

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Mgr. Adéla Chárová

Cizinci na trhu práce v České republice

Rigorózní práce

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

Tematický okruh: Pracovní právo

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): [02. 01. 2022]

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 288 767 znaků včetně mezer.

Adéla Chárová

V Kladně, dne

Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc., za její vstřícný přístup, cenné rady a náměty, které mi vždy ochotně poskytla.

Obsah

Úvod.....	5
1. Vymezení pojmů	8
1.1. Cizinec	8
1.1.1. Občan EU a jeho rodinný příslušník	9
1.2. Trh práce	11
1.3. Zaměstnanec, zaměstnavatel a zaměstnání	11
2. Právní předpisy upravující zaměstnávání cizinců na území ČR	12
2.1. Mezinárodní právní úprava	12
2.2. Právo EU	14
2.3. Vnitrostátní právní úprava.....	16
3. Typy pobytových oprávnění umožňujících za daných podmínek zaměstnání (přístup na trh práce ČR)	18
3.1. Občané EU a jejich rodinní příslušníci	20
3.1.1. Přechodný pobyt.....	21
3.1.1.1. Osvědčení o registraci.....	21
3.1.1.2. Povolení k přechodnému pobytu	22
3.1.2. Trvalý pobyt.....	23
3.2. Občané třetích zemí	25
3.2.1. Cizinci s volným přístupem na trh práce	25
3.2.2. Krátkodobé vízum za účelem zaměstnání a sezónní zaměstnání	27
3.2.2.1. Společné znaky	27
3.2.2.2. Krátkodobé vízum za účelem sezónního zaměstnání.....	29
3.2.3. Dlouhodobé vízum obecně a dlouhodobé vízum za účelem sezónního zaměstnání.....	30
3.2.3.1. Dlouhodobé vízum.....	30
3.2.3.2. Dlouhodobé vízum za účelem sezónního zaměstnání.....	31
3.2.4. Dlouhodobý pobyt za účelem podnikání a dlouhodobé vízum za účelem podnikání	32
3.2.5. Dlouhodobý pobyt za účelem společného soužití rodiny	33
3.2.5.1. Rozdíl v přístupu na trh práce u účelu rodinný a účelu společné soužití rodiny	36
3.2.6. Zaměstnanec karta	37
3.2.6.1. Doba platnosti zaměstnanec karta a její prodloužení.....	41
3.2.6.2. Zánik a zrušení platnosti zaměstnanec karta	42
3.2.6.2.1. Zánik platnosti zaměstnanec karta	42
3.2.6.2.2. Zrušení platnosti zaměstnanec karta	44
3.2.6.3. Nespolehlivý zaměstnavatel.....	45
3.2.7. Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance	46
3.2.7.1. Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance jiného členského státu Evropské unie	50
3.2.8. Modrá karta	50
3.2.8.1. Ukončení pracovního poměru, změna pracovního zařazení a změna zaměstnavatele	52
3.2.9. Přístup zahraničních studentů-cizinců na trh práce	53
3.2.10. Trvalý pobyt	55
3.2.10.1. Právní postavení dlouhodobě pobývajících rezidentů.....	58
3.2.11. Činnosti nepovažované za výdělečnou činnost dle Nařízení vlády č. 215/2017 Sb., o stanovení výjimek z vízové povinnosti a z osvobození od vízové povinnosti	59
3.2.12. Podmínky změny účelu dlouhodobého pobytu.....	61
3.2.13. Přezkum negativního rozhodnutí	62
4. Vládou schválené programy a mimořádné pracovní vízum.....	63
4.1. Program kvalifikovaný zaměstnanec	64
4.1.1. Podmínky a povinné náležitosti žádosti o zařazení do Programu kvalifikovaný zaměstnanec	66
4.1.2. Postup od podání žádosti o zařazení do Programu kvalifikovaný zaměstnanec po vydání zaměstnanec karta.....	68

4.1.3.	Vyřazení zaměstnavatele z Programu kvalifikovaný zaměstnanec	70
4.1.4.	Hromadná žádost o zařazení do Programu kvalifikovaný zaměstnanec	70
4.2.	Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec	71
4.2.1.	Podmínky a povinné náležitosti žádosti o zařazení do Programu vysoce kvalifikovaný zaměstnanec, rozdíly oproti Programu kvalifikovaný zaměstnanec	72
4.3.	Program vědecký a klíčový personál	73
4.3.1.	Zaměstnavatel jako účastník Programu vědecký a klíčový personál	74
4.3.2.	Podmínky a povinné náležitosti žádosti o zařazení do Programu vědecký a klíčový personál	75
4.3.3.	Zahraniční pracovníci jako účastníci Programu vědecký a klíčový personál	76
4.3.4.	Realizace Programu vědecký a klíčový personál	77
4.4.	Program mimořádné pracovní vízum	78
4.4.1.	Vymezení ekonomických činností zaměstnavatele	78
4.4.2.	Postup při vyřizování žádostí	79
4.4.3.	Žádost cizince o mimořádné pracovní vízum	80
4.4.4.	Hromadné podání žádosti	81
5.	Vyslání zahraničních pracovníků	81
5.1.	Vysílání pracovníků v rámci nadnárodního poskytování služeb	82
5.2.	Vysílání pracovníků zaměstnavatele usazeného mimo území Evropské unie na území České republiky	83
5.2.1.	Projednání smlouvy Úřadem práce České republiky a následná žádost o povolení k zaměstnání	83
5.2.2.	Neduální zaměstnanecké karta	85
5.2.3.	Rozdíly a podobnosti mezi vysláním zahraničních pracovníků ze třetích zemí a vnitropodnikovým převodem	85
6.	Oznámení držitele zaměstnanecké karty o změně zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo o zaměstnání na další pracovní pozici u stejného nebo dalšího zaměstnavatele	86
7.	Hlášenka volného pracovního místa a povolení k zaměstnání	90
7.1.	Hlášenka volného pracovního místa	90
7.1.1.	Náležitosti hlášenky	91
7.1.2.	Uvolnění místa pro zaměstnanecké karty	93
7.2.	Povolení k zaměstnání	94
7.2.1.	Žádost a podmínky pro vydání povolení k zaměstnání	95
7.2.2.	Povinnost jednatelů společností disponovat pracovním povolením, pokud ve společnosti zastávají i jinou funkci	97
8.	Adaptačně-integrační kurz	97
9.	Agenturní zaměstnávání	101
	Závěr	105
	Seznam pojmů a zkratk	109
	Seznam použitých zdrojů	111
	Abstrakt	118
	Abstract	119

Úvod

Téma rigorózní práce „Cizinci na trhu práce v České republice“ si autorka práce vybrala především z důvodu osobního zájmu na právní úpravě této problematiky. Domnívá se, že témata týkající se cizinců jsou aktuální a často diskutovaná a v budoucnu tomu z důvodu globalizace nebude jinak. S touto problematikou se autorka práce setkává denně, kdy již několik let pracuje, nyní na pozici advokátního koncipienta, v advokátní kanceláři JUDr. Pavlína Vanické (dále jen „advokátní kancelář“), která je zaměřena především na oblast pobytových oprávnění cizinců ze třetích zemí, zejména z Číny, na území České republiky a s tím souvisejícími otázkami. Autorka při své praxi zjišťuje, jakým způsobem Česká republika ochraňuje svůj trh práce před přílivem zaměstnanců ze zahraničí prostřednictvím nejrůznějších administrativních a jiných překážek, z důvodu, aby svým občanům zajistila co nejlepší možné postavení na trhu práce a tím omezila nezaměstnanost na co nejnižší úroveň.

Snahy o ochranu českého trhu před přílivem zaměstnanců ze zahraničí jsou do jisté míry limitovány principem volného pohybu pracovníků na území členských států Evropské unie, a taktéž skutečností, že existují určité typy pracovních pozic, které se nedaří obsazovat občany České republiky v takovém rozsahu, v jakém jsou pracovníci na tyto pozice ze strany zaměstnavatelů poptáváni. S tím souvisí i skutečnost, že některé společnosti usazené v České republice mohou z migrace profitovat, neboť prostřednictvím pracovníků ze zahraničí obsadí pracovní pozice, o které nemají čeští občané zájem. Další výhodou pro zaměstnavatele je to, že zahraniční pracovníci jsou často ochotni pracovat, vzhledem ke mzdovým podmínkám v rodné zemi, za nižší mzdu než občané České republiky.

Značný vývoj v oblasti migrace na území České republiky lze pozorovat po roce 1989 a to v souvislosti s otevřením hranic. Česká republika neměla do této doby s narůstající migrací žádné zkušenosti, čemuž odpovídala i značně omezená právní úprava této oblasti. Ze začátku byla vízová politika a s tím související právní úprava značně liberální, postupem času se však začaly vytvářet pravidla a právní předpisy, které na nově vzniklou situaci reagovaly. K obratu dochází přijetím zákona o pobytu cizinců z roku 1999, který v porovnání s právní úpravou platnou před tímto rokem zavádí striktní pravidla pro pobyt občanů z jiných zemí.

Dalším milníkem byl pak vstup České republiky do Evropské unie, čímž Česká republika přijala závazky vůči společenství a zahájila harmonizaci právního řádu České republiky s právním řádem Evropské unie. Tím jsme začali rozlišovat cizince na 2 základní skupiny, na občany Evropské unie a jejich rodinné příslušníky, kterým právní řád přiznává širší rozsah práv a kteří mají jednodušší podmínky pro vstup, pobyt a přístup na trh práce v České republice, a na

občany třetích zemí. Vstup České republiky do Schengenského prostoru 21. prosince 2007 přineslo nejen usnadnění překračování vnitřních hranice, ale též došlo k rozšíření práv cizinců, kteří legálně pobývají na území všech smluvních států.

Právní oblast upravující pobývání cizinců a jejich zaměstnávání na území České republiky je značně široká a roztržštěná¹. Autorka práce se rozhodla v této práci věnovat zejména popisu legislativní úpravy zaměstnávání cizích státních příslušníků v České republice v obecné rovině se zaměřením na podoblasti, které jsou dle jejího názoru buď zajímavé nebo problematické. V práci nebude nikterak detailně rozebíráno právní postavení uprchlíků či osob bez státní příslušnosti ve vztahu k zaměstnávání.

Rigorózní práci začala autorka psát v době pandemie Covid-19, kdy tato nově vzniklá situace se značně dotkla oblasti zaměstnávání cizinců, neboť došlo k omezení přijímání žádostí o víza a pobytová oprávnění na zastupitelských úřadech České republiky včetně těch, které mají být vydávány za účelem zaměstnání a také došlo k dočasnému uzavření restauračních a ubytovacích zařízení či masérských salónů, což mělo značný dopad na velký počet cizinců. Tato situace si vyžádala ze strany zaměstnavatelů hledání nových postupů, jak dostat na území České republiky novou pracovní sílu, a to hlavně ze třetích zemí², neboť v porovnání se zaměstnavateli ze západní Evropy nenabízejí zaměstnavatelé působící na českém trhu práce tak lukrativní pracovní podmínky³. V některých odvětvích je zaměstnávání cizinců nezbytným krokem, možná i z toho důvodu se počet cizinců na území ČR i přes pandemii Covid-19 neustále zvyšuje, kdy k 30.9.2020 bylo na území České republiky registrováno 616 659 osob cizí státní příslušnosti (číslo nezahrnuje cizince pobývající v České republice na základě krátkodobého Schengenského víza nebo bezvízově a neregistrované občany Evropské unie) z toho téměř polovinu (306 853) tvoří osoby s povoleným trvalým pobytem.⁴

¹ K nepřehlednosti problematiky zaměstnávání cizinců přispělo velké množství novel zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců, jmenovitě pak novela s účinností zákona 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. Tato novela zavedla, ve vztahu k zaměstnávání cizinců, krátkodobá a dlouhodobá víza za účelem sezónního zaměstnávání nebo kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance.

² Mezi cizinci pobývajících legálně na území ČR převažují občané třetích zemí (59,4%) nad občany EU, kdy u cizinců majících na území ČR přechodný pobyt převažuje účel pobytu zaměstnání (51,8%), účel sloučení rodiny (17,6%) a účel podnikání (5,7%); zdroj: Čtvrtletní zpráva o migraci. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. [cit. 2021-02-24]. Dostupné z: file:///C:/Users/vanic/Downloads/Ctvrtletni_zprava_o_migraci_III-Q_2020.pdf

³ Průměrná hodinová mzda v České republice se dlouhodobě pohybuje pod průměrem v rámci Evropské unie; zdroj: 15% of all EU employees are low-wage earners. *Eurostat* [online]. 14.12.2020 [cit. 2021-02-24]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20201214-1>

⁴ Čtvrtletní zpráva o migraci. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. [cit. 2021-02-24]. Dostupné z: file:///C:/Users/vanic/Downloads/Ctvrtletni_zprava_o_migraci_III-Q_2020.pdf

Při zpracování rigorózní práce použila autorka zejména následující metody: komparace, analogie, analýza, syntéza, dedukce, generalizace, statistické modely. Snažila se o přehlednost textu práce a provázání jednotlivých kapitol. Vzhledem k tomu je vlastní text práce členěn do 9 kapitol a ty jsou dále členěny na podkapitoly. V prvních dvou kapitolách práce se zabývá vysvětlením základních pojmů a právními předpisy upravujícími zaměstnávání cizinců na území České republiky. Hlavní částí práce tvoří kapitola třetí, ve které jsou detailně rozebírány typy pobytových oprávnění umožňujících za daných podmínek zaměstnávání jak občanů Evropské unie a jejich rodinných příslušníků, tak občanů třetích zemí. Jak již bylo uvedeno výše, pandemie Covid-19 značně ovlivnila i oblast zaměstnávání cizinců, kdy se zaměstnavatelé této nové situaci museli přizpůsobit a najít způsoby, jak přivést zahraniční pracovníky na území České republiky. Z tohoto důvodu se autorka rozhodla v kapitole čtvrté věnovat vládou schváleným programům a mimořádnému pracovnímu vízu. Kapitola pátá pak obsahuje právní úpravu vysílání zahraničních pracovníků na území České republiky. V šesté kapitole se zabývá oznámením držitele zaměstnanecké karty o změně zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo o zaměstnání na další pracovní pozici u stejného nebo dalšího zaměstnavatele a s tím souvisejícími problémy. Sedmá kapitola je věnována hlášení volného pracovního místa a povolení k zaměstnání, neboť je velmi důležité při zaměstnávání cizinců mít tuto problematiku objasněnou. Obsahem osmé kapitoly je pak nově zavedené povinnost (rok 2021) některých občanů třetích zemí absolvovat adaptačně-integrační kurz. V poslední kapitole se autorka zabývá otázkou agenturního zaměstnávání cizinců, které bylo umožněno změnou znění ustanovení § 66 zákona č. 435/2004 o zaměstnanosti⁵, ve znění pozdějších předpisů, kdy již není zakázáno dočasně přidělovat zaměstnané cizince k uživatelům. Z důvodu rozsahu rigorózní práce nebude institut agenturního zaměstnávání rozebírán podrobně, ale pouze okrajově.

⁵ Novela učiněná zákonem č. 206/2017 Sb. ze dne 8. června 2017, zákon, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

1. Vymezení pojmů

Pro uchopení celé oblasti zaměstnávání cizinců je nejprve třeba vysvětlit základní pojmy, kterých se tato problematika dotýká. Vysvětlení je důležité s ohledem na roztržitost problematiky do několika zákonů, které si pojmy vykládají různým způsobem. Z tohoto důvodu je dobré se v pojmech orientovat a používat je na konkrétní situace v souladu s právním předpisem, který danou situaci řeší.

1.1. Cizinec

Pojem „cizinec“ je definován jak v zákoně č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pobytu cizinců“), tak v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“). Zákon o pobytu cizinců v § 1 odst. 2 stanoví: „*Cizincem se rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie*“. Z dikce tohoto zákona vyplývá, že cizincem je každý, kdo není občanem České republiky (dále „ČR“). Dle Vlčkové se za cizince považuje i osoba bez státního občanství.⁶ Osoba bez státní příslušnosti je dle mezinárodní Úmluvy o právním postavení osob bez státní příslušnosti, kterou je ČR vázána, osobu, kterou žádný stát podle svých právních předpisů nepovažuje za svého občana.⁷ Má-li fyzická osoba české a zároveň cizí občanství není považována za cizince.

Užší definice je obsažena v § 85 zákona o zaměstnanosti: „Pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí podle tohoto zákona se za cizince nepovažuje občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník (§ 3 odst. 2) a rodinný příslušník občana České republiky uvedený v § 3 odst. 3.“ Pokud tedy zákon o zaměstnanosti pracuje s pojmem „cizinec“, jsou z tohoto pojetí, oproti dikci zákona o pobytu cizinců, vyloučení občané Evropské unie (dále „EU“) a jejich rodinní příslušníci, z čehož lze dovodit, že zákon o zaměstnanosti používá pojem cizinec pouze pro občany třetích zemí, kteří nejsou rodinnými příslušníky občana ČR nebo občana EU. Za příčinu odlišné interpretace považují skutečnost, že zákon o pobytu cizinců obsahuje mnoho pravidel vztahující se jak na občany EU, tak na občany třetích zemí, zato zákon o zaměstnanosti striktně vymezuje rozdílný přístup pro vstup na trh práce ČR. Není-li stanoveno v textu práce jinak, bude aplikován pojem „cizinec“ v souladu s výkladem zákona o zaměstnanosti. Bude-li použit pojem „občan EU“, bude tím myšlen i občan Lichtenštejnska, Norska, Islandu a Švýcarska (blíže v kapitole 1.1.1.).

⁶ VLČKOVÁ, A. Zákon o pobytu cizinců na území České republiky a související předpisy (s výkladem). Praha: Euronion, 2003, s.16.

⁷ Čl. 1 odst. 1, sdělení č. 108/2004 Sb. m. s.

Zákon o zaměstnanosti používá pro občany EU a jejich rodinné příslušníky a pro občany třetích států souhrnný pojem „zaměstnanec ze zahraničí“. K rozdělení cizinců na 2 hlavní kategorie došlo vstupem ČR do EU dne 1. května 2004, čímž také došlo k otevření vstupu občanů EU na trh práce ČR.

1.1.1. Občan EU a jeho rodinný příslušník

V souladu s § 3 odst. 2 a 3 zákona o zaměstnanosti mají občané EU a jejich rodinní příslušníci v právních vztazích upravených zákonem o zaměstnanosti stejné právní postavení jako občané ČR. Občanem EU je občan Belgie, Bulharska, České republiky, Dánska, Estonska, Finska, Francie, Chorvatska, Irska, Itálie, Kypru, Litvy, Lotyšska, Lucemburska, Maďarska, Malty, Německa, Nizozemska, Polska, Portugalska, Rakouska, Rumunska, Řecka, Slovenska, Slovinska, Španělska a Švédska.⁸ Obdobná práva se vztahují též na občany Islandu, Lichtenštejnska, Norska jakožto na občany Evropského hospodářského společenství, na občany Švýcarska na základě bilaterální smlouvy mezi Švýcarskou konfederací a EU.

Je třeba upozornit na fakt, že 31. ledna 2020 opustila Velká Británie EU a do konce roku 2020 trvalo tzv. přechodné období. V době tzv. přechodného období nedošlo na základě dohody o vystoupení k žádným změnám na právech občané Velké Británie a jejich rodinných příslušníků, kteří pobývali na území ČR. I po skončení tohoto přechodného období jsou na základě Dohody o vystoupení Spojeného království Velké Británie a Severního Irska z Evropské unie a Evropského společenství pro atomovou energii těmito osobám, které pobývali na území ČR a pobývají i po 31.12.2020, zachována jejich dosavadní práva spojená s pobytem v ČR⁹, pokud prokáží legální status na území ČR – mohou i nadále žádat o osvědčení o registraci, to jim však bude vydáno ve formě biometrického průkazu o povolení k pobytu s platností na 5 let. Novela zákona o pobytu cizinců č. 274/2021 Sb. pak stanovila občanům Velké Británie (stejně jejich rodinným příslušníkům), kterým bylo v minulosti vydáno potvrzení o přechodném pobytu nebo jim byl na území ČR povolen trvalý pobyt, povinnost výměny stávajících dokladů za nové biometrické doklady, a to do 31. 8. 2022. Občané Velké Británie, kteří nyní přicestují na území ČR (rok 2021) za účelem výkonu práce na území ČR, podléhají stejným pravidlům jako občané třetích zemí.¹⁰ Ustanovení § 15b zákona o pobytu cizinců pak upravuje, kdo je rodinným příslušníkem občana Spojeného království podle Dohody o vystoupení Spojeného království Velké Británie a Severního Irska z Evropské unie a Evropského společenství pro atomovou energii.

⁸ Platné k 1.3.2021.

⁹ § 1 odst. 4 zákona o pobytu cizinců.

¹⁰ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. Zaměstnávání cizinců na území České republiky. Olomouc: ANAG, [2018]-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-269-4. s. 44.

Novelou zákona o pobytu cizinců č. 274/2021 Sb. začalo být s účinností od 2.8.2021 Sb. rozlišováno mezi tzv. blízkými rodinnými příslušníky občana EU a tzv. vzdálenými rodinnými příslušníky občana EU. Zákon o pobytu cizinců s těmito pojmy výslovně nepracuje, ale odkazuje na příslušné odstavce § 15a. Rozdíl se týká převážně náležitostí k žádostem o povolení k pobytu na území ČR.¹¹

Za tzv. blízkého rodinného příslušníka občana EU (včetně občana ČR přihlášeného k trvalému pobytu na území) se v souladu s § 15a odst. 1 a 2 zákona o pobytu cizinců doplněného považuje:

- a) manžel,
- b) rodič pokud skutečně pečuje o občana EU mladší 21 let,
- c) potomek mladší 21 let nebo takový potomek manžela občana EU a dále
- d) potomek nebo předek anebo potomek nebo předek manžela občana EU, pokud je z důvodu uspokojování svých základních potřeb závislý na výživě nebo jiné nutné péči¹² poskytované občanem EU nebo jeho manželem, 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.

Za tzv. vzdáleného rodinného příslušníka občana EU se v souladu s § 15a odst. 3 zákona o pobytu cizinců považuje cizinec, který prokáže, že:

- a) je příbuzným EU nebo státního občana České republiky přihlášeného k trvalému pobytu na území a
 1. je v zemi, z níž pochází, osobou vyživovanou tímto občanem EU nebo státním občanem ČR,
 2. je v zemi, z níž pochází, členem domácnosti tohoto občana EU nebo státního občana ČR, nebo

¹¹ OBČANÉ EU A JEJICH RODINNÍ PŘÍSLUŠNÍCI: Kdo je občan EU a jeho rodinný příslušník? Ministerstvo vnitra České republiky [online]. 2021 [cit. 2021-10-7]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/kdo-je-obcan-eu-a-jeho-rodinny-prislusnik-209966.aspx>

¹² Pojem „závislost na výživě a závislost na nutné péči“: zákon o pobytu cizinců ani směrnice 2004/38/ES neobsahuje výklad tohoto pojmu. Soudní dvůr EU se v rozsudku ve věci C-1/05 *Jia*, ze dne 9.1.2007 vyslovil, že „závislost“ je výsledkem faktické situace, která se vyznačuje zajištěním materiální podpory rodinného příslušníka státním příslušníkem členského státu EU nebo jeho manželkou/manželem. Nezbytnost materiální podpory musí existovat v členském státě původu nebo státě posledního pobytu těchto rodinných příslušníků v okamžiku, kdy žádají o připojení. SDEU tak chápe závislost na výživě jako situaci, kdy osoba není schopna uspokojovat své základní potřeby, a to s ohledem na její hospodářskou a sociální situaci. Zákon o pobytu cizinců v § 15a odst. 1 písm. d) neobsahuje požadavek, že by vztah závislosti měl vzniknout již v zemi původu, čímž je okruh osob spadajících do této kategorie rozšířen.

3. u kterého vážné zdravotní důvody naléhavě vyžadují osobní péči tohoto občana EU nebo státního občana ČR, anebo z

b) má s občanem EU nebo se státním občanem ČR přihlášeným k trvalému pobytu na území řádně doložený trvalý partnerský vztah.

Vztahuje-li se právní úprava na občana EU použije se v souladu s § 1 odst. 3 zákona o pobytu cizinců i na občana státu, který je vázán mezinárodní smlouvou sjednanou s EU¹³ nebo Dohodou o Evropském hospodářském prostoru.¹⁴

1.2. Trh práce

„Trh práce“ je spíše pojmem ekonomickým než právním. Čížinský ho definuje jako místo, kde se střetává nabídka a poptávka po práci, a kde nabízející a poptávající vstupují do vzájemných vztahů, aby určili cenu nabízeného a poptávaného zboží jak z hlediska svého, tak i v návaznosti na potřeby ekonomiky státu.¹⁵

Pojem „postavení na trhu práce“ v širším smyslu v sobě zahrnuje soubor práv a povinností pracovníků. V této práci se autorka zabývá právy a povinnostmi zahraničních pracovníků, kteří se snaží vstoupit na trh práce ČR a jejich působením na tomto trhu.

1.3. Zaměstnanec, zaměstnavatel a zaměstnání

„Zaměstnanec je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“¹⁶ Zaměstnanec působí na trh práce tím, že vykonává závislou práci v pracovněprávním vztahu. Závislou prací se dle § 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), rozumí práce vykonávaná ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, jménem zaměstnavatele, podle jeho pokynů, na jeho náklady a zodpovědnost, přičemž jí zaměstnanec vykonává osobně v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele (po případně jiném dohodnutém místě) a za mzdu/plat nebo odměnu.

Zákon o pobytu cizinců pro své účely vymezuje „zaměstnání“ jako činnost ke které cizinec potřebuje zaměstnaneckou kartu, modrou kartu nebo povolení k zaměstnání a dále jako plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby, které jsou zajišťováno společníkem, statutárním orgánem nebo členem statutárního či jiného orgánu obchodní společnosti pro

¹³ Dohoda se Švýcarskou konfederací o volném pohybu osob.

¹⁴ Příloha V a VIII Dohody o Evropském hospodářském prostoru obsahuje výčet států Evropského hospodářského prostoru. Signatáři, kteří nejsou členy EU, jsou Lichtenštejnsko, Norsko a Island.

¹⁵ ČÍŽINSKÝ, Pavel, Eva ČECH VALENTOVÁ, Pavla HRADEČNÁ, Klára HOLÍKOVÁ, Marie JELÍNKOVÁ, Martin ROZUMEK a Pavla ROZUMKOVÁ. Zahraniční zaměstnanci na trhu práce v ČR a ve vybraných zemích EU. Praha: Sdružení pro integraci a migraci, [2014] s. 25. ISBN 978-80-260-7201-0.

¹⁶ § 6 zákoníku práce.

obchodní společnost nebo členem družstva nebo členem orgánu družstva pro družstvo. Obdobně v zákoně o zaměstnanosti.

Působit na trhu práce může zahraniční pracovník, pokud se jedná o formu závislé práce ve formě zaměstnání u fyzické nebo právnické osoby na území ČR v pracovněprávním vztahu, jako vyslaný zaměstnanec svým zahraničním zaměstnavatelem, jako vnitropodnikově převedený zaměstnanec anebo v rámci pronájmu pracovní síly prostřednictvím agenturního zaměstnávání.

Zaměstnavatel je definován v § 7 zákoníku práce jako právnická nebo fyzická osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce. Zaměstnavatele rozlišujeme na tuzemské a zahraniční. Tuzemským zaměstnavatelem je česká fyzická nebo právnická osoba, ale i organizační složka zahraničního zaměstnavatele nebo česká společnost se zahraniční majetkovou účastí. Tuzemský zaměstnavatel je povinen být zapsán do obchodního nebo jiného zákonem stanoveného rejstříku. Zahraničním zaměstnavatelem je právnická nebo fyzická osoba, která má sídlo nebo bydliště v zahraničí a na trh práce ČR působí tak, že vysílá své zaměstnance k výkonu práce do České republiky na základě smlouvy uzavřené s českou entitou.

2. Právní předpisy upravující zaměstnávání cizinců na území ČR

V oblasti zaměstnávání cizích státních příslušníků se vedle vnitrostátního práva uplatňuje právo mezinárodní a právo EU. Cílem této práce není zhodnotit právní úpravu dané oblasti na mezinárodní či evropské úrovni, ale tyto samostatné právní systémy na sebe vzájemně působí a vytváří mezi sebou úzké vazby, a proto je nezbytné zmínit alespoň nejdůležitější prameny práva. Zejména pak na základě určitých směrnic a nařízení EU zavedla ČR některá pobytová oprávnění navázaná na výkon zaměstnání.

2.1. Mezinárodní právní úprava

Na mezinárodní úrovni zajišťují ochranu práv zahraničních zaměstnanců vedle mezinárodních obyčejů¹⁷ zejména mezinárodní smlouvy jako dohody mezi subjekty mezinárodního práva. Mezinárodní smlouvy jsou tak uzavírány v písemné formě¹⁸ zpravidla mezi státy nebo mezi mezinárodními organizacemi a jsou závazné pouze pro ty subjekty, které je podepsaly. Vázanost ČR mezinárodními smlouvami je zakotvena v článku 10 ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Ústava“), který stanoví: „*Vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal parlament souhlas a jimiž je*

¹⁷ Nepsaný pramen mezinárodního práva, jehož závaznost vzniká dlouhodobým užíváním (usus longaevis) a přesvědčení o jeho právní závaznosti (opinio iuris).

¹⁸ V souladu s Vídeňskou úmluvou o smluvním právu.

Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva.“ Z tohoto ustanovení vyplývá aplikační přednost mezinárodní smlouvy před právem vnitrostátním. Mezinárodní smlouvy, kterými je ČR vázána jsou uveřejněny ve Sbírce mezinárodních smluv.

Nejprve je třeba zmínit jeden z dokumentů, který i přes svou nezávaznou povahu, ovlivnil mnohé mezinárodní smlouvy a právní řády jednotlivých států. Tímto dokumentem je Všeobecná deklarace lidských práv, která ve vztahu k zaměstnávání obsahuje úpravu v článku 23, který zakládá právo na práci za uspokojivých životních podmínek, právo na ochranu proti nezaměstnanosti, právo na stejný plat za stejnou práci a právo zakládat odbory.

Česká republika uzavřela v oblasti zaměstnávání cizinců mnoho multilaterálních a bilaterálních smluv, jejichž smyslem je zajistit ochranu základních práv zahraničních zaměstnanců. Jednou z významných multilaterálních mezinárodních smluv je Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, který v čl. 6 zakotvuje právo na práci. Právo na práci zahrnuje jakoukoli činnost za účelem obstarávání finančních prostředků a je tak širší než právo na zaměstnání. Další takovou smlouvou je Evropská sociální charta (Sdělení č. 14/2000 Sb. m. s.), která vedle práva na práci zahrnuje v čl. 18 a 19 právo na výdělečnou činnost na území jiných smluvních stran a právo migrujících pracovníků a jejich rodin na ochranu a pomoc. Evropská sociální charta není pro smluvní státy závazná v plném rozsahu, ale v čl. 20 stanovuje taxativní výčet ustanovení, ze kterých jsou smluvní státy povinny vybrat určené minimum, které pro ně budou závazné.

Jako další multilaterální smlouvy v oblasti zaměstnávání cizinců můžeme uvést Úmluvu o právním postavení osob bez státní příslušnosti, Úmluvu o právním postavení uprchlíků nebo úmluvy Mezinárodní organizace práce.

Bilaterální smlouvy byly hojně uzavírány ze strany České republiky před vstupem ČR do EU. Příkladem je Dohoda mezi vládou ČR a vládou Ukrajiny o vzájemném zaměstnávání¹⁹ nebo Smlouva mezi ČR a Slovenskou republikou o vzájemném zaměstnávání²⁰. Vstupem do EU začaly takovéto smlouvy se státy, které stejně jako ČR vstoupily po 1.5.2004 do EU, s ohledem na volný pohyb pracovníků ztrácet na významu. Některé smlouvy zůstaly i tak nadále v platnosti (Polsko, Slovensko), ustanovení těchto smluvních dokumentů nahrazují ustanovení komunitárního práva (acquis communautaire).²¹ Po vstupu ČR do EU pak byly uzavírány dohody s tzv. třetími zeměmi. Tyto dohody jsou zaměřeny především na oblast pracovních

¹⁹ Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 67/1999 Sb.

²⁰ Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 227/1993 Sb.

²¹ Ministerstvo práce a sociálních věcí: Zaměstnávání cizinců v rámci uzavřených mezinárodních smluv [online]. 2020 [cit. 2021-02-06]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/mezinarodni-smlouvy-a-memoranda>.

příležitostí a zlepšení jazykových dovedností mladých lidí (tzv. program pracovní dovolené) a byly uzavřeny s Novým Zélandem²², Kanadou²³, Korejskou republikou²⁴, Státem Izraelem²⁵, Chilskou republikou²⁶ nebo Japonskem²⁷. Bez ohledu na to, se kterým státem byla dohoda o programu pracovní dovolené uzavřena, stanovují tyto dohody pro všechny výše uvedené státy obdobné podmínky. Jak bylo uvedeno výše, tyto programy jsou určeny pro mladé lidi, tedy věková hranice se pohybuje od 18 do 30 až 35 let věku. Účastníci těchto programů nemusí k výkonu zaměstnání disponovat povolením k zaměstnání (viz § 98 písm. e) zákona o zaměstnanosti), zaměstnavatel je pouze povinen o nástupu těchto občanů k výkonu práce informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce ČR. Doba pobytu nesmí přesáhnout jeden rok. Obdobný režim pak platí pro občany ČR v těchto zemích.

2.2. Právo EU

Po vstupu do EU dne 1. května 2004 se ČR musela vypořádat s povinnostmi, které jí z takového členství vplynuly. Hlavní povinností členského státu, jenž se dotýká legislativy je povinnost členského státu harmonizovat právní řád s právem komunitárním. Platí zásada přednosti komunitárního práva před právem národním.

Základním kamenem komunitárního práva v oblasti zaměstnávání cizích státních příslušníků je Smlouva o fungování Evropské unie²⁸ (dále jen „SFEU“), která upravuje volný pohyb pracovních sil v EU, v článcích 45-48. „*Volný pohyb pracovníků zahrnuje odstranění jakékoli diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky.*“²⁹ Existují výjimky z práva volného pohybu pracovníků a těmi jsou: a) zaměstnání ve veřejné správě³⁰ a b) výhrada veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti a ochrany zdraví.³¹ Článek 5 bod 2 SFEU pak stanoví, že EU přijímá

²² Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 93/2005 Sb.m.s.

²³ Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 74/2007 Sb.m.s.

²⁴ Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 55/2012 Sb.m.s.

²⁵ Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 45/2016 Sb.m.s.

²⁶ Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 55/2016 Sb.m.s.

²⁷ Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 43/2018 Sb.m.s.

²⁸ Konsolidované znění Smlouvy o fungování Evropské unie ve znění Lisabonské smlouvy ze dne 13.12.2007.

²⁹ Článek 45 bod 2 SFEU.

³⁰ Pojem „zaměstnání ve veřejné správě“ musí být vykládáno restriktivně. „*Z pohledu Soudního dvora EU by tato výjimka vytvořena pro státy za účelem rezervovat vlastním občanům takové pozice, kde je třeba specifického závazku oddanosti a věrnosti, a oboustrannost práv a povinností mezi státem a zaměstnancem.*“ Zdroj: KRÁL, Richard. Volný pohyb pracovníků v EU v kontextu skončení přechodných opatření. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2012. ISBN 978-80-87146-52-1. s. 36.

³¹ Při každém takovém omezení volného pohybu je nezbytné, aby bylo postupováno ad hoc vůči osobnímu chování dotčené osoby a toto omezení nesmí být vzhledem k okolnostem nepřiměřené. zdroj: KRÁL, Richard. Volný pohyb pracovníků v EU v kontextu skončení přechodných opatření. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2012. ISBN 978-80-87146-52-1. s. 37.

opatření ke koordinaci politik zaměstnanosti členských států, zejména vymezováním směrů těchto politik. Dále třeba zmínit ustanovení článků 145 až 150 hlavy IX SFEU, které se věnují oblasti zaměstnanosti.

Vedle SFEU je nezbytné, jako pramen primárního práva, uvést Listinu základních práv EU³² (dále jen „Listina EU“). Právo svobodné volby povolání a právo na práci je zakotveno v článku 15. V odstavci 3 téhož článku je pak zakotveno právo státních příslušníků ze třetích zemí, kteří jsou oprávněni pracovat na území členských států, na stejné pracovní podmínky jako občané EU. Oblast ochrany zdraví, bezpečnosti a důstojnosti pracovníků upravuje článek 31 Listiny EU.

Další část úpravy tvoří prameny sekundárního práva, zejména nařízení a směrnice. Nařízení jsou na rozdíl od směrnic pro všechny členské státy závazné a přímo použitelné. Mezi nejdůležitější nařízení dotýkající se oblasti této práce řadí autorka Schengenský hraniční kodex³³, Vízový kodex³⁴, Nařízení Rady (ES) č. 539/2001 ze dne 15.3.2001 a Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5.4.2011, o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie. „*Schengenský hraniční kodex stanovuje pravidla, kterými se řídí opatření na ochranu hranic ve vztahu k osobám překračujícím vnější hranice členských států EU, stejně tak jako neprovádění opatření na ochranu hranic ve vztahu k osobám překračujícím vnitřní hranice mezi členskými státy EU.*“³⁵ Vízový kodex pak harmonizuje společnou vízovou politiku schengenských států. Upravuje pravidla pro vydávání jednotných krátkodobých víz (tzv. schengenských víz), tedy víz, které umožňují cizincům pobývat na území všech schengenských států po období až tři měsíců během půlroku od prvního vstupu (tzv. pravidlo 90/180). Nařízení Rady (ES) č. 539/2001 ze dne 15.3.2001 stanoví seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci jsou osvobozeni od povinnosti disponovat vízem při překročení vnějších hranic EU.

Za důležité považuje autorka práce zmínit jako pramen sekundárního práva Směrnici Rady č. 2009/50/ES o podmínkách vstupu a pobytu příslušníků třetích zemí za účelem vysoce kvalifikovaného zaměstnání, Směrnici Evropského parlamentu a Rady č. 2004/38/ES o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků volně se pohybovat a pobývat na území členských států nebo Směrnici Evropského parlamentu a Rady 2011/98/EU o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolené 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.

³² Listina základních práv EU (2012/C 326/02).

³³ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 562/2006 ze dne 15.3.2006.

³⁴ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 810/2009 ze dne 13.7.2009.

³⁵ GLOGAR, Martin. Nový Schengenský hraniční kodex: ZMĚNY V LEGISLATIVĚ. In: Právní prostor [online]. 05.04.2016 [cit. 2021-02-07]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/zmeny-v-legislative/z-uredniho-vestniku-eu/novy-schengensky-hranicni-kodex>.

2.3. Vnitrostátní právní úprava

Vnitrostátní právní úprava týkající se oblasti zaměstnávání zahraničních pracovníků je značně komplikovaná a roztržštěná do několika právních předpisů v oblasti jak soukromého práva, tak práva veřejného. Vzhledem k vysokému počtu zákonů a dalších právních předpisů souvisejících s tématem práce budou v této kapitole zmíněny pouze některé, z autorčina pohledu nejdůležitější, právní předpisy.

Právním předpisem nejvyšší právní síly, který se dotýká oblasti zaměstnávání cizinců na území ČR, je Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod (dále jen „Listina“). Práva jsou omezena pouze na občany ČR jen tehdy, pokud je takové omezení výslovně uvedeno v textu Listiny. Řada práv tak náleží každému bez rozdílu. Listina zakotvuje v čl. 14 svobodu pohybu a pobytu³⁶, v čl. 26 právo každého na svobodnou volbu povolání³⁷, právo podnikat, právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací a v čl. 28 právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Zákon může stanovit odchylnou úpravu pro cizince.³⁸ Nicméně zákonodárce musí při vytváření odchylné právní úpravy zachovat v přístupu k zahraničním pracovníkům soulad s právem zákazu diskriminace z důvodu národního původu, příslušnosti k národnosti nebo etnické menšině.³⁹

Vnitrostátní právní předpisy v této oblasti můžeme rozlišovat na 2 skupiny, a to na právní předpisy upravující vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem – tzv. soukromoprávní dimenze, a na právní předpisy upravující práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů vůči státu – tzv. veřejnoprávní dimenze.⁴⁰

Do soukromoprávní roviny řadíme zákoník práce, který upravuje pracovněprávní vztahy občanů ČR, občanů EU i cizinců na území ČR. Zákoník práce obsahuje právní úpravu obecné povahy, některá ustanovení zákoníku práce se výlučně dotýkají zaměstnávání cizinců. Například § 48 odst. 3 zákoníku práce upravující skončení pracovního poměru cizince nebo osoby bez státní příslušnosti, který říká, že pokud ke skončení pracovního poměru nedojde jiným způsobem končí: a) dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území ČR podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, b) dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto

³⁶ Čl. 14 odst. 5 Listiny zakotvuje možnost vyhostit cizince jen v případech stanovených zákonem.

³⁷ Obsahem tohoto práva je v souladu s ustálenou judikaturou Ústavního soudu ČR (nález sp.zn. Pl. ÚS 11/08 ze dne 23. září 2008) pouze oprávnění jedince rozhodnout se, v jaké oblasti činností by chtěl realizovat svou pracovní schopnost a o takové povolání se ucházet. Obsahem není záruka získání vybraného povolání.

³⁸ Článek 26 odst. 4 Listiny.

³⁹ Článek 3 odst. 1 Listiny.

⁴⁰ ČIŽINSKÝ, Pavel. Jaké právní normy upravují zaměstnávání cizinců?. In: Migraceonline.cz [online]. 20. 4. 2004 [cit. 6. 2. 2021]. Dostupné z: <https://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/jake-pravni-normy-upravuji-zamestnani-cizincu>.

osobám trest vyhoštění z území ČR, nebo c) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo modrá karta. Dále můžeme uvést § 319 zákoníku práce, který se týká vysílání zahraničních pracovníků na území ČR z jiného členského státu EU k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, a který v rámci toho vymezuje oblasti, na které se vztahuje zákoník práce, a to i přesto, že se v tomto případě neuzavírá pracovní smlouva mezi vyslaným pracovníkem a přijímajícím subjektem.

Ve veřejnoprávní rovině hrají hlavní roli zákon o pobytu cizinců a zákon o zaměstnanosti. Tyto předpisy vytvářejí rámec podmínek vztahující se na zaměstnávání zahraničních pracovníků. Instituty obsažené v těchto 2 zákonech – institut modré karty, zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance – pocházejí z evropské legislativy.⁴¹ Vnitrostátní právní úprava v oblasti zaměstnávání zahraničních pracovníků je tak značně ovlivňována zejména evropskými směrnici a neustále se vyvíjí.

Zákon o zaměstnanosti dle § 1 zpracovává příslušné předpisy EU a upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti nástroji obsaženými v tomto zákoně. Státní politika zaměstnanosti upravuje postavení pracovníků působících na trhu práce.⁴² Zákon usměrňuje zaměstnávání zahraničních pracovníků s ohledem na potřeby pracovního trhu ČR, zakotvuje základ agenturního zaměstnávání a vysílání zahraničních pracovníků. Celá čtvrtá část zákona se věnuje zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí, zejména upravuje povolení k zaměstnání, informační povinnost zaměstnavatele nebo evidenci občanů EU a cizinců.

Zákon o pobytu cizinců upravuje podmínky vstupu a pobytu cizinců a občanů EU na území ČR. Pokud zákon upravuje vstup na území a vycestování z území ČR odkazuje často na přímo závazná nařízení EU. Oblast pobytových oprávnění pro osoby vstupující na území ČR je svěřena především vnitrostátní právní úpravě. Zákon obsahuje právní úpravu pouze dlouhodobých pobytů, nikoliv krátkodobých pobytů, ty jsou upraveny v evropské legislativě, zejména ve Vízovém kodexu a Schengenském hraničním kodexu. Zákon je z důvodu rozrůstajících se pravidel a s tím souvisejících častých novelizací značně nepřehledný. Podmínky pobytových oprávnění se liší pro občany třetích zemí a pro občany EU a jejich rodinné příslušníky.

Pokud se cizí státní příslušník rozhodne na území ČR podnikat jako osoba samostatně výdělečně činná bude se na něj vztahovat zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání. V § 5 odst. 5 stanoví pro cizince, kteří mají dle zvláštního právního předpisu povinnost mít na

⁴¹ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. Zaměstnávání cizinců na území České republiky. Olomouc: ANAG, [2018], s. 22. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-269-4.

⁴² § 2 zákona o zaměstnanosti

území ČR povolení k pobytu, povinnost k ohlášení živnosti nebo k žádosti o udělení koncese předložit doklad o udělení víza k pobytu nad 90 dnů nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem podnikání. Živnostenské oprávnění je pak platné na dobu určitou, a to dle platnosti víza nebo pobytového oprávnění. Pokud si cizinec podal v souladu se zákonem žádost o prodloužení povolení k dlouhodobému pobytu za účelem podnikání a poté mu skončila platnost dosavadního pobytového oprávnění, pobývá na území ČR do vydání rozhodnutí ze strany Ministerstva vnitra České republiky (dále jen „MVČR“) na základě tzv. „fikce pobytu“ a při nové žádosti o živnostenské oprávnění předkládá namísto biometrické karty tzv. překlenovací štítek, živnost je pak prodloužena na dobu platnosti tohoto štítku (pro tyto účely vydává MVČR překlenovací štítek s dobou platnosti na 6 měsíců⁴³).

Vedle výše uvedených zákonů souvisí s danou problematikou dále zákon č. 325/1999 Sb., o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, zákon č. 221/2003 Sb., o dočasné ochraně cizinců nebo zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů nebo zákon č. 500/2004 Sb., o správním řízení (dále jen „správní řád“).

Mezi další prameny patří nejrůznější nařízení vlády ČR⁴⁴, vyhlášky ministerstev či ochranná opatření Ministerstva zdravotnictví, kdy některé z nich jsou uvedeny v této práci.

3. Typy pobytových oprávnění umožňujících za daných podmínek zaměstnání (přístup na trh práce ČR)

Každý stát si autonomně upravuje skrze vnitrostátní právní úpravu podmínky pro vstup a pobyt cizích státních příslušníků. Při tvorbě vnitrostátního práva jsou státy omezovány mezinárodním právem, které stanovuje mantinely, které musí být respektovány. Vstup a pobyt cizích státních příslušníků se často váže ke splnění vízové či pasové povinnosti. Státy uzavírají bilaterální či multilaterální mezinárodní smlouvy, kde se na základě reciprocity zmírňují nebo zcela ruší povinnosti pro vstup a pobyt, jako příklad lze uvést Schengenskou dohodu⁴⁵, která ruší vízovou a pasovou povinnost pro všechny smluvní státy.

⁴³ Osobně se autorka práce již několikrát setkala s tím, že MVČR vydalo osobě thajské národnosti překlenovací štítek s dobou platnosti 3 měsíce, což samozřejmě není, vzhledem k neustálému prodloužování živnostenského oprávnění dle platnosti tohoto překlenovacího štítku, optimální.

⁴⁴ Například nařízení vlády č. 64/2009, o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat nebo nařízení vlády č. 215/2017 Sb., o stanovení výjimek z vízové povinnosti a z osvobození od vízové povinnosti.

⁴⁵ Schengenský prostor tvoří 22 z 27 zemí EU. Na schengenském prostoru se účastní další čtyři země: Island, Lichtenštejnsko, Norsko a Švýcarsko.

Jakmile osoba vstoupí na území určitého státu vztahuje se na ní, dle zásady teritoriality, právní řád tohoto státu. Státní moc a právo tohoto státu je tak uplatňováno na všechny osoby, které se na tomto území nachází. Existují výjimky z této zásady, a to v podobě exempcí, které se poskytují na základě vzájemnosti (například diplomatická imunita). Princip teritoriality se může dostat do kolize s principem personality, který stanoví, že fyzické osoby se musí i za hranicemi státu řídit právním řádem státu, jehož jsou státními občany. Případnou kolizi pak řeší kolizní normy nebo mezinárodní smlouvy.

Podmínky vstupu a pobytu cizích státních příslušníků na území ČR se liší u občana EU, rodinného příslušníka občana EU, občana třetí země s vízovou povinností a občana třetí země bez vízové povinnosti. Rozdíly mezi pojmy občan EU a jeho rodinný příslušník a občan třetí země byly vysvětleny v kapitole 1 této práce.

Tato kapitola se zaměřuje zejména na právní úpravu jednotlivých typů pobytových oprávnění v ČR a s tím souvisejícími rozdíly v přístupu na trh práce ČR.

Než budou rozebrány jednotlivé typy pobytových oprávnění je potřeba uvést, že u všech žádostí o pobytová oprávnění nebo víza platí, že náležitosti žádosti nesmí být starší 180 dnů, s výjimkou cestovního dokladu, matričního dokladu a fotografie žadatele, pokud odpovídá jeho skutečné podobě, a že je vždy třeba předkládat originály⁴⁶ nebo úředně ověřené kopie dokumentů, kdy pracovníci odboru migrační a azylové politiky Ministerstva vnitra České republiky (dále jen „OAMP“) si kopírují pouze cestovní doklad a matriční doklady, ostatní předložené dokumenty nejsou žadateli vráceny. Pokud žadatel nechce o originál daného dokumentu přijít, je nezbytné, aby předložil OAMP ověřenou kopii. Dále platí, že veškeré předkládané dokumenty musí být vyhotoveny v českém nebo slovenském jazyce, příp. do českého jazyka úředně přeloženy tlumočnickem, jenž je zapsán v seznamu soudních tlumočnicků. Výjimka z této povinnosti je, pokud se jedná o veřejné listiny vydané členským státem EU občanu tohoto členského státu, a doprovázené vícejazyčným standardním formulářem (podle nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1191/2016).⁴⁷ Na závěr je třeba uvést, že většina cizozemských úředních dokumentů (např. výpis z rejstříku trestů) musí být opatřeny tzv. vyšším ověřením, to znamená, že musí mít apostilu nebo být superlegalizovány.

⁴⁶ Cestovní doklad a matriční doklady musí být vždy předloženy v originále.

⁴⁷ OBČANÉ EU A JEJICH RODINNÍ PŘÍSLUŠNÍCI: Přečodný pobyt. Ministerstvo vnitra České republiky [online]. 2020 [cit. 2021-02-14]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/prechodny-pobyt.aspx>.

3.1. Občané EU a jejich rodinní příslušníci

Občané EU mohou vstupovat na území ČR bez omezení na základě cestovního dokladu a mohou být zaměstnáváni v principu totožným způsobem jako občané ČR, mají tedy volný přístup na trh práce ČR. Jediným rozdílem je, že zaměstnavatel musí v souladu s § 87 odst. 1 zákona o zaměstnanosti o jejich nástupu do zaměstnávání informovat místně příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce ČR⁴⁸, a to nejpozději v den nástupu. O ukončení zaměstnání je zaměstnavatel v souladu s § 87 odst. 4 zákona o zaměstnanosti povinen informovat Úřad práce ČR (dále jen „ÚP“) do 10 kalendářních dnů od skončení pracovního poměru, tuto povinnost zaměstnavatel nemá, skončilo-li zaměstnání nebo výkon práce na území ČR těchto osob dnem původně zaměstnavatelem oznámeným. Mezi další povinnosti zaměstnavatele řadíme tzv. evidenční povinnost, kdy se jedná o povinnost evidovat určité osobní údaje zaměstnance a povinnost mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu⁴⁹.

Z důvodu, aby byl volný pohyb pracovníků skutečně efektivní, je třeba zajistit, aby spolu s migrujícím pracovníkem mohl do cizí země přicestovat i jeho rodinný příslušník. Dále je ze stejného důvodu potřeba ošetřit, aby mohl rodinný příslušník migrujícího pracovníka v nové zemi získat za předem daných podmínek přístup na trh práce. Tato premisa platí obdobně i pro pracovníky migrující ze třetích zemí.

Je-li rodinným příslušníkem občana EU státní příslušník země pro níž platí na území ČR bezvízový styk, postačuje mu k přicestování na území pouze cestovní doklad. Pokud se však na rodinného příslušníka nevztahuje výjimka bezvízového styku, potřebuje ke vstupu na území ČR vízum (např. za účelem pozvání). U rodinných příslušníků platí pro jejich zaměstnávání na území ČR obdobný režim jako u občanů EU s tím rozdílem, že mohou být na území ČR zaměstnání až po podání žádosti o povolení k přechodnému pobytu (viz 3.1.1.2.). Nebude-li žádosti MVČR vyhověno, rodinný příslušník občana EU ztrácí volný přístup na trh práce. Zaměstnavatel tak může zaměstnat rodinného příslušníka, který si podal žádost o povolení k přechodnému pobytu, neboť po dobu správního řízení o žádosti pobývá žadatel na území legálně a může být i zaměstnán (viz níže). Zaměstnavateli prokáže legálnost pobytu vízovým štítkem vydaným v souladu s § 87y zákona o pobytu cizinců. Zaměstnavatel by však neměl

⁴⁸ Místní příslušnost krajské pobočky úřadu práce se řídí místem, ve kterém je nebo má být zaměstnání vykonáváno.

⁴⁹ § 136 odst. 1 zákona o zaměstnanosti.

zapomínat na skutečnost, že žádost může být MVČR zamítnuta a fikce pobytu přestane platit, a proto by měl od zaměstnance průběžně vyžadovat informace o průběhu řízení.⁵⁰

Občané EU a jejich rodinní příslušníci, kteří hodlají na území ČR pobývat po dobu delší než 30 dnů, jsou po vstupu na území ČR povinni ve lhůtě 30 dnů splnit tzv. ohlašovací povinnost dle § 93 odst. 2 zákona o pobytu cizinců. Předmětem ohlášení je zejména místo pobytu na území ČR, na kterém se hodlá osoba zdržovat. Občané EU však zpravidla vstoupí na území, aniž by byl jejich vstup nějakým způsobem evidován (např. razítkem v pase), datum vstupu tak bude vyplývat z jejich prohlášení. Za nesplnění této povinnosti může být uložena pokuta ve výši 3000 Kč.⁵¹ Tato povinnost se nevztahuje na osoby, za které tuto povinnost plní ubytovatel (např. turisté ubytovaní v hotelu).

3.1.1. Přechodný pobyt

3.1.1.1. Osvědčení o registraci

Přechodný pobyt občanů EU a jejich rodinných příslušníků je upraven v § 87a a násl. zákona o pobytu cizinců. Občan EU nežádá o povolení k přechodnému pobytu jako je tomu u jeho rodinného příslušníka, ale pokud hodlá pobývat na území ČR přechodně po dobu delší než 3 měsíce⁵² a neohrožil bezpečnost státu nebo závažným způsobem nenarušil veřejný pořádek, žádá o osvědčení o registraci⁵³. Toto osvědčení není však podmínkou pobytu občana EU na území ČR a je mu tak ponecháno rozhodnutí, zda o vydání tohoto potvrzení požádá či nikoliv. Žádost se podává na území ČR na pracovišti OAMP příslušném dle místa hlášeného pobytu žadatele, a to na řádně vyplněném tiskopisu s názvem "Žádost občana EU o vydání osvědčení o registraci".

Náležitostmi této žádosti jsou cestovní doklad, 1 fotografie pasového formátu, doklad o zdravotním pojištění (nevyžaduje se, je-li účelem pobytu zaměstnání, podnikání nebo jiná výdělečná činnost), a doklad o zajištění ubytování na území. Tento typ žádosti nově⁵⁴ podléhá správnímu poplatku ve výši 200 Kč a hradí se v kolkových známkách.

Jde-li o rodinného příslušníka občana EU, který sám je občanem EU, a který hodlá na území ČR pobývat přechodně po dobu delší než 3 měsíce společně s občanem EU, předkládá místo

⁵⁰ TOMŠEJ, Jakub. Zaměstnávání cizinců v České republice. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-648-1., s. 20.

⁵¹ Viz § 156 odst. 1 písm. d) a odst. 5 písm. d) zákona o pobytu cizinců.

⁵² § 87a odst. 1 písm. a) zákona o pobytu cizinců.

⁵³ Na základě novely zákona o pobytu cizinců č. 274/2021 Sb. je od 2. 8. 2021 namísto „potvrzení o přechodném pobytu“ nově občanům EU vydáváno tzv. „osvědčení o registraci“. Občané EU, kteří disponují potvrzením o přechodném pobytu vydaným před touto novelou zákona, si doklad nemusejí měnit.

⁵⁴ Novela zákona o pobytu cizinců č. 274/2021 Sb. s účinností od 2.8.2021.

dokladu prokazujícího účel pobytu doklad potvrzující skutečnost, že je rodinným příslušníkem občana EU.⁵⁵

O žádosti je rozhodnuto bez zbytečného odkladu, nejpozději do 30 dnů od zahájení řízení. Pokud je o žádosti rozhodnuto kladně, je žadatel vyzván k vyzvednutí osvědčení o registraci s dobou platnosti na deset let ode dne jeho vydání.⁵⁶ Platnost nemůže být prodloužena, ale může být podána žádost o vydání nového osvědčení. Po schválení žádosti MVČR vyžádá pro cizince rodné číslo a po jeho poskytnutí je cizinci přiděleno (platí i pro žádosti rodinných příslušníků).

3.1.1.2. Povolení k přechodnému pobytu

Právní úprava přechodného pobytu rodinného příslušníka občana EU vychází z unijní směrnice 2004/38/ES o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států. Žádost o povolení k přechodnému pobytu prošla změnou novelou zákona o pobytu cizinců č. 274/2021 Sb. Žádost si rodinný příslušník podává osobně na pracovišti OAMP do 3 měsíců ode dne vstupu na území na tiskopisu „Žádost rodinného příslušníka občana EU o vydání povolení k přechodnému pobytu“. Cizinec, který se stane tzv. blízkým rodinným příslušníkem občana EU v průběhu pobytu na území, je povinen požádat o vydání povolení k přechodnému pobytu ve lhůtě do 3 měsíců ode dne, kdy se stal rodinným příslušníkem občana EU, cizinec s jiným oprávněním k pobytu, do 3 měsíců ode dne uplynutí platnosti tohoto oprávnění. V případě tzv. vzdáleného rodinného příslušníka není možné žádost podat v době, kdy žadatel není oprávněn pobývat na území, dále v době, kdy setrvává na území na základě výjezdního příkazu nebo je-li držitelem krátkodobého víza (vyjma krátkodobého víza uděleného rodinnému příslušníkovi občana EU). K žádosti žadatel dokládá cestovní doklad, doklad potvrzující, že je rodinným příslušníkem občana EU (např. rodný list, oddací list), 2 fotografie pasového formátu, doklad o zdravotním pojištění, doklad o zajištění ubytování a doklad o pobytu občana Evropské unie na území (nevyžaduje se, pokud bylo občanu EU vydáno osvědčení o registraci nebo povolení k trvalému pobytu nebo pokud je žadatel rodinným příslušníkem občana ČR) a nově (od 2.8.2021) se vyžaduje doklad o úhrnném měsíčním příjmu rodiny po sloučení.⁵⁷ Tento typ žádosti nově⁵⁸ podléhá správnímu poplatku ve výši 200 Kč a hradí se v kolkových známkách.

⁵⁵ § 87a odst. 3 zákona o pobytu cizinců.

⁵⁶ § 87n zákona o pobytu cizinců.

⁵⁷ OBČANÉ EU A JEJICH RODINNÍ PŘÍSLUŠNÍCI: Přechodný pobyt. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. 2021 [cit. 2021-10-07]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/prechodny-pobyt.aspx>.

⁵⁸ Novela zákona o pobytu cizinců č. 274/2021 Sb. s účinností od 2.8.2021.

V souladu s § 87y zákona o pobytu cizinců je rodinný příslušník občana EU, který sám není občanem EU a na území pobývá společně s občanem EU nebo se státním občanem ČR, oprávněn pobývat na území do: a) nabytí právní moci rozhodnutí o jeho žádosti, jde-li o tzv. blízkého rodinného příslušníka občana EU (dle § 15a odst. 1 nebo 2), nebo b) dne, kdy mu bylo oznámeno rozhodnutí ministerstva o jeho žádosti, jde-li o tzv. vzdáleného rodinného příslušníka občana EU (§ 15a odst. 3). Oprávnění pobývat na území osvědčí MVČR vízovým štítkem vyznačovaným do cestovního dokladu, a to ve formě víza k pobytu nad 90 dnů s dobou platnosti odpovídající předpokládané délce řízení o žádosti, to neplatí, jde-li o cizince zařazeného do informačního systému smluvních států, kterému se vydá pouze potvrzení o oprávnění k pobytu. Zánik platnosti vízového štítku se odvíjí od rozhodnutí MVČR o žádosti (viz výše).

Lhůta pro vyřízení žádosti je stanovena na 60 dnů ode dne zahájení řízení. Po kladném vyřízení žádosti je žadatel v souladu s §87 odst. 4 zákona o pobytu cizinců vyzván ke zpracování údajů (vč. biometrických) nezbytných pro vydání pobytové karty s dobou platnosti nejdéle na 5 let⁵⁹ nebo průkazu o povolení k pobytu s platností 3 roky.

3.1.2. Trvalý pobyt

Řízení o žádosti o vydání trvalého pobytu občanům EU a jejich rodinným příslušníkům upravuje § 87g a násl. zákona o pobytu cizinců. Občan EU nebo rodinný příslušník občana EU si může o povolení k trvalému pobytu zažádat zejména po 5 letech nepřetržitého přechodného pobytu na území, anebo po 2 letech nepřetržitého přechodného pobytu na území jako rodinný příslušník občana EU, pokud je nejméně 1 rok tzv. blízkým rodinným příslušníkem státního občana ČR, který je na území přihlášen k trvalému pobytu, nebo je tzv. blízkým rodinným příslušníkem občana jiného členského státu EU, kterému bylo vydáno povolení k trvalému pobytu na území ČR. Žádost se podává osobně na pracovišti OAMP a jejími náležitostmi jsou cestovní doklad, doklad prokazující splnění podmínky nepřetržitého přechodného pobytu⁶⁰, 2 fotografie, doklad o zajištění ubytování, správní poplatek v hodnotě 200 Kč v kolkových známkách a v případě, že osoba žádá jako rodinný příslušník jiného občana EU je povinna doložit doklad prokazující tuto skutečnost. Podává-li žádost o trvalý pobyt tzv. vzdálený rodinný příslušník občana EU je povinen do žádosti navíc doložit doklad o zajištění prostředků k

⁵⁹ Vydávána, jde-li o rodinného příslušníka občana Evropské unie podle § 15a odst. 1 zákona o pobytu cizinců, s výjimkou rodinného příslušníka občana státu uvedeného v § 1 odst. 3 zákona o pobytu cizinců a rodinného příslušníka občana Spojeného království podle § 15b zákona o pobytu cizinců, nebo § 15a odst. 2 zákona o pobytu cizinců, který následuje nebo doprovází státního občana České republiky zpět na území a pokud společně dlouhodobě pobývali v jiném členském státě Evropské unie.

⁶⁰ Předložení dokumentů prokazujících délku pobytu na území ČR je vyžadováno, pouze pokud splnění této podmínky není zřejmé z úřední evidence MVČR.

trvalému pobytu na území. Dokladem prokazující splnění podmínky nepřetržitosti přechodného pobytu je v případě občanů EU možné doložit dokladem, který prokáže dobu faktického přechodného pobytu na území (např. pracovní smlouva s místem výkonu práce na území ČR, doklad o registraci a platbách na veřejné zdravotní pojištění). Lhůta pro vydání rozhodnutí o žádosti je stanovena na 60 dnů ode dne podání žádosti, tato lhůta neběží pokud je řízení přerušeno (může být například přerušeno, pokud je žadatel vyzván k odstranění vad žádosti). V případě kladného vyřízení žádosti je žadateli vydán průkaz trvalého pobytu (jde-li o občana EU) nebo karta trvalého pobytu (jde-li o rodinného příslušníka občana EU)⁶¹ s dobou platnosti na 10 let a tato doba, může být opakovaně prodlužována.

Po nabytí právní moci rozhodnutí o povolení k trvalému pobytu, je žadatel automaticky zařazen do registru pojištěnců veřejného zdravotního pojištění.⁶² Vždy, když úředník OAMP předává žadateli rozhodnutí o povolení k trvalému pobytu, sdělí mu, aby se do 8 dnů dostavil ke své zdravotní pojišťovně a předal jim rozhodnutí o povolení k trvalému pobytu.

Ministerstvo vnitra žádost o povolení k trvalému pobytu zamítne z důvodů stanovených v ustanovení § 87k zákona o pobytu cizinců, jsou jimi zejména: a) žadatel by mohl ohrozit bezpečnost státu nebo závažným způsobem narušit veřejný pořádek, b) se žadatel dopustil obcházení zákona o pobytu cizinců s cílem získat povolení k trvalému pobytu (zejména pokud účelově uzavřel manželství nebo jeho účelově prohlášeným souhlasem bylo určeno otcovství), c) žadatel se dopustil podvodného jednání s cílem získat povolení k trvalému pobytu. Již udělené povolení k trvalému pobytu může MVČR v souladu s § 87l zákona o pobytu cizinců zrušit. Zrušení trvalého pobytu se však může mít značně negativní dopad pouze na rodinného příslušníka občana EU, který sám není občanem EU, neboť MVČR současně se zrušením trvalého pobytu stanoví lhůtu pro vycestování z území a udělí výjezdní příkaz.

Cizinci, který jako rodinný příslušník občana EU žádá o povolení k trvalému pobytu po 5 letech nepřetržitého přechodného pobytu, přizná, pokud o to v žádosti o vydání povolení k trvalému pobytu výslovně požádá, MVČR v případě kladného rozhodnutí právní postavení dlouhodobě pobývajícího rezidenta v Evropském společenství na území. Tento status lze přiznat i dodatečně po splnění podmínek pro jeho přiznání (blíže v kapitole 3.2.10.1.).

⁶¹ § 87r zákona o pobytu cizinců.

⁶² OBČANÉ EU A JEJICH RODINNÍ PŘÍSLUŠNÍCI: Trvalý pobyt. Ministerstvo vnitra České republiky [online]. 2020 [cit. 2021-02-19]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/informace-pro-cizince-obcane-eu-a-jejich-rodinni-prislusnici-trvaly-pobyt.aspx>.

3.2. Občané třetích zemí

Pro přístup občanů třetích zemí na trh práce ČR musí být splněno více podmínek, než je tomu u občanů EU a jejich rodinných příslušníků. Občané třetích zemí mohou vykonávat na území ČR práci pokud: a) mají volný přístup na trh práce, b) disponují povolením k zaměstnání a zároveň povolením k pobytu, c) jsou držiteli zaměstnanecké karty, modré karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo d) jsou-li držiteli krátkodobého či dlouhodobého víza umožňujícího výkon zaměstnání. Tato kapitola se zabývá možnostmi, které cizinec má, pokud má zájem vykonávat na území ČR zaměstnání nebo podnikat.

Vzhledem k novele zákona o pobytu cizinců č. 274/2021 Sb. je dobré uvést jednu podstatnou změnu týkající se pojištění cizinců. Cizinci, kteří od 2. 8. 2021 vstoupí na území ČR na dobu delší než 90 dnů, mají povinnost uzavřít si do 90 dnů od vstupu komerční komplexní pojištění. Od 2. 8. 2021 do 2. 8. 2026 je toto pojištění možné sjednat výhradně u Pojišťovny VZP, a.s., to neplatí pro cizince, kteří mají veřejné zdravotní pojištění, případně je jim zdravotní péče hrazena na základě mezinárodní smlouvy nebo jsou držiteli platných průkazů zdravotního pojištění EHIC (Evropského průkazu zdravotního pojištění) a GHIC (Britského průkazu zdravotního pojištění).

3.2.1. Cizinci s volným přístupem na trh práce

Okruh cizinců s volným přístupem na trh práce v České republice je vymezen v § 98 a 98a zákona o zaměstnanosti. Ustanovení § 98 zákona o zaměstnanosti obsahuje výčet skupin osob, u nichž se k zaměstnání nevyžaduje povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance ani modrá karta. Skupiny osob můžeme rozdělit do několika podskupin dle skutečnosti zakládající volný přístup na trh práce.

U první skupiny osob je zvýhodněné postavení na trhu práce dáno určitým pobytovým statutem na území ČR. Jedná se o osoby s trvalým pobytem na území (viz kapitola 3.2.10.); s dlouhodobým pobytem za účelem společného soužití rodiny (viz kapitola 3.2.5.), s uděleným azylem nebo doplňkovou ochranou; pobývající na území na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem ochrany na území podle zákona o pobytu cizinců; držitelé povolení k pobytu vnitropodnikově převedeného zaměstnance vydaného jiným členským státem EU, kteří jsou vnitropodnikově převedeni na území ČR na dobu nepřesahující 90 dnů v kterémkoliv období 180 dnů a osoby s povolením k dlouhodobému pobytu rezidenta jiného členského státu EU.

Druhá skupina je propojena vzděláním, vědou, uměleckou a sportovní činností. Do této skupiny řadíme cizince a) který vykonává v České republice 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 předpisu⁶³, b) který získal střední nebo vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři podle zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon nebo vysokoškolské vzdělání podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, c) který se na území ČR soustavně připravuje na budoucí povolání (zaměstnávání cizinců-studentů je věnována kapitola 3.2.9.) nebo jehož výkon práce na území ČR nepřesáhne 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo celkem 30 dnů v kalendářním roce a 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 či sportovce.

Do třetí skupiny můžeme řadit cizince, jenž je rodinným příslušníkem člena diplomatické mise, konzulárního úřadu nebo rodinným příslušníkem zaměstnance mezinárodní vládní organizace se sídlem na území ČR, o němž tak stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a jíž je ČR vázána⁶⁴; cizinec, který je členem záchranné jednotky a poskytuje pomoc na základě mezistátní dohody o vzájemné pomoci při odstraňování následků havárií a živelních pohrom a v případech humanitární pomoci; zaměstnaný v mezinárodní dopravě, pokud je k výkonu práce na území ČR vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem; cizinec, který je vojenským nebo civilním personálem ozbrojených sil vysílajícího státu podle zvláštního zákon; cizinec, který byl vyslán na území ČR v rámci nadnárodního poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu EU a cizinec, který v ČR zajišťuje dodávky zboží nebo služeb nebo toto zboží dodává nebo provádí montáž na základě obchodní smlouvy, případně provádí záruční a opravářské práce, pokud výkon práce na území ČR nepřesáhne 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo celkem 30 dnů v kalendářním roce.

Do zbytkové kategorie spadají osoby akreditovány v oblasti sdělovacích prostředků a osoby, které jsou duchovním církve registrované nebo náboženské společnosti registrované v ČR.

Ustanovení § 98a zákona o zaměstnanosti rozšiřuje okruh osob vymezený v § 98 zákona o zaměstnanosti o cizince jenž je vyslán na území ČR svým zahraničním zaměstnavatelem za účelem zvyšování dovedností a kvalifikace tohoto cizince potřebných k výkonu jeho práce u tohoto zahraničního zaměstnavatele mimo území ČR, a to na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou. V souladu s § 178b odst. 4 zákona o pobytu cizinců se takové

⁶³ Zákon č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích.

⁶⁴ Jedná se například o dvoustranné mezinárodní smlouvy uzavřené Českou republikou s jiným státem upravující tzv. pracovní dovolené.

vyslání nepovažuje za zaměstnání a celková doba pobytu cizince nesmí v tomto případě přesáhnout 6 měsíců.

I na cizince s volným přístupem na trh práce se uplatní základní pravidlo, a tím je povinnost disponovat platným pobytovým oprávněním, pokud chce v ČR vykonávat závislou práci. Takový cizinec si může mimo jiné podat žádost o neduální zaměstnaneckou kartu. Oproti žádosti o duální zaměstnaneckou kartu není podmínkou, aby volné pracovní místo bylo zveřejněno v Centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty (dále jen „Centrální evidence“). K žádosti o neduální zaměstnaneckou kartu žadatel předloží cestovní doklad, doklad o zajištění ubytování, 1 fotografii, pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí, doklad prokazující, že se jedná o cizince dle § 98 zákona o zaměstnanosti. Nad rámec může být ze strany MVČR vyžadován doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříku trestů nebo doklad potvrzující splnění požadavků opatření před zavlečením infekčního onemocnění.

3.2.2. Krátkodobé vízum za účelem zaměstnání a sezónní zaměstnání

3.2.2.1. Společné znaky

Krátkodobým pobytem je pobyt v maximální délce 90 dní v jakémkoli 180denním období (pravidlo 90/180), kterým se rozumí období 180 dnů bezprostředně předcházející každému dni pobytu.⁶⁵ Stěžejní právní úprava je obsažena ve Vízovém kodexu⁶⁶, dále pak nalezneme právní úpravu v zákoně o pobytu cizinců a zákoně o zaměstnanosti. Žádosti o krátkodobé vízum za účelem zaměstnání a sezónního zaměstnání jsou téměř identické, rozdíl je především v tom, že podávat žádost za účelem sezónního zaměstnání lze pouze v případě, bude-li žadatel vykonávat zaměstnání v odvětví závislém na ročním období (viz kapitola 3.2.2.2.).

Žádost se obvykle podává osobně na místně příslušném zastupitelském úřadu nejdříve 6 měsíců a nejpozději 15 dnů před plánovanou cestou. Na většině zastupitelských úřadech ČR v zahraničí je nezbytné předem sjednat termín k podání žádosti o udělení pobytového oprávnění, a to nejčastěji prostřednictvím emailu. V některých zemích jsou využívány v souladu s článkem 43 Vízového kodexu tzv. „vízová centra“, která slouží jako sběrné místo (využíváno např. na Ukrajině). Cizinec po předchozí registraci ve vízovém centru podá žádost a ta je vízovým centrem postoupena zastupitelskému úřadu. Kompetenci v udělování krátkodobých víz má

⁶⁵ Občané třetích zemí: Krátkodobé vízum za účelem sezónního zaměstnání. *Ministerstvo vnitra ČR* [online]. 2017 [cit. 2021-02-20]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/kratkodobe-vizum-za-ucelem-sezonnihozamestnani.aspx>.

⁶⁶ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 810/2009 ze dne 13. července 2009 o kodexu Společenství o vízech.

Ministerstvo zahraničních věcí (dále jen „MZV“), jehož příslušnost je založena článkem 4 odst. 1 Vízového kodexu. Vyřízení žádosti obvykle trvá 5 dnů ode dne podání žádosti, zákonná lhůta činí 15 dnů⁶⁷ a u složitějších případů může být zákonná lhůta prodloužena na 45 dnů.

Žádost musí být kompletní, jinak nebude přípustná. Náležitostmi žádosti jsou zejména dle článku 14 Vízového kodexu: formulář⁶⁸, 1 fotografie pasového formátu, kopie datové stránky pasu, cestovní doklad (nesmí být starší než 10 let, musí být platný alespoň 3 měsíce po odjezdu z ČR/schengenského prostoru a musí obsahovat alespoň 2 prázdné stránky – platí i pro žádost o dlouhodobé vízum), doklad o ubytování (na dobu maximálně 90 dnů), doklad potvrzující záměr opustit území ČR/schengenského prostoru před skončením platnosti víza (např. kopie zpáteční jízdenky/letenky), pracovní povolení vydané ÚP⁶⁹ (pokud se neuplatní výjimka podle § 98 zákona o zaměstnanosti – např. osoba, která získala na území ČR vzdělání) a pracovní smlouvu/dohodu o pracovní činnosti/smlouvu o smlouvě budoucí na dobu 90 dnů, cestovní zdravotní pojištění na celou dobu pobytu platné na území všech států schengenského prostoru, správní poplatek (pohybuje se od 35 do 80 EUR), doklad prokazující finanční prostředky (zejm. výpis z účtu) v náležité výši.⁷⁰ Žadatel je povinen při podání žádosti poskytnout své biometrické údaje – otisky prstů.⁷¹

Dojde-li ke schválení žádosti, žadatelé mají možnost vyzvednutím cestovního dokladu s uděleným vízem pověřit nějakou osobu na základě ověřené plné moci. Uvědomí-li žadatel konzulát již při podání žádosti, že za něj pas s vízem převezme jiná osoba, plná moc nebude zastupitelským úřadem vyžadována. Dojde-li k zamítnutí žádosti je žadatel povinen zamítací formulář převzít sám.

Udělení víza neopravňuje jeho držitele automaticky ke vstupu do ČR nebo schengenského prostoru, je povinen na vnějších hranicích prokázat, že splňuje podmínky ke vstupu dané

⁶⁷ Článek 23 Vízového kodexu.

⁶⁸ Dle článku 11 a přílohy č. 1 Vízového kodexu.

⁶⁹ Zde platí, že není-li žadatel v době podání žádosti o krátkodobé vízum držitelem povolení k zaměstnání, může do žádosti o krátkodobé vízum uvést číslo jednacích žádostí o vydání povolení k zaměstnání a informaci u které krajské pobočky nebo pobočky pro hlavní město Prahu Úřadu práce ČR o takové povolení požádal. Celý proces tak může být urychlen, neboť cizinec není povinen čekat na vydání povolení k zaměstnání.

⁷⁰ Pro pobyt do 30 dnů žadatel dokládá, že má k dispozici alespoň 1 245 Kč na den. Pro pobyt nad 30 dnů žadatel dokládá, že má k dispozici alespoň 37 350 Kč (patnácti násobek existenčního minima) s tím, že tato částka se za každý celý měsíc ještě navýší o 2 490 Kč.

⁷¹ Zaměstnání. *Ministerstvo zahraničních věcí České republiky* [online]. 2020 [cit. 2021-02-20]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/kratkodobe_vizum/vizum_k_pobytu_do_90_dnu_za_ucele_m_2.html.

Schengenským hraničním kodexem⁷² (zejména článek 6) a může být vyzván k předložení dokladu o ubytování, financích a dalších.⁷³

Závěrem je třeba dodat, že cizinec, jenž je držitelem krátkodobého víza za účelem zaměstnání nebo sezónního zaměstnání, není oprávněn, až na velmi omezené výjimky, na území ČR tento typ pobytového oprávnění prodloužit⁷⁴ ani provést tzv. změnu účelu pobytu.

3.2.2.2. Krátkodobé vízum za účelem sezónního zaměstnání

Krátkodobé vízum za účelem sezónního zaměstnání bylo do českého právního řádu zavedeno na základě transpozice směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/46/EU ze dne 26. února 2014 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí za účelem zaměstnání jako sezónní pracovníci (dále jen „směrnice o sezónním zaměstnání“). Tato směrnice se týká jak krátkodobého, tak dlouhodobého pobytu (kapitola 3.2.3.) za účelem sezónního zaměstnání.

Definice pojmu sezónního zaměstnání je obsažena v ustanovení § 96 odst. 1 zákona o zaměstnanosti: *„Povolení k zaměstnání se vyžaduje i v případě, že cizinec bude sezónním zaměstnancem zaměstnávaným činností závislou na ročním období. Činnost závislá na ročním období je činnost, která je vázána na určitou roční dobu podle opakující se události nebo typu události na základě sezónních podmínek, v jejichž průběhu jsou potřeby, pokud jde o pracovní sílu, podstatně větší než u běžného typu činnosti.“* Toto ustanovení je doplněno vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) ze dne 25. září 2017 č. 322/2017 Sb., o stanovení seznamu odvětví, která zahrnují činnosti závislé na ročním období. Zmíněná vyhláška využívá Klasifikaci ekonomických činností CZ-NACE. Konkrétně jde o činnosti v oblastech (1) rostlinná a živočišná výroba, myslivost a související činnosti, (2) lesnictví a těžba dřeva, (3) ubytování, (4) stravování a pohostinství a (5) sportovní, zábavní a rekreační činnosti.

Výhodou oproti „nesezónní“ variantě spočívá v ustanovení § 21 odst. 2 zákona o pobytu cizinců, která stanoví, že: *„Žádost cizince, kterému bylo v období 5 let předcházejících podání žádosti uděleno nejméně jednou krátkodobé vízum za účelem sezónního zaměstnání, zastupitelský úřad posoudí přednostně před žádostmi cizinců, kteří o vízum za stejným účelem žádají poprvé; to neplatí, byla-li platnost některého z těchto víz zrušena, ledaže by se tak stalo pouze v důsledku*

⁷² Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/399 ze dne 9. března 2016, kterým se stanoví kodex Unie o pravidlech upravujících přeshraniční pohyb osob.

⁷³ Zaměstnání. *Ministerstvo zahraničních věcí České republiky* [online]. 2020 [cit. 2021-02-20]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/kratkodobe_vizum/vizum_k_pobytu_do_90_dnu_za_ucelem_2.html.

⁷⁴ Výjimky stanovené v článku 33 Vízového kodexu.

porušení povinnosti zaměstnavatele.“ To znamená, že u cizinců, kteří cestují za tímto účelem do ČR opakovaně, by měl být proces jeho žádosti urychlen.

3.2.3. Dlouhodobé vízum obecně a dlouhodobé vízum za účelem sezónního zaměstnání

3.2.3.1. Dlouhodobé vízum

Vzhledem k následující kapitole 3.2.4. je třeba nejprve uvést informace týkající se dlouhodobého víza neboli víza k pobytu nad 90 dnů obecně. *„Ministerstvo vnitra ČR uděluje dlouhodobé vízum na žádost cizince, který hodlá pobývat na území za účelem vyžadujícím pobyt na území delší než 3 měsíce. Vízum k pobytu nad 90 dnů nelze udělit za účelem zaměstnání; to neplatí, jde-li o cizince, který žádá o vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem sezónního zaměstnání nebo o mimořádné pracovní vízum“.*⁷⁵ Vízum se uděluje s dobou platnosti nejdéle na 1 rok (výjimkou je dlouhodobé vízum za účelem sezónního zaměstnání a tzv. D/VR vízum, obě tyto víza se udělují s maximální platností na dobu 6 měsíců). Žádost o dlouhodobé vízum se podává osobně na místně příslušném zastupitelském úřadě ČR v zahraničí, který žádost postoupí MVČR. S žadatelem se obvykle provádí pohovor a snímají se otisky prstů. Obecnými náležitostmi žádosti jsou: formulář, cestovní doklad, 2 fotografie, doklady prokazující účel pobytu, doklad o zajištění ubytování, doklad prokazující finanční prostředky⁷⁶, výpis z rejstříku trestů (opatřený tzv. vyšším ověřením), doklad o cestovním pojištění na celou dobu pobytu (předkládá se až v případě, že je žádost schválena) a správní poplatek (obvykle 2500 Kč, za účelem podnikání 5000 Kč). V souladu s § 169h zákona o pobytu cizinců žádosti, které neobsahují všechny předepsané náležitosti, jsou nepřijatelné a nebudou přijaty zastupitelským úřadem k řízení.

Stejně jako v případě žádosti o krátkodobé vízum platí, že žadatelé si mohou převzít svůj pas s vízem sami, nebo tím mohou na základě ověřené plné moci pověřit nějakou osobu. Sdělí-li žadatel zastupitelskému úřadu informaci o tom, že pas s vízem převezme někdo jiný již při podání žádosti, plná moc se nevyžaduje. Při vstupu do schengenského prostoru je držitel víza povinen prokázat, že splňuje podmínky dané schengenským hraničním kodexem. *„Dlouhodobé vízum umožňuje svému držiteli volný pohyb po schengenském prostoru po dobu nejdéle 90 dní v*

⁷⁵ § 30 odst. 1 zákona o pobytu cizinců.

⁷⁶ Žadatel doloží, že má k dispozici alespoň 37 350 Kč (patnáctinásobek existenčního minima) s tím, že tato částka se za každý celý měsíc ještě navýší o 2 490 Kč.

jakémkoliv 180denním období za nevýdělečným účelem (v tomto ohledu má charakter krátkodobého schengenského víza)“.⁷⁷

3.2.3.2. Dlouhodobé vízum za účelem sezónního zaměstnání

Na rozdíl od krátkodobého víza za účelem sezónního zaměstnání má tato dlouhodobá varianta rozsáhlejší úpravu v zákoně o pobytu cizinců. Vzhledem k tomu, že institut krátkodobého i dlouhodobého víza za účelem sezónního zaměstnání byly do českého právního řádu zavedeny novelou, jenž transponovala směrnici o sezónním zaměstnání, jsou jejich základní rysy totožné.

Žádost o dlouhodobé vízum za účelem sezónního zaměstnání se podává v případě, že práce bude trvat déle než 3 měsíce a nelze ji tak pokrýt krátkodobým schengenským vízem za účelem sezónního zaměstnání (viz 3.2.2.2.) a zároveň bylo cizinci za tímto účelem vydáno povolení k zaměstnání podle § 96 zákona o zaměstnanosti⁷⁸ (v době podání žádosti není žadatel povinen předložit platné povolení k zaměstnání, ale může uvést číslo jednacích žádosti o vydání tohoto povolení a informaci u které krajské pobočky ÚP o takové povolení požádal). V souladu s § 96 odst. 2 zákona o zaměstnanosti a § 32 odst. 4 zákona o pobytu cizinců je tento typ víza udělován s maximální dobou platnosti 6 měsíců v rámci období 12 měsíců po sobě jdoucích. Důvod zkrácené platnosti oproti ostatním účelům dlouhodobých víz je vysvětlen v odst. 31 preambule směrnice o sezónním zaměstnání, který uvádí, že toto omezení má sloužit ke snížení rizika zneužívání, kterému mohou čelit sezónní pracovníci vázání na jednoho zaměstnavatele, a současně má zajistit pružnou reakci na skutečné potřeby zaměstnavatelů. Dokladem prokazujícím účel pobytu tak bude povolení k zaměstnání (pracovní smlouva na dobu určitou, dohoda o pracovní činnosti na dobu určitou nebo smlouva o smlouvě budoucí se předkládá při podání žádosti o povolení k zaměstnání). O žádostech se rozhoduje v souladu s § 169t odst. 2 větou druhou zákona o pobytu cizinců v zákonné lhůtě do 60 dnů, a i v tomto případě platí právo přednostního vyřízení žádosti cizince, kterému byl tento typ víza nejméně jednou v předcházejících 5 letech před podáním žádosti udělen.

Směrnice o sezónním zaměstnání v článku 14 odst. 1 větě druhé počítá s možností, aby státy vydali cizinci po skončení platnosti povolení k pobytu za účelem sezónního zaměstnání povolení k pobytu za jiným účelem, ČR však této možnosti nevyužila a cizinec je po skončení

⁷⁷ Dlouhodobé vízum. *Ministerstvo zahraničních věcí České republiky* [online]. [cit. 2021-02-20]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/pobytova_opravneni_k_pobytu_nad_90_dnu/dlouhodob_e_v_izum_1.html.

⁷⁸ § 32 odst. 2 písm. c) zákona o pobytu cizinců.

platnosti povinen ze země vycestovat.⁷⁹ Prodloužit platnost toho typu víza je možné pouze ojedinele, a to v případě, kdy je původní vízum vydáno s platností kratší než 6 měsíců. Trvá-li stejný účel pobytu, lze za předpokladu, že cizinec dodá prodloužené povolení k zaměstnání, vízum prodloužit, nejdéle však na celkových 6 měsících.⁸⁰

3.2.4. Dlouhodobý pobyt za účelem podnikání a dlouhodobé vízum za účelem podnikání

Žádost o dlouhodobé vízum za účelem podnikání je ve srovnání s žádostmi o dlouhodobé vízum za jiným účelem přísnější, a to zejména pokud se jedná o prokázání finančních prostředků k pobytu na území. Žadatel o dlouhodobé vízum za účelem podnikání je povinen doložit, že disponuje alespoň padesátinásobkem existenčního minima, tedy že disponuje finančními prostředky v minimální výši 124 500 Kč. O žádosti se rozhoduje v zákonné lhůtě 90 dnů a v případech vyžadujících delší prověřování může být tato zákonná lhůta prodloužena na 120 dnů. Dokladem prokazující účel pobytu je v tomto případě doklad o zápisu do příslušného rejstříku, seznamu nebo evidence (např. do živnostenského rejstříku, obchodního rejstříku). Pokud účel pobytu trvá, lze před uplynutím platnosti dlouhodobého víza vydaného na dobu kratší než 1 rok požádat na OAMP o jeho prodloužení na nejdéle 1 rok.

Účel podnikání existuje ve dvou variantách: a) cizinec jako osoba samostatně výdělečně činná nebo b) cizinec účasten v právnické osobě (např. jednatel společnosti). Dlouhodobý pobyt za účelem podnikání podává žadatel na pracovišti OAMP, pokud na území pobývá na dlouhodobé vízum za stejným účelem, případně pobývá-li cizinec na území na základě povolení k dlouhodobému pobytu za jiným účelem a rozhodne se tento účel změnit. Lhůta pro vydání rozhodnutí o vydání povolení k dlouhodobému pobytu za účelem podnikání činí 60 dnů. Vedle obecných náležitostí žádosti o dlouhodobý pobyt (dále jen „obecné náležitosti žádosti o dlouhodobý pobyt“, kterými jsou cestovní doklad, doklad o zajištění ubytování, 1 fotografie, dokladu prokazujícího, že úhrnný měsíční příjem cizince a společně s ním posuzovaných osob⁸¹ pobývajících na území nebude nižší než součet částek životních minim cizince a s ním společně posuzovaných osob a nejvyšší částky normativních nákladů na bydlení nebo částky, kterou cizinec věrohodně prokáže jako částku skutečných odůvodněných nákladů vynakládaných na

⁷⁹ Zákon o pobytu cizinců u dlouhodobých pobytů za jiným účelem často výslovně uvádí, že žádost o dlouhodobý pobyt za daným účelem nelze podat, pokud cizinec pobývá na území na dlouhodobé vízum za účelem sezónního zaměstnání (např. úprava obsažená v § 42a odst. 6, 42f odst. 2, 42g odst. 5).

⁸⁰ § 35a zákona o pobytu cizinců.

⁸¹ Osoby dle § 4 odst. 1 zákona o životním a existenčním minimu za podmínek uvedených v § 4 odst. 2 a 3 zákona o životním a existenčním minimu.

bydlení své a společně posuzovaných osob, dokladu obdobného výpisu z evidence Rejstříku trestů (povinnost předložit na požádání), dokladu potvrzující splnění požadavků opatření před zavlečením infekčního onemocnění (povinnost předložit na požádání) a dokladu o cestovním zdravotním pojištění včetně dokladu o zaplacení pojistného (neplatí pro případy uvedené v § 180j odst. 4 zákona o pobytu cizinců), je žadatel o dlouhodobý pobyt za účelem podnikání povinen doložit doklad o zápisu do příslušného rejstříku/seznamu/evidence, doklad prokazující bezdlužnost cizince⁸² a doklad prokazující bezdlužnost obchodní korporace (jde-li o cizince, který je statutárním orgánem obchodní korporace nebo jeho členem) u české správy sociálního zabezpečení (dále jen „ČSSZ“), finančního úřadu, celní správy a veřejné zdravotní pojišťovny (nesmí být starší 30 dnů ke dni podání žádosti) a dále doloží na požádání platební výměr daně z příjmu. Správní poplatek za podání žádosti o dlouhodobý pobyt bez ohledu na účel je u dospělých osob 2500 Kč a hradí se kolkovými známkami. Dlouhodobý pobyt lze opakovaně prodlužovat, vždy maximálně na dobu 2 let s ohledem na konkrétní okolnosti případu a předložené doklady.

„Jestliže je žádost o vydání povolení k dlouhodobému pobytu či o jeho prodloužení podána na území a v souladu s podmínkami stanovenými zákonem o pobytu cizinců a doba dosavadního dlouhodobého víza nebo povolení k dlouhodobému pobytu uplyne před rozhodnutím o žádosti považuje se toto dosavadní vízum či povolení k pobytu za platné až do právní moci rozhodnutí o žádosti. Toto oprávnění se osvědčuje tzv. překlenovacím štítkem.“⁸³

Pokud by cizinec s povoleným dlouhodobým pobytem za účelem podnikání chtěl vedle podnikání ještě pracovat, je povinen požádat Úřad práce ČR o povolení k zaměstnání (viz kapitola 7), to neplatí, jedná-li se o podnikatele, který má volný přístup na trh práce dle § 98 zákona o zaměstnanosti (např. proto, že v ČR vystudoval akreditovanou střední nebo vysokou školu).

3.2.5. Dlouhodobý pobyt za účelem společného soužití rodiny

Právní úprava povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny vychází ze Směrnice Rady 2003/86/ES ze dne 22. září 2003 o právu na sloučení rodiny a je zakotvena v zákoně o pobytu cizinců v § 42a a následujících. V souladu s §42a zákona o pobytu cizinců je žádost oprávněn zejména podat cizinec, který je a) manželem cizince s povoleným pobytem na území, b) nezletilým nebo zletilým nezaopatřeným dítětem cizince s povoleným

⁸² § 170e zákona o pobytu cizinců.

⁸³ Občané třetích zemí: Dlouhodobý pobyt. Ministerstvo vnitra [online]. 2020 [cit. 2021-02-20]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-dlouhodoby-pobyt.aspx?q=Y2hudW09MQ%3d%3d>.

pobytem na území nebo takovým dítětem manžela cizince s povoleným pobytem na území, c) nezletilým cizincem, který byl cizinci s povoleným pobytem na území nebo jeho manželu rozhodnutím příslušného orgánu svěřen do náhradní rodinné péče nebo který byl cizincem s povoleným pobytem na území nebo jeho manželem osvojen anebo jehož poručníkem nebo manželem jehož poručníka je cizinec s povoleným pobytem na území, pokud se bude péče o nezletilého cizince vykonávat na území, d) rodičem nezletilého cizince, kterému byl udělen azyl, e) osamělým cizincem starším 65 let nebo bez ohledu na věk cizincem, který se o sebe nedokáže ze zdravotních důvodů sám postarat, jde-li o sloučení rodiny s rodičem nebo dítětem s povoleným pobytem na území. Pro udělení tohoto druhu povolení jsou kladeny další podmínky vztahující se na cizince, se kterým má být umožněno společné soužití rodiny. Pokud se žadatel uvedený v písmenu a) a b) chce slučovat na cizince, který pobývá na území ČR na základě povolení k dlouhodobému pobytu nebo povolení k trvalému pobytu, může dojít ke sloučení rodiny až když tento cizinec pobývá na území po dobu nejméně 15 měsíců, v případě, že je cizinec držitelem zaměstnanecké karty je tato doba stanovena na 6 měsíců.⁸⁴

Cizinec pobývající na území na dlouhodobé vízum nebo na povolení k dlouhodobému pobytu vydaného za jiným účelem případně cizinec, který před vstupem na území ČR pobýval na území jiného členského státu EU jako rodinný příslušník držitele modré karty EU nebo držitel povolení k pobytu vnitropodnikově převedeného zaměstnance jiného státu EU má možnost podat žádost o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny na území na pracovišti OAMP. V ostatních případech je žadatel povinen podat žádost na zastupitelském úřadě ČR v zahraničí.⁸⁵

Vedle obecných náležitostí žádosti o dlouhodobý pobyt (viz výše) doloží žadatel o dlouhodobý pobyt za účelem společného soužití rodiny doklad prokazující příbuzenský vztah (např. rodný list, oddací list s tzv. vyšším ověřením).⁸⁶ Nedoložení náležitostí je důvodem pro zamítnutí žádosti.

V advokátní kanceláři se autorka práce často setkává s případy, kdy se na advokátní kancelář obrátí klient s tím, že byl vyzván k seznámení se se spisem, což reálně znamená, že MVČR chce danou žádost zamítnout. Po převzetí zastoupení se advokátní kancelář seznámí se spisem a ve velkém množství případů dojde k závěru, že žadatel předložil doklady prokazující, že úhrnný měsíční příjem rodiny po sloučení není dostačující. Žadatel je povinen doložit doklad prokazující, že úhrnný měsíční příjem rodiny po sloučení nebude nižší než součet částek životních minim

⁸⁴ § 42a odst. 7 zákona o pobytu cizinců.

⁸⁵ § 42a odst. 2,5,6 zákona o pobytu cizinců.

⁸⁶ § 42b zákona o pobytu cizinců.

členů rodiny⁸⁷ a nejvyšší částky normativních nákladů na bydlení (rozdílné částky dle počtu obyvatel daného města a dle toho, zda se jedná o bydlení na základě nájemní smlouvy nebo o bydlení v družstevních bytech a bytech vlastníků) nebo částky, kterou cizinec věrohodně prokáže jako částku skutečných odůvodněných nákladů vynakládaných na bydlení rodiny.

V souladu s nařízením vlády ze dne 17. února 2020 o zvýšení částek životního minima a existenčního minima činí částky životního minima:

Životní minimum měsíčně	od dubna 2020
jednotlivec	3 860 Kč
první dospělá osoba v domácnosti	3 550 Kč
druhá a další dospělá osoba v domácnosti	3 200 Kč
nezaopatřené dítě do 6 let	1 970 Kč
nezaopatřené dítě od 6 do 15 let	2 420 Kč
nezaopatřené dítě od 15 do 26 let	2 770 Kč

V souladu s § 2 Nařízení vlády č. 580/2020 Sb. je výše částek normativních nákladů na bydlení pro období od 1. ledna 2021 do 31. prosince 2021 stanovena následovně:

a) bydlení v bytech užívaných na základě nájemní smlouvy:

Počet osob v rodině	Měsíční náklady na bydlení podle počtu obyvatel obce v Kč				
	Praha	více než 100000	50000 - 99999	10000 - 49999	do 9999
jedna	8775	6965	6637	5653	5476
dvě	12205	9729	9279	7934	7689
tři	16337	13099	12511	10752	10432
čtyři a více	20077	16172	15463	13341	12955

b) bydlení v družstevních bytech a bytech vlastníků:

⁸⁷ Společně posuzovanými osobami jsou rodiče a nezletilé nezaopatřené děti, manželé nebo partneři podle zákona o registrovaném partnerství, rodiče a nezletilé děti, které nejsou nezaopatřené, rodiče a zletilé děti, pokud tyto děti společně s rodiči užívají byt a dále jiné osoby, které společně užívají byt, s výjimkou osob, které prokáží, že spolu trvale nežijí a společně neuhrazují náklady na své potřeby. Pokud je žadatelem dítě, které žije ve společné domácnosti pouze s jedním rodičem, druhý rodič není společně posuzovanou osobou a výživné vyplácené dítěti druhým rodičem je započítatelným příjmem.

Počet osob v rodině	Měsíční náklady na bydlení podle počtu obyvatel obce v Kč				
	Praha	více než 100000	50000 - 99999	10000 - 49999	do 9999
jedna	4932	4932	4932	4932	4932
dvě	7045	7045	7045	7045	7045
tři	9605	9605	9605	9605	9605
čtyři a více	11944	11944	11944	11944	

Vzhledem k výše uvedeným tabulkám lze říci, že rodina sestávající ze 2 dospělých osob, která užívá byt v Praze na základě nájemní smlouvy je povinna v roce 2021 doložit doklady prokazující čistý příjem rodiny alespoň ve výši 18 955 Kč.

Lhůta pro rozhodnutí o žádosti o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny je oproti žádostem za jiným účelem značně prodloužena a činí 270 dnů (v případě společného soužití s držitelem modré karty EU 180 dnů). Autorka práce má za to, že takto stanovená lhůta je nepřiměřená, když lhůta pro vydání rozhodnutí o žádosti o zaměstnaneckou kartu činí 60 dnů a ve zvláště složitých případech 90 dnů. Z tohoto důvodu má autorka práce za to, že by lhůta měla být výrazně zkrácena. Takto nastavená lhůta pouze vede k tomu, že si rodinný příslušník cizince s povoleným pobytem podá žádost o dlouhodobé vízum za účelem rodinným, které pak, před skončením jeho platnosti, překlopí na dlouhodobý pobyt.

Povolení se vydává na dobu odpovídající době platnosti průkazu o povolení k pobytu, který byl vydán cizinci, na kterého se žadatel slučuje (neboli nositel oprávnění), nejméně však na dobu 1 roku. Bylo-li nositeli oprávnění vydáno povolení k trvalému pobytu, je žadateli vydáno povolení s dobou platnosti 2 roky.

3.2.5.1. Rozdíl v přístupu na trh práce u účelu rodinný a účelu společné soužití rodiny

Zákon o pobytu cizinců hovoří pouze o dlouhodobém pobytu za účelem společného soužití rodiny, v praxi je však rozlišováno mezi účelem rodinným (kód 17) a účelem společné soužití rodiny (kód 95) a byť jsou tyto účely prakticky totožné jejich hlavní rozdíl je dán zejména v přístupu na trh práce. Dlouhodobý pobyt za účelem rodinným je jakýsi „inominátní typ“ dlouhodobého pobytu, který vydává MVČR v případech, kdy držitel dlouhodobého víza za účelem „rodinný“, které může být vydáno i osobě, která nespadá do kategorie osob dle ustanovení § 42a odst. 1 zákona o pobytu cizinců (typickým příkladem je registrovaný partner či partnerka), podá žádost o dlouhodobý pobyt za stejným účelem.

Odpověď na otázku rozdílnosti v přístupu na trh práce je třeba hledat v zákoně o zaměstnanosti. Zákon o zaměstnanosti vymezuje v § 98 osoby, které mají volný přístup na trh práce (blíže v kapitole 3.2.1.). Z dikce tohoto paragrafu vyplývá, že se tato výjimka vztahuje na „...cizince, který na území České republiky pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny...“. Ustanovení tedy výslovně hovoří o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny, nikoliv o dlouhodobém pobytu za účelem rodinným.

Z výše uvedeného vyplývá, že je-li cizinec držitelem povolení k dlouhodobému pobytu za účelem rodinným a chce pracovat, musí požádat o povolení k zaměstnání nebo o zaměstnaneckou kartu (obdobně platí i pro držitele dlouhodobého víza za účelem rodinným). Zato držitel dlouhodobého pobytu za účelem společného soužití rodiny má volný přístup na trh práce. V praxi tak dle autorčina názoru dochází k nepřímé diskriminaci osob, které z nějakého důvodu nespádají pod ustanovení § 42a odst. 1 zákona o pobytu cizinců.

Na závěr této kapitoly stojí za zmínku, že existují situace, kdy je nositelem oprávnění ke sloučení cizinec mající pobytový titul, se kterým se volný přístup na trh práce nepojí (běžně držitel zaměstnanecké karty dle § 42g zákona o pobytu cizinců), ale příbuzný, který se na nositele oprávnění slučuje získá dlouhodobý pobyt za účelem společného soužití rodiny, čímž získá volný přístup na trh práce a dostane se tak do lepšího postavení ve vztahu k přístupu na trh práce než nositel oprávnění, který již na území pobývá delší dobu⁸⁸. Někdo by to mohl vnímat jako nerovnováhu v právech, kterou je potřeba řešit, ale já to vnímám tak, že se ČR prostřednictvím této právní úpravy snaží pomoci cizincům, kteří pobývají na území ČR a chtějí, aby za nimi přijela jejich rodina, tak že se členové této rodiny (zejména manžel/manželka) po získání dlouhodobého pobytu za účelem společného soužití rodiny mohou snadněji integrovat do společnosti a zahájit výkon výdělečné činnosti tak, aby mohla rodina na území normálně fungovat. Mimo to je cizinec pobývající na území na základě tohoto typu pobytového oprávnění je pobytově závislí právě na nositeli oprávnění ke sloučení, to znamená, že pokud nositel oprávnění ztratí pobytové oprávnění, ztratí jej i osoba sloučená.

3.2.6. Zaměstnanecká karta

Zákon o pobytu cizinců nikterak nerozlišuje mezi duální a neduální zaměstnaneckou kartou, ale rozdíl reálně existuje. V této kapitole se autorka zabývá duální zaměstnaneckou kartou, která v sobě zahrnuje jak pobytové oprávnění, tak oprávnění k výkonu zaměstnání. Zato o neduální

⁸⁸ Podmínky, týkající se doby pobytu na území, které jsou kladeny na nositele oprávnění ke sloučení rodiny jsou uvedeny v kapitole 3.2.4.

zaměstnaneckou kartu si žádá cizinec, který hodlá dlouhodobě pobývat na území za účelem zaměstnání a za a) má právo volného vstupu na trh práce v souladu s § 98 zákona o zaměstnanosti (blíže v kapitole 3.2.1.) nebo b) i nadále podléhá povinnosti mít k výkonu závislé práce povolení k zaměstnání vydávané Úřadem práce ČR (kapitola 7.2.). Neduální zaměstnanecká karta tak slouží pouze jako oprávnění k dlouhodobému pobytu na území, ale nikoliv jako oprávnění k výkonu zaměstnání.

Institut zaměstnanecké karty byl do zákona o pobytu cizinců zaveden novelou k 24. červnu 2014 s účinností zákona 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, čímž došlo k nahrazení dlouhodobého víza za účelem zaměstnání, dlouhodobého pobytu za účelem zaměstnání a zelené karty. Cílem této změny byla implementace 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.⁸⁹ Tento typ pobytového oprávnění je upraven zejména v ustanoveních § 42g a § 42h zákona o pobytu cizinců.

Zaměstnanecká karta je druh povolení k dlouhodobému pobytu na území ČR, o který si žádá cizinec, který chce na území ČR pobývat po dobu delší než 3 měsíce a vykonávat v rámci pobytu zaměstnání na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti, případně na základě smlouvy o smlouvě budoucí.⁹⁰ Důležité je při uzavírání pracovního vztahu dbát podmínek týkajících se rozsahu týdenní pracovní doby a výše mzdy cizince. Rozsah týdenní pracovní doby musí činit alespoň 15 hodin týdně a výše mzdy musí bez ohledu na rozsah týdenní pracovní doby odpovídat alespoň základní sazbě měsíční minimální mzdy. V praxi se autorka setkává s problémy, a to zejména v době pandemie Covid-19, která není pro zaměstnavatele příznivá, kdy v průběhu podané žádosti o zaměstnaneckou kartu zaměstnavatel předloží OAMP novou pracovní smlouvu s rozsahem práce 15 hodin týdně a úměrně tomu sníží cizinci mzdu, která se

⁸⁹ Sněmovní tisk č. 30/0, část č. 1/6: Novela z. o pobytu cizinců na území ČR – EU – RJ. *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky* [online]. 29. listopadu 2013 [cit. 2021-02-27]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=30&CT1=0>, str.22.

⁹⁰ Zaměstnaneckou kartu nelze v souladu s § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců vydat ve vztahu k dohodě o provedení práce a to s ohledem na omezený počet hodin, na který lze dohodu o provedení práce uzavřít. Výkon zaměstnání v takto omezeném rozsahu nemůže být hlavním účelem pobytu cizince na území. Viz Sněmovní tisk č. 30/0, část č. 1/6: Novela z. o pobytu cizinců na území ČR – EU – RJ. *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky* [online]. 29. listopadu 2013 [cit. 2021-02-27]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=30&CT1=0>, str. 47.

tak dostane pod základní sazbu měsíční minimální mzdy. Z tohoto důvodu pak dochází k zamítnutí žádosti o vydání zaměstnanecké karty ze strany MVČR.

Princip preference českých zaměstnanců, občanů EU a jejich rodinných příslušníků a cizinců mající volný přístup na trh práce se projevuje tak, že aby mohla být pracovní pozice obsazena žadatelem o zaměstnaneckou kartu, musí být tato pozice nahlášena zaměstnavatelem do Centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty vedené MPSV a mít přiděleno číslo volného pracovního místa.⁹¹ K této problematice je více uvedeno v kapitole 7 této práce.

Nejčastěji cizinci žádají o vydání zaměstnanecké karty osobně na místně příslušném zastupitelském úřadu ČR v zahraničí v zemi původu cizince nebo v zemi, kde má cizinec povolen trvalý či dlouhodobý pobyt (správní poplatek činí 5000 Kč). To se nevyžaduje, jde-li o cizince, který je občanem státu uvedeného v seznamu zemí, jejichž státní příslušníci jsou oprávněni podat žádost na kterémkoli zastupitelském úřadě ČR v zahraničí (viz vyhláška Ministerstva vnitra č. 429/2010 Sb. stanovící výjimky z povinnosti cizince požádat o vízum nebo povolení k pobytu na místně příslušném zastupitelském úřadu).⁹² Jedná se například o občany Korejské republiky, Tchaj-wanu, Spojených států amerických a Japonska. Žádost o vydání zaměstnanecké karty může na území ČR na pracovišti OAMP podat cizinec, jenž pobývá na území ČR na dlouhodobé vízum (neplatí pro účel sezónní zaměstnání a strpění pobytu na území) nebo na základě povolení k dlouhodobému pobytu vydaného za jiným účelem, než je zaměstnání, a to do konce platnosti takového pobytu (správní poplatek činí 2500 Kč).⁹³

Vedle dokladu prokazující účel pobytu (viz výše) je žadatel povinen do žádosti doložit platný cestovní doklad, doklad o zajištění ubytování, 1 fotografii a dále doklad prokazující odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání, pokud tato podmínka vyplývá z charakteru zaměstnání nebo ji stanoví mezinárodní smlouva. Může být vyžadován doklad prokazující požadované vzdělání (např. diplom), prokazující požadovanou odbornou kvalifikaci (např. u řidiče autobusu příslušné řidičské oprávnění) a jde-li o tzv. regulované povolání⁹⁴ doklad prokazující, že cizinec splňuje podmínky pro jeho výkon. V některých případech, zejména jsou-li dány pochybnosti o vzdělání cizince, může být po cizinci vyžadována tzv. nostrifikace vzdělání dosaženého v zahraničí. V praxi se autorka s nostrifikací vzdělání neseťkává příliš často, ale pokud je to možné, je zaměstnavateli doporučováno, aby při ohlašování pracovní pozice, pro kterou není určitý stupeň vzdělání vyžadován, uváděl pouze základní vzdělání, aby případný

⁹¹ Viz § 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců.

⁹² Viz § 182 odst. 1 písm. e) zákona o pobytu cizinců.

⁹³ Viz § 42g odst. 5 zákona o pobytu cizinců.

⁹⁴ Regulovaným povoláním je například lékař, veterinární lékař, advokát, psycholog ve zdravotnictví.

žadatel ze zahraničí nemusel procesem nostrifikace procházet.⁹⁵ Na požádání ze strany MVČR se dále dokládá doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříku trestů⁹⁶ a doklad potvrzující splnění požadavků opatření před zavlečením infekčního onemocnění (dále „doklad o bezinfekčnosti“). Vzhledem k tomu, že většinový podíl klientů advokátní kanceláře činí osoby čínské a korejské národnosti, může autorka říct, že v případě žádostí o vydání zaměstnanecké karty těchto osob, je vždy vyžadováno doložení rejstříku trestů.

V souladu s ustanovením § 169t odst. 6 písm. c) zákona o pobytu cizinců by proces žádosti o vydání zaměstnanecké karty neměl trvat delší dobu než 60 dnů ode dne podání této žádosti; ve zvlášť složitých případech má být rozhodnutí vydáno ve lhůtě 90 dnů. Tato lhůta je v mnohých případech ze strany MVČR překračována. Celý proces se pak ještě navyšuje minimálně o dobu, po kterou musí být pracovní pozice zveřejněna v Centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty před tím, než může být tato pozice obsazena žadatelem (lhůta činí 30 dnů od ohlášení volného pracovního místa do příslušné evidence).

Doložil-li žadatel do žádosti veškeré náležitosti a vydání zaměstnanecké karty nebrání žádné jiné okolnosti dojde ke kladnému vyřízení žádosti. Pokud cizinec podal žádost přes zastupitelský úřad ČR v zahraničí bude mu zastupitelským úřadem na pokyn MVČR vydáno dlouhodobé vízum za účelem převzetí zaměstnanecké karty s platností na 6 měsíců pro pobyt v maximální

⁹⁵ O uznání zahraničního vysokoškolského vzdělání rozhodují veřejné vysoké školy. Řízení se zahajuje na základě písemné žádosti absolventa zahraniční vysoké školy (žadatele). Žadatel je povinen uhradit poplatek 3000 Kč. Vysoká škola může vyžadovat vyšší ověření vysokoškolských diplomů nejedná-li se o diplom vystavený v zemi se kterou má ČR uzavřenou smlouvu o právní pomoci (např. Korejská republika, Francie, Slovensko, Ukrajina). Vysoká škola porovnává obsah a rozsah zahraničního studia se studiem v obdobném akreditovaném studijním programu uskutečňovaném veřejnou vysokou školou v České republice. Je-li žádost podána bez vad, je o ní rozhodnuto ve lhůtě 30 dnů. Zdroj: UZNÁNÍ ZAHRANIČNÍHO VZDĚLÁNÍ A KVALIFIKACE V ČR, TZV. "NOSTRIFIKACE." *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy* [online]. 15. 2. 2021n. 1. [cit. 2021-02-28]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/uznavani-vzdelani>.

O uznání dokladů o dosažení základního, středního nebo vyššího odborného vzdělání rozhodují krajské úřady (odbor školství) příslušný podle místa pobytu žadatele. Není-li Česká republika vázána tzv. ekvivalenční dohodou (uzavřena např. s Maďarskou republikou, Spolkovou republikou Německo či Polskou republikou) rozhodne na základě podané žádosti krajský úřad o nostrifikaci. Krajský úřad posoudí obsah a rozsah vzdělávání absolvovaného v zahraniční škole v porovnání se vzděláváním podle obdobného vzdělávacího programu v České republice. Daný proces se stává problematickým ve chvíli, kdy se obsah a rozsah vzdělávání v zahraniční škole odlišuje zčásti nebo nemůže-li žadatel předložit doklad o obsahu a rozsahu absolvovaného vzdělávání či doložit požadovaná ověření zahraničních dokumentů, nařídí krajský úřad žadateli nostrifikační zkoušku. V takovém případě bude žadateli vydáno rozhodnutí, v němž je uveden počet zkoušek, předměty, ze kterých bude zkouška konána a škola, kde má žadatel zkoušku absolvovat. Nostrifikační zkouška je obvykle ústní. Žadatel má právo vykonat zkoušku v rodném jazyce za účasti soudního tlumočnicka, avšak je povinen uhradit náklady tlumočení. Zdroj: UZNÁNÍ ZAHRANIČNÍHO VZDĚLÁNÍ (S VÝJIMKOU VŠ). *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy* [online]. [cit. 2021-02-28]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/nostrifikace-uznani-zahranicniho-zakladniho-stredniho-a>.

⁹⁶ Vydáný státem, jehož je cizinec státním občanem a dále státy, v nichž cizinec pobýval v posledních 3 letech nepřetržitě po dobu delší než 6 měsíců s výjimkou ČR. Pokud daný stát takový doklad nevydává, je možné ho nahradit čestným prohlášením. Zdroj: § 42h odst. 1 písm. b) a § 31 odst. 3 písm. a) zákona o pobytu cizinců.

délce 60 dnů (tzv. D/VR vízum⁹⁷). Po přicestování na území ČR je žadatel povinen se do 3 pracovních dnů osobně dostavit na pracoviště OAMP za účelem splnění ohlašovací povinnosti. Následně se žadatel dostaví na pracoviště OAMP k poskytnutí biometrických údajů nutných ke zhotovení zaměstnanecké karty (tzv. biometrie), k tomuto úkonu je však nezbytné cizince předem objednat. V advokátní kanceláři autorka zjišťuje, kdy hodlá cizinec na území ČR přicestovat a snaží se objednat termín biometrie do 3 pracovních dnů od plánovaného příjezdu, aby oba tyto úkony mohly být podstoupeny v tentýž den. Ne vždy je tento postup možný, a to vzhledem k dlouhým objednacím lhůtám na pracoviště MVČR. Nachází-li se žadatel na území ČR, objedná se rovnou na biometrii, a tudíž jim není D/VR vízum vystavováno.

Pro zaměstnavatele je nezbytná informace týkající se okamžiku započetí výkonu práce. Cizinec je dle § 89 odst. 4 zákona o zaměstnanosti oprávněn vykonávat závislou práci na území ČR ode dne vydání tzv. potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty. Toto potvrzení je žadateli v souladu s § 44 odst. 2 zákona o pobytu cizinců vydáno poté, co byly pořízeny biometrické údaje cizince.

Ministerstvo vnitra České republiky žádost o zaměstnaneckou kartu zamítne, například jestliže: a) cizinec nespĺňuje některou z podmínek pro vydání zaměstnanecké karty; b) cizinec je evidován v evidenci nežádoucích osob; c) je zařazen do schengenského informačního systému; d) cizinec předloží padělané anebo pozměněné náležitosti nebo údaje podstatné pro posouzení žádosti v nich uvedené neodpovídají skutečnosti; e) je důvodné nebezpečí, že by cizinec mohl při svém pobytu na území ohrozit bezpečnost státu, závažným způsobem narušit veřejný pořádek nebo ohrozit mezinárodní vztahy ČR; f) je důvodné podezření, že cizinec trpí nemocí, která je uvedena v seznamu stanoveném vyhláškou Ministerstva zdravotnictví České republiky (dále jen „MZ“); g) budoucí zaměstnavatel je nespolehlivý (viz kapitola 3.2.6.3.) nebo h) cizinec se dopustil obcházení zákona s cílem získat dlouhodobé vízum či povolení k dlouhodobému pobytu například tím, že uzavřel účelové manželství, jeho účelovým prohlášením bylo určeno otcovství k dítěti nebo byl účelově jmenován statutárním orgánem obchodní korporace.⁹⁸

3.2.6.1. Doba platnosti zaměstnanecké karty a její prodloužení

Dle ustanovení § 44 odst. 6 zákona o pobytu cizinců platí, že se zaměstnanecká karta vydává s dobou platnosti dle uzavřené pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti, nejdéle však

⁹⁷ Před vyznačením víza je žadatel povinen předložit dokladu o cestovním zdravotním pojištění na dobu ode dne vstupu na území ČR do dne, kdy mu v ČR vznikne veřejné zdravotní pojištění.

⁹⁸ Občané třetích zemí: *Zaměstnanecké karta. Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. 15.2.2021 [cit. 2021-03-07]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09NQ%3d%3d>.

na dobu 2 let. Jedná-li se o cizince, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání, vydává se neúplná zaměstnanecká karta dle platnosti tohoto povolení.

Platnost zaměstnanecké karty lze v souladu s § 44a zákona o pobytu cizinců, při splnění identických podmínek, za jakých došlo k jejímu vydání, prodlužovat. Do žádosti o prodloužení zaměstnanecké karty se již nedokládá číslo volného pracovního místa, neboť na něm již cizinec pracuje, ale je dle § 169o zákona o pobytu cizinců vyžadováno závazné stanovisko krajské pobočky ÚP, zda lze další zaměstnávání cizince vzhledem k situaci na trhu práce povolit. Nevydá-li krajská pobočka ÚP závazné stanovisko do 15 dnů, má se za to, že s dalším zaměstnáváním cizince souhlasí.

Žádost o prodloužení zaměstnanecké karty lze podat na pracovišti OAMP nejdříve 120 dnů před skončením platnosti dané zaměstnanecké karty a nejpozději v poslední den její platnosti.⁹⁹ Při splnění podmínek stanovených § 47 odst. 7 zákona o pobytu cizinců se uplatní tzv. fikce platnosti dosavadního povolení k pobytu, která bývá na žádost cizince osvědčována tzv. překlenovacím štítkem. To znamená, že do doby, než je o žádosti o prodloužení zaměstnanecké karty vydáno MVČR pravomocné rozhodnutí, pobývá žadatel na území ČR legálně a může i nadále na stávající pracovní pozici pracovat, a to bez ohledu na to, kdy platnost dosavadní biometrické karty skončila.

Zde je dobré uvést, že MVČR při prodlužování zaměstnanecké karty skutečně dbá na splnění identických podmínek. V praxi často dochází k situacím, že cizinec do žádosti o prodloužení zaměstnanecké karty předloží pracovní smlouvu s jiným, ač obdobným názvem pracovní pozice (náplň práce zůstala stejná) nebo s jiným místem výkonu práce (blíže v kapitole 6 této práce). V takových případech pak MVČR danou žádost zamítne s uvedením, že měl držitel zaměstnanecké karty nejprve učinit oznámení o změně pracovního zařazení.

3.2.6.2. Zánik a zrušení platnosti zaměstnanecké karty

3.2.6.2.1. Zánik platnosti zaměstnanecké karty

Institut zániku platnosti zaměstnanecké karty je zakotven v § 63 zákona o pobytu cizinců. Toto ustanovení v odst. 1 stanoví, že: *„Platnost zaměstnanecké karty zaniká nejpozději uplynutím 60 dnů ode dne, kdy cizinci skončil poslední pracovněprávní vztah splňující podmínky podle § 42g odst. 2 písm. b) na pracovní pozici, na kterou byla vydána zaměstnanecká karta nebo povolení k zaměstnání anebo která byla oznámena za splnění podmínek uvedených v § 42g*

⁹⁹ Brání-li podání žádosti důvody nezávislé na vůli cizince, je možné žádost do 5 pracovních dnů poté, co tyto důvody odpadnou. Cizinec je povinen prokázat existenci takového důvodu (lékařská zpráva o hospitalizaci apod.).

odst. 7 až 10; to neplatí, pokud se jedná o cizince uvedeného v § 98 zákona o zaměstnanosti.“ Odst. 2 dále stanoví: „Za podmínek stanovených v odstavci 1 zaniká i oprávnění k pobytu podle § 47 odst. 4, pokud toto oprávnění vzniklo podáním žádosti o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty. Řízení o žádosti o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty ministerstvo v takovém případě zastaví.“ Odst. 1 se v souladu se zněním odst. 3 nepoužije, jestliže cizinec před uplynutím doby uvedené v odst. 1 učiní oznámení o změně zaměstnavatele nebo pracovního zařazení dle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců (viz kapitola 6) nebo podá v souladu se zákonnými podmínkami žádost o vydání povolení k dlouhodobému pobytu za jiným účelem (viz kapitola 3.2.7.). Pokud cizinec v dané době změnu zaměstnavatele nebo pracovního zařazení MVČR neoznámí, platnost jeho zaměstnanecké karty zanikne uplynutím 60. dne. Pokud cizinec takovou změnu včas oznámí, platnost zaměstnanecké karty zanikne jen v případě, že nebudou splněny zákonné podmínky pro takovou změnu, nejpozději však uplynutím doby platnosti zaměstnanecké karty.

Obdobně se řeší situace, kdy cizinec podá žádost o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty a v průběhu řízení, kdy cizinec pobývá na území ČR na základě tzv. fikce pobytu 100, mu skončí pracovně-právní vztah. Uplynutím 60 dnů od skončení pracovně-právního vztahu zanikne cizince také toto oprávnění. To neplatí, pokud cizinec v dané době oznámí MVČR změnu zaměstnavatele nebo pracovního zařazení a jsou splněny zákonné podmínky pro takovou změnu.

Zanikne-li platnost zaměstnanecké karty nebo fikce její platnosti vydá MVČR cizinci výjezdní příkaz a cizinec bude nucen k opuštění území ČR.

Cizinci mají mnohdy za to, že pobývají na území ČR legálně po celou dobu, která je vyznačena na zaměstnanecké kartě. Pobytové oprávnění však může zaniknout, aniž by správní orgán cizince o této skutečnosti, jakkoliv informoval. To v praxi často vede k situacím, kdy cizinec pobývá na území ČR již nějakou dobu nelegálně, aniž by o tom věděl a dozvídá se to až v advokátní kanceláři. V tuto chvíli je již pozdě situaci nelegálního pobytu cizince řešit k jeho spokojenosti.¹⁰¹ Právní úprava by měla být novelizována takovým způsobem, aby se předcházelo zvyšování počtu osob bez platného pobytového oprávnění na území ČR. Autorka chápe, že za legálnost svého pobytu na území ČR odpovídá jen a pouze cizinec, ale z jejího pohledu by bylo vhodné tuto situaci řešit tak, že ÚP, jakmile je informován ze strany zaměstnavatele o ukončení

¹⁰⁰ Viz § 47 odst. 4 zákona o pobytu cizinců.

¹⁰¹ Dochází k vyhoštění cizince pro neoprávněnost pobytu.

zaměstnání držitele zaměstnanecké karty¹⁰², informoval o této skutečnosti MVČR a MVČR pak informovala cizince o možných důsledcích ukončení pracovně-právního vztahu.

Tento institut skýtá další problematickou oblast. Jedná o problém vymahatelnosti práva v oblasti sporů o určení neplatnosti ukončení pracovně-právních vztahů ze strany zaměstnavatelů. Pokud je s cizincem neplatně rozváznán pracovní poměr, ale zaměstnavatel cizince odhlásí z plateb zdravotního a sociálního pojištění a nahlásí krajské pobočce ÚP ukončení zaměstnání, nemá cizinec pro zachování platnosti zaměstnanecké karty jinou možnost než oznámit, ve lhůtě 60 dnů od neplatného skončení pracovněprávního vztahu, MVČR změnu zaměstnavatele, ke kterému je povinen doložit potvrzení o ukončení pracovně-právního vztahu. Podání žaloby na určení neplatnosti skončení pracovně-právního vztahu tak nemá pro cizince téměř žádný význam, neboť zákonná úprava tuto situaci neřeší, a i když je cizinec ve sporu úspěšný nedochází k navrácení platnosti pobytového oprávnění. Možností, jak danou situaci řešit je, že si cizinec, jenž předmětnou žalobu podal, požádá OAMP o vydání dlouhodobého víza za účelem strpění pobytu na území, nicméně na udělení víza není právní nárok. Přikláním se k tomu, aby byla do zákonné úpravy zakotvena možnost cizince, že v případě podání žaloby na určení neplatnosti ukončení pracovně-právního vztahu, kterou lze podat do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr neplatným rozváznáním skončit, vyčkat legálně na území do doby rozhodnutí soudu o žalobě.

3.2.6.2.2. Zrušení platnosti zaměstnanecké karty

Zrušení platnosti zaměstnanecké karty je zakotveno v § 46e zákona o pobytu cizinců. Dané ustanovení odkazuje na § 37 (upravující zrušení platnosti dlouhodobých víz) a § 46 odst. 6 písm. b), d), e) zákona o pobytu cizinců, jež zakotvují důvody zrušení platnosti, a dále odkazuje na důvod zrušení platnosti, kdy cizinci nebyla uznána odborná kvalifikace příslušným uznávacím orgánem. Ministerstvo vnitra České republiky zruší platnost zaměstnanecké karty zejména z těchto důvodů: a) cizinec byl pravomocně odsouzen za spáchání úmyslného trestného činu, b) neplní účel, pro který byla zaměstnanecká karta vydána, c) cizinec přestal splňovat některou z podmínek pro vydání zaměstnanecké karty, d) cizinec v žádosti o vydání zaměstnanecké karty uvedl nepravdivé údaje nebo k žádosti předložil padělané anebo pozměněné doklady nebo e) cizinec o zrušení platnosti požádá. Podmínkou, která se k danému rozhodnutí váže je, že důsledky tohoto rozhodnutí budou přiměřené¹⁰³ důvodu pro zrušení platnosti.

¹⁰² § 88 odst. 1 písm. b) a odst. 3 zákona o zaměstnanosti.

¹⁰³ Při posuzování přiměřenosti MVČR přihlíží zejména k dopadům tohoto rozhodnutí do soukromého a rodinného života cizince.

Ministerstvo vnitra České republiky v rozhodnutí, kterým zruší platnost zaměstnanecké karty, stanoví lhůtu k vycestování z území a udělí cizinci výjezdní příkaz, přičemž cizinec je povinen ve stanovené lhůtě vycestovat.¹⁰⁴

3.2.6.3. Nespolehlivý zaměstnavatel

Zákon o pobytu cizinců vylučuje vydání zaměstnanecké karty¹⁰⁵ nebo udělení souhlasu se zaměstnáváním cizince u jiného zaměstnavatele, pokud je tento zaměstnavatel nespolehlivý. Za nespolehlivého zaměstnavatele se dle § 178f zákona o pobytu cizinců považuje zaměstnavatel: „a) který není bezdlužnou osobou podle § 178e; b) kterému byla v období 4 měsíců předcházejících podání žádosti pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce; c) který nevyvíjí ekonomickou činnost v předmětu svého podnikání nebo se skutečnost, že vyvíjí ekonomickou činnost v předmětu svého podnikání, nepodařilo ověřit; d) který za období posledního roku nesplnil povinnost přihlásit svého zaměstnance k účasti na pojistném na sociální zabezpečení nebo veřejném zdravotním pojištění; e) který je v likvidaci, nebo f) jehož sídlo uvedené ve veřejných rejstřících není skutečné; za skutečné sídlo se považuje sídlo, kde jsou přijímána zásadní rozhodnutí týkající se obchodního vedení zaměstnavatele, popřípadě místo, kde se schází vedení zaměstnavatele.“

Ustanovení § 99 zákona o zaměstnanosti stanoví taxativní výčet důvodů pro které nelze cizinci vydat povolení k zaměstnání. Tři důvody uvedené v tomto výčtu se týkají zaměstnavatele, a to důvod v písm. d) „jehož zaměstnavateli byla v období 4 měsíců předcházejících podání žádosti o vydání povolení k zaměstnání pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce“, který naplňuje definici nespolehlivého zaměstnavatele dle § 178f písm. b) zákona o pobytu cizinců, důvod v písm. e) „jehož zaměstnavateli byla v období 3 měsíců předcházejících podání žádosti o vydání povolení k zaměstnání pravomocně uložena pokuta vyšší než 50000 Kč za porušení povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů nebo za porušení povinnosti vyplývající z jiných právních předpisů, jejichž dodržování kontroluje Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektorát práce“ a důvod v písm. f) „na majetek jehož zaměstnavatele byl na základě pravomocného rozhodnutí soudu prohlášen konkurs a tento konkurs doposud nebyl zrušen“. S ohledem na výše uvedené lze konstatovat, že zaměstnavatelé, kteří jsou dle zákona o pobytu cizinců bráni jako nespolehliví, mohou i přesto pro své zaměstnance vyřídit povolení k zaměstnání (výjimkou je zaměstnavatel dle § 178f písm. b)

¹⁰⁴ Viz § 46e odst. 2 zákona o pobytu cizinců.

¹⁰⁵ Viz § 46 odst. 6 písm. d) zákona o pobytu cizinců.

zákona o pobytu cizinců), a tímto způsobem dané ustanovení zákona o pobytu cizinců obejít. Cizinec si poté bude žádat o neduální zaměstnaneckou kartu, která slouží pouze jako oprávnění k dlouhodobému pobytu na území. Dle mého názoru by mělo dojít k provázání institutu nespolehlivého zaměstnavatele s § 99 zákona o zaměstnanosti.

Institut nespolehlivého zaměstnavatele přináší určité záruky do oblasti zaměstnávání cizinců, kdy ochraňuje cizince před zaměstnáváním zaměstnavateli, kteří dlouhodobě neplní zákonem stanovené povinnosti.

3.2.7. Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance

Tento institut se dostává do popředí zájmu právě díky zvyšujícímu se počtu nadnárodních korporací, které zakládají své pobočky či odštěpné závody v různých státech světa.

Právní úprava vychází ze směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 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 č. 2014/66/EU“). Tato směrnice byla do českého právního řádu transponována zákonem č. 222/2017 Sb., který novelizoval několik zákonů včetně zákona o pobytu cizinců. Právní úpravu institutu „karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance“ nalezneme v § 42k zákona o pobytu cizinců. Jedná se o duální povolení k dlouhodobému pobytu ve formě plastové karty s biometrickými údaji, kdy účelem pobytu cizince (delšího než 3 měsíce) je výkon práce na pracovní pozici manažera¹⁰⁶, specialisty¹⁰⁷ nebo zaměstnaného stážisty¹⁰⁸, na kterou byl cizinec dočasně převeden v rámci nadnárodní společnosti, a to z nadnárodní společnosti v zemi, která není členským státem EU, do její funkční součásti nalézající se v ČR.

Cizinec, který vyhovuje definici manažera, specialisty nebo zaměstnaného stážisty dle zákona o pobytu cizinců musí splňovat další požadavky: a) cizinec byl bezprostředně před dnem vnitropodnikového převedení zaměstnán v obchodní korporaci se sídlem mimo území

¹⁰⁶ Manažerem se podle § 42k odst. 3 zákona o pobytu cizinců cizinec pracující ve vedoucí pozici, který především řídí obchodní korporaci nebo odštěpný závod a na jehož činnost obecně dohlíží nebo mu vydává pokyny zejména statutární orgán, nejvyšší orgán nebo kontrolní orgán; manažer řídí obchodní korporaci nebo odštěpný závod nebo jejich část, vykonává dohled nad dalšími zaměstnanci vykonávajícími dohledové, profesní nebo řídicí činnosti a jejich kontrolu, a to včetně pravomoci přijímat nebo propouštět zaměstnance nebo doporučit jejich přijetí nebo propuštění nebo provedení jiných personálních opatření.

¹⁰⁷ Specialistou se podle § 42k odst. 4 zákona o pobytu cizinců rozumí cizinec, který 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.

¹⁰⁸ Zaměstnaným stážistou se podle § 42k odst. 5 zákona o pobytu cizinců rozumí cizinec, který má řádně ukončené vysokoškolské vzdělání, je převeden do obchodní korporace nebo odštěpného závodu se sídlem nebo umístěním na území za účelem rozvoje kariéry nebo zaškolení v oblasti obchodních technik a metod a kterému je po dobu převedení vyplácena mzda nebo plat.

členských států EU (se kterou má během převedení uzavřenou pracovní smlouvu), v níž nebo z níž má být převeden na území, a to po dobu nejméně 6 měsíců; b) být převeden do odštěpného závodu této obchodní korporace s umístěním na území nebo do obchodní korporace se sídlem na území, jež je vůči obchodní korporaci se sídlem mimo území členských států Evropské unie ovládající nebo ovládanou osobou nebo jsou obě tyto obchodní korporace ovládány stejnou ovládající osobou.

Zákoník práce v § 319 odst. 4, který odkazuje na § 319 odst. 1 a 2 zakotvuje, že se na vnitropodnikově převedeného zaměstnance vztahuje právní úprava ČR upravující maximální délku pracovní doby, minimální dobu odpočinku, minimální délku dovolené, minimální mzdu, příplatky za práci přes čas, bezpečnost a ochranu zdraví při práci či pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň a další.

Žádost o vydání karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nejsou oprávněni podat cizinci, kteří jsou uvedeni v § 42k odst. 6 zákona o pobytu cizinců, jedná se například o: a) žadatele o vydání povolení k dlouhodobému pobytu za účelem vědeckého výzkumu; b) cizince, který je zaměstnancem zaměstnavatele z jiného členského státu EU vyslaným k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území; c) cizince, který na území pobývá za účelem podnikání či d) cizince, kterému bylo zprostředkováno zaměstnání agenturou práce.

Žádost o kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance podává cizinec osobně na místě příslušném zastupitelském úřadu ČR. Příslušným orgánem k vydání této karty je MVČR. K žádosti doloží cizinec náležitosti uvedené v § 42l zákona o pobytu cizinců: a) cestovní doklad; b) doklad o zajištění ubytování; c) 1 fotografie pasového formátu; d) doklad o tom, že byl cizinec v obchodní korporaci bezprostředně před vnitropodnikovým převedením zaměstnán po dobu nejméně 6 měsíců (například pracovní smlouva); e) doklad o spřízněnosti subjektů, mezi kterými má být cizinec vnitropodnikově převeden; f) doklad prokazující splnění podmínek pro výkon regulovaného povolání, jde-li o regulované povolání; g) doklad prokazující požadovanou odbornou kvalifikaci, je-li podle zvláštního právního předpisu vyžadována a h) vysílací dopis, který obsahuje dobu trvání vnitropodnikového převedení, místo výkonu práce na území, pracovní podmínky (např. délka pracovní doby, délka dovolené a výše mzdy/platu; tyto podmínky nesmí být horší, než stanoví zákoník práce) a potvrzení, že cizinec bude po uplynutí doby trvání vnitropodnikového převedení převeden zpět do obchodní korporace se sídlem mimo území členských států EU. Cizinec uhradí správní poplatek ve výši 5000 Kč. Na požádání se dále dokládá doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříku trestů a doklad potvrzující splnění požadavků opatření před zavlečením infekčního onemocnění. Jde-li o zaměstnaného stážistu doloží navíc dohodu o odborné přípravě, která vedle popisu programu odborné přípravy obsahuje

dobu trvání odborné přípravy a podmínky, za kterých bude zaměstnaný stážista během odborné přípravy pod dohledem a dále doklad prokazující vysokoškolské vzdělání. Dále platí, že před vylepením D/VR víza je cizinec povinen předložit zastupitelskému úřadu ČR doklad o cestovním zdravotním pojištění na dobu ode dne vstupu na území ČR do doby, než se na něho bude vztahovat veřejné zdravotní pojištění podle zákona o veřejném zdravotním pojištění. Zaměstnavatel nehlásí ÚP volné pracovní místo.

Zákonná lhůta pro vyřízení žádosti činí 90 dnů ode dne podání žádosti. Žádost může být podána i v rámci Programu vysoce kvalifikovaný zaměstnanec nebo Programu klíčový a vědecký personál (více v kapitole 4 této práce).

*„Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance se vydává na dobu převedení na území členských států EU, avšak maximálně na 3 roky pro manažera a specialistu a 1 rok pro zaměstnaného stážistu. Platnost karty lze opakovaně prodloužit na dobu převedení na území členských států Evropské unie, nejdéle však na celkovou dobu 3 let pro manažera a specialistu a nejdéle na dobu 1 roku pro zaměstnaného stážistu.“*¹⁰⁹ Takto stanovená maximální doba převedení vyplývá z bodu 17 směrnice č. 2014/66/EU, který stanoví: *„Jelikož převedení v rámci společnosti představuje dočasnou migraci, neměla by maximální doba jednoho převedení do Unie včetně mobility mezi členskými státy překročit tři roky pro manažery a specialisty a jeden rok pro zaměstnané stážisty, po jejímž uplynutí by měli odejít to třetí země, pokud nezískají povolení k pobytu z jiného důvodu v souladu s právními předpisy Unie či vnitrostátními právními předpisy. Maximální doba převedení by měla zahrnovat souhrn dob, na něž byla postupně vydávána povolení pro osobu převedenou v rámci společnosti. K následnému převedení do Unie by mohlo dojít poté, co státní příslušník třetí země opustí území členských států.“*

Z výše uvedeného vyplývá, že cizinec, který pobývá na území jiného členského státu EU na základě karty vnitropodnikového zaměstnance po dobu 2 let, může být vnitropodnikově převeden na území ČR pouze na dobu 1 roku, poté musí, nezíská-li pobytové oprávnění vydané za jiným účelem, opustit území členských států EU.

Ze zákona o pobytu cizinců nevyplývá, jakým způsobem má postupovat držitel karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance, který již vyčerpal zákonem stanovenou maximální dobu vnitropodnikového převodu, ale jehož účel pobytu stále trvá. Je samozřejmé, že nelze-li kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance prodloužit z důvodu vyčerpání maximální doby její platnosti, musí cizinec, nezíská-li povolení k pobytu na území vydané za jiným účelem,

¹⁰⁹ Občané třetích zemí: Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. 23.12.2019 [cit. 2021-03-13]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/karta-vnitropodnikove-prevedeneho-zamestnance.aspx>.

opustit území ČR a členských států EU. Ze zákona o pobytu cizinců však nevyplývá, na jakou minimální dobu má cizinec vycestovat z území členských států EU, aby mohl podat na zastupitelském úřadě ČR v zahraničí novou žádost o kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance na území ČR. Tedy zda postačuje k následnému převedení pouze opuštění území členských států EU v souladu se směrnicí č. 2014/66/EU nebo zda je nezbytné, aby cizinec po nějakou dobu před podáním nové žádosti o kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance pobýval na území třetího státu. Z tohoto důvodu jsem se obrátila na MVČR s žádostí o právní stanovisko. Ministerstvem vnitra České republiky mi bylo sděleno, že není stanovená doba, po kterou by cizinec musel pobývat na území třetích zemí, a tudíž lze o kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance opětovně žádat ihned po opuštění území členských států EU.

Žádost o prodloužení se podává na OAMP, nejdříve 120 dnů před skončením platnosti dosavadní karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance. Při splnění podmínek stanovených v § 47 odst. 6 zákona o pobytu cizinců se uplatní tzv. fikce platnosti dosavadního povolení k pobytu.

Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance umožňuje svému držiteli volný pohyb po schengenském prostoru za nevýdělečným účelem po dobu nejdéle 90 dní v jakémkoliv 180 denním období.

Důvody zamítnutí žádosti MVČR jsou uvedeny v § 42k odst. 9 a odst. 10 zákona o pobytu cizinců. Mezi tyto důvody se řadí následující: a) obchodní korporace nebo odštěpný závod, do nichž má být cizinec převeden, byly založeny pouze za účelem vnitropodnikového převedení; b) obchodní korporace, v níž nebo do níž má být cizinec převeden, není osobou bezdlužnou; c) obchodní korporaci, v níž nebo do níž má být cizinec převeden, byla v období 4 měsíců předcházejících podání žádosti pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce; d) na majetek obchodní korporace, v níž nebo do níž má být cizinec převeden, byl prohlášen konkurs; e) cizinec je evidován v evidenci nežádoucích osob; f) cizinec je zařazen do schengenského informačního systému; g) je důvodné nebezpečí, že by cizinec mohl při svém pobytu na území ohrozit bezpečnost státu, závažným způsobem narušit veřejný pořádek nebo ohrozit mezinárodní vztahy ČR nebo h) jsou zjištěny skutečnosti nasvědčující tomu, že cizinec po skončení pobytu stanoveného kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance neopustí území ČR.

3.2.7.1. Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance jiného členského státu Evropské unie

Držitel povolení k pobytu vnitropodnikově převedeného zaměstnance vydaného jiným členským státem EU, který je vnitropodnikově převedený na území ČR na dobu nepřesahující 90 dnů v kterémkoliv období 180 dnů, má podle § 98 písm. s) zákona o zaměstnanosti volný přístup na trh práce.¹¹⁰ K pobytu je takový držitel oprávněn dle § 18 písm. d) bod 5 zákona o pobytu cizinců.

Právní úprava je obsažena v § 42m zákona o pobytu cizinců. Pokud má být držitel karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance z jiného členského státu EU převeden z tohoto jiného členského státu EU do ČR a hodlá na území ČR pobývat déle než 90 dnů, podá si žádost o vydání karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance jiného členského státu EU. Karta se vydává na stejnou dobu jako v případě karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance, a i lhůta pro vydání rozhodnutí MVČR je stejná. Žádost podává cizinec osobně a cizinci je dáno na výběr, zda žádost podá na zastupitelském úřadu ČR (příslušnost je dána dle členského státu EU, který vydal jeho současné pobytové oprávnění) nebo na OAMP. Náležitosti pro podání žádosti jsou stejné jako u žádosti o vydání karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance s tím, že žadatel k tomu doloží povolení k pobytu vnitropodnikově převedeného zaměstnance vydané cizinci jiným členským státem EU.

Důvody zamítnutí žádosti MVČR jsou uvedeny v § 42m odst. 6 a odst. 7 zákona o pobytu cizinců a jsou stejné jako důvody uvedené v § 42k odst. 9 a odst. 10 zákona o pobytu cizinců.

3.2.8. Modrá karta

Modrá karta je duálním povolením, které v sobě zahrnuje jak povolení k pobytu, tak povolení k zaměstnání na území ČR. Jedná se o druh dlouhodobého pobytu (pobyt delší než 3 měsíce) za účelem výkonu zaměstnání, jenž vyžaduje vysokou kvalifikaci. Za vysokou kvalifikaci se dle § 42i odst. 2 zákona o pobytu cizinců považuje řádně ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, které trvalo aspoň 3 roky.

Splňuje-li uchazeč podmínky pro vydání modré karty, může se rozhodnout, zda bude práce vykonávána prostřednictvím modré nebo zaměstnanecké karty. Modrá karta přináší jejímu držiteli větší flexibilitu, ale zaměstnavatelé z toho neplynou žádné výhody a také proces jejího získání je o něco náročnější, než je tomu u zaměstnanecké karty, a možná právě z těchto důvodů

¹¹⁰ Vychází z článku 21 směrnice č. 2014/66/EU.

se v praxi autorka setkává s tím, že i žadatelé splňující podmínky pro vydání modré karty žádají o karty zaměstnanecké.

Podání žádosti předchází test trhu práce, kdy je zaměstnavatel povinen ohlásit volné pracovní místo úřadu práce (viz kapitola 7) s uvedením možnosti, že místo může být obsazeno uchazečem s modrou kartou. Volné pracovní místo je uvolněno pro žadatele o modrou kartu až po uplynutí 30denní lhůty.

„Žádost o vydání modré karty se podává na zastupitelském úřadě ČR v zahraničí. Je-li cizinec držitelem modré karty vydané jiným členským státem Evropské unie, anebo pokud je držitelem víza k pobytu nad 90 dnů nebo povolení k dlouhodobému pobytu na území vydaného za jiným účelem, může žádost o vydání modré karty podat osobně i na pracovišti OAMP, a to ve lhůtě do jednoho měsíce ode dne vstupu na území.“¹¹¹

Náležitosti žádosti jsou v dle ustanovení § 42j zákona o pobytu cizinců: vyplněný tiskopis žádosti; cestovní doklad; 2 fotografie pasového formátu; doklad o zajištění ubytování; doklad prokazující vysokou kvalifikaci¹¹²; pracovní smlouva¹¹³; jde-li o výkon regulovaného povolání, doklad o splnění podmínek pro výkon takového povolání; na vyžádání výpis z rejstříku trestů ze země, jejíž občanem je žadatel a ze země, kde cizinec v posledních 3 letech pobýval déle než 6 měsíců nepřetržitě (v praxi běžně vyžadován); na vyžádání doklad potvrzující splnění požadavků opatření před zavlečením infekčních onemocnění; doklad o cestovním zdravotním pojištění spolu s dokladem o zaplacení na dobu ode dne vstupu na území ČR do dne nástupu do zaměstnání, kdy se na cizince začne vztahovat veřejné zdravotní pojištění. Správní poplatek činí 2500 Kč (kolkové známky) v případě, že je žádost podána na území ČR, 5000 Kč v cizí měně, pokud je žádost podána na zastupitelském úřadu ČR v zahraničí.

Řízení o žádosti podléhá režimu zákona o pobytu cizinců, správního řádu a případně dalších souvisejících zákonů. Lhůta pro vydání rozhodnutí činí 90 dnů od podání žádosti, tato lhůta neběží, je-li řízení přerušeno. K přerušení řízení může dojít, pokud do žádosti nebyly doloženy předepsané náležitosti nebo trpí-li žádost jinými vadami a je-li žadatel vyzván k jejich odstranění, k čemuž mu je poskytnuta přiměřená lhůta. V případě splnění zákonných podmínek by MVČR mělo žádosti vyhovět.

¹¹¹ Občané třetích zemí: Modrá karta [online]. 25.1.2021 [cit. 2021-03-07]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/modra-karta.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>.

¹¹² V odůvodněných případech může MVČR vyžadovat, aby zahraniční vzdělání bylo uznáno příslušným orgánem ČR (k nostrifikaci více uvedeno v kapitole 3.2.6.).

¹¹³ Na rozdíl od zaměstnanecké karty nelze uzavřít dohodu o pracovní činnosti ani smlouvu o smlouvě budoucí pracovní. Pracovní smlouva musí být sjednána na dobu minimálně 1 roku na zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu. Dále musí obsahovat výši sjednané hrubé měsíční nebo roční mzdy odpovídající alespoň výši 1,5 násobku průměrné hrubé roční mzdy vyhlášené sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí. Pro období od 1. května 2020 do 30. dubna 2021 musí výše hrubé měsíční mzdy činit alespoň 51 188 Kč.

Ustanovení § 44 odst. 7 zákona o pobytu cizinců stanoví, že modrá karta se vydává s dobou platnosti o 3 měsíce delší, než je doba, na niž byla uzavřena pracovní smlouva, nejdéle však na 2 roky. Modrá karta se vydává ve formě biometrické karty.

Žádost je MVČR zamítnuta nesplní-li žadatel podmínky pro udělení pobytového oprávnění nebo nedostaví-li se žadatel bez vážného důvodu k výsledku, odmítne vypovídat nebo ve výpovědi uvede nepravdivé skutečnosti. Další důvody zamítnutí žádosti jsou uvedeny v ustanovení § 42i odst. 6 zákona o pobytu cizinců, které stanoví, že MVČR žádost zamítne, jestliže cizinec: a) předložil padělané anebo pozměněné náležitosti nebo v nichž uvedené údaje podstatné pro posouzení žádosti neodpovídají skutečnosti; b) je nežádoucí osobou; c) se nejedná o zaměstnání na pracovní pozici vyžadující vysokou kvalifikaci, která podle zvláštního právního předpisu může být obsazena cizincem, který není občanem Evropské unie; d) je zařazen do informačního systému schengenských států; e) je důvodné nebezpečí, že by cizinec mohl při svém pobytu na území ohrozit bezpečnost státu, závažným způsobem narušit veřejný pořádek nebo ohrozit mezinárodní vztahy České republiky; f) je důvodné nebezpečí, že by cizinec mohl při svém pobytu na území jiného smluvního státu ohrozit jeho bezpečnost nebo v něm závažným způsobem narušit veřejný pořádek anebo ohrozit mezinárodní vztahy smluvních stát; g) nespĺňuje požadavky stanovené opatřením MZ před zavlečením infekčního onemocnění ze zahraničí podle zákona o ochraně veřejného zdraví nebo h) se jedná o agenturní zaměstnávání a jde o takový druh práce, který agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat.

3.2.8.1. Ukončení pracovního poměru, změna pracovního zařazení a změna zaměstnavatele

Obdobně jako u zaměstnanecké karty je modrá karta vydána na výkon konkrétní práce u konkrétního zaměstnavatele. V případě, že dojde k ukončení pracovního poměru v době platnosti modré karty je držitel modré karty povinen tuto skutečnost ve lhůtě do 3 pracovních dnů oznámit MVČR. Během prvních dvou let pobytu držitele modré karty na území podléhá změna zaměstnavatele nebo změna pracovního zařazení předchozímu souhlasu MVČR. Ministerstvo vnitra ČR souhlas udělí, pokud držitel modré karty i nadále splňuje podmínky vydání této karty. Jednou z těchto podmínek je, že se musí jednat o pracovní pozici obsaditelnou držitelem modré karty vedené v Centrální evidenci MPSV.

K žádosti o změnu zaměstnavatele nebo pracovního zařazení cizinec doloží: a) pracovní smlouvu pro výkon zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci sjednanou na dobu nejméně

jednoho roku na zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu, která dále obsahuje výši sjednané hrubé měsíční nebo roční mzdy odpovídající alespoň výši 1,5násobku průměrné hrubé roční mzdy vyhlášené sdělením MPSV; b) doklad potvrzující vysokou kvalifikaci; c) doklad o zajištění ubytování.

Rozhodnutí o souhlasu by mělo být vydáno ve lhůtě 30 dnů, u složitějších případů do 60 dnů. Je-li souhlas udělen, zůstane držiteli stejná modrá karta s původní platností. Pokud udělením souhlasu se změnou zaměstnavatel dojde ke vzniku nového pracovního poměru a zároveň ke skončení předchozího pracovního poměru, je cizinec povinen tuto skutečnost ohlásit do 3 pracovních dnů MVČR.

Po uplynutí dvou let pobytu na území je držitel modré karty povinen tyto změny oznámit MVČR ve lhůtě do 3 pracovních dnů podáním oznamovacího formuláře na pracovišti OAMP.

V souvislosti se změnou zaměstnavatele je třeba upozornit na to, že je držiteli modré karty oproti držiteli zaměstnanecké karty poskytnuta „delší ochranná lhůta“ při skončení předchozího pracovního poměru, kdy z ustanovení § 46f odst. 1 písm. f) zákona o pobytu cizinců vyplývá, že MVČR zruší platnost modré karty, pokud doba trvání nezaměstnanosti držitele modré karty přesáhla 3 po sobě jdoucí měsíce.

3.2.9. Přístup zahraničních studentů-cizinců na trh práce

Cizinci, jenž hodlají pobývat na území po dobu delší než tři měsíce a jde-li o studium podle § 64 zákona o pobytu cizinců¹¹⁴, jsou oprávněni podat žádost o dlouhodobý pobyt¹¹⁵ nebo dlouhodobé vízum za účelem studia. Povolení k dlouhodobému pobytu se vydává s maximální dobou platnosti 1 rok a může být opakovaně prodlužováno.

Pro účely volného přístupu na trh práce dle § 98 písm. j) zákona o zaměstnanosti (viz kapitola 3.2.1.) je rozhodujícím aspektem zejména to, zda se jedná o akreditované studium, které lze považovat za „soustavnou přípravu na budoucí povolání“ podle § 5 písm. d) zákona o zaměstnanosti. Ustanovení § 5 písm. d) zákona o zaměstnanosti stanoví, že: „*soustavnou přípravou na budoucí povolání je doba denního studia na střední škole, konzervatoři, vyšší odborné škole a jazykové škole s právem státní jazykové zkoušky a doba prezenčního studia na vysoké škole, a to včetně prázdnin, které jsou součástí školního nebo akademického roku*“. Vzhledem k tomu, že právě u studentů vysokých škol je poměrně běžné, že během studia

¹¹⁴ Jedná se zejména o studium v akreditovaných studijních programech na vysoké škole, účast na jazykové a odborné přípravě ke studiu akreditovaného studijního programu vysoké školy organizované veřejnou vysokou školou nebo o střední vzdělávání a vyšší odborné vzdělávání v oborech vzdělání ve střední škole, konzervatoři nebo vyšší odborné škole, zapsané do rejstříku škol a školských zařízení.

¹¹⁵ § 42d zákona o pobytu cizinců.

vykonávají závislou práci, je nezbytné vymezit otázku prezenčního studia na vysoké škole. Odpověď nalezneme v § 44 odst. 1 zákona č. 111/1998, o vysokých školách (dále jen „zákon o vysokých školách“), cit.: „*Vysokoškolské vzdělání se získává studiem v rámci akreditovaného studijního programu¹¹⁶ podle studijního plánu stanovenou formou studia. Za akreditovaný studijní program se pro účely tohoto zákona považuje i studijní program uskutečňovaný vysokou školou v rámci oblasti nebo oblastí vzdělávání, pro které má vysoká škola institucionální akreditaci.*“

V případech, kdy má student volný přístup na trh práce je potřeba věnovat pozornost tomu, aby zaměstnání cizince nenarušilo plnění účelu jeho pobytového oprávnění, a to z důvodu, že MVČR, v souladu s § 37 odst. 1 b) a 46 odst. 5 zákona o pobytu cizinců, zruší platnost dlouhodobého víza nebo pobytu, jestliže cizinec neplní na území účel, pro který mu bylo vízum či pobyt udělen. Vzhledem k výše uvedenému je třeba stanovit, kolik času týdně musí cizinec strávit studiem a kolik času může strávit zaměstnáním. Právní úprava tuto otázku nikterak neřeší, ale z praxe správního orgánu vyplývá, že musí rozsahem počtu hodin převážít studium nad výkonem závislé práce.

Na území ČR se nacházejí i studenti studující v neakreditovaném studijním programu. Těm je po předložení veškerých náležitostí vydáno dlouhodobé vízum nebo dlouhodobý pobyt za účelem „ostatní“. U těchto studentů je k výkonu zaměstnání na území ČR vyžadováno povolení k zaměstnání nebo zaměstnanecká karta.

Závěrem je dobré upozornit na situaci, kdy je zaměstnán držitel pobytového oprávnění za účelem studia, který ale z nějakého důvodu přestane být studentem, aniž by úspěšně studium zakončil. Jedná se například o případy, kdy student přeruší studium nebo se rozhodne nastoupit do neakreditovaného studijního programu.¹¹⁷ Samotná skutečnost, že je cizinec držitelem pobytového oprávnění za účelem studia, neznamená, že má po celou dobu platnosti volný přístup na trh práce. Volný přístup je striktně navázán na to, že má cizinec v daném okamžiku status studenta. Zaměstnavatel, který hodlá zaměstnat takového cizince by měl od něj vyžadovat aktuální potvrzení o studiu (nejlépe vždy na začátku nového semestru), aby se nedopustil, byť bez jakéhokoliv úmyslu, nelegálního zaměstnávání.¹¹⁸

¹¹⁶ Ve smyslu § 78 zákona o vysokých školách.

¹¹⁷ V těchto případech může MVČR rozhodnout o zrušení pobytového oprávnění pro neplnění účelu.

¹¹⁸ TOMŠEJ, Jakub. Zaměstnávání cizinců v České republice. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-648-1., s. 61.

3.2.10. Trvalý pobyt

Jak bylo uvedeno v kapitole 3.2.1. této práce, mají cizinci s povoleným trvalým pobytem, v souladu s § 98 písm. a) zákona o zaměstnanosti, volný přístup na trh práce. V případě občanů třetích zemí by se dalo rozlišovat mezi povolením k trvalému pobytu a) po pěti letech nepřetržitého pobytu na území; b) pro krajan; c) pro držitele modré karty EU; d) pro děti narozené na území nebo e) za účelem společného soužití rodiny (dítě cizince s povoleným trvalým pobytem). V této kapitole se však zabývám pouze informacemi souvisejícími s tématem práce, z toho důvodu nebude rozebíráno podání žádosti dle písm. d) nebo e) předchozí věty.

Právní úpravu tohoto institutu nalezneme v § 65 a násl. zákona o pobytu cizinců. Žádost může být podána na území ČR nebo na zastupitelském úřadě ČR v zahraničí. Je-li žádost podána na území ČR, stanoví zákon o pobytu cizinců lhůtu pro vydání rozhodnutí 60 dnů ode dne podání žádosti, a je-li podána přes zastupitelský úřad ČR v zahraničí, činí tato lhůta 180 dnů ode dne podání žádosti.

K žádosti se obecně dokládají náležitosti uvedené v § 70 odst. 2 zákona o pobytu cizinců a jsou jimi: a) cestovní doklad; b) 1 fotografie pasového formátu; c) doklad o zajištění ubytování; d) doklad o zajištění prostředků k pobytu na území; e) doklad o zkoušce z českého jazyka (vztahuje se na žadatele o trvalý pobyt po 5 letech nepřetržitého pobytu na území a držitele modré karty EU)¹¹⁹ a na žádost doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříku trestů. Žádá-li o trvalý pobyt tzv. krajan, který může podle § 66 odst. 1 písm. b) zákona o pobytu cizinců žádat o povolení k trvalému pobytu z důvodů hodných zvláštního zřetele, předloží vedle obecných náležitostí ještě potvrzení o příslušnosti ke krajaňské komunitě a písemné odůvodnění, jehož součástí je i životopis s uvedením zřetele hodných důvodů, vyjma českého původu. Takový žadatel také nemusí splnit podmínku předchozího nepřetržitého pobytu na území (viz níže).¹²⁰

V praxi advokátní kanceláře tvoří většinu žádostí o trvalý pobyt občanů třetích zemí žádosti podávané po 5 letech nepřetržitého pobytu na území. Žádost si podává cizinec na pracovišti OAMP, pokud na území pobývá na dlouhodobé vízum; povolení k dlouhodobému pobytu; během lhůty k vycestování stanovené z důvodu ukončení přechodného pobytu rodinného

¹¹⁹ Rozsah znalosti je dán Nařízením vlády č. 31/2016 ze dne 18. 01. 2016, o prokazování znalosti českého jazyka pro účely získání povolení k trvalému pobytu. Požadována je znalost jazyka alespoň na úrovni A1 podle Společného evropského referenčního rámce pro jazyky. Doklad není vyžadován prokáže-li cizinec, že a) v průběhu 20 let předcházejících podání žádosti o povolení trvalého pobytu byl nejméně 1 školní rok nepřetržitě žákem základní nebo střední školy nebo nejméně 1 akademický rok studoval vysokou školu s českým vyučovacím jazykem anebo studijní program zaměřený na český jazyk na vysoké škole; b) absolvoval jinou obecně uznávanou zkoušku z českého jazyka; c) má tělesné nebo mentální postižení, mající vliv na jeho schopnost komunikovat nebo d) dosáhl věku 60 let.

¹²⁰ Trvalý pobyt: Povolení k trvalému pobytu pro krajan. Ministerstvo vnitra České republiky [online]. 12. 3.2021 [cit. 2021-03-13]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-trvaly-pobyt.aspx?q=Y2hudW09NA%3d%3d>.

příslušníka občana Evropské unie, jde-li o cizince, který na území pobývá nepřetržitě 5 let nebo na základě dokladu vydaného k pobytu na území podle zákona č. 325/1999 Sb., zákon o azylu, nebo zákona č. 221/2003 Sb., zákon o dočasné ochraně cizinců. „Pobývá-li cizinec na území na základě tzv. fikce pobytu (§ 47 odst. 4, 6, 8, 9, 10 a § 60 odst. 4 zákona o pobytu cizinců) je oprávněn žádost o trvalý pobyt podat, ale řízení o jeho žádosti bude přerušeno do doby nabytí právní moci rozhodnutí o jeho žádosti o dlouhodobý pobyt, jelikož byla-li by jeho žádost pravomocně zamítnuta, nelze vyhovět žádosti o trvalý pobyt, neboť cizinec nesplňuje podmínku nepřetržitého pobytu na území.“¹²¹ Do doby nepřetržitého pobytu se dle § 68 odst. 2 zákona o pobytu cizinců započítává doba: a) pobytu na území na dlouhodobé vízum a na povolení k dlouhodobému pobytu; b) pobytu v postavení azylanta nebo osoby požívající doplňkové ochrany podle zákona o azylu; c) předchozího pobytu na základě povolení k přechodnému pobytu včetně doby, po kterou bylo vedeno řízení o žádosti, na základě které bylo povolení k přechodnému pobytu vydáno, pokud 1. bylo cizinci na žádost podle § 87f odst. 5 zákona o pobytu cizinců vydáno povolení k dlouhodobému pobytu po ukončení přechodného pobytu rodinného příslušníka občana Evropské unie, nebo 2. cizinec požádal o vydání povolení k trvalému pobytu během lhůty k vycestování stanovené z důvodu ukončení přechodného pobytu rodinného příslušníka občana Evropské unie uvedené v § 87f odst. 5 zákona o pobytu cizinců. Jednou polovinou se pak započítává doba: a) pobytu na území na dlouhodobé vízum a na povolení k dlouhodobému pobytu vydaného za účelem studia; b) po kterou bylo vedeno řízení o udělení mezinárodní ochrany, které vedlo k rozhodnutí o udělení azylu nebo doplňkové ochrany (bylo-li řízení o udělení mezinárodní ochrany vedeno déle než 18 měsíců, započítává se tato doba v celém rozsahu); c) nepřítomnosti cizince na území v průběhu doby pobytu, pokud tato jednotlivá období nepřítomnosti nepřesáhla 6 po sobě jdoucích měsíců a pokud ve svém souhrnu nepřesáhla 310 dnů nebo d) nepřítomnosti cizince na území v průběhu doby pobytu, pokud byl cizinec svým zaměstnavatelem pracovně vyslán do zahraničí a pokud tato jednotlivá období nepřítomnosti nepřesáhla 10 po sobě jdoucích měsíců a ve svém souhrnu nepřesáhla 560 dnů (to neplatí je-li cizinec členem statutárního orgánu zaměstnavatele). Naopak do této doby se dle § 68 odst. 3 zákona o pobytu cizinců nezapočítává doba: a) vyslání cizince na území zahraničním zaměstnavatelem nebo zahraniční právnickou nebo fyzickou osobou; b) pobytu cizince na území, pokud účelem pobytu na území byla výpomoc s domácími pracemi za stravu, ubytování a kapesné určené k uspokojování jeho základních sociálních, kulturních nebo vzdělávacích potřeb;

¹²¹ Trvalý pobyt: Povolení k trvalému pobytu pro krajany. Ministerstvo vnitra České republiky [online]. 12. 3.2021 [cit. 2021-03-13]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-trvaly-pobyt.aspx?q=Y2hudW09NA%3d%3d>

c) výkonu trestu odnětí svobody; d) pobytu na území na dlouhodobé vízum za účelem sezónního zaměstnání, mimořádné pracovní vízum nebo za účelem strpění pobytu na území¹²²; e) pobytu na základě tzv. fikce pobytu podle § 47 odst. 4, 6, 8, 9 nebo 10 anebo podle § 60 odst. 4 zákona o pobytu cizinců, to neplatí, pokud bylo povolení k dlouhodobému pobytu vydáno nebo byla prodloužena jeho platnost nebo byla prodloužena platnost dlouhodobého víza.

V souladu s ustanovením § 68 odst. 4 zákona o pobytu cizinců se povolení k trvalému pobytu vydá cizinci, který splnil podmínku 5 let nepřetržitého pobytu na území členských států Evropské unie jako držitel modré karty EU, pokud jako držitel modré karty nepřetržitě pobývá na území po dobu nejméně 2 let. Do doby 5 let nepřetržitého pobytu na území členských států se nezapočítává doba pobytu na území jiného členského státu EU, pokud na jeho území držitel modré karty vydané tímto členským státem EU pobýval po dobu kratší než 18 měsíců. Do požadované doby nepřetržitého pobytu se započítávají i období nepřítomnosti držitele modré karty na území členských států EU, pokud jednotlivá období nepřítomnosti nepřesáhla 12 po sobě jdoucích měsíců a pokud v souhrnu nepřesáhla 560 dnů. V případě kladného rozhodnutí bude takovému cizinci zároveň přiznán i statut dlouhodobě pobývajícího rezidenta ES (viz kapitola 3.2.10.1.).

Důvody pro zamítnutí žádosti jsou uvedeny v § 75 zákona o pobytu cizinců. Počet těchto důvodů je poměrně rozsáhlý, a proto uvádím pouze tento výčet: a) cizinec k žádosti předloží padělané anebo pozměněné náležitosti nebo náležitosti, v nichž uvedené údaje podstatné pro posouzení žádosti neodpovídají skutečnost; b) cizinec evidován v evidenci nežádoucích osob; c) cizinec ve výpovědi uvede nepravdivé skutečnosti; d) v řízení je zjištěno, že se cizinec dopustil obcházení zákona o pobytu cizinců s cílem získat povolení k trvalému pobytu; e) cizinec žádající o povolení k trvalému pobytu nesplňuje požadavky opatření před zavlečením infekčního onemocnění nebo f) cizinec ohrozil bezpečnost ČR nebo jiného členského státu EU nebo závažným způsobem narušil veřejný pořádek.

V souladu s § 76 platnost povolení k trvalému pobytu zaniká a) nabytím státního občanství České republiky; b) nabytím právní moci rozsudku ukládajícího cizinci trest vyhoštění nebo vykonatelností rozhodnutí o správním vyhoštění; c) jestliže jiný členský stát EU cizinci přiznal právní postavení rezidenta jiného členského státu EU a d) úmrtím cizince nebo právní mocí rozhodnutí soudu o prohlášení cizince za mrtvého.

Ministerstvo vnitra České republiky zruší platnost povolení k trvalému pobytu, je-li dán některý z důvodů uvedený v § 77 zákona o pobytu cizinců. V praxi se autorka nejčastěji setkává

¹²² To neplatí, pokud cizinec následně na území pobýval na povolení k dlouhodobému pobytu za účelem strpění pobytu vydané podle § 43 zákona o pobytu cizinců.

s důvodem uvedeným v písm. a): „zjistí, že se cizinec dopustil obcházení tohoto zákona s cílem získat povolení k trvalému pobytu, zejména pokud účelově uzavřel manželství nebo jeho účelově prohlášeným souhlasem bylo určeno otcovství“. V těchto případech je MVČR zcela nekompromisní a ruší trvalé pobyty bez ohledu na podrobnosti konkrétního případu. Dochází tak k rušení trvalých pobytů i osobám, které se obcházení zákona dopustili před více než 10 lety, po celou tuto dobu pobývají na území, nedopustili se žádného dalšího protiprávního jednání, vykonávají na území práci nebo podnikají, vlastní na území nemovitost a jejichž děti chodí v ČR do školy s tím, že se nejedná o nepřiměřený zásah do rodinného a soukromého života cizince, a že si cizinec po vycestování z území může na zastupitelském úřadě ČR v zahraničí podat žádost o jiné pobytové oprávnění. Takový postup je dle autorčina názoru zcela v rozporu s principem právní jistoty a přiměřenosti, když i zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, stanoví v § 341 ve spojení s § 34 maximální promlčecí dobu za trestný čin „napomáhání k neoprávněnému pobytu na území republiky“ ve výši 10 let.

3.2.10.1. Právní postavení dlouhodobě pobývajícího rezidenta

Právní postavení dlouhodobě pobývajícího rezidenta v Evropském společenství na území ČR je MVČR cizinci přiznáno současně s vydáním povolení k trvalému pobytu při splnění těchto 3 kumulativních podmínek: a) 5 let nepřetržitého pobytu na území¹²³; b) cizinec nenarušil závažným způsobem veřejný pořádek nebo neohrozil bezpečnost ČR nebo jiného členského státu EU a c) cizinec prokázal zajištění prostředků k trvalému pobytu na území a zdravotní pojištění. V případě, že nebylo cizinci současně s trvalým pobytem přiznáno toto právní postavení, může si cizinec, splňující výše uvedené podmínky, o toto právní postavení na místně příslušném pracovišti OAMP požádat. O právní postavení dlouhodobě pobývajícího rezidenta v Evropském společenství na území ČR může žádat i rodinný příslušník občana EU, který sám není občanem EU.

Pravidla a výhody vyplývající z tohoto právního statusu jsou kompletně upraveny ve směrnici Rady 2003/109/ES ze dne 25. listopadu 2003 o právním postavení státních příslušníků třetích zemí, kteří jsou dlouhodobě pobývajícími rezidenty (dále jen „směrnice 2003/109/ES“). S dlouhodobě pobývajícími rezidenty má být zacházeno stejně jako se státními příslušníky země v oblastech, jako je zaměstnání, vzdělávání, sociální zabezpečení, zdanění nebo svoboda

¹²³ Při výpočtu těchto 5 let je povolena nepřítomnost po dobu kratší než 6 po sobě jdoucích měsíců a nepřesahující 10 měsíců za celé období.

sdužování.¹²⁴ V souladu s článkem 6 směrnice 2003/109/ES mohou členské státy zamítnout přiznání právního postavení dlouhodobě pobývajících rezidenta z důvodu veřejného pořádku nebo veřejné bezpečnosti. Takové zamítnutí musí být přiměřené s ohledem na délku pobytu a vazby na zemi pobytu a nesmí se zakládat na ekonomických důvodech.

V souladu s článkem 14 směrnice 2003/109/ES dlouhodobě pobývajícím rezidentem získá právo pobytu na území jiných členských států, než je členský stát, který uvedenému osobě přiznal právní postavení dlouhodobě pobývajících rezidenta, na období delší tři měsíců za účelem zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti, studia nebo odborného vzdělání za předpokladu, že splní podmínky stanovené v kapitole III. této směrnice. Jednou z těchto podmínek je, že dlouhodobě pobývajícím rezidentem podá co nejdříve a nejpozději tři měsíce po vstupu na území druhého členského státu u příslušných orgánů uvedeného členského státu žádost o povolení k pobytu. V případě, že účelem pobytu na území jiného členského státu je výkon zaměstnání nebo samostatná výdělečná činnost, je členským státům ponecháno právo provést průzkum situace na vlastním trhu práce a uplatnit vnitrostátní postupy týkající se požadavků na obsazení volného pracovního místa nebo na výkon uvedených činností. Z důvodů politiky trhu práce mohou členské státy dávat přednost občanům Unie, státním příslušníkům třetích zemí, stanoví-li tak právo Společenství, a také státním příslušníkům třetích zemí, kteří v dotyčném členském státě oprávněně pobývají a pobírají v tomto státě podporu v nezaměstnanosti.¹²⁵

Dlouhodobě pobývajícím rezidentem mohou své právní postavení ztratit, pokud právní postavení získali podvodem, obdrželi příkaz k vyhoštění, protože jsou považováni za závažné ohrožení veřejného pořádku nebo veřejné bezpečnosti, nebo opustí EU na dobu 12 po sobě jdoucích měsíců.¹²⁶

3.2.11. Činnosti nepovažované za výdělečnou činnost dle Nařízení vlády č. 215/2017 Sb., o stanovení výjimek z vízové povinnosti a z osvobození od vízové povinnosti

Nařízení vlády č. 215/2017 Sb., o stanovení výjimek z vízové povinnosti a z osvobození od vízové povinnosti (dále jen „nařízení č. 215/2017 Sb.“) upravuje v návaznosti na přímo použitelný předpis EU¹²⁷ výjimky z vízové povinnosti a výjimky z osvobození od vízové povinnosti.

¹²⁴ Viz článek 11 směrnice 2003/109/ES.

¹²⁵ Viz článek 14 směrnice 2003/109/ES.

¹²⁶ Viz článek 9 směrnice 2003/109/ES.

¹²⁷ Nařízení Rady (ES) č. 539/2001 ze dne 15. března 2001, kterým se stanoví seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci musí mít při překračování vnějších hranic vízum, jakož i seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci jsou od této povinnosti osvobozeni, v platném znění.

K takovému jednání je vláda zmocněna ustanovením § 181 zákona o pobytu cizinců. Dne 14. listopadu 2018 bylo vydáno nové nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2018/1806, kterým se stanoví seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci musí mít při překračování vnějších hranic vízum, jakož i seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci jsou od této povinnosti osvobozeni. Článek 4 odst. 1 tohoto nařízení č. 2018/1806 stanoví, že státní příslušníci třetích zemí uvedených na seznamu v příloze II jsou osvobozeni od povinnosti mít při překračování vnějších hranic členských států vízum pro pobyty, jejichž celková délka nepřekročí 90 dnů během jakéhokoliv období 180 dnů. Mezi tyto země, jejichž státní příslušníci jsou od výše uvedené povinnosti osvobozeni, řadíme například Jižní Koreu, Japonsko, Izrael, Nový Zéland, USA nebo Kanadu. Tento bezvízový styk se však v souladu s § 4 odst. 1 nařízení č. 215/2017 Sb. vztahuje pouze na krátkodobé nevýdělečné pobyty.¹²⁸

V souladu s § 4 odst. 2 nařízení č. 215/2017 Sb. se pro účely osvobození od vízové povinnosti za výkon výdělečné činnosti nepovažuje činnost:

- a) 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 osoby, která v České republice zajišťuje dodávky zboží nebo služeb nebo toto zboží dodává nebo provádí montáž na základě obchodní smlouvy, popřípadě provádí záruční a opravářské práce; výkon této činnosti na území České republiky nesmí zároveň přesáhnout 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo celkem 30 dnů v kalendářním roce,
- b) člena záchranné jednotky, který poskytuje pomoc na základě mezistátní dohody o vzájemné pomoci při odstraňování následků havárií a živelních pohrom, a v případech humanitární pomoci,
- c) zaměstnance v mezinárodní dopravě, pokud je k výkonu práce na území České republiky vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem,
- d) osoby akreditované v oblasti sdělovacích prostředků,
- e) vojenského nebo civilního personálu ozbrojených sil vysílajícího státu,
- f) duchovního církve a náboženské společnosti registrované v České republice,
- g) cizince, který je vyslán na území České republiky svým zahraničním zaměstnavatelem na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou, výlučně za účelem

¹²⁸ To neplatí pro držitelé platných diplomatických pasů, pokud byl takový pas vydán zemí uvedenou v příloze II k nařízení Rady (ES) č. 539/2001, v platném znění, nebo stanoví-li tak mezinárodní smlouva, která je součástí právního řádu.

prohlubování dovedností a kvalifikace tohoto cizince potřebných k výkonu jeho práce u tohoto zahraničního zaměstnavatele mimo území České republiky, nebo
h) osoby cestující výhradně za účelem obchodního jednání na území České republiky.

3.2.12. Podmínky změny účelu dlouhodobého pobytu

Cizinci lze vydat povolení k dlouhodobému pobytu i k několika různým účelům pobytu současně. Cizinec může, kromě povoleného účelu pobytu fakticky plnit i další, aniž by bylo třeba plnění tohoto účelu formalizovat jeho povolováním (např. cizinec pobývajícím za účelem sloučení rodiny může i studovat).

Hodlá-li cizinec pobývat na území ČR za jiným účelem, než který mu byl povolen, je povinen požádat MVČR o vydání nového povolení k dlouhodobému pobytu za tímto účelem. Změna účelu dlouhodobého pobytu má však své podmínky, a to z důvodu, aby nedocházelo ke zneužívání tohoto institutu ze strany cizinců (např. cizinka přicestuje na území za účelem společného soužití rodiny (sloučení s manželem) a následně podá návrh na rozvod manželství). Tyto podmínky jsou zakotveny v § 45 zákona o pobytu cizinců:

- Požádat o změnu dosavadního účelu pobytu na účel podnikání, může cizinec, který je držitelem platného povolení k dlouhodobému pobytu a pobývá-li na území po dobu delší než 5 let.
- V případě, že cizinec pobývá na území na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny, a na základě tohoto povolení na území ČR vstoupil, může požádat o vydání povolení k dlouhodobému pobytu za jiným účelem až po 3 letech pobytu na území nebo po dosažení věku 18 let.
- Má-li cizinec povolen dlouhodobý pobyt za účelem společného soužití rodiny, a na základě tohoto povolení na území ČR vstoupil, je oprávněn požádat o vydání povolení k dlouhodobému pobytu za jiným účelem v případě rozvodu s nositelem oprávnění ke sloučení rodiny, pobýval-li ke dni rozvodu na území nepřetržitě po dobu nejméně 2 let a manželství trvalo nejméně 5 let.¹²⁹

Umře-li nositel oprávnění ke sloučení rodiny na kterém je cizinec sloučen, a vstoupil-li cizinec na území ČR na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem soužití rodiny, je oprávněn, jako osoba pozůstalá, požádat o vydání nového povolení k dlouhodobému pobytu za

¹²⁹ V tomto případě zaniká cizinci oprávnění k pobytu uplynutím jednoho roku od rozvodu s nositelem oprávnění ke sloučení rodiny a spolu s tím zaniká i oprávnění cizince podat žádost o vydání povolení k dlouhodobému pobytu za jiným účelem.

jiným účelem, jestliže k úmrtí nositele oprávnění došlo v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání nebo pokud cizinec ke dni jeho úmrtí pobýval na území nepřetržitě 2 roky.¹³⁰

Žádost o změnu účelu se podává stejným způsobem a se stejnými náležitostmi žádosti jako je tomu u první žádosti o vydání povolení k dlouhodobému pobytu za daným účelem.

3.2.13. Přezkum negativního rozhodnutí

Proti rozhodnutí MVČR OAMP o neudělení pobytového oprávnění je možné podat odvolání. Odvolání se podává u OAMP, který rozhodnutí vydal, ale rozhodovat o něm má Komise pro rozhodování ve věcech cizinců (jako nadřízený správní orgán MVČR ve věcech, v nichž OAMP rozhoduje v prvním stupni a v dalších případech stanovených zákonem o pobytu cizinců). Odvolání se podává písemně, řídí se správním řádem, má odkladný účinek¹³¹ a lhůta pro podání činí 15 dnů. Lhůta je zachována, pokud je poslední den lhůty toto podání učiněno u OAMP nebo je-li v tento den podána poštovní zásilka adresovaná tomuto orgánu.

Z odvolání musí být patrné, kdo jej činí (jméno, příjmení, datum narození a místo pobytu, případně adresa pro doručování), které věci se týká a co se navrhuje. Dále musí obsahovat údaje o tom, proti kterému rozhodnutí směřuje, v jakém rozsahu ho napadá a v čem je spatřován rozpor s právními předpisy nebo nesprávnost rozhodnutí nebo řízení, jež mu předcházelo. Trpí-li odvolání vadami, je odvolatel vyzván k odstranění vad odvolání.

Neshledá-li MVČR důvod pro zrušení nebo změnu vlastního zamítavého rozhodnutí (tzv. autoremedura dle § 87 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád), předá spis se svým stanoviskem do 30 dnů od doručení odvolání Komisi pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců.

Je-li výsledek odvolacího řízení pro cizince neuspokojivý, může podat správní žalobu. Lhůta pro podání žaloby činí 30 dnů a její zmeškání nelze v souladu s § 172 zákona o pobytu cizinců prominout. Zároveň je nezbytné požádat o přiznání odkladného účinku. Z přezkoumání soudem jsou dle § 171 zákona o pobytu cizinců vyloučena: a) rozhodnutí o neudělení víza a rozhodnutí o žádosti o nové posouzení důvodů neudělení víza¹³²; b) rozhodnutí o odepření vstupu a rozhodnutí o žádosti o nové posouzení důvodů odepření vstupu; to neplatí, jde-li o odepření vstupu občanu EU nebo jeho rodinnému příslušníkovi; c) rozhodnutí o ukončení pobytu, pokud se cizinec před zahájením řízení o ukončení pobytu zdržoval na území nebo v tranzitním prostoru mezinárodního letiště neoprávněně.

¹³⁰ V tomto případě zaniká cizinci oprávnění k pobytu uplynutím jednoho roku od úmrtí nositele oprávnění a spolu s tím zaniká i oprávnění cizince podat žádost o vydání povolení k dlouhodobému pobytu za jiným účelem.

¹³¹ Výjimky stanovené v § 170 odst. 1 zákona o pobytu cizinců.

¹³² Nutno vykládat doslovně, tedy nevztahuje se na povolení k pobytu.

4. Vládou schválené programy a mimořádné pracovní vízum

Situace, která nastala z důvodu pandemie Covid-19, značně ovlivnila i oblast zaměstnávání cizinců. Do doby před touto pandemií autorka běžně pomáhala klientům s žádostmi o zaměstnanecké karty, které si podávali na zastupitelských úřadech ČR v zahraničí. Takový postup byl poměrně jednoduchý a bezproblémový, tudíž nebylo třeba, aby si zaměstnavatelé, kteří potřebovali do ČR přivést zahraniční pracovníky, podávali žádosti o zařazení do vládou schválených programů určených k takovému účelu. To se změnilo ve chvíli, kdy MZ začalo vydávat mimořádná a ochranná opatření z důvodu pandemie Covid-19.

Z počátku byly vydány mimořádná opatření, kterými došlo k zastavení příjmu žádostí v Iránu¹³³ či v Číně a Hongkongu¹³⁴. S narůstající vážností situace bylo dne 15.5.2020 pod číslem jednacím MZDR 20599/2020-1/MIN/KAN vydáno ochranné opatření, které nabylo účinnosti dne 18.5.2020, a kterým bylo nařízeno zastavení přijímání žádostí o víza, přechodné a trvalé pobyty na všech zastupitelských úřadech ČR s určitými výjimkami. Ve výsledku to znamenalo, že pokud opatření prováděná z důvodu pandemie onemocnění Covid-19 přijímání žádostí na některém zastupitelském úřadě ČR umožňovala, bylo možné podat žádosti o pobytové oprávnění umožňující na území ČR zaměstnání pouze pokud se jednalo o: krátkodobé vízum pro pracovníky mezinárodní dopravy a kritické infrastruktury, krátkodobé vízum pro pracovníky do potravinářské výroby (pokud jim bylo vydáno vízum s počátkem platnosti od 11. května 2020), krátkodobé vízum pro sezónní zaměstnance, dlouhodobé vízum za účelem sezónního zaměstnání, mimořádné pracovní vízum, pobytové oprávnění v rámci Programu klíčový a vědecký personál, pobytové oprávnění v rámci Programu kvalifikovaný zaměstnanec a pobytové oprávnění v rámci Programu vysoce kvalifikovaný zaměstnanec. Žadatelé si tak mohli na zastupitelských úřadech ČR žádat o zaměstnanecké nebo modré karty pouze v případě, že zaměstnavatel byl zařazen do některého vládou schváleného programu.

Postupem času byla činnost zastupitelských úřadů ČR obnovována, ale i přesto platilo, že v lednu roku 2021 kromě zastupitelských úřadů ČR v Bruselu, Sofii, Záhřebu, Dublinu, Berlíně, Varšavě, Vídni, Bukurešti a Bratislavě, kde činnost byla obnovena úplně, byla činnost obnovena pouze částečně. Na zastupitelských úřadech s částečně obnovenou činností bylo zahraničním pracovníkům umožněno podávat žádosti o pobytové oprávnění pokud se jednalo o: krátkodobé vízum pro pracovníky mezinárodní dopravy a kritické infrastruktury, krátkodobé vízum za

¹³³ Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví č.j. MZDR 10384/2020-1/MIN/KAN vydané dne 7. března 2020.

¹³⁴ Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví č.j. MZDR 5503/2020-2/PRO vydané dne 10. února 2020.

účelem zaměstnání ve zdravotnictví, sociálních službách a v potravinářské výrobě, krátkodobé vízum pro sezónní zaměstnance, dlouhodobé vízum za účelem sezónního zaměstnání, mimořádné pracovní vízum, pobytová oprávnění v rámci Programu klíčový a vědecký personál, pobytová oprávnění v rámci Programu kvalifikovaný zaměstnanec a pobytová oprávnění v rámci Programu vysoce kvalifikovaný zaměstnanec a modré karty. K úplnosti dodávám, že na zastupitelských úřadech ČR, kde byla činnost plně obnovena (viz výše), mohou žádosti o pobytová oprávnění podávat pouze cizinci, kteří disponují platným povolení k dlouhodobému pobytu na území některého státu EU a dále občané států uvedených ve vyhlášce Ministerstva vnitra č. 429/2010 Sb. (např. Spojené státy americké, Kanada, Japonsko, Jižní Korea, Spojené království Velké Británie a Severního Irska).

Z výše uvedeného nám vyplývá, že ani po 8 měsících od vydání opatření¹³⁵ nebylo mnoho žadatelům o zaměstnanecké karty, jejichž budoucí zaměstnavatel nebyl zařazen do žádného vládou schváleného programu, umožněno takovou žádost na zastupitelském úřadě ČR podat. Na tuto situaci bylo potřeba reagovat, a proto se začali v advokátní kanceláři zabývat podmínkami vládou schválených programů. V advokátní kanceláři se autorka práce setkává zejména s žadateli o zaměstnanecké karty z Ukrajiny, Čínské lidové republiky a Thajského království.

Smyslem vládou schválených programů je zefektivnit proces přijímání žádostí o pobytová oprávnění občanů třetích zemí. Zahraniční zaměstnanci neoslovují zastupitelský úřad s žádostí o termín pro podání žádosti o pobytové oprávnění, ale naopak je jim nabídnut nejbližší volný termín k podání žádosti příslušným zastupitelským úřadem. Celý proces by tak měl být značně urychlen.

4.1. Program kvalifikovaný zaměstnanec

Cílem Programu kvalifikovaný zaměstnanec je poskytnout podporu přímým zaměstnavatelům (nikoli agenturám práce), kteří do ČR potřebují přivést kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny, Mongolska, Srbska, Filipín, Indie, Běloruska, Moldavska, Černé Hory a Kazachstánu. Pojem kvalifikovaný zaměstnanec v sobě zahrnuje výkon činností v hlavních třídách 4-8 dle platného znění aktualizované Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO v oblasti výroby, služeb nebo ve veřejném sektoru. Jedná se zejména o pracovní pozice: pracovníci ve službách a prodeji, kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybnářství, řemeslníci a opraváři,

¹³⁵ Ochranné opatření Ministerstva zdravotnictví č.j. MZDR 20599/2020-1/MIN/KAN vydané dne 15. května 2020.

obsluha strojů a zařízení, montéři. Účastníkům tohoto programu je garantována možnost podání žádosti o zaměstnaneckou kartu na zastupitelském úřadu ČR v zahraničí.¹³⁶

Za problematické vnímá autorka práce to, že pokud zaměstnavatel potřebuje obsadit pracovní pozice v hlavní třídě 9 dle platného znění aktualizované Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO (pomocí a nekvalifikovaní pracovníci), tedy pozice, které nemusí být vzhledem ke mzdovému ohodnocení a k míře nezaměstnanosti¹³⁷ pro občany ČR lákavé, nemá v době, kdy je činnost zastupitelských úřadů ČR omezena, možnost získat na tyto pozice pracovníky ze třetích zemí, neboť na pracovní pozice v hlavní třídě 9, s výjimkou pozic označených kódem 921¹³⁸ a 93292¹³⁹, se nevztahuje žádný vládou schválený program. Na druhou stranu lze argumentovat tím, že tyto pozice nevyžadují žádnou kvalifikaci a mohou tak být obsazeny kterýmkoliv občanem ČR, kdy je v zájmu ČR snižování míry nezaměstnanosti. Avšak s tím, že není vyžadovaná žádná kvalifikace je spojena i nízká, mnohdy minimální zákonná mzda. Do kategorie 9 spadají pozice, které jsou v pohostinství nebo ubytovacích zařízeních potřebné, a to zejména pomocní pracovníci při přípravě jídla či uklízení a poptávka zaměstnavatelů po pracovnících tak bývá vyšší, než jaká může být ze strany občanů ČR uspokojena.

Žádosti o zařazení do Programu kvalifikovaný zaměstnanec zpracovávají a rozhodují o nich jednotliví garanti: Hospodářská komora ČR, Svaz průmyslu a dopravy ČR Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR, Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR, Agrární komora ČR, Potravinářská komora ČR, Zemědělský svaz ČR, Lesnicko-dřevařská komora ČR, Asociace soukromého zemědělství ČR, Agentura pro podporu podnikání a investic CzechInvest. Vedle garantů působí v rámci tohoto programu Ministerstvo průmyslu a obchodu jako gestor (dále jen “MPO“), MVČR a MZV jako spolugestoři. Úkolem MPO je monitoring celkové realizace programu a jeho dopady na podnikatelský sektor, MZV řídí činnost zastupitelských úřadů nabírajících žádosti zahraničních pracovníků a monitoruje situaci v zemích jejich původu a MVČR rozhoduje o žádostech o pobytová oprávnění.¹⁴⁰

Pro každou z výše uvedených zemí platí, že má určenou kvótu pro příjem žádostí¹⁴¹, po jejímž vyčerpání nemůžou být nové žádosti v daném roce přijaty. S výjimkou Ukrajiny, kde je možné nabrat až 40 000 žádostí ročně, kvóty určené pro zbylé státy jsou nízké, kdy například v

¹³⁶ Práce cizinci: Program kvalifikovaný zaměstnanec. Hospodářská komora České republiky [online]. [cit. 2021-01-17]. Dostupné z: <https://www.komora.cz/obchod-a-sluzby/prace-cizinci/>.

¹³⁷ Míra nezaměstnanosti byla v únoru 2021 3,3%. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cris/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-unor-2021>.

¹³⁸ Pomocní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství.

¹³⁹ Pomocní dělníci ve výrobě.

¹⁴⁰ Práce cizinci: Program kvalifikovaný zaměstnanec. Hospodářská komora České republiky [online]. [cit. 2021-01-17]. Dostupné z: <https://www.komora.cz/obchod-a-sluzby/prace-cizinci/>.

¹⁴¹ Jedná se o počet žádostí, nikoli počet uchazečů.

případě Indie či Moldavska je v rámci programu nabíráno pouze 600 žádostí ročně, v případě Srbska a Černé Hory je kvóta stanovená na 2000 žádostí ročně, kdy se jedná v rámci programu o druhou nejvyšší kvótu. To poukazuje na fakt, že ČR stojí zejména o zaměstnance z Ukrajiny¹⁴² a v případě pracovníků z dalších třetích zemí jde spíše o formální pojetí programu, než aby měl tento program skutečně přispět k zaměstnávání cizinců z těchto zemí.

Před zavedením tohoto programu existoval tzv. Režim Ukrajina, který byl v roce 2019 právě tímto programem nahrazen. Do ČR přichází za účelem zaměstnání velké množství osob z Ukrajiny a zaměstnavatelé mají o jejich zaměstnávání zájem, což je dáno zejména výhodností a nemožností obsadit veškeré pozice osobami již na trhu práce ČR se nacházejícími, proto je potřeba na tuto situaci reagovat a usnadňovat těmto zaměstnancům přístup na trh práce ČR. Dle jednoho z garantů programu, Hospodářské komory ČR, se kvóty během roku vyčerpávají hlavně u zemí, kde je jejich výše 600 a méně (Moldavsko, Indie, Kazachstán). Je otázkou, zda je to z důvodu, že zaměstnavatelé o této možnosti nevědí nebo není o zaměstnávání cizinců ze zemí zařazených do programu zájem. Vzhledem k výše uvedenému se autorka práce domnívá, že by měly být do programu, vedle stávajících zemí, zařazeny země, o jejichž státní příslušníky je ze strany zaměstnavatelů zájem. Jednou takovou zemí, která by dle jejího názoru měla být do programu zařazena je Thajské království. Thajci se často ucházejí o pozici masér/ka (třída 5 Klasifikace CZ-ISCO) thajských masáží v salónech a tyto pozice nemohou být osobou jiné národnosti jednoduše obsazeny. Navíc se jedná, dle autorčina osobního názoru, o osoby pracovité a pokorné, bez větších problémů integrovat se do společnosti.

4.1.1. Podmínky a povinné náležitosti žádosti o zařazení do Programu kvalifikovaný zaměstnanec

Základními podmínky, které musí zaměstnavatel splnit jsou: minimálně dvouletá existence společnosti, minimálně 6 zaměstnanců na hlavní pracovní poměr a pravidelné zveřejňování účetních závěrek (alespoň za poslední 2 roky). Aby mohlo být místo obsaditelné občanem třetí země je nezbytné, aby bylo dané volné pracovní místo zveřejněno v Centrální evidenci. Více ke lhůtám či náležitostem hlášenek volného pracovního místa je uvedeno v kapitole 7 této práce. Volné pracovní místo, které bylo zveřejněno v centrální evidenci musí dle bodu I/2 usnesení vlády č. 384 ze dne 3. června 2019 splňovat mzdové kritérium, a to na úrovni 1,2 násobku

¹⁴² V rámci legální migrace pobývá na území ČR nejvyšší podíl cizích státních příslušníků z Ukrajiny (ke dni 30. září 2020 se jednalo o 158 300 osob, tj. 25,7%); zdroj: Dostupné z Čtvrtletní zpráva o migraci. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. [cit. 2021-02-24]. Dostupné z: file:///C:/Users/vanic/Downloads/Ctvrtletni_zprava_o_migraci_III-Q_2020.pdf.

zaručené mzdy odpovídající příslušné skupině prací podle nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Zaměstnavatel, který zaměstnává cizince přes Program kvalifikovaný zaměstnanec, je povinen sledovat, zda nedošlo u dané pozice ke zvýšení zaručené mzdy a pokud ano, musí tomuto zaměstnanci zvýšit mzdu tak, aby stále odpovídala 1,2 násobku zaručené mzdy v daném roce. Předpokládám, že tento požadavek byl stanoven právě s ohledem na to, že často bývají uveřejňována volná pracovní místa s uvedením minimální mzdy, aby došlo k odrazení případných zájemců, neboť zaměstnavatel má již budoucího zaměstnance vybraného, a s tímto zaměstnancem pak uzavře pracovní smlouvu s mnohem vyšší mzdou, než jaká byla uvedena v hlášení volného pracovního místa.

K žádosti o zařazení do tohoto programu je zaměstnavatel povinen připojit: a) potvrzení finančního úřadu o neexistenci daňových nedoplatků a potvrzení ČSSZ o neexistenci nedoplatků pojistného na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanost (oboje nesmí být starší než 3 měsíce), b) čestné prohlášení o neexistenci nedoplatků na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění a o tom, že hodlá se zaměstnaným cizincem, resp. se všemi v budoucnu zaměstnanými cizinci, uzavřít pracovní poměr, který bude trvat nejméně po dobu jednoho roku, c) čestné prohlášení o tom, že v období 2 let před podáním žádosti o zařazení do programu nebyla zaměstnavateli uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce vyšší než 100 000,- Kč, anebo opakovaně pokuta vyšší než 100 000,- Kč za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů kontrolovaných Úřadem práce ČR, Státním úřadem inspekce práce nebo oblastními inspektoráty práce a d) čestné prohlášení o tom, že bude spolupracovat s Centrem na podporu integrace cizinců v příslušném kraji ČR. Od 1. 1. 2021 je zaměstnavatel k žádosti předložit také čestné prohlášení o tom, že bude poskytovat součinnost při plnění povinnosti cizince absolvovat adaptačně-integrační kurz¹⁴³ (blíže v kapitole 8 této práce).

Autorka práce ze zkušeností ví, že pokud o zařazení do programu žádá zaměstnavatel jako osoba samostatně výdělečně činná (dále jen „OSVČ“) je vyzván ze strany Hospodářské komory ČR k doložení přehledu za ČSSZ (seznam zaměstnanců), přehledu o výši pojistného za ČSSZ a přehledu o platbě pojistného za zdravotní pojišťovny. Tyto doklady jsou vyžadovány z důvodů kontroly počtu zaměstnanců a výše mzdových nákladů, neboť OSVČ není dána povinnost zveřejňovat účetní závěrky.

¹⁴³ Povinnost zakotvena v § 155 odst. 2 a 4 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR.

Platnost zařazení do Programu kvalifikovaný zaměstnanec je 1 rok a platí pro všechny v tomto programu zařazené státy. V rámci tohoto roku může zaměstnavatel podávat opakované žádosti, u kterých není potřeba dokládat veškeré náležitosti a je také stanoven nižší poplatek za podání takové žádosti. Stanovení omezené platnosti je logickým krokem, neboť máme zájem o zařazování spolehlivých zaměstnavatelů, tedy takových, kteří již nějakou dobu existují, pravidelně zveřejňují účetní závěrky a mají vůči státu vypořádané závazky. Po uplynutí roční platnosti si musí daný zaměstnavatel, pokud má stále zájem být do Programu kvalifikovaný zaměstnanec zařazen, podat novou žádost o zařazení s veškerými náležitostmi, čímž dojde k ověření, že je i nadále zaměstnavatelem spolehlivým.

4.1.2. Postup od podání žádosti o zařazení do Programu kvalifikovaný zaměstnanec po vydání zaměstnanecké karty

Zaměstnavatel, který má vybraného konkrétního žadatele (bez toho podat žádost nelze), nejprve zjišťuje, zda má na danou pracovní pozici volné pracovní místo zveřejněné v centrální evidenci. Je třeba upozornit na to, že zaměstnavatel při ohlašování volného pracovního místa musí výslovně uvést, že může být místo obsazeno účastníkem Programu kvalifikovaný zaměstnanec. Může tedy dojít k situaci, že zaměstnavatel má zveřejněno volné pracovní místo v centrální evidenci, ale toto místo není možné obsadit v rámci Programu kvalifikovaný zaměstnanec, neboť zaměstnavatel neudělal výslovný souhlas. Pokud tedy zaměstnavatel takové místo zveřejněno nemá, musí na příslušný úřad práce (dle místa výkonu práce) podat hlášenku volného pracovního místa (viz výše). Po uplynutí lhůty, po kterou musí být hlášenka vyvěšena na webu úřadu práce, je uvolněna pro žadatele o zaměstnanecké karty. Poté připraví veškeré náležitosti uvedené v kapitole 4.1.1. této práce a zašle je spolu s vyplněnou žádostí o zařazení do programu na email Hospodářské komory ČR k tomu určený. Do žádosti o zařazení do programu se vyplňují údaje týkající se zaměstnavatele (název, sídlo, IČO, kontaktní osoba), zaměstnance (jméno, příjmení, datum narození, číslo cestovního dokladu, adresa, kontakt) a volného pracovního místa (číslo, datum zveřejnění).

Na účast v tomto programu stejně jako u ostatních programů, kterými se zabývá kapitola 4. této práce, není právní nárok.

Pokud garant vyhodnotí, že byly splněny podmínky, zařadí do Programu kvalifikovaný zaměstnanec zaměstnavatele a vyzoomí kontaktní osobu zaměstnavatele o tomto zařazení. Následně zašle kontaktní osobě fakturu za poskytnuté služby spojené se zapojením do programu a informaci o zařazení zaměstnavatele do tohoto programu na příslušná ministerstva. V tuto

chvíli by měl mít budoucí zaměstnanec jako žadatel o zaměstnaneckou kartu připraveny veškeré podklady pro podání žádosti, neboť může dojít k tomu, že v řádu několika dnů je kontaktní osoba zaměstnavatele kontaktována ze strany zastupitelského úřadu ČR v zahraničí se sdělením konkrétního data a času, který byl k podání žádosti o zaměstnaneckou kartu tomuto žadateli přidělen s tím, že takto stanovený termín není možné bez vážných důvodů změnit. V případě nedostavení se žadatele na zastupitelský úřad termín propadá a žadatel bude z tohoto programu vyřazen.

Žadatel se dostaví v daný termín na zastupitelský úřad ČR v zahraničí k podání žádosti o zaměstnaneckou kartu. Zastupitelský úřad poté postoupí tuto žádost MVČR, kde je o ní rozhodováno. Pokud je ze strany MVČR o této žádosti kladně rozhodnuto, sdělí to zastupitelskému úřadu ČR a ten kontaktuje žadatele, aby se dostavil k převzetí D/VR víza, které se vydává s dobou platnosti 6 měsíců¹⁴⁴, a které opravňuje cizince k pobytu na území ČR v délce 60 dnů a slouží pouze k převzetí zaměstnanecké karty na území ČR.

Po příjezdu na území ČR je nejprve povinen do 3 pracovních dnů ohlásit svůj pobyt na pracovišti OAMP (tzv. registrace) a poté se dostavit na biometrii. V praxi dochází k situacím, že v době, kdy je o žádosti kladně rozhodnuto MVČR, se žadatel nachází legálně na území ČR (například na základě krátkodobého víza). V tomto případě je možné, pokud mu bude stanoven termín biometrie v době platnosti jeho oprávnění pobývat na území ČR, aby se žadatel rovnou objednal na biometrii, kde jsou snímány jeho biometrické údaje a je mu vydáno potvrzení o splnění podmínek pro vydání povolení k dlouhodobému pobytu v souladu s § 44 odst. 2 zákona o pobytu cizinců. Po 2-4 týdnech od data biometrie je žadateli vydáno povolení k pobytu ve formě plastové biometrické karty, jejíž maximální doba platnosti je stanovena zákonem o pobytu cizinců na 2 roky, a to v závislosti na době uzavřené pracovní smlouvy.

V případě, že je žádost o zařazení do Programu kvalifikovaný zaměstnanec (platí i pro Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec) podána kompletní, je zaměstnavatel zařazen zpravidla do 3 pracovních dnů od data podání a následně trvá zpravidla dalších 7 pracovních dnů, než je zařazený zaměstnavatel osloven zastupitelským úřadem ČR v zahraničí s termínem podání žádosti žadatele o pobytové oprávnění. Termín se zpravidla stanovuje v rámci 14 dnů od tohoto oslovení. Řízení o žádosti o vydání pobytového oprávnění poté podléhá režimu zákona o pobytu cizinců, tedy zařazení do daného programu neznamena, že bude pobytové oprávnění MVČR uděleno. Zákonné lhůty pro vydání rozhodnutí ze strany MVČR jsou stejné jako v

¹⁴⁴ Vízum k pobytu nad 90 dnů (dlouhodobé): Vízum za účelem převzetí povolení k pobytu - D/VR. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. [cit. 2021-01-31]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/vizum-k-pobytu-nad-90-dnu-dlouhodobem.aspx?q=Y2hudW09OA%3d%3d>

případě žádostí podávaných mimo programy a to 60 dnů v případě žádosti o zaměstnaneckou kartu a 90 dnů u modré karty.

Z osobního pohledu autorky práce, v případě že žadatel nehodlá v rámci 1 roku zaměstnat větší počet zahraničních pracovníků, nepřináší podávání žádostí o zaměstnanecké či modré karty přes Program kvalifikovaný zaměstnanec nebo Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec nikterak zvláštní výhody ani značně neurychluje proces podávání žádostí, neboť zaměstnavatel musí shromáždit podklady pro to, aby byl do onoho programu zařazen, což obvykle trvá cca 2-3 týdny, pak je potřeba připravit veškeré podklady pro žadatele o pobytové oprávnění (stejně i v případě, že se nežádá přes program) a ani lhůty pro vydání rozhodnutí ze strany MVČR nejsou v rámci těchto programů zkráceny. Jako jejich největší výhodu vnímá autorka pouze to, že žadatel získá termín přednostně a v době, kdy nejsou žádosti o zaměstnanecké či modré karty přijímány na většině zastupitelských úřadech ČR v zahraničí, nezbyvá zaměstnavatelům jiná možnost. Ze zkušeností, může autorka říct, že pokud se na advokátní kanceláři obrátí zaměstnavatel, že by rád zaměstnal určitého cizince, trvá celý proces cca 3-4 měsíce.

4.1.3. Vyřazení zaměstnavatele z Programu kvalifikovaný zaměstnanec

Zaměstnavatel může být z vážných důvodů z Programu kvalifikovaný zaměstnanec na dobu 1 roku vyřazen. Jedná se zejména o případy, kdy zaměstnavatel dodatečně poruší podmínky za kterých byl pracovní poměr sjednán, účelově zneužívá nebo porušuje podmínky tohoto programu, poruší čestné prohlášení či se dodatečně zjistí, že předložil nepravdivé čestné prohlášení, více než polovina žádostí o povolení k pobytu zaměstnanců zaměstnavatele není způsobilá k přijetí zastupitelským úřadem ČR nebo případ kdy zaměstnavatel neumožňuje zahraničním zaměstnancům získaných přes tento program po jejich příjezdu ČR nastoupit do zaměstnání.

O vyřazení rozhoduje MPO nebo Ministerstvo zemědělství, a to buď na základě písemného a odůvodněného podnětu spolugestora nebo z vlastního rozhodnutí. O vyřazení učiní oznámení směřující gestorovi/spolugestorům a garantům.¹⁴⁵

4.1.4. Hromadná žádost o zařazení do Programu kvalifikovaný zaměstnanec

Zaměstnavatel, který žádá o zařazení 50 a více žadatelů o zaměstnanecké karty najednou má možnost podat tzv. hromadnou žádost. Při podání hromadné žádosti je zaměstnavatel povinen určit koordinátora, který bude v případě zařazení žádosti do Programu kvalifikovaný

¹⁴⁵ PROGRAM KVALIFIKOVANÝ ZAMĚSTNANEC. Ministerstvo průmyslu a obchodu [online]. [cit. 2021-01-17]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/program-kvalifikovany-zamestnanec--248247/>.

zaměstnanec komunikovat se zastupitelským úřadem ČR a zároveň bude zodpovídat za efektivní přípravu všech žádostí. Vzhledem k velkému množství žádostí je zaměstnavatel povinen vedle náležitostí uvedených v kapitole 4.1.1. této práce předložit vyjádření obsahující explicitní souhlas starosty či primátora obce, kde budou cizinci po příjezdu do ČR hromadně ubytováni a čestné prohlášení o projednání záměru zaměstnavatele získat zahraniční zaměstnance se svými stávajícími zaměstnanci ve smyslu ustanovení § 280 odst. 1 zákoníku práce. Oproti běžné žádosti je hromadná žádost schvalována vedle garanta ještě gestorem a spolugestory.

4.2. Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec

Cílem Programu vysoce kvalifikovaný zaměstnanec je poskytnout podporu přímým zaměstnavatelům (nikoli agenturám práce), kteří do ČR potřebují přivést kvalifikované zaměstnance z jakékoliv třetí země. Účelem je pak dosažení ekonomického přínosu pro ČR.¹⁴⁶ V rámci tohoto programu si může cizinec žádat nejen o zaměstnaneckou kartu (u určitých zemí je nařízením vlády stanovena kvóta)¹⁴⁷, ale také o modrou kartu nebo kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance. Pojem vysoce kvalifikovaný zaměstnanec v sobě zahrnuje výkon činností v hlavních třídách 1-3 dle platného znění aktualizované Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO v oblasti výroby, služeb nebo ve veřejném sektoru. Program je tedy určen pro řídicí pracovníky, specialisty, technické a odborné pracovníky.

Jelikož se jedná o vysoce kvalifikované pracovníky a ČR má o jejich vstup na trh práce ČR větší zájem, než je tomu u pracovníků spadajících pod Program kvalifikovaný zaměstnanec, je uchazečům garantována možnost podání žádosti o pobytové oprávnění na zastupitelském úřadu ČR v zahraničí, a to i s jejich nejbližšími rodinnými příslušníky. Rodinní příslušníci si mohou žádat o vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem rodinným nebo spolu s držitelem modré karty o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny. Uchazečům je také garantována možnost zjednodušení administrativy spojené s podáním žádosti o pobytové oprávnění a účast zahraničního zaměstnance v tomto programu je také důvodem hodným zvláštního zřetele pro upuštění od povinnosti cizince absolvovat adaptačně-integrační kurz, která je zakotvena v § 155 odst. 2 a 4 zákona o pobytu cizinců. Domnívám se, že je zakotvena možnost od této povinnosti upustit právě s ohledem na to, že žadatelé zařazení do tohoto

¹⁴⁶ PROGRAM VYSOCE KVALIFIKOVANÝ ZAMĚSTNANEC. *Ministerstvo průmyslu a obchodu* [online]. [cit. 2021-01-17]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/assets/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/2019/9/PROGRAM-VYSOCE-KVALIFIKOVANY-ZAMESTNANEC.pdf>.

¹⁴⁷ Nařízení vlády ze dne 26.8.2019 č. 220/2019 Sb.

programu jsou osoby s vysokou kvalifikací, tedy osoby vzdělané, u kterých se nepředpokládá problém s integrací do společnosti.

Program je zakotven v usnesení vlády ze dne 26. srpna 2019 č. 581 o programech schválených vládou za účelem dosažení ekonomického přínosu pro Českou republiku a nahradil do té doby realizovaný projekt „Zvláštní postupy pro vysoce kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny a Indie“.

Žádost o zařazení do tohoto programu se podává prostřednictvím emailu a je zpracovávána MPO. V případě, že se jedná o zdravotnický personál, je tato žádost zpracovávána MZ. V rámci tohoto programu působí vedle MPO a MZ jako spolugestoři ještě MVČR (rozhoduje o pobytových oprávnění), Ministerstvo zahraničních věcí (řídí činnost zastupitelských úřadů) a Ministerstvo práce a sociálních věcí (monitoruje dopady programu na trh práce a zaměstnanost).¹⁴⁸

4.2.1. Podmínky a povinné náležitosti žádosti o zařazení do Programu vysoce kvalifikovaný zaměstnanec, rozdíly oproti Programu kvalifikovaný zaměstnanec

O zařazení do Programu vysoce kvalifikovaný zaměstnanec si může žádat zaměstnavatel, který zaměstnal či zaměstnával alespoň 3 osoby v období 2 let před podáním žádosti, působící alespoň 2 roky v ČR a s vypořádanými závazky vůči státu (platba zdravotního a sociálního pojištění, daně). Stejně jako v případě žádosti o zařazení do Programu kvalifikovaný zaměstnanec je nezbytné, aby bylo volné pracovní místo zveřejněno v centrální evidenci a zároveň bylo uvolněno pro žadatele o zaměstnanecké/modré karty. V tomto případě není však potřeba uvádět do hlášenky volného pracovního místa výslovný souhlas s nabízením místa uchazečům tohoto programu. Dokládání náležitosti k žádosti o zařazení do Programu vysoce kvalifikovaný zaměstnanec jsou obdobné těm, které jsou dokládány v případě žádosti o zařazení do Programu kvalifikovaný zaměstnanec. Obdobně se postupuje i v případě vyřazení zaměstnavatele z programu. Rozdíly mezi jednotlivými programy jsou zejména:

- Zaměstnavatel předloží k žádosti o zařazení do Programu vysoce kvalifikovaný zaměstnanec čestné prohlášení, ve kterém garantuje, že zaměstnanec bude pobírat mzdu odpovídající alespoň minimální výši průměrného výdělku podle příslušné podskupiny CZ-ISCO (v případě pracovníků ve zdravotnictví po odpočtu nenárokové složky mzdy/platu) nebo

¹⁴⁸ PROGRAM VYSOCE KVALIFIKOVANÝ ZAMĚSTNANEC. *Ministerstvo průmyslu a obchodu* [online].[cit. 2021-01-17]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/assets/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/2019/9/PROGRAM-VYSOCE-KVALIFIKOVANY-ZAMESTNANEC.pdf>.

minimální výši stanovené pro modré karty¹⁴⁹, a to i v případě žadatelů o zaměstnanecké kartu. Toto opatření zajišťuje, že na trh práce ČR budou vstupovat kvalifikovaní lidé, kteří jsou pro ČR přínosem (např. lékaři, výzkumní a vědeckí pracovníci, veterináři, učitelé), a za to budou pobírat odpovídající mzdu.

- Zaměstnavatel k této žádosti nepředkládá čestné prohlášení o tom, že bude poskytovat součinnost při plnění povinnosti cizince absolvovat adaptačně-integrační kurz.
- Jedná-li o zdravotnickou profesi, předkládá zaměstnavatel kopii rozhodnutí o udělení oprávnění k poskytování zdravotních služeb.
- Žadatel o pobytové oprávnění je povinen k žádosti o pobytové oprávnění doložit doklad prokazující vysokou kvalifikaci. Za vysokou kvalifikaci se v souladu s § 42i odst. 2 zákona o pobytu cizinců považuje řádně ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, které trvalo alespoň 3 roky. V případě důvodných pochybností, zda žadatel skutečně má požadované vzdělání nebo zda toto vzdělání odpovídá charakteru zaměstnání, vyžádá si správní orgán předložení dokladu o tom, že žadatelovo zahraniční vzdělání bylo uznáno příslušným orgánem ČR (tzv. nostrifikace).
- Žadateli o zaměstnaneckou kartu je umožněno nahradit doklad o zajištění ubytování a pracovní smlouvu písemným potvrzením zaměstnavatele vystaveným v souladu s podmínkami § 42h odst. 2 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území.
- V rámci Programu vysoce kvalifikovaný zaměstnanec nelze podávat hromadnou žádost.

Postup podání žádosti o zařazení do Programu vysoce kvalifikovaný zaměstnanec a následný postup se nijak výrazně neliší od postupu popsaného v kapitole 4.1.2. této práce vztahující se k Programu kvalifikovaný zaměstnanec, nicméně žádost se v tomto případě nepodává garantovi, ale je směřována rovnou MPO nebo MZ (viz výše).

4.3. Program vědecký a klíčový personál

Program vědecký a klíčový personál je určen pro významné české a zahraniční investory, výzkumné organizace, technologické společnosti, nově založené společnosti a start-upy, které potřebují do ČR přivést cizince ze třetích zemí pro výkon činností v hlavních třídách 1-3 dle platného znění aktualizované Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO v oblasti výroby, služeb nebo ve

¹⁴⁹ Minimální výše mzdy/platu v případě žádosti o modré karty je stanovena jako mzda/plat odpovídající alespoň výši 1,5 násobku průměrné hrubé roční mzdy vyhlášené sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí. Pro období do 30.4.2021 musí výše hrubé měsíční mzdy/platu cizince činit alespoň 51 188 Kč.

veřejném sektoru (to neplatí pro zdravotnické profese, pro které je určen pouze Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec), tedy na pozice: zákonodárci a řídicí pracovníci, specialisté, techničtí a odborní pracovníci a dále pro vnitropodnikově převedené a vyslané zahraniční pracovníky na pozice manažerů nebo specialistů.

Účastníci zařazení do programu mají možnost podat žádost o pobytové oprávnění (zaměstnanec karta, modrá karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance) i se svými nejbližšími rodinnými příslušníky a je jim garantováno, že žádost o pobytové oprávnění bude vyřízena do 30 dnů ode dne podání, což značně urychluje celý proces.

Vzhledem k podmínkám, které jsou kladeny na zaměstnavatele je tento program přístupný úzkému okruhu zaměstnavatelů (viz kapitola 4.3.1.).¹⁵⁰ Stejně jako v případě Programu vysoce kvalifikovaný zaměstnanec je účast zahraničního zaměstnance v tomto programu důvodem hodným zvláštního zřetele pro upuštění od jeho povinnosti absolvovat adaptačně integrační kurz.¹⁵¹

Žádosti o zařazení do Programu vědecký a klíčový personál ze strany investorů vyřizuje MPO (gestor) a ze strany výzkumných organizací, technologických společností, nově založených společností a start-upů jsou vyřizovány Agenturou CzechInvest (gestor). Na tomto programu se dále podílejí spolugestoři: MVČR (rozhoduje o žádostech o pobytová oprávnění), MZV (řídí činnost zastupitelských úřadů), MPSV (monitoruje dopady programu na trh práce ČR). Stejně jako u ostatních typů programů je zaměstnavatel zařazován do programu na dobu 1 roku.

4.3.1. Zaměstnavatel jako účastník Programu vědecký a klíčový personál

Jako investor si může o zařazení do Programu vědecký a klíčový personál žádat zahraniční obchodní společnost, která má v ČR svou organizační složku nebo je kapitálově propojená s obchodní společností usazenou v ČR (propojení typu mateřský – dceřiný podnik, koncern, holding nebo trust), jejímž prostřednictvím realizuje svou investici. Obdobně platí pro obchodní společnost založenou nebo usazenou v ČR, která má svou organizační složku mimo území ČR nebo je kapitálově propojená s obchodní společností usazenou mimo území ČR. Investor musí v ČR působit alespoň 1 rok a zaměstnávat ke dni podání žádosti 50 osob v ČR a 250 osob celosvětově.¹⁵²

¹⁵⁰ PROGRAM KLÍČOVÝ A VĚDECKÝ PERSONÁL. *Ministerstvo průmyslu a obchodu* [online]. [cit. 2021-01-17]. Dostupné z: https://www.mpo.cz/assets/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/2020/8/PROGRAM-KLICOVY-A-VEDECKY-PERSONAL_zmena-k-15_3_2020.pdf.

¹⁵¹ Povinnost zakotvena v § 155 odst. 2 a 4 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR.

¹⁵² PROGRAM KLÍČOVÝ A VĚDECKÝ PERSONÁL. *Ministerstvo průmyslu a obchodu* [online]. [cit. 2021-01-17]. Dostupné z: https://www.mpo.cz/assets/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/2020/8/PROGRAM-KLICOVY-A-VEDECKY-PERSONAL_zmena-k-15_3_2020.pdf.

Za výzkumnou organizaci se pro účely tohoto programu považuje organizace zapsaná v Seznamu výzkumných organizací vedeném Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Technologickou společností se míní obchodní společnost, která uzavřela smlouvu o spolupráci v oblasti vědy a výzkumu s výzkumnou organizací.¹⁵³

Aby mohla žádat o zařazení nově založená společnost musí oprávněně očekávat zastoupení cizích státní příslušníků ve statutárních orgánech nebo na pozicích klíčových specialistů. Jejím záměrem je do dvou let od zápisu do obchodního rejstříku zaměstnat minimálně 20 zaměstnanců, pokud se jedná o společnost v oblasti „IT/SW development“ tak minimálně 10 zaměstnanců. Zvláštní kategorií nově založených společností je tzv. Start-up. „Jedná se o společnosti vyvíjející produkt nebo službu, které jsou místně a časově unikátní, má potenciál rychlého růstu z hlediska tržeb a zákazníků a stojí především na zakladatelích a většinou pro svůj další růst a uvedení produktu na trh potřebuje investici.“¹⁵⁴ Start-up musí uzavřít smlouvu o inkubaci nebo prokázat, že je kapitálově propojen s technologickým investorem (Impact HUB, Jihomoravské inovační centrum, Prague Startup Center).

4.3.2. Podmínky a povinné náležitosti žádosti o zařazení do Programu vědecký a klíčový personál

Zaměstnavatel spadající do jedné z kategorií uvedených v kapitole 4.3.1. této práce musí pro zařazení do Programu vědecký a klíčový personál splňovat další kritéria: daňový rezident v ČR (není vyžadováno, pokud je zaměstnavatel dle zákona o daních poplatníkem daně), registrace jako plátce zdravotního a sociálního pojištění v ČR (není vyžadováno, pokud zaměstnavatel v ČR dosud nepodniká 2 roky, ale zároveň je dle zákona o daních z příjmu poplatníkem daně), působení v oblasti výzkumu, vývoje, inovací, výroby, poskytování služeb nebo působí ve veřejném sektoru, vyrované závazky vůči státu.

Zaměstnavatel je povinen v Centrální evidenci zveřejnit volné pracovní místo a vybrat si na toto místo konkrétního pracovníka, s nímž hodlá uzavřít nebo již uzavřel pracovněprávní vztah. V případě, že chce zaměstnat cizince s volným přístupem na trh práce podle § 98 zákona o zaměstnanosti, nebo cizince, který v ČR neuzavírá pracovněprávní vztah (vnitropodnikový převod, vyslání, cizinec v postavení statutárního orgánu), se splnění této podmínky nevyžaduje.

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci, pokud se nejedná o vnitropodnikově převedeného zaměstnance, vyslaného pracovníka nebo cizince v postavení statutárního orgánu,

¹⁵³ „ibid“

¹⁵⁴ „ibid“

po celou dobu trvání pracovního poměru mzdu nebo plat odpovídající alespoň minimální výši průměrného výdělku podle příslušné podskupiny CZ-ISCO nebo v minimální výši stanovené pro modré karty, a to i v případě žadatelů o zaměstnanecké karty.¹⁵⁵

K žádosti o zařazení do tohoto programu je zaměstnavatel povinen připojit doklady uvedené v kapitole 4.1.1. této práce. Podle typu zaměstnavatele jsou vedle běžně předkládaných dokladů dokládány specifické náležitosti. Investor předkládá čestné prohlášení, že celosvětově zaměstnává 250 osob. Technologická společnost dokládá smlouvu o spolupráci v oblasti vědy a výzkumu s výzkumnou organizací, start-up pak smlouvu o inkubaci nebo doklad o kapitálovém propojení. Nově založená společnost je povinna doložit čestné prohlášení o záměru zaměstnat do dvou let od zápisu do obchodního rejstříku minimálně 20 zaměstnanců; v případě společnosti působící v oblasti IT/SW development minimálně 10 zaměstnanců spolu s potvrzením o přijetí záměru získat investiční pobídku a předpokladu splnění podmínek pro poskytnutí investiční pobídky vydané agenturou CzechInvest nebo kopií smlouvy o koupi pozemku, popř. smlouvy o pronájmu nebytových prostor pro podnikání.¹⁵⁶

V případě, že zaměstnavatel naplňuje jeden z vážných důvodů pro vyřazení z tohoto programu (viz kapitola 4.1.3.), bude na základě písemného a odůvodněného podnětu spolugestora nebo z rozhodnutí gestora, Ministerstvem průmyslu a obchodu rozhoduto o jeho vyřazení.

4.3.3. Zahraniční pracovníci jako účastníci Programu vědecký a klíčový personál

Pokud je žadatelem o pobytové oprávnění zaměstnanec, může si na zastupitelském úřadu ČR podat žádost o zaměstnaneckou nebo modrou kartu. Vyslaný zaměstnanec si žádá o neduální zaměstnaneckou kartu spolu s pracovním povolením. Vnitropodnikově převedený zaměstnanec žádá o kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance. Cizinec v postavení statutárního orgánu si pak může podat žádost o dlouhodobé vízum za účelem podnikání. Rodinní příslušníci si žádají buď o dlouhodobé vízum za účelem rodinným anebo o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny (pouze u držitele modré karty nebo vnitropodnikově převedeného zaměstnance).

¹⁵⁵ Minimální výše mzdy/platu v případě žádosti o modré karty je stanovena jako mzda/plat odpovídající alespoň výši 1,5 násobku průměrné hrubé roční mzdy vyhlášené sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí. Pro období do 30.4.2021 musí výše hrubé měsíční mzdy/platu cizince činit alespoň 51 188 Kč.

¹⁵⁶ PROGRAM KLÍČOVÝ A VĚDECKÝ PERSONÁL. *Ministerstvo průmyslu a obchodu* [online]. [cit. 2021-01-17]. Dostupné z: https://www.mpo.cz/assets/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/2020/8/PROGRAM-KLICOVY-A-VEDECKY-PERSONAL_zmena-k-15_3_2020.pdf.

V rámci tohoto programu je žadatelům o zaměstnaneckou kartu nebo kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance umožněno nahradit doklad o zajištění ubytování, pracovní smlouvu, doklad o odborné způsobilosti pro výkon zaměstnání, vysílací dopis a další doklady související s vnitropodnikovým převodem nahradit písemným potvrzením zaměstnavatele vydaného v souladu s § 42h odst. 2 nebo § 42l odst. 2 zákona o pobytu cizinců.

4.3.4. Realizace Programu vědecký a klíčový personál

Uzavírá-li zaměstnavatel s cizincem pracovněprávní vztah, ohlásí krajské pobočce ÚP volné pracovní místo. Jedná-li se o cizince vyslaného k plnění úkolů do ČR (nejedná se o vnitropodnikový převod) vyplývajících ze smlouvy uzavřené mezi jeho zahraničním zaměstnavatelem a českým subjektem, který jej přijímá, je tuzemská osoba povinna projednat podmínky vyslání s místně příslušnou krajskou pobočkou ÚP a zároveň podá žádost o povolení k zaměstnání dle § 95 zákona o zaměstnanosti. Blíže k problematice vysílání zahraničních pracovníků je uvedeno v kapitole 5 této práce. V případě vnitropodnikového převodu nebo cizince v postavení statutárního orgánu se ÚP nekontaktuje.

Zaměstnavatel podá žádost o zařazení do Programu vědecký a klíčový personál u příslušného gestora, na příslušném formuláři s veškerými přílohami. Pokud zaměstnavatel splní podmínky a je do tohoto programu zařazen informuje gestor kontaktní osobu zaměstnavatele a příslušné spolugestory. Zastupitelský úřad poté informuje kontaktní osobu zaměstnavatele o termínu podání žádosti, který byl žadateli o vízum nebo pobytové oprávnění přidělen. Cizinec se v den podání žádosti dostaví na zastupitelský úřad, kde podá žádost o vízum/pobytové oprávnění s veškerými předepsanými náležitostmi. Pokud chce spolu s žadatelem žádat i jeho rodinný příslušník, dostaví se spolu s žadatelem na zastupitelský úřad v den jeho podání. Ministerstvo rozhodne do 30 dnů o žádosti cizince a udělí pokyn zastupitelskému úřadu k udělení D/VR víza. Po příjezdu na území ČR je cizinec (případně jeho rodinní příslušníci) nejprve povinen do 3 pracovních dnů ohlásit svůj pobyt na pracovišti OAMP (tzv. registrace). Je-li žadateli vydávána zaměstnanecká karta, modrá karta nebo karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance dostaví se na biometrii, kde mu bude mimo jiné vydáno potvrzení o splnění podmínek pro vydání příslušné karty, na jehož základě může začít pracovat. Pokud se jedná o žadatele o neduální zaměstnaneckou kartu, může nastoupit, pokud je ke dni nástupu platné povolení k zaměstnání, do zaměstnání.

4.4. Program mimořádné pracovní vízum

Tento program nahradil projekt „Zvláštní postupy pro pracovníky do zemědělství a potravinářství z Ukrajiny“ a je možné ho využívat pouze do 31.12.2022 (poslední možný termín pro podání žádosti), dle situace na trhu práce může být však prodloužen.

Program mimořádné pracovní vízum je určený pro občany Ukrajiny jako pracovníky v zemědělství, lesnictví a potravinářství a byl schválen usnesením vlády ze dne 30.10.2019 č. 752/2019. Právní úprava je obsažena v nařízení vlády dne 30.10.2019 č. 291/2019 Sb. a dále v § 31a zákona o pobytu cizinců. Hlavním přínosem tohoto programu je zejména rychlost a efektivnost přednostního přijetí žádosti o mimořádné pracovní vízum. Potřebnost je zdůvodněna zvýšenou poptávkou po pracovních silách v oblasti lesnictví v roce 2018, tedy v době kůrovcové kalamity. S nedostatkem pracovních sil se v této době potýkalo rovněž zemědělství.¹⁵⁷

Mimořádným pracovním vízem je vízum k pobytu nad 90 dnů, které se uděluje na žádost cizince, který hodlá pobývat na území po dobu delší než 90 dnů za účelem výkonu zaměstnání (viz kapitola 4.4.1.), na které mu bylo vydáno povolení k zaměstnání podle zákona o zaměstnanosti.

V souladu s §31a odst. 2 zákona o pobytu cizinců může vláda v případě mimořádného nedostatku pracovníků na trhu práce v určitém odvětví nebo profesi, či z důvodu mimořádné události, nařízením rozšířit oproti stávajícím pravidlům okruh odvětví nebo profesí, maximální počet žádostí nebo rozšířit okruh státních příslušníků, kteří jsou oprávněni žádost podat.

„Gestorem programu je Ministerstvo zemědělství ČR, garanty programu jsou Agrární komora ČR, Potravinářská komora ČR, Zemědělský svaz ČR, Asociace soukromého zemědělství ČR, Lesnicko-dřevařská komora ČR.“¹⁵⁸

4.4.1. Vymezení ekonomických činností zaměstnavatele

Mimořádné pracovní vízum lze vydat pouze pro zaměstnání, které spadá do oddílů ekonomických činností přímého zaměstnavatele podle Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE) označené kódem a názvem: 01 Rostlinná a živočišná výroba, myslivost a související činnosti, 02 Lesnictví a těžba dřeva, 10 Výroba potravinářských výrobků nebo 11 Výroba

¹⁵⁷ Program Mimořádné pracovní vízum pro státní příslušníky Ukrajiny pracující v zemědělství, potravinářství nebo lesnictví. *Ministerstvo zemědělství* [online]. [cit. 2021-01-17]. Dostupné z: <http://eagri.cz/public/web/mze/ministerstvo-zemedelstvi/zahranicni-vztahy/zahranicni-pracovnici/program-mimoradne-pracovni-vizum>.

¹⁵⁸ Mimořádné pracovní vízum. Velvyslanectví České republiky v Kyjevě. [online]. 27.11.2019 [cit. 2021-01-31]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/kyiv/cz/viza_a_konzularni_informace/informace_pro_cestu_a_pobyt_ceska/dlouhodobe_v_vizum/mimoradne_pracovni_vizum.html.

nápojů.¹⁵⁹ Pracovní pozice žadatele musí spadat mezi druhy prací označené v Klasifikaci zaměstnání (CZ-ISCO) kódem a názvem: 51649 Ostatní chovatelé a ošetřovatelé zvířat v zařízeních určených pro chov a příbuzní pracovníci, 61 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, 621 Kvalifikovaní pracovníci v lesnictví a příbuzných oblastech, 723 Mechanici a opraváři strojů a zařízení (kromě elektrických), 751 Výrobci a zpracovatelé potravin a příbuzní pracovníci, 752 Zpracovatelé dřeva, truhláři (kromě stavebních) a příbuzní pracovníci, 816 Obsluha strojů na výrobu potravin a příbuzných výrobků, 817 Obsluha strojů a zařízení na zpracování dřeva a výrobu papíru, 8183 Obsluha strojů na balení, plnění a etiketování, 83221 Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů (kromě taxikářů a řidičů zdravotnické dopravní služby), 834 Obsluha pojízdných zařízení, 921 Pomocní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství, nebo 93292 Pomocní dělníci ve výrobě.¹⁶⁰

4.4.2. Postup při vyřizování žádostí

Zaměstnavatel nejprve ohlásí na příslušné krajské pobočce Úřadu práce ČR volné pracovní místo. V tiskopisu hlášenky vyznačí souhlas s nabízením volného pracovního místa cizincům v rámci Programu mimořádného pracovního víza. Dále požádá jménem cizince žádost o pracovní povolení na místně příslušné pobočce Úřadu práce ČR a připraví si žádost o zařazení do tohoto programu s předepsanými náležitostmi, kterou doručí garantovi.

Předepsanými náležitostmi žádosti o zařazení do Programu mimořádného pracovního víza jsou:

- 1.** Výpis z obchodního rejstříku, živnostenského rejstříku, jiného obdobného registru či doklad prokazující potřebné informace
- 2.** Potvrzení finančního úřadu o neexistenci daňových nedoplatků
- 3.** Potvrzení ČSSZ o neexistenci nedoplatků pojistného na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti
- 4.** Čestné prohlášení o neexistenci nedoplatků na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění a o tom, že hodlá se zaměstnaným cizincem, resp. se všemi v budoucnu zaměstnanými cizinci, uzavřít pracovní poměr v délce mezi 3 a 12 měsíci
- 5.** Čestné prohlášení o tom, že v období 2 let před podáním žádosti o zařazení do programu nebyla zaměstnavateli uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce vyšší než 100 000,- Kč, anebo, opakovaně pokuta vyšší než 100 000,- Kč za porušení povinností

¹⁵⁹ § 3 Nařízení vlády České republiky ze dne 30.10.2019 č. 291/2019 Sb.

¹⁶⁰ § 4 Nařízení vlády České republiky ze dne 30.10.2019 č. 291/2019 Sb.

vyplývající z právních předpisů kontrolovaných Úřadem práce ČR, Státním úřadem inspekce práce nebo oblastními inspektoráty práce.

Splní-li zaměstnavatel podmínky pro zařazení, garant, který žádost schválil informuje příslušná ministerstva a kontaktní osobu zaměstnavatele. Kontaktní osoba zaměstnavatele je poté informována ze strany Velvyslanectví ČR v Kyjevě s informací, kdy se má žadatel dostavit na zastupitelský úřad k podání žádosti o mimořádné pracovní vízum.

4.4.3. Žádost cizince o mimořádné pracovní vízum

Mimořádné pracovní vízum se uděluje na dobu platnosti pracovního povolení, nejdéle však na dobu 1 roku, jeho platnost nelze prodloužit, cizinec si ani nemůže v době kdy pobývá na území na základě mimořádného pracovního víza požádat na území ČR o žádné vízum ani jiné pobytové oprávnění, o mimořádné pracovní vízum lze však žádat opakovaně. Maximální počet žádostí je stanoven v souladu s § 1 nařízení vlády dne ze dne 30.10.2019 č. 291/2019 Sb. na 125 žádostí za kalendářní měsíc.

K žádosti o mimořádné pracovní vízum žadatel předkládá povolení k zaměstnání, cestovní doklad, 2 fotografie pasového formátu, doklad o zajištění ubytování na území ČR (ne starší 180 dnů), pracovní smlouvu, doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříku trestů (úředně přeložen do českého jazyka, ne starší 180 dnů) vydaný státem, jehož je žadatel státním občanem a dále stejný doklad vydaný státy, ve kterých žadatel pobýval v posledních 3 letech nepřetržitě po dobu delší 6 měsíců, nebo čestné prohlášení v případě, že tento stát takový doklad nevydává. Při žádosti o dlouhodobé vízum je žadatel povinen předložit veškeré zákonem požadované náležitosti již při jejím podání, tyto náležitosti nelze dokládat později. Žadatel hradí správní poplatek za podání žádosti ve výši 98 EUR¹⁶¹. Lhůta pro vyřízení žádosti činí 90 dnů. V případě kladného vyřízení vyrozumí zastupitelský úřad zaměstnavatele, žadatel se pak dostaví na Velvyslanectví ČR v Kyjevě k vyznačení mimořádného víza a současně předloží doklad o cestovním zdravotním pojištění.

Po příjezdu do ČR nejpozději do 3 pracovních dnů je cizinec povinen dostavit se na pracoviště odboru cizinecké policie krajského ředitelství Policie České republiky podle místa hlášeného pobytu, za účelem splnění ohlašovací povinnosti.

¹⁶¹ Platné ke dni 20.1.2021.

4.4.4. Hromadné podání žádosti

Za hromadnou se považuje žádost, kdy zaměstnavatel žádá o zařazení do Programu mimořádného pracovního víza pro 10 a více pracovníků z Ukrajiny. Použije se postup uvedený v kapitole 4.4.2. této práce s určitými odchylkami.

Jednou z odchylek je, že zaměstnavatel k žádosti o zařazení předkládá vedle dokladů uvedených v kapitole 4.4.2. také výpis z obchodního nebo živnostenského rejstříku (popř. jiného registru), čestné prohlášení o spolupráci zaměstnavatele s Centrem na podporu integrace cizinců, čestné prohlášení o projednání svého záměru se zaměstnanci ve smyslu ustanovení § 280 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce a vyjádření zastupitelstva obce v ČR, kde budou cizinci ubytováni.¹⁶²

Další odchylkou je povinnost zaměstnavatele určit koordinátora, který bude v případě zařazení žádosti do programu kontaktován Velvyslanectvím ČR v Kyjevě za účelem informování o termínu pro podání žádostí o povolení k zaměstnání a o mimořádné pracovní vízum. Tento koordinátor zároveň zodpovídá za efektivní přípravu všech žádostí.

5. Vyslání zahraničních pracovníků

V této kapitole se autorka chce zabývat zejména vysláním zahraničních pracovníků na území ČR a rozdíly/podobnostmi mezi vysláním zahraničních pracovníků ze třetích zemí a vnitropodnikovým převodem. V případě, že se jedná o vyslání zahraničního pracovníka na území ČR, nevstupují tito zahraniční pracovníci (osoby cizí státní příslušnosti) po dobu výkonu práce na území ČR s tuzemskou právnickou či fyzickou osobou, u které vykonávají práci, do žádného pracovněprávního vztahu. Základní pracovněprávní vztahy jsou tak dány mezi zahraničním zaměstnavatelem a vyslaným zaměstnancem.

Typicky se jedná o situace, kdy je zahraniční pracovník vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem do ČR za účelem poskytování služeb. Je-li zahraniční zaměstnavatel usazen mimo EU, měl by zahraniční pracovník podle § 95 zákona o zaměstnanosti získat k výkonu práce povolení k zaměstnání. Naproti tomu u zahraničního zaměstnavatele usazeného v jiném členském státě EU má zahraniční pracovník, který byl vyslán v rámci nadnárodního poskytování služeb podle § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti volný přístup na trh práce.¹⁶³

¹⁶² Vyjádření musí obsahovat explicitní souhlas s ubytováním cizinců na území příslušné obce a počet pracovníků, na které se tento souhlas vztahuje.

¹⁶³ Evropská unie je založena na vnitřním trhu, v němž jsou garantovány svobody pohybu osob, zboží služeb a kapitálu. Tyto svobody nejsou absolutní. Volný pohyb služeb, zakotvený v článku 56 a násl. SFEU, umožňuje podnikům se sídlem v jednom členském státě EU poskytovat služby klientům z jiných členských států EU.

5.1. Vysílání pracovníků v rámci nadnárodního poskytování služeb

Právní úprava vysílání pracovníků v rámci nadnárodního poskytování služeb je zakotvena ve směrnici Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (dále jen „směrnice o vysílání pracovníků“), která byla implementována do českého právního řádu, konkrétně zákoníku práce. Pojem „vyslání pracovníků“ je definován v článku 2 směrnice o vysílání pracovníků jako „...pracovník, který po omezenou dobu, vykonává činnost na území jiného státu než ve kterém obvykle pracuje.“ „Za vyslání dle směrnice o vysílání pracovníků se považuje: a) vyslání pracovníka na vlastní účet a pod svým vedením na základě smlouvy uzavřené mezi podnikem pracovníky vysílajícím a stranou, pro kterou jsou služby určeny, a to za podmínky existence pracovního poměru mezi vysílajícím podnikem a vysílajícím pracovníkem; b) vyslání pracovníka do provozovny nebo podniku náležejícího ke stejné skupině podniků na území členského státu za podmínky existence pracovního poměru mezi vysílajícím podnikem a vyslaným pracovníkem; c) vyslání pracovníka agenturou práce.“¹⁶⁴ Ustanovení § 319 zákoníku práce (obdobně v článku 3 směrnice o vysílání pracovníků) stanoví zejména, že: „je-li zaměstnanec zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky, vztahuje se na něho úprava České republiky, pokud jde o maximální délku pracovní doby a minimální dobu odpočinku; b) minimální délku dovolené za kalendářní rok nebo její poměrnou část; c) minimální mzdu a příslušnou nejnižší úroveň zaručené mzdy; d) bezpečnost a ochranu zdraví při práci; e) pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí, a zaměstnankyň do konce devátého měsíce po porodu a mladistvých zaměstnanců, f) zákaz diskriminace, g) pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání, h) podmínky ubytování a i) náhrady cestovních výdajů v souvislosti s výkonem práce. To neplatí jsou-li práva vyplývající z právních předpisů členského státu EU, z něhož byl zaměstnanec vyslán k výkonu práce, pro něho výhodnější.“ Ustanovení týkající se délky dovolené a minimální mzdy se nepoužijí, jestliže doba vyslání zaměstnance k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb v ČR nepřesáhne celkově dobu 30 dnů¹⁶⁵ v kalendářním roce. Naopak přesáhne-li takovéto vyslání zaměstnance dobu 12 měsíců¹⁶⁶, vztahuje se na zaměstnance v souladu s § 319a zákoníku práce¹⁶⁷ vedle

¹⁶⁴ TOMŠEJ, Jakub. Zaměstnávání cizinců v České republice. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-648-1., s. 96.

¹⁶⁵ Ve směrnici o vysílání pracovníků v článku 3 bodě 2 je stanovena celková doba ve výši 8 dnů. Česká republika se rozhodla tuto dobu navýšit.

¹⁶⁶ V souladu s § 319a odst. 2 zákoníku práce se tato doba prodlužuje prodlužuje na 18 měsíců, pokud zaměstnavatel uvedený v § 319 odst. 1 zákoníku práce postupem podle § 87 odst. 2 zákona o zaměstnanosti oznámí před uplynutím doby, že vyslání zaměstnance přesáhne tuto dobu a současně sdělí důvody jejího přesáhnutí.

podmínek uvedených v § 319 zákoníku práce i další úprava výkonu práce v pracovním poměru podle zákoníku práce s výjimkou úpravy týkající se vzniku, změny a skončení pracovního poměru.

Občané třetích zemí, kteří jsou legálně zaměstnání v jiném členském státě EU a jsou svým zaměstnavatelem usazeným v EU vysláni podle směrnice o vysílání pracovníků do ČR, nepotřebují k výkonu práce v rámci vyslání povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou ani modrou kartu. V případě, že délka takového vyslání nepřesáhne dobu 90 dnů v průběhu každých 180 dnů nepotřebují žádné pobytové oprávnění, neboť jsou držiteli dokladu o povolení k pobytu na území jiného členského státu EU.¹⁶⁸ Hodlají-li na území pobývat po dobu delší než 90 dnů, jsou povinni disponovat pobytovým oprávněním na území ČR například ve formě neduální zaměstnanecké karty.

5.2. Vysílání pracovníků zaměstnavatele usazeného mimo území Evropské unie na území České republiky

Zákon o zaměstnanosti v ustanovení § 95 vyžaduje, aby před uzavřením smlouvy, na jejímž základě má dojít k vyslání pracovníků ze třetích zemí k výkonu práce na území ČR, tuzemský zaměstnavatel, který se zahraničním subjektem usazeným mimo území EU tuto smlouvu uzavřel, a ke kterému budou tito zahraniční pracovníci vysláni, projednal s příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce ČR tuto smlouvu a počty, profese vyslaných pracovníků a dobu vyslání. Takto vyslaný zahraniční pracovník musí disponovat povolením k zaměstnání a pobytovým oprávněním (například ve formě neduální zaměstnanecké karty).

5.2.1. Projednání smlouvy Úřadem práce České republiky a následná žádost o povolení k zaměstnání

Smlouva uzavřená mezi tuzemským a zahraničním subjektem usazeným mimo území EU, na jejímž základě dojde k vyslání cizinců k výkonu práce na území ČR (dále jen „smlouva o vyslání“) musí být, jak již bylo uvedeno výše, před jejím uzavřením projednána s příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce ČR. Nejedná se o správní řízení, ale spíše o formální podmínku. Tuzemský zaměstnavatel předloží spolu se smlouvou o vyslání příslušné krajské pobočce Úřadu práce ČR tiskopis pojmenovaný *„Informace právnické nebo fyzické osoby v ČR k projednání smlouvy na jejímž základě dojde k vyslání cizinců na území ČR k plnění úkolů vyplývajících z*

¹⁶⁷ Vloženo novelou zákoníku práce, a to zákonem č. 285/2020 Sb.

¹⁶⁸ Omezení vyplývá z § 18 písm. d) bod 5. zákona o pobytu cizinců.

této smlouvy¹⁶⁹. V tomto tiskopise vyplní informace o: a) tuzemském subjektu (zejm. název, sídlo, identifikační číslo, odpovědný pracovník, kontaktní údaje), b) o zahraničním zaměstnavateli (název, sídlo, odpovědný pracovník a kontaktní údaje), c) počtech a profesích (dle klasifikace CZ-ISCO) vysílaných zaměstnanců, d) předpokládané době vyslání, e) místu výkonu práce a f) adrese ubytování v ČR vysílaných zaměstnanců. K tomu je dále povinen předložit kopii vysílacího dopisu¹⁷⁰ a výpis z obchodního rejstříku zahraničního zaměstnavatele spolu s plnou mocí od zahraničního zaměstnavatele (s příslušnými ověřeními a soudním překladem do českého jazyka).

Následně se podává žádost o povolení k zaměstnání. V těchto případech se žádá o vydání povolení k zaměstnání na pracovní místo, které není zařazeno v Centrální evidenci. Žádost o vydání povolení k zaměstnání podává pro vysílané zaměstnance u příslušného úřadu práce tuzemský subjekt (fyzická nebo právnická osoba), k níž bude vyslán. Tato osoba je odpovědná za to, že cizinec bude disponovat platným povolením k zaměstnání a oprávněním k pobytu na území ČR po celou dobu jejich vyslání. I v tomto případě může být vydáno povolení k zaměstnání s maximální dobou platnosti 2 roky. K žádosti o povolení k zaměstnání má být doložena kopie pasu vysílaného zaměstnance, originál vysílacího dopisu, originál dokladu o vzdělání (s příslušnými ověřeními a soudním překladem do českého jazyka), originál plné moci k podání žádosti o povolení k zaměstnání za vyslaného zaměstnance, kopie smlouvy, jenž má být Úřadem práce ČR projednána a správní poplatek ve výši 500 Kč (hrazeno v kolkových známkách).

Je-li obsahem této smlouvy pronájem pracovní síly, vydá Úřad práce ČR povolení k zaměstnání pouze bylo-li zahraničnímu zaměstnavateli vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání cizinců na území ČR (více v kapitole 9) a jedná-li se o ohlášené volné pracovní místo, které nelze obsadit jinak. To znamená, že při vydávání povolení k zaměstnání je v takovém případě přihlíženo k situaci na trhu práce.

¹⁶⁹ Tiskopis dostupný na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí: https://www.mpsv.cz/documents/20142/129645/informace_k_projednani_smlouvy.pdf/2c79544e-b7d5-5e1e-65b5-e247eec210c5

¹⁷⁰ Jelikož není uzavírán pracovněprávní vztah mezi tuzemským subjektem a vysílaným zaměstnancem, ale trvá pracovní poměr mezi zahraničním zaměstnavatelem a vysílaným zaměstnancem, dokládá se namísto pracovní smlouvy právě vysílací dopis. Z vysílacího dopisu musí vyplývat, že bez ohledu na rozsah práce nemá vysílaný pracovník se zahraničním zaměstnavatelem sjednanou měsíční mzdu nižší, než je základní sazba měsíční minimální mzdy, a že týdenní pracovní doba bude činit nejméně 15 hodin.

5.2.2. Neduální zaměstnanecké karta

Vedle povolení k zaměstnání (viz předchozí kapitola) je zahraniční pracovník povinen po celou dobu jeho vyslání disponovat platným oprávněním k pobytu na území ČR. K tomu slouží institut neduální zaměstnanecké karty. Neduální zaměstnanecká karta může být cizinci vydána na dobu platnosti povolení k zaměstnání, maximálně však na 2 roky. Za podmínky, že je prodlouženo povolení k zaměstnání, je možné opakovaně prodloužit i neduální zaměstnaneckou kartu.

K žádosti o vydání neduální zaměstnanecké karty s povolením k zaměstnání, je cizinec povinen doložit: a) cestovní doklad; b) doklad o zajištění ubytování; c) 1 fotografii pasového formátu; d) povolení k zaměstnání; e) vysílací dopis z něhož je zřejmé, že bez ohledu na rozsah práce nebude nebo není sjednaná měsíční mzda nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy a týdenní pracovní doba bude činit nejméně 15 hodin; f) na požádání doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříku trestů a doklad potvrzující splnění požadavků opatření před zavlečením infekčního onemocnění. Nevyžaduje se doklad prokazující odbornou způsobilost k výkonu daného zaměstnání ani doklad o uznání zahraničního vzdělání od cizince. Před vyznačením D/VR víza je cizinec povinen předložit doklad o cestovním zdravotním pojištění a na požádání rovněž doklad o zaplacení pojistného. V tomto případě může být vyžadováno předložení cestovního zdravotního pojištění na celou dobu pobytu, neboť tito cizinci se stávají účastníky veřejného zdravotního pojištění pouze v některých případech.¹⁷¹

5.2.3. Rozdíly a podobnosti mezi vysláním zahraničních pracovníků ze třetích zemí a vnitropodnikovým převodem

V praxi dochází k situacím, kdy zahraniční subjekt usazený mimo území EU vnitropodnikově převede svého zaměstnance do spřízněného subjektu nacházejícího se na území EU (odštěpný závod nebo ovládaná obchodní korporace). Po uplynutí maximální doby

¹⁷¹ Zaměstnanecká karta: Zvláštní případy / neduální režim zaměstnanecké karty. Ministerstvo vnitra České republiky [online]. 15.2.2021 [cit. 2021-03-28]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>

Poznámka: Účastní veřejného zdravotního pojištění jsou: a) všichni cizinci zaměstnávání právnickou či fyzickou osobou se sídlem či trvalým pobytem na území České republiky, b) cizinci, kteří jsou zaměstnávání zahraničním subjektem, ale jsou vysláni k výkonu práce do jeho pobočky (organizační složky) na území České republiky, a dále c) ti, kdo jsou vysláni zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce u českého zaměstnavatele v rámci tzv. ekonomického pronájmu pracovní síly. Ekonomickým pronájemem pracovní síly se rozumí situace, kdy zahraniční zaměstnavatel poskytne svého zaměstnance pro práci na území ČR u tuzemského zaměstnavatele. Svého zaměstnance přitom dále neřídí, nekontroluje jeho práci, nezodpovídá za ni a nepřivlastňuje si ji. Za to zahraničnímu zaměstnavateli náleží úplata, která obvykle zahrnuje i mzdu vyslaného zaměstnance.

vnitropodnikového převodu v rámci EU (viz kapitola 3.2.7.) chce převést tohoto zaměstnance do spřízněného subjektu nacházejícího se na území ČR, což ale vzhledem k zákonné úpravě není možné. Zároveň chce tento zahraniční subjekt zachovat pracovněprávní vztah se svým zaměstnancem, tudíž nepřichází v úvahu žádost o zaměstnaneckou kartu. Možností, jak tuto situaci řešit je právě to, že dojde k vyslání zaměstnance v souladu s § 95 zákona o zaměstnanosti. Zahraniční subjekt tedy uzavře se svým spřízněným subjektem na území ČR smlouvu, na jejímž základě dojde k vyslání zaměstnance a dále se postupuje dle postupu uvedeného v kapitole 5.2.1. Takový zaměstnanec disponuje k pobytu na území ČR povolením k zaměstnání a neduální zaměstnaneckou kartou.

Pokud se zaměříme na rozdíly a podobnosti mezi vysláním zahraničního pracovního ze třetích zemí a vnitropodnikovým převodem, dojdeme k následujícím závěrům. V rámci vnitropodnikového převodu lze zaměstnat zahraničního pracovníka na pozici manažera, specialisty nebo stážisty, zato v rámci vyslání není žádné takové omezení stanoveno. Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance je vydávána s maximální dobou platnosti 3 roky (v případě stážisty 1 rok) a není možné nad tuto dobu kartu prodloužit; v případě vyslání je doba pobytu na území omezena platností neduální zaměstnanecké karty, která se vydává maximálně na dobu 2 let, a to dle platnosti povolení k zaměstnání. Povolení k zaměstnání spolu s neduální zaměstnaneckou kartou lze však opakovaně prodlužovat. V obou těchto případech zůstává zachován pracovněprávní vztah mezi zahraničním zaměstnavatelem a zaměstnancem, nedochází tedy k uzavření pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a tuzemským subjektem a do žádosti o neduální zaměstnaneckou kartu, ale i do žádosti o kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance dokládá žadatel místo pracovní smlouvy vysílací dopis.

6. Oznámení držitele zaměstnanecké karty o změně zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo o zaměstnání na další pracovní pozici u stejného nebo dalšího zaměstnavatele

Držitel duální zaměstnanecké karty není povinen vykonávat práci po celou dobu její platnosti u téhož zaměstnavatele nebo na téže pracovní pozici, pro kterou mu byla zaměstnanecká karta vydána. Každou takovou změnu je ale nezbytné v souladu s § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců oznámit MVČR. Oznámení o změně zaměstnavatele, pracovního zařazení (místa výkonu práce, druhu práce) anebo o zaměstnání na další pracovní pozici u stejného nebo jiného zaměstnavatele se podává pracovišti OAMP, a to osobně, poštou, elektronicky prostřednictvím datové schránky nebo e-mailem se zaručeným elektronickým podpisem. „Změnu je možné

oznámit nejdříve po šesti měsících trvání prvního pracovněprávního vztahu¹⁷². To neplatí, pokud k ukončení tohoto pracovněprávního vztahu došlo z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, dohodou ze stejných důvodů, zrušením pracovního poměru zaměstnavatelem ve zkušební době anebo okamžitým zrušením dle § 56 zákoníku práce¹⁷³. Záměr zákonodárce je zde zcela zřejmý, tedy omezit cizincům možnost přicestovat na území ČR na základě pracovněprávního vztahu s jedním zaměstnavatelem a ihned po příjezdu hledat lepší pracovní podmínky u jiného zaměstnavatele. Na druhou stranu lze třeba říci, že cizinci mnohdy investují vysoké částky k tomu, aby přesídlili na území ČR. Může docházet k situacím, kdy zaměstnavatel slíbí cizinci určité pracovní podmínky, které však nejsou následně dodrženy. Institut zkušební doby slouží právě k tomu, aby zaměstnanec i zaměstnavatel zjistili, zda jsou v pracovním poměru spokojeni a chtějí v něm pokračovat i nadále. Pokud by však cizinec nebyl v takovém pracovním poměru spokojen, neboť pracovní podmínky neodpovídají podmínkám ujednaným ve smlouvě, musel by v takovém pracovním poměru setrvat 6 měsíců, neboť výše uvedená výjimka skončení pracovního poměru ve zkušební době se týká pouze zaměstnavatele, tedy pokud by se cizinec rozhodl pracovní poměr ukončit ve zkušební době, byl by povinen odcestovat z území ČR zpět do země původu.¹⁷⁴

K oznámení o změně je žadatel povinen doložit doklad o tom, že dosavadní pracovněprávní vztah cizince trvá, nebo že skončil a ke kterému dni¹⁷⁵; pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti, smlouvu o budoucí pracovní smlouvě nebo o budoucí dohodě o pracovní činnosti, uzavřenou pro výkon práce na novém pracovním místě¹⁷⁶ a písemné prohlášení budoucího zaměstnavatele o tom, že cizinec má odbornou způsobilost k výkonu požadovaného zaměstnání, je-li taková odborná způsobilost zaměstnavatelem vyžadována, nebo vyplývá-li z právních

¹⁷² To znamená, že v případě prodloužení zaměstnanecké karty se takové omezení neaplikuje.

¹⁷³ Zaměstnanecká karta: Oznámení držitele zaměstnanecké karty o změně zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo o zaměstnání na další pracovní pozici u stejného nebo dalšího zaměstnavatele. Ministerstvo vnitra ČR [online]. 15.2.2021 [cit. 2021-03-06]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09OA%3d%3d>.

¹⁷⁴ Srovnání TOMŠEJ, Jakub. Zaměstnávání cizinců v České republice. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-648-1., s. 48.

¹⁷⁵ Je-li změna oznamována po skončení původního pracovněprávního vztahu, musí být v souladu s § 63 zákona o pobytu cizinců oznámení učiněno nejpozději do šedesáti dnů od jeho skončení, jinak platnost zaměstnanecké karty ze zákona zanikne. Nejpozději šedesátý den musí být toto oznámení MVČR skutečně doručeno.

¹⁷⁶ Smlouva musí být uzavřena pro výkon práce na volném pracovním místě uvedeném v Centrální evidenci. Smlouva musí splňovat podmínky jako v případě žádosti o zaměstnaneckou kartu (týdenní pracovní doba minimálně 15 hodin, měsíční mzda, plat nebo odměna cizince nesmí být nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy).

předpisů. Na oznámení, které nesplňuje podmínky uvedené v zákoně se hledí, jako by nebylo učiněno¹⁷⁷.

Změna musí být oznámena nejpozději 30 dnů předtím, než k ní dojde, což v praxi znamená, že cizinec v tiskopise označí datum, které nepřechází 30 dnům po dni podání žádosti u OAMP. Ačkoliv pojem „oznámení“ může v zaměstnavatelích evokovat to, že cizinec požadovanou změnu pouze MVČR sdělí a může začít vykonávat práci na nové pracovní pozici či u nového zaměstnavatele, je taková představa mylná. Ve lhůtě 30 dnů od podání žádosti sdělí MVČR v souladu s § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců cizinci, zda byly splněny podmínky pro takovou změnu a pokud ano, může cizinec započít s výkonem práce u nového zaměstnavatele nebo na jiné pracovní pozici, ne však dříve než v den, který byl uveden v tiskopise žádosti. To platí i v případě, že je kladné rozhodnutí MVČR vydáno před uplynutím lhůty 30 dnů, což v praxi znamená, že cizinec musí vyčkat se započítáním výkonu práce do tohoto dne, jinak by se jednalo o výkon nelegální práce. Z textace § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců je zjevné, že není-li cizinci vydáno vyhovující sdělení, nemůže cizinec legálně změnit zaměstnavatele, čímž dochází k zásahu do jeho práv a z toho důvodu má Městský soud za to, že toto sdělení je rozhodnutím konstitutivním.¹⁷⁸

V případě záporného sdělení MVČR (například sdělení o případných nedostatecích z důvodu, že přílohy neprokážou hodnověrně skutečnosti v nich obsažené) je v poučení uvedeno, že proti tomuto rozhodnutí nelze podat řádný opravný prostředek. Souhlasím s Tomšejem, že takový stav zasahuje do právní jistoty adresátů zákona o pobytu cizinců a snižuje míru zodpovědnosti správního orgánu za případná pochybení.¹⁷⁹ V této věci je důležité poukázat na usnesení Městského soudu v Praze ze dne 6.10.2020, jenž je vedeno pod číslem jednacím 17 A 102/2020-51. Městský soud totiž dospěl k závěru, že záporné sdělení je meritorním správním rozhodnutím, proti kterému lze podat odvolání dle § 81 odst. 1 správního řádu. V tomto usnesení je také soudem konstatováno, že vydá-li MVČR vyhovující sdělení, které následně zruší pro rozpor s § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců, dojde k pochybení správního orgánu, neboť má být vedeno přezkumné řízení dle správního řádu a vést takové řízení a vydat rozhodnutí může pouze nadřízený orgán, kterým je dle § 170a zákona o pobytu cizinců Komise pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců.

Jako problematický aspekt dále vnímám skutečnost, která se týká cizince, který chce změnit zaměstnavatele a jehož pracovní poměr stále trvá. Takový cizinec může do oznámení doložit

¹⁷⁷ Viz § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců.

¹⁷⁸ Usnesení Městského soudu v Praze sp.zn. 17 A 102/2020 ze dne 6.10.2020.

¹⁷⁹ TOMŠEJ, Jakub. Zaměstnávání cizinců v České republice. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-648-1., s. 45.

trvání pracovního poměru například poslední výplatní páskou, tudíž jehož současný zaměstnavatel nemusí být s touto situací srozuměn. Z mých zkušeností mohu říci, že cizinci mnohdy neukončují pracovní poměr u stávajícího zaměstnavatele právě z důvodu, kdyby taková změna nebyla MVČR schválena. Sdělením MVČR o splnění podmínek však dochází ke ztrátě oprávnění k výkonu práce na původní pracovní pozici. Pokud by cizinec měl vykonávat i po dni, ke kterému mu byla změna zaměstnavatele schválena, práci u stávajícího zaměstnavatele, neboť nedošlo k řádnému ukončení pracovního poměru (např. neuplynula výpovědní doba), musí i přesto přestat práci vykonávat, jinak by se jednalo o výkon nelegálního zaměstnání.¹⁸⁰ Zaměstnavatel je tak staven do pozice, kdy by měl volit mezi obviněním z nelegálního zaměstnání nebo zda ukončit pracovní poměr dohodou i za cenu způsobených ztrát. Tomu by se dalo vyvarovat, pokud by byl cizinec povinen do žádosti o změnu zaměstnavatele doložit doklad o skončení pracovního poměru u stávajícího zaměstnavatele nebo doložením dokladu, že hodlá takový pracovní poměr ukončit. Tomšej a kolektiv uvádí, že taková možnost je nevhodná z důvodu, že v procesu může dojít k průtahům na straně správního orgánu a nebylo by možné načasovat postup tak, aby cizinec nezůstal delší dobu bez práce, což by vedlo ke zvýšení rizika nelegálního zaměstnávání. Z mého pohledu však není taková obava na místě, neboť u všech oznámení změny zaměstnavatele, které vyřizovala advokátní kancelář, bylo MVČR rozhodnuto nejpozději v zákonem stanovené lhůtě.

Na závěr bych ráda uvedla, že dochází-li u stávajícího zaměstnavatele ke změně pracovního zařazení (druh práce, místo výkonu práce), lze takovou změnu provést pouze, pokud je nové pracovní místo uvedeno v Centrální evidenci. Takový postup znesnadňuje zaměstnavatelům možnost převádět své zaměstnance na jiné pracovní pozice nebo na jiné místo výkonu práce, neboť musí čekat až bude jím ohlášené pracovní místo zveřejněno v Centrální evidenci a uplyne daná lhůta po níž bude místo uvolněno pro držitele zaměstnaneckých karet, a pak čeká až MVČR rozhodne o splnění podmínek pro změnu pracovního zařazení. V této době se může zaměstnavateli ozývat značné množství uchazečů o pracovní místo, přestože zaměstnavatel nemá v úmyslu zaměstnat další osobu. Zaměstnavatel mnohdy potřebuje pružně reagovat na nastalé situace a daná právní úprava jeho možnosti značně omezuje.

Je pochopitelné, že tento postup přispívá zejména k tomu, aby nedocházelo k případům, kdy žadatel o zaměstnaneckou kartu nemá na danou pozici dostatečné vzdělání a zaměstnavatel by se to snažil obejít tím, že uzavře s cizincem pracovní smlouvu na pracovní pozici pro kterou není

¹⁸⁰ TOMŠEJ, Jakub. Zaměstnávání cizinců v České republice. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-648-1., s. 46.

určitý stupeň vzdělání vyžadován a později ho převedl na pracovní pozici, u které se určitý stupeň vzdělání vyžaduje. To by bylo možné řešit například tím, že by povinnost oznámit změnu pracovního zařazení byla dána u cizince, u něhož by docházelo ke změně pracovního zařazení z pozice s předpokládaným nižším stupněm vzdělání na pozici s předpokládaným vyšším stupněm vzdělání.

V praxi dochází k situacím, kdy zaměstnavatel, jenž provozuje několik provozoven (restaurací), převede zaměstnance do jiného místa výkonu práce (náplň práce zůstává stejná) aniž by tuto změnu řádně oznámil. Při prodloužení zaměstnanecké karty pak doloží pracovní smlouvu s uvedeným novým místem výkonu práce, čímž dojde ze strany MVČR k zamítnutí žádosti. Rozhodování MVČR je v těchto případech, dle mého názoru, velmi přísné a formalistické. Tento postup by měl být ze strany MVČR přehodnocen, neboť pravomocné rozhodnutí o zamítnutí žádosti vede k tomu, že je žadatel nucen opustit území ČR a podat si novou žádost o zaměstnaneckou kartu na zastupitelském úřadě ČR v zahraničí.

Pro držitele zaměstnaneckých karet, jež mají volný přístup na trh práce, anebo musí mít povolení k zaměstnání, a kteří hodlají změnit zaměstnavatele, pracovní zařazení, nebo být zaměstnání na další pracovní pozici u stejného nebo dalšího zaměstnavatele, výše uvedené neplatí. Těmto cizincům je uložena povinnost oznámit změnu do 3 pracovních dnů ode dne, kdy tato změna nastala.

7. Hlášenka volného pracovního místa a povolení k zaměstnání

7.1. Hlášenka volného pracovního místa

Aby mohl zaměstnavatel zaměstnat držitele zaměstnanecké, modré karty či cizince s povolením k zaměstnání, musí nejprve ohlásit příslušné krajské pobočce ÚP volné pracovní místo.¹⁸¹ Volné pracovní místo oznamuje zaměstnavatel krajské pobočce ÚP v jejímž územním

¹⁸¹ Poslanecká sněmovna schválila dne 11. února 2021 vládní návrh zákona o mimořádném příspěvku zaměstnanci při nařízené karanténě (sněmovní tisk č. 1153), kdy v rámci toho schválila i pozměňovací návrh, který měl do českého právního řádu znovu zavést povinnost zaměstnavatele oznamovat úřadu práce volná pracovní místa, jež byla součástí zákona o zaměstnanosti do konce roku 2011. Zaměstnavatel by tak byl povinen hlásit volná pracovní místa nejpozději do 10 kalendářních dnů a v totožné lhůtě by byl povinen ohlásit úřadu práce také obsazení těchto míst. Volnými pracovními místy by se nově rozumělo vytvořená nebo uvolněná pracovní místa, na která zaměstnavatel zamýšlí získat zaměstnance nebo je hodlá obsadit dočasně přidělenými zaměstnanci agentury práce. Dále mělo být do § 37 zákona o zaměstnanosti doplněno, že volné pracovní místo je vedeno v evidenci nejvýše po dobu 3 měsíců. Tato doba může být na žádost zaměstnavatele prodloužena nejvýše o další 3 měsíce. Změna měla nabýt účinnosti ke dni 1.3.2021.

Tento návrh byl přeložen Senátu (senátní tisk č. 44), kdy jej Senát projednal na své 6. schůzi dne 25.2.2021 a dne 26.2.2021 vrátil tisk do Poslanecké sněmovny s pozměňovacími návrhy, kdy vypustili celou část týkající se změny zákona o zaměstnanosti, k dokončení legislativního procesu (usnesení č. 119). Poslanecká sněmovna hlasovala o návrhu zákona vráceném Senátem a zákon nepřijala. Vláda následně dne 1.3.2021 přeložila Poslanecké sněmovně návrh zákona o zvýšení náhrady příjmu při nařízené karanténě (sněmovní tisk č. 1171),

obvodu má být zaměstnání vykonáváno, a to na formuláři označeném jako „hlášenka volného pracovního místa“¹⁸², ve kterém se uvádí základní charakteristika tohoto pracovního místa. Zaměstnavatel si musí být vědom toho, že následný pracovněprávní vztah s cizincem a cizinec samotný musejí splňovat charakteristiku pracovního místa, kterou zaměstnavatel oznámil. S ohledem na to je zaměstnavateli, který chce zaměstnat konkrétního cizince, v praxi doporučováno, aby se při ohlašování volného pracovního místa vyhnul konkrétním požadavkům kladeným na zaměstnance, jejichž splnění by bylo ze strany MVČR prověřováno. Samozřejmě čím méně požadavků je na uchazeče o zaměstnání kladeno, tím větší zájem ze strany evidovaných uchazečů a zájemců o zaměstnání, kteří jsou registrovaní u místně příslušné krajské pobočky Úřadu práce ČR (dále jen „zájemce o zaměstnání“), o pracovní místo bude, na druhou stranu mohou tyto konkrétní požadavky značně komplikovat řízení o žádosti o vydání povolení zaměstnanecké či modré karty.

7.1.1. Náležitosti hlášenky

V hlášenke volného pracovního místa zaměstnavatel uvádí zejména: a) název, sídlo a IČO zaměstnavatele; b) místo výkonu práce; c) požadovanou profesi včetně uvedené CZ-ISCO kódu; d) počet požadovaných zaměstnanců; e) typ pracovněprávního vztahu a pracovního úvazku; f) dobu zaměstnání; g) hrubou měsíční mzdu; h) směnnost; i) požadovaný minimální stupeň vzdělání; j) způsob prvního kontaktu zájemce o volné pracovní místo se zaměstnavatelem a k) upřesňující informace, jenž charakterizují dané místo. Chce-li zaměstnavatel zaměstnat na toto konkrétní místo cizince, musí do hlášenky výslovně uvést, že souhlasí s nabízením volného pracovního místa cizincům. Tento souhlas pak obsahuje tyto podkategorie: zaměstnanecká karta, modrá karta, povolení ka zaměstnání, Program kvalifikovaný zaměstnanec a Mimořádné pracovní vízum. Pokud tedy zaměstnavatel plánuje zaměstnat cizince přes Programu kvalifikovaný zaměstnanec, je povinen v hlášenke volného pracovního místa zaškrtnout políčko souhlas s nabízením volného pracovního místa cizincům, zaměstnanecká karta a Program kvalifikovaný zaměstnanec. Není-li tento požadavek splněn, nelze ohlášené volné pracovní místo obsadit v rámci Programu kvalifikovaný zaměstnanec.

Po uveřejnění je hlášenka dostupná na webových stránkách MPSV¹⁸³, kdy je zde vedle informací obsažených v tiskopise zaslaném zaměstnavatelem uveden datum uveřejnění volného

který již neobsahoval změnu zákona o zaměstnanosti. Tento návrh prošel legislativním procesem a byl vyhlášen jako zákon č. 121/2021 Sb.

¹⁸² Tento tiskopis je dostupný na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/oznameni-volnych-pracovnich-mist-up-cr>

¹⁸³ Zdroj: <https://www.mpsv.cz/hledani-volnych-mist-2>.

pracovního místa, datum, od kterého je volné pracovní místo dostupné pro zaměstnanecké a modré karty a každé volné pracovní místo má své jedinečné referenční číslo. Referenční číslo uvádí žadatel o zaměstnaneckou či modrou kartu, případně žadatel o změnu zaměstnavatele do tiskopisu žádosti.

V případě, že zveřejněná hlášenka neodpovídá požadavkům obsaženým v tiskopise hlášenky zaslaným na úřad práce zaměstnavatelem, lze se obrátit na příslušnou krajskou pobočku Úřad práce ČR a požádat je o opravu. Je třeba mít na paměti, že pokud zaměstnavatel plánuje zaměstnat cizince, zejména pak žadatele o zaměstnaneckou kartu, bude MVČR zkoumat, zda pracovní právní vztah, který má být s tímto žadatelem uzavřen, naplňuje veškeré znaky uvedené v takto ohlášeném volném pracovním místě. Pokud nejsou veškeré znaky naplněny, MVČR zaměstnaneckou kartu cizinci nevydá. Například je-li v hlášenice uvedena hrubá měsíční mzda od 16.000 do 23.000 Kč, nemůže zaměstnavatel uzavřít pracovní smlouvu, ve které bude uvedena hrubá měsíční mzda ve výši 25.000 Kč. Účelem takového postupu je zejména to, aby zaměstnavatel, který má vyhlédnutého konkrétního cizince, neuveřejnil volné pracovní místo s horšími pracovními podmínkami, než jaké jsou následně poskytnuty tomuto cizinci, a to z důvodu, aby se na dané volné pracovní místo nehlásili zájemci. Takové jednání zaměstnavatele by vedlo k tomu, že by test trhu práce neměl žádný smysl.

V praxi se autorka často setkává s problémy, kdy držitel zaměstnanecké karty, kterému byla vydána zaměstnanecká karta na konkrétní ohlášené volné pracovní místo, podá žádost o prodloužení této zaměstnanecké karty a do žádosti doloží pracovní smlouvu s uvedeným jiným místem výkonu práce nebo s uvedením jiného názvu pracovní pozice, přestože náplň jeho práce je od počátku vzniku pracovní právního vztahu stejná. Ministerstvo vnitra ČR je v těchto případech zcela nekompromisní a žádost o prodloužení zaměstnanecké karty zamítne pro nesplnění podmínky dle § 42g odst. 2) písm. a) zákona o pobytu cizinců¹⁸⁴. V praxi se autorka setkala i s případem, kdy cizinec doložil do žádosti o prodloužení zaměstnanecké karty zcela totožné doklady, jako do primární žádosti o zaměstnaneckou kartu, přesto došlo ze strany MVČR k zamítnutí žádosti o prodloužení. Žadatel o prodloužení zaměstnanecké karty doložil stejnou pracovní smlouvu, jako doložil v případě prvotní žádosti o zaměstnaneckou kartu, ve které bylo uvedeno, že pracovní pozice je asistent prodeje a místo výkonu práce bylo uvedeno jako Česká republika, Praha; pravidelné pracoviště zaměstnance pro účely cestovních náhrad ulice XXX, Praha 1. Správní orgán při svém rozhodování vycházel z původní hlášenky volného pracovního

¹⁸⁴ Znění § 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců: „Žádost o vydání zaměstnanecké karty je oprávněn podat cizinec, pokud je účelem jeho pobytu na území zaměstnání na jedné z pracovních pozic uvedených v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty.“

místa, ve které byl druh práce vymezen pomocí klasifikace CZ-ISCO jako „Pracovníci v oblasti prodeje jinde neuvedení“ a místa výkonu práce bylo uvedeno jako ulice XXX, Praha 1. Správní orgán ve svém rozhodnutí o podané žádosti o prodloužení zaměstnanecké karty uvedl, že z předložené pracovní smlouvy vyplývá, že zaměstnanec vykonává práci na pozici asistent prodeje k čemuž není oprávněn a dále, že má zaměstnanec vykonávat práci pouze na adrese XXX, Praha 1, případně v Praze, nikoliv však na území celé ČR. Správní orgán došel tímto postupem k nesprávnému závěru, kdy uvedl, že měl žadatel nejprve oznámit změnu pracovního zařazení a žádost o prodloužení zaměstnanecké karty zamítl. Správní orgán v daném případě pochybil, když nelogicky žádost zamítl, přestože při podání žádosti o zaměstnaneckou kartu na základě totožných dokladů žádost povolil. Dále je třeba uvést, že správní orgán zcela bezdůvodně lpěl na tom, aby druh práce byl v pracovní smlouvě nazván v souladu s klasifikací CZ-ISCO uvedené v původní hlášenice, ačkoliv i v původní hlášenice byla požadovaná profese nazvaná jako asistent prodeje. A v poslední řadě je třeba se vyjádřit k místu výkonu práce. V případě, že je v pracovní smlouvě uvedeno místo výkonu práce Česká republika, Praha, je samozřejmé, že tím není myšlena celá ČR, neboť dochází k zúžení oblasti právě uvedením konkrétní oblasti (Praha).

Nad rámec výše uvedeného by si měl zaměstnavatel dávat pozor na uvedení hrubé měsíční mzdy v hlášenice volného pracovního místa. Plánuje-li zaměstnavatel zaměstnat zaměstnance na dobu několika let, je jim doporučováno, aby uvedli pouze minimální výši hrubé měsíční mzdy, ale neuváděli výši maximální, a to s ohledem právě na to, že je-li zaměstnanec zaměstnán u zaměstnavatele několik let, je dán předpoklad, že mu bude postupně mzda navyšována. Výše hrubé měsíční mzdy totiž musí po celou dobu zaměstnání držitele zaměstnanecké karty odpovídat mzdovému rozpětí, které uváděla původní hlášenka pracovního místa. V opačném případě by cizinec mohl mít problém s prodloužením zaměstnanecké karty.

7.1.2. Uvolnění místa pro zaměstnanecké karty

Podáním hlášenky volného pracovního místa začíná běžet 30denní lhůta pro tzv. test trhu práce, v jejímž rámci se Úřad práce ČR snaží na toto pracovní místo nalézt vhodné evidované uchazeče nebo zájemce o zaměstnání. Příslušná krajská pobočka Úřadu práce ČR může tuto lhůtu, s ohledem na situaci na trhu práce, zkrátit až na 10 dnů¹⁸⁵; tato lhůta byla v době nouzového stavu (2020) dočasně zkrácena. Po uplynutí této lhůty se volné pracovní místo automaticky objeví v Centrální evidenci.

¹⁸⁵ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. Zaměstnávání cizinců na území České republiky. Olomouc: ANAG, [2018]-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-269-4. s. 94.

Může dojít k situaci, kdy MPSV nezařadí nebo vyřadí z Centrální evidence zaměstnavatelem oznámené volné pracovní místo, čímž dojde ke znemožnění následného podání žádosti o zaměstnaneckou kartu. Důvody jsou upraveny v § 37a odst. 7 zákona o zaměstnanosti: a) zaměstnavateli byla v období posledních 4 měsíců pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce; b) volné pracovní místo lze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo dostatek volných pracovních sil obsadit jinak; c) na majetek tohoto zaměstnavatele byl na základě pravomocného rozhodnutí soudu prohlášen konkurs a tento konkurs doposud nebyl zrušen, nebo d) zaměstnavateli byla v posledních 3 měsících pravomocně uložena pokuta vyšší než 50000 Kč za porušení povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů nebo za porušení povinnosti vyplývající z jiných právních předpisů, jejichž dodržování kontroluje Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektorát práce.

7.2. Povolení k zaměstnání

„Před uvedením zaměstnaneckých karet do českého právního řádu byl institut povolení k zaměstnání využíván ve všech případech zaměstnávání cizinců na území ČR, po jejím uvedení ustoupil tento požadavek do pozadí.“¹⁸⁶

V současné době jsou dány některé situace, kdy zákon vyžaduje, aby cizinec disponoval povolením k zaměstnání pro výkon práce na území ČR.¹⁸⁷ Takový cizinec však musí vedle povolení k zaměstnání disponovat platným pobytovým oprávněním. Cizinec tedy i v tomto případě často potřebuje zaměstnaneckou kartu neduálního charakteru, jejímž obsahem je pouze povolení k pobytu.¹⁸⁸

Povolení k zaměstnání je nezbytné zejména v těchto případech:

1. Vyslání cizince na území ČR zahraničním subjektem na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou k výkonu práce na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy (více v kapitole 5 této práce).¹⁸⁹
2. Plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby, pokud jsou zajišťovány společníkem, statutárním orgánem nebo členem statutárního nebo jiného orgánu obchodní korporace pro obchodní korporaci (viz kapitola 7.2.2.).

¹⁸⁶ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. Zaměstnávání cizinců na území České republiky. Olomouc: ANAG, [2018]-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-269-4. s. 148.

¹⁸⁷ Cizinec, který nemá volný přístup na trh práce a není držitelem neduální zaměstnanecké karty, modré karty nebo karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance.

¹⁸⁸ Viz § 89 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

¹⁸⁹ Viz § 95 odst. 1 zákona o zaměstnanosti.

3. Cizinec bude sezónním zaměstnancem zaměstnávaným činností závislou na ročním období.¹⁹⁰
4. Krátkodobé zaměstnání na dobu kratší než 3 měsíce, kdy cizinec vykonává práci na základě krátkodobého víza za účelem zaměstnání a povolení k zaměstnání.
5. Stáže vykonávané za účelem zvyšování dovedností a kvalifikace na dobu nejdéle 6 měsíců.¹⁹¹
6. Příležitostné a časově omezené práce cizinců do 26 let věku v rámci výměny mezi školami nebo v rámci programů pro mládež, jichž se Česká republika účastní.¹⁹²
7. Mimořádné pracovní vízum (viz kapitola 4.4.).

7.2.1. Žádost a podmínky pro vydání povolení k zaměstnání

Působnost pro vydání povolení k zaměstnání má místně příslušná krajská pobočka ÚP. Žádost podává zaměstnanec zpravidla před svým příchodem na území ČR. V řízení může být na základě plné moci zastoupen zaměstnavatelem nebo i jiným jím zplnomocněným zástupcem. Podpis na plné moci nemusí být úředně ověřen.

Povolení se vydává na konkrétní pracovní pozici u konkrétního zaměstnavatele. Stejně jako v případě žádosti o zaměstnaneckou kartu musí být pracovní místo, na které má být pracovní povolení vydáno, zaměstnavatelem ohlášeno úřadu práce a uveřejněno v Centrální evidenci (blíže kapitola 7.1.)¹⁹³, ale nemusí být v hlášení zatrhnuta možnost, že místo bude nabízeno uchazečům se zaměstnaneckými kartami. V případě, že lze volné pracovní místo s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo dostatek volných pracovních sil obsadit jinak, zákon umožňuje, aby Úřad práce z tohoto důvodu nevydal cizinci povolení k zaměstnání.¹⁹⁴ Tento test trhu práce se neuplatní pouze ve vztahu k povolení k zaměstnání vydávaným dle § 95 (vyslání) a § 97 (stáž) zákona o zaměstnanosti.

Žádost obsahuje identifikační údaje cizince; adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek; číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal; identifikační údaje budoucího zaměstnavatele; druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno.

¹⁹⁰ Viz § 96 odst. 1 zákona o zaměstnanosti. Povolení k zaměstnání se vydává na dobu maximálně 6 měsíců v kterémkoli období 12 měsíců po sobě jdoucích.

¹⁹¹ Viz § 97 odst. 1 zákona o zaměstnanosti.

¹⁹² Viz § 97 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

¹⁹³ Viz § 92 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti.

¹⁹⁴ V § 92 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti.

Povinnými náležitostmi žádosti jsou dle § 91 zákona o zaměstnanosti pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti nebo smlouva o smlouvě budoucí, v níž se strany zavazují v ujednané lhůtě uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti¹⁹⁵; doklady osvědčující odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání (např. vysokoškolský diplom); fotokopie datové stránky cestovního dokladu; další doklady, jestliže to vyplývá z charakteru zaměstnání nebo jestliže to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva. Správní poplatek činí 500 Kč a hradí se v kolkových známkách.

Ustanovení § 99 zákona o zaměstnanosti vymezuje, že povolení k zaměstnání nelze vydat cizinci: a) který v České republice požádal o udělení mezinárodní ochrany, a to po dobu 6 měsíců ode dne podání žádosti o udělení mezinárodní ochrany; b) který nesplňuje některou z podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti pro vydání povolení k zaměstnání; c) jehož dokumenty předložené podle § 91 byly získány podvodným způsobem, padělány, pozměněny nebo v nich byly uvedeny nepravdivé údaje; d) jehož zaměstnavateli byla v období 4 měsíců předcházejících podání žádosti o vydání povolení k zaměstnání pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce; e) jehož zaměstnavateli byla v období 3 měsíců předcházejících podání žádosti o vydání povolení k zaměstnání pravomocně uložena pokuta vyšší než 50000 Kč za porušení povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů nebo za porušení povinnosti vyplývající z jiných právních předpisů, jejichž dodržování kontroluje Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektorát práce, nebo f) na majetek jehož zaměstnavatele byl na základě pravomocného rozhodnutí soudu prohlášen konkurs a tento konkurs doposud nebyl zrušen.

Zaměstnanec vykonávající práci na základě povolení k zaměstnání se nemůže přesunout na jinou práci nebo změnit zaměstnavatele jako je tomu u zaměstnanecké karty. V takovém případě si zaměstnanec musí podat novou žádost o povolení k zaměstnání. Pokud má zaměstnanec pokračovat ve stejné práci po vypršení platnosti původní povolení, může si požádat o jeho prodloužení. Žádost o prodloužení povolení lze podat nejdříve 3 měsíce a nejpozději 30 dnů před uplynutím doby platnosti a podává se na stejném tiskopise jako původní žádost a vedle výše uvedených náležitostí žádosti je žadatel povinen navíc doložit prohlášení zaměstnavatele, že cizince nadále zaměstná. Správní poplatek činí 250 Kč. Na podanou žádost o prodloužení povolení se uplatní fikce platnosti předchozího pracovního povolení.

¹⁹⁵ V souladu s § 91 odst. 4 zákona o zaměstnanosti musí obsahovat kromě povinných náležitostí stanovených zákoníkem práce také dobu trvání základního pracovněprávního vztahu, výši mzdy, platu nebo odměny, délku sjednané týdenní pracovní doby a výměru dovolené v souladu s právními předpisy.

7.2.2. Povinnost jednatelů společností disponovat pracovním povolením, pokud ve společnosti zastávají i jinou funkci

Dle § 89 odst. 3 zákona o pobytu cizinců je dána povinnost disponovat platným povolením k zaměstnání i k plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby, pokud jsou zajišťovány společníkem, statutárním orgánem nebo členem statutárního nebo jiného orgánu obchodní korporace pro obchodní korporaci.

Výkon funkce společníka nebo člena statutárního orgánu není závislou činností a nevykonává se v pracovním poměru. Většinou je tato činnost vykonávána na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem podnikání. V praxi často dochází k situacím, kdy společník nebo jednatel společnosti vykonává pro společnost práci, která není součástí jeho funkce. V tomto případě je povinen vyřídit si povolení k zaměstnání.¹⁹⁶

8. Adaptačně-integrační kurz

Absolvovat adaptačně-integrační kurz (dále jen „kurz“) je nově zavedená povinnost zakotvená v § 155b zákona o pobytu cizinců. Cizinci (občané třetích zemí) jsou povinni kurz absolvovat do jednoho roku ode dne převzetí průkazu o povolení k pobytu, respektive do jednoho roku od nabytí právní moci rozhodnutí o vydání povolení k trvalému pobytu.

Povinnost se vztahuje na každého cizince, kterému bylo po 1.1.2021 vydáno povolení k dlouhodobému pobytu na území dle § 42 nebo § 45 zákona o pobytu cizinců a dále na každého cizince, kterému bylo vydáno povolení k trvalému pobytu na území dle § 66 nebo § 67 zákona o pobytu cizinců.¹⁹⁷ Povinnost absolvovat kurz se nevztahuje na cizince: a) kteří již tento kurz absolvovali, b) jim bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu nebo povolení k trvalému pobytu přede dnem 1. 1. 2021 za podmínky, že toto povolení bylo ke dni 1. 1. 2021 platné, c) kteří nedovršili v den nabytí právní moci rozhodnutí o vydání povolení k pobytu věku 15 let, nebo který v tento den dovršil věku 61 let, d) kteří pobývají na území ČR na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem studia, za účelem ochrany na území, za účelem investování, či na základě povolení k dlouhodobému pobytu vydaného MZV, karty vnitropodnikově

¹⁹⁶ Takovému cizinci nelze vydat zaměstnaneckou kartu, přestože mu bylo vydáno povolení k zaměstnání.

¹⁹⁷ Kurz musí povinně absolvovat každý cizinec, kterému bylo vydáno povolení k trvalému pobytu na území: a) z humanitárních důvodů, b) z důvodů hodných zvláštního zřetele, c) je-li pobyt cizince v zájmu České republiky, d) jde-li o dítě cizince s povoleným trvalým pobytem na území České republiky a bylo-li důvodem žádosti společné soužití těchto cizinců na území, e) poté, co předchozí povolení k trvalému pobytu vydané tomuto cizinci bylo zrušeno, když nepřetržitě po dobu šesti let pobýval mimo území České republiky, resp. když nepřetržitě po dobu delší než dvanáct měsíců pobýval mimo území států Evropské unie, f) po čtyřech letech nepřetržitého pobytu na území, jde-li o cizince pobývajících na území po ukončení řízení o udělení mezinárodní ochrany.

převedeného zaměstnance. Ministerstvo vnitra ČR může v souladu s § 155b odst. 4 zákona o pobytu cizinců od povinnosti z důvodů zvláštního zřetele hodných upustit, například v rámci Programů vysoce kvalifikovaný zaměstnanec a Programu klíčový a vědecký personál.¹⁹⁸

Otázkou zůstává jak se postupuje v případech, kdy cizinec mění účel pobytu. Cizinec, kterému bylo vydáno nové povolení k dlouhodobému pobytu na území z důvodu změny účelu jeho pobytu je povinen v souladu s § 155b odst. 2 zákona o pobytu cizinců kurz absolvovat, to neplatí pokud měl tento cizinec před 1. 1. 2021 povolený dlouhodobý pobyt na území ČR, platný k 1. 1. 2021 (vč. fikce pobytu), a po 1. 1. 2021 došlo pouze ke změně účelu dlouhodobého pobytu. Cizinci, který získal povolené k dlouhodobému pobytu po 1.1.2021, a na kterého se vztahuje některá z výše uvedených vyjímek, může v budoucnu vzniknout povinnost kurz absolvovat (např. při změně účelu studium na zaměstnaneckou kartu).¹⁹⁹

Autorka předpokládá, že důvodem vzniku této nové povinnosti je snaha o to, aby cizinci ze třetích zemí pochopili základní principy fungování společnosti v ČR a byli tak schopni se lépe do této společnosti začlenit a nevytvářeli izolované národnostní skupiny.

Kurzy probíhaly již dříve na dobrovolné bázi pod záštitou nevládní neziskové organizace Slovo 21 z. s., která je i nadále zodpovědná za obsahovou a expertní stránku kurzu. Samotnou organizaci kurzů převzala Centra na podporu integrace cizinců, která byla zřízena v souladu s § 155a zákona o pobytu cizinců, a kterých je na území ČR celkem 18.²⁰⁰ V Praze tyto kurzy zajišťuje Integrační centrum Praha. Kurz může být také pořádán ve spolupráci s jinou právnickou osobou, pak se jedná o kurz určený pro veřejnost.

V rámci kurzu mají být dle § 155b odst. 1 zákona o pobytu cizinců cizinci seznámeni s právy a povinnostmi vyplývajícími z jejich pobytu na území ČR, se základními hodnotami ČR, s místními poměry a s kulturními zvyklostmi.²⁰¹ Kurz trvá 4 hodiny a je veden v českém jazyce odborně způsobilým lektorem. Obsah je pak tlumočen do jazyka anglického, arabského, francouzského, mongolského, ruského, srbského, španělského, ukrajinského nebo vietnamského.²⁰² Vzhledem k tomu, že může nastat situace, kdy cizinec nerozumí žádnému z jazyků, do kterých je kurz tlumočen, což je běžné například u občanů Čínské lidové republiky, obrátila se autorka na organizaci Slovo 21 z. s. s žádostí o informaci, jak je taková situace v praxi

¹⁹⁸ § 155b odst. 3 a 4 zákona o pobytu cizinců.

¹⁹⁹ Dokument dostupný na webových stránkách Ministerstva vnitra: <https://www.mvcr.cz/clanek/adaptacne-integracni-kurzy.aspx>

²⁰⁰ *Centra na podporu integrace cizinců: Správa uprchlických zařízení Ministerstva vnitra* [online]. [cit. 2021-01-31]. Dostupné z: <http://www.integracnicentra.cz>

²⁰¹ § 155b odst. 1 zákona o pobytu cizinců.

²⁰² § 3 odst. 2 vyhláška č. 520/2020 Sb.

řešena. Autorce bylo sděleno, že z § 3 vyhlášky o provádění adaptačně integračních kurzů²⁰³ vyplývá, že je možné uspořádat kurz do jiného jazyka, než jen do jazyků stanovených vyhláškou, vždy je však potřeba dojednat realizaci takového kurzu s Centry na podporu integrace cizinců a souhlasu MVČR. Autorce se takto podařilo dojednat konání kurzu v čínském jazyce, který se konal v Praze v prosinci 2021. Autorce se také potvrdilo domnění, že v současné době není nikterak řešena situace, kdy se na kurz dostaví cizinec, který nerozumí žádnému z výše uvedených jazyků. Tento cizinec si nemůže přivést osobního tlumočnicka, což je pochopitelné vzhledem k průběhu kurzu, neboť by tento tlumočnick rušil ostatní účastníky kurzu.

Autorka práce, po dohodě s Mgr. Branislavem Makúchem, koordinátorem projektu z Integračního centra v Praze, absolvovala dne 21.8.2021 kurz jako nezávislý pozorovatel a to za účelem, aby zjistila co je obsahem kurzu a jak je tento kurz přínosný pro cizince. Kurz je členěn do 8 bloků: základní informace o ČR, legální pobyt v ČR, vzdělání, zaměstnání, podnikání, každodenní život, zdravotnictví a bydlení. Kurz je koncipován tak, že je cizinec seznámen se základními informacemi spadajícími do výše uvedených bloků a vztahující se na cizince, zejména je pak informován o typech pobytových oprávnění v ČR, o rozdílu v přístupu na trh práce ČR, o povinnosti disponovat zdravotním pojištěním, o povinnosti povinné školní docházky u dětí, o zkoušce z českého jazyka a nostrifikaci nebo o rozdílech mezi hlavním poměrem, dohodou o provedení práce a dohodou o provedení činnosti. Během kurzu je cizinec také několikrát upozorňován, aby nikdy nepodepisoval dokumenty, kterým nerozumí. Autorka práce oceňuje, že se cizinci vedoucímu kurzu představí a sdělí mu informaci o době pobytu na území a účelu pobytu a to z důvodu, aby měl vedoucí přehled o tom, co je pro danou skupinku důležité a na co je při výkladu upozornit. Je také dán velký prostor pro otázky účastníků kurzu a vedoucí kurzu se snaží účastníky do výkladu zapojit.

Autorka práce má za to, že kurz je svým obsahem určitě přínosný pro cizince, kteří nově přijíždějí do ČR a kurz jim tak poskytne informace o zvycích v ČR, na co si dávat pozor při uzavírání pracovního poměru či jaké základní povinnosti cizinci vyplývají ze zákona. Ale má za to, že v případě, že cizinec mění účel pobytu ze studia na zaměstnaneckou kartu, poté co na území ČR již nějakou dobu pobýval a studoval, nemá pro takového cizince tento kurz žádný přínos a ponechala by v tomto případě na cizinci, zda se rozhodne kurz absolvovat či nikoliv.

Cizinec se přihlásí na kurz na webových stránkách MVČR²⁰⁴ a uhradí náklady spojené s jeho účastí paušální částku, jejíž výši stanoví MVČR vyhláškou tak, aby byla přiměřená nákladům,

²⁰³ Vyhláška č. 520/2020 Sb.

²⁰⁴ Internetové objednávání pro cizince. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. [cit. 2021-01-31]. Dostupné z: <https://frs.gov.cz>.

keré centru vznikly.²⁰⁵ Příjem z úhrad paušálních částek je příjmem státního rozpočtu.²⁰⁶ Jakmile cizinec obdrží potvrzení o úhradě, přihlásí se na konkrétní kurz.

V den konání kurzu se cizinec musí dostaví na místo jeho konání, předloží průkaz o povolení k pobytu a podepíše se do prezenční listiny. Kurz není zakončen žádnou zkouškou ani testem. Za účast obdrží cizinec doklad o absolvování kurzu.

Nesplnění povinnosti absolvovat kurz je přestupkem dle § 156 odst. 1 písm. q) zákona o pobytu cizinců, za který může být cizinci uložena pokuta až do výše 10 000 Kč.

Jako problematickou vnímá autorka zejména skutečnost, že každý občan třetí země od 4. 1. 2021 při převzetí biometrické karty na pracovišti OAMP obdrží poučení o povinnosti absolvovat adaptačně-integrační kurz (dále jen „poučení“), bez ohledu na to, zda se na daného cizince povinnost vztahuje či nikoliv. Ministerstvo vnitra České republiky, OAMP tak nechává na posouzení samotného cizince, zda pro něj platí tato zákonná povinnost nebo v budoucnu platit bude (např. při změně účelu pobytu). Toto poučení je možné obdržet v několika jazykových verzích, ale osobně se autorka setkala s tím, že odborný referent OAMP sdělil cizinci, že verzi v jeho rodném jazyce momentálně nemá k dispozici, a proto mu předává toto poučení v anglickém jazyce. Žádné další informace nejsou cizinci sdělovány, pouze je jim toto poučení předáno. Poučení obsahuje informaci, že s platností od 1.1.2021 vznikla vybraným skupinám cizinců do 1 roku ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o vydání povolení k pobytu povinnost kurz absolvovat. Dále obsahuje stručnou informaci o podobě a náplni kurzu, návod, jak ověřit, zda se tato povinnost daného cizince týká, a to dle kódu nebo druhu pobytu uvedeného na biometrické kartě, s uvedením výjimek na koho se tato povinnost nevztahuje. Na závěr je uveden odkaz na webové stránky, kde lze najít podrobnější informace, informace o výši úhrady za účast na kurzu určenému pro veřejnost a informace o tom, že nesplnění této povinnosti je přestupkem, za který může být uložena pokuta až do výše 10 000 Kč.

Autorka je toho názoru, že pokud zákon ukládá cizincům povinnost absolvovat kurz pod pohrůžkou uložení pokuty, měl být každý cizinec, na kterého se povinnost vztahuje, o této povinnosti, v jazyce kterému rozumí, poučen.

Cizinec, na kterého se povinnost nevztahuje může i tak kurz dobrovolně absolvovat a pokud mu později tato povinnost vznikne, bere se povinnost za splněnou.

²⁰⁵ V roce 2021 byla paušální částka stanovená ve výši 1500 Kč.

²⁰⁶ § 155b odst. 6 zákona o pobytu cizinců.

9. Agenturní zaměstnávání

V této poslední kapitole se autorka práce rozhodla věnovat agenturnímu zaměstnávání, které se tématu této rigorózní práce také dotýká, ale s ohledem na značný rozsah této oblasti je institut agenturního zaměstnávání rozebírán pouze okrajově.

Agenturní zaměstnávání spadá do širšího rámce tzv. dočasného přidělení a je považováno za jednu z forem zprostředkování zaměstnávání. Právní úprava vychází ze Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání. Podstatou agenturního zaměstnávání je pronajímání pracovní síly. V souladu s § 307a zákoníku práce je agenturní zaměstnávání považováno za závislou práci. Vedle krajských poboček ÚP mohou v ČR zprostředkovávat zaměstnání agentury práce, což jsou fyzické nebo právnické osoby disponující příslušným povolením vydávaným generálním ředitelstvím ÚP.

Aby fyzické osobě bylo uděleno povolení ke zprostředkování zaměstnání, musí splnit tyto kumulativní podmínky: a) dosažení věku 18 let; b) způsobilost k právním úkonům; c) bezúhonnost; d) odborná způsobilost²⁰⁷ a e) bydliště na území ČR. U právnických osob je povinna splňovat tyto podmínky fyzická osoba, která splní funkci odpovědného zástupce pro zprostředkování zaměstnání. Povolení k zaměstnání zaniká smrtí fyzické osoby nebo zánikem právnické osoby; uplynutím doby, na kterou bylo vydáno; rozhodnutím MPSV o odejmutí povolení²⁰⁸ nebo výmazem podniku zahraniční osoby nebo organizační složky podniku zahraniční osoby z obchodního rejstříku.²⁰⁹ Právnická i fyzická osoba žádající o povolení je dle § 60b zákona o zaměstnanosti povinna poskytnout kauci ve výši 500 000 Kč. Agentura práce, jež disponuje uděleným povolením je pak povinna sjednat pojištění záruky pro případ svého úpadku.

Zprostředkováním zaměstnání se v souladu s § 14 zákona o zaměstnanosti rozumí a) vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly; b) zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která

²⁰⁷ Za odborně způsobilou se pro tento účel považuje osoba, která má a) ukončené vysokoškolské vzdělání a nejméně 2 letou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování povoleno, nebo b) ukončené střední vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři a nejméně pětiletou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování povoleno. Zdroj: JOKLOVÁ, Kateřina a Jitka RYŠAVÁ. Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí. Praha: ASPI, 2009. ISBN 9788073574376. s. 72-75.

²⁰⁸ Důvody odjmutí jsou pokud právnická nebo fyzická osoba a) přestane splňovat podmínky daného povolení; b) vykonává zprostředkování zaměstnání v rozporu s podmínkami stanovenými platnými právními předpisy nebo v rozporu s vydaným povolením; c) poruší povinnost, kterou agenturám práce ukládá zákoník práce; d) opakovaně neplní oznamovací povinnost vůči MPSV nebo o to požádá. Zdroj: JOKLOVÁ, Kateřina a Jitka RYŠAVÁ. Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí. Praha: ASPI, 2009. ISBN 9788073574376. s. 75-76.

²⁰⁹ JOKLOVÁ, Kateřina a Jitka RYŠAVÁ. Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí. Praha: ASPI, 2009. ISBN 9788073574376.

práci přiděluje a dohlíží na její provedení (dále jen "uživatel")²¹⁰; c) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

Ustanovení § 66 zákona o zaměstnanosti vymezuje pojem „zprostředkování zaměstnání agenturou práce podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti“, kdy se tím rozumí uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce u uživatele. Agentura práce může svého zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce pro uživatele jen na základě písemné dohody o dočasném přidělení zaměstnance uzavřené s uživatelem podle zvláštního právního předpisu (viz níže). Zvláštním předpisem se v tomto případě myslí zákoník práce, který v hlavě V. v ustanovení § 307 až 309a upravuje danou problematiku.

Agentura práce jakožto zaměstnavatel přiděluje dočasně svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli neboli uživateli, a to na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti uzavřené mezi zaměstnancem a agenturou práce, kdy se zaměstnanec zaváže konat práci podle pokynů uživatele, a to na základě dohody o dočasném přidělení uzavřené písemně mezi agenturou práce a uživatelem. Minimální obsah dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce je stanoven v § 308 zákoníku práce: „*a) jméno, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, datum a místo narození a bydliště dočasně přiděleného zaměstnance, b) druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, včetně požadavků na odbornou, popřípadě zdravotní způsobilost nezbytnou pro tento druh práce, c) určení doby, d) místo výkonu práce, e) den nástupu k výkonu práce u uživatele, f) informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe²¹¹, g) podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno a h) číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání.*“

Agentura práce přiděluje zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu, který obsahuje zejména název a sídlo uživatele, místo výkonu práce, dobu trvání dočasného přidělení a určení vedoucího zaměstnance [...].²¹² V souladu s § 309 zákoníku práce ukládá uživatel po dobu dočasného přidělení zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dále vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje

²¹⁰ Vyhrazenou pouze agenturám práce.

²¹¹ V souladu s § 309 odst. 5 zákoníku práce jsou agentura práce a uživatel povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance.

²¹² § 309 odst. 2 zákoníku práce.

bezpečnost a ochranu zdraví při práci, nesmí však vůči zaměstnanci právně jednat jménem agentury práce.²¹³

Dle § 309 odst. 5 zákoníku práce jsou agentura práce a uživatel povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. Pokud jsou po dobu výkonu práce pro uživatele pracovní nebo mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance horší, je agentura práce povinna na žádost dočasně přiděleného zaměstnance, popřípadě, pokud tuto skutečnost zjistí jinak, i bez žádosti, zajistit rovné zacházení; dočasně přidělený zaměstnanec má právo se domáhat u agentury práce uspokojení práv, která mu takto vznikla. Na základě tohoto ustanovení vznikají uživatelům vyšší náklady na dočasně přiděleného zaměstnance než je tomu u jejich kmenových zaměstnanců. Z důvodu snahy zaměstnavatele/uživatele o šetření nákladů, se autorka práce v poslední době setkává s tím, že se výkon práce pro zaměstnavatele realizuje na základě smlouvy o dílo, čímž může v praxi docházet k tzv. zastřenému zprostředkování zaměstnání²¹⁴, což je přestupkem ve smyslu § 139 odst. 1 písm. b), resp. § 140 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti s možností uložení pokuty až do výše 2 000 000 Kč.

Dočasné přidělení končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno.²¹⁵ Tentýž zaměstnanec nemůže být dočasně přidělen k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. To neplatí v případě, kdy o to agenturu práce požádá zaměstnanec agentury práce, nebo jde-li o výkon práce na dobu náhrady za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, nebo za zaměstnance uživatele, který čerpá rodičovskou dovolenou.²¹⁶

Novelou zákoníku práce zákonem č. 285/2020 Sb. byl do zákoníku práce vložen § 309a týkající se informační povinnosti uživatele vůči agentuře práce, rozhodne-li se uživatel vyslat dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území jiného členského státu EU.

V případě zaměstnávání cizinců je potřeba nahlásit krajské pobočce Úřadu práce ČR volné pracovní místo, na které má být cizinec přidělen.

²¹³ TOMŠEJ, Jakub. Zaměstnávání cizinců v České republice. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-648-1, s. 115-128.

²¹⁴ Zprostředkování zaměstnání bez povolení nebo jiným způsobem porušení zákona o zaměstnanosti nebo dobrých mravů při zprostředkování zaměstnání.

²¹⁵ Před uplynutím této doby končí dohodou mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem, popřípadě jednostranným prohlášením uživatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance podle podmínek sjednaných v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce.

²¹⁶ § 309 odst. 6 zákoníku práce.

Přidělovat k výkonu práce u uživatele lze tyto skupiny cizích státních příslušníků: a) občany EU a jejich rodinné příslušníky, b) cizince s volným přístupem na trh práce, c) cizince, jež mají vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou či modrou kartu.²¹⁷

Nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhů prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat obsahuje v § 1 omezení zprostředkovávat zaměstnání formou dočasného přidělení agenturami práce: „Agentura práce nemůže pro cizince zprostředkovávat zaměstnání formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele 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 druhů prací uvedených v příloze k tomuto nařízení.“ Příloha tohoto nařízení pak obsahuje druhy prací dle Klasifikace CZ-ISCO, na které se výše uvedené omezení nevztahuje. Jedná se například o kováře, slévače, výrobce a zpracovatele potravin, řidiče nákladních automobilů či montážní dělníky.

²¹⁷ V souladu s § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců není možné, aby držitel zaměstnanecké karty změnil zaměstnavatele nebo nastoupil na pracovní pozici, bude-li budoucím zaměstnavatelem agentura práce.

Závěr

Tato rigorózní práce pojednává o postavení osob cizí státní příslušnosti na trhu práce v České republice a o typech pobytových oprávněních, jenž za daných podmínek umožňují těmto osobám výkon závislé práce nebo podnikání na území České republiky.

Prostředí pracovního trhu se neustále mění, neboť musí reagovat na společenský vývoj, míru nezaměstnanosti nebo na potřeby zaměstnavatelů. Zaměstnávání osob ze zahraničí se zaměstnavatelům i přes administrativní komplikace mnohdy vyplatí, zejména pak v případech, kdy potřebují zaměstnance na pozici, o kterou není mezi osobami na českém trhu práce se již nacházejícími zájem. Je logické, že nejvíce překážek je kladeno právě v oblasti zaměstnávání osob ze třetích zemí, neboť v rámci EU platí volný pohyb pracovníků jakožto jedna ze svobod občanů EU. Přínos cizinců pro český trh práce je však pozitivní a je potřeba, aby to společnost začala takto vnímat a vytvářelo se prostředí, ve kterém nebudou cizinci bráni jako ti, kteří způsobují vyšší míru nezaměstnanosti.

Vzhledem ke značné rozsáhlosti zkoumané materie bylo nezbytné vymezit základní instituty a otázky a soustředit se převážně na právní úpravu obsaženou v zákoně o pobytu cizinců a v zákoně o zaměstnanosti. Cílem této práce je poskytnout co možná nejkomplexnější a ucelený obraz o možnostech zaměstnávání cizích státních příslušníků na území České republiky a vyjasnění rozdílného režimu pro zaměstnávání občanů EU, EHP a Švýcarska a cizinců ze třetích zemí. Rigorózní práce byla psána v době pandemie Covid-19, což svým způsobem zasáhlo do volby témat jednotlivých kapitol, kdy je věnována značná míra pozornosti vládou schváleným programům, jenž zjednodušují přístup na trh práce ČR určitým skupinám cizinců. Za nedostatek těchto programů považuje autorka práce to, že se žádný z programů nevztahuje na nekvalifikované pracovníky.

S ohledem na autorčinu trvající praxi v advokátní kanceláři, jenž se zaměřuje na problematiku zaměstnávání cizinců na území ČR, především z Čínské lidové republiky a Korejské republiky, je převážná část této rigorózní práce věnována právě tomuto tématu.

Právní úprava zaměstnávání cizích státních příslušníků je značně roztříštěná²¹⁸ a nepřehledná²¹⁹, což je dáno zejména tím, že část problematiky spadá do soukromého a část do veřejného práva a také četnými novelizacemi. Pro zaměstnavatele a žadatele o pobytová oprávnění je tak značně komplikované, aby se zorientovali v legislativě, a proto se mnohdy obracejí s žádostí o pomoc na třetí osoby, které mají s touto problematikou zkušenost. Téma

²¹⁸ Je nutné se zabývat pracovním právem, správním právem, právem sociálního zabezpečení, cizineckým právem a nadnárodními právními úpravami.

²¹⁹ Pojmy jsou v různých zákonech výkládány různě – viz kapitola 1.1. této práce a pojem „cizinec“.

zaměstnávání cizinců je tématem aktuálním a neustále se rozvíjejícím a v budoucnu tomu z důvodu globalizace nebude jinak, proto by si současná legislativa upravující tuto oblast zasloužila přehlednější a komplexní úpravu. Za problematické považuje autorka práce zejména rozdílný výklad pojmů v zákoně o pobytu cizinců a v zákoně o zaměstnanosti, neboť se jedná o stěžejní právní předpisy upravující zaměstnávání osob cizí státní příslušnosti na území ČR. Proto by bylo de lege ferenda vhodné, aby se pojmy vykládaly jednotně a jejich definici obsahoval pouze jeden právní předpis. Autorka práce považuje právní úpravu po obsahové stránce za zdařilou, ale problém spatřuje právě v roztržitosti a nesystematičnosti jednotlivých zákonů, kdy v praxi dochází k situacím, při kterých je nezbytné žádat MVČR nebo MZV o výkladové stanovisko. Občas se také stane, že se stanovisko MVČR a MZV vztahující se k totožné otázce liší. Autorka práce tak navrhuje vytvoření jednotného kodexu, který bude komplexně řešit problematiku cizineckého práva.

Také rozhodování MVČR, OAMP v oblasti pobytových oprávnění je často zkosnatělé a každé sebemenší pochybení žadatele může vést k situaci, kdy se ocitne bez svého vědomí na území ČR nelegálně, což vede k nárůstu nelegální migrace a práce na území ČR. Jako příklad z praxe může autorka uvést případ klienta, který studoval 5. ročník lékařské fakulty, ale podal si žádost o prodloužení dlouhodobého pobytu za účelem studia týden po vypršení platnosti pobytového oprávnění. Jako důvod pro opožděné podání žádosti uvedl skutečnost, že čekal na vyřízení dokladu o studiu. Žádost byla pracovníkem OAMP nabrána, aniž by bylo žadateli sděleno, jaké vážné důsledky může mít podání žádosti po vypršení platnosti pobytového oprávnění. Výše uvedený důvod však není důvodem na vůli nezávislým a žadatel měl před vypršením platnosti pobytového oprávnění podat nekompletní žádost. Tato situace vyústila v to, že MVČR, OAMP vydalo, po 6 měsících od podání žádosti o prodloužení, rozhodnutí o zastavení řízení. V tu chvíli se žadatel obrátil na advokátní kancelář, kterou bylo zjištěno, že je na území již 3 měsíce nelegálně. Všichni zúčastnění, a zejména pak MVČR, by měli aktivně jednat a snažit se předcházet situacím, které vedou k nelegálnímu pobytu cizinců na území ČR.

Autorka práce má za to, že také lhůta pro vydání rozhodnutí o žádosti o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny je nepřiměřená, když činí 270 dnů. Naproti tomu lhůta pro vydání rozhodnutí o o žádosti o zaměstnaneckou kartu činí 60 dnů a ve zvlášť složitých případech 90 dnů. Aby mohl pohyb zahraničních pracovníků dobře fungovat, je nezbytné zajistit možnost přicestování jejich rodinných příslušníků. Z tohoto důvodu má autorka práce za to, že by tato lhůta měla být výrazně zkrácena. Toto nastavení vede pouze k tomu, že si rodinný příslušník cizince s povoleným pobytem podá žádost o dlouhodobé vízum za účelem rodinným, které pak, před skončením jeho platnosti, překlopí na území ČR na dlouhodobý pobyt.

Dalším co stojí za zmínku je nepřímá diskriminace osob, které z nějakého důvodu nespadají pod ustanovení § 42a odst. 1 zákona o pobytu cizinců (například registrovaný partner), a tudíž jsou držiteli dlouhodobého pobytu za účelem nikoliv společného soužití rodiny (kód 95) ale rodinným (kód 17). A ačkoliv zákon o pobytu cizinců hovoří pouze o dlouhodobém pobytu za účelem společného soužití rodiny, v praxi je rozlišováno mezi těmito 2 účely a nepřímá diskriminace je spatřována v rozdílnosti v přístupu na trh práce. V případě, že cizinec, který je držitelem dlouhodobého pobytu za účelem rodinným, chce pracovat, musí žádat o povolení k zaměstnání nebo o zaměstnaneckou kartu. Autorka považuje za vhodné, aby byl tento rozdíl odstraněn.

Hlavní část této rigorózní práce sestává z rozboru jednotlivých typů pobytových oprávnění, jimiž mohou osoby cizí státní příslušnosti disponovat, a které umožňují za daných podmínek jejich nositelům výkon závislé činnosti. Zavedení institutu duálních zaměstnaneckých karet v roce 2014 bylo z autorčina pohledu dobrým krokem vedoucím ke zjednodušení procesu zaměstnávání cizinců, neboť v sobě zahrnuje jak povolení k zaměstnání tak povolení k pobytu. Zaměstnanecké karty byly před pandemií Covid-19 hojně využívány, ale v době pandemie došlo k omezení přijímání žádostí o pobytová oprávnění zastupitelskými úřady ČR v zahraničí, což znemožnilo žadatelům z mnoha zemí podání žádostí o zaměstnanecké karty. V červenci 2021 stále nebylo možné na mnoha zastupitelských úřadech ČR v zahraničí podat žádost o zaměstnaneckou kartu, s výjimkou žádostí podávaných v rámci programů (kapitola 4 této práce). Mezi tyto zastupitelské úřady patří zastupitelský úřad ČR v Číně, Egyptě, Bělorusku, Filipínách, Kazachstánu, Maroku, Spojených arabských emirátech, Turecku, Ukrajině či Vietnamu. Autorka práce předpokládá, že jakmile tyto restriktce opadnou, budou cizinci zase využívat možnost podat žádost o zaměstnaneckou kartu přes zastupitelský úřad ČR v zahraničí.

Zaměstnanecká karta má však také svá úskalí. Cizinci se mnohdy domnívají, že pobývají na území ČR legálně po celou dobu, která je vyznačena na zaměstnanecké kartě. V praxi však může pobytové oprávnění cizince zaniknout, aniž by správní orgán cizince o této skutečnosti informoval. To opět vede k situacím, kdy je cizinec na území nelegálně aniž by o tom věděl. Právní úprava by měla být novelizována tak, aby se přecházelo zvyšování počtu nelegálně pobývajících osob. Autorka práce navrhuje, aby Úřad práce ČR, jakmile je informován ze strany zaměstnavatele o ukončení zaměstnání držitele zaměstnanecké karty, informoval o této skutečnosti MVČR a to pak informovalo držitele zaměstnanecké karty o jeho dalších možnostech. Zejména pak o jeho možnosti najít si nového zaměstnavatele a do 60 dnů od skončení pracovního poměru oznámit MVČR změnu zaměstnavatele. S ukončením pracovního poměru pak souvisí problematika vymahatelnosti práva v oblasti sporů o určení neplatnosti

ukončení pracovně-právních vztahů ze strany zaměstnavatelů. I když zaměstnavatel s držitelem zaměstnanecké karty neplatně rozváže pracovní poměr, přesto nezbyde držiteli zaměstnanecké karty jiná možnost, než oznámit v 60 denní lhůtě změnu zaměstnavatele. Podání žaloby na určení neplatnosti skončení pracovně-právního vztahu nemá pro cizince téměř žádný význam, protože současná právní úprava daný problém neřeší a i když by byl cizinec ve sporu úspěšný nedojde k navrácení platnosti pobytového oprávnění. Autorka práce se přiklání k tomu, aby byla do zákonné úpravy zakotvena možnost cizince, v případě podání žaloby na určení neplatnosti ukončení pracovně-právního vztahu, vyčkat legálně na území do doby rozhodnutí soudu o žalobě.

Autorka práce se také zaměřila na problematické aspekty oznámení držitele zaměstnanecké karty o změně zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo o zaměstnání na další pracovní pozici u stejného nebo dalšího zaměstnavatele. V případě, že MVČR vydá v souvislosti s oznámením záporné sdělení je v poučení uvedeno, že se proti tomuto rozhodnutí nelze bránit opravným prostředkem. Tento stav však zasahuje do právní jistoty adresátů zákona o pobytu cizinců a snižuje míru zodpovědnosti správního orgánu za případná pochybení. Městský soud v Praze vydal usnesení č.j. 17 A 102/2020-51 ze dne 6.10.2020, ve kterém dospěl k závěru, že záporné sdělení je meritorním správním rozhodnutím a lze proti němu podat odvolání. Jako další problematický aspekt vnímá autorka práce skutečnost, že chce-li držitel zaměstnanecké karty, jehož pracovní poměr trvá, změnit zaměstnavatele, může trvání pracovního poměru doložit poslední výplatní páskou. Jeho současný zaměstnavatel tak nemusí být s jeho plány srozuměn. Sdělením MVČR o splnění podmínek však dochází ke ztrátě oprávnění k výkonu práce na původní pracovní pozici. Pokud by cizinec vykonával práci na původní pozici i po tomto sdělení, dopouštěl by se výkonu nelegálního zaměstnání. Zaměstnavatel je tak staven do nevýhodné pozice. Tomu by se dalo předejít, pokud by byl vyžadován doklad o tom, že cizinec hodlá pracovní poměr ukončit (například dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem).

Dle autorky byla v rigorózní práci věnována pozornost zásadním otázkám právní úpravy, se kterými se musí všichni aktéři vypořádat, přičemž byly nabídnuty úvahy, jak právní úpravu novelizovat, aby se stala pro všechny přehlednější a transparentnější.

Seznam pojmů a zkratk

advokátní kancelář	– Advokátní kancelář JUDr. Pavlína Vanické
Centrální evidence	– Centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty
ČR	– Česká republika
ČSSZ	– Česká správa sociálního zabezpečení
EU	– Evropská unie
kurz	– Adaptačně-integrační kurz
Listina	– Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších přepisů
Listina EU	– Listina základních práv Evropské unie (2012/C 326/02)
MPO	– Ministerstvo průmyslu a obchodu České republiky
MPSV	– Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
MVČR	– Ministerstvo vnitra České republiky
MZ	– Ministerstvo zdravotnictví České republiky
MZV	– Ministerstvo zahraničních věcí České republiky
nařízení č. 215/2017 Sb.	– Nařízení vlády č. 215/2017 Sb., o stanovení výjimek z vízové povinnosti a z osvobození od vízové povinnosti
OAMP	– Odbor migrační a azylové politiky Ministerstva vnitra České republiky
OSVČ	– Osoba samostatně výdělečně činná
SFEU	– Konsolidované znění Smlouvy o fungování Evropské unie (2012/C 326/01)
směrnice 2003/109/ES	– Směrnice Rady 2003/109/ES ze dne 25. listopadu 2003 o právním postavení státních příslušníků třetích zemí, kteří jsou dlouhodobě pobývajících rezidenty
směrnice č. 2014/66/EU	– Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2014/66/EU ze dne 15. května 2014 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí na základě převedení v rámci společnosti
směrnice o sezónním	– Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/46/EU ze dne 26. zaměstnání února 2014 o podmínkách vstupu a zaměstnání pobytu státních příslušníků třetích zemí za účelem zaměstnání jako sezónní pracovníci

směrnice o vysílání pracovníků	– Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb
ÚP	– Úřad práce ČR
Ústava	– Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
Zákoník práce	– Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
Zákon o pobytu cizinců	– Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
Zákon o vysokých školách	– Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů
Zákon o zaměstnanosti	– Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury

BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

ČÍŽINSKÝ, Pavel, Eva ČECH VALENTOVÁ, Pavla HRADEČNÁ, Klára HOLÍKOVÁ, Marie JELÍNKOVÁ, Martin ROZUMEK a Pavla ROZUMKOVÁ. Zahraniční zaměstnanci na trhu práce v ČR a ve vybraných zemích EU. Praha: Sdružení pro integraci a migraci, [2014]. ISBN 978-80-260-7201-0.

DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. Zaměstnávání cizinců na území České republiky. Olomouc: ANAG, [2018]-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-269-4.

HŮRKA. RANDLOVÁ. DOLEŽÍLEK. ROUČKOVÁ. VYSOKAJOVÁ. DOUDOVÁ. KOŠNAR. HORNA. Zákoník práce: komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-910-9.

JOKLOVÁ, Kateřina a Jitka RYŠAVÁ. Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí. Praha: ASPI, 2009. ISBN 9788073574376.

KRÁL, Richard. Volný pohyb pracovníků v EU v kontextu skončení přechodných opatření. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2012. ISBN 978-80-87146-52-1.

TOMŠEJ, Jakub. Zaměstnávání cizinců v České republice. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-648-1.

VLČKOVÁ, A. *Zákon o pobytu cizinců na území České republiky a související předpisy (s výkladem)*. Praha: Euronion, 2003

2. Seznam použitých internetových zdrojů

Adaptačně-integrační kurzy. Ministerstvo vnitra České republiky [online]. [cit. 2021-01-17]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/adaptacne-integracni-kurzy.aspx>

Centra na podporu integrace cizinců: Správa uprchlických zařízení Ministerstva vnitra [online]. [cit. 2021-01-31]. Dostupné z: <http://www.integracnicentra.cz>

ČÍŽINSKÝ, Pavel. Jaké právní normy upravují zaměstnávání cizinců?. In: [Migraceonline.cz](http://migraceonline.cz) [online]. 20. 4. 2004 [cit. 6. 2. 2021]. Dostupné z: <https://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/jake-pravni-normy-upravuji-zamestnani-cizincu>

Čtvrtletní zpráva o migraci. Ministerstvo vnitra České republiky [online]. [cit. 2021-02-24]. Dostupné z: file:///C:/Users/vanic/Downloads/Ctvrtletni_zprava_o_migraci_III-Q_2020.pdf

Dlouhodobé vízum. Ministerstvo zahraničních věcí České republiky [online]. [cit. 2021-02-20]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/pobytova_opravneni_k_pobytu_nad_90_dnu/dlouhodob_e_vizum_1.html

GLOGAR, Martin. Nový Schengenský hraniční kodex: ZMĚNY V LEGISLATIVĚ. In: Právní prostor [online]. 05.04.2016 [cit. 2021-02-07]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/zmeny-v-legislative/z-uredniho-vestniku-eu/novy-schengensky-hranicni-kodex>

Internetové objednávání pro cizince. Ministerstvo vnitra České republiky [online]. [cit. 2021-01-31]. Dostupné z: <https://frs.gov.cz>

Mimořádné pracovní vízum. Velvyslanectví České republiky v Kyjevě. [online]. 27.11.2019 [cit. 2021-01-31]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/kiev/cz/viza_a_konzularni_informace/informace_pro_cestu_a_pobyt_ceska/dlouhodob_e_vizum/mimoradne_pracovni_vizum.html

Ministerstvo práce a sociálních věcí: Zaměstnávání cizinců v rámci uzavřených mezinárodních smluv [online]. 2020 [cit. 2021-02-06]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/mezinarodni-smlouvy-a-memoranda>

Možnosti pobytu cizinců na území ČR ve vztahu k přístupu na trh práce [online]. 31. 7. 2019 [cit. 2021-02-21]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/moznosti-pobytu-cizincu-a-jejich-pristupu-na-trh-prace-cr.aspx>

OBČANÉ EU A JEJICH RODINNÍ PŘÍSLUŠNÍCI: Kdo je občan EU a jeho rodinný příslušník? Ministerstvo vnitra České republiky [online]. 2021 [cit. 2021-10-7]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/kdo-je-obcan-eu-a-jeho-rodinny-prislusnik-209966.aspx>

OBČANÉ EU A JEJICH RODINNÍ PŘÍSLUŠNÍCI: Přechodný pobyt. Ministerstvo vnitra České republiky [online]. 2021 [cit. 2021-10-07]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/prechodny-pobyt.aspx>.

OBČANÉ EU A JEJICH RODINNÍ PŘÍSLUŠNÍCI: Trvalý pobyt. Ministerstvo vnitra České republiky [online]. 2020 [cit. 2021-02-19]. Dostupné z:

<https://www.mvcr.cz/clanek/informace-pro-cizince-obcane-eu-a-jejich-rodinni-prislusnici-trvaly-pobyt.aspx>

Občané třetích zemí: Dlouhodobý pobyt. Ministerstvo vnitra [online]. 2020 [cit. 2021-02-20]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-dlouhodoby-pobyt.aspx?q=Y2hudW09MQ%3d%3d>

Občané třetích zemí: Krátkodobé vízum za účelem sezónního zaměstnání. Ministerstvo vnitra ČR [online]. 2017 [cit. 2021-02-20]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/kratkodobe-vizum-za-ucelem-sezonnihozamestnani.aspx>

Občané třetích zemí: Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance. Ministerstvo vnitra České republiky [online]. 23.12.2019 [cit. 2021-03-13]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/karta-vnitropodnikove-prevedeneho-zamestnance.aspx>

Občané třetích zemí: Modrá karta [online]. 25.1.2021 [cit. 2021-03-07]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/modra-karta.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

Občané třetích zemí: Zaměstnanecké karta. Ministerstvo vnitra České republiky [online]. 15.2.2021 [cit. 2021-03-07]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09NQ%3d%3d>

Práce cizinci: Program kvalifikovaný zaměstnanec. *Hospodářská komora České republiky* [online]. [cit. 2021-01-17]. Dostupné z: <https://www.komora.cz/obchod-a-sluzby/prace-cizinci/>

PROGRAM KLÍČOVÝ A VĚDECKÝ PERSONÁL. Ministerstvo průmyslu a obchodu [online]. [cit. 2021-01-17]. Dostupné z: https://www.mpo.cz/assets/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/2020/8/PROGRAM-KLICOVY-A-VEDECKY-PERSONAL_zmena-k-15_3_2020.pdf

PROGRAM KVALIFIKOVANÝ ZAMĚSTNANEC. Ministerstvo průmyslu a obchodu [online]. [cit. 2021-01-17]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/program-kvalifikovany-zamestnanec--248247/>

Program Mimořádné pracovní vízum pro státní příslušníky Ukrajiny pracující v zemědělství, potravinářství nebo lesnictví. Ministerstvo zemědělství [online]. [cit. 2021-01-17]. Dostupné z: <http://eagri.cz/public/web/mze/ministerstvo-zemedelstvi/zahranicni-vztahy/zahranicni-pracovnici/program-mimoradne-pracovni-vizum>

PROGRAM VYSOCE KVALIFIKOVANÝ ZAMĚSTNANEC. Ministerstvo průmyslu a obchodu [online]. [cit. 2021-01-17]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/assets/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/2019/9/PROGRAM-VYSOCE-KVALIFIKOVANY-ZAMESTNANEC.pdf>

Sněmovní tisk č. 30/0, část č. 1/6: Novela z. o pobytu cizinců na území ČR – EU – RJ. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky [online]. 29. listopadu 2013 [cit. 2021-02-27]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=30&CT1=0>, str.22

Trvalý pobyt: Povolení k trvalému pobytu pro krajany. Ministerstvo vnitra České republiky [online]. 12. 3.2021 [cit. 2021-03-13]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-trvaly-pobyt.aspx?q=Y2hudW09NA%3d%3d>

UZNÁNÍ ZAHRANIČNÍHO VZDĚLÁNÍ A KVALIFIKACE V ČR, TZV. "NOSTRIFIKACE." Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy [online]. 15. 2. 2021n. 1. [cit. 2021-02-28]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/uznavani-vzdelani>

UZNÁNÍ ZAHRANIČNÍHO VZDĚLÁNÍ (S VÝJIMKOU VŠ). Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy [online]. [cit. 2021-02-28]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/nostrifikace-uznani-zahranicniho-zakladniho-stredniho-a>

Vízum k pobytu nad 90 dnů (dlouhodobé): Vízum za účelem převzetí povolení k pobytu - D/VR. Ministerstvo vnitra České republiky [online]. [cit. 2021-01-31]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/vizum-k-pobytu-nad-90-dnu-dlouhodobem.aspx?q=Y2hudW09OA%3d%3d>

Zaměstnání. Ministerstvo zahraničních věcí České republiky [online]. 2020 [cit. 2021-02-20]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/kratkodobe_vizum/vizum_k_pobytu_do_90_dnu_za_ucelem_2.html

Zaměstnanecká karta: Oznámení držitele zaměstnanecké karty o změně zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo o zaměstnání na další pracovní pozici u stejného nebo dalšího zaměstnavatele. Ministerstvo vnitra ČR [online]. 15.2.2021 [cit. 2021-03-06]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09OA%3d%3d>

Zaměstnanecká karta: Zvláštní případy / neduální režim zaměstnanecké karty. Ministerstvo vnitra České republiky [online]. 15.2.2021 [cit. 2021-03-28]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>

15% of all EU employees are low-wage earners. Eurostat [online]. 14.12.2020 [cit. 2021-02-24]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20201214-1>

3. Seznam použitých právních předpisů

České právní předpisy

Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví č.j. MZDR 10384/2020-1/MIN/KAN vydané dne 7. března 2020

Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví č.j. MZDR 5503/2020-2/PRO vydané dne 10. února 2020

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

Nařízení vlády ze dne 14. prosince 2020 č. 580/2020 Sb., kterým se pro účely příspěvku na bydlení ze státní sociální podpory pro rok 2021 stanoví výše nákladů srovnatelných s nájemným, částek, které se započítávají za pevná paliva, a částek normativních nákladů na bydlení

Nařízení vlády ze dne 17. února 2020 o zvýšení částek životního minima a existenčního minima činí částky životního minima

Ochranné opatření Ministerstva zdravotnictví č.j. MZDR 20599/2020-1/MIN/KAN vydané dne 15. května 2020

Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb. m. s., o Evropské sociální chartě

Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 93/2005 Sb.m.s., o sjednání Dohody o programu pracovní dovolené mezi vládou České republiky a vládou Nového Zélandu a Ujednání mezi vládou České republiky a vládou Nového Zélandu k Dohodě o programu pracovní dovolené mezi vládou České republiky a vládou Nového Zélandu

Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 74/2007 Sb.m.s., k Dohodě mezi Českou republikou a Kanadou o usnadňování dočasných pracovních pobytů mládeže

Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 55/2012 Sb.m.s., o sjednání Dohody mezi vládou České republiky a vládou Korejské republiky o programu pracovní dovolené

Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 45/2016 Sb.m.s., o sjednání Dohody mezi vládou České republiky a vládou Státu Izrael o programu pracovní dovolené

Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 55/2016 Sb.m.s., o sjednání Dohody mezi Českou republikou a Chilskou republikou o programu pracovní dovolené

Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 43/2018 Sb.m.s., o sjednání Dohody mezi vládou České republiky a vládou Japonska o vízech k pracovní dovolené

Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 108/2004 Sb. m. s., o sjednání Úmluvy o právním postavení osob bez státní příslušnosti

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

Usnesení vlády České republiky ze dne 3. června 2012 č. 384.

Usnesení vlády České republiky ze dne 26. srpna 2019 č. 581, o programech schválených vládou za účelem dosažení ekonomického přínosu pro Českou republiku

Usnesením vlády České republiky ze dne 30.října 2019 č. 752/2019

Vyhláška č. 520/2020 Sb.

Zákon č. 274/2021 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. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Unijní právní předpisy

Konsolidované znění Smlouvy. o fungování Evropské unie ve znění Lisabonské smlouvy ze dne 13. prosince 2007

Listina základních práv EU (2012/C 326/02)

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 562/2006 ze dne 15. března 2006, kterým se stanoví kodex Společenství o pravidlech upravující přeshraniční pohyb osob

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

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011, o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie

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

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

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

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/98/EU ze dne 13. prosince 2011, o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolené 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 Evropského parlamentu a Rady č. 2014/66/EU ze dne 15. května 2014, o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí na základě převedení v rámci společnosti

Směrnice Rady č. 2009/50/ES ze dne 25. května 2009 o podmínkách vstupu a pobytu příslušníků třetích zemí za účelem vysoce kvalifikovaného zaměstnání

Směrnice Rady 2003/109/ES ze dne 25. listopadu 2003, o právním postavení státních příslušníků třetích zemí, kteří jsou dlouhodobě pobývajícími rezidenty

4. Seznam použité judikatury

Nález Ústavního soudu České republiky sp.zn. Pl. ÚS 11/08 ze dne 23. září 2008

Usnesení Městského soudu v Praze sp.zn. 17 A 102/2020 ze dne 6.10.2020

5. Seznam ostatních zdrojů

Konzultace prostřednictvím emailu Janem Bejblíkem z Odboru usnadňování obchodu a služeb Hospodářské Komory ČR

Stanovisko MVČR ve věci karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance

Cizinci na trhu práce v České republice

Abstrakt

Rigorózní práce se zabývá postavením cizinců na trhu práce v České republice. Na začátku jsou vymezeny základní pojmy související se tématem práce a rozebrány právní předpisy upravující zaměstnávání cizinců na území České republiky a to vnitrostátní, mezinárodní i evropské. Třetí kapitola je kapitolou stěžejní, kdy je věnována právní úpravě jednotlivých typů pobytových oprávnění na území České republiky, které jsou vydávány cizím státním příslušníkům, a související otázce přístupu těchto osob na trh práce České republiky. V dalších kapitolách se autorka práce věnuje z jejího pohledu zajímavým nebo problematickým oblastem a institutům. Kapitola čtvrtá je věnována vládou schváleným programům v oblasti zaměstnávání cizinců, které se z důvodu pandemie Covid-19 staly nedílnou součástí koncipientské praxe autorky v advokátní kanceláři. Dále se v této práci autorka věnuje rozdílům a podobnostem mezi vnitropodnikovým převodem a vysíláním zahraničních pracovníků na území České republiky. Důležité je z pohledu tématu práce věnovat pozornost i institutu oznámení o změně zaměstnavatele či hlášení volného pracovního místa a povolení k zaměstnání. Tato problematika je upravena v kapitole šesté a sedmé této práce. V předposlední kapitole vymezuje nově založenou povinnost některých cizinců absolvovat adaptačně-integrační kurz, která byla do právního řádu zakotvena s účinností od 1.1.2021. Vzhledem k tomu, že v době psaní této rigorózní práce se jedná o novinku, kdy o průběhu kurzu není mnoho známo, rozhodla se autorka jednoho takového kurzu zúčastnit, popsat tuto osobní zkušenost a tím poskytnout ucelený náhled na danou povinnost. V poslední kapitole se autorka zabývá agenturním zaměstnáváním, které se sice tématu této práce týká, ale vzhledem ke značnému rozsahu této oblasti, se autorka rozhodla agenturním zaměstnáváním zabývat pouze okrajově. V závěru práce jsou shrnuty důležité aspekty a poskytnut ucelený pohled na oblast zaměstnávání cizinců.

Klíčová slova: trh práce, cizinci, zaměstnanost, povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, modrá karta

Foreigners in the labor market in the Czech Republic

Abstract

The rigorous thesis deals with the position of foreigners on the labor market in the Czech Republic. At the beginning, the basic terms related to the topic of the thesis are defined and legal regulations governing the employment of foreigners in the Czech Republic, namely national, international and European, are analyzed. The third chapter is a key chapter, which is devoted to the legal regulation of individual types of residence permits in the Czech Republic, which are issued to foreign nationals, and the related issue of access of these foreign nationals to the labor market of the Czech Republic. In the next chapters, the author of thesis deals with interesting or problematic areas and institutes from her point of view. Chapter four is devoted to government-approved programs in the field of employment of foreigners, which have become an integral part of my law practice in the law firm due to the Covid-19 pandemic. Furthermore, in this thesis the author deals with the differences and similarities between card of an internally transferred employee and posting of foreign workers in the Czech Republic. From the point of view of the topic of the thesis, it is important to pay attention to the institute of notification of a change of employer or a vacancy report and a work permit. This issue is addressed in chapters six and seventh of this thesis. The penultimate chapter defines the newly established obligation of some foreigners to complete an adaptation-integration course, which was enshrined in law with effect from 1 January 2021. Given that at the time of writing this rigorous thesis the adaptation-integration course is a novelty, when not much is known about the course, the author decided to attend one such course, describe this personal experience and thus provide a comprehensive view. In the last chapter the author deals with agency employment, which concerns the topic of this thesis, but due to the considerable scope of this area, the author decided to deal with agency employment only marginally. At the end of the work the author tries to summarize important aspects and provides a comprehensive view of the employment of foreigners.

Klíčová slova: labor market, foreigners, employment, work permits, labor card, blue card