

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Aneta Zichová

Zaměstnávání cizinců

Diplomová práce

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

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 8. 12. 2017

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

Aneta Zichová

V Praze dne 8. 12. 2017

Prohlašuji, že celkový počet znaků vlastního textu předložené diplomové práce včetně poznámek pod čarou činí 193 260 znaků.

Aneta Zichová

V Praze dne 8. 12. 2017

Děkuji své vedoucí diplomové práce, paní doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc., za ochotu vést mou práci, trpělivý přístup a cenné podněty, které mi při psaní práce poskytovala.

Obsah

Úvod.....	1
1 Vymezení základních pojmů	4
1.1 Zaměstnanec.....	4
1.2 Zaměstnavatel	5
1.3 Závislá práce	5
1.4 Mezinárodní prvek v pracovněprávních vztazích	7
1.5 Typy pobytů cizinců.....	8
1.5.1 Krátkodobý pobyt	9
1.5.2 Dlouhodobý pobyt	9
1.5.3 Trvalý pobyt.....	10
1.5.4 Oprávnění k dlouhodobému pobytu za účelem investování.....	11
2 Česká právní úprava zaměstnávání zahraničních pracovníků	13
2.1 Vývoj a prameny právní úpravy zaměstnávání cizinců	15
2.2 Zaměstnávání občanů Evropské unie a jejich rodinných příslušníků	15
2.3 Zaměstnávání a postavení cizinců mimo země EU, EHP a Švýcarska.....	17
2.4 Zúčastněné státní orgány kontroly a regulace	18
2.4.1 Ministerstvo vnitra.....	19
2.4.2 Ministerstvo práce a sociálních věcí	20
2.4.3 Úřad práce ČR a krajské pobočky	21
2.4.4 Meziresortní orgán pro potírání nelegálního zaměstnávání cizinců	22
2.4.5 Státní úřad inspekce práce	23
2.4.6 Cizinecká policie.....	23
2.4.7 Celní správa	25
2.5 Povinnosti zaměstnavatelů	25
2.5.1 Evidenční povinnost	26
2.5.2 Ohlašovací povinnost.....	26

2.5.3	Informační povinnost	27
2.5.4	Povolení pro zaměstnavatele	28
2.6	Povolení k zaměstnání.....	29
2.6.1	Proces získání povolení k zaměstnání	30
2.6.2	Vysílání zaměstnanců a povolení k zaměstnání	34
2.7	Zaměstnanecká karta.....	36
2.7.1	Obecná charakteristika.....	36
2.7.2	Proces získání zaměstnanecké karty	38
2.7.3	Zvláštní režim	39
2.8	Modrá karta	40
2.8.1	Proces získání modré karty	41
2.8.2	Změna zaměstnání držitelem modré karty	42
2.8.3	Konec platnosti	43
2.9	Zvláštní režimy zaměstnávání cizinců	44
2.9.1	Fast Track	44
2.9.2	Welcome Package pro investory.....	48
2.9.3	Zvláštní postupy pro vysoce kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny.....	49
2.9.4	Režim zvláštního zacházení pro kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny .	50
2.9.5	Občané Turecké republiky	52
2.9.6	Mezinárodní dohody	53
2.9.7	Institut karty vnitropodnikového zaměstnance	55
2.10	Nelegální pobyt a zaměstnávání cizinců v ČR.....	55
2.10.1	Charakteristika problematiky.....	56
2.10.2	Nelegální zaměstnanci a česká situace	57
2.10.3	Dopady nelegálního zaměstnávání	59
2.10.4	Sankce a postihy za nelegální výkon práce	59

3	Zaměstnávání osob ve Velké Británii.....	62
3.1	Charakteristika migrace	62
3.2	Regulace vstupu a zaměstnávání.....	64
3.2.1	Oprávnění k pobytu	65
3.2.2	Pracovní povolení	65
3.3	Bodový systém.....	67
3.3.1	Tier 1.....	68
3.3.2	Tier 2.....	69
3.3.3	Tier 3.....	72
3.3.4	Tier 4.....	72
3.3.5	Tier 5.....	72
3.4	Speciální kategorie zahraničních zaměstnanců.....	75
3.4.1	Novináři	75
3.4.2	Au-pair	75
3.4.3	Turečtí podnikatelé	76
3.4.4	Víza původu Britského společenství národů	76
3.4.5	Občané Chorvatska	77
3.4.6	Pracovníci v domácnostech	78
3.4.7	Výstavba a údržba větrných elektráren.....	79
3.5	Zaměstnávání osob z EU, EHP a Švýcarska.....	79
3.5.1	Zprošťující štítek.....	79
3.6	Brexit a dopady na zaměstnávání cizinců	80
3.6.1	Přístup vlády	81
3.6.2	Zahraníční pracovní síla.....	81
3.6.3	Status usedlíka	84
3.6.4	Přechodné období	85

3.6.5	Kontroly a opatření	86
3.6.6	Další směřování	86
4	Komparace české a britské právní úpravy	87
	Závěr	89
	Seznam zkratek	92
	Seznam použitých zdrojů a literatury	93
	Seznam příloh	110
	Přílohy.....	111
	Abstrakt.....	119
	Abstract.....	120
	Klíčová slova	121
	Keywords	121

Úvod

Zaměstnávání cizinců je aktuální otázkou všech vyspělých ekonomik, které se musí s tímto fenoménem vypořádat a nastavit pro fungování vhodná pravidla regulace. Každá země má možnost definovat vlastní podmínky, ať již volnější či přísnější a flexibilně reagovat na potřeby společnosti a ekonomiky. V současné době čelí mnoho zemí tlaku omezování migrace včetně té pracovní. Na druhou stranu každá země potřebuje pro svůj ekonomický růst a prosperitu zahraniční zaměstnance. Hranice mezi zdravou pracovní migrací a ohrožením vlastního pracovního trhu je velmi křehká a před zákonodárci stojí nelehký úkol zvolit správně míru otevřenosti a regulace přístupu zahraničních pracovníků na pracovní trh. Diplomová práce se věnuje tématice zaměstnávání cizinců v České republice a Velké Británii. Vzhledem k odlišnému historickému vývoji, hospodářské i politické situaci se zaměstnávání cizích státních příslušníků stát od státu liší a nesmíme opomenout vnímat tento jev v širších souvislostech včetně vlivu Evropské unie a v neposlední řadě také často diskutovaným a otázkami opředeným vystoupením Velké Británie z EU.

Cílem práce je podrobně analyzovat zaměstnávání cizinců na našem území, seznámit se zapojenými orgány a nastavenými postupy s krátkým náhledem do minulosti, který však není hlavním bodem mého zájmu. Práce má rovněž představit situaci a přístupy ve Velké Británii a pomocí komparace definovat, zda se české postupy a státní orgány mohou britskou úpravou pozitivně inspirovat.

Jak jsem zjistila v průběhu zkoumání daného tématu, jedná se v současné chvíli o palčivou otázku pro celý evropský prostor, Českou republiku a Velkou Británii nevyjímaje. Zaobírala jsem se proto aktuální situací a názory, které odrážejí napětí související s příchody zaměstnanců třetích zemí. Práce zahrnuje i speciální úpravy pro vybrané skupiny zahraničních občanů. Právě tyto výjimky osobně považuji za velmi zajímavé, neboť pomocí jejich využití dochází k selekci a ke zrychlení postupů u vybraných občanů, respektive skupin povolání.

Práce je strukturována do čtyř hlavních celků věnujících se postupně úvodu do tématu, České republice, Velké Británii a jejich stručné komparaci. Závěrečná část je

vyhrazena zhodnocení včetně porovnání a poznámek pro možné směřování. V první kapitole je dán prostor vymezení základních pojmů, se kterými práce a česká právní úprava pracuje. Dále se tato část zabývá typy pobytů cizinců na našem území. Pobyt úzce souvisí se zaměstnáváním, právním postavením cizinců a jejich případným nelegálním setrváváním v České republice a tvoří tedy jednu ze základních otázek při hodnocení úpravy zaměstnávání cizinců. Druhá kapitola se zabývá českou právní úpravou samotného zaměstnávání. V jednotlivých subkapitolách je prostor věnován vývoji a pramenům právní úpravy zaměstnávání cizinců a postupům zaměstnávání občanů členských zemí EU a mimo EU, zúčastněným orgánům a povinnostem zaměstnavatelů. Následující subkapitola se zabývá možnostmi legálního přístupu na pracovní trh a podrobněji se zaměřuje na povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou a modrou kartu. Práce neopomíjí ani zvláštní režimy zaměstnávání cizinců, jejichž přehled je v ní rovněž uveden. Poslední podkapitola této části je věnována nelegálnímu zaměstnávání spolu s dopady a případnými následky pro zaměstnance i zaměstnavatele. Třetí kapitola práce se zabývá zaměstnáváním cizinců ve Velké Británii. Zaměřila jsem se na bodový systém, speciální úpravu pro některé kategorie zahraničních pracovníků a možné dopady Brexitu na postavení a ekonomické aktivity cizinců ve Velké Británii. Na závěr se v poslední podkapitole nachází zhodnocení rozhodnutí opustit EU pro britský pracovní trh. Poslední část práce předkládá stručné porovnání obou úprav, které vyústí v závěrečná doporučení a možnou inspiraci pro Českou republiku.

Vzhledem k charakteristice daných otázek a předmětu zkoumání jsem využila ke zpracování práce především odbornou literaturu a české zákony včetně relevantních komentářů. Dále jsem pracovala s britskými právními předpisy, a hlavně internetovými zdroji týkajícími se zaměstnávání cizinců v souvislosti s vystoupením Velké Británie z EU. Internetové zdroje byly voleny převážně z důvodu dynamického vývoje a probíhajícím jednáním, neboť právě tyto zdroje nabízejí nejrychlejší možnost k reflexi aktuální situace. Pro zpracování práce byla využita metoda deskriptivní a analytická, které jsou v závěru okrajově doplněny metodou komparativní. U termínů přeložených z anglického jazyka pro účely této práce, je v závorce za přeloženým pojmem vždy kurzívou uveden užívaný originální anglický název.

Z důvodu rozsáhlosti byla z okruhu zkoumání vyjmuta otázka podnikání cizích státních příslušníků v České republice podle živnostenského zákona na našem území, zaměstnávání uprchlíků a osob s poskytnutým azylem, u nichž opět platí speciální úprava.

1 Vymezení základních pojmů

Pro účely této práce je nutné se na samotném začátku zabývat vymezením a definováním základních pojmů. Z důvodu úzké souvislosti se zaměstnáváním je v této úvodní části věnován prostor typům pobytů, jejich krátkému popisu a procesu jejich získání.

Klíčové pojmy, se kterými práce pracuje a jež jsou obsahem následujících subkapitol, tvoří: zaměstnanec, zaměstnavatel a závislá práce. Vzhledem k tématice je rovněž mezi základní termíny zahrnuta problematika mezinárodního prvků v pracovněprávních vztazích včetně jejího řešení z pohledu mezinárodního práva.

1.1 Zaměstnanec

Zaměstnanec je jedním ze subjektů pracovněprávních vztahů, na jejichž druhé straně vystupuje zaměstnavatel. V zákoníku práce nalezneme definici zaměstnance v §6: „Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“¹ Zaměstnancem se může stát jen fyzická osoba, která dosáhla 15 let a sjednaný den nástupu do práce nesmí předcházet dni, kdy budoucí zaměstnanec dokončí povinnou školní docházku. K uzavření pracovní smlouvy však může dojít i dříve. Děti a mladiství mladší 15 let či bez ukončené povinné školní docházky mohou konat činnosti dítěte pro právnickou osobu, avšak v omezeném rozsahu a jen týkající se umělecké, sportovní, kulturní nebo reklamní činnosti.² Zákon o zaměstnanosti stanovuje pro tuto skupinu zaměstnanců podmínku získání povolení s uvedenou konkrétní činností pro dané dítě.

¹ §6 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

² §121 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

1.2 Zaměstnavatel

Definice zaměstnavatele se nachází hned v následujícím §7 zákoníku práce: „Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“³ Na rozdíl od zaměstnance, může na straně zaměstnavatele stát fyzická i právnická osoba. Zákoník práce neuvádí další podmínky, ty upravuje související zákonná úprava – zejména zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník a dále zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání.

V zásadě se na straně zaměstnavatele setkáváme se čtyřmi typy subjektů:

- a) fyzická osoba nepodnikající (např. zaměstnávám u sebe doba paní na úklid či žehlení),
- b) fyzická osoba podnikající,
- c) právnická osoba a
- d) stát.

Na rozdíl od věkové hranice pro zaměstnance, platí pro zaměstnavatele – fyzickou osobu – minimální věk 18 let a nabytí plné svéprávnosti. Vyskytuje se zde však výjimka pro osoby starší 16 let, které jsou schopny samy se o sebe postarat, mají souhlas zákonného zástupce a soudu.⁴ Tyto osoby se mohou stát na základě získaného souhlasu zaměstnavateli.

1.3 Závislá práce

Zákonodárce uvádí, že závislá práce dle §2 odst. 1 a 2 naplňuje znaky: „(...) práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. A splňuje podmínky, 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

³ §7 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁴ §33 zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

*dohodnutém místě.*⁵ Podle výkladu jsou za výkon závislé práce považovány vztahy vznikající mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem, tedy individuální pracovní vztahy.

Významem pojmu závislá práce se zabývají také soudy v rámci své rozhodovací činnosti. Dle Nejvyššího správního soudu záleží při hodnocení práce především na charakteru konané činnosti. Typicky je za závislou práci považována taková činnost, která je konána na jednom místě pro jednoho zaměstnavatele a jde-li o činnost dlouhodobou. Soud se při zkoumání skutečného stavu rovněž zabývá otázkou, zda neuzavření pracovněprávního vztahu jde k tíži hlavně osobě tuto činnosti konající, tedy pokud by pro ni bylo postavení zaměstnance výhodnější.⁶

Nejen české soudy a zákonodárci se snaží vyložit pojem závislé práce. S tímto termínem pracuje také Mezinárodní organizace práce a Soudní dvůr EU. Společně jej vymezují jako: *„práce konané zaměstnanci v hierarchické podřízenosti zaměstnavateli.“*⁷

S pojmem závislé práce souvisí také tři hlavní práva zaměstnavatele vůči zaměstnanci:

- a) kontrola vykonané práce a udělených pokynů,
- b) přidělování práce a
- c) možnost postihnout zaměstnance za nesprávně odvedenou či neodvedenou práci včetně nedodržení udělených pokynů.⁸

Rozsah práv zaměstnavatelů může být rozšířen na základě právního jednání mezi oběma stranami právního vztahu. Práva a povinnosti však musí být v mezích zákona a splňovat podmínky v něm uvedené. V zásadě platí i pro pracovněprávní vztahy autonomie vůle spolu se zásadou smluvní volnosti a je ponecháno na smluvních stranách, jak si jejich vztah upraví.

Pro zjištění a hodnocení existence závislé práce se používá různých testů, mezi něž řadíme hlavně test nadřízenosti zaměstnavatele a další aplikovatelné teorie (test

⁵ §2 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁶⁶ Rozsudek NSS sp. zn. 2 Afs 62/2004

⁷ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013, str. 23

⁸ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013, str. 23

podnikatele, test pracovní smlouvy, test integrace, test dojmů, multifaktorový komplexní test nebo typologická metoda).⁹

1.4 Mezinárodní prvek v pracovněprávních vztazích

Pobyty a dalšími aspekty souvisejícími s cizinci na našem území se zabývá *cizinecké právo* tvořící součást práva správního.¹⁰ Zaměstnávání cizinců je pak dílčí kapitolou cizineckého práva.

Mezinárodním prvkem v rámci pracovněprávních vztahů rozumíme tyto čtyři skutečnosti:

- a) subjektem vztahu je cizí státní příslušník nebo zahraniční právnická osoba, potažmo má subjekt bydliště/sídlo v cizině,
- b) obsah pracovněprávního vztahu má vztah k zahraničí (např. výkon práce v zahraničí),
- c) ke vzniku, změně nebo zániku pracovněprávního vztahu došlo v zahraničí nebo
- d) předmět daného právního vztahu má vazbu na zahraničí.¹¹

Při řešení použití právního řádu může nastat i střet dvou různých, kdy je třeba vyřešit otázku, který z nich bude na daný právní vztah aplikován. Mezinárodní právo soukromé řeší tyto situace pomocí tzv. hraničních ukazatelů, díky nimž dokáže určit rozhodné právo. V případě pracovního práva bývá nejčastějším kolizním ukazatelem místo výkonu práce.¹²

⁹ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. 1. vydání. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013, str. 194

¹⁰ TRBOLA, Robert, RÁKOCZYOVÁ Miroslava a kolektiv. *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR I*. 1. vydání. Brno: Barrister & Principal, 2011, str. 95

¹¹ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 117–118

¹² Hraniční ukazatel místa výkonu práce neplatí u výkonu práce v dopravě.

1.5 Typy pobytů cizinců

Z důvodu rostoucího počtu cizinců žijících ve všech možných státech světa, musely národní právní úpravy reagovat na tento trend a zahrnout jednotlivé typy pobytů do svých jurisdikcí.

České právo pod vlivem událostí souvisejících se vstupem do Evropské unie a zapojením se do moderního světa nemohlo činit jinak a zakotvilo ve svých zákonech tři typy pobytů včetně podmínek, práv a povinností z nich vyplývajících. Pobyt jsou upraveny Směrnicí o volném pohybu osob¹³. Díky evropské úpravě došlo k harmonizaci v této oblasti na tři typy režimů podle občanství:

- a) cizinci ze *třetích zemí* (upravuje zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců),
- b) občané států EU, EHS a Švýcarska spolu s jejich rodinnými příslušníky (rovněž zákon o pobytu cizinců) a
- c) občané s poskytnutým mezinárodním azylem/ochranou (zákon č. 325/1999 Sb., o azylu).

Další otázkou objevující se v rámci pobytu cizinců je *pobyťový stupeň* určující délku pobytu:

- a) krátkodobý pobyt (max. 90 dnů),
- b) dlouhodobý pobyt (více jak 90 dnů a obvykle 5 let pobytu) a
- c) trvalý pobyt.

Podle občanství cizince (jeho kategorie) a délky jeho pobytu jsou nastavena potřebná kritéria a dokumenty, aby mohl na území ČR pobývat legálně.

¹³ Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2004/38/ES o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a obývat na území členských států

1.5.1 Krátkodobý pobyt

Úprava krátkodobých pobytů se nachází v Schengenském vízovém kodexu a nařízení Rady¹⁴, které stanovuje seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci musí či naopak nemusí mít při překračování vnějších hranic vízum. Dle kodexu a nařízení je vydáváno tzv. jednotné schengenské vízum, jenž umožňuje jeho držiteli bezvízový pohyb po schengenském prostoru¹⁵. Pro státy ze seznamu v kodexu platí, že pro běžný pobyt (např. turistický) existuje možnost bezvízového vstupu na území ČR i pro cizince – neobčany EU. Avšak toho nelze využít v případě vstupu za účelem výdělečné činnosti, tedy i zaměstnání, kdy je nutné mít udělené vízum před příjezdem do ČR.¹⁶

Žádost podává občan na zastupitelském úřadě ve svém domovském státě, případně v zemi, jež vydala jeho cestovní doklad.¹⁷ Víza jsou vydávána ve formě vízového štítku. Lze je použít pro jednotlivý či opakovaný vstup a je na nich uvedeno od kdy a jak dlouho platí. Standardní doba pro vyřízení žádosti činí 90 dnů. V komplikovaných případech může být lhůta prodloužena až na 120 dnů. Naopak, pokud se jedná o žádost pedagogického pracovníka, z důvodu studia nebo výzkumu je tato lhůta zkrácena na 60 dnů. Při kladném vyřízení žádosti, musí cizinec převzít víza na zastupitelském úřadě a zároveň doložit doklad potvrzující cestovní zdravotní pojištění. Doklad o pojištění není potřeba, pokud je cizinec účasten na českém veřejném zdravotním pojištění.¹⁸

1.5.2 Dlouhodobý pobyt

Žádost o dlouhodobý pobyt podává cizinec osobně na zastupitelském úřadě nacházejícím se v jeho domovském státě. Žadatel musí předložit: cestovní doklad

¹⁴ nařízení Rady (ES) č. 539/2001 ze dne 15. března 2001, kterým se stanoví seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci musí mít při překračování vnějších hranic vízum, jakož i seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci jsou od této povinnosti osvobozeni

¹⁵ Schengenský prostor zahrnuje všechny členské státy EU vyjma Irsko, Velké Británie, Kypru, Rumunsko a Bulharska. Do prostoru dále patří Island, Norsko, Švýcarsko a Lichtenštejnsko.

¹⁶ JOKLOVÁ, Kateřina, RYŠAVÁ, Jitka, ŠTEFKO, Martin. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2009, str. 33

¹⁷ RYTÍŘOVÁ, Lucie, TEPPEROVÁ, Jana. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků: daň z příjmů a pojištění, mezinárodní smlouvy, pravidla EU, podrobné případové studie*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, str. 53

¹⁸ RYTÍŘOVÁ, Lucie, TEPPEROVÁ, Jana. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků: daň z příjmů a pojištění, mezinárodní smlouvy, pravidla EU, podrobné případové studie*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, str. 53

v originálu, fotografie, doklad potvrzující zajištění ubytování po dobu pobytu, finanční prostředky pro dobu pobytu a doklad s účelem pobytu.¹⁹ V případě, že je žadatelem dítě, musí být povinně doložen souhlas jeho zákonných zástupců. Souhlas není třeba, pokud bude dítě na území pobývat s nimi. Na požádání zastupitelského úřadu je cizinec povinen dále předložit: výpis z evidence Rejstříku trestů (či tomu srovnatelné evidence v domovském státě) a potvrzení, že nehrozí zavlečení infekční nemoci.²⁰ Vízum je udělováno v rozsahu 90–365 dnů.

Oprávnění k dlouhodobému pobytu vydává cizinci Ministerstvo vnitra, ale veškerá komunikace se zájemce o udělení víza probíhá přes zastupitelský úřad, u kterého byla žádost o vízum podána.

V otázce zaměstnání pro cizince s dlouhodobým pobytem platí, že mohou „*být zaměstnání pouze s individuálním povolením k zaměstnání vydaným Úřadem práce, a to během platnosti povolení k pobytu, výjimkami jsou např.: studenti, absolventi českých vysokých škol a rodinní příslušníci cizinců s trvalým pobytem aj.*“²¹ Právě zaměstnání je jedním z nejčastějších důvodů pro získání dlouhodobého pobytu. Účel pobytu z pracovních důvodů se standardně prokazuje povolením k zaměstnáním a potvrzením zaměstnavatele, že budoucího zaměstnance zařadí na pracovní pozici. Nemá-li cizinec k dispozici povolení k zaměstnání v době, kdy žádá o vydání oprávnění k dlouhodobému pobytu je situace řešena tak, že cizinec doloží následující dokumenty: číslo jednací žádosti o vydání povolení k zaměstnání, údaje o krajské pobočce ÚP, kde o povolení k zaměstnání zažádal a vyjádření zaměstnavatele, že cizince zaměstná.²²

1.5.3 Trvalý pobyt

Trvalý pobyt je nejbližší statusu občana a ukazuje, že je cizinec již trvale spjat s ČR, kde dlouhodobě žije. K žádosti o trvalý pobyt je třeba předložit: cestovní doklad

¹⁹ §31 zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců

²⁰ Ministerstvo vnitra. Občané třetích zemí. *Vízum k pobytu nad 90 dnů (dlouhodobé)* [online]. Ministerstvo vnitra ČR. Poslední změna 28. 8. 2017. [Cit. 10. 9. 2017]. Dostupné z <http://www.mvcr.cz/clanek/vizum-k-pobytu-nad-90-dnu-dlouhodobem.aspx>

²¹ TRBOLA, Robert, RÁKOCZYOVÁ Miroslava a kolektiv. *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR I*. 1. vydání. Brno: Barrister & Principal, 2011, str. 115

²² RYTÍŘOVÁ, Lucie, TEPPEROVÁ, Jana. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků: daň z příjmů a pojištění, mezinárodní smlouvy, pravidla EU, podrobné případové studie*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, str. 57

(případně doklad totožnosti), doklad o pobytu v délce minimálně pěti let na území ČR, fotografie a doklad potvrzující zajištění ubytování.²³ Zákon o pobytu cizinců uvádí v §66 případy, kdy není nutné splnit uvedenou podmínku délky pobytu pěti let (např.: humanitární důvody, žádá-li nezletilé dítě a další).

Žádost o trvalý pobyt se podává na pracovišti MV a je nutné tak učinit osobně. O udělení trvalého pobytu rozhoduje MV ve lhůtě 60 dnů od podání, respektive 180 dnů, pokud byla žádost podána na zastupitelském úřadě v zahraničí. Jestliže byla žádost podána v zahraničí, udělí MV prvně oprávnění k pobytu nad 90 dnů, aby měl žadatel možnost osobního vyzvednutí uděleného trvalého pobytu u MV. V rámci posuzování žádosti se hodnotí i tzv. účel pobytu, u kterého opět dominuje zaměstnání.

Cizinci s uděleným trvalým pobytom nepotřebují povolení k zaměstnání, respektive modrou či zaměstnaneckou kartu. Pro zaměstnavatele však i zde platí povinnosti ohlásit tyto zaměstnance na krajské pobočce ÚP jako je tomu u zahraničních zaměstnanců z EU.

1.5.4 Oprávnění k dlouhodobému pobytu za účelem investování

Pro podání žádosti k dlouhodobému pobytu za účelem investování musí být žadatel sám podnikatelem nebo významným představitelem obchodní korporace. Může se jednat také o společníka za podmínky, že jeho podíl v korporaci činí minimálně 30 %, žadatel či případně korporace má v úmyslu vytvořit v ČR nejméně 20 pracovních míst a realizovat investici v hodnotě alespoň 75 milionů Kč. Investice samotná nemusí být nutně provedena pomocí peněžních prostředků, ty mohou být až do výše 60 % nahrazeny investováním majetku.²⁴

Žadatel má povinnost doložit bezdlužnost (ne pokud na území ČR ještě nepobýval). Finanční prostředky určené k investování musí být složeny na účtu vedeném v některém z členských států EU a jeho záměr uskutečnit v ČR významnou investici musí být

²³ Ministerstvo vnitra. Občané EU a jejich rodinní příslušníci. *Trvalý pobyt* [online]. Ministerstvo vnitra ČR. Poslední změna 17. 8. 2017. [Cit. 10. 9. 2017]. Dostupné z <http://www.mvcr.cz/clanek/informace-pro-cizince-obcane-eu-a-jejich-rodinni-prislusnici-trvaly-pobyt.aspx>

²⁴ Ministerstvo zahraničních věcí. Víza a konzulární informace. *Povolení k dlouhodobému pobytu za účelem investování* [online]. Ministerstvo zahraničních věcí. Poslední změna 26. 9. 2017. [Cit. 27. 10. 2017]. Dostupné z http://www.mzv.cz/minsk/cz/viza_a_konzularni_informace/povoleni_k_dlouhodobemu_pobytu_za_ucelem.html

věrohodný a prokazatelný včetně její přínosnosti pro stát, kraj nebo obec. Co se týče podmínky vytvoření pracovních míst je jako nové pracovní místo chápáno takové, které vzniklo v souvislosti s významnou investicí a je minimálně dva roky obsazené zaměstnancem z řad občanů EU nebo jeho rodinným příslušníkem pracujícím 40 hodin týdně. Dvouletá podmínka udržitelnosti pracovního místa platí za předpokladu, že bylo oprávnění k dlouhodobému pobytu za účelem investování uděleno na maximální možnou dobu, tj. dva roky, jinak na dobu nutnou pro realizaci významné investice. Držitel tohoto oprávnění může pobývat na území jiného státu schengenského prostoru až 90 dní ze 180 dnů celkem.

Oprávnění k dlouhodobému pobytu za účelem investování je vydáváno MV, ale komunikace žadatele probíhá pomocí zastupitelského úřadu. Ten také vydává žadateli vízum k vyzvednutí si oprávnění u MV.

2 Česká právní úprava zaměstnávání zahraničních pracovníků

Právo na práci, respektive právo na získávání prostředků prací je deklarováno již samotnou Listinou základních práv a svobod, konkrétně v čl. 26. Toto ústavní právo se vztahuje také na cizince, protože LZPS neuvádí, že by náleželo pouze občanům ČR a LZPS zde hovoří o „každém“. Právní úpravu svobodné volby povolání, pracovní podmínky a přístup ke službám zaměstnanosti nalezneme i v Listině základních práv EU, jejíž čl. 15 se zabývá nejen svobodnou volbou povolání, ale také pro nás podstatným právem pracovat ve členských státech EU. V české zákonné úpravě je právo na práci dále rozvinuto zákonem o zaměstnanosti v §10: „*Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.*“²⁵ Základní úpravu pracovních vztahů, jejich předmět a subjekty definuje zákoník práce, který se dále zabývá vysíláním zaměstnanců v rámci EU a poskytuje rámec výkonu závislé práce i pro cizí státní příslušníky.

Pro České země byla pracovní migrace charakteristická již v minulých stoletích a často u národností, které na naše území míří doposud (např. Ukrajinci). V současnosti dochází převážně ke dvou typům pracovní migrace: shora a zdola, tedy vysoce kvalifikovaných a na druhé straně velmi nekvalifikovaných pracovníků. Toto je patrné i v sektorech s nejvíce zaměstnanými cizinci jakými jsou: stavebnictví, činnosti v oblasti nemovitostí, profesní, vědecké a technické činnosti, oprava a údržba motorových vozidel a zpracovatelský průmysl.²⁶

Postupně se ukázalo, že česká ekonomika je na pracovní migraci závislá z důvodu nedostatku dostupné tuzemské pracovní síly. Celkově se dá říci, že trend zaměstnávání cizinců v ČR stále nabírá na významu, avšak hlavně z důvodu pracovní migrace občanů EU – převážně vysokoškolsky a jazykově vzdělaných.²⁷ Z ekonomického pohledu jsou

²⁵ §10 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

²⁶ TRBOLA, Robert, RÁKOCZYOVÁ, Miroslava. *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR II*. 1. vydání. Brno: Barrister & Principal, 2011, str. 14

²⁷ Česká televize. *Ekonomika. Při zaměstnávání cizinců z neunijních zemí firmy odrazuje papírování* [online]. Jan Langer. Poslední změna 4. 1. 2016. [Cit. 27. 5. 2017]. Dostupné z

však zaměstnanci z ciziny v ČR potřeba jak pro pozice s vysokoškolským vzděláním, tak pro řemeslné obory. Co se týče věku pracovních migrantů, pohybují se hlavně v rozmezí 20–39 let²⁸, jde tedy o ekonomicky aktivní přistěhovalce. V ČR jsou nejpočetněji zastoupeni občané Ukrajiny, Vietnamu, Mongolska, Uzbekistánu a Ruska²⁹ a počet těchto osob u nás stále roste.

V evropském prostoru existují obecně dva přístupy k povolování zaměstnávání cizinců: systém kvót a systém testu pracovního trhu.³⁰ V českém prostředí je uplatňován druhý uvedený. Systém využívaný v ČR je relativně komplikovaný a vyžaduje v souhrnu tři typy povolení v následujícím sledu:

- a) zaměstnavatel musí získat povolení pro zaměstnávání cizinců
- b) zaměstnanci musí být uděleno povolení k zaměstnání a
- c) cizinec (zaměstnanec) musí rovněž získat oprávnění k pobytu.

Postupně dochází ke snahám vedoucím ke snížení administrativní zátěže a spojení dvou povolení (k zaměstnání a pobytu) do jednoho procesu a dokumentu.

Cizinci v České republice obecně nemají možnost pracovního poměru na dobu neurčitou, protože jejich zaměstnání je vždy omezeno platností oprávnění k pobytu. Samozřejmě časové omezení pobytu, respektive povolení k legálnímu výkonu zaměstnání, komplikuje celkové postavení cizinců ohledně pracovních – zaměstnaneckých jistot.

<http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/1648048-pri-zamestnavani-cizincu-z-neunijnich-zemi-firmy-odrazuje-papirovani>

²⁸ PLATONOVA, Anna, URSO, Giuliana. *Migration, Employment and Labour Market Integration Policies in the European Union (2010)*. 1. vydání. Brusel: International Organization for Migration, 2012, str. 70

²⁹ ŠTEFKO, Martin. Recentní změny v postavení neohlášených migrantů vykonávajících nelegální práci. *Právo v evropské perspektíve*. Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2011, str. 1051

³⁰ ADAM, Christine, DEVILLARD, Alexandre. *Laws for Legal Immigration in the 27 EU Member States*. 1. vydání. Ženeva: International Organization for Migration, 2009, str. 78

2.1 Vývoj a prameny právní úpravy zaměstnávání cizinců

V minulém století byla otázka zaměstnávání cizinců řešena hlavně bilaterálními smlouvami s jednotlivými státy. Poprvé se zaměstnáváním cizích státních příslušníků zabýval zákon o zaměstnanosti v roce 1991, který však uváděl jen zmínku o rovném zacházení s českými občany a cizinci majícími povolení k zaměstnání.³¹ Změna nastala s přijetím nového zákona o zaměstnanosti v roce 2004. Tento zákon musel zohlednit přistoupení ČR do EU a zavedl nový pojem „zaměstnanci ze zahraničí“, který zahrnuje nejen cizince ze třetích zemí, ale také občany členských států EU. Potřeba přijetí celého nového zákona vyvstala hlavně z důvodu zahrnutí evropského komunitárního práva do naší právní úpravy – především volný pohyb a rovné zacházení s občany dalších členských států. V návaznosti na tento vývoj byly v první dekádě nového tisíciletí přijímány strategické dokumenty týkající se migrace a zaměstnávání cizinců.

2.2 Zaměstnávání občanů Evropské unie a jejich rodinných příslušníků

Základní úpravu nalezneme ve Smlouvě o fungování Evropské unie, která zavádí pojem občanství Evropské unie – občan členského státu EU je zároveň občanem EU. Dále spadají do této kategorie občané EHP (Norsko, Island a Lichtenštejnsko) a Švýcarska.

Tato skupina bývá označována jako „neviditelná“ z hlediska statistického i sociálního. Neviditelnost spočívá hlavně v tom, že občané EU nemusí plnit žádný účel pobytu proto, aby mohli na území ČR pobývat. Mají však povinnost se do 30 dnů nahlásit u cizinecké policie, přičemž cizinci ze třetích zemí musí tuto povinnost splnit do 3 dnů.³² Pro pobyt přesahující tři měsíce se i u občanů EU vyžaduje prokázání dostatečných příjmů pro život v jiném členském státě.

³¹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, str. 535

³² §93 zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců

Mezi **rodinné příslušníky občanů EU** řadíme rovněž rodinné příslušníky – cizince – občana České republiky, kteří nemají občanství EU. Standardně spadají do skupiny rodinných příslušníků: manžel, manželka, rodič dítěte, které je občanem EU, pokud je toto mladší 21 let a pokud rodič o dítě pečuje a také potomek či předek manžela občana EU, jestliže je na něm závislý v otázkách výživy či jiné nutné péče. Nespadá-li daný jedinec do kategorií předchozích, ale žil s občanem EU ve společné domácnosti pro potřeby uspokojování jejich potřeb, vztahuje se i na něj úprava pro občany EU.³³ Mezi rodinné příslušníky řadíme také partnery žijící v registrovaném partnerství, jak uvádí Směrnice EP a ER.³⁴

Rodinní příslušníci, občané EU, občané EHP (Evropského hospodářského prostoru), rodinní příslušníci občanů ČR, cizinci s trvalým pobytem a cizinci s uděleným azylem mají stejné postavení na trhu práce jako občané ČR. Jedinci spadající do této skupiny nepotřebují pro získání zaměstnání povolení a mohou využít všech služeb spojených se zaměstnaností včetně podpory v nezaměstnanosti. Omezení plynou pouze pro vybraná pracovní místa definovaná zákonodárcem, na kterých musí být zaměstnán pouze občan ČR (např. státní služba).

Skupina zaměstnanců přicházejících z prostoru EU, EHP, Švýcarska a jejich rodinných příslušníků je v otázce zaměstnávání cizinců zastoupena nejhojněji. Je třeba si uvědomit, že tato kategorie je významná hlavně pro rodinné příslušníky pocházející z tzv. třetích zemí³⁵, kterým by jinak nebyl volný pohyb a pobyt spolu s jejich živitelem a rodinou tak snadno umožněn.

³³ §15a zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců

³⁴ Čl. 2 bod 2. písm. b) Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2004/38/ES o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a obývat na území členských států

³⁵ KRÁL, Richard, Tereza KUNERTOVA, Lucia KVOČÁKOVÁ, Jakub MORÁVEK a Martin ŠTEFKO. *Volný pohyb pracovníků v EU v kontextu skončení přechodných opatření*. 1. vyd. Praha: Vodnář, 2012, str. 39

2.3 Zaměstnávání a postavení cizinců mimo země EU, EHP a Švýcarska

Zákon o zaměstnanosti negativně definuje tyto osoby v §85, kde uvádí, že za cizince se podle tohoto zákona nepovažuje občan EU a jeho rodinný příslušník. Jedná se tzv. zbytkovou kategorií, do které řadíme rovněž osoby bez státního občanství (tzv. bezdomovci, apatridé, apolité).³⁶ Právě tato skupina tvoří nejvíce regulovanou kategorií v oblasti migračního práva, obzvláště pak otázek týkajících se jejich zaměstnávání a dalších prací.

Většina občanů této skupiny potřebuje pro legální výkon práce nějakou formu povolení. Avšak i zde platí výjimky, volný vstup na trh práce mají podle díkce § 98 a §98a zákona o zaměstnanosti a směrnice generálního ředitele ÚP i následující cizinci:

- a) s povoleným trvalým pobytem na území ČR,
- b) kteří jsou rodinnými příslušníky členů diplomatické mise, konzulárního úřadu nebo rodinnými příslušníky zaměstnanců mezinárodní vládní organizace se sídlem v ČR,
- c) kterým byl udělen azyl nebo doplňková ochrana podle zákona o azylu,
- d) jejichž výkon práce na území ČR nepřesáhne 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo celkem 30 dnů v kalendářním roce,
- e) podle vyhlášených mezinárodních smluv,
- f) kteří se na území ČR soustavně připravují na budoucí povolání,
- g) vyslaní na území ČR v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem z jiného členského státu EU,
- h) kteří jsou držiteli oprávnění k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny, kteří jsou rodinnými příslušníky cizinců s dlouhodobým pobytem nebo trvalým pobytem na území ČR,
- i) kteří získali na území ČR dlouhodobý pobyt rezidenta jiného členského státu EU,
- j) kteří jsou pedagogičtí nebo akademičtí pracovníci vykonávající soustavnou vzdělávací nebo vědeckou činnost,

³⁶ TRBOLA, Robert, RÁKOCZYOVÁ Miroslava a kolektiv. *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR I*. 1. vydání. Brno: Barrister & Principal, 2011, str. 101

- k) kteří jsou vědečtí, výzkumní nebo vývojoví pracovníci ve veřejné výzkumné instituci nebo jiné výzkumné organizaci,
- l) kteří jsou absolventi škol, kteří získali vzdělání na území ČR na středních nebo vyšších odborných školách nebo vysokoškolské vzdělání na akreditovaných školách,
- m) kteří získali oprávnění k dlouhodobému pobytu za účelem ochrany,
- n) kteří jsou duchovními církve nebo náboženské společnosti registrované v ČR,
- o) kteří jsou vysláni na území ČR zahraničním zaměstnavatelem výlučně za účelem zvyšování dovedností a kvalifikace tohoto cizince potřebných k výkonu jeho práce u tohoto zahraničního zaměstnavatele mimo území ČR (maximálně 6 měsíců).³⁷

Ve všech uvedených případech platí pro zaměstnavatele opět ohlašovací povinnosti vůči krajské pobočce ÚP. Zaměstnavatel nemusí zaměstnaného cizince hlásit na krajské pobočce ÚP pouze jedná-li se o zaměstnávání:

- a) členů záchranných jednotek,
- b) zaměstnanců v mezinárodní dopravě vyslaných zahraničním zaměstnavatelem,
- c) akreditovaných zaměstnanců v oblasti sdělovacích prostředků,
- d) vojenského nebo civilního personálu ozbrojených sil.³⁸

2.4 Zúčastněné státní orgány kontroly a regulace

Mezi dozorčí orgány v otázce pracovněprávních vztahů patří: Státní úřad inspekce práce, Ministerstvo práce a sociálních věcí, odborové organizace, specializované dozorčí orgány, Úřad práce včetně krajských poboček a Úřad pro ochranu osobních údajů. V případě zaměstnávání cizinců se jedná rovněž o zapojení Ministerstva vnitra, cizinecké a celní policie. V otázkách zdanění cizinců realizují kontrolní činnost i finanční úřady a u výběru peněžitých sankcí celní úřady.

³⁷ Část II. bod 2 Směrnice generálního ředitele Úřadu práce ČR č. 7/2015

³⁸ Část II. bod 3 Směrnice generálního ředitele Úřadu práce ČR č. 7/2015

Státní orgány provádějí kontrolu dodržování právních předpisů týkajících se pracovních podmínek, zaměstnanosti a zaměstnávání cizinců a regulaci vstupu těchto osob na český trh práce. Kontroly jsou prováděny dle kontrolního plánu, z vlastní iniciativy státní instituce či na základě daného podnětu.

Funkci regulační nalezneme v souvislosti se zaměstnáváním cizinců v zákoně o zaměstnanosti v §2, který k pojmu státní politika zaměstnanosti řadí také: „*usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.*“³⁹ Jak je patrné ze zákona, snahou politiky zaměstnanosti je mimo jiné také ochrana tuzemských pracovníků na českém trhu práce i v zahraničí. Další důležitou úlohou ÚP a dalších zapojených státních orgánů je funkce integrační. Jedná se o pomoc v rámci zapojení do pracovního procesu nejen občanů ČR, ale rovněž i cizinců, kteří jsou registrováni u krajských poboček ÚP.

Čtyřmi hlavními funkcemi státních orgánů jsou tedy: regulace, ochrana, integrace a kontrola.

2.4.1 Ministerstvo vnitra

Ministerstvo vnitra zajišťuje problematiku azylu, migrace, integrace, mezinárodní a unijní spolupráce, působí také jako hlavní gestor v otázkách mezinárodní migrace a ochrany ČR. Součástí koncepčního přístupu je podpora legální migrace a zamezování té nelegální. Hlavním orgánem pro otázky týkající se cizinců je Odbor azylové a migrační politiky (OAMP). Odbor rozhoduje o otázkách povolení k pobytu, přestupcích atd. Některé kompetence v této oblasti byly svěřeny Policii ČR a MV vykonává, jakožto nadřízený správní orgán Ředitelství služby cizinecké policie, nad její činností dozor.

Ministerstvo působí celostátně, jeho aktivity se dělí mezi sedm oddělení a 28 regionálních pracovišť. Cizinec ale není nikterak omezen místem svého pobytu, jedná se pouze o interní dělení a může se obrátit na jakékoliv pracoviště. Samotný OAMP je interně nadále dělen na 25 oddělení působících v otázkách: mezinárodní ochrany, uprchlictví, vstupu a pobytu cizinců, koncepce integrace cizinců, státního integračního programu a schengenské spolupráce. Spolupráce MZV s MV je vidět i v případě žádostí

³⁹ §2 odst. 1 písm. l) zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

o pracovní povolení, zaměstnanecké a modré karty, kdy MV sice rozhoduje o samotném udělení, ale žádost je podávána přes systém Visapoint spravovaný MZV. Systém Visapoint skončil oficiálně 31. října 2017 a od 1. prosince má být nahrazen novým systémem opět pod správou MZV. Pro přechodné období mohou zájemci o víza sledovat webové stránky jednotlivých konzulárních úřadů. Nejčastěji je zájemcům nabízena možnost podat žádost prostřednictvím emailu přímo na vybraný konzulární úřad.

Mezi úkoly MV, respektive OAMP, související se zaměstnáváním cizinců patří rozhodování o: vydání oprávnění k dlouhodobému, přechodnému a trvalému pobytu o jeho prodloužení a zrušení, vydání a odnětí cizineckého pasu, udělení dlouhodobého víza (nad 90 dnů), vydání zaměstnanecké a modré karty, prodloužení nebo zrušení její platnosti, přiznání a zrušení postavení dlouhodobě pobývajícího rezidenta na území, o nákladech spojených se správním vyhoštěním zajištěného cizince a jejich vymáhání, vydání závazného stanoviska pro MPSV k žádosti o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání právnické nebo fyzické osobě a další činnosti.

2.4.2 Ministerstvo práce a sociálních věcí

MPSV je nadřazeným orgánem pro Úřady práce ČR, Českou správu sociálního zabezpečení, Státní úřad inspekce práce a Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí.

Ministerstvo je aktivně zapojováno v oblasti zaměstnanosti – posuzování a hodnocení situace na trhu práce, zahraničního zaměstnávání a další. MPSV dále provádí dozor a posuzování rizik souvisejících s nelegálním zaměstnáváním cizinců podle §5 písm. e) bodu 3. zákona o zaměstnanosti, včetně určení rizikových odvětví, kde nejčastěji k nelegálnímu zaměstnávání dochází.⁴⁰ Do gesce MPSV spadá provoz integrovaného portálu obsahujícího také informace týkající se zahraniční zaměstnanosti, souvisejících formulářů pro zájemce a zaměstnavatele, seznam volných pracovních míst, evidence a další.

⁴⁰ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 416

2.4.3 Úřad práce ČR a krajské pobočky

Úřad práce je správním úřadem ve smyslu kompetenčního zákona.⁴¹ Jedná se o úřad s celostátní působností, který vznikl v roce 2011 a spadá do gesce MPSV.

Působnost ÚP je dělena do menších administrativních celků po celé ČR – krajských poboček ÚP, dále jej tvoří generální ředitelství ÚP a pobočka pro hlavní město Prahu. Generální ředitelství zastřešuje aktivity spojené se zaměstnaností, řídí krajské pobočky, rozhoduje o udělení povolení pro zprostředkování zaměstnání, spolupracuje v otázkách zaměstnanosti na evropské a mezinárodní úrovni a koná další koordinační a ekonomické aktivity. V čele generálního ředitelství stojí generální ředitel, je jmenovaný na základě výsledků výběrového řízení a spadá pod služební zákon⁴². Krajské pobočky ÚP jsou hlavními institucemi zabývajícími se zaměstnáváním cizinců – legálním i nelegálním – na území ČR. V čele jednotlivých krajských poboček stojí ředitel nebo vedoucí.

Mezi aktivitami krajských poboček ÚP jsou činnosti spojené s rekvalifikacemi, aktivní politikou zaměstnanosti, výplatami sociálních dávek včetně podpor v nezaměstnanosti a agendou zahraniční zaměstnanosti. Do poslední zmíněné patří zejména kontrola zaměstnávání českých občanů v zahraničí, zaměstnávání a evidence občanů EU a cizinců v ČR. Krajské pobočky mají za úkol monitorovat celkovou situaci na trhu práce, dle toho můžou rozhodovat o zaměstnání cizinců, respektive vyhodnocení, zda je toto potřeba a není možnost obsadit místo českým občanem. Proto jsou krajské pobočky ÚP nuceny komunikovat se zaměstnavateli ohledně volných pracovních pozic na straně jedné a na té druhé pak s uchazeči o zaměstnání. V případě provádění kontrol zaměstnávání cizinců jsou pobočky povinny dodržovat pravidla stanovená zákonem o státní kontrole.⁴³ Kromě kontroly dodržování právních předpisů, krajské pobočky ÚP pomáhají cizincům zprostředkovat zaměstnání a integrovat se do pracovního života. Do činností ÚP patří i regulace vstupu cizinců na český trh práce. Jedním z cílů politiky zaměstnávání cizinců je předcházení situacím, kdy by se cizinci na území ČR mohli dostat do finanční tísně. Z toho důvodu je jejich zaměstnávání vždy posuzováno jednotlivě pro

⁴¹ Zákon č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České socialistické republiky

⁴² Zákon č. 234/2014 Sb., zákon o státní službě

⁴³ DRBOHLAV, Dušan. *Nelegální ekonomické aktivity migrantů: (Česko v evropském kontextu)*. 1. vydání. Praha: Karolinum, 2008. str. 94

každý případ a také proto je dávana přednost cizincům, kteří již na území ČR žijí a pracují.⁴⁴ Individuální přístup je nutný také z důvodů jiných znalostí nejen odborných, ale i jazykových.

Krajská pobočka ÚP přijímá hlášení od zaměstnavatelů o nástupu do zaměstnání cizinců z EU, EHP nebo jejich rodinných příslušníků či případně dalších, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání. Pobočka ÚP rozhoduje o vydání povolení k zaměstnávání i o jeho zániku. Ve druhém uvedené případě je krajská pobočka informována MV nebo orgánem Policie ČR o relevantních skutečnostech uvedených v zákoně.⁴⁵ ÚP povinně obeznámí MV (konkrétně OAMP), že cizinec na dané pracovní místo nenastoupil a rovněž pokud dojde k ukončení zaměstnání cizince před uplynutím doby povolení k zaměstnání, zaměstnanecké nebo modré karty, v některých případech musí být součástí oznámení také důvod ukončení zaměstnání.

2.4.4 Meziresortní orgán pro potírání nelegálního zaměstnávání cizinců

Meziresortní orgán pro potírání nelegálního zaměstnávání cizinců (MOPNCZ) funguje pod MPSV a byl zřízený vládou v roce 2000. Hlavní cílem MOPNCZ je koordinace činností orgánů a institucí zapojených v otázkách nelegálního zaměstnávání, tvorba legislativních návrhů včetně koncepcí pro potlačení nelegálního zaměstnávání. MOPNCZ vytváří směry k fungování kontrolní a preventivní činnosti podle získaných informací z výzkumu migračních i ekonomických trendů a vývoje. V čele MOPNCZ stojí vybraní zaměstnanci MPSV. MOPNCZ je složen z 15 členských institucí: Bezpečnostní informační služba, Českomoravská konfederace odborových svazů, Český statistický úřad, Generální ředitelství cel ČR, Ministerstvo financí ČR, MPSV, MPO, MV, MZV, Odborový svaz Stavba ČR, Přírodovědecká fakulta UK, Ředitelství služby cizinecké policie ČR, Státní úřad inspekce práce, Svaz podnikatelů ve stavebnictví a Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.

⁴⁴ Sagit. Zprávy. *Postoj Ministerstva práce a sociálních věcí k zaměstnávání cizinců* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Poslední změna 6. 1. 2010. [Cit. 27. 5. 2017]. Dostupný z <http://www.sagit.cz/info/postoj-ministerstva-prace-a-socialnich-veci-k-zamestnavani-cizincu>

⁴⁵ §100 odst. 3 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

2.4.5 Státní úřad inspekce práce

SÚIP je správním úřadem podřízeným MPSV a provádí obecnou kontrolu dodržování předpisů o zaměstnanosti. Úřad má dvoustupňovou organizační strukturu – Státní úřad inspekce práce a 8 oblastních inspektorátů.

Inspektoráty práce mají oprávnění pro ně plynoucí ze zákona o státní kontrole – zde se jedná o otázky oprávnění v obecné rovině. Další pravomoci úřadu vyplývají ze speciálního zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Avšak inspekce práce nemůže zasahovat v případech, kdy je kontrolní činnost svěřena do pravomoci krajským pobočkám ÚP – ty mají pro vymezené oblasti výlučnou pravomoc.⁴⁶ K úkolům inspekce práce patří kontrola dodržování oznamovací povinnosti zaměstnavatelů vůči krajským pobočkám ÚP a rovněž otázky nelegálního zaměstnávání.

Podle díkce §7 zákona o inspekci práce může inspektor konat kontrolu, vstupovat do objektů, požadovat pravdivé a úplné informace spolu s předložením originálních dokladů od povinných osob a dále pořizovat kopie nebo výpisy z dokladů, inspektor může dále klást dotazy zaměstnancům, nařídít zachování místa úrazu v původním stavu, ukládat opatření k odstranění nedostatků a pořádkové pokuty a seznamovat se s utajovanými skutečnostmi, pokud má daný inspektor pro tento stupeň utajení udělenou prověrku.⁴⁷

2.4.6 Cizinecká policie

Jedná se o specializovanou složku Policie ČR, která se zabývá otázkami vstupu cizích státních příslušníků na území ČR, jejich pobytem a bojem proti nelegální migraci. Cizinecká policie je přímo podřízena policejnímu Prezidiu ČR. Služba cizinecké policie byla zřízena v roce 2008 nařízením MV. V čele cizinecké policie je Ředitelství služby cizinecké policie, které plní řídicí, metodickou a kontrolní činnost na celém území ČR. Zákonnou úpravu oprávnění Policie nalezneme v §167 o pobytu cizinců. Veškeré aktivity jsou nutně v součinnosti s dalšími orgány státní správy, zejména s OAMP. Orgány cizinecké policie mají dva stupně: ředitelství služby cizinecké policie a odbory cizinecké

⁴⁶ BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, str. 416

⁴⁷ §7 zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

policie podřízené krajským ředitelstvím policie.⁴⁸ Služba cizinecké policie působí na celém území ČR a mimo úkoly svěřené cizinecké policie zákonem, plní tato také povinnosti vyplývající z mezinárodních smluv. Mezi oprávnění patří také: provádění osobních prohlídek, vstup do ubytovacích zařízení a provádění pobytové kontroly.⁴⁹ Cizinecká policie provádí kontroly nelegálního zaměstnávání a podnikání cizinců dle §164 zákona o pobytu cizinců a odst. 1, který stanovuje, že odbor cizinecké policie:

(...) e) rozhoduje v rozsahu své působnosti o vydání a odnětí cestovního průkazu totožnosti,

f) rozhoduje o prodloužení platnosti a doby pobytu na krátkodobé vízum, o ukončení přechodného pobytu na území, k němuž se vízum nevyžaduje, a uděluje výjezdní příkaz,

g) rozhoduje o zrušení platnosti krátkodobého víza, (...)

i) rozhoduje o správním vyhoštění cizinců, o uložení povinnosti opustit území (§ 50a), o uložení zvláštního opatření za účelem vycestování (§ 123b) a o vrácení finanční záruky nebo jejím propadnutí státu (...).⁵⁰

Vybraná činnost cizinecké policie má vliv hlavně na samotný pobyt cizince na území. Avšak rozhodování v této věci ovlivňuje i otázky výkonu práce, protože cizinec bez platného oprávnění k pobytu nemůže legálně konat práci.

Řada oprávnění původně příslušících cizinecké policii byla v roce 2011 svěřena MV. Cizinecká policie je však stále místem pro přijímání hlášení pobytu cizinců po příjezdu do ČR, informování o prodloužení doby pobytu na základě krátkodobého schengenského víza, vydávání potvrzení o krátkodobém pobytu, ověřování pozvání cizince do ČR a provádění kontrol oprávněnosti pobytu.

⁴⁸ ČIŽINSKÝ, Pavel. *Cizinecké právo: práva a povinnosti cizinců a jejich rodinných příslušníků při vstupu a pobytu na území ČR, jejich zaměstnávání a podnikání, zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, řízení a provozování vozidla, přístup ke vzdělání a studiu, rodinné soužití s cizinci, mezinárodní ochrana/azyl, státní občanství*. Praha: Linde, 2012, str. 155

⁴⁹ §167 zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců

⁵⁰ §164 odst. 1 zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců

2.4.7 Celní správa

Celní správa má dvoustupňovou organizační strukturu, v první úrovni se nachází Generální ředitelství cel (v čele s generálním ředitelem) a pod ním je 13 celních úřadů plus speciální Celní úřad Praha Ruzyně a Celní úřad pro Liberecký kraj (poslední dva uvedené mají odlišnou vnitřní organizační strukturu).

Od vstupu ČR do EU získaly orgány celní správy kompetence pro provádění kontrol zaměstnávání cizinců. Celní úřady mají oprávnění podle zákona o zaměstnanosti provádět kontrolní činnosti – pracovního poměru cizince, náplň práce a soulad s povolením k zaměstnání, modrou či zaměstnaneckou kartou.⁵¹ Další právní základ kontrolní činnosti celních úřadů v této oblasti nalezneme v zákoně č. 17/2003 Sb., o celní správě a zákoně č. 552/1991 Sb., o státní kontrole. Pravomoc kontroly je omezena pouze na státní příslušníky tzv. třetích zemí, tj. kontrolní činnost se nevztahuje na občany zemí EU, EHP a Švýcarska.

V roce 2017 (údaje leden–červen) realizovala celní správa celkem 171 kontrol, ve kterých bylo zahrnuto 573 občanů třetích zemí a 451 občanů zemí EU. U občanů zemí EU se ukázalo, že v případě 306 z nich nesplnil zaměstnavatel ohlašovací povinnost. U státních příslušníků třetích zemí bylo celkem 175 podezření z porušení oprávnění k pobytu a 16 bez tohoto oprávnění.

Pro provedení kontroly musí ale úřad kontaktovat Policii ČR, která pokračuje v řešení případů. Policie nelegální pracovníky eskortuje na její příslušné pracoviště a zahájí s nimi řízení. Celní úřady nemají pravomoc zahájit správní řízení. O kontrolách a zjištěních musí informovat krajskou pobočku ÚP, která pak na základě zjištěných poznatků může řízení zahájit z úřední povinnosti.

2.5 Povinnosti zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé mají v případě zaměstnávání cizinců, kteří u nich pracují ať již na základě povolení k zaměstnávání nebo modré či zaměstnanecké karty, tři hlavní

⁵¹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, str. 543

povinnosti: ohlašovací, informační a evidenční. Povinnosti musí plnit zaměstnavatel vždy, bez ohledu, zda se jedná o zaměstnance z EU nebo mimo unijní prostor. Rozdíl se však nachází v administrativní zátěži a obsahu jednotlivých povinností.

2.5.1 Evidenční povinnost

Evidenční povinnost klade zaměstnavatelům za úkol uchovávat v místě výkonu práce kopie dokladů cizince, kterými prokazují pracovněprávní vztah, legálnost a oprávněnost jeho pobytu a práce v ČR. Zaměstnavatel musí vést evidenci i zaměstnanců ze zemí EU, EHP a Švýcarska včetně kopií jejich dokladů. Doklady musí zaměstnavatel archivovat a být schopen předložit ještě tři roky po ukončení pracovního vztahu.

Kromě individuální evidence dokladů, musí zaměstnavatel vést ještě celkový přehled všech u něj zaměstnaných cizinců. Evidence musí obsahovat základní data, dosažené a potřebné vzdělání pro danou pozici, platnost povolení (k zaměstnání a pobytu), pohlaví a zařazení pracovní pozice podle Odvětvové klasifikace ekonomických činností vedené Českým statistickým úřadem.

2.5.2 Ohlašovací povinnost

Ohlašovací povinnost zaměstnavatele úzce souvisí se spoluprací s krajskou pobočkou ÚP, které ohlašuje pracovní místo vhodné pro cizince. Pro ohlášení volného místa z důvodu jeho uvolnění či vzniku má zaměstnavatel zákonnou lhůtu 10 dnů⁵², pokud by tak neučinil, dopouští se správního deliktu, za který mu hrozí uložení pokuty až do výše půl milionu korun. Oznámení volného místa musí obsahovat následující údaje: druh práce, místo výkonu práce, mzdu a pracovní podmínky, trvání pracovního poměru (určitá či neurčitá) a požadavky na zaměstnance pro toto pracovní místo.⁵³

Odpovědná osoba krajské pobočky ÚP zkontroluje, zda jsou splněny veškeré náležitosti. Pokud tomu tak je, zařadí místo do centrální evidence pracovních míst. Následujících 30 dnů se krajská pobočka ÚP snaží nalézt pro danou pozici vhodného zaměstnance z řad registrovaných uchazečů vedených u krajské pobočky ÚP. Pokud se

⁵² §35 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁵³ §37 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

nepodaří v uvedené lhůtě nalézt vhodného zájemce, postoupí krajská pobočka ÚP informaci o volném místě do centrální evidence volných pracovních míst vedeném na internetu v integrovaném portálu MPSV s uvedením, zda se jedná o místo pro držitele povolení k zaměstnání, zaměstnanecké nebo modré karty.

Do systému evidence volných pracovních míst mají povolen vstup oprávnění zaměstnanci MPSV, MV (OAMP), MZV a relevantního zastupitelského úřadu. MPSV má odpovědnost za vedení evidence a pravomoc rozhodnout, zda místo nezveřejnit nebo vyřadit.

2.5.3 Informační povinnost

Další významnou povinností pro administraci a zaměstnávání cizinců je ta informační. Pokud dojde ze strany zaměstnavatele k uzavření pracovní smlouvy s cizincem, který bude práci vykonávat legálně a splňuje následující podmínky: má povolení k zaměstnání, má oprávnění k pobytu, má uzavřenou pracovní smlouvu v písemné formě, je nahlášen na ČSSZ a u veřejné zdravotní pojišťovny pro platbu pojistného, musí tento zaměstnavatel informovat krajskou pobočku ÚP o zaměstnávání cizince do 10 dnů.

Úpravu postupu zaměstnavatele při hlášení zaměstnávání občanů EU a jejich rodinných příslušníků, nalezneme v § 85–87 zákona o zaměstnanosti. Součástí dokumentu zasílaného na krajskou pobočku ÚP jsou následující údaje: identifikační údaje cizince, adresa v zemi trvalého pobytu, adresa pro doručování zásilek, nejvyšší dosažené vzdělání, místo výkonu práce, druh práce, zařazení podle klasifikace ekonomických činností, vzdělání požadované pro výkon daného povolání, identifikační údaje zaměstnavatele a zda se jedná o první výkon práce na území ČR.⁵⁴ V případě zaměstnávání občana EU nebo jeho rodinného příslušníka se zaměstnavatel dopouští správního deliktu podle §140 odst. 1 písm. d) zákona o zaměstnanosti, pokud neoznámí

⁵⁴ BOUŠKOVÁ, Petra. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny z hlediska zaměstnanosti, pracovněprávních vztahů a volby práva, povolování pobytu cizinců na území ČR, nemocenského pojištění, zdravotního pojištění, důchodového pojištění, zdaňování příjmů*. 3. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2009, str. 15

tuto skutečnost nejpozději v den nástupu cizince do práce. Za tento správní delikt může zaměstnavateli být uložena pokuta až do výše 100 000 Kč.⁵⁵

Pro zaměstnance ze třetích zemí platí stejné podmínky ohlašování jako u občanů EU a jejich rodinných příslušníků. V jejich případě je k informacím podávaným krajské pobočce ÚP třeba doplnit ještě údaj, na jak dlouho jim bylo uděleno povolení k zaměstnání.

Lhůta 10 dnů platí pro informování krajské pobočky ÚP i pokud dojde k následujícím událostem: cizinec na dané pracovní místo nenastoupí, uplynutí doby, na níž byla práce sjednána, ukončení zaměstnání výpovědí či okamžité zrušení pracovního poměru výpovědí.⁵⁶ Zaměstnavatel má rovněž povinnost oznámit krajské pobočce ÚP nástup do práce vyslaného zaměstnance ze zahraničí.

Povinná osoba má na stránkách integrovaného portálu MPSV k dispozici formuláře a tiskopisy, které může krajské pobočce ÚP doručit v tištěné nebo elektronické podobě. Krajská pobočka ÚP musí od povinného subjektu přijmout i hlášení, které není na předepsaných tiskopisech za podmínky, že obsahuje veškeré stanovené informace.⁵⁷ Jsou-li zasláné informace neúplné, musí krajská pobočka ÚP zaměstnavatele informovat a požádat jej o doplnění.

2.5.4 Povolení pro zaměstnavatele

Zaměstnavatel sám musí zažádat o povolení k zaměstnávání cizinců. Samostatné správní řízení se zahajuje podáním žádosti na předepsaném tiskopise. Pro získání povolení k zaměstnávání cizinců je nutné splnit dvě hlavní podmínky: volné pracovní místo nebylo možné obsadit jinak (přednostně má být obsazeno uchazeči o zaměstnání vedenými na ÚP) a pracovní místo bylo oznámeno podle §86 zákona o zaměstnanosti: *„Zaměstnavatel, který zamýšlí zaměstnávat na volném pracovním místě cizince na*

⁵⁵ §140 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁵⁶ BOUŠKOVÁ, Petra. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny z hlediska zaměstnanosti, pracovněprávních vztahů a volby práva, povolování pobytu cizinců na území ČR, nemocenského pojištění, zdravotního pojištění, důchodového pojištění, zdaňování příjmů*. 3. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2009, str. 32

⁵⁷ STÁDNÍK, Jaroslav. *Mzdová praxe. Oznamovací a evidenční povinnost zaměstnavatelů zaměstnávající zaměstnance ze zahraničí*. Praha: Práce a mzda, 2010 (11).

*základě povolení k zaměstnání, zaměstnanecké karty nebo modré karty, je povinen oznámit takovéto volné pracovní místo, na kterém může být cizinec zaměstnán, krajské pobočce Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má být zaměstnání vykonáváno, a to včetně základní charakteristiky tohoto pracovního místa (§ 37)*⁵⁸ Jde o spojení dvou kritérií: *situačního* (situace na trhu práce) a *administrativního* (stanovený postup). Zaměstnavatel musí k žádosti přiložit také výpis z obchodního rejstříku, případně živnostenské oprávnění nebo jiný dokument dokládající statut organizace. Zaměstnavatel má povinnost uvést počet zamýšlených pracovníků z ciziny a procentuální určení, kolik bude žen, dále návrhy jejich pracovních smluv, profese, plat a garanci ubytování.⁵⁹ Výsledkem řízení, které trvá přibližně jeden měsíc, je udělení či případné neudělení povolení. Nejdříve ve chvíli získání povolení pro zaměstnavatele, může cizinec žádat o udělení svého povolení k zaměstnávání.

2.6 Povolení k zaměstnání

Povolení k zaměstnání, někdy označované jako pracovní povolení, je jedním ze základních dokumentů pro legální výkon zaměstnání na území ČR. Vedle povolení k zaměstnání řadíme mezi instituty opravňující cizince k závislé práci na našem území ještě zaměstnaneckou a modrou kartu. Díky posledním dvěma uvedeným se zmenšil okruh prací, kde je třeba získat povolení k zaměstnání. Jaký doklad bude cizinec potřebovat nezávisí tolik na něm, nýbrž na zaměstnavateli, který rozhoduje o způsobu a postupu, jak bude cizince zaměstnávat.⁶⁰

Povinnost mít povolení k zaměstnání, případně jednu z nabízených karet platí pro občany mimo EU, EHP a Švýcarska v případech: pracovního poměru na plný i částečný úvazek, dohody o pracovní činnosti i dohody o provedení práce. Povolení k zaměstnání je vyžadováno i pro výkon brigád či sezónních prací, neboť v české právní úpravě

⁵⁸ §86 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁵⁹ ADAM, Christine, DEVILLARD, Alexandre. *Laws for Legal Immigration in the 27 EU Member States*. 1. vydání. Ženeva: International Organization for Migration, 2009, str. 204

⁶⁰ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013, str. 236

nenalezneme ustanovení definující pro ně odlišný režim.⁶¹ Povolení je povinné i v případě, že se bude jednat o výkon práce kratší než tři měsíce. Novela zákona o pobytu cizinců z roku 2017 přináší pro sezónní pracovníky zvláštní typ víza udělovaného na maximálně šest měsíců, nic se však nemění na jejich povinnosti získat povolení k zaměstnání.

2.6.1 Proces získání povolení k zaměstnání

Povolení je nepřenosné a vztahuje se na danou pracovní pozici u konkrétního zaměstnavatele. Povolení má povahu konstitutivního individuálního správního aktu a obsahuje následující údaje: identifikační údaje cizince, místo výkonu a druh povolání, identifikační údaje zaměstnavatele, dobu platnosti a pokud jsou stanoveny další podmínky (např.: kvalifikace, dosažené vzdělání atd.), tak i tyto.⁶² Proces získání je vždy časově náročnější, protože je třeba získat dokumenty dva – prvně povolení k zaměstnání a následně oprávnění k pobytu.

Žádost o vydání povolení k zaměstnání je nutné podat písemně, nejčastěji ještě před samotným příjezdem do ČR. Žádost je obvykle podávána u krajské pobočky ÚP podle místa, kde je očekáván výkon povolání. Podání může být učiněno budoucím zaměstnavatelem či samotným zaměstnancem, případně může využít žadatel zastoupení na základě plné moci.⁶³ Krajská pobočka ÚP vyhodnotí podanou žádost a zjistí, zda není potřeba doplnit některé informace. Pakliže dojde k závěru, že žádost má nějaké nedostatky, obrací se přímo na cizince, i přestože byla žádost podána zaměstnavatelem.⁶⁴ V případě, že cizinec je ještě stále v zahraničí může se krajská pobočka ÚP obrátit v rámci zachování rychlého procesu na zaměstnavatele.

O povolení k zaměstnání může žádat cizinec, který:

- a) chce být zaměstnán na sezonní práce (max. 6 měsíců v kalendářním roce),

⁶¹ §96 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁶² §92 odst. 3 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁶³ PICHR, Jan, ŠTEFKO, Martin. *Labour Law in the Czech Republic*. 2. vydání. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2015, str. 119

⁶⁴ STÁDNÍK, Jaroslav. *Mzdová praxe. Povolení k zaměstnávání*. Praha: Práce a mzda, 2010 (12).

- b) má na území ČR plnit úkoly společníka, statutárního orgánu nebo člena statutárního orgánu právnické osoby, jiného orgánu obchodní společnosti nebo člena družstva
- c) je držitelem víza opravňujícího k dlouhodobému pobytu,
- d) má zájem o krátkodobé zaměstnání (v maximální délce 3 měsíce),
- e) se v ČR účastní stáže (pracovní i studentské) v délce do 6 měsíců,
- f) má tuto možnost podle mezinárodní smlouvy,
- g) je žadatelem nebo držitelem azylu,
- h) je vyslaným zaměstnancem zahraničního zaměstnavatele na základě smlouvy uzavřené s tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou k plnění úkolů definovaných touto smlouvou.⁶⁵

Pokud se jedná o případy e) – h) není pro cizince, případně pro budoucího zaměstnavatele nutné splnit podmínku, že se jedná o volné pracovní místo, které musí být hlášeno na krajské pobočce ÚP. Ta v těchto případech ani nehodnotí situaci na trhu práce a zda je místo možné obsadit jinak. V ostatních situacích platí jako u zaměstnaneckých karet podmínka, že dané místo nebylo možné obsadit jiným uchazečem než cizincem, tedy občanem ČR, EU nebo EHS či Švýcarska.

K žádosti o povolení je třeba doložit vyjádření zaměstnavatele, že cizince zaměstná a případně také potřebnou kvalifikaci a další doklady opravňující cizince k výkonu daného zaměstnání. Žádost o vydání povolení k zaměstnání musí podle §91odst. 1 zákona o zaměstnanosti obsahovat následující:

- „a) identifikační údaje cizince,*
- b) adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek,*
- c) číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal,*
- d) identifikační údaje budoucího zaměstnavatele,*
- e) druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno,*
- f) další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání.“⁶⁶*

⁶⁵ Část III. Čl. II bod 1 Směrnice generálního ředitele Úřadu práce ČR č. 7/2015

⁶⁶ §91 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

O vydání povolení k zaměstnání rozhoduje krajská pobočka ÚP, jak je uvedeno dle zákona o zaměstnanosti §92 odst. 1: „*Krajská pobočka Úřadu práce vydá povolení k zaměstnání za podmínek, že se jedná o*

a) oznámené volné pracovní místo (§ 86) a

b) volné pracovní místo nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak.“⁶⁷

Krajská pobočka může po uchazeči požadovat, aby dokumenty dokládající kvalifikaci a způsobilost byly legalizovány, případně nostrifikovány. Nostrifikace bude vždy nutná v případě regulovaných povolání, jejichž seznam vede Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. U neregulovaných zaměstnání bude legalizace a nostrifikace třeba pouze v odůvodněných případech.

Povolení k zaměstnání je vydáváno na maximální dobu dvou let. Když cizinci uplyne lhůta, pro kterou bylo povolení k zaměstnání vydáno, může si zažádat o jeho prodloužení. Maximální délka prodlouženého povolení je opět dva roky a lhůta pro podání žádosti o prodloužení je vymezena na nejdříve tři měsíce a nejpozději 30 dnů před uplynutím doby platnosti vydaného povolení. Povolení je možné prodloužit pouze za podmínky, že práce stejného druhu bude vykonávána u téhož zaměstnavatele. V opačném případě musí cizinec zažádat o nové povolení k zaměstnání. V otázce prodloužení musí krajská pobočka ÚP opět zohlednit aktuální situaci na trhu práce. Jedná se o stav, kdy by místo doposud konané cizincem mohlo být ve chvíli, kdy tento cizinec žádá o prodloužení povolení, obsazeno registrovaným uchazečem u krajské pobočce ÚP.⁶⁸ Pokud bude vhodný uchazeč v danou chvíli evidován, krajská pobočka ÚP upřednostní tohoto uchazeče před prodloužením povolení k zaměstnání doposud zaměstnaného cizince. Za prodloužení povolení je nutné uhradit správní poplatek v poloviční výši než při vydání nového, tj. 250 Kč.

Povolení k zaměstnání není dle zákona o zaměstnanosti možné vydat v případě, že je cizinec povinen mít zaměstnaneckou kartu v tzv. duálním režimu (oprávnění k pobytu i zaměstnání), rok od požádání o udělení mezinárodní ochrany nebo pokud cizinec nesplňuje podmínky pro jeho udělení.

⁶⁷ §92 odst. 1 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁶⁸ BOUŠKOVÁ, Petra. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny z hlediska zaměstnanosti, pracovněprávních vztahů a volby práva, povolování pobytu cizinců na území ČR, nemocenského pojištění, zdravotního pojištění, důchodového pojištění, zdaňování příjmů*. 3. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2009, str. 20

Podmínky ukončení povolení k zaměstnání jsou uvedeny v §100 odst. 1 o zaměstnanosti: „*Platnost povolení k zaměstnání zaniká*

- a) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno,*
- b) skončením zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo vydáno,*
- c) uplynutím doby, na kterou byl cizinci povolen pobyt, nebo*
- d) neudělením, nevydáním, zrušením nebo zánikem oprávnění k pobytu za účelem zaměstnání z jiného důvodu.“⁶⁹*

Dojde-li k ukončení pracovního poměru výpovědí, dohodou nebo okamžitým zrušením, musí zaměstnavatel uvést i důvod proč pracovní poměr skončil. Mimo tyto důvody může být povolení k zaměstnání ukončeno také ze strany krajské pobočky ÚP, pokud nejsou dodrženy podmínky uvedené v povolení (např. výkon jiné práce). Úprava ukončení pracovního poměru z důvodu uplynutí platnosti povolení k zaměstnání je uvedena také v §48 odst. 3 zákoníku práce:

„Pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti, pokud k jeho skončení nedošlo již jiným způsobem, končí

- a) dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,*
- b) dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky,*
- c) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci.“⁷⁰*

S ohledem na znění §77 zákoníku práce, není možné uplatnit ustanovení o skončení pracovního poměru na výkon práce v rámci dohod konaných mimo pracovní poměr (Dohoda o provedení práce a Dohoda o pracovní činnosti).

⁶⁹ §100 odst. 1 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁷⁰ §48 odst. 3 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Pokud bude cizinec konat práci i po skončení jeho oprávnění k pobytu na území ČR, nabytím právní moci rozsudku o trestu vyhoštění nebo po uplynutí doby jeho povolení k zaměstnání, bude se jednat o výkon nelegální práce.

2.6.2 Vysílání zaměstnanců a povolení k zaměstnání

Otázka vysílání zaměstnanců získává na významu hlavně v rámci stále se více propojujícího evropského trhu, který umožňuje zaměstnavatelům rozšiřovat své služby do ostatních členských států. Za tímto účelem potřebují zaměstnavatelé v zahraničí své zaměstnance, aby pro ně vykonávali práci mimo jejich domovský stát. „*Zaměstnavatel se sídlem v některém z členských států EU (EHP), resp. smluvních států EHP, je tak oprávněn vyslat jako svého zaměstnance k poskytování nadnárodních služeb též cizince z nečlenského státu EU / EHP.*“⁷¹ Podmínkou zůstává, že vyslaný zaměstnanec se nadále řídí pokyny vysílajícího zaměstnavatele. Jedná se tedy o zvláštní kategorii pracovníků, protože nepřicházejí do jiného státu za účelem získání práce, nýbrž pouze k výkonu jimi již dříve konané práce. Do jiného státu může být takto vyslán i agenturní zaměstnanec. Novela zákon o zaměstnanosti z roku 2017 týkající se agenturního zaměstnávání uvolnila agenturám práce ruce a umožnila nově touto formou dodávat cizince zaměstnavatelům, kteří pracovní sílu shánějí.

Vysílání zaměstnanců upravuje na evropské úrovni směrnice⁷², která pracuje s pojmem *pracovník*. Cílem směrnice je zajistit minimální podmínky pro pracovníky vyslané do zahraničí v rámci volného pohybu služeb. Směrnice poskytuje ochranu každému zaměstnanci, který provádí pracovní výkony jinde než na území, kde obvykle pracuje.⁷³ Vyslání může mít tři podoby:

- a) vyslání k jinému zaměstnavateli,
- b) vyslání v rámci koncernu a

⁷¹ ŠTEFKO, Martin. Některé z překážek a nebezpečí volného pohybu cizinců z nečlenských států EU z hlediska nároků získaných ze systémů sociálního pojištění. *Sociální reformy ve střední Evropě - cesta k novému modelu sociálního státu?*. Praha: Auditorium, 2011, str. 147

⁷² Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb

⁷³ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013, str. 30

c) dočasné přidělení agenturou.

Zásadní je, že povolení k zaměstnání bude potřebovat i vyslaný zaměstnanec, kterého jeho zaměstnavatel poslal plnit pracovní úkoly na území ČR⁷⁴, i přestože se na daného zaměstnance nebude uplatňovat česká právní úprava vzhledem k podmínkám vztahujícím se k vyslání. Pravidla pro zaměstnávání vyslaných zaměstnanců na území ČR se řídí §319 zákoníku práce. Vyřízení povolení k zaměstnání bude záviset na zaměstnavateli, ke kterému má být cizinec k výkonu práce vyslán. Otázku vysílání zaměstnanců konzultuje český zaměstnavatel s krajskou pobočkou ÚP, které musí nahlásit počet vyslaných zaměstnanců, jejich zařazení a dobu vyslání. Právnícká nebo fyzická osoba, u níž bude práce konána předkládá kromě popisu a údajů o zaměstnancích ještě následující dokumenty:

- a) povolení zahraničního zaměstnavatele k podnikání v mateřské zemi,
- b) povolení k podnikání tuzemského podnikatele,
- c) návrh smlouvy mezi oběma subjekty a
- d) pracovní smlouvu, kterou má cizinec uzavřenou se zahraničním zaměstnavatelem.⁷⁵

Výjimka o uplatnění zahraničního právního režimu na vyslaného zaměstnance, neplatí v případě, že se ukáže česká pracovněprávní úprava pro daného zaměstnance výhodnější. Jedná se hlavně o délku pracovní doby, minimální dovolené, opatření bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a další. Zvláštní pravidlo platí pro zaměstnance vyslané na delší dobu než 30 dnů, kdy zaměstnavatel nemusí dodržovat podmínky minimální mzdy a délky dovolené, i pokud jsou v domácí zemi méně výhodné než v ČR.⁷⁶

⁷⁴ §95 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁷⁵ JOKLOVÁ, Kateřina, RYŠAVÁ, Jitka, ŠTEFKO, Martin. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2009, str. 60

⁷⁶ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, str. 647

2.7 Zaměstnanecká karta

Zaměstnanecká karta nahradila dříve udělovanou zelenou kartu a na rozdíl od své předchůdkyně je k dispozici státním příslušníkům všech zemí, a nejen občanům omezeného okruhu. Bývalé zelené karty byly schváleny vládou v roce 2007, jejich realizace začala v roce 2009 a byla ukončena 24. 6. 2014 z důvodu malého zájmu.⁷⁷ Držitelé platných zelených karet vydaných na tři roky (tj. maximálně 2014–2017) mají stále možnost je používat do konce jejich data platnosti.

V současnosti jsou v ČR vydávány dva druhy karet: zaměstnanecká a modrá. Pro oba dva typy je důležitá Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/98/es stanovující jednotný postup ve vyřizování žádostí občanů třetích zemí.⁷⁸

2.7.1 Obecná charakteristika

Zaměstnanecká karta je povolením k zaměstnání a oprávněním pobytu v jednom, pokud je v rámci tzv. duálního režimu. Hlavní výhodou je usnadnění administrativní zátěže spočívající v nahrazení dvou dokumentů jedním.

U zaměstnanecké karty platí obecná pravidla posloupnosti, jak na pracovní místo nalézt vhodného zájemce. Zaměstnavatel se musí nejprve pokusit obsadit dané pracovní místo českým občanem. V případě, že se rozhodne zaměstnat cizince, musí tuto skutečnost oznámit krajské pobočce ÚP. Součástí oznámení je i popis pracovní pozice a s ní spojené podmínky (pracovní doba, odměna, místo výkonu atd.). MV v evidenci zveřejňuje zažádání o zaměstnaneckou kartu, vydává potvrzení o splnění podmínek pro její získání a obeznamuje o tomto MPSV. Zastupitelské úřady přijímají žádosti o zaměstnanecké karty, komunikují s cizinci ohledně karet a vstupních víz k jejich převzetí. Držitelé zaměstnaneckých karet mohou sami aktivně vyhledávat volná pracovní místa na

⁷⁷ PICHRT, Jan, ŠTEFKO, Martin. *Labour Law in the Czech Republic*. 2. vydání. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2015, str. 120

⁷⁸ Směrnice 2011/98/es o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolení k pobytu a práci na území členského státu pro státní příslušníky třetích zemí a o společném souboru práv pracovníků ze třetích zemí oprávněně pobývajících v některém členském státě

portálu MPSV. Najde-li si držitel na portálu pro sebe vhodnou pracovní pozici, může ji obsadit za předpokladu, že splňuje potřebné podmínky pro její výkon.

Zaměstnanecká karta je vydávána na jedno konkrétní místo, které je vedeno na seznamu pracovních míst, jež mohou být obsazena cizinci. Volnými pracovními místy, která je možné obsadit držiteli zaměstnaneckých karet jsou myšlena pracovní místa:

- a) vedená u krajské pobočky ÚP jako místa pro držitele zaměstnaneckých karet,
- b) místa, která nebyla obsazena uchazeči z řad občanů ČR, EU, EHS a Švýcarska déle než 30 dnů,
- c) která nejsou místy úředníků místních samosprávných celků a zaměstnanců veřejné správy,
- d) u kterých udělil zaměstnavatel souhlas se zařazením do evidence,
- e) odměněna mzdou ve výši alespoň minimální mzdy (úměrně pracovní době),
- f) u nichž týdenní pracovní doba činí minimálně 15 hodin.⁷⁹

K vyškrtnutí pracovního místa ze seznamu dojde ve chvíli, kdy jsou naplněny podmínky uvedené v §37a odst. 7 písm. a) a b) zákona o zaměstnanosti, tedy když zaměstnavateli byla udělena pokuta z důvodu nelegálního zaměstnávání nebo pokud je místo možné obsadit jinak. Vyřazení provádí MPSV na základě podnětu daného referentem krajské pobočky ÚP.

Pokud cizinec na dané pracovní místo nenastoupí, musí zaměstnavatel do 45 dnů od vydání karty informovat krajskou pobočku ÚP, která následně informuje MV, jež opět uvolní pracovní místo v evidenci volných pracovních míst pro držitele zaměstnaneckých karet. Informační povinnost ve lhůtě 10 dnů platí pro zaměstnavatele také pokud dojde k ukončení pracovního poměru před uplynutím platnosti zaměstnanecké karty pro dané pracovní místo.⁸⁰ Jde-li o prodloužení zaměstnanecké karty informuje MV krajskou pobočku ÚP, aby od ní získalo závazné stanovisko pro další zaměstnávání cizince. Stanovisko musí vždy obsahovat: identifikační údaje cizince, údaje o zaměstnavateli a informace o pracovní pozici, kterou má cizinec nadále vykonávat. Stanovisko je následně zaměstnancem krajské pobočky ÚP zaneseno do informačního systému. Podle dikce §169 odst. 17 zákona o pobytu cizinců má krajská pobočka ÚP

⁷⁹ Část III. Čl. IV odst. 3 Směrnice generálního ředitele Úřadu práce ČR č. 7/2015

⁸⁰ Část III. Čl. IV odst. 6 Směrnice generálního ředitele Úřadu práce ČR č. 7/2015

povinnost doručit závazné stanovisko ve lhůtě 15 dnů a činí tak pomocí datové schránky. Pokud nedojde k odeslání stanoviska, aplikuje se vyvratitelná domněnka, že se krajská pobočka vyjádřila kladně.

2.7.2 Proces získání zaměstnanecké karty

Zaměstnaneckou kartu vydává MV, pokud cizinec podá žádost o oprávnění k dlouhodobému pobytu, jehož účelem je výkon zaměstnání. Jedná se o zvláštní režim podle §42g zákona o pobytu cizinců. Pro úspěšné získání karty musí cizinec předložit následující podklady: uzavření pracovní smlouvy (případně dohody o pracovní činnosti či smlouvu o smlouvě budoucí neboli „příslib zaměstnání“) na pozici, kterou lze obsadit držitelem zaměstnanecké karty. Zaměstnanecká karta není vydávána na základě dohody o provedení práce, protože se jedná o dohodu omezenou počtem 300 hodin za kalendářní rok a nemůže sloužit k prokázání, že zaměstnání je hlavním důvodem pobytu cizince v ČR. Celková pracovní doba musí být nejméně 15 hodin týdně, za které bude cizinci placena odměna alespoň ve výši minimální mzdy. K žádosti o zaměstnaneckou kartu je třeba rovněž doložit doklady prokazující kvalifikaci potřebnou pro výkon daného povolání (např.: výuční list, diplom, maturitní vysvědčení apod.)

Cizinec žádá o vydání zaměstnanecké karty ve státě, jehož je občanem. Zastupitelský úřad vyznačí v centrální evidenci volných pracovních míst pro držitele zaměstnaneckých karet, že na dané pracovní místo bylo požádáno o vydání karty a zablokuje možnost ucházet se o toto místo pro jiné potencionální zájemce. Toto ale neznamená, že volné pracovní místo není nabízeno dále uchazečům z řad občanů ČR, EU, EHS nebo Švýcarska. V případě udělení zaměstnanecké karty MV informuje zastupitelský úřad v zemi podání žádosti a ten následně vyrozumí uchazeče, kterému je zároveň uděleno vízum pro vstup na území ČR, aby si mohl do 3 dnů u MV vyřídit nezbytné doklady zahrnující také jeho biometrické údaje. Získané údaje sdělí MV elektronicky MPSV.⁸¹ Pokud byla žádost podána na území ČR, postupuje MV podobně jako zastupitelský úřad, vyznačí v evidenci volných pracovních míst, že byla podána

⁸¹ Část III. Čl. IV odst. 4 Směrnice generálního ředitele Úřadu práce ČR č. 7/2015

žádost o zaměstnaneckou kartu na dané pracovní místo a následně ve lhůtě 60 (v některých případech 90) dnů rozhodne o jejím udělení či neudělení.

Je-li cizinec držitelem platné karty a má zájem o její prodloužení, tak podává žádost u krajského pracoviště MV, jenž opět informuje MPSV jako v případě udělení nové karty, tj. sdělí mu identifikační údaje cizince a pracovní pozici, na kterou byla karta vydána. Prodloužení karty je vždy na dobu uvedenou v pracovní smlouvě, maximálně však na dva roky. Což znamená, že cizinec sice může mít v pracovní smlouvě uvedený pracovní poměr na dobu neurčitou, ale v praxi bude vždy omezen onou dvouletou platností svojí zaměstnanecké karty. U prodlužování zkoumá odpovědná osoba krajské pobočky ÚP situaci na trhu práce a vydává o ní závazné stanovisko, které zaznamená také do centrální evidence volných pracovních míst. Stanovisko musí pomoci datové schránky krajská pobočka ÚP doručit i MV ve lhůtě 15 dnů.

Velkým benefitem zaměstnaneckých karet je, že jejich držitelé mohou na rozdíl od povolení k zaměstnání měnit zaměstnání po dobu její platnosti. Cizinec nemá povinnost získat v případě nového zaměstnání kartu novou, ale postačí mu danou skutečnost oznámit MV, které musí se změnou předem souhlasit.

2.7.3 Zvláštní režim

Druhou možností typu zaměstnanecké karty je její neduální režim, kdy zaměstnanecká karta plní pouze funkci oprávnění k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání. V neduálním režimu je zaměstnanecká karta vydávána, pokud cizinec spadá do kategorií vyjmenovaných v §98 zákona o zaměstnanosti či pokud tento zákon stanoví, že cizinci musí povolení k zaměstnání povinně mít.⁸²

Typicky se varianta neduální zaměstnanecké karty bude vztahovat na vyslané zaměstnance ze třetích zemí nebo studentů soustavně se připravujících v ČR na budoucí povolání. V případě těchto cizinců je opět potřeba podat žádost o vydání zaměstnanecké karty poté, co mají s budoucím zaměstnavatelem uzavřenou pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí k pracovní smlouvě s podmínkou

⁸² VYŠKOVSKÁ, Magdaléna. *Cizinci a daně: zdaňování příjmů fyzických osob – cizích státních příslušníků v České republice. 4., rozšířené vydání, doplněné o judikaturu, závěry koordinačních výborů, nová nařízení o koordinaci*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, str. 59

minimální mzdy a pracovní doby alespoň 15 hodin týdně.⁸³ Zaměstnanecká karta v neduálním režimu je také vydávána namísto schengenského pobytového víza, pakliže bude zaměstnání vykonáváno po dobu delší než 90 dnů.⁸⁴ U výkonu povolání nepřesahující 90 dnů je dostatečné schengenské pobytové vízum.

2.8 Modrá karta

Projekt modrých karet byl v České republice představen v roce 2010, kdy došlo ke změně znění zákona a inkorporaci evropské směrnice.⁸⁵ Důvodem evropské úpravy je tzv. soutěž o mozky, kde se každý stát snaží přilákat ty nejlepší a nejvíce kvalifikované zaměstnance na svůj pracovní trh pro zajištění větší konkurenceschopnosti.⁸⁶ Zaměstnávání osob s vysokou kvalifikací je nejvíce diskutovanou a podporovanou migrací na evropské úrovni, protože právě příliv mozků si přejí členské státy nejvíce a panuje mezi nimi shoda. I přes veškeré snahy se však migrace vysoce postavených pracovníků v porovnání s těmi nejnižší postavenými pohybuje v poměrně nízkých číslech.⁸⁷

Směrnice definuje jen základní rámec a podmínky pro udělování modrých karet včetně procesních postupů jsou ponechány na členských zemích. Oprávnění požádat o modrou kartu má vysoce kvalifikovaný cizinec, který zamýšlí zůstat pracovně na území ČR déle než tři měsíce.

Pro získání modré karty je požadováno ukončené vysokoškolské studium (případně vyšší odborné) v délce minimálně tří let. Zároveň musí žadatel prokázat pracovní smlouvu na dobu alespoň jednoho roku s tím, že jeho hrubá měsíční mzda dosáhne

⁸³ VYŠKOVSKÁ, Magdaléna. *Cizinci a daně: zdaňování příjmů fyzických osob – cizích státních příslušníků v České republice. 4., rozšířené vydání, doplněné o judikaturu, závěry koordinačních výborů, nová nařízení o koordinaci*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, str. 60

⁸⁴ VYŠKOVSKÁ, Magdaléna. *Cizinci a daně: zdaňování příjmů fyzických osob – cizích státních příslušníků v České republice. 4., rozšířené vydání, doplněné o judikaturu, závěry koordinačních výborů, nová nařízení o koordinaci*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, str. 58

⁸⁵ TRBOLA, Robert, RÁKOCZYOVÁ Miroslava a kolektiv. *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR I*. 1. vydání. Brno: Barrister & Principal, 2011, str. 27

⁸⁶ čl. 3 směrnice rady 2009/50/ES podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci

⁸⁷ TRBOLA, Robert, RÁKOCZYOVÁ, Miroslava. *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR II*. 1. vydání. Brno: Barrister & Principal, 2011, str. 10

nejméně 1,5násobku průměrné měsíční mzdy.⁸⁸ Podle §44 odst. 7 zákona o pobytu cizinců je modrá karta vydávána na dobu přesahující o tři měsíce dobu trvání pracovního poměru podle uzavřené pracovní smlouvy, maximálně však na dva roky.⁸⁹ Modrá karta není vázána na konkrétní pracovní místo a cizinec musí pouze plnit oznamovací povinnost vůči MV. Pokud je pracovní poměr držiteli modré karty ukončen, je povinen tuto skutečnost oznámit MV.⁹⁰ Modrá karta není vydávána cizincům, kteří chtějí vykonávat pouze sezonní práce nebo již požádali o udělení dlouhodobého pobytu za účelem vědeckého výzkumu. Stejně tak není karta udělována rodinným příslušníkům občanů EU.

2.8.1 Proces získání modré karty

Administrativní postup je podobný jako u zaměstnaneckých karet. Modrá karta je vydávána MV v režimu uvedeném v §42i zákona o pobytu cizinců. Cizinec žádá o vydání modré karty na zastupitelském úřadě ve svém domovském státě nebo na MV, pokud již pobývá na území ČR.

Zaměstnavatel nahlásí krajské pobočce ÚP volné pracovní místo včetně informace, že souhlasí, aby toto místo mohlo být obsazeno držitelem modré karty, tj. zařazeno do evidence volných míst pro modré karty. Zaměstnavatel může místo ohlásit po domluvě s cizincem, který by měl na volnou pracovní pozici nastoupit či bez ní.⁹¹ Následuje 30denní lhůta, kdy může být místo obsazeno uchazečem z řad občanů ČR, EU, EHS nebo Švýcarska. Pokud k obsazení místa nedojde, může MPSV rozhodnout o zařazení volného pracovního místa do evidence míst pro držitele modrých karet. Rozhodnutí o zařazení či nezařazení do seznamu míst pro modré karty je vydáno ve správním řízení.

Podmínky pro uvedení místa do evidence jsou celkem čtyři:

⁸⁸ PICHRT, Jan, ŠTEFKO, Martin. *Labour Law in the Czech Republic*. 2. vydání. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2015, str. 121

⁸⁹ §44 odst. 7 zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců

⁹⁰ Ministerstvo vnitra. Informace pro cizince. *Modrá karta* [online]. Ministerstvo vnitra ČR. Poslední změna 17. 8. 2017. [Cit. 21. 10. 2017]. Dostupné z <http://www.mvcr.cz/clanek/modra-karta.aspx?q=Y2hudW09Nw%3D%3D>

⁹¹ ČIŽINSKÝ, Pavel. *Cizinecké právo: práva a povinnosti cizinců a jejich rodinných příslušníků při vstupu a pobytu na území ČR, jejich zaměstnávání a podnikání, zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, řízení a provozování vozidla, přístup ke vzdělání a studiu, rodinné soužití s cizinci, mezinárodní ochrana/azyl, státní občanství*. Praha: Linde, 2012, str. 107

- a) pracovní místo nebylo v rámci 30 dnů obsazeno,
- b) zaměstnavatel neporušil pracovně-právní a zvláštní předpisy (podle §38 zákona o zaměstnanosti platí 3 měsíční blokační lhůta),
- c) pracovní nabídka není diskriminačního charakteru a
- d) zaměstnavatel se zařazením do evidence souhlasí.

Mohou nastat dvě situace, kdy MPSV místo do evidence nezařadí:

- a) pokud byla zaměstnavateli uložena pokuta z důvodu nelegálního zaměstnávání cizinců v posledních 12 měsících či
- b) by obsazení volného pracovního místa cizincem ohrozilo situaci na trhu.⁹²

Poté, co je nalezen vhodný kandidát na volné pracovní místo, uzavře s ním zaměstnavatel pracovní smlouvu a musí požádat MV o vydání modré karty. V případě zařazení do evidence slouží jako adresa trvalého pobytu, adresa uvedená v informačním systému zahrnujícím databázi cizinců.

Stane-li se držitel modré karty nezaměstnaným, může být až tři měsíce veden jako uchazeč o zaměstnání u krajské pobočky ÚP.⁹³ Z evidence u krajské pobočky ÚP plynou pro cizince práva: na zprostředkování zaměstnání, na podporu v nezaměstnanosti, na zvýšenou péči (pokud je mu takové třeba) a v případě osoby se zdravotním postižením na pracovní rehabilitaci.⁹⁴ Ochranná tříměsíční lhůta slouží jako možnost nalezení dalšího zaměstnání, pomocí které se zákonodárce snaží o udržení kvalifikovaných migrantů na území ČR.

2.8.2 Změna zaměstnání držitelem modré karty

Za splnění stanovených podmínek má cizinec možnost práci změnit. Rozdílný režim platí pro změnu zaměstnání v prvních dvou letech od získání modré karty a později.

⁹² ČIŽINSKÝ, Pavel. *Cizinecké právo: práva a povinnosti cizinců a jejich rodinných příslušníků při vstupu a pobytu na území ČR, jejich zaměstnávání a podnikání, zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, řízení a provozování vozidla, přístup ke vzdělání a studiu, rodinné soužití s cizinci, mezinárodní ochrana/azyl, státní občanství*. Praha: Linde, 2012, str. 107

⁹³ §5 písm. b) bod 4 a §25 zákon o zaměstnanosti

⁹⁴ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Práva a povinnosti uchazeče a zájemce. Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání* [online]. Poslední změna 1. 10. 2017. Ministerstvo práce a sociálních věcí. [Cit. 27. 5. 2017]. Dostupné z https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch

Pokud dojde ke změně v prvních dvou letech, je cizinec povinen získat předchozí souhlas MV. Souhlas může být udělen v případě, že v době podání žádosti, cizinec splňuje podmínky pro vydání této karty. Jedná se o doklady prokazující vysokou kvalifikaci, pracovní smlouvu s budoucím zaměstnavatelem a potvrzení ubytování (předkládá se pouze, když došlo ke změně). Celé řízení není zpoplatněno a rozhodnutí je vydáno do 30 dnů. V případě vydání kladného rozhodnutí, má cizinec povinnost oznámit změnu zaměstnání opět MV. Důvodem je změna skutečností, na které je modrá karta navázána.

Ke změně zaměstnání po uplynutí delší doby, než jsou dva roky od jejího vydání, nepotřebuje cizinec získat předchozí souhlas a postačí mu pouze oznámit tuto skutečnost ve lhůtě 3 dnů MV na předepsaném formuláři. Když cizinec oznamovací povinnosti nesplní, může mu být podle § 46f odst. 1 písm. e) zákona o pobytu cizinců karta zrušena.

2.8.3 Konec platnosti

Modrá karta pozbývá platnost, pokud tak rozhodne MPSV nebo o to požádá sám cizinec. Žádost cizinec podává u MPSV, které následně její platnost ukončí.

MPSV může rozhodnout samo o konci platnosti v případě, že držitel již nesplňuje podmínky pro její udělení nebo se prokáže nepravdivost jím uvedených údajů. V případě nedodržení oznamovací povinnosti vůči MPSV při skončení nebo změně pracovního poměru, dojde rovněž k ukončení její platnosti. MPSV rozhodne o konci platnosti také, když byl cizince nezaměstnaný po dobu přesahující tři po sobě jdoucí měsíce. Stejně tak bude postupováno, jestliže její držitel byl v době její platnosti již dvakrát nezaměstnaný. Podmínky délky a opakování nezaměstnanosti nebudou aplikovány, pokud dojde k propuštění zaměstnance z důvodů uvedených v §52 písm. a) až e) zákoníku práce (organizační důvody, nadbytečnost zaměstnance, přemístění nebo zrušení zaměstnavatele či zdravotní stav zaměstnance).⁹⁵ Platnost karty bude také ukončena, pokud cizinec nebude mít na území ČR zajištěno ubytování, pracovní poměr byl ukončen dohodou nebo okamžitým zrušením zaměstnancem dle §56 zákoníku práce. Modrá karta bude nadále cizinci zrušena v případě, že se svým jednáním dopustil a byl odsouzen ze spáchání zvlášť závažného zločinu. Také pokud jeho pobyt může ohrozit bezpečnost státu či narušit

⁹⁵ JOUZA, Ladislav. Zaměstnávání cizinců v České republice. *Bulletin Advokacie*. Praha, 2017. Dostupný z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/zamestnavani-cizincu-v-ceske-republice?browser=full>

veřejný pořádek. Podle §29 zákona o zaměstnanosti je v případě neplatnosti modré karty její držitel automaticky vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání.

2.9 Zvláštní režimy zaměstnávání cizinců

V posledních dvou dekadách se objevily nové úpravy týkající se zaměstnávání cizinců na našem území. Nové projekty vznikly ve spolupráci MV, MPSV a MZV. Došlo k úpravě zaměstnávání pracovníků z Ukrajiny jakožto reakce na potřeby pracovního trhu. Mezi zvláštní režimy lze zařadit i dohody mezi ČR a dalšími státy na základě mezinárodních smluv, postup pro občany Turecké republiky a nový institut karty vnitropodnikového zaměstnance. Všechny zvláštní postupy si kladou za cíl zjednodušit daným skupinám cizinců administraci a vstup na náš pracovní trh a tím celkově zatraktivnit ČR pro jejich pracovní aktivity.

2.9.1 Fast Track

Projekt Fast Track byl představen MPO ve spolupráci s MV, MPSV a Ministerstvem zahraničí v roce 2012. Úlohu hlavního gestora celého projektu plní MPO, které vyhodnocuje žádosti o zařazení do projektu a zajišťuje informovanost ostatních zapojených ministerstev. MV, resp. OAMP, rozhoduje o vydání zaměstnanecké karty a víza k pobytu. O jejich vydání informuje cizince MZV prostřednictvím zastupitelského úřadu, u kterého o ně cizinec zažádal. MPSV plní funkci posuzovatele splnění podmínek vztahujících se ke společnosti, zda nebyla kontrolována ÚP, Státním úřadem nebo oblastním inspektorátem inspekce práce a nebyla jí opakovaně uložena pokuta za porušení povinností uložených právními předpisy. MPSV rozhoduje o vydání případně nevydání povolení k zaměstnání i u vnitropodnikových převodů zaměstnanců nebo lokalizaci statutárních orgánů.

Hlavním cílem projektu je zvýšení konkurenceschopnosti ČR díky zjednodušení migrační procedury pro převod zaměstnanců (vnitropodnikových a lokalizovaných) a statutárních orgánů uvnitř podniku za předpokladu, že se jedná o cizince tzv. třetích zemí. Jako vnitropodnikový převod je chápáno vyslání k „*plnění úkolů vyplývajících ze*

*smlouvy uzavřené mezi zahraničním investorem a jeho organizační složkou nebo kapitálově propojenou obchodní společností usazenou v ČR.*⁹⁶ Podmínkou pro účast cizince na tomto projektu je uzavřený pracovněprávní nebo obchodně právní vztah se společností. Smyslem projektu je usnadnění dočasného vyslání klíčových zaměstnanců (vysoce kvalifikovaných a vedoucích) a statutárních orgánů na území ČR.

Projekt nemohou využít všechny společnosti. Je k dispozici pouze těm, které podnikají na českém trhu minimálně dva roky a staly se již pevně zakotvenými v našem prostředí. Dalšími předpoklady pro zahrnutí do projektu jsou: vyrovnané závazky vůči ČR, registrace společnosti jako plátce zdravotního a sociálního pojištění, neuložení pokuty vyšší než 100.000,- Kč v posledních letech a další specifické podmínky podle toho, zda jde o podnik výrobní, poskytující služby nebo společnost regionálního významu.

Zahraničním investorem je v tomto projektu chápána společnost se sídlem mimo území EU, EHP a Švýcarska či je s takovou společností kapitálově propojena. Výhodou pro společnost je především časová úspora v přednostním vyřizování žádostí o zaměstnanecké karty a pobytová víza nad 90 dnů spolu s jejich zkrácenou dobou doručování. Celá procedura přijetí, projednání a vydání dokumentů nemá přesáhnout jeden měsíc.

U projektu Fast Track se setkáme se čtyřmi situacemi s lehce odlišnými postupy:

a) Vnitropodnikový převod zaměstnance

Jedná se o formu vyslání cizince zahraničním investorem, aby plnil na území ČR úkoly vyplývající z mezi nimi uzavřené smlouvy. Vzhledem k tomu, že se jedná o vyslání, je cizinec po celou dobu v pracovněprávním vztahu k zahraničnímu investorovi. Cizinec je v tomto případě držitelem povolení k zaměstnání a zaměstnanecké karty. Jedná se o obsazení místa mimo centrální evidenci volných pracovních míst pro držitele zaměstnaneckých karet.

Pro realizaci vnitropodnikového převodu zaměstnance projedná společnost podrobnosti s krajskou pobočkou ÚP a na základě uzavřené smlouvy zažádá společnost o vydání povolení k zaměstnání. Žádost je vyhodnocena MPO,

⁹⁶ Čl. III bod 3 Směrnice generální ředitelky Úřadu práce ČR č. 13/2014

keré informuje MV, MPSV a MZV (včetně příslušného zastupitelského úřadu) o zařazení společnosti do projektu. Následně dojde k přezkumu podmínek ze strany MPSV, respektive ÚP, zda společnost nebyla opakovaně pokutována. Zaměstnanec, kterého se převod týká, musí zažádat o zaměstnaneckou kartu u zastupitelského úřadu, které odešle žádost OAMP s označením, že se jedná o žádost zařazenou do projektu Fast Track. Zaměstnanec sám hradí náklady spojené s expresním odesláním žádosti. Nejdříve rozhodne ÚP o vydání povolení k zaměstnání a následně OAMP o zaměstnanecké kartě, poté dá zastupitelský úřad pokyn k vydání dlouhodobého víza, které vyznačí v cestovním dokladu, aby si mohl vyzvednout zaměstnaneckou kartu u MV po svém příjezdu do ČR.

b) Vnitropodnikový převod statutárního orgánu

Jde o formu vyslání zaměstnance za účelem výkonu funkce statutárního orgánu společnosti usazené na území ČR. Pracovní právní vztah s českou společností není uzavírán, cizinec je nadále jako v případě vyslání zaměstnance, ve vztahu k zahraniční společnosti. V tomto případě mu je vydáváno vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem podnikání.

Zahraniční firma podá žádost o zařazení převodu statutárního orgánu do projektu. Následuje kontaktování MPSV, aby došlo ke kontrole, zda společnost opakovaně neporušila právní předpisy. MPO žádost vyhodnotí, informuje o zařazení do projektu MV, MPSV, MZV, které se spojí s příslušným zastupitelským úřadem. Převáděný statutární orgán má povinnost požádat u zastupitelského úřadu o vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem podnikání. Zastupitelský úřad se opět spojí s OAMP, jenž rozhodne o vydání víza. Cizinci následně zastupitelský úřad vyznačí vízum do jeho cestovního dokladu. Po příjezdu do ČR musí převedený statutární orgán splnit ohlašovací povinnost na policii, případně u poskytovatele ubytovacích služeb.

c) Lokalizace zaměstnance

Cizinec je i zde vyslán zahraničním investorem, ale na rozdíl od převodu uzavírá s českou obchodní společností smlouvu zakládající pracovní právní vztah. Za tímto účelem je mu vydána zaměstnanecká karta. V tomto případě se jedná o

pracovní místo z centrální evidence volných pracovních míst pro držitele zaměstnaneckých karet.

Jde-li o lokalizaci zaměstnance, ohlásí společnost krajské pobočce ÚP volné pracovní místo a požádá o zařazení do projektu. MPO kontaktuje MPSV, aby prověřilo, že firma opakovaně neporušila povinnosti vyplývající z právních předpisů. MPO žádost vyhodnotí a informuje ostatní spolugestory, sdělí jim číslo volného pracovního místa a kdy bylo ohlášeno na ÚP. MZV zašle informace příslušnému zastupitelskému úřadu, u kterého žádá sám zaměstnanec o vydání zaměstnanecké karty. Zastupitelský úřad zasílá žádost o kartu OAMP s označením Fast Track. OAMP rozhodne o vydání karty, zastupitelský úřad o udělení dlouhodobého víza, které vyznačí v cestovním dokladu, aby si cizinec mohl u MV vyzvednout udělenou zaměstnaneckou kartu.

d) Lokalizace statutárního orgánu

Cizinec je vyslán na území ČR zahraničním investorem, aby byl činný na pozici statutárního orgánu. S tuzemskou společností není uzavírán pracovněprávní vztah. Povinností lokalizovaného cizince je plnit v ČR úkoly pro něj vyplývající z předmětu činnosti obchodní společnosti spolu s úkoly statutárního orgánu zapsaného v Obchodním rejstříku. Cizinec musí být držitelem povolení k zaměstnání a zaměstnanecké karty. V tomto případě jde opět o pracovní místo mimo centrální evidenci volných pracovních míst pro držitele zaměstnaneckých karet.

Společnost ohlásí krajské pobočce ÚP volné pracovní místo spolu s žádostí o vydání povolení k zaměstnání pro statutární orgán. Postup je totožný s postupem pro vnitropodnikový převod zaměstnance. Společnost podá žádost o zařazení lokalizace do projektu, MPO jí vyhodnotí a informuje MZV, které zkontaktuje příslušný zastupitelský úřad. Následuje kontrola ze strany MPSV, respektive ÚP. Lokalizovaný statutární orgán podá žádost o zaměstnaneckou kartu na příslušném zastupitelském úřadě, který jí s označením projektu Fast Track zašle OAMP. ÚP rozhodne o vydání povolení k zaměstnání, OAMP o vydání zaměstnanecké karty a zastupitelský úřad cizince informuje o udělení dlouhodobého víza, aby si kartu mohl na MV vyzvednout.

V případě všech žádostí platí pro společnost ucházející se o zařazení do projektu povinnost splnit obecné požadavky: žádné daňové nedoplatky delší než 6 měsíců, registrace k platbám sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění včetně dokladu žádných nedoplatků u obou a čestné prohlášení, že celosvětově zaměstnává více než 1 000 osob, z nichž minimálně 250 je v ČR a z těchto 250 nesmí počet převáděných pracovníků v rámci projektu Fast Track přesáhnout 10 %.⁹⁷ Kromě jiných běžných náležitostí žádosti musí firma ve všech čtyřech uvedených situacích předložit „Prohlášení zahraničního investora o vyslání cizince do ČR.“ Veškerá komunikace v rámci projektu probíhá s MPO elektronicky pomocí datové schránky.

2.9.2 Welcome Package pro investory

Projekt byl schválen a oficiálně zahájen v roce 2013. Jeho hlavním gestorem je MPO ve spolupráci s MV, MZV a MPSV.

Projekt je určen pro zahraniční investory, kteří založili v ČR organizační složku nebo kapitálově propojenou společnost (dceřiný podnik, koncern, holding nebo trust), ale pro zahájení jejího fungování potřebují do tuzemska rovněž dostat potřebné know-how a klíčové zaměstnance. Na rozdíl od projektu Fast Track je Welcome Package určen pro vymezenou cílovou skupinu „*pouze státních příslušníků třetích zemí osvobozených v rámci členských států EU na dobu 90 dnů od vízové povinnosti*“⁹⁸, kteří jsou vyjmenováni v příloze směrnice o projektech Fast Track a Welcome Package. Povinnou přílohu tvoří v případě podání žádosti bez využití investičních pobídek také prohlášení, že zahraniční investor plánuje v následujících třech letech zaměstnat minimálně 50 osob, respektive 20 jde-li o společnost podnikající v oboru vývoje softwaru nebo IT. Zahraniční firma musí doložit i kupní případně nájemní smlouvu týkající se prostor k podnikání.

Cílem projektu je opět usnadnění převodu a lokalizace zaměstnanců a statutárních orgánů pro podporu podnikání zahraničního investora, pro nějž má dojít k zatraktivnění přístupu na tuzemský trh díky zrychlené administraci. Oprávnění k pobytu je vydáno

⁹⁷ Ministerstvo průmyslu a obchodu. Projekt Fast Track. *Zrychlená procedura pro vnitropodnikově převáděné a lokalizované zaměstnance a statutární orgány zahraničních investorů* [online]. Poslední změna 26. 4. 2016. Ministerstvo průmyslu a obchodu. [Cit. 22. 10. 2017]. Dostupný z <https://www.mpo.cz/dokument150520.html>

⁹⁸ Čl. III bod 4 Směrnice generální ředitelky Úřadu práce ČR č. 13/2014

v průběhu 30 kalendářních dnů a test trhu práce proběhne zrychleně v 10 pracovních dnech při hodnocení povolení k zaměstnání. Pokud je běžně požadována kvalifikace včetně nostrifikace, je proces uznání nahrazen čestným prohlášením zaměstnavatele.

2.9.3 Zvláštní postupy pro vysoce kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny

Gestorem projektu je MZV, které spolupracuje s MPSV. Počet udělených víz je omezen roční kvótou 500 zájemců za rok. Zařazení do projektu a jeho administraci provádí MPO. Projekt byl schválen vládou v roce 2015 a jeho cílem je usnadnění a zrychlení vyřizování žádostí o zaměstnanecké a modré karty uchazečům, kteří mají v tuzemsku konat vysoce kvalifikovanou práci v oblasti služeb nebo veřejného sektoru. Specialistou je v projektu chápána osoba mající zvláštní znalosti nebo dovednosti potřebné pro výkon specifické činnosti, v oblasti technologií nebo ve vedení podniku. Pro zařazení do projektu musí zaměstnanec splňovat stanovená kritéria: doložit číslo volného pracovního místa v centrální evidenci pro držitele zaměstnaneckých nebo modrých karet, čestné prohlášení zaměstnavatele, že specialista splňuje potřebnou kvalifikaci a že má zásadní význam pro činnost zaměstnavatele v ČR.

Díky zařazení do Projektu Ukrajina mají zájemci možnost získat termín pro zažádání o zaměstnaneckou kartu na zastupitelském úřadě ČR v Kyjevě. Výhodou je, že zájemce nemusí žádat o termín pohovoru přes systém Visapoint, ale je přímo kontaktován zastupitelským úřadem v případě, že je jeho budoucí zaměstnavatel do projektu zařazen. Společnost mající zájem o zařazení musí získat doporučení, pro které se potřebuje obrátit na agenturu CzechInvest, Hospodářskou komoru ČR, Svaz průmyslu a dopravy ČR, Asociaci malých a středních podniků a živnostníků ČR nebo Konfederaci zaměstnavatelských a podnikatelských svazů. Udělené doporučení má časově omezenou platnost jeden rok.

Do projektu může být zapojen zaměstnavatel, který splňuje stanovené podmínky: získal doporučení, podniká v tuzemsku minimálně dva roky, je registrován jako plátc sociálního a zdravotního pojištění, nemá vůči státu nevyrovnané závazky, nebyla mu v posledních dvou letech udělena pokuta vyšší než 100 000 Kč a další. Zaměstnavatel má povinnost doložit formou čestného prohlášení, že výše pobírané mzdy bude pro daného specialistu minimálně ve výši průměrného výdělku stanoveného podle podskupin

Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO nebo nejméně ve výši určené pro držitele modrých karet. Doba trvání pracovního poměru s žadatelem musí být alespoň jeden rok. Druhým čestným prohlášením zaměstnavatel dokládá, že ve dvou letech předcházejících podání žádosti zaměstnal v ČR alespoň pět osob.⁹⁹

Zaměstnavatel podá žádost o zařazení do projektu a provede MPO vyhodnocení, které v případě kladného rozhodnutí vydá zaměstnavateli potvrzení o zařazení do Projektu Ukrajina na jeden rok (s možností prodloužení za splnění podmínek). MPO informuje dále MZV, MV a MPSV. Zájemce o zaměstnání zařazený do Projektu se ve stanoveném termínu dostaví na zastupitelský úřad. S sebou musí mít řádně vyplněnou žádost, cestovní doklad, fotografii a případně další stanovené dokumenty.

MPO může rozhodnout o vyřazení zaměstnavatele z projektu na dobu jednoho roku, dojde-li k vážným důvodům, mezi které patří: porušení podmínek sjednání pracovního poměru, jejich zneužívání a porušování. Zaměstnavatel může být opět zařazen do projektu, pokud dojde k odstranění nedostatků.

2.9.4 Režim zvláštního zacházení pro kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny

Garanty Režimu Ukrajina jsou Svaz průmyslu a dopravy ČR, Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR, Hospodářská komora ČR, Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR a Agentura CzechInvest. Poslední uvedená zpracovává žádosti pouze pro společnosti, se kterými dlouhodobě spolupracuje.¹⁰⁰ Garanti poskytují svoje služby při vyřizování žádostí za poplatek ve výši 2 500 Kč bez DPH za první žádost a 1 000 Kč bez DPH za další žádosti. V případě hromadných žádostí je poplatek stanoven na 200 Kč bez DPH za každou osobu v žádosti.

Režim zvláštního zacházení (dále jen „Režim“) byl schválen vládou v polovině roku 2017. Jedná se o režim pro kvalifikované zaměstnance, kteří díky němu mohou získat termíny pro vyřízení zaměstnanecké karty na Generálním konzulátě ve Lvově či na zastupitelském úřadě v Kyjevě, pokud jde o vyřizování hromadných žádostí. Cílem

⁹⁹ Agentura CzechInvest. Urychlovací projekty. *Projekt Ukrajina* [online]. Poslední změna 30. 3. 2017. CzechInvest. [Cit. 22. 10. 2017]. Dostupný z <http://www.czechinvest.org/projekt-ukrajina>

¹⁰⁰ Agentura CzechInvest. Urychlovací projekty. *Režim Ukrajina* [online]. Poslední změna 2. 5. 2017. CzechInvest. [Cit. 22. 10. 2017]. Dostupný z <http://www.czechinvest.org/rezim-ukrajina>

režimu je zrychlení přijímání a vyřizování žádostí o zaměstnaneckou kartu pro Ukrajince. Podmínkou je, že musí vykonávat v ČR kvalifikovanou práci (pracovní pozice zařazené do 4–8 třídy Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO pro oblast výroby, služeb nebo veřejného sektoru). Počet udělených víz je omezen 7 500 roční kvótou.

Podmínky pro zařazení zaměstnavatele do Režimu jsou totožné jako u Projektu Ukrajina – podniká v tuzemsku minimálně dva roky, je registrován jako plátce sociálního a zdravotního pojištění, nemá vůči státu nevyrovnané závazky, nebyla mu v posledních dvou letech udělena pokuta vyšší než 100 000 Kč za nelegální zaměstnávání cizinců nebo opakovaně a další. Zvláštní režim je určen pouze pro zaměstnavatele z oblasti výroby, služeb a veřejného sektoru majících alespoň 10 zaměstnanců, kterým se nedaří dlouhodobě obsadit volné pracovní místo vedené v evidenci pro držitele zaměstnaneckých karet. Podmínkou pro zařazení je i zaručení alespoň minimální mzdy.

Pro zařazení do režimu musí zaměstnavatel ohlásit krajské pobočce ÚP volné pracovní místo a vyslovit souhlas se zařazením do evidence míst obsaditelných držiteli zaměstnaneckých karet. Zároveň se zaměstnavatel pomocí předepsaného formuláře přihlásí k zařazení do Režimu Ukrajina. Pakliže jsou splněny podmínky zašle garant informace včetně kontaktních údajů ukrajinského zájemce MPSV, MPO, MV a MZV. Kontakt na zaměstnavatele není zasílán, protože je garantem se situací obeznámen přímo. Zahrnutí do režimu je jako u projektu Ukrajina vždy na jeden rok. Po kladném vyřízení žádosti informuje MZV o situaci Generální konzulát ve Lvově, jenž se spojí se zájemcem o zaměstnání. O udělení termínu, kdy se uchazeč dostaví na Generální konzulát, obeznámí zastupitelský úřad e-mailem i zaměstnavatele. Při návštěvě Generálního konzulátu předloží budoucí zaměstnanec vyplněnou žádost o zaměstnaneckou kartu a doloží další zákonem předepsané náležitosti. Žádost je Generálním konzulátem odeslána OAMP, který rozhodne o vydání zaměstnanecké karty a dá pokyn konzulátu k udělení dlouhodobého víza, aby si zájemce kartu mohl vyzvednout.

Zvláštní postup platí pro vyřizování hromadných žádostí, tedy pro situace, kdy zaměstnavatel zamýšlí zaměstnat více než 50 Ukrajinců. V zásadě se použije proces pro vyřizování individuálních žádostí s následujícími odchylkami. Zaměstnavatel musí povinně určit koordinátora, který bude při kladném vyřízení žádosti o zařazení do Režimu informován zastupitelským úřadem v Kyjevě o termínu pro podání žádostí o vydání

zaměstnaneckých karet. Koordinátor je zodpovědný za efektivní přípravu náborů. Pro hromadného žadatele platí kromě všech podmínek pro individuální žadatele ještě povinnost doložit čestné prohlášení, že bude spolupracovat s Centrem na podporu integrace cizinců v jeho kraji a čestné prohlášení o projednání svého záměru se zaměstnanci (pro zajištění souladu s §280 odst. 1 zákoníku práce). Zaměstnavatel doručí hromadnou žádost garantovi, který jí zkontroluje a vyhodnotí. Následně informuje MPSV, MV a MZV, kterým sdělí také kontakt na koordinátora zaměstnavatele. Zapojené resorty zašlou spolupracujícímu garantovi svá stanoviska. Pokud jsou kladná, informuje garant zaměstnavatele o výsledku a zařadí jej do Režimu. Ukrajínští občané žádající o vydání zaměstnanecké karty pro zaměstnavatele s hromadnou žádostí tak činí u zastupitelského úřadu v Kyjevě. Kvóta hromadných žádostí o zaměstnanecké karty je 600 za rok.

Pokud je zaměstnavatel do Režimu již zahrnut a má zájem o zaměstnání dalšího Ukrajince, vyplní pouze předepsaný formulář a zašle jej garantovi, se kterým již dříve spolupracoval.

MPO může rozhodnout o vyřazení zaměstnavatele z vážných důvodů – zaměstnavatel již nesplňuje podmínky pro zařazení, došlo k porušení podmínek pracovního poměru, účelovému porušování nebo zneužívání podmínek Režimu, dodal nepravdivá čestná prohlášení a další. Informaci o vyřazení z Režimu zašle MPO také všem garantům, MV, MZV a MPSV.

2.9.5 Občané Turecké republiky

Na občany Turecka se vztahuje zvláštní režim v návaznosti na Dohodu o přidružení EHS a Turecka z roku 1970¹⁰¹. Je-li turecký občan v ČR řádně zaměstnán má po jednom roce právo na prodloužení povolení k zaměstnání, aniž by muselo docházet k testu trhu práce, jedná-li se o výkon práce u stejného zaměstnavatele. O prodloužení povolení bude rozhodovat krajská pobočka ÚP, která je také příslušná pro jeho vydání.

¹⁰¹ Dohoda zakládající přidružení mezi EHS a Tureckem 64/733/EHS ve smyslu Dodatkového protokolu ze dne 23. listopadu 1970 a Rozhodnutím č. 1/80 Rady pro přidružení ze dne 19. září 1980 o rozvoji přidružení

Pokud je občan Turecka zaměstnán na území EU déle než čtyři roky, získává právo na volný přístup na trh práce. Zaměstnavatel má v tomto případě pouze informační povinnost vůči krajské pobočce ÚP, ostatní administrativa spojená se zaměstnáváním cizinců pro něj odpadá.

Na rodinné příslušníky občana Turecké republiky se vztahuje volný přístup na trh práce po pěti letech jejich legálního pobytu. Po uvedené době musí zaměstnavatel nástup do práce občana Turecka pouze ohlásit krajské pobočce ÚP.

2.9.6 Mezinárodní dohody

K zvláštním režimům lze zařadit i dohody mezi ČR a dalšími státy, které jsou založené mezinárodními smlouvami. Aktuálně se jedná o šest uzavřených smluv:

a) Nový Zéland

Dohoda o programu pracovní dovolené mezi vládami ČR a Nového Zélandu byla podepsána v roce 2001. Podmínky pro občany Nového Zélandu pro zapojení do programu dle této dohody jsou: občanství Nového Zélandu s trvalým pobytem tamtéž, cíl strávit v ČR dovolenou spojenou se zaměstnáním (to je ale spíše vedlejším účelem pobytu), věk 18–30 let, cesta do ČR bude bez doprovodu dětí a žadatel musí být držitelem platného novozélandského cestovního pasu. O vízum podle této dohody mohou zájemci žádat na zastupitelských úřadech v Sydney, Berlíně, Paříži nebo Londýně. Pro získání víza je nutné k žádosti přiložit: zpáteční letenku (případně částku odpovídající ceně zpáteční letenky), prostředky k úhradě nákladů na život v ČR, prohlášení o neodsouzení za trestný čin spáchaný na Novém Zélandu, 2 fotografie a doklad o zdravotním pojištění. Vízum je následně uděleno na jeden rok, vydáváno je pouze jednou pro danou osobu a nelze jej prodloužit. V rámci platnosti víza může být cizinec zaměstnán v ČR, aniž by musel být držitelem povolení k zaměstnání. Avšak nesmí jít o zaměstnání trvalé a u jednoho zaměstnavatele déle než tři měsíce. Zaměstnavatel musí následně informovat krajskou pobočku ÚP o nástupu občana Nového Zélandu do zaměstnání v rámci režimu založeného touto dohodou.

b) Kanada

Režim s Kanadou zakládá Dohoda mezi ČR a Kanadou o usnadňování dočasných pracovních pobytů mládeže, která byla podepsána v roce 2006 v kanadské Ottawě. Spolupráce je určena pro omezený počet mládeže, aby mohla vycestovat na maximálně jeden rok trvající dočasný pracovní pobyt v opačném státu. Podmínky pro žadatele jsou podobné jako u dohody s Novým Zélandem: státní občanství a trvalý pobyt v Kanadě, kanadský cestovní pas a věk 18-35 let. Dále je třeba k žádosti doložit: fotografie, zpáteční letenku (jízdenku), doklad o finančních prostředcích pro život a prohlášení o sjednání cestovní zdravotního pojištění. Žadatel podle záměru dokládá ještě: příslib pracovní smlouvy, doklad o zápisu ke studiu v Kanadě a příslib stáže v ČR nebo písemné prohlášení, že hodlá v ČR převážně cestovat a pracovat pouze příležitostně. Žádost se podává u velvyslanectví ČR v Ottawě. Vízum vydané v režimu Dohody není možné prodloužit, ale žadatel může žádat o udělení ještě jednou za jiným účelem. Počet vydaných víz je limitován 400 vízy ročně. Držitel víza nepotřebuje získat povolení k zaměstnání, ale musí nadále dodržovat ohlašovací povinnost vůči cizinecké policii ohledně jeho místa pobytu, jestliže tak neučinil u poskytovatele ubytovacích služeb.

c) Korea, Izrael a Chile

Podobně jako je tomu u Kanady a Nového Zélandu má ČR uzavřené dohody s Koreou (Dohoda o programu pracovní dovolené z roku 2011), Izraelem (Dohoda mezi vládami ČR a státem Izrael o programu pracovní dovolené z roku 2016) a Chile (Dohoda mezi ČR a Chilskou republikou o programu pracovní dovolené z roku 2016). Smyslem dohod je umožnit mládeži cestovat do ČR, a recipročně do ČR, s možností vydělat si na pokrytí cestovních nákladů prací. Dohody jsou opět určeny pro mladé ve věku 18–30 let a získané vízum platí maximálně 12 měsíců. Držitelům víza je umožněn vstup na pracovní trh bez nutnosti povolení k zaměstnání.

2.9.7 Institut karty vnitropodnikového zaměstnance

Zaměstnavatelé mají možnost využít tento institut namísto zaměstnanecké karty. Úprava umožňuje cizinci být pracovně v ČR až šest měsíců, pokud je na pozici stážisty, manažera nebo specialisty ve společnosti se sídlem mimo EU. Jedná se o institut pro dočasné přidělení určitých skupin zaměstnanců do odštěpného závodu společnosti případně do její koncernové společnosti v EU. Tento institut může být využit při přemísťování zaměstnanců v rámci evropského prostoru. Může se jednat o převody mezi dvěma dceřinými podniky (vertikální) či mezi mateřskou a dceřinou společností (horizontální).¹⁰² Žádost o vydání karty podává cizinec na zastupitelském úřadě. Součástí žádosti tvoří tzv. vysílací dopis, dále doklad o zaměstnání před převedením a doklad potvrzující vztah v rámci nadnárodního koncernu (postavení mateřských a dceřiných společností). Zastupitelský úřad postupuje podobně jako u zaměstnaneckých karet a žádost předává MV, jenž o ní rozhoduje. Karta může být na základě rozhodnutí OAMP prodloužena na maximální délku tři roky u manažerů a specialistů. Stážisté mohou mít kartu prodlouženou nejdéle na jeden rok.

2.10 Nelegální pobyt a zaměstnávání cizinců v ČR

Nelegální pobyty a s tím spojené zaměstnávání cizinců je problémem každé vyspělé ekonomiky, která působí pro mnoho cizinců lákavě z pohledu výdělků a pracovních nabídek. Jedná se hlavně o nárůst potřeby pracovních sil ve službách postindustriálních společností, které chtějí zajistit jejich výkon za relativně nízké mzdové náklady. Často je řešením pro zaměstnavatele přímé zaměstnávání cizinců nebo jejich najímání přes agentury.

¹⁰² Epravo.cz. Články. *Nová víza pro koncerny: Vnitropodnikové převedení zaměstnance* [online]. Poslední změna 19. 9. 2017. Jiří Klega. [Cit. 28. 11. 2017]. Dostupný z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nova-viza-pro-koncerny-vnitropodnikove-prevedeni-zamestnance-106372.html>

2.10.1 Charakteristika problematiky

Mezi nejčastější formy nelegální práce je řazena práce cizinců vykonávajících činnosti závislé práce v rámci pracovněprávního vztahu, aniž by splnili pro tuto zákonem stanovené podmínky. Hlavní kategorií nelegálních pracovníků tvoří ti, kteří na území pobývali legálně, ale zůstali zde a pracují po uplynutí jejich povolení.¹⁰³ Otázkou se zabýval rovněž Nejvyšší správní soud, který v rozsudku čj. 4 Ads 177/2011 ze dne 27. 2. 2012 uvedl, že výkonem nelegální práce se rozumí výkon závislé činnosti bez povolení k zaměstnání, ačkoliv zákon tuto podmínku pro daný výkon zaměstnání požaduje, k této činnosti dochází soustavně, podle pokynů zaměstnavatele a za mzdu, případně plat nebo jinou odměnu.

Nesmíme ale opomenout další podstatnou skupinu cizinců v pozici podnikatelů ve Švarc systému, tedy majících živnostenské oprávnění a pracujících v závislém postavení. I tato forma výkonu práce cizincem (i v případě občanů ČR) je považována za nelegální. Co se myslí pojmem nelegální práce můžeme vyčíst z dikce §5 písm. e) zákona o zaměstnanosti:

- „1. výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah, nebo*
- 2. 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; to neplatí v případě převedení na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce,*
- 3. pokud fyzická osoba-cizinec vykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného povolení k pobytu na území České republiky, je-li podle zvláštního právního předpisu vyžadováno.“¹⁰⁴*

Co se týče otázky následku uzavření pracovní smlouvy s cizincem, který není držitelem povolení k zaměstnání, zaměstnanecké nebo modré karty, tak není možná neplatnost pracovního poměru. Protože zákonná ustanovení slouží převážně k ochraně

¹⁰³ PAZDEROVÁ, Věra. *Sankce ukládané zaměstnavatelům za neoprávněné zaměstnávání cizinců podle sankční směrnice (2009/52/ES in: JÍLEK, Dalibor, POŘÍZEK, Pavel. Sborník z vědeckého semináře uskutečněného dne 28. března 2013 v Kanceláři veřejného ochránce práv – Pobyt cizinců: vybrané právní problémy. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2014, str. 349*

¹⁰⁴ §5 písm. e) zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

cizinců a hlavně, aby jim i přes nelegální výkon práce náležela pracovní odměna, která nesmí být nižší než nejnižší úroveň zaručené mzdy a musí respektovat princip rovného zacházení.

Problém nelegálního zaměstnávání je řešen i na evropské úrovni Směrnicí Evropského parlamentu a rady¹⁰⁵. Samozřejmě, že ne všichni nelegálně pobývajícím migrantům na území EU zde také chtějí pracovat, ale podle studií vyplývá, že 70 % z nich tak činí. Směrnice si klade za cíl zlepšit komunikaci mezi členskými státy a EU včetně informační povinnosti zaměstnavatelů. Celkovou snahou směrnice je učinit z EU méně atraktivní cílovou destinaci pro nelegální migranty. Směrnice definuje mimo jiné minimální sankce plynoucí z nelegálního zaměstnávání a pro zlepšení pozice nelegálních zaměstnanců, stanovuje směrnice dvě hlavní domněnky: výkon práce je alespoň za minimální mzdu (pokud neuvádí dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jinak) a dobu trvání pracovního poměru v délce alespoň tří měsíců (tedy nemožnost uplatnit ukončení pracovního poměru ve zkušební době). Kromě hmotného práva zlepšuje Směrnice také procesní postavení nelegálních zaměstnanců vůči zaměstnavateli, jedná se především o nárok na dlužnou odměnu a nedoplatky.

2.10.2 Nelegální zaměstnanci a česká situace

Pro celkový pohled je důležité vnímání i celé české společnosti – až 75 % Čechů vnímá cizince jako levnou pracovní sílu. Počet nehlášených cizinců, kteří vykonávají závislou práci, je velmi těžko zjistitelný. Existují různé odhady pohybující se mezi 17 000 – 400 000. Oficiální data hovoří o pouze 8,5 tisících nelegálně příchozích (viz příloha II. Vývoj nelegální migrace a pobyt cizinců 2008–2015). Tito nehlášení cizinci nemají právo na území ČR vykonávat práci a činí tak nezákonně, což způsobuje problémy nejen ekonomické a finanční, ale i jiné, z nichž v poslední době přichází do popředí otázky bezpečnostní a sociální.

Nejvíce zasaženy dopady výkonu nelegální práce jsou nejhojněji zastoupené skupiny migrantů, tedy Ukrajinci, Vietnamci, Mongolové, Uzbekové a Rusové. V rámci

¹⁰⁵ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/52/ES o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí (tzv. sankční směrnice).

statistik narazíme také na zaměstnávání Filipínců, Thajců a Tádžiků (viz příloha č. III Národnosti nelegálně pobývajících cizinců 2015). Že se jedná o aktuální problematiku dokazují výsledky uskutečněných policejních razíí. Příkladem může být kontrolní akce „Cizinec“ provedená na konci března 2017 ve všech krajích ČR ve spolupráci s německou policií. Podle výsledků akce dochází nejčastěji k problematickému vstupu na pracovní trh přes polská schengenská pracovní víza. Ta jsou hlavně využívána občany Ukrajiny a Moldávie. Ukrajinci se často dostávají na území ČR právě přes polské vízum, které je pro ně jednodušší získat a dále do ČR jako tzv. vyslaní zaměstnanci. Často se jedná o zneužívání možnosti vysílání agenturních zaměstnanců do dalších států EU, aby se do nich dostali občané států mimo EU. Podle výsledků policie bylo nejvíce nelegálně zaměstnaných osob na území hlavního města, Středočeského a Ústeckého kraje. Kromě polských viz se také množí případy padělaných cestovních dokladů z Rumunska.

Neohlášení migranti jsou často zaměstnáváni na pracovních místech, kde se vyžaduje nízká kvalifikace. Jde hlavně o sezónní nebo příležitostné práce. Problematickou se jeví v těchto oborech kontrola, jež je často v nepřehledných podmínkách značně komplikovaná.

Vzhledem k nízké potřebné kvalifikaci, je poměrně snadná nahraditelnost pracovníků, kteří jsou i z důvodu obav plynoucích ze ztráty zaměstnání, ochotni pracovat v horších podmínkách a za nižší odměny. Často se jedná o zahraniční pracovníky s dosažením vysokým vzděláním, kteří jsou nuceni z důvodu ekonomických nebo sociálních přijmout práce hluboko pod jejich vysokou kvalifikací (tento proces je někdy nazývám „dekvalifikací“).

Ve statistikách se objevuje i nelegální zaměstnávání českých občanů a Slováků. V případě Čechů se jedná o využívání výše zmíněného Švarc systému, v případě občanů Slovenska pak o opomenutí ohlašovací povinnosti zaměstnavatelů, neboť si neuvědomí, že tak musí učinit i v případě Slováků, kteří nejsou v žádném zvýhodněném postavení a musí být řádně ohlášení jako ostatní občané EU, potažmo EHS.

2.10.3 Dopady nelegálního zaměstnávání

Neohlášení migranti přicházejí převážně z ekonomických důvodů, aby mohli pokrýt potřeby své a často i celých rodin. Dopady na tuto skupinu se objevují hlavně v otázkách odměny za práci, která je nízká, částečná nebo v extrémních případech žádná. Z důvodu neformálnosti jejich pobytu se právě neohlášení migranti setkávají s vyššími náklady na život, obzvláště zdravotní péči a další zajištění. Na druhou stranu právě nižší náklady pro zaměstnavatele (např.: platba sociálního a zdravotního pojištění) jsou lákavým prvkem, který k nelegálnímu zaměstnávání cizinců vede. Lze říci, že nejvíce dopadá nelegální zaměstnávání na následující oblasti: daňové odvody, sociální a zdravotní pojištění. Pro posílení pozice nelegálních pracovníků na ně nedopadá žádná administrativní zátěž s tímto spojená a stále jim plyne nárok na odměnu, jak uvádí pro cizince také speciální ustanovení §141b zákona o zaměstnanosti.

Problémem souvisejícím s nelegálním zaměstnáváním jsou i mafiánské skupiny, které se snaží na nedostatku a poptávce po pracovní síle vydělat. Například dovoz zaměstnanců z Vietnamu na nízkokvalifikované pozice. Zájemci o práci v ČR musí využít systému Visapoint a domluvit si schůzku na velvyslanectví, kde dochází k nejasné selekci žadatelů.¹⁰⁶ Právě pro tuto kritiku byl nakonec systém Visapoint k poslednímu říjnu 2017 uzavřen.

2.10.4 Sankce a postihy za nelegální výkon práce

Sankce plynoucí z nelegálního zaměstnávání zahraničních pracovníků lze rozdělit do tří kategorií: správní, vyhoštění a jako ultima ratio slouží trestněprávní postihy. Podle zákona o zaměstnanosti se cizinec při výkonu nelegální práce dopouští správního přestupku, za který mu hrozí pokuta až do výše 100 000 Kč.

Zaměstnavatel má povinnosti zacházet i s neohlášenými cizinci – zaměstnanci stejně jako se zaměstnanci, kteří jsou občani ČR. Pro zaměstnavatele, který nelegálně zaměstnává cizince, plynou povinnosti ze spáchání správního deliktu podle §139 zákona o zaměstnanosti. Za tyto delikty hrozí pokuta až do výše 10 000 000 Kč pokud:

¹⁰⁶ DRCHAL, Václav. Vietnamce tu nechceme. V případě Vietnamu Česko naprosto rezignovalo na výběr lidí, které k sobě pustí, a přenechalo ho překupníkům, mafii či vietnamským policistům. *Euro*. Praha: Mladá fronta, 2017 (06), str. 30

„d) umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 1 nebo 2, nebo

e) nesplní oznamovací povinnost podle § 87 či

f) umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3.“¹⁰⁷

Mimo uvedené maximální pokuty ponechal zákonodárce rovněž hranici minimální výše pokuty na úrovni 50 000 Kč. Pokuta byla původně zákonem o zaměstnanosti určena ve výši 250 000 Kč, ale Ústavní soud nálezem sp. zn. Pl. ÚS 52/13 dolní hranici snížil na pětinu, což ne vždy dokáže reflektovat závažnost a dopady jednotlivých přestupků.

Cizinci navíc podle §119 zákona o pobytu cizinců vydá Policie ČR rozhodnutí o správním vyhoštění a zákazem vstupu na území až na dobu 5 let, *„je-li cizinec na území zaměstnán bez oprávnění k pobytu anebo povolení k zaměstnání, ačkoli je toto povolení podmínkou výkonu zaměstnání, nebo na území provozuje dani podléhající výdělečnou činnost bez oprávnění podle zvláštního právního předpisu anebo bez povolení k zaměstnání cizince zaměstnal nebo takové zaměstnání cizinci zprostředkoval.“¹⁰⁸* Vyhoštění je aplikováno také v případě dobrovolného ohlášení nezákonného pobytu cizince jím samým. Při tomto opatření je Policie ČR povinna cizince informovat o jeho nároku na vyplacení mzdy, která mu náleží společně s dalšími dlužnými částkami. Policie cizince poučí o procesních postupech, jak a kde dlužnou částku vymáhat. Obecně se dá říci, že vyhoštění a zákaz pobytu jsou nejčastěji používanými sankcemi. Náklady na vyhoštění hradí v případě cizince neohlášeného nebo bez pracovního povolení zaměstnavatel. Mezi náklady souvisejícími s vyhoštěním patří: ubytování, strava, dopravní náklady a další nezbytné náklady. Na vyhoštění nemění nic povinnost zaměstnavatele uhradit zaměstnanci dlužnou odměnu a částku na sociálním pojištění a veřejném pojištění včetně penále. Zaměstnavatelé se mohou zprostit povinnosti uhradit náklady vyhoštění, pokud se jim podaří prokázat, že povolení k zaměstnání předložené cizincem bylo padělané.

V roce 2015 došlo k nárůstu udělených správních i soudních trestů vyhoštění, kdy se správní vyhoštění vyšplhaly na 3009 osob a uložených soudních vyhoštění na 1 013 osob (viz příloha č. I. Počet vyhoštěných cizinců z ČR 2008–2015). Nejvíce správně

¹⁰⁷ §319 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

¹⁰⁸ §119 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

vyhoštěných osob bylo z Ukrajiny, Sýrie a Vietnamu (viz příloha č. VI. Počet vyhoštěných cizinců dle národností 2015).

Pokud se zaměstnavatel dopustí soustavného zaměstnávání cizinců bez povolení k zaměstnání, jedná se o trestný čin podle §342 trestního zákoníku. Trestný čin páchá i ten, kdo zaměstnává větší množství cizinců nacházejících se neoprávněně na území ČR. Zodpovědnost nenese pouze přímý zaměstnavatel, ale také „(...) *právnícká nebo fyzická osoba, které právní subjekt, jenž umožnil cizinci výkon nelegální práce, poskytl v rámci obchodního vztahu plnění jako subdodavatel přímo nebo prostřednictvím jiné osoby, a za stejných podmínek ručí i společník.*“¹⁰⁹ Zaměstnavatelé jsou podle zákona tedy na prvním místě v povinnosti hrazení nákladů vyhoštění, následuje, kdo uzavřel se zaměstnavatel dohodu jako subdodavatel v rámci vztahu, v kterém byl cizinec zaměstnán, dále je cizinec sám povinen k úhradě nákladů a další subjekty (kdo se za cizince zavázal, výzkumná organizace, dopravce atd.). Uvedené osoby se mohou z ručení vymanit, pokud prokáží, že o nelegální práci nevěděly nebo ani vědět nemohly i přes vynaložení veškeré náležité péče. O nákladech souvisejících s vyhoštěním a povinnosti jejich uhrazení rozhoduje policie nebo MV.

¹⁰⁹ §141a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

3 Zaměstnávání osob ve Velké Británii

Stejně jako všechny členské země EU, tak i velká Británie reguluje práci cizinců na svém území. Zajímavostí je ve Velké Británii uplatňovaný systém dvojího občanství, který jí mimo jiné pomohl zvládnout situaci s občany původních zámořských kolonií.

3.1 Charakteristika migrace

Velká Británie je v otázkách imigrace a zaměstnávání formována hlavně dvěma jedinečnými faktory, jimiž jsou: ostrovní poloha a koloniální historie, která zajišťovala příliv migrujících pracovníků již v minulých dobách. Na přelomu 20. a 21. století došlo ke změně vnímání přistěhovalectví a docenění i pozitivních vlivů zaměstnávání cizinců.¹¹⁰

Argumentačně pro migraci hovoří fakt, že vzhledem k vývoji trendů migračních i ekonomických nemá příchod pracovníků ze zahraničí negativní vliv na zaměstnanost Britů. Podle výzkumů došlo k nárůstu zahraničních pracovníků ze 3 milionů v roce 1993 na 7 milionů v roce 2015, což znamená 16,7 % z celkového počtu ekonomicky aktivních v UK.¹¹¹ Počet zahraničních zaměstnanců rostl také přispěním občanů zemí přistoupivších k EU v roce 2014 a 2017 (viz příloha VII. Populace VB 16–64 let podle národností a ekonomických aktivit 2016). Nejvíce zahraničních pracovníků přibývalo v sektorech s nízkokvalifikovanou pracovní silou, převážně ve zpracovatelském průmyslu, uklízacích službách, pohostinství apod. Cizinci jsou v největší míře

¹¹⁰ BARŠOVÁ, Andrea, BARŠA, Pavel. *Přistěhovalectví a liberální stát. Imigrační a integrační politiky v USA, západní Evropě a Česku*. 1. vydání. Brno: Mezinárodní politologický ústav Masarykovy Univerzity v Brně, 2005, str. 112

¹¹¹ The Migration Observatory at the University of Oxford. Briefings. *Migrants in the UK Labour Market: An Overview* [online]. Poslední změna 1. 12. 2016. Cinzia Rienzo. [Cit. 11. 11. 2017]. Dostupný z: <http://www.migrationobservatory.ox.ac.uk/resources/briefings/migrants-in-the-uk-labour-market-an-overview/>

ekonomicky činní hlavně v Londýně¹¹², kde aktivně pracuje majorita zaměstnanců i OSVČ.

Nejvíce migrantů přichází do VB z Indie, Polska, Pákistánu, Irska a Německa.¹¹³ Jedná se však o oficiální statistiku, neoficiálně přichází do VB až 800 000 cizinců. Stejně jako v ČR dominují v otázkách pracovní migrace občané evropské 28, kteří mají na britském trhu práce nejnižší míru nezaměstnanosti ve všech věkových kategoriích, samozřejmě s ohledem na kvalifikaci, jež má významný vliv. Sektory s nejvíce zaměstnanými cizinci jsou: zpracovatelský průmysl, hotelnictví a pohostinství, veřejná správa, vzdělávání a zdravotnictví.¹¹⁴ Mezi zahraničními pracovníky je relativně nízké procento osob samostatně výdělečně činných (OSVČ).

Velká Británie zvolila postup kontinuální úpravy pracovní migrace ve svém právním řádu pomocí pilotních projektů. Dle jejich výsledků jsou buď dále rozšiřovány a podporovány nebo ukončeny. Jako ostatní země, tak se i Velká Británie snaží konkurovat USA, Austrálii a rostoucím asijským ekonomikám v otázkách přilákání tzv. mozků, tedy vysoce kvalifikovaných pracovníků.

Z důvodu velkého množství migrantů, kteří přicházeli do Velké Británie za prací, došlo k jejich rozdělení do tři skupin:

a) po právu,

Tito cizinci mají legální pobyt a jsou rovněž legálně zaměstnání.

b) protiprávně a

Cizinci, kteří nemají ani legální pobyt a nejsou ani legálně zaměstnání.

c) zčásti protiprávně.

¹¹² The Migration Observatory at the University of Oxford. Briefings. *Migrants in the UK: An Overview* [online]. Poslední změna 21. 2. 2017. Carlos Vargas-Silva, Cinzia Rienzo. [Cit. 11. 11. 2017]. Dostupný z: <http://www.migrationobservatory.ox.ac.uk/resources/briefings/migrants-in-the-uk-an-overview/>

¹¹³ GLENNIE, Alex, GOTTFRIED, Glenn. United Kingdom. In: *Migration, Employment and Labour Market Integration Policies in the European Union (2010)*. 1. vyd. Brusel: International Organization for Migration, 2012, str. 332

¹¹⁴ GLENNIE, Alex, GOTTFRIED, Glenn. United Kingdom. In: *Migration, Employment and Labour Market Integration Policies in the European Union (2010)*. 1. vyd. Brusel: International Organization for Migration, 2012, str. 334

Jde o migranty sice pobývající na území Velké Británie legálně, ale nemající pracovní povolení. Jedná se např. o studenty pracující více hodin, než je povoleno či au-pair vydělávající nad určenou hranici. Tato kategorie je ve VB zastoupena nejhojněji.¹¹⁵

Podle studie provedené na začátku tisíciletí vyšla UK pozitivně pro migranty, co se následných kontrol týče. Pokud se migrantům již podařilo dostat do země, byli zatíženi kontrolami méně než například migranti pobývající v Německu.¹¹⁶ Ve Spojeném království se toto projevuje hlavně u migrantů pracujících v textilním průmyslu, kde jsou silně zastoupeni občané Bangladéše a Turecka.¹¹⁷

3.2 Regulace vstupu a zaměstnávání

Nejdůležitějším dokumentem pro imigraci včetně té pracovní jsou Imigrační pravidla (*Immigration Rules*) vydávaná Ministerstvo vnitra VB (*Home Office UK*) po odsouhlasení parlamentem. Některé další otázky upravuje zákon o imigraci, azylu a občanství z roku 2006 (*Immigration, Asylum and Nationality Act 2006*). Zákonná úprava zahrnuje hlavní kategorie imigrace: návštěvníci, studenti a stážisté, dočasní pracovníci, zaměstnanci, obchodní partneři a rodinní příslušníci. Před samotným příjezdem do VB musí cizinci ze všech kategorií podle *Immigration Rules* získat nějakou formu povolení pro vstup jde-li o:

- a) občany států potřebujících pro vstup víza, uprchlíky a apatridy,
- b) občany státu bezvízového styku, kteří hodlají v UK strávit více než 6 měsíců,

¹¹⁵ JANDL, Michael, HOLLOMEY, Christina, GENDERA Sandra, STEPIEN Anna, BILGER Veronika. *Work in Austria: A Case Study of the Structure and Dynamics of Irregular Foreign Employment in Europe at the Beginning of the 21st Century*. 1. vydání. Amsterdam: Amsterdam University Press, 2009, str. 42

¹¹⁶ JANDL, Michael, HOLLOMEY, Christina, GENDERA Sandra, STEPIEN Anna, BILGER Veronika. *Work in Austria: A Case Study of the Structure and Dynamics of Irregular Foreign Employment in Europe at the Beginning of the 21st Century*. 1. vydání. Amsterdam: Amsterdam University Press, 2009, str. 37

¹¹⁷ JANDL, Michael, HOLLOMEY, Christina, GENDERA Sandra, STEPIEN Anna, BILGER Veronika. *Work in Austria: A Case Study of the Structure and Dynamics of Irregular Foreign Employment in Europe at the Beginning of the 21st Century*. 1. vydání. Amsterdam: Amsterdam University Press, 2009, str. 41

- c) občany států bezvízového styku, kteří chtějí být v UK méně než 6 měsíců, ale za účelem vyžadujícím podle *Immigration Rules* vízum.¹¹⁸

Žádosti o víza a povolení jsou obecně projednávány u Agentury pro hranice a migraci (*Border and Immigration Agency*). Proces udělení víz není regulován zákonem a nemá tedy přesně stanovené právní kroky. Prakticky je možné odvolání proti rozhodnutí o jeho udělení/neudělení u Tribunálu pro azyl a imigraci (*Asylum and Immigration Tribunal*) nebo přezkum u Nejvyššího soudu (*High Court*).¹¹⁹ Odvolání není však možné u žádostí za účelem studia, dočasné práce, zaměstnání a obchodu.

3.2.1 Oprávnění k pobytu

Dočasný pobyt je udělován na maximální dobu pěti let. Trvalý pobyt, ve VB nazývaný též povolení ke vstupu (*Indefinite Leave to Enter* neboli *Permanent* či *Long-Term Residence*) je podle *Immigration Rules* většinou udělován: partnerům a dětem usazených osob, osobám přijatých za účelem usazení, rodičům, prarodičům a dalším závislým příbuzným usazené osoby. Ostatní mohou uplatnit právo na udělení trvalého pobytu po deseti letech zákonného pobytu či po 14 letech kontinuálního pobytu bez ohledu na jeho zákonnost.¹²⁰ Podmínky pro získání trvalého pobytu zahrnují mimo jiné angličtinu na předepsané úrovni a odpovídající znalost anglických reálií.

3.2.2 Pracovní povolení

Pracovní migrace je v rámci Velké Británie regulována pomocí pracovních povolení (*Work Permits*) fungujících na principu žádosti dle jednotlivých skupin (*Tiers*). Počet vydávaných pracovních povolení obecně není omezen kvótami, avšak jednotlivá úprava dílčích skupin může počet udělených víz regulovat. Povolení je standardně vydáváno na dobu trvání zaměstnání, maximálně na pět let. Po čtyřech letech mohou jeho

¹¹⁸ RYAN, Bernard. United Kingdon. In: *Laws for Legal Immigration in the 27 EU Member States*. Ženeva: International Organization for Migration, 2009, str. 521

¹¹⁹ RYAN, Bernard. United Kingdon. In: *Laws for Legal Immigration in the 27 EU Member States*. Ženeva: International Organization for Migration, 2009, str. 518

¹²⁰ RYAN, Bernard. United Kingdon. In: *Laws for Legal Immigration in the 27 EU Member States*. Ženeva: International Organization for Migration, 2009, str. 516

držitelé požádat o povolení k usazení a směřovat k trvalému pobytu, o který mohou žádat po pěti letech.

Obecná skupina pracovních povolení je klasifikována jako „pracovní a obchodní“. Hlavními požadavky pro získání pracovního povolení jsou: zaměstnavatel má sídlo ve VB, zájemce bude pracovat jako zaměstnanec, potřebná kvalifikace zaměstnance na minimálně univerzitní úrovni nebo jeho tříletá praxe na úrovni číslo 3 národní pracovní kvalifikace (*National Vocational Qualification Level 3*) nebo vyšší a jeho plat bude srovnatelný s britskými občany konajícími podobnou práci.¹²¹ Zaměstnavatel musí prokázat, že dané pracovní místo není možné obsadit občanem VB.¹²² Jedná se o test pracovního trhu, pomocí jehož dokazuje, že se na něm nevyskytuje dostatečně kvalifikovaná a vhodná domácí pracovní síla ochotná pracovat za nabízenou mzdu a daných podmínek. Pracovní místa jsou nabízena na internetových stránkách *Jobcentre Plus Universal Jobmatch* spravovaného vládou a dále na webových stránkách v soukromém sektoru. Nabídka volného pracovního místa se musí objevit alespoň na dvou inzertních místech. Pokud se na pracovní pozici přihlásí osoba usazená ve VB, musí zaměstnavatel dát přednost jí, i přestože by měl zahraniční pracovník lepší vzdělání a zkušenosti. Výjimka platí u držitelů Ph.D., jsou-li podle zaměstnavatele těmi nejlepšími kandidáty. Určité skupiny zahraničních pracovníků jsou vyloučeny z testu pracovního trhu – vnitropodnikové přesuny zaměstnanců, členové představenstev (a podobné úrovně ve společnosti), jedinci s investicí do společnosti v min. výši 250 britských liber a výzkumní pracovníci.¹²³

Zaměstnavatel také může využít možnosti zařadit pracovní místo na Seznam nedostatkových povolání (*Shortage Occupation List*) a pak již nemusí dokazovat, že dané pracovní místo není možné obsadit britským občanem. Avšak za podmínky, že zaměstnanec bude pracovat alespoň 30 hodin týdně a obdrží za to adekvátní odměnu, která je uvedena na seznamu u každého povolání. Kategorie povolání uvedených na *Shortage Occupation List* se mění dle aktuální situace. Výběr povolání, jež jsou

¹²¹ Par. 128-133 Immigration Rules

¹²² BARŠOVÁ, Andrea, BARŠA, Pavel. *Přistěhovalectví a liberální stát. Imigrační a integrační politiky v USA, západní Evropě a Česku*. 1. vydání. Brno: Mezinárodní politologický ústav Masarykovy Univerzity v Brně, 2005, str. 115

¹²³ RYAN, Bernard. United Kingdom. In: *Laws for Legal Immigration in the 27 EU Member States*. Ženeva: International Organization for Migration, 2009, str. 523

nedostatečně obsazována je prováděn Poradním panelem pro sektorové dovednosti (*Sector Skills Advisory Panels*) každé tři měsíce. Mezi kategorie na seznamu patří například: zdravotnický personál, kvalifikované technické profese, učitelé, veterináři, letečtí inženýři a další.

3.3 Bodový systém

Bodový systém byl ve VB představen v roce 2008 a je způsobem hodnocení většiny žádostí o udělení víza u žadatelů mimo EHP¹²⁴. Pětúrovňový systém je natolik komplexní, že pokrývá téměř všechny kategorie pracovníků, investorů a studentů. Mimo jednotlivé *Tiers* se speciální úpravou patří víza pro cestovatele, rodinné příslušníky a byznysmeny.

Uchazeči jsou hodnoceni podle různých kritérií, na jejichž základě sbírají body. V případě pracovní migrace patří mezi hlavní kritéria: schopnosti, zkušenosti a věk. Bodový systém v kombinaci se *Shortage Occupation List* vytváří flexibilní prostředí pro udělování pracovních víz a možnost reakce trhu na aktuální situaci.¹²⁵ Výhodou je také objektivní hodnocení zájemců, protože dává úředníkům do rukou pravidla hodnocení žádostí.

Žadatelé o všechna uvedená víza musí být alespoň 16 let. Pokud je mladší než 18 let, je třeba k žádosti doložit souhlas rodičů. U osob starších 18 let je podmínkou pro získání víza doložení výpisu z rejstříku trestů či obdobné evidence. U některých vybraných skupin musí žadatelé předkládat seznam pracovních absencí a příjmů za období posledních dvanácti měsíců. Jako příjmy slouží i dávky mateřské a rodičovské dovolené či podobné péče. Žádost včetně všech nutných příloh je podávána na předepsaném formuláři poštou, osobně nebo online.

¹²⁴ EHP zahrnuje 28 členských států EU, Island, Lichtenštejnsko a Norsko.

¹²⁵ HOUSE of COMMONS, Home Affairs Committee. *Managing Migration: The Points Based System*. 1. vydání. Londýn: The Stationery Office Limited, 2009, str. 35

3.3.1 Tier 1

Tier 1 funguje pro byznysmeny, investory a žadatele s výjimečným talentem v jejich oboru. Do této kategorie řadíme také absolventy škol s podnikatelským plánem, který je podpořený uznávanou společností.

Byznysmeny, respektive **podnikateli**, se v *Tier 1* rozumí samostatný podnikatel, partner společnosti nebo samotná společnost. Možností v *Tier 1* je založit novou společnost nebo převzít nějakou stávající, buď samostatně či jako partner. Žadatel musí mít k dispozici dostatečný obnos finančních prostředků pro investici a nasbírat minimálně 95 bodů. V hodnocení se promítá kromě finančních prostředků a jejich povahy i znalost anglického jazyka. Držitel může pracovat v podnikání, kde je mu vyplácen plat nebo může být OSVČ. Je mu však zakázáno mít jakékoliv zaměstnání mimo jeho podnikání. Víza jsou udělována na tři roky s možností prodloužení na další dva.

Osoby s **výjimečným talentem** musí před samotnou žádostí o vízum zažádat MV VB o schválení jeho zařazení do jednoho z následujících oborů: přírodní vědy, humanitní vědy, strojírenství, medicína, digitální technologie nebo umění. Jedná se o osoby, u nichž se dá očekávat jejich velký celosvětový přínos v daném oboru.¹²⁶ K prokázání výjimečných vůdčích schopností je nutné ještě získat schválení jednou z britských organizací: Královské společnosti (*The Royal Society*), Královské akademie inženýrství (*The Royal Academy of Engineering*), Britské akademie (*The British Academy*), Anglické rady pro umění (*The Arts Council England*) nebo Technického centra (*The Tech City UK*). U těchto víz je MV VB nastavena kvóta 1 000 víz za rok. Platnost víza je pět let s možností prodloužení až na dvojnásobek. Držitelé tohoto víza mají možnost najít si ve VB druhé zaměstnání, studovat a vycestovat bez omezení. Vízum nebude uděleno, pokud je žadatel závislý na veřejných prostředcích, jedná-li se o lékaře či dentistu před atestací, profesionálního sportovce nebo nedošlo-li ke splnění ohlašovací povinnosti vůči policii.¹²⁷

Absolventi mezinárodních škol s proveditelným podnikatelským plánem mohou získat vízum na jeden rok s možným prodloužením až na dva roky. Za podnikatele je opět považován samostatný obchodník, partner společnosti nebo společnost sama (absolvent

¹²⁶ § 245 BB Immigration Rules

¹²⁷ § 245 BC b) Immigration Rules

ji založil). Podnikatelský plán musí být schválen britskou institucí poskytující vyšší vzdělání (viz příloha V. Seznam institucí pro uznání absolventského podnikatelského plánu 2017) nebo resortem průmyslu a obchodu VB. Seznam škol, které jsou uznávanými institucemi je pravidelně upravován MV VB, aktuální byl vydán k září 2017. Absolventi musí dosáhnout 95 bodů, v jejichž rámci se hodnotí schválený podnikatelský plán, vzdělání, finanční zdroje a jazyková úroveň. Držitelé tohoto víza mohou pracovat v jiném zaměstnání, než na jaké bylo vízum uděleno, nemohou ale na jeho základě získat trvalý pobyt.

Investoři musí u žádosti prokázat dostatečné zdroje, které chtějí investovat do britského podnikání. Podmínkou získání víza je udělení minimálně 75 bodů, ale bez prokazování dostatečné znalosti angličtiny. Vízum je udělováno na tři roky s možností prodloužení na celkovou délku pěti let. Vedle investorských aktivit může držitel víza pracovat, studovat a požádat o trvalý pobyt po třech, respektive dvou letech, v závislosti na výši jejich investice.

3.3.2 Tier 2

Tier 2 je nejhojněji využívanou úrovní pro získání vstupu na britský pracovní trh pro kvalifikované pracovníky a odborníky. Zahrnuje vnitropodnikové převody kvalifikovaných pracovníků v mezinárodních společnostech, nadané lidi v oborech s jejich nedostatkem, duchovní a sportovce. Pro využití Tier 2 je třeba, aby bylo pracovní místo zařazeno do *Shortage Occupation List*.

Před samotným podáním žádosti musí mít zájemce konkrétní pracovní nabídku a jeho zaměstnavatel platnou licenci (*Sponsorship licence*), kterou uděluje Britská agentura pro hranice (*UK Border Agency*). Pro získání licence potřebuje společnost splnit několik podmínek: skutečné a legální podnikání ve VB, žádná hrozba pro imigrační kontroly, určení odpovědné kontaktní osoby, vybudovaná struktura HR pro zajištění potřebných imigračních kontrol a dále doložení potřebných dokumentů při podání žádosti.

Zaměstnanec musí od budoucího zaměstnavatele získat certifikát o podpoře (*Certificate of Sponsorship*), který nesmí být v době podání žádosti o vízum starší než tři měsíce. Certifikát je vydáván ve dvou variantách – omezený (pro pracovníky, kteří jsou

v době jeho vystavení mimo VB a budou vydělávat finančně méně) a neomezený (pro žadatele, kteří jsou již ve VB nebo budou vydělávat více). Zájemce vyplňuje v žádosti o vízum číslo uděleného certifikátu. Dále musí prokázat dostatečnou jazykovou úroveň a mít k dispozici finanční prostředky pro život na minimálně tři měsíce.¹²⁸ Zaměstnanci musí být vyplácena odpovídající odměna, obvykle v minimální výši 625 000 Kč za rok. Výjimky platí pro zaměstnance židovských agentur, pozemní personál aerolinek se sídlem mimo VB, náboženské pracovníky, zaměstnance mediálních společností, držitele pracovních povolení a neregistrovaných zdravotních sester.¹²⁹

Bodová hranice pro získání víza činí 70 bodů. Vízum je udělováno na pět let s možností prodloužení na šest. Pokud se jeho držitel rozhodne změnit povolání v době jeho platnosti, musí zažádat o nové. Držitelé však mohou pracovat 20 hodin týdně bez nutnosti vyřízení nového víza, pokud je druhé zaměstnání uvedeno na *Shortage Occupation List* nebo ve stejném oboru a stejné profesní úrovni, pro kterou bylo povolení uděleno.¹³⁰ Zájemci o vízum v *Tier 2* mohou požádat o prioritní vyřízení jejich žádosti pod podmínkou, že jí podávají ve VB a jsou v první šedesátce podaných toho dne.

Zaměstnavatelé mají povinnost vést evidenci dokladů souvisejících se zaměstnáváním cizinců s vízum *Tier 2* a informovat MV VB o všech změnách týkajících se tohoto pracovněprávního poměru. Zaměstnavatel má povinnost mít u sebe kopie cestovního pasu, imigračního dokumentu (pokud není součástí pasu), rezidenční karty s biometrickými údaji, kontaktních informací a číslo pojištěnce. Ohlašovací povinnosti vůči Hraniční agentuře (*UK Border Agency*) se týká nenastoupení do zaměstnání, pracovní absence přesahující 10 dnů, ukončení pracovního poměru, konci platnosti potřebných dokumentů, změn okolností ovlivňující zaměstnání cizince, informací o porušení uděleného víza nebo souvisejících s terorismem či kriminální aktivitou.¹³¹

¹²⁸ Doložení finančních prostředků lze nahradit zajištěním sponzora (zaměstnavatele) s prohlášením u Ministerstva vnitra. Tuto možnost má jen omezený okruh zaměstnavatelů.

¹²⁹ Workpermit.com. Immigration. *United Kingdom. Tier 2 general Visa* [online]. Workpermit.com. [Cit. 6. 11. 2017]. Dostupný z: <http://workpermit.com/immigration/united-kingdom/tier-2-general-visa>

¹³⁰ Workpermit.com. Immigration. *United Kingdom. Tier 2 General Visa* [online]. Workpermit.com. [Cit. 6. 11. 2017]. Dostupný z: <http://workpermit.com/immigration/united-kingdom/tier-2-general-visa>

¹³¹ Workpermit.com. Immigration. *United Kingdom. Tier 2 Sponsorship Licence Applications and Reporting Duties* [online]. Workpermit.com. [Cit. 8. 11. 2017]. Dostupný z: <http://workpermit.com/immigration/united-kingdom/tier-2-sponsorship-licence-applications-and-reporting-duties>

Dodržování těchto povinností je kontrolováno přímo na místě úředníky MV VB před vydáním licence k zaměstnávání i průběžně po jejím udělení.

Speciální úprava v *Tier 2* se zabývá **vnitropodnikovými převody** zaměstnanců ze zahraničí do jejich britských poboček. Podmínkami je opět pracovní smlouva a licence zaměstnavatele. Úprava vnitropodnikových zaměstnanců je aktuálně dělena do dvou podkategorií: stážisté a dlouhodobí zaměstnanci.¹³² Dvě další podkategorie převodů jsou v tuto chvíli historii, jednalo se o krátkodobé zaměstnance a transfer dovedností z nebo do Británie. Nyní je možné vnitropodnikově převádět dlouhodobé zaměstnance a absolventy škol konající ve společnosti stáž. Stážista potřebuje mít získaný titul, být u společnosti zaměstnán či na pozici stážisty minimálně tři měsíce a ve VB nastoupit v rámci strukturovaného programu pro absolventy. Jeho stáž může být v maximální délce jeden rok. Dlouhodobí zaměstnanci musí být u společnosti v zahraničí zaměstnáni alespoň jeden rok. Ve VB musí být opět pracovně aktivní nejméně dvanáct měsíců. Horní hranice pro pracovní pobyt je pět (respektive devět) let v závislosti na výši jejich výdělku. Pro získání tohoto víza předkládá zaměstnanec výplatní pásky dokládající jeho příjmy a zaměstnání. Originál výplatní pásky může být nahrazen potvrzením na hlavičkovém papíře společnosti nebo jejím čestným prohlášením.¹³³

Zaměstnávání **duchovních a misionářů** působících u náboženských společností ve VB je upraveno také v *Tier 2*. Vízum je v tomto případě udělováno na tři roky s možností prodloužení na dvojnásobek, tj. šest let. Držitelé tohoto víza mohou bez omezení pracovat a studovat.

Další speciální úprava v *Tier 2* se týká **vrcholových sportovců a trenérů** přicházejících do VB za účelem jejich sportovního zlepšování. Sponzorský certifikát musí být udělen sportovní organizací, která je nositelkou sponzorské licence (*Sponsor licence*). Vízum je platné tři roky a lze jej prodloužit na šest let.

¹³² Workpermit.com. Immigration. United Kingdom. *Tier 2 Intra Company Transfer Visa* [online]. Workpermit.com. [Cit. 8. 11. 2017]. Dostupný z: <http://workpermit.com/immigration/united-kingdom/tier-2-intra-company-transfer-visa>

¹³³ § 245 GF-SD A. a) Immigration Rules

3.3.3 Tier 3

Tier 3 nebyla nikdy implementována. V původním záměru rozdělení do pěti úrovní do ní měli být zahrnuti pracovní migranti s nízkou kvalifikací a nahradit původní projekty pro sezónní pracovníky v zemědělství (*Seasonal Agriculture Workers Scheme*) a Sektorové schéma (*Sector Based Scheme*). V roce 2013 bylo rozhodnuto o kompletním ukončení této úrovně.

3.3.4 Tier 4

Tier 4 byla zavedena pro **studenty nad 16 let** studující ve VB střední nebo vysokou školu. Na základě víza spadajícího do *Tier 4* mohli pracovat až 20 hodin týdně. Od roku 2015, kdy došlo ke změnám imigračních zákonů, nemají studenti veřejných škol možnost pracovat v průběhu svého studia a nemají ani možnost žádat po konci školy o pracovní vízum v *Tier 4*. Absolventi musí vycestovat z VB a požádat o vízum dle *Tier 1*, *Tier 2* nebo *Tier 5* v jejich domovském státě. Výhodou u studentů je, že přeházejí-li z *Tier 4* do *Tier 2*, nemusí zaměstnavatel provádět test pracovního trhu.

Další možností jsou víza pro **dětské studenty**, které mohou doprovázet jejich rodiče. Dětské vízum je pro děti od 4 do 18 let. Dítě musí mít ve VB zajištěné ubytování a rovněž je nutné prokázat, kdo se o něj bude starat. Pro zajištění péče je potřeba doložit další dokumenty, mezi které patří dohoda s anglickým pěstounem a rodiči, adresa ubytování atd. Je možné, aby pečovatelem byl jeden z rodičů a získal vízum společně s dítětem, pokud je mladší 12 let, bude navštěvovat anglickou školu a rodič s ním přichází jako jediný pečovatel. Ubytování a veškeré související náklady pro sebe i pro dítě musí hradit sám rodič bez závislosti na veřejných prostředcích. Rodič má vízum udělené maximálně na jeden rok.

3.3.5 Tier 5

Tier 5 slouží dočasným pracovníkům a obsahuje dalších pět podkategorií: charitativní pracovníky, tvůrčí osobnosti a sportovce, vládou schválené dohody, náboženské pracovníky a schéma mobility mládeže, které umožňuje ročně cca 55 000 mladým lidem strávit ve VB pracovní prázdniny. Do skupiny *Tier 5* patří i pracovníci

přicházející na základě dohod dle mezinárodního práva (např.: Všeobecná dohoda o obchodu službami a podobné). Skupina zahrnuje také služebnictvo diplomatických misí, pracovníky mezinárodních organizací a vládní zástupce. Vízum je udělováno podle délky uvedené na certifikátu s možností prodloužení až o dva roky. V případě zaměstnanců mezinárodních organizací a vlády či služebnictva může být vízum uděleno i na delší dobu.

Obory, do kterých je možné najímat zahraniční pracovníky skrze Tier 5 jsou definovány spolu s bližšími podmínkami v příloze F pro Tier 5 a Tier 2 (*Appendix F: Tiers 2 and 5 guidance for sponsors*). Příloha je rozdělena na smluvní dodavatele a nezávislé profesionály. Dokument pracuje s jednotlivými obory a informacemi, zda jsou tyto pokryty nějakou mezinárodní smlouvou. Pokud tomu tak je, může se britská společnost stát pro danou osobu sponzorem.

Charitativní dobrovolníci mohou konat činnosti pouze pro zaměstnavatele, který jim poskytl pracovní nabídku a je držitelem licence. Vízum je udělováno na dobu výkonu činnosti plus jeden měsíc. Držitel má možnost prodloužit jej z měsíce maximálně na jeden rok, avšak podmínkou je, že nedostává za svoji práci žádnou odměnu.

Tvůrčí osobnosti a sportovci tvoří celkově velmi úzkou skupinu lidí přicházejících do VB za účelem výkonu sportu, tvůrčí činnosti a práce komiků. Pro získání víza musí mít žadatel certifikát licencovaného sponzora splňujícího stanovené podmínky. Orgán poskytující souhlas musí být sám schválen MV VB. Vízum je opět udělováno na nezbytně nutnou dobu, respektive jeden měsíc jí přesahující. Sportovci mohou svá víza prodloužit maximálně o jeden rok, zatímco tvůrčí umělci až o dva.

Podskupina **vládou schválených výměn** zahrnuje stážisty a výzkumné a vědecké pracovníky. Zaměstnavatelé nemohou využívat tuto subkategorii pro získávání nízkokvalifikovaných zaměstnanců nebo pro obsazení volných pracovních míst. Držitelé tohoto typu víza mohou ve VB pracovat v druhém zaměstnání v maximálním rozsahu 20 hodin týdně.¹³⁴ Vízum je udělováno na dobu uvedenou na certifikátu a může být prodlouženo o jeden rok, případně o dva, jde-li o výzkumníky, stážisty nebo účastníky zahraničního vládního jazykového kurzu (*Overseas Government Language Program*).

¹³⁴ Workpermit.com. Immigration. United Kingdom. *Tier 5 Temporary Worker Creative and Sporting Visa* [online]. Workpermit.com. [Cit. 9. 11. 2017]. Dostupný z: <http://workpermit.com/immigration/united-kingdom/tier-5-temporary-worker-creative-and-sporting-visa>

Podkategorie **náboženských pracovníků** se vztahuje na dočasné pracovníky na pozici pastorů, kazatelů či klášterní zaměstnance. Pokud přichází cizinec za účelem dlouhodobého výkonu náboženské práce, musí požádat o vízum v rámci *Tier 2*.¹³⁵ Vízum je opět udělováno na dobu uvedenou v certifikátu plus jeden měsíc, s možností prodloužení na dva roky.

Zvláštní skupinu v *Tier 5* tvoří mladí lidé přicházející v rámci **projektů podpory mobility mládeže** (*Youth Mobility Scheme*). Spadají sem občané (příp. držitelé pasu) omezeného okruhu zemí ve věku 18–30 let včetně v době podání žádosti o udělení víza. Mládež jako jediná nepotřebuje mít pro získání víza pracovní nabídku před příjezdem do VB. Počet víz pro jednotlivé země je každoročně vládou upravován a vízum umožňuje mladým lidem pobývat a ve VB až dva roky. V rámci tohoto víza mají jeho držitelé možnost pracovat, jistá omezení platí pro podnikání jako OSVČ, profesionální sportovce (včetně trenérů), doktory a dentisty v procesu zaškolování.¹³⁶ Žádost nemusí být podána osobně, postačí její zaslání poštou, a dokonce mají zájemci možnost učinit podání v jiné zemi, než jíž jsou občané. Vízum je udělováno mladým lidem, jejichž domovský stát má s VB reciproční dohodu o mobilitě mládeže. V současnosti se jedná o uzavřené dohody s Austrálií, Hong-Kongem, Japonskem, Kanadou, Korejskou republikou, Monakem, Novým Zélandem a Tchaj-wanem. Pro jednotlivé země jsou stanoveny rozdílné roční kvóty. Žadatelé nemohou být rodiče dětí, které s nimi bydlí nebo jsou na nich závislé a dále osoby, jež již dříve v rámci těchto projektů do VB vycestovaly.

Podkategorie dočasných pracovníků byla v minulosti zneužívána, a proto bylo v roce 2013 přistoupeno k důkladnějším kontrolám, zda je budoucí zaměstnanec opravdu schopen konat práci, pro kterou mu byl udělen certifikát sponzora. V případě služebnictva a zaměstnanců diplomatické domácnosti musí být dodržena výplata alespoň minimální mzdy.

¹³⁵ Workpermit.com. Immigration. United Kingdom. *Tier 5 Temporary Worker Religious Worker Visa* [online]. Workpermit.com. [Cit. 9. 11. 2017]. Dostupný z: <http://workpermit.com/immigration/united-kingdom/tier-5-temporary-worker-religious-worker-visa>

¹³⁶ HOME OFFICE. UK Visas & Immigration. *Tier 5 (Youth Mobility Scheme) of the Points – Based System Policy Guidance* [online]. Poslední změna 1. 10. 2017. Home Office [Cit. 21. 11. 2017]. Dostupný z: <https://www.gov.uk/government/publications/points-based-system-tier-5-youth-mobility-scheme>

3.4 Speciální kategorie zahraničních zaměstnanců

Velká Británie upravuje ve svém právním řádu speciálně přístup na pracovní trh a vstup do země pro vybrané skupiny. Jedná se o novináře, au-pairs, podnikatele z Turecka, potomky britských občanů, Chorvaty, pracovníky v domácnosti a zaměstnance podílející se na údržbě a výstavbě větrných elektráren v moři.

3.4.1 Novináři

Podle zvláštní úpravy §142–143 imigračních pravidel (*Immigration Rules*) mají zahraniční novináři možnost získat povolení k trvalému pobytu. Jedná se o zaměstnance zahraničního tisku, zpravodajské agentury nebo zahraničního vysílání. Žadatel musí pobývat na území VB alespoň pět let, mít dostatečnou znalost angličtiny, být potřebný zpravodaj pro svého zahraničního zaměstnavatele, není u něj důvod pro odmítnutí jeho žádosti a jeho pobytem nedošlo k porušení imigračních pravidel. Zahraniční novinář musí dále doložit potvrzení svého zaměstnavatele obsahující informace týkající se dovolené a dalších pracovních nepřítomností. U dlouhodobých pracovních absencí je nutné, aby zaměstnavatel doložil další dokumenty, které se k překážce v práci vztahují (např. lékařská zpráva).

3.4.2 Au-pair

Au-pair jsou relativně často využívanou silou v domácnostech ve VB. Podle britské právní úpravy nejsou považováni za pracovníky, za předpokladu, že splňují následující podmínky: jsou občany EU nebo účastníky programu mobility mládeže (příp. držitelé studentských víz), mají k dispozici vlastní pokoj v bydlišti rodiny, se kterou společně stolují při hlavních chodech dne, pomáhají s lehkými domácími pracemi a péčí o děti v rozsahu maximálně 30 hodin týdně, dostávají rozumné kapesné, mohou navštěvovat kurzy angličtiny, mohou si nadále zlepšovat jazykové dovednosti v rodině a seznamovat se s britskou kulturou a další.¹³⁷ Protože nejsou au-pair zaměstnanci ve VB,

¹³⁷ GOV.uk. Childcare and Parenting. *Employing someone to work in your home. Au-pairs* [online]. Gov.uk. [Cit. 17. 11. 2017]. Dostupný z: <https://www.gov.uk/au-pairs-employment-law/au-pairs>

nevztahuje se na ně podmínka získání pracovního povolení, stejně jako zajištění minimální mzdy nebo placená dovolená. Avšak pro zahrnutí do této kategorie má hostitelská rodina povinnost vyplácet au-pair kapesné namísto mzdy.

3.4.3 Turečtí podnikatelé

Víza jsou k dispozici občanům Turecka, kteří zamýšlejí ve VB založit novou společnost nebo stát se aktivním členem již fungující firmy. Vízum není zpoplatněno a jeho délka je maximálně jeden rok s možností prodloužení až na tři roky.¹³⁸ Držitel tohoto si může vzít s sebou do VB svoji rodinu (partnera a děti mladší 18 let). Kromě základních dokumentů musí žadatel doložit, že je v procesu plánování, zakládání nebo fungování vlastního podnikání, což může zahrnovat přiložení podnikatelského plánu, smlouvy týkající se prostor k podnikání, společenské smlouvy, pojištění, bankovní účty, finanční výkazy a další. Po čtyřech letech pobytu ve VB může držitel víza požádat o povolení k pobytu.

3.4.4 Víza původu Britského společenství národů

Vízum je určeno pro osoby mající původ v Britském společenství národů, které mohou a plánují pracovat ve VB. Podmínkou pro získání víza je, že alespoň jeden z prarodičů žadatele se narodil ve VB, respektive v Irské republice před 31. březnem 1922. Žadateli musí být v době podání žádosti minimálně 17 let, mít dostatek finančních zdrojů pro obživu svojí a své rodiny (partner, dítě mladší 18 let nebo závislé) a přicházet do VB s úmyslem pracovat. Vízum je udělováno na pět let, po jejichž uplynutí může držitel zažádat o prodloužení nebo o povolení k pobytu. Na základě tohoto víza může oprávněná osoba ve VB studovat, pracovat a vzít s sebou svou rodinu.¹³⁹ Držitel má možnost získat státní dávky a sociální podpory (např.: podpora v nezaměstnanosti, sleva na dani, příspěvek na děti, příspěvek na péči atd.).

¹³⁸ GOV.uk. UK Visas & Immigration. *Turkish Businessperson Visa* [online]. [Cit. 22. 11. 2017]. Dostupný z: <https://www.gov.uk/turkish-business-person>

¹³⁹ GOV.uk. UK Visas & Immigration. *UK Ancestry Visa* [online]. [Cit. 22. 11. 2017]. Dostupný z: <https://www.gov.uk/ancestry-visa>

3.4.5 Občané Chorvatska

Pro legální výkon práce ve VB musí občané Chorvatska zažádat o registrační certifikát (*Registration Certificate*), jehož druh bude záviset, zda budou v zaměstnaneckém poměru, podnikat nebo studovat. Chtějí-li pobývat na území VB déle než tři měsíce, musí zde mít buď práci, podnikání nebo studium,

Chorvaté – zaměstnanci potřebující získat fialový registrační certifikát a sponzorství britského zaměstnavatele.¹⁴⁰ Teprve po získání sponzorství od zaměstnavatele a konkrétní nabídky práce, může cizinec podat žádost o fialový registrační certifikát. Variantou ke sponzorství je oznámení zaměstnavatele, jde-li o práci služebnictva, zástupce zahraničního podnikání, postgraduálního doktora nebo dentistu podpořeného mezinárodními granty. Pokud není stanovena povinnost mít fialový registrační certifikát, může zaměstnanec zažádat o modrý registrační certifikát. Modrá varianta není nutností, ale poslouží budoucímu zaměstnavateli pro prokázání oprávněnosti k pobytu a výkonu práce. Držitel nemusí již dokládat žádné další dokumenty. Jde-li o zaměstnávání absolventů britských vzdělávacích institucí nebo spadajících do kategorie výjimečných talentů *Tier 1*, postačí jim získání modrého registračního certifikátu.

OSVČ z Chorvatska nepotřebují povolení k zaměstnání, avšak musí získat žlutý registrační certifikát k prokázání, že mohou být samostatně výdělečně činní. Pro výkon činnosti není žlutý certifikát podmínkou, jedná se pouze o potvrzení, že daná osoba je k tomu oprávněna.

Žlutý registrační certifikát potřebují i **studenti**, kteří hodlají ve VB pracovat. V průběhu semestru mohou studenti pracovat maximálně 20 hodin týdně, pakliže se nejedná o studijní stáž, která je součástí vzdělávacího programu.¹⁴¹

Chorvatští **rodinní příslušníci** občana Chorvatska jej mohou doprovodit a být ekonomicky aktivní, pokud samotný občan má povolení k pobytu nebo k legálnímu výkonu práce. Za rodinné příslušníky jsou považováni: manžel nebo partner, děti mladší 21 let a dospělí příbuzní v závislém postavení (syn, dcera, rodiče nebo prarodiče). Pokud

¹⁴⁰ GOV.uk. UK Visas & Immigration. *Working in the UK as a Croatian national* [online]. [Cit. 22. 11. 2017]. Dostupný z: <https://www.gov.uk/croatian-national>

¹⁴¹ GOV.uk. UK Visas & Immigration. *Working in the UK as a Croatian national* [online]. [Cit. 22. 11. 2017]. Dostupný z: <https://www.gov.uk/croatian-national>

mají rodinní příslušníci zájem o prokázání svého postavení, mohou zažádat o modrý registrační certifikát. Nejsou-li rodinný příslušníci Chorvaté a hlavní osoba je držitelem fialového registračního certifikátu, mohou ve VB požádat o přidruženou rezidenční kartu (*Accession Residence Card*). Pokud je hlavní osoba držitelem modrého nebo žlutého registračního certifikátu, mohou žádat o běžnou rezidenční kartu (*Residence Card*).

3.4.6 Pracovníci v domácnostech

Speciální úprava se týká zaměstnanců v domácnosti¹⁴², kteří doprovázejí svého zaměstnavatele do VB. Doprovod je možný maximálně na šest měsíců, ale zaměstnanci mohou změnit zaměstnavatele ve VB, pakliže jejich nové zaměstnání bude opět prací v domácnosti.¹⁴³ Po pěti letech strávených ve VB mají tito zaměstnanci možnost požádat o udělení trvalého pobytu.

Žadatelé o vstup do VB jako pracovníci v domácnosti musí být starší 18 let a schopni doložit vztah mezi jimi a jejich zaměstnavatelem včetně písemného potvrzení zaměstnavatele. Zaměstnanci musí mít v plánu pracovat pro zaměstnavatele po dobu jeho pobytu ve VB v rozsahu minimálně 30 hodin týdně bez možnosti mít jiné zaměstnání či studium. Povinností zaměstnavatele na území VB je vyplácet zaměstnanci mzdu alespoň ve výši britské minimální mzdy. Pracovníci si s sebou nemohou vzít své rodinné příslušníky a musejí pracovat u zaměstnavatele minimálně jeden rok před podáním žádosti o vízum.¹⁴⁴ Imigrační pravidla umožňují státním zaměstnancům provádět hodnocení žadatelů pomocí rozhovorů, pokud podali žádost o udělení víza až po vstupu do VB. Hlavním účelem zavedení těchto rozhovorů má být zhodnocení, zda se zaměstnanec nestal obětí domácího otroctví nebo obchodu s bílým masem.

¹⁴² Typicky jsou k domácím pracovníkům řazeni: uklízečky, řidiči, zahradníci, kuchaři, chůvy, osobní pečovatelé, příslušníci osobní stráže apod.

¹⁴³ GOV.uk. UK Visas & Immigration. *Domestic workers in private households* [online]. Poslední změna 7. 4. 2017. [Cit. 23. 11. 2017]. Dostupný z: <https://www.gov.uk/government/publications/domestic-workers-in-private-households>

¹⁴⁴ GOV.uk. UK Visas & Immigration. *Domestic workers in private households* [online]. Poslední změna 7. 4. 2017. [Cit. 23. 11. 2017]. Dostupný z: <https://www.gov.uk/government/publications/domestic-workers-in-private-households>

3.4.7 Výstavba a údržba větrných elektráren

V roce 2017 učinilo MV VB výjimku v rámci imigračních pravidel vztahujících se na občany mimo EU, EHP a Švýcarska, kteří přicházejí do VB za účelem doplnění britských posádek věnujících se výstavbě a údržbě projektů větrných elektráren na moři. Jedná se o časově omezený projekt, který bude ukončen 21. října 2018. Projekt se vztahuje pouze na výstavbu a údržbu větrných elektráren nacházejících se v britských teritoriálních vodách.¹⁴⁵ Roční doba trvání speciální úpravy má dát dostatečný prostor společností, aby legalizovaly pobyt a zaměstnání těchto pracovníků dle obecných imigračních pravidel. Pro získání povolení musí zájemci předložit platný cestovní pas, námořní knížku dle norem Mezinárodní organizace práce a potvrzení od zaměstnavatele, že jsou zaměstnanci na pozicích výstavby či údržby větrných elektráren v teritoriálních vodách.

3.5 Zaměstnávání osob z EU, EHP a Švýcarska

V současné chvíli je v rámci volného pohybu občanů EU zaměstnávání těchto osob totožné jako v ČR. Z tohoto důvodu se stejná úprava vztahuje i na rodinné příslušníky občana EU, EHP a Švýcarska, ke kterým řadíme manžela nebo registrovaného partnera živatele, přímé potomky živatele mladší 21 let a závislé předky a potomky v linii přímé. Právo pobývat na území VB je u uvedených osob vázáno na právo živatele.

Pro rodinné příslušníky přicházející ze zemí mimo EU bylo již v roce 2016 zavedeno pravidlo minimální jazykové úrovně A2 společného evropského referenčního rámce.

3.5.1 Zprošťující štítek

Přestože občané EHP nepotřebují žádná víza, mohou požádat o Zprošťující štítek (*Exempt Vignette*). Štítek může napomoci odbavování při vstupu do VB, ale není pro

¹⁴⁵ GOV.uk. UK Visas & Immigration. *Offshore wind workers Immigration Rules concession 2017* [online]. Poslední změna 29. 8. 2017. [Cit. 21. 11. 2017]. Dostupný z: <https://www.gov.uk/government/publications/offshore-wind-workers-immigration-rules-concession-2017>

občany EHP povinností. Štítek je k dispozici i dalším osobám, které jsou osvobozeny od vízové povinnosti jako diplomaté, reprezentanti státu (prezident a ministři) při obchodních cestách, členové armád Britského společenství národů a zahraničních teritorií, kteří jsou do VB vysláni za účelem výcviku.¹⁴⁶ Vyjmuti jsou také představitelé zahraničních organizací, jejichž seznam sestavuje Britská agentura pro hranici a migraci. V některých případech mohou o štítek zažádat i rodinní příslušníci. Zájemci mohou podat online žádost nejdříve tři měsíce před plánovanou cestou do VB a její vyřízení je zdarma. K úspěšnému získání štítku je třeba domluvit si schůzku ve vízovém centru (*Visa Application Centre*).

3.6 Brexit a dopady na zaměstnávání cizinců

Velká Británie měla obavy z otevření hranic v rámci tzv. skokového rozšiřování EU v roce 2004, kdy se společenství rozrostlo o nových deset členských států včetně ČR. Postupně se tak VB a její politika začala orientovat na pracovní migraci, která předčila příchody cizinců z důvodu sjednocování rodin.¹⁴⁷ Argumentem proti pouhé podpoře migrace z důvodu sjednocování rodin byl hlavně fakt, že se tyto cizí komunity uzavíraly „do sebe“ a nedocházelo k jejich začleňování do společnosti. Právě toto se projevilo v současných problémech a náladách. Mezi nejpálčivější otázky, které vyústily až v Brexit, tj. vystoupení Velké Británie z EU, je řazena problematika silné polské menšiny a její integrace do britské společnosti. Podle výzkumů až 77 % Britů před odhlasováním Brexitu souhlasila s tím, že by mělo dojít k redukci migrace do VB.¹⁴⁸ Negativní atmosféru ještě podpořila Centrální banka VB (*Bank of England*) s prohlášením, že pracovní migranti z EU srážejí mzdy dolů, což je dle jejich mínění způsobeno možností vyhledat si zaměstnání online ještě před samotným příjezdem do VB.¹⁴⁹

¹⁴⁶ GOV.uk. Work Visas. *Get an exempt vignette* [online]. [Cit. 21. 11. 2017]. Dostupný z: <https://www.gov.uk/exempt-vignette>

¹⁴⁷ ADAM, Christine, DEVILLARD, Alexandre. *Laws for Legal Immigration in the 27 EU Member States*. 1. vydání. Ženeva: International Organization for Migration, 2009, str. 516

¹⁴⁸ VOX. *Brexit, explained in one chart* [online]. Zack Beauchamp. [Cit. 11. 11. 2017]. Dostupný z: <https://www.vox.com/2016/6/23/12012962/brexit-eu-referendum-time-polls-close-chart>

¹⁴⁹ The Telegraph. News. *Foreigners applying for jobs online keeping UK wages down* [online]. Poslední změna 14. 5. 2015. Peter Dominiczak. Steve Swinford. [Cit. 15. 11. 2017]. Dostupný z:

3.6.1 Přístup vlády

VB se na základě těsných výsledků referenda (viz příloha VI. Výsledky referenda o setrvání VB v EU 2016) svým občanům zavázala, že upraví imigrační pravidla. VB se rozhodla vydat se cestou uzákonění Brexitu včetně podmínek, aby bylo vše zahrnuto v primárním právu VB, a ne pouze v sekundárních normách EU.¹⁵⁰ Proto potřebuje MV VB připravit návrh zákona, který musí získat podporu většiny poslanců v parlamentu.

VB nadále hodlá dodržovat některé standardy nastavené EU, např. Směrnici pro agenturní zaměstnance nebo Směrnici o pracovní době. Evropská úprava má být nově upravena britskou legislativou, takže parlament čeká období projednávání mnoha zákonů, které nastoupí na místo legislativy EU. Stejně mají být závazné precedenty vyslovené SD EU, jejichž právní síla bude na úrovni rozhodnutí Nejvyššího soudu (*Supreme Court*).

Britská vláda je nucena uvažovat v širších souvislostech ovlivňujících hospodářský vývoj. Hrozícím rizikem s nepřímým dopadem na ekonomiku a následně zaměstnávání je odliv kapitálu. Britské společnosti se bojí ztráty přístupu k volnému pohybu služeb, zboží a kapitálu a uvažují o přemístění sídla do jiných členských států EU. Jistý vliv Brexitu pocítila britská ekonomika již v roce 2017, kdy ztratila po třech letech pozici páté největší ekonomiky, kde jí nahradila Francie.¹⁵¹

3.6.2 Zahraniční pracovní síla

Budoucí situace není zcela jasná ani pro firmy zaměstnávající cizince ani pro samotné pracovníky. V britské společnosti je vnímáno jisté napětí ve vztazích se zahraničními pracovníky, kteří mají pocit, že nejsou zcela vítáni. Pohledy se přirozeně různí podle typu a místa zaměstnání související s ochotou integrace. Vzhledem k panujícím náladám odcházejí z VB často ti nejvíce schopní, což si naprosto protiče s dlouho budovanou strategií podpory migrace vysoce kvalifikovaných zahraničních

<http://www.telegraph.co.uk/news/11603878/Foreigners-applying-for-jobs-online-keeping-UK-wages-down.html>

¹⁵⁰ GOV.uk. Press Release. *New Bill to implement Withdrawal Agreement* [online]. Poslední změna 13. 11. 2017. Department for Exiting the European Union. [Cit. 17. 11. 2017]. Dostupný z: <https://www.gov.uk/government/news/new-bill-to-implement-withdrawal-agreement>

¹⁵¹ Hospodářské noviny. Byznys. *Británie ztratila pozici páté největší ekonomiky. Tíží ji nízký růst produktivity nebo Brexit* [online]. Poslední změna 26. 11. 2017. Sandro Elčić. [Cit. 27. 11. 2017]. Dostupný z: <https://byznys.ihned.cz/c1-65967910-britanie-ztratila-pozici-pate-nejvetsi-ekonomiky-tizi-ji-nizky-rust-produktivity-nebo-brexid>

zaměstnanců. Zaměstnavatelé dodávají, že se cítí odchodem pracovní síly z VB ohroženi, protože to negativně ovlivní jejich produktivitu. Zahraniční zaměstnanci jsou ve VB zastoupeni napříč odvětvími (viz příloha VIII. Povolání ve VB podle občanství 2016). Již v roce 2016 zavedla britská vláda povinnost zaměstnavatelů vést evidenci zaměstnanců mimo EU.¹⁵² Dle slov britské vlády má toto opatření vést k motivaci zaměstnavatelů dávat pracovní pozice spíše občanům VB. Opatření se má po ukončení přechodného období a realizaci Brexitu dotknout i občanů EU.

Otázkou zůstává, zda se vláda rozhodne založit zcela nový systém vzhledem k občanům EU a jejich přístupu na britský trh. Zda budou podrobeni postupu získání víz jako všichni ostatní zahraniční migranti nebo zda bude vytvořen určitý typ preferenčního přístupu vůči těmto osobám. Pokud nedojde k uzavření dohody mezi EU a VB o preferenčním přístupu občanů EU na britský trh práce, nabízí se možnost otevřít dveře nízkokvalifikovaným cizincům z ostatních zemí a možné spuštění nikdy nerealizovaného *Tier 3* bodového systému.¹⁵³

Jedním z možných přístupů k občanům EU je zavedení pracovních víz na pět let. Ta by v sobě teoreticky mohla zahrnovat i další benefity (např. přídavky na děti atd.). Dále přichází v úvahu případné zpracování dílčích imigračních pravidel pro jednotlivá odvětví. VB má svoji zkušenost s projektem pro sezónní pracovníky v zemědělství (*Seasonal Agricultural Workers Scheme*), který byl ukončen v roce 2013 a posléze se projevil nedostatek pracovníků v zemědělství. Je jasné, že tento sektor bude reagovat dalšími nedostatky po Brexitu. Řešením by bylo znovuotevření SAWS. Nabízí se také varianta regionálních programů namísto sektorové úpravy pro zajištění lepší reflexe specifík různých částí VB. Britská premiérka přišla dokonce s myšlenkou nahrazení bodového systému speciálními schémata pro jednotlivé obory a regiony.¹⁵⁴ Rizikem

¹⁵² The Journal.ie. *The UK Government wants to draw up a list of all 'non-British' workers* [online]. Poslední změna 5. 10. 2016. Darragh Peter Murphy. [Cit. 24. 10. 2017]. Dostupný z: <http://www.thejournal.ie/uk-foreign-workers-3010573-Oct2016/>

¹⁵³ SBS. Programms. *What Britain's post-Brexit immigration policy could look like* [online]. Poslední změna 26. 5. 2017. Erica Consterdine. [Cit. 10. 11. 2017]. Dostupný z: <http://www.sbs.com.au/news/dateline/article/2017/05/26/what-britains-post-brexit-immigration-policy-could-look>

¹⁵⁴ Wright Hassal. *Seasonal Agriculture Workers Needed: Apply Within* [online]. Poslední změna 7. 2. 2017. Sarah Beer. [Cit. 4. 11. 2017]. Dostupný z: <https://www.wrighthassall.co.uk/knowledge/legal-articles/2017/02/07/seasonal-agriculture-workers-needed-apply-within/>

tohoto řešení je jeho velká složitost a administrativní zátěž, nehledě na fakt, že je náročné pružně a rychle reagovat na aktuální potřeby trhu.

Důležité je, že změny musí zohlednit potřebu pracovního trhu, kde se VB jako každá vyspělá ekonomika setkává s nedostatkem lidí na nízko a středně kvalifikovaných pozicích.¹⁵⁵ K těmto oborům řadíme především maloobchody, pohostinství, veřejnou zdravotní péči, sociální služby, stavebnictví, zahradnictví a zemědělství, kde se VB dlouhodobě spoléhala na pracovníky ze zahraničí. Pro občany VB jsou tyto obory neatraktivní z platebních důvodů a podmínek v nich panujících. MV VB a následně parlament mají před sebou nelehký úkol, jak zajistit pro tyto obory dostatek pracovních sil. Ve světle odchodu kvalifikovaných sil, je VB postavena před druhým nelehkým úkolem, a to vytvoření strategie k udržení tzv. mozků v zemi, aby pro ně nadále zůstala atraktivní destinací. Obrovský problém může nastat pro VB v oblasti veřejného zdravotnictví, kde pracuje z celkového počtu lékařů celá čtvrtina cizinců. Řešení, se kterým zatím přišla vláda, je navýšení počtu přijatých studentů na lékařské fakulty.¹⁵⁶ Podmínkou pro absolventy fakulty bude pracovat minimálně čtyři roky ve veřejném zdravotnictví ve VB.

Extrémním případem může být tzv. tvrdý Brexit vedoucí k úplnému zákazu volného pohybu osob mezi EHP a VB. Což by ale pro VB znamenalo ekonomické ztráty a také nedostatek dynamické pracovní síly přicházející z EU. Již k březnu 2017 přišla VB o cca 33 000 občanů EU, kteří odešli z pracovního trhu.¹⁵⁷ MV VB se snaží nastavit pravidla pro cizince a jejich postavení po Brexitu.

Problémem se však pro VB nyní jeví, že po odhlasování Brexitu sice dojde ke snížení počtu migrantů, ale také ke zvýšení ceny za pracovní sílu, bereme-li v úvahu, že na jejich místa nastoupí občané VB. Čímž dojde k nárůstu cen a snížení celkové kupní síly obyvatelstva. Beze změny by mělo zůstat postavení občanů Irské republiky, protože

¹⁵⁵ SBS. Programms. *What Britain's post-Brexit immigration policy could look like* [online]. Poslední změna 26. 5. 2017. Erica Consterdine. [Cit. 10. 11. 2017]. Dostupný z <http://www.sbs.com.au/news/dateline/article/2017/05/26/what-britains-post-brexit-immigration-policy-could-look>

¹⁵⁶ The Journal.ie. *The UK Government wants to draw up a list of all 'non-British' workers* [online]. Poslední změna 5. 10. 2016. Darragh Peter Murphy. [Cit. 24. 10. 2017]. Dostupný z: <http://www.thejournal.ie/uk-foreign-workers-3010573-Oct2016/>

¹⁵⁷ ForeignersInUK.co.uk. The webportal for immigrants in the UK. *Sadiq Khan Urges Government to Adopt „Qualified“ Freedom of Movement after Brexit* [online]. Poslední změna 17. 10. 2017. [Cit. 15. 11. 2017]. Dostupný z: <http://foreignersinuk.co.uk/news/news-371643/sadiq-khan-urges-government-adopt-qualified-freedom-movement-brexit/>

vztahy mezi VB a Irskem upravuje zákon *Ireland Act 1949* a občané Irska nebudou muset žádat o povolení k pobytu a k práci.

3.6.3 Status usedlíka

Občanům EU, kteří jsou ve VB již pět let legálně, má být k dispozici nový status usedlíka (*Settled Status*) se stejnými právy jako mají občané VB. I přes splněnou časovou podmínku bude muset žadatel o status usedlíka splnit další podmínky, takže se nedá presumovat, že každý občan EU pobývajících ve VB pět let bude automaticky držitelem práv usedlíka. Součástí hodnocení žádosti bude i výpis z rejstříku trestů, chování po dobu pobytu ve VB a otázka bezpečnosti pro britskou společnost.¹⁵⁸ Možnost požádat o statut usedlíka mají i členové rodiny, pokud jsou i oni legálně ve VB více než pět let. Nebude-li občan EU ve VB ještě pět let, ale získal před stanoveným datem legální povolení, bude mít možnost pobývat ve VB nadále legálně do doby, než bude moci požádat o trvalý pobyt.¹⁵⁹ Možnost získání statutu usedlíka po pěti letech se týká nejen zaměstnanců a rodinných příslušníků, ale i OSVČ, ekonomicky soběstačných osob a studentů. Získal-li občan EU již povolení trvalému pobytu, bude mít možnost převést jej na statut usedlíka v zjednodušeném procesu, protože již musel jednou dokládat potřebné dokumenty a splnit podmínky k jeho udělení.¹⁶⁰

Nový systém pro žádosti má být spuštěn v roce 2018. Systém má ulehčit podávání žádostí díky předem shromážděným a vyplněným informacím týkajících se zaměstnání, délky pobytu atd. Občané EU mající zájem o setrvání ve VB budou mít povinnost doložit všechny potřebné dokumenty a podat přihlášku přes tento systém. Cena za podání žádosti by podle informací vlády neměla přesáhnout cenu za vydání britského cestovního pasu.

¹⁵⁸ ForeignersInUK.co.uk. The webportal for immigrants in the UK. *Brexit – What Will Happen to EU Citizens Who Are Refused Settled Status in UK?* [online]. Poslední změna 13. 7. 2017. [Cit. 15. 11. 2017]. Dostupný z: <http://foreignersinuk.co.uk/legal-news-884318/legal-news/brexit-will-happen-eu-citizens-refused-settled-status-uk/>

¹⁵⁹ ForeignersInUK.co.uk. The webportal for immigrants in the UK. *How Brexit Will Affect EU Citizens Living in the UK Video* [online]. Poslední změna 14. 7. 2017. [Cit. 15. 11. 2017]. Dostupný z: <http://foreignersinuk.co.uk/legal-news-884318/legal-news/how-brexit-will-affect-eu-citizens-living-in-the-uk-video/>

¹⁶⁰ GOV.uk. Brexit. *Status of EU citizens in the UK: what you need to know* [online]. Poslední změna 7. 11. 2017. Home Office, UK Visas and Immigration, and Department for Exiting the European Union. [Cit. 17. 11. 2017]. Dostupný z: <https://www.gov.uk/guidance/status-of-eu-nationals-in-the-uk-what-you-need-to-know>

Žádosti nemají být odmítány jen kvůli formálním chybám. Pokud k takovým dojde, má zájemce o statut usedlíka kontaktovat pověřený úředník a formální vady s ním odstranit. Pokud bude žádost o udělení statutu usedlíka odmítnuta, může neúspěšný žadatel podat odvolání a žádat přezkoumání jeho žádosti. Držitelé statutu usedlíka budou také moci volně cestovat z a do VB, aniž by museli každou cestu oznamovat.

3.6.4 Přechodné období

Vláda má v plánu zavést pro občany EU tzv. přechodné dvouleté období, aby měli dostatek času pro vyřízení všech potřebných dokumentů pro zajištění legálního pobytu. Pokud nepožádají občané EU o schválení jejich dalšího pobytu, budou muset pořádat o povolení k pobytu jako ostatní cizinci.¹⁶¹

Občané EU, kteří získají statut usedlíka budou mít nadále přístup ke všem benefitům jako je veřejné zdravotnictví, vzdělávání a důchody. Tyto jistoty budou zakotveny v národní právní úpravě VB a také prosazovány v rámci jejího soudního systému. Podle nových podmínek pro udělení statutu již nebude třeba mít v minulosti uzavřené a hrazené všeobecné zdravotní pojištění u osob, které již nejsou ekonomicky aktivní.¹⁶² Přístup k benefitům by měl být v největší míře zachován pracujícím a OSVČ, v omezené míře pak těm, kteří ve VB nepracují. Součástí změn má být i povinnost získání povolení k zaměstnání zaměstnance i zaměstnavatele.

Vláda plánuje zúžení okruhu rodinných příslušníků oproti stávající evropské úpravě. Nově má být mezi členy rodiny zahrnut pouze partner, děti mladší 18 let a závislý předci v přímé linii.

¹⁶¹ ForeignersInUK.co.uk. The webportal for immigrants in the UK. *How Brexit Will Affect EU Citizens Living in the UK Video* [online]. Poslední změna 14. 7. 2017. [Cit. 15. 11. 2017]. Dostupný z: <http://foreignersinuk.co.uk/legal-news-884318/legal-news/how-brexit-will-affect-eu-citizens-living-in-the-uk-video/>

¹⁶² HOME OFFICE. Government UK. The United Kingdom's Exit from the European Union. *Safeguarding the Position of EU Citizens Living in the UK and UK Nationals Living in the EU*. Londýn: Williams Lea Group, 2017 (červen).

3.6.5 Kontroly a opatření

V rámci aktivit připravovaných pro další období, přišla vláda VB s opatřením pro kontrolu bankovních účtů cizinců. Účelem je podpora MV VB při odhalování cizinců s propadlými vízy, neúspěšných žadatelů o azyl a vyhoštěných osob.¹⁶³ Kontroly mají být prováděny čtvrtletně a na jejich má docházet ke zmražení finančních prostředků na inkriminovaných účtech, což si klade za cíl donutit jejich majitele k opuštění VB. Opatření navazuje na prostředky zavedené v roce 2016, od kdy musí banky a pronajímatelé kontrolovat, zda mají jejich zákazníci, příp. nájemci, právo legálně pobývat či najímat si majetek ve VB. Vlastníci nemovitostí, kteří je pronajmou osobám bez legálního pobytu ve VB, čelí dokonce riziku možného uvěznění.¹⁶⁴

3.6.6 Další směřování

Samotní zákonodárci nejsou schopni dosáhnout konsenzu, jak nejlépe upravit podmínky vystoupení z EU. Dokonce i někteří členové Konzervativní strany (*Conservative Party*) se odklánějí od Brexitu a nechtějí jej v parlamentu podpořit. V současných diskuzích týkajících se nastavení spolupráce a dalších požadavků vystoupení je věnován čas také otázkám volného pohybu osob. Jedná se o cestování a práci nejen občanů EU v Británii, ale také opačně, tedy Britů v zemích EU. Celkovým problémem je rozpolcenost britského kabinetu vůči sobě i vůči EU. Otázkou nadále zůstává, jak bude ovlivněno postavení zahraničních zaměstnanců ve VB po naplnění čl. 50 Lisabonské smlouvy a zda k tomu vůbec dojde.

¹⁶³ ForeignersInUK.co.uk. The webportal for immigrants in the UK. *UK Banks Required to Check Immigration Status of 70 Million Customers* [online]. Poslední změna 22. 9. 2017. [Cit. 15. 11. 2017]. Dostupný z: <http://foreignersinuk.co.uk/legal-news-884318/legal-news/uk-banks-required-check-immigration-status-70-million-customers/>

¹⁶⁴ The Journal.ie. *The UK Government wants to draw up a list of all 'non-British' workers* [online]. Poslední změna 5. 10. 2016. Darragh Peter Murphy. [Cit. 24. 10. 2017]. Dostupný z: <http://www.thejournal.ie/uk-foreign-workers-3010573-Oct2016/>

4 Komparace české a britské právní úpravy

Obě dvě právní úpravy jsou si v některých prvcích podobné, a naopak některé instituty související se zaměstnáváním cizinců upravují odchylně s pomocí odlišných přístupů.

Oba státy čelí jiným migračním vlnám a jsou cílovými zeměmi pro jiné pracovní migranty. ČR má největší počet zahraničních pracovníků z Ukrajiny, Vietnamu, Mongolska, Uzbekistánu a Ruska. Zatímco do VB míří převážně občané Polska, Indie a Pákistánu. Do obou zemí přicházejí migranti nízkokvalifikovaní a na druhou stranu se obě snaží přilákat vysoce kvalifikované mozky na potřebná pracovní místa, kde obě země bojují s nedostatkem domácích pracovníků. Nízkokvalifikovaná pracovní síla ze zahraničí pracuje v ČR hlavně ve stavebnictví, zatímco v UK převážně v zemědělství a pohostinství. Shodným rysem pro oba srovnávané státy je kumulace zahraničních pracovníků ve velkých městech a jejich okolí.

Obě dvě země nabízejí cizincům výkon legální práce na základě pracovních povolení. Základní přístup na pracovní trh je tedy totožný, a to získáním povolení k zaměstnání právně definovanou cestou. V ČR je povolení udělováno na základě hodnocení situace na pracovním trhu, osoby žadatele a budoucího zaměstnavatele. Samotné povolení je vydáváno na maximální dobu dvou let s možností prodloužení na další dva roky. Ve vybraných případech uvedených v zákoně o zaměstnanosti nemusí být proveden test pracovního trhu a cizinec může být zaměstnán. VB nastavila systém udělování pracovních povolení na základě bodového hodnocení a rozdělení žadatelů do pěti úrovní. V každé úrovni se setkáváme s dalšími podkategoriemi, pro jež platí mírně odlišné hodnocení. Bodový systém byl ve VB zaveden pro zajištění objektivnosti. Každá potřebná dovednost pro udělení pracovního povolení je hodnocena stanoveným počtem bodů a dle celkového výsledku je zájemci pracovní povolení uděleno či nikoliv. Stejně jako v ČR je ve VB před udělením povolení prováděn test pracovního trhu. Bez testu je ve VB možné obsadit pracovní místa uvedená na Seznamu nedostatkových povolání. Seznam je vydáván Poradním panelem pro sektorové dovednosti a každé tři měsíce aktualizován. Díky tomu se nabízí VB možnost větší flexibility při najímání zahraničních pracovníků v nedostatkových profesích.

Vzhledem k nadnárodní unijní úpravě zaměstnaneckých a modrých karet upravují obě země do vystoupení VB z EU stejně jejich základní rámec. Odlišnosti nacházíme v přístupu k některým vybraným občanům či povoláním. ČR i VB vytvářejí zvláštní kategorie cizinců, pro které platí specifická pravidla vstupu na pracovní trh. Záměry obou států jsou totožné, tedy usnadnění přístupu vybraných skupin a zjednodušení potřebné administrativy. ČR vytvořila zvláštní podmínky pro převody zaměstnanců, manažerů a specialistů v rámci podniků. Dále jsou stanoveny speciální přístupy pro investory a podle bilaterálních smluv také pro mládež. Došlo rovněž ke stanovení odchylného přístupu pro zaměstnance z Ukrajiny a občany Turecka. Zvláštní podmínky ve VB reflektují její odlišnou situaci. Jediná kategorie, která je shodná s ČR, jsou občané Turecka. Další zvláštní skupiny tvoří novináři, au-pair a pracovníci v domácnostech. Vzhledem k historickému vývoji má VB také speciálně upravené získávání povolení pro občany mající původ v Britském společenství národů. Rozdílnou úpravu stanovuje VB také pro občany Chorvatska. V roce 2017 přibyla dočasná úprava pro pracovníky větrných elektráren v teritoriálních vodách VB.

Ve VB je systém podávání žádostí online (vyjma žadatelů ze Severní Koreji) a odpadá tím pro mnohé žadatele problematické osobní podání. V ČR přestal ke konci října 2017 fungovat systém Visapoint, jehož pomocí se zájemci o vízum registrovali k návštěvám na ambasádách. Systém byl dočasně nahrazen přímým kontaktem s jednotlivými zastupitelskými úřady.

Závěr

Postavení a možnosti zahraničních zaměstnanců se vyvíjejí společně s celkovou migrační situací jak v daném státě, tak i celoevropskou.

Cílem práce byla analýza české právní úpravy zaměstnávání cizinců, její komparace s Velkou Británií a následná možná doporučení a inspirace pro ČR. Práce si kladla za jeden z dílčích cílů také popis dopadu na zaměstnávání cizinců v souvislosti s vystoupením Velké Británie z EU. V rámci zkoumané problematiky musíme mít na paměti, že jsou Česká republika i Velká Británie formovány nejen faktory geografickými a politickými, nýbrž i těmi celoevropskými. Při hodnocení nesmíme opomenout, že právní úprava není schopna reagovat okamžitě, ale i tak se snaží vždy odrážet aktuální migrační trendy i hrozby související s postavením zaměstnanců ze zahraničí.

V současné chvíli nabízí česká právní úprava tři hlavní možnosti zaměstnávání cizinců ze třetích zemí. Nejdéle fungující je povolení k zaměstnání, které však klade největší administrativní zátěž na žadatele. Je-li to jen trochu možné snaží se zaměstnavatelé i zaměstnanci využít jiných možností pro výkon legální práce na našem území. Na základě evropské úpravy vznikly nové možnosti pro zahraniční pracovníky v podobě zaměstnanecké a modré karty nabízejících jednodušší postupy. Jejich získání není možné pro každého zájemce ať již z důvodů časových nebo administrativních. Pro usnadnění a přilákání určitých skupin pracovníků vytváří jednotlivé státy speciální programy. V tomto ohledu není Česká republika výjimkou. Aktuálně funguje několik projektů pro podporu pracovní mobility vybraných osob. Programy není snadné hodnotit ve chvíli jejich běhu. Avšak u všech vnímám jako klad zkrácení lhůt k vyřízení a vydání víz. Dle poznatků získaných studiem hodnotím jednotlivé programy pozitivně, protože dokáží motivovat potřebné zahraniční zaměstnance a investory ke vstupu do ČR. Pro zajištění ekonomického růstu a stability jsou pro Českou republiku zahraniční pracovníci nezbytností, ale zároveň chápu obavy určité části společnosti související s otázkou jejich zaměstnávání.

Častým problémem se jeví nelegální práce, jež je velkou částí společnosti kladena za vinu právě pracovním migrantům. Dle získaných informací se jedná spíše o umožňování

výkonu nelegální práce ze strany zaměstnavatelů a právní úprava by se měla zaměřovat na regulaci tímto směrem. Což můžeme sledovat i v počtu zapojených státních orgánů zabývajících se kontrolou a regulací zaměstnávání cizinců. I přes veškeré snahy nebude nikdy zcela možné nelegální práci vymýt, cílem je však její maximální omezení a snaha o zajištění podpory legálního přístupu zahraničních zaměstnanců na náš pracovní trh.

Velká Británie upravuje systém udělovaných pracovních povolení pomocí tzv. úrovní neboli *Tiers*. Celkem se jedná o pět skupin dále rozdělených na jednotlivé kategorie, pro které je stanovena odlišná bodová hranice umožňující získání pracovního víza. Systém má napomáhat objektivnímu hodnocení podaných žádostí, neboť nabízí imigračním pracovníkům přehledný návod, jak má být která dovednost daného zájemce bodově ohodnocena. Stejně jako Česká republika má i Velká Británie speciální úpravu zaměstnávání pro vybrané skupiny obyvatel.

Na základě zkoumání dané problematiky, navrhuji v ČR zavedení speciálních úprav pro občany Vietnamu a Ruska s inspirací u projektů pro Ukrajince. Rovněž by mohlo dojít k rozšíření okruhu zemí, se kterými má Česká republika uzavřené smlouvy pro podporu mobility mládeže. Jako vhodné kandidáty na tuto formu spolupráce vnímám Japonsko, Spojené státy americké a případně také nějakou z bohatých arabských zemí. Z britského systému vidím jako inspirativní pro naši právní úpravu hlavně přehledný bodový systém rozdělený do jednotlivých kategorií včetně jasného návodu, kolik bodů získá žadatel za jednotlivé znalosti a schopnosti jako jsou úroveň anglického jazyka, dosažené vzdělání atd. Zavedení podobného systému v České republice by dle mého názoru mohlo napomoci rozhodování o udělování pracovních víz včetně zajištění větší transparentnosti. Na základě studia jednotlivých zvláštních skupin, by bylo pro Českou republiku vhodné uvažovat o zavedení zvláštní úpravy pro zahraniční pracovníky v domácnostech a au-pair, neboť si osobně všímám nárůstu cizinců konajících tento typ prací. Jako vhodné vnímám zavedení seznamu nedostatkových povolání, jak je tomu ve Velké Británii. Seznam, který má v ideálním případě podobu prováděcího předpisu, může být pravidelně aktualizován a pružně přizpůsobován potřebám pracovního trhu, díky čemuž je možné snadnější nastavení zvláštních režimů pro pracovníky, jichž je v danou chvíli na pracovním trhu nedostatek. Zároveň vidím pozitivně možnost podání žádostí o vízum online, čímž dochází nejen k ulehčení na straně žadatelů, ale také k rovnému zacházení ze stran úřadů. Bývalý český systém Visapoint byl často kritizován, že jeho

pomocí dochází ke kupčení s termíny návštěv na zastupitelských úřadech. Podávání žádostí online by tuto situaci pomohlo řešit.

Evropská unie, Velká Británie i Česká republika zažívají nyní období dynamického vývoje v postoji k cizincům, kteří jsou mnohými občany vnímáni jako nevídaný prvek. Proto je komplikované v tuto chvíli předvídat budoucí vývoj. Dosavadní poznatky a zkušenosti s vystoupením Velké Británie z EU a nejistou situací panující kolem Brexitu mi dovoluují doporučit, že by se Česká republika neměla vydat stejnou cestou jako VB a měla by nadále zůstat plnohodnotným členem EU. V rámci bilaterální úpravy a vztahů s Velkou Británií navrhuji zajistit v budoucnosti zvláštní projekty pro občany Velké Británie mající zájem pracovat v České republice. Jako možná se mi jeví podpora mobility mládeže na základě mezinárodní smlouvy jako je tomu například s Novým Zélandem či Koreou. Dokáží si rovněž představit podporu britských investic a zavedení režimu zvláštního zacházení pro některé skupiny zaměstnanců. Vhodnou úpravou by byla také vzájemná podpora migrace vysoce kvalifikovaných pracovníků, jejichž postavení je do Brexitu upraveno modrými kartami. Nezbytvá nám než s napětím sledovat vývoj právní úpravy ve Velké Británii včetně dopadů na zahraniční pracovníky ve Velké Británii a britské občany v zahraničí. Jak bylo nastíněno v úvodu práce, zajímavou problematikou pro související zkoumání je zaměstnávání uprchlíků a osob s uděleným azylem, jenž v současnosti rovněž nabývá na významu a dále možné studium podmínek podnikání cizích státních příslušníků na našem území.

Seznam zkratek

CZ – ISCO	Klasifikace zaměstnání podle Českého statistického úřadu
EHP	Evropský hospodářský prostor
EU	Evropská unie
HR	Human Resources (Lidské zdroje)
LZPS	Listina základních práv a svobod ČR
MOPNCZ	Meziresortní orgán pro potírání nelegálního zaměstnávání cizinců
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu České republiky
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
MV	Ministerstvo vnitra České republiky
MV VB	Ministerstvo vnitra Velké Británie
MZV	Ministerstvo zahraničních věcí České republiky
OAMP	Odbor azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra ČR
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
SAWS	<i>Seasonal Agricultural Workers Scheme</i> (Projekt pro sezónní pracovníky v zemědělství)
SD EU	Soudní dvůr EU
SÚIP	Státní úřad inspekce práce
ÚP	Úřad práce České republiky
VB	Velká Británie

Seznam použitých zdrojů a literatury

Monografie

ADAM, Christine, DEVILLARD, Alexandre. *Laws for Legal Immigration in the 27 EU Member States*. 1. vydání. Ženeva: International Organization for Migration, 2009, 636 str.

BARŠOVÁ, Andrea, BARŠA, Pavel. *Přistěhovalectví a liberální stát. Imigrační a integrační politiky v USA, západní Evropě a Česku*. 1. vydání. Brno: Mezinárodní politologický ústav Masarykovy Univerzity v Brně, 2005, 308 str.

BAUBÖCK, Rainer (editor). *Migration and Citizenship. Legal Status, Rights and Political Participation*. 1. vydání. Amsterdam: Amsterdam University Press, 2006, 129 str.

BECKER, Ulrich a Martin ŠTEFKO. *Práva na práci občanů třetích států z pohledu ČR a SRN: aktuální otázky*. 1. vyd. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2015, 203 str.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 str.

BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Komentář Zákoník práce*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, 1616 str.

BLAHO, Peter, ŠVECOVÁ, Adriana (eds.). *Právo v európskej perspektíve. II. diel*. 1. vyd. Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2011, 1094 str.

BOUŠKOVÁ, Petra. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny z hlediska zaměstnanosti, pracovněprávních vztahů a volby práva, povolování pobytu cizinců na území ČR, nemocenského pojištění, zdravotního pojištění, důchodového pojištění, zdaňování příjmů*. 3. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2009, 253 str.

ČERNÍK, J., "Of clients and chereps. The organizational structures of Ukrainian labour

migration” in Szczepaniková, A., Čaněk, M. and Grill, J. (eds.), *Migration processes in Central and Eastern Europe: unpacking the diversity*. 1. vydání. Praha: Multicultural Centre Prague, 2006, pp. 25-29 (Černík 2006), 83 str.

ČIŽINSKÝ, Pavel. *Cizinecké právo: práva a povinnosti cizinců a jejich rodinných příslušníků při vstupu a pobytu na území ČR, jejich zaměstnávání a podnikání, zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, řízení a provozování vozidla, přístup ke vzdělání a studiu, rodinné soužití s cizinci, mezinárodní ochrana/azyl, státní občanství*. Praha: Linde, 2012, 373 str.

DRBOHLAV, Dušan. *Nelegální ekonomické aktivity migrantů: (Česko v evropském kontextu)*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2008, 311 str.

GLENNIE, Alex, GOTTFRIED, Glenn. United Kingdom. In: *Migration, Employment and Labour Market Integration Policies in the European Union (2010)*. 1. vyd. Brusel: International Organization for Migration, 2012, 340 str.

HOLÁ, Eva. „Mají cizinci v České republice právo na zaměstnání?“ in Jílek, Dalibor, Pořízek Pavel, *Pobyt cizinců: vybrané právní problémy*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014, 394 str.

HRADEČNÁ, Pavla. *Řešení otázek neoprávněného pobytu cizinců: situace v ČR a ve vybraných evropských zemích*. 1. vydání. Praha: Linde, 2011, 267 str.

HOUSE of COMMONS, Home Affairs Committee. *Managing Migration: The Points Based System*. 1. vydání. Londýn: The Stationery Office Limited, 2009, 133 str.

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, 575 str.

JANDL, Michael, HOLLOMEY, Christina, GENDERA Sandra, STEPIEN Anna, BILGER Veronika. *Work in Austria: A Case Study of the Structure and Dynamics of*

Irregular Foreign Employment in Europe at the Beginning of the 21st Century. 1. vydání. Amsterdam: Amsterdam University Press, 2009, 245 str.

JÍLEK, Dalibor, POŘÍZEK, Pavel. *Sborník z vědeckého semináře uskutečněného dne 28. března 2013 v Kanceláři veřejného ochránce práv – Pobyť cizinců: vybrané právní problémy*. 1. vydání. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2014, 394 str.

JOKLOVÁ, Kateřina, RYŠAVÁ, Jitka, ŠTEFKO, Martin. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2009, 309 str.

KOLDÍNSKÁ, Kristina, ŠTEFKO, Martin (eds.). *Sociální reformy ve střední Evropě – cesta k novému modelu sociálního státu?*. 1.vyd. Praha: Auditorium, 2011, 240 str.

KAPOUN, Radek. *Aktuální průvodce problematikou nelegálního zaměstnávání pro podnikatele*. 1. vyd. Praha: ANAG, 2012, 102 str.

KRÁL, Richard, Tereza KUNERTOVÁ, Lucia KVOČÁKOVÁ, Jakub MORÁVEK a Martin ŠTEFKO. *Volný pohyb pracovníků v EU v kontextu skončení přechodných opatření*. 1. vyd. Praha: Vodnář, 2012, 214 str.

KURŽEJA, Jan. *Cizinecká a pohraniční policie I*. 1. vyd. Praha: Vydavatelství PA ČR, 2002, 200 str.

LEIBLOVÁ, Zdeňka. *Zaměstnávání občanů se ZPS, důchodců, cizinců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2003,

OLŠOVSKÁ, Andrea (ed.). *Europeizácia a transnacionalizácia pracovných vzťahov*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, str. 283

PICHRT, Jan (editor). *Whistleblowing*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2013, 260 str.

PICHT, Jan, ŠTEFKO, Martin. *Labour Law in the Czech Republic*. 2. vyd. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2015, 276 str.

PLATONOVA, Anna, URSO, Giuliana. *Migration, Employment and Labour Market Integration Policies in the European Union (2010)*. 1. vyd. Brusel: International Organization for Migration, 2012, 340 str.

POŘÍZEK, Pavel. *Vstup cizince na území státu: pohled mezinárodního, unijního a českého práva*. 1. vyd. Praha: Linde, 2013, 415 str.

ROZUMEK, Martin, VRÁTNÁ, Pavla. *Právo cizince na rodinný život*. Praha: OPU – Organizace pro pomoc uprchlíkům, 2003, 126 str.

RYAN, Bernard. United Kingdom. In: *Laws for Legal Immigration in the 27 EU Member States*. Ženeva: International Organization for Migration, 2009, 636 str.

RYTÍŘOVÁ, Lucie, TEPPEROVÁ, Jana. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků: daň z příjmů a pojištění, mezinárodní smlouvy, pravidla EU, podrobné případové studie*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 367 str.

STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 293 str.

ŠTURMA, Pavel (ed.). *Pojem a teorie lidských práv*. 1.vyd. Praha: Univerzita Karlova, 2013, 119 str.

ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2013, 279 str.

ŠTURMA, Pavel. *Teorie a politika lidských práv. Pojem a teorie lidských práv*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2013, 119 str.

TRBOLA, Robert, RÁKOCZYOVÁ, Miroslava a kol. *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR I.*, 1. vyd. Brno: Barrister & Principal, 2011, 181 str.

TRBOLA, Robert, RÁKOCZYOVÁ, Miroslava. *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR II.* 1. vydání. Brno: Barrister & Principal, 2011, 186 str.

VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: komentář.* 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 763 str.

VYŠKOVSKÁ, Magdaléna. *Cizinci a daně: zdaňování příjmů fyzických osob – cizích státních příslušníků v České republice. 4., rozšířené vydání, doplněné o judikaturu, závěry koordinačních výborů, nová nařízení o koordinaci.* Praha: Wolters Kluwer, 2016, 253 str.

Odborné články

DRCHAL, Václav. Vietnamce tu nechceme. V případě Vietnamu Česko naprosto rezignovalo na výběr lidí, které k sobě pustí, a přenechalo ho překupníkům, mafii či vietnamským policistům. *EURO*. Praha: Mladá fronta, 2017 (06)

HOME OFFICE. Government UK. The United Kingdom's Exit from the European Union. *Safeguarding the Position of EU Citizens Living in the UK and UK Nationals Living in the EU*. Londýn: Williams Lea Group, 2017 (červen).

JOUZA, Ladislav. Zaměstnávání cizinců v České republice. *Bulletin Advokacie*. Praha, 2017. Dostupný z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/zamestnavani-cizincu-v-ceske-republice?browser=full>

KOLDINSKÁ, Kristina. Zaměstnávání cizinců podle nového zákona o zaměstnanosti. *Zdravotnictví a právo*. Ostrava: Sagit, 2005 (1), 6-8. Dostupný z: <http://www.sagit.cz/info/zamestnavani-cizincu-podle-noveho-zakona-o-zamestnanosti>

KYRIERI, Katerina-Marina. Europe's policy Options for Fighting the Illegal Employment of Migrant Workers. *Fighting the Illegal Employment of Migrant Workers*. *EIPASCOPE*. Maastricht. 2008 (3). Dostupný z:

http://www.eipa.eu/files/repository/eipascope/20090130170221_SCOPE2008-

3 1 KaterinaKyrieri.pdf

PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub. Ještě jednou k sankcím za výkon nelegální práce. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2014 (21).

SALT, John, MILLER, Jane. Foreign labour in the United Kingdom: current patterns and trends. *Migration Research Unit*. London: University College London, 2006 (October).

STÁDNÍK, Jaroslav. Mzdová praxe. *Oznamovací a evidenční povinnost zaměstnavatelů zaměstnávající zaměstnance ze zahraničí*. Praha: Práce a mzda, 2010 (11).

STÁDNÍK, Jaroslav. Mzdová praxe. *Povolení k zaměstnávání*. Praha: Práce a mzda, 2010 (12).

WEIKERT, Petr. Připravte se na cizince. *Obce nezvládají úspěch svých továren a příliv tisíců dělníků*. Praha: Mladá Fronta, 2017 (18)

WIESBROCK, Anja, HERCOG, Metka. *The Legal Framework for Highly-Skilled Migration to the RU: EU and US Labour Migration Policies Compared. Working Paper*. Maastricht: Maastricht Graduate School of Governance, 2010 (February).

Elektronické zdroje

Agentura CzechInvest. Urychlovací projekty. *Projekt Ukrajina* [online]. Poslední změna 30. 3. 2017. CzechInvest. [Cit. 22. 10. 2017]. Dostupný z <http://www.czechinvest.org/projekt-ukrajina>

Agentura CzechInvest. Urychlovací projekty. *Režim Ukrajina* [online]. Poslední změna 2. 5. 2017. CzechInvest. [Cit. 22. 10. 2017]. Dostupný z <http://www.czechinvest.org/rezim-ukrajina>

Celní správa České republiky. O nás. *Celní správa ČR* [online]. Celní správa ČR. [Cit. 24. 10. 2017]. Dostupný z <https://www.celnisprava.cz/cz/o-nas/Stranky/celni-sprava.aspx>

Celní správa. Tisková zpráva celní správy. *A opět nelegální zaměstnávání cizinců* [online]. Poslední změna 28. 11. 2017. Celní úřad pro Moravskoslezský kraj. [Cit. 27. 5.

2017]. Dostupný z <https://www.celnisprava.cz/cz/celni-urad-pro-moravskoslezsky-kraj/tiskove-zpravy/2016/Stranky/a-opet-nelegalni-zamestnavani-cizincu.aspx>

CNN. Money International. *Brexit exodus? Most big companies have thought about relocating* [online]. Poslední změna 26. 9. 2017. Alanna Petroff. [Cit. 11. 11. 2017]. Dostupný z: <http://money.cnn.com/2016/09/26/news/brexit-ceo-survey-kpmg-cbi/?iid=EL>

České noviny. Domáci. *Inspekce práce loni v ČR odhalila 2290 nelegálně zaměstnaných* [online]. Poslední změna 16. 3. 2017. ČTK. [Cit. 13. 5. 2017]. Dostupný z <http://www.ceskenoviny.cz/zpravy/inspekce-prace-loni-v-cr-odhalila-2290-nelegalne-zamestnanych/1462207>

Český statistický úřad. Dokumenty. *R71 Vývoj nelegální migrace cizinců v ČR v letech 2008–2015* [online]. Ředitelství služby cizinecké policie. [Cit. 24. 6. 2017]. Dostupný z https://www.czso.cz/documents/11292/52337500/c07R71a_2015.pdf/47492b9c-e7a3-49bf-89bd-04c3aa61d175?version=1.0

Český statistický úřad. Dokumenty. *R77a Nelegální pobyt na území ČR v letech 2008–2015* [online]. Ředitelství služby cizinecké policie. [Cit. 24. 6. 2017]. Dostupný z https://www.czso.cz/documents/11292/52337500/c07R77a_2015.pdf/090fa15e-805a-4f2e-8407-53100a19dc08?version=1.0

Český statistický úřad. Dokumenty. *R78 Vývoj počtu vyhoštění z ČR v letech 2008–2015* [online]. Ředitelství služby cizinecké policie. [Cit. 24. 6. 2017]. Dostupný z https://www.czso.cz/documents/11292/52337500/c07R78_2015.pdf/81a85274-8b12-4c2d-aeab-529c440e5d3f?version=1.0

Český statistický úřad. Dokumenty. *R79 Vyhoštění z ČR podle státního občanství v letech 2008–2015* [online]. Ředitelství služby cizinecké policie. [Cit. 24. 6. 2017]. Dostupný z https://www.czso.cz/documents/11292/52337500/c07R79_2015.pdf/33321d65-3e73-4404-9e33-9f9a1e33ef3f?version=1.0

Česká televize. Ekonomika. *Hanák: Český průmysl potřebuje cizince. Ale ty z Ukrajiny, ne ze Sýrie* [online]. Poslední změna 12. 5. 2016. Jaroslav Hanák. [Cit. 27. 5. 2017].

Dostupný z <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/1783091-hanak-cesky-prumysl-potrebuje-cizince-ale-ty-z-ukrajiny-ne-ze-syrie>

Česká televize. *Ekonomika. Při zaměstnávání cizinců z neunijních zemí firmy odrazuje papírování* [online]. Poslední změna 4. 1. 2016. Jan Langer. [Cit. 27. 5. 2017].

Dostupný z <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/1648048-pri-zamestnavani-cizincu-z-neunijnich-zemi-firmy-odrazuje-papirovani>

Epravo.cz. Články. *Nová víza pro koncerny: Vnitropodnikové převedení zaměstnance* [online]. Poslední změna 19. 9. 2017. Jiří Klega. [Cit. 28. 11. 2017]. Dostupný z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nova-viza-pro-koncerny-vnitropodnikove-prevedeni-zamestnance-106372.html>

ForeignersInUK.co.uk. The webportal for immigrants in the UK. *Brexit – What Will Happen to EU Citizens Who Are Refused Settled Status in UK?* [online]. Poslední změna 13. 7. 2017. [Cit. 15. 11. 2017]. Dostupný z: <http://foreignersinuk.co.uk/legal-news-884318/legal-news/brexit-will-happen-eu-citizens-refused-settled-status-uk/>

ForeignersInUK.co.uk. The webportal for immigrants in the UK. *How Brexit Will Affect EU Citizens Living in the UK Video* [online]. Poslední změna 14. 7. 2017. [Cit. 15. 11. 2017]. Dostupný z: <http://foreignersinuk.co.uk/legal-news-884318/legal-news/how-brexit-will-affect-eu-citizens-living-in-the-uk-video/>

ForeignersInUK.co.uk. The webportal for immigrants in the UK. *Immigration Jobs Myths Nailed as Research Proves that most UK Firms do not target Foreign Workers* [online]. Poslední změna 20. 9. 2017. [Cit. 15. 11. 2017]. Dostupný z: <http://foreignersinuk.co.uk/news/news-371643/immigration-jobs-myths-nailed-as-research-proves-that-most-uk-firms-do-not-target-foreign-workers/>

ForeignersInUK.co.uk. The webportal for immigrants in the UK. *Leaked Home Office Document Reveals Plans to Turn EU Nationals into „Skype Families“ after Brexit* [online]. Poslední změna 6. 9. 2017. [Cit. 15. 11. 2017]. Dostupný z: <http://foreignersinuk.co.uk/news/news-371643/leaked-home-office-document-reveals-plans-turn-eu-nationals-skype-families-brexit/>

ForeignersInUK.co.uk. The webportal for immigrants in the UK. *Sadiq Khan Urges Government to Adopt „Qualified“ Freedom of Movement after Brexit* [online]. Poslední

změna 17. 10. 2017. [Cit. 15. 11. 2017]. Dostupný z:

<http://foreignersinuk.co.uk/news/news-371643/sadiq-khan-urges-government-adopt-qualified-freedom-movement-brexit/>

ForeignersInUK.co.uk. The webportal for immigrants in the UK. *UK Banks Required to Check Immigration Status of 70 Million Customers* [online]. Poslední změna 22. 9.

2017. [Cit. 15. 11. 2017]. Dostupný z: <http://foreignersinuk.co.uk/legal-news-884318/legal-news/uk-banks-required-check-immigration-status-70-million-customers/>

ForeignersInUK.co.uk. The webportal for immigrants in the UK. *UK Government Plans to End Freedom of Movement after Brexit „Morally Bankrupt“* [online]. Poslední změna 8. 9. 2017. [Cit. 15. 11. 2017]. Dostupný z:

<http://foreignersinuk.co.uk/news/news-371643/uk-government-plans-end-freedom-movement-brexit-morally-bankrupt/>

GOV.uk. Brexit. *Status of EU citizens in the UK: what you need to know* [online].

Poslední změna 7. 11. 2017. Home Office, UK Visas and Immigration, and Department for Exiting the European Union. [Cit. 17. 11. 2017]. Dostupný z:

<https://www.gov.uk/guidance/status-of-eu-nationals-in-the-uk-what-you-need-to-know>

GOV.uk. Childcare and Parenting. *Employing someone to work in your home. Au-pairs* [online]. Gov.uk. [Cit. 17. 11. 2017]. Dostupný z: <https://www.gov.uk/au-pairs-employment-law/au-pairs>

GOV.uk. Policy Paper. *Citizens' rights: administrative procedures in the UK* [online].

Poslední změna 8. 11. 2017. Home Office and Department for Exiting the European Union. [Cit. 17. 11. 2017]. Dostupný z:

<https://www.gov.uk/government/publications/citizens-rights-administrative-procedures-in-the-uk>

GOV.uk. Press Release. *New Bill to implement Withdrawal Agreement* [online].

Poslední změna 13. 11. 2017. Department for Exiting the European Union. [Cit. 17. 11. 2017]. Dostupný z: <https://www.gov.uk/government/news/new-bill-to-implement-withdrawal-agreement>

GOV.uk. The Repeal Bill. *Factsheet 7: Worker's Right* [online]. Poslední změna 14. 11.

2017. Department for Exiting the European Union. [Cit. 17. 11. 2017]. Dostupný z:

https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/642867/Factsheets_-_Workers__rights.pdf

GOV.uk. UK Visas & Immigration. *Domestic workers in private households* [online]. Poslední změna 7. 4. 2017. [Cit. 23. 11. 2017]. Dostupný z: <https://www.gov.uk/government/publications/domestic-workers-in-private-households>

GOV.uk. UK Visas & Immigration. *Offshore wind workers Immigration Rules concession 2017* [online]. Poslední změna 29. 8. 2017. [Cit. 21. 11. 2017]. Dostupný z: <https://www.gov.uk/government/publications/offshore-wind-workers-immigration-rules-concession-2017>

GOV.uk. UK Visas & Immigration. *Tier 2 Priority Service* [online]. [Cit. 24. 11. 2017]. Dostupný z: <https://www.gov.uk/tier-2-priority-applications>

GOV.uk. UK Visas & Immigration. *Turkish Businessperson Visa* [online]. [Cit. 22. 11. 2017]. Dostupný z: <https://www.gov.uk/turkish-business-person>

GOV.uk. UK Visas & Immigration. *UK Ancestry Visa* [online]. [Cit. 22. 11. 2017]. Dostupný z: <https://www.gov.uk/ancestry-visa>

GOV.uk. UK Visas & Immigration. *Working in the UK as a Croatian national* [online]. [Cit. 22. 11. 2017]. Dostupný z: <https://www.gov.uk/croatian-national>

GOV.uk. Work Visas. *Get an exempt vignette* [online]. [Cit. 21. 11. 2017]. Dostupný z: <https://www.gov.uk/exempt-vignette>

HOME OFFICE. UK Visas & Immigration. *Application for indefinite leave to remain in the UK in one of the categories listed in this form and a biometric immigration document* [online]. Poslední změna 30. 10. 2017. Home Office [Cit. 21. 11. 2017]. Dostupný z: <https://www.gov.uk/government/publications/application-to-settle-in-the-uk-form-seto>

HOME OFFICE. UK Visas & Immigration. *Tier 2 of the points-based system* [online]. Poslední změna 31. 10. 2017. Home Office [Cit. 21. 11. 2017]. Dostupný z: <https://www.gov.uk/government/publications/points-based-system-tier-2>

HOME OFFICE. UK Visas & Immigration. *Tier 5 (Youth Mobility Scheme) of the Points – Based System Policy Guidance* [online]. Poslední změna 1. 10. 2017. Home Office [Cit. 21. 11. 2017]. Dostupný z: <https://www.gov.uk/government/publications/points-based-system-tier-5-youth-mobility-scheme>

HOME OFFICE. UK Visas & Immigration. *Tier 5 (Temporary Worker) of the Points-Based System – Policy Guidance* [online]. Poslední změna 29. 8. 2017. Home Office [Cit. 21. 11. 2017]. Dostupný z: <https://www.gov.uk/government/publications/points-based-system-tier-5-temporary-worker>

Hospodářské noviny. Byznys. *Británie ztratila pozici páté největší ekonomiky. Tíží ji nízký růst produktivity nebo Brexit* [online]. Poslední změna 26. 11. 2017. Sandro Elčić. [Cit. 27. 11. 2017]. Dostupný z: <https://byznys.ihned.cz/c1-65967910-britanie-ztratila-pozici-pate-nejvetsi-ekonomiky-tizi-ji-nizky-rust-produktivity-nebo-brexit>

HR News. Lidské zdroje. *Zaměstnávání cizinců v kostce* [online]. Poslední změna 20. 9. 2016. Anna Rubínová. [Cit. 27. 5. 2017]. Dostupný z <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/rozvoj-id-2698897/zamestnavani-cizincu-v-kostce-id-2842034>

iDnes.cz. Domácí zprávy. *Ilegálních migrantů v ČR loni přibylo, nejvíc bylo Syřanů a Ukrajinců* [online]. Poslední změna 4. 2. 2016. Čeněk Třeček. [Cit. 13. 5. 2017]. Dostupný z https://zpravy.idnes.cz/uprchlici-v-cr-statistika-2015-dgc-/domaci.aspx?c=A160204_114016_domaci_hro

iDnes.cz. Domácí zprávy. *Kauza vykořisťovaných „stromkařů“ vážne, podezřelé firmy brzdí vyšetřování* [online]. Poslední změna 11. 12. 2011. Jan Jiříčka. [Cit. 15. 10. 2016]. Dostupný z https://zpravy.idnes.cz/pripad-vykoristovanych-zahranicnich-delniku-vazne-fh4-/domaci.aspx?c=A111205_174914_domaci_jj

Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky. *Zaměstnávání cizinců. Zaměstnávání cizinců v ČR* [online]. Poslední změna 1. 5. 2017. KZPS. [Cit. 23. 10. 2017]. Dostupný z <http://kzps.cz/zamestnavani-cizincu-v-cr/>

KPMG. Daňové a právní aktuality. *Zpřísnění agenturního zaměstnávání* [online]. Poslední změna 18. 7. 2017. Iva Baranová, Barbora Bezděková. [Cit. 23. 10. 2017]. Dostupný z <http://danovky.cz/cs/zprisneni-agenturniho-zamestnavani>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. Práva a povinnosti uchazeče a zájemce. *Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání* [online].

Ministerstvo práce a sociálních věcí. [Cit. 27. 5. 2017]. Dostupný z

https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch

Ministerstvo práce a sociálních věcí. O MPSV. *Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR* [online]. Poslední změna 1. 10. 2017. Ministerstvo práce a sociálních věcí. [Cit. 24. 10. 2017]. Dostupný z <https://www.mpsv.cz/cs/65>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. O Úřadu práce. *O Úřadu práce České republiky* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí. [Cit. 27. 5. 2017]. Dostupný z <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. Zaměstnanost. *Projekty ekonomické migrace* [online]. Poslední změna 24. 5. 2017. Ministerstvo práce a sociálních věcí. [Cit. 20. 10. 2017]. Dostupný z https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/projekty-ekonomicke-migrace

Ministerstvo práce a sociálních věcí. Zaměstnanost. *Zahraniční zaměstnanost* [online]. [Cit. 24. 10. 2017]. Dostupný z http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam

Ministerstvo průmyslu a obchodu. Projekt Fast Track. *Zrychlená procedura pro vnitropodnikově převáděné a lokalizované zaměstnance a statutární orgány zahraničních investorů* [online]. Poslední změna 26. 4. 2016. Ministerstvo průmyslu a obchodu. [Cit. 22. 10. 2017]. Dostupný z https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/projekty-ekonomicke-migracehttps://www.mpo.cz/dokument150520.html

Ministerstvo vnitra. Informace pro cizince. *Modrá karta* [online]. Poslední změna 17. 8. 2017. Ministerstvo vnitra ČR. [Cit. 21. 10. 2017]. Dostupný z <http://www.mvcr.cz/clanek/modra-karta.aspx?q=Y2hudW09Nw%3D%3D>

Ministerstvo vnitra. Občané EU a jejich rodinní příslušníci. *Trvalý pobyt* [online]. Ministerstvo vnitra ČR. Poslední změna 17. 8. 2017. [Cit. 10. 9. 2017]. Dostupný z <http://www.mvcr.cz/clanek/informace-pro-cizince-obcane-eu-a-jejich-rodinni-prislusnici-trvaly-pobyt.aspx>

Ministerstvo vnitra. Občané třetích zemí. *Vízum k pobytu nad 90 dnů (dlouhodobé)* [online]. Poslední změna 28. 8. 2017. Ministerstvo vnitra ČR. [Cit. 10. 9. 2017].

Dostupný z <http://www.mvcr.cz/clanek/vizum-k-pobytu-nad-90-dnu-dlouhodobem.aspx>

Ministerstvo zahraničních věcí. Víza a konzulární informace. *Povolení k dlouhodobému pobytu za účelem investování* [online]. Poslední změna 26. 9. 2017. Ministerstvo zahraničních věcí. [Cit. 27. 10. 2017]. Dostupný z

http://www.mzv.cz/minsk/cz/viza_a_konzularni_informace/povoleni_k_dlouhodobemu_pobytu_za_ucelem.html

Ministerstvo zahraničních věcí. Vstup a pobyt. *Informace o schengenském prostoru* [online]. Poslední změna 6. 10. 2017. Ministerstvo zahraničních věcí. [Cit. 27. 10. 2017]. Dostupný z

http://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/legislativa/informace_o_schengenskem_prostoru.html

Ministerstvo zahraničních věcí. Vstup a pobyt. *Schengenský hraniční kodex* [online]. Poslední změna 6. 10. 2017. Ministerstvo zahraničních věcí. [Cit. 27. 10. 2017].

Dostupný z

http://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/legislativa/schengensky_hranicni_kodex.html

Ministerstvo zahraničních věcí. Vstup a pobyt. *Vízový kodex* [online]. Poslední změna 6. 10. 2017. Ministerstvo zahraničních věcí. [Cit. 27. 10. 2017]. Dostupný z

http://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/legislativa/vizovy_kodex.html

Mzdová praxe. Daně a právo v praxi 2014/7-8. *Postavení fyzických osob a závislá práce podle nového občanského zákoníku* [online]. Poslední změna 1. 7. 2014. Antonín Daněk. [Cit. 27. 5. 2017]. Dostupný z

<http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d45956v57278-postaveni-fyzickych-osob-a-zavisla-prace-podle-noveho/>

Novinky.cz. Domácí zprávy. *V Česku pracují nelegálně stovky cizinců, odhalila policejní razie* [online]. Poslední změna 30. 3. 2017. Pavel Jaňurek. [Cit. 13. 5. 2017].

Dostupný z <https://www.novinky.cz/domaci/433661-v-cesku-pracuji-nelegalne-stovky-cizincu-odhalila-policejni-razie.html>

Policie ČR. Útvary Policie ČR. *Policie České republiky – Služba cizinecké policie* [online]. Policie ČR. [Cit. 24. 10. 2017]. Dostupný z <http://www.policie.cz/sluzba-cizinecke-policie.aspx>

Portál.POHODA. Zákon a právo. *Novinky v zaměstnávání cizinců* [online]. Poslední změna 17. 7. 2017. Filip Sinecký. [Cit. 23. 10. 2017]. Dostupný z <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/novinky-v-zamestnavani-cizincu/>

Sagit. Zprávy. *Postoj Ministerstva práce a sociálních věcí k zaměstnávání cizinců* [online]. Poslední změna 6. 1. 2010. Ministerstvo práce a sociálních věcí. [Cit. 27. 5. 2017]. Dostupný z <http://www.sagit.cz/info/postoj-ministerstva-prace-a-socialnich-veci-k-zamestnavani-cizincu>

SBS. Programms. *What Britain's post-Brexit immigration policy could look like* [online]. Poslední změna 26. 5. 2017. Erica Consterdine. [Cit. 10. 11. 2017]. Dostupný z <http://www.sbs.com.au/news/dateline/article/2017/05/26/what-britains-post-brexit-immigration-policy-could-look>

Státní úřad inspekce práce. O nás. *Základní údaje* [online]. Státní úřad inspekce práce. [Cit. 24. 10. 2017]. Dostupný z <http://www.suip.cz/o-nas/zakladni-udaje/>

The Journal.ie. *The UK Government wants to draw up a list of all 'non-British' workers* [online]. Poslední změna 5. 10. 2016. Darragh Peter Murphy. [Cit. 24. 10. 2017]. Dostupný z: <http://www.thejournal.ie/uk-foreign-workers-3010573-Oct2016/>

The Migration Observatory at the University of Oxford. Briefings. *Migrants in the UK: An Overview* [online]. Poslední změna 21. 2. 2017. Carlos Vargas-Silva, Cinzia Rienzo. [Cit. 11. 11. 2017]. Dostupný z: <http://www.migrationobservatory.ox.ac.uk/resources/briefings/migrants-in-the-uk-an-overview/>

The Migration Observatory at the University of Oxford. Briefings. *Migrants in the UK Labour Market: An Overview* [online]. Poslední změna 1. 12. 2016. Cinzia Rienzo. [Cit. 11. 11. 2017]. Dostupný z: <http://www.migrationobservatory.ox.ac.uk/resources/briefings/migrants-in-the-uk-labour-market-an-overview/>

The Telegraph. News. *Foreigners applying for jobs online keeping UK wages down* [online]. Poslední změna 14. 5. 2015. Peter Dominiczak. Steve Swinford. [Cit. 15. 11. 2017]. Dostupný z: <http://www.telegraph.co.uk/news/11603878/Foreigners-applying-for-jobs-online-keeping-UK-wages-down.html>

Týden.cz. Domácí zprávy. *Třídenní akce. Razie. Policie odhalila 300 cizinců, kteří v ČR pracovali nelegálně* [online]. Poslední změna 30. 3. 2017. ČTK. [Cit. 27. 5. 2017]. Dostupný z https://www.tyden.cz/rubriky/domaci/razie-policie-odhalila-300-cizincu-kteri-v-cr-pracovali-nelegalne_423751.html

UK Visa Bureau. Work Permit. *Tier 2 Work Permits* [online]. UK Visa Bureau. [Cit. 11. 11. 2017]. Dostupný z: <http://www.visabureau.com/uk/work-permit.aspx>

VOX. *Brexit, explained in one chart* [online]. Zack Beauchamp. [Cit. 11. 11. 2017]. Dostupný z: <https://www.vox.com/2016/6/23/12012962/brexit-eu-referendum-time-polls-close-chart>

Workpermit.com. Immigration. United Kingdom. *Tier 2 General Visa* [online]. Workpermit.com. [Cit. 6. 11. 2017]. Dostupný z: <http://workpermit.com/immigration/united-kingdom/tier-2-general-visa>

Workpermit.com. Immigration. United Kingdom. *Tier 2 Intra Company Transfer Visa* [online]. Workpermit.com. [Cit. 8. 11. 2017]. Dostupný z: <http://workpermit.com/immigration/united-kingdom/tier-2-intra-company-transfer-visa>

Workpermit.com. Immigration. United Kingdom. *Tier 2 Sponsorship Licence Applications and Reporting Duties* [online]. Workpermit.com. [Cit. 8. 11. 2017]. Dostupný z: <http://workpermit.com/immigration/united-kingdom/tier-2-sponsorship-licence-applications-and-reporting-duties>

Workpermit.com. Immigration. United Kingdom. *Tier 5 Temporary Worker Creative and Sporting Visa* [online]. Workpermit.com. [Cit. 9. 11. 2017]. Dostupný z: <http://workpermit.com/immigration/united-kingdom/tier-5-temporary-worker-creative-and-sporting-visa>

Workpermit.com. Immigration. United Kingdom. *Tier 5 Temporary Worker Religious Worker Visa* [online]. Workpermit.com. [Cit. 9. 11. 2017]. Dostupný z:

<http://workpermit.com/immigration/united-kingdom/tier-5-temporary-worker-religious-worker-visa>

Workpermit.com. UK Five Tier Points-Based Immigration System. *UK Five Tier Points Based Immigration System* [online]. Workpermit.com. [Cit. 4. 11. 2017]. Dostupný z: <http://workpermit.com/immigration/united-kingdom/uk-five-tier-points-based-immigration-system>

Wright Hassal. *Seasonal Agriculture Workers Needed: Apply Within* [online]. Poslední změna 7. 2. 2017. Sarah Beer. [Cit. 4. 11. 2017]. Dostupný z: <https://www.wrighthassall.co.uk/knowledge/legal-articles/2017/02/07/seasonal-agriculture-workers-needed-apply-within/>

Právní předpisy

Zákon č. 325/1999 Sb., o azylu

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

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

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

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

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

Zákon č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád)

Sdělení ředitele odboru trhu práce generálního ředitelství Úřadu práce ČR č. 3/2014 (Zaměstnanost občanů Turecké republiky)

Směrnice generální ředitelky Úřadu práce ČR č. 13/2014 (Zajištění realizace projektu „Fast Track (Zrychlená procedura pro vnitropodnikově převáděné a lokalizované zaměstnance zahraničních investorů)“ a projektu „Welcome Package pro investory“)

Směrnice generálního ředitele Úřadu práce č. 7/2015 (Postup a pokyny k realizaci politiky zahraniční zaměstnanosti)

Statut Meziresortního orgánu pro potírání nelegálního zaměstnávání cizinců

Immigration Rules UK

Listina základních práv Evropské unie

Smlouva o fungování Evropské unie

Nářízení Rady (Evropského hospodářského společenství) č. 1612/68 ze dne 15. října 1968 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb

Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2004/38/ES o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a obývat na území členských států

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

Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2009/52/ES o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí

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

Seznam příloh

Příloha I.	Počet vyhoštěných cizinců z ČR 2008–2015	str. 109
Příloha II.	Vývoj nelegální migrace a pobyt cizinců 2008–2015	str. 109
Příloha III.	Národnosti nelegálně pobývajících cizinců 2015	str. 110
Příloha IV.	Počet vyhoštěných cizinců dle národností 2015	str. 110
Příloha V.	Seznam institucí pro uznání absolventského podnikatelského plánu 2017	str. 111
Příloha VI.	Výsledky referenda o setrvání VB v EU 2016	str. 113
Příloha VII.	Populace VB 16–64 let podle národností a ekonomických aktivit 2016	str. 114
Příloha VIII.	Povolání ve VB podle občanství 2016	str. 115

Přílohy

I. Počet vyhoštěných cizinců z ČR 2008–2015

Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Správní vyhoštění	2 909	3 064	2 507	2 153	2 006	2 020	2 149	3 009
Realizace správního vyhoštění	337	624	727	326	262	185	175	172
Trest vyhoštění uložený soudem	1 529	1 464	1 059	933	998	1 085	985	1 013
Realizace trestu vyhoštění	367	400	347	354	354	275	276	255

Zdroj: Ředitelství služby cizinecké policie

Číselné údaje jsou vždy počty osob.

II. Vývoj nelegální migrace a pobyt cizinců 2008–2015

Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Nelegální migrace cizinců	3 829	4 457	2 987	3 360	3 595	4 153	4 822	8 563
Nelegální pobyt	3 661	4 267	2 848	3 280	3 476	3 974	4 641	8 323

Zdroj: Ředitelství služby cizinecké policie

Číselné údaje jsou vždy počty osob.

III. Národnosti nelegálně pobývajících cizinců 2015

Celkem	8 323
Sýrie	2 016
Ukrajina	1 224
Kuvajt	588
Afghánistán	583
Irák	403
Rusko	358
Pákistán	276
Kosovo	264
Saudská Arábie	258
Vietnam	229
Libye	135
Bangladéš	134
Slovensko	99
Indie	94
Kuba	94

Zdroj: Ředitelství služby cizinecké policie Číselné údaje jsou vždy počty osob.

IV. Počet vyhoštěných cizinců dle národností 2015

Trestní vyhoštění		Správní vyhoštění	
Celkem	1 013	Celkem	3 009
Ukrajina	177	Ukrajina	1 243
Slovensko	169	Sýrie	237
Rumunsko	120	Vietnam	135
Vietnam	117	Kuvajt	115
Bulharsko	61	Rusko	114
Polsko	61	Libye	98
Německo	35	Saudská Arábie	98
Moldavsko	27	Kosovo	87
Maďarsko	18	Moldavsko	85
Chorvatsko	16	Irák	84

Zdroj: Ředitelství služby cizinecké policie

Číselné údaje jsou vždy počty osob.

V. Seznam institucí pro uznání absolventského podnikatelského plánu 2017

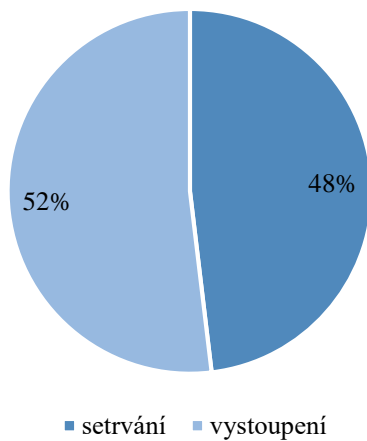
Anglia Ruskin University	Northumbria University Newcastle	University of Glasgow
Arts University Bournemouth	Norwich University of the Arts	University of Greenwich
Ashridge (Bonar Law Memorial) Trust	Nottingham Trent University	University of Hertfordshire
Aston University	Oxford Brookes University	University of Huddersfield
Bangor University	Plymouth University	University of Hull
Birmingham City University	Queen Mary University of London	University of Kent
Bishop Grosseteste University	Queen's University of Belfast	University of Leeds
Bournemouth University	Regent's University London	University of Leicester
BPP University Limited	Royal Academy of Music	University of Lincoln
Brunel University	Royal Agricultural University	University of Liverpool
Cardiff University	Royal Central School of Speech and Drama	University of Manchester
City University London	Royal College of Art	University of Northampton
Coventry University	Sheffield Hallam University	University of Nottingham
Cranfield University	SOAS, University of London	University of Oxford
De Montfort University	Southampton Solent University	University of Portsmouth
Edinburgh Napier University	Swansea University	University of Reading

Glasgow Caledonian University	Teesside University	University of Roehampton
Goldsmiths University of London	University College London	University of Salford
Guildhall School of Music & Drama	University for the Creative Arts	University Of Sheffield
Heriot-Watt University	University of Aberdeen	University of South Wales
Imperial College of Science, Technology and Medicine	University of Bath	University of Southampton
King's College London	University of Birmingham	University of St Andrews
Kingston University	University of Bradford	University of Stirling
Lancaster University	University of Brighton	University of Strathclyde
Leeds Beckett University	University of Bristol	University of Sunderland
Liverpool Hope University	University of Buckingham	University of Surrey
Liverpool John Moores University	University of Cambridge	University of Sussex
London Business School	University of Derby	University of the Arts London
London Metropolitan University	University of Dundee	University of the West of England
London School of Economics and Political Science	University of East Anglia	University of the West of Scotland
London South Bank University	University of East London	University of Warwick
Loughborough University	University of Edinburgh	University of Westminster
Middlesex University	University of Essex	University of Worcester
Newcastle University	University of Exeter	

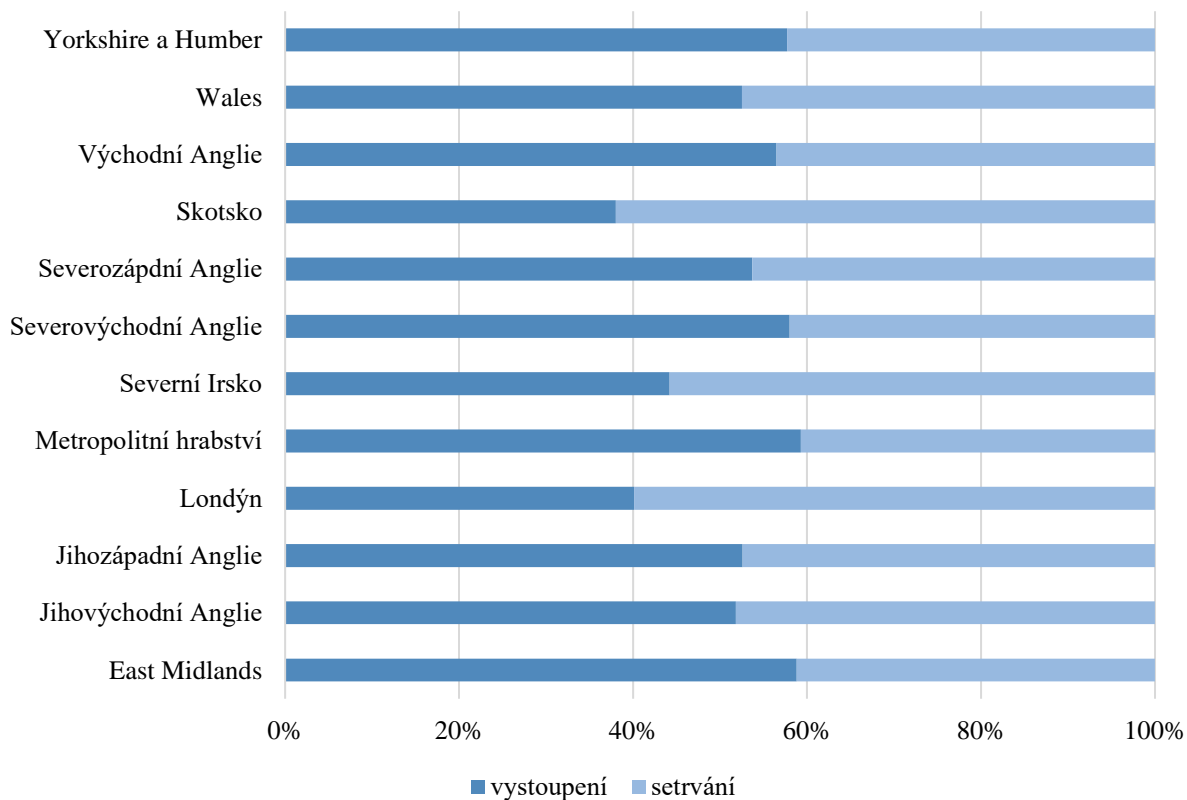
Zdroj: GOV.UK UK Visas and Immigration

VI. Výsledky referenda o setrvání VB v EU 2016

Celkové výsledky



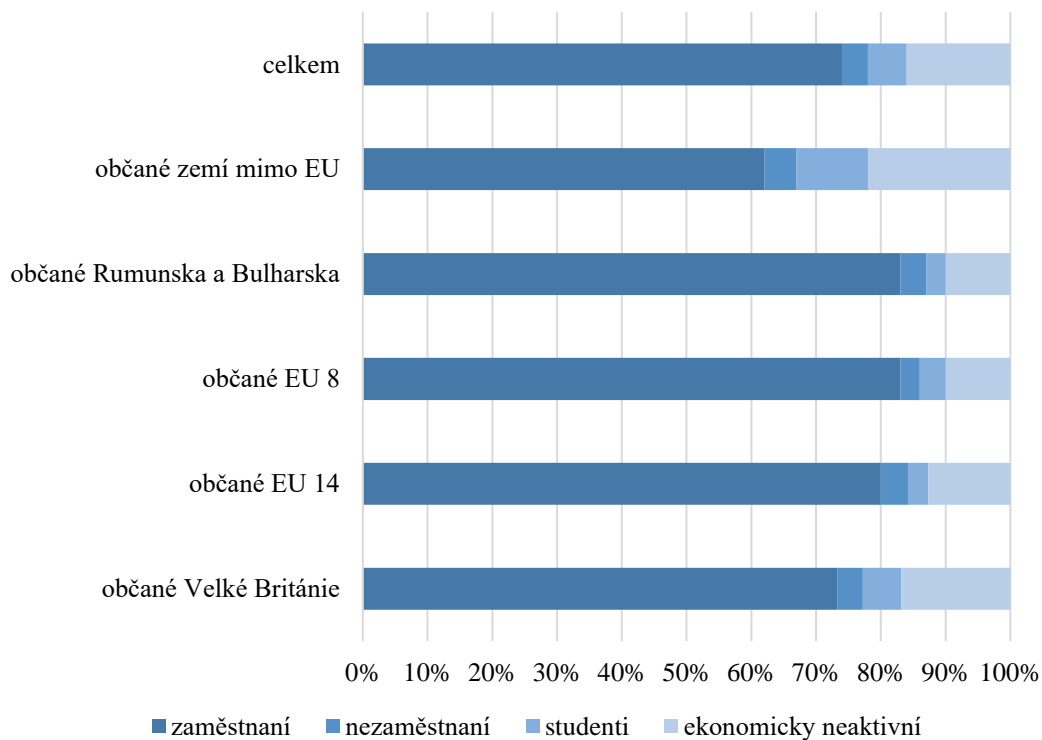
Hlasování v regionech



Zdroj: Volební komise UK (*Electoral Commission*)

VII. Populace VB 16–64 let podle národností a ekonomických aktivit 2016

Zaměstnanost a ekonomická aktivita 16-64 let



EU 14 = Belgie, Dánsko, Finsko, Francie, Irsko, Itálie, Lucembursko, Německo, Nizozemsko, Portugalsko, Rakousko, Řecko, Španělsko, Švédsko

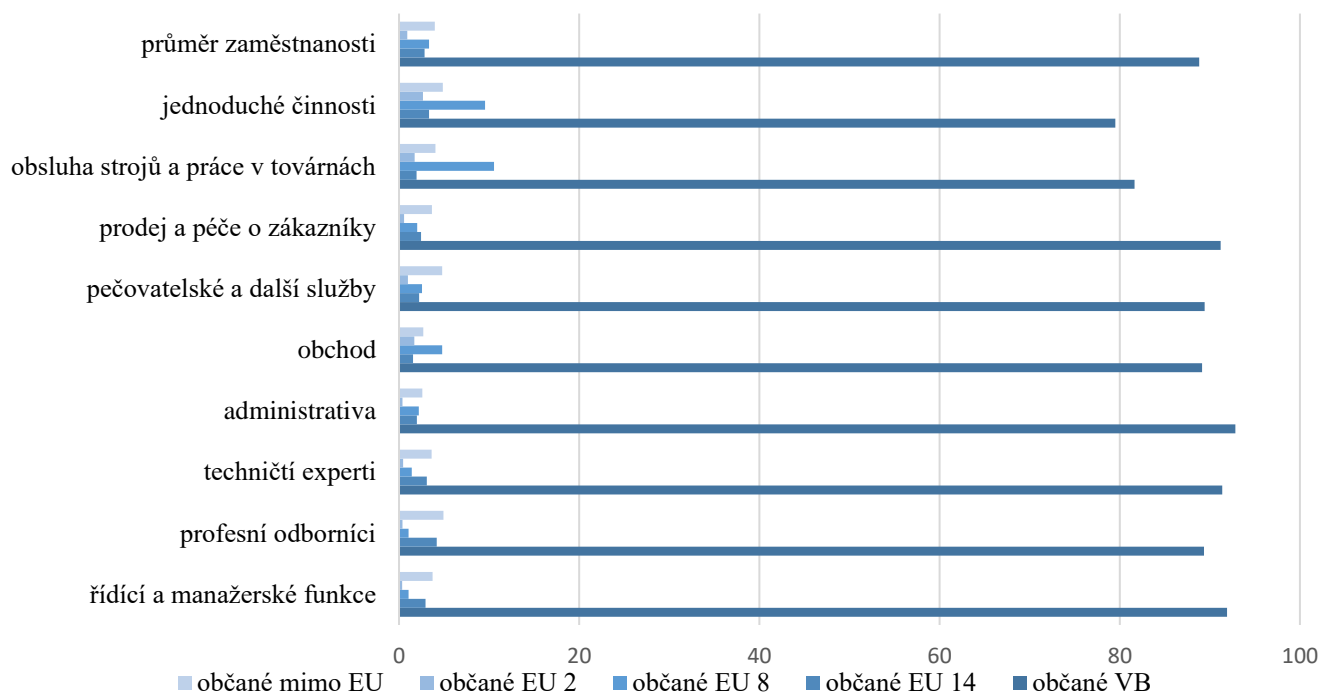
EU 8 = Česká republika, Estonsko, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Polsko, Slovensko a Slovinsko

EU 2 = Rumunsko a Bulharsko

Zdroj: Úřad pro národní statistiky (*Office for National Statistics*)

VIII. Povolání ve VB podle občanství 2016

Povolání a občanství



EU 14 = Belgie, Dánsko, Finsko, Francie, Irsko, Itálie, Lucembursko, Německo, Nizozemsko, Portugalsko, Rakousko, Řecko, Španělsko, Švédsko

EU 8 = Česká republika, Estonsko, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Polsko, Slovensko a Slovinsko

EU 2 = Rumunsko a Bulharsko

Zdroj: Úřad pro národní statistiky (*Office for National Statistics*)

Abstrakt

Název diplomové práce: **Zaměstnávání cizinců**

Cílem diplomové práce je provedení analýzy právní úpravy zaměstnávání cizinců v České republice. Druhým záměrem je zjištění situace zaměstnávání cizinců ve Velké Británii s následnou komparací, díky níž práce předkládá možnou inspiraci pro českou právní úpravu. Součástí práce je rovněž podkapitola věnovaná dopadům Brexitu na zahraniční pracovníky.

Diplomová práce je založena primárně na studiu právních předpisů, odborné literatury, komentářů a aktuálních článků. Pro práci byla použita metoda deskriptivní a analytická, jež jsou v závěru doplněny metodou komparativní.

Práce je rozdělena do celkem čtyř kapitol dále členěných na podkapitoly. V první části se práce zabývá vymezením základních pojmů, se kterými v následujících kapitolách pracuje. V úvodních podkapitolách je prostor věnován mezinárodním prvkům v pracovněprávních vztazích a také druhům pobytů cizinců v České republice, jež úzce souvisí s jejich zaměstnáváním. Druhá kapitola se zabývá jednotlivými možnostmi cizinců, jak legálně na našem území pracovat. Tři hlavní témata se týkají povolení k zaměstnání, zaměstnanecké a modré karty. Do kapitoly je zahrnut také krátký náhled na historický vývoj v České republice. V úvodních podkapitolách se práce věnuje státním orgánům provádějícím kontrolu a regulaci zaměstnávání cizinců včetně povinností zaměstnavatelů z toho vyplývajících. Dílčí kapitola zkoumá postavení občanů Evropské unie a jejich rodinných příslušníků, pakliže se rozhodnou pro práci na našem území. Druhá část se zabývá i zvláštními přístupy pro vybrané skupiny cizinců. Třetí kapitola je zaměřena na zaměstnávání cizinců ve Velké Británii, způsobům legálního zaměstnávání, představení bodového systému a zvláštním přístupům k vybraným kategoriím. Následuje podkapitola o dopadu Brexitu na zahraniční pracovníky. Poslední část práce představuje stručnou komparaci přístupů a právních úprav obou dvou srovnávaných států.

V závěru práce nabízí shrnutí přístupů obou zemí, hodnotí možné příležitosti a inspiraci pro českou právní úpravu získané na základě komparace s britskými předpisy.

Abstract

Thesis title: **Employing Foreigners**

The aim of the diploma thesis is an analysis of the legal conditions concerning the employment of foreign nationals in the Czech Republic. The second goal is the detection of the situation regarding employing foreigners in Great Britain. The analysis is followed by a comparison thanks to which the thesis offers possible inspiration for Czech laws. Part of the thesis also deals with the effects of Brexit on foreign workers.

The diploma thesis is mainly based on the study of laws and connected regulations, related publications, commentaries and present articles. In the thesis, there were used descriptive and analytical methods followed at the end by comparative one.

Thesis is divided into four main chapters further split into subchapters. In the first part, the thesis deals with the distinction of fundamental terms which are used in subsequent chapters. The introductory subchapters describe the international elements in labour-law relationships and residency types for foreigners in the Czech Republic, which are closely related to their employment. Second chapter is devoted to possibilities how to legally work as a foreigner. Three main topics cover work permits, employee and blue card. This chapter includes a short overview of historical development in the Czech Republic as well. The subchapters concentrate on state authorities that execute controls and regulation over employing foreigners plus the employers' duties arising therefrom. One subchapter researches the situation of European Union nationals and their family members, if they decide to work in the Czech Republic. Second part also deals with special schemes for selected categories of foreigners. Third chapter concentrates on employing foreigners in Great Britain, ways of legal employment, introduction of points-based system and special schemes for given categories. Thereafter follows a subchapter devoted to the impacts of Brexit on foreign employees. Final part presents a short comparison of approaches and legal frameworks of both countries.

Finally, the thesis offers a conclusion of approaches of both states, evaluates possible opportunities for Czech laws collected on the basis of comparison with British legal framework.

Klíčová slova

povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, modrá karta, zvláštní režimy zaměstnávání, zaměstnávání cizinců ve Velké Británii

Keywords

work permit, employee card, blue card, special schemes of employment, employing foreigners in Great Britain