhodná pro udělení pracovního víza v jednom testu. Ten žadatel vyplní a zná předem výsledek. Česká republika kromě toho, že spojila v projektech zelených a modrých karet pracovní povolení a povolení k pobytu do jednoho dokumentu, však další zjednodušení nemá. Není žádný takový test, kterým by uchazeči procházeli. Udělení zelené či modré karty závisí na mnoha nepřehledných faktorech, zejména pak na uvážení konkrétního úředníka. Toto je zřejmě největším rozdílem v případě těchto dvou zemí. V Austrálii po splnění stanovených kritérií uchazeč de facto automaticky vízum získává, v České republice na vydání zelené či modré karty není právní nárok, přičemž úředník, který žádost zamítne, nemusí své rozhodnutí ani zdůvodňovat.<sup>133</sup> Cizinec tedy až do poslední chvíle neví, jak celý proces dopadne a nejistota, kterou tento proces přináší, má zřejmě také velký podíl na tom, že cizince od podávání žádostí odrazuje.

Dalším rozdílem je fakt, že v České republice se zelená a modrá karta vydává pro konkrétní pracovní pozici. V Austrálii se pracovní vízum vydává pro konkrétní obor činnosti. Toto opět vše komplikuje. Pokud cizinec v České republice skončí pracovní poměr, na který mu karta byla vydána, musí celým procesem projít znovu. Taktéž se může stát, že na místo, pro které cizinec nakonec kartu získá, zaměstnavatel najme jinou osobu. V Austrálii tyto problémy odpadají. Přitom australský pracovní trh

---

<sup>133</sup> ČIŽINSKÝ, Pavel. Zelené karty? Čekalo se více. In: Migraceonline [online]. 2008 [cit. 2012-10-26]. Dostupné z: <http://migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2088093>.

není překvapivě o tolik větší než ten český a jistě by i v České republice bylo možno stanovit seznam oborů, kde je velký nedostatek pracovníků.

Program nominací od zaměstnavatele se nejvíce asi podobá evropským modrým kartám. Jedná se o program pro vysoce kvalifikované zaměstnance s podmínkou určité výše mzdy s předem dojednanou pracovní smlouvou. Avšak přestože v Austrálii je dle aktuálních statistik tento způsob zaměstnávání cizinců celkem běžný, v České republice tak populární bohužel není.

Podle Australského Úřadu pro imigraci představovali v letech 2010-2011 migranti přicházející za prací 67,4% z celkové migrace do Austrálie. Bylo uděleno 113 725 pracovních víz. V programu „*General skilled migration*“ bylo uděleno 61 459 víz a v programu nominace zaměstnavatelem bylo uděleno 44 345 víz.<sup>134</sup> V České republice bylo v letech 2010 a 2011 uděleno 89 358 povolení k zaměstnání<sup>135</sup>, z nichž pouze 148 bylo zelených karet, a pouze 4 byly modré karty<sup>136</sup>. Z tohoto je jasně patrný nepoměr mezi zelenými a modrými kartami, které mají být určené kvalifikované pracovní síle a „obyčejnými“ povoleními k zaměstnání. Samozřejmě nelze říci, že všechna klasická povolení k zaměstnání jsou udělována nekvalifikovaným zaměstnancům a že i nekvalifikované síly Česká republika nepotřebuje. Avšak tato statistika poukazuje na směr, jakým se Česká republika ubírá. Místo většího prosazování právě zelených a modrých karet, v nichž je velký potenciál, se udělují na spíše klasická povolení k zaměstnání. Tento trend dokazuje také následující graf, který zohledňuje cizince z nejčastějších zemí původu přicházející do ČR za prací.

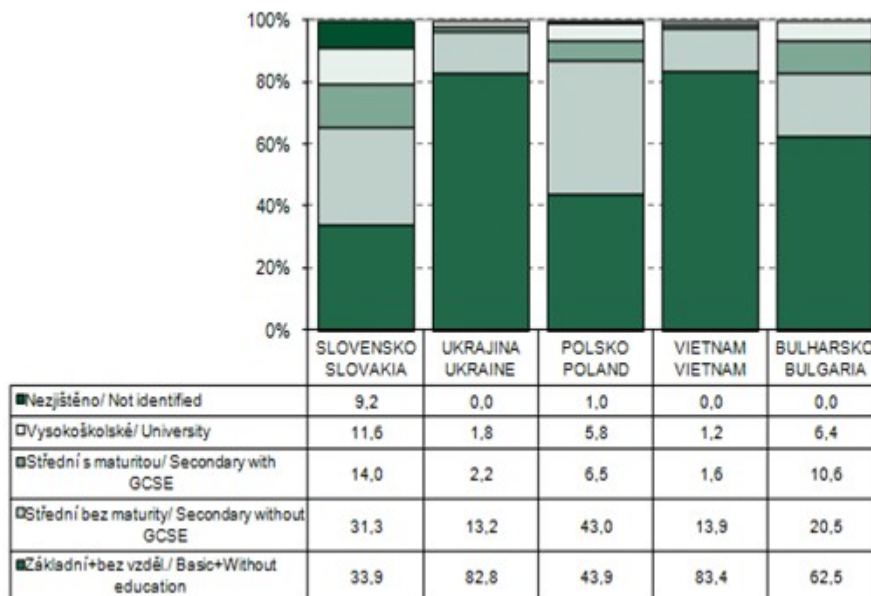
---

<sup>134</sup> 2010-2011 Migration Report: Program Year to 30 June 2011. In: Australian Government: Department of Immigration and Citizenship [online]. 2012 [cit. 2012-11-18]. Dostupné z: <http://www.immi.gov.au/media/statistics/pdf/report-on-migration-program-2010-11.pdf>.

<sup>135</sup> HORÁKOVÁ, Milada. *Mezinárodní pracovní migrace v ČR* [online]. VÚPSV Praha, září 2011 [cit. 2012-10-26]. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/B27-MPMc.pdf>.

<sup>136</sup> Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, Zaměstnávání cizích státních příslušníků, [cit. 2012-10-26]. Dostupné z WWW: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/zam\\_ciz\\_stat\\_prisl](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/zam_ciz_stat_prisl).

**Graf 1 Zaměstnávání cizinců podle požadavků na vzdělání, vybraná státní občanství, 31. 12. 2010**



Zdroj: Cizinci v ČR, Český statistický úřad, 2010, [online]. [cit. 2012-11-05]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/tab/660026E7F9>

Z výše uvedené komparace vyplývá, že Česká republika má ve svém systému zaměstnávání kvalifikovaných cizinců a vyplňování mezer v pracovním trhu v porovnání s Austrálií ještě stále nedostatky, což jí brání plně využívat potenciál, který imigranti mohou pro ekonomiku představovat. Současný stav je vzhledem k předchozím malým zkušenostem s přílivem imigrantů pochopitelný. Avšak do budoucna by Česká republika toto měla vzít jako výzvu a snažit se zefektivnit systém tak, aby zaměstnávání cizinců bylo co nejpružnější a přínosné pro ekonomiku.

Zaměřit by se měla na zelené a modré karty udělované kvalifikovaným zaměstnancům a cizincům, které trh aktuálně potřebuje, jelikož ti jsou největší devizou do budoucna. Dle mého názoru by se však měl zjednodušit proces jejich udělování. Zejména nepřehlednost celého procesu častokrát brání cizincům v podání žádosti.

Za zmínku stojí pokus MPSV regulovat migraci pokynem k vydávání pracovních povolení pro cizince mimo EU z 9. února 2012.<sup>137</sup> V tomto pokynu stojí mimo jiné celkem tvrdý zákaz vydávání povolení k zaměstnání všem osobám ze zemí mimo EU, které mají vzdělání nižší než je středoškolské s maturitou. Záměr MPSV je zřejmý. Tento pokyn byl vydán se snahou zamezit cizincům s nízkým vzděláním vstupu na český pracovní trh údajně s cílem snížit domácí nezaměstnanost a zároveň vyslat signál, že Česká republika preferuje vzdělané pracovníky ze zahraničí. Nelze se však domnívat, že pracovní místo obsaditelné cizincem bude taktéž obsaditelné i Čechy, jelikož se často jedná o pracovní místa, o která domácí pracovníci nemají zájem. Navíc takový plošný zákaz vyvolal jen bouři nevole jak na straně cizinců a nevládních organizací s cizinci spolupracujícími, tak i na straně zaměstnavatelů. Plošný zákaz udělovat povolení nekvalifikovaným cizincům ještě neznamena automatický příliv těch kvalifikovaných. Navíc nikde není řečeno, že osoba, která sice nemá středoškolské vzdělání s maturitou, nemůže mít určité dovednosti, které jsou pro český pracovní trh aktuálně žádoucí. Ministerstvo však brzy zjistilo, že by tímto pokynem ničeho nedosáhlo, a tak byl o měsíc později, 15. 3. 2012 vydán nový, upřesňující pokyn.<sup>138</sup> V tomto pokynu vyzývá MPSV krajské pobočky ÚP, aby zohledňovali „aktuální, sezónní i dlouhodobé ekonomické potřeby jednotlivých zaměstnavatelů v závislosti na typu jejich ekonomické činnosti“. Tímto se tedy poupravil trochu nešťastný původní pokyn. Nicméně nic nového to do problematiky zaměstnávání kvalifikovaných cizinců nepřineslo.

---

<sup>137</sup> Informace MPSV o pokynech pro úřady práce v oblasti vydávání povolení k zaměstnání cizinců mimo EU. Tisková zpráva MPSV [online]. 9.2.2012 [cit. 2012-10-26]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/12141/tz\\_090212.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/12141/tz_090212.pdf).

<sup>138</sup> MPSV k vydávání pracovních povolení pro cizince. Tisková zpráva MPSV [online]. 15. 3. 2012 [cit. 2012-10-26]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/12632/tz\\_160312a.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/12632/tz_160312a.pdf).

## ZÁVĚR

Nalézt správnou cestu v nastavení podmínek pro zaměstnávání cizinců není lehké a nejen Česká republika hledá způsob, jak ochránit svůj pracovní trh, ale zároveň umožnit výkon práce cizincům, kteří by mohli zdejší ekonomiku obohatit. Česká republika stanoví spíše přísné podmínky pro vstup a výkon práce v zemi, přičemž však jí stále ještě chybí důkladnější kontrolní mechanismy, jež by zaručovaly, že podmínky budou dodržovány.

Právní úprava problematiky zaměstnávání cizinců je roztržštěná do několika zákonů, a tak je trochu nepřehledná. Samotná definice klíčového pojmu „cizinec“ se v jednotlivých zákonech liší. Pro zaměstnávání těchto osob je však podstatné, že Česká republika rozlišuje několik skupin cizinců. Rozhodující je, zda je cizinec občanem EU nebo občanem jiné, tzv. třetí země, nebo také zda má nebo nemá povolení k trvalému pobytu na území ČR. Podle toho pak daná osoba buďto potřebuje k výkonu práce povolení k zaměstnání či nikoliv. Tato práce byla zaměřena zejména na cizince, kteří povolení k zaměstnání potřebují, jelikož jejich situace činí největší potíže a je do budoucna největší výzvou.

V praxi se však ukazuje, že aplikace některých zákonných ustanovení je problematická nebo že je velmi obtížné kontrolovat jejich dodržování. Tato práce uvedla pět různých problémů, které se v praxi objevují a které brání tomu, aby systém zaměstnávání cizinců probíhal hladce. **Prvním** z nich je možnost volby rozhodného práva smluvními stranami v pracovní smlouvě. V praxi taková možnost může znamenat, že cizinec, jenž se plně neorientuje v právních předpisech a v tom, co mu je předkládáno, podepíše smlouvu, která se řídí jiným, pro něj méně příznivým právem než tím českým. Tím vzniká velký problém, s nímž se však cizinec po podpisu takové smlouvy nemá na koho obrátit. **Druhým** problémem české právní úpravy zaměstnávání cizinců je obecně proces získávání povolení k zaměstnání. Takové povolení se totiž získává u krajské pobočky ÚP, přičemž dostavit se na takovou pobočku zejména pro cizince, který je stále ještě na území země svého původu, je téměř nemožné. Současná situace tedy velmi nahrává různým, ať už oficiálním či neoficiálním, zprostředkovatelům. **Třetím**, a s předchozím bodem souvisejícím, problémem je existence klientských sítí, které se právě díky výše uvedenému způsobu získávání

povolení k zaměstnání v České republice rozmáhají. Slabé kontrolní mechanismy, které jsou **čtvrtým** bodem této části práce, jejich rozvoji jen napomáhají. **Posledním** a nejvíce diskutovaným problémem celého procesu zaměstnávání cizinců je celková přílišná byrokratická zátěž, již zákonná ustanovení zakládají, a nedostatek úředníků spolu s nečinností některých orgánů situaci ještě zhoršují.

Poslední část diplomové práce se tedy zabývala otázkou, zda celý proces zaměstnávání cizinců lze udělat také jinak. Jako příklad posloužila právní úprava zaměstnávání cizinců v Austrálii, která má s imigrací dlouholeté zkušenosti. Z analýzy australské právní úpravy vyplynulo, že tato země daleko více klade důraz na to, aby celý proces získávání potřebných povolení byl co nejtransparentnější, předvídatelný a jednoduchý. Ve srovnání s ním je český způsob procesu zaměstnávání cizinců daleko více byrokraticky zatížen. Taktéž není vůbec předvídatelný, jelikož o tom, zda se cizinci udělí potřebná povolení, rozhoduje úředník na základě správního uvážení. Austrálie také dbá na to, aby do země přicházeli zejména kvalifikovaní lidé, kteří mají místní ekonomice co nabídnout. Česká republika sice zavedla projekty zelených a modrých karet, avšak i po několika letech existence těchto projektů nejsou vidět žádné výraznější výsledky. Ani jedna z karet se skoro nevydává, přitom jsou cíleny právě na kvalifikované zaměstnance a měly by být pro Českou republiku prioritou. Na rozdíl od České republiky uděluje Austrálie pracovní víza ne pro konkrétní pracovní pozice, ale pro konkrétní obor, kde je aktuálně nedostatek domácí pracovní síly. Zavedení takového systému by mohlo také být v České republice alespoň podnětem k diskuzi.

Česká republika se snaží otázku zaměstnávání cizinců řešit. Postupné novelizace zákonů a vylepšování stávajícího systému jsou jistě chvályhodné. Avšak stále ještě je celý proces příliš nepřehledný, chaotický a příliš zatížený byrokratickými postupy, což odrazuje cizince, kteří ve velké většině případů neumí česky a neznají české poměry. Taková situace stále nahrává nelegálním cestám, jak z pozice zaměstnavatele získat zaměstnance a jak se coby cizinec dostat k práci. Na druhé straně však také odrazuje vysoce kvalifikované zaměstnance, kteří by o práci v České republice měli zájem, avšak raději zvolí pro své působení jiný stát, jehož podmínky budou pro cizince přívětivější. A tak Česká republika má v právní úpravě zaměstnávání cizinců do budoucna stále ještě co zlepšovat.

## **SEZNAM ZKRATEK**

ČR	Česká republika
EHP	Evropský hospodářský prostor
EU	Evropská unie
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
ÚP	Úřad práce
ZMPS	Zákon č. 97/1963 Sb., o mezinárodním právu soukromém a procesním ve znění pozdějších předpisů

## **POUŽITÉ ZDROJE**

- **Zákony a jiné právní předpisy**

Migration Act 1958 (Cth)

Migration Regulations 1994

Nařízení Rady EHS č. 1408/71 o aplikaci systémů sociálního zabezpečení na zaměstnance a OSVČ a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států (Text s významem i pro EHP)

Strengthening of Character and Conduct Provisions Act 1998 (Cth) (Character and Conduct Act)

Zákon č. 97/1963 Sb., o mezinárodním právu soukromém a procesním ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání ve znění pozdějších předpisů



- **Sekundární zdroje**

BOUŠKOVÁ, Petra, et al. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny z hlediska zaměstnanosti, pracovněprávních vztahů a volby práva, povolování pobytu cizinců na území ČR, nemocenského pojištění, zdravotního pojištění, důchodového pojištění, zdaňování příjmů*. 3. aktualiz. vyd. . Olomouc : ANAG, 2009. 253 s s. ISBN 978-80-7263-525-2.

BRITZ, Thomas a HODAČOVÁ, Helena. Vstup občanů z tzv. třetích zemí na český trh práce. *Právní rádce* [online]. 2012, roč. 2012, č. 4 [cit. 2012-10-26]. Dostupné z: [http://www.roedl.com/fileadmin/user\\_upload/Roedl\\_Czech\\_Republic/clanky/2012/Pravni\\_radce\\_04\\_2012\\_TBR\\_HHD.pdf](http://www.roedl.com/fileadmin/user_upload/Roedl_Czech_Republic/clanky/2012/Pravni_radce_04_2012_TBR_HHD.pdf).

BURDOVÁ HRADEČNÁ, Pavla. Postavení cizinců. Český helsinský výbor [online]. 2010, [cit. 2012-11-05]. Dostupné z: [http://www.helcom.cz/download/zpravy/Postaveni\\_cizincu.pdf](http://www.helcom.cz/download/zpravy/Postaveni_cizincu.pdf).

BURKOVIČ, Radovan. Zmatky s programy na Ministerstvu práce zasáhly i zaměstnávání cizinců, odebrané nově agenturám práce. In: *Asociace pracovních agentur* [online]. 2/2012 [cit. 2012-10-26]. Dostupné z: [http://www.apa.cz/tiskove\\_zpravy.htm](http://www.apa.cz/tiskove_zpravy.htm).

CROCK, Mary E a Laurie BERG. *Immigration, refugees and forced migration: law, policy and practice in Australia*. Annandale, N.S.W.: Federation Press, 2011, liv, 698 p. ISBN 978-186-2877-979.

Cizinci v ČR, Český statistický úřad, 2010, [online]. [cit. 2012-11-05]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/tab/660026E7F9>.

ČERMÁKOVÁ, Dita. Katedra sociální geografie a regionálního rozvoje, Přírodovědecká fakulta UK. *Klientský systém*. Konference na téma "Budoucnost pracovní migrace v ČR", 2012.

- ČIŽINSKÝ, Pavel. *Analýza vzniku a působení zprostředkovatelských agentur*. Migrace online [online]. 2009, [cit. 2011-10-29]. Dostupný z WWW: <<http://www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2192196>>.
- ČIŽINSKÝ, Pavel. *Komentář k novému zákonu o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.)*. Migrace online [online]. 17. 8. 2004, 1, [cit. 2011-11-20]. Dostupný z WWW: <http://www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=1957212>.
- ČIŽINSKÝ, Pavel. *Zelené karty? Čekalo se více*. In: Migraceonline [online]. 2008 [cit. 2012-10-26]. Dostupné z: <http://migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2088093>.
- Člověk v tísní, Multikulturní centrum Praha, Poradna pro uprchlíky, Organizace pro pomoc uprchlíkům. *Neregulární pobyt cizinců v ČR: problém a jejich řešení* [online]. 2008 [cit. 2012-10-25]. Dostupný z WWW: <[http://aa.ecn.cz/img\\_upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/Sbornik\\_ne\\_regulerni\\_migrace.pdf](http://aa.ecn.cz/img_upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/Sbornik_ne_regulerni_migrace.pdf)>.
- DRBOHLAV, Dušan, et al. *Nelegální ekonomické aktivity migrantů: Česko v evropském kontextu*. Dušan Drbohlav. [s.l.] : [s.n.], 2008. 311 s. ISBN 978-80-246-1552-3.
- GAVENDOVÁ, Jana. *Záznam z kulatého stolu na téma úřady práce a integrace cizinců*. Migraceonline [online]. 2011, [cit. 2012-11-29]. Dostupné z: <http://migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2315881>.
- HOGG, Robert. *Australská imigrační politika*. Přednáška v rámci kurzu "Contemporary Australia" na University of Queensland, Brisbane, Austrálie. 2012.
- HORÁKOVÁ, Milada. *Mezinárodní pracovní migrace v ČR* [online]. VÚPSV Praha, září 2011 [cit. 2012-10-26]. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/B27-MPMc.pdf>.

Character and Penal Clearance Requirements. In: Australian Government: Department of Immigration and Citizenship [online]. 2012 [cit. 2012-11-18]. Dostupné z: <http://www.immi.gov.au/allforms/character-requirements/>.

Chceš pracovat? Chceš přežít? Musíš znát ceník. *Lidové noviny* [online]. 2009, 8, [cit. 2012-10-26]. Dostupný z WWW: <[http://www.lidovky.cz/chces-pracovat-chces-prezit-musis-znat-cenik-f3r-/ln\\_noviny.asp?c=A090807\\_100006\\_ln\\_noviny\\_sko&klic=232790&mes=090807\\_1](http://www.lidovky.cz/chces-pracovat-chces-prezit-musis-znat-cenik-f3r-/ln_noviny.asp?c=A090807_100006_ln_noviny_sko&klic=232790&mes=090807_1)>.

Informace MPSV o pokynech pro úřady práce v oblasti vydávání povolení k zaměstnání cizinců mimo EU. Tisková zpráva MPSV [online]. 9.2.2012 [cit. 2012-10-26]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/12141/tz\\_090212.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/12141/tz_090212.pdf).

Informační publikace pro cizince [online]. Praha: Ministerstvo vnitra ČR, 2011 [cit. 2011-10-30]. Dostupné z WWW: <<http://www.mvcr.cz/clanek/informacni-publikace-pro-cizince-ze-zemi-mimo-eu.aspx>>.

Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, Právní postavení občanů EU/EHP, Švýcarska a jejich rodinných příslušníků z hlediska zákona o zaměstnanosti, [cit. 2011-10-23] dostupný z WWW: [http://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/zz\\_zamest\\_eu/zz\\_eu\\_prav\\_postaveni](http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_eu/zz_eu_prav_postaveni).

Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, Zaměstnávání cizích státních příslušníků, [cit. 2012-10-26]. Dostupné z WWW: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/zam\\_ciz\\_stat\\_prisl](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/zam_ciz_stat_prisl).

JELÍNKOVÁ, Marie. *Cizinci Čechům práci neberou: rozhovor se sociálním pracovníkem Pavlem Dubou*. Migraceonline [online]. 2011, [cit. 2012-11-29]. Dostupné z: <http://migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2320880>.

JELÍNKOVÁ, Marie. „*O tom, že jste v Česku nelegálně, nemusíte ani vědět.*“ Rozhovor s mongolským migrantem. *Migrace online* [online]. 2008, 1, [cit. 2012-11-05]. Dostupný z WWW: <<http://www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2068647>>.

JOKLOVÁ, Kateřina, et al. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2009. 309 s.

KAMAND, Suhad a kol. *Immigrationkit*. Annandale: Federation Press, 2008. ISBN 978-186-2876-811.

KOMENDOVIÁ, Jana. Několik poznámek k zaměstnávání cizinců na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. In *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010* [online]. Právnická fakulta Masarykova univerzita, 2010 [cit. 2011-12-03]. Dostupné z WWW: <http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/files/PracovniPravo2010.pdf>.

KŘÍŽKOVÁ, Martina. Vítejte v království šedi!. In: *Migraceonline* [online]. 2010 [cit. 2012-10-26]. Dostupné z: [http://www.migraceonline.cz/flexi-insecurity/index.php?option=com\\_content&view=article&id=13&Itemid=15&lang=cz](http://www.migraceonline.cz/flexi-insecurity/index.php?option=com_content&view=article&id=13&Itemid=15&lang=cz).

Migrace, web Ministerstva vnitra České republiky [online]. 29.6.2011 [cit. 2011-10-30]. Dostupné z WWW: <<http://www.mvcr.cz/clanek/migrace-novy-clanek-890951.aspx?q=Y2hudW09Nw%3d%3d>>.

MILLER, Paul W., Immigration Policy and Immigrant Quality: The Australian Points System, *The American Economic Review*, Vol. 89, No. 2, Papers and Proceedings of the One Hundred Eleventh Annual Meeting of the American Economic Association (May, 1999), str. 192-197.

MPO chce rozšířit počet zemí, z nichž lze zažádat o zelenou kartu. *HR Expert* [online]. 18. 5. 2011, [cit. 2011-12-03]. Dostupný z WWW:

<<http://www.hrexpert.cz/personalni-planovani/aktuality/mpo-chce-rozsirit-pocet-zemi-z-nichz-lze-zazadat-o-zelenou-kartu.html>>.

MPSV k vydávání pracovních povolení pro cizince. Tisková zpráva MPSV [online]. 15. 3. 2012 [cit. 2012-10-26]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/12632/tz\\_160312a.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/12632/tz_160312a.pdf).

PASEKOVÁ, Veronika. Zelená a modrá karta. *Práce a mzda* [online]. 2011, 1, [cit. 2011-12-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.hrexpert.cz/personalni-administrativa/vyklady/zelena-a-modra-karta.html>>.

Poradna pro občanství, občanská a lidská práva [online]. 2009 [cit. 2011-11-05]. Dlouhodobý (přechodný) pobyt. Dostupné z WWW: <<http://cizinci.poradna-prava.cz/cizinci-3ti-zemi/dlouhodoby-pobyt.html>>.

Porušování lidských práv a pohrdání morálními zásadami ze strany americké rozhlasové stanice Rádio Svobodná Evropa / Rádio Svoboda (RFE/RL) v Praze nesmí pokračovat. *Český helsinský výbor* [online]. 8. 10. 2012, [cit. 2012-11-01]. Dostupné z: [http://www.helcom.cz/dokumenty/Letter\\_CZ.pdf](http://www.helcom.cz/dokumenty/Letter_CZ.pdf).

*Portál MPSV* [online]. říjen 2011 [cit. 2011-12-04]. Zaměstnávání cizích státních příslušníků. Dostupné z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/stat/zam\\_ciz\\_stat\\_prisl](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/zam_ciz_stat_prisl)>.

REDLOVÁ, Pavla. Cizinci doplňují pracovní trh. *Lidové noviny* [online]. 2.5.2011, [cit. 2011-11-20]. Dostupný z WWW: <<http://www.clovekvtisni.cz/index2.php?id=321&idArt=1750>>.

SCHOVANKOVÁ, Soňa. *Zaměstnávání vysoce kvalifikovaných pracovníků cizinců v Česku*. Konference na téma "Budoucnost pracovní migrace v ČR". 2012.

STÁDNÍK, Jaroslav. Povolení k zaměstnání. *Práce a mzda* [online]. 14. leden 2011, [cit. 2011-11-06]. Dostupný z WWW: <<http://www.hrexpert.cz/pracovni-pravo/vyklady/povoleni-k-zamestnani.html>>.

STEINICHOVÁ, Ladislava, et al. *Zákon o zaměstnanosti: Komentář*. 1.vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010. 316 s.

TOMAN, Karel. Ochrana míst v praxi: Sto inženýrů z Ukrajiny má padáka. *Aktuálně.cz* [online], 26.2.2012 [cit. 2012-10-26]. Dostupné z: <http://aktualne.centrum.cz/ekonomika/podnikani/clanek.phtml?id=734445>.

2010-2011 Migration Report: Program Year to 30 June 2011. In: Australian Government: Department of Immigration and Citizenship [online]. 2012 [cit. 2012-11-18]. Dostupné z: <http://www.immi.gov.au/media/statistics/pdf/report-on-migration-program-2010-11.pdf>.

- **Case Law**

Silveira v Australian Institute of Management (2001)113 FCR 218.

Gaffar v MIMA (Minister for immigration and multicultural affairs) (2000) 59 ALD 421.

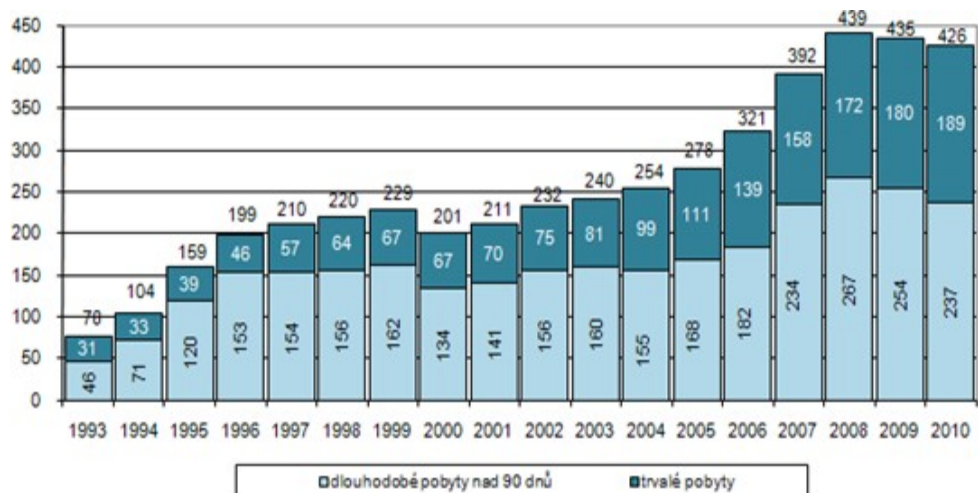
Zhang vs MIMA [2007] FMCA 664.

## **SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha 1 Vývoj počtu cizinců s pobyty trvalými a dlouhodobými pobyty nad 90 dní v ČR 1993 – 2010 (v tisících).....	59
Příloha 2 Vývoj počtu zaměstnaných cizinců v ČR podle postavení v zaměstnání v letech 2001 – 2011 (31. 12.).....	59
Příloha 3 Zaměstnaní cizinci podle státního občanství k 31. 12. 2010 .....	60

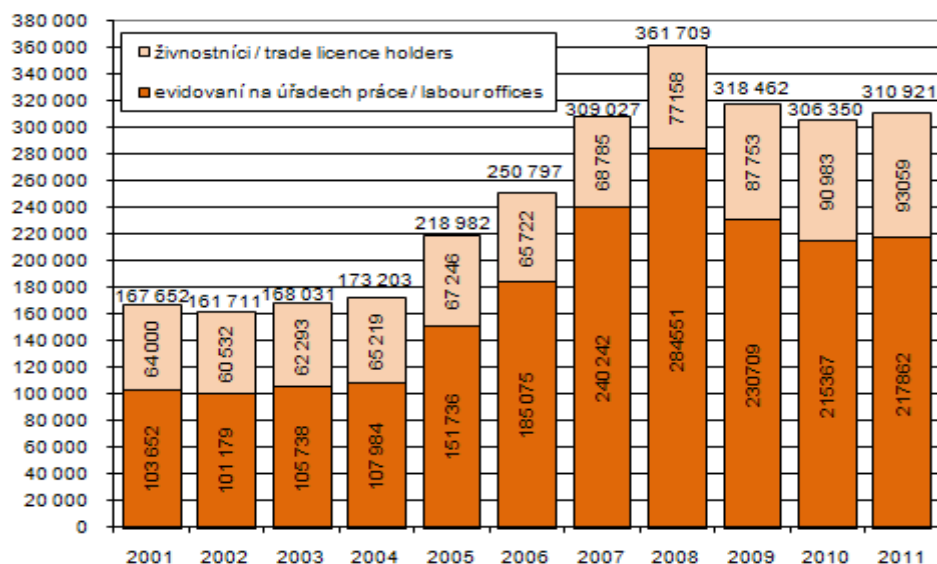
## PŘÍLOHY

**Příloha 1 Vývoj počtu cizinců s pobyty trvalými a dlouhodobými pobyty nad 90 dní v ČR 1993 – 2010 (v tisících)**



Zdroj: Cizinci v ČR, Český statistický úřad, 2010, [online]. [cit. 2012-11-05]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz\\_pocet\\_cizincu](http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_pocet_cizincu)

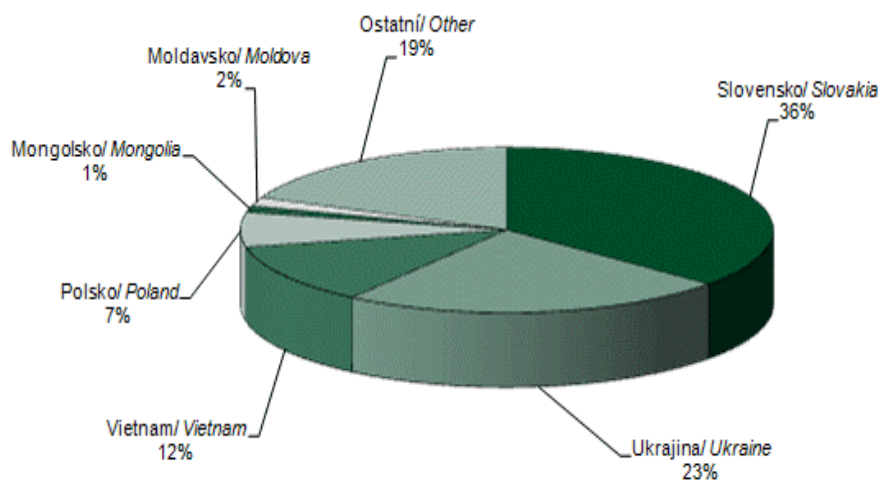
**Příloha 2 Vývoj počtu zaměstnaných cizinců v ČR podle postavení v zaměstnání v letech 2001 – 2011 (31. 12.)**



Zdroj: Cizinci v ČR, Český statistický úřad, 2010, [online]. [cit. 2012-11-05]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz\\_zamestnanost](http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_zamestnanost)



### Příloha 3 Zaměstnaní cizinci podle státního občanství k 31. 12. 2010



Zdroj: Cizinci v ČR, Český statistický úřad, 2010, [online]. [cit. 2012-11-05]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/tab/660026E7ED>

## **Employment of foreigners in the Czech Republic**

### **Resumé:**

The Czech Republic has recently experienced an unprecedented influx of foreigners into its territory. The majority of those people come because of work opportunities. This phenomenon raises the questions of how to best regulate this influx and how to set the conditions under which these people work, so as to be a benefit and not a burden for society. The Czech Republic has set strict rules in order to prevent the foreigners from negatively affecting the domestic labour market. However, stricter the conditions are, the risk of law infringement is higher. For this reason, the main goal of the Czech legislation concerning the employment of foreigners should be the setting of effective rules in order to enable the state to benefit from the foreigner labour market, while simultaneously ensuring that there are adequate control mechanisms to prevent any infringements of the law.

The aim of this thesis is to describe the Czech legislation concerning the employment of foreigners, to highlight the current problems and also the challenges for the future, to draw a comparison between the Czech and Australian legislation and to make further recommendations for the Czech Republic.

This thesis is composed of four chapters. The first chapter is introductory and defines the basic terminology relevant to the topic such as ‘foreigner’, ‘employment’, and ‘employer’. The second chapter presents the effective legislation concerning the employment of foreigners. The third chapter highlights a number of problems related to the reality of the employment of foreigners in the Czech Republic and how these should be solved in the future. The last chapter provides an alternative approach by analysing the current Australian legislation concerning the employment of foreigners. This thesis is then ended by a comparison of the two legal approaches and a number of recommendations for future Czech legislation with respect to the employment of foreigners.

Key words: Labour Law, Foreigners, Employment of foreigners

Klíčová slova: Pracovní právo, Cizinci, Zaměstnávání cizinců