

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

Mgr. Jakub El-Ahmadieh

ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ

Diplomová práce

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

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): prosinec 2015

PROHLÁŠENÍ

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

V Praze, dne 28. 12. 2015

Mgr. Jakub El-Ahmadieh

Obsah

Úvod	4
1. Definice pojmů, režimy a formy pobytu cizince na území České republiky.....	8
1.1 Definice pojmů.....	8
1.1.1 Cizinec	8
1.1.2 Zaměstnanecká a modrá karta	10
1.1.3 Dlouhodobý pobyt	11
1.1.4 Závislá práce.....	11
1.1.5 Zaměstnavatel.....	13
1.2 Režimy a formy pobytu cizinců	13
1.3 Nelegální pobyt a nelegální práce	14
2. Česká právní úprava zaměstnávání cizinců.....	16
2.1 Mezinárodní prvek v pracovním právu	16
2.2 Zaměstnávání cizinců ze zemí Evropské unie.....	19
2.3 Česká právní úprava zaměstnávání cizinců	21
2.4 Česká právní úprava živnostenského podnikání cizinců.....	25
3. Zaměstnanecká a modrá karta	26
3.1 Obecná charakteristiky	26
3.2 Postup k získání zaměstnanecké karty.....	27
3.3 Přejít ze staré úpravy na novou.....	31
3.4 Zvláštní případy a neduální režim zaměstnanecké karty.....	32
3.5 Modrá karta a postup k jejímu získání.....	34
4. Praktické aspekty zaměstnávání cizinců.....	37
4.1 Zaměstnanecká karta a praktické problémy	38
4.2 Praktické zkušenosti s procesem zaměstnávání cizinců	41
4.3 Možnosti vylepšení právní úpravy a inspirace úpravou USA.....	43
Závěr	47

Úvod

Zaměstnávání cizinců na území ČR je v současné době často diskutovaným tématem, a to nejen v souvislosti s významnými změnami, které se na poli právní úpravy této oblasti v posledních letech odehrály, ale také v souvislosti s očekávaným větším přílivem cizích státních příslušníků do České republiky a špatnou dostupností některých kvalifikovaných pracovníků na českém pracovním trhu. Dalším důvodem zvýšené atraktivity této právní oblasti je relativně rychle rostoucí počet cizinců v posledních dvou dekadách, přičemž lze objektivně konstatovat, že velká část příchozích cizinců přichází do České republiky za účelem získání zaměstnání. V současné době lze přitom očekávat, že v souvislosti s probíhajícími migračními pohyby, kterým Evropa čelí, bude do budoucna zaměstnávání cizích státních příslušníků hojně řešenou otázkou.

Zaměstnávání cizinců jsem si jako téma diplomové práce zvolil nejen kvůli jeho aktuálnosti a široké praktické uplatnitelnosti, ale také vzhledem k vlastním praktickým zkušenostem s problémy a překážkami, kterým cizinci ucházející se o možnost být zaměstnán na území České republiky čelí. Během své právní praxe jsem se setkal hlavně s případy cizinců ze zemí mimo členské státy Evropské unie ucházejících se v drtivé většině případů o získání zaměstnanecké karty. Z tohoto důvodu bych svou diplomovou práci rád zaměřil právě na oblast zaměstnávání cizinců ze států mimo Evropskou unii s důrazem na novinky, které byly do právní úpravy zaměstnávání cizinců uvedeny v roce 2014, ale také na jejich pozitivní a negativní aspekty. Vzhledem ke komplexnosti a značné propojenosti tématu se ale v diplomové práci budu věnovat také problematice zaměstnávání cizinců ze zemí EU a další souvisejícím tématům.

Cílem této práce je tedy komplexně představit současnou právní úpravu zaměstnávání cizinců na území České republiky se zaměřením na zaměstnávání cizinců ze států mimo Evropskou unii. Vzhledem k novinkám, které v této oblasti nastaly v roce 2014 hlavně díky zavedení zaměstnanecké karty a se kterými je spojena celá řada problémů a nejasností, bude jedním z cílů práce také shrnutí problémů a výhod, které právní úprava zaměstnaneckých karet do českého právního řádu přinesla. Závěrem se tato diplomová práce podívá na poznatky ohledně pozitiv a negativ právní úpravy optikou odlišného právního systému, konkrétně úpravy užívané pro zaměstnávání cizinců ve Spojených státech amerických.

První část diplomové práce se bude věnovat vymezení důležitých pojmů a obecnému ukotvení této problematiky. Budou zmíněny a vysvětleny různé režimy, ve kterých se cizinec na území České republiky může pohybovat (režim zákona o pobytu cizinců a režim azylového zákona), a stejně tak různé formy pobytu cizince na území ČR (legální a nelegální). Pokud se týká definovaných pojmů, tak první kapitola bude definovat hlavně pojmy logicky plynoucí z tématu práce, tedy „cizinec“, „zaměstnávání“ a další pojmy s ním související.

Druhá část diplomové práce se bude věnovat celkovému rámcovému shrnutí české právní úpravy. Tato část diplomové práce se bude také okrajově věnovat otázce zaměstnávání cizinců ze států Evropské unie, neboť tato oblast nebude již v dalších částech práce rozebírána. V otázce shrnutí české právní úpravy se bude druhá část diplomové práce zabývat různými zákonnými úpravami, které do otázky zaměstnávání cizinců na území České republiky zasahují. Vzhledem k tomu, že otázka zaměstnávání cizinců je oblastí s poněkud roztržštěnou právní úpravou, bude se tato část práce věnovat právní úpravě v jednotlivých zákonech, hlavně v zákoně č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR (dále jen „zákon o pobytu cizinců“), v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“) a v zákoně č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (dále jen „živnostenský zákon“).

Třetí část diplomové práce se bude zabývat otázkou zaměstnávání cizinců ze států mimo Evropskou unii v teoretické rovině. Bude zde tedy řešena hlavně právní úprava zaměstnanecké a modré karty, která od roku 2014 spojila v jedno povolení k zaměstnání a povolení k pobytu, a měla tak významně zjednodušit administrativní zátěž související s přístupem cizinců ze států mimo Evropskou unii na český pracovní trh. Tato část diplomové práce se kromě standardních případů užití zaměstnanecké karty zaměří také na případy zvláštní, tedy například na situace, kdy je zaměstnanecká karta použita v neduálním režimu. Neduální režim zaměstnanecké karty se týká například tzv. vyslaných zaměstnanců. Tato část práce bude obsahovat také stručné historické ohlédnutí týkající se otázky přechodu ze starého režimu do nového režimu zaměstnaneckých karet.

Čtvrtá část diplomové práce se bude zabývat praktickými aspekty zaměstnávání cizinců z nečlenských států Evropské unie na území České republiky. Otázka udělování zaměstnaneckých a modrých karet zde bude rozvedena optikou praktických otázek a

problémů jednak v oblasti postupu při získání a jednak v oblasti kladů a nedostatků, které tento proces má. V této části bych také rád využil praktické případy a zkušenosti, které jsem načerpal v průběhu svých dosavadních pracovních zkušeností a které se týkaly hlavně potenciálních zaměstnanců z Japonska a Spojených států amerických. Závěrem této části bych také rád poukázal na možnosti eventuálního řešení či odstranění daných nedostatků čerpající inspiraci z právní úpravy zaměstnávání cizinců ve Spojených státech amerických.

Práci jsem zpracovával průběžně mezi březnem a prosincem roku 2015, přičemž jsem k jejímu zpracování využíval hlavně internetové zdroje. Kromě příslušných zákonů a jejich komentovaných znění jsem hojně využíval také internetové zdroje příslušných úřadů státní správy, hlavně portálu Ministerstva vnitra, kde jsou komplexně shrnuty veškeré informace týkající se otázek pobytu a zaměstnávání cizinců na území České republiky. Dalšími orgány státní správy, z jejichž internetových stránek jsem čerpal užitečné informace pro zpracování této diplomové práce, jsou Úřad práce České republiky, Česká správa sociálního zabezpečení a Ministerstvo zahraničních věcí. Pro účely zpracování praktických aspektů zaměstnávání cizinců jsem využil nejen vlastní zkušenosti s konkrétními případy, ale také zkušenosti kolegů působících v Organizaci pro pomoc uprchlíkům, která se právní pomocí cizincům dlouhodobě věnuje, a má tedy v této oblasti nepřehledné množství praktických zkušeností. Poznatky týkající se otázky zaměstnávání cizinců ve Spojených státech amerických jsem načerpal převážně z odborných článků na toto téma, ale také na kurzech během svého pobytu na University of Richmond ve Virginii, kde jsem strávil 6 měsíců na studijním pobytu.

Z konkrétních publikací, které jsem využil při zpracování své práce, bych úvodem rád jmenoval publikaci *Pracovní právo* od Miroslava Běliny a kolektiv autorů, konkrétně 6. vydání z roku 2014, dále publikaci *Cizinecké právo: práva a povinnosti cizinců a jejich rodinných příslušníků při vstupu a pobytu na území ČR, jejich zaměstnávání a podnikání, zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, řízení a provozování vozidla, přístup ke vzdělání a studiu, rodinné soužití s cizinci, mezinárodní ochrana/azyl, státní občanství* od Pavla Čížinského, která poskytla celou řadu užitečných informací, a to i přes své starší datum vydání v roce 2012. Při zpracování práce jsem vycházel také z celé řady článků na serveru www.epravo.cz, a užitečným základem byly také informace získané na internetových stránkách www.migraceonline.cz. K otázce použitých zdrojů je závěrem také nutné podotknout, že rozsah existující literatury

k danému tématu není příliš široký a zvláště v otázce zaměstnaneckých karet, které byly v době začátku psaní této práce teprve rok starou záležitostí, bylo zpracování této práce závislé převážně na internetových zdrojích a osobních zkušenostech s danou právní úpravou.

Metodické ukotvení této diplomové práce spočívá v metodách deskripce a interpretační analýzy, které je vhodné užít při komplexním zkoumání právní úpravy určitého problému, neboť umožňují jednak jasně a kompletně popsat daný problém a následně z něho patřičně extrahovat aspekty, na které se autor dané práce zaměřuje. V poslední části práce bude částečně využita také metoda komparace, a to v situaci, kdy budou problémy a nedostatky režimu zaměstnanecké a modré karty porovnávány s právní úpravou ve Spojených státech amerických.

1. Definice pojmů, režimy a formy pobytu cizince na území České republiky

V následující kapitole budou definovány základní pojmy, které považuji za stěžejní pro ukotvení a konceptualizaci zpracovávaného tématu. Kromě pojmů obecných, které jsou užívány v obecném rámci pracovního práva, jako je *zaměstnavatel*, *zaměstnávání* či *závislá práce*, budou definovány také pojmy související přímo se zaměstnáváním cizinců, tedy například pojmy *cizinec* a *zaměstnanecká karta*. Součástí této kapitoly diplomové práce bude dále vysvětlení a definice různých režimů a forem pobytu cizince na našem území, které mohou ovlivňovat vztahy související s jejich zaměstnáváním. Bude tedy řeč jak o režimu azylového zákona, tak o režimu zákona o pobytu cizinců, zmíněn bude také nelegální pobyt a nelegální práce.

1.1 Definice pojmů

1.1.1 Cizinec

Základní definici pojmu cizinec najdeme v zákoně o zaměstnávání cizinců, konkrétně v § 1 odst. 2, který stanoví, že „*Cizincem se rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie*“¹, odst. 3 k tomu pak dodává: „*Úprava vstupu, pobytu a vycestování občana Evropské unie se vztahuje i na občana státu, který je vázán mezinárodní smlouvou sjednanou s Evropským společenstvím a na občana státu, který je vázán Smlouvou o Evropském hospodářském prostoru, pokud tato smlouva nestanoví jinak.*“² Podle zákona o pobytu cizinců je tedy občan Evropské unie považován za cizince, a to i přes specifické postavení, které mezi cizinci občané Evropské unie mají.

Rozdílnou optiku ale užívá zákon o zaměstnanosti, který občany členských států Evropské unie mezi cizince neřadí, když stanoví: „*Státní příslušník jiného členského státu Evropské unie (dále jen „občan Evropské unie“) a jeho rodinný příslušník mají stejné právní postavení v právních vztazích upravených tímto zákonem jako občan České republiky, pokud tento zákon nestanoví jinak*“³, v návaznosti na § 85 téhož zákona, který dále stanoví, že „*Pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí podle tohoto zákona se za cizince nepovažuje občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník (§ 3 odst. 2) a rodinný příslušník občana České republiky uvedený v § 3 odst. 3*“.

¹ § 1 odst. 2 zákona o zaměstnanosti

² § 1 odst. 3 zákona o zaměstnanosti

³ § 3 odst. 2 zákona o zaměstnanosti

odlišné pojetí v rámci obou zákonů je vzhledem k zásadě volného pohybu pracovní síly v Evropské unii logické, neboť ač z pohledu cizineckého práva je občan jiného státu EU považován také za cizince, přestože oproti cizincům z tzv. třetích zemí má v některých ohledech privilegované postavení, v rámci vztahů týkajících se zaměstnanosti by naopak měl mít postavení obdobné nebo srovnatelné s postavení občanů České republiky.

V otázce definice rozdílu mezi občany Evropské unie a občany třetích zemí je třeba pro úplnost ještě dodat, že stejně jako nepovažuje zákon o zaměstnanosti za cizince občany členských států EU a jejich rodinné příslušníky, tak nejsou za cizince považováni ani občané států Evropského hospodářského prostoru, tedy občané Lichtenštejnska, Norska a Islandu a jejich rodinní příslušníci, a dále občané Švýcarska a jejich rodinní příslušníci, neboť tito mají v režimu zákona o zaměstnanosti stejné postavení jako občané členských států Evropské unie, a nejsou tedy zákonem o zaměstnanosti považováni za cizince.⁴

Za rodinného příslušníka pak může být považován i cizinec, který není občanem členského státu Evropské unie, pokud spadá pod definici rodinného příslušníka. *„Rodinným příslušníkem občana EU/EHP a Švýcarska se bez ohledu na státní příslušnost rozumí jeho manžel nebo manželka, partner nebo partnerka, se kterým občan EU uzavřel registrované partnerství na základě právních předpisů členského státu, jejich potomci, jsou-li mladší 21 let nebo jsou-li na něm závislí, dále pak vyživovaní (závislí) příbuzní ve vzestupné řadě občana EU/EHP a Švýcarska a jeho manžela/manželky nebo registrovaného partnera/partnerky. Za rodinného příslušníka občana EU/EHP a Švýcarska se považuje i cizinec, který příslušným orgánům Ministerstva vnitra hodnověrným způsobem doloží, že má s občanem Evropské unie trvalý vztah obdobný rodinnému a žije s ním ve společné domácnosti.“⁵*

Rozdělení cizinců na občany členských států EU a občany dalších států, kteří mají stejné postavení jako občané členských států EU, je z hlediska zaměstnávání cizinců rozhodující, neboť jak bude podrobně probráno v následujících kapitolách, postavení cizinců, kteří nejsou občany členského státu EU nebo občanem státu, jehož občané mají obdobné postavení, je značně komplikovanější a jejich možnost být v České republice

⁴ Právní postavení občanů EU/EHP, Švýcarska a jejich rodinných příslušníků z hlediska zákona o zaměstnanosti. Integrovaný portál MPSV. Staženo dne 27. 10. 2015. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_eu/zz_eu_prav_postaveni.

⁵ Právní postavení občanů EU/EHP, Švýcarska a jejich rodinných příslušníků z hlediska zákona o zaměstnanosti. Integrovaný portál MPSV. Staženo dne 27. 10. 2015. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_eu/zz_eu_prav_postaveni.

zaměstnán je ovlivněna celou řadou administrativních překážek, kterým druhá zmíněná skupina čelit nemusí.

1.1.2 Zaměstnanecká a modrá karta

Zaměstnanecká karta je základním institutem, na jehož základě se v současné době v České republice zaměstnávají cizinci, kteří jsou občany třetích zemí. Do českého právního řádu byla zavedena v roce 2014 a z velké části nahradila dosavadní koncept separátního povolení k pobytu a povolení k zaměstnání. Definice je uvedena v § 42g zákona o pobytu cizinců, který stanoví: „*Zaměstnaneckou kartou se rozumí povolení k dlouhodobému pobytu opravňující cizince k přechodnému pobytu na území delšímu než 3 měsíce a k výkonu zaměstnání na pracovní pozici, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána, nebo na pracovní pozici, ke které byl udělen souhlas ministerstva podle odstavce 7.*“⁶ Z uvedeného tedy vyplývá, že zaměstnanecká karta je dokumentem duální povahy, když v sobě kombinuje povolení k dlouhodobému pobytu s povolením vykonávat specifikované zaměstnání. V případě cizinců, u kterých se podle § 98 zákona o zaměstnanosti za účelem zaměstnání nevyžaduje ani povolení k zaměstnání, ani zaměstnanecká karta, ani modrá karta, slouží pak zaměstnanecká karta jako doklad prokazující oprávnění k pobytu na území České republiky za účelem zaměstnání. Totéž platí pro skupiny cizinců, u kterých zákon o zaměstnanosti stále vyžaduje povolení k zaměstnání.⁷

Modrá karta je určena pro cizince pracující na pozici vyžadující vysokou kvalifikaci. Vysokou kvalifikací se přitom rozumí řádně ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, pokud studium trvalo aspoň 3 roky.⁸ Typově je modrá karta také duálním dokumentem, který v sobě integruje povolení k dlouhodobému pobytu a povolení k zaměstnání, a je tedy dokumentem srovnatelným se zaměstnaneckou kartou. Pokud se tedy v této práci hovoří o obecných znacích jednoho nebo druhého typu oprávnění lze až na výjimky tvrzené skutečnosti aplikovat jak na modrou, tak na zaměstnaneckou kartu.

⁶ § 42g odst. 1 zákona o pobytu cizinců

⁷ § 42g odst. 1 zákona o pobytu cizinců

⁸ RYTÍŘOVÁ, L., TEPPEROVÁ, J. Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. s 61

1.1.3 Dlouhodobý pobyt

Vzhledem k tomu, že se tato diplomová práce věnuje primárně tématu zaměstnávání cizinců ze zemí mimo Evropskou unii, a speciálně pak otázkám zaměstnanecké a modré karty a souvisejícím oprávněním k pobytu a zaměstnání, je *dlouhodobý pobyt* pojmem, který v rámci ostatních druhů pobytu zaujímá nejvýznamnější místo pro účely zaměření této práce.

Obecně lze říci, že pro občany členských zemí Evropské unie jsou relevantní dva režimy, a to pobyt přechodný a pobyt trvalý, celkově ale tyto osoby mohou na území České republiky pobývat bez omezení a stejně tak zde mohou být i zaměstnávány. Pro občany států, které nejsou členy Evropské unie, se uplatní vícestupňový systém, kdy kromě dlouhodobého pobytu mohou tyto osoby v České republice pobývat na základě buď krátkodobého víza (do 90 dnů pobytu), nebo dlouhodobého víza (více než 90 dnů). Po splnění podmínky 5 let nepřetržitého pobytu a dalších souvisejících podmínek pak může cizinec žádat o přiznání trvalého pobytu.⁹ *Dlouhodobým pobytem* se tedy rozumí pobyt cizince na území České republiky delší než šest měsíců při splnění zákonných podmínek. Dlouhodobý pobyt může mít celou řadu účelů a výše zmíněnou zaměstnaneckou a modrou kartu můžeme také počítat jako typ dlouhodobého pobytu za účelem zaměstnání, která díky své duální povaze zároveň nese povolení k zaměstnání.

1.1.4 Závislá práce

Jelikož zákonný rámec relevantních předpisů nedefinuje přesný pojem *zaměstnávání*, který uvádím v úvodu této kapitoly, je nutné se při jeho definici nejprve odpíchnout od pojmu závislá práce, který je definován v zákoníku práce, konkrétně v jeho § 2, který v odstavci 1 stanoví: „*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.*“¹⁰ Odst. 2 téhož ustanovení pak dále 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.*“¹¹

⁹ *Vybrané typy pobytů na území ČR.* Migrace online. Citováno 25. 10. 2015, dostupné z: <http://www.migrace.com/bx/cs/1/2>

¹⁰ § 2 odst. 1 zákoníku práce

¹¹ § 2 odst. 2 zákoníku práce

Zákoník práce ve svých dalších ustanoveních pak stanoví, že závislá práce může být vykonávána v různých formách, tedy jednak v pracovním poměru podle § 38, a nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr podle § 74 a násl. V kontextu zaměstnávání cizinců, ale není tento výčet úplný, neboť § 89 odst. 2 zákona o zaměstnanosti dále stanoví, že za zaměstnávání se pro účely zaměstnávání cizinců rozumí také *„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.“*¹² Účelem uvedeného ustanovení je evidentně co nejširší pojetí aktivit cizince na území České republiky, aby i činnosti, které ve smyslu české právní úpravy nespádají pod pojem zaměstnávání, mohly být regulovány ustanoveními o zaměstnávání cizinců.

Pojem *zaměstnávání* v kontextu zaměstnávání cizinců je tedy § 89 odst. 2 zákona o zaměstnanosti rozšířen oproti svému významu v kontextu právní úpravy týkající se občanů České republiky, na druhou stranu je tento pojem jiným ustanovením ve vztahu k cizincům ze třetích zemí také zúžen, a to v situaci, kterou upravuje § 66 zákona o zaměstnanosti. Toto ustanovení fakticky zakazuje agenturní zaměstnávání cizinců ze třetích zemí, když stanoví: *„Agentura práce nemůže dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, kterému byla vydána zaměstnanecká karta, modrá karta, nebo kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání.“*¹³ Zprostředkování zaměstnání lze přitom oprávněně považovat za jeden z aspektů pojmu *zaměstnávání*, když ustanovení § 14 odst. 1 mimo jiné stanoví, že zprostředkováním zaměstnání se mimo jiné rozumí *„zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele (...)“*¹⁴

V kontextu výše uvedeného tedy můžeme na pojem *zaměstnávání* ve vztahu k cizincům nahlížet širěji než na tentýž pojem v rámci české právní úpravy, neboť pod pojem *zaměstnávání* ve vztahu k cizincům zařadíme i některé činnosti, které za zaměstnání nejsou považovány, pokud se jedná o vztah k občanu České republiky. Zároveň je ale pojem *zaměstnávání* ve vztahu k cizincům platnou právní úpravou také zúžen, když tato právní úprava zapovídá agenturní zaměstnávání držitelů zaměstnanecké a modré karty, modré karty nebo povolení k zaměstnání, tedy v zásadě cizinců ze třetích zemí.

¹² § 89 odst. 2 zákona o zaměstnanosti

¹³ § 66 zákona o zaměstnanosti, poslední věta

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

K uvedenému je zároveň nutné podotknout, že cizinci mající na území České republiky povolení k trvalému pobytu samozřejmě do této skupiny nespádají. Obecně totiž platí, že cizinci, kterým bylo uděleno právo k trvalému pobytu na území ČR, fungují podle odlišných pravidel, než cizinci s obyčejným dlouhodobým pobytem. O dlouhodobém pobytu a o dalších formách pobytu cizinců na území ČR bude podrobněji hovořeno ve druhé kapitole této práce.

1.1.5 Zaměstnavatel

Obecnou definici zaměstnavatele poskytuje zákoník práce a zákon o zaměstnanosti, který definici zákoníku práce ještě rozšiřuje. Podle zákoníku práce je tedy zaměstnavatelem „osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu“¹⁵. Z § 9 pak dále vyplývá, že zaměstnavatelem může být také organizační složka státu. Stejně tak může být zaměstnavatelem zahraniční fyzická osoba nebo zahraniční právnická osoba či její organizační složka podnikající na území České republiky.¹⁶

V kontextu otázky zaměstnávání cizinců mohou být v určitých případech některé osoby, které za normálních okolností mohou vystupovat jako zaměstnavatelé z této možnosti vyloučeny. Týká se to již zmíněného agenturního zaměstnávání, když podle § 66 zákona o zaměstnanosti jsou cizinci držící zaměstnaneckou kartu, modrou kartu nebo povolení k zaměstnání vyloučeni z agenturního zaměstnávání. Ve vztahu k těmto osobám tedy zprostředkovatelské agentury práce nemohou vystupovat jako zaměstnavatel.

1.2 Režimy a formy pobytu cizinců

Zákon o pobytu cizinců stanovuje v § 1 odst. 1 svou působnost, když stanoví, že „*upravuje v návaznosti na přímo použitelný právní předpis Evropských společenství podmínky vstupu cizince na území České republiky (dále jen „území“)* a *vycestování cizince z území, stanoví podmínky pobytu cizince na území a vymezuje působnost Policie České republiky (...), Ministerstva vnitra (...) a Ministerstva zahraničních věcí v této oblasti státní správy.*“¹⁷ Ve vztahu k pobytu cizinců na území České republiky se tedy jedná o obecný právní předpis, který se vztahuje na všechny cizince, pokud jejich postavení není upraveno jiným zákonem. V režimu zákona o pobytu

¹⁵ § 7 zákoníku práce

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

¹⁷ § 1 odst. 1 zákona o pobytu cizinců

cizinců se cizinec může nacházet na základě celé řady forem pobytů, které byly zmíněny již výše a které budou podrobně diskutovány v kapitole 2.

Zvláštní režim, týkající se pobytu cizinců potom nastává na základě zákona č. 325/1999 Sb., zákon o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákon o azylu“), který se vztahuje na osoby, které na území České republiky požívají různých forem mezinárodní ochrany. Otázky mezinárodní ochrany jsou rozsáhlým problémem, který není tématem této práce. Z hlediska zaměstnávání cizinců je důležitý fakt, že u cizince, kterému byl udělen azyl nebo doplňková ochrana, se nevyžaduje povolení k zaměstnání, modrá ani zaměstnanecká karta¹⁸. Toto opatření odpovídá také dikci ustanovení § 53c zákona o azylu, který stanoví, že „*Osoba požívající doplňkové ochrany se pro účely poskytování zdravotních služeb a zaměstnanosti považuje za osobu s trvalým pobytem na území.*“¹⁹ Tato dikce se však uplatní pouze na poživatele doplňkové ochrany, nikoliv na všechny poživatele mezinárodní ochrany podle zákona o azylu.

Na druhou stranu je ale významně omezena možnost žadatelů o mezinárodní ochranu být zaměstnán. Opatření, které chce primárně zamezit zneužívání institutu mezinárodní ochrany, stanoví, že taková osoba nesmí být zaměstnána po dobu až 12 měsíců od podání žádosti.²⁰ Toto ustanovení může sice efektivně bránit ukrývání ekonomické migrace za potřebu mezinárodní ochrany, jak se to od 70. a 80. let 20. století dělo po celé Evropě, v kontextu současné uprchlické krize může ale toto opatření významně snižovat schopnost migrantů a potenciálně úspěšných žadatelů o mezinárodní ochranu o bezproblémovou a efektivní integraci do společnosti.²¹ Také z tohoto důvodu je v současné době projednávána novela zákona o zaměstnanosti, která by tuto lhůtu snížila na polovinu, tedy na 6 měsíců.

1.3 Nelegální pobyt a nelegální práce

Zatímco pojem nelegální pobyt cizince na území České republiky není jako pojem v žádném relevantním zákonném ustanovení explicitně definován, a musíme si tedy vystačit s negativní definicí nelegální práce, kterou postihuje komplexně zákon o

¹⁸ § 98 písm. c) zákona o zaměstnanosti

¹⁹ § 53c zákona o azylu

²⁰ § 99 písm. a) zákona o zaměstnanosti

²¹ *Žadatelé o azyl a možnosti jejich zaměstnávání*. Migrace online. Citováno 25. 10. 2015, dostupné z: http://www.migrace.com/cs/clanky/126_zadatele-o-azyl-a-moznosti-jejich-zamestnavani

zaměstnanosti, který v otázce cizinců stanoví, že nelegální práci je buď „pokud fyzická osoba-cizinec vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu se zaměstnaneckou kartou vydanou podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky, nebo v rozporu s modrou kartou“²² nebo „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“²³. Na cizince se nicméně samozřejmě uplatní také obecné ustanovení o nelegální práci, tedy že nelegální práci rozumíme „výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah“²⁴. Z toho tedy vyplývá, že definice nelegální práce je v případě cizince širší než v případě občana České republiky. Nicméně i cizinec, který disponuje platným povolením k pobytu a příslušným oprávněním k zaměstnání, se může dopustit nelegální práce, bude-li závislou činností vykonávat mimo pracovní poměr. Vrátime-li se zmínkou ještě k nelegálnímu pobytu cizince na území České republiky, je třeba k výše uvedenému negativnímu vymezení definice tohoto pojmu uvést několik příkladů, kdy taková situace nastane. Nelegálně pobývajícím cizincem na území České republiky se tedy stane jednak osoba, která buď neuposlechla výjezdní příkaz, nebo ignorovala rozhodnutí o vyhoštění, jednak také osoba, která nelegálně překročí hranice České republiky nebo zůstane na území České republiky i poté, co jí vyprší platné povolení k pobytu. V určitém ohledu lze za nelegální pobyt považovat také situaci, kdy cizinec vykonává zaměstnání v rozporu se svým pobytovým statutem.²⁵

²² § 5 písm. e) bod 2 zákona o zaměstnanosti

²³ § 5 písm. e) bod 3 zákona o zaměstnanosti

²⁴ § 5 písm. e) bod 1 zákona o zaměstnanosti

²⁵ DRBOHLAV, Dušan, et al. *Nelegální ekonomické aktivity migrantů: Česko v evropském kontextu*. Karolinum, 2009. str. 158.

2. Česká právní úprava zaměstnávání cizinců

V této kapitole diplomové práce bude komplexně shrnuta česká právní úprava týkající se zaměstnávání cizinců. Analyzovány budou nejdůležitější právní předpisy českého právního řádu ve vztahu k zaměstnávání cizinců, zejména tedy zákon o zaměstnanosti a zákon o pobytu cizinců. Zmíněny budou ale samozřejmě také relevantní pasáže zákoníku práce nebo živnostenského zákona, který se sice přímo nevztahuje k zaměstnávání cizinců jako takovému, ale upravuje podmínky pro živnostenské podnikání cizinců, a je tedy pro téma této práce taktéž relevantní. Úvodem kapitoly se také zmíníme o mezinárodním prvku v pracovním právu v souvislosti se zákonem o mezinárodním právu soukromém a kolizní úpravě pracovněprávních vztahů. Součástí této kapitoly bude také exkurz do oblasti zaměstnávání cizinců ze zemí Evropské unie, ale vzhledem k tomu, že se tato práce na oblast zaměstnávání cizinců ze zemí Evropské unie nezaměřuje, bude tato část probírána jen okrajově za účelem zachování celistvosti a úplnosti výkladu.

2.1 Mezinárodní prvek v pracovním právu

Stejně jako v dalších právních odvětvích, i v pracovním právu může nastat situace, že se v pracovněprávním vztahu vyskytne mezinárodní prvek. Podle publikace *Pracovní právo* můžeme o mezinárodním prvku v pracovním právu hovořit pokud:

- „*subjektem právního vztahu je cizí státní příslušník nebo zahraniční právnická osoba, či subjekt má bydliště nebo sídlo v cizině,*
- *obsah, tedy vzájemná práva a povinnosti mají vztah k zahraničí (...),*
- *ke skutečnosti právně významné pro vznik, změnu nebo zánik pracovněprávního vztahu došlo v zahraničí,*
- *předmět právního vztahu má vztah k zahraničí.*“²⁶

Samotná existence jakéhokoliv mezinárodního prvku ale ještě nezakládá nutně důvod pro aplikaci kolizních norem. Při hodnocení mezinárodního prvku je totiž zcela zásadní také jeho význam pro daný právní vztah. V každém právním odvětví je přitom otázka významu určitých aspektů odlišná, jinými slovy v občanském právu můžeme za důležité považovat jiné aspekty než například v právu trestním. „(V) *pracovním právu se zásadně jako nepodstatný spatřuje vztah k právnímu řádu místa uzavření pracovní smlouvy nebo k místu učinění jiných úkonů majících důsledky na vznik, změnu nebo skončení*

²⁶BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 118

*pracovněprávního vztahu; případně pracovněprávních vztahů souvisejících se základními pracovněprávními vztahy, právnímu řádu cílového místa zahraniční pracovní cesty (krátkodobého vyslání) apod.*²⁷ Naopak za stěžejní aspekt pracovněprávních vztahů lze považovat ochrannou funkce pracovního práva, a stejně tak tedy i kolizní úprava pracovního práva dbá na to, aby tato funkce zůstala zachována v co možná největším rozsahu. Správným nastavením hraničních určovatелů je tedy třeba zamezit tomu, aby docházelo k dílčí aplikaci různých právních řádů za účelem obcházení ochranné funkce pracovního práva.

Pro účely této diplomové práce je relevantní jeden konkrétní mezinárodní prvek v pracovním právu, a tím je státní příslušnost. V pracovněprávních vztazích bude totiž velmi časté, že jedna ze zúčastněných stran, ať už zaměstnanec nebo zaměstnavatel, bude představovat cizí prvek v daném pracovněprávním vztahu. V předchozí kapitole je uvedena podrobná definice toho, koho lze v určitých situacích považovat za cizince a koho nikoliv, na tomto místě tedy nezbývá než zmínit § 28 zákona o mezinárodním právu soukromém, který stanoví pravidla pro to, koho je třeba považovat za cizince (respektive českého státního občana) v případech, kdy spolu kolidují jedno nebo více občanství. Předně platí, že *„(j)e-li někdo v rozhodné době státním občanem České republiky a považuje-li ho za svého občana také jiný stát, je rozhodné státní občanství České republiky.*²⁸ Dále platí, že z více cizích státní občanství má přednost to, které osoba nabyla jako poslední, nebo to, ke kterému má prokazatelně bližší vztah.

Státní příslušnost je jako mezinárodní prvek v pracovním právu důležitá také z toho důvodu, že se na jejím základě prakticky uplatňuje výjimka ze zásady, že v otázkách osobnostních a majetkových mají cizinci stejné právní postavení jako čeští státní příslušníci. Je to právě oblast zaměstnávání, kde platí nezanedbatelně odlišná pravidla pro české státní občany a občany jiných států. *„Cizího státního příslušníka, který není rodinným příslušníkem občana České republiky, státním příslušníkem jiného členského státu Evropské unie, jeho rodinným příslušníkem, občanem zemí Evropského hospodářského prostoru (Island, Lichtenštejnsko, Norsko a Švýcarsko) či jeho rodinným příslušníkem nebo cizincem, jemuž byl udělen azyl, doplňková ochrana či se nachází v jiné privilegované kategorii (např. rezident jiného členského státu Evropské unie), lze*

²⁷ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 118

²⁸ § 28 odst. 1 zákona o mezinárodním právu soukromém

totiž zaměstnat, pouze disponuje-li platným povolením k zaměstnání a povolením k pobytu nebo zaměstnaneckou či modrou kartou.“²⁹

Tam, kde je to možné, bývá jako nejčastější hraniční určovatel v pracovním právu používáno místo výkonu práce³⁰, mezi další významné hraniční určovatele patří například místo výkonu práce nebo právo zvolené účastníky pracovněprávního vztahu. To se samozřejmě týká primárně „nepohyblivých zaměstnání“, tedy těch, která jsou přirozeně a z větší části vykonávána na jednom místě. Tento výběr hraničního určovatele také plně odpovídá snaze zachovat ochrannou funkci pracovního práva v co nejširší míře, neboť nejlépe zajišťuje propojení s předpisy veřejného práva, které ochranu v rámci pracovněprávních vztahů zajišťují. Hraniční určovatel místa výkonu práce je považován za nejvhodnější také na úrovni unijního práva. „*Místo výkonu práce, které bylo sjednáno v pracovní nebo jiné smlouvě, je rovněž dostačující pro založení tzv. zvláštní příslušnosti soudu. SDEU dokonce pro zvláštnosti pracovněprávních vztahů příslušnost soudu místa výkonu práce považuje za nejvhodnější.*“³¹

Hlavním pramenem, který stanoví zásadní hraniční určovatele, jsou ustanovení unijního práva a zákon o mezinárodním právu soukromém se použije jen doplňkově. Zásadní je v tomto směru zejména Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (dále jen „Řím I“), které upravuje mimo jiné také oblasti týkající se rozhodného práva v oblasti pracovněprávních vztahů. Nařízení Řím I ve svém čl. 8 stanoví pravidla pro individuální pracovní smlouvy, přičemž preferuje právo zvolené smluvními stranami, ovšem za podmínky, že tímto postupem nebude zaměstnanec zbaven ochrany, která by mu příslušela, kdyby volba práva nebyla provedena.³² V rozsahu, ve kterém si stany právo nezvolí, se na prvním místě uplatní hraniční určovatel místa, kde zaměstnanec obvykle vykonává práci.³³ Důležitým z hlediska aplikace nařízení Řím I je také jeho čl. 9, který v odst. 2 a 3 stanoví, že nařízením „není v žádném případě dotčeno použití imperativních ustanovení práva země

²⁹ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 119

³⁰ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 119

³¹ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 120

³² nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008, o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy, Čl. 8 odst. 1

³³ nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008, o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy. Čl. 8 odst. 2

soudu³⁴ a že „lze použít imperativní ustanovení práva země, v níž mají být nebo byly povinnosti vyplývající ze smlouvy splněny, pokud tato imperativní ustanovení činí plnění smlouvy protiprávním. Při rozhodování, zda mají být taková ustanovení použita, je třeba vzít v úvahu jejich povahu a účel, jakož i důsledky, které by mohly z jejich použití nebo nepoužití vyplynout.“³⁵

2.2 Zaměstnávání cizinců ze zemí Evropské unie

Jak již bylo nastíněno v první kapitole této diplomové práce, je vzhledem k zásadě volného pohybu pracovníků v Evropské unii možnost státu regulovat zaměstnávání státních příslušníků členských států Evropské unie značně omezená. Obdobná práva se přitom vztahují i na rodinné příslušníky těchto osob, kteří ale navíc mohou být i občany jiných než členských států Evropské unie. Rodinný příslušník ale musí v takové případě získat od Ministerstva vnitra povolení k přechodnému pobytu, nebo se alespoň prokázat dokladem, že podal žádost o povolení k přechodnému pobytu rodinného příslušníka občana Evropské unie na území České republiky. Obecně ale platí, že pro vstup na trh práce nepotřebuje občan členského státu ani jeho rodinný příslušník žádnou formu speciálního povolení ve formě povolení k zaměstnání, zaměstnanecké karty nebo modré karty.

Ze zaměstnávání cizinců, kteří jsou občany některého z členských států EU, nicméně vyplývá jedna povinnost pro zaměstnavatele, kteří tyto osoby zaměstnají, a to povinnost informační vůči krajské pobočce úřadu práce nejpozději v den nástupu této osoby do práce. Stejně tak musí být krajský pobočka úřadu práce informována nejpozději deset dnů od chvíle, kdy pracovněprávní vztah cizince u daného zaměstnavatele skončí. Totéž platí také pro zaměstnavatele, ke kterým jejich zahraniční partner vysílá své vlastní zaměstnance jako vyslané zaměstnance.³⁶

To, že mají občané členských států EU a jejich rodinní příslušníci postavení obdobné jako čeští státní příslušníci lze přičíst zásadě volného pohybu pracovníků, která je považována za jednu ze základních zásad, na kterých projekt evropské integrace stojí, a je tedy silně

³⁴ nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008, o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy Čl. 9 odst. 2

³⁵ nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008, o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy. Čl. 9 odst. 3

³⁶ Povinnost zaměstnavatele nebo právnické nebo fyzické osoby, ke které jsou občané EU/EHP, Švýcarska a jejich rodinní příslušníci vysláni k výkonu práce. Integrovaný portál MPSV. Citováno dne 27. 10. 2015.

Dostupné z:

https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_eu/zz_eu_zamest

zakotvena jak ve Smlouvě o fungování Evropské unie, tak v sekundárním prováděcím právu. Pojem pracovník přitom není zvolen náhodně, ale tak, aby se užítky této zásady neomezovaly jen na například na zaměstnance. Je tedy třeba tento pojem vykládat v nejšířších možných souvislostech jako osobu ekonomicky aktivní. Pak sem lze zahrnout kromě zaměstnanců také osoby samostatně výdělečně činné. Přesnější definice pojmu pracovník byla stanovena rozsudkem Soudního dvora Evropské unie ve věci 66/85, Deborah Lawrie-Blum, ze dne 3. července 1986, kde soud uvádí volný pohyb pracovníků jako jedno ze základních práv v rámci unijního právního řádu a vyslovuje požadavek na co nejšířší definici tohoto pojmu. Ve svém rozhodnutí pak poukazuje také na to, že za pracovníka je v tomto kontextu třeba považovat také osobu nezaměstnanou, která práci skutečně a aktivně hledá.³⁷

Pro účely volného pohybu pracovníků je také důležitá otázka, jakým způsobem se pohybující se pracovníci budou začleňovat do jednotlivých systémů sociálního zabezpečení. Za tímto účelem existuje v rámci Evropské unie určitá míra koordinace systémů sociálního zabezpečení. Unie nereguluje pravidla jednotlivých států ani nesjednocuje podmínky, za jakých systémy sociálního zabezpečení fungují, stanovuj ale základní zásady toho, jak se ve vztahu k občanům Evropské unie budou tyto systémy aplikovat. Platí tedy, že se vždy použije jen jeden systém sociálního zabezpečení, za stejných podmínek, jaké mají domácí občané, při zohlednění pojistné historie osoby i v jiných státech Evropské unie. Platí také, že je možné dávky mezi jednotlivými státy přenášet, i když osoba žije v jiném státě. Je tedy možné žít ve Francii a pobírat důchod, na který má osoba nárok v České republice. Otázka začlenění do systémů sociálního zabezpečení sice přímo nesouvisí se zaměstnáváním osob jako takovým, pro volný pohyb pracovníků a osob v rámci Evropské unie je ale stěžejní, neboť neexistence dostatečné koordinace by mohla cizí pracovníky a osoby v sociální sféře znevýhodňovat, čímž by docházelo k efektivnímu omezování jejich pohybu, ač by navenek bylo toto právo zaručeno.

Pro občany Evropské unie a jejich rodinné příslušníky platí také odlišná pravidla v oblasti získávání povolení k různým typům pobytu na území České republiky. Kromě toho, že občané EU nepotřebují ke krátkodobému pobytu na území České republiky vízum, což vyplývá i z logiky volného pobytu osob, platí o nich také to, že mají právní nárok na

³⁷ Soudní dvůr Evropské unie. Rozsudek ve věci 66/85, Deborah Lawrie-Blum, ze dne 3. července 1986. In *Sbírka rozhodnutí*. 1986, s. 02121.

udělení povolení k trvalému pobytu, pokud splní všechny objektivní podmínky. To platí u většiny případů rodinných příslušníků. Zvýhodnění jsou občané členských států Evropské unie také v případě dlouhodobého pobytu. Pokud totiž přesáhnou standardní dobu krátkodobého pobytu, tedy 90 dnů, nemusí speciálně žádat o povolení k přechodnému pobytu na cizinecké policii (mohou tak ale učinit dobrovolně). V jiné situaci jsou ale jejich rodinní příslušníci, kteří nejsou občany členského státu Evropské unie a kteří o povolení k přechodnému pobytu na cizinecké policii žádat musí.

2.3 Česká právní úprava zaměstnávání cizinců

Na úvod této kapitoly bylo zmíněno, že stěžejní právní úpravou pro zaměstnávání cizinců jsou hlavně zákon o pobytu cizinců a zákon o zaměstnanosti. Podle zákona o pobytu cizinců je možné řešit většinu situací, které mohou nastat v souvislosti se zaměstnáváním cizinců ze států, které nejsou členskými státy Evropské unie. Od zavedení zaměstnanecké karty v roce 2014 se totiž úprava povolení k zaměstnání podle zákona o zaměstnanosti neaplikuje ve všech případech, ale velké množství případů, které se dříve alespoň z části řešily podle zákona o zaměstnanosti, dnes spadají právě pod ustanovení o zaměstnanecké a modré kartě, které budou podrobně rozebrány v následující kapitole.

Zákon o pobytu cizinců tedy řeší jednak různé možnosti integrovaných povolení k pobytu a zaměstnání (zaměstnaneckou a modrou kartu), a dále řeší také různé formy pobytu cizince na českém území z hlediska časového, jak bylo zmíněno v předcházející kapitole. Z tohoto pohledu tedy rozlišujeme krátkodobý, dlouhodobý a trvalý pobyt, přičemž první dva druhy lze souhrnně označit jako pobyt přechodný. Pro účely analýzy otázky zaměstnávání cizinců je nicméně nejrelevantnější pobyt dlouhodobý, neboť držitelé povolení k trvalému pobytu jsou vyňati z povinnosti mít zaměstnaneckou kartu, modrou kartu nebo povolení k zaměstnání.³⁸ Naopak u cizinců pobývajících na území České republiky formou krátkodobého pobytu jsou možnosti získat zaměstnání v drtivé většině omezeny a navíc i z logiky institutu krátkodobého pobytu vyplývá, že tento není utvořen za účelem poskytovat možnost zaměstnání.

Krátkodobý pobyt je ze všech tří druhů pobytu typem nejvíce harmonizovaným, neboť se jeho úprava aplikuje na celý schengenský prostor. Jedná se například o seznam zemí, se kterými je stanoven bezvízový styk a jejichž občané tedy mohou na území schengenského prostoru, a tedy i České republiky, pobývat až 90 dní bez víza. Cizinci z těchto zemí pak

³⁸ § 98 písm. a) zákona o zaměstnanosti

automaticky spadají pod § 18 zákona o pobytu cizinců, který podrobně stanoví skupiny cizinců, kteří nejsou povinni mít za účelem pobytu na území české republiky platné vízum. Cizinci z ostatních zemí pak musí disponovat vízem podle § 20 zákona o pobytu cizinců. Trvalý pobyt cizince ze země, která není členským státem Evropské unie, se taktéž řídí zákonem o pobytu cizinců, konkrétně § 65 a násl. Obecně platí, že základní podmínkou, která musí být splněna, je alespoň pětiletý předchozí nepřetržitý pobyt na území České republiky. Z tohoto pravidla lze však dohledat výjimky například v § 66 zákona o pobytu cizinců, který stanoví případy, kdy tato podmínka splněna být nemusí. Ustanovení § 67 zákona o pobytu cizinců pak stanoví případy, kdy k získání povolení k trvalému pobytu stačí splnění podmínky délky pobytu pouze v rozsahu čtyř let.

Pokud hodlá cizinec, který je občanem států, který není členem Evropské unie, pobývat na území České republiky déle než 90 dnů, může využít hned několika institutů, díky nimž může takto na území České republiky pobývat. Jednak je to institut víza k pobytu nad 90 dnů, které je upraveno v § 30 a násl. zákona o pobytu cizinců, a jednak je to institut povolení institut k dlouhodobému pobytu, který je upraven v § 42 a násl. zákona o pobytu cizinců. Obecně platí, že cizinec na území České republiky pobývá nejprve na základě dlouhodobého víza a následně, pokud hodlá na území České republiky pobývat déle než 6 měsíců, může požádat o povolení k dlouhodobému pobytu. Zásadní rozdíl mezi oběma instituty je kromě časového rozsahu také právě to, že dlouhodobé vízum nelze udělit za účelem zaměstnání.³⁹

Dlouhodobé vízum stejně jako povolení k dlouhodobému pobytu lze udělit k celé řadě rozdílných účelů, přičemž zákon upravuje pro jednotlivé pobytové účely rozdílné podmínky, podle potřeb jednotlivých kategorií. Takto lze tedy získat například povolení k dlouhodobému pobytu za účelem studia, vědeckého výzkumu, podnikání, sloučení rodiny atd. Před novelou z roku 2014 existovalo také povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání, které bylo ale touto novelou zcela nahrazeno zaměstnaneckou kartou, o které bude podrobně řeč v následující kapitole. Kromě zaměstnanecké karty zná česká právní úprava také tzv. modrou kartu, která je obdobou zaměstnanecké karty, ale vztahuje se na zaměstnání, která vyžadují vysokou kvalifikaci, tedy vysokoškolské nebo vyšší odborné vzdělání, které trvalo alespoň 3 roky.⁴⁰ Před novelizací v roce 2014

³⁹ § 30 odst. 2 zákona o pobytu cizinců

⁴⁰ *Modrá karta*. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. Staženo dne 1. 11. 2015. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/modra-karta.aspx>

existoval ještě institut tzv. zelené karty, což byla vlastně omezená varianta karty zaměstnanecké, která integrovala povolení k pobytu a povolení k zaměstnání, ale pouze pro vybraná pracovní místa a pro cizince z předem vybraných zemí, a také proto nebylo tohoto institutu v praxi příliš využíváno.

Ustanovení zákona o pobytu cizinců jsou v oblasti zaměstnávání cizinců ze států, které nejsou členy Evropské unie, často doplňována pravidly stanovenými v zákoně o zaměstnanosti. Jak již bylo zmíněno výše, vzhledem k tomu, že novela zákona o pobytu cizinců z roku 2014 výrazně omezila vydávání samostatného povolení k zaměstnávání, je v současné době zákon o zaměstnanosti spíše doplňkovým právním předpisem ve vztahu k zaměstnávání cizinců na území České republiky. Zákon o zaměstnanosti stanoví, že cizinec „*může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván, je-li držitelem platné zaměstnanecké karty nebo modré karty*“⁴¹ případně, že „*může být dále přijat do zaměstnání a zaměstnáván, má-li platné povolení k zaměstnání vydané krajskou pobočkou Úřadu práce a platné povolení k pobytu na území České republiky vydané podle zákona o pobytu cizinců*“⁴². Už z této textace zákona je evidentní, že zaměstnávání cizinců prostřednictvím integrovaných povolení je v současné době preferovanou variantou a samostatné povolení k zaměstnání je spíše doplňkovým institutem.

Povolení k zaměstnání využijí například vyslaní zaměstnanci, neboť § 95 odst. 1 zákona o zaměstnanosti stanoví, že povolení „*se vyžaduje i v případě, má-li být cizinec, jehož zaměstnavatelem je zahraniční subjekt, svým zaměstnavatelem na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou vyslán k výkonu práce na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy*“⁴³, a dále platí, že povolení k zaměstnání se vyžaduje také v případech, kdy je cizinec zaměstnáván na opakované sezónní práce podle § 96 zákona o zaměstnanosti.

Zákon o zaměstnanosti také stanovuje některé další povinnosti pro zaměstnavatele v případě, že zaměstnávají cizince. Je to jednak povinnost informační podle § 87 zákona o zaměstnanosti, a dále také povinnost evidenční podle § 102 zákona o zaměstnanosti a také povinnost oznamovací podle § 86 zákona o zaměstnanosti. V tomto kontextu lze zjednodušeně říci, že zaměstnavatel má v případě zaměstnávání cizince ze země, která není členským státem Evropské unie široké informační, evidenční a oznamovací

⁴¹ § 89 odst. 1 zákona o zaměstnanosti

⁴² § 89 odst. 2 zákona o zaměstnanosti

⁴³ § 95 odst. 1 zákona o zaměstnanosti

povinnosti, které spočívají jednak v nahlášení volného pracovního místa, o které se bude ucházet cizí státní příslušník, dále v povinnosti informovat o začátku i konci pracovního poměru s cizincem, stejně jako povinnost informovat o některých dalších skutečnostech. V neposlední řadě se jedná o povinnost podle § 102 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, který stanoví zaměstnavateli povinnost vést evidenci všech cizinců, kteří pro něj pracují.

Dalším právním předpisem, který zasahuje do úpravy zaměstnávání cizinců v České republice je zákoník práce. Vzhledem k tomu, že se jedná o obecný právní předpis v oblasti pracovního práva, vztahuje se tato právní úprava jak na zaměstnávání českých státních občanů, tak cizinců, pokud se jejich zaměstnanecký poměr bude řídit českým právem, což vzhledem výše zmíněným preferovaným hraničním určovatelům bude pravděpodobně ve velké většině případů. Zákoník práce nicméně nestanoví pro cizince téměř žádná odchylná ani speciální pravidla oproti právní úpravě, která se vztahuje na české státní občany. Jedinou výjimkou z tohoto tvrzení jsou způsoby pro rozvázání pracovního poměru podle § 48 odst. 3, kde se stanoví, že „*pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti končí dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,*“⁴⁴ nebo „*dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky,*“⁴⁵ nebo „*uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci.*“⁴⁶

Závěrem shrnutí české právní úpravy zaměstnávání cizinců je vhodné zmínit dřívější existenci agenturního zaměstnávání cizinců, které ale bylo již v roce 2012 zákonem zakázáno a dnes již tedy pro cizince možnost nechat se zaměstnat přes pracovní agenturu neexistuje. Agenturní zaměstnávání funguje tak, že agentura práce dočasně přidělí svého zaměstnance k výkonu práce jinému zaměstnavateli.⁴⁷ Deklarovaný účel zákazu byla ochrana cizinců před nekalými praktikami agentur, lze ale konstatovat, že dopady tohoto opatření jsou diskutabilní a nelze jednoznačně říci, že by mělo zcela pozitivní dopad.

⁴⁴ § 48 odst. 3 písm. a) zákoníku práce

⁴⁵ § 48 odst. 3 písm. b) zákoníku práce

⁴⁶ § 48 odst. 3 písm. c) zákoníku práce

⁴⁷ ČIŽINSKÝ, Pavel. *Analýza vzniku a působení zprostředkovatelských agentur*. Migrace online. Citováno dne 1. 11. 2015. Dostupný z: <http://www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2192196>.

2.4 Česká právní úprava živnostenského podnikání cizinců

Živnostenské podnikání není sice přímo formou zaměstnávání cizinců, je ale poměrně důležitým aspektem, který souvisí nejen s cizineckým právem obecně, ale také s otázkou zaměstnanosti jako takové. Živnostenské podnikání obecně upravuje zákon o živnostenském podnikání, který obsahuje některá speciální ustanovení vztahující se na cizince podnikající podle tohoto zákona. Celkově samozřejmě platí, že pokud již cizinec živnostenské oprávnění na území České republiky získá, vztahují se na něho stejná pravidla jako na české státní občany.

Pokud jde o podmínky, za kterých mohou cizinci provozovat živnost, tak je třeba nahlédnout do § 5 odst. 2 živnostenského zákona, který stanoví, že pokud živnostenský zákon nebo jiný zvláštní zákon nestanoví něco jiného, podnikají cizinci za stejných podmínek jako české osoby, přičemž českou osobou se rozumí trvalý pobyt fyzické osoby nebo sídlo právnické osoby na území České republiky. Nadstandardní podmínkou pro cizince oproti českým státním občanům je povinnost při ohlašování živnosti doložit doklad, na jehož základě jim bylo uděleno buď dlouhodobé vízum (pobyt nad 90 dnů) nebo povolení k dlouhodobému pobytu,⁴⁸ přičemž z logiky věci a § 57 odst. 2 také vyplývá, že živnostenské oprávnění zaniká také dnem, kdy vyprší platnost některého z dokumentů prokazujících požadované povolení k pobytu.

⁴⁸ § 5 odst. 5 živnostenského zákona

3. Zaměstnanecká a modrá karta

Zaměstnanecká karta byla do praxe uvedena v červnu 2014, kdy začala být účinná jedna z nejpřevratnějších novel v oblasti cizineckého práva za posledních 15 let. Tato novela integrovala dosavadní instituty povolení k pobytu a povolení k zaměstnání v jeden dokument, jehož účelem mělo být podstatné zjednodušení byrokraticky náročného procesu získávání povolení k dlouhodobému pobytu a zároveň povolení k zaměstnání. Integrace těchto dvou povolení je přitom více než logická, vezmeme-li v potaz, že většina cizích státních příslušníků přichází do České republiky za prací. V následující kapitole diplomové práce podrobně rozeberu právní úpravu týkající se zaměstnanecké karty včetně postupu pro její získání. Dále budou zmíněny důvody a očekávané výhody a nevýhody jejího zavedení, následně bude zmíněna také možnost užití zaměstnanecké karty v neduálním režimu.

3.1 Obecná charakteristiky

Zaměstnanecká karta je určena pro všechny druhy zaměstnání bez ohledu na stupeň požadované odborné způsobilosti. Volné pracovní místo, na které lze podat žádost o zaměstnaneckou kartu, však musí být zařazeno do Centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty (nemusí být ale uveřejněno). Ministerstvo vnitra má na vyřízení žádosti 60 dní, v některých případech to lze prodloužit až na 90 dní; vždy se to prodlužuje, pokud je vyžadováno závazné stanovisko Úřadu práce, zda situace na trhu práce umožňuje zaměstnání cizince (to bude zejména v případě prodlužování povolení).⁴⁹

Zaměstnanecká karta se vydává s platností na dobu zaměstnání, nejdéle na dva roky, s tím, že její platnost může být opakovaně prodlužována. „*Zaměstnaneckou kartu vydává Ministerstvo vnitra na základě žádosti o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání na území ČR.*“⁵⁰ Zaměstnanecká karta se vydává na konkrétní pozici u konkrétního zaměstnavatele. Změna je možná se souhlasem ministerstva. Speciální postup je stanoven pro zaměstnance zahraničních zaměstnavatelů, kteří jsou do České republiky vysíláni. Tito zaměstnanci budou nadále muset žádat i o povolení k zaměstnání,

⁴⁹Zaměstnanecká karta. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. Citováno dne 1. 11. 2015. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx>

⁵⁰BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 412

bez něhož jim zaměstnanecká karta (která v jejich případě bude nahrazovat pouze povolení k pobytu) nebude vydána.⁵¹

Jak již bylo zmíněno, zaměstnanecká karta je upravena v zákoně o pobytu cizinců, konkrétně v § 42g a násl. Toto ustanovení mimo jiné říká, že „*Zaměstnaneckou kartou se rozumí povolení k dlouhodobému pobytu opravňující cizince k přechodnému pobytu na území delšímu než 3 měsíce a k výkonu zaměstnání na pracovní pozici, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána, nebo na pracovní pozici, ke které byl udělen souhlas ministerstva podle odstavce 7. Cizince, u kterého je podle zákona o zaměstnanosti vyžadováno povolení k zaměstnání nebo který je uveden v § 98 zákona o zaměstnanosti, opravňuje zaměstnanecká karta k pobytu na území za účelem zaměstnání.*“⁵²

Zásadní charakteristikou zaměstnanecké karty je nicméně také to, že o ni až na výjimky nelze žádat na území České republiky, ale lze tak učinit pouze na zastupitelských úřadech České republiky v zahraničí.⁵³ Podávání žádostí o zaměstnaneckou kartu na území České republiky bylo vyhrazeno zejména těm cizincům, kteří na území České republiky pobývali již před účinností novely, která zaměstnaneckou kartu zavedla. O zaměstnaneckou kartu mohou žádat na území České republiky ještě také vyslaní zaměstnanci.

3.2 Postup k získání zaměstnanecké karty

Postup pro získání zaměstnanecké karty se mírně liší podle toho, kdo je zaměstnavatelem cizince a zda se jedná o nového žadatele, nebo o žadatele, který pobýval na území České republiky na základě povolení k dlouhodobému pobytu a povolení k zaměstnání podle zákonné úpravy před novelizací. Do budoucna lze očekávat, že nejčastějším případem žádostí o zaměstnaneckou kartu budou hlavně žádosti cizinců, jejichž kmenovým zaměstnavatelem jsou čeští zaměstnavatelé a kteří podávají zcela novou žádost.

⁵¹ *Zaměstnanecká karta*. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. Citováno dne 1. 11. 2015. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx>

⁵² § 42g zákona o pobytu cizinců

⁵³ *Zaměstnanecká karta*. Migrace online. Citováno dne 1. 11. 2015. Dostupné z: <http://www.migrace.com/cs/poradna/informace-pro-cizince/cizinci-ze-zemi-mimo-eu/dlouhodoby-pobyt/zamestnanecka-karta>

V takovém případě je postup získání karty následující. Informace jsou převzaty z příslušných internetových stránek Ministerstva vnitra.⁵⁴

- 1) Zaměstnavatel nahlásí volné místo, toto místo se bude 30 dní nabízet uchazečům a po 30 dnech dostane specifický kód (musí být následně uveden v žádosti o vydání zaměstnanecké karty) a bude zařazeno do Centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty (nemusí být uveřejněno),
- 2) Zaměstnavatel a zaměstnanec uzavřou pracovní smlouvu.
- 3) Zaměstnanec na příslušném zastupitelském úřadě podá žádost o vydání zaměstnanecké karty.
 - žádost se podává na zvláštním tiskopisu „Žádost o zaměstnaneckou kartu“
 - k žádosti je třeba přiložit:
 - i. platný cestovní doklad;
 - ii. doklad o zajištění ubytování;
 - iii. 2 fotografie odpovídající aktuální podobě cizince;
 - iv. pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti (nebo alespoň smlouvu o smlouvě budoucí, v níž se strany zavazují v ujednané lhůtě uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti). Uvedené doklady musejí obsahovat ujednání, ze kterého vyplývá, že bez ohledu na rozsah práce nebude sjednaná měsíční mzda nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy a týdenní pracovní doba bude činit nejméně 15 hodin;
 - v. doklady prokazující odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání, pokud tato podmínka vyplývá z charakteru zaměstnání nebo ji stanoví mezinárodní smlouva, zejména:
 - doklad prokazující požadované vzdělání (např. diplom); v odůvodněných případech, zejména v případě důvodných pochybností na žádost správního

⁵⁴ *Zaměstnanecká karta*. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. Citováno dne 1. 11. 2015. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

orgánu povinen prokázat, že zahraniční vzdělání bylo uznáno příslušným orgánem ČR;

- doklad prokazující požadovanou odbornou kvalifikaci, je-li podle jiných právních předpisů vyžadována (např. průkaz obsluhy vysokozdvížného vozíku nebo u řidičů tramvaje/autobusů příslušné řidičské oprávnění apod.);
- doklad prokazující splnění podmínek pro výkon tzv. regulovaného povolání, jde-li o takové povolání;

vi. na požádání doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříku trestů;

vii. na požádání lékařskou zprávu, že cizinec netrpí závažnou nemocí.

4) Pokud bude žádosti o zaměstnaneckou kartu vyhověno, bude cizinec vyzván, aby se dostavil na příslušný zastupitelský úřad k vyznačení víza k pobytu nad 90 dnů za účelem převzetí zaměstnanecké karty.

- Cizinec musí doložit doklad o cestovním zdravotním pojištění a na požádání rovněž doklad o zaplacení pojistného na dobu od udělení víza do nástupu do práce (od té doby již bude zaměstnanec účasten na veřejném zdravotním pojištění).
- Vízum se vydává na počkání, platí 6 měsíců a opravňuje k pobytu na dobu 60 dní, přičemž tato doba se prodlužuje, dokud nebude možné zaměstnaneckou kartu převzít.

5) Do 3 pracovních dnů od příjezdu do ČR se cizinec musí dostavit na OAMP MVČR ke splnění ohlašovací povinnosti a k poskytnutí biometrických údajů. Přitom bude cizinci vydáno „Potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty“. Na základě tohoto potvrzení může být cizinec zaměstnáván již ode dne vydání potvrzení do dne ukončení řízení o žádosti (vydání biometrické karty).

6) Zaměstnavatel oznámí úřadu práce, že zaměstnanec nastoupil do práce.

7) V určený čas se cizinec dostaví k převzetí zaměstnanecké karty.

Žádost o zaměstnaneckou kartu je nutné podávat vždy osobně, a žadatel se tedy v žádném případě nemůže nechat zastoupit jinou osobou a i v případě elektronického podání žádosti je žádost považována za podanou až ve chvíli, kdy se žadatel dostaví osobně na pracoviště Ministerstva vnitra České republiky. „*V případě podání žádosti na zastupitelském úřadě*

*funguje zastupitelský úřad jako prostředník mezi žadatelem a orgánem zodpovědným za rozhodnutí, tedy MV ČR. Zastupitelský úřad v průběhu řízení komunikuje s žadatelem, na počátku řízení ho vyzývá k odstranění vad žádosti, vyzývá žadatele k pohovoru, prostřednictvím zastupitelského úřadu jsou žadatelům doručovány písemnosti vyhotovené MV ČR, nebo ho vyzve, aby se dostavil k vyznačení víza nad 90 dnů za účelem převzetí zaměstnanecké karty.*⁵⁵

Řídící orgán může řízení přerušit, a to zejména v případech, kdy nebyla žádost podána kompletní nebo se všemi náležitostmi. V takovém případě současně s přerušením řízení vyzve pověřený pracovník žadatele k doplnění. V praxi celý tento proces proběhne většinou ústní formou přímo v momentě podání žádosti s následným písemným vyhotovením. Doplnění žádosti již není nutné činit osobně, ale lze jej učinit kupříkladu poštou, nebo prostřednictvím zmocněnce. Obecně platí, že dokumenty v cizím jazyce musí být opatřeny úředně ověřeným překladem a dokumenty vydané cizím státem musí mít náležité formy ověření, aby mohly být akceptovány jako relevantní součást správně podané nebo doplněné žádosti.

Zákonem stanovená lhůta pro vyřízení žádosti o zaměstnaneckou kartu je 60 dnů, ve zvláště obtížných případech pak může být prodloužená až na 90 dnů. Je-li žádost podána v zahraničí a je ve stanovené lhůtě kladně vyřízena, je cizinci vydáno vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem převzetí zaměstnanecké karty. Před vydáním víza je cizinec povinen předložit doklad o cestovním zdravotním pojištění platný do dne, kdy mu vznikne nárok na veřejné zdravotní pojištění.⁵⁶

Pokud není žádosti o zaměstnaneckou kartu vyhověno, je žádost zamítnuta. K tomu může dojít z celé řady důvodů. Může se jednat jednak o nesplnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty, nepravdivé vyplnění žádosti, pokud jde o osobu vedenou na seznamu nežádoucích osob, pokud je důvodné podezření, že cizinec trpí závažnou nemocí. Obecně platí, že důvodem pro zamítnutí žádosti může být v podstatě jakákoliv situace související s ohrožením bezpečnosti a zájmů státu, veřejného pořádku atd. Pokud je žádost o zaměstnaneckou kartu zamítnuta, může se neúspěšný žadatel odvolat. Odvolání je třeba podat do patnácti dnů od doručení rozhodnutí, kterým nebylo žádosti o zaměstnaneckou kartu vyhověno. Žádost se podává na příslušném odboru azylové a

⁵⁵ *Zaměstnanecká karta*. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. Citováno dne 1. 11. 2015. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09NQ%3d%3d>

⁵⁶ *Zaměstnanecká karta*. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. Citováno dne 1. 11. 2015. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09NQ%3d%3d>

migrační politiky Ministerstva vnitra České republiky a následně o ní rozhoduje Komise pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců. To neplatí, pokud příslušný orgán vykoná autoremeduru. Pokud se tak ale nestane, musí být odvolání do 30 dnů postoupeno Komisi pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců. Současně platí, že „*lhůta pro podání odvolání je zachována, pokud je poslední den lhůty toto podání učiněno u Ministerstva vnitra, odboru azylové a migrační politiky, nebo je-li v tento den podána poštovní zásilka adresovaná tomuto orgánu, která obsahuje podání, u držitele poštovní licence nebo zvláštní poštovní licence nebo u osoby, která má obdobné postavení v jiném státě. Zastupitelský úřad ČR není orgánem věcně příslušným pro přijetí odvolání, resp. podání odvolání na Zastupitelském úřadu ČR nemá vliv na zachování lhůty pro podání odvolání až do okamžiku doručení žádosti Ministerstvu vnitra ČR.*“⁵⁷

3.3 Přejít ze staré úpravy na novou

Institut zaměstnanecké karty přinesl do českého právního řádu významnou změnu v situaci, kdy na území České republiky již pobývalo několik desítek tisíc pracujících cizinců. Bylo tedy nutné zajistit, aby došlo k co nejladšímu přechodu ze starého systému na nový. Zaměstnanci pracující v době účinnosti novely, která zavedla zaměstnaneckou kartu, na základě povolení k zaměstnání nemuseli automaticky měnit své stávající povolení. Bylo pouze nutné v rozmezí 90 až 14 dnů před vypršením platnosti povolení k zaměstnání podat žádost o zaměstnaneckou kartu, která pak zafungovala, jako kdyby žadatel žádal o prodloužení povolení k zaměstnání a povolení k dlouhodobému pobytu současně.

Po schválení žádosti se cizinec musí na výzvu dostavit na OAMP k poskytnutí biometrických údajů. Přitom bude cizinci vydáno Potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty. Na základě tohoto potvrzení může být cizinec zaměstnáván již ode dne vydání potvrzení do dne ukončení řízení o žádosti (vydání biometrické karty). V určený čas se cizinec dostaví k převzetí zaměstnanecké karty. Do 17. 8. 2015 platilo, že v případě, že před schválením žádosti o prodloužení vyprší platnost původního povolení (platí obdobně i při prodloužení platnosti zaměstnanecké karty) a žádost byla podána ve výše uvedené lhůtě, platí fikce platnosti povolení k pobytu (bývala osvědčena překlenovacím štítkem). Zaměstnanec ale není až do schválení žádosti o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty oprávněn vykonávat práci. Je tedy vhodné podat žádost

⁵⁷ *Zaměstnanecká karta*. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. Citováno dne 1. 11. 2015. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09NQ%3d%3d>

ihned zkraje lhůty, tedy 90 dní před koncem platnosti původní zaměstnanecké karty. Od 17. 8. 2015 pak platí, že „fikce platnosti dosavadní zaměstnanecké karty se vztahuje i na oprávnění k výkonu zaměstnání na pracovní pozici, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána. Oprávnění k výkonu zaměstnání však zaniká v případě, že příslušná krajská pobočka Úřadu práce ČR, poskytne MV ČR stanovisko, že další zaměstnávání cizince na pracovní pozici, pro kterou byla zaměstnanecká karta vydána, není možné. Oprávnění k výkonu zaměstnání v takovém případě zaniká doručením rozhodnutí o zamítnutí žádosti o prodloužení zaměstnanecké karty.“⁵⁸

3.4 Zvláštní případy a neduální režim zaměstnanecké karty

Zvláštní případy užití zaměstnanecké karty, mezi které patří zejména její neduální forma, se týkají vyslaných zaměstnanců a osob s volným vstupem na trh práce. Osoby s volným vstupem na trh práce jsou uvedeny v § 98 zákona o zaměstnanosti, který stanoví výčet osob, které k výkonu zaměstnání nepotřebují ani povolení k zaměstnání, ani zaměstnaneckou či modrou kartu. Mezi tyto osoby se řadí například cizinci s povolením k trvalému pobytu, rodinní příslušníci pracovníků diplomatických misí a misí mezinárodních organizací, osoby, kterým byl udělen azyl nebo doplňková ochrana, osoby vykonávající krátkodobé pracovní pobyty umělců a vysokoškolských pedagogů či studentů (max. 7 po sobě jdoucích dnů nebo max. 30 dnů za kalendářní rok), osoby akreditované v oblasti sdělovacích prostředků, osoba, která se ne území České republiky soustavně připravuje na budoucí povolání, duchovní církve nebo náboženské společnosti registrované v České republice a další.⁵⁹

Samotný fakt, že má osoba volný vstup na trh práce ovšem ještě neznamená, že nemusí disponovat zaměstnaneckou kartou. V tomto případě karta již neplní funkci duální, ale má pouze funkci neduální, v tomto případě funguje jako povolení k dlouhodobému pobytu, a to proto, že cizinec s volným přístupem na trh práce nepotřebuje speciální dokument, který by ho ke vstupu na trh práce opravňoval, ale zároveň není nutně zbaven povinnosti být držitelem platného povolení k dlouhodobému pobytu. Cizinec tedy může nastoupit do práce ihned po příjezdu, pokud disponuje dlouhodobým vízem za účelem převzetí zaměstnanecké karty. „Změní-li tento cizinec zaměstnavatele nebo pracovní

⁵⁸ *Zaměstnanecká karta*. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. Citováno dne 1. 11. 2015. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09Ng%3d%3d>

⁵⁹ § 98 zákona o zaměstnanosti

pozici nebo si najde další zaměstnání a nadále i pro toto nové zaměstnání je cizincem s volným vstupem na trh práce, musí tuto skutečnost oznámit Ministerstvu vnitra do 3 pracovních dnů ode dne, kdy k ní došlo.⁶⁰ Pro učinění oznámení poskytuje Ministerstvo vnitra České republiky speciální formulář volně dostupný na jeho internetových stránkách.

Další skupinou cizinců, u kterých se uplatní neduální režim zaměstnanecké karty, jsou cizinci, kteří za účelem zaměstnání na území České republiky potřebují speciální povolení k zaměstnání vydané krajskou pobočnou Úřadu práce České republiky. V tomto případě se jedná o institut povolení k zaměstnání, které před novelou zákona o pobytu cizinců z roku 2014 museli mít všichni cizinci, kteří hodlali na území České republiky vykonávat zaměstnání. V současné době se tedy tento institut zachoval už pouze pro malé množství případů. Situace, kdy je po cizinci vyžadováno povolení k zaměstnání, nastane zejména u vyslaných zaměstnanců, kteří byli vysláni subjektem usazeným mimo Evropskou unii. „Povolení k zaměstnání se vyžaduje dokonce i tehdy, má-li cizinec (osoba bez státní příslušnosti) vykonávat práci na území ČR v pracovním vztahu k zahraničnímu zaměstnavateli, který ho k výkonu této práce vyslal na základě obchodní nebo jiné smlouvy uzavřené s tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou.“⁶¹ Další případy se týkají stážistů v pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli v České republice, sezónních zaměstnanců, jejichž práce nepřesáhne 6 měsíců v jednom kalendářním roce, společníků, členů a statutárních orgánů obchodních společností a družstev při plnění úkolů vyplývajících z činnosti dané právnické osoby.⁶²

Ve výše zmíněných případech tedy cizinec žádá jednak o zaměstnaneckou kartu, která plní funkci povolení k dlouhodobému pobytu a k tomu navíc žádá o povolení k zaměstnání na krajské pobočce Úřadu práce České republiky. Pro zaměstnaneckou kartu platí srovnatelné náležitosti jako u žadatelů o duální verzi s tím rozdílem, že zaměstnaneckou kartu lze vydat maximálně na dobu povolení k zaměstnání. I proto je třeba, aby povolení k zaměstnání bylo vydáno dříve než zaměstnanecká karta. V praxi je užitečné, aby povolení k zaměstnání bylo vydáno dříve, než cizinec podá žádost o

⁶⁰ *Zaměstnanecká karta*. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. Citováno dne 1. 11. 2015. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>

⁶¹ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 412.

⁶² *Zaměstnanecká karta*. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. Citováno dne 1. 11. 2015. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>

zaměstnaneckou kartu, neboť v opačném případě je řízení o vydání zaměstnanecké karty stejně do doby vydání povolení k zaměstnání, zastaveno.

Jak již bylo zmíněno, o povolení k zaměstnání žádá cizinec na krajské pobočce Úřadu práce České republiky. Pokud se jedná o vyslaného zaměstnance, musí být nejprve řádně doloženo oprávnění k podnikání jak vysílajícího tak cílového subjektu. U vysílajícího subjektu musí být dokument potvrzující povolení k podnikání v mateřské zemi ověřen apostilou. Dále musí být doložen také vysílací dopis, kterým vysílající subjekt vysílá vyslaného zaměstnance za účelem výkonu práce k cílovému subjektu. Pokud se jedná o jiné situace než u vyslaných zaměstnanců, dokládá zaměstnavatel pouze výpis z obchodního a živnostenského rejstříku s notářským ověřením ne starším 3 měsíců, případně ještě doloží dokument prokazující smluvní vztah, na jehož základě bude docházet k činnosti, k níž je povolení k zaměstnání vyžadováno. Cizinec pak musí doložit žádost o povolení k zaměstnání, jejíž součástí jsou další dokumenty požadované Úřadem práce České republiky, jejichž seznam, lze dohledat na internetovém portálu Ministerstva práce a sociálních věcí.⁶³

Zavedení zaměstnanecké karty se zcela nepochybně stalo jedním ze zlomových momentů v oblasti cizineckého práva v České republice. Přestože necelý rok a půl jejího fungování v praxi není ještě dostatečně dlouhá doba na podrobné zhodnocení, lze celý projekt jistě označit za spíše úspěšný, neboť i přes problémy a nedostatky, které zavedení zaměstnaneckých karet provázelo a provází, nelze příliš pochybovat o tom, že k určitému zjednodušení celého administrativně náročného a zdoluhavého procesu skutečně došlo. Nelze také opomenout významnou dávku pohodlí, které tento dokument duální povahy skýtá. Už jen samotný fakt, že žadatel v ideálním případě komunikuje pouze s jednou institucí a nikoliv s institucemi dvěma, je velkou výhodou, a to i z hlediska informační konzistentnosti, která by logicky měla nastat. Na praktické aspekty aplikace institutu zaměstnaneckých karet se podrobně zaměřuje následující kapitola.

3.5 Modrá karta a postup k jejímu získání

Obdobnou funkci jako zaměstnanecká karta plní tzv. modrá karta, která je upravena v ustanovení § 42i zákona o pobytu cizinců. Zásadní rozdíl mezi zaměstnaneckou kartou

⁶³ *Zaměstnanecká karta*. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. Citováno dne 1. 11. 2015. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>

a modrou kartou je přitom v jejich určení. Modrá karta je určena pro cizince pracující na pozici vyžadující vysokou kvalifikaci. Vysokou kvalifikací se přitom rozumí řádně ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, pokud studium trvalo aspoň 3 roky.⁶⁴ Modrá karta se dnes z velké části překrývá se zaměstnaneckou kartou, neboť z pohledu cizineckého práva není pro cizince žádný podstatný rozdíl v tom, zda je vlastníkem povolení na základě modré karty nebo zaměstnanecké karty. Proces získání zaměstnanecké karty je přitom mírně jednodušší a navíc jde o koncept mnohem více propagovaný příslušnými orgány České republiky. Institut modré karty je výhodný z hlediska toho, že se jedná o typ povolení, který je rozšířen napříč Evropskou unií.

Výhoda modré karty spočívá také v tom, že se její platnost v případě ztráty zaměstnání automaticky neruší, ale stane se tak až v případě nezaměstnanosti trvající 3 celé po sobě jdoucí měsíce.⁶⁵ Počet vydaných modrých karet byl velmi nízký i v letech před zavedením zaměstnanecké karty. Například v letech 2011 a 2012 bylo vydáno pouze 68, respektive 97, modrých karet.⁶⁶ Vzhledem k tomu, že zatím neuplynul ani jeden plný kalendářní rok od zavedení zaměstnanecké karty, je složité hodnotit, jak přesně se daná proporce změnila. Dle zkušeností z praxe lze nicméně konstatovat, že nelze očekávat přílišné vytížení institutu modrých karet ani do budoucna.

Postup pro získání modré karty je z velké části shodný s postupem k získání karty zaměstnanecké, a proto v této podkapitole zmíníme pouze důležité odlišnosti. Stejně jako u zaměstnanecké karty platí, že cizinec, který nemá již na území České republiky povolení k pobytu na základě víza nad 90 dnů nebo obdobného oprávnění, musí podat žádost o modrou kartu na zastupitelské úřadě České republiky v zahraničí. Výjimkou je ovšem situace, kdy cizinec již modrou kartu má, ale byla vydána jiný státem Evropské unie. V takovém případě je možno žádat o modrou kartu přímo na pracovišti Ministerstva vnitra v České republice, a to ve lhůtě jednoho měsíce od vstupu na naše území.⁶⁷ Při podávání žádosti o modrou kartu jsou také vznášeny některé speciální požadavky. Například smlouva, kterou žadatel dokládá existenci pracovního poměru, musí znít

⁶⁴ RYTÍŘOVÁ, L., TEPPEROVÁ, J. Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. s 61

⁶⁵ PASEKOVÁ, V. Zelená a modrá karta. *Práce a mzda*. 2011, č. 1, str. 52

⁶⁶ ČIŽINSKÝ, Pavel. *Analýza: Nová právní úprava migrace cizinců do ČR*. Migrace online. Citováno dne 1. 11. 2015. Dostupný z: <http://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/analyza-nova-uprava-pracovni-migrace-cizincu-do-cr>

⁶⁷ *Modrá karta*. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. Citováno dne 21. 12. 2015. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/modra-karta.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

alespoň na 1,5 násobek průměrné roční mzdy v České republice. Žadatelé, kteří už jsou držiteli modré karty v jiném státě Evropské unie, navíc musí předložit doklad prokazující úhrnný měsíční příjem rodiny.⁶⁸

Lze tedy říci, že modrá karta je institutem z velké části podobným zaměstnanecké kartě, přičemž přináší mírně větší byrokratickou zátěž pro některé žadatele. Na druhé straně ale žadatel o zaměstnaneckou nebo modrou kartu nepozná příliš mnoho rozdílů v praktickém uplatnění obou povolení. I to může být důvodem, proč není modrá karta využívána v takovém rozsahu, jak bylo před jejím zavedením očekáváno.

⁶⁸ *Modrá karta*. Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. Citováno dne 21. 12. 2015. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/modra-karta.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

4. Praktické aspekty zaměstnávání cizinců

Zavedení zaměstnaneckých karet v roce 2014 mělo za cíl významné zjednodušení procesu získávání povolení k zaměstnání a povolení k dlouhodobému pobytu na území České republiky, neboť předchozí proces pro získání dvou povolení současně byl nejen extrémně administrativně náročný, ale také vyžadoval interakci se dvěma různými institucemi, což v praxi často vedlo k informační nekonzistentnosti, a tedy také k nadměrnému zatížení žadatelů, kteří se často ocitli v bezvýchodných situacích, protože nedokázali správně vytrídit poskytnuté informace a zdárně absolvovat celý složitý proces.

Úvodem je nutné podotknout, že z dosavadních poznatků je třeba institut zaměstnanecké karty, ale i modré karty, a s ní souvisejících změn z roku 2014 označit poměrně jednoznačně za úspěšný, neboť se dá říci, že hlavní cíle byly z větší části naplněny. Skutečně došlo k významnému snížení administrativní zátěže, cizinci se v problematice orientují lépe, neboť také informační platforma se sjednotila a možnost jednání pouze s jedinou institucí je výrazně uživatelsky přívětivější. Vzhledem k tomu, že Česká republika má v rámci Evropské unie poměrně přísná pravidla pro přijímání cizích státních příslušníků a jejich vpouštění na svůj pracovní trh, lze zjednodušení a uživatelskou přívětivost nového systému jistě hodnotit jako velmi pozitivní jev.

Na druhou stranu ale nový systém není dokonalý a jako každá novinka trpí několika více či méně závažnými nedostatky. Předně je nutné zmínit, že i přes významné snížení administrativní zátěže, je byrokratický nápor na žadatele velmi silný. Za problémový je také považován požadavek, dle kterého nový žadatel o zaměstnaneckou kartu nemůže žádost podat jinde než na zastupitelském úřadě České republiky. Jak již bylo zmíněno výše, koncentrace zaměstnanecké karty pod jedinou institucí významně vylepšila schopnost žadatelů být o procesu správně informováni, nicméně i tato oblast trpí některými nezanedbatelnými nedostatky, které budou podrobně rozebrány dále.

V následující kapitole rozebereme kritiku, jejíž terčem se zaměstnanecká karta po svém zavedení stala, a budeme podrobně analyzovat problémy, s nimiž se žadatelé o toto kombinované povolení k zaměstnání a k dlouhodobému pobytu musí potýkat. Podíváme se také na aspekty procesu, který provází žadatele, kteří podali svou žádost v České republice (například proto, že zde byli již zaměstnaní na základě dříve platných oprávnění), a také žadatele, kteří podali žádost o zaměstnaneckou kartu na některém ze zastupitelských úřadů České republiky (v souladu s požadavky novely 2014). Zaměříme

se také na systém a způsoby, jakými cizinci žádající o zaměstnaneckou kartu mohou získávat informace potřebné k bezproblémovému podání a následnému schválení žádosti.

Vzhledem k tomu, že jsem měl v rámci svých dosavadních profesních zkušeností možnost podílet se na celé řadě případů vyřizování žádostí cizinců o zaměstnaneckou kartu, hodlám v následující kapitole využít také zkušenosti získané v rámci svého zaměstnání. Konkrétně se jednalo o vyřizování několika zaměstnaneckých karet občanů Japonska, kteří byli již na území České republiky zaměstnáni před účinností novely z roku 2014 zavádějící zaměstnaneckou kartu. Dále se jednalo o několik vyslaných zaměstnanců z různých států, ale převážně taktéž z Japonska. V neposlední řadě jsem se podílel také na vyřizování tří žádostí nových žadatelů ze Spojených států amerických, díky čemuž mohu tuto kapitolu doplnit také o praktickou zkušenost s podáváním žádosti mimo území České republiky prostřednictvím jiného ústředního orgánu než toho, který vydávání zaměstnaneckých a modrých karet spravuje.

4.1 Zaměstnanecká karta a praktické problémy

Obecná kritika zaměstnanecké karty se soustředí na několik sporných oblastí, ve kterých zaměstnanecká karta nepřinesla přesně ty výsledky, které se od ní očekávaly, nebo které slibovaly její propagátoři před jejím zavedením. Největší a dle mého názoru zcela oprávněná kritika se na koncept zaměstnanecké karty snášela již před jejím zavedením kvůli poměrně neopodstatněnému požadavku, aby noví žadatelé žádali o vydání zaměstnanecké karty na zastupitelských úřadech České republiky v zahraničí. Tento přístup samozřejmě počítá se standardním a řekněme tradičním postupem, kdy si cizinec vyřídí potřebné povolení ještě před příjezdem do České republiky a předejde tak případným problémům na místě. Myšlenka, která měla své opodstatnění ještě před dvěma desítkami let, už je ale dnes značně přežitá a neflexibilní. Ač její výhodou je fakt, že nehrozí, že by se v České republice hromadili cizinci s nevyřízenými žádostmi o zaměstnaneckou kartu (což si ale tak jako tak lze v praxi jen těžko představit), existuje celá řada nevýhod, neboť povinnost žádat o vydání zaměstnanecké karty na zastupitelském úřadě České republiky zcela ignoruje početné situace, když už se cizinec na území České republiky nachází dříve. „(V) *době zahraničních investorů, díky kterým zde probíhá neustálá migraci cizinců, pracujících v rámci zahraničních koncernů, je tento způsob podávání žádostí zcela nepraktický a neflexibilní, zatěžující žadatele nadměrnou*

byrokracií a zbytečnými náklady.“⁶⁹ Ve výsledky je pak cizinec nucen z České republiky znovu vycestovat, což nepřiměřeně zvyšuje jeho náklady, když navíc možnost podat žádost přímo na našem území by pro Českou republiku, ani instituce zaměstnaneckou kartu vyřizující, neznamena žádná výrazná komplikace a další náklady. Naopak by došlo k ještě větší koncentraci činností souvisejících se zaměstnaneckou kartou a procesem jejího vydávání, což by ve výsledku vedlo k dalšímu zvýšení uživatelského komfortu žadatelů. V rámci procesu žádání o zaměstnaneckou kartu si zaměstnavatelé musí dát pozor na správnou specifikaci pracovního zařazení cizince, neboť nedostatečná specifikace pracovní pozice cizince může být při následných kontrolách považována za závažný problém, který může v důsledku vést až ke správnému vyhoštění cizince z České republiky.⁷⁰

Dalším problémový aspekt také částečně souvisí s výše zmíněným nekonceptním systémem žádání o zaměstnaneckou kartu. Díky povinnosti žádat o zaměstnaneckou kartu na zastupitelském úřadě České republiky totiž do celého procesu, který jinak téměř kompletně zajišťuje Ministerstvo vnitra České republiky, vstupuje další ústřední orgán, a to sice Ministerstvo zahraničních věcí, které spravuje zastupitelské úřady České republiky v jiných státech. Žádost sice kompletně vyřizuje Ministerstvo vnitra, kterému jsou všechny dokumenty předány k vyřízení, ale již jen samotný fakt, že zásadní pasáž interakce žadatele z byrokratickým aparátem České republiky zajišťuje orgán, který v konečné fázi není kompetentní k vyřízení žádosti o zaměstnaneckou kartu, celou situaci významně komplikuje. Úředník ministerstva zahraničí je přitom pověřen důležitým úkolem, kterým je převzetí žádosti od žadatele včetně všech potřebných dokladů. Pokud pověřený pracovník, který přebírá žádost, udělá chybu a neupozorní žadatele na chybějící dokument, nebo špatně vyplněnou žádost, může dojít k neúměrnému prodloužení celého procesu. Žádost putuje do ČR, kde je následně chyba odhalena a proces musí proběhnout znovu. Navíc vzhledem k tomu, že zaměstnanci zastupitelských úřadů pracují samozřejmě i s jinou agendou než je zaměstnávání cizinců, jejich zběhlost v problematice není taková jako u zaměstnanců Ministerstva vnitra, kteří danou agendu řeší denně. I

⁶⁹ KLEGA, Jiří. *Zaměstnanecká karta umožní cizincům získat v jediném řízení jak pobytové oprávnění, tak povolení k práci.* Epravo.cz. Citováno dne 15. 12. 2015. Dostupné z:

<http://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnanecka-karta-umozni-cizincum-ziskat-v-jedinem-řízení-jak-pobytove-opravneni-tak-povoleni-k-praci-93586.html>

⁷⁰ SOMMEROVÁ, Klára. *Že budete zaměstnávat cizince jednodušeji? Jen zdánlivě.* Podnikatel.cz. Citováno dne 18. 12. 2015. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/ze-budete-zamestnavat-cizince-jednoduseji-jen-zdanlive/>

proto může běžně docházet k dezinformacím, které potom komplikují celý proces a mohou znamenat komplikace nejen pro cizince, ale také pro jeho budoucího zaměstnavatele v České republice.

Otázka poskytování informací je ovšem samostatným problémem, který nesouvisí jen s institutem zaměstnanecké a modré karty, ale je obecně přítomen ve velkém množství aspektů cizineckého práva. Cizinec, který má co do činění s Odborem azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra České republiky je odkázán více méně jen na informace, které lze dohledat na internetových stránkách, případně může využít infolinku sloužící k objednávání pro podávání žádostí a konání dalších úkonů, jejímž prostřednictvím je možné dostat se k telefonním číslům na dvě linky poskytujících specifické informace, v případě, že si cizinec neví rady, jak postupovat. Pomineme-li fakt, že tento informační zdroj funguje pouze česky a je samo o sobě složité se k němu dostat, tak cizincům by mělo být umožněno dostat informace i jiným způsobem než pouze formou internetových návodů, které navíc nemusí odpovídat ani z daleka na všechny otázky a nejasnosti, které případný žadatel může mít. Je samozřejmě pochopitelné, že při množství žádostí a podnětů, kterými je Odbor azylové a migrační politiky zavalen, je třeba množství podnětů a dotazů, které jsou vyžadovány nějakým způsobem omezovat a filtrovat, nicméně jednání se o informace, na kterých může být daný jedinec v dané situaci existenčně závislý, je dle mého názoru vhodnější zastávat alespoň mírně otevřenější přístup.

Dalším obecným problémem, který zasahuje i do problematiky zaměstnávání cizinců a vydávání zaměstnaneckých a modrých karet, je velmi striktní přístup ohledně zmeškávání termínů. Postup, kdy je žadatel jistým způsobem penalizován za zmeškání termínů, pozdní příchody na schůzky atd. je samozřejmě zcela v pořádku, nicméně striktně nastavený systém, kdy jakékoliv opomenutí může v extrémním případě vést k nemožnosti cizince pokračovat v pobytu nebo zaměstnání na území České republiky, lze objektivně považovat za mírně přehnaný. V praxi se pak cizinec dostává do až absurdních situací, kdy jeho osud může záviset i na několikaminutovém zpoždění případně libovůli pracovníka odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra, který danou situaci vyřizuje.

Závěrem se ještě zmiňme o tvrzeném snížení administrativní náročnosti, které zavedení zaměstnanecké karty přineslo. O tom, že byrokratická zátěž cizince snažícího se v České republice získat možnost být zaměstnán se zavedením zaměstnanecké karty výrazně

snížilo, nemůže být pochyb. Nicméně existují ještě oblasti, ve kterých je administrativa stále zbytečně komplikovaná. Nejčastějším terčem kritiky je situace, kdy při žádosti o prodloužení platnosti zaměstnanecké a modré karty je cizinec nucen znovu dodávat všechny doklady v plném rozsahu, a to i v případě, že se žádný z údajů, které dokládá, od předchozí žádosti nezměnil, a odbor azylové a migrační politiky má tedy potřebné dokumenty k dispozici. Stejně tak částečná elektronizace celého procesu by byrokratickému odlehčení jen prospěla, ač je třeba uznat, že v procesu prověřování a udělování povolení cizincům je určitá míra osobního kontaktu nezbytná a celý proces nikdy nebude možné zcela převést do elektronické podoby.

Jak plyne z výše uvedeného, problémy, kterými trpí institut zaměstnanecké karty, nejsou zcela jistě zásadního charakteru a nic nemění na tom, že zaměstnanecká karta oblast zaměstnávání cizinců zjednodušila a oprostila od části zbytečné byrokratické zátěže. Chyby lze vidět, spíše než v samotném institutu zaměstnanecké karty, v celkovém přístupu a nastavení systému interakce cizinců s českou státní správou. Na druhou stranu je ale pravdou, že česká státní správa obecně není příliš velkým přeborníkem v poskytování uživatelského komfortu ani u státních občanů České republiky. U cizinců ale nastupuje ten problém, že jejich orientace v českém prostředí je logicky snížena, a proto by na ně měl být aplikován vyšší informační standard, zvláště v situacích, kdy nedostatečné nebo chybné informace mohou mít pro tyto osoby závažné následky s ohledem na jejich schopnost na území České republiky dále pobývat.

4.2 Praktické zkušenosti s procesem zaměstnávání cizinců

V předchozí podkapitole jsme shrnuli některé obecné problémy, se kterými se mohou žadatelé o zaměstnání z řad cizinců v České republice potýkat. Jak již bylo zmíněno výše, během výkonu svého dosavadního zaměstnání jsem měl možnost podílet se na celé řadě úspěšných žádostí o zaměstnaneckou a modrou kartu a také na řešení některých souvisejících problémů. Překážky a některé nedostatky, se kterými jsem měl možnost se v rámci této činnosti setkat a seznámit, bych nyní rád přehledně shrnul v následující podkapitole.

Z osobních praktických zkušeností mohu potvrdit, že obecné výtky, které byly vůči konceptu zaměstnanecké a modré karty vznášeny a které byly zmíněny v předchozí podkapitole, se zakládají na pravdě. Klienti z řad cizinců si nejčastěji stěžovali právě na špatnou informovanost nebo na to, že nějakou informaci nechápali, nebo nevěděli jak s ní

naložit, což byl ve většině případů také důvod, proč tito lidé vyhledali odbornou pomoc, kterou si ale z ekonomických důvodů pochopitelně mohou dovolit jen ti ekonomicky silnější cizinci. Dalším důvodem, proč cizinci vyhledávali na území České republiky právní pomoc, je situace, kdy se sami dostanou do problémů kvůli pochybením, která udělali. Nutno podotknout, že ve velké většině případů je viníkem takových pochybení opět špatná informovanost. Zarážející přitom je, že celá řada cizinců, se kterými jsem se měl možnost v těchto situacích setkat, byly vysoce postavené osoby, kterým často s administrativním zajištěním cizineckých formalit pomáhala česká sekretářka, asistentka či jiná osoba v obdobném postavení, a tedy ani pro osoby schopné komunikovat v češtině s pracovními zkušenostmi na administrativních pozicích nebyly instrukce a informace určené cizincům žádajícím o vydání nebo prodloužení zaměstnanecké karty dostačující. Celkově lze říci, že ač se za poslední dva roky informovanost v tomto ohledu výrazně zlepšila, stále existují významné rezervy, na kterých by řídicí orgán, tedy Ministerstvo vnitra České republiky, měl zapracovat.

Praktické problémy přináší také hojně kritizovaná povinnost, aby noví žadatelé podávali své žádosti na zastupitelském úřadě České republiky v zahraničí, neboť tato povinnost často vede k nutnosti, aby cizinec, který je již na území České republiky, vycestoval pouze za účelem podání žádosti mimo území České republiky, což je situace veskrze absurdní a lze důvodně předpokládat, že se nejednalo o záměr zákonodárce celý proces některým jedincům takto komplikovat. Problém s informovaností je v tomto případě přitom ještě umocněn, neboť do celého procesu vstupuje další hráč, kterým je Ministerstvo zahraničních věcí, jehož orgány jsou na zastupitelských úřadech zodpovědné za přebírání žádostí. V některých případech, se kterými jsem se setkal, pak nastala situace, kdy informace na infolince odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra se výrazně lišily od informací, které dostal cizinec na zastupitelském úřadě České republiky ve svém domovském státě, čímž samozřejmě vznikají zásadní komplikace, neboť cizinec je nucen odevzdat žádost podle požadavků zastupitelského úřadu, její obsah ale bude posuzován odborem azylové a migrační politiky.

4.3 Možnosti vylepšení právní úpravy a inspirace úpravou USA

V následující podkapitole se pokusím shrnout některé aspekty zaměstnávání cizinců, které by do budoucna mohly být předmětem změn právní úpravy a jejichž reforma by mohla mít pozitivní dopad na efektivnější fungování celého systému zaměstnávání cizinců v České republice. V následující podkapitole také zmíním několik poznámek týkajících se zaměstnávání cizinců a obecně imigrační politiky ve Spojených státech. V kontextu této práce je třeba poznámky z oblasti imigrační politiky brát pouze jako možnou inspiraci aplikovatelnou na české prostředí pouze v jednotlivostech, neboť s ohledem na celý systém je zaměstnávání cizinců v USA a v České republice nesrovnatelné, a to z celé řady důvodů, ať už se jedná o velikost či výrazně větší tlak cizí pracovní síly (více než 4 miliony žádostí ročně⁷¹), nebo obecně o jinou tradici v přístupu k migrující pracovní síle v USA a v České republice.

Jak již bylo zmíněno výše, vzhledem k relativně krátkému fungování institutu zaměstnanecké karty v praxi je těžké činit hlubší závěry ohledně všech oblastí, ve kterých by si právní úprava zasloužila úpravy a vylepšení. Přesto můžeme zmínit několik oblastí, kde je již nyní jasné, že by jisté úpravy stávající situace mohly významně přispět ke zvýšení efektivity a rychlosti celého procesu. První změnou, která by v tomto ohledu měla být učiněna, je zcela jednoznačně zrušení povinnosti, aby noví žadatelé žádali na zastupitelském úřadě České republiky v jiném státě. Tato praxe se ukazuje být jako značně komplikovaná pro mnoho jedinců, kteří se již na území České republiky nacházejí, přičemž stávající systém přidává do celého procesu třetího „hráče“, kterým je Ministerstvo zahraničních věcí, čímž se rozšiřuje prostor pro pochybení. Stanovovat tuto povinnost přitom nemá ani žádný zásadní pozitivní dopad na jiné straně problematiky, neboť obava, že by se žadatelé o zaměstnaneckou či modrou kartu začali v České republice masově hromadit, je v daný moment bezpředmětná. Jak navíc ukazuje současná migrační krize, vzhledem ke geografickým podmínkám Evropy je v krizových situacích jen velmi obtížné, aby jakákoliv administrativní opatření efektivně zabránila hromadění lidí.

Další alternativou k současnému systému je částečná elektronizace celého procesu. Kdyby cizinci měli možnost vyplnit žádost a předložit kopie dokumentů elektronicky k předběžné kontrole kompetentní osobou (ideálně pracovníkem odboru azylové a

⁷¹ GERSTEIN, Josh. *Bureaucratic nightmare on immigration?* Politico. Citováno dne 21. 11. 2015. Dostupné z: <http://www.politico.com/story/2014/11/immigration-action-government-implement-113108>

migrační politiky, který bude nakonec o žádosti rozhodovat), bylo by možné nedostatky a chyby opravit ještě před podáním žádosti. V dané problematice se lze dobře inspirovat imigračním systémem Spojených států amerických, kde žadatelé mohou postupovat elektronicky, přičemž po předběžném přezkoumání žádosti kompetentními orgány v USA, dojde k osobnímu pohovoru na pracovišti zastupitelského úřadu Spojených států, kde žadatel dodá potřebné dokumenty a místní pracovník na místě rozhodne o potvrzení či zamítnutí požadovaného povolení. Odpadá zde tak nutnost posílání dokumentů k posouzení do České republiky.

Dalším aspektem zaměstnávání cizinců, který by uvítal jisté změny, je institut modré karty. Jak bylo zmíněno v kapitole 2, modrá karta je institutem soužícím pro vysokoškolsky nebo výše odborně vzdělané pracovníky. Problém je v tom, že z praktického hlediska neexistuje příliš důvodů, proč by měl cizinec zvolit modrou kartu místo zaměstnanecké karty. Bylo by tedy jisté vhodné zamyslet se buď nad zrušením modré karty a její integrací pod kartu zaměstnaneckou, případně reformovat institut modré karty tak, aby více reflektoval fakt, že se jedná o povolení pro pozice vyžadující určitou míru vzdělání a kvalifikace. Mohlo by se například jednat o delší dobu platnosti a s tím související snížení administrativní zátěže s neustálým obnovováním tohoto povolení. Modré karty totiž prozatím zůstávají za očekáváním z hlediska počtu žádostí, které jsou podávány. Obecně by bylo vhodné pro kvalifikované a vzdělané pracovníky snížit některé části administrativního zatížení a jejich přístup na trh práce ještě usnadnit, neboť existují profese, jichž je v tomto ohledu v České republice nedostatek, a zjednodušení přístupu cizinců k nim by tak mohlo být vítanou pomocí. Naopak institut zelených karet byl zavedením zaměstnanecké karty odstraněn.⁷² Také zelené karty zůstaly hluboko za očekáváním, když před jejich zavedením tehdejší premiér očekával, že na jejich základě přijdou do České republiky desetitisíce cizinců ročně, což se ale nakonec v žádném případě nepotvrdilo.⁷³

V tomto případě lze naopak úpravu ve Spojených státech použít jako odstrašující příklad, neboť imigrační politika Spojených států je neúměrně zatížena velkým množstvím různých kategorií a odlišných typů povolení, ve kterých je extrémně náročné se orientovat. Tento

⁷² SOMMEROVÁ, Klára. *Že budete zaměstnávat cizince jednodušeji? Jen zdánlivě*. Podnikatel.cz. Citováno dne 18. 12. 2015. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/ze-budete-zamestnavat-cizince-jednoduseji-jen-zdanlive/>

⁷³ Škodová, H: Petr Nečas: Na zelené karty přijdou do České republiky desítky tisíc lidí. Právo, 7. 4. 2008. Staženo dne 10. 12. 2015. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/5285>

system je v USA často terčem kritiky, neboť někteří experti se domnívají, že neefektivní imigrační systém vede ke snižování konkurenceschopnosti amerických firem ve světě.⁷⁴ Na druhé straně je ale třeba podotknout, že Spojené státy se potýkají s mnohem silnějším proudem cizinců, kteří se ucházejí o možnosti na území USA pracovat. Americká imigrační agentura zpracuje ročně přes 4 miliony žádostí s výhledem, že v příštích letech dosáhne 5 milionů, celý proces pak může v některých případech trvat i déle než rok.⁷⁵

Domnívám se, že dalším nešťastně zvoleným pravidlem ohledně zaměstnávání cizinců je paušální povinnost všechny pracovní místa nabízet v Centrální evidenci volných pracovních míst, a to obzvláště v případě, kdy zaměstnavatel nemá povinnost toto pracovní místo zveřejnit. Navíc obecně platí, že pokud chce zaměstnavatel z nějakého důvodu na dané pracovní místo angažovat cizince, ve většině případů se tak nakonec skutečně stane bez ohledu na to, jestli existuje nebo neexistuje alternativa v podobě českého občana. Ministerstvo práce a sociálních věcí má sice právo pracovní místo nezveřejnit vůbec, pokud by tím ohrozilo situaci na trhu práce, taková situace ale v praxi téměř nenastává.⁷⁶ Povětšinou tedy pouze dojde k prodloužení celého procesu žádosti o zaměstnaneckou nebo modrou kartu o 30 dní, aniž by to mělo nějaký praktický dopad.

Celkově lze ale shrnout, že zaměstnanecká karta je institutem fungujícím a výše zmíněné navrhované úpravy nejsou rozhodně zásadního charakteru. Domnívám se spíše, že celkovému lepšímu dojmu z procesu žádání o zaměstnaneckou kartu a jejího vydávání by pomohly některé obecné úpravy celého systému, který na odboru azylové a migrační politiky funguje. Pro zlepšení dojmu z celého procesu je dle mého názoru nutné zlepšit systém, jakým jsou poskytovány informace a také zmírnit striktní pravidla v případě zmeškání termínů ze strany cizinců při současném zachování povinnosti k určité disciplíně ze strany žadatelů. Zlepšení informovanosti by přitom mohla zajistit informační telefonní linka, která by byla schopná komunikovat i v jiném než českém jazyce, a jejíž kontakt by byl dostupný jednodušším způsobem, než je tomu v současné

⁷⁴ LIEU, Ted, JONES, Michael. *The Economic and Moral Toll of Our Immigration Bureaucracy*. Re/code. Citováno dne 18. 12. 2015. Dostupné z: <http://recode.net/2015/07/01/the-economic-and-moral-toll-of-our-immigration-bureaucracy/>

⁷⁵ GERSTEIN, Josh. *Bureaucratic nightmare on immigration?* Politico. Citováno dne 21. 11. 2015. Dostupné z: <http://www.politico.com/story/2014/11/immigration-action-government-implement-113108>

⁷⁶ BOUŠKOVÁ, P. a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny*. 3.vyd. Olomouc: ANAG, s.r.o., 2009, s. 36

době. Tato poslední výtky se nicméně týká celkového systému a nesouvisí přímo se zákonným institutem zaměstnanecké karty.

Závěrem můžeme říci, že systém zaměstnávání cizinců v České republice je na vysoké úrovni a netrpí některými byrokratickými nedostatky, které můžeme vidět ve Spojených státech, ale také v západní Evropě. To je ale často způsobeno výrazně menším zájmem migrující pracovní síly o Českou republiku. Vzhledem k relativně menším počtům cizinců ucházejících se v České republice o práci je pak celkově jednodušší nastavit fungující systém jejich přijímání a administrativního zajišťování jejich žádostí o zaměstnanecké karty, případně další druhy oprávnění. Pokud by se podařilo napravit některé drobné systémové vady procesu zaměstnávání cizinců, které byly zmíněny výše, mohl by český systém být kvalitní inspirací i pro další státy s obdobím poměrem a počtem osob migrujících do těchto států za prací.

Závěr

Tato diplomová práce pojednává o různých aspektech zaměstnávání cizinců v České republice. Tato problematika je podrobně upravena hlavně v zákoně o pobytu cizinců a dále v zákoně o zaměstnanosti. Vzhledem k tomu, že se jedná o oblast pracovního práva, použijí se na zaměstnávání cizinců také zákoník práce a živnostenský zákon. Mezinárodní prvek zaměstnávání cizinců je pak upraven buď zákonem o mezinárodním právu soukromém, nebo v příslušných mezinárodních smlouvách a nařízeních na úrovni práva Evropské unie.

Pro účely zaměstnávání cizinců je důležitá správná definice pojmu cizinec a také pojmu zaměstnávání, neboť pro účely zákona o pobytu cizinců se za zaměstnávání považují také činnosti, které bychom v rámci české právní úpravy zařadili pod podnikání, dále také výkon činnosti statutárních orgánů atd. Pojem cizinec je definován v zákoně o pobytu cizinců. Za cizince je považován i občan Evropské unie, EHP a Švýcarska. Podle definice zákona o zaměstnanosti ale tyto osoby za cizince považovány nejsou, a to z důvodu zásady volného pohybu pracovní síly v Evropské unii. Důležitým pojmem pro účely této práce je také pojem zaměstnanecká karta, která je hlavní formou oprávnění, na jehož základě může být cizinec na území České republiky zaměstnán.

Z hlediska pobytu cizince na území České republiky rozlišujeme dva základní režimy, a to režim podle zákona o azylu a režim podle zákona o pobytu cizinců. Stěžejním rozdílem mezi těmito dvěma režimy je fakt, že žadatel o mezinárodní ochranu podle zákona o azylu není oprávněn po dobu vyřizování žádosti vykonávat v České republice zaměstnání, a to až po dobu 12 měsíců. V současné době se uvažuje o snížení tohoto limitu na 6 měsíců. Naopak v případě vyhovění žádosti má pak cizinec v režimu zákona o azylu stejný přístup na trh práce jako osoby, kterým bylo uděleno právo trvalého pobytu na území České republiky.

Cizinec může v České republice pobývat na základě několika forem pobytových oprávnění. Rozlišujeme přitom krátkodobý, dlouhodobý a trvalý pobyt. Zatímco cizinci s právem trvalého pobytu mají v České republice volný vstup na trh práce, a nemusí mít tedy žádné speciální oprávnění k tomu být v ČR zaměstnán, u cizinců s krátkodobým pobytem (tedy pobytem v maximálním rozsahu 90 kalendářních dnů) se se zaměstnáváním ani příliš nepočítá. Krátkodobý pobyt je navíc nejvíce harmonizovaným typem pobytu na úrovni evropského práva. Třetím typem pobytu, který má pro

zaměstnávání cizinců v kontextu této práce největší význam, je pobyt dlouhodobý. Tento typ pobytu má celou řadu dalších vlastních typů, které se dělí podle účelu pobytu. Rozlišujeme tedy například dlouhodobý pobyt za účelem studia, podnikání nebo vědeckého výzkumu.

Dlouhodobý pobyt za účelem výkonu zaměstnání byl v roce 2014 významně reformován novelou zákona o pobytu cizinců. Tato novela do českého právního řádu zavedla zaměstnaneckou kartu, která je integrovaným povolením k dlouhodobému pobytu a zároveň povolením k zaměstnání, o které musela před novelou žádat většina cizinců ucházejících se o zaměstnání zvláště na krajské pobočce Úřadu práce České republiky, čímž docházelo k větší časové a administrativní zátěži žadatelů. Výjimkou z uvedeného pravidla byl pouze institut zelené a modré karty, které ale nebyly příliš využívány. Zatímco modrá karta se zachovala do současnosti, zelená karta byla plně nahrazena zaměstnaneckou kartou. Zaměstnanecká karta ovšem nevytlačila dosavadní koncept povolení k zaměstnání úplně. Jedná se o situace, kdy se zaměstnanecká karta používá v neduálním režimu, což znamená, že funguje pouze jako povolení k dlouhodobému pobytu, zatímco pro možnost být zaměstnán musí cizinec i nadále požádat o povolení k zaměstnání na krajské pobočce Úřadu práce České republiky. Zaměstnanecká karta v neduálním režimu se pak uplatní u osob s volným přístupem na trh práce v České republice, případně u vyslaných zaměstnanců.

Přestože lze zaměstnaneckou kartu označit za z větší části velmi úspěšný projekt, který skutečně přinesl významné snížení byrokratické zátěže žadatelů o zaměstnání z řad cizinců a přinesl zjednodušení celého procesu i na straně české státní správy, lze najít několik nedostatků, jejichž rozbor byl předmětem analýzy v kapitole 4 této práce. Hlavním problémem, který podle obecné kritiky i praktických zkušeností autora, zaměstnanecká karta má, je nelogicky zvolená povinnost nového žadatele, aby podal žádost na zastupitelském úřadě České republiky v zahraničí, a nemůže tedy žádat na území České republiky. Toto pravidlo přitom zcela ignoruje fakt, že v době globalizované ekonomické výměny a velkého pohybu pracovníků (obzvláště pak těch výše postavených) může potenciální žadatel již na území České republiky pobývat na základě jiného pobytového oprávnění a povinnost vycestovat do zahraničí za účelem pouhého podání žádosti tak působí zbytečně komplikace a náklady. Navíc do celého procesu vstupuje fakt, že žádosti na zastupitelských úřadech přebírají zaměstnanci Ministerstva zahraničních věcí, tedy osoby, které o žádosti ve finále nerozhodují a ani s touto agendou

nepřijdou tak často do styku, čímž vzniká prostor pro různá pochybení a zdržení, ke kterým také v praxi skutečně dochází.

Dalším problémovým aspektem je, dle mého názoru, nedostatečné informační pokrytí a absence cizojazyčné informační telefonní linky, aby žadatelé nebyli odkázáni jen na kusé informace na internetových stránkách Ministerstva vnitra České republiky. Stejně tak striktní přístup v případě zmeškání nebo opomenutí nějakého úkonu příliš nepřispívá k uživatelsky přátelskému prostředí a je problémem zvláště v kontextu nedostatečného informačního pokrytí, protože žadatel, který má špatné nebo neúplné informace, se pak dostává do začarovaného kruhu, kdy z důvodu nedostatku informací činí pochybení, za která je pak penalizován, což pro něj může mít v extrémních případech i velmi vážné následky.

Celkově lze ale bez nadsázky říci, že institut zaměstnanecké karty zafungoval jako úspěšná reforma systému zaměstnávání cizinců, který může sloužit jako inspirace zemím se srovnatelnými počty žadatelů. Hlavní účel, kterým bylo snížení velké administrativní náročnosti celého procesu, byl zcela jistě splněn, a ač i v tomto ohledu existují jisté rezervy, lze celý systém označit za dobře fungující.

Použitá literatura

Primární zdroje:

- zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání
- nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008, o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy
- Soudní dvůr Evropské unie. Rozsudek ve věci 66/85, Deborah Lawrie-Blum, ze dne 3. července 1986. In Sbírka rozhodnutí. 1986

Monografie:

- BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 str.
- BOUŠKOVÁ, P. a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny*. 3.vyd. Olomouc: ANAG, s.r.o., 2009, 224 str.
- ČIZINSKÝ, Pavel. *Cizinecké právo: práva a povinnosti cizinců a jejich rodinných příslušníků při vstupu a pobytu na území ČR, jejich zaměstnávání a podnikání, zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, řízení a provozování vozidla, přístup ke vzdělání a studiu, rodinné soužití s cizinci, mezinárodní ochrana/azyl, státní občanství*. Praha: Linde, 2012, 373 str.
- DRBOHLAV, Dušan, et al. *Nelegální ekonomické aktivity migrantů: Česko v evropském kontextu*. Karolinum, 2009. 312 str.
- RYTÍŘOVÁ, L., TEPPEROVÁ, J. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 368 str.

Internetové zdroje:

- ČIŽINSKÝ, Pavel. *Analýza vzniku a působení zprostředkovatelských agentur*. Migrace online. Dostupný z: <http://www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2192196>
- ČIŽINSKÝ, Pavel. *Analýza: Nová právní úprava migrace cizinců do ČR*. Migrace online. Dostupný z: <http://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/analiza-nova-uprava-pracovni-migrace-cizincu-do-cr>

- GERSTEIN, Josh. *Bureacratic nightmare on immigration?* Politico. Citováno dne 21. 11. 2015. Dostupné z: <http://www.politico.com/story/2014/11/immigration-action-government-implement-113108>
- KLEGA, Jiří. *Zaměstnanecká karta umožní cizincům získat v jediném řízení jak pobytové oprávnění, tak povolení k práci.* Epravo.cz. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnanecka-karta-umozni-cizincum-ziskat-v-jedinem-rizeni-jak-pobytove-opravneni-tak-povoleni-k-praci-93586.html>
- LIEU, Ted, JONES, Michael. *The Economic and Moral Toll of Our Immigration Bureaucracy.* Re/code. Citováno dne 18. 12. 2015. Dostupné z: <http://recode.net/2015/07/01/the-economic-and-moral-toll-of-our-immigration-bureaucracy/>
- *Modrá karta.* Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/modra-karta.aspx>
- PASEKOVÁ, V. *Zelená a modrá karta.* Práce a mzda. 2011, Daňáři online. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d28824v36002-zelena-a-modra-karta/>
- *Povinnost zaměstnavatele nebo právnické nebo fyzické osoby, ke které jsou občané EU/EHP, Švýcarska a jejich rodinní příslušníci vysláni k výkonu práce.* Integrovaný portál MPSV. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_eu/zz_eu_zamest
- *Právní postavení občanů EU/EHP, Švýcarska a jejich rodinných příslušníků z hlediska zákona o zaměstnanosti.* Integrovaný portál MPSV. Staženo dne 27. 10. 2015. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_eu/zz_eu_prav_postaveni
- SOMMEROVÁ, Klára. *Že budete zaměstnávat cizince jednodušeji? Jen zdanlivě.* Podnikatel.cz. Citováno dne 18. 12. 2015. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/ze-budete-zamestnavat-cizince-jednoduseji-jen-zdanlive/>
- ŠKODOVÁ, H: Petr Nečas: Na zelené karty přijdou do České republiky desítky tisíc lidí. Právo, 7. 4. 2008. Staženo dne 10. 12. 2015. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/5285>

- *Vybrané typy pobytů na území ČR.* Migrace online. Citováno 25. 10. 2015, dostupné z: <http://www.migrace.com/bx/cs/1/2>
- *Zaměstnanecká karta.* Internetový portál Ministerstva vnitra České republiky. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx>
- *Žadatelé o azyl a možnosti jejich zaměstnávání.* Migrace online. Citováno 25. 10. 2015, dostupné z: http://www.migrace.com/cs/clanky/126_zadatele-o-azyl-a-moznosti-jejich-zamestnavani

Název práce v anglickém jazyce:

Employing foreigners

Klíčová slova

Cizinec, zaměstnavatel, zaměstnávání, zaměstnanecká karta, modrá karta, dlouhodobý pobyt, Česká republika, USA

Key words

Foreigner, employer, employee card, blue card, long-term residence, the Czech Republic, USA

Abstrakt

Diplomová práce „Zaměstnávání cizinců“ se zabývá otázkou systému a postupů při zaměstnávání cizinců v České republice, přičemž se primárně zaměřuje na zaměstnávání cizinců, kteří nejsou z členských států Evropské unie, EHP a Švýcarska. Primárním cílem je tedy podrobný rozbor institutu zaměstnanecké karty, jejíž zavedení v roce 2014 znamenalo celou řadu významných změn do systému zaměstnávání cizinců v České republice. Součástí diplomové práce je také zhodnocení praktických aspektů aplikace zaměstnanecké karty na základě pracovních zkušeností autora a následná stručná série doporučení, jakým způsobem tento institut vylepšit s využitím srovnání některých aspektů imigračního práva.

Tato diplomová práce je strukturována do čtyř základních částí. V první z nich jsou definovány pojmy, které jsou stěžejní pro další pokračování práce, tedy hlavně pojem cizinec, zaměstnávání, zaměstnanecká karta a dlouhodobý pobyt. První část práce se také zabývá dvěma základními režimy pobytu cizince na území České republiky. Druhá část diplomové práce shrnuje českou právní úpravu zaměstnávání cizinců, rozebírá jednotlivé typy pobytu a zabývá se okrajově také zaměstnáváním cizinců ze zemí Evropské unie. Důraz je kladen na rozbor dlouhodobého pobytu na území České republiky, který je hlavním východiskem pro rozbor problematiky zaměstnanecké karty, který následuje v třetí části práce. Tato část analyzuje nejen samotný institut zaměstnanecké karty, ale také související kartu modrou. Dále se zabývá přechodem na novou právní úpravu v roce 2014 a na zvláštní režimy zaměstnanecké karty, kdy je tato užívána v neduálním režimu. Poslední čtvrtá část diplomové práce hodnotí praktické aspekty zaměstnanecké karty a upozorňuje na některé problémy a nedostatky, které tento institut má, přičemž dochází k využití praktických pracovních zkušeností autora s tímto institutem. Závěrem je uveden stručný souhrn doporučení, jak by bylo možné jednotlivé nedostatky odstranit.

Abstract

The thesis, entitled *Employing foreigners* focuses on the issue of employing foreigners in the Czech Republic, mainly the foreigners from non-EU countries. The primary goal of the thesis is to analyze the institute of the employee card which was introduced to the Czech law in 2014 changing radically the system of employing foreigners in the Czech Republic. The thesis also includes analysis of implementation aspects of the employee card in practice building on the experience of the author with the institute.

This thesis is divided into four parts. The first one examines and explains the most important terms regarding employing foreigners. The terms foreigner, employment, employee card, long-term residence and others are explained in this part. The first part also includes explanation of two different regimes under which the foreigner may reside in the Czech Republic. The second part analyzes and summarizes the current Czech legal situation regarding employment of foreigners. It examines individual types of residence concentrating on the long-term residence which is the most important form of residence regarding the employee card. The employee card is analyzed in the third part of the thesis including examination of the blue card (similar institute). The third part also concentrates on how the reform of employing foreigners was undergone in 2014. The last part of the thesis includes analysis of implementation aspects of the employee card in practice building on the experience of the author with the institute.