UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Mgr. Adéla Krabcová

Zaměstnávání cizinců v České republice

Rigorózní práce

Pověřený akademický pracovník: doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

Tematický okruh: Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu) : 29. 02. 2020

Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 246 200 znaků včetně mezer.

Mgr. Adéla Krabcová

V Praze dne 15.03.2020

Poděkování
Děkuji doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc. za odborné vedení, skutečně vstřícný přístup a cenné rady při psaní této práce. Rovněž děkuji své rodině za nikdy nekončící podporu a motivaci.

Obsah

Úvod 1
1. Základní pojmy 5
1.1. Cizinci 5
1.2. Občané EU 6
1.3. Občané třetích zemí 9
1.4. Zaměstnávání 9
1.4.1. Agenturní zaměstnávání 10
2. Pobyt občanů EU, jejich rodinných příslušníků a cizinců na území ČR 13
2.1. Přechodný pobyt občanů EU 14
2.2. Přechodný pobyt rodinných příslušníků občanů EU 16
2.3. Trvalý pobyt občanů EU a jejich rodinných příslušníků 20
2.4. Přechodný pobyt cizinců – občanů třetích zemí 21
2.5. Trvalý pobyt cizinců – občanů třetích zemí 23
3. Zaměstnávání občanů EU, jejich rodinných příslušníků a cizinců na území ČR ... 25
3.1. Zaměstnávání občanů EU a jejich rodinných příslušníků 25
3.2. Zaměstnávání cizinců 25
3.2.1. Dlouhodobý pobyt za účelem hledání zaměstnání 26
3.3. Zaměstnávání uprchlíků 27
3.4. Nelegální práce 29
3.4.1. Sankce za nelegální práci 31
3.5. Nespolehlivý zaměstnavatel 33
3.6. Povinnosti zaměstnavatele v souvislosti s nástupem občanů EU, jejich rodinných příslušníků a cizinců do zaměstnání 35
3.6.1. Informační povinnost 35
3.6.2. Evidenční povinnost 37
3.7. Počet osob evidovaných na úřadech práce 39
3.7.1. Shrnutí ke statistikám 44
4. Zaměstnanecká karta 46
4.1. Hlášení volného pracovního místa 47
4.2. Žádost o vydání zaměstnanecké karty 49
4.3. Podání žádosti o zaměstnaneckou kartu 52
4.4. Vyřízení žádosti o zaměstnaneckou kartu 53
4.5. Prodloužení platnosti zaměstnanecké karty 55

4.6. Změna zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo zaměstnání na další pracovní pozici u stejného nebo dalšího zaměstnavatele ... 58
4.7. Shrnutí k zaměstnanecké kartě ... 61
5. Volný vstup na trh práce ... 67
5.1. Volný vstup na trh práce a neduální zaměstnanecká karta ... 71
5.2. Shrnutí k volnému vstupu na trh práce ... 73
6. Povolení k zaměstnání ... 74
6.1. Žádost o vydání povolení k zaměstnání ... 75
6.2. Rozhodování o žádosti o vydání povolení k zaměstnání ... 76
6.3. Povolení k zaměstnání a neduální zaměstnanecká karta ... 78
6.4. Vyslaný zaměstnanec ... 78
6.5. Společník, statutární orgán, člen statutárního či jiného orgánu obchodní korporace ... 80
6.5.1. Předchozí úprava ... 81
6.5.2. Situace po novele ... 83
6.6. Sezónní zaměstnání ... 84
6.6.1. Krátkodobá víza za účelem sezónního zaměstnání ... 87
6.6.2. Dlouhodobá víza za účelem sezónního zaměstnání ... 88
6.7. Shrnutí k povolení k zaměstnání ... 89
7. Modrá karta ... 90
7.1. Shrnutí k modré kartě ... 92
8. Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance ... 94
8.1. Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance jiného členského státu EU 97
8.2. Shrnutí ke kartě vnitropodnikově převedeného zaměstnance ... 98
9. Mimořádné pracovní vízum ... 100
9.1. Nařízení vlády ... 100
9.2. Žádost o vydání mimořádného pracovního víza ... 101
9.3. Shrnutí k mimořádnému pracovnímu vízu ... 102
10. Kauza polských víz ... 103
10.1. Výchozí situace ... 103
10.2. Evropská rozhodovací praxe ... 104
10.3. Aplikace § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti ... 106
10.4. Shrnutí ke kauze polských víz ... 109
Závěr ... 110

Seznam zkratek 113
Seznam použitých zdrojů 115

Úvod

Lidé se za prací stěhovali odjakživa. Míra byla dána nejen konkrétní dobou, ale i místními podmínkami a možnostmi, které se nabízely. Ekonomické důvody samozřejmě nejsou a nikdy nebyly jediným důvodem, pro který lidé, ať už dočasně nebo i nastálo, opouštěli své domovy a přesouvali své životy jinam. Přesto vidina lepších možností, nebo i přímo nutnost obstarat si obživu jinde, vždy motivovala, a to i nyní, nezanedbatelné množství osob k tomu, aby překonaly všechny překážky s tím spojené a aby se pokusily najít si své pracovní uplatnění mimo svůj dosavadní region.

V České republice tak k tomu v současné době může docházet na několika úrovních. Nejčastější přitom bude stěhování bez přeshraničního prvku, tedy českých občanů v rámci ČR, což ovšem není předmětem zájmu této práce. Ten je soustředěn na situace, kdy se o výdělečnou činnost v ČR zajímá cizinec v tom nejširším smyslu slova, jak je běžně chápán, tedy kdokoli, kdo není občanem ČR. Vzhledem k evropské integraci a vytváření bližších svazků s určitými státy lze tyto cizince rozdělit do dvou základních skupin právě podle jejich vztahu (obecně) k evropským státům.

Vzhledem k tomu, že proto, aby bylo možné zabývat se přímo samotným předmětem této práce, je nutné vymezit, jakých osob a jakého okruhu situací se zaměstnávání cizinců týká, je věnována první kapitola této práce právě vysvětlení základních pojmů a jejich užívání dále v tomto textu. Stejně tak před zaměřením se na jednotlivé instituty vztahující se přímo k zaměstnávání cizinců je přinejmenším vhodné seznámit se s pobytovými režimy, v rámci kterých mohou cizinci na území České republiky pobývat, neboť pobytové oprávnění úzce souvisí s oprávněním pracovním. Zařazení osoby do konkrétní kategorie, ať už se jedná o její status, druh pobytu nebo způsob výkonu výdělečné činnosti, je totiž nezbytným předpokladem pro určení možností dalšího postupu v případě jejího zaměstnání.

Zvláště v posledních letech se Česká republika stává stále častějším cílem cizinců hledajících pracovní uplatnění. V době, kdy míra nezaměstnanosti dosahuje velice nízké úrovně[1] a poptávka po pracovní síle je tedy skutečně veliká, není tato skutečnost překvapující. Právě nyní, možná více než kdykoli jindy, je aktuální otázka, do jaké míry otevřít pracovní trh cizincům. Právo státu na regulaci a ochranu pracovního trhu se střetává s potřebou zajistit dostatek pracovních sil, přičemž je zřejmé, že otázka

[1] VEŘEJNÁ DATABÁZE ČSÚ. Zaměstnanost, nezaměstnanost. In: *czso.cz* [online] 03.02.2020 [cit. 05.02.2020] Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace

zaměstnávání cizinců nemá jen jeden rozměr, ale jedná se o problematiku komplexní. Je proto nutné na ni pohlížet perspektivou mnoha oborů, ať už se jedná o ekonomii, sociologii, politologii a další. V neposlední řadě je samozřejmě nezbytné věnovat pozornost i právní stránce této problematiky, což je zároveň předmětem této práce.

Český právní řád zná řadu instrumentů, prostřednictvím kterých mohou cizinci v ČR legálně pracovat. Rovněž výdělečnou činnost lze rozdělit do dvou základních skupin, a to na zaměstnání v širším smyslu slova, jak je vymezeno příslušnými právními předpisy a jak bude popsáno dále v této práci, a ostatní, kterým ovšem nebude dále věnována pozornost větší než okrajová. Některé skupiny osob mají na český pracovní trh volný vstup, přičemž se může za splnění zákonných podmínek jednat i o cizince z tzv. třetích zemí. Jiní cizinci musí být pro výkon práce např. držiteli platné zaměstnanecké karty nebo jim musí být vydáno povolení k zaměstnání.

V obecné rovině lze uvést, že získání v podstatě jakéhokoli pracovního oprávnění není zcela jednoduché a ani rychlé. Právní úpravu zaměstnávání cizinců lze označit za roztříštěnou, restriktivní, často novelizovanou a formalistickou. Pro žadatele o pracovní oprávnění je tak v prvé řadě poměrně nepřehledná, přičemž další problémy přistupují v průběhu samotného procesu podání a vyřízení žádosti, případně i následně při výkonu zaměstnání. Cílem této práce je proto alespoň do určité míry zpřehlednit poměrně hůře uchopitelnou právní úpravu zaměstnávání cizinců se zaměřením se na vybrané instituty.

V této problematice je zřejmá snaha o ochranu domácího pracovního trhu, což ovšem (především v současné době) naráží na skutečný nedostatek pracovních sil a tlak na uvolnění a zjednodušení pravidel.[2] Pozitivně lze vnímat existenci vládních programů v oblasti ekonomické migrace, které by měly usnadnit a zrychlit proces získávání pracovníků ze třetích zemí.[3] Za krok tímto směrem je snad rovněž možné označit např. zavedení mimořádných pracovních víz, která mají představovat flexibilní nástroj, prostřednictvím kterého by mělo možno rychle reagovat na akutní nedostatek pracovních sil. Na druhou stranu je ovšem nutné přihlédnout i k tomu, že současně s tím byly provedeny i další změny, jako např. zavedení oprávnění vlády stanovit nařízením

[2] NIEDERMEIEROVÁ, Jana. U nelegálů to máme za polovinu a hned. V Česku pracuje nelegálně až čtvrt milionu cizinců, firmy volají po zjednodušení pravidel. In: *archiv.ihned.cz* [online] 25.02.2019, 00:00 [cit. 12.11.2019] Dostupné z: https://archiv.ihned.cz/c1-66492970-u-nelegalu-to-mame-za-polovinu-a-hned-v-cesku-pracuje-nelegalne-az-ctvrt-milionu-cizincu-firmy-volaji-po-zjednoduseni-pravidel

[3] MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU, Odbor komunikace. Vláda schválila nové programy ekonomické migrace. In: *mpo.cz* [online] 27.08.2019 [cit. 01.10.2019] Dostupné z: https://www.mpo.cz/cz/rozcestnik/pro-media/tiskove-zpravy/vlada-schvalila-nove-programy-ekonomicke-migrace--248401/

maximální počet žádostí mj. o zaměstnaneckou kartu, které lze podat na příslušném zastupitelském úřadu v rámci období jednoho roku.

Český právní řád je v oblasti zaměstnávání cizinců protkán řadou restriktivních ustanovení. Složitost procesu spolu s faktickým omezením v podobě především omezených kapacit zastupitelských úřadů pro příjem žádostí (na což bylo reagováno právě výše zmíněným stanovením kvót pro počet žádostí) vytvářely prostor pro různé zprostředkovatele, kteří, zejména se zvýšeným zájmem cizinců o pracovní uplatnění v České republice, stále častěji vstupovali do procesu získání příslušného pracovního oprávnění. Vedle toho opět i v důsledku zvýšené poptávky po pracovní síle, a to i z tzv. třetích zemí, dochází často k tomu, že práce je vykonávána cizinci bez toho, aby byly splněny zákonné podmínky, především tedy to, aby byl cizinec držitelem platného pracovního oprávnění. Ačkoli jsou pro případy výkonu nelegální práce zakotveny postihy pro zaměstnavatele i zaměstnance, jedná se o fenomén, který bude s výkonem práce (nejenom) cizinci zřejmě vždy spjat.

Zaměstnavatelé i pracovníci - cizinci se pak snaží tyto dva protipóly, tedy získání pracovního oprávnění legální cestou, což je ovšem často především zdlouhavé a složité, na straně jedné, a výkon nelegální práce na straně druhé, překlenout a hledají cesty, jež by jim umožnily snadnější dosažení cíle, kterým tedy je výkon práce cizincem u českého zaměstnavatele. Jedním ze způsobů, který se stal známým zejména díky jedné konkrétní medializované kauze, je pak snaha aplikovat svobodu volného pohybu služeb i na případy, na které se ovšem tato nevztahuje. V České republice řešená tzv. „kauza polských víz“, kdy pracovníci – cizinci ze třetích zemí vykonávající práci u českého zaměstnavatele nedisponovali platným pracovním oprávněním vydaným českými státními orgány, ale pouze oprávněním vydaným jiným členským státem EU (konkrétně Polskou republikou), nebyla zdaleka případem novým nebo ojedinělým.

Ačkoli je zřejmé, že alespoň v určité míře bude vždy existovat snaha obejít platnou právní úpravu, a to i z jiných důvodů než těch vztahujících se k procesu získání potřebného pracovního oprávnění,[4] přesto skutečnost, že k těmto případům dochází (a že jsou rovněž některé medializovány), může demonstrovat existenci stávajícího problému. Tímto problémem je již výše zmíněný trvající nedostatek pracovních sil, které jsou

[4] Dalším důvodem může být např. snaha vyhnout se placení povinných odvodů za legální zaměstnance. Viz např. NIEDERMEIEROVÁ, Jana. U nelegálů to máme za polovinu a hned. V Česku pracuje nelegálně až čtvrt milionu cizinců, firmy volají po zjednodušení pravidel. In: *archiv.ihned.cz* [online] 25.02.2019, 00:00 [cit. 12.11.2019] Dostupné z: https://archiv.ihned.cz/c1-66492970-u-nelegalu-to-mame-za-polovinu-a-hned-v-cesku-pracuje-nelegalne-az-ctvrt-milionu-cizincu-firmy-volaji-po-zjednoduseni-pravidel

zaměstnavatelé ochotni získat ne snad za každou cenu, ale i jinými než zákonem primárně předpokládanými prostředky. Právě proto je této kauze věnována 10. kapitola této práce, včetně krátkého exkurzu do rozhodovací praxe nejen na české, ale i evropské úrovni.

Obecně je možné říci, že zaměstnávání cizinců je otázkou alespoň v určitém rozsahu řešenou prakticky v každé době, přičemž se postupně vytváří a modifikují její specifika. S postupující evropskou integrací došlo v posledních dekádách k výraznému zjednodušení pravidel pro určité skupiny osob, nicméně i nadále přetrvává poměrně striktní právní úprava. Především s ohledem na potřeby trhu a nedostatek „domácích" pracovních sil je pak nezbytné přemýšlet o udržitelnosti současného stavu a o změnách v přístupu k zaměstnávání i cizinců ze třetích zemí.

1. Základní pojmy

Dříve než se bude možné podrobně zabývat předestřeným tématem zaměstnávání cizinců v ČR, je nejprve nutné vymezit základní pojmy, které s touto problematikou souvisejí tak, aby byl zřejmý jejich obsah a nedocházelo k nejasnostem při jejich dalším užívání. Především se jedná o samotné spojení „zaměstnávání cizinců“, kdy je nezbytné nejprve určit, co vše do tohoto vymezení spadá, kdo je „cizincem“, který by měl být v ČR zaměstnán a co vše je zahrnuto v tomto „zaměstnávání“. V návaznosti na to budou samozřejmě popsány i další pojmy a instituty, které jsou s tímto tématem neodmyslitelně spjaty.

1.1. Cizinci

Základní otázkou, která musí být hned v úvodu zodpovězena, je to, kdo všechno je cizincem, přičemž je nutné upozornit na to, že tento pojem může být vykládán v širším nebo užším smyslu. Za cizince v širším smyslu je možné označit kohokoli, jakéhokoli člověka, který není občanem ČR. Takto s tímto pojmem pracuje zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pobytu cizinců“), kde je v § 1 odst. 2 uvedeno, že: *„Cizincem se rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie.“* Občanem EU je pak každý, kdo má státní příslušnost některého státu EU.[5]

Pojem cizinec v užším smyslu je pak užíván zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“). Dle tohoto zákona pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí není za cizince považován občan EU a jeho rodinný příslušník a rodinný příslušník občana ČR.[6] Tito pak mají, pokud není zákonem o zaměstnanosti stanoveno něco jiného, v právních vztazích upravených tímto zákonem stejné postavení jako občané ČR.[7] Z této definice je pak zřejmé, že zákon o zaměstnanosti rozděluje cizince (v širším smyslu) do dvou základních skupin, a to podle toho, zda se jedná o cizince z tzv. třetích zemí (cizinci v užším smyslu) nebo občany EU a jejich rodinné příslušníky. K tomu je nezbytné doplnit, že do kategorie občanů EU spadají i další cizinci, a to občané států Evropského hospodářského prostoru (dále jen „EHP“), tzn. Islandu, Lichtenštejnska a Norska, a občané Švýcarska. Pro účely této práce, vzhledem k jejímu tématu, tak bude dále, ačkoli v názvu práce je pojem cizinci

[5] Čl. 20 Smlouvy o fungování EU
[6] § 85 odst. 1 zákona o zaměstnanosti
[7] § 3 odst. 2, odst. 3 zákona o zaměstnanosti

použit v širším smyslu, pojem „občan EU“ používán pro občany EU (kteří zároveň nejsou občany ČR), EHP a Švýcarska. Pro občany tzv. třetích zemí, kteří zároveň nespadají do kategorie rodinných příslušníků občana EU, pak bude používán termín „cizinec“.

1.2. Občané EU

Toto terminologické rozdělení užívané primárně zákonem o zaměstnanosti vychází především ze skutečnosti, že občané EU mají zvýhodněné podmínky nejenom co se týče jejich pobytu a pohybu obecně, ale i v rámci pohybu pracovníků. Základním pravidlem souvisejícím s volným pohybem pracovníků v rámci EU je zejména odstranění a zamezení jakékoli diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti.[8] To se projevuje i v české právní úpravě, když, jak již bylo uvedeno výše, občané EU a jejich rodinní příslušníci mají ve věcech zaměstnávání a přístupu na trh práce zásadně, pokud zákon nestanoví něco jiného, stejné postavení jako občané ČR. I v případě zaměstnávání občanů EU tak lze dohledat jisté odchylky oproti zaměstnávání občanů ČR, jako např. evidenční a informační povinnost zaměstnavatele vůči příslušné krajské pobočce Úřadu práce, nicméně jedná se skutečně spíše o výjimky, o kterých bude pojednáno dále v této práci.

Jak již bylo uvedeno výše, zvýhodněné postavení na trhu práce mají nejenom přímo občané EU, tedy státní příslušníci některého z předmětných států, ale rovněž jejich rodinní příslušníci. V návaznosti na to je tak možné, aby měl občan tzv. třetího státu ve věcech zaměstnávání stejné postavení jako jeho příbuzný, který je občanem EU.[9] Obecnou podmínkou pro to, aby bylo možné osobu zařadit do kategorie rodinných příslušníků občanů EU, je skutečnost, že občana EU na území doprovází nebo občana EU, který na území pobývá, následuje. Ještě donedávna ovšem platilo, že rodinný příslušník musel mít s občanem EU společný pobyt.[10] Výčet osob, které je možné považovat za rodinné příslušníky občana EU, pak obsahuje zákon o pobytu cizinců.[11] Jedná se tedy o:

[8] Čl. 45 odst. 2 Smlouvy o fungování EU

[9] Pro úplnost je zde nutné uvést, že se nejedná o jediný případ, kdy může mít cizinec zvýhodněné postavení na trhu práce, dalším případem je např. tzv. volný přístup na trh práce dle § 98 zákona o zaměstnanosti, o kterém bude pojednáno v kapitole 5. této práce

[10] Tato podmínka byla zrušena s účinností od 15.08.2017 zákonem č. 222/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb,. o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

[11] § 15a zákona o pobytu cizinců

1) manžela, resp. partnera dle zákona č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství, ve znění pozdějších předpisů;[12]
2) rodiče, jde-li o občana EU mladšího 21 let, o kterého skutečně pečuje;
3) potomka mladšího 21 let nebo takového potomka manžela, resp. partnera, občana EU;
4) potomka nebo předka anebo potomka nebo předka manžela, resp. partnera, občana EU, pokud je z důvodu uspokojování svých základních potřeb závislý na výživě nebo jiné nutné péči poskytované občanem EU nebo jeho manželem, resp. partnerem, nebo byl na této výživě nebo jiné nutné péči závislý bezprostředně před vstupem na území ve státě, jehož je občanem, nebo ve státě, ve kterém měl povolen pobyt.

Mimo těchto osob mohou být za rodinné příslušníky občana EU považovány i další osoby, a to:

5) příbuzný občana EU, který:
   - ve státě, jehož je občanem, nebo ve státě, ve kterém měl povolen pobyt, žil před vstupem na území s občanem EU ve společné domácnosti;
   - je z důvodu uspokojování svých základních potřeb závislý na výživě nebo jiné nutné péči poskytované občanem EU, nebo byl na této výživě nebo jiné nutné péči závislý bezprostředně před vstupem na území ve státě, jehož je občanem, nebo ve státě, ve kterém měl povolen pobyt, nebo
   - se o sebe z vážných zdravotních důvodů nedokáže sám postarat bez osobní péče občana EU.

Poslední skupinou osob, které mohou být považovány za rodinné příslušníky občana EU, jsou cizinci, kteří:

6) mají s občanem EU trvalý partnerský vztah, který není manželstvím, a žijí s ním ve společné domácnosti.

Jak je z uvedeného vymezení zřejmé, tato poslední kategorie zahrnuje osoby, které nejsou s občanem EU ve formálním rodinném vztahu. S tím souvisí i praktické problémy ohledně dokazování existence takového vztahu, neboť na rozdíl od vztahů formálních nejsou k dispozici úřední dokumenty, jako např. oddací nebo rodný list. Přímo

[12] § 180f zákona o pobytu cizinců

v zákoně je sice uvedeno, co se má v takových případech zohlednit, když se jedná především o povahu, pevnost a intenzitu vztahu, nicméně ačkoli se jistě jedná o významné atributy trvalého partnerského vztahu, jsou to vše pojmy velice abstraktní. Další podmínkou, jejíž splnění je zákonem vyžadováno, je soužití těchto osob ve společné domácnosti.[13]

Vzhledem k tomu, že otázka prokazování trvalého partnerského vztahu a soužití ve společné domácnosti s občanem EU není přímo předmětem této práce (nicméně pro možnosti uplatnění takového žadatele na trhu práce má zcela zásadní význam), lze pouze ve stručnosti uvést několik možností, jak se pokusit takový typ vztahu, včetně soužití ve společné domácnosti, doložit. Ke společné domácnosti je nutné uvést, že tento pojem není v zákoně o pobytu cizinců přímo definován. Je proto možné vycházet ze zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník"), kde sice rovněž není společná domácnost jednoznačně vymezena, ale její základní znaky vyplývají především z § 687 – § 699. Obecně jsou těmito znaky, vedle samozřejmého soužití alespoň dvou lidí, především trvalost a společné hrazení nákladů, přičemž poskytování majetkových plnění má stejný význam jako osobní péče o rodinu a její členy.[14]

Je zřejmé, že důkazní břemeno je v těchto případech na straně žadatele, který má ke své žádosti o povolení přechodného pobytu rodinného příslušníka občana EU přiložit mj. doklad potvrzující, že je rodinným příslušníkem občana EU. S ohledem na nedostatek formálních dokumentů, ze kterých by existence požadovaného vztahu jednoznačně vyplývala, je nutné shromáždit co nejvíce jiných dokladů.

Mnoho z nich pak souvisí s požadavkem na sdílení společné domácnosti, neboť právě z této skutečnosti je za splnění dalších podmínek možné usuzovat, že se jedná o vztah trvalý. Konkrétně se tak může jednat např. o nájemní či podnájemní smlouvu, evidenční list, ze kterého bude vyplývat společné soužití a jeho délka, nebo o doklady o úhradě nákladů spojených s vedením společné domácnosti. Žadatel rovněž může předložit doklady, ze kterých bude vyplývat jeho soužití s občanem EU ve společné domácnosti na území jiného státu EU.

Vedle toho je vhodné předložit rovněž fotografie např. ze společných rodinných oslav, svátků nebo dovolených. Často jsou rovněž žadateli shromažďována čestná prohlášení různých osob, ať už se jedná o další rodinné příslušníky, přátele nebo i sousedy

[13] Zde zůstala podmínka společného pobytu s občanem EU zachována.
[14] § 690 občanského zákoníku

z domu. K tomu je nutné uvést, že čestná prohlášení nejsou sama o sobě dostatečným důkazem o skutečnostech v nich uváděných. V neposlední řadě lze pro podporu žadatelových tvrzení doložit i doklady např. ze společně strávených dovolených (např. letenky nebo rezervace ubytování) nebo návštěv různých kulturních akcí (např. divadel, koncertů apod.). Tyto různé „podpůrné“ doklady je nicméně nutné doložit v kombinaci s dalšími dokumenty, neboť je zřejmé, že např. letenky nebo i společné fotografie samy o sobě jako důkaz trvalého partnerského vztahu a sdílení společné domácnosti postačovat nebudou.

Je nepochybné, že prokázání existence trvalého partnerského vztahu a spolužití ve společné domácnosti s občanem EU má pro žadatele zásadní význam, nejenom co se týče jeho oprávnění v ČR pobývat, ale rovněž i jeho oprávnění zde pracovat.

1.3. Občané třetích zemí

K občanům ze třetích zemí je důležité uvést především to, že označení „občané třetích zemí“ se používá pro státní příslušníky zemí, které nejsou členy EU, EHP nebo občany Švýcarska, ovšem pouze v těch případech, pokud konkrétní osoby nelze zařadit do skupiny rodinných příslušníků občana EU. Jestliže tak např. nastane situace, kdy občan Ukrajiny je zároveň manželem občana EU, vztahují se na něj pravidla pro rodinné příslušníky občana EU a nikoliv obecná pravidla pro cizince.

Kategorie rodinných příslušníků občana EU je speciální, zvýhodněnou skupinou a není proto důvod, aby osoba, která splní všechny zákonné podmínky pro to, aby do ní mohla být zařazena, této skutečnosti nevyužila. V návaznosti na to je zřejmé, že státní příslušnost žadatele není sama o sobě vždy rozhodujícím faktorem pro to, aby mohlo být určeno, jaké je jeho postavení na trhu práce a jaký zvolit postup při jeho zaměstnávání. U každého státního příslušníka nečlenské země EU, EHP nebo Švýcarska je proto nutné nejprve zjišťovat, zda se na něj nevztahují příslušná ustanovení o rodinných příslušnících občana EU. Pokud tomu tak není, je třeba věnovat pozornost dalším speciálním režimům, v rámci kterých může být žadatelovo postavení na trhu práce rovněž zvýhodněno nebo modifikováno. Zde se jedná především o tzv. volný vstup na trh práce (více viz kapitola 5 Volný vstup na trh práce) nebo požadavek na vydání povolení k zaměstnání (více viz kapitola 6 Povolení k zaměstnání).

1.4. Zaměstnávání

Při vymezení toho, co všechno je zahrnuto v pojmu „zaměstnávání“ tak, jak je použit v názvu této práce, je nutné vycházet především ze zákona o zaměstnanosti, kde je v § 89 odst. 1 stanoveno, že: *„Cizinec může být přijat do zaměstnání a zaměstnán, je-li držitelem platné zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modré karty, pokud zákon nestanoví jinak.“* Zákon pak „stanoví jinak“ mj. u cizinců, kteří jsou držiteli platného povolení k zaměstnání vydaného krajskou pobočkou Úřadu práce a platného pobytového oprávnění, neboť i oni mohou být přijati do zaměstnání a být zaměstnáváni.[15] Další výjimkou stanovenou zákonem je volný vstup na trh práce pro určité skupiny cizinců (více viz kapitola 5 Volný vstup na trh práce).

„Zaměstnávání“ tak pokrývá všechny činnosti, pro které cizinci potřebují některé z výše uvedených povolení. Do tohoto vymezení pak nespadá podnikatelská činnost, neboť tito cizinci mají usilovat o získání pobytového oprávnění za jiným účelem. Samostatnou kapitolu představují cizinci, kteří jsou společníky, statutárními orgány, členy statutárních či jiných orgánů obchodní společnosti nebo družstva a zároveň pro tuto korporaci plní úkoly, které vyplývají z předmětu její činnosti. Ačkoli byla tato problematika v minulosti podrobena řadě diskuzí, je výslovně stanoveno, že i tato činnost je považována zákonem o zaměstnanosti[16] i zákonem o pobytu cizinců[17] za zaměstnání (více viz kapitola 6.5 Společník, statutární orgán, člen statutárního či jiného orgánu obchodní korporace).

Primárně se ovšem v souvislosti se „zaměstnáváním“, resp. „zaměstnáním“ jedná o výkon závislé činnosti[18]. Ta může být na území ČR vykonávána zaměstnancem pro tuzemského zaměstnavatele v rámci pracovněprávního vztahu s tímto zaměstnavatelem (tedy např. na základě pracovní smlouvy) i na základě smlouvy, kterou s českou právnickou nebo fyzickou osobou uzavřel jeho zahraniční zaměstnavatel, tzn. v rámci vyslání zaměstnance k výkonu práce na území ČR[19] (více viz kapitola 6.4 Vyslaný zaměstnanec).

1.4.1. Agenturní zaměstnávání

Další formou výkonu závislé činnosti občanem EU, jeho rodinným příslušníkem nebo cizincem na území ČR je tzv. agenturní zaměstnávání. Agenturní zaměstnávání

[15] § 89 odst. 2 zákona o zaměstnanosti
[16] § 89 odst. 3 zákona o zaměstnanosti
[17] § 178b odst. 1 zákona o pobytu cizinců
[18] § 2 zákoníku práce
[19] § 96 odst. 1 zákona o zaměstnanosti

zahrnuje případy, kdy zaměstnavatel (agentura práce) na základě povolení dočasně přidělí svého zaměstnance k jinému zaměstnavateli (uživateli).[20] Po dobu dočasného přidělení zaměstnance je to pak právě uživatel, kdo zaměstnanci ukládá pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny. Uživatel rovněž pro zaměstnance vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci.[21]

Dne 29.07.2017 nabyla účinnosti novela zákona o zaměstnanosti, kterou byl mj. zrušen zákaz stanovený agenturám práce, a to zákaz dočasného přidělování zaměstnanců, kterým byla vydána zaměstnanecká karta, modrá karta nebo kterým bylo vydáno povolení k zaměstnání. Agentury práce tak nyní mohou za účelem dočasného přidělení k jinému zaměstnavateli zaměstnávat i cizince, občany třetích zemí, a to za podmínek stanovených zákonem. Zachováno ovšem zůstalo omezení týkající se druhu prací, pro které mohou být zaměstnanci agenturami práce dočasně přidělováni. Toto omezení je vymezeno nařízením vlády č. 64/2009 Sb. ze dne 5. března 2009, o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „nařízení vlády č. 64/2009 Sb.). Cizinci tak nemohou být dočasně přiděleni pro práci v podzemí hlubinných dolů nebo pro takové druhy prací, k jejichž výkonu postačuje nižší stupeň vzdělání než střední vzdělání s maturitní zkouškou, s výjimkou vyjmenovaných druhů prací. Jednotlivé druhy prací, na které se výše popsané omezení nevztahuje, jsou pak uvedeny v příloze k nařízení vlády č. 64/2009 Sb., a to včetně klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO). Jedná se o následující druhy prací:

524 Ostatní pracovníci v oblasti prodeje

721 Slévači, svářeči a příbuzní pracovníci

722 Kováři, nástrojaři a příbuzní pracovníci

723 Mechanici a opraváři strojů a zařízení (kromě elektrických)

741 Montéři, mechanici a opraváři elektrických zařízení

751 Výrobci a zpracovatelé potravin a příbuzní pracovníci

753 Výrobci oděvů, výrobků z kůží a kožešin a pracovníci v příbuzných oborech

812 Obsluha zařízení na zpracování a povrchovou úpravu kovů a jiných materiálů

814 Obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z pryže, plastu a papíru

[20] § 307a zákoníku práce
[21] § 309 odst. 1 zákoníku práce

815 Obsluha strojů na výrobu a úpravu textilních, kožených a kožešinových výrobků

816 Obsluha strojů na výrobu potravin a příbuzných výrobků

818 Ostatní obsluha stacionárních strojů a zařízení

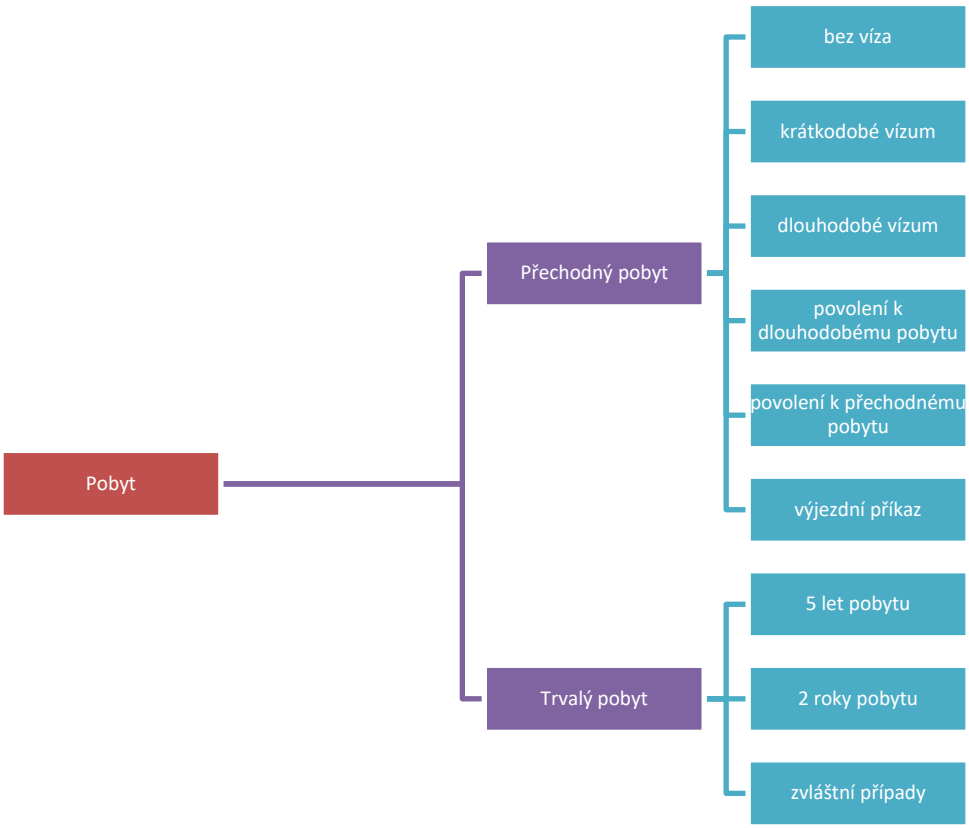
821 Montážní dělníci výrobků a zařízení

833 Řidiči nákladních automobilů, autobusů a tramvají

834 Obsluha pojízdných zařízení

2. Pobyt občanů EU, jejich rodinných příslušníků a cizinců na území ČR

Občané EU, jejich rodinní příslušníci i cizinci mohou na území ČR pobývat v různých režimech. Základními režimy pobytu pro všechny tyto skupiny jsou pobyt přechodný a pobyt trvalý (viz graf č. 1). Shodně jako v případě zaměstnávání, jak již bylo naznačeno výše, mají i ohledně pobytu obecně nejvýhodnější postavení občané EU.



Graf č. 1[22]

Graf č. 1 znázorňuje obecné rozdělení pobytových režimů na pobyt přechodný a pobyt trvalý a rovněž podkategorie těchto jednotlivých režimů. V grafu nejsou pobyty rozděleny pro jednotlivé skupiny osob, které nejsou občany ČR. Ne všechny podkategorie se tak vztahují na každou takovou osobu. Tedy např. povolení k dlouhodobému pobytu je určeno pro občany třetích zemí, o povolení k přechodnému pobytu zase usilují rodinní příslušníci občanů EU. Účelem grafu č. 1 je zpřehlednění jednotlivých pobytových

[22] § 17 zákona o pobytu cizinců

oprávnění, resp. pobytových režimů na území ČR. O konkrétních možnostech jednotlivých skupin osob, tzn. občanů EU, jejich rodinných příslušníků a občanů třetích zemí, ve vztahu k jejich pobytu na území ČR, bude pojednáno dále v této práci.

2.1. Přechodný pobyt občanů EU

Občané EU nejsou při svém vstupu a pobytu na území ČR v podstatě omezeni. Nemusí tak disponovat žádným pobytovým oprávněním. Občanům EU postačuje pouze jejich cestovní doklad, kterým je pro cesty do ČR i doklad totožnosti. Občané EU jsou oprávněni na území ČR pobývat bez víza. Právo na volný pohyb v rámci EU je pro občany EU (i jejich rodinné příslušníky) zakotveno Směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států (dále jen „směrnice 2004/38/ES“).

Přesto by bylo chybou domnívat se, že občané EU jsou při svém pobytu zbaveni jakýchkoli povinností. I na ně se za určitých podmínek vztahuje ohlašovací povinnost v souvislosti s místem jejich pobytu na území ČR. Pokud má být tedy předpokládaný pobyt občana EU na území ČR delší než 30.dnů, je i tento, jestliže tuto povinnost nesplní u ubytovatele, povinen ohlásit na policii do 30 dnů od vstupu na území ČR místo svého pobytu na území.[23] Pro úplnost je vhodné uvést, že za ubytovatele je považován ten, kdo poskytuje ubytování za úhradu nebo alespoň šesti cizincům. To neplatí, pokud jsou ubytovatel a ubytovaní osobami blízkými.[24]

Při dlouhodobějším pobytu občana EU na území ČR se mohou vyskytnout situace, kdy občan EU bude tuto skutečnost potřebovat doložit.[25] Pro tyto případy, jestliže délka pobytu občana EU na území ČR přesáhne 3 měsíce a nejedná se tak pouze o pobyt krátkodobý, může občan EU požádat o vydání potvrzení o přechodném pobytu. Toto potvrzení o přechodném pobytu přitom není podmínkou pro samotný pobyt občana EU, když tento má pouze možnost, nikoli povinnost o něj zažádat. I u pobytu, který je delší než tři měsíce, občana EU platí, že tento může na území ČR pobývat v podstatě bez omezení.

Potvrzení o přechodném pobytu je tedy vydáváno na žádost občana EU, a to ve většině případů MV ČR. Výjimku tvoří občané EU – členové personálu zastupitelského

[23] § 93 odst. 2 zákona o pobytu cizinců
[24] § 99 odst. 1 zákona o pobytu cizinců
[25] Např. při převodu vozidla

úřadu cizího státu nebo mezinárodní vládní organizace akreditované v ČR, kterým potvrzení o přechodném pobytu na území ČR vydává MZV ČR.[26] Podmínkou pro vydání potvrzení o přechodném pobytu je rovněž to, že občan EU, který o vydání takového potvrzení žádá, neohrozil bezpečnost státu nebo závažným způsobem nenarušil veřejný pořádek.[27]

K podání žádosti je určen formulář, který je dostupný na internetových stránkách MV ČR.[28] Stejný formulář je pak rovněž určen pro podání žádosti o trvalý pobyt, povolení k přechodnému pobytu a prodloužení doby platnosti průkazu o povolení k pobytu – vydání náhradního průkazu o povolení k pobytu na území ČR občany EU, resp. jejich rodinnými příslušníky.[29] K žádosti je občan EU dále povinen předložit cestovní doklad, fotografii, doklad o zajištění ubytování na území a (pokud není účelem pobytu zaměstnání, podnikání nebo jiná výdělečná činnost) rovněž doklad o zdravotním pojištění. Naopak pokud je účelem pobytu právě zaměstnání, podnikání nebo jiná výdělečná činnost, anebo navíc studium, je nutné k žádosti o potvrzení o přechodném pobytu přiložit rovněž doklad potvrzující účel pobytu (podrobněji k jednotlivým dokladům viz kapitola 4.2 Žádost o vydání zaměstnanecké karty).[30] Spolu s vydáním potvrzení o přechodném pobytu je občanu EU Ministerstvem vnitra ČR rovněž přiděleno rodné číslo.

Pro úplnost je vhodné uvést, že ne vždy musí být potvrzení o přechodném pobytu na žádost cizince vydáno, a rovněž to, že v některých případech může být přechodný pobyt zrušen. K zamítnutí žádosti příslušným ministerstvem dochází tehdy, když:

a) se stal žadatel neodůvodnitelnou zátěží systému dávek pro osoby se zdravotním postižením nebo systému pomoci v hmotné nouzi ČR;
b) existuje důvodné nebezpečí, že by žadatel mohl ohrozit bezpečnost státu nebo závažným způsobem narušit veřejný pořádek;

[26] § 87c zákona o pobytu cizinců
[27] § 87a odst. 1 písm. b) zákona o pobytu cizinců
[28] Dostupný zde https://www.mvcr.cz/clanek/formulare-zadosti.aspx?q=Y2hudW09Ng%3d%3d
[29] Žádost o vydání potvrzení o přechodném pobytu podávají občané EU, žádost o povolení k přechodnému pobytu podávají rodinné příslušníci občanů EU
[30] § 87a odst. 2 zákona o pobytu cizinců

c) je žadatel evidován v evidenci nežádoucích osob[31] a trvá důvodné nebezpečí, že by tento mohl při svém pobytu na území ohrozit bezpečnost státu nebo závažným způsobem narušit veřejný pořádek.[32]

Přechodný pobyt občana EU pak může být zrušen v případech vyjmenovaných zákonem o pobytu cizinců, a to pouze za předpokladu, že toto rozhodnutí o zrušení přechodného pobytu nebude nepřiměřené z hlediska jeho zásahu do soukromého nebo rodinného života občana EU.[33]

2.2. Přechodný pobyt rodinných příslušníků občanů EU

Směrnicí 2004/38/ES, jak již bylo uvedeno výše v kapitole 2.1 Přechodný pobyt občanů EU, je volný pohyb v rámci EU garantován nejen občanům EU, ale i jejich rodinným příslušníkům. Přes některé společné rysy se ovšem podmínky pobytu těchto dvou skupin liší.

Shodným bodem je povinnost ohlásit příslušnému odboru cizinecké policie místo pobytu na území. Pro rodinné příslušníky občana EU jsou stanoveny lhůty dvě, a to v návaznosti na konkrétní situaci osoby buď 3 pracovní dny, nebo 30 dnů. Pokud občan EU, o jehož rodinného příslušníka se jedná, nepobývá na území ČR, musí rodinný příslušník občana EU ohlašovací povinnost splnit do 3 pracovních dnů ode dne vstupu na území. To neplatí, pokud občan EU pobývá na území ČR a předpokládaný pobyt jeho rodinného příslušníka má být delší než 30 dnů.[34] V tomto případě může rodinný příslušník občana EU svoji ohlašovací povinnost splnit ve stejné lhůtě jako občan EU, tedy 30 dnů. Pro případy, kdy občan EU na území ČR pobývá a pobyt jeho rodinného příslušníka je kratší než 30 dnů, ohlašovací povinnost stanovena není. Pro úplnost je vhodné uvést, že tato povinnost se rovněž nevztahuje na rodinné příslušníky občana EU, kteří ji splnili u ubytovatele.[35] Samozřejmostí je následné ohlašování případných změn některých údajů, jako např. příjmení nebo osobního stavu.

Během prvních 3 měsíců pobytu na území ČR, ať už je nakonec pobyt kratší nebo delší než tyto 3 měsíce, lze rodinné příslušníky občana EU, kteří jsou občany třetích zemí, rozdělit do dvou základních skupin, a to podle toho, zda se na ně vztahuje vízová

[31] V § 154 odst. 1 zákona o pobytu cizinců je nežádoucí osoba definována jako: *„(…) cizinec, jemuž nelze umožnit vstup na území z důvodu, že by tento cizinec při svém pobytu na území mohl ohrozit bezpečnost státu, závažným způsobem narušit veřejný pořádek, ohrozit veřejné zdraví nebo ochranu práv a svobod druhých nebo obdobný zájem chráněný na základě závazku vyplývajícího z mezinárodní smlouvy.“*
[32] § 87d odst. 1 zákona o pobytu cizinců
[33] § 87d odst. 2 zákona o pobytu cizinců
[34] Další výjimky jsou stanoveny v § 93 odst. 1 zákona o pobytu cizinců
[35] § 99 odst. 1 zákona o pobytu cizinců

povinnost či nikoli. Rodinní příslušníci bez vízové povinnosti mohou na území pobývat bez víza, a to až 90 dnů v jakémkoli 180denním období a pro vstup na území a tuto dobu jim postačí platný cestovní doklad.[36]

Rodinní příslušníci, občané třetích zemí, kteří obecně podléhají vízové povinnosti, mohou za splnění určitých podmínek rovněž pobývat na území ČR po dobu až 3 měsíce bez víza. Jedná se o situace, kdy je rodinný příslušník držitelem pobytové karty rodinného příslušníka občana EU nebo průkazu trvalého pobytu na území jiného členského státu EU,[37] nebo jestliže krátkodobé vízum rodinného příslušníka pozbylo platnost a zároveň na území ČR pobývá společně s občanem EU.[38]

Pokud na rodinného příslušníka nelze aplikovat některou z těchto výjimek (a tento tak podléhá vízové povinnosti), musí pro svůj pobyt, v délce do 3 měsíců, disponovat platným krátkodobým vízem. Zde se ovšem projevuje zvýhodněné postavení občanů třetích zemí, kteří jsou rodinnými příslušníky občana EU, neboť jsou jim víza vydávána bezplatně a zrychleným postupem v co nejkratší lhůtě.[39] V ČR je tak zákonem o pobytu cizinců stanovena zastupitelskému úřadu lhůta k rozhodnutí o podané žádosti o udělení krátkodobého víza rodinnému příslušníku občana EU, a to 14 dnů ode dne podání žádosti, přičemž tato lhůta může být za určitých okolností prodloužena.[40]

Pokud má být pobyt rodinného příslušníka, který občana EU na území doprovází nebo následuje, na území ČR delší než 3 měsíce, je tento povinen požádat o povolení k přechodnému pobytu. To se vztahuje na všechny rodinné příslušníky bez ohledu na to, zda podléhají vízové povinnosti či nikoli.

Žádost o vydání povolení k přechodnému pobytu musí být podána do 3 měsíců od vstupu na území, případně ode dne uplynutí platnosti předchozího pobytového oprávnění, nebo od chvíle, kdy se osoba stala rodinným příslušníkem občana EU.[41] K podání žádosti je určen stejný formulář jako pro žádost o potvrzení o přechodném pobytu občana EU, o povolení k trvalému pobytu a o prodloužení doby platnosti průkazu o povolení k pobytu – vydání náhradního průkazu o povolení k pobytu.[42]

---

[36] Seznam států, jejichž občané nepodléhají vízové povinnosti dostupný zde https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/kratkodobe_vizum/seznam_statu_jejichz_obcane_nepodlehaji/index.html

[37] § 18 písm. d) bod 7. zákona o pobytu cizinců

[38] § 18 písm. e) zákona o pobytu cizinců

[39] čl. 5 odst. 2 směrnice 2004/38/ES; DANĚK, Matěj, VYŠKOVSKÁ, Magdaléna, FOJTÍKOVÁ, Jaroslava. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. 1. vydání. ANAG. 2018, ISBN 978-80-7554-148-2, s. 42

[40] § 169t odst. 1

[41] § 87b odst. 2 zákona o pobytu cizinců

[42] Dostupný zde https://www.mvcr.cz/clanek/formulare-zadosti.aspx?q=Y2hudW09Ng%3d%3d

Jako přílohy žádosti jsou vyžadovány:

a) 2 fotografie;
b) doklad o zdravotním pojištění (nemusí být přiložen, pokud je účelem pobytu zaměstnání, podnikání nebo jiná výdělečná činnost, více viz kapitola 4 Zaměstnanecká karta);
c) doklad o zajištění ubytování na území ČR;
d) doklad o pobytu občana EU (tento se nevyžaduje, pokud je občan EU zároveň občanem ČR, který je zde přihlášen k trvalému pobytu, nebo pokud občanu EU, který není zároveň občanem ČR, bylo vydáno potvrzení o přechodném pobytu nebo povolení k trvalému pobytu);
e) doklad potvrzující, že žadatel je rodinným příslušníkem občana EU[43] (tímto dokladem prokazujícím, že žadatel je rodinným příslušníkem občana EU může být např. oddací nebo rodný list. O prokazování trvalého partnerského vztahu, který není manželstvím nebo registrovaným partnerstvím a společné domácnosti s občanem EU, je pojednáno v kapitole 1.2 Občané EU).

Vedle toho je samozřejmě žadatel povinen předložit cestovní doklad. Pro úplnost je nutné uvést, že doklady mají být předkládány v originále nebo jejich ověřené kopie, a to v českém jazyce nebo s úředně ověřeným překladem (k požadovaným přílohám více viz kapitola 4.2 Žádost o vydání zaměstnanecké karty).

Žádost se podává na pracovišti Ministerstva vnitra ČR a lhůta pro vyřízení je 60 dnů od zahájení řízení.[44] V praxi ovšem tato lhůta bývá dodržována pouze ojediněle. Standardem je naopak několikanásobně delší doba, než je o podané žádosti rozhodnuto, a to samozřejmě nejprve nepravomocně, když je proti rozhodnutí možné se odvolat ke Komisi pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců (dále jen „Komise“). Zákonem o pobytu cizinců je rovněž stanovena lhůta pro rozhodnutí o podaném odvolání, a to 60 dnů ode dne, kdy Ministerstvo vnitra ČR předá Komisi spis nebo jeho část.[45] Ani tato lhůta však nebývá vždy dodržována.

Z výše uvedeného je zřejmé, že samotný proces vydání povolení k přechodnému pobytu rodinného příslušníka může trvat několik měsíců, přičemž i kdyby byly pouze využity (tedy nikoli přesaženy) maximální lhůty stanovené zákonem, jednalo by se o

[43] § 87b odst. 3 zákona o pobytu cizinců
[44] § 169t odst. 6 písm. f) zákona o pobytu cizinců
[45] § 169t odst. 12 zákona o pobytu cizinců

měsíce čtyři. V praxi se tak běžně stává, že doba rozhodování o žádosti o udělení povolení k přechodnému pobytu dalece přesáhne dobu, po kterou rodinný příslušník na území ČR pobýval před podáním žádosti. To platí především v případech, kdy je rodinný příslušník povinen žádost podat do 3 měsíců ode dne vstupu na území. Otázkou, která se v této souvislosti nabízí je pak to, jaké je právní postavení rodinného příslušníka v době, kdy na území ČR čeká na rozhodnutí o jím podané žádosti. Rodinní příslušníci totiž na vydání rozhodnutí čekají i po uplynutí 3 měsíců, kdy jsou na území oprávněni pobývat ať už bez víza nebo jako držitelé krátkodobého víza.

Řešení popsané situace je však pro rodinné příslušníky, kteří jsou občany třetích zemí, velice příznivé. Opět se zde projevuje jejich výhodnější postavení, které vyplývá z existujícího vztahu k občanu EU. Pobyt rodinných příslušníků, kteří na území ČR pobývají společně s občanem EU, je totiž až do pravomocného rozhodnutí o žádosti o vydání povolení k přechodnému pobytu považován právě za pobyt přechodný.[46] Uplatní se zde tzv. fikce uděleného přechodného pobytu a rodinný příslušník je tak oprávněn na území ČR v době, kdy čeká na pravomocné rozhodnutí o své žádosti, nejen pobývat, ale i pracovat. Je na něj totiž nahlíženo tak, jako by mu byl přechodný pobyt již udělen. Rodinný příslušník tedy není po dobu rozhodování správních orgánů, která bývá skutečně velmi dlouhá, paralyzován, ale může na území ČR dále rozvíjet a upevňovat vztah s občanem EU a rovněž bez obav fungovat na trhu práce. Při zaměstnávání rodinného příslušníka pak platí stejná pravidla jako pro občana EU.

Určitou komplikaci spojenou s fikcí pobytu by teoreticky mohlo představovat prokazování její existence, neboť rodinný příslušník při podání žádosti neobdrží žádný průkaz či kartu, ze kterých by bylo zřejmé, že je oprávněn na území pobývat a rovněž pracovat. Může sice disponovat potvrzením o podání žádosti, v tomto ovšem není zohledněno to, zda již o podané žádosti bylo pravomocně rozhodnuto. Toto může být problematické především ve vztahu k zaměstnavateli rodinného příslušníka, neboť režimy zaměstnávání rodinného příslušníka a občana třetí země, který není rodinným příslušníkem občana EU, jsou výrazně odlišné (zde by do režimu občana třetí země žadatel spadal tehdy, pokud by jeho žádosti o povolení k přechodnému pobytu nebylo vyhověno). Rovněž v případech, kdy chce rodinný příslušník v době čekání na rozhodnutí o své žádosti z ČR dočasně vycestovat (např. na dovolenou), potřebuje formální potvrzení o oprávněnosti pobytu na území, a to takové, které bude použitelné i v zahraničí.

[46] § 87y zákona o pobytu cizinců, včetně výjimek

Pro popsané situace zákon nabízí jednoduché řešení v podobě vízového štítku vyznačeného do cestovního dokladu. Jedná se o tzv. „překlenovací štítek“[47], který je osvědčením o podání žádosti a který je vyznačován ve formě víza k pobytu nad 90 dnů s omezenou dobou platnosti.[48] Jeho platnost přitom končí spolu s fikcí pobytu, např. pravomocným rozhodnutím o žádosti rodinného příslušníka o udělení povolení k přechodnému pobytu. „Překlenovací štítek“ prokazuje legálnost pobytu rodinného příslušníka na území a zároveň ho opravňuje k cestování ze schengenského prostoru a zpět.

V návaznosti na výše uvedené lze rodinným příslušníkům doporučit, aby maximálně využili výhod, které jim jsou přiznány již samotným podáním žádosti o povolení k přechodnému pobytu. Zákon o pobytu cizinců nepenalizuje rodinné příslušníky za to, že nejsou dodržovány lhůty pro rozhodování o podaných žádostech, a proto není důvod, aby rodinní příslušníci několik měsíců pouze pasivně vyčkávali na vydání rozhodnutí. Ačkoli existence fikce pobytu představuje nezpochybnitelnou výhodu a značné usnadnění situace rodinných příslušníků, je zřejmé, že výrazné překračování lhůt pro rozhodnutí o podaných žádostech má samozřejmě i přesto negativní vliv na žadatele i jejich rodiny. Tito totiž takto žijí v dlouhodobé nejistotě ohledně podoby konečného rozhodnutí o své žádosti. Je zřejmé, že i proces posuzování žádostí není zcela jednoduchý, nicméně jeho zrychlení by mohlo přinést benefity všem zúčastněným.

Na závěr je k povolení k přechodnému pobytu nutné uvést, že v případě vyhovění žádosti je žadateli vydána pobytová karta rodinného příslušníka občana EU, a to na dobu předpokládaného pobytu občana EU, nejdéle však na 5 let. Rovněž je v těchto případech rodinnému příslušníkovi Ministerstvem vnitra ČR přiděleno rodné číslo.

2.3. Trvalý pobyt občanů EU a jejich rodinných příslušníků

Povolení k trvalému pobytu je občanům EU i jejich rodinným příslušníkům vydáváno Ministerstvem vnitra ČR na jejich žádost. Nejčastěji jsou žádosti o vydání povolení k trvalému pobytu podávány při dosažení určité doby nepřetržitého přechodného pobytu na území, a to dle konkrétní situace žadatele činí tato doba 5 let nebo za splnění dalších podmínek 2 roky. Obecná doba pro podání žádosti o trvalý pobyt je 5 let, shodně pro občana EU i rodinného příslušníka. Zvýhodněná doba 2 let je podmíněna

[47] „Překlenovací štítek“ je ovšem vyznačován i v dalších případech, např. při fikci předchozího pobytu, vždy ale slouží jako osvědčení o podané žádosti a legálnosti pobytu na území ČR http://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-dlouhodoby-pobyt.aspx?q=Y2hudW09MTQ%3d

[48] Toto omezení je stanoveno podle předpokládané délky řízení o žádosti.

tím, že žadatel je nejméně 1 rok rodinným příslušníkem občana EU (i když sám žadatel je občanem EU), a to:

a) občana ČR, který je na území ČR přihlášen k trvalému pobytu; nebo
b) občana jiného státu EU, pokud tomuto občanu EU bylo vydáno povolení k trvalému pobytu na území ČR.[49]

Vedle toho existují různé zvláštní případy, kdy je rovněž možné povolení k trvalému pobytu vydat. Tyto jsou rovněž vyjmenovány v zákoně o pobytu cizinců, včetně podmínek pro jejich užití[50] a jedná se např. o situace, kdy občan EU skončil zaměstnání, podnikání nebo jinou výdělečnou činnost z důvodu vzniku invalidity třetího stupně a pobývá na území nepřetržitě po dobu nejméně 2 let[51], nebo situace, kdy je rodinný příslušník občana EU osobou pozůstalou po státním občanu ČR, který byl na území přihlášen k trvalému pobytu.[52]

Žádost o vydání povolení k trvalému pobytu se podává na pracovišti Ministerstva vnitra ČR na příslušném formuláři.[53] K formuláři je nutné přiložit 2 fotografie, doklad o zajištění ubytování (podrobněji k jednotlivým dokladům viz kapitola 4.2 Žádost o vydání zaměstnanecké karty), doklad prokazující splnění podmínky 5 nebo 2 let nepřetržitého pobytu. V případě, že je žádost podávána již po 2 letech pobytu, je nezbytné prokázat rovněž skutečnost, že je žadatel rodinným příslušníkem občana EU. V každém případě je žadatel povinen doložit svůj cestovní doklad. I zde platí, že dokumenty mají být předkládány v originále nebo ověřené kopii, a to v originálním znění. Pokud toto není v českém jazyce, je nutné nechat vyhotovit i úřední překlad.

Lhůta pro vyřízení žádosti je 60 dnů ode dne podání žádosti.[54] V případě kladného rozhodnutí se nevydává jeho písemné vyhotovení, ale žadateli je rovnou udělen průkaz o povolení k trvalému pobytu, a to spolu s potvrzením o povoleném pobytu na území.[55] Doba platnosti průkazu o povolení k trvalému pobytu je 10 let, přičemž jeho platnost lze opět o 10 let prodloužit, a to opakovaně.[56]

2.4. Přechodný pobyt cizinců – občanů třetích zemí

[49] § 87h odst. 1 písm. b) zákona o pobytu cizinců
[50] § 87g (občané EU) a § 87h (rodinní příslušníci) zákona o pobytu cizinců
[51] § 87g odst. 1 písm. d) zákona o pobytu cizinců
[52] § 87h odst. 1 písm. c) zákona o pobytu cizinců
[53] Dostupný z https://www.mvcr.cz/migrace/docDetail.aspx?docid=21659966&docType=ART&chnum=7
[54] § 169t odst. 6 písm. g) bod 3 zákona o pobytu cizinců
[55] § 87j odst. 1 zákona o pobytu cizinců
[56] § 87r odst. 3 zákona o pobytu cizinců

Přechodný pobyt cizinců, občanů třetích zemí, kteří nejsou rodinnými příslušníky občana EU, v sobě zahrnuje řadu alternativ, a to především s ohledem na délku pobytu a jeho účel. I zde platí, že přechodně může cizinec pobývat na území ČR ve vyjmenovaných případech:[57]

a) bez víza;
b) na základě krátkodobého víza;
c) na základě dlouhodobého víza;
d) na základě povolení k dlouhodobému pobytu;
e) na základě výjezdního příkazu.

Účel pobytu je v případě cizinců zcela zásadním institutem, který spolu s délkou pobytu určuje konkrétní podobu a obsah pobytového oprávnění. Od účelu pobytu se pak rovněž odvíjí i dokumenty, které mají cizinci povinnost k příslušné žádosti doložit. Jedním z nejčastějších účelů pobytu, pro který cizinci do ČR přijíždějí, je samozřejmě zaměstnání, případně jiná výdělečná činnost. Dalšími rozšířenými účely pobytu jsou např. studium nebo sloučení rodiny. Vzhledem k tématu této práce bude pozornost nadále zaměřena na ty pobyty, resp. pobytová oprávnění, která souvisejí právě se zaměstnáváním cizinců.

K jednotlivým formám přechodného pobytu cizince, jak byly vyjmenovány výše, tak lze uvést následující. Předně je vhodné upozornit na to, že v rámci bezvízového styku není cizinec oprávněn vykonávat jakoukoli výdělečnou činnost. Platí sice, že občané některých států (např. Spojených států amerických, Brazílie nebo Japonska)[58] nemusejí ve státech schengenského prostoru disponovat vízem, nicméně toto osvobození od vízové povinnosti se vztahuje pouze na jejich pobyt, nikoli na jejich oprávnění na území pracovat. Pokud chtějí cizinci v rámci svého krátkodobého pobytu, tzn. pobytu do 90 dnů, v ČR vykonávat výdělečnou činnost, musí být držiteli krátkodobého víza za tímto účelem. To platí stejně pro cizince, kteří obecně vízové povinnosti nepodléhají, tak pro cizince, kteří jsou povinni i pro krátkodobý pobyt v ČR vízem disponovat. Speciálním případem krátkodobého víza za účelem zaměstnání je krátkodobé vízum za účelem sezónního zaměstnání (více viz kapitola 6.6.1 Krátkodobá víza za účelem sezónního zaměstnání, kde jsou krátkodobá víza, včetně podávání žádostí o ně popsána podrobněji).

[57] § 17 zákona o pobytu cizinců
[58] Seznam států, jejichž občané nepodléhají vízové povinnosti dostupný zde https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/kratkodobe_vizum/seznam_statu_jejichz_obcane_nepodlehaji/index.html

Víza k pobytu nad 90 dnů, tedy dlouhodobá víza, za účelem zaměstnání v obecné formě byla nahrazena zaměstnaneckými kartami. Později byla zavedena rovněž speciální dlouhodobá víza za účelem sezónního zaměstnání. O obou těchto institutech podrobněji pojednáno v příslušných kapitolách této práce (viz kapitola 4 Zaměstnanecká karta a kapitola 6.6.2 Dlouhodobá víza za účelem sezónního zaměstnání).

Zaměstnanecká karta nahradila rovněž dlouhodobý pobyt za účelem zaměstnání a zelenou kartu. Zachována zůstala modrá karta jako speciální typ dlouhodobého pobytu za účelem zaměstnávání, kde je vyžadována vysoká kvalifikace (více viz kapitola 7 Modrá karta).

Relativně novými typy pobytových oprávnění souvisejících se zaměstnáním cizince jsou pak karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance a karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance jiného členského státu EU (více viz kapitola 8 Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance).

Modrá karta i karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance, stejně jako zaměstnanecká karta, samy o sobě opravňují cizince v ČR pobývat i pracovat. Výkon práce ovšem musí být pouze na některé z předpokládaných pracovních pozic.

Samozřejmě i cizinci, občané třetích zemí, mají po vstupu na území ČR ohlašovací povinnost. Obecně, se stanovenými výjimkami, jsou cizinci povinni ohlásit místo svého pobytu na území do 3 pracovních dnů od vstupu na odboru cizinecké policie. Pro cizince jsou navíc dány přísnější podmínky týkající se samotného vstupu na území. Tyto jsou stanoveny v čl. 6 odst. 1 v Nařízení evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/399 ze dne 9. března 2016, kterým se stanoví kodex Unie o pravidlech upravujících přeshraniční pohyb osob (Schengenský hraniční kodex).

2.5. Trvalý pobyt cizinců – občanů třetích zemí

Shodně jako úprava přechodného pobytu cizinců, občanů třetích zemí, zahrnuje v sobě i trvalý pobyt těchto osob řadu variant. Nejobecnější možností, kdy lze o povolení k trvalému pobytu požádat, je po splnění podmínky 5 let nepřetržitého přechodného pobytu na území ČR. V určitých případech lze povolení k trvalému pobytu cizinci naopak vydat i bez splnění podmínky předchozího nepřetržitého pobytu. Jedná se např. o situace, kdy cizinec žádá o udělení trvalého pobytu z humanitárních důvodů, z jiných důvodů hodných zvláštního zřetele nebo který o vydání tohoto povolení žádá jako nezletilé dítě

cizince, jenž na území pobývá na základě povolení k trvalému pobytu, je-li důvodem žádosti společné soužití těchto cizinců na území.[59]

S ohledem na relativní obsáhlost problematiky trvalých pobytů cizinců ze třetích zemí na území ČR je v návaznosti na téma této práce pro podrobnější informace účelnější odkázat zejména na hlavu IV zákona o pobytu cizinců. Na co je naopak v souvislosti s trvalým pobytem a zaměstnáváním cizinců nezbytné poukázat, je zvýhodněné postavení cizinců s uděleným trvalým pobytem. K zaměstnání cizince s povoleným trvalým pobytem totiž není potřeba povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance ani modrá karta.[60] Tito cizinci tak představují jednu ze skupin, která má tzv. volný vstup na trh práce. Ve srovnání s občany EU a jejich rodinnými příslušníky, pro které tato skutečnost nepředstavuje v tomto ohledu zásadní změnu, je povolení trvalého pobytu pro cizince často velice významné i s ohledem na jejich fungování na trhu práce (více viz kapitola 5 Volný vstup na trh práce).

[59] § 66 odst. 1 zákona o pobytu cizinců
[60] § 98 písm. a) zákona o zaměstnanosti

3. Zaměstnávání občanů EU, jejich rodinných příslušníků a cizinců na území ČR

Zaměstnání, resp. výdělečná činnost obecně, představují jeden z nejčastějších důvodů, pro který osoby, které nejsou občany ČR, na jejím území pobývají. V případě zaměstnání, shodně jako u samotných pobytů, ve smyslu oprávnění k pobytu, jak byly popsány dříve v této práci, je zcela zásadní, do které z vymezených skupin konkrétní osoba spadá. Těmito skupinami jsou občané EU, jejich rodinní příslušníci a cizinci. Od této skutečnosti se pak odvíjí rozsah práv i povinností jednotlivých zájemců o zaměstnání na území ČR.

3.1. Zaměstnávání občanů EU a jejich rodinných příslušníků

Zákon o zaměstnanosti[61] přiznává občanům EU a jejich rodinným příslušníkům ve vztazích, které upravuje, stejné právní postavení jako občanům ČR. To znamená, že občané EU a jejich rodinní příslušnici nejsou při nástupu do zaměstnání ani jeho následném výkonu zatíženy žádnou další speciální povinností, především tedy povinností disponovat povolením k zaměstnání, ať už v jakékoli formě.

Přesto lze nalézt určitou odchylku při zaměstnávání občanů EU a jejich rodinných příslušníků od zaměstnávání občanů ČR. Povinnosti jsou v tomto případě ovšem ukládány nikoli zaměstnanci, ale zaměstnavateli, když tento má vést evidenci zaměstnaných občanů EU[62] a rovněž má informační povinnost[63] (více viz kapitola 3.6 Povinnosti zaměstnavatele v souvislosti s nástupem občanů EU, jejich rodinných příslušníků a cizinců do zaměstnání)).

3.2. Zaměstnávání cizinců

Základním rysem problematiky zaměstnávání cizinců v ČR je skutečnost, že po cizinci je vyžadováno, aby disponoval nejenom oprávněním na území ČR pobývat, ale i oprávněním zde pracovat. S povolením k pobytu není vždy automaticky spojeno oprávnění pracovat. Pokud tedy není možné na cizince aplikovat některou z výjimek, především tedy jestliže cizinec nemá volný vstup na trh práce (více viz kapitola 5 Volný vstup na trh práce), je nezbytné zajistit, aby byl cizince držitelem obou těchto povolení, případně aby disponoval takovým povolením, které v sobě ve své základní formě obě tato oprávnění zahrnuje (tzn. zaměstnaneckou kartou, modrou kartou, kartou vnitropodnikově

[61] § 3 odst. 2 zákona o zaměstnanosti
[62] § 102 zákona o zaměstnanosti
[63] § 87 a násl. zákona o zaměstnanosti

převedeného zaměstnance). I v případech, kdy cizinec v ČR pobývá legálně, se tak může dopustit výkonu nelegální práce.

Jak již bylo uvedeno výše, pokud chce být cizinec v ČR výdělečně činný, měl by mít primárně vydané pobytové oprávnění za tímto účelem. Pro úplnost je však nutné uvést, že v některých případech může být zaměstnání vykonáváno i cizincem, který je držitelem pobytového oprávnění za jiným účelem než zaměstnání. Jedná se např. o výdělečnou činnost cizince, který v ČR pobývá na základě dlouhodobého pobytu za účelem studia a zároveň má volný vstup na trh práce. V jiných případech dokonce cizinec musí disponovat jiným pobytovým oprávněním než zaměstnaneckou kartou, aby mohl určitou činnost, která ovšem spadá do definice zaměstnání dle zákona o pobytu cizinců[64] i zákona o zaměstnanosti,[65] vykonávat. Jedná se o cizince, který v postavení společníka, statutárního orgánu, člena statutárního či jiného orgánu obchodní společnosti nebo družstva, pro tuto obchodní společnost nebo družstvo plní úkoly vyplývající z jejich činnosti. Takovému cizinci nemůže být pro účely výkonu této činnosti vydána zaměstnanecká karta a tento je povinen disponovat jiným pobytovým oprávněním, resp. oprávněním za jiným účelem (podnikání), a rovněž povolením k zaměstnání (více viz kapitola 6.5 Společník, statutární orgán nebo člen statutárního nebo jiného orgánu obchodní korporace).

3.2.1. Dlouhodobý pobyt za účelem hledání zaměstnání

V souvislosti se zaměstnáváním cizinců je pro úplnost vhodné poukázat rovněž na dlouhodobý pobyt za účelem hledání zaměstnání (nebo zahájení podnikatelské činnosti), který se svým způsobem této problematiky rovněž dotýká.[66] Dlouhodobý pobyt za účelem hledání zaměstnání (nebo zahájení podnikatelské činnosti) je určen v podstatě pro dvě skupiny osob, který za tímto účelem hodlají na území pobývat, a to:

a) držitele povolení k dlouhodobému pobytu za účelem vědeckého výzkumu, kteří tento výzkum ukončili; a
b) držitele povolení k dlouhodobému pobytu za účelem studia, kteří ukončili studium v akreditovaných studijních programech na vysoké škole.

[64] § 178b odst. 1 zákona o pobytu cizinců
[65] § 89 odst.3 zákona o zaměstnanosti
[66] § 42 odst. 3 zákona o pobytu cizinců

Žádost o vydání povolení k dlouhodobému pobytu za účelem hledání zaměstnání se podává na území ČR na pracovišti MV ČR, a to na příslušném formuláři.[67] K žádosti je rovněž nutné předložit následující doklady:

a) platný cestovní doklad;
b) doklad o zajištění ubytování;
c) fotografii;
d) doklad prokazující zajištění prostředků k pobytu;[68]
e) potvrzení o dokončení výzkumné činnosti vydané výzkumnou organizací nebo doklad o úspěšném dokončení studia;
f) doklad o cestovním zdravotním pojištění.

Povolení k dlouhodobému pobytu za účelem hledání zaměstnání (nebo zahájení podnikatelské činnosti) je vydáváno s dobou platnosti na devět měsíců.[69]

3.3. Zaměstnávání uprchlíků

Především v posledních letech získala na aktuálnosti otázka tzv. uprchlíků a jejich fungování nejen v rámci evropských zemí. Tato problematika se týká samozřejmě i ČR, jakožto jednoho ze členských států EU, a ačkoli sice nelze uzavřít, že se ČR dotýká více než okrajově, přesto je vhodné ji alespoň v souvislosti se zaměstnáváním cizinců v základních rysech popsat. Předně je přitom nutné zaměřit se na samotný pojem uprchlík a rovněž na určení toho, kdy je jeho postavení v ČR legální a kdy nikoli, neboť od toho se odvíjí možnosti uplatnění takové osoby na českém pracovním trhu.

Uprchlík je tedy vymezen jako kterákoli osoba, která se nachází mimo svou vlast a má oprávněné obavy před pronásledováním z důvodů rasových, náboženských nebo národnostních nebo z důvodu příslušnosti k určitým společenským vrstvám nebo i zastávání určitých politických názorů, je neschopna přijmout, nebo vzhledem ke shora uvedeným obavám, odmítá ochranu své vlasti.[70]

Uprchlíkům je pak dána možnost požádat o mezinárodní ochranu. Tato má dvě formy, a to azyl a doplňkovou ochranu, přičemž doplňková ochrana je udělována tehdy,

---

[67] Dostupný zde https://www.mvcr.cz/clanek/tiskopisy-a-vzory.aspx?q=Y2hudW09NQ%3d%3d

[68] Alternativně může žadatel prokázat, že jeho úhrnný měsíční příjem nebude nižší než součet částky životního minima a nejvyšší částky normativních nákladů na bydlení stanovených pro účely příspěvku na bydlení zvláštním právním předpisem nebo částky, kterou cizinec prokáže jako částku skutečných odůvodněných nákladů vynakládaných na bydlení, nebo že veškeré náklady spojené s jeho pobytem budou hrazeny státním orgánem, právnickou osobou nebo tuzemskou hostitelskou organizací (§ 42d odst. 2 písm. c) zákona o pobytu cizinců)

[69] § 44 odst. 4 písm. b) zákona o pobytu cizinců

[70] Viz čl. 1 Úmluvy o právním postavení uprchlíků ve spojení s Protokolem týkajícím se právního postavení uprchlíků z 31. ledna 1967

pokud v daném případě nejsou dány důvody pro udělení azylu, ale přesto zde existují důvodné obavy, že pokud by byla osoba vrácena do státu, jehož je státním občanem, by jí hrozilo vážné nebezpečí skutečné újmy.[71] Azyl je pak určen cizincům, u kterých je zjištěno, že jsou pronásledováni za uplatňování politických práv a svobod nebo mají odůvodněný strach z pronásledování z důvodu rasy, pohlaví, náboženství, národnosti, příslušnosti k určité sociální skupině nebo pro zastávání určitých politických názorů.[72] Mezinárodní ochrana je rovněž poskytována za účelem sloučení rodiny. Jedná se o případy, kdy je již rodinný příslušník, se kterým má dojít ke sloučení rodiny, azylantem nebo osobou požívající doplňkovou ochranu.

Možnosti zaměstnávání žadatelů o mezinárodní ochranu, resp. osob, kterým již byla udělena, se odvíjí od toho, v jaké fázi se konkrétní řízení nachází, přičemž základními milníky jsou 6 měsíců od podání žádosti a případné udělení mezinárodní ochrany. Obecně lze vymezit tři základní skupiny:

1) cizinci, kteří podali žádost o udělení mezinárodní ochrany, ale od podání žádosti neuplynulo ještě 6 měsíců;
    - tyto osoby nemohou být zaměstnávány, a proto se v případě jejich zaměstnání jedná o nelegální zaměstnávání;[73]
2) cizinci, kteří podali žádost o mezinárodní ochranu, přičemž od podání žádosti uplynulo více než 6 měsíců;
    - zaměstnání těchto osob je možné, a to za předpokladu, že pro konkrétní činnost bylo vydáno platné povolení k zaměstnání;[74]
3) cizinci, kterým byla mezinárodní ochrana udělena;
    - zaměstnání těchto osob je možné, přičemž mají dokonce volný vstup na trh práce a nepotřebují tak získání pracovního oprávnění.[75]

Pokud cizinec nepožádal o mezinárodní ochranu a na území ČR se nachází bez příslušných oprávnění (např. pobytové vízum nebo v rámci bezvízového styku), není jeho pobyt na území legální. S tím je samozřejmě spojeno i to, že taková osoba nemůže být legálně zaměstnána.

[71] § 14a zákona o azylu
[72] § 12 zákona o azylu
[73] § 99 písm. a) zákona o zaměstnanosti
[74] § 97 písm. e) zákona o zaměstnanosti
[75] § 98 písm. c) zákona o zaměstnanosti

Pro konkrétnější představu o tom, jaká je úspěšnost žadatelů o udělení mezinárodní ochrany, lze uvést, že např. v období od ledna do srpna r. 2019 bylo v této věci vydáno celkem 1.516 rozhodnutí, přičemž azyl byl udělen ve 48 případech a doplňková ochrana v 60 případech. Ve zbytku se jednalo o: 1) negativní rozhodnutí, tzn. mezinárodní ochrana buď udělena nebyla nebo žádost byla zamítnuta jako zjevně nedůvodná (dohromady 648 rozhodnutí); nebo 2) řízení bylo zastaveno (760 rozhodnutí). Úspěšných tak bylo méně než 10 % žádostí, o kterých bylo v tomto období rozhodováno. Mezi státy, jejichž občané nejčastěji o udělení mezinárodní ochrany žádají, patřily (ve stejném období, tzn. od ledna do srpna r. 2019): Arménie (332 žádostí), Ukrajina (224), Gruzie (148), Vietnam (96), Kazachstán (64), Ruská federace (54), Uzbekistán (49), Írán (34), Ázerbájdžán (29) a Venezuela (29).[76] V roce 2018 byla mezinárodní ochrana udělena nejčastěji státním občanům Sýrie (58), Iráku (34), Ukrajiny (18), Číny (8) a osobám bez státní příslušnosti (8).[77]

Závěrem lze konstatovat, že v případě zaměstnávání žadatelů o mezinárodní ochranu je zcela klíčové, kolik času uplynulo ode dne podání žádosti a rovněž to, zda bylo žádosti vyhověno. Zaměstnavatel by se měl i zde vždy aktivně zajímat o to, zda status osoby umožňuje její zaměstnávání a vyvarovat se tak zaměstnávání nelegálnímu. Privilegované postavení na tuzemském pracovním trhu pak mají osoby, jimž byla mezinárodní ochrana udělena, což lze považovat za zcela legitimní s ohledem na okolnosti jejich příchodu a následného setrvání na území ČR.

3.4. Nelegální práce

Nelegální práce je bezpochyby negativním jevem, který se projevuje v několika rovinách. Její dopad je tak patrný v ekonomické, pracovněprávní nebo sociální oblasti. Rovněž může ovlivňovat konkurenční vztahy mezi podnikateli. Za účelem odhalení nelegální práce a její prevence jsou Státním úřadem Inspekce práce a oblastními inspektoráty práce prováděny kontroly. Výkon nelegální práce, stejně jako umožnění jejího výkonu, je pak samozřejmě sankcionováno.

[76] Viz MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. Statistická zpráva o mezinárodní ochraně - srpen 2019. In: *mvcr.cz* [online] 20.09.2019 [cit. 01.10.2019] Dostupné z: https://www.mvcr.cz/clanek/statisticke-zpravy-o-mezinarodni-ochrane-za-jednotlive-mesice-v-roce-2019.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d

[77] Viz MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. Viz Souhrnná zpráva o mezinárodní ochraně za rok 2018 In: *mvcr.cz* [online] 27.02.2019 [cit. 01.10.2019] Dostupné z: https://www.mvcr.cz/migrace/docDetail.aspx?docid=22184201&docType=ART

Nelegální práce se netýká pouze cizinců. V zákoně o zaměstnanosti je nelegální práce definována mj. jako závislá práce vykonávaná fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah.[78] Je zřejmé, že výše uvedeného se může dopustit kdokoli. To ovšem neplatí o dalším vymezení nelegální práce, neboť toto se vztahuje již pouze k cizincům, když je stanoveno, že nelegální prací je rovněž práce vykonávaná cizincem:

- v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání (bod 2);[79]
- bez povolení k zaměstnání, je-li toto podle zákona o zaměstnanosti vyžadováno (bod 2);
- v rozporu s vydanou zaměstnaneckou kartou, kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartou (bod 2);
- bez zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modré karty (bod 2);[80]
- bez platného oprávnění k pobytu na území ČR (bod 3).[81]

Vymezení nelegální práce ve vztahu k cizincům odráží podmínky stanovené pro zaměstnávání cizinců, resp. nastává tehdy, pokud tyto základní podmínky splněny nejsou. Jestliže je totiž nutné, aby cizinec pro zaměstnání na území ČR disponoval oprávněním k pobytu a zároveň oprávněním k práci, je nasnadě, že pokud alespoň jedno z těchto oprávnění postrádá, jedná se v případě jeho výkonu zaměstnání o nelegální práci. Vzhledem k tomu, že převážná část oprávnění k práci existuje v současné době v podobě duálních karet, které v sobě obě tato oprávnění zahrnují (zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance, modrá karta), a rovněž platnost povolení k zaměstnání je vázána na oprávněnost pobytu na území, se bod 2 a bod 3, jak jsou vymezeny v zákoně a výše, do značné míry kryjí.

Pokud se jedná o výkon práce cizincem v rozporu s povolením k zaměstnání, zaměstnaneckou kartou, kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartou, zde je nezbytné vycházet z toho, že všechna tato oprávnění jsou vydávána pro výkon konkrétního druhu práce na určeném místě u stanoveného zaměstnavatele, přičemž k jejich změně může docházet pouze za splnění zákonných podmínek. Otázkou, která souvisí se změnou místa výkonu práce, je pak možnost vyslání cizince na pracovní cestu. Pracovní cesta totiž již sama o sobě znamená, že zaměstnanec práci vykonává mimo

[78] § 5 písm. e) bod 1. zákona o zaměstnanosti
[79] § 5 písm. e) bod 2 zákona o zaměstnanosti
[80] O nelegální práci dle bodu 2 se nejedná v případě výkonu jiné práce podle § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce
[81] § 5 písm. e) bod 3 zákona o zaměstnanosti

sjednané místo, a to po omezenou dobu. Přesto je vyslání zaměstnance – cizince na pracovní cestu možné i bez toho, aby došlo ke změně příslušného oprávnění. Podmínkou, která musí být splněna, je to, že vyslání cizince na pracovní cestu musí odpovídat povaze jím vykonávané práce.[82]

Pro bližší představu o tom, jakého počtu osob se nelegální práce týká, kolik jich tvoří občané ČR, občané EU a cizinci, a zda jejich počet roste, klesá, či stagnuje, lze uvést následující. V roce 2018 bylo z celkového počtu 4.583 osob zjištěných při nelegální práci 3.595 cizinců (ze třetích zemí), v roce 2017 byl tento poměr 2.918 (celkem)/1.917 (cizinců), v roce 2016 se jednalo celkem o 2.290 osob, z toho 1.337 cizinců, v roce 2015 představovali cizinci 858 osob z celkového počtu 3.065 osob. Překvapující není (s ohledem na celkové počty cizinců pobývajících na území ČR) výčet států, jejichž státní příslušníci se v roce 2018 nejčastěji dopouštěli nelegální práce, když na prvních třech místech se objevují státy, jejichž státní příslušníci tvoří nejhojněji zastoupené komunity cizinců v ČR, tedy Ukrajina (2.873 osob), Vietnam (285 osob) a Moldavsko (197 osob).[83]

V posledních letech tedy dochází ke zvýšení počtu cizinců, kteří byli odhaleni při výkonu nelegální práce. Ačkoli zde přitom svou roli jistě hraje i obecný motivátor nelegální práce, totiž ekonomické důvody, je nutné přemýšlet i o tom, jak toto může přímo souviset i s opakovaně zmiňovanou nízkou mírou nezaměstnanosti a vysokou poptávkou po pracovnících. V kombinaci s administrativně a časově náročným procesem získání potřebných povolení, resp. zaměstnanců - cizinců pak tyto faktory představují jedny z hlavních důvodů nelegální práce. Otázkou je, zda by pozitivní efekt nepřineslo jisté zjednodušení a zrychlení celého procesu. Přestože je zřejmé, že nelegální práci jako takové by ani takové změny nedokázaly zabránit, mohly by její rozsah eliminovat.

3.4.1. Sankce za nelegální práci

Postihy za nelegální práci dopadají jak na zaměstnavatele, tak na zaměstnance, a mohou mít několik podob:

a) pokuta za výkon nelegální práce (§ 139 zákona o zaměstnanosti);
   - je ukládána fyzické osobě a činí až 100.000,- Kč;

[82] § 93 zákona o zaměstnanosti
[83] Viz STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2018. In: *suip.cz* [online] [cit. 01.08.2019] Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-f71abba7708b884d1a57285ab7950cac/rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2018.pdf

b) pokuta za umožnění výkonu nelegální práce (§ 139, § 140 zákona o zaměstnanosti);
   - pokud je ukládána fyzické osobě, činí až 5.000.000,- Kč;
   - pokud je ukládána právnické osobě, činí 50.000,- Kč až 10.000.000,- Kč;

c) ručení odběratele služeb nebo prostředníka:
   - za úhradu pokuty uložené za přestupek v podobě umožnění nelegální práce cizinci dle § 5 písm. e) bod 3 zákona o zaměstnanosti (§ 141a zákona o zaměstnanosti);
   - za splnění povinnosti dle § 141b odst. 1 písm. a) a c) zákona o zaměstnanosti (viz níže);
   - ručení nevznikne, pokud tyto osoby o umožnění nelegální práce nevěděly nebo při vynaložení náležité péče vědět neměly a nemohly;[84]

d) povinnost fyzické nebo právnické osoby, která umožnila nelegální práci cizinci podle § 5 písm. e) bod 3 zákona o zaměstnanosti, uhradit stanovené částky (§ 141b zákona o zaměstnanosti):
   - dlužnou odměnu cizinci (písm. a);
   - pojistné na všeobecné zdravotní pojištění a na sociální zabezpečení, včetně penále (písm. b);
   - náklady na doručení dlužné odměny dle písm. a) (písm. c).

e) vyhoštění cizince (§ 119 odst. 1 písm. c) zákona o pobytu cizinců);
   - který nelegální práci (ve formě specifikované daným ustanovením) vykonával, umožnil nebo zprostředkoval;
   - až na 3 roky;

f) ostatní sankce, např.:
   - neposkytnutí příspěvku na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením po dobu 3 roky ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce (dle § 5 písm. e) bod 3 zákona o zaměstnanosti);
   - nezařazení nebo vyřazení volného pracovního místa z evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké

[84] O vzniku ručení a o tom, kdo je ručitelem, rozhoduje Státní úřad inspekce práce.

nebo modré karty tehdy, pokud byla v posledních 4 měsících zaměstnavateli uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce;

- status nespolehlivého zaměstnavatele (více viz kapitola 3.5 Nespolehlivý zaměstnavatel);
- a další.

Je zřejmé, že sankce za výkon i umožnění nelegální práce mohou být relativně citelné a neomezují se pouze na uložení pokuty (ačkoli ani její horní hranice není nezanedbatelná). Ve vztahu k samotnému cizinci je pak zásadní rovněž postih dle zákona o pobytu cizinců, a to ve formě vyhoštění, neboť tím je cizinci minimálně po určitou dobu zabráněno dalšímu pracovnímu uplatnění na území ČR.

3.5. Nespolehlivý zaměstnavatel

Institut nespolehlivého zaměstnavatele byl do zákona o pobytu cizinců zaveden v roce 2017 a jeho proklamovaným cílem má být především zabránění skrytého agenturního zaměstnávání a omezení zaměstnavatelů, kteří systematicky neplní své povinnosti, v možnosti zaměstnávat cizince. Konkrétním důsledkem toho, že zaměstnavatel je nespolehlivý, je skutečnost, že cizinci nebude vydána zaměstnanecká karta nebo mimořádné pracovní vízum k výkonu činnosti právě pro takového zaměstnavatele.

V zákoně o pobytu cizinců je pak přímo vymezeno, kdy je zaměstnavatel považován za nespolehlivého, přičemž při naplnění některého ze zákonných předpokladů je za nespolehlivého zaměstnavatele považována i právnická nebo fyzická osoba, k níž je cizinec dočasně přidělen agenturou práce na základě dohody mezi agenturou práce a uživatelem podle zvláštního právního předpisu.[85] Za nespolehlivého je tak považován zaměstnavatel:

- který není bezdlužnou osobou podle § 178e zákona o pobytu cizinců;
    - pokud zaměstnavatel nechce být považován za nespolehlivého, nesmí mít nedoplatek u orgánů Finanční správy ČR, u orgánů Celní správy ČR, na pojistném na veřejném zdravotním pojištění a penále, na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a penále; to neplatí, pokud se jedná o

[85] § 178f zákona o pobytu cizinců

nedoplatek, u kterého je povoleno posečkání jeho úhrady nebo rozložení jeho úhrady na splátky;

- kterému byla v období 4 měsíců předcházejících podání žádosti pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce;
- který nevyvíjí ekonomickou činnost v předmětu svého podnikání nebo se skutečnost, že vyvíjí ekonomickou činnost v předmětu svého podnikání, nepodařilo ověřit;
- který za období posledního roku nesplnil povinnost přihlásit svého zaměstnance k účasti na pojistném na sociální zabezpečení nebo veřejném zdravotním pojištění;
- který je v likvidaci;
- jehož sídlo uvedené ve veřejných rejstřících není skutečné;
    - za skutečné sídlo je považováno sídlo, kde jsou přijímána zásadní rozhodnutí týkající se obchodního vedení zaměstnavatele, případně místo, kde se nachází vedení zaměstnavatele.

Úprava nespolehlivého zaměstnavatele je od počátku podrobována kritice. Mezi zásadní výtky patří především to, že je tato úprava poměrně vágní, především v některých bodech nedůvodná a do širokého vymezení může být zahrnuto mnoho zaměstnavatelů, pro které je označení nespolehlivý zaměstnavatel nepřiměřeně přísné. Za nespolehlivého zaměstnavatele může být totiž označen i takový zaměstnavatel, který např. pouze v důsledku administrativního pochybení nenahlásí nového zaměstnance na Českou správu sociálního zabezpečení.[86] Jako velice problematický lze rovněž označit požadavek na zapsání skutečného sídla jako sídla ve veřejných rejstřících, když samotný občanský zákoník předpokládá, že skutečné sídlo se od sídla uvedeného ve veřejných rejstřících může lišit.[87] V neposlední řadě rovněž požadavek, aby zaměstnavatel vyvíjel ekonomickou činnost v předmětu svého podnikání, může být především u začínajících podnikatelů v mnoha případech považován za nepřiměřeně přísný.

Vedle jednotlivých bodů vymezujících, kdo je považován za nespolehlivého zaměstnavatele, lze rovněž poukázat na to, že sankcionován je také cizinec, který se uchází o získání příslušného oprávnění k výkonu činnosti u takového zaměstnavatele,

[86] HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČESKÉ REPUBLIKY. Vyjádření Hospodářské komory ke zpřísnění cizineckého zákona. In: *komora.cz* [online] 10.04.2017 [cit. 01.08.2019] Dostupné z: https://www.komora.cz/press_release/vyjadreni-hospodarske-komory-ke-zprisneni-cizineckeho-zakona/
[87] § 137 občanského zákoníku

neboť jeho žádosti v důsledku jednání zaměstnavatele nebude vyhověno. Pro cizince může tato skutečnost představovat značnou komplikaci, kterou ovšem nemůže ovlivnit a ve značné míře ani předvídat.

3.6. Povinnosti zaměstnavatele v souvislosti s nástupem občanů EU, jejich rodinných příslušníků a cizinců do zaměstnání

V souvislosti s nástupem občanů EU, jejich rodinných příslušníků a cizinců do zaměstnaní má zaměstnavatel určité povinnosti stanovené zákonem o zaměstnanosti, které souvisí s monitorováním pracovní migrace nejenom v ČR, ale také na mezinárodní úrovni. Splnění těchto povinností není objektivně náročné, nicméně nelze je rozhodně podceňovat. Jedná se v zásadě o povinnosti informační a evidenční.

Pro splnění těchto povinností zaměstnavatele existují na internetových stránkách MPSV ČR v příslušné sekci formuláře, které pokrývají možné situace, které je zaměstnavatel povinen ohlásit.[88]

3.6.1. Informační povinnost

Zaměstnavatel je po nástupu zaměstnance, který spadá do některé z níže specifikovaných skupin, do zaměstnání povinen o této skutečnosti písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce, a to nejpozději v den nástupu této osoby k výkonu práce.[89] Příslušná je krajská pobočka Úřadu práce určená místem výkonu práce. Spolu s informací o nástupu zaměstnance do zaměstnání poskytne zaměstnavatel krajské pobočce Úřadu práce rovněž údaje z evidence, kterou je povinen vést (více k evidenční povinnosti zaměstnavatele v kapitole 3.6.2 Evidenční povinnost).

Zaměstnanci, jejichž nástup do zaměstnání (nebo výkon práce) podléhá výše uvedené informační povinnosti, nejsou pouze cizinci tak, jak jsou vymezeni v zákoně o zaměstnanosti, nýbrž tato skupina je mnohem širší. Patří sem totiž jednak cizinci, u kterých je vyžadováno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo modrá karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance, dále také cizinci uvedení v § 98 písm. a) až e) a j) až r) zákona o zaměstnanosti, ale také občané EU, rodinní příslušníci občanů EU a rodinní příslušníci občanů ČR (pokud tito samozřejmě nejsou zároveň občany ČR). U občanů EU a jejich rodinných příslušníků, stejně jako u cizinců uvedených v § 98 písm. a) až e) a j) až r) zákona o zaměstnanosti, je tato informace důležitá v souvislosti s nároky

[88] Dostupné zde https://www.mpsv.cz/web/cz/formulare#podoblast-zamestnavani-cizincu_pro-zamestnavatele-1

[89] § 87 odst.1 zákona o zaměstnanosti

na dávky při ukončení pracovní aktivity a odchodu z ČR, resp. s tím, že případné takové nároky vzniknout mohou.[90]

Z výše uvedeného je zřejmé, že ne všechny skupiny cizinců vyjmenované v § 98 zákona o zaměstnanosti podléhají této informační povinnosti. Výjimku představují cizinci, kteří jsou členy záchranné jednotky a poskytují pomoc na základě mezistátní dohody o vzájemné pomoci při odstraňování následků havárií a živelních pohrom, nebo cizinci vykonávající činnost v případech humanitární pomoci (§ 98 písm. f) zákona o zaměstnanosti), cizinci, kteří jsou zaměstnávaní v mezinárodní dopravě, pokud jsou k výkonu práce na území ČR vysláni svým zahraničním zaměstnavatelem (§ 98 písm. g) zákona o zaměstnanosti), cizinci, kteří jsou akreditováni v oblasti sdělovacích prostředků (§ 98 písm. h) zákona o zaměstnanosti) a cizinci, kteří jsou vojenským nebo civilním personálem ozbrojených sil vysílajícího státu podle zvláštního zákona (§ 98 písm. i) zákona o zaměstnanosti). U těchto cizinců není zákonem vyžadováno plnění informační ani evidenční povinnosti, neboť se jedná o cizince, kteří se na území ČR pohybují jen na velice krátkou dobu nebo jsou evidováni jiným způsobem.

Informační povinnost zaměstnavatele se ovšem nevztahuje pouze k nástupu zaměstnance do zaměstnání. Zaměstnavatelé musí příslušné krajské pobočce Úřadu práce rovněž nahlásit, pokud dojde k ukončení zaměstnání zaměstnance, ke změně údajů vedených v evidenci nebo za trvání zaměstnání nastane situace, kdy zaměstnanec již povolení k zaměstnávání, zaměstnaneckou kartu, kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartu nepotřebuje. Výše uvedené je zaměstnavatel povinen nahlásit do 10 kalendářních dnů od relevantní skutečnosti, kterou je v případě ukončení zaměstnání zaměstnance den ukončení zaměstnání, v případě změny údajů den změny těchto údajů nebo den, kdy se o změně údajů zaměstnavatel dozvěděl, a v případě již další nepotřebnosti povolení k zaměstnání, zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modré karty, den, kdy nastala skutečnost, na jejímž základě se povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta nevyžaduje.[91]

V případech zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají cizince, kteří k výkonu práce potřebují povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu, kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartu existuje ještě rozšířená informační

[90] Viz STEINICHOVÁ, Ladislava. Zákon o zaměstnanosti. Komentář. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 293 s. ISBN 978-80-7357-501-4, komentář k § 87
[91] § 87 odst 1. zákona o zaměstnanosti

povinnost vůči krajské pobočce Úřadu práce. Tato povinnost se vztahuje na situace, kdy zaměstnanec do práce vůbec nenastoupí, a na situace, kdy zaměstnání ukončí před uplynutím doby, na kterou byly povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta vydány. O tom, že zaměstnanec do práce nenastoupil, musí být krajská pobočka Úřadu práce informována nejpozději do 45 kalendářních dnů ode dne, kdy byly splněny podmínky pro vydání zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modré karty, resp. u cizince s povolením k zaměstnání nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy měl cizinec na pracovní místo nastoupit. Jestliže bylo zaměstnání ukončeno, musí být tato skutečnost krajské pobočce Úřadu práce oznámena ve stejné lhůtě jako při obecném ukončení zaměstnání, tzn. do 10 kalendářních dnů od ukončení zaměstnání. Bylo-li však zaměstnání ukončeno výpovědí pro některý z důvodů uvedený v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů nebo okamžitým zrušením za podmínek stanovených v § 56 zákoníku práce, je nezbytné krajské pobočce Úřadu práce sdělit i důvod ukončení zaměstnání.

3.6.2. Evidenční povinnost

Jak již bylo uvedeno výše, v souvislosti se zaměstnáváním cizinců existuje vedle povinnosti informační také povinnost evidenční. Subjekty, které mají povinnost určitou evidenci vést, jsou jednak zaměstnavatel a dále také samotná krajská pobočka Úřadu práce. Je zřejmé, že evidenční povinnost těchto subjektů se v určitém rozsahu kryje a plní v podstatě stejný účel. Shodné údaje evidované zaměstnavatelem a Úřadem práce by se tak samozřejmě neměly lišit, přičemž evidence vedená zaměstnavatelem by měla být k dispozici případné kontrole. Forma, jakou má zaměstnavatel evidenci vést, pak není stanovena. Může se tak jednat o evidenci elektronickou nebo listinnou. V praxi je pak praktické pro tyto účely uchovat formulář, kterým byla splněna informační povinnost zaměstnavatele.

Zaměstnavatel vede evidenci všech svých zaměstnanců, kteří jsou občany EU, rodinnými příslušníky občanů EU, rodinnými příslušníky občanů ČR a cizinci - občany třetích zemí. Evidovány jsou identifikační údaje zaměstnance, adresa v zemi trvalého pobytu, adresa pro doručování zásilek, číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal, druh práce, místo výkonu práce a doba, po kterou by mělo být zaměstnávání vykonáváno, dále pohlaví zaměstnance, zařazení podle odvětvové (oborové) klasifikace ekonomických činností, nejvyšší dosažené vzdělání, vzdělání požadované pro výkon

povolání, doba, na kterou bylo zaměstnanci vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta, doba, na kterou byl zaměstnanci povolen pobyt, den nástupu a den skončení zaměstnání.

Evidenční povinnost se týká i zahraničního zaměstnavatele, který uzavřel s právnickou nebo fyzickou osobou smlouvu, na základě které došlo k vyslání osob uvedených v § 87 odst. 1 zákona o zaměstnanosti za účelem plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy.

Povinnosti zaměstnavatele odpovídá povinnost krajské pobočky Úřadu práce vést evidenci všech občanů EU a jejich rodinných příslušníků, včetně rodinných příslušníků občanů ČR kteří nastoupili do zaměstnání, dále cizinců, kterým bylo vydáno povolení k zaměstnání, cizinců, kteří jsou držiteli zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modré karty a cizinců, u nichž není povolení k zaměstnání podle § 98 písm. a) až e) a j) až r) zákona o zaměstnanosti vyžadováno. Krajská pobočka Úřadu práce k těmto osobám eviduje téměř shodné informace jako zaměstnavatel, když se jedná o identifikační údaje zaměstnance, místo výkonu práce, identifikační údaje zaměstnavatele, u něhož bude zaměstnanec vykonávat zaměstnání, dobu, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta, a dále pohlaví zaměstnance, zařazení podle odvětvové (oborové) klasifikace ekonomických činností, nejvyšší dosažené vzdělání, vzdělání požadované pro výkon zaměstnání a další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání.[92]

S ohledem na to, že předmětem evidence jsou osobní údaje zaměstnanců, včetně citlivých údajů, kterými jsou i informace ohledně rasy, národnosti či etnickém původu, je pro zaměstnavatele nezbytné uvědomit si i to, že osobní údaje podléhají ochraně a respektovat tak při jejich zpracování, shromažďování, uchovávání a v neposlední řadě likvidace zákonnou úpravu.

S evidenční povinností zaměstnavatele souvisí i povinnost uchovávat doklady o oprávněnosti pobytu zaměstnance na území ČR. Tato povinnost se nevztahuje pouze na období, kdy je tato osoba u zaměstnavatele zaměstnána, ale i na období následné, konkrétně 3 roky od ukončení zaměstnání. Ačkoli se v zákoně o zaměstnanosti v tomto kontextu hovoří výslovně pouze o cizincích, je možné předpokládat, že se tato povinnost

[92] § 102 odst. 1 zákona o zaměstnanosti

vztahuje i na další osoby, na které se obecně vztahuje evidenční povinnost zaměstnavatele.[93]

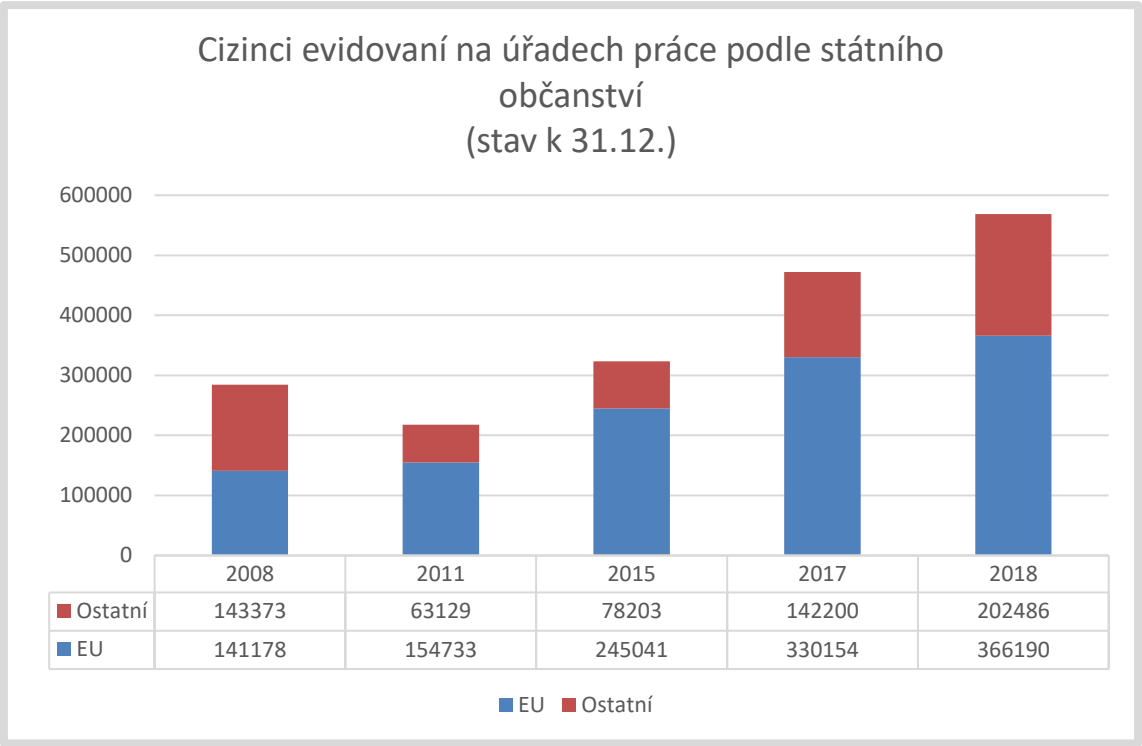
3.7. Počet osob evidovaných na úřadech práce

Pro lepší představu zejména o konkrétním množství osob, kterých se řešená problematika týká, a to z pozice zaměstnanců, vykonávajících na území ČR výdělečnou činnost, slouží níže uvedené grafy, za kterých je možné seznámit se s některými základními daty. Pro úplnost je nutné uvést, že pouze pro účely grafů č. 2-4 je pracováno se dvěma kategoriemi, které nejsou zcela totožné s terminologií vymezenou v této práci. Kategorie „EU" zahrnuje v tomto případě pouze přímo občany některého z členských států EU (zde včetně Velké Británie). Do této kategorie tak nejsou zahrnuti občané Islandu, Lichtenštejnska, Norska a Švýcarska, kteří ovšem jinak spadají do kategorie „občanů EU" a na které se vztahují stejné výhody jako na občany některého z členských států EU. Počet osob z těchto zemí vykonávajících zaměstnání na území ČR přitom není vysoký. K 31.12.2018 nepřesáhl hranici 500 pracovníků.[94] Tito, stejně jako všechny osoby, které nejsou občany některého ze členských států EU, jsou tak pro účely grafů č. 2-4 zařazeni do kategorie „Ostatní".

Jednotlivé grafy jsou pak zaměřeny na různé relevantní faktory. Zároveň v podstatě ze všech vyplývá současný trend zvyšujícího se počtu osob, které na území ČR vykonávají zaměstnání a které nejsou občany ČR. Za rok 2018 se jedná o kvalifikované odhady.

[93] Viz STEINICHOVÁ, Ladislava. Zákon o zaměstnanosti. Komentář. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 293 s. ISBN 978-80-7357-501-4, komentář k § 102

[94] Konkrétně jednalo o 24 (Island), 3 (Lichtenštejnsko), 134 (Norsko) a 273 (Švýcarsko) osob. https://www.czso.cz/documents/11292/27324314/1812_c03t322.pdf/7c7e0163-d3ea-4495-9198-b3d652cb2b44?version=1.0

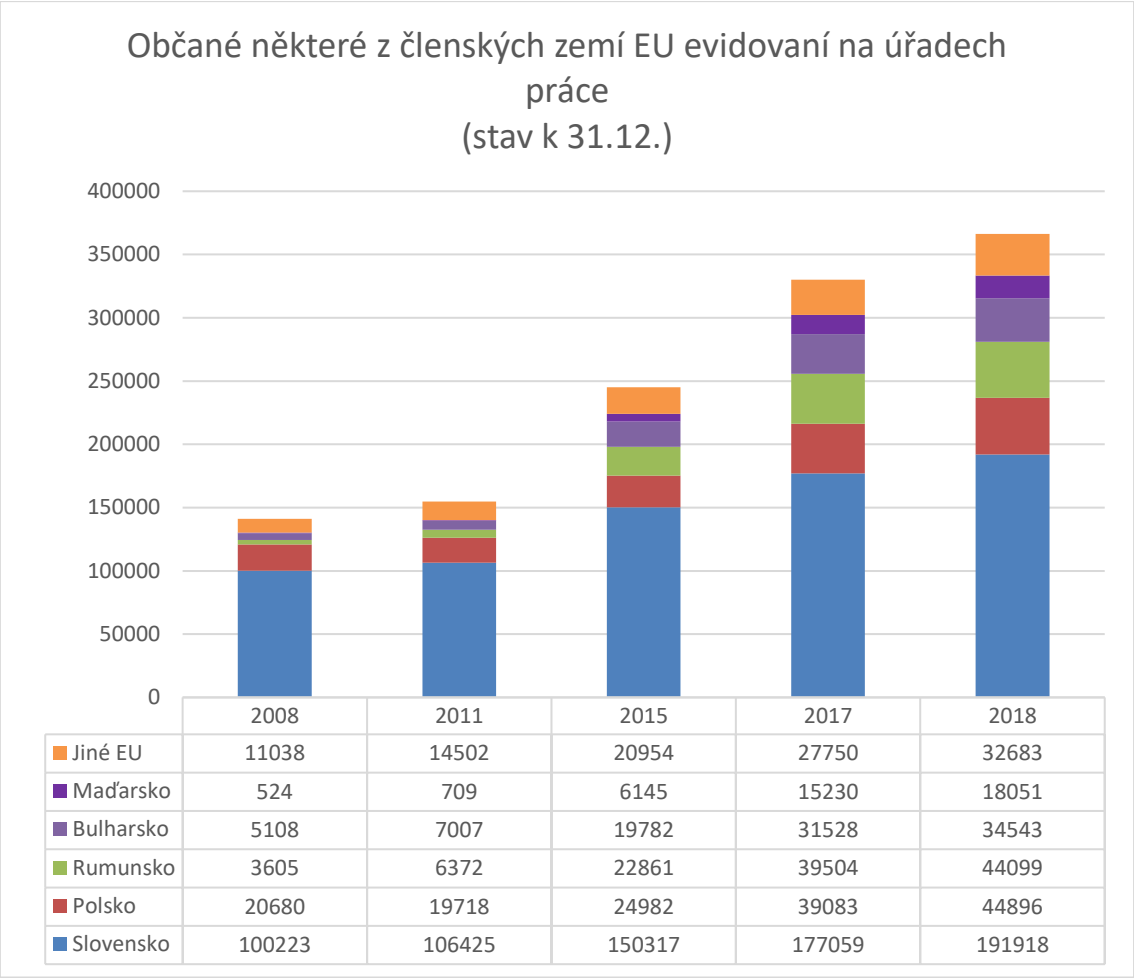


Graf č. 2

(zdroj dat: www.czso.cz)

V grafu č. 2 jsou uvedeny počty osob evidovaných na úřadech práce spadajících do vymezených kategorií, tedy „EU“ a „Ostatní“. Je zřejmé, že ve sledovaných letech je v ČR zaměstnáváno poměrně výrazně více osob, které jsou občany některého ze členských států EU, než těch, kteří jsou státními příslušníky některého z ostatních států. Zároveň je ovšem od roku 2015 patrná tendence k tomu, aby se tato čísla přiblížila, když počet zaměstnanců ze zemí mimo EU narostl do konce roku 2018 mnohem rychleji než počet zaměstnanců z některé z členských zemí EU.

Grafy č. 3 a č. 4 jsou zaměřeny již na konkrétní státní příslušnost pracovníků evidovaných na úřadech práce.

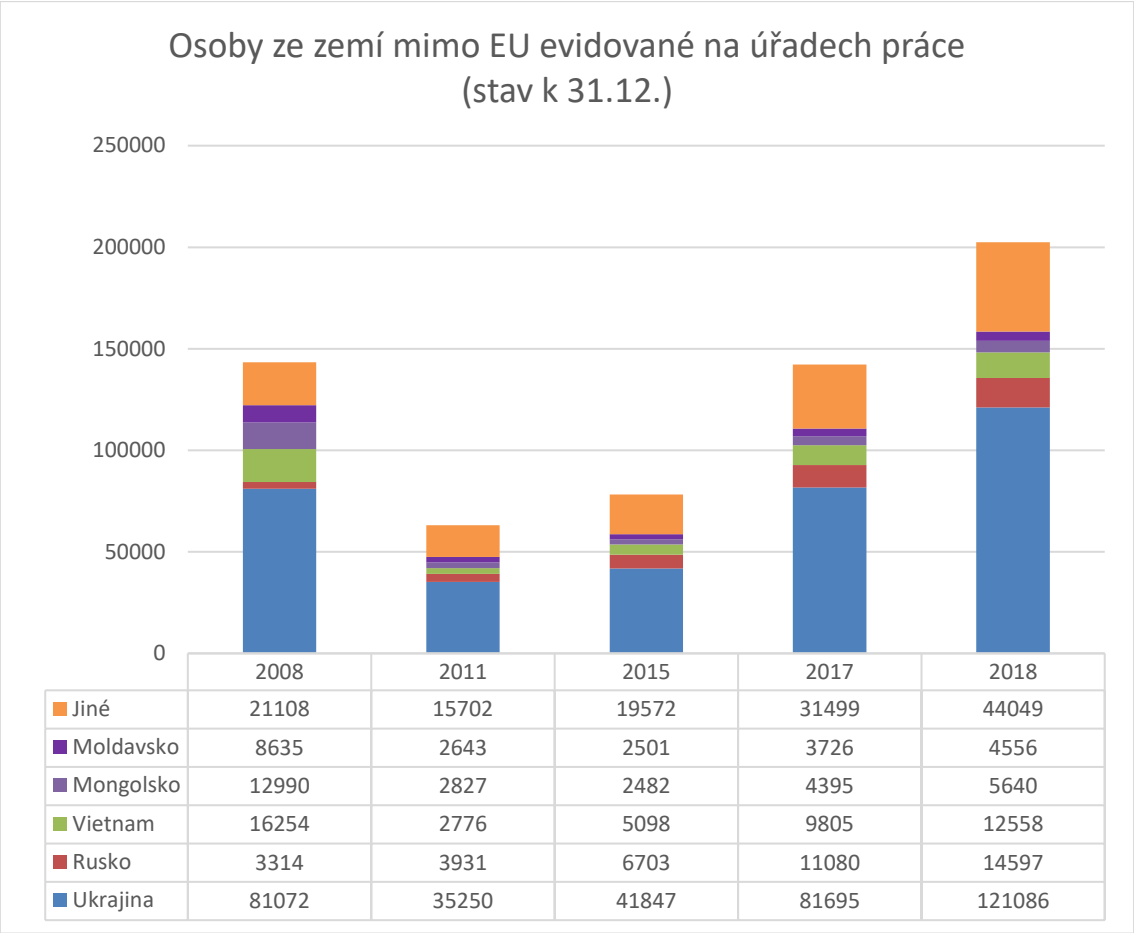


	2008	2011	2015	2017	2018
Jiné EU	11038	14502	20954	27750	32683
Maďarsko	524	709	6145	15230	18051
Bulharsko	5108	7007	19782	31528	34543
Rumunsko	3605	6372	22861	39504	44099
Polsko	20680	19718	24982	39083	44896
Slovensko	100223	106425	150317	177059	191918

Graf č. 3

(zdroj dat: www.czso.cz)

Graf č. 3 ukazuje počet osob z pěti nejpočetnějších skupin podle státní příslušnosti v kategorii „EU“ a kategorii zbytkovou, tzn. souhrnnou pro osoby se státní příslušností ze všech ostatních členských zemí EU. Z grafu č. 3 je tak zřejmé, že zcela dominantní skupinou jsou státní občané Slovenské republiky, kteří ve všech sledovaných letech tvořili nadpoloviční většinu pracovníků z kategorie „EU“. Dalšími zeměmi, které mají výrazné zastoupení svých státních příslušníků na českém pracovním trhu, jsou Polská republika (již dlouhodobě, dále jen „Polsko“), Bulharsko, a s vysokým nárůstem (nejenom) v posledním desetiletí rovněž Rumunsko (ke konci kroku 2018 bylo evidováno 12x více pracovníků oproti konci roku 2008) a Maďarsko (ke konci roku 2018 bylo evidováno 34x více pracovníků oproti konci roku 2018). V kategorii „EU“ pak státní příslušníci těchto pěti zemí tvořili k 31.12.2018 více než 91% většinu.

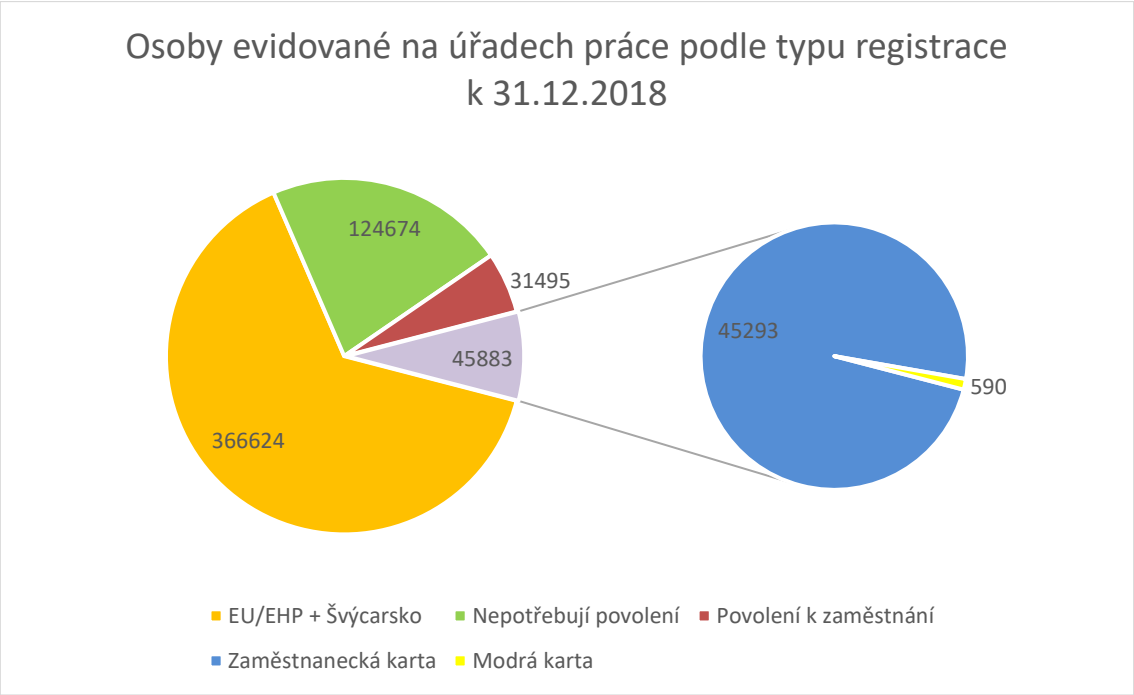


	2008	2011	2015	2017	2018
Jiné	21108	15702	19572	31499	44049
Moldavsko	8635	2643	2501	3726	4556
Mongolsko	12990	2827	2482	4395	5640
Vietnam	16254	2776	5098	9805	12558
Rusko	3314	3931	6703	11080	14597
Ukrajina	81072	35250	41847	81695	121086

Graf č. 4

(zdroj dat: www.czso.cz)

Obdobně graf č. 4 znázorňuje počet osob z pěti nejpočetnějších skupin podle státní příslušnosti, ovšem v kategorii ze zemí mimo EU (definováno dříve jako „Ostatní“), a rovněž zbytkovou skupinu, která zahrnuje státní příslušníky všech zbývajících nečlenských států EU. I zde je shodně jako v případě kategorie „EU“ evidentní dominance jedné skupiny, kterou tentokrát tvoří státní příslušníci Ukrajiny. Rovněž tito představovali ve sledovaných letech nadpoloviční většinu všech evidovaných pracovníků z příslušné kategorie (zde tedy „Ostatní“). Mezi další nejpočetnější skupiny patří státní příslušníci Ruské federace (dále jen „Rusko“), Vietnamské socialistické federace (dále jen „Vietnam“), Státu Mongolsko (dále jen „Mongolsko“) a Moldávie. Kategorie „Ostatní“ je oproti kategorii „EU“ pestřejší, když státní příslušníci jiných zemí, než těchto pěti uvedených, tvořili k 31.12.2018 více než 21 % všech osob ze zemí mimo EU evidovaných na úřadech práce.



Graf. č 5

(zdroj dat: www.czso.cz)

Nakonec graf č. 5 znázorňuje počet osob evidovaných na úřadech práce podle typu registrace, a to k 31.12.2018. Nejčastějším typem registrace, jak vyplývá již z předchozích grafů, je jednoznačně registrace státních příslušníků některého z členských států EU, EHP nebo Švýcarska - tedy občanů EU, jak je tento termín vymezen v této práci (366.624 osob). Druhou nejpočetnější skupinu tvoří cizinci, kteří k výkonu zaměstnání nepotřebují jakékoli povolení, ačkoli nespadají do prvně jmenované kategorie (124.674 osob). Tyto osoby tak mají volný vstup na trh práce. Zbylé tři kategorie jsou méně početné a zahrnují cizince, kteří jsou držiteli povolení k zaměstnání (31.495 osob), zaměstnanecké karty (45.293 osob) nebo modré karty (590 osob).

Tento graf č. 5 tak tedy navazuje na grafy předchozí, když znovu ukazuje, že z osob, které nejsou občany ČR a které se jako zaměstnanci vyskytují na českém pracovním trhu, převládají osoby ze zemí EU, resp. zde i ze zemí EHP a Švýcarska. Zároveň toto dále rozvíjí, když z něj vyplývá, že i ze skupiny cizinců ze třetích zemí se většina nachází v takovém postavení, že nepotřebuje speciální pracovní povolení (zde tedy zaměstnaneckou kartu, modrou kartu nebo povolení k zaměstnání), ale jejich oprávnění v ČR pracovat vyplývá z jiných skutečností. Držitelé zaměstnaneckých karet

tak ke konci roku 2018 tvořili pouze necelých 8 % ze všech osob, které byly na úřadech práce evidovány proto, že na území ČR vykonávaly zaměstnání a nebyly občany ČR.

3.7.1. Shrnutí ke statistikám

K výše uvedeným údajům a grafům lze závěrem shrnout, že tyto byly užity zejména pro konkrétní představu o množství zahraničních pracovníků na českém pracovním trhu, jejich státní příslušnosti a zároveň typu oprávnění, na základě kterého vykonávají na území ČR zaměstnání. Patrný je především, mnohokrát zmiňovaný, postupný nárůst počtu osob evidovaných na úřadech práce shodně z členských zemí EU, stejně jako z těch ostatních. I přesto ovšem v současné době v ČR přetrvává zvýšená poptávka po pracovnících, neboť ani zvyšující se množství těch zahraničních není dostatečné.

Co se týče státní příslušnosti evidovaných osob, zde je patrná převaha pracovníků z členských zemí EU, což může souviset především se snazšími podmínkami pro vstup a fungování na českém pracovním trhu, a rovněž s faktickou blízkostí a provázaností, když dvě nejpočetnější skupiny pracovníků v rámci kategorie „EU“ jsou tvořeny státními příslušníky sousedních států. Obdobně v kategorii „Ostatní“ představují již dlouhodobě největší skupinu státní příslušníci z Ukrajiny, tedy evropského státu, který ovšem není členem EU ani EHP.

Údaje ohledně množství evidovaných osob dle typu registrace pak ukazují, že pouze menšina zahraničních pracovníků legálně fungujících na českém pracovním trhu k 31.12.2018 potřebovala ke své činnosti některé ze zákonem předpokládaných pracovních povolení. Z těch, kteří jsou povinni konkrétním pracovním oprávněním disponovat, pak pouze zcela nepatrná část disponovala modrou kartou.

Z praktického hlediska jsou výše uvedená data (a jejich další sledování v budoucnosti) přínosná z mnoha důvodů. V právní rovině se mohou dotýkat např. zavedení tzv. kvót pro ekonomickou migraci, tedy zakotvení oprávnění vlády nařízením stanovit maximální počet žádostí, mj. o zaměstnaneckou kartu, které lze v rámci jednoho roku podat na příslušném zastupitelském úřadu. Při určení jednotlivých kvót je totiž jedním z kritérií - vedle již naznačeného typu oprávnění, o které je žádáno - rovněž zastupitelský úřad, na kterém je žádost podávána. S ohledem na pravidla pro podávání žádostí na zastupitelských úřadech je pak často limit pro zastupitelský úřad v dané zemi svázán se státní příslušností žadatele a tedy i jeho možnostmi podání žádosti.[95]

[95] Viz vyhláška MV ČR č. 429/2010 Sb.

Tato problematika dále úzce souvisí s vládními programy ekonomické migrace, když maximální počty žádostí jsou stanoveny rovněž pro účastníky těchto programů. Od 01.09.2019 byly zavedeny tyto programy:

- Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec;
- Program klíčový a vědecký personál;
- Program kvalifikovaný zaměstnanec.

Těmito programy byly nahrazeny do té doby fungující projekty jako např. Režim Ukrajina, Režim zemědělec, Fast Track a další. Jedním ze základních rysů všech těchto programů je pak to, že mohou určit, na jaké zaměstnance se vztahují. Je zřejmé, že již samotným vymezením toho, pro koho budou platit zvýhodněné podmínky, které má práce daný program zajišťovat, dochází k regulaci ekonomické migrace. Ze současných programů se toto týká Programu kvalifikovaný zaměstnanec, který se vztahuje pouze na pracovníky z Ukrajiny, Mongolska, Srbska, Filipín, Indie, Běloruska, Moldavska, Černé Hory a Kazachstánu.

Monitorování počtu zahraničních zaměstnanců na českém trhu práce pak může být v této souvislosti užitečným nástrojem pro posouzení stávající situace i pro vyhodnocení krátkodobých i dlouhodobých tendencí. Uvedená data mohou sloužit jako jeden z podkladů - vedle např. sledování zájmu o podání žádostí na konkrétním zastupitelském úřadě nebo sledování poptávky tuzemských zaměstnavatelů po zaměstnancích a dalších faktorů - při rozhodování právě např. o konkrétním nastavení kvót nebo vládních programů.

4. Zaměstnanecká karta

Zaměstnanecká karta představuje v současné době nejobecnější oprávnění, v rámci kterého cizinci na území ČR vykonávají závislou práci. Zaměstnanecká karta byla do českého právního řádu zavedena zákonem č. 101/2014 Sb., ze dne 23.4.2014, kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s účinností od 24.6.2014 (dále jen „novela zákona o pobytu cizinců“). Touto změnou došlo zejména k transpozici směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/98/EU ze dne 13.12.2011 o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolení k pobytu a práci na území členského státu pro státní příslušníky třetích zemí a o společném souboru práv pracovníků ze třetích zemí oprávněně pobývajících v některém členském státě (dále jen „směrnice 2011/98/EU“), přičemž jedním z hlavních cílů této směrnice 2011/98/EU bylo celkové zjednodušení a harmonizace pravidel, která se v té době používala v jednotlivých členských státech při vyřizování žádostí o povolení k pobytu v souvislosti s pracovním povolením. Tohoto zjednodušení pak mělo být dosaženo především zavedením jednotného postupu pro vyřizování žádostí ústící v kombinovaný doklad, který by v rámci jediného správního aktu zahrnoval jak povolení k pobytu, tak povolení k práci.[96]

Zaměstnanecká karta představuje druh povolení k dlouhodobému pobytu na území ČR, kdy pobyt cizince má trvat déle než 3 měsíce a účelem pobytu cizince je zaměstnání. Obecně v sobě zaměstnanecká karta zahrnuje jak oprávnění k pobytu, tak oprávnění k zaměstnání. V takovém případě se jedná o zaměstnaneckou kartu s tzv. duálním charakterem. Existují ovšem i případy, kdy zaměstnanecká karta funguje pouze jako povolení k pobytu a má tedy neduální charakter (viz kapitoly 5 Volný vstup na trh práce a 6 Povolení k zaměstnání). Zaměstnanecká karta je vydávána na dobu trvání pracovněprávního vztahu, nejdéle pak na dva roky s možností jejího opakovaného prodloužení. Vždy se také vztahuje ke konkrétní pracovní pozici u konkrétního zaměstnavatele, pro kterou byla vydána.

Zaměstnanecká karta není určena pro občany členských států EU a občany Norska, Lichtenštejnska, Islandu a Švýcarska, stejně jako pro rodinné příslušníky těchto

[96] Bod 3 směrnice 2011/98/EU

osob, za předpokladu, že tyto jsou držiteli pobytové karty rodinného příslušníka občana EU/EHP a Švýcarska nebo o její vydání požádali.[97]

4.1. Hlášení volného pracovního místa

Pracovní pozice, pro kterou může být zaměstnanecká karta vydána, není kvalifikačně jakkoli omezena. Stanoveny jsou pouze podmínky pro výši měsíční mzdy, platu či odměny, kterou by měl cizinec za výkon práce obdržet (ta by měla dosahovat alespoň výše minimální měsíční mzdy) a také pro minimální týdenní pracovní dobu (alespoň 15 hodin týdne). Základním předpokladem pro obsazení pracovní pozice cizincem je pak to, že tuto pracovní pozici nebylo možné ve stanovené lhůtě obsadit jinak.

V návaznosti na to je pak stanovena povinnost zaměstnavatelům, kteří by případně chtěli cizince zaměstnávat, nahlásit nejprve volné pracovní místo příslušné krajské pobočce Úřadu práce. Příslušnost krajské pobočky Úřadu práce je určena místem výkonu práce. Nahlášení se provádí prostřednictvím formuláře, tzv. hlášenky volného pracovního místa,[98] ve kterém by měly být uvedeny všechny potřebné informace o nabízené pracovní pozici. Zaměstnavatel tak vyplní nejenom to, o jakou pozici se jedná, ale také např. místo výkonu práce, typ pracovněprávního vztahu, zda se má jednat o pracovněprávní vztah na dobu určitou či na dobu neurčitou, možné datum nástupu, rozmezí hrubé měsíční mzdy nebo také požadovanou týdenní pracovní dobu (počet hodin týdně). Zaměstnavatel také uvede způsob prvního kontaktu zájemce o volné pracovní místo se zaměstnavatelem a kontaktní osobu.

Důležitou částí hlášenky volného pracovního místa je pak část věnovaná požadavkům na konkrétního uchazeče o danou pozici, zde se tak vyplňuje např. požadovaný minimální stupeň vzdělání, a především upřesňující informace, kde má zaměstnavatel prostor pro to, aby dále rozvedl své požadavky. Může zde podrobněji popsat náplň práce nebo uvést své představy ohledně budoucího zaměstnance. Nejčastěji se pak může jednat, zvláště v případě, kdy nabídka ve svém důsledku směřuje i na cizince, o jazykové znalosti, dále také o řidičské oprávnění, počítačové znalosti apod. Vždy záleží na konkrétní nabízené pracovní pozici.

V neposlední řadě je také v případě, že zaměstnavatel chce volnou pracovní pozici obsadit cizincem, nutné udělit prostřednictvím hlášenky volného pracovního místa souhlas s nabízením volného pracovního místa cizincům a také souhlas se

[98] K dispozici zde https://www.mpsv.cz/web/cz/-/oznameni-volnych-pracovnich-mist-up-cr

zaměstnaneckými kartami (případně souhlas s modrými kartami, mimořádným pracovním vízem a dalšími). Souhlasem se zaměstnaneckými kartami zaměstnavatel dává souhlas k tomu, aby nabízené volné pracovní místo mohlo být zařazeno do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. V obou případech platí, že pokud nebude nahlášené volné pracovní místo ve stanovené době 30 dnů obsazeno, bude volné pracovní místo zařazeno do příslušné centrální evidence volných pracovních míst. Právě v tu chvíli se pak otvírá možnost pro zájemce o zaměstnaneckou kartu, neboť takové místo je obsaditelné držitelem příslušné karty.

Jak již bylo uvedeno výše, pro zařazení nabízeného pracovního místa do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty je nutné, aby zaměstnavatel volné pracovní místo nahlásil příslušné krajské pobočce Úřadu práce, byly splněny požadavky na minimální nabízenou mzdu, plat či odměnu, a také minimální týdenní pracovní dobu, a aby zaměstnavatel se zařazením místa do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty souhlasil. Pokud od nahlášení volného pracovního místa marně uplyne 30 dnů, aniž by se na volné pracovní místo našel vhodný uchazeč, bude volné pracovní místo do příslušné centrální evidence zařazeno. K tomu nedojde, pokud by jeho obsazení ohrozilo situaci na trhu práce, o čemž rozhoduje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Stejně tak krajská pobočka Úřadu práce nenabízí a nezveřejňuje nabídky volných pracovních míst u zaměstnavatele, kterému byla uložena pokuta za porušení povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů nebo za porušení povinnosti vyplývající ze zvláštních právních předpisů, které kontroluje Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektorát práce, a to po dobu 3 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty.[99]

Po zařazení volného pracovního místa do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty je možné, aby se o takové místo ucházel cizinec usilující o získání zaměstnanecké karty.

Prvním krokem pro získání zaměstnanecké karty cizincem je tedy vyhledání vhodné volné pracovní pozice, o kterou cizinec projeví zájem. Vzhledem k tomu, že k žádosti o zaměstnaneckou kartu je nutné jako přílohu přiložit pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí, v níž se strany zaváží k tomu, že ve sjednané lhůtě uzavřou pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti, je nutné, aby se cizinec a zaměstnavatel v případě oboustranného zájmu dohodli již před

[99] § 38 zákona o zaměstnanosti

samotným podáním žádosti o zaměstnaneckou kartu. Tato skutečnost vyplývá shodně i z toho, že zaměstnanecká karta je, jak již bylo uvedeno, vydávána pro konkrétní pracovní místo, které musí být v žádosti uvedeno (spolu s přiděleným číslem volného pracovního místa z centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty). Zde uvedené ohledně hlášení volného pracovního místa a souvisejících náležitostí obdobně platí i pro situace, kdy již cizinec držitelem zaměstnanecké karty je, nicméně chce změnit zaměstnavatele, pracovní zařazení nebo být zaměstnán na další pracovní pozici u stejného nebo dalšího zaměstnavatele.

4.2. Žádost o vydání zaměstnanecké karty

Poté, co se zaměstnavatel a cizinec dohodnou na budoucí spolupráci, přichází fáze samotné kompletace a podání žádosti o vydání zaměstnanecké karty. Forma žádosti o zaměstnaneckou kartu je daná. Žádost o zaměstnaneckou kartu se podává prostřednictvím formuláře, který je dostupný na internetových stránkách MV ČR.[100] Samotný formulář pak musí být vyplněn latinkou strojem nebo hůlkovým písmem v českém jazyce. Azbuka nebo jiné písmo není přípustné. V žádosti cizinec vyplní nejenom to, o jakou žádost se vlastně jedná (žádost o povolení, prodloužení), ale také základní údaje o pracovní pozici, zaměstnavateli, a v neposlední řadě také o sobě a své rodině. Spolu s formulářem žádosti je nutné předložit také:

a) platný cestovní doklad;
b) doklad o zajištění ubytování;
c) 2 fotografie odpovídající aktuální podobě cizince;
d) pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí, v níž se strany zavazují v ujednané lhůtě uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti;
e) doklady prokazující odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání, pokud tato podmínka vyplývá z charakteru zaměstnání nebo ji stanoví mezinárodní smlouva.

Vedle toho může být cizinec požádán také o předložení:

f) dokladu obdobného výpisu z evidence Rejstříku trestů;
g) dokladu potvrzujícího splnění požadavků opatření před zavlečením infekčního onemocnění.

[100] Dostupný zde https://www.mvcr.cz/clanek/formulare-zadosti.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d

K jednotlivým bodům pak lze uvést následující. Za platný cestovní doklad se považuje např. veřejná listina, která je jako cestovní doklad uznaná ČR, cestovní průkaz totožnosti, cizinecký pas s platností ve všech státech světa, průkaz totožnosti občana EU, náhradní cestovní doklad EU a další, přičemž v souvislosti se žádostí o zaměstnaneckou kartou je důležitá také skutečnost, že platnost cestovního dokladu musí minimálně o 3 měsíce přesahovat předpokládanou platnost zaměstnanecké karty.

Dokladem o zajištění ubytování může být doklad o vlastnictví bytu nebo domu (zřejmě nejčastěji tedy originál nebo úředně ověřená kopie výpisu z katastru nemovitostí), doklad o oprávněnosti užívání bytu nebo domu (tzn. především nájemní nebo podnájemní smlouva, ale i další smlouvy, např. smlouva o ubytování), písemné potvrzení vlastníka nebo oprávněného uživatele bytu nebo domu o souhlasu s ubytováním cizince (zde jde v podstatě o prohlášení ubytovatele, ať už fyzické či právnické osoby, o tom, že poskytne po v potvrzení stanovenou dobu cizinci ubytování na uvedené adrese, podpis ubytovatele musí být zásadně úředně ověřen, formulář dokladu, potvrzení o zajištění ubytování je rovněž dostupný na internetových stránkách MV ČR) nebo elektronické potvrzení o zajištění ubytování. Elektronické potvrzení musí být podepsáno uznávaným elektronickým podpisem nebo posláno prostřednictvím datové schránky, a to v předstihu před podáním samotné žádosti. Pozornost je zde nezbytné také věnovat tomu, zda následně bude cizinec žádost podávat na zastupitelském úřadě ČR nebo na pracovišti MV ČR a podle toho potvrzení zaslat příslušnému ministerstvu (v případě podání žádosti na zastupitelském úřadě se jedná o Ministerstvo zahraničních věcí ČR), přičemž se samozřejmě liší nejenom e-mail, ale také id datové schránky.

U požadovaných fotografií se má v podstatě jednat o běžné průkazové fotografie, na kterých je cizinec zachycen ve své aktuální podobě.

Pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti nebo smlouva o smlouvě budoucí musí splňovat již výše uvedené požadavky na jejich obsah, co se týče minimální pracovní doby a minimální měsíční mzdy. To logicky navazuje na nahlášení volného pracovního místa zaměstnavatelem, neboť tento již tyto údaje musel vyplnit v Hlášence volného pracovního místa. Vedle toho pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti nebo smlouva o smlouvě budoucí musí také splňovat obecné zákonné požadavky na jejich obsah, tzn. např. v pracovní smlouvě musí být uveden druh práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, místo (či místa) výkonu práce a také den nástupu do práce, přičemž právě tento poslední bod může být v kombinaci s žádostí o zaměstnaneckou kartou a jejím vyřízením problematický. Pro úplnost je vhodné připomenout i to, že pracovní smlouva,

dohoda o pracovní činnosti nebo smlouva o smlouvě budoucí musí být v době předložení správnímu orgánu podepsána oběma smluvními stranami. Nemůže se tedy jednat o pouhý návrh znění smlouvy určený k pozdějšímu podpisu.

Doklad prokazující odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání není povinnou přílohou žádosti o zaměstnaneckou kartu. Nutnost předložit tento doklad vyplývá nejčastěji z charakteru zaměstnání. Obecně bude vyžadován doklad o dosaženém vzdělání, opět v návaznosti na hlášenku volného pracovního místa, u pracovních pozic, kde zaměstnavatel minimální požadované vzdělání uvádí. V některých případech pak tento doklad musí být nostrifikován, přičemž zde je nezbytné rozlišovat tzv. regulovaná povolání (např. pyrotechnik) a neregulovaná povolání. U regulovaných povolání je nostrifikace dokladů prokazujících odbornou kvalifikaci cizince nutná vždy a předložení rozhodnutí uznávacího orgánu je jednou z podmínek vydání zaměstnanecké karty. U neregulovaných povolání je situace odlišná, když u těchto je nostrifikace příslušných dokladů nutná pouze v odůvodněných případech, zejména tehdy, pokud má správní orgán pochybnosti o dosaženém vzdělání nebo jeho souladu s pracovní pozicí, na kterou má být zaměstnanecká karty vydána. Vedle toho pro činnosti, pro které je podle jiných právních předpisů vyžadována určitá odborná kvalifikace, je nutné předložit doklad prokazující tuto odbornou kvalifikaci (např. řidičské oprávnění).

K dokladům, které mohou být v některých případech požadovány, tedy k dokladu obdobnému výpisu z evidence Rejstříku trestů a dokladu potvrzujícímu splnění požadavků opatření před zavlečením infekčního onemocnění, pro účely této práce postačí dodat, že v případě prvního z nich se může jednat o doklad vydaný státem, jehož je cizinec občanem nebo ve kterém po určitou dobu pobýval.[101] Pokud takový doklad není daným státem vydáván, postačí čestné prohlášení (např. Spojené státy americké). Výpis z Rejstříku trestů ČR pro účely žádosti o zaměstnaneckou kartu cizinec sám předkládat nemusí, neboť MV ČR je oprávněno opatřit si tento výpis samo. Druhým dokladem, který může být v určitých případech vyžadován, tedy dokladem prokazujícím, že cizinec netrpí infekčním onemocněním, se rozumí především lékařská zpráva potvrzující zdravotní stav cizince, případně doklad potvrzující splnění požadavků stanovených opatřením před zavlečením infekčního onemocnění. Ochranná opatření před zavlečením vysoce

[101] Nepřetržitě déle než 6 měsíců v posledních 3 letech.

nakažlivých infekčních onemocnění ze zahraničí jsou stanovována a ukončována Ministerstvem zdravotnictví.[102]

Obecně je k požadovaným dokladům možné uvést, že předkládán má být originál nebo úředně ověřená kopie, vždy s úředně ověřeným překladem.

4.3. Podání žádosti o zaměstnaneckou kartu

Orgánem příslušným k podání žádosti o zaměstnaneckou kartu je buď zastupitelský úřad ČR, nebo pracoviště MV ČR. Příslušným zastupitelským úřadem ČR je buď výhradně zastupitelský úřad ČR nacházející se ve státě, kterého je cizinec občanem, nebo který vydal cestovní doklad, jehož je cizinec držitelem, nebo ve státě, ve kterém má povolený dlouhodobý nebo trvalý pobyt. Pokud je cizinec občanem některého ze států, na který se vztahuje výjimka dle vyhlášky MV ČR č. 429/2010 Sb. ze dne 21.12.2010 stanovící výjimky z povinnosti cizince požádat o vízum nebo povolení k pobytu na místně příslušném zastupitelském úřadu (dále jen „vyhláška MV ČR č. 429/2010 Sb.“), může žádost o zaměstnaneckou kartu podat na kterémkoli zastupitelském úřadu ČR. Tato výjimka se vztahuje např. na občany Spojených států amerických, Austrálie, Brazílie, Chile, Japonska, Mexika nebo Nového Zélandu. Např. občan Spojených států amerických tak o udělení zaměstnanecké karty může požádat na kterémkoli zastupitelském úřadu ČR bez toho, aby byl držitelem cestovního dokladu příslušného státu nebo aby mu v tomto státě byl udělen dlouhodobý či trvalý pobyt. Pro úplnost lze uvést, že tato výjimka se, jak ostatně plyne ze samotného názvu vyhlášky MV ČR č. 429/2010 Sb., nevztahuje pouze na žádosti o zaměstnanecké karty, ale obecně také na žádosti o dlouhodobá víza, povolení k dlouhodobému pobytu i povolení k trvalému pobytu.

Na pracovišti MV ČR je cizinec oprávněn podat žádost o zaměstnaneckou kartu v těch případech, kdy již cizinec na území ČR pobývá, a to na základě platného víza k pobytu nad 90 dní nebo dlouhodobého víza za jiným účelem. Lhůta pro podání žádosti o zaměstnaneckou kartu na pracovišti MV ČR v těchto případech končí spolu s platností předchozího pobytového oprávnění, na základě kterého cizinec na území ČR pobýval.

Žádost o zaměstnaneckou kartu je cizinec zásadně povinen podat osobně. Podání žádosti o zaměstnaneckou kartu je zpoplatněno. Lhůta pro rozhodnutí o žádosti o zaměstnaneckou kartu činí 60 dnů, v odůvodněných, zvlášť složitých případech nebo

[102] § 68 odst. 1 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících předpisů

v případě, že MV ČR požádalo o vydání závazného stanoviska Úřad práce, činí tato lhůta 90 dnů. V určitých situacích může docházet k tomu, že lhůty pro vyřízení žádosti o zaměstnaneckou kartu buď vůbec neběží, nebo jsou prodlouženy. K tomu dochází např. tehdy, kdy správní orgán požaduje doplnění žádosti v případě, že nebyly přiloženy všechny požadované doklady. Řízení je zde přerušeno a lhůty tak v této době neběží. K prodloužení lhůty k vyřízení žádosti o zaměstnaneckou pak může v praxi často docházet právě i v důsledku jednání samotného žadatele, který nepředloží kompletní žádost včetně všech příloh.

Doplnění žádosti o zaměstnaneckou kartu již nemusí cizinec provádět osobně, ale může tak učinit i prostřednictvím zmocněnce nebo poštou. K doplnění žádosti, nejčastěji tedy doložení chybějících dokladů, je žadateli stanovena lhůta, kterou je zásadně nutné dodržet. Nedoložení příslušných dokumentů ve stanovené lhůtě je důvodem pro zastavení řízení. Ve výzvě k doložení dokladů je také uvedeno místo, kam mají být tyto dodány. V případě podání žádosti o zaměstnaneckou kartu na zastupitelském úřadě ČR mohou být doklady dodány zastupitelskému úřadu ČR nebo také přímo MV ČR. V odůvodněných případech je možné zažádat o prodloužení lhůty, nicméně nelze bez dalšího předpokládat, že této žádosti bude vyhověno, proto lze obecně doporučit nenechávat shromažďování dokladů na poslední chvíli, neboť i zde platí, že se musí jednat o originály nebo ověřené kopie opatřené úředně ověřeným překladem. Kompletace požadovaných dokumentů v požadované formě proto může být otázkou delší doby.

4.4. Vyřízení žádosti o zaměstnaneckou kartu

Správní orgán následně na základě nashromážděných podkladů o žádosti o zaměstnaneckou kartu rozhodne, a to buď tak, že žádosti vyhoví nebo žádost zamítne. Vedle toho může také dojít k zastavení řízení. V případě, že byly splněny všechny náležitosti pro vydání zaměstnanecké karty, správní orgán žádosti vyhoví a zastupitelský úřad ČR nebo pracoviště MV ČR žadatele o výsledku řízení vyrozumí. Žadateli, který žádost o zaměstnaneckou kartu podal v zahraničí, je následně z moci úřední vydáno vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem převzetí zaměstnanecké karty (D/VR), přičemž cizinec je před jeho vyznačením povinen doložit, že má uzavřené cestovní zdravotní pojištění na dobu ode dne vstupu na území ČR, do dne, kdy mu v ČR vznikne veřejné zdravotní pojištění, tzn. do dne nástupu do zaměstnání, neboť od toho dne je cizinec účasten veřejného zdravotního pojištění.

Žadatel je následně povinen dostavit se na pracoviště MV ČR za účelem pořízení biometrických údajů[103] a podpisu, který je určen k jeho dalšímu zpracování,[104] a v případě cizince, který žádost podal v zahraničí, také za účelem splnění ohlašovací povinnosti, přičemž tento cizinec je povinen dostavit se na příslušné pracoviště MV ČR, které mu bylo sděleno spolu s udělením víza, do 3 pracovních dnů ode dne vstupu na území ČR. Cizinec, který žádost podával na území ČR, je povinen dostavit se na příslušné pracoviště MV ČR na výzvu tohoto ministerstva.

Zaměstnanecká karta není žadateli vydána ihned, nýbrž tento je povinen znovu se na výzvu dostavit, nejpozději však do 60 dnů od pořízení biometrických údajů, na MV ČR k jejímu převzetí. Po pořízení biometrických údajů bude ovšem cizinci vydáno tzv. „Potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty“. Ode dne vydání tohoto potvrzení může být cizinec na jeho základě zaměstnán, a to až do dne vydání zaměstnanecké karty (ukončení řízení o žádosti). Při pořizování biometrických údajů (ze zřejmých důvodů) a ani při převzetí zaměstnanecké karty se nemůže dát cizinec zastoupit jinou osobou. Skutečnost, že se cizinec nedostaví na příslušné pracoviště MV ČR, ať už k pořízení biometrických údajů nebo k převzetí zaměstnanecké karty, je důvodem pro zastavení řízení. Držitel zaměstnanecké karty je následně vždy povinen hlásit změny relevantních údajů, např. změnu bydliště nebo cestovního dokladu.

Alternativním způsobem vyřízení žádosti o zaměstnaneckou kartu je zamítnutí žádosti. Důvodů pro zamítnutí žádosti existuje celá řada, přičemž výběrem lze uvést např. to, že cizinec nesplnil některou z podmínek nezbytných pro vydání zaměstnanecké karty, v žádosti uvedl nepravdivé údaje nebo předložil padělané nebo pozměněné náležitosti nebo údaje v nich podstatné pro posouzení žádosti o zaměstnaneckou kartu neodpovídají skutečnosti, nebo se jedná o cizince evidovaného v evidenci nežádoucích osob.

Zamítnutí žádosti o zaměstnaneckou kartu ovšem nemusí být rozhodnutím definitivním, neboť je žadateli dána možnost se proti tomuto rozhodnutí ve lhůtě 15 dnů od jeho doručení odvolat prostřednictvím odboru azylové a migrační politiky MV ČR ke Komisi pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců. Zde je důležité upozornit na to, že ani v případě, kdy žádost o zaměstnaneckou kartu byla podána na zastupitelském úřadě ČR, není tento zastupitelský úřad věcně příslušný pro podání odvolání a lhůta pro podání odvolání tak není zachována podáním odvolání u tohoto úřadu, ale až jeho následným

[103] Biometrickými údaji jsou myšleny zobrazení obličeje a otisky prstů snímané prostřednictvím speciálního technického zařízení.
[104] § 44 odst. 1 zákona o pobytu cizinců

doručením MV ČR. Pro zachování lhůty je tak nezbytné odvolání podat u odboru azylové a migrační politiky MV ČR nebo jej nejpozději v poslední den lhůty odeslat tomuto orgánu prostřednictvím držitele poštovní licence nebo zvláštní poštovní licence (nebo v jiném státě prostřednictvím osoby, která má v tomto státě obdobné postavení).

Tato skutečnost by měla být v souladu s poučením, které obsahuje každé rozhodnutí o zamítnutí žádosti o zaměstnaneckou kartu, a v případě pozorného sledování těchto instrukcí by tak nemělo docházet k promeškání lhůty pro podání odvolání v důsledku jeho podání u nepříslušného orgánu. Na druhou stranu situace, kdy se odvolání podává u jiného orgánu než u toho, u kterého byla žádost podána, může být velice matoucí. Jedná se však o důsledek toho, že i o samotné žádosti nerozhoduje zastupitelský úřad, nýbrž MV ČR a zastupitelský úřad zde představuje pouze jakéhosi prostředníka mezi žadatelem a tímto orgánem. To, zda je tento fakt zřejmý i všem žadatelům o zaměstnaneckou kartu nebo zda by jim zřejmý být měl, je ovšem věcí jinou.

4.5. Prodloužení platnosti zaměstnanecké karty

Prodloužení platnosti zaměstnanecké karty je možné, a to na dobu trvání pracovněprávního vztahu, maximálně však na 2 roky, a to i opakovaně. Platí zde tedy stejné pravidlo jako při prvotním vydání samotné zaměstnanecké karty. Samotný proces podání a vyřízení žádosti o prodloužení zaměstnanecké karty se v některých ohledech od procesu podání a vyřízení žádosti o zaměstnaneckou kartu ovšem liší. Jedná se především o tři aspekty:

a) žádost se podává na území ČR, a to na pracovišti odboru azylové a migrační politiky MV ČR;
b) nemusí proběhnout test trhu práce;
c) k žádosti se předkládají následující dokumenty:
    a. cestovní doklad;
    b. doklad o zajištění ubytování;
    c. pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti, případně dodatky k těmto, na základě kterých má být pracovní poměr prodloužen o dobu, pro kterou je žádáno o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty;
    d. doklady k prokázání odborné způsobilosti (pouze v případě, že již dříve předložené doklady k prokázání odborné způsobilosti pro výkon předmětného zaměstnání pozbyly platnosti);

e. fotografii (pouze v případě změny podoby);
f. doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříků trestů (na požádání);
g. doklad prokazující splnění požadavků opatření před zavlečením infekčních onemocnění (na požádání).

K výše uvedeným odlišnostem je možné uvést, že je lze rozhodně vnímat pozitivně. Skutečnost, že o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty se žádá na území ČR a není proto nutné vycestovat do zahraničí, vyplývá již z toho, že cizinec v době podání žádosti pobývá na území ČR, kde vykonává zaměstnání. Mírně modifikovaný rozsah dokladů, které je nutné k žádosti předložit, je důsledkem toho, že cizinec už dříve žádal o vydání zaměstnanecké karty pro stejné pracovní místo.

Rovněž odpadnutí povinnosti, aby byl proveden test trhu práce, lze označit za vítané, neboť v případě prodloužení platnosti zaměstnanecké karty se jedná pořád o to stejné pracovní místo u stejného zaměstnavatele, na kterém působí právě ten cizinec, který žádost podává. Přesto ovšem není možné uzavřít, že v těchto případech neprobíhá žádná průběžná kontrola situace na trhu práce. Na základě žádosti MV ČR vydává Úřad práce závazné stanovisko k prodlužení platnosti zaměstnanecké karty, přičemž přihlíží k situaci na trhu práce.[105] I zde se tedy projevuje snaha o co největší ochranu trhu práce. Otázkou, která se v této souvislosti nabízí, je pak především to, zda má být tato ochrana trhu práce nadřazena potřebám zejména konkrétního zaměstnavatele, který má pracovní místo obsazené člověkem, se kterým je evidentně spokojený, neboť jinak by s cizincem neuzavíral novou pracovní smlouvu či dohodu o pracovní činnosti, případně dodatek k nim nebo potvrzení, že stávající pracovní smlouva či dohoda jsou stále platné a účinné,[106] a který tedy zřejmě nemá zájem o to, aby na této pracovní pozici zaměstnaného cizince nahradil. Pokud by tak totiž chtěl učinit, měl by s uplynutím doby, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána, ideální příležitost, neboť pracovní poměr cizince v takovém případě končí ze zákona.[107]

V souvislosti s prodloužením platnosti zaměstnanecké karty je nezbytné upozornit rovněž na lhůty, které jsou s tímto spojeny. Žádost o prodloužení zaměstnanecké karty není možné podat kdykoli, ale pouze v rozmezí nejdříve 120 dnů před uplynutím její

[105] Viz důvodová zpráva k zákonu č. 101/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
[106] Viz DANĚK, Matěj, VYŠKOVSKÁ, Magdaléna, FOJTÍKOVÁ, Jaroslava. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. 1. vydání. ANAG. 2018, ISBN 978-80-7554-148-2, s. 91
[107] § 48 odst. 3 písm. c) ZP

platnosti a nejpozději v poslední den její platnosti. Zde je nutné uvést, že uvedeným lhůtám je nutné věnovat zvýšenou pozornost a lze doporučit tyto průběžně kontrolovat, a to nejen jejich běh, ale i zákonnou úpravu. Nyní snad už jen pro zajímavost a úplnost je možné nastínit vývoj ust. § 47 odst. 1 zákona o pobytu cizinců, který lhůty upravuje a který v praxi mnohým cizincům činil potíže.

V období od 1.1.2011 do 17.12.2015 bylo stanoveno, že žádost o povolení k dlouhodobému pobytu je cizinec povinen podat nejdříve 90 dnů a nejpozději 14 dnů před uplynutím platnosti víza k pobytu nad 90 dnů. Následně došlo s účinností od 18.12.2015 ke změně, která způsobovala problémy, neboť obsahovala speciální úpravu lhůt pro podání žádosti o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty, přičemž problematické bylo zejména zakotvení povinnosti podat žádost nejpozději 30 dnů před uplynutím platnosti zaměstnanecké karty. Bylo stanoveno, že: *„Žádost o vydání povolení k dlouhodobému pobytu nebo o prodloužení doby jeho platnosti je cizinec povinen podat nejpozději před uplynutím platnosti víza k pobytu nad 90 dnů nebo platnosti povolení k dlouhodobému pobytu, nejdříve však 120 dnů před uplynutím jeho platnosti. Žádost o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty je cizinec povinen podat nejdříve 120 a nejpozději 30 dnů před uplynutím její platnosti.“* Nadto § 47 odst. 2 zákona o pobytu cizinců rovněž umožnil podání žádosti o vydání nového povolení k dlouhodobému pobytu za jiným účelem nejpozději před uplynutím platnosti povolené k dlouhodobému pobytu. Mnoho cizinců tak nezaznamenalo speciální lhůtu pro podání žádosti o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty, a v důsledku toho pak nebyli s těmito žádostmi úspěšní, ačkoli do konce platnosti stávající zaměstnanecké karty zbývalo ještě mnoho dnů, ovšem méně než 30.

Až s účinností od 15.8.2017 došlo k vypuštění zvláštní lhůty pro podání žádosti o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty a platí tak výše uvedené, že tato žádost může být podána nejdříve 120 dnů před skončením a nejpozději v poslední den její platnosti. Tuto změnu lze jenom uvítat. S ohledem na to, že podmínky pro podání žádosti o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty byly uvolněny, nečiní tato změna potíže ani v praxi.

Posledním fenoménem, který nesmí být v souvislosti s touto problematikou opomenut, je fikce platnosti dosavadní zaměstnanecké karty. Tento institut se uplatní v případech, kdy platnost původní zaměstnanecké karty již skončila, nicméně cizinec ve stanovené lhůtě podal žádost o její prodloužení, přičemž o této žádosti nebylo dosud rozhodnuto. Dosavadní zaměstnanecká karta je pak považována za platnou do doby

pravomocného rozhodnutí o podané žádosti. Tímto je zajištěna určitá kontinuita a relativní nezávislost na rychlosti rozhodování správního orgánu o žádosti cizince. Pozornost je nezbytné věnovat zejména tomu, že ačkoli je cizinec v rámci fikce oprávněn pobývat i pracovat (na stávající pozici u stejného zaměstnavatele) na území ČR, nedisponuje platným dokladem, kterým by se mohl prokázat v případě vycestování. Zejména pro tyto případy je pak nezbytné nechat si do cestovního dokladu vyznačit tzv. překlenovací štítek, tedy vízum k pobytu nad 90 dnů, jehož doba platnosti se bude odvíjet od předpokládané délky trvání řízení o žádosti o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty. Překlenovací štítek pak může mít význam i pro zaměstnavatele cizince, neboť tento sám není účastníkem řízení o žádosti a informace o tomto řízení má tak pouze zprostředkovaně od svého zaměstnance. Překlenovací štítek je pak osvědčením o fikci platnosti dosavadní zaměstnanecké karty i ve vztahu k zaměstnavateli, pro kterého je tato informace důležitá především s ohledem na legálnost zaměstnávání cizince.[108]

4.6. Změna zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo zaměstnání na další pracovní pozici u stejného nebo dalšího zaměstnavatele

Zaměstnanecká karta, jak již bylo uvedeno v předchozích kapitolách, je vydávána žadateli pro jedno konkrétní pracovní místo u konkrétního zaměstnavatele. V případě, že má držitel zaměstnanecké karty v úmyslu změnit pracovní zařazení, zaměstnavatele nebo být zaměstnán na další pracovní pozici u stejného nebo jiného zaměstnavatele, může takto, za splnění dalších podmínek, učinit i v rámci platnosti původní zaměstnanecké karty. Držitel zaměstnanecké karty tak nemusí čekat na skončení platnosti stávající zaměstnanecké karty nebo její platnost předčasně ukončit a až následně zažádat o zaměstnaneckou kartu novou, ať už pro jiné pracovní zařazení, jinou pracovní pozici nebo zaměstnání u jiného zaměstnavatele.

Na druhou stranu ovšem není držiteli (duální) zaměstnanecké karty umožněno, aby změnu pracovního zařazení, zaměstnavatele nebo zaměstnání na další pracovní pozici provedl bez dalšího. Nezbytným předpokladem pro to, aby mohl cokoli z výše uvedeného změnit, je předchozí oznámení o změně zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo o zaměstnání na další pracovní pozici u stejného nebo dalšího zaměstnavatele (dále jen „oznámení“) MV ČR.

[108] Viz DANĚK, Matěj, VYŠKOVSKÁ, Magdaléna, FOJTÍKOVÁ, Jaroslava. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. 1. vydání. ANAG. 2018, ISBN 978-80-7554-148-2, s. 92-93

Pro úplnost je zde vhodné uvést, že ještě relativně nedávno bylo namísto oznámení nutné získat od MV ČR souhlas. Proces podání a vyřízení žádosti o souhlas měl některé shodné rysy s procesem oznámení a rovněž se samotným procesem podání žádosti o zaměstnaneckou kartu. V jiných ohledech se tyto instituty samozřejmě liší.

Co se týče samotného oznámení, pro to, aby mohlo být toto provedeno, je nutné, aby byly splněny zákonem předpokládané podmínky (přičemž samozřejmostí je to, že oznamovatelem je držitel platné zaměstnanecké karty):

- oznámení musí být učiněno alespoň 30 dnů před samotnou změnou;
- změna zaměstnavatele je možná nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne právní moci rozhodnutí o vydání zaměstnanecké karty, tato podmínka nemusí být dodržena, pokud:
    - pracovní poměr cizince byl rozvázán výpovědí z některého z důvodů uvedených v § 52 písm. a) – e) zákoníku práce, dohodou z týchž důvodů nebo okamžitým zrušením podle § 56 zákoníku práce; a
    - cizinec tyto důvody současně s oznámením prokáže.
- novým zaměstnavatelem nesmí být agentura práce, a to ani v případě, že se má jednat o zaměstnání na další pracovní pozici u jiného zaměstnavatele, kterým je agentura práce (v takovém případě není možné provést oznámení);
- v případě přicestování na území v rámci vládou schváleného programu je možné změnit zaměstnavatele před uplynutím doby platnosti zaměstnanecké karty pouze tehdy, pokud to umožňují podmínky příslušného vládou schváleného programu.

Dále je třeba vyzdvihnout skutečnost, že oznámení se podává na pracovišti MV ČR, tedy na území ČR. To vyplývá i ze samotného účelu a kontextu učinění oznámení. Oznámení je prováděno prostřednictvím speciálního formuláře, který je dostupný na internetových stránkách MV ČR.[109] K oznámení je rovněž nutné přiložit požadované doklady, nicméně vzhledem ke skutečnosti, že oznámení vždy předcházela žádost o vydání samotné zaměstnanecké karty, je zde výčet potřebných příloh kratší. Držitel zaměstnanecké karty je tak při oznámení MV ČR povinen doložit:

[109] Dostupný zde https://www.mvcr.cz/clanek/tiskopisy-a-vzory.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d

- pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí, v níž se strany zavazují v ujednané lhůtě uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti, přičemž:
    - z této musí vyplývat skutečnost, že je uzavřena na v oznámení uvedenou pracovní pozici, která je uvedena v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty;
    - pokud se nejedná o oznámení zaměstnání na další pracovní pozici u stejného nebo jiného zaměstnavatele, nesmí být sjednaná měsíční mzda nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy a týdenní pracovní doba musí činit alespoň 15 hodin;
- dokumenty prokazující:
    - že jeho dosavadní pracovněprávní vztah trvá; nebo
    - ke kterému dni jeho pracovněprávní vztah skončil;
- prohlášení budoucího zaměstnavatele o tom, že cizinec má odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání.

Po provedení oznámení má MV ČR lhůtu 30 dnů, aby oznámení posoudilo a sdělilo cizinci a jeho budoucímu zaměstnavateli, zda byly splněny zákonné podmínky oznámení. Pokud tyto splněny nebyly, hledí se na oznámení jako by nebylo vůbec učiněno. V opačném případě je cizinec oprávněn vykonávat nové zaměstnání nebo u nového zaměstnavatele ode dne doručení oznámení o splnění zákonných podmínek, ne však dříve, než bylo uvedeno v oznámení jako den realizace změn.

Z výše uvedeného je mj. zřejmé, že shodným rysem s procesem podání žádosti o zaměstnaneckou kartu samotnou je rovněž to, že i v tomto případě musí být volné pracovní místo ohlášené Úřadu práce a musí úspěšně proběhnout test trhu práce. Jenom tato skutečnost přitom nutí cizince vyčkat 30 dnů, než bude - jestli vůbec - pracovní místo zveřejněno v Centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. Tedy pro cizince, který má v úmyslu změnit zaměstnavatele, pracovní zařazení nebo být zaměstnán na další pracovní pozici u stejného nebo jiného zaměstnavatele, je stanovena další významná překážka, která mu tento pohyb v rámci tuzemského trhu práce značně komplikuje. Pokud je tedy diskutována nutnost existence podmínky testu trhu práce v případech, kdy cizinec žádá o vydání zaměstnanecké karty a přichází tedy „nově“ na tuzemský trh práce, nabízí se stejná otázka zřejmě ještě s větším důrazem i v případech, kdy cizinec pouze přechází v rámci tuzemského trhu práce na

jinou pracovní pozici, pracovní zařazení nebo k jinému zaměstnavateli. Je zřejmé, že stanovená podmínka významně limituje cizince v jejich pracovním rozvoji a zejména v případech, kdy předchozí pracovní poměr cizince končí nebo končit má, se může cizinec ocitnout při hledání nového zaměstnání nejen v časové tísni.

Na závěr je vhodné uvést, že výše uvedené se nevztahuje na cizince, kteří mají volný vstup na trh práce a cizince, kteří pro výkon zaměstnání potřebují povolení k zaměstnání. Tito cizinci jsou sice také povinni provést oznámení MV ČR, nicméně nemusí tak činit předem, ale až do 3 dnů ode dne, kdy ke změnám došlo.

4.7. Shrnutí k zaměstnanecké kartě

Myšlenku zaměstnanecké karty, jakožto obecné duální karty, která v sobě zahrnuje jak oprávnění k pobytu, tak oprávnění k práci, lze v této rovině vnímat pozitivně. Na problémy tento institut ovšem naráží v praxi. Jestliže totiž jedním z hlavních cílů, který měl být zavedením zaměstnanecké karty naplněn, bylo zjednodušení a zrychlení celého procesu získávání zahraničních zaměstnanců, je otázkou, do jaké míry se toto podařilo. Následující text v tomto shrnutí k zaměstnanecké kartě se zaměřuje na duální zaměstnaneckou kartu. K neduální zaměstnanecké kartě více viz v příslušných kapitolách. Rovněž získávání zaměstnanců na zaměstnaneckou kartu prostřednictvím vládních programů se v některých ohledech může lišit.

V první řadě je tedy nutné vyzdvihnout, že oproti procesu získávání potřebných oprávnění za předpokladu nezbytnosti držení povolení k zaměstnání, což byla před zavedením zaměstnaneckých karet běžná a rozšířená praxe (a ačkoli i dnes je pro výkon řady činností povolení k zaměstnání nutné, nejedná se již o dominantní pracovní oprávnění), v určitých ohledech k jistému zjednodušení došlo. To souvisí s tím, že zaměstnanecká karta představuje jedno duální povolení a jako o takové o ní (o jejím vydání) tedy rozhoduje pouze jeden orgán, a to MV ČR. Odpadla tedy nutnost žádat o vydání dalšího povolení Úřad práce ČR. Přesto rozhodně nelze uzavřít, že by situace byla pro žadatele jednoznačně přehlednější a celý proces výrazně rychlejší.

Zde se jedná především o dva aspekty:

1) ačkoli je to právě MV ČR, které je věcně příslušné k vydání rozhodnutí, jímž se končí řízení o žádosti o zaměstnaneckou kartu,[110] žádost se ve většině případů podává na zastupitelském úřadu;

[110] Viz Rozsudek rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 30.05.2017, č.j. 7 Azs 227/2016-36

2) i nadále je nezbytná kooperace s Úřadem práce, a to s ohledem na požadavek provedení testu trhu práce;

Do procesu podání žádosti o zaměstnaneckou kartu jsou tak ze strany státu nyní zapojeny alespoň tři subjekty, ačkoli příslušný k rozhodnutí je pouze jeden z nich. K jednotlivým výše uvedeným bodům lze uvést následující. Pokud se jedná o požadavek podání žádosti o zaměstnaneckou kartu na zastupitelském úřadu, toto v praxi v mnoha případech představuje nadbytečnou zátěž a zároveň to může být příčinou mnoha nedorozumění, např. v případě podávání opravných prostředků nebo doplnění podané žádosti.

Pro to, aby bylo zřejmé, v čem tento požadavek představuje nepřiměřenou zátěž, je nutné přihlédnout k celému procesu usilování o získání zaměstnanecké karty. Ve chvíli, kdy je na zastupitelském úřadu podávána samotná žádost o zaměstnaneckou kartu, mělo by být budoucí působení žadatele u tuzemského zaměstnavatele již v podstatě vyřízeno. Žádost se totiž podává až ve chvíli, kdy je zaměstnanec se zaměstnavatelem domluven a příslušná smlouva je podepsána. Jak je dále patrné z předepsaných příloh, které je nutné k žádosti doložit, mj. musí žadatel prokázat, že má v ČR zajištěné nejen zaměstnání, ale i ubytování. Žadatel již tedy před samotným podáním žádosti v cizině, v mnoha případech pouze na určených zastupitelských úřadech,[111] musí v ČR minimálně tyto záležitosti dopředu vyřídit, přičemž se dá předpokládat, že často osobně. V jednotlivých případech může hrát roli i to, zda se na žadatele vztahuje bezvízový styk či nikoli. Samostatnou otázkou je pak to, zda je vůbec požadavek, aby cizinec prokázal, že má v ČR zajištěné ubytování, přiměřený.[112] Ačkoli tedy jistě nelze vyloučit, že by žadatel všechny potřebné náležitosti byl schopen vyřídit na dálku, přesto se lze domnívat, že v praxi tento postup často není možný nebo žádoucí. Požadavek, aby následně byla žádost podána na příslušném zastupitelském úřadu pak jistě v konkrétních případech může představovat značnou komplikaci.

Ke skutečnosti, že věcně příslušným orgánem k rozhodování o žádosti o zaměstnaneckou kartu je jiný orgán, než u kterého bylo žádost podána, je nutné přihlédnout rovněž v případech, kdy má být žádost např. doplněna nebo při podávání opravného prostředku proti rozhodnutí. Právě tato skutečnost může v některých

[111] Pokud se nejedná o výjimku dle Vyhlášky MV ČR č. 429/2010 Sb., stanovující výjimky z povinnosti cizince požádat o vízum nebo povolení k pobytu na místně příslušném zastupitelském úřadu
[112] Viz TOMŠEJ, Jakub. Čtyři roky zaměstnanecké karty: čas na změnu? In: *Právní rozhledy* 15-16/2018, s. 550 [online] [cit. 15.10.2019] Dostupné z: Dostupné z: https://www-beck-online-cz

případech vyvolat nedorozumění. Zde je proto vždy nezbytné věnovat pozornost konkrétní výzvě, případně poučení, ze kterých vyplývá, kterému orgánu má být podání adresováno a rovněž v jaké lhůtě.

Relativně samostatnou problematikou, která s podáváním žádostí na příslušném zastupitelském úřadu také souvisí, je pak množství žádostí přijímaných zastupitelskými úřady. Jak již bylo mnohokrát zmíněno, až na výjimky je striktně stanoveno, na kterém zastupitelském úřadu může žadatel svoji žádost podat. Je samozřejmé, že některé zastupitelské úřady jsou vytíženější než jiné. Nutností může být objednání termínu.[113] Po určitou dobu na některých místech fungoval např. kontroverzní systém Visapoint.[114] Dlouhodobým problémem byla vysoká poptávka zájemců o podání žádosti a nedostatek termínů. Žadatelům tak často nebylo umožněno žádost podat z organizačních důvodů na straně zastupitelského úřadu nebo v důsledku nežádoucího fungování Visapointu, což bylo opakovaně kritizováno a vedlo až k ukončení systému Visapoint.[115]

Tento stav byl shrnut i v důvodové zprávě k zákonu č. 176/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů a další související zákony, kde je uvedeno: *„V hlavních zdrojových zemích pracovní migrace pak zájem cizinců o práci v ČR vysoce převyšuje možnosti zastupitelských řadů nabírat žádosti o zaměstnanecké karty. Právo na podání žádosti se tak střetává s omezenou schopností orgánů státní správy danou agendu fakticky zajišťovat. Důsledkem je intensivní kritika orgánů státní správy, přetíženost registračního systému zájemců o podání žádosti (Visapoint), negativní publicita, opakující se osočování z korupce státních zaměstnanců (ač nepodložené konkrétními důkazy), parazitování organizovaných zprostředkovatelských skupin na cizincích, stížnosti a žaloby cizinců, kterým se nedaří žádost podat, na věcně příslušné orgány státní správy, nebo pokusy cizinců systém obcházet či zneužívat (např. podáváním žádostí o zaměstnanecké karty jako přílohy stížnosti na postup pracovníků zastupitelského úřadu nebo předstíraným vysláním cizince do ČR zaměstnavatelem usazeným v jiném*

[113] § 169f zákona o pobytu cizinců
[114] ČTK. REDAKCE EURO.CZ. Kritizovaný Visapoint končí. O víza se bude znovu žádat na úřadě. In: euro.cz [online] 30.10.2017, 17:01 [cit. 01.08.2019] Dostupné z: https://www.euro.cz/byznys/visapoint-viza-zruseni-1380545
[115] Viz např. rozsudek rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 30. května 2017, č.j. 10 Azs 153/2016-52; nebo rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 26. dubna 2017, č.j. 3 Azs 237/2016-37; nebo VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. Nedostatky systému Visapoint odporují mezinárodním závazkům ČR. In: *ochrance.cz* [online] 11.09.2012 [cit. 01.08.2019] Dostupné z: https://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2012/nedostatky-systemu-visapoint-odporuji-mezinarodnim-zavazkum-cr/

členském státu EU.“ Nutno podotknout, že zákonodárce na popsanou situaci reagoval, a to zavedením možnosti vlády stanovit tzv. kvóty ekonomické migrace,[116] které dopředu stanoví počet žádostí, které mohou být na tom kterém zastupitelském úřadu v rámci období 1 roku podány. To má, především v kombinaci s vládními programy, zajistit větší transparentnost a férovější podmínky pro žadatele.[117]

Je nepopiratelné, že je nezbytné na nedostatečnou kapacitu a nedostatek dostupných termínů pro podání žádosti o zaměstnaneckou kartu, stejně jako na nežádoucí působení zprostředkovatelů nějakým způsobem reagovat. Zda je ovšem zvolené řešení možné označit za zcela šťastné, je otázkou jinou. Přihlédnout je nutné v této souvislosti rovněž k tomu, že kvóty se vztahují na počet podaných žádostí, nikoli tedy na počet vydaných zaměstnaneckých karet.

Pokud se pak jedná o druhý výše zmíněný aspekt, tedy nutnou kooperaci s Úřadem práce, zde je možné uvést, že toto rovněž představuje komplikaci, a hlavně prodloužení procesu získání zaměstnanecké karty. Provedení testu trhu práce vyžaduje alespoň 30 dní, až poté je možné pro toto místo podat žádost o zaměstnaneckou kartu. Hlavní motivací pro zachování povinnosti provést test trhu práce je zřejmě ochrana domácího pracovního trhu. Bylo by považováno za nežádoucí, aby pracovní pozice byla obsazena zaměstnancem cizincem, pokud by existoval „domácí“ zájemce.

Otázkou, která se v této souvislosti ovšem nabízí je to, do jaké míry zaměstnavatelé, kteří provádějí ohlášení volného pracovního místa, stojí o nalezení zcela nového kandidáta, a do jaké míry se jedná pouze o splnění zákonných požadavků pro legalizaci pobytu a zaměstnání kandidáta již dříve vybraného. Ochrana pracovního trhu se zde tak často může střetávat se zájmy zaměstnavatele. Odhlédnout nelze ani od toho, že ačkoli dva zájemci o stejnou pracovní pozici mohou mít formálně stejné předpoklady nebo odbornost, přesto se při výběru zaměstnance zaměstnavatel řídí např. i osobnostním nastavením, které nelze redukovat na pouhý výčet požadovaných schopností a kvalifikace. Pokud se ovšem takového kandidáta během 30 dní, kdy probíhá test trhu práce nalézt podaří, je zaměstnavatel v podstatě nucen, jestliže chce dané místo skutečně obsadit a jestliže se mu nepodaří objektivně zdůvodnit, proč to není možné, nově

[116] § 181b zákona o pobytu cizinců
[117] Srov. např. ŠAFAŘÍKOVÁ, Kateřina. Kritizovaný Visapoint skončil, na pracovní víza do Česka by měly být kvóty. In: *respekt.cz* [online] 03.11.2017 [cit. 12.11.2019] Dostupné z: https://www.respekt.cz/politika/kritizovany-visapoint-skoncil-na-pracovni-viza-do-ceska-by-mely-byt-kvoty

nalezeného kandidáta zaměstnat. Je nepochybné, že ochrana domácího trhu je v těchto případech upřednostňována před svobodnou volbou zaměstnavatele ohledně svých zaměstnanců.

Vedle toho i v případech, kdy test práce proběhne, aniž by byl nalezen vhodný kandidát, a může být tedy obsazeno držitelem zaměstnanecké karty, představuje tento institut minimálně podstatné zdržení v celém procesu získání zaměstnance - cizince.

Na závěr lze uvést, že nejen výše popsané aspekty představují diskutabilní body ve vztahu k zaměstnaneckým kartám. Obecně se sice domnívám, že institut zaměstnaneckých karet představuje svým způsobem vhodné řešení v mnoha případech zaměstnávání cizinců, nicméně pro jeho zcela kladné hodnocení by bylo vhodné odstranit řadu nežádoucích aspektů s ním spojených. Především se jedná o zrychlení a zjednodušení celého procesu získání zaměstnanecké karty, resp. zaměstnance cizince (z pohledu zaměstnavatele). V dnešní době je proces i nadále značně komplikovaný a zdlouhavý, a to zejména s odkazem na proklamovanou ochranu domácího pracovního trhu. I vzhledem k současné situaci a enormní poptávce po pracovní síle, kdy nedostatek vhodných pracovníků je ze strany zaměstnavatelů opakovaně připomínán, by bylo snad vhodné zvážit uvolnění poměrně striktních pravidel a odstranění alespoň těch největších překážek. Do určité míry tuto funkci zřejmě mohou plnit vládní programy. Konkrétní výsledky a jejich přínos se ovšem samozřejmě odvíjí a bude odvíjet od jejich individuálního nastavení. Domnívám se, že ačkoli je lze vnímat pozitivně, nelze je alespoň v současné době označit za všespásné.

Dále by v souvislosti se zjednodušením a zrychlením celého procesu bylo dle mého názoru vhodné uvažovat např. minimálně o zkrácení doby, po jejímž uplynutí je možné pracovní pozici zařadit do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. Rovněž by se v návaznosti na proměnlivou míru nezaměstnanosti nabízela možnost dočasného zrušení této povinnosti, tedy hlášení volného pracovního místa Úřadu práce. V době, kdy je enormní nedostatek pracovních sil a zaměstnavatelé tak skutečně nemohou najít vhodné pracovníky na volné pozice, lze tento požadavek považovat za nadbytečný. Rovněž by bylo vhodné upustit od podmínky dokládání zajištěného ubytování v ČR, neboť pro žadatele je nepřiměřeně zatěžující zajišťování ubytování na území v době, kdy ještě není ani samotná žádost o vydání zaměstnanecké karty podána. Velmi přínosné by dále bylo zkrácení lhůt, resp. zároveň i čekací doby, v rámci procesu podání a vyřízení žádostí o zaměstnanecké karty. Toho by snad bylo možné alespoň částečně dosáhnout navýšením kapacity zastupitelských úřadů

pro příjem žádostí o zaměstnanecké karty (a v této souvislosti samozřejmě i větší transparentností při získávání termínů pro jejich podání), a dále rovněž samotným zkrácením lhůty pro rozhodování o podaných žádostech. V neposlední řadě se rovněž nabízí otázka, do jaké míry je nutné trvat na požadavku provádění testu trhu práce v případech změny zaměstnavatele, pracovní pozice nebo v případě zaměstnání na další pracovní pozici u stejného nebo jiného zaměstnavatele, případně zda tento požadavek alespoň částečně nezmírnit, a to např. jeho zrušením alespoň v některých případech (např. po odpracování určité doby u původního zaměstnavatele).

5. Volný vstup na trh práce

Volný vstup na trh práce znamená, že k zaměstnání cizince ve smyslu zákona o zaměstnanosti se nevyžaduje povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, modrá karta nebo karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance. Cizinci s volným vstupem na trh práce jsou vyjmenováni v § 98 a § 98a zákona o zaměstnanosti, přičemž se jedná o taxativní výčet.

K důvodům, pro které je příslušníkům dané skupiny umožněn volný vstup na trh práce, je u jednotlivých skupin možné ve stručnosti uvést následující.

První skupinou, na kterou se vztahují tyto zvýhodněné podmínky jsou:

- cizinci s trvalým pobytem (písm. a).

Tito cizinci mají v mnoha ohledech postavení obdobné postavení občanů ČR. To se vztahuje i na oblast zaměstnávání, když cizinci s trvalým pobytem mají na trhu práce stejná práva a povinnosti jako občané ČR. Trvalý pobyt osvědčuje určitou bližší vazbu cizince k ČR, a proto by bylo nedůvodné cizinci, který splnil všechny podmínky pro udělení trvalého pobytu, omezovat možnosti jeho pracovního uplatnění.

Společným jmenovatelem a zároveň důvodem pro zvýhodněný vstup na trh práce ČR je u následujících dvou skupin existence mezinárodní smlouvy zaručující vzájemnost, tzn. to, že k cizincům, na které se mezinárodní smlouva vztahuje, je v ČR přistupováno stejně, jako k občanům ČR v domovské zemi cizince. Do těchto skupin patří:

- rodinní příslušníci člena diplomatické mise, konzulárního úřadu nebo rodinní příslušníci zaměstnance mezinárodní vládní organizace se sídlem na území ČR, pokud je vyhlášenou mezinárodní smlouvou, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a jíž je ČR vázána, zaručena vzájemnost (písm. b); a
- cizinci, o nichž to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a jíž je ČR vázána (písm. e).

Rovněž s azylem a doplňkovou ochranou je spojován volný vstup na český pracovní trh. Zde je ovšem nezbytné poukázat na to, že tato výhoda se nevztahuje na cizince, kteří o azyl nebo doplňkovou ochranu sice požádali, ovšem o jejich žádosti nebylo (zatím) kladně rozhodnuto. Pouhým podáním žádosti o azyl nebo doplňkovou ochranu cizinec privilegované postavení v podobě volného vstupu na trh práce ČR nezískává a tato výhoda se tak vztahuje pouze na:

- cizince, kterým byl udělen azyl nebo doplňková ochrana (písm. c).

Pro několik následujících skupin cizinců je možné uvést, že důvodem uvolnění podmínek přístupu na trh práce je to, že působení těchto cizinců v ČR se omezuje pouze na velice krátkou dobu, a také to, že činnost cizinců je svým způsobem specifická, předpokládaná ustanovením § 98 zákona o zaměstnanosti. Těmito skupinami jsou jednak:

- cizinci, jejichž výkon práce na území ČR nepřesáhne 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo celkem 30 dnů v kalendářním roce, jde-li zároveň o výkonného umělce, pedagogického pracovníka, akademického pracovníka vysoké školy, vědeckého, výzkumného nebo vývojového pracovníka, který je účastníkem vědeckého setkání, žáka nebo studenta do 26 let věku, sportovce nebo osobu, která v ČR zajišťuje dodávky zboží nebo služeb nebo toto zboží dodává nebo provádí montáž na základě obchodní smlouvy, případně provádí záruční a opravářské práce (písm. d);
- cizinci, kteří jsou členem záchranné jednotky a poskytují pomoc na základě mezistátní dohody o vzájemné pomoci při odstraňování následků havárií a živelních pohrom, a v případech humanitární pomoci (písm. f);
- cizinci zaměstnaní v mezinárodní dopravě, pokud jsou k výkonu práce na území ČR vysláni svým zahraničním zaměstnavatelem (písm. g);
- cizinci akreditovaní v oblasti sdělovacích prostředků (písm. h);
- cizinci, kteří jsou vojenským nebo civilním personálem ozbrojených sil vysílajícího státu podle zvláštního zákona[118] (písm. i).

U dalších dvou skupin cizinců je jejich zvýhodněné postavení na trhu práce odůvodňováno probíhajícím nebo úspěšně ukončeným studiem. Jedná se tedy o:

- cizince, kteří se na území ČR soustavně připravují na budoucí povolání (písm. j); a
- cizince, kteří získali střední nebo vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři podle školského zákona[119] nebo vysokoškolské vzdělání podle zákona o vysokých školách[120] (písm. o).

[118] Zákon č. 310/1999 Sb., o pobytu ozbrojených sil jiných států na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů
[119] Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělání, ve znění pozdějších předpisů
[120] Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zvláště u cizinců s dokončeným vzděláním uvedeného stupně, ať už podle školského zákona nebo podle zákona o vysokých školách, lze předpokládat určitý bližší vztah k ČR, s ohledem na délku studia také existenci zázemí a bezproblémový vstup na trh práce v návaznosti právě na předchozí studium. Shodně jako u cizinců s uděleným trvalým pobytem by ani cizincům, kteří byli schopni úspěšně ukončit zákonem vymezené studium, nemělo smysl dále ztěžovat přístup na trh práce ČR.

Pro úplnost je vhodné uvést, že ne ve všech případech, kdy cizinec v ČR studuje, se jedná o soustavnou přípravu na budoucí povolání ve smyslu zákona o zaměstnanosti. Jsou zde stanoveny dvě podmínky:

1) musí se jednat o denní nebo prezenční studium - dálková nebo kombinovaná forma studia tedy pro volný vstup na trh práce nepostačuje;
2) cizinec musí studovat na střední škole, konzervatoři, vyšší odborné škole, jazykové škole s právem státní jazykové zkoušky nebo na vysoké škole, jejíž příslušný studijní program byl akreditován.[121]

V žádném případě tak nelze uzavřít, že na každého studenta – cizince se vztahuje zvýhodnění v podobě volného vstupu na trh práce. Ověření toho, zda cizinec k výkonu zaměstnání skutečně nepotřebuje zaměstnaneckou kartu, kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance, modrou kartu nebo povolení k zaměstnání, je pak v zájmu jak samotného cizince, tak jeho zaměstnavatele, aby tak předešli případnému riziku nelegálního zaměstnávání.

Stejně jako studenti, kteří splňují zákonné podmínky, jsou od povinnosti získat povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu, modrou kartu nebo kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance osvobozeni také:

- cizinci, kteří vykonávají v ČR soustavnou vzdělávací nebo vědeckou činnost jako pedagogičtí nebo akademičtí pracovníci vysoké školy nebo vědečtí, výzkumní nebo vývojoví pracovníci ve veřejné výzkumné instituci nebo jiné výzkumné organizaci podle zvláštního právního předpisu (písm. n), přičemž u nich je tato skutečnost odůvodňována opět určitou specifičností jejich činnosti.

[121] Viz seznam akreditovaných studijních programů vysokých škol MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. Registr vysokých škol a uskutečňovaných studijních programů. In: *regvssp.msmt.cz* [online] © 2019 Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, aktualizace k 19.9.2019 09:19 [cit. 01.10.2019] Dostupné z: https://regvssp.msmt.cz/registrvssp/

Společným rysem cizinců z následujících skupin je to, že ačkoli se jedná o cizince ze třetích zemí, mají tito přesto nějakou užší vazbu na jiný členský stát EU, přičemž tato vazba v podobě vyslání zaměstnance nebo postavení rezidenta jiného členského státu zaručuje cizinci volný přístup na trh práce ČR. Do těchto skupin spadají:

- cizinci, kteří byli vysláni na území ČR v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie (písm. k) (k tomuto více viz kapitola 10. Kauza polských víz);
- cizinci, kteří na území ČR pobývají na základě povolení k dlouhodobému pobytu rezidenta jiného členského státu Evropské unie (písm. m); a
- cizinci, kteří na území ČR pobývají na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem ochrany na území podle zákona o pobytu cizinců (písm. p).

Zvýhodněné postavení ve vztahu k možnostem pracovního uplatnění v ČR se v některých případech rozšiřuje i na rodinné příslušníky osob, které jsou držiteli určitých specifikovaných pobytových oprávnění. Těmito rodinnými příslušníky jsou:

- cizinci, kteří na území ČR pobývají na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny, jde-li o společné soužití rodin:
  - s cizincem podle písm. a), tedy s cizincem s trvalým pobytem;
  - s cizincem podle písm. c), tedy s cizincem, kterému byl udělen azyl nebo doplňková ochrana;
  - s cizincem podle písm. n), tedy s cizincem, který vykonává v ČR soustavnou vzdělávací nebo vědeckou činnost jako pedagogický pracovník nebo akademický pracovník vysoké školy nebo vědecký, výzkumný nebo vývojový pracovník ve veřejné výzkumné instituci nebo jiné výzkumné organizaci podle zvláštního právního předpisu; nebo
  - s cizincem, který v ČR pobývá na základě platného povolení k dlouhodobému pobytu (to vše písm. l).

Poslední, zcela speciální, kategorií cizinců, uvedených v § 98 zákona o zaměstnanosti s volným vstupem na trh práce ČR pak tvoří:

- cizinci, kteří jsou duchovními církve registrované v ČR nebo náboženské společnosti registrované v ČR (písm. r).

Zde je výjimka z obecného pravidla opět dána především specifičností jimi vykonávané činnosti.

Co se týče ustanovení § 98a zákona o zaměstnanosti, zde je jako výjimka opět stanovena specifická skupina cizinců, kteří jsou oprávněni na území ČR pracovat bez toho, aby disponovali zaměstnaneckou kartou, povolením k zaměstnání, modrou kartou nebo kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance. Zde se jedná o cizince, kteří jsou svým zahraničním zaměstnavatelem vysláni na území ČR na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou, a to výlučně za účelem zvyšování svých dovedností a kvalifikace potřebných k výkonu jejich práce u svého zahraničního zaměstnavatele mimo území ČR.

5.1. Volný vstup na trh práce a neduální zaměstnanecká karta

Jak již bylo popsáno výše, pro to, aby mohl cizinec v ČR pobývat a vykonávat zaměstnání, je nezbytné, aby disponoval oprávněním k práci a rovněž oprávněním k pobytu. U cizinců, kteří mají volný vstup na trh práce, je pracovní oprávnění zahrnuto právě ve volném vstupu na trh práce. Vedle toho je však nezbytné, aby se předmětem zájmu cizince stal také samotný pobyt. V některých případech je možné, aby cizinec disponoval pobytovým oprávněním pro jiný účel, než je zaměstnání. Typicky se může jednat např. o studenta soustavně se připravujícího na budoucí povolání, který je tedy držitelem pobytového oprávnění za účelem studia a zároveň je v ČR zaměstnán. Jindy je nutné, aby byl i cizinec, který má volný vstup na trh práce, držitelem zaměstnanecké karty. V tomto případě se pak jedná o tzv. neduální zaměstnaneckou kartu, která cizinci slouží pouze jako oprávnění k pobytu, nikoli zároveň jako oprávnění k práci. Obdobně funguje neduální zaměstnanecká karta i v některých případech ve spojitosti s povolením k zaměstnání (více viz kapitola 6.3 Povolení k zaměstnání a neduální zaměstnanecká karta).

Proces podání žádosti o neduální zaměstnaneckou kartu cizincem, který volný vstup na trh práce ČR má, se pak v některých ohledech liší od popsaného procesu podání žádosti o duální zaměstnaneckou kartu cizincem, který volný vstup na trh práce ČR nemá. Nejvýznamnější rozdíl spočívá především v tom, že cizinec spadající do některé ze zvýhodněných skupin uvedených v zákoně o zaměstnanosti nemusí do žádosti o zaměstnaneckou kartu vyplňovat číslo volného pracovního místa. Cizinec s volným vstupem na trh práce ČR může být totiž zaměstnán i na pozici, která nebyla zařazena do centrální evidence volných pracovních míst. Tito cizinci se tak o volné pracovní místo

mohou ucházet v rovnoprávném postavení s občany ČR a nemusí hledat pouze taková místa, která nebyla za 30 dní vedení v evidenci obsazena zákonem preferovanými kandidáty. Tato skutečnost je v praxi velice významná a samozřejmě cizinci výrazně ulehčuje hledání volného pracovního místa.

Další rozdíl mezi těmito dvěma kategoriemi cizinců v procesu žádosti o vydání zaměstnanecké karty spočívá v tom, že cizinci s volným vstupem na trh práce ČR nemusí při podání žádosti o vydání zaměstnanecké karty dokládat svoji odbornou způsobilost pro výkon daného zaměstnání ani uznání zahraničního vzdělání. V tomto ohledu je tak ponechána volnost zaměstnavateli, aby sám posoudil, zda osoba, která u něho chce být zaměstnána, splňuje všechny jím požadované předpoklady.

Cizinec s volným vstupem na trh práce ČR je povinen k žádosti o udělení zaměstnanecké karty, shodně jako cizinec, který volný vstup na trh práce ČR nemá, přiložit:

- pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí, dle které se zaměstnavatel a zaměstnanec zavázali v určené době uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti, přičemž i zde musí dohodnutá mzda odpovídat alespoň mzdě minimální a minimální týdenní pracovní doba musí být 15 hodin;
- cestovní doklad;
- doklad o zajištění ubytování;
- 2 fotografie;
- na požádání doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříku trestů;
- doklad potvrzující splnění požadavků opatření před zavlečením infekčního onemocnění;

  (podrobněji k jednotlivým přílohám viz kapitola 4.2 Žádost o vydání zaměstnanecké karty).

Žadatel je navíc k žádosti o zaměstnaneckou kartu povinen doložit právě to, že je cizincem s volným vstupem na trh práce. Konkrétní forma dokladu, kterým má být tato skutečnost prokazována, se bude samozřejmě odvíjet od toho, do které ze skupin uvedených v zákoně o zaměstnanosti cizinec spadá. Může se jednat např. o potvrzení o studiu u cizince, který se na území ČR soustavně připravuje na budoucí povolání (písm. j), nebo o diplom nebo vysvědčení u cizince, který získal střední nebo vyšší odborné

vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři podle školského zákona nebo vysokoškolské vzdělání podle zákona o vysokých školách (písm. o).

Při změně zaměstnavatele, pracovní pozice, případně při změně obojího, nebo při zaměstnání na další pracovní pozici u stejného nebo jiného zaměstnavatele, je situace cizince s volným vstupem na trh práce ČR opět výrazně jednodušší než v případě cizince, který volný vstup na trh práce ČR nemá. Pro cizince s volným vstupem na trh práce ČR totiž platí, za předpokladu, že je i nadále, tedy po některé z uvedených změn, cizincem s volným vstupem na trh práce ČR, že mu stačí tuto změnu pouze ohlásit MV ČR, a to do 3 pracovních dnů ode dne, kdy ke změně došlo. K tomuto oznámení změn pak slouží formulář dostupný na webových stránkách MV ČR nazvaný „Oznámení cizince se zaměstnaneckou kartou o ukončení pracovního poměru, změně pracovního zařazení, změně zaměstnavatele nebo zaměstnání na další pracovní pozici nebo u dalšího zaměstnavatele.“[122] S ohledem na to, že ani při nástupu do původního zaměstnání není v případě cizince s volným vstupem na trh práce ČR nutné, aby se jednalo o pracovní pozici vedenou v centrální evidenci volných pracovních míst, není ani při těchto změnách nutné, aby se o takovou pozici jednalo. I v tomto ohledu se tak projevuje privilegované postavení cizince s volným vstupem na trh práce ČR.

Co se týče potvrzení o cestovním zdravotním pojištění, je situace u cizince s volným vstupem na trh práce a cizincem bez volného vstupu na trh práce obdobná.

5.2. Shrnutí k volnému vstupu na trh práce

Volný vstup na trh práce představuje významné zvýhodnění určitých skupin cizinců při výkonu zaměstnání na území ČR. Toto privilegované postavení je odůvodňováno příslušností cizince do některé ze zákonem taxativně vymezených kategorií osob. Lze uzavřít, že v uvedených případech by bylo možné považovat požadavek na získání pracovního oprávnění za nedůvodný nebo za nepřiměřený.

[122] Dostupný zde http://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d

6. Povolení k zaměstnání

Povolení k zaměstnání zůstalo v českém právním řádu zachováno i po zavedení karet s tzv. duálním charakterem, především pak zaměstnanecké karty. Počet případů, kdy je povolení k zaměstnání vyžadováno, se tak sice výrazně snížil, nicméně i tak zůstává v souvislosti se zaměstnáváním cizinců významným institutem. Povolení k zaměstnání je tak nyní vyžadováno pro výkon činností v zákoně vyjmenovaných. Může přitom dojít k situacím, kdy po cizinci bude vyžadováno vydané povolení k zaměstnání i držení zaměstnanecké karty. V takových případech má ovšem zaměstnanecká karta, stejně jako u cizinců s volným vstupem na trh práce, tzv. neduální charakter a slouží tedy pouze jako oprávnění k pobytu, nikoli k výkonu práce. V jiných případech je naopak výslovně zakázáno, aby byla současně vydána zaměstnanecká karta a povolení k zaměstnání cizinci vykonávajícímu určitou činnost. O některých vybraných činnostech, k jejichž výkonu je povolení k zaměstnání nezbytné, bude podrobněji pojednáno v dalších kapitolách této práce.

Vydání povolení k zaměstnání je vyžadováno v následujících případech:

a) cizinec je vyslán k výkonu práce na území ČR svým zaměstnavatelem, který je zahraničním subjektem, tzn. zaměstnavatelem usazeným mimo území EU, EHP nebo Švýcarska, na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy (§ 95 odst. 1 zákona o zaměstnanosti) (podrobněji viz kapitola 6.1 Žádost o vydání povolení k zaměstnání);
b) cizinec je zaměstnán pouze na časově vymezené období, a to zásadně nejdéle na dobu 6 měsíců, za účelem zvyšování svých dovedností a kvalifikace ve zvoleném zaměstnání (stáž). Maximální doba tohoto zaměstnání může být prodloužena, ale pouze tak, aby prodloužená délka zaměstnání odpovídala době potřebné pro získání odborné kvalifikace podle předpisů platných v ČR (§ 97 písm. a) zákona o zaměstnanosti);
c) cizinec je zaměstnán příležitostnými a časově omezenými pracemi v rámci výměny mezi školami nebo v rámci programů pro mládež, jichž se ČR zúčastní, a to za předpokladu, že se jedná o cizince do 26 let věku (§ 97 písm. b) zákona o zaměstnanosti);

d) pro cizince je to stanoveno ve vyhlášené mezinárodní smlouvě, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a jíž je ČR vázána (§ 97 písm. c) zákona o zaměstnanosti);
e) cizinci bylo uděleno vízum za účelem strpění pobytu nebo mu za stejným účelem bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu (§ 97 písm. d) zákona o zaměstnanosti);
f) cizinec je žadatelem o udělení mezinárodní ochrany nebo mu bylo vydáno potvrzení o strpění pobytu na území ČR, nejdříve však po uplynutí 6 měsíců ode dne poskytnutí údajů k podané žádosti o udělení mezinárodní ochrany (§ 97 písm. e) zákona o zaměstnanosti);
g) cizinec je společníkem, statutárním orgánem, členem statutárního či jiného orgánu obchodní korporace a pro tuto obchodní korporaci zajišťuje plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti této právnické osoby (§ 89 odst. 3 zákona o zaměstnanosti) (podrobněji viz kapitola 6.5);
h) cizinec bude sezónním zaměstnancem zaměstnávaným činností závislou na ročním období (§ 96 odst. 1 zákona o zaměstnanosti) (podrobněji viz kapitola 6.6);
i) cizinec pobývá na území ČR pouze krátkodobě (do 3 měsíců) a chce zde být rovněž zaměstnán;
j) cizinec je držitelem povolení k dlouhodobému pobytu za účelem podnikání nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem investování a chce na území ČR rovněž vykonávat zaměstnání (§ 89 odst. 5 zákona o zaměstnanosti).

6.1. Žádost o vydání povolení k zaměstnání

I v případě povolení k zaměstnání platí, že volné pracovní místo, pro které má být povolení vydáno, musí být oznámeno příslušné (dle místa výkonu zaměstnání) krajské pobočce Úřadu práce. Na rozdíl od oznámení volného pracovního místa v souvislosti s jeho obsazením držiteli zaměstnanecké nebo modré karty není v případě oznámení v souvislosti s povolením k zaměstnání prováděn test trhu práce (nemusí být vysloven souhlas s nabízením volného pracovního místa uchazečům se zaměstnaneckými nebo modrými kartami), a proto není pro podání žádosti nutné vyčkat 30 dní, během kterých by mohlo být pracovní místo obsazeno.

Žádost o vydání (nebo prodloužení) povolení k zaměstnání se podává u krajské pobočky Úřadu práce, a to na příslušném formuláři, dostupném na internetových stránkách MPSV.[123] Není nutné, aby cizinec žádost podával osobně. K žádosti musí být rovněž předloženy následující dokumenty, a to v originálním znění s úředně ověřeným překladem do českého jazyka:

a) pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti nebo smlouva o smlouvě budoucí, v níž se strany zaváží uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti (v těchto dokumentech musí být mj. uvedena doba trvání základního pracovněprávního vztahu, výše mzdy, platu nebo odměny, délka sjednané týdenní pracovní doby a výměra dovolené);
b) doklady o profesní způsobilosti cizince pro obor, ve kterém má v ČR pracovat (př. výuční list, vysokoškolský diplom), u regulovaných povolání rovněž doklady, kterými bude doloženo splnění podmínek podle jiného právního předpisu (to se může týkat např. advokátů nebo lékařů);
c) pokud to vyplývá z charakteru zaměstnání nebo pokud tak stanoví mezinárodní smlouva, rovněž další příslušné doklady (např. potravinářský průkaz, jestliže se jedná o práci v pohostinství, nebo řidičský průkaz, jestliže se jedná o práci, která je spojena s řízením motorových vozidel);
d) fotokopii stránky cestovního dokladu, kde jsou uvedeny základní identifikační údaje žadatele.

Zvláštní úprava je stanovena pro povolení za účelem sezónního zaměstnání (více viz kapitola 6.6 Sezónní zaměstnání) a u vyslaných zaměstnanců (více viz kapitola 6.4 Vyslaný zaměstnanec). V případech, kdy se má jednat o dočasné přidělení zaměstnance k uživateli (zaměstnání agenturou práce), musí žadatel souhlasit s dočasným přidělováním k uživateli.

6.2. Rozhodování o žádosti o vydání povolení k zaměstnání

O žádosti o povolení k zaměstnání rozhoduje krajská pobočka Úřadu práce, která za tímto účelem vydává rozhodnutí. Je stanoveno několik kritérií, na základě kterých je rozhodnutí činěno. Při rozhodování o žádosti o vydání povolení k zaměstnání je tak zkoumáno:

[123] Dostupné zde https://www.mpsv.cz/web/cz/-/zadost-cizince-o-povoleni-k-zamestnani-o-prodlouzeni-povoleni-zamestnani-na-uzemi-ceske-republiky

a) zda pracovní místo, pro které má být povolení k zaměstnání vydáno, bylo krajské pobočce Úřadu práce oznámeno jako volné pracovní místo;
b) zda u zaměstnání, pro které má být povolení vydáno, má být přihlíženo rovněž k situaci na trhu práce, tedy k tomu, zda volné pracovní místo není možné obsadit jinak, a to s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek pracovních sil. Tato podmínka musí být splněna v případech, kdy se jedná o povolení k zaměstnání vydávané cizinci, který bude (je):
    - společníkem, statutárním orgánem, členem statutárního či jiného orgánu obchodní korporace a pro tuto obchodní korporaci zajišťujícím plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti této právnické osoby;
    - sezónním zaměstnancem zaměstnávaným činností závislou na ročním období;
    - pobývat na území ČR pouze krátkodobě (do 3 měsíců) a chce zde být rovněž zaměstnán;
    - držitelem povolení k dlouhodobému pobytu za účelem podnikání nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem investování a chce na území ČR rovněž vykonávat zaměstnání.
c) zda se nejedená o některý z případů stanovených v § 99 zákona o zaměstnanosti. Povolení k zaměstnání totiž není možné vydat cizinci:
    - který v ČR požádal o udělení mezinárodní ochrany, a to po dobu 6 měsíců ode dne podání žádosti o udělení mezinárodní ochrany;
    - který nesplňuje některou z podmínek stanovených tímto zákonem pro vydání povolení k zaměstnání;
    - jehož dokumenty předložené podle § 91 zákona o zaměstnanosti byly získány podvodným způsobem, padělány, pozměněny nebo v nich byly uvedeny nepravdivé údaje;
    - jehož zaměstnavateli byla v období 4 měsíců předcházejících podání žádosti o vydání povolení k zaměstnání pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce;
    - jehož zaměstnavateli byla v období 3 měsíců předcházejících podání žádosti o vydání povolení k zaměstnání pravomocně uložena pokuta vyšší než 50.000,- Kč za porušení povinnosti

vyplývající z pracovněprávních předpisů nebo za porušení povinností vyplývajících z jiných právních předpisů, jejichž dodržování kontroluje Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektorát práce;

- na majetek jeho zaměstnavatele byl na základě pravomocného rozhodnutí soudu prohlášen konkurs a tento konkurs doposud nebyl zrušen.

Splnění všech výše uvedených podmínek je předpokladem kladného vyřízení žádosti. Maximální doba, na kterou je povolení k zaměstnávání vydáváno, činí dva roky, přičemž jeho platnost může být na základě žádosti cizince prodloužena, a to i opakovaně, vždy však nejvýše na dva roky.

Shodně jako zaměstnanecká karta je i povolení k zaměstnávání vydáváno pro výkon stanovené práce u konkrétního zaměstnavatele. Oproti zaměstnanecké kartě zde ovšem není stanoven postup změny, a proto v případě, že chce cizinec změnit druh práce nebo zaměstnavatele, je nutné, aby požádal o vydání nového povolení k zaměstnání, které se bude vztahovat k novému zaměstnání.

6.3. Povolení k zaměstnání a neduální zaměstnanecká karta

Obdobně jako v případě volného vstupu na trh práce i v souvislosti s povolením k zaměstnání se často objevuje zaměstnanecká karta s tzv. neduálním charakterem. Jak již bylo opakovaně uváděno, obecně zaměstnanecká karta slouží zároveň jako oprávnění k pobytu i oprávnění k práci. V kombinaci s povolením k zaměstnání pak zaměstnanecká karta plní funkci pouze oprávnění k pobytu, nemá tedy duální charakter, neboť oprávnění k zaměstnání je zahrnuto právě v povolení k zaměstnání. Zde je pro úplnost nutné uvést, že je více než vhodné zjišťovat konkrétní důvod, pro který má být cizinec držitelem povolení k zaměstnání, protože od toho se rovněž odvíjí i to, zda mu jako povolení k pobytu může sloužit neduální zaměstnanecká karta, či zda je tato kombinace vyloučena.

6.4. Vyslaný zaměstnanec

K vysílání zaměstnanců k výkonu práce v ČR zahraničním subjektem je možné uvést, že tímto pružnějším způsobem má být rychleji reagováno na změny na trhu práce. Předpokladem vyslání zaměstnance k plnění úkolů na území ČR je uzavření příslušné smlouvy s českým subjektem. Ještě předtím, než ale může být taková smlouva uzavřena, musí tuzemská právnická nebo fyzická osoba, která chce smlouvu uzavřít, informovat o

této skutečnosti příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce, resp. tuto skutečnost s příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce projednat. K tomuto účelu slouží formulář dostupný na internetových stránkách MPSV „Informace k projednání smlouvy, na jejímž základě dojde k vyslání do ČR“.[124] Vedle základních identifikačních údajů tuzemské právnické nebo fyzické osoby a zahraničního zaměstnavatele je nutné vyplnit především počty a profese vysílaných zaměstnanců, dále pak např. místo výkonu práce nebo adresu ubytování v ČR. Jako přílohy mají být k formuláři doloženy následující dokumenty:

a) ověřená kopie dokladu právnické nebo fyzické osoby o oprávnění podnikat v ČR (tedy např. výpis z obchodního nebo živnostenského rejstříku);
b) ověřená kopie dokladu zahraničního subjektu o oprávnění podnikat v zemi svého sídla.

Druhým krokem k získání pracovního povolení pro vyslaného zaměstnance je pak samotné podání žádosti o vydání povolení k zaměstnání. Za vysílaného cizince tuto žádost podává tuzemská právnická nebo fyzická osoba, se kterou cizincův zaměstnavatel uzavřel příslušnou smlouvu. Tato skutečnost je odůvodňována jednak zrychlením celého procesu a dále také přenesením odpovědnosti na příslušnou českou právnickou nebo fyzickou osobu, která je snadněji postihnutelná v případě porušení nebo neplnění povinností dle zákona o zaměstnanosti, na rozdíl od subjektu zahraničního.

S ohledem na to, že vyslaný cizinec neuzavírá s tuzemským zaměstnavatelem pracovní smlouvu (nebo dohodu o pracovní činnosti), tato samozřejmě nemůže být předložena jako příloha žádosti. V těchto případech musí být doložen:

- vysílací dopis;
- smlouva, na jejímž základě byl cizinec vyslán do ČR k výkonu práce a plnění úkolů z ní vyplývajících;
- doklad, kterým bude prokázáno oprávnění zaměstnavatele k provádění činnosti dle kontraktu.

Pro úplnost je vhodné uvést, že výše popsané se nevtahuje na situace, kdy je zaměstnance vysílající zahraniční subjekt usazen v jiném členském státě EU (srov. kapitola 10 Kauza polských víz) a speciální případy vnitropodnikových převodů

[124] Dostupný zde https://www.mpsv.cz/-/informace-pravnicke-nebo-fyzicke-osoby-v-cr-k-projednani-smlouvy-na-jejimz-zaklade-dojde-k-vyslani-cizincu-na-uzemi-cr-k-plneni-ukolu-vyplyvajicich-z-

manažerů, stážistů a zaměstnaných stážistů (srov. kapitola 8 Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance).

6.5. Společník, statutární orgán, člen statutárního či jiného orgánu obchodní korporace

Jak již bylo uvedeno výše, jsou stanoveny případy, kdy není přípustné vydání zaměstnanecké karty, ačkoli cizinec vykonává zaměstnání, jak je vymezeno příslušnými právními předpisy, a je zároveň držitelem povolení k zaměstnání. První kategorii cizinců, kterých se toto omezení týká, a to s účinností od 15.08.2017,[125] tvoří cizinci, kteří jsou:

a) společníky, statutárními orgány nebo členy statutárních či jiných orgánů obchodních spolčeností nebo družstev; a zároveň
b) pro tuto obchodní společnost nebo družstvo plní úkoly vyplývající z jejich činnosti.

Toto plnění úkolů uvedenými osobami je dle zákona o zaměstnanosti[126] i dle zákona o pobytu cizinců[127] považováno za zaměstnání. V této souvislosti je tak zřejmé, že musí být splněny obecné požadavky pro zaměstnávání cizinců. Pokud se tedy nejedná o některou z výjimek,[128] musí mít příslušný cizinec, který chce pro korporaci takové úkoly vykonávat, vydané povolení k zaměstnání.

I zde je samozřejmě nutné, aby byl cizinci rovněž povolen pobyt, resp. aby byl cizinec držitelem některého pobytového oprávnění. Vzhledem k tomu, že již není možné v těchto případech vydat zaměstnaneckou kartu, je nezbytné zvažovat jiné možnosti. Vždy samozřejmě záleží na konkrétní situaci, od které se odvíjí nejvhodnější pobytové oprávnění. Častým pobytovým oprávněním, o které budou cizinci v tomto postavení žádat, bude jistě dlouhodobé vízum, případně dlouhodobý pobyt za účelem podnikání.

Od výše popsané situace, kdy cizinec v určitém postavení v rámci korporace plní pro tuto korporaci úkoly vyplývající z její činnosti, je nezbytné odlišovat případy, kdy je cizinec sice ve stejném postavení v rámci korporace, ale zároveň je v pozici vyslaného zaměstnance a předmětnou práci vykonává v rámci tohoto vyslání. Skutečnost, že je cizinec vyslaným zaměstnancem, je v tomto kontextu významnější než to, že se jedná o cizince, který je zároveň společníkem, statutárním orgánem nebo členem statutárního

[125] Viz zákon č. 222/2017 Sb. zákon, kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
[126] § 89 odst. 3 zákona o zaměstnanosti
[127] § 178b zákona o pobytu cizinců
[128] § 98 a 98a zákona o zaměstnanosti

orgánu či jiného orgánu korporace. Povolení k zaměstnání je takovému cizinci vydáváno dle § 95 zákona o zaměstnanosti, a je tedy možné cizinci vydat i zaměstnaneckou kartu (viz kapitola 6.4 Vyslaný zaměstnanec).

6.5.1. Předchozí úprava

V souvislosti s výkonem činnosti, resp. plněním úkolů pro korporaci cizincem, který je společníkem, statutárním orgánem, členem statutárního či jiného orgánu korporace, je pro úplnost vhodné uvést, že takové plnění úkolů pro korporaci bylo již v minulosti předmětem mnoha nedorozumění a nejasností. Vzhledem k tomu, že právní úprava se změnila jen částečně, přičemž povinnost disponovat oprávněním k zaměstnání zůstala zachována, lze se domnívat, že zejména některé problémy se mohou opakovat i po provedených změnách. Proto je namístě zabývat se danou problematikou šířeji i s pohledem do (nedávné) minulosti.

Již dříve byly časté především situace, kdy cizinec v postavení např. jednatele či společníka (případně obojího zároveň) menší společnosti pro tuto společnost vykonával určité úkoly, aniž by disponoval jakýmkoli oprávněním k zaměstnání. Cizinec byl v těchto případech držitelem oprávnění k pobytu za účelem podnikání, přičemž podnikal prostřednictvím své společnosti, kde byl často sám nebo pouze s několika málo spolupracovníky. Mnoho cizinců pak vnímalo svoji činnost pro společnost jako činnost podnikatele, nikoli zaměstnance. Nakonec se „svojí“ společností neměli ani uzavřenou pracovní smlouvu. Když už byla nějaká smlouva uzavřena, jednalo se o smlouvu o výkonu funkce. Nejednalo se o klasický model závislé práce.[129]

Zásadní v těchto případech je ale rozšířené vnímání toho, co je zaměstnáním, a to právě v souladu se zákonem o zaměstnanosti a zákonem o pobytu cizinců, kde je definice zaměstnání rozšířená právě o výkon těch činností pro obchodní společnost či družstvo, které vyplývají z jejich činnosti a jsou vykonávány cizinci v určitém postavení v rámci této obchodní společnosti či družstva. Smyslem zavedení tohoto ustanovení pak bylo především to, aby nedocházelo k obcházení zákona a nebyly tak účelově zakládány společnosti jen pro to, aby se cizinci vyhnuli povinnosti získat povolení k zaměstnání.[130] Např. v rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 22.5.2014, č.j. 10 Azs 26/2014-37, je k tomu uvedeno, že: *„Ze zkušeností úřadů práce, správ sociálního zabezpečení,*

[129] § 2 zákoníku práce
[130] Viz STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 293 s. ISBN 978-80-7357-501-4, § 89; nebo rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 14.8.2014, č.j. 9 Ads 1/2014 - 47

živnostenských úřadů a cizinecké policie vyplynulo, že v současné době činí v praxi problém účelové zakládání obchodních společností o velkém počtu společníků – cizích státních příslušníků, kteří se tímto postupem vyhýbají povinnosti získat pro zaměstnání na území ČR povolení a účelově tak obchází zákon o zaměstnanosti."

Problematika postavení cizince, který vykonává činnost pro společnost, ve které zároveň působí na některé z vyjmenovaných pozic, se stala opakovaně předmětem rozhodování správních soudů. Hlavními námitkami cizinců bez povolení k zaměstnání, kterým bylo často uloženo správní vyhoštění, bylo zejména to, že pro samotné působení ve společnosti žádné povolení nepotřebují, případně to, že soukromoprávní předpisy jejich působení v korporacích tímto způsobem v žádném případě neomezují. Bylo argumentováno rovněž tím, že se v případě plnění úkolů pro korporaci vyplývajících z její činnosti nejedná o zaměstnání. K tomu lze uvést, že soudy ve svých rozhodnutích opakovaně konstatovaly, že pro zaměstnávání cizinců je zásadní úprava v zákoně o pobytu cizinců a zákoně o zaměstnanosti.[131] V návaznosti na to je nezbytné vycházet z rozšířené definice zaměstnání, tak jak je uvedena v těchto zákonech. Z té jednoznačně vyplývá, že popsaná činnost cizince je považována za zaměstnání a cizinec pro její výkon musí mít vydané povolení k zaměstnání.

Je samozřejmě pravdou, že pro to, aby mohl být cizinec zapsán do obchodního rejstříku jako společník, statutární orgán, člen statutárního nebo jiného orgánu korporace, nepotřebuje disponovat platným povolením k zaměstnání. To ovšem platí za předpokladu, že nebude pro korporaci vykonávat úkoly vyplývající z předmětu její činnosti, ale omezí se pouze na výkon práv a povinností, která souvisí bezprostředně s jeho postavením v korporaci. K této problematice se vyjádřil Nejvyšší správní soud např. v rozsudku ze dne 14.8.2014, č.j. 9 Ads 1/2014-47, když konstatoval, že: *„Cizinci, kteří jsou společníky obchodní společnosti a kteří pro obchodní společnost vykonávají činnost, na niž nelze pohlížet jako na pouhý výkon práv a povinností vyplývajících z kapitálové účasti v obchodní společnosti, nýbrž jako na plnění běžných úkolů obchodní společnosti, musí podle § 89 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, mít platné povolení k zaměstnání."* V kontextu se zákonnou úpravou je zřejmé, že tento závěr se vztahuje nejen na obchodní společnosti, ale i družstva. Jako příklad práv a povinností cizince

[131] Viz např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 28. února 2007, č.j. 4 As 16/2006-89; rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 18. července 2013, č.j. 9 As 30/2013; rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 14. srpna 2014, č.j. 9 Ads 1/2014 – 47; rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 22. května 2014, č.j. 10 Azs 26/2014-37

vyplývajících z jeho účasti ve společnosti Nejvyšší správní soud v tomto rozhodnutí uvedl např. strategické řízení a vedení společnosti (u statutárního orgánu nebo jeho člena), případně splnění vkladové povinnosti (u společníka).

Z uvedeného je tedy zřejmé, že pro výkon těchto činností potřebovali cizinci v nějaké formě oprávnění k zaměstnání (neboť i zaměstnanecká karta v sobě inkorporuje vedle oprávnění k pobytu i oprávnění k zaměstnání) i před novelou účinnou od 15.08.2017. Změna, ke které v souvislosti s cizinci v postavení společníků, statutárních orgánů, členů statutárních či jiných orgánů obchodních společností nebo družstev došlo, se ovšem týkala něčeho jiného. Od uvedené novely účinné od 15.08.2017 již není možné, jak bylo uvedeno výše, vydávat těmto cizincům zaměstnanecké karty. Současná zákonná úprava se tak v podstatě nedotýká případů popsaných výše, neboť problémem zde nebyl druh pobytového oprávnění, ale skutečnost, že cizinec nedisponoval oprávněním k zaměstnání, když předpokládal, že jeho činnost je pokryta pobytovým oprávněním za účelem podnikání. K těmto situacím tak může docházet i nadále.

6.5.2. Situace po novele

Před účinností příslušné novely zákona o zaměstnanosti,[132] tedy do 14.08.2017, tak bylo možné, aby, vedle výše popsaných případů, kdy se pobytové oprávnění za účelem podnikání kombinovalo s povolením k zaměstnání, byla cizinci v postavení společníka, statutárního orgánu, člena statutárního či jiného orgánu obchodní společnosti nebo družstva, který pro tuto obchodní společnost nebo družstvo plnil úkoly vyplývající z jejich činnosti, vydána zaměstnanecká karta, která v sobě zahrnovala pobytové i pracovní oprávnění. Platnost zaměstnanecké karty vydané pro popsanou činnost již není možné po provedených změnách prodloužit. Cizinci – držitelé takové zaměstnanecké karty – tak měli v podstatě čtyři možnosti.

První variantou dalšího postupu v případě zaměstnanecké karty, jejíž platnost již nebylo možné z uvedených důvodů prodloužit, byla změna účelu pobytu ze zaměstnání na podnikání a získání povolení k zaměstnání. Jestliže byla cizinci tato povolení vydána, mohl i nadále v korporaci figurovat a zároveň pro ni plnit úkoly vyplývající z předmětu její činnosti.

Další dvě možnosti přicházely v úvahu tehdy, pokud chtěl cizinec i nadále disponovat zaměstnaneckou kartou. Tyto varianty se liší podle toho, zda bylo pro cizince

[132] Zákon č. 222/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

důležitější i nadále na území pobývat a pracovat na základě zaměstnanecké karty, byť třeba u jiného zaměstnavatele, a zachovat si své postavení společníka, statutárního orgánu, člena statutárního či jiného orgánu, nebo zda chtěl i nadále vykonávat stejnou činnost pro společnost či družstvo, a to za cenu ztráty svého postavení v korporaci. Druhou variantou, která se tak cizinci nabízela, bylo najít si jiné zaměstnání a požádat MV ČR o souhlas se změnou. Třetí možností bylo vzdát se svého postavení ve společnosti či družstvu, nefigurovat zde tedy na žádné z vyjmenovaných pozic, a i nadále pokračovat v činnosti pro společnost či družstvo. V takovém případě je samozřejmě možné, aby byla zaměstnanecká karta pro výkon takové činnosti vydána.

Poslední variantou, která se cizinci nabízela, v sobě zahrnuje veškerá další alternativní řešení vzniklé situace, zejména tedy získání jiného pobytového oprávnění nebo vycestování z území.

6.6. Sezónní zaměstnání

Rovněž v případě sezónních zaměstnanců došlo s účinností od 15.08.2017 ke změně požadovaného typu pobytového oprávnění, a to v důsledku transpozice 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 (dále jen „směrnice 2014/36/EU“). Pro tento typ zaměstnání není již nadále vydávána zaměstnanecká karta, ale vízum za účelem sezonního zaměstnávání, a to buď vízum krátkodobé maximálně na dobu 3 měsíců, nebo vízum dlouhodobé maximálně na dobu 6 měsíců. Povinnost disponovat platným povolením k zaměstnání je i nadále zachována.

Pokud se jedná o vymezení sezónního zaměstnání, toto je uvedeno přímo v zákoně o zaměstnanosti. Dle dřívějšího vymezení byl sezónním zaměstnancem takový zaměstnanec, který byl zaměstnávaný činnostmi závislými na střídání ročních období, avšak nejdéle na dobu 6 měsíců v kalendářním roce, pokud mezi jednotlivými zaměstnáními na území ČR uplynula doba nejméně 6 měsíců.[133] Zmíněnou novelou zákona o zaměstnanosti došlo ke změnám v několika ohledech a zároveň ke zpřesnění úpravy. Nově je tak přímo v zákoně samém vymezen klíčový pojem související se sezónním zaměstnáním, totiž činnost závislá na ročním období, a to shodně jako ve směrnici 2014/36/EU. Činnost závislá na ročním období je tak v čl. 3 písm. c) této směrnice a v § 96 odst. 1 zákona o zaměstnanosti definována jako: *„(…) činnost, která je vázána na určitou roční dobu podle opakující se události nebo typu události na základě*

[133] § 96 zákona o zaměstnanosti ve znění účinném do 14.8.2017

sezónních podmínek, v jejichž průběhu jsou potřeby, pokud jde o pracovní sílu, podstatně větší než u běžného typu činností.“ Zákon o zaměstnanosti pak stanoví, že povolení k zaměstnání je vyžadováno v případech, kdy cizinec je sezónním zaměstnancem zaměstnávaným činností závislou na ročním období.

Tyto činnosti, resp. odvětví zaměstnání, které zahrnují tyto činnosti, jsou stanoveny vyhláškou MPSV č. 322/2017 Sb., o stanovení seznamu odvětví zaměstnání, která zahrnují činnosti závislé na ročním období, ze dne 25.09.2017. Dle této vyhlášky jsou takovými odvětvími zaměstnání následující oddíly ekonomických činností podle Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE)[134] ve vyhlášce označené kódem a názvem:

- 01 Rostlinná a živočišná výroba, myslivost a související činnosti;
- 02 Lesnictví a těžba dřeva;
- 55 Ubytování;
- 56 Stravování a pohostinství;
- 93 Sportovní, zábavní a rekreační činnosti.[135]

Pro úplnost je vhodné uvést i definici sezónního pracovníka tak, jak je uvedena ve směrnici 2014/36/EU. V této směrnici je sezónní pracovník definován v čl. 3 písm. b), a to jako: *„(…) příslušník třetí země, který si ponechává své hlavní bydliště ve třetí zemi a oprávněně a dočasně pobývá na území členského státu za účelem výkonu činnosti závislé na ročním období, na základě jedné nebo více pracovních smluv na dobu určitou uzavřených přímo mezi daným příslušníkem třetí země a zaměstnavatelem usazeným v daném členském státě.“*

Z uvedeného je zřejmé, že ačkoli došlo k jistému posunu v zákonném vymezení, i nadále zůstávají hlavními znaky sezónního zaměstnávání jeho dočasnost a trvající pevný vztah sezónního zaměstnance ke třetí zemi.

Další změny v oblasti sezónního zaměstnávání byly provedeny ohledně doby, pro kterou může být povolení k zaměstnání vydáno, resp. časového úseku, na který se vztahuje maximální možná doba povolení. To znamená, že stejně jako před novelou, i nyní může být příslušné povolení k zaměstnání vydáno maximálně na dobu 6 měsíců (dlouhodobé vízum), ovšem v současné době již není nutné, aby mezi jednotlivými

[134] Sdělení Českého statistického úřadu č. 244/2007 Sb., o zavedení klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE)
[135] § 2 vyhlášky č. 322/2017 Sb., o stanovení seznamu odvětví zaměstnání, které zahrnují činnosti závislé na ročním období

zaměstnáními na území ČR uplynula doba nejméně 6 měsíců. Tato podmínka byla nahrazena jinou, když nyní může být povolení k zaměstnání pro sezónní zaměstnávání vydáno na dobu maximálně 6 měsíců v kterémkoli období 12 měsíců po sobě jdoucích.[136] Toto období 12 měsíců není totožné s kalendářním rokem, ale vztahuje se na jakýchkoli relevantních 12 měsíců. Tedy při vydávání povolení k sezónnímu zaměstnání musí být posuzováno, zda vydáním příslušného povolení na určitou dobu nebude přesažena doba stanovená zákonem jako maximální, a v případě, že by k přesažení mělo dojít, musí být doba, na kterou bude povolení k zaměstnání vydáno, zkrácena tak, aby byl zachován požadovaný zákonný rámec.

Výše uvedené lze demonstrovat na následujícím příkladu. Pokud cizinec pracoval na základě povolení k zaměstnání v ČR jako sezónní zaměstnanec od 01.02.2019 do 01.05.2019, tzn. 3 měsíce, následně z ČR odjel, a poté požádal o vydání povolení k zaměstnání pro výkon sezónního zaměstnání na dobu 4 měsíců od 01.10.2019 do 01.02.2020, nemůže být takové povolení k zaměstnání vydáno pro celé požadované období, ale pouze na dobu 3 měsíců od 01.10.2019 do 01.01.2020. Je tomu tak proto, že podmínka maximální doby povolení 6 měsíců v kterémkoli období 12 po sobě jdoucích měsíců není splněna pro všechna požadovaná období. Tato podmínka musí být posuzována zpětně a je tedy zřejmé, že je splněna pro období od 01.11.2018 do 01.11.2019 (4 měsíce), od 01.12.2018 do 01.12.2019 (5 měsíců), od 01.01.2019 do 01.01.2020 (6 měsíců), ale nikoli již pro období od 01.02.2019 do 01.02.2020 (7 měsíců).[137] Zde je zřejmý již výše nastíněný rozdíl mezi kalendářním rokem a posledními 12 měsíci, kdy pro období ledna roku 2020 není v uvedeném případě možné příslušné vízum vydat, ačkoli se jedná o první měsíc v novém roce (nedochází tím tedy k „restartování“ maximální doby, na kterou může být vízum vydáno).

Skutečnost, že by zaměstnanci mělo být vydáno další povolení k zaměstnání k výkonu sezónního zaměstnání, pak nepředstavuje žádný problém, neboť zaměstnanec není vázán pouze na jedno povolení k zaměstnání, ale těchto mu může být vydáno několik. To platí ovšem pouze za předpokladu, že nedojde k překročení uvedeného zákonem stanoveného časového limitu.

[136] § 96 odst. 2 zákona o zaměstnanosti ve znění účinném od 15.8.2017

[137] Viz Důvodová zpráva k zákonu č. 222/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, k bodu 26 – k §96

Nezbytnou podmínkou pro vydání povolení k zaměstnání týkajícího se sezónního zaměstnání je pak také předložení příslušné smlouvy vztahující se k zaměstnání. Může se jednat buď klasicky o pracovní smlouvu, případně dohodu o pracovní činnosti (obojí ovšem pouze na dobu určitou, což nakonec vyplývá z předpokládané povahy činnosti), nebo dále o smlouvu o smlouvě budoucí, ze které bude vyplývat závazek stran ve stanovené lhůtě uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti (opět obojí na dobu určitou). Dohodnutá minimální pracovní doba pak musí zásadně u pracovní smlouvy i dohody o pracovní činnosti činit minimálně 15 hodin týdně.

Co se týče pobytového oprávnění potřebného k výkonu sezónního zaměstnání, existují dvě možnosti, jejichž užití se odvíjí od doby, po kterou má být toto zaměstnávání vykonáváno. Cizinec tak může požádat o udělení krátkodobého víza za účelem sezónního zaměstnání, pokud by pobyt nepřesáhl 90 dní, a to v jakémkoli 180denním období. V případě, že by měl být jeho pobyt delší (ne však delší než 6 měsíců) může požádat o udělení dlouhodobého víza za stejným účelem.

6.6.1. Krátkodobá víza za účelem sezónního zaměstnání

Obecně ke krátkodobým vízům lze ve stručnosti uvést, že jejich udělování spadá do kompetence MZV ČR a jsou vydávána cizincům, kteří plánují pobyt na území ČR (v schengenském prostoru) v délce do 90 dnů, a to v jakémkoli období 180 dnů, a mohou se od sebe navzájem lišit např. délkou platnosti, počtem povolených vstupů na území (tzn. zda je možný jeden či více vstupů na území) či tím, zda se vztahují na celý schengenský prostor nebo je jejich platnost omezená jen na některé státy.

Žádost o krátkodobé vízum se nejčastěji podává na zastupitelském úřadu. Samotná žádost se pak sestává z formuláře a příloh, nutné je předložit i cestovní doklad. Podání žádosti je zpoplatněno.

V případě, že je účelem pobytu sezónní zaměstnání, patří mezi přílohy žádosti např. povolení k zaměstnání nebo doklad o ubytování a další. Pokud povolení k sezónnímu zaměstnání dosud nebylo uděleno, ačkoli o něj žadatel již požádal, uvede žadatel číslo jednací žádosti o povolení k sezónnímu zaměstnání a pobočku Úřadu práce ČR, u které bylo o povolení požádáno. Ubytování může být zajištěno nebo zprostředkováno zaměstnavatelem, přičemž pro tyto případy je nutné doložit také potvrzení zaměstnavatele o dohodnuté výši mzdy, platu nebo odměny (pokud toto nevyplývá z pracovní smlouvy, která je rovněž předkládána).

V podrobnostech lze odkázat i např. na informace poskytované jednotlivými velvyslanectvími ČR v zahraničí, kde bývají potřebné náležitosti přehledně popsány.

6.6.2. Dlouhodobá víza za účelem sezónního zaměstnání

Udělování dlouhodobých víz spadá do kompetence MV ČR, a proto je proces podání žádosti rámcově podobný procesu podání žádosti o udělení zaměstnanecké karty. Žadatel o udělení dlouhodobého víza za účelem sezónního zaměstnání předkládá svou žádost na formuláři „Žádost o udělení dlouhodobého víza“[138] spolu s dalšími doklady a dokumenty, kterými jsou (podrobněji k jednotlivým dokladům viz kapitola 4.2 Žádost o vydání zaměstnanecké karty):

- cestovní doklad;
- 1 fotografie cizince;
- doklad o zajištění ubytování, přičemž pokud ubytování zajišťuje cizinci zaměstnavatel, rovněž potvrzení zaměstnavatele o dohodnuté výši mzdy, platu nebo odměny;
- povolení k zaměstnání nebo alespoň číslo jednací žádosti o vydání tohoto povolení spolu s údajem u které krajské pobočky Úřadu práce ČR bylo o povolení požádáno;
- na požádání:
    - doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříku trestů;
    - doklad potvrzující splnění požadavků opatření před zavlečením infekčního onemocnění.

Žádost o udělení dlouhodobého víza za účelem sezónního zaměstnání se podává na zastupitelském úřadu ČR, přičemž zde platí stejná pravidla jako u podání žádosti o zaměstnaneckou kartu. Zásadně se tak jedná o zastupitelský úřad ČR ve státě, jehož je cizinec občanem nebo který mu vydal cestovní doklad nebo kde má cizinec povolen dlouhodobý nebo trvalý pobyt. Výjimka je pak stanovena vyhláškou MV ČR pro občany vyjmenovaných států, kteří díky tomu mohou podat žádost na kterémkoli zastupitelském úřadu ČR.[139] Cizinec by měl zásadně žádost podat osobně, v odůvodněných případech může požádat o zproštění této povinnosti.

[138] Dostupný zde https://www.mvcr.cz/clanek/tiskopisy-a-vzory.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d

[139] Jedná se o vyhlášku MV ČR č. 429/2010 Sb., která stanovuje seznam zemí, jejichž státní příslušníci jsou oprávněni požádat o udělení víza nebo o vydání povolení k dlouhodobému anebo trvalému pobytu i na jiném zastupitelském úřadu než ve státě, jehož je cizinec občanem, popřípadě, jenž vydal cestovní doklad, jehož je cizinec držitelem, nebo ve státě, ve kterém má cizinec povolen dlouhodobý nebo trvalý pobyt

I zde je před vyznačením samotného víza po cizinci vyžadováno, aby měl zajištěno cestovní zdravotní pojištění na dobu ode dne, kdy vstoupí na území ČR do doby, než bude účasten veřejného zdravotního pojištění, tzn. než nastoupí do zaměstnání. V případě kladného vyřízení žádosti vydává vízum zastupitelský úřad. Cizinec je pak oprávněn na území ČR pobývat po dobu, která je vyznačena na vízu.

6.7. Shrnutí k povolení k zaměstnání

Na závěr lze k povolení k zaměstnání uvést, že ačkoli se jedná o institut, jehož význam, ve smyslu okruhu situací, ve kterých je vyžadován, byl duálními kartami (především tedy kartou zaměstnaneckou) zmenšen, přesto je i dnes v řadě případů jeho vydání nutné.

Oproti duálním kartám v sobě povolení k zaměstnání zahrnuje pouze oprávnění k práci a je tak nutné, často dle konkrétní situace, usilovat rovněž o získání příslušného pobytového oprávnění. Někdy se pak může jednat o zaměstnaneckou kartu, jindy je tato kombinace vyloučena.

S ohledem na stále významnou roli povolení k zaměstnání je v případě zaměstnávání cizinců vždy nezbytné zjišťovat, zda se na konkrétní výkon činnosti nevztahuje podmínka držení povolení k zaměstnání. Pokud by tomu tak skutečně bylo, je pro legální zaměstnávání nutné, aby povolení k zaměstnání bylo vydáno.

Pozitivně je možné vnímat skutečnost, že v případě žádosti o povolení k zaměstnání není, na rozdíl od zaměstnaneckých a modrých karet, prováděn test trhu práce a celý proces tak není tímto způsobem prodlužován.

Za nevýhodu lze označit především nutnost disponovat dvěma oddělenými povoleními – k práci a pobytu. Každé z nich je navíc vydáváno jiným orgánem.

7. Modrá karta

Implementací Směrnice Rady 2009/50/ES ze dne 25. května 2009 o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci byla do českého právního řádu zavedena tzv. modrá karta (dále jen „Směrnice 2009/50ES“). Modrá karta je shodně jako zaměstnanecká karta typem dlouhodobého pobytu za účelem výkonu zaměstnání. Rovněž modrá karta je určena pro cizince, občany třetích zemí, a opravňuje jejího držitele nejen k výkonu konkrétního zaměstnání, ale také k pobytu na území. Hlavní rozdíl mezi oběma kartami spočívá především v tom, že modrá karta je určena pro výkon zaměstnání vyžadujících vysokou kvalifikaci a představuje tak speciální pobytové oprávnění k obecné zaměstnanecké kartě. Vysokou kvalifikací je pak myšleno to, že cizinec řádně ukončil vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, pokud studium trvalo alespoň 3 roky.[140]

V mnoha ohledech je proces podání a vyřízení žádosti modré karty obdobný procesu a vyřízení žádosti o zaměstnaneckou kartu. Žádost o vydání modré karty se tak podává na zastupitelském úřadu ČR v zahraničí, pokud ovšem žadatel již na území ČR nepobývá na základě víza k pobytu nad 90 dnů nebo na základě povolení k dlouhodobému pobytu za jiným účelem, případně jako držitel modré karty vydané jiným členským státem EU (pokud žádost podá do 1 měsíce ode dne vstupu na území). V těchto případech je možné žádost o vydání modré karty podat i přímo na území ČR, a to na pracovišti MV ČR.

Žádost se podává na formuláři.[141] Dále je nutné předložit obvyklé náležitosti, kterými jsou:

- cestovní doklad;
- 2 fotografie;
- doklad o zajištění ubytování;
- na požádání pak:
    - doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříku trestů; případně
    - doklad potvrzující splnění požadavků opatření před zavlečením infekčního onemocnění.

[140] § 42i odst. 2zákona o pobytu cizinců
[141] Dostupný zde https://www.mvcr.cz/clanek/tiskopisy-a-vzory.aspx?q=Y2hudW09NA%3d%3d

(podrobněji k jednotlivým dokladům viz kapitola 4.2 Žádost o vydání zaměstnanecké karty)

Rovněž je žadatel povinen předložit doklad o cestovním zdravotním pojištění pro dobu, kdy pobývá na území ČR a není ještě účasten veřejného zdravotního pojištění, a to před vyznačením víza k pobytu nad 90 dnů za účelem převzetí modré karty nebo v případě, že žádost podává na území ČR, již při podání žádosti o vydání modré karty. Specifickými přílohami u žádosti o vydání modré karty jsou:

- pracovní smlouva;
- doklady prokazující vysokou kvalifikaci (může být vyžadována nostrifikace);
- doklad o splnění podmínek pro výkon regulovaného povolání, pokud se má jednat o regulované povolání;
- doklad prokazující úhrnný měsíční příjem rodiny (v případě sloučení rodiny) pokud je žadatelem cizinec, který před podáním žádosti pobýval jako držitel modré karty v jiném členském státě EU.

Z výše uvedených příloh je nezbytné podrobněji se zabývat především pracovní smlouvou, když tato v případě podání žádosti o vydání modré karty nemůže být nahrazena dohodou o pracovní k činnosti ani smlouvou o smlouvě budoucí. Samozřejmostí je, že pracovní smlouva byla uzavřena pro výkon zaměstnání, které vyžaduje vysokou kvalifikaci. Dále pracovní smlouva musí:

- být sjednána na dobu minimálně jednoho roku;
- být sjednána na zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu;
- obsahovat ujednání o výši hrubé měsíční nebo roční mzdy odpovídající alespoň výši 1,5násobku průměrné hrubé roční, resp. měsíční mzdy, přičemž tato je vyhlášena sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí[142] a pro období od 1. května 2019 do 30. dubna 2020 činí 382.620,- Kč (roční), resp. 31.885,- Kč (měsíční).[143]

K samotnému procesu podání žádosti o vydání modré karty je (vedle již výše uvedeného místa podání žádosti a náležitostí samotné žádosti) nezbytné poukázat na další ze shodných rysů se zaměstnaneckou kartou, tentokrát na povinnost provést tzv. test trhu

[142] Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 104/2019 Sb., o výši průměrné hrubé roční mzdy v České republice za rok 2018 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
[143] § 42j odst. 1 písm. b) zákona o pobytu cizinců

práce. I v případě žádosti o vydání modré karty tedy platí, že žadatel musí usilovat o vydání modré karty pro volné pracovní místo, které bylo nejprve zaměstnavatelem ohlášeno příslušné krajské pobočce Úřadu práce ČR a nebylo ve lhůtě 30 dní obsazeno evidovaným uchazečem či zájemcem o zaměstnání. Pokud zaměstnavatel při ohlašování příslušného pracovního místa souhlasil s nabízením volné pracovní pozice cizincům a udělil souhlas s modrými kartami, a zároveň nebylo toto místo ve stanovené lhůtě obsazeno, je zařazeno do Centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty. Pro výkon zaměstnání na takovém pracovním místě pak může být žadateli vydána modrá karta.

Lhůta pro rozhodnutí žádosti o vydání modré karty je 90 dnů. V případě jejího kladného vyřízení se žadatel dostaví na pracoviště MV ČR, kde nejprve poskytne své biometrické údaje a je mu vydáno „Potvrzení o splnění podmínek pro vydání modré karty“. Již toto potvrzení žadatele opravňuje k pobytu i k výkonu práce. Později je žadateli vydána i samotná modrá karta. Pokud byla žádost podána na zastupitelském úřadu v zahraničí, bude žadatel nejprve zastupitelským úřadem vyzván k tomu, aby se dostavil k vyznačení víza nad 90 dnů za účelem převzetí povolení k pobytu – modré karty. V těchto případech je nutné uvědomit si, že samotné kladné vyřízení žádosti neopravňuje žadatele k pobytu ani k výkonu zaměstnání na území ČR.

Modrá karta je vydávána s dobou platnosti o 3 měsíce delší, než je doba, na níž byla uzavřena pracovní smlouva, nejdéle však na 2 roky.[144] Modrou kartu lze opakovaně prodloužit. Změna pracovního zařazení nebo přímo zaměstnavatele držitele modré karty je rovněž možná. V prvních dvou letech pobytu na území ČR podléhají tyto změny předchozímu souhlasu Ministerstva vnitra ČR. Po uplynutí dvou let pobytu na území dokonce odpadá nutnost předchozího souhlasu a držitel modré karty je pouze povinen tyto změny Ministerstvu vnitra ČR oznámit ve lhůtě 3 pracovních dnů.[145] Postavení držitelů modrých karet je tak po dvou letech pobytu v tomto ohledu výrazně zvýhodněno.

7.1. Shrnutí k modré kartě

Modrá karta představuje speciální duální kartu, která směřuje na cizince vykonávající zaměstnání vyžadující vysokou kvalifikaci. Vzhledem k tomu, že nezahrnuje zdaleka tak široký okruh žadatelů, resp. držitelů jako zaměstnanecká karta, přičemž se má jednat právě o vysoce kvalifikované pracovníky, by se dalo očekávat, že

[144] § 44 odst. 7 zákona o pobytu cizinců
[145] §42i odst. 9 zákona o pobytu cizinců

s držením modré karty, případně s procesem podání žádosti o ní, budou spojeny určité výhody určené právě této úzké skupině jejích držitelů, ať už současných nebo potencionálních. Přesto se obecně nedá říct, že by tomu tak v souhrnu bylo. Naopak proces podání žádosti o modrou kartu může být oproti procesu podání žádosti o zaměstnaneckou kartu často složitější, a to především s ohledem na doklady, které je nutné k žádosti předložit.

Pro úplnost je zde rovněž vhodné odkázat na kapitolu 3.7 Počet cizinců evidovaných na úřadech práce, kde je v grafu č. 5 mj. zachycen počet cizinců – držitelů zaměstnaneckých karet a držitelů modrých karet k 31.12.2018, přičemž je zřejmé, že cizinců s modrými kartami (590) bylo oproti cizincům se zaměstnaneckými kartami (45.293) evidováno jen velice malé množství.

8. Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance

Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance představuje další ze speciálních povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání. Za splnění zákonných předpokladů představuje karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance alternativu k obecné zaměstnanecké kartě, i ona má duální charakter. Do českého právního řádu byla karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance zavedena implementováním Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/66/EU ze dne 15. května 2014 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí na základě převedení v rámci společnosti (dále jen „směrnice 2014/66/EU“).

Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance je určena pro cizince, občany třetích zemí, v případě, že chtějí na základě vnitropodnikového převedení vykonávat funkci (přičemž jednotlivé funkce jsou definovány přímo v zákoně o pobytu cizinců):

- manažera;
- specialisty;
- zaměstnaného stážisty.

Manažerem je tak cizinec pracující ve vedoucí pozici, který především řídí korporaci nebo odštěpný závod a na jehož činnost obecně dohlíží nebo mu vydává pokyny zejména statutární orgán, nejvyšší orgán nebo kontrolní orgán (§ 42k odst. 3 zákona o pobytu cizinců).

Za specialistu je považován cizinec, která má specializované znalosti, které jsou zásadní pro oblast činnosti, postupy nebo řízení obchodní korporace nebo odštěpného závodu, a který má dále potřebnou úroveň dosažené kvalifikace a profesní zkušenosti, popřípadě je členem profesního sdružení, stanoví-li tyto požadavky zvláštní právní předpis (§ 42k odst. 4 zákona o pobytu cizinců).

Zaměstnaným stážistou je pak cizinec, který má řádně ukončené vysokoškolské vzdělání, je převeden do obchodní korporace nebo odštěpného závodu se sídlem na území ČR za účelem rozvoje kariéry nebo zaškolení v oblasti obchodních technik a metod a kterému je po dobu převedení vyplácena mzda nebo plat (§ 42k odst. 5 zákona o pobytu cizinců).

Dalším zásadní pojmem souvisejícím s touto problematikou je samotné vnitropodnikové převedení. Vnitropodnikovým převedením zákon o pobytu cizinců[146] rozumí dočasné převedení cizince:

[146] § 42k odst. 2 zákona o pobytu cizinců

a) v obchodní korporaci se sídlem mimo území členských států EU, se kterou má během převedení uzavřenou pracovní smlouvu, do jejího odštěpného závodu se sídlem na území;
b) z obchodní korporace se sídlem mimo území členských států EU, se kterou má během převedení uzavřenou pracovní smlouvu, do obchodní korporace se sídlem na území, jež je vůči obchodní korporaci se sídlem mimo území členských států EU ovládající nebo ovládanou osobou nebo jsou obě tyto korporace ovládány stejnou ovládající osobou.

Je zřejmé, že vnitropodnikové převádění zaměstnanců se bude týkat nadnárodních korporací, které mají své funkční součásti jednak v nečlenském státu EU a jednak v ČR.

Žádost o vydání karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance se zásadně podává na zastupitelském úřadu ČR zahraničí. Pro určení zastupitelského úřadu, na kterém je možné žádost podat, se použijí stejná pravidla jako u zaměstnanecké karty, tzn. musí se jednat o zastupitelský úřad ve státě, kterého je žadatel státním příslušníkem nebo který mu vydal cestovní doklad nebo ve státě, kde má žadatel povolen dlouhodobý nebo trvalý pobyt. To neplatí, pokud je žadatel občanem státu, na který se vztahuje výjimka stanovené ve vyhlášce MV ČR č. 429/2010 Sb. V případě, že žadatel již na území ČR oprávněně pobývá na základě dlouhodobého víza nebo povolení k dlouhodobému pobytu, může být žádost podána i na pracovišti MV ČR.

K podání žádosti je opět určen formulář, a to stejný jako pro podání žádosti cizince např. o trvalý pobyt. K formuláři je nutné doložit:

- cestovní doklad;
- fotografii;
- doklad o zajištění ubytování na území ČR;
- na požádání:
    - doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříku trestů vydaný příslušným státem;[147]
    - doklad potvrzující splnění požadavků opatření před zavlečením infekčního onemocnění.

  (podrobněji k jednotlivým dokumentům viz kapitola 4.2 Žádost o vydání zaměstnanecké karty)

[147] Jedná se o doklad vydaný státem, jehož je žadatel občanem nebo kde pobýval v posledních 3 letech nepřetržitě po dobu delší než 6 měsíců.

Vedle těchto běžných náležitostí obdobných žádostí je žadatel v případě žádosti o vydání karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance povinen doložit řadu dalších dokumentů. Těmito dalšími dokumenty jsou:

a) vysílací dopis, který obsahuje:
    - potvrzení obchodní korporace se sídlem v některém z nečlenských států EU, že cizinec bude převeden vnitropodnikově k výkonu zaměstnání na území ČR do subjektu (obchodní korporace nebo odštěpného závodu) se sídlem na území ČR, a to na některou z předpokládaných pozic (manažer, specialista, stážista);
    - dobu trvání tohoto vnitropodnikového převedení;
    - místo výkonu práce;
    - délku pracovní doby, délku dovolené, výši mzdy nebo platu, přičemž tyto podmínky nesmí být horší, než jak jsou stanoveny zákoníkem práce;
    - potvrzení o tom, že po skončení tohoto vnitropodnikového převedení na území ČR bude žadatel převeden do obchodní korporace se sídlem v některém nečlenském státě EU;
b) doklad prokazující to, že žadatel byl u svého zaměstnavatele před vnitropodnikovým převedením zaměstnán alespoň 6 měsíců;
c) doklad o spřízněnosti subjektů, mezi kterými má být žadatel převeden;[148]
d) pokud je zvláštním předpisem pro výkon předmětného povolání vyžadována odborná kvalifikace, doklad prokazující, že žadatel tuto odbornou kvalifikaci má;
e) pokud se jedná o výkon regulovaného povolání, doklad o tom, že žadatel splňuje podmínky pro jeho výkon;
f) je-li žadatelem zaměstnaný stážista, tento je rovněž povinen prokázat své vysokoškolské vzdělání a doložit dohodu o odborné přípravě, která obsahuje především popis programu odborné přípravy, dobu jejího trvání a podmínky, za kterých bude zaměstnaný stážista během odborné přípravy pod dohledem.

[148] Jedná se buď o doklad prokazující, že: a) odštěpný závod, do kterého je žadatel převáděn je odštěpným závodem obchodní korporace, v rámci níž je převáděn; nebo b) obchodní korporace, v nichž je žadatel převáděn, jsou vůči sobě ovládající a ovládanou osobou nebo jsou obě tyto obchodní korporace ovládány stejnou ovládající osobou.

Pro úplnost je k předkládaným dokladům vhodné uvést, že zde existuje určité zvýhodnění v případech, kdy by žadatel nebo obchodní korporace byli účastníky příslušného vládního programu, neboť pak by bylo možné některé výše uvedené náležitosti (např. doklad o zajištění ubytování po dobu pobytu na území nebo doklad o délce zaměstnání před převedením), nahradit potvrzením vydaným obchodní korporací.

Lhůta pro vyřízení žádosti je i zde 90 dnů ode dne podání žádosti. Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance se vydává na dobu trvání převedení, maximálně však na 3 roky u manažerů a specialistů a maximálně na 1 rok u zaměstnaných stážistů. V případě vyhovění žádosti je žadateli vydáno vízum za účelem převzetí karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance. Tento je povinen do tří dnů ode dne vstupu na území ČR splnit svoji ohlašovací povinnost (více viz kapitola 2.4 Přechodný pobyt cizinců – občanů třetích zemí). Práci je cizinec oprávněn vykonávat již po obdržení „Potvrzení o splnění podmínek pro vydání karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance“, tedy již před samotným vyhotovením příslušné karty.

8.1. Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance jiného členského státu EU

Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance jiného členského státu EU má mnoho společného s obecnou kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance, jedná se vlastně o speciální druh této obecné karty. I zde se, jak již z názvu vyplývá, musí jednat o vnitropodnikové převedení zaměstnance, a to na jednu z vyjmenovaných pozic, tzn. manažera, specialisty nebo zaměstnaného stážisty. Určena je rovněž pro cizince, občany třetích zemí, kteří jsou zaměstnáni v zemi, která není členským státem EU. V obecnostech lze odkázat právě na kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance. Zásadní rozdíl ovšem spočívá v tom, že:

a) žadatel o toto povolení již musí být držitelem povolení k pobytu vnitropodnikově převedeného zaměstnance vydaného jiným členským státem EU;
b) musí se jednat o pobyt delší než 90 dnů.

Z podmínky předchozího držení povolení k pobytu vydaného jiným členským státem EU vyplývá, že žadatel o kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance jiného členského státu v ČR musel být nejdříve vnitropodnikově převeden ze země, kde je zaměstnán, a která není členem EU, do členské země EU, a v návaznosti na to zde získat příslušné povolení, tzn. kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance. Již tím získává cizinec výhodnější postavení i v souvislosti se svým pobytem na území ČR. Pokud má

být totiž takový cizinec vnitropodnikově převeden na území ČR na dobu kratší než 90 dnů, nemusí pro pobyt ani výkon práce žádat o kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance jiného členského státu EU. S ohledem na to, že cizinec je již držitelem dokladu o povolení k pobytu na území jiného smluvního státu a doba pobytu za území ČR nepřekročí 3 měsíce, je oprávněn k pobytu na území bez dalšího povolení.[149] K výkonu práce je pak tento cizinec oprávněn rovněž bez zvláštního povolení, a to na základě ust. § 98 písm. s) zákona o zaměstnanosti, a to na dobu nepřesahující 90 dnů v kterémkoli období 180 dnů. Tím je vysvětlena i výše uvedená podmínka druhá, tedy že žádost o vydání karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance jiného členského státu EU se podává pro pobyt delší než 90 dnů.

8.2. Shrnutí ke kartě vnitropodnikově převedeného zaměstnance

Jak již bylo uvedeno výše, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance představuje, stejně jako modrá karta, speciální pobytové oprávnění k obecné zaměstnanecké kartě. Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance může být vydána jen ve specifických případech pouze pro určité pracovní pozice, přičemž při podání žádosti je nutné právě tyto zvláštní okolnosti doložit. Okruh dokladů je oproti žádosti o zaměstnaneckou kartu širší.

V této souvislosti by tak mohla vyvstat otázka, v čem vlastně spočívá či má spočívat výhoda karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance. Zde lze vyzdvihnout především skutečnost, že není nutné provádět tzv. test trhu práce, a to právě s ohledem na to, že se jedná o vnitropodnikové převedení zaměstnance. Nepřichází tak v rámci struktury propojených společností, v jejímž rámci k převedení dochází, nový zaměstnanec. Převedený cizinec je stále zaměstnancem funkční součásti společnosti mimo území EU. Českým subjektem pak není napřímo zaměstnán, ale svou činnost vykonává v rámci vyslání. Český subjekt tak není v pozici přímého zaměstnavatele hledající uchazeče na obsazení dané pracovní pozice. Nemusí tedy Úřadu práce ohlašovat volné pracovní místo a čekat na výsledek testu trhu práce. Celý proces se tím může výrazně urychlit a zjednodušit.

Přesto se karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nedá jednoznačně označit za příznivější institut, ať už pro cizince, tak pro zaměstnavatele. Vedle již výše uvedené nutnosti dokládat při podání žádosti o její vydání řadu skutečností, lze poukázat na další možné omezení s ní spojené. Tím by dle důvodové zprávy k zákonu

[149] § 18 písm. d bod 5. zákona o pobytu cizinců

č. 222/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů a další související zákony, a nakonec i internetových stránek MV ČR, byla doba, pro kterou jsou karty vnitropodnikově převedených zaměstnanců vydávány, resp. možnost dalšího prodloužení jejich platnosti. U manažerů a specialistů může být karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance vydána maximálně na 3 roky, u zaměstnaných stážistů se jedná dokonce o 1 rok. Ve srovnání se zaměstnaneckou kartou, která se vydává maximálně na 2 roky, by se snad na první pohled mohlo zdát, že pro manažery a specialisty bude příznivější možností disponovat kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance s delší platností. Nicméně zde je nutné poukázat na to, že u zaměstnanecké karty panuje jednoznačná shoda ohledně možnosti dalšího prodloužení její platnosti, kdy toto je možné a celková doba platnosti (při opakovaném prodlužování) není omezena. Naproti tomu dle výše uváděných zdrojů platnost karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance sice být prodlužována může, ale jen v rámci maximální stanovené doby platnosti, tzn. 3 roky, resp. 1 rok. Tím by se tedy projevovala dočasnost vnitropodnikového převedení.

9. Mimořádné pracovní vízum

Zákonem č. 176/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (dále jen „novela č. 176/2019 Sb.“), bylo s účinností od 31.07.2019 zavedeno mimořádné pracovní vízum. Spolu s dlouhodobým vízem za účelem sezónního zaměstnání představuje toto vízum výjimku z obecného pravidla, že dlouhodobé vízum nelze udělit za účelem zaměstnání.

Cílem zavedení tohoto víza má být především umožnění pružné reakce na nedostatek pracovních sil na českém nebo i evropském pracovním trhu. Mimořádné pracovní vízum má být tedy vydáváno v případě zvýšené potřeby po zaměstnancích, a to pouze pro pokrytí nezbytně nutné doby. S tím souvisí rovněž to, že toto vízum nesměřuje k tomu, aby zakládalo trvalejší vztah jeho držitele k ČR. Tím je myšleno především to, že pobyt cizince s tímto vízem má být pouze dočasný a předpokládá se jeho návrat do země původu.[150] S tím je spojeno i to, že pokud cizinec na území ČR pobývá právě na mimořádné pracovní vízum, nemůže v té době podat na území Ministerstvu vnitra ČR žádost o jiné pobytové oprávnění, ani se mu tato doba nezapočítává do doby nepřetržitého pobytu na území, potřebné pro vydání povolení k trvalému pobytu.

Doba platnosti mimořádného pracovního víza (a tedy doba pobytu na jeho základě) je maximálně 1 rok, přičemž dobu jeho platnosti nelze prodloužit. To by ovšem nemělo znamenat, že o toto vízum nebude možné požádat (nebo spíše jej udělit) opakovaně.[151]

9.1. Nařízení vlády

Základní podmínkou pro udělování mimořádných pracovních víz je v prvé řadě vydání příslušného nařízení vlády. Předpokládá se tedy ještě další krok a zavedení tohoto institutu do zákona tedy bez dalšího neznamená, že je možné mimořádné pracovní vízum získat. Vláda je přitom oprávněna ve svém nařízení specifikovat celou řadu podmínek pro vydávání mimořádných pracovních víz. Nařízením může být stanoveno:

[150] Viz Důvodová zpráva k zákonu č. 176/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, k bodům 6, 71, 73, 81 - § 31a, § 56 odst. 1 písm. l) až n), § 68 odst. 3 (mimořádné pracovní vízum)

[151] Viz Důvodová zpráva k zákonu č. 176/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, k bodům 6, 71, 73, 81 - § 31a, § 56 odst. 1 písm. l) až n), § 68 odst. 3 (mimořádné pracovní vízum)

- odvětví nebo profese, ve kterých mohou být cizinci na základě mimořádného pracovního víza zaměstnáni;
- maximální počet žádostí pro určité časové období, které budou moci být žadateli podány;
- státní příslušnost cizinců, kteří budou oprávněni žádost o mimořádné pracovní vízum podat;
- dobu, po kterou budou cizinci moci žádost o toto vízum podat.

Vedle toho je vláda v předmětném nařízení oprávněna stanovit podmínky týkající se zaměstnavatelů cizince na území, a to podmínku, že:

- agentura práce nesmí být zaměstnavatelem cizince na území;
- pouze účastník vládou schváleného programu může být zaměstnavatelem cizince na území a dále rovněž určit způsob zapojení dotčených orgánů a Hospodářské komory ČR nebo organizací zaměstnavatelů do realizace takového programu.[152]

9.2. Žádost o vydání mimořádného pracovního víza

Za předpokladu, že bude nařízení vlády vydáno, může cizinec žádost o vydání mimořádného pracovního povolení podat. Žádost se podává na tiskopisu[153] na zastupitelském úřadu ČR v zahraničí. K samotné žádosti je žadatel dále povinen předložit následující dokumenty (k jednotlivým typům dokumentů více viz kapitola 4.2 Žádost o vydání zaměstnanecké karty):

- povolení k zaměstnání vydané dle zákona o zaměstnanosti;
- platný cestovní doklad;
- doklad o zajištění ubytování pro dobu pobytu na území;
- fotografii;
- na požádání:
    - doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříku trestů vydaný státem:
        - jehož je žadatel občanem; a
        - státy, kde žadatel pobýval v posledních třech letech nepřetržitě po dobu delší než šest měsíců;

      nebo čestné prohlášení v případě, že příslušný stát takový doklad nevydává;

[152] § 31a odst. 2 zákona o pobytu cizinců
[153] Dostupný zde https://www.mvcr.cz/clanek/tiskopisy-a-vzory.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d

- doklad prokazující splnění požadavků proti zavlečení infekčního onemocnění.

Pro dobu pobytu na území, po kterou nebude účasten veřejného zdravotního pojištění, je dále žadatel povinen předložit doklad o cestovním zdravotním pojištění, a to před vyznačením víza k pobytu nad 90 dní.

9.3. Shrnutí k mimořádnému pracovnímu vízu

Mimořádné pracovní vízum představuje do jisté míry naplnění myšlenky, že je nutné vytvořit flexibilní nástroj, prostřednictvím kterého by bylo možné dostatečně rychle reagovat na, byť pouze dočasný, nedostatek pracovních sil na domácím pracovním trhu. Je zřejmé, že podobný institut je v současné době přinejmenším žádoucí. To, do jaké míry bude mimořádné pracovní vízum nastíněnou funkci, v podobě, v jaké je v zákoně zakotveno, plnit, přitom ukáže čas.

10. Kauza polských víz

Poměrně zajímavou problematikou v souvislosti s možnostmi zaměstnávání cizinců v ČR, které se v nedávné minulosti dostalo zájmu médií, je výkon práce cizinci v ČR na základě víz vydaných jiným členským státem EU. S ohledem na to, že se nejčastěji jednalo o víza vydaná Polskou republikou, bude dále v tomto textu rovněž používáno spojení „polská víza".

Ačkoli širší diskuzi vyvolal snad až jeden konkrétní případ, kterému byla věnována zvýšená pozornost, bylo by mylné předpokládat, že se jednalo o případ ojedinělý. Nejen že obdobná situace byla, ať již v minulosti nebo i souběžně, řešena v ČR, ale případy, ze kterých svou argumentaci vyvozovaly obě strany, tedy nejčastěji zaměstnavatelé, u kterých vykonávali práci cizinci – držitelé víz vydaných jiným členským státem EU, případně přímo tito pracovníci, na jedné straně, a zainteresované státní orgány na straně druhé, byly řešeny rovněž na evropské úrovni, a to Soudním dvorem Evropské Unie (potažmo dříve Evropským soudním dvorem).

S ohledem na to, že se daná problematika přímo týká tématu této práce a možnost výkonu práce na území ČR na základě polských víz vyvolávala nejen v minulosti řadu otázek, bude v rámci této kapitoly základním způsobem popsána spolu se stěžejními východisky a nastíněním rozhodovací praxe v obdobných případech.

10.1. Výchozí situace

Na úvod je vhodné předeslat, že ani v případě polských víz se nemusí jednat o jeden typ víz a není ani ambicí tohoto textu věnovat pozornost konkrétním typům víz, která mohou být jednotlivými členskými státy EU a především Polskou republikou vydávána. Obecně je možné říci, že se může jednat o víza pracovní nebo i jiná. Pro účely této kapitoly je ovšem zásadní, že spojením „polská víza" je vyjádřeno především to, že jejich držitel je držitelem pouze těchto víz a nikoli držitelem ať už pobytového či v tomto kontextu především pracovního oprávnění vydávaného českými státními orgány.

V důsledku toho pak docházelo a pravděpodobně stále dochází k situacím, kdy v provozovně českého zaměstnavatele na území ČR vykonávali práci cizinci bez příslušného tuzemského pracovního oprávnění. Pokud se ovšem nejedná o některou z taxativně stanovených výjimek vymezených v § 98 a § 98a zákona o zaměstnanosti, naráží taková praxe na základní pravidlo stanovené zákonem o zaměstnanosti týkající se zaměstnávání cizinců, dle kterého cizinec může být zaměstnáván, je-li držitelem

zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikové převedeného zaměstnance, modré karty nebo povolení k zaměstnání.

K individuálnímu posouzení pak je, zda se v případě toho konkrétního cizince jedná o některou z výjimek, kdy by mohl zaměstnání vykonávat, aniž by byl držitelem příslušného platného oprávnění. Je samozřejmostí, že na českém trhu práce se pohybuje celá řada cizinců, kteří skutečně mají volný vstup na trh práce, neboť např. v ČR zároveň studují nebo zde mají povolený trvalý pobyt. Většina případů ovšem v praxi obecně nečiní potíže a nejsou v kontextu této specifické problematiky (polských víz) důležité, a proto jim zde nebude dále věnována pozornost.

Naopak zákonná výjimka, která se tohoto tématu přímo dotýká, je vymezena v § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti, kde je stanoveno, že povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance ani modrá karta nejsou vyžadovány k zaměstnání cizince, který byl vyslán na území ČR v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu EU. Právě prostřednictvím této výjimky, související s volným pohybem služeb, bývá v praxi často argumentováno a zdůvodňováno, proč mají být pracovníci – cizinci, kteří nejsou držiteli příslušného pracovního oprávnění, ani se na ně nevztahuje žádná jiná zákonná výjimka, i tak oprávněni k výkonu práce na území ČR. Pro úplnost je nutné poznamenat, že s uvedenou problematikou rovněž úzce souvisí otázka agenturního zaměstnávání, neboť právě tyto byly často „vysílajícími“ zaměstnavateli pracovníků – cizinců k českým zaměstnavatelům. Jak již bylo popsáno výše v příslušné kapitole, i tato oblast, tedy agenturní zaměstnávání, je samozřejmě regulována, přičemž v relativně nedávné době došlo k jistému uvolnění podmínek (více viz kapitola 1.4.1 Agenturní zaměstnávání a dále v této kapitole).

10.2. Evropská rozhodovací praxe

Dříve, než bude věnována pozornost přímo aplikaci uvedené výjimky, je nutné alespoň v základních rysech popsat situaci v rámci EU, neboť je samozřejmé, že obdobná otázka se neobjevuje pouze v posledních letech v ČR, ale byla řešena i v jiných členských státech EU, resp. přímo na úrovni evropské. Obecně je možné říci, že se zde střetávají dvě základní myšlenky, a to jednak právo státu určitým způsobem regulovat výkon práce cizinci na svém území na straně jedné, a volný pohyb služeb na straně druhé. Nalezení hranice mezi těmito dvěma principy, její co nejpřesnější vymezení a následné individuální

posouzení každého jednotlivého případu jsou pak základními body při řešení této problematiky.

Evropský soudní dvůr se otázkou přeshraničního poskytování služeb vyslanými pracovníky ze třetích zemí zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě EU zabýval mnohokrát.[154] V jednotlivých svých rozhodnutích pak Evropský soudní dvůr poskytl výklad základních souvisejících pojmů a vodítko pro rozhodování obdobných případů na národní úrovni. Jako ukázku sporu, ve kterém šlo dle závěrů soudu skutečně o přeshraniční poskytnutí služby a nikoli jiné zastřené jednání, lze uvést případ Essent Energie Productie BV, C-91/13.[155]

Zde šlo ve zkratce o to, že při kontrole provedené inspektorátem práce v Nizozemsku v pobočce nizozemské společnosti bylo zjištěno, že na provedení prací spočívajících v montáži lešení se podíleli cizozemští pracovníci – turečtí státní příslušníci. Tito pracovníci, občané třetího státu, přitom byli k provedení prací do Nizozemska vysláni svým zaměstnavatelem - společností sídlící v Německu, aniž by byli současně držiteli platného pracovního povolení vydaného nizozemskými státními orgány. Nizozemské úřady tuto situaci shledaly jako odporující zákonu, neboť dle nizozemské právní úpravy bylo takové povolení povinné. Nakonec byla věc, jako žádost o rozhodnutí o předběžné otázce, předložena Evropskému soudnímu dvoru. Právě toto rozhodnutí spolu se stanoviskem generálního advokáta Yvese Bota předneseným dne 8. května 2014 jsou velmi často citovány a představují jeden ze základních podkladů i pro rozhodovací praxi českých soudů.

Otázky, které Evropský soudní dvůr v této věci řešil, se tak týkaly především toho, zda a kdy je stát oprávněn požadovat, aby pracovníci, občané třetích zemí, byli v případě výkonu práce na jeho území držiteli národního pracovního oprávnění (neboť nizozemské státní orgány v popsané věci toto vyžadovaly) a kdy se jedná o volný pohyb služeb, tedy o speciální situaci, na kterou se povinnost držení místního pracovního povolení nevztahuje. Jako základní kritérium pak bylo vymezeno to, že je rozhodující, zda pracovníci – cizinci, usilují o integraci na pracovní trh příslušného jiného (než ze kterého byli vysláni) členského státu, či nikoli. Pokud se jejich vyslání vztahuje pouze na

[154] Viz např. Rozsudek ze dne 17. prosince 1981, Webb, C-279, Sb. rozh., s. 3305, ECLI:EU:C:1981:314; Rozsudek ze dne 27. března 1990, Rush Portuguesa proti Office national d'immigration, C-113/89 Sb. rozh., s. I-01417, ECLI:EU:C:1990:142; Rozsudek ze dne 10. února 2011, Vicoplus SC PUH a další proti Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheit, C-307/09 a další, Sb. rozh. S. I-00453, ECLI:EU:C:2011:64

[155] Rozsudek ze dne 11. září 2014, Essent Energie Productie BV, C-91/13, ECLI:EU:C:2014:2206

vykonání konkrétního úkolu, po jehož splnění se opět vrátí do původního státu vyslání, kde vykonávají svou hlavní činnost, přičemž nedochází ke zneužívání principu volného pohybu služeb, byl by dle soudu požadavek získání pracovního oprávnění pro pracovníky, občany třetích zemí, nepřiměřeným zásahem právě do této svobody pohybu služeb.

V kontextu výše uvedeného tak není překvapivý závěr Evropského soudního dvora, který konstatoval, že: *„Články 56 SFEU a 57 SFEU musí být vykládány v tom smyslu, že brání takové právní úpravě členského státu, jako je právní úprava dotčená v původním řízení, která stanoví, že jsou-li pracovníci, kteří jsou státními příslušníky třetích států, poskytnuti podnikem usazeným v jiném členském státě podniku usazenému v prvním členském státě, který je využije k provedení prací na účet jiného podniku usazeného v tomtéž členském státě, podléhá takové poskytnutí podmínce, že tito pracovníci musí být držiteli pracovního povolení.“* Z toho je zřejmé, že skutečně ne vždy je nutné, nebo dokonce vůbec možné, vyžadovat pracovní oprávnění vydané národními orgány státu, do kterého byl pracovník vyslán. Rozhodně by se tak nemělo dít automaticky, ale měl by být pečlivě posuzován každý jednotlivý případ tak, aby nedocházelo k narušování principu volného pohybu služeb. Základním kritériem je pak zejména to, zda je cílem vyslaných pracovníků – cizinců – integrace na pracovní trh státu, do kterého byli vysláni, či zda se zde nacházejí pouze dočasně za účelem splnění konkrétního úkolu a cílem je jejich návrat do státu vyslání, kde vykonávají svojí hlavní činnost.

10.3. Aplikace § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti

Klíčovou otázkou ve výše popsaných případech je tedy nejčastěji to, zda byl cizinec skutečně pouze vyslán (na území ČR) v rámci poskytování služeb. Česká právní úprava a rozhodovací praxe samozřejmě vychází z té evropské. Volný pohyb služeb je zakotven ve Smlouvě o fungování Evropské unie. Zákonem č. 222/2009 Sb., o volném pohybu služeb, v platném znění (dále jen „zákon o volném pohybu služeb“), pak byla transponována směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/123/ES ze dne 12. prosince 2006, o službách na vnitřním trhu (dále jen „směrnice 2006/123/ES“). Služba je zákonem o volném pohybu služeb definována jako: „*(...) poskytování jakéhokoli plnění mimo výkon závislé práce, a to zpravidla za úplatu či protiplnění ve smyslu článku 50 Smlouvy o Evropském společenství; za službu se nepovažuje služba obecného zájmu*

nehospodářské povahy." Již v zákoně je tedy výslovně uvedeno, že výkon závislé práce není službou.

Právě rozlišení toho, zda se jedná o poskytnutí služby nebo výkon závislé práce, který je ovšem pouze vydáván za službu, je dalším, vedle případného úmyslu integrace na pracovní trh, ze stěžejních bodů při individuálním posuzování každé jednotlivé kauzy. Přihlížet je přitom nutné zejména k tomu, kdo pracovníkům, občanům třetích zemí, uděluje pokyny, přiděluje jim práci, tuto rovněž kontroluje a dále například kdo eviduje docházku,[156] neboť tyto znaky se přímo vztahují k závislé práci tak, jak je vymezena zákoníkem práce. Na základě toho je pak možné posuzovat, zda se jedná o závislou práci či nikoli, přičemž pokud tomu tak skutečně je a v daném případě se jedná o faktický výkon závislé práce a nikoli službu, je zřejmé, že se na výkon této činnosti nemůže vztahovat výjimka chránící volný pohyb služeb.

Jak již bylo uvedeno výše, této problematiky (přeshraničního vyslání pracovníků) se dotýká rovněž otázka agenturního zaměstnávání a možností dočasného přidělení cizince k výkonu práce u uživatele, zde tedy českého zaměstnavatele. V souvislosti s přeshraničním vysláním je v současné době možné, aby došlo k dočasnému přidělení cizince k výkonu práce u uživatele, nicméně toto je podmíněno vydáním pracovního povolení krajskou pobočkou Úřadu práce. Pracovní povolení může být přitom vydáno jen tehdy, pokud bylo zahraničnímu zaměstnavateli, který má cizince k výkonu práce vyslat, vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání, a zároveň se musí jednat o oznámené volné pracovní místo, které není možné, a to s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil, obsadit jinak.[157]

Před 29. červencem 2017 existoval zákaz agenturám práce dočasně přidělovat k výkonu práce u uživatele držitele povolení k zaměstnání, zaměstnanecké karty nebo modré karty. Přesto k tomu v praxi v případě přeshraničních vyslání docházelo, a to často právě s argumentací odkazující na zákonnou výjimku stanovenou v § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti, kdy ovšem vysílající zahraniční zaměstnavatelé nevystupovali jako agentury práce, ačkoli tuto činnost fakticky vykonávali. V kontextu výše uvedeného je ovšem zřejmé, že tato argumentace nemohla uspět. Problematické bylo zejména to, že vyslaní pracovníci uzavírali smlouvy se zahraničními zaměstnavateli, pro které ale nikdy přímo práci nevykonávali, tedy hlavní činnost nevykonávali v jiném členském státě EU, kde byl jejich zaměstnavatel usazen, ale výkon práce probíhal již rovnou v jiné členské

[156] Viz např. rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 10.04.2017, sp.zn. 44 A 4/2017
[157] § 95 odst. 4 zákona o zaměstnanosti

zemi (zde ČR). Vedle toho činnost těchto pracovníků vykazovala znaky závislé práce a nikoli dočasné služby. V neposlední řadě je nutné znovu zopakovat, že v případech, kde figurovaly, resp. figurují faktické agentury práce, je nezbytné vycházet především z toho, že pro agentury práce buď existoval výslovný zákaz (v minulosti) nebo je jejich působení podrobeno poměrně přísné regulaci (v současnosti), s čímž souvisí i to, že pro výkon práce dočasně přiděleného cizince jejich prostřednictvím dle § 95 odst. 4 zákona o zaměstnanosti je nutné, aby bylo vydáno povolení k zaměstnání.

V souvislosti právě s § 95 zákona o zaměstnanosti je možné položit si otázku, jaký je jeho vztah k řešenému § 98 písm. k) zákoníku práce, neboť obě ustanovení se týkají vyslání cizince k výkonu práce na území ČR. Ačkoli není v § 95 odst. 1 zákona o zaměstnanosti výslovně stanoveno, že toto ustanovení se nepoužije na zaměstnance zahraničních subjektů usazených v některém členském státu EU a poskytujících služby na území ČR, nedomnívám se, že lze uzavřít, že tato dvě ustanovení jsou v rozporu.[158] V případě § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti se jedná o výjimku, kterou je možné aplikovat jen pro omezený okruh situací, přičemž musí být splněny především dvě podmínky, a to:

- cizinec musí být na území ČR vyslán v rámci poskytování služeb; a
- cizinec musí být vyslán zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu EU.

Toto ustanovení představuje speciální úpravu, která by měla být aplikována vždy, kdy jsou pro to splněny příslušné podmínky. Jak již bylo uvedeno výše, jedná se o projev zásady volného pohybu služeb v rámci EU, přičemž možnosti jejího omezení jsou rovněž limitovány. Pokud by bylo ze strany státu vyžadováno vydání pracovního oprávnění v případech vymezených tímto ustanovením, jednalo by se o nadměrný zásah do svobody pohybu služeb a tato úprava by byla v rozporu s evropským právem i rozhodovací praxí Evropského soudního dvora. Tento přitom opakovaně výslovně konstatoval, že svoboda poskytování služeb nesmí být pouze iluzorní a její výkon nesmí podléhat správnímu uvážení.[159]

[158] srov. *Falta, D.:* Zákon o zaměstnanosti – online komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 4/2019

[159] viz např. Rozsudek ze dne 11. září 2014, Essent Energie Productie BV, C-91/13, ECLI:EU:C:2014:2206, bod. 53; Rozsudek ze dne 27. března, Rush Portuguesa proti Office national d'immigration, C-113/89 Sb. rozh., s. I-01417, ECLI:EU:C:1990:142, bod. 17; Rozsudek ze dne 19. ledna 2006, Komise Evropských společenství proti Spolkové republice Německo, C-244/04 Sb. rozh. S. I-00885, EU:C:2006:49, bod. 36

Naproti tomu § 95 zákona o zaměstnanosti představuje obecnější pravidlo týkající se vysílání cizinců, když v odst. 1 stanoví, že: *„Povolení k zaměstnání se vyžaduje v případě, má-li být cizinec, jehož zaměstnavatelem je zahraniční subjekt, svým zaměstnavatelem na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou vyslán k výkonu práce na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy.“* Především zde tedy není uveden zaměstnavatel usazený v jiném členském státě EU a toto ustanovení tak směřuje na jiné případy, než výjimka stanovená v § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti, resp. pokrývá ty situace, kdy dochází k vysílání cizinců a kdy nejsou splněny podmínky pro aplikaci některé ze speciálních zákonných úprav (podrobněji k vysílání zaměstnanců viz kapitola 6.4 Vyslaný zaměstnanec).

10.4. Shrnutí ke kauze polských víz

Závěrem k vysílání pracovníků - občanů třetích zemí v rámci EU, lze shrnout, že se jedná o problematiku, která byla již v minulosti opakovaně řešena jak na evropské, tak národní úrovni. Byla nastavena, resp. blíže rozvedena a definována základní pravidla a postupy pro hodnocení toho, zda se v konkrétních případech jedná o realizaci volného pohybu služeb nebo o zastřené jednání, které se tímto způsobem snaží obejít národní právní úpravu. Přesto existují ohledně výkladu a aplikace výjimky stanovené v § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti spory, případně snad i nejasnosti.

Medializováním jedné z mnoha obdobných kauz došlo snad k rozšíření povědomí o přetrvávajícím problému mezi širší veřejnost. Otázkou je, jaký dopad má tato skutečnost na běžnou praxi. Zatím je zřejmé především to, že ty z případů, které dospějí tak daleko, že je o nich rozhodováno i soudem (a ne pouze správním orgánem), jsou posuzovány nejen v návaznosti na předchozí rozhodnutí českých soudů, ale i perspektivou evropského práva a rozhodovací praxe Evropského soudního dvora, kde jsou relativně stabilně nastavena základní pravidla, která sice samozřejmě respektují a brání svobodu volného pohybu služeb, ale na druhé straně nedávají prostor pro to, aby bylo této svobody zneužíváno za účelem obcházení národní právní úpravy.

Závěr

Na závěr lze uvést, že zaměstnávání cizinců v tom nejširším smyslu slova, tedy včetně občanů EU, EHP a Švýcarska a jejich rodinných příslušníků, představuje komplexní problematiku. Dochází zde rovněž k průběžnému vývoji a změnám, a to nejen v návaznosti na evropskou právní úpravu.

Pro základní orientaci v otázkách zaměstnávání cizinců je pak vhodné vždy nejprve určit o jakého cizince se jedná v tom smyslu, zda tento nespadá do některé ze zvýhodněných skupin, resp. se na něj nevztahuje některá za zákonných výjimek. Z toho je pak možné dále vycházet při úvahách o konkrétním pobytovém nebo pracovním oprávnění, o které by měla tato osoba usilovat. Obecně je samozřejmostí rovněž určení účelu pobytu, ovšem u zaměstnávání cizinců je tento účel zřejmý. V neposlední řadě je důležitá rovněž délka předpokládaného pobytu a následně může hrát roli i celá řada dalších aspektů.

Po zodpovězení výše uvedeného by mělo být zřejmé, o které povolení (jedno či několik různých) může cizinec usilovat nebo zda je vůbec nějaké povolení pro jeho pobyt i možnost výkonu zaměstnání nezbytné. Jelikož je pro samotný výkon zaměstnání na území ČR důležitý rovněž oprávněný pobyt, je nutné věnovat pozornost i jednotlivým pobytovým režimům a právům a povinnostem s nimi spojeným. Jiné možnosti pak bude mít např. osoba v režimu dlouhodobého pobytu, jiné v režimu pobytu trvalého.

V současné době je nejobecnějším pracovním (a většinou zároveň pobytovým) oprávněním pro cizince ze třetích zemí zaměstnanecká karta, kterou ovšem přes řadu jejích pozitiv nelze označit za dokonalé řešení. Vedle ní existují i další duální karty, a to modrá karta a karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance, které jsou ovšem určeny pro mnohem užší okruh uchazečů. V právním řádu vedle toho zůstalo i nadále zachováno povolení k zaměstnání, jehož držení je i nyní ve vyjmenovaných případech nutné. Dále se objevují i specifická oprávnění jako např. víza za účelem sezónního zaměstnání nebo mimořádné pracovní vízum. Jednotlivým typům pracovních oprávnění byl v této práci věnován prostor, a to především pro základní seznámení s těmito instituty a procesem podání žádostí o jejich vydání.

Je zřejmé, že v celé problematice zaměstnávání cizinců přistupují k právní stránce věci i další aspekty, a to především ekonomická, politická a společenská hlediska. Důvodem, proč se případy obcházení zákona, jak byly popsány především v kapitole 10. Kauza polských víz, i nadále objevují, a předmětná otázka je řešena, je pak nepochybně

i to, že v ČR je v současné době, jak již bylo opakovaně uváděno, dlouhodobě nedostatek pracovních sil na straně jedné, a mnoho pracovníků, občanů třetích zemí, kteří usilují o získání práce na území ČR, nicméně nejsou (minimálně zatím nebo o něj ani vůbec neusilují) držiteli platného pracovního povolení vydaného českými státními orgány, na straně druhé.

Řešením by samozřejmě, alespoň do určité míry, mohlo být zrychlení či zjednodušení procesu získávání českých pracovních oprávnění, ovšem právě zde přistupuje další aspekt, tedy to, do jaké míry je zde ochota zpřístupnit český pracovní trh cizincům. Na druhou stranu je ovšem zřejmé, že cizinci se na český pracovní trh dostávají, ať už tu tato „ochota" je, či nikoliv, a proto by bylo možná vhodné zabývat se otázkou, zda není na místě umožnit získání pracovního povolení, a tedy legálního zaměstnání, většímu množství cizinců, byť dočasně, alespoň pro dobu, kdy je zde zvýšená poptávka po pracovnících. Tento postup by přitom jistě nevítali pouze samotní zahraniční pracovníci, ale především tuzemští zaměstnavatelé, kterých se nedostatek zaměstnanců již dlouhodobě výrazně dotýká a může mít často i přímý dopad na jejich činnost.

V souvislosti s hledáním „alternativních" způsobů zaměstnávání cizinců bylo v této práci rovněž nastíněno, jaké sankce jsou spojeny s výkonem práce v případě nesplnění zákonných požadavků, včetně neexistence některé z výjimek. Pokud cizinec vykonává práci v rozporu s povolením k zaměstnání, zaměstnaneckou kartou, kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartou, případně bez toho, aby byl držitelem některého z těchto oprávnění, jedná se o nelegální práci. Zaměstnavateli, který umožnil výkon nelegální práce, ať už se jedná o fyzickou nebo právnickou osobu, stejně jako cizinci, který nelegální práci vykonával, nebo zprostředkovateli, který nelegální práci cizinci zprostředkoval, může být uložena pokuta v zákonem stanovené výši. Zároveň je cizinec ohrožen ještě další sankcí, a to podle zákona o pobytu cizinců, který stanoví, že cizinec, který na území pobývá přechodně, může být až na 3 roky vyhoštěn mj. v případě, že je na území zaměstnán bez platného povolení k zaměstnání, ačkoli je toto povolení podmínkou výkonu zaměstnání.[160] Vedle toho jsou s nelegální prací spojeny další zákonem stanovené negativní důsledky, které mají za cíl přispět k její eliminaci či alespoň omezení.[161]

Ačkoli se dá předpokládat, že snaha obcházet zákony zde minimálně ze strany některých subjektů bude vždy, nelze v této souvislosti odhlédnout ani od možností právní

[160] § 119 odst. 1 písm. c) zákona o pobytu cizinců
[161] Viz např. § 99 písm. d) zákona o zaměstnanosti

úpravy, jejímž prostřednictvím by bylo jistě možné vytvořit alespoň mírně příznivější podmínky pro zaměstnávání cizinců. Pokud by se mělo jednat pouze o právní stránku věci, nebylo by navržení dalších kroků, stejně jako jejich zavedení směřující ke zjednodušení a zpřístupnění zaměstnávání cizinců, výrazně komplikované. Problematické je to ovšem s ohledem na výše opakovaně zmiňované aspekty, resp. perspektivu jiných oborů. Je zřejmé, že výraznější změny konkrétní právní úpravy jsou podmíněny konsensem o její výsledné podobě, a především jejích cílech.

Seznam zkratek

ČR	Česká republika
EHP	Evropský hospodářský prostor
EU	Evropská unie
Komise	Komise pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců
Mongolsko	Stát Mongolsko
MPSV ČR	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
MV ČR	Ministerstvo vnitra České republiky
MZV ČR	Ministerstvo zahraničních věci České republiky
Novela č. 176/2019 Sb.	zákon č. 176/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
Nařízení vlády č. 64/2009 Sb.	nařízením vlády č. 64/2009 Sb. ze dne 5. března 2009, o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat, ve znění pozdějších předpisů
Novela zákona o pobytu cizinců	zákonem č. 101/2014 Sb., ze dne 23.4.2014, kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
Občanský zákoník	zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů
Oznámení	oznámení o změně zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo o zaměstnání na další pracovní pozici u stejného nebo dalšího zaměstnavatele
Polsko	Polská republika
Rusko	Ruská federace
Směrnice 2004/38/ES	Směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů

	Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států
Směrnice 2006/123/ES	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/123/ES ze dne 12. prosince 2006, o službách na vnitřním trhu
Směrnice 2009/50/ES	Směrnice Rady 2009/50/ES ze dne 25. května 2009 o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci
Směrnice 2011/98/EU	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/98/EU ze dne 13.12.2011 o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolení k pobytu a práci na území členského státu pro státní příslušníky třetích zemí a o společném souboru práv pracovníků ze třetích zemí oprávněně pobývajících v některém členském státě
Směrnice 2014/36/EU	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
Směrnice 2014/66/EU	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/66/EU ze dne 15. května 2014 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí na základě převedení v rámci společnosti
Vietnam	Vietnamská socialistická federace
Vyhláška MV ČR č. 429/2010 Sb.	vyhláška Ministerstva vnitra ČR č. 429/2010 Sb. ze dne 21.12.2010 stanovící výjimky z povinnosti cizince požádat o vízum nebo povolení k pobytu na místně příslušném zastupitelském úřadu
Zákon o pobytu cizinců	zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců, ve znění pozdějších předpisů
Zákon o volném pohybu služeb	zákon č. 222/2009 Sb., o volném pohybu služeb, v platném znění
Zákon o zaměstnanosti	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury (monografie)

BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.

BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL Ljubomír. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání Praha: C.H.Beck, 2019. 1508 s. ISBN 978-80-7400-759-0.

DANĚK, Matěj, VYŠKOVSKÁ, Magdaléna, FOJTÍKOVÁ, Jaroslava. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. 1. vydání. ANAG. 2018, 376 s. ISBN 978-80-7554-148-2.

HRUŠÁKOVÁ, M., KRÁLÍČKOVÁ, Z., WESTPHALOVÁ, L. a kol.: *Občanský zákoník II. Rodinné právo (§ 655−975). Komentář.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 1380 s. ISBN 978-80-7400-503-9.

STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 293 s. ISBN 978-80-7357-501-4.

TOMŠEJ, Jakub a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 323 s. ISBN 978-80-7598-233-9.

2. Seznam použitých internetových zdrojů, včetně časopiseckých článků

BULLA, Miroslav. Nelegálních zaměstnanců z ciziny přibývá. In: *praceamzda.cz* [online] 03.04.2019 [cit. 01.08.2019] Dostupné z: https://www.praceamzda.cz/novinky/nelegalnich-zamestnancu-z-ciziny-pribyva

ČOPÁKOVÁ, Tereza. Nová úskalí při zaměstnávání cizinců. In: *epravo.cz* [online] 01.11.2017 [cit. 01.10.2019] Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/nova-uskali-pri-zamestnavani-cizincu-106603.html

ČTK. REDAKCE EURO.CZ. Kritizovaný Visapoint končí. O víza se bude znovu žádat na úřadě. In: *euro.cz* [online] 30.10.2017, 17:01 [cit. 01.08.2019] Dostupné z: https://www.euro.cz/byznys/visapoint-viza-zruseni-1380545

ČTK. Od září se mění podmínky pro zaměstnávání cizinců. Kvóta pro Ukrajince se zdvojnásobí. In: *ct24.ceskatelevize.cz* [online] 23.08.2019 [cit. 1,10.2019] Dostupné z: https://ct24.ceskatelevize.cz/ekonomika/2904083-od-zari-se-meni-podminky-pro-zamestnavani-cizincu-kvota-pro-ukrajince-se

DANĚK, Matěj. Výkon nelegální práce cizinci. In: *Práce a mzda* 6/2019 [online] 24.05.2019, s. 12 [cit. 01.10.2019] Dostupné z: https://www.praceamzda.cz/clanky/vykon-nelegalni-prace-cizinci

DANĚK, Matěj. Novela zákona o pobytu cizinců na území České republiky. In: *Práce a mzda* 9/2019, s. 8 [online] 22.08.2019 [cit. 01.10.2019] Dostupné z: https://www.praceamzda.cz/clanky/novela-zakona-o-pobytu-cizincu-na-uzemi-ceske-republiky

DANĚK, Matěj. Zaměstnávání cizinců ze třetích států na území České republiky. In: *Práce a mzda* 11/2018 [online] 26.10.2018 [cit. 01.10.2019] Dostupné z: https://www.praceamzda.cz/clanky/zamestnavani-cizincu-ze-tretich-statu-na-uzemi-ceske-republiky

DANĚK, Matěj. Zdroj: Verlag Dashöfer. Nová pravidla pro zaměstnávání cizinců. In: *pamprofi.cz* [online] 17.04.2017 [cit. 01.10.2019] Dostupné z:

https://www.pamprofi.cz/33/nova-pravidla-pri-zamestnavani-cizincu-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvMTzwP8b0yIcSLBevoOlMBfRW-I7yWWEQ/

HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČESKÉ REPUBLIKY. Vyjádření Hospodářské komory ke zpřísnění cizineckého zákona. In: *komora.cz* [online] 10.04.2017 [cit. 01.08.2019] Dostupné z: https://www.komora.cz/press_release/vyjadreni-hospodarske-komory-ke-zprisneni-cizineckeho-zakona/

HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČESKÉ REPUBLIKY. Zaměstnávání cizinců. In: *komora.cz* [online] září 2017 [cit. 01.10.2019] Dostupné z: https://www.komora.cz/files/uploads/2017/10/P%C5%99%C3%ADru%C4%8Dka_HK-%C4%8CR-Zam%C4%9Bstn%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD-cizinc%C5%AF_final-s-obsahem_tisk.pdf

HRUŠKA, Blahoslav. Jednou a dost. Vnitro plánuje nová víza. In: *ceskapozice.lidovky.cz* [online] 16.11.2018 [cit. 01.10.2019] Dostupné z: https://ceskapozice.lidovky.cz/tema/jednou-a-dost-vnitro-planuje-nova-viza.A181115_101525_pozice-tema_houd

JOUZA, Ladislav. Změny v zaměstnávání cizinců. In: *epravo.cz* [online] 31.05.2019 [cit. 05.10.2019] Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/zmeny-v-zamestnavani-cizincu-109373.html

JOUZA, Ladislav. Změna v zaměstnávání cizinců. In: *bulletin-advokacie.cz* [online] 13.10.2017 [cit. 05.10.2019] Dostupné z: http://www.bulletin-advokacie.cz/zmeny-v-zamestnavani-cizincu?browser=full

JOUZA, Ladislav. Zaměstnávání cizinců v České republice. In: *bulletin-advokacie.cz* [online] 09.05.2017 [cit. 05.10.2019] Dostupné z: http://www.bulletin-advokacie.cz/zamestnavani-cizincu-v-ceske-republice?browser=full

JOUZA, Ladislav: Zaměstnávání cizinců. In: *epravo.cz* [online] 16.05.2018 [cit. 05.10.2019] Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnavani-cizincu-107488.html

KLEGA, Jiří. Nová víza pro koncerny: Vnitropodnikové převedení zaměstnance. In: *epravo.cz* [online] 19.09.2017 [cit. 01.10.2019] Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/nova-viza-pro-koncerny-vnitropodnikove-prevedeni-zamestnance-106372.html

KOLIBAČ, Richard. Tisková zpráva. Inspektoráty práce se v roce 2018 zaměřily na kontroly nelegálního zaměstnávání. In: *suip.cz* [online] 24.04.2019 [cit. 01.08.2019] Dostupné z: http://www.suip.cz/pro-media/tiskove-zpravy/inspektoraty-prace-se-v-roce-2018-zamerily-na-kontroly-nelegalniho-zamestnavani-1/

KŘŮPALOVÁ, Soňa. Změny právní úpravy na poli agenturního zaměstnávání. In: *Zpravodaj SÚIP* č. 1/2018 [online] 15.03.2018 [cit. 01.10.2019] Dostupné z: https://www.bozpinfo.cz/zmeny-pravni-upravy-na-poli-agenturniho-zamestnavani

LEGS. Transpoziční novela zákona o pobytu cizinců. *Právní rozhledy* 9/2018, s. II [cit. 15.10.2019] Dostupné z: https://www-beck-online-cz

MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU, Odbor komunikace. Vláda schválila nové programy ekonomické migrace. In: *mpo.cz* [online] 27.08.2019 [cit. 01.10.2019] Dostupné z: https://www.mpo.cz/cz/rozcestnik/pro-media/tiskove-zpravy/vlada-schvalila-nove-programy-ekonomicke-migrace--248401/

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. Registr vysokých škol a uskutečňovaných studijních programů. In: *regvssp.msmt.cz* [online] © 2019 Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, aktualizace k 19.9.2019 09:19 [cit. 01.10.2019] Dostupné z: https://regvssp.msmt.cz/registrvssp/

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. Statistická zpráva o mezinárodní ochraně - srpen 2019. In: *mvcr.cz* [online] 20.09.2019 [cit. 01.10.2019] Dostupné z: https://www.mvcr.cz/clanek/statisticke-zpravy-o-mezinarodni-ochrane-za-jednotlive-mesice-v-roce-2019.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. Viz Souhrnná zpráva o mezinárodní ochraně za rok 2018 In: *mvcr.cz* [online] 27.02.2019 [cit. 01.10.2019] Dostupné z: https://www.mvcr.cz/migrace/docDetail.aspx?docid=22184201&docType=ART

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. Přehled změn provedených novelou zákona o pobytu cizinců s účinností od 31.7.2019. In: *mvcr.cz* [online] © 2019 [cit. 01.10.2019] Dostupné z: https://www.mvcr.cz/mvcren/docDetail.aspx?docid=21658112&doctype=

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. Informační leták k zaměstnávání uprchlíků. In: *mvcr.cz* [online] 02.07.2018 [cit. 01.10.2019] Dostupné z: https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/zamestnavani-uprchliku.aspx

NIEDERMEIEROVÁ, Jana. U nelegálů to máme za polovinu a hned. V Česku pracuje nelegálně až čtvrt milionu cizinců, firmy volají po zjednodušení pravidel. In: *archiv.ihned.cz* [online] 25.02.2019, 00:00 [cit. 12.11.2019] Dostupné z: https://archiv.ihned.cz/c1-66492970-u-nelegalu-to-mame-za-polovinu-a-hned-v-cesku-pracuje-nelegalne-az-ctvrt-milionu-cizincu-firmy-volaji-po-zjednoduseni-pravidel

OLIVA, Jakub, SUKUP, Richard. Přeshraniční poskytování služeb jako oslí můstek pro obcházení pracovních povolení? In: *epravo.cz* [online] 18.04.2018 [cit. 01.08.2019] Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/preshranicni-poskytovani-sluzeb-jako-osli-mustek-pro-obchazeni-pracovnich-povoleni-107363.html

OLIVA, Jakub. Úskalí „přetahování" zaměstnanců (cizinců) a výkon nelegální práce. In: *epravo.cz* [online] 04.01.2019 [cit. 01.10.2019] Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/uskali-pretahovani-zamestnancu-cizincu-a-vykon-nelegalni-prace-108638.html

OŽANA, Jaroslav. Od září se mění podmínky pro zaměstnávání cizinců. Kvóta pro Ukrajince se zdvojnásobí. In: *ct24.ceskatelevize.cz* [online] 23.08.2019 [cit. 01.10.2019] Dostupné z: https://ct24.ceskatelevize.cz/ekonomika/2904083-od-zari-se-meni-podminky-pro-zamestnavani-cizincu-kvota-pro-ukrajince-se

PICHRT, Jan., MORÁVEK, Jakub. Ještě jednou k sankcím za výkon nelegální práce. *Právní rozhledy* 21/2014, s. 748 [cit. 12.11.2019] Dostupné z: https://www-beck-online-cz

Podnět Výboru pro práva cizinců Rady vlády pro lidská práva k pozměňovacímu návrhu poslance Klučky ke sněmovnímu tisku č. 990. In: *vláda.cz* [online] [cit. 01.08.2019] Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rlp/vybory/pro-prava-cizincu/ze-zasedani-vyboru/Podnet-k-pozmenovacimu-navrhu-Klucky.pdf

POŘÍZEK, Pavel, GABRIŠOVÁ, Veronika, NAGY, Peter. Rozhodování o vydávání víz – opravné mechanismy. In: *migraceonline.cz* [online] 03.06.2013 [cit. 01.10.2019] Dostupné z: https://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/rozhodovani-o-vydavani-viz-opravne-mechanismy

REDAKCE. Vláda: Vláda vzala na vědomí podnět Rady vlády pro lidská práva k zaměstnávání cizinců ze třetích zemí – aniž by zásadně odmítla kritizovaný rozpor postupu MPSV s českým právem. *Právní rozhledy* 5/2014, s. II [cit. 15.10.2019] Dostupné z: https://www-beck-online-cz

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2018. In: *suip.cz* [online] [cit. 01.08.2019] Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-f71abba7708b884d1a57285ab7950cac/rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2018.pdf

ŠAFAŘÍKOVÁ, Kateřina. Kritizovaný Visapoint skončil, na pracovní víza do Česka by měly být kvóty. In: respekt.cz [online] 03.11.2017 [cit. 12.11.2019] Dostupné z: https://www.respekt.cz/politika/kritizovany-visapoint-skoncil-na-pracovni-viza-do-ceska-by-mely-byt-kvoty

ŠTEFKO, Martin. Zastřené agenturní zaměstnávání – návrat Jediho? In: *Právní rozhledy* 21/2017, s. 744 [online] [cit. 12.11.2019] Dostupné z: https://www-beck-online-cz

TOMŠEJ, Jakub. Čtyři roky zaměstnanecké karty: čas na změnu? In: *Právní rozhledy* 15-16/2018, s. 550 [online] [cit. 15.10.2019] Dostupné z: Dostupné z: https://www-beck-online-cz

VEŘEJNÁ DATABÁZE ČSÚ. Zaměstnanost, nezaměstnanost. In: *czso.cz* [online] 03.02.2020 [cit. 05.02.2020] Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace

VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. Ročenka cizineckého a uprchlického práva 2016. 2. rozšířené vydání. In: *ochrance.cz* [online] [cit. 03.08.2019] Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Publikace/Rocenka_cizinci_2016.pdf

VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. Nedostatky systému Visapoint odporují mezinárodním závazkům ČR. In: *ochrance.cz* [online] 11.09.2012 [cit. 01.08.2019] Dostupné z: https://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2012/nedostatky-systemu-visapoint-odporuji-mezinarodnim-zavazkum-cr/

ŽIŽKOVÁ, Markéta. Tvrdší cizinecký zákon může z Česka vyhnat zahraniční manažery. Hrozí jim zákaz podnikání. In: *info.cz* [online] 02.03.2017, 20:53 [cit. 01.08.2019] Dostupné z: https://www.info.cz/cesko/tvrdsi-cizinecky-zakon-muze-z-ceska-vyhnat-zahranicni-manazery-hrozi-jim-zakaz-podnikani-5546.html

www.mvcr.cz

www.mpsv.cz

www.mzv.cz

www.mpo.cz

www.msmt.cz

3. Seznam použitých právních předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 427/2010 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 325/1999 Sb., o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů, (zákon o azylu), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Zákon č. 101/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Zákon č. 222/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Zákon č. 176/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 222/1999 Sb., o volném pohybu služeb, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 310/1999 Sb., o pobytu ozbrojených sil jiných států na území České republiky

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělání

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a změně a doplnění dalších zákonů

Vyhláška Ministerstva vnitra ČR č. 429/2010 Sb., stanovující výjimky z povinnosti cizince požádat o vízum nebo povolení k pobytu na místně příslušném zastupitelském úřadu

Vyhláška č. 322/2017 Sb., o stanovení seznamu odvětví zaměstnání, která zahrnují odvětví závislé na ročním období

Nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 220/2019 Sb., o maximálním počtu žádostí o vízum 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

Smlouva o fungování EU

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/98/EU ze dne 13. prosince 2011, o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolení k pobytu a práci na území členského státu pro státní příslušníky třetích zemích a o společném souboru práv pracovníků ze třetích zemí oprávněně pobývajících v některém členském státě

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

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

Směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států

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

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/66/EU ze dne 15. května 2014 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí na základě převedení v rámci společnosti

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/123/ES ze dne 12. prosince 2006, o službách na vnitřním trhu

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

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

Sdělení Českého statistického úřadu č. 244/2007 Sb., o zavedení klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE)

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 104/2019 Sb., o výši průměrné hrubé roční mzdy v České republice za rok 2018 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

4. Seznam použité judikatury

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31. ledna 2018, č.j. 2 Azs 289/2017-31

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 7. února 2018, č.j. 6 Azs 306/2017-25

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 6. prosince 2017, č.j. 9 Azs 304/2017-43

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31. května 2018, č.j. 4 Azs 134/2018

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 14. srpna 2014, č.j. 9 Ads 1/2014 – 47

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 22. května 2014, č.j. 10 Azs 26/2014-37

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 18. července 2013, č.j. 9 As 30/2013

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 28. února 2007, č.j. 4 As 16/2006-89

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. dubna 2012, č.j. 4 Ads 177/2011-120

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 6. prosince 2017, č.j. 9 Azs 340/2017-43

Rozsudek rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 30. května 2017, č.j. 10 Azs 153/2016-52

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 26. dubna 2017, č.j. 3 Azs 237/2016-37

Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 10. dubna 2017, sp.zn. 44 A 4/2017

Rozsudek ze dne 11. září 2014, Essent Energie Productie BV, C-91/13, ECLI:EU:C:2014:2206

Rozsudek ze dne 27. března 1990, Rush Portuguesa proti Office national d'immigration, C-113/89 Sb. rozh., s. I-01417, ECLI:EU:C:1990:142

Rozsudek ze dne 10. února, 2011 Vicoplus SC PUH a další proti Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheit, C-307/09 a další, Sb. rozh. S. I-00453, ECLI:EU:C:2011:64

Rozsudek ze dne 19. ledna 2006, Komise Evropských společenství proti Spolkové republice Německo, C-244/04 Sb. rozh. S. I-00885, EU:C:2006:49

5. Seznam ostatních zdrojů

Stanovisko generálního advokáta Yvese Bota přednesené dne 8. května 2014, věc C-91/13, Essent Energie Productive BV proti Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheit

Protokol týkající se právního postavení uprchlíků z 31. ledna 1967

Důvodová zpráva k návrhu zákona o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů (vydán pod č. 326/1999 Sb. v částce 106/1999 Sb. dne 23.12.1999)

Důvodová zpráva k zákonu č. 427/2010 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 325/1999 Sb., o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů, (zákon o azylu), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Důvodová zpráva k zákonu č. 101/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Důvodová zpráva k zákonu č. 222/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Důvodová zpráva k zákonu č. 176/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Zaměstnávání cizinců v České republice

Abstrakt

Tato rigorózní práce se zabývá zaměstnáváním cizinců v České republice. Rigorózní práce sestává ze tří částí: (i) úvodu, (ii.) deseti kapitol, které jsou dále členěny na podkapitoly a (iii.) závěru. Na závěr většiny kapitol je uvedeno shrnutí a některá z nich obsahují rovněž návrhy de lege ferenda.

V první kapitole jsou vysvětleny základní pojmy související se zaměstnáváním cizinců (např. občan= EU, rodinní příslušníci občanů EU, občané třetích zemí nebo zaměstnávání. V této kapitole je stanovena základní terminologie dále používaná v této práci.

Ve druhé kapitole jsou vymezeny druhy pobytových oprávnění pro občany EU, rodinné příslušníky občanů EU a občanů třetích zemí. Popsán je zde přechodný, dlouhodobý i trvalý pobyt.

Třetí kapitola se v obecné rovině zabývá zaměstnáváním občanů EU, rodinných příslušníků občanů EU a občanů třetích zemí. Pozornost je zde rovněž věnována zaměstnávání uprchlíků, nelegální práci a institutu nespolehlivého zaměstnavatele.

Čtvrtá kapitola se zaměřuje na zaměstnaneckou kartu a na všechny související aspekty s ní spojené, jako např. ohlášení volného pracovního místa, podání žádosti p zaměstnaneckou kartu, vyřízení žádosti o zaměstnaneckou kartu nebo prodloužení platnosti zaměstnanecké karty.

Pátá kapitola je věnována volnému vstupu na trh práce ČR. Vymezeny a charakterizovány jsou jednotlivé skupiny cizinců ze třetích zemí, které mají volný vstup na český trh práce.

Šestá kapitola se zabývá povolením k zaměstnání. Podrobněji jsou v této kapitole analyzovány některé případy, kdy je povolení k zaměstnání vyžadováno. Jedná se o vyslané zaměstnance, sezónní pracovníky a společníky, statutární orgány, členy statutárních či jiných orgánů obchodních korporací.

V následujících třech kapitolách jsou vymezeny modrá kapitola (sedmá kapitola), karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance a karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance jiného členského státu EU (osmá kapitola) a mimořádná pracovní víza (devátí kapitola), a to včetně procesu podání žádosti o tato povolení.

Desátá kapitola se zaměřuje na tzv. „kauzu polských víz“ a je v ní analyzován evropský a český přístup k těmto případům. Tato kapitola rovněž obsahuje relevantní evropskou i českou judikaturu.

Klíčová slova: cizinci, zaměstnávání, zaměstnanecká karta

Employment of foreigners in the Czech Republic

Abstract

This thesis deals with the issue of employment of foreigners in the Czech Republic. This thesis consists of three parts: (i) the introduction, (ii) ten chapters which are further divided into parts and (iii) the conclusion. Summaries are provided in the end of the most of the chapters and sometimes they also contain de lege ferenda suggestions.

Fundamental terms connected with the employment of foreigners (e.g. EU citizens, family members of EU citizens, third-country nationals or employment) are explained in the first chapter. Terminology of this thesis is stated in this chapter.

The second chapter characterizes types of residence permits for EU citizens, family members of EU citizens and third-country nationals. Temporary, long-term and permanent residence are described in this chapter.

The third chapter deals with employment of EU citizens, their family members and third-country nationals in general. Employment of refugees, illegal workers and unreliable employers are also discussed.

The fourth chapter focuses on employee card and all the relevant aspects such as announcement of a job vacancy, submitting an application for an employee card, course of the proceedings on application for an employee card or extension of the validity of an employee card.

The fifth chapter is dedicated to free access to the labour market of the Czech Republic. Third-country nationals with free access to the labour market of the Czech Republic are characterized in this chapter.

The sixth chapter deals with employment permit. Some specific cases (transferred employees, seasonal workers and partners, executives and members of statutory body of the commercial corporations) are analysed in this chapter.

In the three following chapters EU Blue card (the seventh chapter), intra-company employee transfer card and European Union Member-State Intra-Company Employee Transfer Card (the eighth chapter) and special work visa (the ninth chapter) are discussed. These chapters also describe relevant application proceedings.

The tenth chapter focuses on the Polish visa cases and analyses EU and Czech approach to these and similar cases. In this chapter EU and Czech case law is provided.

Key words: foreigners, employment, employee card