

**Západočeská univerzita v Plzni**

**Fakulta právnická**

**Katedra veřejné správy**

# **DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**Zaměstnávání cizinců v České republice**

**Předkládá: Bc. Petra Šilhová**

**Vedoucí diplomové práce: Mgr. Helena Sequensová**

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2020/2021

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Bc. Petra ŠILHOVÁ**  
Osobní číslo: **R19N0050P**  
Studijní program: **N0421A220001 Veřejná správa**  
Studijní obor: **Veřejná správa**  
Téma práce: **Zaměstnávání cizinců v České republice**  
Zadávací katedra: **Katedra veřejné správy**

### Zásady pro vypracování

#### *OBSAH:*

#### FORMY POBYTU CIZINCE V ČR

- Legální/nelegální pobyt
- Cizinci v režimu cizineckého zákona

#### PRÁVNÍ ÚPRAVA ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ V ČESKÉ REPUBLICE

- Zákon o pohybu cizinců na území ČR
- Zákon o zaměstnanosti
- Právní úprava povolení k zaměstnání
- Zákoník práce

Rozsah diplomové práce:  
Rozsah grafických prací:  
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**

Seznam doporučené literatury:  
viz zvláštní seznam

Vedoucí diplomové práce: **Mgr. Helena Sequensová**  
Katedra veřejné správy

Datum zadání diplomové práce: **29. března 2020**  
Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2021**

JUDr. Petra HRUBÁ SMRŽOVÁ, Ph.D. (v.z.)



**JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.**  
děkan



**JUDr. Tomáš Louda, CSc.**  
vedoucí katedry

V Plzni dne 25. srpna 2020

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci na téma *Zaměstnávání cizinců v České republice* zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.

V Plzni, dne

-----  
Bc. Petra Šilhová

## **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí diplomové práce Mgr. Heleně Sequensové za cenné profesionální rady, věcné připomínky a metodické vedení práce. Poděkování dále patří mé rodině za nikdy nekončící podporu a motivaci, které se velice vážím.

## Obsah

ÚVOD .....	7
<b>1 VYMEZENÍ OBECNÝCH POJMŮ .....</b>	<b>10</b>
1.1 CIZINEC .....	10
1.2 STÁTNI OBČANSTVÍ .....	11
1.3 OBČANSTVÍ EVROPSKÉ UNIE .....	12
1.4 EKONOMICKÝ MIGRANT .....	13
<b>2 ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ Z EU, EHP, ŠVÝCARSKA A JEJICH RODINNÝCH PŘÍSLUŠNÍKŮ .....</b>	<b>15</b>
2.1 OBČANÉ EU, EHP, ŠVÝCARSKA A JEJICH RODINNÍ PŘÍSLUŠNÍCI .....	15
2.2 RODINNÍ PŘÍSLUŠNÍCI OBČANŮ EU .....	17
2.2 DRUHY POBYTŮ NA ÚZEMÍ ČR .....	19
2.2.1 <i>Potvrzení o přechodném pobytu</i> .....	19
2.2.2 <i>Povolení k přechodnému pobytu</i> .....	21
2.2.3 <i>Povolení k trvalému pobytu</i> .....	21
2.3 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OBČANŮ EU A JEJICH RODINNÝCH PŘÍSLUŠNÍKŮ .....	23
2.4 BREXIT .....	23
<b>3 ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ Z TŘETÍCH ZEMÍ .....</b>	<b>25</b>
3.1 OBČAN TŘETÍ ZEMĚ .....	25
3.2 DRUHY POBYTŮ NA ÚZEMÍ ČR .....	27
3.2.1 <i>Krátkodobý pobyt</i> .....	27
3.2.2 <i>Dlouhodobé vízum</i> .....	28
3.2.3 <i>Dlouhodobý pobyt</i> .....	28
3.2.4 <i>Trvalý pobyt</i> .....	29
3.3 VSTUP OBČANŮ TŘETÍCH ZEMÍ NA TRH PRÁCE .....	30
3.4 ZAMĚSTNANECKÁ KARTA .....	31
3.4.1 <i>Oznámení pracovního místa</i> .....	32
3.4.2 <i>Žádost o vydání zaměstnanecké karty</i> .....	33
3.4.3 <i>Udělení zaměstnanecké karty</i> .....	34
3.4.4 <i>Prodloužení zaměstnanecké karty</i> .....	37
3.4.5 <i>Změna zaměstnavatele</i> .....	38
3.4.6 <i>Neudělení zaměstnanecké karty</i> .....	39
3.4.7 <i>Neduální charakter zaměstnanecké karty</i> .....	40
3.5 MODRÁ KARTA .....	42
3.6 SEZÓNŇÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ .....	44
<b>4. ZVLÁŠTNÍ REŽIMY ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ .....</b>	<b>47</b>
4.1 KARTA VNITROPODNIKOVĚ PŘEVEDENÉHO ZAMĚSTNANCE .....	47
4.2 VYSÍLÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ NA ÚZEMÍ ČR .....	49
4.2.1 <i>Vysílání cizinců v rámci nadnárodního poskytování služeb</i> .....	49
4.2.2 <i>Vysílání zaměstnanců subjektem se sídlem mimo území EU</i> .....	51
4.3 MIMORÁDNÉ PRACOVNÍ VÍZUM .....	52
4.4 VLÁDNÍ PROGRAMY .....	53
4.4 AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ .....	55
<b>5. VYBRANÉ OTÁZKY SOUVISEJÍCÍ SE ZAMĚSTNÁNÍM CIZINCŮ .....</b>	<b>58</b>
5.1 NELEGÁLNÍ PRÁCE A NELEGÁLNÍ POBYT .....	58
5.2 ADAPTAČNĚ INTEGRAČNÍ KURZ .....	60
5.3 NESPOLEHLIVÝ ZAMĚSTNAVATEL .....	61
5.4 KVÓTY PRO EKONOMICKOU MIGRACI .....	62
<b>6. ZHODNOCENÍ PLATNÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY A NÁVRHY MOŽNÝCH ZMĚN .....</b>	<b>64</b>
<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>68</b>
<b>RESUMÉ .....</b>	<b>70</b>
<b>PŘÍLOHY .....</b>	<b>71</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>73</b>

## Úvod

S rostoucí mírou globalizace dochází k prohlubování mobility pracovní síly. Vzhledem k těmto migračním pohybům se téma zaměstnávání cizinců stává stále více diskutovaným. Ekonomičtí migranti jsou v současném světě nepostradatelnou součástí trhu práce ve většině vyspělých zemí. Stejně tak je tomu i v České republice, kde v posledních letech stoupá atraktivita této dynamicky rozvíjející se oblasti. Stoupající poptávka na trhu práce, spolu s postupným zlepšováním mezd a pracovních podmínek, činí z České republiky stále atraktivnější cíl také pro cizince ucházející se zde o zaměstnání. Jelikož je Česká republika zemí s nejnižší mírou nezaměstnanosti v Evropské unii, zaměstnavatelé mohou poskytnout svým potenciálním zaměstnancům dobré pracovní podmínky.

Předmětem této diplomové práce je právě zaměstnávání cizinců a jeho právní regulace. Ta hraje v rámci této problematiky zásadní roli, jelikož zaměstnávání cizinců bude atraktivní jak pro zaměstnavatele, tak i pro cizince, pouze za předpokladu jednoduchého a předvídatelného postupu k získání všech nezbytných povolení. Migrační politika je jedním z nejsložitějších jevů právní úpravy, protože by měla na jedné straně zajistit národní bezpečnost, chránit domácí trh práce, pomáhat ekonomickému rozvoji státu, ale také zajistit základní práva nových pracovníků ze zahraničí. Český právní systém tak musí vyvážit legislativu, která poskytne trhu práce odpovídající ochranu a současně umožní zaměstnavatelům efektivně využívat potřebnou zahraniční pracovní sílu.

Obsah diplomové práce se dotýká několika právních odvětví, jak z práva soukromého, tak i z práva veřejného. Jedná se především o oblast pracovního práva, jenž upravuje pracovněprávní vztahy cizinců, a správního práva upravující jednotlivá správní řízení na daném úseku. Začleněním České republiky (dále jen „ČR“) do Evropské unie se vytváří společná evropská migrační politika, a tudíž zde hraje významnou roli právo unijní. Hlavní rysy a zásady vnitrostátního práva týkající se zaměstnávání cizinců také ovlivňuje mezinárodní právo prostřednictvím řady mezinárodních smluv. V současné době neexistuje v České republice jednotný kodex, který by upravoval zaměstnávání cizinců jako celek, nýbrž je úprava roztržena do vícero zákonů.

Tato diplomová práce si klade za cíl poskytnout co nejvíce ucelený přehled této místy hůře uchopitelné legislativy, aby bylo možné zhodnotit stávající právní úpravu de lege lata, včetně podání eventuálních návrhů na změnu de lege ferenda. Cílem je analyzovat jednotlivé pozitivní i negativní aspekty aktuální právní úpravy v rámci zaměstnávání cizinců, společně se zdůrazněním nejdůležitějších novinek, které v posledních letech ovlivnily tuto oblast.

Z důvodu nedostatku bibliografických zdrojů týkajících se zaměstnávání cizinců v ČR je mým záměrem primárně vycházet z platných právních předpisů, které budou doplněny stejně tak důležitými směrnici Evropského parlamentu a Rady, jakožto ustálenou judikaturou dotýkající se tohoto tématu. V neposlední řadě bude využito oficiálních stránek Ministerstva vnitra České republiky, znalostí z praxe a aktuálních odborných publikací.

Obsah řešené materie je systematicky rozčleněn do šesti hlavních kapitol. V první části diplomové práce se budu zabírat teoretickým vymezením pojmů, které mají za cíl přiblížit danou problematiku. Prostor bude věnován klíčovým definicím, které se zaměstnáváním cizinců úzce souvisí. První kapitola bude specifikovat zejména termíny logicky vyplývající z podstaty předmětu práce, a tyto budou sloužit především k jeho obecnému ukotvení. Jedná se například o pojmy „cizinec“ či „ekonomický migrant“.

Z pohledu povinností, které ukládá cizincům a zaměstnavatelům legislativa při zaměstnávání občanů cizích států, můžeme zaměstnance v zásadě rozdělit do dvou základních skupin. Pro účely zaměstnávání se tedy jedná o rozdělení na občany EU, jejich rodinné příslušníky a na občany třetích zemí. Druhá kapitola se bude věnovat otázce zaměstnávání občanů pocházejících z EU, včetně jejich rodinných příslušníků zejména v teoretické rovině. Nebude opomenuta ani problematika brexitu, která je v současné době velmi aktuální.

Nemůžeme pominout skutečnost, že ve srovnání s občany EU je oblast zaměstnávání osob ze třetích zemí velmi komplikovaná. Pro subjekty působící na trhu práce ČR může být poměrně složité se ve správném postupu orientovat. Proto je třetí kapitola obsahově nejrozsáhlejší. Zaměřím se především na právní úpravu zaměstnanecké karty, která v současnosti znázorňuje nejvyužívanější povolení a měla by značně simplificovat administrativní zátěž související se vstupem cizinců



na český trh práce. Dále má práce poskytnout informace ohledně jednotlivých pobytových režimů, modré kartě či úpravě sezónního zaměstnávání.

Čtvrtá kapitola pojednává o zvláštních režimech zaměstnávání cizinců, které mohou být alternativou k standardnímu institutu zaměstnanecké karty. Takovéto zvláštní postupy jsou většinou implementovány do zákona za účelem usnadnění získání povolení k pobytu či výkonu práce určitým skupinám cizinců. Tuto část doplním také o vysílání zaměstnanců na území ČR, řešené mimo jiné na úrovni tzv. společné sociální politiky EU a o soukromoprávní aspekty agenturního zaměstnávání.

Pozornost bude dále upřena na vybrané otázky související se zaměstnáváním cizinců. Nebude opomenuto nelegální zaměstnávání, které bývá v dnešní praxi bohužel poměrně častým jevem vyskytujícím se v čím dál větší míře. V posledních letech přibýly nové instituty, které předchází zákon neupravoval. O výrazných úpravách bude pojednávat tato část.

Na závěr zhodnotím platnou právní úpravu, včetně navrnutí možných změn do budoucna a pokusím se tak naplnit hlavní cíl této diplomové práce.

Téma diplomové práce mě zaujalo nejen z důvodu jeho rostoucího významu a široké škály praktické uplatnitelnosti, ale také kvůli mému zájmu o problematiku pracovního práva v celém jeho rozsahu. Vzhledem k vlastním zkušenostem získaným v rámci mé praxe při studiu, díky kterým jsem měla příležitost setkat se s praktickými problémy a překážkami, jimž musí cizinci ucházející se o výkon práce v ČR čelit, sledávám toto téma jako velmi poutavé a aktuální.

# 1 Vymezení obecných pojmů

První kapitola se zabývá teoretickým vymezením základních pojmů, které jsou dle mého názoru stěžejní pro účely této diplomové práce, a přispívají tak k lepšímu porozumění migrační politiky. Vzhledem k tématu práce jsou mezi základní pojmy zahrnuty také prvky z pohledu unijního práva, které jsou s ním neodmyslitelně spjaty.

## 1.1 Cizinec

V první řadě je třeba nejprve charakterizovat základní otázku, a to kdo je dle platné právní úpravy cizincem. Definice pojmu není v českém právním řádu jednotně upravena pro univerzální použití. Dobrým příkladem je zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pobytu cizinců“) a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“). Oba tyto zákony definují stejný pojem, ale s rozdíly.

Podle § 1 odst. 2 zákona o pobytu cizinců se cizincem rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky nebo občanem Evropské unie.

V § 85 odst. 1 zákonu o zaměstnanosti nalezneme negativní vymezení pojmu pro účely zaměstnávání, kdy se za cizince nepovažují občané EU a jejich rodinní příslušníci, ani rodinní příslušníci českých občanů. Podle třetího odstavce má totiž občan EU a jeho rodinný příslušník v právním vztahu stanoveném tímto zákonem stejné postavení jako občané České republiky.

Z této definice vyplývá, že se cizinci obecně rozdělují do dvou základních skupin, a to na cizince z tzv. třetích zemí a na občany EU včetně jejich rodinných příslušníků.

## 1.2 Státní občanství

Státní občanství je právním svazkem mezi státem a občanem. Pojetí občanství jako statusu znamená, že s ním stát spojuje jistá práva a povinnosti fyzické osoby, které jsou právně vynutitelné.<sup>1</sup>

Ústavní soud České republiky charakterizuje tento pojem následovně:

*„Z obecného hlediska lze státní občanství definovat jako časově trvalý, místně neomezený právní vztah fyzické osoby a státu, který je proti vůli fyzické osoby nezrušitelný, na jehož základě vznikají jeho subjektům vzájemná práva a povinnosti, spočívající zejména v právu fyzické osoby na ochranu ze strany státu na jeho území i mimo ně, v právu pobytu na jeho území a v právu účasti na jeho správě veřejných záležitostí. Povinností občana je především věrnost státu, závazek k jeho obraně, výkon určitých funkcí, ke kterým je povolán, a dodržování právních předpisů státu i mimo jeho území...“<sup>2</sup>*

Rozsah těchto práv a povinností je upraven každým suverénním státem odlišně. Jedná se o výhradní záležitost státu určit podmínky, za kterých se občanství nabývá a také pozbývá. I přes to, že je tento institut spíše vnitrostátní povahy, je upraven i z hlediska mezinárodního práva. Evropská úmluva o státním občanství definuje státní občanství jako právní svazek mezi státem a osobou, bez jejího etnického původu. Tato úmluva však poskytuje pouze určitý právní rámec týkající se státního občanství fyzických osob, podle něhož musí být vnitrostátní právo smluvních států v souladu.<sup>3</sup>

Nabývání a pozbývání státního občanství v ČR upravuje zákon č. 186/2013 Sb., o státním občanství České republiky, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon vstoupil v platnost 1. 1. 2014 a nahradil tak zákon z roku 1993. Podstatnou změnou současného zákona je upuštění od negativního postoje České republiky vůči osobám s dvojitým státním občanstvím, jakožto i mnohem přísnější stanovení podmínek pro udělení českého občanství. Charakteristikou současné legislativy

---

<sup>1</sup> FILIP, Jan a Jan SVATOŇ. *Státověda*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. s. 165. ISBN 978-80-7357-685-1.

<sup>2</sup> Nález Ústavního soudu ČR ze dne 13. 9. 1994, sp. zn. Pl. ÚS 9/94.

<sup>3</sup> Sdělení č. 76/2004 Sb. m. s., Ministerstva zahraničních věcí o Evropské úmluvě o státním občanství.

tedy je, že pro získání českého občanství již není nutné pozbytí stávajícího občanství. Zároveň je pozbytí českého občanství možné pouze za předpokladu výslovně projevené vůle toto občanství pozbyt.<sup>4</sup>

### 1.3 Občanství Evropské unie

Pojem občanství Evropské unie poprvé zavedla Maastrichtská smlouva roku 1993. Zavedením tohoto pojmu se Unie přiblížila k ideji mezinárodní organizace, v jejímž centru stojí právě občan.

Na počátku byl význam unijního občanství spjat především se zákazem diskriminace na základě státní příslušnosti. Postupem času se ale unijní občanství proměnilo a na tento pojem se nyní nahlíží ze širšího úhlu pohledu. Od přijetí Lisabonské smlouvy, která vstoupila v platnost v roce 2009, došlo ke klíčové změně. Nyní věnuje Smlouva o Evropské unii (dále jen „SEU“) větší pozornost právu každého občana Unie účastnit se demokratického života EU.<sup>5</sup>

Občanem Evropské unie se jednoduše řečeno rozumí občan jednoho z 27 členských států EU. Občanství se uděluje přímo každému občanovi EU na základě Smlouvy o fungování EU (dále jen „SFEU“).<sup>6</sup> Vztah mezi státním občanstvím členského státu a občanstvím EU má akcesorickou povahu. To znamená, že občanství EU nenahrazuje státní občanství, nýbrž ho jen doplňuje a rozšiřuje o nová občanská práva.<sup>7</sup>

Bez státního občanství členského státu nelze mít ani občanství EU. Jak již bylo uvedeno v předchozí kapitole, udělení či přiznání občanství členského státu je vždy výhradně v kompetenci daného státu. Členské státy jsou si vzájemně povinny uznávat status občana EU. Jedná se o projev priority státních příslušníků členských států EU před státními příslušníky třetích zemí.<sup>8</sup>

---

<sup>4</sup> KÖRBL, Hugo. *Zákon o státním občanství České republiky: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2019. Beckovy komentáře. s.54. ISBN 978-80-7400-736-1.

<sup>5</sup> Smlouva o Evropské unii, Úř. věst. C 191, 29.7.1992

<sup>6</sup> Konsolidované znění Smlouvy o fungování Evropské unie ve znění Lisabonské smlouvy ze dne 13. prosince 2007.

<sup>7</sup> čl. 20 SFEU

<sup>8</sup> ŠABATOVÁ, Anna, Stanislav KŘEČEK, Veronika BAZALOVÁ a Iva PALKOVSKÁ. *Občanství Evropské unie*. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv ve spolupráci se společností Wolters

Unijní občanství souvisí s různými právy, která občanům Unie přiznává právo EU. Jedná se zejména o právo svobody pohybu a pobývání na území členských států, právo volit a být volen ve volbách do Evropského parlamentu či v obecních volbách v členském státě, ve kterém mají bydliště, a to za stejných podmínek jako státní příslušníci daného státu. Dále mají v případě potřeby právo obrátit se na evropského ombudsmana či na poradní instituce a orgány EU v jednom z jazyků členských zemí, a také obdržet odpověď v tomtéž jazyce. Důležité je právo na diplomatickou a konzulární ochranu na území třetí země, kde nemá členský stát své zastoupení.<sup>9</sup>

#### 1.4 Ekonomický migrant

Pro účely této práce je dále vhodné vymezit pojem ekonomický migrant, jelikož se tento pojem často zaměňuje s pojmem uprchlík, což může vést k nedorozumění při snaze pochopit téma azylové a migrační politiky. Klíčovým rozdílem je to, že ekonomický migrant odchází do cizího státu za účelem zlepšení své ekonomické situace, a to zcela dobrovolně, zatímco uprchlík opouští zemi původu nuceně. Uprchlík musí zažádat o azyl a získat tak status uprchlíka, o kterém se rozhoduje v rámci vnitrostátní právní úpravy.<sup>10</sup>

Úmluva o právním postavení uprchlíků OSN definuje uprchlíka následovně:

*"Osoba, která se nachází mimo svou vlast a má oprávněné obavy před pronásledováním z důvodů rasových, náboženských nebo národnostních nebo z důvodů příslušnosti k určitým společenským vrstvám nebo i zastávání určitých politických názorů, je neschopna přijmout, nebo vzhledem ke shora uvedeným obavám, odmítá ochranu své vlasti..."<sup>11</sup>*

---

Kluwer ČR, [2017]. Stanoviska (Kancelář veřejného ochránce práv). s.112. ISBN 978-80-7552-802-5.

<sup>9</sup> čl. 20 SFEU

<sup>10</sup> *Evropa v imigrační krizi: jaká jsou východiska?: XII. vědecká konference: 3.-4. května 2016.* Praha: Vysoká škola mezinárodních a veřejných vztahů, 2016.s.53. ISBN 978-80-7431-164-2.

<sup>11</sup> Úmluva o právním postavení uprchlíků z roku 1951 (publ. pod č. 208/1993 Sb.)

Ekonomicky motivovaná migrace spočívá zejména v dobrovolnosti a závisí na očekávání migranta v lepší životní a pracovní podmínky mimo vlastní zemi a zvýšení tak svého životního standardu. Ekonomičtí migranti přispívají dle Paláta k ekonomickému růstu země, jelikož vstupují na trh práce a platí daně. Migrant je typicky ochoten pracovat na pozicích, které mají obecně nízký sociální status a nemusejí být pro domácí uchazeče tolik atraktivní. Naproti tomu je nutno dodat, že migranti vykonávají i profese s vysokou kvalifikací, jejichž výkonem se podílí na podněcování hospodářského růstu. Navíc většinou vstupují na území s kvalifikací, kterou si vypěstují v rodné zemi, a tak nezatěžují školský systém dané země a náklady s tím spojené.<sup>12</sup> Prvkem, který ovlivňuje rozhodnutí ekonomického migranta, není pouze situace v rodné zemi, ale také závisí na poptávce v cílové destinaci. Zásadním faktorem je neobsazenost volných míst domácími pracovními silami, zejména v sektoru služeb. Z těchto důvodů je třeba oddělovat migrační politiku od azylové.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> PALÁT, Milan. *Ekonomické aspekty mezinárodní migrace: teorie a praxe v Evropské unii*. Ostrava: Key Publishing, 2013. Monografie (Key Publishing). s.41. ISBN 978-80-7418-161-0.

<sup>13</sup> MARTINEK, Michael. *Praktická teologie pro sociální pracovníky*. [Praha]: Jabok, 2008.s.156. ISBN 978-80-904137-2-6.

## 2 Zaměstnávání cizinců z EU, EHP, Švýcarska a jejich rodinných příslušníků

Z pohledu pracovního práva jsou cizinci rozděleni do několika kategorií, které se odlišují mírou byrokratické zátěže. Z toho důvodu se vyplatí znát související povinnosti se zaměstnáváním pracovníků ze zahraničí. Jak již bylo výše zmíněno, cizinci se ve smyslu pracovněprávní legislativy rozdělují na občany EU a občany třetích zemí. Následující kapitola podrobněji vysvětluje definici pojmu občana EU a rodinného příslušníka, společně se zaměřením na aspekty volného pohybu osob. Významný prostor je věnován samotnému zaměstnávání těchto občanů. V neposlední řadě je pojednáno o jejich konkrétních možnostech pobytu na území ČR, zejména o základní charakteristice potvrzení o přechodném pobytu a povolení k přechodnému a trvalému pobytu.

### 2.1 Občané EU, EHP, Švýcarska a jejich rodinní příslušníci

Pro začátek je třeba upozornit na skutečnost, že se často při výkladu problematiky zaměstnávání cizinců zobecňuje pojem „*občan EU*“. Tento pojem nalezneme v § 3 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, kde v sobě zahrnuje jednak občany 27 členských států EU, ale také občany států, které nejsou formálně členskými státy. Pro účely pobytu a zaměstnávání na území ČR se za občany EU také považují občani států Evropského hospodářského prostoru, tedy Islandu, Lichtenštejnska, Norska, a dále Švýcarska, jenž má s Evropskou unií uzavřenou zvláštní bilaterální úpravu. Na tyto zmíněné státy se taktéž aplikuje svoboda volného pohybu osob v rámci EU.<sup>14</sup> Volným pohybem osob se podle Tomáška rozumí:

*„...možnost pohybovat se svobodně a usazovat se na území členských států, aniž by docházelo k diskriminaci osob na základě příslušnosti k jinému členskému státu nebo k jiným nediskriminačním překážkám, které neodůvodněně brání dané osobě ve výkonu svého práva na volný pohyb nebo tento jejich výkon činí méně přitažlivým.“<sup>15</sup>*

<sup>14</sup> § 3 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

<sup>15</sup> TOMÁŠEK, Michal, Vladimír TÝČ, Jirí MALENOVSKÝ, et al. *Právo Evropské unie. 2. aktualizované vydání*. Praha: Leges, 2017. Student (Leges).s.224. ISBN 978-80-7502-184-7.

Právo volného pohybu a pobytu osob na území členských států je zakotveno článkem 21 SFEU, a dále Směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 (dále jen „směrnice 2004/38/ES“).<sup>16</sup> Na tomto základě mohou občané EU vstupovat na území ČR (popř. členských států) pouze s platným cestovním dokladem, čímž může být i doklad totožnosti a nejsou povinni žádat o jakékoliv vízum či jiné oprávnění k pobytu na území.

Česká republika je součástí schengenského prostoru od roku 2007. Jedná se o území států, u nichž jsou zrušeny společné hranice (tzn. vnitřní hranice). V zájmu zajištění plynulého odbavení občanů EU se v kontrolovaných lokalitách provádějí takzvané „minimální kontroly“ zahrnující rychlé a snadné ověření cestovních dokladů, za účelem kontroly jejich platnosti a detekce známek neoprávněné manipulace nebo padělání. Tato kontrola může zahrnovat vyhledávání v příslušných databázích, kde lze najít informace o ztracených, odcizených, nebo neplatných dokumentech.

Volný pohyb občanů Unie zahrnuje i okruh osob postavený na neekonomickém základě (např. volný pohyb studentů či důchodců). Tuto širší kategorii konkretizuje pojem volný pohyb pracovníků, který je zakotven v článku 45 SFEU. Tento článek přináší, kromě garance volného pohybu, každému občanovi EU právo pracovat v jiném členském státě ve stejném režimu jako státní příslušníci daného státu a zároveň na území pobývat za účelem výkonu tohoto zaměstnání. Dle zmíněného článku se občanům dále zaručuje právo ucházet se o nabízená pracovní místa, a za tímto účelem se volně pohybovat na území států EU. Zároveň je toto ustanovení chráněno před diskriminací založenou na základě státní příslušnosti, co se týká odměny za práci a dalších pracovních podmínek. Vnitrostátní opatření nesmí těmto občanům neodůvodněně bránit ve výkonu jejich práva svobodného pohybu.<sup>17</sup>

Podle judikatury Soudního dvora EU pojem „pracovníka“ nedefinují vnitrostátní právní předpisy členského státu, nýbrž definice stanovená právem Evropského společenství.<sup>18</sup> To znamená, že má tento pojem význam v rámci

---

<sup>16</sup> 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.

<sup>17</sup> TOMÁŠEK, Michal, Vladimír TÝČ, Jiří MALENOVSKÝ, et al. *Právo Evropské unie*. 2. aktualizované vydání. Praha: Leges, 2017. Student (Leges).s.225. ISBN 978-80-7502-184-7.

<sup>18</sup> Migrující pracovník. *Euroskop* [online]. [cit. 2020-10-11]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/618/sekce/migrujici-pracovnik/>



unijního práva a nelze ho vykládat restriktivně. Je důležité nemísit obsah zmíněného pojmu s pojmem „zaměstnanec“ dle českého právního řádu. Směšováním těchto dvou pojmů by unijní státy mohly svojí vnitrostátní úpravou omezit volný pohyb pracovníků. Za pracovníka považuje Soudní dvůr EU osobu, která po určitou dobu vykonává skutečnou a efektivní činnost pod vedením jiné osoby, a za kterou dostává odměnu.<sup>19</sup> Tento pojem nezahrnuje migrující pracovníky třetích zemí. Povinností orgánů členských států zůstává vyhodnotit jednotlivé případy s ohledem na uvedenou definici. Při posuzování skutečné a efektivní činnosti je vždy třeba vzít v úvahu podmínky pracovního poměru dotyčných osob, kdy určující je povaha práce. Aby mohla být osoba považována za pracovníka, musí vykonávat takové činnosti, které mají skutečnou, efektivní a hospodářskou hodnotu, přičemž se nezahrnují činnosti, které se dají považovat za čistě okrajové a vedlejší.<sup>20</sup>

## 2.2 Rodinní příslušníci občanů EU

Problematika rodinných příslušníků byla do právní úmluvy přijata zejména na základě směrnice 2004/38/ES. Dle článku 2 se za rodinného příslušníka občana EU považuje:

*„a) manžel nebo manželka;*

*b) partner, se kterým občan Unie uzavřel registrované partnerství na základě právních předpisů členského státu, zachází-li právní řád hostitelského členského státu s registrovaným partnerstvím jako s manželstvím, v souladu s podmínkami stanovenými souvisejícími právními předpisy hostitelského členského státu;*

*c) potomci v přímé linii, kteří jsou mladší 21 let nebo jsou vyživovanými osobami, a takoví potomci manžela či manželky nebo partnera či partnerky stanovení v písmenu b);*

*d) předci v přímé linii, kteří jsou vyživovanými osobami, a takoví předci manžela či manželky nebo partnera či partnerky stanovení v písmenu b)“<sup>21</sup>*

---

<sup>19</sup> Rozsudek SDEU ze dne 3. července 1986., Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg, 66/85.

<sup>20</sup> Rozsudek SDEU ze dne 23. března 1982., D.M. Levin v. Staatssecretaris van Justitie, 53/81.

<sup>21</sup> Čl. 2 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004

Okruh těchto osob rozšiřuje zákon o pobytu cizinců. Dle §15a odst. 2 se považuje za rodinného příslušníka i cizinec, který má s občanem EU trvalý partnerský vztah a žije s ním ve společné domácnosti. Obě tyto skutečnosti musí k získání přechodného pobytu existovat zároveň. Při posuzování trvalosti takového vztahu se ubírá zvláštní pozornost povaze, intenzitě a pevnosti vztahu, přičemž důkazní břemeno leží zcela na cizinci. Pojem společné domácnosti není v zákoně o pobytu cizinců upraven.<sup>22</sup>

Za účelem ověření trvalého partnerského vztahu páru a společného soužití dvojice jsou v praxi obvykle prováděny pobytové kontroly či pohovory s žadatelem a partnerem. Dokazování společné domácnosti může být někdy problematické, a tak se doporučuje prokázat co nejvíce důkazních prostředků. K prokázání mohou sloužit například finanční doklady, společné fotografie, nájemní smlouva, doklady o společné dovolené či prohlášení od osob blízkých. O posouzení však vždy rozhoduje věcně a místně příslušný správní orgán.<sup>23</sup>

Rodinní příslušníci mají obdobně jako občané EU zaručené právo na volný pohyb. Výhody tohoto statusu se smí aplikovat pouze v případě, pokud rodinný příslušník na území doprovází občana EU anebo následuje občana EU, který na území již pobývá. V ostatních případech se na cizince uplatní režim jakožto na cizince třetích zemí. Na rozdíl od občanů EU je rodinný příslušník povinen splnit ohlašovací povinnost a podat si žádost o vydání povolení k přechodnému pobytu za předpokladu, že chce na území pobývat po dobu delší než tři měsíců (podrobněji následující kapitola). Rodinní příslušníci, kteří jsou občané třetích zemí, musí kromě svých cestovních dokladů předložit při vstupu na území vízum opravňující ke vstupu. Toto se netýká občanů států osvobozených od vízové povinnosti.

---

<sup>22</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31. 1. 2019, čj. 10 Azs 178/2018-37 (uveřejněný pod č. 3869/2019 Sb. NSS)

<sup>23</sup> SHRBENÝ, Filip. Dokazování společné domácnosti při podávání žádosti o přechodný pobyt rodinného příslušníka občana EU. *Epravo.cz* [online]. 2020 [cit. 2020-11-12]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/dokazovani-spolecne-domacnosti-pri-podavani-zadosti-o-prechodny-pobyt-rodinneho-prislusnika-obcana-eu-111470.html>

## 2.2 Druhy pobytů na území ČR

### 2.2.1 Potvrzení o přechodném pobytu

Pokud chce občan členského státu EU pobývat na území ČR déle než tři měsíce, má právo si podat žádost o vydání potvrzení o přechodném pobytu.<sup>24</sup> V tomto případě se však nejedná o povinnost a potvrzení o přechodném pobytu tedy není podmínkou pobytu na území ČR. Záleží na vůli občana, zda o vydání tohoto potvrzení požádá či nikoliv. Zřízení přechodného pobytu je pro občana výhodné především z praktických důvodů, např. při registraci vozidla v ČR, koupi nemovitosti nebo při podání žádosti o trvalý pobyt. Nicméně i občani EU (včetně rodinných příslušníků) jsou vázáni oznamovací povinností, pokud jejich předpokládaný pobyt v ČR bude trvat déle než 30 dnů. Ohlásit svou přítomnost musí do 30 dnů ode dne vstupu na území na oddělení cizinecké policie podle místa pobytu v České republice, nebo mohou splnit tuto povinnost u ubytovatele, kterému předloží cestovní nebo jiný doklad a podepíší přihlašovací tiskopis.<sup>25</sup>

Potvrzení o přechodném pobytu je průkaz, který cizinci stvrzuje jeho pobyt na území ČR. Tímto průkazem občan EU prokazuje své jméno, příjmení, datum a místo narození, státní příslušnost, adresu místa hlášeného pobytu na území, či rodné číslo. Je zde také vyznačeno jakékoli omezení nebo zbavení způsobilosti k právním úkonům soudem.<sup>26</sup>

Dříve se vydávalo potvrzení o přechodném pobytu bez časového omezení. V praxi to znamenalo, že tento průkaz nebylo potřeba prodlužovat. To se změnilo s novelou zákona o pobytu cizinců s účinností od 31.7.2019. Nyní doba platnosti potvrzení činí 10 let.<sup>27</sup> Dle důvodové zprávy se tak učinilo kvůli zkreslování reálného počtu občanů EU na území, jelikož vzhledem k platnosti potvrzení na dobu neurčitou byli v systémech vedeni občané EU, kteří již území opustili a nadále zde nepobývají.<sup>28</sup>

---

<sup>24</sup> § 87a odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území ČR

<sup>25</sup> § 93 odst. 2 a § 103 písm. b) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR

<sup>26</sup> § 87u odst. 2 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR

<sup>27</sup> Zákon č. 176/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

<sup>28</sup> Sněmovní tisk 203/0 (8. období, 2017), Vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, str. 23

Žádost lze podat osobně na pracovišti Ministerstva vnitra České republiky, odboru azylové a migrační politiky (dále jen „MVČR“). Podle ustanovení § 87a odst. 2 zákona o pobytu cizinců, občan EU k vyplněnému tiskopisu žádosti (viz. příloha A) předloží:

- „a) cestovní doklad,*
- b) doklad potvrzující účel pobytu, jde-li o zaměstnání, podnikání nebo jinou výdělečnou činnost anebo studium,*
- c) fotografie,*
- d) doklad o zdravotním pojištění; to neplatí, je-li účelem pobytu zaměstnání, podnikání nebo jiná výdělečná činnost, a*
- e) doklad o zajištění ubytování na území.“<sup>29</sup>*

Po předložení řádně vyplněného formuláře je zahájeno správní řízení. Lhůta pro vydání rozhodnutí by měla být bez zbytečného odkladu nejpozději do 30 dnů ode dne zahájení řízení. Lhůtu je možno za určitých okolností prodloužit o dalších 30 dní.<sup>30</sup> Po schválení této žádosti vydá neprodleně MVČR příslušné povolení k přechodnému pobytu, a to tak, že pracovníci žadatele vyzvou, aby si pro dané potvrzení osobně přišel. Z tohoto důvodu je nejvhodnější podat žádost na pracovišti MVČR podle místa pobytu. Cizinci je při této příležitosti také vyznačen pobyt formou razítka do cestovního dokladu.<sup>31</sup>

MVČR může žádost zamítnout například tehdy, když je žadatel zaznamenán v evidenci nežádoucích osob, nebo pokud se žadatel stal neodůvodnitelnou zátěží systému dávek pro osoby se zdravotním postižením.<sup>32</sup>

---

<sup>29</sup> § 87a odst. 2 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR

<sup>30</sup> § 71 odst. 3 zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu

<sup>31</sup> 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.s.121. ISBN 978-80-7201-887-1.

<sup>32</sup> § 87d odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR

### 2.2.2 Povolení k přechodnému pobytu

Povolení k přechodnému pobytu se vydává státním příslušníkům třetích zemí, kteří jsou rovněž rodinnými příslušníky občana EU. Jak již vyplývá z názvu, na rozdíl od občanů EU platí pro jejich rodinné příslušníky povolovací režim, a tím i stanovená lhůta pro podání. Žádost musí být podána nejpozději do tří měsíců ode dne vstupu cizince na území. Pokud se dotyčný stane rodinným příslušníkem občana EU v průběhu pobytu na území ČR a má již jiné oprávnění k pobytu, je povinen si podat žádost o vydání povolení ve lhůtě nejpozději do 3 měsíců ode dne uplynutí platnosti původního oprávnění. K žádosti je třeba předložit mimo obvyklých dokumentů (viz předešlá kapitola), také doklad potvrzující, že je žadatel rodinným příslušníkem občana EU, konkrétně například oddací či rodný list. Žádost se vyřizuje dle zákona o pobytu cizinců ve lhůtě 60 dnů ode dne zahájení řízení, tato lhůta je však dle Tomšeje v praxi významně překračována.<sup>33</sup>

Od podání žádosti platí tzv. fikce, což pro cizince znamená skutečnost, že od jejího podání je oprávněn legálně zůstat na území ČR, a to až do doby vydání rozhodnutí jeho žádosti. Pokud MVČR pobyt cizinci povolí, následuje vydání pobytové karty rodinného příslušníka. Tato karta se vydává až na 5 let s možností opakovaného prodloužení, o které musí rodinný příslušník občana EU požádat před skončením platnosti této pobytové karty.<sup>34</sup>

### 2.2.3 Povolení k trvalému pobytu

Občan EU si může zažádat o povolení k trvalému pobytu. Podmínkou pro získání tohoto povolení je nepřetržitý pobyt občana na území po dobu 5 let. Jednou z náležitostí k žádosti je tedy doklad, který potvrzuje splnění této podmínky. Skutečnost může dotyčný potvrdit buď potvrzením o přechodném pobytu, kdy doba

---

<sup>33</sup> § 199t odst. 6 písm. f) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR

<sup>34</sup> DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, [2020] -. Práce, mzdy, pojištění.s.38–40. ISBN 978-80-7554-269-4.

pobytu vyplývá z úřední databáze MVČR, nebo prostřednictvím např. pracovní či nájemní smlouvy.

Rodinný příslušník občana EU může tuto žádost podat již po 2 letech přechodného nepřetržitého pobytu na území ČR, přičemž stačí, že byl alespoň 1 rok rodinným příslušníkem občana EU. Tato zkrácená podmínka však platí pouze pro rodinné příslušníky občana ČR nebo občana EU, který již trvalý pobyt získal. V ostatních případech mohou rodinní příslušníci také podat žádost až po uplynutí lhůty 5 let nepřetržitého pobytu na území.

MVČR má v tomto případě opět 60denní lhůtu na vyřízení žádosti. Pokud rozhodne kladně, žadatel získá povolení k trvalému pobytu na území a průkaz o povolení, který se vydává s platností na 10 let. Občan EU, který získá status trvalého pobytu se zároveň stává účastníkem veřejného zdravotního pojištění. MVČR může žádost o trvalý i přechodný pobyt zamítnout například v momentě, kdy se cizinec dopustí obcházení zákona o pobytu cizinců za účelem získání pobytu. V praxi se může jednat o situaci, kdy cizinec účelově uzavře manželství s občanem EU. Institut účelového manželství značí takové manželství, u kterého správní orgán zjistí, že bylo uzavřeno pouze s cílem obejití zákona, přičemž důkazní břemeno nese správní orgán. Platnost manželství není podle soukromého práva dotčeno, ale platí zde naprostá autonomie veřejnoprávního posouzení sňatku oproti soukromému právu.<sup>35</sup>

Ke zjištění fakticity soužití občana třetí země s občanem EU probíhá kontrola soukromí páru na podnět MVČR. Ta je prováděna cizineckou policií za předpokladu, že v pobytovém řízení existují pochybnosti. Nejtypičtěji probíhá kontrola v místě bydliště prověřovaných osob. Zde kontrolní orgán zaznamená důležité poznatky a informace k posuzování účelovosti společné domácnosti a následně je předá MVČR, které v řízení koná dále, přičemž typicky následuje výslech účastníků. Žadatelé na tomto místě musí strpět určitou intenzitu zásahu do soukromí.<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 22. 4. 2015, sp. zn. 6 Azs 32/2015

<sup>36</sup> § 165a odst. 1 písm. c) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR

## 2.3 Zaměstnávání občanů EU a jejich rodinných příslušníků

Občané EU a jejich rodinní příslušníci mají z hlediska zaměstnávání stejné právní postavení jako občané České republiky, a tudíž nepodléhají žádným omezením. Skutečným projevem tohoto práva je, že občané EU a jejich rodinní příslušníci nepotřebují žádná povolení k výkonu zaměstnání na území ČR.<sup>37</sup> Tato práva jsou odvozená od občanství EU. Listina základních práv Evropské unie v článku 15 zakotvuje svobodu volby povolání a zaměstnání občanům EU. Zcela zásadní pro rovný přístup občanů EU na trh práce je článek 18 SEU, který zakazuje jakoukoli diskriminaci na základě státní příslušnosti. Jak již bylo zmíněno, první kapitola Hlavy IV SFEU pak stanoví volný pohyb pracovníků.<sup>38</sup> Na rozdíl od občanů třetích zemí mají občané EU přístup na trh práce o mnoho zjednodušený, jelikož nemusí absolvovat často obtížný proces k získání potřebných povolení. V tomto případě stačí, aby dotyčný budoucímu zaměstnavateli doložil doklad totožnosti, ze kterého je zřejmá jeho státní příslušnost. Se zaměstnáváním občanů EU jsou však spojeny povinnosti administrativního charakteru, kdy má zaměstnavatel informační povinnost vůči Úřadu práce České republiky.

## 2.4 Brexit

Brexit je zkrácené označení pro odchod Spojeného království z Evropské unie, ke kterému došlo dne 31. ledna 2020. Obě strany se dohodly na zavedení tzv. přechodného období, které běželo do 31. prosince 2020.<sup>39</sup> Smyslem přechodného období bylo zajištění potřebného času pro nepřetrhání klíčových politických či ekonomických vazeb ze dne na den, a proto se do konce roku 2020 na Spojené království uplatňovalo právo Unie ve všech oblastech politiky. Nutno podotknout, že po dobu tohoto období Spojené království již nebylo členským státem, a tak se nadále neúčastnilo rozhodovacích procesů Unie. Pokud se jedná o pobytovou problematiku britských občanů, kteří dlouhodobě pobývají na území ČR, zákon č. 74/2019 Sb., o úpravě některých vztahů v souvislosti s vystoupením Spojeného království Velké Británie a Severního Irska z Evropské unie stanovil

---

<sup>37</sup> § 3 odst. 2 a odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

<sup>38</sup> čl. 45-48 SEU

<sup>39</sup> Dohoda o vystoupení Spojeného království Velké Británie a Severního Irska z Evropské unie a Evropského společenství pro atomovou energii (2019/C 384 I/01)

podmínky. Tento předpis byl zrušen k 31.12.2020. Bezprostředně na konec přechodného období navázala dohoda o obchodu a spolupráci mezi Evropskou unií a Spojeným královstvím, která byla podepsána 30.12.2020.

Práva občanů Spojeného království, kteří legálně pobývali na území před 31. prosincem 2020, zůstanou nadále zachována i přes to, že už je Velká Británie fakticky třetí zemí. Aby byla tato práva zachována, je nutné prokázat legální status na území ČR před 1. únorem 2020. MVČR tak doporučovalo všem britským občanům, aby byli po konci roku 2020 držitelé takového potvrzení. To samé platí i pro rodinného příslušníka občana Spojeného království. Prokázat takový pobyt bude možné prostřednictvím potvrzení o přechodném pobytu, či povolení k trvalému pobytu vydaného před 1. 2. 2020. Další možností je dokument vydaný po tomto datu s razítkem „EU Withdrawal Agreement“.<sup>40</sup>

Dále je nutno uvést zásadní skutečnost, kdy se výstupová dohoda nikterak nevztahuje na občany Spojeného království, kteří přicestují do ČR až po uplynutí přechodného období. Občané, kteří poprvé přijedou do ČR po 31. prosinci 2020, již budou zahrnuti do kategorie občanů třetích zemí. To znamená, že pro ně bude platit povinnost požádat si o dlouhodobé vízum či pobyt prostřednictvím zastupitelského úřadu ČR v zahraničí. V případě pobytu nepřesahujícího 90 dnů v jakémkoli 180denním období mohou využít bezvízového styku pro cestování po EU.<sup>41</sup> Standardní postup pro příslušníky států třetích zemí bude podrobněji popsán v následujících kapitolách.

---

<sup>40</sup> Brexit: Pobyt občanů UK od 1. ledna 2021. *MVCR.CZ* [online]. [cit. 2020-12-14]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/brexit.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>

<sup>41</sup> Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/1806 ze dne 14. listopadu 2018, kterým se stanoví seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci musí mít při překračování vnějších hranic vízum, jakož i seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci jsou od této povinnosti osvobozeni



### 3 Zaměstnávání cizinců z třetích zemí

V rámci této kapitoly je charakterizován občan třetí země společně s vymezením podmínek jeho vstupu na území Schengenského prostoru. Následně jsou popsány druhy pobytů a také vstup cizinců na trh práce ČR. Právě výdělečná činnost je jedním z nejčastějších důvodů pobytu cizinců z třetích zemí v ČR, a proto je kladen zvláštní důraz na hojně využívanou zaměstnaneckou kartu.

#### 3.1 Občan třetí země

Občanem třetí země se dle oficiálních stránek MVČR rozumí občan jiných zemí nežli členských států EU, a zároveň Islandu, Lichtenštejnska, Norska a Švýcarska.<sup>42</sup> Tito cizinci mohou být na území ČR zaměstnáni pouze za předpokladu, že získají potřebná povolení, a to i v případě, pokud byli na území k výkonu práce vysláni (viz kapitola 4.2).

Podmínky vstupu pro státní příslušníky třetích zemí upravuje článek 6 Schengenského hraničního kodexu. Cizinci musí disponovat platným cestovním dokladem, musí být schopni prokázat účel svého pobytu a zároveň mít dostatečné prostředky k zajištění obživy na území členského státu EU a také pro návrat do země původu. Dostatečné prostředky jsou dále upraveny v § 13 zákona o pobytu cizinců, kdy se výše liší podle délky pobytu.

Dle oficiálních stránek MVČR je státní příslušník třetí země povinen prokázat prostředky, které jsou ve výši:

- *„0,5násobku částky existenčního minima na 1 den pobytu (existenční minimum je v současné době stanoveno na 2.490 Kč) stanovené v § 5 odst. 1 zákona č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, jestliže tento pobyt nemá přesáhnout dobu 30 dnů,*

---

<sup>42</sup> Občané třetích zemí: Kdo je občan třetí země? *MVCR.CZ* [online]. [cit. 2020-12-15]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/kdo-je-obcan-treti-zeme.aspx>

- *15násobku částky existenčního minima, jestliže má tento pobyt přesáhnout 30 dnů s tím, že tato částka se za každý celý měsíc předpokládaného pobytu zvyšuje o 2násobek částky existenčního minima,*
- *50násobku existenčního minima, jestliže se jedná o pobyt za účelem podnikání, který má vcelku přesáhnout 90 dnů, nebo*
- *předložit doklad potvrzující zaplacení služeb spojených s pobytem občana třetí země nebo dokladu potvrzujícího, že služby budou poskytnuty bezplatně.<sup>43</sup>*

Občan třetí země musí mít v případě potřeby platné krátkodobé nebo dlouhodobé vízum, či povolení k pobytu. Dle článku 6 odst. 1 zmíněného kodexu nesmí být cizinec hrozbou pro veřejný pořádek a vnitřní bezpečnost, a taktéž nesmí být osobou vedenou ve vnitrostátních databázích členských států a v SIS<sup>44</sup>, jenž má být odepřen vstup nebo pobyt. V případě, že občan třetí země nesplňuje některou z podmínek stanovených v odstavci 1, členský stát může cizinci povolit vstup na území z humanitárních důvodů nebo národního zájmu.<sup>45</sup>

Kontrola na hranicích prováděná u státních příslušníků třetích zemí je opakem minimální kontroly (viz kapitola 2.1). Občané třetích zemí podléhají při vstupu tzv. důkladné kontrole. Ta spočívá v ověření splnění všech podmínek pro vstup na území schengenského státu příslušníkem pohraniční stráže. Důležitým prvkem pro předcházení nelegální migraci a trestné činnosti je policejní spolupráce v oblasti hranic. Zásadní je zejména výměna informací týkajících se migračních aktivit a mapování pravděpodobných migračních tras.<sup>46</sup>

<sup>43</sup> Občané třetích zemí: Příjezd do ČR, povinnosti a délka pobytu. *MVCR.CZ* [online]. [cit. 2021-12-21]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/mvcren/docDetail.aspx?docid=21658609&doctype=ART>

<sup>44</sup> Schengenský informační systém

<sup>45</sup> Pokud je požadováno na základě 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

<sup>46</sup> KURŽEJA, Jan. *Cizinecká policie a evropské právo*. Praha: Vydavatelství PA ČR, 2007.s.90. ISBN 978-80-7251-272-0.

## 3.2 Druhy pobytů na území ČR

Základní rozdělení pobytů se řídí podle délky pobývání na území ČR. Jedná se o krátkodobý pobyt, který nepřekračuje 90 dnů a dlouhodobý pobyt nad 90 dnů. V následujících kapitolách budou tato pobytová oprávnění popsána podrobněji.

### 3.2.1 Krátkodobý pobyt

Jak již bylo výše uvedeno, krátkodobým pobytem se rozumí pobyt cizince na území v maximální délce 90 dnů, a to na základě bezvízového styku nebo schengenského víza během jakéhokoli období 180 dnů (tzv. pravidlo 90/180). Délka pobytu se počítá ode dne prvního vstupu na území dle vstupních (a výstupních) razítek, které jsou vyznačeny na hraničním přechodu do cestovního dokladu.

Na tomto místě je nutné upozornit na rozlišení zemí, které uplatňují společnou vízovou politiku. Jedná se o státy, jejichž občané jsou pro potřeby vstupu a krátkodobého pobytu povinni disponovat vízem. Druhou skupinou jsou státy v rámci bezvízového styku, jež jsou osvobozené od vízové povinnosti. Pro obě skupiny platí povinnost maximální doby pobytu na území.<sup>47</sup>

Co se týká skupiny občanů třetích zemí s vízovou povinností, ti jsou navíc omezeni jednotlivými náležitostmi daného víza, kterými se musí řídit. Víza mohou být omezena počtem vstupů nebo být označena jen jako průjezdní. Dále mohou platit pro celý Schengenský prostor, nebo naopak pouze pro konkrétní státy. Důležitá je také doba platnosti, na kterou daný zastupitelský úřad vízum udělí.

Pro občany třetích zemí, kteří jsou osvobozeni od vízové povinnosti, také platí pravidlo maximálního krátkodobého pobytu. To znamená, že musí opustit schengenský prostor před uplynutím této maximální přípustné doby. Pokud při vstupu do země neporuší pravidlo maximální doby krátkodobého pobytu, mohou

---

<sup>47</sup> Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/1806 ze dne 14. listopadu 2018, kterým se stanoví seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci musí mít při překračování vnějších hranic vízum, jakož i seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci jsou od této povinnosti osvobozeni

na území vstoupit znovu. Cizinec se porušením tohoto pravidla vystavuje riziku udělení značné sankce anebo správnímu vyhoštění ze zemí EU. Osvobození od vízové povinnosti není určeno k vykonávání výdělečné činnosti cizince, tím by se dopustil nelegálního zaměstnání (viz kapitola 5.1).

### 3.2.2 Dlouhodobé vízum

V případě, že chce cizinec pobývat v České republice déle, může požádat na velvyslanectví ČR v zahraničí o vízum k pobytu nad 90 dnů. Tento pobytový titul se vydává v rozsahu od 90 do 365 dnů a nelze jej prodloužit. Na rozdíl od krátkodobého pobytu se zde krom standardních náležitostí, jakými jsou cestovní doklad, fotografie, prostředky k pobytu, doklad o zajištěném ubytování po dobu pobytu na území či doklad o cestovním zdravotním pojištění, dokládá také doklad potvrzující účel pobytu. Účel může být například studijní, rodinný, sportovní či pracovní. Platné dlouhodobé vízum slouží k pobytu na území ČR, k libovolnému počtu překročení státních hranic a také k pohybování se po schengenském prostoru.<sup>48</sup>

I přes to, že se žádost podává na zastupitelském úřadě, o řízení rozhoduje výlučně MVČR. Cizinec, který chce na území zůstat, může před skončením splatnosti toho víza požádat na území ČR o vydání povolení k dlouhodobému pobytu, a tím svůj pobyt prodloužit.

### 3.2.3 Dlouhodobý pobyt

Jak již bylo zmíněno v předešlé kapitole, pokud má cizinec dlouhodobé vízum a chce zůstat na území déle než 1 rok, je oprávněn zažádat si o povolení k dlouhodobému pobytu. Podmínkou je, že dosavadní účel pobytu musí zůstat i nadále stejný. O tento pobytový status si může požádat již na území ČR. Jestliže cizinec nesplňuje podmínku předchozího pobývání na území, žádost lze podat na zastupitelském úřadě, a to například v případě povolení k dlouhodobému pobytu za

---

<sup>48</sup> 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.s.64. ISBN 978-80-7201-887-1.

účelem společného soužití rodiny či vědeckého výzkumu. Od poloviny roku 2014 již není možné podávat žádosti o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání, protože byl tento typ nahrazen tzv. zaměstnaneckou kartou (viz kapitola 3.4).<sup>49</sup>

### 3.2.4 Trvalý pobyt

Pro účely zaměstnávání se získáním trvalého pobytu cizinci zásadně mění postavení. Jeho obdržetím získá v mnoha oblastech života stejné právní postavení jako státní občan ČR. Výjimkou je například volební právo, které cizinec v případě trvalého pobytu nemá. Při zaměstnávání se na cizince vztahuje výjimka vyplývající zejména ze zákona o zaměstnanosti. Cizinec, který získal trvalý pobyt, nepotřebuje povolení k zaměstnání a není při volbě zaměstnání nijak omezen.<sup>50</sup> Jedinou výjimkou mohou být povolání, u kterých zákon výslovně vyžaduje státní občanství, například práce v ozbrojených silách. Podnikat mohou cizinci na základě živnosti nebo prostřednictvím obchodní společnosti ve stejném rozsahu a za stejných podmínek jako státní občan ČR.

Získání tohoto právního statusu ve většině případů trvá několik let a může být komplikované kvůli přísným normám. Standardně o něj může cizinec zažádat po 5 letech nepřetržitého pobytu na území České republiky. Nepřetržitým pobytem se rozumí časový úsek, kdy jednotlivá období nepřítomnosti žadatele nepřesáhnou šest po sobě jdoucích měsíců, a zároveň v souhrnu těchto období nepřesáhne 310 dnů.<sup>51</sup> Z ustanovení § 77g odst. 1 písm. c zákona o pobytu cizinců vyplývá, že pokud bude cizinec nepřítomen na dobu kratší než 12 měsíců ze závažných důvodů (zejména narození dítěte, studium či závažný zdravotní problém), nepřetržitost bude uchována. Toto období se však do doby pobytu nezapočítá. Mezi další nezbytné podmínky také patří prokázání znalosti českého jazyka prostřednictvím akreditované zkoušky a předložení prostředků k pobytu.

---

<sup>49</sup> RYTÍŘOVÁ, Lucie a Jana TEPPEROVÁ. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků: daň z příjmů a pojištění, mezinárodní smlouvy, pravidla EU, podrobné případové studie*. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění.s.58. ISBN 978-80-7263-732-4.

<sup>50</sup> § 98 č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

<sup>51</sup> § 68 odst. 2 písm. e) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR

Mezi benefity, které tento právní status přináší, dále patří například možnost nároku na přiznání a vyplácení příslušného důchodu či nárok na podporu v nezaměstnanosti. Navíc má dítě občana s trvalým pobytem po dobu studia nárok na získání zajištění bezplatné zdravotní péče. V roce 2019 podali občané třetích zemí 11 634 žádostí o trvalý pobyt, což značí téměř 5% nárůst oproti roku 2018. O trvalý pobyt je značný zájem, neboť přináší cizincům mnoho výhod a jedná se o poslední pobyt, který může cizinec získat před samotným českým státním občanstvím.<sup>52</sup>

### 3.3 Vstup občanů třetích zemí na trh práce

Výhody volného pohybu pracovníků se na rozdíl od občanů EU a jejich rodinných příslušníků nevztahují na státní příslušníky třetích zemí, a proto jsou ke vstupu na trh práce povinni žádat o povolení k výkonu práce. Podmínkou pro zaměstnání občana třetí země je tedy v zásadě získání povolení k pobytu a pracovního povolení v České republice. Jedná se o dvě samostatná povolení. V současné době však existuje hojně využívaná možnost tzv. duální zaměstnanecké karty, která spojuje oba aspekty v jedno a cizinci tak stačí toto jediné povolení. Zásadou právní úpravy při zaměstnávání cizinců třetích zemí je to, že se povolení vydává k provádění konkrétní práce a pro konkrétního zaměstnavatele. Změny pracovního zařazení nebo zaměstnavatele jsou možné, ale obvykle podléhají určitým správním postupům.<sup>53</sup>

Zásadním předpokladem pro vydání pracovního povolení jsou okolnosti na trhu práce a skutečnost, že volná pracovní místa nelze obsadit na základě požadované kvalifikace nebo je nedostatek volných pracovních sil. Při této příležitosti je vhodné zmínit fakt, že cizinci z třetích zemí mají na trhu práce nerovné postavení. Ve většině případů mají potenciální domácí kandidáti přednost před uchazeči z třetích zemí. Příslušným orgánem pro vydání povolení je Úřad práce České republiky (dále jen „ÚP“), místně dle toho, kde cizinec bude práci

---

<sup>52</sup> MVČR: Informace pro cizince s trvalým pobytem v ČR. In: Informační materiál [online]. s.16., 2008 [cit. 2021-01-31]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/informace-a-publikace-pro-cizince-o-cizincich.aspx>

<sup>53</sup> JOKLOVÁ, Kateřina a Jitka RYŠAVÁ. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Praha: ASPI, 2009.s.55. ISBN 978-80-7357-437-6.

vykonávat. Vydání povolení předchází správní řízení, jehož účastníkem je žádající cizinec, který může být zastoupen zmocněným zástupcem či zaměstnavatelem na základě písemné plné moci. Po splnění veškerých podmínek uložených zákonem je běžné, že příslušný úřad povolení vydá. Na vydání však neexistuje právní nárok.<sup>54</sup>

Cizinec musí být obezřetný při plnění účelu svého pobytu a primárně na území ČR činit to, k čemu byl jeho pobytový titul vydaný. To znamená, že například držitelé zaměstnanecké karty by měli využít většinu svého času konáním závislé práce. Pokud u cizince převažuje jiná činnost nežli účel povolení k pobytu, může nastat zahájení řízení o zrušení platnosti povolení k pobytu.

### **3.4 Zaměstnanecká karta**

Nejčastějším typem povolení občanů třetích zemí k výkonu práce je tzv. zaměstnanecká karta. Jedná se o druh povolení k dlouhodobému pobytu, jehož účelem je, jak již vyplývá z názvu, zaměstnání. Tento druh povolení je určen pro cizince ze všech států, kromě členských států EU, EHP a Švýcarska a jejich rodinných příslušníků, kteří jsou již držiteli, nebo teprve požádali o pobytovou kartu rodinného příslušníka. Zákon o pobytu cizinců definuje zaměstnaneckou kartu jako povolení k dlouhodobému pobytu, který opravňuje cizince k pobytu na území ČR v případě, že bude delší než 3 měsíce a také k výkonu zaměstnání na pracovní pozici, na kterou byla tato zaměstnanecká karta vydána.<sup>55</sup>

Zaměstnanecká karta má duální či neduální charakter. Principem duální zaměstnanecké karty je skloubení dvou druhů povolení dohromady. Jedná se tedy o povolení k pobytu na území ČR a zároveň o povolení k výkonu zaměstnání. Na rozdíl od předchozí právní úpravy nyní nemusí cizinec absolvovat podání dvou samostatných žádostí, a tudíž dvou správních řízení.

Zaměstnanecká karta byla implementována do zákona o pobytu cizinců na základě Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/98/EU ze dne 13. prosince 2011 (dále jen „směrnice 2011/98/EU“) s účinností od 24. 6. 2014, a nahradila tak

---

<sup>54</sup> TOMŠEJ, Jakub. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR).s.23. ISBN 978-80-7598-648-1.

<sup>55</sup> § 42g odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR

vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem zaměstnání, povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání a také zelenou kartu, které se již dnes nevydávají. Zaměstnanecká karta se vždy váže ke konkrétní pracovní pozici, na kterou byla vydána. Z hlediska odborné způsobilosti je tento typ povolení vhodný pro všechny druhy zaměstnání bez ohledu na požadovanou úroveň odborné způsobilosti, a tak její vydání na rozdíl od modré karty (viz kapitola 3.5) nepodléhá požadavkům vysokoškolského nebo vyššího odborného vzdělání.

Zaměstnanecká karta je plastová karta s biometrickými prvky. Vydávání těchto karet má v gesci MVČR. Vydávají se na konkrétní volná pracovní místa, která jsou vedena Ministerstvem práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. Těmi se rozumí taková místa, která nebyla obsazena do 30 dnů ode dne oznámení krajské pobočce ÚP.<sup>56</sup>

Získání zaměstnanecké karty předchází proces, který obsahuje několik jednotlivých kroků. Daněk a kol. (2020) ve své publikaci rozdělují tento postup do jednotlivých fází, které za sebou musí chronologicky následovat. Jedná se o oznámení volného pracovního místa, podání žádosti o zaměstnaneckou kartu a nakonec vydání zaměstnanecké karty. V následujících kapitolách bude tento proces rozpracován.

### 3.4.1 Oznámení pracovního místa

Pokud zaměstnavatel plánuje zaměstnávat cizince, má povinnost oznámit toto volné pracovní místo, na kterém by rád cizince zaměstnal, krajské pobočce ÚP. Místně příslušný je takový ÚP, který leží v územním obvodu, kde má být zaměstnání vykonáváno. Podle § 86 zákona o zaměstnanosti se tento záměr oznamuje včetně základní charakteristiky daného pracovního místa prostřednictvím formuláře. Tento formulář zahrnuje určení druhu a místa výkonu práce, informace o pracovních a mzdových podmínkách, požadavky pro zastávání pracovního místa,

---

<sup>56</sup> ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: ČSÚ. In: *Cizinci v České republice: Foreigners in the Czech Republic*. [online]. s.98., 2020 [cit. 2021-01-26]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/125507871/29002720.pdf/72ffef73-2105-4fde-9220-6549e8348aa3?version=1.3>



informaci o tom, zda se jedná o místo vyhrazené pro osobu se zdravotním postižením a také předpokládanou délku zaměstnání.<sup>57</sup>

### 3.4.2 Žádost o vydání zaměstnanecké karty

První žádost o vydání se ve většině případů podává ještě v zemi původu na zastupitelském úřadě ČR. Podávání žádostí je limitované jednak kapacitou pro přijímání žádostí těchto zastupitelských úřadů a také systémem zavedených kvót (viz kapitola 5.4). Pokud cizinec na území ČR již pobývá, a tudíž má vízum k pobytu nad 90 dnů nebo povolení k dlouhodobému pobytu vydané za jiným účelem, může žádost o vydání zaměstnanecké karty směřovat na MVČR. Žádost se podává formou zvláštního formuláře (viz příloha B). Nesmí zde chybět číslo, pod kterým je volné pracovní místo k nalezení v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držitelé zaměstnanecké karty. Mimo to je cizinec povinen dle zákona o pobytu cizinců předložit následující přílohy:

- *„Platný cestovní doklad,*
- *doklad o zajištění ubytování po dobu pobytu na území ČR,*
- *1 fotografie, která odpovídá aktuální podobě,*
- *pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti, nebo smlouvu o smlouvě budoucí,*
- *doklady, které prokazují odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání (např. doklad prokazující požadované vzdělání, průkaz obsluhy vysokozdvížného vozíku apod.),*
- *na požádání výpis z evidence Rejstříku trestů,*
- *a na požádání také potvrzení o splnění požadavků opatření před zavlečením infekčního onemocnění.“<sup>58</sup>*

U podání žádosti je nutná osobní účast. V případě podání na zastupitelském úřadě, může úřad v jistých odůvodněných případech od této povinnosti upustit. V souvislosti s epidemiologickou situací narostl počet žádostí posílaných elektronicky či poštou. V takových případech musí být žádost doručena nejpozději

---

<sup>57</sup> Oznámení volných pracovních míst ÚP ČR. *MPSV.CZ* [online]. [cit. 2021-01-02]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/oznameni-volnych-pracovnich-mist-up-cr>

<sup>58</sup> Občané třetích zemí: Zaměstnanecká karta. *MVCR.CZ* [online]. [cit. 2021-01-05]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09Mg%3D%3D>

v poslední den zákonné lhůty a následně se musí cizinec osobně dostavit na pobočku MVČR do 5 dnů, aby mohlo být zahájeno správní řízení. Pokud tak cizinec neučiní, žádost mu bude vrácena bez možnosti se proti tomuto usnesení odvolat.

Výše uvedené dokumenty je cizinec povinen předložit v originále či v úředně ověřené kopii a nesmí být starší 180 dnů, krom cestovního dokladu a fotografie. Pokud jsou dokumenty v cizím jazyce, musí být předány společně s úředně ověřeným překladem do českého jazyka. Kromě těchto náležitostí je nutné zaplatit správní poplatek. V případě podání žádosti přes zastupitelský úřad se hradí suma 5000 Kč, zatímco při podání žádosti na pracovišti MVČR činí tento poplatek 2500 Kč. Částky se hradí formou kolkové známky, kterou lze zakoupit na pobočkách České pošty.

Zaměstnanecká karta se vydává na základě pracovněprávního vztahu, tedy na základě pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti, nikoli na základě dohody o provedení práce. Mimo standardních požadavků dle zákoníku práce musí tato smlouva obsahovat náležitosti, které stanoví, že bez ohledu na rozsah práce bude týdenní pracovní doba nejméně 15 hodin a mzda, plat či odměna zaměstnaného cizince nebude nižší než měsíční minimální mzda.<sup>59</sup>

### 3.4.3 Udělení zaměstnanecké karty

Orgánem zodpovědným za rozhodnutí o udělení je výlučně MVČR. Zastupitelský úřad nemá dle Nejvyššího správního soudu pravomoc činit taková rozhodnutí, jako je udělení příslušného rozhodnutí.<sup>60</sup> Zastupitelský úřad v tomto vztahu vystupuje spíše jako prostředník mezi žadatelem a MVČR. V praxi to znamená, že s žadatelem komunikuje, může ho vyzvat k odstranění vad žádosti či dotyčného vyzývá k převzetí víza k pobytu nad 90 dnů za účelem převzetí zaměstnanecké karty, tzv. D/VR vízum.

---

<sup>59</sup> ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: ČSÚ. In: Cizinci v České republice: Foreigners in the Czech Republic. [online]. s.98., 2020 [cit. 2021-01-26]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/125507871/29002720.pdf/72ffe73-2105-4fde-9220-6549e8348aa3?version=1.3>

<sup>60</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 7. 12. 2016, sp. zn. 7 Azs 227/2016 další rozhodnutí, na něž NSS v odůvodnění odkazuje

Lhůta pro vyřízení žádosti je 60 dnů, u složitých případů pak 90 dnů. Zákonná lhůta se počítá ode dne podání žádosti. Pokud byla podána žádost přes ZÚ, cizinci je vydáno D/VR vízum. Cizinec musí před vydáním tohoto víza předložit doklad o cestovním zdravotním pojištění na dobu pobytu, dokud se na něj nebude aplikovat pojištění podle zákona o veřejném zdravotním pojištění.<sup>61</sup> Na základě tohoto víza je cizinci umožněno vstoupit na území ČR.

Po vstupu má cizinec povinnost se do 3 pracovních dnů osobně dostavit na pracoviště a ohlásit tak svou přítomnost. Dále se musí žadatel dostavit na pořízení biometrických údajů, které jsou nezbytné k vyhotovení biometrické karty. Jedná se o pořízení fotografie dotyčného, sejmutí otisku prstu a zhotovení digitálního podpisu cizince. V případě, že není dodržena lhůta nebo se cizinec nedostaví na vyzvání MVČR, řízení může být zastaveno.

Jakmile je žádost podána a zároveň jsou splněné podmínky pro vydání, které jsou taxativně vymezené v zákoně o pobytu cizinců, MVČR vydá tzv. potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty. Na základě toho může být občan třetí země už ode dne vydání tohoto potvrzení zaměstnáván, a to až do dne ukončení řízení o jeho žádosti.<sup>62</sup> Zaměstnavatel má povinnost žadateli vydat potvrzení o tom, že do zaměstnání nastoupil, a žadatel následně musí doložit toto potvrzení, jinak mu nebude zaměstnanecká karta vydána.

Po pořízení biometrických údajů se musí osobně dostavit na pracoviště za účelem převzetí zaměstnanecké karty. Lhůta je 60 dnů od pořízení údajů a její nedodržení může opět znamenat zastavení řízení o žádosti. Termín pro vyzvednutí se sjednává již při odevzdávání biometrických údajů. Tato schůzka je důležitá z důvodu ověření jedinečnosti vazby mezi cizincem a vyhotoveným průkazem.<sup>63</sup>

V následujícím grafu je přehledně zobrazen postup při vyřizování duální zaměstnanecké karty. Jedná se o časovou osu jednotlivých kroků zaměstnavatele

---

<sup>61</sup> §180j zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR

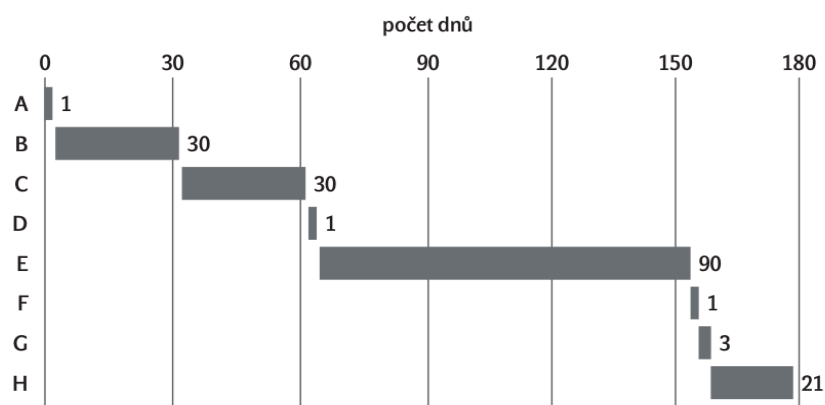
<sup>62</sup> §44 odst. 2 ve spojení s § 89 odst. 3 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR

<sup>63</sup> DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, [2020] -. Práce, mzdy, pojištění.s.89. ISBN 978-80-7554-269-4.

a cizince vedoucí k vyřízení zaměstnanecké karty. Časové lhůty jsou znázorněny přibližně, jelikož se délka řízení může v jednotlivých případech lišit v závislosti na shromáždění dokumentů ze strany cizince, délce řízení ze strany MVČR či získáním termínu k osobnímu podání žádosti.

Graf 1: Postup při vyřizování duální zaměstnanecké karty<sup>64</sup>

**Postup při vyřízení duální zaměstnanecké karty (lokální pracovní smlouva)**



*A: Zaměstnavatel ohlásí Úřadu práce ČR volné pracovní místo.*

*B: Probíhá test trhu práce, po jehož skončení je místo zařazeno do tzv. Centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty.*

*C: Zaměstnavatel a cizinec shromáždí náležitosti žádosti a uzavřou pracovní smlouvu (DPČ) nebo smlouvu o smlouvě budoucí.*

*D: Cizinec žádá o vydání zaměstnanecké karty na zastupitelském úřadě ČR.*

*E: Ministerstvo vnitra rozhodne (zákonná lhůta 60–90 dnů).*

*F: Zastupitelský úřad vydá vízum, které cizince opravňuje ke vstupu do ČR a k zahájení výkonu práce.*

*G: Cizinec přijede do ČR, ohlásí se a poskytne své biometrické údaje. Již může začít pracovat.*

*H: Cizinci je vydána biometrická zaměstnanecká karta.*

<sup>64</sup> DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, [2020] -. Práce, mzdy, pojištění.s.104. ISBN 978-80-7554-269-4.

Dle ustanovení § 42g odst. 1 zákona o pobytu cizinců platí, že se zaměstnanecká karta vydává na dobu delší než 3 měsíců. Jedná se o dobu, na kterou je uzavřena pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti, nejdéle však na 2 roky s možností opakovaného prodloužení platnosti.<sup>65</sup>

#### 3.4.4 Prodloužení zaměstnanecké karty

Zaměstnanecká karta je zpravidla vydávána na dobu, na kterou je sjednán pracovněprávní vztah. Pokud bude zaměstnání trvat i nadále, je potřeba podat žádost o prodloužení její platnosti. Tuto žádost je nutno podat nejdříve 120 dnů před skončením platnosti zaměstnanecké karty a nejpozději poslední den platnosti. V případě, že okolnosti nezávislé na vůli zamezí cizinci podat žádost včas, je možné žádost podat dodatečně, a to do 5 pracovních dnů od zániku překážky. Žádost se podává na území u MVČR, nikoli už na zastupitelském úřadě. Formulář je totožný jako u žádosti k vydání nové zaměstnanecké karty. Co se týče náležitostí, postup je obdobný tomu při podání žádosti o novou kartu, pouze s několika drobnými odlišnostmi. Například místo pracovní smlouvy postačí dodatek k již dříve uzavřené smlouvě. Zaměstnavateli zde odpadá povinnost ohlásit volné pracovní místo. MVČR si z úřední povinnosti vyžádá stanovisko od ÚP, zda stále platí podmínky na trhu práce k tomu, aby byla vydána zaměstnanecká karta.

Jestliže jsou splněny podmínky, které jsou vymezeny v § 44a odst. 9 zákona o pobytu cizinců, karta je prodloužena, a to o dobu pracovněprávního poměru, nejdéle však na 2 roky s možností opakovaného prodloužení. Do doby vydání rozhodnutí o prodloužení platí fikce platnosti dosavadní zaměstnanecké karty. Výše zmiňované platí v případě, pokud bude cizinec vykonávat práci na stejné pozici. Jakoukoli změnu pracovní pozice je nutné nahlásit.

---

<sup>65</sup> § 44 odst. 6 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR

### 3.4.5 Změna zaměstnavatele

Jak již bylo výše zmíněno, duální zaměstnanecká karta se vždy váže ke konkrétní pracovní pozici u konkrétního zaměstnavatele. Nevylučuje se však, že v průběhu pobytu může dojít k určitým změnám. Držitel zaměstnanecké karty má právo na změnu zaměstnavatele, změnu pracovního zařazení nebo zaměstnání na další pracovní pozici u stejného, či jiného zaměstnavatele. Předpokladem pro tuto změnu je povinnost zaměstnavatele opět ohlásit danou pracovní pozici ÚP a vyžaduje se zveřejnění v centrální evidenci volných pracovních míst. Cizinec tak může podat žádost o změně práce až po úspěšném projití testem trhu práce. Dle ustanovení § 42g odst. 7 a odst. 8 zákona o pobytu cizinců tato změna podléhá oznamovací povinnosti směřované MVČR, a již ne předchozímu souhlasu, jako tomu bylo dříve. Oznámení musí proběhnout prostřednictvím příslušného tiskopisu nejméně 30 dnů před změnou. MVČR si ponechává lhůtu 30 dnů na posouzení, zda byly veškeré podmínky a náležitosti splněny. V této lhůtě oznámí dotyčnému cizinci a budoucímu zaměstnavateli, zda uchazeč může na novou pozici nastoupit.<sup>66</sup>

S účinností ode dne 31.7. 2019 vstoupila v platnost novela zákona o pobytu cizinců, která přinesla změny i do této oblasti. Do zákona byla implementována doba, po kterou není možné změnit zaměstnavatele. Jedná se o 6 měsíců od převzetí první zaměstnanecké karty. Současně byly zavedeny výjimky z tohoto omezení pro případy, kdy dojde k rozvázání pracovněprávního vztahu cizince výpovědí či dohodou z vymezených důvodů<sup>67</sup>, okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele ve zkušební době a okamžitým zrušením dle § 56 zákoníku práce. Tomšej a kol. ve své publikaci poukazují na to, že záměrem zákonodárce v tomto případě byla snaha o poměrně striktní usměrnění přílišné nestálosti zaměstnanců. Dále bylo zavedeno omezení týkající se agentur práce. Ty nesmí být novým zaměstnavatelem v souvislosti při změně práce, ani za předpokladu, že by byl cizinec kmenovým zaměstnancem.

Do 31.7.2019 činili cizinci příslušná oznámení v režimu standardního správního řízení s uplatněním základních zásad. Nyní je tento postup nahrazen

---

<sup>66</sup> TOMŠEJ, Jakub. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR).s.48. ISBN 978-80-7598-648-1.

<sup>67</sup> uvedených v § 52 písm. a) až e) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

a prováděn dle ustanovení části čtvrté správního řádu. Z toho vyplývá, že proti sdělení správního orgánu již není umožněno podat řádný opravný prostředek formou odvolání. Při této příležitosti je třeba upozornit na fakt, že povinností MVČR nově není upozornit cizince na případné chyby či nedostatky v jeho podání, což může znamenat významný problém. Jestliže nebudou splněné zákonné podmínky nebo tiskopis řádně vyplněn, na oznámení o změně bude nahlíženo jako na neučiněné.

### 3.4.6 Neudělení zaměstnanecké karty

Řízení se primárně řídí zákonem o pobytu cizinců a správním řádem. Jak již bylo zmíněno výše, na vydání zaměstnanecké karty neexistuje právní nárok. Cizinci není ústavní právo vstupu a pobytu na území ČR zaručeno. Žadatel má právo se domáhat posouzení svého nároku způsobem stanoveným zákonem.<sup>68</sup> Z ustálené judikatury vyplývá, že cizinec má právo na spravedlivý proces při vyřizování žádosti o vstup na území, zejména ve smyslu předvídatelných a splnitelných procedurálních podmínek. Právo na spravedlivý proces je zakotven v ústavním pořádku a také pramení z mezinárodních úmluv, kterými je Česká republika vázána.<sup>69</sup> Listina základních práv a svobod toto právo nijak nekonkretizuje, a tak jej lze považovat za veřejné subjektivní právo. Z toho vyplývá, že právo na spravedlivý proces přísluší každému, jak státnímu občanovi ČR, tak i příslušníkovi cizího státu.<sup>70</sup>

V případě, že cizinec splňuje veškeré podmínky a neexistuje žádný zákonný důvod pro to, aby byla žádost zamítnuta, zodpovědný orgán by měl rozhodnout kladně. Negativně může rozhodnout například tehdy, pokud cizinec nevyplní žádost pravdivě, je evidován v registru jako nežádoucí osoba nebo v případě, že existuje důvodné nebezpečí, že cizinec může ohrozit bezpečnost státu. Jestliže správní orgán zamítne žádost, cizinec může podat odvolání ve lhůtě do 15 dnů, počínaje ode dne doručení rozhodnutí. Odvolání se podává u odboru azylové

---

<sup>68</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 28. 4.2010, sp. zn. 8 Aps 4/2009-123

<sup>69</sup> SVOBODA, Petr. *Ústavní základy správního řízení v České republice: právo na spravedlivý proces a české správní řízení*. Praha: Linde, 2007.s.359. ISBN 978-80-7201-676-1.

<sup>70</sup> WINTEROVÁ, Alena. *Civilní právo procesní: vysokoškolská učebnice*. 6., aktualiz. vyd. Praha: Linde Praha, 2011.s.208. ISBN 978-80-7201-842-0.

a migrační politiky a následně se směřuje ke Komisi pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců. V případě, že neshledá MVČR důvod pro autoremeduru, nebo zmíněná Komise nevyhoví ve prospěch žadatele, rozhodnutí nabude právní moci oznámením. Proti tomuto rozhodnutí je možné podat žalobu k příslušnému krajskému soudu. Výjimkou jsou žádosti zamítnuté z důvodu nesplnění podmínky trestní zachovalosti či kvůli důvodnému nebezpečí vůči veřejnému pořádku. V takové situaci nelze podat odvolání.

### 3.4.7 Neduální charakter zaměstnanecké karty

Jak již bylo nastíněno v předchozí kapitole, zaměstnanecká karta je vydávána i v neduálním režimu. To znamená, že účelem vydané zaměstnanecké karty je povolení k dlouhodobému pobytu, nikoliv povolení k zaměstnání. Pro neduální zaměstnaneckou kartu obecně platí, že žádost o ní lze podat pouze tehdy, pokud má cizinec povolení k zaměstnání. Důvodem existence neduální zaměstnanecké karty jsou výjimky při zaměstnávání cizinců, které budou v této kapitole popsány.

První skupinu osob, které je vydávána tato neduální zaměstnanecká karta tvoří cizinci s volným přístupem na trh práce. V rámci této výjimky mají skupiny cizinců zjednodušený vstup na pracovní trh. Jak již vyplývá z názvu, tento status umožňuje cizincům vykonávat práci na českém území, aniž by potřebovali nějaké povolení. Tato skutečnost ovšem neznamena automatický legální pobyt na území. Dotyčné cizince výslovně vymezuje § 98 zákona o zaměstnanosti v 19 bodech. Jedná se například o cizince, který obdržel na území ČR azyl, doplňkovou ochranu, trvalý pobyt nebo plánuje být zaměstnán jako pedagogický či akademický pracovník vysoké školy. To ale ještě neznamena, že pokud cizinec spadá do některé z výše zmiňovaných výjimek, potřebuje k pobytu získat neduální zaměstnaneckou kartu.<sup>71</sup>

Příkladem může být student právnické fakulty, který má ruské občanství a rád by pracoval při studiu v advokátní kanceláři. Jelikož se v České republice soustavně připravuje na budoucí povolání formou prezenčního studia na vysoké škole<sup>72</sup>, je mu dle zákona přisouzen volný vstup na trh práce, a jelikož již má

---

<sup>71</sup> § 98 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

<sup>72</sup> § 98j ve spojení s § 5d zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti



dlouhodobý pobyt za účelem studia, nepotřebuje neduální zaměstnaneckou kartu k povolení pobytu. Cizinec tedy potřebuje neduální kartu, pokud je oprávněn vykonávat práci na území, ale chybí mu oprávnění k pobytu na území ČR. Takovým cizincem může být například absolvent vysoké školy, který si již nemůže zažádat o dlouhodobý pobyt za účelem studia, neboť dostudoval, a tak pro dotyčného připadá v úvahu zaměstnanecká karta v neduální formě.

Druhý okruh tvoří cizinci s povinností mít k výkonu závislé práce povolení k zaměstnání. V minulosti byl institut povolení k zaměstnání využíván ve všech případech zaměstnání, dnes této povinnosti cizinci podléhají pouze v případech výslovně stanovených zákonem. I v tomto případě platí, že cizinci, kterých se dotýká zmíněná povinnost, musí mít i povolení k pobytu na území ČR, o které si mohou zažádat právě prostřednictvím neduální zaměstnanecké karty. Případy, kterých se tato podmínka týká, nejsou jmenovitě vymezeny v jediném ustanovení. Podle stránek MVČR je cizinec, který zamýšlí dlouhodobě pobývat na území za účelem zaměstnání na základě zaměstnanecké karty, povinen si zažádat o povolení k zaměstnání u krajské pobočky Úřadu práce ČR pouze v následujících případech:

- *„je-li svým zahraničním zaměstnavatelem usazeným mimo území EU/EHP nebo Švýcarska vyslán k výkonu práce do ČR (aby zde plnil úkoly vyplývající ze smlouvy uzavřené mezi tímto zaměstnavatelem a českou právnickou či fyzickou osobou) nebo*
- *pracuje-li jako stážista v pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli v ČR nebo*
- *stanoví-li to o něm platná mezinárodní smlouva. “*

### 3.5 Modrá karta

Modrá karta patří k nejdéle využívaným povolením k pobytu za účelem zaměstnání. Jedná se o duální povolení, přičemž na rozdíl od zaměstnanecké karty se zde klade důraz na požadavek vysoké kvalifikace. Tou se rozumí vysokoškolské nebo vyšší odborné vzdělání, které trvalo déle než 3 roky.<sup>73</sup> Proces vedoucí k získání modré karty je do značné míry stejný jako postup vedoucí ke kartě zaměstnanecké. V následující kapitole se tudíž budu zabývat jen prvky, které tyto dvě licence odlišují.

Významnou odlišností jsou vysoké požadavky na pracovní smlouvu, přičemž nelze využít dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr ani smlouvu o smlouvě budoucí. V první řadě musí být smlouva sjednána na dobu nejméně 1 roku, a to s týdenní pracovní dobou, která je stanovená zákonem.

Důležitým prvkem je výše sjednané hrubé měsíční nebo roční mzdy. Je nezbytné, aby výše mzdy odpovídala alespoň 1,5násobku průměrné roční hrubé mzdy.<sup>74</sup> Tato výše byla vyhlášena sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí pro období od 1. května 2020 do 30. dubna 2021 a průměrná hrubá roční mzda tak činí 409 500 Kč. Výše hrubé měsíční mzdy cizince v tomto období odpovídá částce alespoň 51 188 Kč. Lze předpokládat, že od 1. května 2021 bude vydána nová částka, která bude pravděpodobně vyšší.<sup>75</sup> Tato skutečnost může zapříčinit to, že zaměstnavatel dá přednost zaměstnanecké kartě, kde nejsou takto vysoké požadavky na odměňování.<sup>76</sup>

Výhodou modré karty je obecně větší flexibilita. Modrá karta je totiž evropský průkaz, který poskytuje držiteli a jeho rodině jisté benefity z pohledu

---

<sup>73</sup> § 42i odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR

<sup>74</sup> § 42j odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR

<sup>75</sup> Sdělení MPSV č. 147/2020 Sb.: o výši průměrné hrubé roční mzdy v České republice za rok 2019 pro účely vydávání modrých karet podle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. *MPSV.CZ* [online]. [cit. 2021-01-21]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/sdeleni-mpsv-c.-147/2020-sb>

<sup>76</sup> DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, [2020] -. Práce, mzdy, pojištění.s.158. ISBN 978-80-7554-269-4.

podmínek pobytu v jiných členských státech EU. Tento projekt byl inspirován americkou zelenou kartou. Účelem je posílit příliv kvalifikovaných zaměstnanců do EU.<sup>77</sup> Karta dává pracovníkům z třetích zemí právo žít a pracovat v zemi EU. Modrá karta EU platí ve 25 z 27 zemí EU. Nevztahuje se na Dánsko a Irsko.<sup>78</sup>

Jedním z důvodů, proč může být modrá karta pro cizince atraktivní, je bezesporu fakt, že nabízí jejímu držiteli a jeho rodině jisté benefity z pohledu podmínek pobytu v jiných členských státech EU. Po osmnácti měsících pobytu se může dotyčná osoba a její rodinní příslušníci přestěhovat do jiného členského státu za účelem výkonu zaměstnání, jež vyžaduje vysokou kvalifikaci.<sup>79</sup> Další výhodou je skutečnost vydávání modrých karet s dobou platnosti o 3 měsíce delší, než je platnost pracovní smlouvy, maximálně však na 2 roky. V praxi to znamená, že pokud cizinec přijde o práci, má stále časovou rezervu na najetí nové práce, a nemusí tak ihned odjet z ČR. Modrou kartu je zároveň možné prodloužit. Po dvouletém pobytu na základě modré karty se na cizince nevztahuje podmínka předchozího souhlasu MVČR, a může tak volně měnit zaměstnavatele nebo pracovní pozice, přičemž stačí, aby tuto změnu oznámil do 3 pracovních dnů.<sup>80</sup> Rodinný příslušník držitele modré karty může ihned žádat o dlouhodobý pobyt a získat volný vstup na český trh práce, zatímco u zaměstnanecké karty může stejný postup aplikovat obvykle až po 6 měsících.<sup>81</sup>

Modrá karta přináší cizinci více výhod, ale i přesto se v praxi více využívá karta zaměstnanecká. Dle výroční zprávy o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců na území ČR za rok 2019 byla cizincům udělena zaměstnanecká karta ve

---

<sup>77</sup> Evropská „modrá karta“ pro vysoce kvalifikované pracovníky. *Evropský parlament* [online]. [cit. 2021-01-24]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+IM-PRESS+20081107FCS41562+0+DOC+XML+V0//CS>

<sup>78</sup> EU Blue Card. *European Commission* [online]. [cit. 2021-01-24]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/immigration/blue-card/essential-information\\_en](https://ec.europa.eu/immigration/blue-card/essential-information_en)

<sup>79</sup> Čl. 18 Směrnice Rady 2009/50/ES ze dne 25. května 2009 o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci

<sup>80</sup> § 42i odst. 9 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR

<sup>81</sup> Evropská „modrá karta“ pro vysoce kvalifikované pracovníky. *Evropský parlament* [online]. [cit. 2021-01-26]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+IM-PRESS+20081107FCS41562+0+DOC+XML+V0//CS>

32 326 případech, oproti tomu modrá karta byla udělena pouze ve 328 případech.<sup>82</sup> Zejména se jednalo o státní příslušníky z Ruska, Ukrajiny a Indie.<sup>83</sup>

### 3.6 Sezónní zaměstnávání

Migrace za účelem sezónních prací přímo ovlivňuje existenci sezónního cestovního ruchu, protože stálí obyvatelé této oblasti preferují permanentní zaměstnání. Úprava pro vstup a pobyt za účelem sezónních prací by měla pomoci s problémy trhu práce strukturální a sezónní povahy, jelikož tato nařízení umožňují reagovat na aktuální potřeby, a uspokojit tak poptávku na českém trhu práce. To nejen že zvýší flexibilitu trhu práce, ale také udrží a zvýší konkurenceschopnost ČR. Stanovením spravedlivých a transparentních podmínek pro sezónní pracovníky se má přispět k zabránění překročení povolené délky pobytu.

Sezónním pracovníkem se dle Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/36/EU ze dne 26. února 2014 (dále jen „směrnice 2014/36/EU“)<sup>84</sup> rozumí občan třetí země, který si ponechává své trvalé bydliště ve třetí zemi a zároveň dočasně pobývá na území členského státu EU za účelem výkonu činnosti závislé na ročním období. Zmiňovaná směrnice byla implementována zákonem č. 222/2017 Sb. kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon č. 222/2017 Sb.“). V souvislosti s transpozicí směrnice 2014/36/EU nedošlo k zásadním změnám, jelikož česká právní úprava zná sezónní zaměstnání již od chvíle nabytí účinnosti zákona o zaměstnanosti z roku 2004. Sezónní zaměstnávání se tak stále považuje za činnost, která je závislá na ročním období.

---

<sup>83</sup> Zpráva o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců na území České republiky. In: MVCR.CZ [online]. 2020 [cit. 2021-01-28]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/rocni-zpravy-o-situaci-v-oblasti-migrace-a-integrace-cizincu-v-ceske-republice-za-roky-2001-2019.aspx>

<sup>84</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/36/EU ze dne 26. února 2014 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí za účelem zaměstnání jako sezónní pracovníci.

Dle zákona o zaměstnanosti se touto činností rozumí: <sup>85</sup>

*„(...) Činnost závislá na ročním období je činnost, která je vázána na určitou roční dobu podle opakující se události nebo typu události na základě sezónních podmínek, v jejichž průběhu jsou potřeby, pokud jde o pracovní sílu, podstatně větší než u běžného typu činností.“*

Sezónní práce dále vymezuje vyhláška, která stanovuje seznam odvětví prací závislých na ročním období. Jedná se zaměstnání v sektoru:<sup>86</sup>

- Rostlinné a živočišné výrobě a myslivosti,
- Lesnictví a těžby dřeva,
- Ubytování,
- Stravování
- Pohostinství či
- Sportovní, rekreační a zábavní činnosti.

Nově vzniklým institutem, který cizinecký zákon do doby implementace směrnice neupravoval, se stalo krátkodobé a dlouhodobé vízum k pobytu za účelem sezónního zaměstnání. <sup>87</sup> Krátkodobé vízum se vydává na dobu maximálně 3 měsíců, zatímco dlouhodobé se vydává na období maximálně 6 měsíců v jakémkoliv období 12 po sobě jdoucích měsíců, pokud mezi jednotlivými zaměstnáními na území ČR uplyne doba nejméně 6 měsíců.<sup>88</sup> Vízum je možné podat opakovaně. Zajímavá je skutečnost zjednodušeného postupu při opětovném vstupu. Žádost cizince, kterému bylo uděleno alespoň jednou toto vízum po dobu 5 let, bude zastupitelský úřad posuzovat přednostně před žádostmi cizinců, kteří žádají o vízum poprvé.<sup>89</sup>

---

<sup>85</sup> § 96 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

<sup>86</sup> Vyhláška č. 322/2017 Sb., o stanovení seznamu odvětví zaměstnání, která zahrnují činnosti závislé na ročním období

<sup>87</sup> § 21 ve spojení s § 32 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR

<sup>88</sup> § 96 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

<sup>89</sup> § 21 odst. 2 ve spojení s § 32 odst. 5 zákona č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území ČR

Volné pracovní místo je třeba nahlásit ÚP. Krajská pobočka ÚP v těchto případech vydává povolení k zaměstnání, které je nutné předložit k žádosti o povolení k pobytu, jehož vydávání má v gesci MVČR. Mimo obvyklých náležitostí vymezených v § 32 odst. 2 zákona o pobytu cizinců je žadatel povinen předložit potvrzení od zaměstnavatele o dohodnuté výši mzdy, platu či odměny v případě, že cizinci poskytuje ubytování zaměstnavatel.<sup>90</sup> Je zřejmé, že cílem normy je, aby výše odměny za tento typ ubytování nebyla neúměrná ve vztahu ke kvalitě ubytování a čisté odměně cizinců. Ve chvíli, kdy cizinec přijede na území ČR, je opět důležité splnit ohlašovací povinnost a nahlásit tento příjezd nejpozději do 3 pracovních dnů místně příslušné cizinecké policii.

---

<sup>90</sup> § 32 odst. 2 písm. e) zákona č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území ČR

## 4. Zvláštní režimy zaměstnávání cizinců

### 4.1 Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance

V posledních dvou desetiletích byly přijaty nové výrazné úpravy týkající se zaměstnávání cizinců, které předchází zákon nezahrnoval. Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2014/66/EU ze dne 15. května 2014 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků se dotýká jedné z možností, jak zefektivnit vstup na náš pracovní trh a tím zmírnit nedostatek pracovních sil. Transpozicí evropské směrnice do českého právního řádu zákonem č. 222/2017 Sb. vzniklo nové odvětví právní úpravy v oblasti cizinecké politiky.

Mezi nově zavedené režimy patří nový pobytový titul. Jedná se o institut karty vnitropodnikového převedeného zaměstnance sloužící jako druh povolení k dlouhodobému pobytu na území ČR. Tato karta je určena pro občany třetích zemí převedených v rámci koncernu a opravňuje je k pobytu na území delšímu než 3 měsíců a zároveň k výkonu zaměstnání na pozicích manažera, stážisty nebo specialisty. Vnitropodnikovým převedením se dle zákona o pobytu cizinců rozumí:

*„(...) dočasné převedení cizince*

*a) v obchodní korporaci se sídlem mimo území členských států Evropské unie, se kterou má během převedení uzavřenou pracovní smlouvu, do jejího odštěpného závodu s umístěním na území, nebo*

*b) z obchodní korporace se sídlem mimo území členských států Evropské unie, se kterou má během převedení uzavřenou pracovní smlouvu, do obchodní korporace se sídlem na území, jež je vůči obchodní korporaci se sídlem mimo území členských států Evropské unie ovládající nebo ovládanou osobou nebo jsou obě tyto obchodní korporace ovládány stejnou ovládající osobou<sup>91</sup>.“*

Zjednodušeně můžeme shrnout, že se vnitropodnikovým převedením rozumí dočasný převod zaměstnance v rámci nadnárodní společnosti, a to z jedné části společnosti v zemi mimo členské státy EU, do její dceřiné společnosti nebo odštěpeného závodu sídlícího v ČR. Doba platnosti karty takto převedeného zaměstnance je vystavena na dobu převedení zaměstnance, maximálně však na

---

<sup>91</sup> § 42k odst. 2 zákona č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území ČR

3 roky pro manažera a specialistu a na rok pro zaměstnaného stážistu. Tato směrnice taktéž stanovuje, že po uplynutí platnosti a v případech, kdy nezískají cizinci povolení k pobytu za jiným účelem, musí z území členských států EU odejít.

Jak již bylo výše zmíněno, o tento status mohou ze zákona požádat pouze cizinci s určitou pracovní pozicí. Jedná se celkem o tři konkrétní kategorie cizinců. Dle § 42k odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území ČR je karta určena pro vnitropodnikově převedené manažery, specialisty a zaměstnané stážisty. Pracovní pozice musí splňovat v zákoně uvedené znaky. Je velmi důležité, aby tomu tak bylo, jelikož žádosti se špatně zvoleným druhem povolení nemusí být ze strany MVČR vyhověno a vzhledem k tomu, že je proces k získání tohoto typu povolení časově náročný, mohl by se tím cizinec dostat do nepříjemné situace. Další podmínkou, kterou zákon vyžaduje je, aby délka zaměstnání trvala alespoň 6 měsíců před převedením.

Postup k získání karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance je obdobný, jako tomu bylo u zaměstnanecké karty. K žádosti musí cizinec doložit krom standardních dokumentů také vysílací dopis, což je dokument vydaný společností se sídlem mimo EU, který se předkládá místo pracovní smlouvy. Dopis musí obsahovat mimo jiné potvrzení, jež stanovuje skutečnost, že cizinec po skončení vnitropodnikového převedení bude převeden do firmy mimo území EU. Dále je třeba doložit doklad o spřízněnosti subjektu mimo EU a toho na území ČR. V tomto případě, na rozdíl od výše zmiňovaných povolení, není vyžadováno oznámení volného pracovního místa Úřadu práce ČR, tudíž neprobíhá test trhu práce. MVČR má povinnost rozhodnout o žádosti ve lhůtě 90 dnů.



## 4.2 Vysílání zaměstnanců na území ČR

### 4.2.1 Vysílání cizinců v rámci nadnárodního poskytování služeb

Evropský trh se stále více propojuje a získává tak na svém významu. Z toho důvodu roste potřeba právní úpravy pracovních podmínek, jež je nezbytná pro hladké fungování trhu. Mezi hlavní benefity jednotného trhu patří mimo jiné volný pohyb služeb, který umožňuje zaměstnavateli rozšiřovat své služby do jiného členského státu, aniž by se musel ve vybrané zemi usadit. Z tohoto důvodu zahraniční zaměstnavatelé potřebují, aby pro ně jejich zaměstnanci prováděli požadované úkoly mimo domovskou zemi.<sup>92</sup>

Svoboda poskytovat služby ve všech členských státech EU je zaručena článkem 56 SFEU. Právní rámec EU zaměřený na vysílání pracovníků je ale tvořen různými akty. Zásadní je Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (dále jen „směrnice o vysílání pracovníků“). Tato směrnice však byla revidována přijetím směrnice 2018/957/EU.<sup>93</sup> Česká republika promítá tuto transpoziční povinnost prostřednictvím zákona č. 285/2020 Sb., jenž nabyl účinnosti 30. 7. 2020.<sup>94</sup>

Pro účely volného pohybu služeb je zcela zásadní skutečnost příležitostného a dočasného poskytování těchto služeb (typickým příkladem jsou např. stavební činnosti). Vyslaným pracovníkem je dle čl. 2 směrnice o vysílání pracovníků ten, kdo dočasně vykonává práci na území jiného členského státu než toho, ve kterém pracuje obvykle. Účelem cizinců, kteří využívají institut vysílání, není získání práce na území nového státu, kdežto pouze výkon jimi již dříve vykonávané práce. Vysílacím subjektem je podnik usazený v některém z členských států, jenž vysílá v rámci nadnárodního poskytování služeb. Subjekt, který vysílá zaměstnance, musí

---

<sup>92</sup> Praktická příručka o vysílání pracovníků: Evropská komise. In: MVCR.CZ [online]. Úřad pro publikace Evropské unie, 2019 [cit. 2021-01-28]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/rocnizpravy-osituaciv-oblastimigraceaintegracecizincuv-ceske-republice-za-roky-2001-2019.aspx>

<sup>93</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957 ze dne 28. června 2018, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb

<sup>94</sup> Zákon č. 285/2020 Sb. zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

jednat v souladu s legislativou daného hostitelského státu, pokud je to pro vyslaného zaměstnance více výhodné.<sup>95</sup> Jedná se zejména o dodržení pravidel hostitelské země týkající se:

- a) „maximální délky pracovní doby a minimální doby odpočinku,
- b) minimální délka dovolené za kalendářní rok,
- c) minimální mzda, včetně sazeb za přesčasy; tento bod se nevztahuje na doplňkové podnikové systémy zaopatření v důchodu,
- d) podmínky poskytování pracovníků, zejména prostřednictvím podniků pro dočasnou práci,
- e) ochrana zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci,
- f) ochranná opatření týkající se pracovních podmínek těhotných žen nebo žen krátce po porodu, dětí a mladistvých,
- g) rovné zacházení pro muže a ženy a ostatní ustanovení o nediskriminaci.“<sup>96</sup>

Výše zmíněná novela přinesla řadu zásadních změn, čímž přispěla ke zlepšení podmínek zaměstnanců, ale bohužel také k vyšší administrativní zátěži zaměstnavatelů. V současné době je nově nutné rozlišovat vyslání s ohledem na jeho délku na tzv. krátkodobé vyslání kratší 12 měsíců<sup>97</sup> a dlouhodobé vyslání na dobu delší než 12 měsíců<sup>98</sup>. U dlouhodobého vyslání se na zaměstnance vztahují podmínky nad rámec výše uvedených. Jedná se o veškerou platnou právní úpravu výkonu práce v pracovním poměru dle českého zákoníku práce, mimo úpravu týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru. Opět za předpokladu výhodnějších podmínek pro dotyčného zaměstnance. Dále byla stanovena informační povinnost vůči ÚP, kterou musí zaměstnavatel splnit nejdéle v den nástupu této osoby do práce.

---

<sup>95</sup> RYŠAVÁ, Jitka. Jak správně přeshraničně poskytovat služby a vysílat pracovníky. In: Enterprise Europe Network [online]. Centrum pro regionální rozvoj České republiky, 2019 [cit. 2021-01-28]. Dostupné z: [https://www.crr.cz/Files/Docs/EEN/EEN\\_publicace/2019/Jak%20spravne%20poskytovat%20sluzby%202019-4.pdf](https://www.crr.cz/Files/Docs/EEN/EEN_publicace/2019/Jak%20spravne%20poskytovat%20sluzby%202019-4.pdf)

<sup>96</sup> Čl. 3 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb

<sup>97</sup> případně 18 měsíců, na základě oznámení důvodu prodloužení zaměstnavatelem příslušnému krajskému úřadu práce

<sup>98</sup> resp. 18 měsíců

Občani EU a jejich rodinní příslušníci mají volný vstup na trh práce. Občané třetích zemí, kteří jsou zaměstnáni v členském státě EU a jejichž zaměstnavatel je vysílá ve smyslu směrnice 96/71/ES do ČR, nepotřebují vzhledem k výjimce stanovené zákonem o zaměstnanosti žádné povolení k zaměstnání či pobytové oprávnění.<sup>99</sup> Na tomto místě je třeba upozornit na četné zneužívání principu volného pohybu služeb. Podstatou této nelegální činnosti je předstírání dočasného vysílání ke zdánlivému poskytování služeb do ČR státním příslušníkem třetí země s pobytovým oprávněním vydaným jiným členským státem. Účelem takového jednání je zpravidla obcházení povinnosti občana třetí země získat k výkonu závislé práce povolení k zaměstnání na území ČR. Státní orgány ČR ve svém společném stanovisku zdůrazňují skutečnost, že činnost vyslaného občana nemůže naplňovat znaky závislé práce pro subjekt, ke kterému byl vyslán, přičemž po dobu vyslání musí mít cizinec stále uzavřený pracovní poměr se svým zahraničním zaměstnavatelem. Důsledkem zneužití práva volného pohybu služeb a obcházení zákona může být sankce či vyhoštění cizince s následným zákazem vstupu do EU až na 5 let.

Pokud občan třetí země není držitelem jakéhokoliv veřejnoprávního oprávnění, jeho doba vyslání na území je omezena na maximálně 90 dní během každých 180 dnů. Pokud by měl být pobyt delší než 90 dnů, musí cizinec získat vízum k pobytu nad 90 dnů anebo povolení k pobytu.

#### **4.2.2 Vysílání zaměstnanců subjektem se sídlem mimo území EU**

O občanech třetích zemí, kteří pracují v členském státě EU bylo pojednáno v předchozí kapitole. Nyní se zaměřím na vysílání pracovníků zaměstnavatelem se sídlem mimo území členských států EU. V tomto případě se v § 95 zákona o zaměstnanosti výslovně uvádí, že cizinec potřebuje k výkonu práce povolení k zaměstnání na území ČR a oprávnění k pobytu po dobu jejich vyslání zahraničním zaměstnavatelem. Povolení k zaměstnání pro cizince na tomto místě podává právnická nebo fyzická osoba, jež uzavřela kontrakt se zahraničním zaměstnavatelem. Dále je pak tuzemskému subjektu stanovena povinnost, kdy musí

---

<sup>99</sup> § 98 písm. k) zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ve spojení s čl.56 SFEU

s krajskou pobočkou ÚP před uzavřením smlouvy projednat předpokládanou dobu vyslání, počet a profese zaměstnanců, jichž se bude vyslání týkat. Toto projednání není správním řízením, takže se jedná spíše o formalitu.

### 4.3 Mimořádné pracovní vízum

Počínaje 31.07.2019 bylo zavedeno novelou 176/2019 Sb. tzv. mimořádné pracovní vízum. Jedná se o dlouhodobé vízum k pobytu na území nad 90 dní. Jak již bylo v této práci uvedeno, vízum se standardně neuděluje za účelem zaměstnání. Mimořádné pracovní vízum však patří spolu s vízem za účelem sezónního zaměstnání dle § 31a odst. 1 zákona o pobytu cizinců k výjimkám. Hlavním cílem zavedení nového víza je umožnit flexibilní reakce na nedostatek pracovních sil na českém trhu práce. Principem je takzvaná cirkulární migrace, což znamená, že cizinci třetích zemí dočasně pracují na území ČR a poté se vrací do své domovské země. Tento typ víza tedy nesměřuje k trvalejšímu usazování cizinců, nýbrž na pokrytí aktuální potřeby a situace na trhu práce. O tom svědčí skutečnost platnosti víza a doby pobytu maximálně na 1 rok, přičemž není možné tuto platnost prodloužit. Držitel mimořádného pracovního víza nemůže zároveň podat žádost o povolení k dlouhodobému, přechodnému ani trvalému pobytu. Zároveň se cizinci doba strávená na území nezapočítává do časového úseku nepřetržitého pobytu, který je jednou z náležitostí pro získání trvalého pobytu. Pro případy dlouhodobějšího usazení vedoucího k trvalému pobytu slouží i nadále zaměstnanecká karta.<sup>100</sup>

Uvedené vízum je možné udělit pouze cizinci, který plánuje pobývat v ČR za účelem výkonu práce a bylo mu k této skutečnosti vydáno povolení k zaměstnání. Zároveň ho lze udělit pouze za předpokladu splnění podmínek stanovených nařízením vlády č. 291/2019 Sb. o mimořádném pracovním vízu pro státní příslušníky Ukrajiny pracující v zemědělství, potravinářství nebo lesnictví. Tento program nahradil přechodný projekt nazvaný *Zvláštní postupy pro pracovníky do zemědělství a potravinářství z Ukrajiny*. Jak již vyplývá z názvu nařízení vlády, zaměstnaným cizincem může být pouze státní příslušník Ukrajiny. Zaměstnavatelem tohoto cizince pak může být pouze účastník zmíněného programu schváleného vládou, který se nevztahuje na agentury práce. Zaměstnání musí spadat

---

<sup>100</sup> § 31a odst. 1–5 zákona č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území ČR

do vymezených kategorií dle Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE). Tím může být ku příkladu oddíl lesnictví a těžby dřeva. Nařízení dále stanoví druhy pracovních míst, na které lze vydat mimořádné vízum. Jedná se například o místa kvalifikovaných pracovníků v lesnictví nebo mechaniků a opravářů strojů. Žádost se podává na zastupitelském úřadě ČR v Kyjevě. Pravomoc stanovit maximální přípustný počet těchto žádostí v případech mimořádného nedostatku pracovních sil přísluší vládě ČR. Aktuální kvóta činní 125 žádostí za měsíc.<sup>101</sup>

#### 4.4 Vládní programy

S účinností od 1. září 2019 byly projekty jako například Režim zvláštního zacházení pro kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny (tzv. Režim Ukrajina) nahrazeny novými vládními programy ekonomické migrace. Prostřednictvím těchto programů je možné žádat o zaměstnaneckou kartu na zastupitelských úřadech. Jsou určeny pro cizince ze všech států třetích zemí, s výjimkou programu kvalifikovaný zaměstnanec. V první řadě musí být do tohoto programu zařazen český zaměstnavatel, který chce zaměstnat migranty. V případě, že splní předem stanovená kritéria (např. zaměstnavatel musí být plátcem zdravotního a sociálního pojištění a nemít vůči státu žádné nevyrovnané závazky), je ve spolupráci s Centrem na podporu integrace cizinců v příslušném kraji a zároveň má volné místo na úřadu práce, může sjednat pracovní smlouvu již s konkrétním zaměstnancem a také sjednat termín na zastupitelském úřadě pro podání žádosti. U žádostí o zaměstnaneckou kartu je dle nařízení vlády č. 220/2019 Sb. v případě vybraných zemí stanovena roční kvóta zaměstnanců.<sup>102</sup>

---

<sup>101</sup> Nařízení vlády č. 291/2019 Sb. o mimořádném pracovním vízu pro státní příslušníky Ukrajiny pracující v zemědělství, potravinářství nebo lesnictví ze dne 30. října 2019

<sup>102</sup> MPO: Nové vládní programy ekonomické migrace. In: Informační materiál [online]. s.1-4., 2019 [cit. 2021-01-31]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/assets/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/2019/11/letak-vladni-programy-ekonomicke-migrace.pdf>

Jedná se o následující programy:

- Program klíčový a vědecký personál

Tento program nahrazuje projekty Fast Track a Welcome Package. Vztahuje se na zaměstnance významných nadnárodních investorů, výzkumných organizací, technologických společností či start-upů. Jedná se např. o pozice vývojářů SW, IT specialistů, obchodních ředitelů, aj. Velkou výhodou tohoto programu je přednostní přístup k podání žádosti, a to i společně s rodinnými příslušníky a také garance vyřízení žádosti do 30 dnů.

- Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec

Program nahradil Projekt Ukrajina a Indie a je určený pro všechny pozice, které vyžadují vysokou kvalifikaci, včetně zdravotnických profesí, a také pro nejbližší rodinné příslušníky těchto cizinců. Může se jednat např. o projektanty, účetní, lékaře, stavební techniky aj. Velkou výhodou tohoto programu je přednostní přístup k podání žádosti, a to i společně s rodinnými příslušníky.

- Program kvalifikovaný zaměstnanec

Tento program nahradil výše zmíněný Režim Ukrajina, a navíc i Režim ostatní státy a Režim zemědělec. Jedná se o pracovní pozice, které vysokou kvalifikaci nevyžadují, tzn. klempíři, elektrikáři, kuchaři, řidiči apod. Rodinní příslušníci v tomto případě mohou podat žádost o pobytové oprávnění za účelem sloučení až po tom, co žadatel získá zaměstnaneckou kartu. Uchazeči mohou žádat pouze o zaměstnaneckou kartu a žadatelům je zaručeno vyřízení žádosti v zákonných lhůtách. Žádosti mohou podávat pouze státní příslušníci Běloruska, Černé Hory, Indie, Filipín, Kazachstánu, Moldavska, Mongolska, Srbska a Ukrajiny.

#### 4.4 Agenturní zaměstnávání

Právní úprava agenturního zaměstnávání vychází ze Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES, kterou Česká republika transponovala do svého právního řádu. Cílem této směrnice je zejména zvýšit zabezpečení ochrany zaměstnanců agentur práce. Český právní rámec v této oblasti představuje především druhá část zákona o zaměstnanosti a také část třináctá, hlava V, zákoníku práce.

Článek 14 odst. 1 zákona o zaměstnanosti rozděluje zprostředkování zaměstnání do tří forem. Jedná se o:

- a) *„vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,*
- b) *zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení,*
- c) *poradenskou a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.* <sup>103</sup>

Činnost uvedená výše pod písm. b) je vyhrazena pouze agenturám práce a krajské pobočky úřadu práce tak mohou provádět pouze činnost stanovenou shora pod písm. a) a c).

Na zprostředkování zaměstnání se podílejí agentury zaměstnání a krajské pobočky ÚP. Agentura práce je právnickou nebo fyzickou osobu, který má povolení k zprostředkování zaměstnání od generálního ředitelství Úřadu práce ČR.<sup>104</sup> MPSV spravuje seznam agentur s udělenou licenci, který je volně dostupný na jejich webových stránkách. Zprostředkovatelské služby mohou za tímto účelem

---

<sup>103</sup> § 14 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

<sup>104</sup> Agentury práce – mýty a fakta: metodická pomůcka. Praha: ČMKOS, 2018.s.13. ISBN 978-80-86809-69-4.

poskytovat také fyzické nebo právnické osoby usazené v jiném členském státě EU, což vyplývá z článku 49 SFEU.

Agenturní zaměstnávání je založeno jednak na pracovní smlouvě (nebo dohodě o pracovní činnosti) uzavřené mezi agenturou práce a zaměstnancem, a dále na písemné dohodě o dočasném přidělení daného zaměstnance mezi uživatelem (tzn. nájemcem pracovní síly zaměstnance) a agenturou práce. Mezi zaměstnancem a uživatelem zpravidla žádný smluvní vztah není. Jedná se tedy o jakýsi trojstranný vztah zahrnující zaměstnance, agenturu práce v roli zaměstnavatele a uživatele, přičemž agentura svého zaměstnance dočasně „zapůjčuje“ jinému zaměstnavateli, aby pro něj vykonával práci, a to na základě určitého ujednání. Uživatel uděluje zaměstnanci agentury různé pracovní úkoly a pokyny, organizuje jeho práci a zároveň pro něj vytváří příznivé pracovní podmínky po dobu jeho dočasného přidělení. Průběh dočasného přidělení je upraven v § 309 zákoníku práce. V zákoně o zaměstnanosti je dále upraven institut tzv. zastřehého zprostředkování zaměstnávání, jenž spočívá v pronájmu pracovní síly za nedodržení podmínek uzákoněných v §14 odst. 1 písm. b). Takové jednání může být sankcionováno pokutou až do výše 10 000 000 Kč.

Pro účely této diplomové práce se dále zaměřím na agenturní zaměstnávání cizinců, jež prošlo v roce 2017 změnou. Z důvodu velkého nedostatku volné pracovní síly na domácím trhu práce byl zrušen zákaz dočasného přidělování cizinců s pracovním oprávněním. S účinností od 29.7. 2017 tedy mohou být zaměstnávání občané EU a jejich rodinní příslušníci, cizinci s volným přístupem na trh práce a také držitelé povolení k zaměstnání. Jistá omezení v této oblasti však představuje nařízení vlády o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže touto formou zprostředkovávat. Jedná se například o práce v podzemí hlubinných dolů.<sup>105</sup>

V případě, že agentura práce zamýšlí přijmout cizince, který pro výkon zaměstnání na území ČR potřebuje příslušná oprávnění, musí jako zaměstnavatel

---

<sup>105</sup> Nařízení vlády č. 64/2009 Sb. o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat.



nahlásit volné pracovní místo krajské pobočce ÚP a zároveň předložit smlouvu s uživatelem, ke kterému chce být cizinec dočasně přidělen.

Mezi zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení můžeme zařadit i vysílání cizinců jejich zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce na území ČR. Vyslání se provádí na základě smlouvy s českým subjektem, jejíž podstatou je pronájem pracovní síly.<sup>106</sup> V tomto případě však musí být zahraniční zaměstnavatel držitelem povolení vydaného generálním ředitelstvím ÚP a cizinec musí získat pracovní povolení od místně příslušného Úřadu práce, o které žádá na místo cizince český subjekt, ke kterému je cizinec vyslán.

---

<sup>106</sup> § 14 odst. 1 písm. b) ve spojení s odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

## 5. Vybrané otázky související se zaměstnáním cizinců

### 5.1 Nelegální práce a nelegální pobyt

Nelegální práce je po dlouhou dobu jedním ze závažných problémů souvisejících se zaměstnáváním. Motivace k výkonu nelegální práce je především finanční a její negativní dopady se týkají jak samotného státu, který tím přichází o daňové prostředky, ale také dopadají na poctivé zaměstnance a zaměstnavatele. Nelegální práci se dle § 5 zákona o zaměstnanosti rozumí:

1. „závislá práce vykonávaná fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah,
2. práce vykonávaná cizincem v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu se zaměstnaneckou kartou, kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartou vydanými podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky nebo bez některé z těchto karet; to neplatí v případech výkonu jiné práce podle § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, nebo
3. práce vykonávaná cizincem pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného oprávnění k pobytu na území České republiky, je-li podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky vyžadováno,“<sup>107</sup>

První odstavec obsahuje obecnou definici, která cílí mimo jiné na zaměstnání občanů ČR, zatímco další dva odstavce se vztahují výhradně na cizince. Z toho vyplývá, že je právní úprava pojmu nelegální práce pro cizince rozsáhlejší než pro české občany. Na tomto místě je nutné podotknout, že většina ekonomických aktivit, kterými migranti přispívají k hospodářství cílové země, je prováděna legálně. Neoprávněné ekonomické aktivity přistěhovalců proto musí být chápány pouze jako součást existence stínové ekonomiky země, nikoli jako její příčina.<sup>108</sup>

---

<sup>107</sup> § 5 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

<sup>108</sup> DRBOHLAV, Dušan, ed. *Nelegální ekonomické aktivity migrantů: (Česko v evropském kontextu)*. V Praze: Karolinum, 2008. s.19. ISBN 978-80-246-1552-3.

Nelegální práci se tedy dle prvního bodu rozumí „závislá práce“, kde může nastat výkladový problém, například při posuzování této závislé práce od práce příležitostné či mezilidské výpomoci. Zákon o zaměstnanosti odkazuje na § 2 zákoníku práce, který definuje tento pojem zejména jako práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti. Nejvyšší správní soud blíže definoval znaky závislé práce, kdy společným rysem pro její odlišení od ostatních ekonomických aktivit je zejména osobní či hospodářská závislost zaměstnance na zaměstnavateli.<sup>109</sup>

Druhý bod je zaměřen na cizince, jenž sice má určité povolení k zaměstnání, ale práce, kterou vykonává, je s ním v nesouladu. Rozpor může být například v místě nebo druhu výkonu práce. Jak již bylo zmíněno, povolení k zaměstnání je vydáváno vždy na konkrétní pracovní pozici, u konkrétního zaměstnavatele a také na konkrétní místo výkonu zaměstnání. V případě, že cizinec tuto změnu neohlásí a novou práci vykonává na původní povolení, jedná se nelegální práci, za kterou může být sankcionován.

Co se týče postihu, nelegální práce je sankcionována poměrně přísně. Výše sankcí se žádným způsobem neliší státní příslušností občana. V případě, že státní inspekce práce odhalí, že fyzická osoba vykonává práci v rozporu s právními předpisy, dle § 139 odstavce 3 ZOZ dotyčného může být uložena pokuta za přestupek, a to až do výše částky 100 000 Kč. Zaměstnavateli, který takovou nelegální práci umožní, může být uložena pokuta až 10 000 000,- Kč, přičemž minimální sankce v případě právnické osoby je zde 50 000,- Kč. Pokud se jedná o fyzickou osobu, výše sankce může vyšplhat do výše 5 000 000,- Kč.

Minimální spodní hranice sankce za přestupek umožnění výkonu nelegální práce právnickou osobou nebo podnikající fyzickou osobou byla dříve stanovena částkou 250 000,- Kč. Ústavní soud ji svým nálezením zrušil. Došlo k tomu z důvodu, že tato výše pokuty byla pro některé účastníky řízení mnohdy likvidační. Takto stanovená dolní hranice pokuty za přestupek totiž znemožňuje kontrolním orgánům užít správního uvážení a zohlednit tak osobní či majetkové poměry trestaného a uložit sankci v souladu se zásadou individualizace ukládaných sankcí. Cílem

---

<sup>109</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013–35

sankce by nemělo být předně znemožnění dalšího podnikání. Dle ustálené judikatury ÚS je nutno zamezit nepřiměřeným pokutám.<sup>110</sup>

Na tomto místě je také vhodné podotknout, že soustavné a opakující se zaměstnávání či zprostředkování nelegální práce může nést znaky trestného činu.<sup>111</sup> Dalším postihem za nelegální práci může být dle cizineckého zákona správní vyhoštění. Tím se rozumí ukončení pobytu cizince na území, s čímž je spojená doba k vycestování ze země a doba, po kterou se cizinec nemůže na území vrátit. Pokud je cizinec nelegálně zaměstnán bez příslušného oprávnění k pobytu či povolení k zaměstnání, hrozí mu vyhoštění až na dobu 3 roky.<sup>112</sup>

## 5.2 Adaptačně integrační kurz

Předpokladem pro řádnou integraci cizinců je informovanost migranta o jeho právech a povinnostech, místních podmínkách, demokratických principech či kulturními zvyklostmi na území ČR. Tím se předchází vzniku vytváření uzavřených přistěhovaleckých komunit a sociálnímu vyloučení. S integrací napomáhají cizincům tzv. adaptačně-integrační kurzy, prostřednictvím jichž je zajištěno seznámení se s výše uvedenými aspekty, a navíc jsou propojeny s výukou českého jazyka a poradenstvím. Vedené jsou lektorem v češtině s možností tlumočení obsahu do jazyka cizího. Tyto kurzy musí nově absolvovat každý cizinec třetí země s dlouhodobým nebo trvalým pobytem, který mu byl vydán po 1.1.2021. Povinnost podstoupit kurz je stanovena ve lhůtě do jednoho roku od vydání průkazu o povolení. Toto se naopak nevztahuje na občany EU a jejich rodinné příslušníky a cizince, kteří získali pobyt za účelem studia, investování, ochrany na území či držitelé vnitropodnikové karty nebo povolení k pobytu vydaného od MZV. Na nesplnění povinnosti se pohlíží jako na přestupek, který může být sankcionován pokutou až do výše 10 000 Kč.<sup>113</sup>

---

<sup>110</sup> Nález Pl. ÚS 52/13 ze dne 9. 9. 2014

<sup>111</sup> § 342 odst. 1 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník

<sup>112</sup> § 119 odst. 1 písm. c) bod 1. zákona č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území ČR

<sup>113</sup> NOVÁ POVINNOST PRO CIZINCE OD 1. 1. 2021: adaptačně-integrační kurz. *Vítejte v ČR* [online]. [cit. 2021-02-18]. Dostupné z: <http://www.vitejtevcr.cz/cs/>

### 5.3 Nespolehlivý zaměstnavatel

Poměrně nový institut byl zaveden do zákona o pobytu cizinců v srpnu roku 2017. Tzv. nespolehlivému zaměstnavateli je znemožněno zaměstnávat cizince na základě zaměstnanecké karty. Stanoveným cílem této změny je zejména omezení činnosti zaměstnavatelů, kteří systematicky neplní své povinnosti spojené se zaměstnáváním cizinců. Dále by se mělo předejít skrytému agenturnímu zaměstnávání cizinců. Za nespolehlivého je označen zaměstnavatel tehdy, pokud naplňuje některý ze zákonných předpokladů uvedených v §178f zákona o pobytu cizinců. Jedná se například o zaměstnavatele, který není bezdlužnou osobou, nevyvíjí ekonomickou činnost jako předmět svého podnikání, nebo mu byla udělena sankce za umožnění výkonu nelegální práce v období posledních 4 měsíců. Tento institut může dopadat i na fyzickou či právnickou osobu, k níž byl cizinec přidělený agenturou práce v rámci dohody uzavřené mezi agenturou a uživatelem (viz kapitola 4.4).<sup>114</sup>

Právní úprava nespolehlivého zaměstnance je již od počátku do jisté míry kritizována. Je tomu tak především z důvodu širokého vymezení definice nespolehlivého zaměstnavatele. Takové označení se pak může pro některé zaměstnavatele jevit jako nepřiměřeně přísné. Do této kategorie může například spadat zaměstnavatel, který opomene splnit povinnost zaregistrovat cizince k pojistnému, z důvodu administrativního pochybení. Zásadní problém však spatřuji v dopadu úpravy na samotné cizince. V případě nedostatečných informací cizinců o jejich budoucím „nespolehlivém“ zaměstnavateli se mohou dostat do nepříjemných komplikací, v podobě zamítnutí jejich žádosti o zaměstnaneckou kartu. Tyto informace cizinec nemůže mnohdy předvídat či ovlivnit.

---

<sup>114</sup> § 178 písm. f) zákona č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území ČR

## 5.4 Kvóty pro ekonomickou migraci

Dalším institutem zavedeným novelou č. 176/2019 Sb. jsou tzv. kvóty pro ekonomickou migraci. Účelem kvót je maximalizovat transparentnost a předvídatelnost imigrační politiky v rámci ekonomické migrace, jelikož je předem znám maximální počet migrantů ze třetích zemí a zároveň také zvýšení efektivity řízení ekonomické migrace do ČR. Jedná se o maximální počet nabírání žádostí ze zahraničí. Počet se vztahuje na vybrané pobytové statusy za výdělečným účelem pro konkrétní zastupitelské úřady. Nabírání žádostí není omezené na takových zastupitelských úřadech, kde je dlouhodobý nízký zájem o ekonomickou migraci do ČR. Možnost aplikace určitých omezení pro migraci ČR je založena na principu práva státu určovat si rozsah či složení imigračních toků.<sup>115</sup>

Výši kvót stanovuje nařízení vlády č. 220/2019 Sb. o maximálním počtu žádostí o vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem podnikání, žádostí o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem investování a žádostí o zaměstnaneckou kartu, které lze podat na zastupitelském úřadu. Z nařízení však vyplývá, že v případě investování nejsou kvóty momentálně stanoveny. Kvóty jsou nastaveny podle poptávky zaměstnavatelů po zahraničních pracovnících a zájmu ze strany cizinců, přičemž se bere v potaz bezpečnost a kapacita zastupitelských úřadů. Dále se zohledňují zejména ekonomické údaje, jako je například růst HDP či míra nezaměstnanosti. Takto stanovené roční počty jsou rovnoměrně rozloženy do jednotlivých měsíců. Konkrétní informace o aktuálním využití konkrétních kvót jsou přímo zveřejňovány na webových stránkách či úřední desce příslušného velvyslanectví. Jakmile jsou stanovené limity vyčerpány, jakékoliv následující žádosti jsou dle zákona již nepřijatelné, a tudíž řízení o takové žádosti nebude zahájeno.<sup>116</sup>

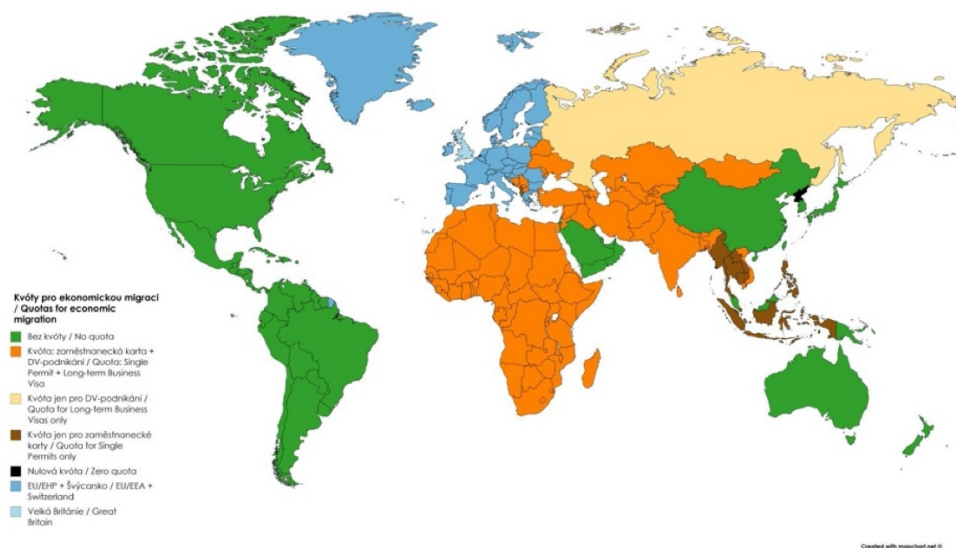
---

<sup>115</sup> Návrh věcného záměru nové právní úpravy vstupu a pobytu cizinců na území České republiky, volného pohybu občanů Evropské unie a jejich rodinných příslušníků a ochrany státních hranic [online]. In: [cit. 2021-01-26]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/navrhy-pravnich-predpisu.aspx>

<sup>116</sup> § 169h odst. 4 zákona č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území ČR

Na následujícím obrázku můžeme vidět aktuální rozdělení kvót pro ekonomickou migraci.

Obrázek 1: Mapa se zobrazením kvót pro ekonomickou migraci dostupná z webu MVČR



## 6. Zhodnocení platné právní úpravy a návrhy možných změn

Stejně jako je tomu u mnoha jiných českých právních předpisů, i zákon o pobytu cizinců podléhá častým změnám. To může mít negativní dopady jak na cizince, tak i na zaměstnavatele, kteří mohou mít problém orientovat se v množství jednotlivých revizí. Lze usuzovat, že se právní úprava cizineckého zákona neustále utváří, jelikož je reakcí na neustále rostoucí počet přistěhovalců na našem území. Časté změny zákona do určité míry také souvisí s nutností sladit české zákony s právem EU, což zajisté nepomáhá zlepšit kvalitu vnitrostátní úpravy, která je již tak mnohdy velmi nesystematická a matoucí. Potřeba velkého množství implementace předpisů EU může narušit přehlednou systematiku právní úpravy. Zásadním problémem je nevyváženost a roztržitost právní úpravy, což má za následek značnou nesrozumitelnost pro adresáta norem. Z tohoto důvodu se domnívám, že by bylo vhodné stanovit právní normy, které budou uživatelsky přehlednější. Na tomto místě je třeba zdůraznit, že se cizineckou problematikou nezabývá pouze zákon o pobytu cizinců, nýbrž další právní předpisy, zejména pak zákon o azylu,<sup>117</sup> zákon o dočasné ochraně cizinců nebo zákon o zaměstnanosti.<sup>118</sup> S ohledem na výše uvedené by bylo přínosné vytvořit ucelenější úpravu, která by byla schopná komplexně obsáhnout tuto problematiku. Jsem si vědoma, že vzhledem ke složitosti samotné migrační politiky je tento návrh pro zákonodárce nelehkým úkolem, ovšem jsem přesvědčená, že vytvoření jednotné a přehledné úpravy by usnadnilo celý proces bezproblémové asimilace cizinců do naší společnosti.

Tato diplomová práce mapuje aktuální právní úpravu s důrazem na novelu zákona o pobytu cizinců č. 176/2019 Sb., která přinesla řadu změn. Velmi kladně hodnotím zavedení institutu adaptačně-integračních kurzů (viz kapitola 5.2). V současné době patří integrace cizinců mezi prioritní témata. Přestože byla tato problematika po mnoho let součástí vládních materiálů, první a po dlouhou dobu jediná povinná podmínka integrace byla zavedena do zákona až v roce 2009

---

<sup>117</sup> Zákon č. 325/1999 Sb., o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů, (zákon o azylu)

<sup>118</sup> zákona č. 221/2003 Sb. o dočasné ochraně cizinců



prostřednictvím složení jazykové zkoušky pro získání trvalého pobytu. Až touto novelou se do české legislativy zařadilo další integrační opatření ve formě zmíněných kurzů, které se cílí především na nově příchozí cizince. Zvýšené povědomí cizinců o právech a povinnostech, místních hodnotách či zvyklostech pomůže zabránit jejich sociálnímu vyloučení a předejít radikalizaci nebo sociálnímu napětí. Jediný problém spatřuji ve skutečnosti, že je kurz povinný od 15 let, přičemž tato věková skupina má totožný kurz jako dospělí jedinci. Na tomto místě by autorka navrhovala de lege ferenda přizpůsobit kurzy pro tuto skupinu a vytvořit tak specifické kurzy zaměřené na teenagery pro jejich snadnější adaptaci.

Nedostatky pozoruji v uplatňování systému kvót (viz kapitola 5.4). Tento systém potvrzuje patrnou snahu o minimalizaci počtu cizinců přicházejících do ČR na vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem podnikání. Nastavené kvóty jsou v tomto případě poměrně striktní, jelikož obvykle činí 12 povolených žádostí ročně. Tato situace může mít negativní dopad na potenciální menší podnikatele a investory, kteří například nedosáhnou na dlouhodobý pobyt za účelem investování. Proklamovaným cílem stanovených kvót je uspokojení aktuálních potřeb českého trhu práce a možnost rychle reagovat na proměnlivou ekonomickou realitu. Je však otázkou, do jaké míry kvóty odpovídají současným potřebám trhu, a na kolik spíše kopírují kapacitu zastupitelských úřadů, tedy počet reálné schopnosti konzulárního úředníka odbavit žádosti. Dle důvodové zprávy k novele zákona bylo stanoveno, že výše kvót by měla být každoročně přehodnocována.<sup>119</sup> Jak vyplývá ze závěrečné zprávy hodnocení dopadů regulace RIA, po přibližně půl roce od spuštění tohoto projektu se příslušné resorty rozhodly pro potřebu upravit kvóty pro zaměstnanecké karty, jelikož byla čísla v rozporu s předpokládanou poptávkou po zaměstnancích očekávanou pro rok 2021. Vláda ČR na to reagovala aktualizovaným nařízením ze dne 14.12.2020, čímž stanovila navýšení maximálních počtů žádostí o zaměstnanecké karty pro cílenou ekonomickou

---

<sup>119</sup> Sněmovní tisk 203 [online]. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2018 [cit. 2021-02-10]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=203&CT1=0>

migraci s účinností od 1.1.2021, přičemž kvóty pro dlouhodobé vízum za účelem podnikání zůstaly nedotčeny.<sup>120</sup>

Způsob, kterým se přijímají žádosti na některých zastupitelských úřadech, je dlouhodobě kritizovaný. Novelou č. 176/2019 Sb. se navíc zavedla nová povinnost, kdy je možné podání na zastupitelském úřadě v zahraničí učinit jen v listinné podobě (tzn. osobně nebo prostřednictvím tamní pošty)<sup>121</sup>. Příčinou této změny jsou dle důvodové zprávy<sup>122</sup> technické problémy, zejména se jedná o chybějící datové schránky a špatné připojení k internetu na některých ZÚ. Veškerá podání pro velvyslanectví prostřednictvím datové schránky je třeba směřovat na MZV a odtud se pak materiály přeposílají na daný ZÚ. Dalším uvedeným důvodem požadavku listinné formy je potřeba rozpoznávání padělků náležitostí k žádosti. V důvodové zprávě však chybí bližší specifikace o jak časté případy se jedná, a tak tento důvod může působit poněkud vágně. Tato povinnost je zcela v rozporu s vývojem moderních technologií a strategií e-governmentu. Takové potlačování priority digitalizace veřejné správy je nepřiměřené a výrazně zatěžuje žadatele.<sup>123</sup> De lege ferenda by bylo vhodné vypustit tento bod v rámci novely ustanovení právního předpisu a snažit se o více digitálně přívětivou legislativu, která je běžná v mnoha západoevropských státech.

Kriticky hodnotím zejména zpřísnění v oblasti zaměstnaneckých karet. Jak již bylo v rámci této práce uvedeno v kapitole (viz kapitola 3.4.5), držitel zaměstnanecké karty nově nemůže po dobu 6 měsíců změnit zaměstnavatele. To značí podstatný zásah do významu institutu zkušební doby, jelikož zkušební doba slouží obou stranám k ochraně. Zaměstnanec může díky zkušební době otestovat, zda zaměstnání odpovídá jeho očekávání. V případě, kdy držitel první zaměstnanecké karty takto ukončí pracovní poměr, znamená to, že mu nezbývá jiná

---

<sup>120</sup> Nařízení vlády č. 556/2020 Sb. nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 220/2019 Sb., o maximálním počtu žádostí o vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem podnikání, žádostí o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem investování a žádostí o zaměstnaneckou kartu, které lze podat na zastupitelském úřadu

<sup>121</sup> § 168 odst. 2 zákona č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území ČR

<sup>122</sup> Sněmovní tisk 203 [online]. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2018 [cit. 2021-02-10]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=203&CT1=0>

<sup>123</sup> Programové prohlášení vlády ČR: ze dne 27. 6. 2018. In: Cizinci v České republice: Foreigners in the Czech Republic. [online]. 2018 [cit. 2021-01-26]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/jednani-vlady/programove-prohlaseni/Programove-prohlaseni-vlady-cerven-2018.pdf>

možnost nežli odcestovat z území ČR. Dopadem pak může být jisté vykořisťování pracovní síly.

Jako velmi přínosný lze hodnotit nový institut mimořádného pracovního víza. Ten se může velmi osvědčit zejména pro systém veřejné správy ve smyslu odlehčení byrokratické zátěže a urychlení procesu správního řízení. Mimořádné pracovní vízum je rychlejší a také zde odpadla povinnost odběru biometrických údajů. Jelikož řízení o udělení zaměstnaneckých či modrých karet bývá kritizováno za jeho přílišnou zdlouhavost, mimořádné pracovní vízum může být pro cizince alternativou, za předpokladu, že nemá vnitřní motivaci k integraci a nechce na území ČR zůstat i po skončení tohoto víza.

## Závěr

Motivace zaměstnavatelů pro přijímání cizinců se v průběhu času mění, od hledání rozmanitosti a nových znalostí až po téměř ekonomickou nutnost. Zejména pak v posledních letech, kdy je situace na trhu práce v České republice charakterizována extrémně nízkou nezaměstnaností. Zaměstnavatelé se v některých oblastech potýkají s akutním nedostatkem pracovních sil, kdy nejsou schopni zaplnit volná místa domácími pracovníky, a tak jsou v mnoha případech nuceni hledat nové zaměstnance ze zahraničí. Ve výsledku se mnoho zaměstnavatelů dostává do zcela nové situace, zejména pokud jde o právní úpravu vztahující se k zaměstnávání cizinců. Navíc je pro tuto problematiku charakteristická poměrně komplikovaná legislativa, která je předmětem častých legislativních změn. Při psaní této práce jsem se často setkávala s nepřehledností právní úpravy, zejména v zákoně o pobytu cizinců, jenž byl za dobu své platnosti mnohokrát změněn. Domnívám se, že současná podoba zákona neposkytuje dostatečně transparentní právní úpravu pro laickou společnost, a tím spíše pro cizince. Právě proto bývá tento zákon často kritizován širokou veřejností.

Varianta, kterou lze na tomto místě uvítat, je vytvoření přehlednějšího a srozumitelnějšího právního zakotvení s důrazem na flexibilitu, kterou by bylo možné reagovat na aktuální skutečnou potřebu pracovních sil. Přístup České republiky k cizincům je obecně velmi přísný. Odráží se to například poměrně krátkou dobou, na kterou jsou jednotlivá povolení poskytována. Ochrana trhu práce před nekontrolovaným přílivem levné pracovní síly ve formě cizinců by měla být stále prioritní, ale domnívám se, že zvýšení aspektů flexibility ve formě odstranění některých překážek, bude přínosem jak pro zahraniční pracovníky, tak pro zaměstnavatele. Z tohoto důvodu je vhodné o otázce souvisejících změn legislativy diskutovat i do budoucna. Závěrem lze konstatovat, že právní úprava v této oblasti se neustále vyvíjí, jelikož je nucena reagovat na rostoucí počet ekonomických migrantů. I přes jistá úskalí, která byla v této práci nastíněna, lze zavedený systém, který prošel dlouhodobým vývojem, označit za dobře fungující.

Základními prameny využitými při tvorbě této práce byly právní předpisy upravující zaměstnávání cizinců, zejména pak zákon o pobytu cizinců a zákon o zaměstnanosti. Stěžejní pro mě byly také nové publikace s názvem „*Zaměstnávání*

*cizinců v České republice*“ od JUDr. Jakuba Tomšeje a kol. společně s publikací nesoucí název „*Zaměstnávání cizinců na území České republiky*“ od Mgr. Matěje Daňka a kol. Obě právní monografie hodnotím velmi pozitivně, jelikož jednak dopodrobna rozebírají jednotlivá hlediska zaměstnávání cizích státních příslušníků, ale taktéž poukazují na praktické problémy s tím spojené. Tyto publikace mohou doporučit jak zaměstnavatelům, tak samotným cizincům, jelikož poskytnou celkový náhled na danou problematiku a jsou nedocenitelným zdrojem informací. Dále jsem čerpala z mezinárodních pramenů práva týkajících se dané oblasti, dílčích závěrů správních orgánů a v neposlední řadě z webových stránek MVČR, kde je řešená materie souhrnně popsána.

V této diplomové práci jsem se snažila zachytit problematiku se záměrem poskytnout komplexní obraz o možnostech zaměstnávání cizinců. Pozornost je věnována aktuálním otázkám pracovní migrace se zaměřením na úsek jednotlivých povolení k zaměstnání a pobytu na území ČR, které jsou se zaměstnáváním cizinců neodmyslitelně spjaty. V práci jsou jasně definované legislativní rozdíly mezi občany EU, jejich rodinnými příslušníky, a občany třetích zemí. Cílem práce bylo analyzovat a také kriticky zhodnotit aktuální právní úpravu na úseku zaměstnávání cizinců v ČR a zároveň navrhnout vhodná řešení do budoucna. Tyto aspekty jsou podrobně popsány v poslední kapitole této diplomové práce. Vzhledem k obsáhlosti předmětu této práce nemohly být do práce bohužel zahrnuty i další tématu blízké okruhy, jako například sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění cizinců.

Dalším stanoveným cílem této práce bylo poukázat na změny, ke kterým došlo v posledních letech, zejména prostřednictvím novely zákona o pobytu cizinců č. 176/2019 Sb., která zavedla značné množství nových změn, jakým je například nový institut mimořádného pracovní víza, nahrazení souhlasu se změnou zaměstnavatele oznámením nebo kvóty pro žádosti podávané na zastupitelských úřadech. Vzhledem k výše uvedenému se domnívám, že jsem vytvořila ucelenou práci, která může být přínosem a naplnila cíl práce.

## Resumé

The subject of this thesis is an employment of foreigners and its legal regulation. The regulation plays an important role within this issue, because the employment of foreigners can be attractive for both employers and foreigners, only if there is a precondition of a simple and predictable procedure for obtaining all necessary permits. Migration policy is one of the most complex regulatory phenomena, because it should, on the one hand, ensure national security, protect the domestic labor market, help the economic development of the state, but also ensure the fundamental rights of new workers from abroad. The Czech legal system must therefore balance legislation that will provide an adequate protection to the labor market and allows employers to use the necessary foreign labor effectively at the same time.

In the thesis, I tried to capture the issue with an intention of providing a comprehensive picture of the possibilities of employing foreigners. The attention is paid to current issues of labor migration with a focus on the section of individual work and residence permits in the Czech Republic, which are inextricably connected with the employment of foreigners. The thesis clearly defines the legislative differences between EU citizens, their family members, and third-country nationals. The aim of the thesis was to analyze and also critically evaluate the current legislation in the field of employment of foreigners in the Czech Republic and at the same time to propose appropriate solutions for the future. 176/2019 Coll., which introduced a considerable number of new changes, such as the new institute of an extraordinary work visa, the replacement of consent to a change of employer by a notification or quotas for applications submitted at embassies. In view of the above, I believe that I have created a comprehensive work that can be beneficial and fulfill the aim of the thesis.



## Příloha B: Tiskopis žádosti o zaměstnaneckou kartu

Číslo žádosti <sup>1)</sup> / Application number <sup>1)</sup>	podací razítko / submission stamp

### Žádost o zaměstnaneckou kartu Request for Employee Card

#### A. Žádost / Application:

Zaškrtněte jednu z uvedených možností. / Tick one of the given options.

o povolení / for a permit

o prodloužení<sup>2)</sup> / for a renewal<sup>2)</sup>

Typ požadované pracovní pozice / Type of work position requested:

Zaškrtněte jednu z uvedených možností. / Tick one of the given options.

požadovaná pracovní pozice je v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty / the requested work position is in central records of job vacancies fillable by employment card holders:

Číslo volného místa <sup>3)</sup> / Vacancy number <sup>3)</sup>

na požadovanou pracovní pozici bylo vydáno povolení k zaměstnání / a work permit has been issued for the requested work position:

Vydala krajská pobočka ÚP ČR / Issued by regional branch of the Czech Labour Office:	
Č.j. ÚP ČR / Ref. No. of Czech Labour Office:	Vydáno dne / Issued on: . . 20

na požadovanou pracovní pozici byla podána žádost o povolení k zaměstnání / an application for a work permit has been submitted for the requested work position:

Přijala krajská pobočka ÚP ČR / Received by regional branch of the Czech Labour Office:	
Č.j. ÚP ČR / Ref. No. of Czech Labour Office:	Zažádáno dne / Requested on: . . 20

žadatel má podle § 98 zákona o zaměstnanosti volný přístup na trh práce ČR / under Section 98 of the Employment Act the applicant has free access to the Czech labour market

#### B. Žadatel o zaměstnaneckou kartu / Applicant for employee card:

Příjmení / Surname:	Jméno(a) / First name(s):
Ostatní jména / Other names:	
Všechna dřívější příjmení / All previous surnames:	
Telefon / Telephone:	E-mail / E-mail:

Datum narození<sup>4)</sup> / Date of birth<sup>4)</sup>:  Stát narození (kód)<sup>5)</sup> / Country of birth (code)<sup>5)</sup>:

Místo narození / Place of birth:

1) Vyplní zastupitelský úřad ČR nebo pracoviště Ministerstva vnitra. / To be completed by an embassy of the Czech Republic or an office of the Ministry of the Interior.

2) Při žádosti o prodloužení nevyplňujte sekci D, G, H, I, J, K, L, M, N, pokud nedošlo ke změně od předchozí žádosti. / When applying for a renewal, please do not fill in sections D, G, H, I, J, K, L, M and N, unless changes have occurred since your last application.

3) Číslo volného místa, na které je žádáno vydání povolení. Nevyplňujte v případě, že máte podle § 98 zákona o zaměstnanosti volný přístup na trh práce v ČR nebo na požadovanou pracovní pozici bylo vydáno rozhodnutí o povolení k zaměstnání. / The number of the vacancy for which the issuance of a permit. Do not fill in if you have free access to the Czech labour market under Section 98 of Employment act or the work permit has been issued for the requested work position.

4) Datum zapíšte ve formátu (DD.MM.RRRR). / Write the date in the following format (DD.MM.YYYY).

5) Vyberte kód státu ze seznamu v sekci V. / Select the country code from the list in Section V.



## Seznam použité literatury

### Bibliografie:

1. Agentury práce – mýty a fakta: metodická pomůcka. Praha: ČMKOS, 2018.s.13. ISBN 978-80-86809-69-4.
2. BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.
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. DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, [2020] -. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-269-4.
5. DRBOHLAV, Dušan, ed. *Nelegální ekonomické aktivity migrantů: (Česko v evropském kontextu)*. V Praze: Karolinum, 2008. s.19. ISBN 978-80-246-1552-3.
6. *European employment strategy and the Czech Republic: basic documents : Ministry of Labour and Social Affairs, December 2002*. Prague: Ministry of Labour and Social Affairs, 2003. ISBN 80-86552-48-9.
7. *Evropa v imigrační krizi: jaká jsou východiska?: XII. vědecká konference: 3.-4. května 2016*. Praha: Vysoká škola mezinárodních a veřejných vztahů, 2016. ISBN 978-80-7431-164-2.
8. FILIP, Jan a Jan SVATOŇ. *Státověda*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-685-1.
9. *Information publication for foreigners - Czech Republic*. Prague: Ministry of the Interior of the Czech Republic, 2011. ISBN 978-80-7312-068-9.
10. JOKLOVÁ, Kateřina a Jitka RYŠAVÁ. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Praha: ASPI, 2009. ISBN 978-80-7357-437-6.
11. KÖRBL, Hugo. *Zákon o státním občanství České republiky: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2019. Beckovy komentáře. ISBN 978-80-7400-736-1.
12. KURŽEJA, Jan. *Cizinecká policie a evropské právo*. Praha: Vydavatelství PA ČR, 2007. ISBN 978-80-7251-272-0.

13. MALENOVSKÝ, Jiří. *Mezinárodní právo veřejné - obecná část - a poměr k jiným právním systémům*. Brno: Masarykova univerzita, 2020. ISBN 978-80-210-9510-6.
14. MARTINEK, Michael. *Praktická teologie pro sociální pracovníky*. [Praha]: Jabok, 2008. ISBN 978-80-904137-2-6.
15. MITTNEROVÁ, Jana, Anna MITTNEROVÁ a Lucie BŘEZINOVÁ. *Zaměstnávání cizích státních příslušníků ve výzkumu a vývoji: Employment of foreigners in the area of research and technological development : průvodce řízením vědeckých projektů*. Praha: Vydavatelství VŠCHT, c2010. Průvodce pro řešitele vědeckých projektů. ISBN 978-80-7080-765-1.
16. PALÁT, Milan. *Ekonomické aspekty mezinárodní migrace: teorie a praxe v Evropské unii*. Ostrava: Key Publishing, 2013. Monografie (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-161-0.
17. RYTÍŘOVÁ, Lucie a Jana TEPPEROVÁ. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků: daň z příjmů a pojištění, mezinárodní smlouvy, pravidla EU, podrobné případové studie*. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-732-4.
18. STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-501-4.
19. SVOBODA, Petr. *Ústavní základy správního řízení v České republice: právo na spravedlivý proces a české správní řízení*. Praha: Linde, 2007. ISBN 978-80-7201-676-1.
20. SYCHRA, Zdeněk. *Dopady brexitu na českou politiku vůči Evropské unii*. Praha: Friedrich-Ebert-Stiftung e.V., zastoupení v České republice, 2017. ISBN 978-80-87748-38-1.
21. ŠABATOVÁ, Anna, Stanislav KŘEČEK, Veronika BAZALOVÁ a Iva PALKOVSKÁ. *Občanství Evropské unie*. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv ve spolupráci se společností Wolters Kluwer ČR, [2017]. Stanoviska (Kancelář veřejného ochránce práv). ISBN 978-80-7552-802-5.
22. TOMÁŠEK, Michal, Vladimír TÝČ, Jiří MALENOVSKÝ, et al. *Právo Evropské unie*. 2. aktualizované vydání. Praha: Leges, 2017. Student (Leges). ISBN 978-80-7502-184-7.

23. TOMŠEJ, Jakub. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-648-1.
24. VLČKOVÁ, Alena. *Zákon o pobytu cizinců na území České republiky a související předpisy (s výkladem): právní úprava k 1.8.2003*. Praha: Eurounion, 2003. ISBN 80-7317-024-8.
25. WINTEROVÁ, Alena. *Civilní právo procesní: vysokoškolská učebnice*. 6., aktualiz. vyd. Praha: Linde Praha, 2011. ISBN 978-80-7201-842-0.

### **Právní předpisy:**

1. Dohoda o vystoupení Spojeného království Velké Británie a Severního Irska z Evropské unie a Evropského společenství pro atomovou energii (2019/C 384 I/01)
2. Důvodová zpráva k návrhu zákona o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů (vydán pod č. 326/1999 Sb. v částce 106/1999 Sb. dne 23.12.1999)
3. Důvodová zpráva k zákonu č. 101/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
4. Důvodová zpráva k zákonu č. 176/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
5. Důvodová zpráva k zákonu č. 222/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
6. Důvodová zpráva k zákonu č. 427/2010 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 325/1999 Sb., o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů, (zákon o azylu), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

7. Konsolidované znění Smlouvy o fungování Evropské unie ve znění Lisabonské smlouvy ze dne 13. prosince 2007.
8. Nález Pl. ÚS 52/13 ze dne 9. 9. 2014
9. Nález Ústavního soudu ČR ze dne 13. 9. 1994, sp. zn. Pl. ÚS 9/94.
10. Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/1806 ze dne 14. listopadu 2018, kterým se stanoví seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci musí mít při překračování vnějších hranic vízum, jakož i seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci jsou od této povinnosti osvobozeni.
11. Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/1806 ze dne 14. listopadu 2018, kterým se stanoví seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci musí mít při překračování vnějších hranic vízum, jakož i seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci jsou od této povinnosti osvobozeni.
12. Nařízení vlády č. 291/2019 Sb. o mimořádném pracovním vízu pro státní příslušníky Ukrajiny pracující v zemědělství, potravinářství nebo lesnictví ze dne 30. října 2019
13. Nařízení vlády č. 556/2020 Sb. nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 220/2019 Sb., o maximálním počtu žádostí o vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem podnikání, žádostí o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem investování a žádostí o zaměstnaneckou kartu, které lze podat na zastupitelském úřadu
14. Nařízení vlády č. 64/2009 Sb. o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat.
15. Sdělení č. 76/2004 Sb. m. s., Ministerstva zahraničních věcí o Evropské úmluvě o státním občanství.
16. Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957 ze dne 28. června 2018, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb
17. 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.
18. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/36/EU ze dne 26. února 2014 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí za účelem zaměstnání jako sezónní pracovníci.

19. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb
20. Směrnice Rady 2009/50/ES ze dne 25. května 2009 o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci
21. Smlouva o Evropské unii, Úř. věst. C 191, 29.7.1992
22. Sněmovní tisk 203/0 (8. období, 2017), Vládní návrh na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.
23. Úmluva o právním postavení uprchlíků z roku 1951 (publ. pod č. 208/1993 Sb.)
24. Vyhláška č. 322/2017 Sb., o stanovení seznamu odvětví zaměstnání, která zahrnují činnosti závislé na ročním období
25. Zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství, ve znění pozdějších předpisů
26. Zákon č. 176/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
27. zákon č. 186/2013 Sb., o státním občanství České republiky a o změně některých zákonů
28. Zákon č. 221/2003 Sb. o dočasné ochraně cizinců
29. Zákon č. 222/1999 Sb., o volném pohybu služeb, ve znění pozdějších předpisů
30. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
31. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
32. Zákon č. 285/2020 Sb. zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
33. Zákon č. 325/1999 Sb., o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů, (zákon o azylu)
34. Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců, ve znění pozdějších předpisů
35. Zákon č. 40/2009 Sb. trestní zákoník
36. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
37. Zákon č. 500/2004 Sb. správní řád
38. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

### **Seznam použité judikatury:**

1. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013–35
2. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 22. 4. 2015, sp. zn. 6 Azs 32/2015
3. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 28. 4.2010, sp. zn. 8 Aps 4/2009-123
4. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31. 1. 2019, čj. 10 Azs 178/2018-37 (uveřejněný pod č. 3869/2019 Sb. NSS)
5. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 7. 12. 2016, sp. zn. 7 Azs 227/2016 další rozhodnutí, na něž NSS v odůvodnění odkazuje
6. Rozsudek SDEU ze dne 23. března 1982., D.M. Levin v. Staatssecretaris van Justitie, 53/81.
7. Rozsudek SDEU ze dne 3. července 1986., Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg, 66/85.

## Internetové zdroje:

1. Brexit: Pobyt občanů UK od 1. ledna 2021. *MVCR.CZ* [online]. [cit. 2020-12-14]. Dostupné z:  
<https://www.mvcr.cz/clanek/brexit.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>
2. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: ČSÚ. In: *Cizinci v České republice: Foreigners in the Czech Republic*. [online]. s.98., 2020 [cit. 2021-01-26]. Dostupné z:  
<https://www.czso.cz/documents/10180/125507871/29002720.pdf/72ffef73-2105-4fde-9220-6549e8348aa3?version=1.3>
3. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: ČSÚ. In: *Cizinci v České republice: Foreigners in the Czech Republic*. [online]. s.98., 2020 [cit. 2021-01-26]. Dostupné z:  
<https://www.czso.cz/documents/10180/125507871/29002720.pdf/72ffef73-2105-4fde-9220-6549e8348aa3?version=1.3>
4. EU Blue Card. *European Commission* [online]. [cit. 2021-01-24]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/immigration/blue-card/essential-information\\_en](https://ec.europa.eu/immigration/blue-card/essential-information_en)
5. Evropská „modrá karta” pro vysoce kvalifikované pracovníky. *Evropský parlament* [online]. [cit. 2021-01-24]. Dostupné z:  
<https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+IM-PRESS+20081107FCS41562+0+DOC+XML+V0//CS>
6. Migrující pracovník. *Euroskop* [online]. [cit. 2020-10-11]. Dostupné z:  
<https://www.euroskop.cz/618/sekce/migrujici-pracovnik/>
7. MPO: Nové vládní programy ekonomické migrace. In: Informační materiál [online]. s.1-4., 2019 [cit. 2021-01-31]. Dostupné z:  
<https://www.mpo.cz/assets/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/2019/11/letak-vladni-programy-ekonomicke-migrace.pdf>
8. MVČR: Informace pro cizince s trvalým pobytem v ČR. In: Informační materiál [online]. s.16., 2008 [cit. 2021-01-31]. Dostupné z:  
<https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/informace-a-publikace-pro-cizince-o-cizincich.aspx>
9. Návrh věcného záměru nové právní úpravy vstupu a pobytu cizinců na území České republiky, volného pohybu občanů Evropské unie a jejich rodinných příslušníků a ochrany státních hranic [online]. In: [cit. 2021-01-

- 26]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/navrhy-pravnich-predpisu.aspx>
10. NOVÁ POVINNOST PRO CIZINCE OD 1. 1. 2021: adaptačně-integrační kurz. *Vítejte v ČR* [online]. [cit. 2021-02-18]. Dostupné z: <http://www.vitejtevcr.cz/cs/>
  11. Občané třetích zemí: Kdo je občan třetí země? *MVCR.CZ* [online]. [cit. 2020-12-15]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/kdo-je-obcan-treti-zeme.aspx>
  12. Občané třetích zemí: Zaměstnanecká karta. *MVCR.CZ* [online]. [cit. 2021-01-05]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09Mg%3D%3D>
  13. Oznámení volných pracovních míst ÚP ČR. *MPSV.CZ* [online]. [cit. 2021-01-02]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/oznameni-volnych-pracovnich-mist-up-cr>
  14. Praktická příručka o vysílání pracovníků: Evropská komise. In: *MVCR.CZ* [online]. Úřad pro publikace Evropské unie, 2019 [cit. 2021-01-28]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/rocnizpravy-osituaci-v-oblasti-migrace-a-integrace-cizincu-v-ceske-republice-za-roky-2001-2019.aspx>
  15. Programové prohlášení vlády ČR: ze dne 27. 6. 2018. In: *Cizinci v České republice: Foreigners in the Czech Republic*. [online]. 2018 [cit. 2021-01-26]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/jednani-vlady/programove-prohlaseni/Programove-prohlaseni-vlady-cerven-2018.pdf>
  16. RYŠAVÁ, Jitka. Jak správně přeshraničně poskytovat služby a vysílat pracovníky. In: *Enterprise Europe Network* [online]. Centrum pro regionální rozvoj České republiky, 2019 [cit. 2021-01-28]. Dostupné z: [https://www.crr.cz/Files/Docs/EEN/EEN\\_publikace/2019/Jak%20spravne%20poskytovat%20sluzby%202019-4.pdf](https://www.crr.cz/Files/Docs/EEN/EEN_publikace/2019/Jak%20spravne%20poskytovat%20sluzby%202019-4.pdf)
  17. Sdělení MPSV č. 147/2020 Sb.: o výši průměrné hrubé roční mzdy v České republice za rok 2019 pro účely vydávání modrých karet podle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. *MPSV.CZ* [online]. [cit. 2021-01-21]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/sdeleni-mpsv-c.-147/2020-sb>



18. SHRBENÝ, Filip. Dokazování společné domácnosti při podávání žádosti o přechodný pobyt rodinného příslušníka občana EU. *Epravo.cz* [online]. 2020 [cit. 2020-11-12]. Dostupné z:  
<https://www.epravo.cz/top/clanky/dokazovani-spolecne-domacnosti-pri-podavani-zadosti-o-prechodny-pobyt-rodinneho-prislusnika-obcana-eu-111470.html>
19. Sněmovní tisk 203 [online]. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2018 [cit. 2021-02-10]. Dostupné z:  
<https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=203&CT1=0>
20. Společné stanovisko státních orgánů k problematice vysílání občanů třetích států do České republiky zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě Evropské unie. In: MVCR.CZ [online]. 2019 [cit. 2021-02-26]. Dostupné z:  
<https://www.mvcr.cz/sluzba/docDetail.aspx?docid=22097098&docType=ART>
21. Zpráva o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců na území České republiky. In: MVCR.CZ [online]. 2020 [cit. 2021-01-28]. Dostupné z:  
<https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/rocni-zpravy-o-situaci-v-oblasti-migrace-a-integrace-cizincu-v-ceske-republice-za-roky-2001-2019.aspx>