

**Západočeská univerzita v Plzni**

**Fakulta právnická**

**Bakalářská práce**

**ZAMĚSTNÁVÁNÍ OBČANŮ TŘETÍCH ZEMÍ  
V ČESKÉ REPUBLICĚ**

Michal Pitař

Plzeň 2022

**Západočeská univerzita v Plzni**

**Fakulta právnická**

**Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Studijní program: Právní specializace

Studijní obor: Veřejná správa

**Bakalářská práce**

**ZAMĚSTNÁVÁNÍ OBČANŮ TŘETÍCH ZEMÍ  
V ČESKÉ REPUBLICE**

Michal Pitař

Vedoucí práce: doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.

Plzeň 2022

## **Prohlášení**

*„Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci zpracoval samostatně, a že jsem vyznačil prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpal způsobem ve vědecké práci obvyklým.“*

V Plzni, březen 2022

---

Michal Pitař

# Obsah

<b>ÚVOD</b> .....	<b>1</b>
<b>1 CIZINEC JAKO SUBJEKT ZAMĚSTNÁNÍ</b> .....	<b>2</b>
1.1 DEFINICE POJMU „CIZINEC“ .....	2
1.2 OBČAN EU A JEHO RODINNÝ PŘÍSLUŠNÍK .....	4
1.3 KATEGORIZACE MOŽNOSTÍ VÝKONU ZAMĚSTNÁNÍ .....	5
1.3.1 Povolení k zaměstnání .....	6
<b>2 POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELŮ PŘI ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ</b> .....	<b>9</b>
2.1 INFORMAČNÍ POVINNOST .....	9
2.2 EVIDENČNÍ POVINNOST .....	11
<b>3 DRUHY POBYTŮ CIZINCŮ NA ÚZEMÍ ČR</b> .....	<b>13</b>
3.1 OPRÁVNĚNÍ K POBYTU NENAVÁZÁNA NA ZAMĚSTNÁNÍ .....	14
3.1.1 Bezvízový pobyt a krátkodobé vízum.....	14
3.1.2 Dlouhodobé vízum.....	14
3.1.3 Dlouhodobý a trvalý pobyt .....	15
3.1.4 Pobyt dle zákona o azylu .....	16
3.2 OPRÁVNĚNÍ K POBYTU NAVÁZÁNA NA ZAMĚSTNÁNÍ .....	17
3.2.1 Krátkodobé vízum za účelem zaměstnání.....	18
3.2.2 Krátkodobé a dlouhodobé vízum za účelem sezónního zaměstnání .....	18
3.2.3 Mimořádné pracovní vízum.....	19
3.2.4 Modrá karta.....	19
3.2.5 Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance.....	20
3.3 OSOBY BEZ POBYTOVÉHO OPRÁVNĚNÍ A BEZ STÁTNÍ PŘÍSLUŠNOSTI .....	20
<b>4 ZAMĚSTNANECKÁ KARTA</b> .....	<b>23</b>
4.1 PODÁNÍ ŽÁDOSTI A JEJÍ NÁLEŽITOSTI .....	23
4.2 ŘÍZENÍ A ROZHODNUTÍ O ŽÁDOSTI .....	28
4.3 PLATNOST A PRODLOUŽENÍ ZAMĚSTNANECKÉ KARTY .....	29
4.4 ZMĚNA ZAMĚSTNAVATELE, PRACOVNÍHO ZAŘAZENÍ A DALŠÍ PRACOVNÍ POZICE .....	33
<b>5 NELEGÁLNÍ VÝKON PRÁCE</b> .....	<b>38</b>
5.1 VYMEZENÍ NELEGÁLNÍHO VÝKONU PRÁCE .....	38
5.2 DOPAD NELEGÁLNÍHO VÝKONU PRÁCE DLE § 46 ODS. 6 PÍSM. E) ZPC .....	40
5.3 OSTATNÍ DOPADY NELEGÁLNÍHO VÝKONU PRÁCE .....	42
<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>46</b>
<b>RESUMÉ</b> .....	<b>48</b>
<b>POUŽITÉ ZDROJE</b> .....	<b>49</b>
ODBORNÁ LITERATURA A KOMENTÁŘE.....	49
ODBORNÉ ČLÁNKY A PŘÍSPĚVKY .....	50
JUDIKATURA .....	51
OSTATNÍ ZDROJE.....	52

# Úvod

Zaměstnávání cizinců je jednou z možností, jak může současný český pracovní trh fungovat. Čeští zaměstnavatelé si již zvykli na možnost zaměstnat zahraniční pracovníky, a to především prostřednictvím zaměstnaneckých karet, které zná česká právní úprava od roku 2014. Tuzemská právní úprava je ovšem ohledně zaměstnávání cizinců značně složitá, často novelizovaná, a proto i pro některé zaměstnavatele nepřehledná a komplikovaná. Z hlediska formalistického a restriktivního přístupu legislativy a státních orgánů tak existuje často tenká hranice mezi legálním zaměstnáváním cizinců a nelegálním výkonem zaměstnání.

Primárním cílem této práce by nemělo být pouze obecné konstatování o podmínkách zaměstnávání cizinců v České republice, ale především ukázka a analýza praktických dopadů a nejasností, které mohou při zaměstnávání cizinců vznikat, a to vše s ohledem na omezený rozsah pro účely bakalářské práce. V práci budou využity názory a postřehy autora práce, který se s problematikou cizinců setkává relativně často, a proto budou na teoretických základech uvedené některé aplikační problémy, zvláště pokud jde o problematiku zaměstnaneckých karet.

Daná práce je rozčleněna celkově do pěti kapitol. První z nich pojednává o vymezení pojmu „cizinec“ a přináší kategorizaci způsobů přístupu cizinců na pracovní trh. Druhá část pojednává o povinnostech zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají cizince z třetích zemí. Třetí část nastiňuje obecný přehled o pobytových oprávněních cizinců v České republice s možnostmi cizinců vykonávat v České republice práci, včetně uvedení konkrétních účelů pobytů.

Čtvrtá část pojednává o meritu této práce, tj. zaměstnanecké kartě, o které je pojednáno jak z hlediska procesního, tak z hlediska hmotněprávního, včetně uvedení praktických problémů, které přináší praxe. Zároveň některé aspekty této problematiky jsou vykládány na pozadí judikatury správních soudů. Poslední část se věnuje časté problematice nelegálního výkonu zaměstnání a s tím spojenými dopady, a to jak do postavení zaměstnance, tak zaměstnavatele.

Tato bakalářská práce vychází z právního stavu účinného ke dni 31. 3. 2022

# 1 Cizinec jako subjekt zaměstnání

## 1.1 Definice pojmu „cizinec“

Ačkoliv právních předpisů, které pracují (alespoň částečně) s cizineckou problematikou, je mnoho, základní meritum pro výchozí definici cizince lze nalézt v zákonu č. 326/1999 Sb., *o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů*, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZPC“), který upravuje problematiku spojenou s cizinci na území České republiky. Konkrétně upravuje *„podmínky vstupu cizince na území České republiky (...) a vycestování cizince z území, stanoví podmínky pobytu cizince na území a vymezuje působnost Policie České republiky (...) Ministerstva vnitra (...) a Ministerstva zahraničních věcí v této oblasti státní správy“*.<sup>1</sup>

Dle ZPC se cizincem rozumí *„fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie.“*<sup>2</sup> Cizincem tak bude např. jak občan Evropské unie a jeho rodinní příslušníci, tak také občané z tzv. třetích zemí, ale např. také osoby bez státní příslušnosti. Naopak cizincem nelze označit osobu, která má dvojí občanství včetně toho českého.<sup>3</sup> Naopak zákon č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti*, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZoZ“), výslovně uvádí, že cizincem se z hlediska tohoto zákona *„nepovažuje občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník (§ 3 odst. 2) a rodinný příslušník občana České republiky uvedený v § 3 odst. 3.“* V tomto ohledu tak lze chápat ZoZ jako *lex specialis* s ohledem na (negativní) definici pojmu cizinec a možnost výkonu zaměstnání. Toto zvýhodnění občanů EU a jejich rodinných příslušníků plyne především z mezinárodních závazků, resp. samotného členství České republiky v Evropské unii, kdy by občanům EU a jejich rodinným příslušníkům měla být přiznávána vyšší práva než občanům třetích zemí, resp. práva srovnatelná s občany České republiky.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Viz § 1 odst. 1 ZPC.

<sup>2</sup> Viz § 1 odst. 2 ZPC.

<sup>3</sup> ČIŽINSKÝ, P., HRADEČNÁ, P. In: ČIŽINSKÝ, P. a kol. *Cizinecké právo*. Praha: Linde, 2012, str. 25.

<sup>4</sup> Viz např. čl. 45 Smlouvy o fungování Evropské unie.

Pozitivní definice zakotvená v ZPC není ovšem definicí cizince, která by se omezovala pouze na působnost tohoto zákona, ale v podstatě z ní lze vycházet i při výkladu zákona č. 325/1999 Sb., *o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky*, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZoA“), neboť i cizinec může spadat pod působnost ZoA, pokud např. v České republice požádal o mezinárodní ochranu. Rozdílnost těchto zákonů spočívá především v oblasti „pobytové situace“, ve které se daný cizinec nachází. ZPC totiž, jak bylo uvedeno výše, upravuje především otázky spojené např. se žádostmi o pobytová oprávnění, prodlužování víz, ale také odnímání těchto pobytových oprávnění či správní vyhoštění, které s ohledem na dané téma práce může mít spojitost s nelegálním výkonem zaměstnání.

Naproti tomu ZoA upravuje především *„podmínky vstupu a pobytu cizince, který požádal Českou republiku o mezinárodní ochranu na území České republiky (dále jen "území"), a pobyt azylanta nebo osoby požívající doplňkové ochrany na území, řízení ve věci mezinárodní ochrany a další řízení vedená podle tohoto zákona, práva a povinnosti žadatele o udělení mezinárodní ochrany, azylanta, osoby požívající doplňkové ochrany na území a cizince, o kterém to stanoví tento zákon.“*<sup>5</sup> Ačkoliv se jedná o dva odlišné zákony upravující rozdílné předměty, v mnoha případech tyto zákony na sebe navazují, prolínají se a mnoho otázek je možné zodpovědět až při důkladné znalosti provázanosti těchto dvou zákonů.<sup>6</sup> Za zcela výjimečnou situaci z hlediska provázanosti obou zákonů lze považovat úpravu řízení o přiznání postavení osoby bez státní příslušnosti v § 180j ZPC, na kterou se ovšem dle judikatury použijí ustanovení ZoA.<sup>7</sup> V ZoA je tak pojem „cizinec“ chápán úžeji, neboť působnost tohoto zákona se vztahuje pouze na takové cizince, kteří v České republice požádali o mezinárodní ochranu, anebo se stali azylanty či osobami požívající doplňkovou ochranu.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> Viz § 1 písm. a) ZoA.

<sup>6</sup> Provázanost těchto zákonů lze vysledovat např. v § 67 ZPC či § 119 odst. 7 ZPC. Naopak z hlediska striktní oddělenosti těchto dvou zákonů nelze opomenout nedávný rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 18. 11. 2021, č.j. 9 Azs 190/2021-28, kde soud uvedl, že se žadatelem o mezinárodní ochranu dle ZoA nelze zahájit řízení o správním vyhoštění dle ZPC. Tato oddělenost ovšem bude nadále řešena rozšířeným senátem Nejvyššího správního soudu pod č. RS 3/2022.

<sup>7</sup> Viz rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 26. 1. 2022, č.j. 10 A 98/2021-45.

<sup>8</sup> Zcela specifickým zákonem upravujícím také určitou část cizinců je zákon č. 221/2003 Sb., *o dočasné ochraně cizinců*, ve znění pozdějších předpisů, který byl aplikován poprvé až v souvislosti s invazí Ruské federace na Ukrajině v roce 2022.

## 1.2 Občan EU a jeho rodinný příslušník

Jak napovídá název této práce, výklad bude zaměřen především na zaměstnávání cizinců ze třetích zemí, tj. cizinci, kteří nejsou občané žádného ze států Evropské unie (dále jen „EU“). Občané EU, jak vyplývá ze ZoZ, totiž pro účely zaměstnávání nejsou považováni za cizince, stejně tak jejich rodinní příslušníci. U rodinných příslušníků je ovšem otázkou, zda a kdy rodinní příslušníci občanů EU pro účely ZoZ jsou, a kdy nikoliv. Pokud je totiž rodinný příslušník občana EU občanem třetí země, musí být postaveno na jisto, že je tímto rodinným příslušníkem materiálně, ale i formálně. K tomuto slouží konkrétní pobytové oprávnění<sup>9</sup>, a to přechodný pobyt rodinného příslušníka občana EU dle § 87b ZPC (dále jen „PPEU“). To, kdo se konkrétně považuje za rodinného příslušníka, vymezuje § 15a ZPC.<sup>10</sup>

Ačkoliv řízení o udělení tohoto pobytového oprávnění je skončeno až samotným převzetím průkazu k povolení pobytu<sup>11</sup>, je důležité zmínit i existenci tzv. fikce přechodného pobytu. Dle § 87y ZPC totiž cizinec, který žádá o PPEU, je během řízení oprávněn pobývat na území, přičemž se jeho pobyt považuje za pobyt přechodný. Toto oprávnění je vyznačeno vylepením vízového štítku do cestovního dokladu cizince. Pokud je tedy cizinci při podání žádosti vylepen vízový štítek, může začít ihned pracovat. Toto potvrzuje i stanovisko Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“).<sup>12</sup> Nicméně je důležité, aby daný cizinec tímto vízovým štítkem disponoval, neboť podle § 87y odst. 3 ZPC jsou stanoveny případy, kdy oprávnění pobývat na území ČR neplatí a tím pádem ani tento cizinec nemá volný přístup na trh práce.<sup>13</sup> Pokud cizinec započne práci ihned po podání žádosti, je to pro něj výhodné, neboť k žádosti u tzv. vzdálených rodinných

---

<sup>9</sup> PPEU není řazeno mezi klasickou systematiku přechodného a trvalého pobytu, jde o zvláštní pobytové oprávnění stojící mimo tuto základní kategorizaci.

<sup>10</sup> V tomto směru je nutné upozornit na poslední novelu ZPC účinnou ke dni 2. 8. 2021, kdy se kategorizace rodinných příslušníků částečně změnila a nyní se rozlišují tzv. blízcí a vzdálení rodinní příslušníci. Pro účely zaměstnání je ovšem tato změna nepodstatná, neboť přístup k zaměstnání mají při udělení vízového štítku obě tyto kategorie.

<sup>11</sup> Viz § 169t odst. 7 písm. c) ZPC.

<sup>12</sup> „Taktéž osoba, která není občanem EU a teprve podala Ministerstvu vnitřní záležitosti žádost o vydání povolení k přechodnému pobytu rodinného příslušníka občana EU, může využívat volného přístupu na trh práce, nicméně pouze za předpokladu, že tato osoba je současně oprávněna pobývat na území ČR.“ Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/rodinny-prislusnik-obcana-eu/ehp>

<sup>13</sup> Může se jednat např. o situaci, kdy o PPEU žádá cizinec, který má udělené správné vyhoštění anebo mu v minulosti již byl PPEU ukončen.



příslušníků musí dokládat dle § 87b odst. 3 písm. d) bod 2 ZPC doklad o cestovním zdravotním pojištění, který samotným výkonem zaměstnání bude nahrazen tím, že cizinec spadá do systému veřejného zdravotního pojištění.

S ohledem na poslední aktualizaci webových stránek MPSV je třeba dodat další skutečnost, a to přístup rodinného příslušníka k volnému trhu práce v případě odnětí PPEU ve smyslu § 87f odst. 5 ZPC. Podle tohoto ustanovení totiž platí další fikce PPEU, ovšem již po pravomocném rozhodnutí o ukončení přechodného pobytu. Zákon v takovém případě dává cizinci možnost v rámci 60 dnů požádat o jiné pobytové oprávnění a do doby rozhodnutí o podané žádosti o jiné pobytové oprávnění se jeho pobyt považuje stále za pobyt přechodný.<sup>14</sup> Až donedávna byl výklad MPSV značně restriktivní a v těchto případech již nepřiznával takovýmto cizincům možnost volného vstupu na trh práce.<sup>15</sup> Tento postup ovšem následně MPSV přehodnotilo a v dalším stanovisku<sup>16</sup> uvedlo, že i v takovýchto případech bude postup ohledně přístupu na trh práce shodný jako u přiznané fikce v průběhu řízení o udělení PPEU. Tato fikce se ovšem nadále netýká případu, kdy cizinec požádá o trvalý pobyt v rámci této doby.

### **1.3 Kategorizace možností výkonu zaměstnání**

Cizinec smí v České republice vykonávat zaměstnání, pouze pokud je k tomu oprávněn na základě zákona. S tím souvisí rozlišení tří základních situací, ve který je cizinec oprávněn práci vykonávat. Toto rozlišení je důležité především s ohledem na další výklad veškerých pobytových situací cizinců, neboť těchto typů (účelů) pobytů existuje velké množství a u každého je možnost zaměstnání odlišná.

První z nich je situace, kdy má cizinec volný přístup na trh práce. Jde o nejjednodušší situaci jak pro cizince, tak pro jeho zaměstnavatele, neboť se v takovém případě zaměstnávání cizince takřka neliší od zaměstnávání občanů České republiky.<sup>17</sup> Druhou možnou situací je, pokud cizinec nemá volný přístup na trh práce, ale má možnost požádat o povolení k zaměstnání, které vydává

---

<sup>14</sup> Viz § 87f odst. 5 ZPC.

<sup>15</sup> Ostatně tento postup považoval za nesprávný i např. Tomšej. Viz TOMŠEJ, J. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, str. 19.

<sup>16</sup> Stanovisko Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 22. 3. 2021, č.j. MPSV-2021/20081-451/1.

<sup>17</sup> Výjimkou je např. ohlašovací či evidenční povinnost zaměstnavatele, který tuto musí splnit v každé situaci, kdy započne anebo je ukončen pracovněprávní poměr s cizincem (viz kapitola 2).

Úřad práce České republiky (dále jen „Úřad práce ČR“). Poslední možností je, pokud cizinec disponuje takovým povolením k pobytu, se kterým je spjata právě možnost výkonu zaměstnání (např. zaměstnanecká karta). Tuto kategorizaci poněkud „rozbíjí“ § 178b odst. 1 ZPC, kde je uvedeno, že „*zaměstnáním se pro účely tohoto zákona rozumí výkon činnosti, ke které cizinec potřebuje povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu nebo modrou kartu...*“. ZPC tak výslovně nepracuje s cizinci, kteří mají volný vstup na trh práce. Tento volný vstup je ovšem zaručen § 98 ZoZ, kde jsou vyjmenována konkrétní pobytová oprávnění, díky kterých má cizinec volný vstup na trh práce.

### 1.3.1 Povolení k zaměstnání

Jelikož při volném přístupu na trh práce není třeba zvláštní povolení a o konkrétních pobytech navázané na možnosti zaměstnání bude pojednáno blíže, je třeba popsat několik základních informací pro ta pobytová oprávnění, u kterých cizinci potřebují povolení k zaměstnání od Úřadu práce ČR. Cizinec, který k výkonu zaměstnání potřebuje povolení, smí toto povolení získat pouze na konkrétní pozici u konkrétního zaměstnavatele.<sup>18</sup> Stejně jako u zaměstnanecké karty, i zde musí dojít (až na výjimky) k testu trhu práce a konkrétní pracovní pozice musí být vypsána u Úřadu práce ČR.<sup>19</sup>

K podání žádosti o povolení zaměstnání slouží speciální formulář, kde cizinec uvede základní údaje ke své osobě včetně konkrétního pracovního místa a místa výkonu práce. Stejně jako u zaměstnanecké karty se totiž povolení k zaměstnání vydává na konkrétní pozici a v případě jakékoliv změny pracovní pozice či místa výkonu práce je cizinec povinen požádat o nové povolení k zaměstnání.<sup>20</sup>

Toto povolení k zaměstnání se vydává maximálně na dobu dvou let, ovšem pokud by např. zaniklo pobytové oprávnění cizince během platnosti povolení k zaměstnání, dochází automaticky nejenom k zániku tohoto povolení, ale také automaticky k zániku pracovního poměru, což je jeden ze specifických důvodů

---

<sup>18</sup> STEINICHOVÁ, L. a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 1. vyd. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010, str. 147.

<sup>19</sup> Viz § 92 odst. 1 ZoZ.

<sup>20</sup> FALTA, D. *Zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí (zákon o zaměstnanosti)*. 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 11/ 2019, § 90.

ukončení pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem – cizincem.<sup>21</sup> Ptáček k tomuto uvádí, že v případě zrušení povolení k pobytu Ministerstvem vnitra v „...rozhodnutí určí lhůtu k vycestování, v níž je cizinec povinen vycestovat z území České republiky; posledním dnem této lhůty končí ve smyslu § 48 odst. 3 písm. a) jeho pracovní poměr.“<sup>22</sup> S tímto závěrem lze ovšem polemizovat. Pokud je totiž zrušen cizinci pobyt a je mu stanovena lhůta k vycestování v rozhodnutí, přičemž toto rozhodnutí již nabude právní moci, má autor za to, že § 48 odst. 3 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“) se aplikuje okamžikem nabytí právní moci, neboť následně je lhůta k vycestování „převedena“ do doby platnosti výjezdního příkazu, který ovšem slouží pouze jako opatření k provedení neodkladných úkonů k vycestování cizince.<sup>23</sup> Pokud by pracovní poměr skončil až posledním dnem této lhůty, znamenalo by to možnost cizince legálně pracovat i během platnosti výjezdního příkazu, resp. po nabytí právní moci rozhodnutí o zrušení pobytu.<sup>24</sup> Ostatně povolení k zaměstnání je vydáno během platnosti určitého typu legálního pobytu, a jelikož je výjezdní příkaz jiným typem přechodného pobytu, lze dospět k závěru, že během platnosti výjezdního příkazu není možné legálně pracovat.<sup>25</sup>

Pokud nadále trvá stejné zaměstnání a je podána žádost o prodloužení povolení k zaměstnání (na totožném formuláři jako při podání nové žádosti), platí tzv. fikce platnosti povolení, kdy pokud není prodloužení vyřízeno do doby uplynutí doby platnosti předchozího povolení k zaměstnání, může cizinec nadále vykonávat zaměstnání na stejné pracovní pozici.<sup>26</sup> Navíc jak uvedl např. Nejvyšší správní

---

<sup>21</sup> Viz § 48 odst. 3 písm. a) ZP.

<sup>22</sup> PTÁČEK, L. in: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, str. 277.

<sup>23</sup> „Výjezdní příkaz slouží pouze jako doklad, resp. administrativní opatření, které sice cizince opravňuje k přechodnému pobytu na území a nelze jej prodloužit, avšak jen po krátkou dobu a za striktně stanoveným účelem, kterým je provedení neodkladných úkonů a vycestování z území. Vzhledem k povaze výjezdního příkazu je zřejmé, že oněmi neodkladnými úkony jsou úkony směřující k naplnění cíle výjezdního příkazu, kterým je pouze vycestování z území ČR.“ Viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31. 10. 2018, č.j. 7 Azs 43/2018-25.

<sup>24</sup> Čižinský např. uvádí, že možnost výkonu práce během platnosti výjezdního příkazu je nejasná. Viz ČIŽINSKÝ, P. In: ČIŽINSKÝ, P. a kol. *Cizinecké právo*. Praha: Linde, 2012, str. 60.

<sup>25</sup> Lze tedy dospět k závěru, že výjezdní příkaz, byť opravňující k pobytu, je pouze administrativní opatření ve světle judikatury správních soudů, a proto by v době jeho platnosti neměl být umožněn legální výkon práce.

<sup>26</sup> FALTA, D. *Zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí (zákon o zaměstnanosti)*. 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 11/ 2019, § 94.

soud, i při prodloužení se uplatňuje tzv. test trhu práce<sup>27</sup>: „*Situace na trhu práce představuje jediný předpoklad pro vydání rozhodnutí o prodloužení platnosti povolení k zaměstnání podle § 94 odst. 1 věty první zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.*“<sup>28</sup> To nemusí platit ovšem vždy, neboť jsou i případy, kdy test trhu práce nemusí být proveden, a to ani pro vydání povolení k zaměstnání.

S ohledem na aktuální situaci se jedná např. o tzv. dlouhodobá víza za účelem strpění, která jsou vydávána příchozím uprchlíkům z Ukrajiny a následně v souvislosti s aplikací dočasné ochrany je díky nim možné mít volný přístup na trh práce.<sup>29</sup> V souvislosti s uprchlickou krizí je také problematický přístup k zaměstnání těch občanů Ukrajiny, kteří nesplňují podmínku osobního rozsahu působnosti dočasné ochrany<sup>30</sup> (např. v době počátku konfliktu byly na území České republiky na základě výjezdního příkazu). Takovýto občan Ukrajiny totiž nemá nárok na získání dočasné ochrany prostřednictvím víza strpění. Jeho možnosti jsou tak buďto požádat o mezinárodní ochranu anebo požádat o vízum strpění „klasickou“ cestou podáním žádosti dle § 33 odst. 1 písm. a) ZPC, kde by z důvodu probíhajícího válečného konfliktu mělo být uděleno, a tím by tak občan Ukrajiny mohl požádat následně o povolení k zaměstnání.

---

<sup>27</sup> K tomu viz kapitola 4.1.

<sup>28</sup> Viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 22. 3. 2012, č.j. 6 Ads 108/2011-86.

<sup>29</sup> Viz § 2 zákona č. 66/2022 Sb., o opatřeních v oblasti zaměstnanosti a oblasti sociálního zabezpečení v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaným invazí vojsk Ruské federace, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>30</sup> Viz § 3 zákona č. 65/2022 Sb., o některých opatřeních v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaným invazí vojsk Ruské federace, ve znění pozdějších předpisů.

## 2 Povinnosti zaměstnavatelů při zaměstnávání cizinců

### 2.1 Informační povinnost

Z hlediska pobytového oprávnění cizince je pro zaměstnavatele důležité, jak náročné je daného cizince zaměstnat. Z hlediska obecných povinností zaměstnavatelů cizinců se ovšem tyto rozdíly mezi postavením cizinců stírají a zákon pro všechny kategorie předepisuje shodné povinnosti, ať již jde o zaměstnance s volným přístupem na trh práce anebo např. cizincem, který je zaměstnán na základě zaměstnanecké karty. Nadstavbové povinnosti se pak týkají specifických typů povolení (např. u zaměstnanecké karty povinnost ohlásit pracovní místo apod.).

Pro zaměstnavatele cizinců platí primárně tzv. oznamovací povinnost. Jelikož je zaměstnávání cizinců a s tím spojené veškeré statistiky pod drobnohledem státních orgánů, má každý zaměstnavatel povinnost oznámit Úřadu práce ČR, že započal výkon zaměstnání u daného zaměstnavatele, a to i u zahraničního zaměstnavatele, pokud byl cizinec vyslán do České republiky.<sup>31</sup> Tato povinnost by měla být splněna nejpozději v den nástupu cizince do zaměstnání a ohlášeno by toto mělo být Úřadu práce ČR dle místa výkonu práce. Praxe se na některých pobočkách ustálila v tom, že tuto oznamovací povinnost stačí splnit pouze neformálním zasláním dané informace na podatelnu, resp. e-mail pobočky Úřadu práce ČR.<sup>32</sup>

Kromě povinnosti oznámit nástup do zaměstnání cizince je třeba stejnou ohlašovací povinností vztáhnout i na ukončení zaměstnání cizince u daného zaměstnavatele. Zde zákon předepisuje lhůtu deseti kalendářních dnů ode dne skončení pracovního poměru.<sup>33</sup> Toto oznámení má ovšem znovu ryze formální informativní charakter, a ačkoliv tak zaměstnavatel oznámí ukončení pracovního poměru, nemusí k němu fakticky dojít ve smyslu ZP. V případě některých zaměstnavatelů totiž dochází k ukončení pracovního poměru s cizinci mimo

---

<sup>31</sup> Tato povinnost stíhá zahraničního zaměstnavatele vysílajícího cizince tuto povinnost na základě zákona č. 176/2019 Sb., která tuto povinnost přenesla z přijímající osoby na vysílajícího zaměstnavatele.

<sup>32</sup> DANĚK, M. in: DANĚK, M., VYŠKOVSKÁ, M., FOJTÍKOVÁ, J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2020, str. 113-114.

<sup>33</sup> BOUŠKOVÁ, P. in: JOKLOVÁ, K., RYŠAVÁ, J. a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Praha: ASPI, 2009, str. 57.

zákonný rámec. Fakticky tak nejsou naplněny podmínky pro ukončení zaměstnání dle ZP, ačkoliv toto ukončení zaměstnavatel oznámil nejen Úřadu práce ČR, ale zároveň zaměstnance odhlásí ze sociálního a zdravotního pojištění. Jedná se o jev, kterým někteří zaměstnavatelé cizinci pouze oznámí, že na dané pozici již nebude pracovat, aniž by toto bylo ukončeno v souladu se ZP (např. výpovědí anebo uzavřením dohody o ukončení pracovního poměru). Daný cizinec se tak může až dodatečně dozvědět, že byl již dávno odhlášen ze sociálního a zdravotního pojištění, a pro státní orgány (především Ministerstvo vnitra) tak tyto informace mohou působit, jako by došlo k ukončení pracovního poměru. Cizinec se ovšem v takovém případě může bránit zákonnými prostředky, jestliže nebylo ukončeno zaměstnání řádně dle ZP.

Dále v průběhu zaměstnání je povinen zaměstnavatel oznámit Úřadu práce ČR, jestliže došlo ke změnám v informacích, které byly při započítání výkonu zaměstnání uvedeny. I zde je dána lhůta deseti kalendářních dnů k oznámení od provedení dané změny. Především se jedná o změny týkající se místa výkonu práce či pracovního zařazení.<sup>34</sup>

Další povinnosti se týkají zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají cizince na základě zaměstnanecké karty, modré karty anebo kterým bylo vydáno povolení k zaměstnání.<sup>35</sup> V takovém případě musí zaměstnavatel oznámit, pokud cizinec nenastoupil do práce, a to do 45 kalendářních dnů ode dne, kdy byly splněny podmínky pro vydání zaměstnanecké karty, resp. do 10 dnů u povolení k zaměstnání ode dne, kdy měl cizinec nastoupit do zaměstnání.<sup>36</sup> Další povinností je ohlásit skutečnost, pokud cizinec „ukončil zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo modrá karta, a v případě, že zaměstnání bylo ukončeno výpovědí z některého z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů anebo okamžitým zrušením podle § 56 zákoníku práce, i důvod ukončení zaměstnání.“

---

<sup>34</sup> DANĚK, M. in: DANĚK, M., VYŠKOVSKÁ, M., FOJTÍKOVÁ, J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG. 2020, str. 114.

<sup>35</sup> Viz § 88 ZoZ.

<sup>36</sup> Splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty nastává v situaci, kdy nadále běží řízení o udělení zaměstnanecké karty, neboť dle § 169t odst. 7 písm. a) ZPC je řízení ukončeno až samotným převzetím průkazu k povolení k pobytu. Řízení o udělení zaměstnanecké karty tak nebude ukončeno, a proto v případě nenastoupení cizince do práce bude muset být žádost o vydání ZK nakonec zamítnuta, ačkoliv již byly splněny podmínky pro vydání.

Případné nesplnění těchto povinností může být přestupek pod hrozbou max. pokuty ve výši 100.000,- Kč.<sup>37</sup>

## 2.2 Evidenční povinnost

Mimo informační povinnost upravuje ZoZ také evidenční povinnost, tj. povinnost evidovat základní osobní údaje o zaměstnancích. ZoZ rozlišuje, zda se jedná o evidenční povinnost tuzemského anebo zahraničního zaměstnavatele, kdežto zahraniční zaměstnavatel má evidenční povinnost širší. Evidenční povinnost při zaměstnávání cizinců se netýká ovšem pouze zaměstnavatelů, ale také krajské pobočky Úřadu práce ČR.

Podle § 102 odst. 1 ZoZ je tak Úřadem práce ČR veden seznam všech cizinců (včetně občanů EU a jejich rodinných příslušníků), a to informace o cizincích, kteří nastoupili do zaměstnání, kterým bylo vydáno povolení k zaměstnání anebo kterým byla vydána zaměstnanecká či modrá karta či karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance, ale také cizince, u kterých se nevyžaduje povolení k zaměstnání, tj. těch, kteří mají volný přístup na trh práce. Tyto informace, kterými Úřad práce ČR disponuje, mohou být posléze podstatné pro Ministerstvo vnitra<sup>38</sup> např. při prodlužování zaměstnanecké karty, neboť se Ministerstvo vnitra může dotázat na konkrétního cizince, zda je evidován u konkrétního zaměstnavatele a jak dlouho je zde evidován, z čehož Ministerstvo vnitra může pojmout podezření na případný nelegální výkon práce anebo neplnění účelu pobytu na území.<sup>39</sup>

Jde-li o zaměstnavatele a jeho konkrétní povinnost, tak dle § 102 odst. 2 ZoZ platí, že *„(z)aměstnavatel je povinen vést evidenci občanů Evropské unie, jejich rodinných příslušníků (...) a rodinných příslušníků občana České republiky uvedených v (...) a evidenci cizinců, které zaměstnává.“* Konkrétními údaji jsou identifikační údaje cizince, adresa v zemi trvalého pobytu, číslo cestovního dokladu a úřad, který jej vydal. Dále druh práce, místo výkonu

---

<sup>37</sup> Viz § 140 odst. 1 písm. d) ZoZ.

<sup>38</sup> „Ministerstvo vnitra velmi pečlivě sleduje vše, co souvisí s pobytovým režimem, a proto (...) vyžaduje informace od úřadu práce.“ Viz STEINICHOVÁ, L. a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 1. vyd. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010, str. 142.

<sup>39</sup> Stejnou informace může získat i od Oblastního inspektorátu práce, jestliže při místním šetření bylo zjištěno, že cizinec např. pracoval na jiné pozici, než pro kterou mu byla vydána zaměstnanecká karta.

práce a doba, po kterou zde byla práce vykonávána, pohlaví cizince, zařazení dle odvětvové klasifikace ekonomických činností, nejvyšší dosažené vzdělání, vzdělání požadované pro výkon povolání a den nástupu a den skončení zaměstnání. Případně nesplnění evidenční povinnosti může být sankcionováno pokutou až do výše 100.000,- Kč.<sup>40</sup>

Důležitou povinností je také uschovat kopie dokladu prokazující oprávněnost pobytu cizince na území České republiky, a to po dobu tří let od skončení zaměstnání. Tímto se tak zaměstnavatel může chránit před případnými problémy, že docházelo k nelegálnímu výkonu práce.<sup>41</sup> Mimo to je také obecnou povinností zaměstnavatele mít v místě výkonu práce doklady prokazující pracovněprávní vztah. To ovšem nemusí platit, pokud zaměstnavatel oznámil okresní správě sociálního zabezpečení den, kdy cizinec nastoupil do zaměstnání, díky čemuž je založena účast na nemocenském pojištění.<sup>42</sup>

---

<sup>40</sup> § 140 odst. 1 písm. d) ZoZ.

<sup>41</sup> TOMŠEJ, J. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, str. 69.

<sup>42</sup> Tamtéž.



### 3 Druhy pobytů cizinců na území ČR

Cizinec se v České republice může nacházet v několika základních situacích z hlediska jeho (ne)oprávněnosti pobývat na území. Jestliže cizinec pobývá v České republice bez pobytového oprávnění, tj. nemá jakýkoliv platný (legální) pobyt, nemůže být legálně zaměstnán. ZPC rozlišuje z hlediska druhů pobytů dvě základní kategorie, a to pobyt přechodný a trvalý. Ačkoliv pobyt trvalý má několik různých druhů a důvody či podmínky jeho udělení mohou být různé<sup>43</sup>, pro účely zaměstnání je podstatná pouze ta skutečnost, že osoba s trvalým pobytem má volný přístup na trh práce.

Jde-li o přechodný pobyt, ten již v sobě zahrnuje různé typy pobytů (víz), na základě kterých může cizinec pobývat v České republice. Východiskem této kategorizace je § 17 ZPC, kde je uvedeno, že tímto přechodným pobytem se myslí (1) bezvízový pobyt, (2) krátkodobé vízum, (3) dlouhodobé vízum, (4) dlouhodobý pobyt a (5) výjezdní příkaz. Pro cizince je důležitá hranice mezi krátkodobým a dlouhodobým vízem, neboť v případě krátkodobého víza je cizinec nucen po uplynutí jeho platnosti až na výjimky<sup>44</sup> opustit Českou republiku, zatímco při získání dlouhodobého víza může tento cizinec následně toto vízum prodlužovat, resp. navazovat dlouhodobým pobytem až následně požádat o trvalý pobyt.

Pro pobytová oprávnění cizinců, konkrétně pro krátkodobá víza, dlouhodobá víza a dlouhodobé pobyty jsou podstatné účely těchto pobytů. ZPC totiž stojí na základním principu, že každý cizinec přijíždí za konkrétním účelem, přičemž tento účel musí být plněn po celou dobu pobytu na území České republiky a jeho neplnění může znamenat odnětí pobytového oprávnění a následné vycestování, příp. i uložení správního vyhoštění.<sup>45</sup>

Jedním z těchto účelů je právě zaměstnání. To ovšem neznamená, že s jakýmkoliv jiným účelem nemá cizinec přístup k zaměstnání (výdělečné činnosti). Pouze se liší způsob, kterým se cizinec může k výkonu legální práce

---

<sup>43</sup> Srov. např. § 66 odst. 1 písm. d), § 67 či § 68 ZPC.

<sup>44</sup> Takřka jedinou možností cizince i po uplynutí krátkodobého víza je získání PPEU, příp. při výjimečných okolnostech (např. těhotenství, špatný zdravotní stav) je možné požádat o vízum strpění po dobu, dokud trvá překážka ve vycestování, příp. žádost o mezinárodní ochranu dle ZoA.

<sup>45</sup> „Účelem pobytu není pobyt samotný, nýbrž účel, pro který byl pobyt povolen.“ Viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 3. 3. 2016, č.j. 7 Azs 322/2015-45.

dostat. Nadále ovšem musí stále plnit svůj primární účel pobytu. Zároveň nelze opomenout, že každý cizinec by měl svůj účel pobyt plnit a pokud se tak nestane, může to být důvod k zahájení řízení o ukončení takového pobytu. Zároveň praxe ukazuje, že čím dál těžší možnost získat legální možnost zaměstnání nutí cizince nejen k nelegálnímu výkonu zaměstnání, ale v některých případech může dojít i k obcházení zákona, kdy při nepřipustnosti získání (především) zaměstnanecké karty dochází k získání jiného účelu pobytu a následnému získání povolení k zaměstnání, ačkoliv primárním účelem pobytu je účel odlišný od zaměstnání.<sup>46</sup>

### **3.1 Oprávnění k pobytu nenavázána na zaměstnání**

#### **3.1.1 Bezvízový pobyt a krátkodobé vízum**

Cizinci mohou krátkodobě vstupovat na území České republiky buďto bez jakéhokoliv speciálního víza na základně mezinárodních smluv, které cizincům umožňují max. tří měsíční vstup<sup>47</sup>, anebo na základě krátkodobých víz s platností do 3 měsíců. Pokud se nejedná o krátkodobé vízum za účelem zaměstnání, nemají cizinci možnost v České republice pracovat, neboť neslouží k výdělečným účelům. Nemohou tedy ani žádat o povolení k zaměstnání a jakýkoliv výkon zaměstnání by byl nelegální prací.

#### **3.1.2 Dlouhodobé vízum**

To, zda cizinec může na základě dlouhodobého víza pracovat, záleží na účelu daného víza. Jediný typ účelu dlouhodobého víza, díky kterému má cizinec volný přístup na trh práce, je účel studia, neboť každý student, který naplňuje definici soustavné přípravy na budoucí povolení dle § 98 písm. j) ZoZ, resp. § 5 písm. d) ZoZ, má volný přístup na trh práce. Je ovšem třeba striktně rozlišovat, zda se jedná o účel studia, či účel ostatní. To, co se považuje za studium, vymezuje § 64 ZPC. Jakmile se jedná o jiný typ vzdělávání (např. studium na jazykové škole), je vydáváno dlouhodobé vízum za účelem ostatní, kam spadají

---

<sup>46</sup> Viz např. problematika účelových sňatků, aby daný cizinec měl právní titul k přicestování do České republiky.

<sup>47</sup> V praxi se i tato doba může prodloužit, neboť kromě tzv. Schengenského kodexu má také Česká republika uzavřeno několik mezinárodních smluv se státy ohledně bezvízového styku. Pokud se tedy jedná o stát (např. Kostarika), jehož občané mají možnost bezvízového styku a zároveň s tímto státem má Česká republika uzavřenou mezinárodní smlouvu, může se doba bezvízového pobytu prodloužit nad 90 dnů.

veškeré další studijní aktivity.<sup>48</sup> V tomto případě je nutné žádat o povolení k zaměstnání, což ale neplatí vždy, neboť např. studium na střední škole sice není vymezeno jako studium dle § 64 ZPC, ale i přesto naplňuje definici soustavné přípravy na budoucí povolání, a proto má tento cizinec volný přístup na trh práce. Pokud jde o ostatní účely dlouhodobého víza (např. rodinný, strpění a podnikání), je nutné v takovém případě požádat o povolení k zaměstnání. Výjimku z této povinnosti u účelu strpění tvoří současné promítnutí institutu dočasné ochrany, kdy příchozí uprchlíci z Ukrajiny disponující vízem strpění mají volný přístup na trh práce.<sup>49</sup>

### 3.1.3 Dlouhodobý a trvalý pobyt

U dlouhodobého pobytu záleží také na daném účelu. Pokud jde totiž o dlouhodobý pobyt za účelem studia a ostatní, jak bylo uvedeno výše, platí stejné závěry, tj. možnost volného přístupu na trh práce v případě soustavné přípravy na budoucí povolání. Dále je důležité odlišovat účel sloučení rodiny a rodinný.<sup>50</sup> Dle § 98 písm. l) ZoZ totiž cizinec, který disponuje dlouhodobým pobytem za účelem sloučení rodiny, má volný přístup na trh práce. Naopak dle informací Ministerstva vnitra při účelu rodinný nejen že cizinec nemá volný přístup na trh práce, ale nemůže požádat ani o povolení k zaměstnání.<sup>51</sup> Pokud tedy cizinec disponuje zprvu dlouhodobým vízem za účelem rodinný a splňuje některou z podmínek § 42a ZPC, je lepší požádat o dlouhodobý pobyt za účelem sloučení rodiny. Pokud tyto podmínky nesplňuje, je praktičtější požádat o jiný druh pobytu, se kterým je spojena možnost zaměstnání (např. zaměstnanecká karta).

---

<sup>48</sup> Velmi překvapivá je ta skutečnost, že doba studia se pro účely trvalého pobytu počítá pouze jednou polovinou (§ 68 odst. 2 písm. d) bod 1 ZPC) pro jeho získání, zatímco při účelu ostatní se tato doba počítá celou svou dobou.

<sup>49</sup> Viz § 2 zákona č. 66/2022 Sb., *o opatřeních v oblasti zaměstnanosti a oblasti sociálního zabezpečení v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaným invází vojsk Ruské federace*, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>50</sup> Cizinci, kteří mohou disponovat účelem sloučení rodiny, jsou vymezeni v § 42a ZPC, zatímco účel rodinný není výslovně zákonem zakotven. V praxi je ovšem účel rodinný pojímán širěji a i pro jiné rodinné vazby, pokud je tato vazba prokázána.

<sup>51</sup> Tato informace vyplývá v podstatě pouze z informace na stránkách Ministerstva vnitra: „V případě, že je cizinec držitelem povolení k dlouhodobému pobytu za účelem rodinným a chce pracovat, musí požádat o zaměstnaneckou kartu.“ Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/moznosti-pobytu-cizincu-a-jejich-pristupu-na-trh-prace-cr.aspx>

Dalšími účely je např. vědecký výzkum či rezident jiného státu EU, kde má cizinec ze zákona volný přístup na trh práce.<sup>52</sup> U účelu podnikání či investování je naopak potřeba požádat o povolení k zaměstnání. V případě dlouhodobého pobytu za účelem strpění je stejně jako u dlouhodobého víza za stejným účelem nutné žádat o povolení k zaměstnání.

Pokud jde o povolení k trvalému pobytu, to je již pevně spjato s možností volného přístupu na trh práce dle § 98 písm. a) ZoZ. Navíc cizinec v případě vydání povolení k trvalému pobytu spadá také do veřejného zdravotního pojištění, proto je jeho postavení srovnatelné s občanem ČR (EU).<sup>53</sup>

### 3.1.4 Pobyť dle zákona o azylu

ZoA vymezuje čtyři základní skupiny cizinců – žadatele o mezinárodní ochranu, osoby s uděleným vízem strpění<sup>54</sup>, azylanty a osoby požívající doplňkovou ochranu. Pokud jde o žadatele o mezinárodní ochranu, resp. osoby strpěné během řízení před Nejvyšším správním soudem, ti mají možnost pracovat po šesti měsících od okamžiku poskytnutí údajů k žádosti o mezinárodní ochranu. Je otázkou, zda těchto šest měsíců je chápáno tak, že lze o povolení požádat až po šesti měsících nebo zda samotný výkon zaměstnání již může probíhat od šesti měsíců od poskytnutí údajů k žádosti. Z jazykového výkladu § 97 písm. e) ZoZ je možné dovodit, že samotný výkon může započít již šest měsíců od poskytnutí údajů k žádosti, a proto samotná žádost o povolení k zaměstnání může být podána před uplynutím šesti měsíců.

Cizinec by si měl být ovšem vědom časového hlediska, a pokud by žádost podal příliš brzy a Úřad práce ČR rozhodl rychleji, nebude tato podmínka splněna, resp. může být povolení k zaměstnání uděleno ke konkrétnímu datu, která počíná právě šestým měsícem od poskytnutí údajů k žádosti o mezinárodní ochranu. Ostatně bude záležet především na pracovní smlouvě (dohodě konané mimo

---

<sup>52</sup> Viz § 98 písm. m), n) ZoZ.

<sup>53</sup> Viz zákon č. 48/1997 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, který ve svém § 2 odst. 1 písm. a) stanoví, že „(p)ojištěncem podle tohoto zákona je osoba, která má trvalý pobyt na území České republiky“.

<sup>54</sup> V daném případě se jedná o vízum strpění dle § 78b ZoA, které je uděleno cizinci, který proti rozsudku o zamítnutí žaloby ve věci mezinárodní ochrany podal kasační stížnost, a proto je zde strpěn do rozhodnutí Nejvyššího správního soudu.

pracovní poměr), neboť ta musí být přiložena k žádosti o povolení k zaměstnání, a pokud je datum nástupu sjednáno až po šesti měsících, domnívá se autor, že Úřad práce ČR nemá možnost žádosti nevyhovět, a to s ohledem na sjednané datum nástupu.

V případě souběhu neudělení mezinárodní ochrany a výkonu zaměstnání musí cizinec přestat vykonávat práci s ohledem na danou fázi řízení. Pokud cizinec nepodá proti rozhodnutí Ministerstva vnitřní žalobu, přestává být 16. dnem od nabytí právní moci správního rozhodnutí žadatelem o mezinárodní ochranu, a proto i případné udělené povolení k zaměstnání na dobu delší pozbývá platnosti *ex lege*.<sup>55</sup> V případě rozhodnutí krajského soudu o žalobě ve věci mezinárodní ochrany se zákonná možnost výkonu práce ukončuje v 15. den od doručení rozsudku cizinci, pokud nebyla podána kasační stížnost. A v případě negativního rozhodnutí Nejvyššího správního soudu o kasační stížnosti cizince je rozhodným dnem samotné doručení rozsudku, neboť tímto dnem zaniká strpění cizince.<sup>56</sup>

Azylanty a osoby požívající doplňkovou ochranu se cizinci stávají v situaci, kdy je jim předáno rozhodnutí o udělení mezinárodní ochrany, neboť samotným předáním tato rozhodnutí nabývají právní moci<sup>57</sup>, a cizinec tak má volný přístup na trh práce, což dokládá § 98 písm. c) ZoZ. Takovýto cizinec tak může být teoreticky ihned první den od udělení mezinárodní ochrany legálně zaměstnán bez jakéhokoliv povolení.

### **3.2 Oprávnění k pobytu navázána na zaměstnání**

Pobyťová oprávnění, jejichž účelem je zaměstnání, rozeznává ZPC několik: (1) krátkodobé vízum za účelem sezónního zaměstnání, (2) krátkodobé vízum za účelem zaměstnání, (3) mimořádné pracovní vízum, (4) karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance, (5) karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance jiného členského státu EU (6) modrá karta a (7) zaměstnanecká karta, o které bude pojednáno v samostatné kapitole, neboť z hlediska zaměstnávání cizinců v České republice ji získává největší množství cizinců přicházejících legálně na území

---

<sup>55</sup> Tato skutečnost vyplývá z definice žadatele o mezinárodní ochranu v § 2 odst. 1 písm. b) ZoA.

<sup>56</sup> Viz § 78b odst. 6 ZoA.

<sup>57</sup> Viz § 31a ZoA.

České republiky, a to ze všech typů pobytů, které český právní řád zná (kromě trvalého pobytu).

### 3.2.1 Krátkodobé vízum za účelem zaměstnání

ZPC neobsahuje takřka žádná ustanovení týkající se krátkodobých (schengenských) víz, proto je třeba z hlediska právní úpravy postupovat dle tzv. Vízového kodexu<sup>58</sup>. Veškeré podmínky získání tohoto oprávnění k výkonu práce je tak třeba čerpat z Vízového kodexu. Oproti krátkodobému vízum za účelem sezónního zaměstnání není tento druh víza omezen na konkrétní oblasti zaměstnání (např. lesnictví). Zároveň je třeba uvést, že veškerá krátkodobá víza patří do působnosti Ministerstva zahraničních věcí, zatímco dlouhodobá víza a další navazující pobyty již patří do působnosti Ministerstva vnitra, konkrétně odboru azylové a migrační politiky.

### 3.2.2 Krátkodobé a dlouhodobé vízum za účelem sezónního zaměstnání

Krátkodobé vízum je obecně omezeno časově na dobu max. 3 měsíců a ani u sezónního zaměstnání toto není výjimkou. Jedním z účelů krátkodobého víza je také sezónní zaměstnávání. Tento typ víza má svůj základ ve směrnici EU<sup>59</sup>, na kterou navazuje ZoZ, který definuje sezónní zaměstnání v § 96 odst. 1 následovně: *„(Č)innost, 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.“* Zároveň na ZoZ navazuje vyhláška MPSV<sup>60</sup>, kterou je stanoven seznam odvětví, která jsou chápána jako sezónní zaměstnání (např. lesnictví a těžba dřeva, stravování a pohostinství či ubytování). Za účelem sezónního zaměstnání může také cizinec přicestovat do České republiky na základě dlouhodobého víza, které může být vydáno na min. délku nad 90 dnů. Obecnou dobou, po kterou dlouhodobé vízum může být vydáno (prodlouženo) je 1 rok. U sezónního zaměstnání je ovšem stanovena výjimka, neboť toto vízum může být vydáno na maximální dobu

---

<sup>58</sup> Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 810/2009 ze dne 13. července 2009 o kodexu Společenství o vízech (vízový kodex).

<sup>59</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.

<sup>60</sup> Vyhláška č. 322/2017 Sb., o stanovení seznamu odvětví zaměstnání, která zahrnují činnosti závislé na ročním období.

6 měsíců. Je třeba uvést, že ačkoliv se jedná o pracovní víza, i tak je k nim potřeba povolení k zaměstnání od Úřadu práce ČR.

### 3.2.3 Mimořádné pracovní vízum

Dalším z oprávnění týkající se zaměstnání je mimořádné pracovní vízum. Toto oprávnění se odlišuje od klasického dlouhodobého víza, mezi které spadá. Může být totiž uděleno sice na max. dobu 1 roku, ovšem nejen že ho nelze prodloužit, resp. požádat následně o dlouhodobý pobyt, ale v případě vydání tohoto víza na kratší dobu než jednoho roku nelze požádat o jeho prodloužení na max. dobu jednoho roku. Z dlouhodobého pohledu se ani doba strávená v ČR na základě tohoto víza nezapočítává do času stráveného v ČR pro účely žádosti o trvalý pobyt.<sup>61</sup>

Mimořádné pracovní vízum je specifické tím, že ho může získat cizinec pouze v případě, pokud existuje nařízení vlády ČR, které tuto možnost získání aktivuje. V současné době se jedná o nařízení vlády č. 291/2019 Sb., *o mimořádném pracovním vízu pro státní příslušníky Ukrajiny pracující v zemědělství, potravinářství nebo lesnictví*, které ovšem bude ke dni 31. 12. 2022 zrušeno, ale již nyní je patrné, že kvůli situaci na Ukrajině nebude po dobu konfliktu využíváno.

### 3.2.4 Modrá karta

Modrou kartu lze charakterizovat jako pobytové oprávnění, které v sobě zahrnuje povolení k pobytu a zároveň povolení k zaměstnání. Jde ovšem pouze o takové zaměstnání, u kterého se vyžaduje vysoká kvalifikace (např. ukončené vysokoškolské vzdělání). Svou podstatou se tak jedná o zaměstnaneckou kartu s vyššími nároky, ale zároveň s jednoduššími možnostmi např. při změně zaměstnavatele. Mezi speciální podmínky vydání modré karty patří např. minimální stanovená mzda, konkrétně 1,5násobek průměrné hrubé roční mzdy.<sup>62</sup> Součástí

---

<sup>61</sup> DANĚK, M. in: DANĚK, M., VYŠKOVSKÁ, M., FOJTÍKOVÁ, J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG. 2020, str. 178.

<sup>62</sup> Aktuálně stanovena dle sdělení 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.

žádosti, resp. podmínkou vydání je i prokázání samotné vysoké kvalifikace (např. vysokoškolský diplom) bez nutnosti prokázání odborné praxe.<sup>63</sup>

Postup při získání je takřka totožný jako u zaměstnanecké karty. To znamená, že pracovní pozice musí projít tzv. testem trhu práce. V případě prodlužování modré karty se již ovšem test trhu práce (jde-li o stejnou pracovní pozici) nezkoumá a při prvních dvou letech platnosti modré karty je každá změna zaměstnavatele možná pouze po předchozím souhlasu Ministerstva vnitra. Po těchto dvou letech už je možné tuto změnu Ministerstvu vnitra pouze oznámit do tří pracovních dnů od provedené změny.<sup>64</sup>

### **3.2.5 Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance**

Zcela specifickým pobytem spojeným se zaměstnáním je karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance, která se využívá u cizinců, kteří jsou převáděni v rámci společností. Zároveň musí jít pouze o zařazení na pozici manažera, specialisty či zaměstnaného stážisty, ovšem pouze pokud tito cizinci byli u dané společnosti zaměstnáni nejméně šest měsíců. Zjednodušeně se jedná o pobyt doléhající na situaci, kde je tento typ zaměstnance převeden z jedné složky společnosti mimo Evropskou unii do složky této společnosti na území České republiky.<sup>65</sup>

### **3.3 Osoby bez pobytového oprávnění a bez státní příslušnosti**

Cizinec se může z mnoha důvodů ocitnout na území České republiky bez pobytového oprávnění, tj. nelegálně.<sup>66</sup> V takovém případě by s ním mělo být zahájeno řízení o správním vyhoštění dle § 119 a násl. ZPC, ve kterém Policie ČR zkoumá, zda správním vyhoštění je možné uložit, příp. v jaké délce. Obecně takovýto cizinec nemá možnost vykonávat zaměstnání, a to za žádných podmínek, je mu ovšem umožněno po celou dobu řízení pobývat na území legálně, a to až do konce řízení před krajským soudem, neboť žaloba má v těchto věcech odkladný účinek

---

<sup>63</sup> RYTÍŘOVÁ, L., TEPPEROVÁ, J. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků: daň z příjmů a pojištění, mezinárodní smlouvy, pravidla EU, podrobné případové studie*. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění, str. 61.

<sup>64</sup> Viz § 42i odst. 9 ZPC.

<sup>65</sup> K tomu viz DANĚK, M. in: DANĚK, M., VYŠKOVSKÁ, M., FOJTÍKOVÁ, J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG. 2020, str. 167 a násl.

<sup>66</sup> Např. při nelegálním vstupu na území, zrušením pobytového oprávnění anebo ukončením řízení o udělení mezinárodní ochrany.



*ex lege*.<sup>67</sup> To může být ovšem problematické u takových cizinců, kteří se např. mohou považovat za tzv. faktické tuzemce, kde je jejich vyhoštění nežádoucí, příp. by mohlo být v rozporu s mezinárodními závazky.<sup>68</sup> Jelikož se takováto doba řízení může společně s odvolacím řízením a s řízením před správními soudy prodloužit na několik měsíců či let, je tento cizinec v nezáviděníhodné situaci, kdy se rozhoduje o jeho setrvání na území kvůli možné nepřiměřenosti v rovině rodinného a soukromého života, kdy po tuto dobu není schopen vydělávat na své vlastní živobytí, což má do jeho postavení negativní dopady.<sup>69</sup> Takováto osoba je tak nucena pracovat nelegálně, neboť mimo mimořádné okamžité pomoci nedosáhne ani na různé příspěvky státní sociální podpory.<sup>70</sup>

Ve zcela specifickém postavení je cizinec jakožto osoba bez státní příslušnosti, resp. cizinec, který žádá o udělení postavení osoby bez státní příslušnosti dle § 170d ZPC. Jedná se o zcela ojedinělá řízení, při kterých se zkoumá, zda určitý cizinec má státní příslušnost některého státu, či nikoliv. Ve vztahu k povolení zaměstnání tato situace nebyla prozatím judikatorně řešena a není řešena ani legislativně. Lze ovšem usuzovat, že dle současné judikatury správních soudů<sup>71</sup> by se i zde mělo analogicky postupovat, jako je tomu u žadatelů o mezinárodní ochranu, tj. dle § 96 písm. e) ZoZ. V praxi skutečně několikrát Úřad práce ČR již vydal povolení k zaměstnání, bylo ovšem problematické tohoto docílit, neboť k tomuto neexistují téměř žádná stanoviska, obecná znalost této problematiky, a jelikož se jedná o ojedinělá řízení, je třeba sečkat, zda tato právní úprava bude časem jasněji upravena, jako to dlouhodobě požaduje ve svých závěrech Veřejný ochránce práv anebo Rada vlády pro lidská práva<sup>72</sup>. Ostatně

---

<sup>67</sup> Viz § 170 odst. 3 ZPC.

<sup>68</sup> K problematice faktického tuzemce blíže viz PRIESEL, Z. *Správní vyhoštění faktického tuzemce*. Diplomová práce. Univerzita Karlova. Právnická fakulta, 2019.

<sup>69</sup> Viz případ řešený Nejvyšším správním soudem pod sp.zn. 2 Azs 75/2020, kde bylo cizinci správní vyhoštění uloženo již v roce 2018 a doposud dané řízení probíhá (aktuálně opět u Nejvyššího správního soudu pod sp.zn. 1 Azs 353/2021). Tento cizinec tak po čtyřech letech řízení o správním vyhoštění nemůže na území legálně pracovat.

<sup>70</sup> Viz okruh oprávněných osob stanovených v § 3 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>71</sup> Např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 12. 3. 2019, č.j. 4 Azs 365/2018-74.

<sup>72</sup> Viz Vyrozumění veřejného ochránce práv vládě České republiky o nedosažení nápravy zjištěných pochybení úřadu ze dne 14. 12. 2020, č.j. KVOP-52480/2020 a Usnesení Rady vlády pro lidská práva ze dne 20. 1. 2020 k postavení osob bez státní příslušnosti.

Nejvyšší správní soud několikrát kritizoval, že tyto osoby jsou ve zranitelném postavení, a proto by jejich situace měla být řádně řešena.<sup>73</sup>

V okamžiku, kdy je tento cizinec skutečně uznán za osobu bez státní příslušnosti, je mu následně vydáno dlouhodobé vízum za účelem strpění dle § 33 odst. 3 ZPC. Následně si tedy tento cizinec již může požádat o povolení k zaměstnání jako ostatní cizinci s uděleným dlouhodobým vízem za účelem strpění.

---

<sup>73</sup> „Osoby bez státní příslušnosti nejsou „běžnými“ migranty (...) Na rozdíl od jiných migrantů tak nemají (resp. nemusí mít) zemi, do které by se mohli vrátit...“ Viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 10. 3. 2021, č.j. 10 Azs 347/2020-25.

## 4 Zaměstnanecká karta

Z hlediska typů pobytu v úzkém vztahu k zaměstnání je základním typem pobytu tzv. zaměstnanecká karta, tedy druh dlouhodobého pobytu za účelem zaměstnání. Jedná se zároveň o typ pobytu, na základě kterého do České republiky přichází největší počet cizinců.<sup>74</sup>

Zaměstnaneckou kartu lze rozlišit ve dvou základních režimech – duální a neduální, přičemž v praxi se lze nejčastěji setkat s duální verzí. Neduální zaměstnanecká karta je takové pobytové oprávnění, kdy má cizinec z nějakého titulu<sup>75</sup> volný vstup na trh práce, a proto nepotřebuje zaměstnaneckou kartu duální, která v sobě zahrnuje jak povolení k pobytu, tak povolení zaměstnání. Volným přístupem na trh práce tedy cizinec potřebuje pouze povolení k pobytu, k čemuž slouží tato neduální zaměstnanecká karta. Neduální zaměstnanecká karta je jednodušší v tom smyslu, že cizinec v případě změny zaměstnavatele toto pouze oznamuje Ministerstvu vnitra a nepotřebuje k tomu jeho souhlas.<sup>76</sup> Typickou situací, která nastává v praxi, je, pokud zde cizinec pobývá na základě dlouhodobého pobytu za účelem studia. Jakmile vystuduje vysokou školu, může přejít na specifický typ účelu hledání zaměstnání a následně při nalezení zaměstnání požádá o neduální zaměstnaneckou kartu.

Následující výklad se bude týkat pouze tzv. duální zaměstnanecké karty, tedy dlouhodobému pobytu, kterým v sobě obsahuje možnost výkonu zaměstnání na konkrétní pracovní pozici u konkrétního zaměstnavatele.

### 4.1 Podání žádosti a její náležitosti

Žádost o vydání zaměstnanecké karty může být podána na zastupitelském úřadu České republiky v zahraničí, anebo v některých případech na území České republiky. Převážně se jedná o zastupitelský úřad v zemi původu daného cizince. Není ovšem vyloučeno, že tato žádost může být podána i ve státě, kde má

---

<sup>74</sup> Např. v roce 2020 bylo na území České republiky 175 628 přechodně pobývajících cizinců, z čehož 71 757 bylo právě na základě zaměstnanecké karty. Viz *Zpráva o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců na území České republiky*. Ministerstvo vnitra České republiky, Praha 2021, str. 80. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/vyrocní-zpravy-o-situaci-v-oblasti-migrace-a-integrace.aspx>

<sup>75</sup> Typicky se jedná o situaci, kdy zde cizinec studuje dle § 98 písm. j) ZoZ anebo vystudoval vysokou školu dle § 98 písm. o) ZoZ.

<sup>76</sup> Viz § 42g odst. 10 ZPC.

cizinec uděleno pobytové oprávnění anebo ve státu, který cizinci vydal cestovní doklad.<sup>77</sup> Zároveň vyhláška č. 429/2010 Sb., *stanovící výjimky z povinnosti cizince požádat o vízum nebo povolení k pobytu na místně příslušném zastupitelském úřadu*, stanovuje seznam zemí, kde není výslovná povinnost podat žádost na zastupitelském úřadu v zemi původu, ale žádost může být podána na jakémkoliv zastupitelském úřadu České republiky.<sup>78</sup> Na území České republiky je možné žádost o zaměstnaneckou kartu vydat v situaci, kdy cizinci končí dlouhodobé vízum za jiným účelem<sup>79</sup> anebo při změně účelu dlouhodobého pobytu.<sup>80</sup>

Žádost musí být podána vždy osobně, k čemuž si musí daný cizinec sjednat termín. V minulosti ovšem toto osobní podání žádosti bylo velmi silným problémem na zastupitelských úřadech, kdy toto bylo řešeno mnohokrát judikaturou správních soudů. Často se jednalo o problematiku možnosti požádat o zaměstnaneckou kartu společně s žádostí o upuštění od osobního podání žádosti, jestliže bylo nemožné žádost podat osobně.<sup>81</sup> Jednalo se o tzv. systém Visa point, který byl v roce 2017 nakonec zrušen. Ten do té doby takřka nefungoval a cizinec nebyl schopen sjednat osobní schůzku k podání žádosti, a proto musel tuto žádost řešit právě zasláním žádosti bez osobního podání. Nejvyšší správní soud k tomuto uvedl, že je ostudné a nepřijatelné, čím se v souvislosti s (ne)funkčností tohoto systému musí zaobírat.<sup>82</sup> V současné době toto objednávání probíhá již skrze e-mail, ačkoliv podmínky objednávání mohou být na zastupitelských úřadech rozdílné. Zároveň je nutné uvést, že zastupitelské úřady nemají oprávnění

---

<sup>77</sup> Viz § 169g ZPC.

<sup>78</sup> V současné době obsahuje tato vyhláška 42 zemí (např. Albánie, Japonsko či Kanada).

<sup>79</sup> Tato možnost má své meze, což se nejvýrazněji projeví u dlouhodobého víza za účelem strpění, kdy lze žádost o zaměstnaneckou kartu podat až po 3 letech pobytu na území České republiky za tímto účelem. Dále tuto žádost nelze podat z dlouhodobého víza za účelem sezonního zaměstnání.

<sup>80</sup> Viz § 47 odst. 2 ZPC.

<sup>81</sup> „Cizincem doložená nemožnost získat registraci k termínu v systému Visapoint je odůvodněným případem ve smyslu § 169d odst. 3 věty první zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, kdy není třeba trvat na osobním podání žádosti po předchozím sjednání termínu k podání žádosti ve smyslu § 169d odst. 1 a 2 ve spojení s § 169f tohoto zákona.“ Viz rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem, pobočky Liberec, ze dne 16. 7. 2018, č.j. 59 A 122/2017-66.

<sup>82</sup> Viz rozsudek rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 5. 2017, č.j. 10 Azs 153/2016-52.

rozhodovat o podaných žádostech, ale slouží pouze jako jakýsi prostředník mezi cizincem a Ministerstvem vnitra.<sup>83</sup>

Žádost o zaměstnaneckou kartu musí obsahovat zákonem stanovené přílohy. Jedná se o cestovní doklad, doklad o zajištění ubytování<sup>84</sup>, fotografii, doklad o odborné způsobilosti, pokud je pro dané pracovní místo požadován. Ministerstvo vnitra může dále požadovat výpis z rejstříku trestů<sup>85</sup> či doklad potvrzující splnění požadavků opatření před zavlečením infekčního onemocnění.

Zásadní náležitostí je dále pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti nebo smlouva o smlouvě budoucí. Dohoda o provedení práce tak nemůže být součástí žádosti, neboť nespĺňuje charakter dlouhodobého výkonu zaměstnání.<sup>86</sup> Každá takováto smlouva/dohoda musí splňovat základní zákonné podmínky. Např. měsíční mzda nesmí být nižší, než je stanovena minimální mzda v České republice. Každý rok je minimální mzda navyšována, tudíž může dojít k situaci, kdy je žádost o zaměstnaneckou kartu podána v době, kdy minimální mzda je nižší, než v době, kdy je o žádosti rozhodnuto. Ministerstvo vnitra bylo donedávna v tomto poněkud restriktivní, a pokud údaj v pracovní smlouvě byl zastaralý, tuto žádost zamítl. Nejvyšší správní soud<sup>87</sup> ovšem uvedl, že se nejedná o zamítací důvod, neboť samotná povinnost dodržet podmínku minimální mzdy vyplývá přímo ze ZP a v případě schválení zaměstnanecké karty, kde je mzda nižší než současná minimální mzda, ZP zaměstnance (cizince) v tomto ochraňuje a zaměstnavatel má i přesto povinnost tuto mzdu fakticky navýšit na požadovanou

---

<sup>83</sup> „Věcně příslušné k vydání rozhodnutí, jímž se končí řízení o žádosti o zaměstnaneckou kartu podle § 42g zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, čítaje v to i rozhodnutí o zastavení takového řízení, je Ministerstvo vnitra.“ Viz rozsudek rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 5. 2017, č.j. 7 Azs 227/2016-36.

<sup>84</sup> Mnoho zaměstnavatelů má pro cizince společně s prací spojenou i nabídku ubytování a nájemní smlouva je často navázána právě na trvání pracovního poměru. Z pohledu občanského zákoníku je tak pro některé cizince nevýhodné, pokud mají tuto nájemní smlouvu na dobu určitou a v podstatě jediným možným důvodem (s výjimkou důvodu dle § 2287 OZ), jak nájemní smlouvu ukončit, je ukončit zaměstnání. Cizinec se tak může ocitnout „v pasti“, kdy je ubytován s mnoha dalšími cizinci a jediným východiskem změny místa bydlení je nutnost změnit i zaměstnání. Ostatně nelze očekávat, že cizinec, který žádá o udělení pobytu v České republice, je schopen vždy předem zařídit „po vlastní ose“ ubytování pro svou osobu.

<sup>85</sup> Ačkoliv výpis z rejstříku trestů není povinnou náležitostí, v praxi je vyžadován velmi často.

<sup>86</sup> Dle § 75 ZP je výkon práce na dohodu o provedení práce omezen na 300 hodin ročně.

<sup>87</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 2. 9. 2021, č.j. 1 Azs 116/2021-29.

hranici. Kromě minimální mzdy také platí, že rozsah týdenní doby nesmí být nižší než 15 hodin.<sup>88</sup>

Aby zaměstnanecká karta mohla být udělena, musí být ve formuláři žádosti uvedeno vždy číslo volného pracovního místa, které se nachází v Centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty (dále jen „CEVPM“), kterou vede Úřad práce ČR. Tato nabídka zaměstnání musí být vyvěšena v nabídce volných pracovních míst a následně po 30 dnech „propadne“ do CEVPM (tzv. test trhu práce). Tuto fázi lze označit za subsidiární z hlediska obsazování volných míst, kdy je dané pracovní místo vyvěšeno, aby mohlo být obsazeno občany ČR, a až pokud se tak nestane, může být na danou pozici zaměstnán cizinec. Jde o tzv. hlášenku volného pracovního místa, kde musí být uvedeno, že pozice může být zveřejněna, může být na ní zaměstnán cizinec na základě zaměstnanecké karty, příp. sdělení, že toto místo je součástí programu Kvalifikovaný zaměstnanec.<sup>89</sup> Zaměstnavatel samozřejmě může narazit na problém, kdy má pracovní místo pro konkrétního cizince, ale na toto místo se mu přihlásí občan ČR. Zaměstnavatel tak může pracovní místo „vydefinovat“ natolik specificky, aby požadavkům vyhovoval právě onen cizinec. Pokud se ovšem na dané místo bude hlásit skutečně někdo jiný, je na zaměstnavateli, jak odůvodní, proč danou osobu nemůže na toto místo zaměstnat. Jak ale vyplývá ze statistik, mnoho pracovních míst nakonec v CEVPM zveřejněno není. Jak navíc uvádí Tomšej: *„Pokud však zaměstnavatel takového kandidáta odmítne, hrozí, že ministerstvo příslušnou pozici do centrální evidence nezařadí s odůvodněním, že zaměstnavatel měl možnost sjednat pracovní smlouvu s doporučeným domácím kandidátem.“*<sup>90</sup>

Velmi důležitá je charakteristika pracovní pozice, neboť Ministerstvo vnitra v průběhu řízení zkoumá, jak se případná pracovní smlouva odráží ve skutečnostech uvedených v CEVPM. Může tak dojít k situacím, kdy je

---

<sup>88</sup> Viz § 42g odst. 2 písm. b) ZPC.

<sup>89</sup> Program Kvalifikovaný zaměstnanec je určen pro kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny, jejichž budoucí český zaměstnavatel splnil podmínky pro zařazení do tohoto vládního programu. Informace k tomuto dostupné např. z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/program-vysoce-kvalifikovany-zamestnanec--248246/>

<sup>90</sup> TOMŠEJ, J. Čtyři roky zaměstnanecké karty: čas na změnu? In: *Právní rozhledy*. 2018, č. 15-16, str. 550-553.

např. v CEVPM uvedeno určité rozmezí mzdy, zatímco v pracovní smlouvě může být tato částka jiná, než je toto rozmezí.<sup>91</sup> Takováto skutečnost by mohla vést k zamítnutí žádostí. V takové situaci se nabízí buď úprava pracovní smlouvy dle charakteristiky vypsání pracovní pozice a její doložení do řízení, anebo možnost podání žádosti o povolení změny obsahu žádosti dle § 41 odst. 8 zákona č. 500/2004 Sb., *správní řád*, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „*SpŘ*“). To lze učinit ale pouze za předpokladu, že daného cíle nelze dosáhnout jinak, dále pokud nebylo vydáno rozhodnutí o žádosti a cizinec musí doložit hrozící vážnou újmu.<sup>92</sup>

Mohou nastat také situace, kdy zaměstnavateli není umožněno nabídnout volné pracovní místo do CEVPM anebo je z této evidence vyřazen. To se může stát, pokud zaměstnavateli byla uložena pokuta za umožnění nelegálního výkonu zaměstnání v posledních čtyřech měsících (viz dále). Dále pokud pracovní místo lze obsadit jinak s ohledem na dostatek volných pracovních sil. Dále pokud byl na majetek zaměstnavatele vyhlášen konkurs anebo pokud v posledních třech měsících byla zaměstnavateli uložena pokuta ve vyšší než 50.000,- Kč za porušení pracovněprávních anebo jiných předpisů. Může se tak stát, že v případě některé z výše uvedených skutečností, bude cizinec, který již je na území České republiky a stále mu nebyl předán průkaz k povolení k pobytu, muset vycestovat, neboť jeho řízení bude zastaveno.

Důležitou oblastí při vydávání zaměstnaneckých karet jsou kvóty, které jsou stanoveny na některých zastupitelských úřadech. To vyplývá ze ZPC, resp. z následné vyhlášky, která má v příloze tabulku se seznamem zastupitelských úřadů a počet maximálních žádostí, které může přijmout, resp. maximální počet žádostí ve speciálních programech Vysoce kvalifikovaný zaměstnanec či Klíčový personál. Pokud je tak tato kvóta v jednom roce vyčerpána, nejsou další žádosti nabírány. Nejvyšší správní soud v minulosti uvedl, že pokud je cizincům

---

<sup>91</sup> „(C)izinci ani jejich zaměstnavatelé mnohdy netuší, že nemohou podmínky výkonu práce cizince u zaměstnavatele bez dalšího měnit a že kupř. odchýlení se od nahlášené výše mzdy či výkon práce z jiného místa rezultuje v porušení právních předpisů.“ Viz PASTOREK, Š. Vybraná témata zaměstnávání cizinců ve vztahu k výkonu nelegální práce. In: *Právní rozhledy*, 9/2021, str. 333 a násl.

<sup>92</sup> JEMELKA, L. a kol. *Správní řád: komentář*. 6. vydání, v Praze: C.H. Beck, 2019. Beckova edice komentované zákon, str. 266.

omezeno právo podávat žádosti o zaměstnanecké karty (pobytová oprávnění obecně), musí tak být stanoveno v souladu se zákonem, nikoliv normativním právním aktem, jakým je usnesení vlády.<sup>93</sup> Následně po tomto rozhodnutí došlo k přijetí § 181b ZPC, který právě vymezil vládě pravomoc stanovit maximální počty žádostí. Tento seznam zemí, kde tyto kvóty platí, je v současné době vymezen nařízením vlády č. 233/2021 Sb.<sup>94</sup>

## 4.2 Řízení a rozhodnutí o žádosti

Dle § 169t odst. 6 písm. c) ZPC musí být rozhodnutí ve věci žádosti o zaměstnaneckou kartu vydáno do 60 dnů, resp. do 90 dnů ve zvlášť složitých případech. Tato lhůta k vydání rozhodnutí ovšem přináší praktické problémy. ZPC totiž hovoří, že v této lhůtě by mělo být rozhodnuto. Dle § 169t odst. 7 písm. a) ZPC ovšem platí, že řízení o povolení dlouhodobého pobytu je ukončeno až předáním průkazu povolení k pobytu.<sup>95</sup> Prakticky se tak stane, že cizinci je v případě povolené žádosti vydáno na zastupitelském úřadu vízum k převzetí povolení k pobytu (kód víza D/VR), díky kterému cizinec přicestuje do České republiky. Zde následně navštíví Ministerstvo vnitra, odbor azylové a migrační politiky, kde přebere tzv. Potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty. Tímto okamžikem tak může začít pracovat na daném místě, pro které mu byla zaměstnanecká karta vydána. Řízení ovšem tímto nekončí a je nadále nutné vyčkat na vyhotovení biometrického průkazu k povolení pobytu. Před tímto vydáním karty ještě musí cizinec doložit potvrzení od zaměstnavatele, že do zaměstnání skutečně nastoupil. Tímto vyhotovením průkazu, které v praxi může trvat několik týdnů, se faktická doba řízení protáhne nad rámec

---

<sup>93</sup> „Byť tedy soud nijak nezpochybňuje základní argument žalovaného a krajského soudu, že na vydání určitých typů pobytových oprávnění neexistuje právní nárok, neznamená to, že žadatelé o pobytové oprávnění z tohoto důvodu ztrácejí právo na spravedlivý proces při vyřizování své žádosti (...) jde o interní rozhodnutí, které nemá povahu obecné právní normy a v důsledku toho ani právní závaznost vůči třetím osobám, neboť se jedná o stanovisko ukládající úkoly pouze členům vlády.“ Viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 25. 4. 2019, č.j. 1 Azs 2/2019-54.

<sup>94</sup> 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, ve znění nařízení vlády č. 556/2020 Sb.

<sup>95</sup> To potvrzuje i judikatura Nejvyššího správního soudu: „(V)ydáním rozhodnutí o žádosti o zaměstnaneckou kartu nelze rozumět vydání předkládací zprávy ani interního pokynu k udělení víza za účelem převzetí. Jedinou přípustnou formou kladného rozhodnutí o žádosti je převzetí průkazu cizincem...“ Viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 17. 2. 2022, č.j. 8 Azs 281/2021-36.



zákonného maxima a řízení je ukončeno až převzetím daného průkazu. To má další negativní dopady.

Cizinec totiž může změnit zaměstnavatele až po šesti měsících od právní moci rozhodnutí o udělení zaměstnanecké karty, tj. od převzetí průkaz k povolení k pobytu. K šesti měsícům je tak nutné připočítat dobu od začátku výkonu zaměstnání až po vydání průkazu. Celková doba se tedy může prodloužit až na sedm či osm měsíců. Dalším problémem je, pokud z jakéhokoliv důvodu nemůže cizinec nastoupit do zaměstnání<sup>96</sup> a již je v České republice, ale zároveň mu nebyl vydán průkaz k povolení k pobytu. V takovém případě je totiž stále vedeno správní řízení, a cizinec tak nemůže požádat o změnu zaměstnavatele. Jedinou možností je požádat o změnu obsahu žádosti, konkrétně změnu v subjektu zaměstnavatele. I zde ovšem musí platit, že se jedná o pracovní místo, které je v CEVPM a prošlo testem trhu práce, a cizinec musí primárně prokázat hrozbu vážné újmy.

Řízení o vydání zaměstnanecké karty může skončit samozřejmě i zamítnutím žádosti, a to z mnoha důvodů. V takovémto případě má každý cizinec možnost využít zákonné prostředky k obraně proti tomuto rozhodnutí, tj. podání odvolání ke Komisi pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců do 15 dnů od doručení rozhodnutí, následně žalobu ke krajskému soudu do 30 dnů od vydání rozhodnutí o odvolání a následně kasační stížnost k Nejvyššímu správnímu soudu do 14 dnů od doručení rozsudku krajského soudu. V případě vyhovění žádosti je cizinci předán průkaz k povolení k pobytu, kterým následně na území prokazuje legálnost svého pobytu, a správním řízením je tak tímto předáním definitivně ukončeno.

### **4.3 Platnost a prodloužení zaměstnanecké karty**

Jelikož je zaměstnanecká karta dlouhodobý pobyt, může být její platnost nejméně jeden rok a nejdéle dva roky. Často tak bude záležet na pracovní smlouvě, resp. vymezené době pracovního poměru. V případě uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou je zaměstnanecká karta vydána na max. dobu dvou let.<sup>97</sup>

---

<sup>96</sup> Např. zaměstnavatel nakonec nemá pracovní pozici, na kterou měl cizinec nastoupit.

<sup>97</sup> TOMŠEJ, J. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, str. 51.

Nejdříve 120 dnů před koncem platnosti zaměstnanecké karty a nejpozději poslední den platnosti zaměstnanecké karty může každý cizinec požádat o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty. Pokud tak cizinec podá v této lhůtě žádost o prodloužení, platí tzv. fikce platnosti zaměstnanecké karty, kdy cizinec může nadále pracovat na stejné pracovní pozici, dokud nebude rozhodnuto o jeho žádosti.<sup>98</sup> Pokud cizinci zabrání jakékoliv důvody v podání žádosti, může následně do pěti dnů od odpadnutí překážky doložit důvody opožděné žádosti, které následně Ministerstvo vnitra zhodnotí a uvede, zda se jednalo o dostatečně objektivní důvody, proč nemohla být žádost podána včas.

Pokud nadále trvá stejný pracovní poměr, není třeba již řešit test trhu práce. Pokud jde o doklady k žádosti, shodují se v podstatě s těmi, které jsou dokládány při prvotní žádosti o vydání zaměstnanecké karty. Žádost se podává samozřejmě již na území, a cizinec tak nemusí cestovat zpět do země původu kvůli podání žádosti.<sup>99</sup> Ačkoliv ze zákona platí výše uvedená fikce platnosti zaměstnanecké karty, fakticky má cizinec po podané žádosti o prodloužení pobytu pouze neplatný průkaz k povolení k pobytu. Až v momentu, kdy je žádost vyřízena kladně, je cizinec znovu povinen dostavit se k pořízení biometrických údajů, aby mohl být vyhotoven nový průkaz. Pokud by ovšem cizinec např. plánoval během řízení o prodloužení platnosti vycestovat, může požádat o tzv. překlenovací štítek, který vydává Ministerstvo vnitra. Tento štítek znamená oprávněnost pobývat na území České republiky, cizinec se tak může i následně vrátit.<sup>100</sup>

Daná fikce zanikne v případě nevyhovění žádosti a v případně podání odvolání následným zamítacím rozhodnutím Komise pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců, neboť až v tomto okamžiku bude rozhodnutí v právní moci. Lze pouze dodat, že v rozhodnutí o nevyhovění žádosti je dále uvedena doba, po kterou je cizinci umožněno na území České republiky nadále pobývat, resp. doba, po

---

<sup>98</sup> TOMŠEJ, J. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, str. 51.

<sup>99</sup> DANĚK, M. in: DANĚK, M., VYŠKOVSKÁ, M., FOJTÍKOVÁ, J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG. 2020, str. 107.

<sup>100</sup> Lze upozornit na případy, kdy cizinec vycestuje na nějakou dobu a během této doby je o jeho žádosti rozhodnuto negativně. Cizinec tak nemá možnost se seznámit s rozhodnutím a podat včasné odvolání, proto v případě jeho návratu může dojít k tomu, že ačkoliv má udělen překlenovací štítek, fakticky se může nacházet na území České republiky nelegálně.

kteřou má povinnost Českou republiku opustit, k čemuž je mu vydán tzv. výjezdni příkaz dle § 50 ZPC.

Pokud cizinec ukončí pracovní poměr během platnosti zaměstnanecké karty, má 60 dnů ode dne ukončení pracovního poměru na to, aby požádal o povolení změny zaměstnavatele. Tato žádost nemusí být podána osobně, proto stačí žádost podat např. poštou. To ovšem přináší praktické problémy, neboť tato žádost musí být do 60. dne v dispozici Ministerstva vnitra. Pokud je tak žádost zaslána ke konci této doby a trvá několik dní, než Ministerstvu vnitra fakticky dojde, kdy následně Ministerstvo vnitra tuto žádost obdrží např. 61. den, dojde *ex lege* k zániku zaměstnanecké karty dle § 60 ZPC a cizinec je vyrozuměn, že tato žádost byla podána již v době, kdy zaměstnanecká karta nebyla platná. Tato úprava je tak pro cizince značně problematická a bylo by z hlediska právní jistoty žádoucí, aby tato doba byla dodržena již samotným předáním doručovateli poštovních zásilek.

V praxi také může vzniknout problém s nelegálním postavením cizince po uplynutí těchto 60 dnů. Pokud je totiž zaměstnanecká karta např. zrušena správním rozhodnutím, je v tomto rozhodnutí vždy dalším výrokem stanovena doba, do kdy má cizinec vycestovat (např. do 30 dnů od doručení rozhodnutí). V případě zániku zaměstnanecké karty ze zákona ovšem tato doba k vycestování stanovena není a není tak patrné, do kdy má cizinec Českou republiku opustit. Ministerstvo vnitra v jedné z odpovědí<sup>101</sup> na žádosti dle zákona č. 106/1999 Sb., *o svobodném přístupu k informacím*, ve znění pozdějších předpisů, uvedlo, že tato doba činí 60 dnů, a to analogicky dle maximální možné doby platnosti výjezdního příkazu (viz § 60 odst. 5 ZPC), pro který by si měl cizinec přijít na Ministerstvo vnitra. Naopak z odpovědi Ředitelství služby cizinecké policie<sup>102</sup> ovšem vyplývá, že po ukončení platnosti zaměstnanecké karty již cizinec nedisponuje žádným platným dokladem, a proto se zde nachází nelegálně. Pokud by se tak měl cizinec řídit stanoviskem Ministerstva vnitra, mohl by přijít po zániku zaměstnanecké karty pro výjezdni příkaz až např. měsíc po zániku. Pokud by ovšem předtím byl kontrolován ze strany Policie ČR, mohlo by dojít k zahájení řízení o správním vyhoštění

---

<sup>101</sup> Odpověď Ministerstva vnitra ze dne 27. 1. 2022, č.j. MV-23456-2/OAM-2022.

<sup>102</sup> Odpověď Ředitelství služby cizinecké policie ze dne 20. 1. 2022, č.j. CPR-2724-2/ČJ-2022-930103.

dle § 119 ZPC. V tomto by bylo třeba právní úpravu upřesnit, aby ZPC jasně spojil se zánikem zaměstnanecké karty povinnost se do určité doby dostavit na Ministerstvo vnitra pro vydání výjezdního příkazu.

Otázky vyvolává také vztah ZPC se ZP, pokud jde o zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a nesouhlas ze strany zaměstnance (cizince) s tímto postupem. ZPC totiž nikterak nepamatuje na situace, kdy s cizincem bude ukončen pracovní poměr, ale tento cizinec se proti tomuto postupu zaměstnavatele brání výzvou, aby byl nadále zaměstnáván, a následně žalobou na neplatnost rozvázání pracovního poměru dle § 72 ZP. Tato otázka se dostala k Nejvyššímu správnímu soudu, který uvedl, že je na správních orgánech, aby vyčkaly rozhodnutí soudu o tom, zda ukončení pracovního poměru bylo v souladu se zákonem: *„Jestliže cizinec poté, co s ním zaměstnavatel okamžitě zruší pracovní poměr, oznámí zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával (§ 69 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce), a podá ve lhůtě stanovené zákonem žalobu na neplatnost rozvázání pracovního poměru podle § 72 téhož zákona, účinně tím zpochybní, že jeho pracovní poměr zanikl (§ 63 odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky). V takovém případě je zpravidla třeba, aby správní orgány, které posuzují otázku oprávněnosti pobytu cizince na území, ve shodě s § 57 odst. 2 správního řádu vyčkaly na rozhodnutí soudu ve věci žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.“*<sup>103</sup> Ačkoliv k tomuto není oficiálně zaujato stanovisko, je reálné, že pokud cizinec prokáže Ministerstvu vnitra, že skutečně v souladu se ZP tuto neplatnost napadl, nedojde k zániku zaměstnanecké karty, ale tato bude nejspíše platná do rozhodnutí soudu o žalobě. Pokud by tato žaloba nebyla úspěšná, je možné, že bude cizinci následně zaměstnanecká karta zrušena a bude mu vydán výjezdní příkaz.

Pokud by cizinec toto neoznámil Ministerstvu vnitra a Policii ČR by následně zahájila řízení o správním vyhoštění, bude muset Policie ČR nejspíše vyčkat na rozhodnutí soudu, aby následně mohla rozhodnout o případném vyhoštění. Pokud by cizinec u soudu uspěl, je otázkou, jakou formou by byla zaměstnanecká karta navrácena do původního stavu. Řízení o správním vyhoštění

---

<sup>103</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 10. 2020, č.j. 4 Azs 164/2020-41.

by v takovém případě muselo být zastaveno a Ministerstvo vnitra by patrně muselo cizinci vrátit zaměstnaneckou kartu a mělo by být na něj nahlíženo, jako kdyby jeho zaměstnanecká karta nikdy nezanikla, což může mít především (pozitivní) dopad do potřebné délky legálního pobytu na území České republiky pro účely podání žádosti o trvalý pobyt.

Dalším problémem může být doba, během které je Ministerstvo vnitra povinno rozhodnout o žádosti o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty. Ačkoliv § 169t ZPC upravuje takřka veškeré typy žádostí o pobytová oprávnění a s tím spojenou zákonnou lhůtu na vydání rozhodnutí o této žádosti, žádost o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty zde chybí.<sup>104</sup> V takovém případě je třeba postupovat dle SpŘ, který se na základě zásady subsidiarity použije tam, kde zvláštní zákon nestanoví speciální úpravu.<sup>105</sup> V tomto případě je tak Ministerstvo vnitra povinno o žádosti rozhodnout dle § 71 odst. 3 SpŘ nejpozději do 30 dnů. Zde je ale třeba upozornit na případnou nečinnost Ministerstva vnitra, neboť maximální doba 30 dnů je velmi krátká a Ministerstvo vnitra zkoumá nejen veškeré podmínky pro prodloužení, ale také může kontaktovat jiné státní orgány, které by mohly disponovat informacemi o daném cizinci, zda např. nevykonával práci jinde. Tato doba se tak může prodloužit při čekání na odpověď těchto orgánů.

#### **4.4 Změna zaměstnavatele, pracovního zařazení a další pracovní pozice**

Cizinec může během platnosti zaměstnanecké karty měnit zaměstnavatele, ale v počátku její platnosti je značně omezen. Dle § 42g odst. 7 ZPC platí, že cizinec může změnit zaměstnavatele až po šesti měsících od právní moci vydání zaměstnanecké karty, tj. od předání průkazu k povolení k pobytu. Cizincova práva jsou tak v tomto značně omezena. Jak bylo uvedeno výše, cizinec ihned po

---

<sup>104</sup> Ačkoliv § 169t odst. 6 písm. a) ZPC mluví o lhůtách pro dlouhodobý pobyt, kam se zaměstnanecká karta řadí také, následně pracuje v § 169t odst. 6 písm. c) ZPC s lhůtou pro vyřízení žádosti o zaměstnaneckou kartu, a proto je třeba vycházet z toho, že pokud zákonodárce rozlišuje lhůtu pro žádosti o dlouhodobý pobyt a zaměstnaneckou kartu, lze výkladem dovodit, že se skutečně aplikuje lhůta dle SpŘ.

<sup>105</sup> „Ustanovení § 169t zákona o pobytu cizinců však nestanoví žádnou lhůtu pro vydání rozhodnutí o žádosti o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty, a to ačkoliv jinak rozlišuje řízení o vydání povolení k pobytu a o prodloužení platnosti takového povolení, jak je to patrné z § 169t odst. 7 řešícího dlouhodobé pobyty. Za takového stavu tedy zákon o pobytu cizinců speciální lhůtu pro řízení o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty nestanoví – je proto třeba vyjít z obecných lhůt ve správním řádu.“ Viz rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 11. 2. 2022, č.j. 59 A 37/2021-21.

přicestování obdrží potvrzení o tom, že jsou již splněny podmínky pro výkon zaměstnání, ale následně čeká na vyhotovení fyzického průkazu. Celková doba šesti měsíců, kdy je „držen“ prvním zaměstnavatelem, se tak může fakticky prodloužit o několik dalších týdnů. Tato situace je velmi nepříjemná tehdy, když je cizinec zaměstnán u zaměstnavatele, který může porušovat jeho práva, ale cizinec nemůže odejít sám, neboť by tím byl následně ukončen jeho pobyt v České republice, a proto musí často tuto dobu přetrpět, než bude moci zaměstnavatele změnit. Změnit zaměstnavatele v prvních šesti měsících může totiž cizinec pouze v zákonech stanovených případech, a to především za situace, kdy byla dána výpověď ze strany zaměstnavatele (např. ve zkušební době, z organizačních důvodů apod.). Moudrý k tomuto uvádí, že tito cizinci „*musí snést mnohé po dobu půl roku, než mohou přejít na jiné, pro ně třeba přijatelnější pracovní místo.*“<sup>106</sup>

Zároveň pokud se jedná o první zaměstnaneckou kartu, nesmí dojít ke změně zaměstnavatele, pokud by tímto novým zaměstnavatelem měla být agentura práce, ačkoliv samotné první vydání zaměstnanecké karty může být na pracovní místo u agentury práce.<sup>107</sup> Ministerstvo vnitra má ze zákona 30 dnů na to, aby tuto změnu povolilo, a proto i případná změna musí nastat nejdříve 30 dnů od podání žádosti. Moudrý<sup>108</sup> např. k tomuto uvádí, že z výkladu ustanovení ZPC přímo nevyplývá, že cizinec musí vyčkat na souhlasné stanovisko, aby následně mohl začít pracovat u nového zaměstnavatele, a proto by bylo možné dospět k závěru, že cizinec nemusí vyčkávat „povolení“ Ministerstva vnitra na to, aby mohl pracovat u nového zaměstnavatele. Z celkového pojetí právní úpravy změny zaměstnavatele je ovšem patrné, že cizinec musí na toto svolení vyčkat a až následně vykonávat práci.

Teoreticky je možné podmínku nemožnosti změnit zaměstnavatele během prvních šesti měsíců obejít způsobem, kdy cizinec požádá o povolení k zaměstnání

---

<sup>106</sup> MOUDRÝ, O. Změna zaměstnavatele držitele zaměstnanecké karty – cesta správným směrem? In: *Ročenka uprchlického a cizineckého práva*. 2019, str. 149.

<sup>107</sup> S ohledem na problematickou činnost agentur práce na poli zaměstnávání cizinců lze nemožnost změnit zaměstnaneckou kartu na agenturu práce jen přivítat. K tomu viz MOUDRÝ, O. Změna zaměstnavatele držitele zaměstnanecké karty – cesta správným směrem? In: *Ročenka uprchlického a cizineckého práva*. 2019 str. 148-149.

<sup>108</sup> Viz MOUDRÝ, O. Změna zaměstnavatele držitele zaměstnanecké karty – cesta správným směrem? In: *Ročenka uprchlického a cizineckého práva*, 2019, str. 150 a násl.

na další pracovní pozici u jiného zaměstnavatele. Tato pozice ovšem musí splňovat veškeré parametry pro vydání zaměstnanecké karty (minimální mzda, hodinový rozsah apod.). Pokud je tato žádost schválena, může cizinec na původní pozici podat výpověď a následně pokračovat na druhé pracovní pozici. Není samozřejmě vyloučeno, že by mohlo Ministerstvo vnitra tento postup považovat za obcházení zákona. Každopádně se jedná o jedinou možnost, jak se cizinec může vyvarovat zaměstnávání tam, kde výkon práce může hraničit např. s pracovním vykořisťováním.

U vymezení pracovního místa je velmi důležitá charakteristika daného místa, ať jde o místo výkonu práce<sup>109</sup>, tak druhu práce. Pokud tak zaměstnavatel plánuje změnit místo výkonu práce anebo druh práce, podléhá tato skutečnost schválení ze strany Ministerstva vnitra.<sup>110</sup> Pokud by tato žádost nebyla učiněna, vystavuje se zaměstnavatel nelegálnímu zaměstnávání cizince, proto je důležité jakoukoliv sebemenší změnu oznámit. Veškeré změny týkající se změny zaměstnavatele, změny pracovní pozice anebo zaměstnání na další pracovní pozici musejí být předem schváleny Ministerstvem vnitra. Pokud tak např. cizinec se zaměstnaneckou kartou chce i během víkendů pracovat na jiné pozici kvůli finančnímu přivýdělku, může na speciálním formuláři předem oznámit Ministerstvu vnitra danou pozici, k tomu přiložit např. dohodu o pracovní činnosti a následně po schválení ze strany Ministerstva vnitra může začít pracovat na další pracovní pozici.<sup>111</sup>

Pokud je žádost o změnu zaměstnavatele podána v době, kdy se vede řízení o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty, spojuje s tímto zákon fikci, že žádost o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty byla podána na nového zaměstnavatele.<sup>112</sup> Zároveň pokud cizinec podal během platnosti zaměstnanecké

---

<sup>109</sup> V průběhu minulého roku s ohledem na problematiku „covidu-19“ vznikla také otázka možnosti cizince pracovat tzv. na home-office během platnosti zaměstnanecké karty. Ačkoliv většina pozic, na které bývá vydána zaměstnanecká karta, neumožňuje tento výkon práce, v ostatních případech je spíše doporučována opatrnost a ohlášení této skutečnosti Ministerstvu vnitra. K tomu např. PASTOREK, Š. Vybraná témata zaměstnávání cizinců ve vztahu k výkonu nelegální práce. In: *Právní rozhledy*, 9/2021, str. 333 a násl.

<sup>110</sup> Viz § 42g odst. 7 ZPC.

<sup>111</sup> Veškeré formuláře k žádostem jsou dostupné na webových stránkách Ministerstva vnitra. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/formulare-zadosti.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>

<sup>112</sup> Viz §44a odst. 11 ZPC.

karty několik oznámení o změně zaměstnavatele, Ministerstvo vnitra vždy rozhoduje pouze posledně podanou žádost.<sup>113</sup>

Velmi diskutovanou otázkou je charakter řízení o změně zaměstnavatele. Zákonodárce se totiž rozhodl, že toto řízení nebude správním řízením, což má dopad např. na následnou možnost obrany v případě nevyhovění žádosti o změnu zaměstnavatele. Naopak ZPC toto „rozhodnutí“ považuje za pouhé sdělení<sup>114</sup>, proto v případě nevyhovění žádosti např. není možné seznámit se s podklady před vydáním rozhodnutí, není zasílána výzva k odstranění vad žádosti anebo je vyloučena možnost podat odvolání a žadatel se pouze oznamuje, že nebyly splněny podmínky pro změnu zaměstnavatele. Naopak se na toto oznámení hledí, jako by nebylo učiněno. Tato změna měla nejspíše čistě ekonomicko-procesní charakter, aby zjednodušila řízení, a tím se zkrátily povinnosti Ministerstva vnitra s vedením správního řízení. Judikatura správních soudů ovšem zaujala opačný názor, než jaký byl úmysl zákonodárce.<sup>115</sup> Nejvyšší správní soud k tomuto v nedávném rozhodnutí uvedl, že „*sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců je správním aktem způsobilým být předmětem soudního přezkumu v řízení o žalobě proti rozhodnutí správního orgánu dle § 65 a násl. s. ř. s. Tyto závěry jsou platné i ve vztahu k zákonu o pobytu cizinců s účinností od 2. 8. 2021. Vyloučení použití části II a III. správního řádu na řízení podle § 42g odst. 7 až 11 zákona o pobytu cizinců totiž nemá vliv na povahu přezkoumávaného aktu z hlediska soudního řádu správního.*“<sup>116</sup> Ačkoliv výslovně neuvedl, zda se jedná i o rozhodnutí dle správního řádu, lze mít za to, že i dle správního řádu se jedná materiálně o rozhodnutí kvůli své povaze,

---

<sup>113</sup> Viz § 42g odst. 9 ZPC.

<sup>114</sup> Viz § 42g odst. 9 ZPC: „*Ministerstvo ve lhůtě 30 dnů ode dne oznámení podle odstavců 7 a 8 sdělí cizinci a budoucímu zaměstnavateli, zda byly splněny podmínky požadované pro změnu zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo zaměstnání na další pracovní pozici u téhož nebo u jiného zaměstnavatele a zda může být na tomto místě zaměstnáván.*“

<sup>115</sup> Nejedná se o jedinou otázku v působnosti ZPC, kde soud nakonec úmysl zákonodárce vyvrátil. Zákonodárce se např. pokusil zjednodušit, resp. zrychlit některá vybraná správní řízení novelou § 168 odst. 3 ZPC tím, že vyloučil odvolání u některých rozhodnutí. Následně ovšem Nejvyšší správní soud (např. rozsudek ze dne 11. 12. 2020, č.j. 5 Azs 312/2020-15) uvedl, že tento úmysl zákonodárce nebyl dostatečně zřetelný. Na tuto kritiku ovšem zákonodárce reagoval a provedl další novelu, kterou § 168 odst. ZPC nakonec změnil správním způsobem. Stejně tak již výše zmiňovaná snaha o přesunutí problematiky řízení o přiznání postavení osoby bez státní příslušnosti ze ZoA do ZPC, kde soudy stanovily, že toto přesunutí právní úpravy nemá vliv na dosavadní judikaturu.

<sup>116</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 17. 9. 2021, č.j. 8 Azs 56/2021-41.



formalizovanému procesu a dopadům rozhodnutí do postavení cizince, což již předtím potvrdil např. Městský soud v Praze.<sup>117</sup>

Pokud je totiž žádost o změnu zaměstnavatele podána v době po ukončení pracovního poměru při běhu doby 60 dnů a následně nebude žádosti vyhověno, znamená to pro cizince negativní dopady, neboť již nemůže změnit zaměstnavatele a zároveň bude muset vycestovat z České republiky.<sup>118</sup> Praxe ovšem ukazuje, že Ministerstvo vnitra prozatím nadále postupuje ve své dosavadní praxi a v poučeních o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele není uvedeno, že je možné podat odvolání. V takovém případě je na místě z procesní opatrnosti doporučit podat správní žalobu se žádostí o vydání předběžného opatření, aby zde cizinec mohl pobývat legálně do doby, než bude vyřešena otázka změny zaměstnavatele.

---

<sup>117</sup> „Jelikož soud dospěl k závěru, že záporné sdělení je meritorním správním rozhodnutím, proti kterému lze podat odvolání dle § 81 odst. 1 správního řádu, musí současně konstatovat, že obsahuje nesprávné poučení o nepřipustnosti odvolání. V důsledku toho žalobkyně podala správní žalobu, ačkoli měla s ohledem na princip subsidiarity správního soudnictví.“ Viz rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 6. 10. 2020, č.j. 17 A 102/2020-51.

<sup>118</sup> V takovém případě navíc i doba 30 dnů na vyřízení může být prodloužena, a tím tak dojde k prodloužení doby cizince bez pobytového oprávnění. Viz PASTOREK, Š., TOMŠEJ, J. Zaměstnávání cizinců ze třetích zemí ve světle poslední novely. In: *Právní rozhledy*, 6/2020, str. 191 a násl.

## 5 Nelegální výkon práce

### 5.1 Vymezení nelegálního výkonu práce

Na poli zaměstnávání cizinců je velkým problémem nelegální výkon zaměstnání. Ačkoliv by se z povahy tohoto sousloví mohlo zdát, že je tímto zaměstnáním výkon cizince bez povolení k pobytu a bez jakékoliv pracovní smlouvy, může být charakter nelegálního výkonu práce i společensky méně škodlivý. Nelegálním výkonem zaměstnání je totiž myšleno několik situací. Nelegální práci se dle § 5 písm. e) ZoZ rozumí „(i) závislá práce vykonávaná fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah; (ii) práce vykonávaná cizincem v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle ZoZ vyžadováno, nebo v rozporu se zaměstnaneckou kartou, kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartou vydanými podle ZoPC nebo bez některé z těchto karet a konečně (iii) práce vykonávaná cizincem pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného oprávnění k pobytu na území České republiky, je-li podle ZoPC vyžadováno.“<sup>119</sup> Dva posledně zmíněné body se ovšem částečně prolínají. Jak uvádí Daněk: „(L)ze upozornit na nelogičnost této úpravy, protože se oba přestupky ve velké míře překrývají, a to zejména s ohledem na duálnost většiny karet, které v sobě „obsahují“ i oprávnění k pobytu na území ČR.“<sup>120</sup>

Nelegální výkon práce ovšem není pouze výkon práce bez potřebného oprávnění, ale také v rozporu s tímto oprávněním, kde může existovat v praxi velmi tenká hranice. I cizinec, který má platnou zaměstnaneckou kartu, se může dopustit nelegálního výkonu práce, pokud je např. faktické místo výkonu práce odlišné od místa, ke kterému byla vydána zaměstnanecká karta.<sup>121</sup> V tomto smyslu je třeba ale stále rozlišovat mezi změnou pracovního místa a pouhým vysláním na pracovní

---

<sup>119</sup> Posledně zmiňovaný bod byl zakotven do českého právního řádu na základě provedení tzv. Sankční směrnice dle zákona č. 1/2012 Sb.

<sup>120</sup> DANĚK, M. in: DANĚK, M., VYŠKOVSKÁ, M., FOJTÍKOVÁ, J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG. 2020, str. 64.

<sup>121</sup> Jako místo výkonu práce je obecně lepší toto místo vymezit široce (např. jako název obce). To ovšem v případě cizince většinou nejde, neboť formulář k žádosti o zaměstnaneckou kartu předpokládá vyplnění přesné adresy a Ministerstvo vnitra by s uvedením místa výkonu práce jako obce mělo nejspíše problém. Viz DANĚK, M. in: DANĚK, M., VYŠKOVSKÁ, M., FOJTÍKOVÁ, J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG. 2020, str. 66-67.

cestu. Právní úprava totiž pro cizince nestanovuje žádné oznamovací povinnosti, pokud je cizinec vyslán na pracovní cestu. I tak je ale zřejmé, že se musí tato pracovní cesta ospravedlnit předmětem zaměstnání. Pokud tak byl tento cizinec na pracovní cestě kontrolován, jistě by toto bylo předmětem zkoumání OIP, resp. Ministerstva vnitra, proto lze doporučit, aby cizinec disponoval takovými dokumenty, které toto vyslání na pracovní cestu dokládají, tj. cestovní příkaz.<sup>122</sup>

Výkon nelegální práce může mít dopady jak do postavení zaměstnavatelů, kteří tuto práci umožňují, tak do postavení samotných cizinců, a to i s důsledky do budoucna (viz dále). Zároveň má dopady na pracovní místa, která by bez nelegálního výkonu práce mohla být obsazena legálně, což má také dopad i např. na chybějící odvody do zdravotního a sociálního pojištění.<sup>123</sup> Kupodivu je ovšem umožnění nelegální práce někdy i samotným důsledkem nedostatku pracovní síly, kdy někteří zaměstnavatelé nemají koho zaměstnat na danou pozici legálně anebo nemohou, a proto je využit způsob nelegální.<sup>124</sup>

Výkon nelegální práce má rozsah do několika právních předpisů. Zprvu je to již zmiňovaný ZoZ, který upravuje definici nelegální práce. Dále ZPC, který s výkonem nelegální práce spojuje důsledky spočívající např. v zamítnutí prodloužení zaměstnanecké karty. Dále je to zákon č. 251/2005 Sb., *o inspekci práce*, ve znění pozdějších předpisů, stanovující působnost Státního úřadu inspekce práce na poli kontroly výkonu nelegální práce. A za další může mít nelegální práce i trestněprávní aspekt, neboť zákon č. 40/2009 Sb., *trestní zákoník*, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „TrZ“) upravuje např. trestný čin neoprávněné zaměstnávání cizinců (§ 342 TrZ). Lze dodat, že nelegální výkon práce může mít i spojitost s problematikou obchodování s lidmi<sup>125</sup>, pokud je cizinci při výkonu závislé práce vyhrožováno, jsou mu odebrány doklady, není mu vyplacena mzda anebo je nucen pracovat proti své vůli apod.<sup>126</sup>

---

<sup>122</sup> DANĚK, M. Výkon nelegální práce cizinci. In: *Práce a mzda*. 6/2019, str. 12 a násl.

<sup>123</sup> KAPOUN, R. *Aktuální průvodce problematikou nelegálního zaměstnávání pro podnikatele*. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění, str. 16.

<sup>124</sup> ŠTEFKO, M. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013, str. 243.

<sup>125</sup> Viz § 168 odst. 2 písm. e) TrZ.

<sup>126</sup> K tomuto viz STRÍTECKÝ, V., TOPINKA, D. *Obchodování s lidmi za účelem pracovního vykořisťování v teorii a praxi*. Praha: Ústav mezinárodních vztahů, 2013, str. 19 a násl.

Častým jevem je také nelegální výkon práce cizinci (typicky občané Ukrajiny) na tzv. polská víza. Pro cizince je totiž v některých případech snazší získat polské vízum nežli zaměstnaneckou kartu do České republiky. V případě platnosti dlouhodobého víza vydaného jiným členským státem EU mohou cizinci pobývat v jiných členských státech na maximální dobu tří měsíců<sup>127</sup>, neopravňuje je to ovšem k výkonu závislé práce: „*Pracovní vízum vydané jiným členským státem Evropské unie neopravňuje cizince k výkonu zaměstnání na území České republiky. Cizinec může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván, jen je-li držitelem platné zaměstnanecké karty, modré karty, nebo povolení k zaměstnání a platného povolení k pobytu na území České republiky dle § 89 odst. 1 a 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Výjimky z tohoto pravidla jsou pak stanoveny v § 98 a § 98a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.*“<sup>128</sup> Ačkoliv se jedná o jev, který se vyskytuje v praxi již několik let, nadále<sup>129</sup> se lze s cizinci s vízem vydaným Polskou republikou a zároveň zaměstnaným v České republice setkat.<sup>130</sup>

## 5.2 Dopad nelegálního výkonu práce dle § 46 odst. 6 písm. e) ZPC

Pokud cizinec s platnou zaměstnaneckou kartou v minulosti vykonával nelegální práci, byl tento výkon řazen pod tzv. jinou závažnou překážku, kvůli kterému nebyla tato karta dále prodloužena. Ačkoliv zde byly tendence platnost neprodlužovat při jakémkoliv výkonu nelegální práce<sup>131</sup>, judikatura správních soudů se postupně vyvinula tak, že za tzv. jinou závažnou překážku<sup>132</sup> spočívající v nelegálním výkonu práce lze shledat, pouze pokud tato nelegální práce byla vykonávána *circa* po dobu dvou let, záleželo ovšem vždy na individuálních

---

<sup>127</sup> Viz § 18 písm. d) bod 5 ZPC.

<sup>128</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 5. 4. 2017, č.j. 6 Azs 60/2017-13.

<sup>129</sup> S uprchlickou krizí tento jev ustál. Ovšem i tato krize ukázala, že mnoho občanů Ukrajiny si před vypuknutím konfliktu „pro jistotu“ vyřídili polské vízum, aby mohli legálně vycestovat ze země.

<sup>130</sup> K tomuto viz ZAVŘELOVÁ, J. Zaměstnávání cizinců disponujících polským dlouhodobým vízem vydaným za účelem zaměstnání, in: *Ročenka uprchlického a cizineckého práva*. 2016, str. 242 a násl.

<sup>131</sup> „(J)e nezbytné zabývat se tím, zda nelegální výkon závislé práce dosahuje takové intenzity, že se jedná o závažnou překážku pobytu cizince na území, tj. že naplňuje hypotézu § 56 odst. 1 písm. j) zákona o pobytu cizinců. V daném případě tak ale stěžovatelka nečinila a svůj závěr o existenci závažné překážky pobytu na území postavila pouze na tom, že žalobce vykonával nelegální práci.“ Viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 9. 2021, č.j. 7 Azs 118/2021-31.

<sup>132</sup> K tomu viz POHOŘELÁ, J. Aplikace neurčitého právního pojmu „jiná závažná překážka pobytu na území“ v rozhodovací praxi. In: *Pobyt cizinců: Vybrané právní problémy II.*, str. 196 a násl.

okolnostech případu (tzv. převážné plnění účelu povoleného pobytu<sup>133</sup>): „(I) nelegální práce vykonávaná dlouhodobě nemusí v každém případě naplňovat hypotézu § 56 odst. 1 písm. j) zákona o pobytu cizinců. Vždy je totiž třeba vážit konkrétní okolnosti jednotlivého případu. Stejně tak je třeba souhlasit se stěžovatelkou, že doba přesahující dva roky, kterou krajský soud s naplněním dlouhodobosti spojuje, nemusí být absolutním ukazatelem. V určitém případě může být jako dlouhodobá vnímána jistě i doba kratší, naopak lze si představit situaci, kdy i nelegální práce trvající více než dva roky, nemusí být považována za práci dlouhodobou.“<sup>134</sup>

Patrně kvůli této judikatuře došlo ke změně ZPC na základě zákona č. 176/2019 Sb., kdy byl ZPC novelizován a v současné době již od 1. 7. 2019 platí § 46 odst. 6 písm. e) ZPC, který uvádí, že „(m)inisterstvo zaměstnaneckou kartu nevydá, pokud cizinec vykonával nelegální práci.“ Kvůli tomuto ustanovení tak není nutné jakkoliv zkoumat intenzitu nelegální práce jako tomu bylo během účinnosti předchozí právní úpravy, což deklaruje např. i Krajský soud v Hradci Králové: „Jelikož se zákonodárce rozhodl nově výkon nelegální práce vymezit jako samostatný důvod pro zamítnutí žádosti o zaměstnaneckou kartu či o prodloužení její platnosti [a proto již není nutno zkoumat, zda nelegální výkon závislé práce dosahuje takové intenzity, že se jedná o závažnou překážku pobytu cizince na území, tj. že naplňuje hypotézu § 56 odst. 1 písm. j) zákona č. 326/1999 Sb. (...), nemohly správní orgány za shora popsanych okolností žádosti žalobce vyhovět. Správním orgánům totiž nepřísluší posuzovat vhodnost či účelnost zákonné právní úpravy.“<sup>135</sup> Tyto závěry tak znamenají, že např. pouhý jeden den nelegální práce bude pro cizince znamenat např. odnětí zaměstnanecké karty anebo její neprodloužení. Jedinou možností pro cizince tak v daném případě, pokud je nelegální výkon práce prokázán, zůstává možnost namítnout nepřiměřenost rozhodnutí o odnětí/neprodloužení zaměstnanecké karty, pokud jde o rodinný a soukromý

---

<sup>133</sup> K tomu viz např. POHOŘELÁ, J. Změny v posuzování povinnosti cizinců plnit účel povoleného pobytu ve vazbě na novelu zákona o pobytu cizinců a aktuální judikaturu. In: *Ročenka uprchlického a cizineckého práva*. 2016, str. 627.

<sup>134</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 9. 2021, č.j. 7 Azs 118/2021-31.

<sup>135</sup> Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové, pobočky Pardubice, ze dne 8. 12. 2021, č.j. 52 A 46/2021-58.

život, jak opakovaně judikují správní soudy,<sup>136</sup> a to s ohledem na intenzitu výkonu nelegální práce. Dle autora se tak intenzita výkonu nelegální práce nebude zkoumat přímo, ale může mít svoji váhu při zkoumání přiměřenosti rozhodnutí o neprodloužení zaměstnanecké karty.

### 5.3 Ostatní dopady nelegálního výkonu práce

Mimo zrušení či neprodloužení zaměstnanecké karty má nelegální výkon práce také další dopady. Zprvu samotnému cizinci hrozí uložení správního vyhoštění dle § 119 odst. 1 písm. c) bod 1. ZPC, a to až na dobu 3 let.<sup>137</sup> V tomto případě by samozřejmě měla Policie ČR v rámci řízení o udělení správního vyhoštění přihlédnout k charakteru a délce výkonu nelegální práce a na základě toho uložit přiměřenou délku. Udělené správní vyhoštění pak pro cizince znamená nemožnost vrátit se po uvedené dobu do jakéhokoliv státu Evropské unie, byť existují důvody, kvůli kterým lze požádat o prominutí zbytku trestu či jeho zrušení (tzv. odstranění tvrdosti správního vyhoštění).<sup>138</sup> Vyhoštění může mít negativní dopad na cizince v tom smyslu, že mu již není umožněno vyřešit případné pracovněprávní spory, především dlužnou mzdu, která je v praxi řešena cizinci nejčastěji.<sup>139</sup> V praxi si lze těžko představit, že takovýto zaměstnanec po nuceném odjezdu ze země bude mít dostatek finančních prostředků, aby se např. nechal zastoupit českým advokátem a dlužnou mzdu takto distančně vymohl, zvláště za důkazní nouze, kdy nebude prokázáno, kolik činí skutečně dlužná mzda. Zároveň pokud sám cizinec nelegální výkon práce oznámí, může být tímto potrestán

---

<sup>136</sup> „Pokud by účastník řízení z důvodu rodinné situace konkrétně namítal nepřiměřenost zásahu a porušení článku 8 Úmluvy o ochraně lidských a základních svobod, sdělení č. 209/1992 Sb., správní orgány se s touto námitkou musí náležitě vypořádat bez ohledu na to, zda to zákon o pobytu cizinců na území České republiky v daném řízení vyžaduje.“ Viz rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 16. 7. 2019, č.j. 14 A 17/2017-33.

<sup>137</sup> „Policie vydá rozhodnutí o správním vyhoštění cizince (...) až na 3 roky, je-li cizinec na území zaměstnán bez platného oprávnění k pobytu nebo povolení k zaměstnání, ačkoli je toto povolení podmínkou výkonu zaměstnání, na území provozuje dani podléhající výdělečnou činnost bez oprávnění podle zvláštního právního předpisu nebo bez povolení k zaměstnání cizince zaměstnal nebo takové zaměstnání cizinci zprostředkoval.“

<sup>138</sup> Viz § 122 ZPC.

<sup>139</sup> Na tento problém upozorňuje také Štefko. Viz ŠTEFKO, M. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013, str. 253-255.

v podstatě dvojnásobně – udělením správního vyhoštění a nemožností osobní účasti při vymožení dlužné mzdy.<sup>140</sup>

Dalším dopadem za umožnění výkonu nelegální práce je skutečnost, že může být daný zaměstnavatel považován ve smyslu § 178f ZPC za tzv. nespolehlivého zaměstnavatele: „*Za nespolehlivého zaměstnavatele se pro účely tohoto zákona považuje zaměstnavatel, (...) kterému byla v období 4 měsíců předcházejících podání žádosti pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce.*“ Institut nespolehlivého zaměstnavatele byl zakotven do ZPC s účinností od 15. 8. 2017 a společně s výše uvedeným umožnění nelegálního výkonu práce obsahuje další skutkové podstaty, na základě kterých zaměstnavatel je prohlášen za nespolehlivého, což znamená nemožnost zaměstnavatele zaměstnat cizince. Ministerstvo vnitra tak při řízení o udělení zaměstnanecké karty kromě jiných předpokladů zkoumá i (ne)spolehlivost budoucího zaměstnavatele.<sup>141</sup> Pokud je tak zaměstnavatel nespolehlivý, nebude zaměstnanecká karta vydána, resp. prodloužena.<sup>142</sup>

V praxi tak mohou nastat i situace, kdy je zaměstnavatel nespolehlivý, žádost o zaměstnaneckou kartu byla podána, ale dané čtyři měsíce od umožnění výkonu nelegální práce vyprší, a zaměstnavatel tak již nebude naplňovat „podmínku“ nespolehlivosti. V takovém případě by bylo vhodné proti zamítavému rozhodnutí podat včasné odvolání, které by odvolací správní orgán měl vzít v potaz<sup>143</sup>, resp. sám správní orgán v rámci tzv. autoremedury by k tomu mohl přihlídnout. Horňák<sup>144</sup> k této problematice uvádí, že zákon v tomto nerozlišuje míru umožnění nelegálního výkonu práce. Nespolehlivým zaměstnavatelem se tak může stát jak takový zaměstnavatel, který se dopustil jen administrativního

---

<sup>140</sup> Zcela specifickým dopadem nelegálního výkonu práce může být vymožení (ne)majetkové újmy za způsobení pracovního úrazu. K této problematice viz PASTOREK, Š. Aktuální trestněprávní a pracovněprávní otázky nelegálního zaměstnávání cizinců. In: *Bulletin Advokacie*. 1-2/2022, str. 43 a násl.

<sup>141</sup> Dle judikatury správních soudů zkoumá správní orgán skutkový stav v době vydání rozhodnutí. Viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 16. 8. 2018, č.j. 1 As 165/2018-40. Proto by (ne)spolehlivost zaměstnavatele měla být zkoumána nejen v průběhu řízení, ale také v samotný den vydání rozhodnutí.

<sup>142</sup> Viz § 46 odst. 6 písm. d) ZPC.

<sup>143</sup> Ve správním řízení totiž platí tzv. jednotnost správního řízení, kdy je řízení od zahájení až po jeho dokončení ve všech stupních považováno za jeden celek. Viz CODL, D. Uplatňování koncentrační zásady ve správním řízení. In: *Správní právo*, č. 2/19, ročník LII, str. 72.

<sup>144</sup> Viz HORŇÁK, M. Nespolehlivý zaměstnavatel, in: *Ročenka uprchlického a cizineckého práva*, 2018, str. 389.

pochybení u jednoho cizince, tak takový zaměstnavatel, který soustavně zaměstnával několik cizinců s jasným úmyslem nelegálního výkonu práce. Zároveň uvádí, že s ohledem na délku řízení o vydání zaměstnanecké karty by doba čtyř měsíců měla být prodloužena, jinak v mnoha případech může dojít k „zahlázení“ umožnění výkonu nelegálního výkonu práce. Lze ovšem upozornit, že daný důvod umožnění výkonu nelegální práce se částečně překrývá s § 37a odst. 7 písm. a) ZoZ, tedy že do CEVPM není zařazeno pracovní místo u zaměstnavatele, který v posledních čtyřech měsících umožnil nelegální výkon práce.<sup>145</sup>

Dalším dopadem jsou sankce pro cizince (zaměstnance) a zaměstnavatele za nelegální výkon práce, resp. umožnění výkonu nelegální práce dle § 139 odst. 1 písm. c), d), f) ZoZ.<sup>146</sup> Ačkoliv tyto přestupky mohou být trestány velmi vysokými pokutami v řádu i několika milionů<sup>147</sup>, nejsou tyto spory často předmětem přezkumu správních soudů, což může znamenat, zda tyto přestupky dle § 139 odst. 1 ZoZ nejsou často odhalovány, anebo jsou zcela ojedinělé.<sup>148</sup> Pokud již jsou zahajována řízení kvůli nelegálnímu výkonu práce, musí dle Nejvyššího správního soudu být dbáno především na to, zda tato práce naplňovala znaky závislé práce, tj. zda byla vykonávána soustavně, podle pokynů a za odměnu.<sup>149</sup>

Za výjimečných okolností může mít nelegální zaměstnávání cizinců i trestněprávní dosah. Dle § 342 TrZ totiž existuje trestný čin neoprávnění zaměstnávání cizinců.<sup>150</sup> Praxe ovšem ukazuje, že se tak děje velmi zřídka.

---

<sup>145</sup> „Ministerstvo do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držitelů zaměstnanecké karty nebo do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držitelů modré karty nezařadí nebo z evidence vyřadí volné pracovní místo u zaměstnavatele, pokud (...) zaměstnavateli byla v období posledních 4 měsíců pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce.“ Viz § 37a odst. 7 písm. a) ZoZ.

<sup>146</sup> Tato ustanovení se týkají fyzických osob, ale ZoZ samozřejmě stanovuje i tyto přestupky pro právnické osoby dle § 140 odst. 1 ZoZ.

<sup>147</sup> Viz § 139 odst. 3 ZoZ.

<sup>148</sup> PAZDEROVÁ, V. Sankce ukládané zaměstnavatelům za neoprávněné zaměstnávání cizinců podle sankční směrnice (2009/52/ES). In: *Pobyt cizinců: Vybrané právní problémy*. 2014, str. 354.

<sup>149</sup> Viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 4. 2012, č.j. 4 Ads 177/2011-120.

<sup>150</sup> „Kdo soustavně, opakovaně, za zvlášť vykořisťujících pracovních podmínek nebo ve větším rozsahu neoprávněně zaměstná nebo zprostředkuje zaměstnání cizince, který se zdržuje neoprávněně na území České republiky nebo nemá platné povolení k zaměstnání, pokud je podle jiného právního předpisu vyžadováno, bude potrestán odnětím svobody až na šest měsíců, propadnutím věci nebo zákazem činnosti.“



Dle dostupných statistik<sup>151</sup> Policie ČR bylo např. za rok 2021 spácháno, resp. vyšetřováno celkem 21 těchto trestných činů, přičemž tentýž rok nebyl objasněn ani jeden tento případ. Ve srovnání např. s rokem 2010, kdy byly zjištěny 3 případy, anebo rokem 2011, kdy byly zjištěny 4 trestné činy, se sice jedná o narůst, ovšem i tak tyto případy nebyly objasněny tentýž rok.<sup>152</sup> Nelze tedy odhadnout, zda se v praxi vysoká míra případů neodhalí, anebo zda intenzita naplnění této skutkové podstaty nedosahují takové výše, především s ohledem na zásadu *ultima ratio*, aby byla řešena v rovině trestněprávní.

---

<sup>151</sup> Statistické přehledy kriminality za rok 2021. Dostupné z:

<https://www.policie.cz/clanek/statisticke-prehledy-kriminality-za-rok-2021.aspx>

<sup>152</sup> PAZDEROVÁ, V. Sankce ukládané zaměstnavatelům za neoprávněné zaměstnávání cizinců podle sankční směrnice (2009/52/ES). In: *Pobyt cizinců: Vybrané právní problémy*. 2014, str. 363.

## Závěr

Předložená bakalářská práce si kladla za cíl primárně analyzovat a popsat problematiku zaměstnávání cizinců, především pokud jde o praktické problémy vyplývající ze současné pozitivněprávní úpravy. Jak bylo uvedeno výše, je tato problematika značně složitá. Každý zaměstnavatel musí při zaměstnávání cizinců dbát pečlivě na to, jaký typ a účel pobytu má daný cizinec, aby věděl, zda takového cizince může zaměstnat, příp. na základě jakého postupu a na jak dlouhou dobu.

Z dané práce tak vyplývá základní rozdělení pobytových statusů cizinců a jaká je s těmito statusy spojena možnost výkonu legálního zaměstnání. Podrobně bylo především pojednáno o institutu zaměstnanecké karty. K tomuto byly uvedeny konkrétní problémy, které mohou naznačovat, že cizinec je velmi omezen ve svých právech, a může tak být snazší, aby právní úprava „podporovala“ případné nekalé praktiky zaměstnavatelů, jestliže cizinec nemá v některých případech možnost změnit zaměstnavatele např. v prvních šesti měsících platnosti zaměstnanecké karty, anebo pokud je sám cizinec ohrožen nuceným vycestováním.

Dalším problémem je charakter řízení o změně zaměstnavatele, které se zákonodárce legislativní cestou pokouší nadále subsumovat pod část čtvrtou SpŘ, což ovšem z hlediska dopadů rozhodnutí v těchto „řízeních“ nemůže obstát, jak již deklarovaly správní soudy. Nadále se ovšem tato praxe, ani legislativa nezměnila, proto je třeba vyčkat, zda zákonodárce nezaujme sebekritický postoj a bude se řídit závěry správních soudů. V opačném případě by docházelo k narušení právní jistoty, kdy právní úprava stanovuje parametry řízení, které jsou ovšem dle judikatury zcela odlišné. Zvláště tak cizinec, který nevyužije odbornou právní pomoc, může na toto bohužel doplatit.

Nelze také opomenout, že politika zaměstnávání cizinců je nejen legislativně upravena takto restriktivně, ale také je značně protekcionistická – je zde tedy snaha získat do České republiky pouze takové cizince, které pracovní trh potřebuje.<sup>153</sup> Pro cizince je tak značně složité se vůbec do České republiky

---

<sup>153</sup> Viz BECKER, U., ŠTEFKO, M. *Práva na práci občanů třetích států z pohledu ČR a SRN: aktuální otázky*. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2015, str. 133-134.

dostat, což může v zemích původu znamenat i zvýšenou míru korupce a obchodování s možnostmi zařídit „papíry“ těmto cizincům, kteří ovšem i po příjezdu do České republiky mohou být opětovně předmětem nekalého jednání jak zaměstnavatelů, tak i jiných subjektů.<sup>154</sup>

Důležité jsou také dopady na cizince, který se mnohokrát může dostat do situací, kdy je následně deklarováno, že došlo k nelegálnímu výkonu práce. Jak bylo uvedeno shora, tímto výkonem totiž může být i pouhý výkon práce na jiném místě, než pro kterou byla vydána zaměstnanecká karta anebo pokud byla vyplácena odlišná mzda, než která je vymezena v CEVPM. Pokud tak zaměstnavatel není dostatečně znalý v problematice zaměstnávání cizinců a s cizincem např. uzavřel dodatek k pracovní smlouvě, kde se např. mění pouhé místo výkonu práce anebo pracovní pozice, může to pro cizince znamenat následné nucené vycestování z území.

Závěrem tak lze uvést, že i cizinci musí být poskytována dostatečná ochrana na poli zaměstnávání, aby nedocházelo ke zcela paradoxním situacím, kdy cizinci raději strpí jednání některých zaměstnavatelů, jen aby jim dle současných právních předpisů nebylo zrušeno pobytové oprávnění. Také je třeba respektovat judikaturu správních soudů, a nikoliv měnit legislativu, která sice může pro státní orgány znamenat hospodárnější řešení, ovšem na úkor práv subjektů, o kterých je rozhodováno. Primárně se jedná o otázku personálního či finančního zajištění chodu státních orgánů na poli migrační politiky, a proto je třeba nalézt jiná řešení, než je omezování práv cizinců.

---

<sup>154</sup> Autorovi jsou známy případy z praxe, kdy nejmenované osoby, které nejsou členy České advokátní komory anebo jiných (neziskových) organizací poskytující pomoc cizincům, poskytují úplatné služby cizincům za vysoké částky, ačkoliv tato „pomoc“ není příliš účinná a kvalitní, a je patrně v rozporu s právními předpisy upravující poskytování právních služeb.

## **Resumé**

This bachelor thesis focuses on the issue of employment of third-country nationals in the Czech Republic. The work is divided into a total of five chapters. The first of them deals with the definition of the term foreigner and brings a categorization of ways of access of foreigners to the labor market. The second part deals with the obligations of employers who employ foreigners from third countries. The third part outlines a general overview of the residence rights of foreigners in the Czech Republic with the possibilities of foreigners to perform work in the Czech Republic, including the specific purposes of stays. The fourth part deals with the employee card, which is discussed both in terms of procedural and substantive law, including problems arising from practice. The last fifth part deals with the frequent issue of illegal employment and the associated impacts, both on the position of the employee and the employer.

The main goal of this work is to analyze the current legislation on the employment of foreigners from third countries, the case law of administrative courts in matters concerning the employment of these foreigners and to take a position on current application issues concerning the employment of foreigners from third countries in the Czech Republic.

## Použité zdroje

### Odborná literatura a komentáře

- 1) BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN: 978-80-7400-759-0.
- 2) ČIŽINSKÝ, P. a kol. *Cizinecké právo*. Praha: Linde, 2012. ISBN: 978-80-7201-887-1.
- 3) DANĚK, M., VYŠKOVSKÁ, M., FOJTÍKOVÁ, J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. 2. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG. 2020. ISBN: 978-80-7554-269-4.
- 4) FALTA, D. *Zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí (zákon o zaměstnanosti)*. 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 11/ 2019.
- 5) JEMELKA, L. a kol. *Správní řád: komentář*. 6. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Beckova edice komentované zákony. ISBN: 978-80-7400-751-4.
- 6) JOKLOVÁ, K., RYŠAVÁ, J. a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Praha: ASPI, 2009. ISBN: 978-80-7357-437-6.
- 7) KAPOUN, R. *Aktuální průvodce problematikou nelegálního zaměstnávání pro podnikatele*. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN: 978-80-7263-755-3.
- 8) RYTÍŘOVÁ, L., TEPPEROVÁ, J. *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.
- 9) STEINICHOVÁ, L. a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 1. vyd. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010. ISBN: 978-80-7357-501-4.
- 10) STŘÍTECKÝ, V., TOPINKA, D. *Obchodování s lidmi za účelem pracovního vykořisťování v teorii a praxi*. Praha: Ústav mezinárodních vztahů, 2013. ISBN: 978-80-87558-11-9.
- 11) ŠTEFKO, M. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN: 978-80-87146-72-9.

- 12) TOMŠEJ, J. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN: 978-80-7598-648-1.

### Odborné články a příspěvky

- 1) CODL, D. Uplatňování koncentrační zásady ve správním řízení. In: *Správní právo*, č. 2/19, ročník LII. ISSN: 0139-6005, str. 65-83.
- 2) DANĚK, M. Výkon nelegální práce cizinci. In: *Práce a mzda*. 6/2019. ISSN: 0032-6208, str. 12-16.
- 3) HORŇÁK, M. Nespolehlivý zaměstnavatel, in: *Ročenka uprchlického a cizineckého práva*, 2018. ISBN: 978-80-7631-037-7, str. 383-394.
- 4) MOUDRÝ, O. Změna zaměstnavatele držitele zaměstnanecké karty – cesta správným směrem? In: *Ročenka uprchlického a cizineckého práva*. 2019. ISBN: 978-80-7631-045-2, str. 142-152.
- 5) PASTOREK, Š. Aktuální trestněprávní a pracovněprávní otázky nelegálního zaměstnávání cizinců. In: *Bulletin Advokacie*. 1-2/2022, str. 42-50. ISSN: 1805-8280.
- 6) PASTOREK, Š. Vybraná témata zaměstnávání cizinců ve vztahu k výkonu nelegální práce. In: *Právní rozhledy*, 9/2021. ISSN: 1210-6410, str. 333 a násl.
- 7) PASTOREK, Š., TOMŠEJ, J. Zaměstnávání cizinců ze třetích zemí ve světle poslední novely. In: *Právní rozhledy*, 6/2020. ISSN: 1210-6410, str. 191 a násl.
- 8) PAZDEROVÁ, V. Sankce ukládané zaměstnavatelům za neoprávněné zaměstnávání cizinců podle sankční směrnice (2009/52/ES). In: *Pobyt cizinců: Vybrané právní problémy*. 2014. ISBN: 978-80-87949-01-6, str. 349-365.
- 9) POHOŘELÁ, J. Aplikace neurčitého právního pojmu „jiná závažná překážka pobytu na území“ v rozhodovací praxi. In: *Pobyt cizinců: Vybrané právní problémy II*. ISBN: 978-80-7478-916-8, str. 196-205.
- 10) POHOŘELÁ, J. Změny v posuzování povinnosti cizinců plnit účel povoleného pobytu ve vazbě na novelu zákona o pobytu cizinců a aktuální judikaturu. In: *Ročenka uprchlického a cizineckého práva*. 2016. ISBN: 978-80-7552-905-3, str. 625-636.
- 11) TOMŠEJ, J. Čtyři roky zaměstnanecké karty: čas na změnu? In: *Právní rozhledy*. 2018, č. 15-16. ISSN: 1210-6410, str. 550 a násl.

- 12) ZAVŘELOVÁ, J. Zaměstnávání cizinců disponujících polským dlouhodobým vízem vydaným za účelem zaměstnání, in: *Ročenka uprchlického a cizineckého práva*. 2016. ISBN: 978-80-7552-905-3, str. 242-257.

### **Judikatura**

- 1) Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové, pobočky Pardubice, ze dne 8. 12. 2021, č.j. 52 A 46/2021-58.
- 2) Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem, pobočky Liberec, ze dne 16. 7. 2018, č.j. 59 A 122/2017-66.
- 3) Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 11. 2. 2022, č.j. 59 A 37/2021-21.
- 4) Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 16. 7. 2019, č.j. 14 A 17/2017-33.
- 5) Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 26. 1. 2022, č.j. 10 A 98/2021-45.
- 6) Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 6. 10. 2020, č.j. 17 A 102/2020-51
- 7) Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 10. 3. 2021, č.j. 10 Azs 347/2020-25.
- 8) Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 11. 12. 2020, č.j. 5 Azs 312/2020-15.
- 9) Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 12. 3. 2019, č.j. 4 Azs 365/2018-74.
- 10) Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 16. 8. 2018, č.j. 1 As 165/2018-40.
- 11) Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 17. 2. 2022, č.j. 8 Azs 281/2021-36.
- 12) Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 17. 9. 2021, č.j. 8 Azs 56/2021-41.
- 13) Rozsudek Nejvyššího správního soudů ze dne 18. 11. 2021, č.j. 9 Azs 190/2021-28.
- 14) Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 2. 9. 2021, č.j. 1 Azs 116/2021-29.

- 15) Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 22. 3. 2012, č.j. 6 Ads 108/2011-86.
- 16) Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 25. 4. 2019, č.j. 1 Azs 2/2019-54.
- 17) Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 4. 2012, č.j. 4 Ads 177/2011-120.
- 18) Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 3. 3. 2016, č.j. 7 Azs 322/2015-45.
- 19) Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 10. 2020, č.j. 4 Azs 164/2020-41.
- 20) Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 9. 2021, č.j. 7 Azs 118/2021-31.
- 21) Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31. 10. 2018, č.j. 7 Azs 43/2018-25.
- 22) Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 5. 4. 2017, č.j. 6 Azs 60/2017-13.
- 23) Rozsudek rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 5. 2017, č.j. 7 Azs 227/2016-36.
- 24) Rozsudek rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 5. 2017, č.j. 10 Azs 153/2016-52.

### **Ostatní zdroje**

- 1) Možnosti pobytu cizinců ve vztahu k zaměstnání. In: webové stránky Ministerstva vnitra, odboru azylové a migrační politiky. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/moznosti-pobytu-cizincu-a-jejich-pristupu-na-trh-prace-cr.aspx>
- 2) Odpověď Ministerstva vnitra ze dne 27. 1. 2022, č.j. MV-23456-2/OAM-2022.
- 3) Odpověď Ředitelství služby cizinecké policie ze dne 20. 1. 2022, č.j. CPR-2724-2/ČJ-2022-930103.



- 4) PRIESEL, Z. *Správní vyhoštění faktického tuzemce*. Diplomová práce. Univerzita Karlova. Právnická fakulta, 2019.
- 5) Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec. In: webové stránky Ministerstva průmyslu a obchodu. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/program-vysoce-kvalifikovany-zamestnanec--248246/>
- 6) Rodinný příslušník občana EU/EHP. In: webové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/rodinny-prislusnik-obcana-eu/ehp>
- 7) Stanovisko Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 22. 3. 2021, č.j. MPSV-2021/20081-451/1.
- 8) Statistické přehledy kriminality za rok 2021. In: webové stránky Policie ČR. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/statisticke-prehledy-kriminality-za-rok-2021.aspx>
- 9) Tiskopisy a vzory. In: webové stránky Ministerstva vnitra, odboru azylové a migrační politiky. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/formulare-zadosti.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>
- 10) Usnesení Rady vlády pro lidská práva ze dne 20. 1. 2020 k postavení osob bez státní příslušnosti.
- 11) Výroční zprávy o situaci v oblasti migrace a integrace. In: webové stránky Ministerstva vnitra, odboru azylové a migrační politiky. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/vyrocní-zpravy-o-situaci-v-oblasti-migrace-a-integrace.aspx>
- 12) Vyrozumění Veřejného ochránce práv vládě České republiky o nedosažení nápravy zjištěných pochybení úřadu ze dne 14. 12. 2020, č.j. KVOP-52480/2020.