

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Bakalářská práce

Zaměstnávání cizinců

Zpracovala: **Monika Lukešová**

Plzeň 2017

„Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

Plzeň, březen, 2017

Monika Lukešová

Poděkování

Na tomto místě moc děkuji svému vedoucímu práce JUDr. Martinu Janákovi za veškeré jeho připomínky, rady a pomoc při zpracování práce. Také děkuji celé své rodině, která mi byla oporou v psaní bakalářské práce, jakož i v celém studiu mě podporovala.

Obsah

Úvod.....	7
1 Základní pojmy.....	9
1.1 Zaměstnávání.....	9
1.2 Zaměstnavatel.....	10
1.3 Zaměstnanec.....	11
1.4 Cizinec.....	12
1.5 Migrace.....	14
2 Historický vývoj zaměstnávání cizinců v České republice.....	15
3 Platná právní úprava.....	18
3.1 Oprávnění k výkonu zaměstnání.....	19
3.1.1 Zaměstnanecká karta.....	19
3.1.2 Modrá karta.....	20
3.1.3 Zelená karta.....	22
3.2 Pobyť na území České republiky.....	24
3.2.1 Občané EU , EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci.....	26
3.2.2 Občané třetích zemí.....	27
4 Správní delikty a kontrolní činnost u nelegálního zaměstnávání cizinců.....	31
4.1 Kontrolní činnost v oblasti zaměstnávání cizinců.....	33
Závěr.....	37
Cizojazyčné resumé.....	39
Zdroje.....	40
Tabulky a grafy.....	44

Úvod

Předmětem této bakalářské práce je problematika zaměstnávání cizinců na území České republiky. Práce je rozdělena do čtyř základních kapitol. V první kapitole se věnujeme vymezení základních pojmů souvisejících se zaměstnaností a zaměstnáváním zahraničních pracovníků v České republice, druhá kapitola obsahuje historický exkurz do této problematiky na našem území a popis vývoje právní úpravy pobytu cizinců na našem území. Třetí kapitola se věnuje a platné právní úpravě zaměstnávání cizinců v České republice a poslední kapitola obsahuje popis přestupků a jiných správních deliktů se zaměstnáváním cizinců souvisejících.

Cílem této bakalářské práce je nastínit problematiku zaměstnávání cizinců, tedy zahraničních pracovníků na území České republiky a popis právní úpravy této problematiky. Pro dosažení cíle jsou v práci využity metody popisné a analytické. Informace jsou čerpány z níže vyjmenovaných monografií, právních předpisů a také z internetových zdrojů.

Pracovní trh v České republice prošel od roku 1990 významnými změnami. První velké změny souvisely s událostmi, které započaly v listopadu 1989, a přispěly k obrátům v politické, ekonomické a společenské oblasti v tehdejší Československu. Po zániku České a Slovenské Federativní Republiky a vzniku samostatné České republiky dne 1. ledna 1993 se situace změnila v tom směru, že slovenští pracovníci a zaměstnanci byli v pracovněprávních vztazích považováni za cizince. V prvním desetiletí nového tisíciletí postihla řadu regionů, zaměstnavatelů a občanů hospodářsko - ekonomická krize a recese; to vedlo k tomu, že se situace na trhu práce neustále zhoršovala, pracovní místa ubývala, zvyšovala se míra nezaměstnanosti a svou roli sehrály i špatné ekonomické prognózy.

V podstatě všechny tyto okamžiky měly podstatný vliv také na otázky spojené se zaměstnáváním cizinců, kteří byli najednou postaveni do nepříznivé pracovní i životní situace. Během hospodářské krize nebylo možné mnohé cizince nadále zaměstnávat a museli být propuštěni. Současná, v zásadě příznivá ekonomická situace v České republice a dostatek pracovních míst na našem pracovním trhu znamená příchod nových zahraničních pracovníků, a dokonce

nižší požadavky na obsazenost volných pracovních míst právě zahraničními pracovníky, neboť čeští občané nechtějí či nemohou taková místa zaplnit. Zvláštností je, že se to netýká pouze pracovních míst dělnického a pomocného charakteru, ale dokonce i speciálních profesí, jakými jsou např. lékaři nebo odborný zdravotnický personál - zdravotní sestry, laboranti apod.

1 Základní pojmy

V této kapitole se seznámíme se základními pojmy, které se v problematice zaměstnanosti a zaměstnávání zahraničních pracovníků objevují. Jde zejména o rozlišení toho, co je zaměstnávání, kdo je tuzemský zaměstnavatel a kdo je naopak zahraniční zaměstnavatel, kdo je zaměstnancem, co je to migrace a jaké jsou její znaky, jak je definován cizinec, jeho bydliště a jeho legální či naopak nelegální pobyt na území České republiky.

1.1 Zaměstnávání

Pojem zaměstnávání není definováno v žádném českém právním předpisu. Rozumíme jím však určitou formu vztahů mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem, když zaměstnanec se podílí na plnění úkolů pro zaměstnavatele. Zaměstnávání je charakterizováno také jako činnost prováděná na základě smluvního vztahu formálně upraveného smlouvou, v České republice nejčastěji smlouvou pracovní.¹ V rámci české právní úpravy pracovního práva však existují ještě tzv. dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti.

Pracovněprávní vztah, který je obsahem zaměstnávání, vzniká mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem při výkonu jeho závislé práce, v takovém případě hovoříme o individuálních pracovněprávních vztazích. Pracovní právo však zná ještě pracovněprávní vztahy tzv. kolektivní povahy, které se týká především vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. Obsahem pracovněprávních vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci jsou práva a povinnosti, např. zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy. Na druhou stranu mezi zaměstnancovy povinnosti patří jeho povinnost podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které vyplývají z pracovního poměru.

¹STEINICHOVÁ, L. *Zaměstnávání cizinců před vstupem ČR do EU*. Praha: Pragoeduca, 2003. ESO (Pragoeduca). ISBN 80-7310-011-8.

Úpravu pracovněprávních vztahů individuální a kolektivní povahy, jakož i právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů a některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce a některé sankce za jeho porušení, upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

1.2 Zaměstnavatel

Zaměstnavatelem může podle českého právního řádu být právnická i fyzická osoba. Je jím ta osoba, pro kterou se fyzická osoba (zaměstnanec) zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu², a je tedy smluvní stranou základního pracovněprávního vztahu. Podle definice závislé práce³ můžeme uzavřít, že zaměstnavatel v pracovněprávních vztazích vystupuje vlastním jménem a na vlastní odpovědnost.

V problematice právní osobnosti⁴ a svéprávnosti⁵, které v obecné rovině upravuje zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (v textu dále jen „NOZ“), je třeba rozlišovat mezi zaměstnavatelem – fyzickou osobou a zaměstnavatelem – právnickou osobou. Fyzická osoba – člověk nabývá právní osobnosti svým narozením⁶, to znamená, že od svého narození může být člověk zaměstnavatelem.⁷ Svéprávnost, tedy schopnost vlastními právními jednáním nabývat práv a povinností, však fyzická osoba získá až zletilostí⁸. Právnická osoba nabývá právní osobnost i svéprávnost dnem svého vzniku.⁹ Za zaměstnavatele se považují také organizační složky zahraniční právnické osoby nebo zahraniční fyzické osoby oprávněné podnikat na území České republiky.¹⁰

² Ustanovení § 7 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

³ Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popř. na jiném dohodnutém místě – ustanovení § 2 ZP 2006.

⁴ Způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti – ustanovení § 15 odst. 1 NOZ.

⁵ Způsobilost nabývat pro sebe vlastními právními jednáním práva a zavazovat se k povinnostem (právně jednat) – ustanovení § 15 odst. 2 NOZ.

⁶ Ustanovení § 23 NOZ.

⁷ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4.

⁸ Ustanovení § 30 a násl. NOZ.

⁹ Ustanovení § 118 a násl. NOZ.

¹⁰ Ustanovení § 3 odst. 1 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Všechny shora jmenované osoby jsou považovány za tuzemského zaměstnavatele, za tuzemského zaměstnavatele je pak považována také fyzická osoba, která sice nepodniká, ale pro svoji potřebu zaměstnává jinou osobu.¹¹

Zahraničním zaměstnavatelem je naproti právnická nebo fyzická osoba, která má sídlo mimo území České republiky, nebo která v České republice trvale nepodniká, nebo která své zaměstnance vyšle do České republiky za účelem realizace obchodní nebo jiné smlouvy uzavřené s tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou¹². Důležité je, že zaměstnanci, kteří byli vysláni svým zaměstnavatelem na území naší republiky, jsou v pracovněprávním vztahu s tímto zahraničním zaměstnavatelem a po vykonání práce na našem území se do sídla svého zaměstnavatele vrací.

1.3 Zaměstnanec

Zaměstnancem může být pouze člověk, tedy fyzická osoba, je vyloučeno, aby se zaměstnancem stala právnická osoba. Tato zásada vyplývá z ustanovení § 6 ZP 2006, podle něhož zaměstnancem může být pouze fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Také zaměstnanec je základní smluvní stranou pracovněprávního vztahu.

Také u zaměstnance hraje významnou roli jeho právní osobnost a svéprávnost, resp. okamžiky jejich nabytí, což je uvedeno v předchozí kapitole. Platí přitom, že závislá práce nezletilých mladších 15 let, nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, je zakázána, s výjimkou výkonu umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní činnosti¹³; toto ustanovení je vyjádřením všeobecného zákazu dětské práce.

Úzkou definici pracovního migranta lze užít jako "osobu, která vstupuje do země jako cizí pracovní síla na pozvání vlády nebo budoucího zaměstnavatele,

¹¹ BOUŠKOVÁ, Petra a kol. *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*. Olomouc: ANAG, 2005, s. 11. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 80-7263-350-3.

¹² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹³ Ustanovení § 34 NOZ.

dále to může být osoba, která vstoupila do země samostatně za účelem nalezení práce v zahraničí."¹⁴

1.4 Cizinec

Jak už samotný název napovídá, bakalářská práce se zabývá zaměstnáváním cizinců, a tak je nezbytné vymezit pojem cizinec. Toto vymezení je však relativně problematické, neboť neexistuje jednotná kodifikace pojmu cizinec. Řada zákonů pracuje s různým vymezením pojmu cizinec, kdy nejširší definice je upravena zákonem č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR, který cizince definuje následovně "*Cizincem se rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky včetně občana Evropské unie*"¹⁵. Užší vymezení používá zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v § 85, kde se za cizince nepovažuje občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník a rodinný příslušník občana České republiky uvedený v § 3 odst. 1. "*Cizinci požívají obecně v oblasti svých osobních a majetkových práv, stejná práva a stejné povinnosti jako občané České republiky, jednou z významných odchylek od této zásady je úprava přístupu na český pracovní trh. Cizího státního příslušníka, který není státním příslušníkem jiného členského státu Evropské unie, jeho rodinným příslušníkem, občanem zemí Evropského hospodářského prostoru lze zaměstnat pouze, disponuje-li platným povolením k zaměstnání a povolení k pobytu.*"¹⁶

Před vstupem České republiky do Evropské unie byl za cizince považován každý resp. každá fyzická osoba, která nebyla státním občanem České republiky. Za cizince tak byli považováni také občané členských zemí EU, EHS a Švýcarska.

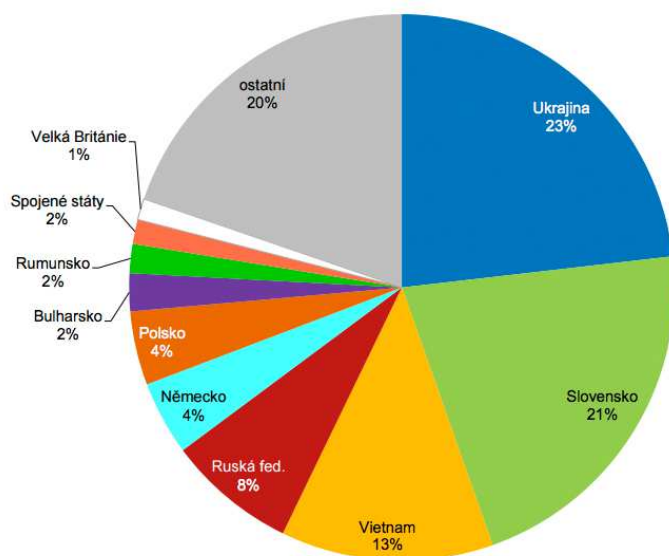
¹⁴ Demografický informační portál Migrace [online]. [cit. 2017-03-10]. Dostupné z: http://www.demografie.info/?cz_migrace=&PHPSESSID=dc9b9f08e8cd6c53567572514dcb43d1

¹⁵ 326/1999 Sb. Zákon o pobytu cizinců na území ČR [online]. [cit. 2017-03-10]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-326>

¹⁶ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 3., doplněné a přepracované vydání Praha: C.H. Beck, 2007, s. 120. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7179-672-5.

Graf č. 1 Složení cizinců v České republice (2014)

Složení cizinců v ČR (2014)



zdroj: Screenshot-2016-02-19-150731.jpg (JPEG Image, 1119 × 779 pixels) - Scaled (89%) [online].
[cit. 2017-03-18]. Dostupné z:
<http://www.malostranskadrba.cz/files/drba/uploads/files/Malostransk%C3%A1%20Drba/screenshot-2016-02-19-150731.jpg>

Možnost zaměstnávat cizince před vstupem ČR do EU bylo možné ve třech různých režimech:

- 1) zaměstnávání cizinců tuzemským zaměstnavatelem,
- 2) výkon práce cizinců vyslaných na území České republiky zahraničním zaměstnavatelem,
- 3) zaměstnávání cizinců na základě mezistátních případně mezinárodních dohod.

1.5 Migrace

Důležité je definovat pojem migrace. Původ slova vychází z latinského pojmu *migratio*, což doslovným překladem znamená přestěhování nebo též stěhování.¹⁷

V rámci pracovní migrace rozlišujeme několik druhů, nejzákladnějším rozdělením je rozdělení na migraci vnitřní a migraci vnější. V případě vnitřní migrace se jedná o přemísťování pracovníků v rámci jednoho státu. Vnější migrací rozumíme takovou migraci, kdy dochází k překročení státních hranic, a to včetně hranic Evropské unie. Přestože v rámci zemí EU platí volný pohyb pracovníků, tak se stále jedná o vnější migraci. Vnější pracovní migraci můžeme rozdělit na následující typy:

- 1) dočasné pracovní pobyty, kdy je přesně vymezena délka pracovního vztahu a délka povolení k pobytu,
- 2) sezónní migraci pracovní síly, která je spojena s krátkodobým zaměstnáním v těch oblastech ekonomiky, které mají sezónní charakter,
- 3) kyvadlovou migraci, která je spojena s denním překročením státních hranic a zároveň návratem do domovského státu,
- 4) migraci za účelem získání trvalého pobytu tj. trvalé usídlení se na území jiného než domovského státu,
- 5) nelegální pracovní migraci.¹⁸

¹⁷ LINHART, J. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, 1996, s. 627. Beckovy právnické učebnice. ISBN 80-7184-310-5.

¹⁸ ROUBÍČEK, V. *Úvod do demografie*. Praha: Codex Bohemia, 1997, 257 - 270. Beckovy právnické učebnice. ISBN 80-85963-43-4.

2 Historický vývoj zaměstnávání cizinců v České republice

Vývoj problematiky zaměstnávání zahraničních pracovníků v České republice souvisí se vznikem samostatného státu, se vznikem Československa v roce 1918.

Poprvé se tato problematika objevila v legislativě v roce 1928, kdy byl přijat zákon č. 39/1928 Sb. z. a n., o ochraně domácího trhu práce. Přijetí tohoto zákona jednak upravilo problematiku, se kterou se Československo potýkalo od svého vzniku v roce 1918, ale především zde šlo o prosazování ekonomicko - hospodářských zájmů, neboť se jednalo o reakci na započínající hospodářskou krizi, která se samozřejmě projevila i na trhu práce.¹⁹

Výše uvedený zákon formálně platil až do roku 1965, kdy byl zrušen nově přijatým zákoníkem práce, jenž byl přijat jako zákon č. 65/1965 Sb. Nově tak mohl být do pracovního poměru přijat pouze ten cizinec, kterému již bylo uděleno povolení k pobytu na území Československa. Skutečná aplikace zákona byla odlišná, neboť jeho uplatňování skončilo rokem 1938 a opětovného uplatnění se dočkal až po skončení druhé světové války v roce 1945.

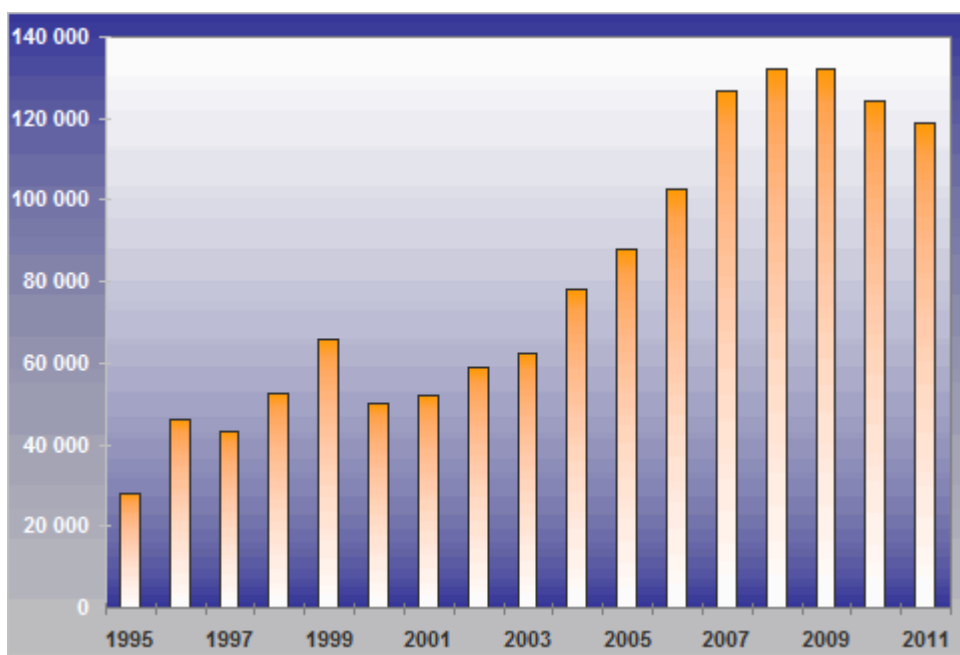
Od roku 1948 až po rok 1989 se v Československu oficiálně nevyskytovali žádní pracovní migranti, což souvisí s uplatňovanou migrační politikou tehdejšího Československa, kdy volný pohyb občanů přes mezinárodní hranice byl omezen na nezbytné minimum, takřka na nulu. Pokud vezmeme v úvahu skutečnou situaci na pracovním trhu, tak pracovní migrace existovala, kdy do Československa přijíždělo významné množství pracovníků na tzv. "internacionální pomoc". V tomto případě se jednalo o občany jiných socialistických zemí, zejména šlo o občany Polska, Maďarska, Vietnamu, Koreje nebo také Angoly. Tito pracovníci nepobývali v Československu primárně za účelem výkonu práce, ale za účelem

¹⁹ DRBOHLAV, Dušan. *Nelegální ekonomické aktivity migrantů: (Česko v evropském kontextu)*. Praha : Karolinum, 2008. ISBN 9788024615523.

získání vzdělání, které získávali zejména v učňovských oborech a na československých vysokých školách.²⁰

Po roce 1989 "internacionální pomoc" v rámci zemí bývalého východního bloku skončila a zároveň skončila platnost mezinárodních smluv, na jejichž základě byla tato pomoc realizována. Důsledkem ukončení platnosti mezinárodních smluv došlo k výraznému poklesu počtu zahraničních pracovníků, když z původního počtu, který se v 80. letech 20. století pohyboval přes 60 tisíc pracovníků, bylo pracovní povolení vydáno pouze 1330 osobám. Počátkem 90. let se tak zcela proměnila struktura zahraničních pracovníků na českém trhu práce, kdy největší podíl již netvořili občané Polska, Maďarska, Vietnamu, Koreje či Angoly, ale výrazně narostla pracovní migrace ze států bývalého Sovětského svazu, konkrétně z Ukrajiny.

Tabulka č.1 Přehled vývoje počtu občanů ukrajinské národnosti v ČR



zdroj: 130107_ance_graf1_1357594835.gif (GIF Image, 484 × 325 pixels) [online]. [cit. 2017-03-18]. Dostupné z:
http://www.demografie.info/user/img/article/130107_ance_graf1_1357594835.gif

²⁰ DRBOHLAV, Dušan. *Nelegální ekonomické aktivity migrantů: (Česko v evropském kontextu)*. Praha : Karolinum, 2008. ISBN 9788024615523.

Velký příliv zahraničních pracovníků a podnikatelů do České republiky byl umožněn zejména vstřícně koncipovanou legislativou. Zákon č. 123/1992 Sb., o pobytu cizinců umožňoval do České republiky přicestovat pouze na základě turistického víza či na pozvání a až následně v České republice vyřídit formální náležitosti týkající se povolení k zaměstnání či podnikání.

Ke změně došlo až s přelomem tisíciletí, kdy Česká republika začala s harmonizací vnitrostátních právních předpisů s normami Evropské unie, neboť se ČR připravovala na vstup do Evropské unie. Významným mezníkem bylo přijetí nového cizineckého zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých dalších zákonů, který vstoupil v účinnost k 1. 1. 2000. Na základě nového zákona již nebylo možné do České republiky přicestovat na turistické vízum či na pozvání a následně žádat o pracovní povolení či povolení k podnikání, ale tyto povolení bylo nutné vyřídit z mateřské země a do České republiky přicestovat s již platnými povoleními. Tímto omezením Česká republika harmonizovala přístup k pracovním migrantům na stejnou úroveň jako měly členské země tehdejší EU15. Částečně mělo přijetí tohoto zákona pozitivní dopad, kdy došlo k částečnému omezení pracovní migrace, avšak negativním dopadem bylo obcházení zákona a nelegální zaměstnávání cizinců na území ČR.

Další významný milník v oblasti zaměstnávání cizinců, který stejně jako před 80 lety souvisel s finanční a ekonomickou krizí, nastal v roce 2008. Vláda tehdy začala realizovat programy tzv. dobrovolných návratů. Cílem těchto programů bylo motivovat cizince k návratu do mateřské země za podmínek bezplatné letenky a finanční motivace ve výši 500 euro, která měla sloužit k pokrytí nákladů souvisejících se zpětným transferem.²¹

²¹ *Migrace - Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. [cit. 2017-03-18]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/migrace-novy-clanek-890951.aspx?q=Y2hudW09OQ%3D%3D>

3 Platná právní úprava

Základ právní úpravy pro zaměstnávání cizinců je položen na ústavněprávní úrovni, konkrétně v zákonech č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky (dále jen Ústava) a č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod (dále jen Listina), v těchto ústavněprávních normách jsou vymezeny základní principy, na kterých je zaměstnávání cizinců postaveno. Toto vymezení na ústavněprávní úrovni se promítá do úprav nižší právní síly, a to jak do zákonných norem, tak i podzákonné.

Na zákonné úrovni je problematika roztříštěna do značného množství jednotlivých zákonů, nejvíce se problematika promítá do pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, ale svůj význam má také ve správním právu nebo v mezinárodním právu soukromém. Jednou z hlavních oblastí práva, do které se problematika zaměstnávání cizinců promítá je pracovní právo, a tak hlavními předpisy, jež regulují tuto oblast jsou zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR.

Zaměstnávání cizinců v České republice není regulováno pouze vnitrostátním právem, ale značně do této problematiky zasahuje mezinárodní právo a v souvislosti s členstvím České republiky v Evropské unii také právo unijní. Česká republika v minulých letech uzavřela řadu bilaterálních tak i multilaterálních dohod, které detailněji upravují problematiky zaměstnávání cizích státních příslušníků.

V rámci mnohostranných smluv se jedná o ty smlouvy, které přinášejí do této části principy, na kterých je problematika zaměstnávání cizinců vybudována. Hlavním dokumentem je Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Do českého právního řádu vstoupil jako vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb., o mezinárodním paktu o občanských a politických právech a mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech (dále jen Pakt). V Paktu je v šestém článku upraveno právo na práci, kdy signatářské státy musí umožnit realizaci práva na práci v souvislosti se zákazem diskriminace.

Dalším významným dokumentem, který se zabývá touto problematikou je Evropská sociální charta (dále jen Charta), jež byla zveřejněna jako sdělení

ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb. m. s. V článku 18 a 19 Charty je výslovně upraveno právo vykonávat výdělečnou činnost na území ostatních smluvních stran Charty. Význam Charty je v České republice omezen dvěma faktory, prvním z nich je závaznost pouze vybraných ustanovení, jež byla při podpisu Charty konkrétně označena, druhým omezujícím faktorem je neexistence sankcí v případě jejího nedodržování.

V oblasti dvoustranných smluv vrcholilo období podpisu těchto smluv před vstupem České republiky do Evropské unie. Obsahem dvoustranných smluv bylo zajištění umožnění vzájemného zaměstnávání a vzájemné pomoci občanům signatářských států. Význam smluv v oblasti zaměstnávání výrazně poklesl okamžikem vstupu České republiky do Evropské unie, neboť fungujícím vnitřním trhem, kdy jeho součástí je volný pohyb osob a volný pohyb pracovníků, již není nutné samostatně upravovat zaměstnávání občanů jednotlivých zemí v rámci dvoustranných smluv, neboť zcela postačuje nastavení volného pohybu pracovníků v rámci Evropské unie.

3.1 Oprávnění k výkonu zaměstnání

3.1.1 Zaměstnanecká karta

Zaměstnanecká karta je typ duálního povolení, které v sobě skrývá jak povolení k dlouhodobému pobytu, tak i povolení k výkonu zaměstnání, nicméně ne vždy musí být zaměstnanecká karta použita zároveň jako povolení k dlouhodobému pobytu, tak i jako povolení k výkonu zaměstnání. Často je zaměstnanecká karta využita pouze jako povolení k dlouhodobému pobytu, neboť hlavní devízou zaměstnanecké karty je především způsob, jakým je vydávána. V procesu vydání není nutné žádat o pracovní povolení a až následně požádat o povolení k dlouhodobému pobytu.

Institut zaměstnanecké karty byl do českého právního řádu zaveden až novelou cizineckého zákona s účinností až od 24. 6. 2014., kdy novela cizineckého zákona implementovala evropskou směrnici 2011/98/EU. Cílem směrnice byla harmonizace vnitrostátních právních předpisů v oblasti přijímání a pobytu státních příslušníků třetích zemí za účelem zajištění spravedlivého zacházení a za účelem přiznání práv a povinností srovnatelných s právy a povinnostmi občanů členských států EU občanům třetích zemí, kteří oprávněně pobývají na území členských států.

Vznikem zaměstnanecké karty došlo k zániku víz k pobytu nad 90 dnů za účelem zaměstnání, povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání a zelené karty.²²

Zaměstnanecká karta je nejčastěji vydávána na dobu trvání pracovněprávního vztahu, nejdéle však na dobu 2 let s možností opakovaného prodloužení, ale vždy maximálně na dobu 2 let.²³

Pro vydání zaměstnanecké karty jsou obligatorně stanoveny čtyři základní podmínky, které žadatel musí splnit při podání žádosti, a to předložení platného cestovního dokladu, dokladu o zajištění ubytování, 2 ks aktuální fotografie, pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti (případně smlouvu o smlouvě budoucí).²⁴

Dalšími podmínkami, které jsou povinné pro výkon určitých povolání, jsou doložení dokladu prokazující požadované vzdělání (např. diplom), doložení dokladu prokazující požadovanou odbornou kvalifikaci (např. průkaz obsluhy vysokozdvížného vozíku), doložení dokladu prokazujícího splnění podmínek pro výkon tzv. regulovaného povolání. V případě některých povolání může být vyžadován doklad obdobný výpisu z Rejstříku trestů nebo doklad potvrzující splnění požadavků opatření před zavlečením infekčního onemocnění.²⁵

Podmínkou pro vydání Zaměstnanecké karty je, aby cizinec o vydání zažádal v souvislosti pracovním místem, které je vedené v Centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty, kterou spravuje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Zaměstnanecká karta se může vázat ke všem druhům zaměstnání, a to bez ohledu na stupeň odborné způsobilosti.

3.1.2 Modrá karta

Modrá karta je druh povolení, který slouží k povolení dlouhodobého pobytu za účelem výkonu zaměstnání. Základním předpokladem pro vydání modré karty je skutečnost, že pracovní místo, které je obsazováno, vyžaduje

²² *Zaměstnanecká karta - Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx>

²³ *Zaměstnanecká karta - Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx>

²⁴ *Zaměstnanecká karta - Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

²⁵ *Zaměstnanecká karta - Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

vysokou kvalifikaci. První podmínkou pro vydání modré karty je úmysl cizince pobývat na území České republiky po dobu delší než 3 měsíce. Druhou podmínkou je již zmíněná skutečnost, že obsazovaná pracovní pozice vyžaduje vysokou kvalifikaci. Konkrétní definici vysoké kvalifikace najdeme v § 42i odst. 2 cizineckého zákona, který jej definuje jako pozici, která vyžaduje řádně ukončené a minimálně 3 roky trvající vyšší odborné vzdělání nebo řádně ukončené vysokoškolské vzdělání.

Při podání žádosti o modrou kartu musí žadatel předložit cestovní doklad, doklad o zajištění ubytování po dobu pobytu na území, na kterém chce vykonávat zaměstnání, fotografii, doklady potvrzující vysokou kvalifikaci, případně výpis z rejstříku trestů nebo také lékařské potvrzení. Zároveň je také nutné předložit pracovní smlouvu, která je sjednána minimálně na dobu jednoho roku, na jejímž základě bude vykonávána vysoce kvalifikovaná práce. Týdenní pracovní doba musí být 40 hodin týdně a nelze modrou kartu vydat na základě dohody o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti. Zaměstnanec také musí být odměňován mzdou v minimální výši, která je 1,5 násobkem průměrné hrubé mzdy. Modrá karta se vydává na období trvání pracovní smlouvy s prodloužením o 3 měsíce, ale maximálně však na dobu nejdéle 2 roky. Tento horní limit je možné opakovaně prodloužit, ale vždy nejdéle na období dvou let.

V případě neudělení modré karty je možné se v 15denní lhůtě proti zamítavému rozhodnutí odvolat, a to osobně nebo poštou na příslušné pracoviště MV ČR. K neudělení modré karty přistoupí MV ČR v následujících devíti případech:

- 1) cizinec předložil padělané anebo pozměněné náležitosti nebo v nich uvedené údaje podstatné pro posouzení žádosti neodpovídají skutečnosti,
- 2) se nejedná o zaměstnání na pracovní pozici vyžadující vysokou kvalifikaci, která podle zvláštního právního předpisu může být obsazena cizincem, který není občanem Evropské unie,
- 3) je nežádoucí osobou,
- 4) je zařazen do informačního systému schengenských států,

- 5) je důvodné nebezpečí, že by cizinec mohl při svém pobytu na území ohrozit bezpečnost státu, závažným způsobem narušit veřejný pořádek nebo ohrozit mezinárodní vztahy České republiky,
- 6) je důvodné nebezpečí, že by cizinec mohl při svém pobytu na území jiného smluvního státu ohrozit jeho bezpečnost nebo v něm závažným způsobem narušit veřejný pořádek anebo ohrozit mezinárodní vztahy smluvních států,
- 7) je důvodné podezření, že cizinec trpí nemocí, která je uvedena v seznamu stanoveném vyhláškou Ministerstva zdravotnictví,
- 8) se žadatel bez vážného důvodu nedostaví k výslechu, odmítne vypovídat nebo ve výpovědi uvede nepravdivé skutečnosti,
- 9) žadatel nesplní podmínky pro udělení povolení.²⁶

3.1.3 Zelená karta

Vznik projektu Zelená karta nebyl primární iniciativou státu, ale vzešel z poptávky domácích zaměstnavatelů po kvalifikované pracovní síle, neboť pracovní trh v předcházejících letech²⁷ nedokázal uspokojit poptávku po specialistech a odbornících v určitých odvětvích národního hospodářství. Jako řešení bylo právě zavedení Zelené karty, kdy mělo dojít k odstranění zdlouhavého a komplikovaného procesu příchodu cizinců z třetích zemí na český pracovní trh. Cílovými skupinami byly zejména odborníci s vysokoškolským vzděláním a také tzv. klíčový personál, kdy se konkrétně jedná o pracovníky v IT, odborný zdravotnický personál, projektanty, manažery z vyššího a vrcholového managementu a také specialisty ve svých oborech - s uplatněním v zahraničních společnostech se sídlem na území ČR. Druhou skupinou, na kterou směřoval projekt Zelená karta, byly osoby se středoškolským vzděláním či osoby vyučené,

²⁶ *Modrá karta - Ministerstvo vnitra České republiky: Rozhodnutí o neudělení povolení k dlouhodobému pobytu – modrá karta* [online]. [cit. 2017-03-21]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/modra-karta.aspx?q=Y2hudW09NQ%3d%3d>

²⁷ Zelená karta byla zavedena v roce 2008 a jednalo se tak o reakci na situaci na pracovním trhu v předcházejících letech, kdy česká ekonomika nebyla zasažena recesí.

zejména se jednalo o nástrojáře, svářeče nebo také mechaniky a podobná povolání.²⁸

Cílem zavedení Zelené karty zákonem č. 382/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony bylo motivování cizinců z třetích zemí k práci v České republice.

Institut Zelené karty již není součástí platné právní úpravy, když k 24. 6. 2014 byl tento typ povolení nahrazen tzv. zaměstnaneckou kartou. Tento institut v českém právním řádu setrval poměrně krátkou dobu, neboť byl implementován až v roce 2009. Po zavedení institutu zaměstnanecké karty pozbyla Zelená karta významu, neboť Zaměstnanecká karta plnila funkci Zelené karty a navíc zjednodušila proces vydání povolení, když odpadla povinnost mít povolení k pobytu.²⁹

Stejně jako Zaměstnanecká karta měla Zelená karta duální charakter, tedy Zelená karta sloužila jako povolení k dlouhodobému pobytu, tak i jako povolení k výkonu zaměstnání. Držitelem Zelené karty se mohl stát občan země, která byla uvedena v taxativním výčtu ve vyhlášce Ministerstva vnitra.³⁰

Zelené karty byly třech základních typů, typ A byl určen pro vysokoškolsky vzdělané zaměstnance nebo pro tzv. klíčový personál, typ B byl určen osobám s minimálně výučním listem a typ C pro ostatní nekvalifikované pracovníky. V případě Zelené karty typu A bylo možné udělit povolení na dobu maximálně 3 let, zatímco v případě typu B a C bylo možné udělit toto povolení na maximální dobu 2 let. Karty typu A i B bylo možné prodloužit na stejnou dobu

²⁸ *Zelené karty* [online]. [cit. 2017-03-19]. Dostupné z: www.mvcr.cz/soubor/32-zelene-karty-pdf.aspx

²⁹ ČIŽINSKÝ, P. *Analýza: Nová úprava pracovní migrace cizinců do ČR : Migrace Online* [online]. [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: <http://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/analyza-nova-uprava-pracovni-migrace-cizincu-do-cr>

³⁰ *461/2008 Sb. Vyhláška, kterou se stanoví seznam zemí, jejichž státní příslušníci jsou oprávněni požádat o vydání ..* [online]. [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2008-461>

jako je maximální doba pro jejich udělení. Výjimku tvořila karta typu C pro nekvalifikované pracovníky, kterou nebylo možné prodloužit.³¹

Nemožnost prodloužení Zelené karty u typu C, tedy u nekvalifikovaných pracovníků, souvisela se zaměstnaneckou politikou vlády, kdy cílem bylo přilákat do České republiky zejména vysoce kvalifikované, zejména vysokoškolsky vzdělané, pracovníky.

Pro vydání Zelené karty bylo třeba předložit platný cestovní doklad, fotografii pasového formátu, doklad o cestovním zdravotním pojištění společně s potvrzením o jeho zaplacení, doklady prokazující odbornou kvalifikaci či vzdělání, jenž vyžaduje pracovní místo, na které se uchazeč hlásí, ve výjimečných případech také předložení lékařské zprávy prokazující, že uchazeč netrpí závažnou nemocí.

Zároveň existuje také možnost zrušení Zelené karty, která může být zrušena i před uplynutím doby, na kterou byla vydána. Může se tak stát na vlastní žádost cizince. Nicméně není nutné se podrobněji zrušením Zelené karty zabývat, neboť v červnu 2017 vyprší platnost posledním kartám, které byly vydány na období 3 let ještě před zrušením institutu 24. 6. 2014.

3.2 Pobyť na území České republiky

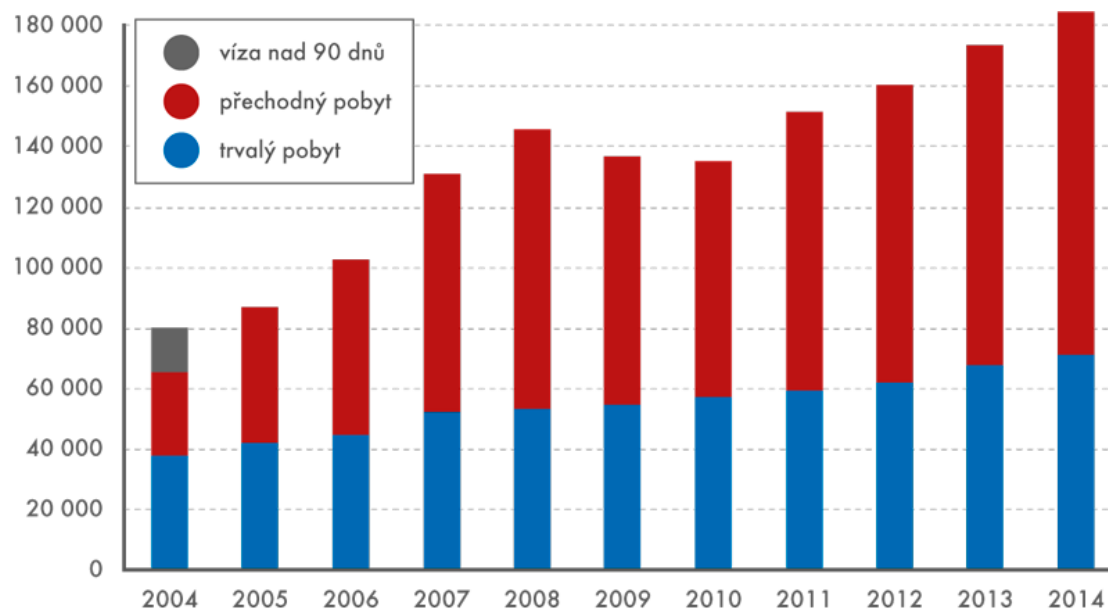
Základním právním předpisem, který upravuje problematiku pobytu cizinců na území České republiky je zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR. Tento zákon rozlišuje dva základní typy občanů - cizinců, kteří vstupují a pobývají na území České republiky. Mezinárodní právní úprava je obsažena ve Vízovém kodexu, Schengenské prováděcí úmluvě, Schengenském hraničním kodexu. Česká právní úprava obsažená v zákoně č. 326/1999 Sb., o

³¹ ČIŽINSKÝ, P. *Cizinecké právo: práva a povinnosti cizinců a jejich rodinných příslušníků při vstupu a pobytu na území ČR, jejich zaměstnávání a podnikání, zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, řízení a provozování vozidla, přístup ke vzdělání a studiu, rodinné soužití s cizinci, mezinárodní ochrana/azyl, státní občanství*. Praha: Linde Praha, 2012, str. 217 - 219. ISBN 978-80-7201-887-1.

pobytu cizinců. Jednou typem jsou občané Evropské unie, EHS a Švýcarska, a to včetně jejich rodinných příslušníků. Druhou skupinou jsou cizinci ze třetích zemí.

Z hlediska délky pobytu rozlišuje česká právní úprava dva různé pobytové stupně, a to pobyt přechodný nebo trvalý.

Tabulka č.2 Počet cizinců v České republice podle typu pobytu



zdroj: Chytil_graf1.png (PNG Image, 800 × 434 pixels) [online]. [cit. 2017-03-18]. Dostupné z: http://www.statistikaamy.cz/wp-content/uploads/2016/02/Chytil_graf1.png

V případě přechodného pobytu je možné pobývat v České republice bez víza, s vízem krátkodobým nebo vízem dlouhodobým, kromě víz rozlišitelných podle jejich délky rozeznáváme také víza diplomatická a zvláštní. Zároveň se tyto jednotlivé pobytové stupně liší rozsahem práv a povinností, kdy v případě vyššího pobytového stupně, je také vyšší rozsah práv a povinností, které náleží cizinci. Přechodným pobytům se zpravidla rozumí takový pobyt, jehož délka nepřekračuje více než 90 dnů.

Právo k přechodnému pobytu je založeno na základě vydání: povolení k přechodnému pobytu, krátkodobého víza, dlouhodobého víza, diplomatického víza, výjezdního příkazu, zvláštního víza nebo také existuje možnost bez víza. Přechodný pobyt je z hlediska počtu jeho držitelů je nejčastěji využívaným typem pobytu cizinců v České republice.

3.2.1 Občané EU , EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci

"Občan EU je občan Belgie, Bulharska, České republiky, Dánska, Estonska, Finska, Francie, Chorvatska, Irsko, Itálie, Kypru, Litvy, Lotyšska, Lucemburska, Maďarska, Malty, Německa, Nizozemska, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Rumunsko, Řecko, Slovensko, Slovinsko, Spojeného království Velké Británie a Severního Irsko, Španělsko a Švédsko. Obdobná práva se vztahují též na občany Islandu, Lichtenštejnska, Norska a Švýcarska."³²

Občané výše zmíněných států mohou pobývat na území České republiky libovolnou dobu, aniž by potřebovali jakékoli povolení. Jedinou povinností, která s pobytem na území ČR souvisí je povinnost nahlásit místo pobytu na příslušném oddělení cizinecké policie do 30 dnů od počátku pobytu na území ČR. Tato povinnost vzniká pouze v případě, kdy občan EU hodlá pobývat na území ČR po dobu delší než 30 dnů.

V případech, kdy občan EU z výše uvedených zemí hodlá pobývat na území ČR po dobu delší než 3 měsíce může požádat o povolení k přechodnému pobytu, neboť povolení k přechodnému pobytu je pro občana jediným dokladem, jenž obsahuje místo pobytu v ČR³³.

Současný právní stav týkající se pobytu občanů EU na území ČR vyplývá z druhého odstavce čl. 20 a čl. 21 SFEU, kde jsou každému občanovi zaručena práva svobody pohybu a pobytu na území ostatních členských států. Výše uvedená ustanovení jsou podrobněji upravena ve směrnici 2004/38/ES³⁴, ve které najdeme vymezení volného pohybu osob jako "...jednu ze základních svobod

³² *Občané EU a jejich rodinní příslušníci - Ministerstvo vnitra České republiky [online]. [cit. 2017-03-18]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/obcane-eu-a-jejich-rodinni-prislusnici.aspx>*

³³ Hlášení místa pobytu v ČR je nutné např. pro daňové přiznání

³⁴ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států, o změně nařízení (EHS) č. 1612/68 a o zrušení směrnic 64/221/EHS, 68/360/EHS, 72/194/EHS, 73/148/EHS, 75/34/EHS, 75/35/EHS, 90/364/EHS, 90/365/EHS a 93/96/EHS

vnitřního trhu, který zahrnuje prostor bez vnitřních hranic, ve kterém je v souladu se Smlouvou zajištěna tato svoboda"³⁵.

3.2.2 Občané třetích zemí

V případě občanů třetích zemí jsou povinnosti výrazně širší než v případě občanů EU. V České republice může cizinec pobývat pouze za účelem práce, vědeckého výzkumu či studia nebo sloučení s rodinou. V případě občanů třetích zemí cizinecký zákon rozděluje pobyt cizinců na území ČR na tři různé druhy, a to pobyt přechodný, dlouhodobý a trvalý.

V současné právní úpravě jsou možné čtyři různé typy pobytu na území České republiky, a to pobyt bez víza, pobyt na základě krátkodobého víza, pobyt na základě víza k pobytu nad 90 dnů, pobyt na základě povolení k dlouhodobému pobytu.

3.2.2.1 Pobyt bez víza

Přechodný pobyt bez víza je upraven v § 18 cizineckého zákona. Uvedené ustanovení cizineckého zákona rozděluje cizince do několika skupin.

První skupinou jsou ti cizinci, kterým je zaručeno zvýhodněné postavení na základě Nařízení Rady č. 539/2001³⁶. Vízová povinnost se netýká těch cizinců vymezených v příloze II.³⁷ výše uvedeného nařízení. Státy, které byly zařazeny do této přílohy byly vybrány na základě hospodářské vyspělosti, kulturních a společenských zvyků a bezpečnostních pravidel, například se jednalo o Spojené státy americké, Kanadu, Japonsko nebo Jižní Koreu.

³⁵ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států, o změně nařízení (EHS) č. 1612/68 a o zrušení směrnic 64/221/EHS, 68/360/EHS, 72/194/EHS, 73/148/EHS, 75/34/EHS, 75/35/EHS, 90/364/EHS, 90/365/EHS a 93/96/EHS.

³⁶ 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

³⁷ Příloha II. 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

Druhou skupinou jsou ti cizinci, jejichž pobyt na území České republiky souvisí se zadržením veřejnou mocí - jedná se tedy o cizince ve výkonu trestu odnětí svobody, výkonu vazby apod.

Třetí skupinou jsou ti cizinci, kteří jsou mladší 15 let a důvodem jejich pobytu je hospitalizování na našem území za situace, kdy cizinec, v jehož cestovním dokladu je osoba zapsána, opustil území České republiky. Dále do této skupiny patří ti nezletilí, kteří byli na základě předběžného opatření umístěni do zařízení pro děti vyžadující okamžitou pomoc, ústavu pro péči o děti případně svěřeni do péče fyzické osobě. Zároveň do této skupiny můžeme zařadit cizince, kteří mají bydliště v jiném členském státě EU, navštěvují školské zařízení ve svém domovském státě, a do České republiky přicestovali na školní výlet.

3.2.2.2 Pobyt na základě krátkodobého víza

Krátkodobé vízum bývá někdy nazýváno jako tzv. Schengenské vízum, neboť držitele víza opravňuje k pobytu na území celého schengenského prostoru, a to po dobu na kterou bylo vízum vydáno. Právní úprava krátkodobých víz se řídí Vízovým kodexem³⁸, Schengenským hraničním kodexem³⁹ a nařízením Rady č. 539/2001⁴⁰. Vydávání víz je svěřeno zastupitelskému úřadu v daném státě. Samotné vydání víza je podmíněno splněním podmínek stanovených ve Vízovém kodexu, základními podmínkami jsou sdělení zamýšleného účelu a podmínek pobytu, doložení záměru opustit Českou republiku nebo schengenský prostor před datem skončení víza, doložení zajištění finančních prostředků na obživu a také žadatel nesmí představovat bezpečnostní riziko pro země schengenského prostoru nebo riziko nedovoleného přistěhovalectví. Schengenské vízum může být vydáno

³⁸ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 810/2009, ze dne 13. července 2009, o kodexu Společenství o vízech

³⁹ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2016/399 ze dne 9. března 2016, kterým se stanoví kodex Unie o pravidlech upravujících přeshraniční pohyb osob

⁴⁰ 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

také za účelem zaměstnání, v případě že žadateli vydáno povolení k zaměstnání vyžadované zákonem o zaměstnanosti. Krátkodobé vízum lze udělit maximálně na dobu pěti let, kdy se může jednat o jednorázové, dvourázové nebo vícerázové vízum.⁴¹

3.2.2.3 Pobyt na základě víza k pobytu nad 90 dnů

Toto vízum je udělováno těm cizincům, kteří mají v úmyslu pobývat na území České republiky po dobu delší než 90 dnů. Žádost o dlouhodobé vízum je možné podat na každém zastupitelském úřadě České republiky ve státě, jehož je žadatel občanem nebo ve státě, ve kterém má žadatel povolen dlouhodobý či trvalý pobyt.⁴²

Rozlišujeme šest základních účelů, pro které je vízum vystavováno. Jedná se o účel studia, zaměstnání, podnikání, rodinný účel, účel pozvání nebo účel kulturní. V případě studijního účelu musejí o vízum zažádat ti cizinci, jejichž předpokládaná doba studia je delší než 3 měsíce, kdy se jedná o vzdělávání na základní, střední škole nebo konzervatoři. V tomto případě je dlouhodobé vízum vydáváno na dobu, která se překrývá s dobou studia, nejdéle však na dobu 1 roku. Vydání dlouhodobého víza za účelem zaměstnání v České republice existovalo do 24. 6. 2014, kdy možnost zažádat si o dlouhodobé vízum za účelem zaměstnání zanikla, neboť tento typ víza byl nahrazen tzv. zaměstnaneckou kartou. Ostatní účely nemají žádná specifika, na rozdíl od výše podrobněji popsaných účelů.⁴³⁴⁴

⁴¹ Schengenské vízum za účelem zaměstnání | Velvyslanectví České republiky v Moskvě [online].

[cit. 2017-03-19]. Dostupné z:

http://www.mzv.cz/moscow/cz/viza_a_konzularni_informace/volby_2010/shengenske_vizum/schengenske_vizum_za_ucelem_zamestnani.html

⁴² Vízum k pobytu nad 90 dnů (dlouhodobé) - Ministerstvo vnitra České republiky: Vízum k pobytu nad 90 dnů (dlouhodobé) [online]. [cit. 2017-03-21]. Dostupné z:

<http://www.mvcr.cz/clanek/vizum-k-pobytu-nad-90-dnu-dlouhodobem.aspx?q=Y2hudW09MQ%3d%3d>

⁴³ Vízum k pobytu nad 90 dnů (dlouhodobé) - Ministerstvo vnitra České republiky: Účel studium [online]. [cit. 2017-03-21]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/vizum-k-pobytu-nad-90-dnu-dlouhodobem.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

Platnost dlouhodobého víza je vždy nejdéle na dobu 1 roku, s platností víza je většinou spojován den vyznačení víza zastupitelským úřadem a vyznačená délka pobytu začíná běžet dnem vstupu na území České republiky. Délka pobytu je posuzována také s ohledem na to, zda-li cizinec přicestuje přímo do České republiky nebo do České republiky přicestuje přes území schengenského prostoru, kdy doba, kterou stráví na území schengenského prostoru se nezapočítává do délky pobytu podle platnosti víza k dlouhodobému pobytu.⁴⁵

Tento typ víza lze opakovaně prodloužit, a to v případech, kdy účel pobytu je stejný jako v případě prvního vydání víza. Stejně jako v případě prvního vydání je doba, na kterou lze opakovaně prodloužit vízum stanovena na dobu jednoho roku.⁴⁶

3.2.2.4 Pobyt na základě povolení k dlouhodobému pobytu

Zažádat o povolení k dlouhodobému pobytu mohou ti cizinci, kteří již pobývají na území České republiky na základě víza k pobytu nad 90 dnů - dlouhodobého víza, a zároveň zde hodlají pobývat i nadále, ale stále na přechodnou dobu.

⁴⁴ *Vízum k pobytu nad 90 dnů (dlouhodobé) - Ministerstvo vnitra České republiky: Účel zaměstnání* [online]. [cit. 2017-03-21]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/vizum-k-pobytu-nad-90-dnu-dlouhodobem.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>

⁴⁵ *Vízum k pobytu nad 90 dnů (dlouhodobé) - Ministerstvo vnitra České republiky: Platnost víza a délka pobytu* [online]. [cit. 2017-03-21]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/vizum-k-pobytu-nad-90-dnu-dlouhodobem.aspx?q=Y2hudW09MTA%3d>

⁴⁶ *Vízum k pobytu nad 90 dnů (dlouhodobé) - Ministerstvo vnitra České republiky: Prodloužení doby platnosti víza a doby pobytu na území na vízum k pobytu nad 90 dnů* [online]. [cit. 2017-03-21]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/vizum-k-pobytu-nad-90-dnu-dlouhodobem.aspx?q=Y2hudW09OQ%3d%3d>

4 Správní delikty a kontrolní činnost u nelegálního zaměstnávání cizinců

Skutková podstata přestupků a správních deliktů je upravena v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v paragrafech 139 až 141. Správního deliktu se jako zaměstnanci mohou dopustit fyzické osoby, správního deliktu jako zaměstnavatelé se mohou dopustit právnické osoby i fyzické osoby.

V oblasti nelegální práce se fyzická osoba může dopustit správního deliktu zejména výkonem nelegální práce, dále také zprostředkováním zaměstnání bez povolení, umožněním výkonu práce bez povolení nebo nesplněním oznamovací povinnosti. Za výše uvedené přestupky lze fyzické osobě uložit pokutu až do výše 100 000 Kč.⁴⁷

Jako zaměstnavatel se správního deliktu může dopustit jak právnická osoba tak i podnikající fyzická osoba. Konkrétně se jedná o delikty zprostředkování zaměstnání bez povolení, umožnění výkonu nelegální práce či nesplnění oznamovací povinnosti. Za tyto delikty lze uložit až do výše 2 000 000 Kč.⁴⁸

Na vyšší pokut v případě fyzických osob jako zaměstnanců a právnických osob či podnikajících fyzických osob jako zaměstnavatelů lze nalézt značný nepoměr mezi maximální výší uložených pokut. Tento nepoměr vychází především z odlišné role zaměstnance a zaměstnavatele. Zatímco v případě zaměstnavatele se jedná o aktivní jednání, kdy si je svého jednání plně vědom a provádí nelegální zaměstnávání záměrně, tak v případě zaměstnance je to často odlišné. Nelegální zaměstnanci na území České republiky si často ani neuvědomují, že se svým jednáním dopouštějí porušení právních předpisů, neboť mají často velmi nízké právní povědí a také jim brání jazyková bariéra. Z těchto důvodů je cizincům, kteří se dopustili správního deliktu, velmi často nabízena pomoc ze strany státu a snaha o legalizaci jejich práce případně také pobytu.

⁴⁷ § 139 odst. 1 a 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

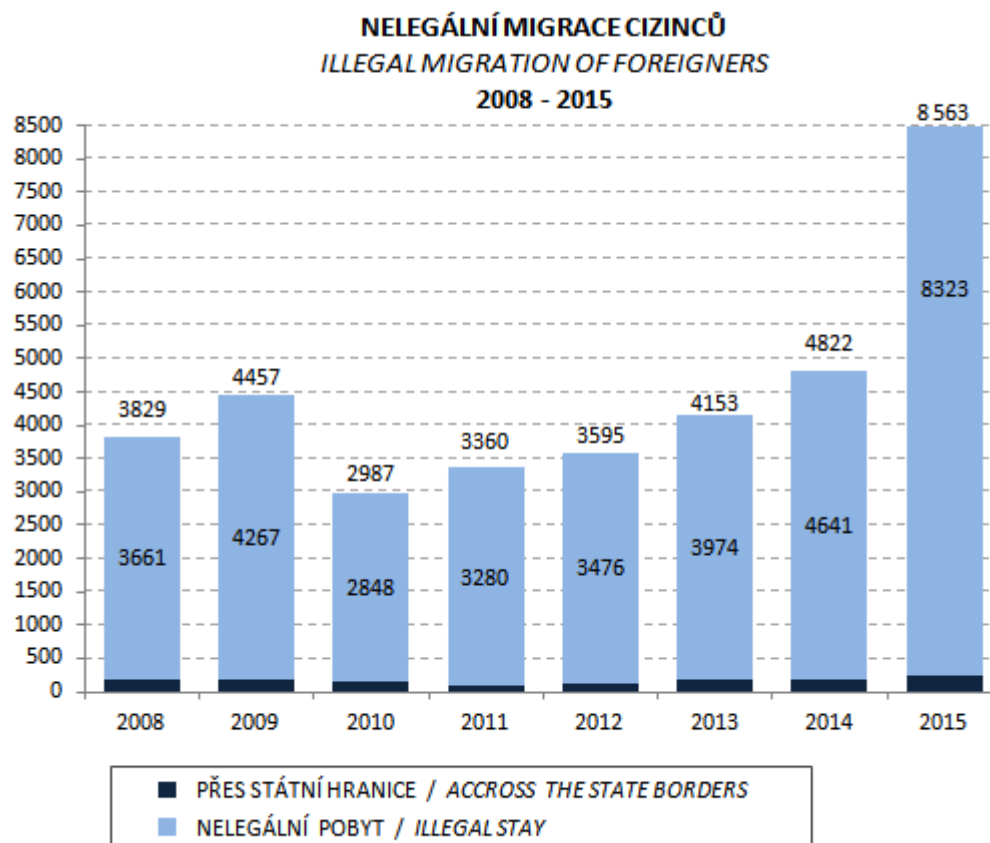
⁴⁸ § 140 odst. 1 a 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Ačkoliv to na první pohled nemusí vypadat, tak nelegální zaměstnání cizinců významným způsobem poškozují ekonomické zájmy České republiky. Poškození ekonomických zájmů států je poškozování všech jeho občanů, pro případ této práce se jedná o poškozování těch zaměstnanců a zaměstnavatelů, kteří řádně plní svoji daňovou povinnost apod.

Velkým problémem je také zjišťování nelegálního zaměstnávání, kdy na rozdíl od legálních činností, u kterých existují statistické údaje zajišťované prostřednictvím Českého statistického úřadu, tak u nelegální činnosti není možné vždy zcela komplexně zmapovat situace v dané problematice. Blíže tomu odpovídá podkapitola "Kontrolní činnost v oblasti zaměstnávání cizinců", kdy jsou vždy uvedeny údaje jen z provedených kontrol a následné údaje jsou pouze výsečí z celkového počtu, a to jak u samotných cizinců, tak v případě pozitivních nálezů, kdy kontrolní složky naleznou případy nelegálního zaměstnávání nebo dokonce nelegálních pobytů.

Vývoje nelegální migrace cizinců blíže ilustruje tabulka č. 3, ze které můžeme zjistit jak nelegální pobyt cizinců, tak i přeshraniční pohyb cizinců. Je zde vidět, že počet osob pobývajících na území České republiky neustále roste. Zároveň se v tabulce projevil vliv ekonomické krize mezi roky 2009 a 2010 a následně počátek tzv. migrační krize v roce 2015 oproti roku 2014.

Tabulka č. 3 Přehled vývoje nelegální migrace cizinců



zdroj: -1454810240.png (PNG Image, 534 × 448 pixels) [online]. [cit. 2017-03-18]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/28532303/-1454810240.png/c2de6e71-9408-49da-acf6-91e384db7eac?version=1.0&t=1485254203849>

4.1 Kontrolní činnost v oblasti zaměstnávání cizinců

Za rok 2010 bylo v České republice provedeno celkem 1660 kontrol, ze kterých bylo 640 pozitivních⁴⁹. Ze všech kontrol provedla Celní správa samostatné kontroly v počtu 1041, ze kterých bylo 363 pozitivních. Ze všech kontrol bylo zjištěno celkem 2008 cizinců porušujících zákon o zaměstnanosti, navíc dokonce 54 cizinců nemělo platné povolení k pobytu na území ČR.⁵⁰

⁴⁹ pozitivní = podezření z porušení

⁵⁰ 2010.pdf: *Kontroly v oblasti zaměstnávání cizinců za rok 2010* [online]. [cit. 2017-03-21]. Dostupné z:

V roce 2011 bylo provedeno celkem 1752 kontrol, ze kterých bylo 702 provedeno s pozitivním výsledkem. Z celkového počtu kontrol jich bylo provedeno 1033 samostatně Celní správou a ve 412 případech s pozitivním výsledkem. Celkem bylo zkontrolováno 4520 cizinců, kdy došlo k 1229 pozitivním výsledkům. U občanů členských zemí EU byla kontrola provedena u 3123 občanů a s pozitivním výsledkem skončilo 1631 občanů, u kterých zaměstnavatel nesplnil oznamovací povinnost.⁵¹

V roce 2012 byl počet provedených kontrol 1329, ze kterých bylo 542 kontrol pozitivních. Na těchto kontrolách se 1021 podílela Celní správa s pozitivním výsledkem u 395. Cizinců bylo celkem zkontrolováno 2904, kdy u 630 z nich byl zjištěn pozitivní výsledek. Zkontrolovaných občanů EU bylo v daném roce 2023 a dokonce více než polovina z nich skončila s pozitivním výsledkem, konkrétně 1074 bylo pozitivních.⁵²

V roce 2013 bylo provedeno 941 kontrol a nadpoloviční většina byla pozitivní, konkrétně 511 kontrol skončilo s pozitivním výsledkem. Samostatné kontroly Celní správy byly provedeny v počtu 681, ze kterých bylo 353 pozitivních. Zkontrolovaných cizinců bylo 2354, ze kterých bylo jen 464 pozitivních. U občanů EU byly provedeny kontroly u 2009 občanů, kde u více než 3/4 byly kontroly pozitivní.⁵³

<https://www.celnisprava.cz/cz/statistiky/Kontroly%20v%20oblasti%20neleglnho%20zamstnvn%20cizinc/2010.pdf>

⁵¹ *2011.pdf: Kontroly v oblasti zaměstnávání cizinců za rok 2011* [online]. [cit. 2017-03-21].

Dostupné z:

<https://www.celnisprava.cz/cz/statistiky/Kontroly%20v%20oblasti%20neleglnho%20zamstnvn%20cizinc/2011.pdf>

⁵² *2012.pdf: Kontroly v oblasti zaměstnávání cizinců za rok 2012* [online]. [cit. 2017-03-21].

Dostupné z:

<https://www.celnisprava.cz/cz/statistiky/Kontroly%20v%20oblasti%20neleglnho%20zamstnvn%20cizinc/2012.pdf>

⁵³ *2013.pdf: Kontroly v oblasti zaměstnávání cizinců za rok 2013* [online]. [cit. 2017-03-21].

Dostupné z:

<https://www.celnisprava.cz/cz/statistiky/Kontroly%20v%20oblasti%20neleglnho%20zamstnvn%20cizinc/2013.pdf>

V roce 2014 bylo provedeno 980 kontrol, u kterých 542 skončilo s pozitivním výsledkem. Celní správa se na provedených kontrolách podílela 739 kontrolami, ze kterých 386 bylo pozitivních. Počet zkontrolovaných cizinců dosáhl počtu 2125, kdy pouze 374 u zkontrolovaných cizinců skončila kontrola s pozitivním výsledkem. Ve sledovaném období byl poprvé počet zkontrolovaných občanů EU vyšší než zkontrolovaný počet cizinců, kdy zkontrolovaných cizinců bylo jen 2125, zatímco počet zkontrolovaných občanů EU byl 3087. S pozitivním výsledkem z výše uvedených kontrol skončilo 374 cizinců a 2129 občanů.⁵⁴

V průběhu roku 2015 bylo provedeno 931 kontrol, kdy nadpoloviční většina byla pozitivní, konkrétně 549 kontrol. Celní správa se na všech kontrolách podílela významným podílem, neboť uskutečnila 729 kontrol, ze kterých 422 skončilo s pozitivním výsledkem. Cizinců bylo zkontrolováno 1810 a 232 z nich mělo pozitivní výsledek kontroly. Celkem bylo zkontrolováno 2574 občanů EU, u kterých 1408 občanů byla kontrola pozitivní.⁵⁵

V roce 2016 bylo celkem provedeno 794 kontrol, z nichž bylo 494 provedeno s pozitivním výsledkem. Celní správa z výše uvedeného počtu provedla samostatně 478 kontrol s 287 pozitivními výsledky. Kontroly byly prováděny u občanů z třetích zemí, tak i u občanů Evropské unie. Stejně jako v roce 2015 byl vyšší počet zkontrolovaných občanů Evropské unie, než cizinců ze třetích zemí. Konkrétně bylo provedeno 1843 kontrol u cizinců z třetích zemí, u kterých se jednalo o 528 s pozitivním výsledkem. U občanů EU došlo k 2074 kontrolovaným osobám, u kterých došlo k 1229 pozitivním výsledkům kontrol.⁵⁶

⁵⁴ *2014.pdf: Kontroly v oblasti zaměstnávání cizinců za rok 2014* [online]. [cit. 2017-03-21].

Dostupné z:

<https://www.celnisprava.cz/cz/statistiky/Kontroly%20v%20oblasti%20neleglnho%20zamstnvn%20cizinc/2014.pdf>

⁵⁵ *Webová stránka: Kontroly v oblasti zaměstnávání cizinců za rok 2015* [online]. [cit. 2017-03-21].

Dostupné z:

<https://www.celnisprava.cz/cz/statistiky/Kontroly%20v%20oblasti%20neleglnho%20zamstnvn%20cizinc/2015.pdf>

⁵⁶ *2016.pdf: Kontroly v oblasti zaměstnávání cizinců za rok 2016* [online]. [cit. 2017-03-26].

Dostupné z:

<https://www.celnisprava.cz/cz/statistiky/Kontroly%20v%20oblasti%20neleglnho%20zamstnvn%20cizinc/2016.pdf>

Na základě výše uvedených údajů z let 2010 až 2016 je možné vysledovat několik trendů v oblasti kontrol prováděných vůči cizincům či občanům EU. Výrazně se snížil počet provedených kontrol, kdy klesnul z původní hodnoty 1660, resp. nejvyšší hodnoty 1752 v roce 2011, na 794. Na druhou stranu počet provedených kontrol neznamenal stejný pokles v počtu pozitivních kontrol. Zatímco v případě provedených kontrol se jejich počet v průběhu šesti let snížil na necelých 48 %, tak počet pozitivních kontrol klesl pouze na 77 %. Stejně tak je také dobré porovnat údaje o počtu zkontrolovaných cizinců z třetích zemí a občanů EU. V prvním případě, u cizinců z třetích zemí, se jejich počet významně snížil z původních 4520 (rok 2011) na 1843 cizinců, jedná se tedy o pokles na 40 % původní hodnoty. Obdobné snížení lze nalézt také u občanů EU, kdy z původních 3123 (rok 2011) se počet kontrolovaných snížil na 2074, což znamenalo pokles na 66 % původních zkontrolovaných občanů.

Nejvýznamnějším faktem z výše uvedených údajů je skutečnost, kdy došlo ke změně poměru kontrolovaných jedinců. Zatímco původně významně převažovali mezi kontrolovanými jedinci ze třetích zemí oproti občanům EU, v posledních několika letech jsou výsledky zcela opačné a převažovanými kontrolovanými osobami jsou občané EU. Jedním z důvodů této změny je také rozšiřování Evropské unie, kdy se postupně česká Celní správa zaměřuje více na občany EU, ačkoliv se jedná o občany stejných států jako v předchozích letech. Vliv může mít rozšíření v roce 2007 o Rumunsko a Bulharsko a také o Chorvatsko v roce 2013.

Závěr

Zaměstnávání cizinců bylo a je stále aktuálním tématem. Ačkoliv se to pro mnoho lidí může zdát jako věc minulá, opak je pravdou. Výrazně se během necelého čtvrt století proměnila struktura poptávané pracovní síly.

Zatímco v devadesátých letech se jednalo zejména o nekvalifikovanou pracovní sílu a poptávka byla uspokojována ze zemí bývalého východního bloku, tak v současné době je situace diametrálně odlišná. Poptávka po nekvalifikované pracovní síle, kdy jsou tito pracovníci preferováni pouze na základě nižších mzdových požadavků, stále trvá. Tato poptávka setrvává zejména v úrovni šedé ekonomiky, tedy kdy se jedná o nelegální zaměstnávání. Významnou složkou v současné poptávce po pracovní síle jsou odborně kvalifikovaní pracovníci či specialisté ve svých oborech. Tato změna v poptávce je částečně způsobena přeměnou české ekonomiky, kdy došlo k zvýšení podílu služeb na hrubém domácím produktu (HDP) a naopak ke snížení podílu výrobní sféry na HDP.

Vstup České republiky do Evropské unie znamenal značnou liberalizaci českého pracovního trhu. Jednak byl umožněn snažší vstup na náš pracovní trh, ale na druhou stranu to znamenalo odchod české kvalifikované pracovní síly na západní pracovní trhy.

Cílem práce bylo rozebrat a blíže analyzovat problematiku zaměstnávání cizinců v České republice. V práci najdeme nastínění historického vývoje až po současnou právní úpravu, která je rozčleněna na dvě podkapitoly rozebírající právní úpravu oprávnění k výkonu zaměstnání a právní úpravu pobytu na území ČR. Závěrečná kapitola práce se zabývá správními delikty a prováděnou kontrolní činností u nelegálního zaměstnávání v letech 2010 až 2016.

Velkým problémem u zaměstnávání cizinců je legislativní roztříštěnost do značného množství právních předpisů. Dalším problémem je absence definice pojmu zaměstnávání v českém právním řádu. Kromě problematické právní úpravy a značně administrativně náročného procesu vyřizování povolení k zaměstnání v ČR, je pro cizince velkým problémem zejména jazyková bariéra. Na druhou stranu administrativní složitost neodrazuje české firmy od zaměstnávání cizinců,

neboť i přes tuto složitost, je jejich zaměstnávání z ekonomického hlediska výhodným.

V souvislosti se současnou migrační krizí se v České republice mezi občany zvyšuje negativní vztah nejen k migrantům, ale také k zaměstnancům již pracujícím na našem území. Častým důvodem negativního vztahu českých občanů k cizincům je mylná představa, že cizinci zabírají pracovní místa českých občanů. Přestože se současná míra nezaměstnanosti pohybuje kolem 5 %, tak se z většiny jedná o dobrovolnou nezaměstnanost, kdy jedinci aktivně práci nehledají a svoji nezaměstnanost nijak neřeší. Zaměstnavatelé pak hledají zaměstnance i mimo Českou republiku. Důvodem proč jsou často zaměstnáváni je nedostatek pracovní síly v daném oboru. V současné době český trh práce postrádá odborníky v technických oborech, zejména elektrotechnika nebo doprava, se stejným nedostatkem se setkáváme také v lékařství a zdravotnických pomocných profesích.

Do budoucna by čeští zákonodárci měli svoji činnost zaměřit na snížení administrativní zátěže a zjednodušení přístupu na český pracovní trh. S případnou liberalizací legislativy v oblasti zaměstnávání by se také měla změnit jak legislativa, tak i kontrolní činnost, v oblasti migrace, zejména s ohledem na migrační krizi v EU a nelegální migraci na její území.

Cizojazyčné resumé

Bachelor thesis "The Employment of Foreigners" focuses on the historical and current description of the problems of employment and with it related residence of foreigners. In the introduction of the thesis the basic concepts connected to the issue are discussed in detail, which serves to introduce the employment of foreigners both to experts and the general public. The thesis tries to briefly outline the history of employing foreigners from the beginning of the independent Czechoslovak state over a period of totality to the formation of the Czech Republic. The major point is the analysis of work legislation in the Czech Republic in two subchapters. The first subchapter deals with the area of work permit and the second one focuses on the residence of foreigners from the EU and from third countries in the Czech Republic. The final chapter is trying to analyse the administrative misdemeanour and inspection activities related to illegal employment.

Zdroje

Zákony:

- 1) Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2016/399 ze dne 9. března 2016, kterým se stanoví kodex Unie o pravidlech upravujících přeshraniční pohyb osob
- 2) Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 810/2009, ze dne 13. července 2009, o kodexu Společenství o vízech
- 3) 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
- 4) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států, o změně nařízení (EHS) č. 1612/68 a o zrušení směrnic 64/221/EHS, 68/360/EHS, 72/194/EHS, 73/148/EHS, 75/34/EHS, 75/35/EHS, 90/364/EHS, 90/365/EHS a 93/96/EHS
- 5) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- 6) Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR
- 7) Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- 8) Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Monografie:

- 1) BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 3., doplněné a přepracované vydání Praha: C.H. Beck, 2007. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7179-672-5.

2) BOUŠKOVÁ, P. a kol. Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny: z hlediska zaměstnanosti, pracovněprávních vztahů a volby práva, povolení pobytu cizinců na území ČR, nemocenského pojištění, zdravotního pojištění, důchodového pojištění, zdaňování příjmů. Olomouc: ANAG, 2005. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 80-7263-350-3.

3) ČIŽINSKÝ, Pavel. Cizinecké právo: práva a povinnosti cizinců a jejich rodinných příslušníků při vstupu a pobytu na území ČR, jejich zaměstnávání a podnikání, zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, řízení a provozování vozidla, přístup ke vzdělání a studiu, rodinné soužití s cizinci, mezinárodní ochrana/azyl, státní občanství. Praha: Linde Praha, 2012. ISBN 978-80-7201-887-1.

4) DRBOHLAV, Dušan. Nelegální ekonomické aktivity migrantů: (Česko v evropském kontextu). Praha : Karolinum, 2008. ISBN 9788024615523.

5) LINHART, Jiří. Velký sociologický slovník. Praha: Karolinum, 1996, s. 627. Beckovy právnické učebnice. ISBN 80-7184-310-5.

6) PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4.

7) ROUBÍČEK, Vladimír. Úvod do demografie. Praha: Codex Bohemia, 1997. Beckovy právnické učebnice. ISBN 80-85963-43-4.

8) STEINICHOVÁ, Ladislava. Zaměstnávání cizinců před vstupem ČR do EU. Praha: Pragoeduca, 2003. ESO (Pragoeduca). ISBN 80-7310-011-8.

Elektronické dokumenty:

1) 2010.pdf: Kontroly v oblasti zaměstnávání cizinců za rok 2010 [online]. [cit. 2017-03-21]. Dostupné z:

<https://www.celnisprava.cz/cz/statistiky/Kontroly%20v%20oblasti%20neleglnho%20zamstnvn%20cizinc/2010.pdf>

2) 2011.pdf: Kontroly v oblasti zaměstnávání cizinců za rok 2011 [online]. [cit. 2017-03-21]. Dostupné z:

<https://www.celnisprava.cz/cz/statistiky/Kontroly%20v%20oblasti%20neleglnho%20zamstnvn%20cizinc/2011.pdf>

3) 2012.pdf: Kontroly v oblasti zaměstnávání cizinců za rok 2012 [online]. [cit. 2017-03-21]. Dostupné z:

<https://www.celnisprava.cz/cz/statistiky/Kontroly%20v%20oblasti%20neleglnho%20zamstnvn%20cizinc/2012.pdf>

4) 2013.pdf: Kontroly v oblasti zaměstnávání cizinců za rok 2013 [online]. [cit. 2017-03-21]. Dostupné z:

<https://www.celnisprava.cz/cz/statistiky/Kontroly%20v%20oblasti%20neleglnho%20zamstnvn%20cizinc/2013.pdf>

5) 2014.pdf: Kontroly v oblasti zaměstnávání cizinců za rok 2014 [online]. [cit. 2017-03-21]. Dostupné z:

<https://www.celnisprava.cz/cz/statistiky/Kontroly%20v%20oblasti%20neleglnho%20zamstnvn%20cizinc/2014.pdf>

6) 2016.pdf: Kontroly v oblasti zaměstnávání cizinců za rok 2016 [online]. [cit. 2017-03-26]. Dostupné z:

<https://www.celnisprava.cz/cz/statistiky/Kontroly%20v%20oblasti%20neleglnho%20zamstnvn%20cizinc/2016.pdf>

7) 326/1999 Sb. Zákon o pobytu cizinců na území ČR [online]. [cit. 2017-03-10]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-326>

8) 461/2008 Sb. Vyhláška, kterou se stanoví seznam zemí, jejichž státní příslušníci jsou oprávněni požádat o vydání .. [online]. [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2008-461>

9) Analýza: Nová úprava pracovní migrace cizinců do ČR : Migrace Online [online]. [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: <http://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/analyza-nova-uprava-pracovni-migrace-cizincu-do-cr>

10) Demografický informační portál Migrace [online]. [cit. 2017-03-10]. Dostupné z:

http://www.demografie.info/?cz_migrace=&PHPSESSID=dccb9f08e8cd6c53567572514dcb43d1

11) Migrace - Ministerstvo vnitra České republiky [online]. [cit. 2017-03-18]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/migrace-novy-clanek-890951.aspx?q=Y2hudW09OQ%3D%3D>

12) Modrá karta - Ministerstvo vnitra České republiky: Rozhodnutí o neudělení povolení k dlouhodobému pobytu – modrá karta [online]. [cit. 2017-03-21]. Dostupné z:

<http://www.mvcr.cz/clanek/modra-karta.aspx?q=Y2hudW09NQ%3d%3d>

13) Občané EU a jejich rodinní příslušníci - Ministerstvo vnitra České republiky [online]. [cit. 2017-03-18]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/obcane-eu-a-jejich-rodinni-prislusnici.aspx>

14) Schengenské vízum za účelem zaměstnání | Velvyslanectví České republiky v Moskvě [online]. [cit. 2017-03-19]. Dostupné z:

http://www.mzv.cz/moscow/cz/viza_a_konzularni_informace/volby_2010/schengenske_vizum/schengenske_vizum_za_ucelem_zamestnani.html

15) Vízum k pobytu nad 90 dnů (dlouhodobé) - Ministerstvo vnitra České republiky: Platnost víza a délka pobytu [online]. [cit. 2017-03-21]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/vizum-k-pobytu-nad-90-dnu-dlouhodate.aspx?q=Y2hudW09MTA%3d>

16) Vízum k pobytu nad 90 dnů (dlouhodobé) - Ministerstvo vnitra České republiky: Účel studium [online]. [cit. 2017-03-21]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/vizum-k-pobytu-nad-90-dnu-dlouhodate.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

17) Vízum k pobytu nad 90 dnů (dlouhodobé) - Ministerstvo vnitra České republiky: Účel zaměstnání [online]. [cit. 2017-03-21]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/vizum-k-pobytu-nad-90-dnu-dlouhodate.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>

18) Vízum k pobytu nad 90 dnů (dlouhodobé) - Ministerstvo vnitra České republiky: Prodloužení doby platnosti víza a doby pobytu na území na vízum k pobytu nad 90 dnů [online]. [cit. 2017-03-21]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/vizum-k-pobytu-nad-90-dnu-dlouhodobem.aspx?q=Y2hudW09OQ%3d%3d>

19) Vízum k pobytu nad 90 dnů (dlouhodobé) - Ministerstvo vnitra České republiky: Vízum k pobytu nad 90 dnů (dlouhodobé) [online]. [cit. 2017-03-21]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/vizum-k-pobytu-nad-90-dnu-dlouhodobem.aspx?q=Y2hudW09MQ%3d%3d>

20) Webová stránka: Kontroly v oblasti zaměstnávání cizinců za rok 2015 [online]. [cit. 2017-03-21]. Dostupné z:

<https://www.celnisprava.cz/cz/statistiky/Kontroly%20v%20oblasti%20neleglnho%20zamstnvn%20cizinc/2015.pdf>

21) Zaměstnanecká karta - Ministerstvo vnitra České republiky [online]. [cit. 2017-03-05]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx>

22) Zaměstnanecká karta - Ministerstvo vnitra České republiky [online]. [cit. 2017-03-05]. Dostupné z:

<http://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

23) Zelené karty [online]. [cit. 2017-03-19]. Dostupné z:

www.mvcr.cz/soubor/32-zelene-karty-pdf.aspx

Tabulky a grafy

Graf č. 1 Složení cizinců v České republice (2014)

Tabulka č.1 Přehled vývoje počtu občanů ukrajinské národnosti v ČR

Tabulka č. 2 Počet cizinců v České republice podle typu pobytu

Tabulka č. 3 Přehled vývoje nelegální migrace cizinců

