

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Diplomová práce

Zaměstnávání cizinců

Michal Koudelka

Plzeň

2021

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2020/2021

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Michal KOUDELKA**
Osobní číslo: **R16M0125P**
Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**
Studijní obor: **Právo**
Téma práce: **Zaměstnávání cizinců**
Zadávací katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Vymezení základních pojmů
3. Zaměstnávání občanů EU
4. Zaměstnávání cizinců ze třetích zemí
5. Sociální zabezpečení cizinců v ČR
6. Soukromoprávní aspekty
7. Závěr

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

Seznam doporučené literatury:

- HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1
- BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8
- TOMŠEJ, Jakub. Zaměstnávání cizinců v České republice. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-233-9
- DANĚK, Matěj; VYŠKOVSKÁ, Magdaléna; FOJTÍKOVÁ, Jaroslava. Zaměstnávání cizinců na území České republiky. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-148-2
- KOMENDOVÁ, Jana. Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3
- KOCOUREK, Jiří; DOBŘÍCHOVSKÝ, Tomáš. Pracovní právo pro praxi. Praha: C.H. Beck, 2016. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-616-6
- HŮRKA, Petr. Pracovní právo v bodech s příklady. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-356-5
- Zákon č. 262/2006 Sb.
- Zákon č. 326/1999 Sb

Vedoucí diplomové práce: **Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.**
Katedra pracovního práva a práva sociálního
zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: **22. června 2020**
Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2021**



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



Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 23. června 2020

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci na téma Zaměstnávání cizinců zpracoval samostatně a že jsem vyznačil prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpal způsobem ve vědecké práci obvyklým.

Plzeň, březen, 2021

.....

Při této příležitosti bych chtěl poděkovat doc. JUDr. Jarmile Pavlátové, CSc. za její ochotu poskytnout cenné rady, které mi v průběhu tvorby diplomové práce poskytla, a za její pozitivní přístup ke studentům. Dále bych chtěl poděkovat své rodině za podporu.

Obsah

Úvod.....	1
1 Vymezení základních pojmů a pramenů práva.....	3
1.1 Pracovněprávní subjekty.....	3
1.1.1 Zaměstnavatel.....	3
1.1.2 Zaměstnanec.....	4
1.1.3 Cizinec.....	4
1.1.4 Pracovník.....	5
1.2 Zaměstnání.....	7
1.3 Vysílání zaměstnanců.....	7
1.4 Prameny právní úpravy.....	8
1.4.1 Obecné zásady právní úpravy.....	8
1.4.2 Vnitrostátní prameny práva.....	10
1.4.3 Právo evropské unie.....	13
1.4.4 Mezinárodní prameny práva.....	15
1.4.5 Komparace vnitrostátní a německé právní úpravy.....	17
2 Občané evropské unie.....	19
2.1 Pojem občanství evropské unie a státního občanství.....	19
2.2 Rodinný příslušník.....	21
2.3 Volný pohyb osob a pracovníků.....	23
2.4 Povolení k pobytu.....	25
2.4.1 Druhy pobytu.....	25
2.5 Povolení k výkonu zaměstnání.....	29
3 Zaměstnávání občanů z třetích zemí.....	32
3.1 Občané třetích zemí a jejich rodinní příslušníci.....	32
3.2 Povolení k pobytu.....	33
3.2.1 Přechodný pobyt.....	33
3.2.2 Trvalý pobyt.....	36
3.3 Povolení k zaměstnání.....	37
3.3.1 Povolení k zaměstnání vydané krajskou pobočkou Úřadu práce....	38
3.3.2 Zaměstnanecká karta.....	38
3.3.3 Modrá karta.....	44
4 Sociální zabezpečení cizinců.....	49
4.1 Sociální zabezpečení v ČR.....	49
4.2 Právní úprava.....	49
4.3 Nemocenské pojištění.....	52

4.4	Důchodové pojištění	54
5	Soukromoprávní aspekty	55
5.1	Ukončení pracovního poměru s cizincem.....	55
5.2	Výkon nelegální práce	57
Závěr		61
SUMMARY		63
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK		65
POUŽITÁ LITERATURA		66
	Knížní literatura.....	66
	E-knihy	67
	Právní předpisy.....	67
	Judikatura	68
	Elektronické zdroje.....	69

Úvod

Předmětem diplomové práce je problematika zaměstnávání cizinců na území České republiky. Nepochybně se jedná o téma, které je velmi aktuální a obsáhlé. Proto se pro účely diplomové práce bude autor zabývat okruhy, které jej nejvíce zaujaly. Právo pracovat a svobodně si zvolit zaměstnání je jedním ze základních ústavních práv zaručených předpisem nejvyšší právní síly. Avšak poměrnou část osob, které jsou v České republice zaměstnány, tvoří cizinci přicházející do naší země za prací. S tím je spojena řada benefitů ale i úskalí.

Cílem autora je tak poskytnout čtenáři teoretický přehled o problematice zaměstnávání cizinců spolu se souvisejícími praktickými postupy. Autor se pokusí ve vhodných případech podložit teoretické poznatky příslušnou judikaturou. Práce by v ideálním případě mohla být užitečná pro zaměstnavatele, či uchazeče o zaměstnání z řad cizinců, kterým by mohla sloužit jako zdroj informací a postupů. Vzhledem k současné ekonomické a epidemiologické situaci bude cílem autora zmínit určité dopady probíhající pandemie nemoci Covid-19 na uvedenou problematiku.

Strukturu diplomové práce tvoří 5 kapitol. První kapitola bude věnována obecným pojmům zaměstnávání cizinců. V rámci této kapitoly autor definuje základní pojmy této problematiky a poskytne přehled platné právní úpravy a její komparaci s právní úpravou jiného státu. Druhá kapitola této diplomové práce bude věnována zaměstnávání občanů Evropské unie. Autor zmíní základní principy Evropské unie, které souvisejí se zaměstnáváním unijních občanů. Dále budou vymezeny jednotlivé druhy povolení k pobytu a povolení k zaměstnání.

Těžiště diplomové práce bude tkvět zejména ve třetí kapitole která se bude týkat zaměstnávání občanů ze třetích zemí. V této souvislosti bude nejprve definováno jejich právní postavení v porovnání s právním postavením občanů Evropské unie. V rámci třetí kapitoly budou také představeny druhy povolení k pobytu a povolení k zaměstnání. Většina výkladu ve třetí kapitole se bude týkat institutu zaměstnanecké a modré karty včetně procesu jejich získání.

Nedílnou součástí problematiky zaměstnávání cizinců je sociální zabezpečení, kterému je věnována pátá kapitola. Vzhledem k obsáhlosti problematiky však budou představeny zejména základní mechanismy sociálního zabezpečení cizinců. Obsahem této kapitoly tak budou koordinační opatření, bilaterální smlouvy, a vnitrostátní právní předpisy, včetně výkladu, který se bude týkat důchodového a nemocenského pojištění.

Závěrečná kapitola diplomové práce se bude týkat soukromoprávních aspektů zaměstnávání cizinců. Autor se v závěrečné kapitole bude zabývat zejména ukončením pracovního poměru s cizincem a výkonem nelegální práce. V rámci výkonu nelegální práce budou zmíněny i konkrétní sankce z oblasti správního i trestního práva.

1 Vymezení základních pojmů a pramenů práva

Nedostatek pracovních sil a nízká míra nezaměstnanosti v České republice v průběhu posledních let postavily některé zaměstnavatele před rozhodnutí hledat své zaměstnance jinde než v řadách tuzemských uchazečů o zaměstnání. Naopak cizinci jsou mnohdy ti, kteří do České republiky přicházejí za vidinou lepších pracovních podmínek, vyšší mzdy, či lepšího pracovního zázemí. Dle údajů Českého statistického úřadu u nás většinu celkového počtu cizinců reprezentují občané Vietnamu, Ukrajiny a Slovenska, neméně významný podíl tvoří také občané Polska, Ruska, Rumunska, či Bulharska¹. S problematikou zaměstnávání cizinců je spojeno mnoho pojmů, které jsou známé již z pracovního práva v souvislosti se zaměstnáváním občanů České republiky. Nicméně v této problematice však figuruji i pojmy, které tak známé nejsou. Pro lepší přehlednost budou níže definovány známé i méně známé pojmy, které budou figurovat v této a v následujících kapitolách.

1.1 Pracovněprávní subjekty

1.1.1 Zaměstnavatel

Zaměstnavatel je subjektem, jehož význam je v pracovněprávním vztahu zásadní. Slovy zákoníku práce je za zaměstnavatele považována osoba, „*pro kterou se fyzická osoba zavázala vykonávat závislou práci v základním pracovněprávním vztahu*“². Zaměstnavatelem se může v zásadě stát kterákoliv osoba, mající způsobilost mít práva a povinnosti, a to v mezích právního řádu. Z výše uvedeného lze vyvodit, že zaměstnavatelem se může stát jak fyzická, tak i právnická osoba. V oblasti soukromého práva je dle občanského zákoníku nutno za zaměstnavatele považovat stát. V oblasti pracovního práva o státu jako právnické osobě pojednává zákoník práce. Stát jako právnická osoba využívá k jednání v pracovněprávních vztazích své organizační složky. Organizačními složkami státu jsou například ministerstva, soudy, či úřad, avšak jejich výčet je poměrně obsáhlý a prolíná se do různých odvětví.

¹ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Více než 12 % zaměstnanosti v Česku tvoří cizinci* | ČSÚ. Český statistický úřad | ČSÚ [cit. 2020-10-12] [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vice-nez-12-zamestnanosti-v-cesku-tvori-cizinci>

² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Pro účely pracovního práva je důležité, že organizační složka státu jeho jménem zaměstnance zaměstnává, a to v základním pracovněprávním vztahu. Mezi základní povinnosti zaměstnavatele nepochybně patří péče o zaměstnance ve smyslu pracovněprávních předpisů a jejich dodržování, dále je zaměstnavatel povinen zajistit zaměstnanci vhodné pracovní podmínky, či zajistit, aby bylo se všemi zaměstnanci zacházeno stejným způsobem.

1.1.2 Zaměstnanec

Mezi další pojmy pracovního práva patří nepochybně zaměstnanec. Zaměstnanec se účastní společně se zaměstnavatelem pracovněprávního vztahu. Za zaměstnance zákoník práce považuje „*fyzickou osobu, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu*“³. Za zaměstnance však nemůže být považována fyzická osoba, u níž by výkonu závislé práce nepředcházelo ukončení povinné školní docházky a nedosáhla by věku 15 let. V pracovněprávním vztahu disponuje zaměstnanec právy a je zavázán k povinnostem. Mezi jeho povinnosti patří zejména dodržování pracovněprávních předpisů konání práce dle pokynů zaměstnavatele nebo zachování loajality zaměstnavateli.

1.1.3 Cizinec

Pojem cizinec lze považovat za jeden z klíčových v problematice zaměstnávání cizinců. Jeho definici však nelze hledat pouze v jediném právním předpisu. V první řadě jej definuje zákon o pobytu cizinců, podle kterého se za cizince považuje „*fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie*“⁴. Cizincem je tedy pro účely zákona o pobytu cizinců osoba, která nemá státní občanství České republiky. Těmito osobami jsou občané, mající státní příslušnost k jiné zemi než je Česká republika. Za cizince je však třeba dle výše uvedené definice považovat i osoby, které nejsou občany žádného státu, tedy osoby bez státní příslušnosti. V současné době je evidováno asi

³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů §6

⁴ Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky §1 odst. 2

12 milionů osob bez státní příslušnosti na celém světě⁵. Mezi cizince zákon zařazuje i občany členských států Evropské unie. Druhý pohled poskytuje zákon o zaměstnanosti, dle kterého se „za cizince nepovažuje občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník a rodinný příslušník občana České republiky uvedený v § 3 odst. 3.“⁶. I v tomto případě zákon výslovně uvádí, jakým způsobem přistupuje k postavení občana Evropské unie. Na rozdíl od zákona o pobytu cizinců není občan Evropské unie považován za cizince, naopak §3 odst. 2 zákona o zaměstnanosti deklaruje stejné právní postavení pro občany Evropské unie jako mají občané České republiky, a to v právních vztazích, které tento zákon upravuje.

1.1.4 Pracovník

Pojem pracovník vychází z práva Evropské unie a obecně lze říci, že se jedná o termín, jehož význam je mnohem širší, než se na první pohled může zdát. Ucelená zákonná definice tohoto pojmu neexistuje. V zákonné úpravě je pojem pracovník často užíván a hojným způsobem je na něj odkazováno zejména v právu Evropské unie. I přes absenci ucelené definice však lze říci, že je jedním z účastníků pracovněprávního vztahu. „Zahrnuje každou osobu, která za odměnu vykonává skutečnou a efektivní práci pod vedením jiné osoby“⁷. O určité pojetí pojmu pracovník se zasadil Evropský soudní dvůr, neboť tento termín byl v minulosti předmětem jeho rozhodovací činnosti, Jako příklad lze uvést rozsudky ve věci Levin a Kempf .

Rozsudek Levin

Případ paní Levin byl jedním z prvních, kde soudní dvůr svým rozhodnutím judikoval obsah pojmu pracovník. Paní Levin byla britský státním příslušníkem, přičemž žila a působila v Nizozemsku. Zároveň byla paní Levin provdána za občana jiné země než některé ze zemí Evropského společenství. Na území Nizozemska si podala žádost o udělení povolení k pobytu. Její žádost však byla zamítnuta, přičemž bylo poskytnuto odůvodnění, že nizozemské soudy nepovažují za pracovníka osobu, která nedosáhne minimálního příjmu, zajišťující existenci na

⁵ Lidé bez státního občanství | Na cestě k občanství – UNHCR Czech Republic. UNHCR - The UN Refugee Agency [online]. Copyright © UNHCR 2001 [cit. 15.10.2020]. Dostupné z: <https://www.unhcr.org/cz/90-czkomu-pomahamelide-bez-statniho-obcanstvi-html.html>

⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti §85

⁷ Sdělení komise KOM(2010)373 v konečném znění

minimálním životním standartu, jinými slovy nedosahuje minimální nizozemské mzdy. Paní Levin podala žalobu k Evropskému soudnímu dvoru, který po projednání případu judikoval, že pojem pracovník nelze vykládat restriktivním způsobem⁸. Zároveň sdělil, že Paní Levin je nutné považovat za pracovníka, i když nebyla schopná dosáhnout minimální nizozemské mzdy.⁹ Odmítnut byl i argument, že za účelem zaměstnání paní Levin na území Holandska stála pouze snaha získat povolení k pobytu. Evropský soudní dvůr judikoval, že nezáleží na daném motivu jedince, důležité však je, zda vykonává skutečnou hospodářskou činnost.¹⁰

Rozsudek Kempf

Rozsudek pojednává o panu Kempfovi, který působil jako učitel hudby. Zaměstnán byl na zkrácený pracovní úvazek, přičemž příjem pana Kempfa nedosahoval minima potřebného k důstojnému životu. Ve stejném období pan Kempf zažádal o doplňkovou dávku dle zákona o dávkách v nezaměstnanosti a následně ji i obdržel. Naneštěstí pan Kempf onemocněl a nebyl schopný vykonávat práci. Proto začal pobírat sociální dávky dle zákona o nemocničním pojištění.¹¹ Rovněž pobíral dávky dle výše zmíněného zákona o dávkách v nezaměstnanosti a sociální pomoci.¹² V listopadu roku 1981 požádal pan Kempf o vydání povolení k pobytu v Nizozemsku. Této žádosti však nebylo vyhověno, a to na základě nizozemských vnitrostátních zákonů. Rozsudkem soudní dvůr však judikoval, že pan Kempf vykonává skutečnou a efektivní ekonomickou činnost a nelze jej tak vyloučit z ustanovení práva společenství na volný pohyb pracovníků, i přesto že vytvořený příjem nestačil k uspokojení jeho potřeb. *„Skutečnost, že státní příslušník jednoho členského státu vykonávající na území jiného členského státu výdělečnou činnost, kterou lze považovat za skutečnou a efektivní, požádá o finanční pomoc z veřejných prostředků tohoto členského státu jako doplněk k příjmům z výdělečné činnosti, neznamena, že může být vyloučen z uplatnění právních předpisů*

⁸ Rozsudek Soudního dvora ze dne 23. března 1982.D.M. Levin proti Staatssecretaris van Justitie.

⁹ Case 53/81 Levin [1982] ECR 1035. Buy and Sell study notes by the Top Tier of Students | Oxbridge Notes [online]. Copyright ©2010 [cit. 18.10.2020]. Dostupné z: https://www.oxbridgenotes.co.uk/law_cases/case-53-81-levin

¹⁰ Case 53/81 Levin [1982] ECR 1035. Buy and Sell study notes by the Top Tier of Students | Oxbridge Notes [online]. Copyright ©2010 [cit. 18.10.2020]. Dostupné z: https://www.oxbridgenotes.co.uk/law_cases/case-53-81-levin

¹¹ EUR-Lex - 61985CJ0139 - EN - EUR-Lex. EUR-Lex — Access to European Union law — choose your language [online]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61985CJ0139>

¹² Tamtéž

Společenství o volném pohybu pracovníků“.¹³ Po případu Kempf se soudní dvůr k otázce obsahu pojmu pracovníka vyjadřoval ještě několikrát. Jedním z významných je například rozsudek ve věci 66/85, Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg (1986) ECR 2121.

1.2 Zaměstnání

Zaměstnání je pojem, který není v pracovním právu výslovně definován, avšak v souvislosti s definicí zaměstnání v zákoně o nemocenském pojištění si lze pod tímto pojmem představit činnost zaměstnance, kterou vykonává pro zaměstnavatele. Zároveň se jedná o činnost, ze které zaměstnanci plynou nebo by mohly plynout příjmy ze závislé činnosti.¹⁴

1.3 Vysílání zaměstnanců

Vysílání zaměstnanců mimo státní hranice České republiky představuje situaci, kdy zaměstnanec, který pracuje pro zaměstnavatele ve svém domovském státě v tomto případě České republice, je dočasně vyslán na území jiného státu, aby zde konal pro zaměstnavatele práci. Důležité je že vysílání zaměstnance mimo státní hranice České republiky je na rozdíl od zaměstnávání cizinců dočasné. V tomto smyslu lze rozlišovat krátkodobé vyslání, při kterém doba po kterou je zaměstnanec vyslán nesmí přesáhnout 12 měsíců, s tím že hraniční doba, která odděluje režim krátkodobého vyslání od dlouhodobého je nově zvýšena na 18 měsíců.¹⁵

Dalším rozdílem oproti zaměstnávání cizinců je neustále trvající přímá vazba na zaměstnavatele. Vztah mezi zaměstnancem, který je vyslán a jeho zaměstnavatelem stále trvá.¹⁶ Vysílání zaměstnanců není v České republice upravováno samostatně jedním právním předpisem, ale právní úprava je obsažena zejména v zákoníku práce a zákonu o zaměstnanosti. V souvislosti s dlouhodobým vysíláním zaměstnanců vydala vláda nařízení č. 227/2010 Sb. o odchylné úpravě

¹³Rozsudek Soudního dvora ze dne 3. června 1986. R. H. Kempf proti Staatssecretaris van Justitie.

¹⁴ Zákon o nemocenském pojištění §3g

¹⁵ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.str. 133

¹⁶ VYŠKOVSKÁ, Magdaléna. Cizinci a daně: zdaňování všech druhů příjmů fyzických osob - cizích státních příslušníků v ČR. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Daně (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-029-8.

pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí ve kterém stanovuje určité odchylky. Zákoník práce prošel v souvislosti s vysíláním cizinců novelou, na základě transpozice směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957 ze dne 28. června 2018, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. Výše uvedená směrnice tvoří základ právní úpravy vysílání cizinců v rámci Evropské unie.¹⁷

Práva zaměstnance se v zásadě řídí českými právními předpisy, popřípadě konkrétní podrobnosti mohou být stanoveny v rámci vnitřních předpisů vysílajícího zaměstnavatele, nebo pracovní smlouvou. V případě vysílání zaměstnance v rámci Evropské unie je postupováno také podle výše uvedené směrnice č. 96/71/ES ve znění směrnice č. 2018/957/EU. Obsahem této směrnice jsou i ustanovení o minimálních zahraničních pracovních podmínkách, které jsou převzaty i v rámci zákoníku práce. Zaměstnavatel musí dodržet maximální délku pracovní doby jakož i minimální délku doby určené pro odpočinek zaměstnance. Dále musí dodržet maximální délku doby, která je určena k dovolené. Samozřejmostí je zajištění podmínek v rámci ochrany zdraví, bezpečnosti práce a ochrany těhotných žen, popřípadě mladistvých. Další povinností zaměstnavatele je zajistit spravedlivé odměny spolu s odměnou za případnou práci přes čas. Zaměstnanci jsou tyto podmínky zaručeny, pokud je jejich poskytnutí výhodnější oproti podmínkám poskytovaným v jeho domovském státě. V případě vysílání zaměstnance, který je občanem jiného členského státu Evropské unie se postupuje podle ustanovení §319 zákoníku práce, kde jsou zakotveny podmínky, které jsou zaměstnanci garantované pokud jsou výhodnější než podmínky které mu garantuje jeho domovský stát.¹⁸

1.4 Prameny právní úpravy

1.4.1 Obecné zásady právní úpravy

Obecné právní zásady jsou nezbytnou součástí každého demokratického právního řádu. Tyto zásady mohou být děleny v rámci mezinárodního, evropského či vnitrostátního práva. V oblasti vnitrostátního práva lze rozlišit zásady práva soukromého a veřejného. Další dělení může být koncipováno v rámci právních

¹⁷ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.str. 132-133

¹⁸ Tamtéž

odvětví a konkrétní problematiky. Proces zaměstnávání cizinců se prolíná více právními odvětvími. I díky tomu lze na tuto problematiku pohlížet nejen z pohledu pracovního ale i správního práva. V oblasti ústavních principů hraje významnou roli zásada legální licence, která je zakotvena v samotné Ústavě. Jedná se o obecnou právní zásadu, která má však vliv i na účastníky pracovněprávních vztahů. Účastníci právních vztahů mohou na základě této zásady konat vše, co není zákonem zakázáno¹⁹

Obecné právní zásady pracovního práva se často prolínají s problematikou zaměstnávání cizinců. Několik základních zásad je obsaženo v úvodních ustanoveních zákoníku práce. Mezi nejvýznamnější patří zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Tato zásada zajišťuje, aby v rámci pracovněprávních vztahů nedocházelo k rozdílům mezi jednotlivými pracovníky, a vylučuje tak případnou diskriminaci.²⁰ Dalšími zásadami, které uvádí zákoník práce, jsou zásada spravedlivého odměňování zaměstnanců, zásada zajištění uspokojivých pracovních podmínek a dodržení bezpečnosti práce či zásada řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Obsaženy jsou tedy zásady, které pokládají základní kameny vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.²¹ Své pojetí zásady rovnosti obsahuje i zákon o zaměstnanosti, který garantuje rovné zacházení, a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání.

Proces zaměstnávání cizinců často zasahuje i do oblasti správního práva, zejména v případech řízení týkajících se vydávání či odnětí různých povolení. Proto je nutné přiblížit zde příhodné zásady správního řízení. Tyto zásady jsou obsaženy ve správním řádu v § 2-8. Stěžejní zásadou je zásada zákonnosti, na základě které musí správní orgán postupovat výhradně zákonnou cestou a musí tak při své činnosti dodržovat zákony a podzákonné předpisy. Další významnou zásadou je zásada rovnosti a nestrannosti správního orgánu, či zásada písemnosti. Zásadou významnou pro proces zaměstnávání cizinců je i zásada rychlosti a hospodárnosti, neboť právě většina řízení spojená s cizineckou problematikou trpí průtahy.²²

¹⁹ Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

²⁰ Zákoník práce §16 odst.2

²¹ Zákoník práce §16 odst.1

²² Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů §2-8

Opomenuty nesmí být ani zásady z oblasti práva Evropské unie. Nejvýznamnější zásadou v rámci práva Evropské unie je bezpochyby zásada volného pohybu pracovníků. Zásada volného pohybu pracovníků je zakotvena článkem 45 Smlouvy o fungování Evropské unie a přinesla nový přístup k zaměstnávání cizinců v rámci Evropské unie.²³

1.4.2 Vnitrostátní prameny práva

Právní úprava problematiky zaměstnávání cizinců v oblasti vnitrostátního práva je tvořena několika úrovněmi. První úroveň je představována právními předpisy nejvyšší právní síly, kterými jsou ústavní předpisy, zejména pak Ústava a Listina základních práv a svobod.

1.4.2.1 Ústava a Listina základních práv a svobod

Ústava zakotvila v článku 10 právní postavení mezinárodních smluv které jsou ratifikovány parlamentem.²⁴ Tímto krokem deklarovala možnost začlenit mezinárodní smlouvy upravující postavení cizinců jako součást právního řádu České republiky.

Listina základních práv a svobod je dalším ústavním pramenem, který je v souvislosti s problematikou zaměstnávání cizinců možné zmínit. Pro oblast zaměstnávání cizinců je důležitá oblast pojednávající o hospodářských sociálních právech, zejména pak článek 26. Na základě tohoto článku je ústavně zakotvena možnost svobodně si zvolit své povolání. Zákodárce si však vyhrazuje možnost stanovit odchylnou úpravu pro cizince. Do jaké míry se může zákonodárce v případě cizinců odchýlit od výše uvedené právní úpravy však stanoveno není. Nicméně zákonodárce může stanovit odchylnou úpravu pro všechna práva zmíněná v předchozích odstavcích tohoto článku, tedy právo na svobodnou volbu zaměstnání, právo na přípravu na zaměstnání, právo svobodně podnikat či právo provozovat jinou hospodářskou činnost. Ustanovení připouštějící jistá omezení v podobě odchylné právní úpravy pro cizince však nesmí být chápána ve smyslu

²³ Smlouva o fungování evropské unie, v platném znění.

²⁴ Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

celkového popření výše uvedených práv.²⁵ Úplné popření elementárních práv cizince by bylo v rozporu s článkem 4 odst.4 Listiny základních práv a svobod „*Při používání ustanovení o mezích základních práv a svobod musí být šetřeno jejich podstaty a smyslu. Taková omezení nesmějí být zneužívána k jiným účelům, než pro které byla stanovena*“²⁶.

Druhou úroveň vnitrostátních pramenů práva tvoří právní předpisy se silou zákona. Vyznačují se tedy nižší právní silou než předpisy ústavní, ze kterých vycházejí.

1.4.2.2 Zákoník práce

Základní právní úprava je představována zákoníkem práce, který se o cizím prvku v českém pracovním právu nezmiňuje ve většině případů přímo, avšak jeho ustanovení jsou platná jak pro občany České republiky, tak i pro cizince. Zákoník práce pojednává o základních pracovněprávních institutech jako je zaměstnanec, zaměstnavatel, nebo jaký vztah mezi nimi existuje a jakým způsobem pracovněprávní vztah vzniká nebo zaniká. Zákoník práce také zakotvuje základní pracovněprávní zásady a formuje postavení zaměstnance i zaměstnavatele. Stanovuje práva a povinnosti které je nutné v pracovněprávním vztahu dodržovat. Zákoník práce mimo jiné pojednává o minimální pracovní mzdě, tedy o minimální částce, kterou je povinen zaměstnanec za odvedenou práci za dané období odřzet. Aktuální výše minimální mzdy je 14 600 Kč za měsíc. Zákoník práce je tedy předpisem, k jehož aplikaci je přistupováno v případech občanů České republiky i cizích státních příslušníků. Mnohem detailněji se problematikou zaměstnávání cizinců zabývají zákon o pobytu cizinců a zákon o zaměstnanosti.

1.4.2.3 Zákon o zaměstnanosti

Zákon o zaměstnanosti je právní předpis z oblasti pracovního práva, jehož ustanovení upravují mimo jiné některé záležitosti spojené se zaměstnáváním cizinců. Mezi jeho hlavní cíle patří zajištění plné zaměstnanosti. Zároveň mezi jeho cíle patří ochrana proti nezaměstnanosti. Pro účely zaměstnávání cizinců na něj lze pohlížet jako na předpis, který vymezuje podmínky umožňující cizinci vykonávat

²⁵ Listina základních práv a svobod: komentář. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-750-6. str 585-586.

²⁶ Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. Listina základních práv a svobod

na území České republiky pracovní činnost a být zaměstnán.²⁷ Jak již bylo zmíněno v předchozích podkapitolách, zákon o zaměstnanosti nepovažuje za cizince občany Evropské unie a jejich rodinné příslušníky. Takovým osobám přiznává v právních vztazích které jsou tímto zákonem upraveny stejné postavení, jako občanům České republiky.²⁸ Zákon o zaměstnanosti poskytuje přehled některých obecných zásad jako například zásady rovného zacházení. V úvodní části však lze nalézt i zmínku o právu na zaměstnání, které tvoří základ pro svobodnou volbu povolání a možnost získávat prostředky ke své obživě prací. Zákon o zaměstnanosti také upravuje povolení umožňující cizinci být v České republice zaměstnán. Zároveň nejsou opomenuty výjimky z nutnosti disponovat danými povoleními, neboť zákon uvádí i případy, kdy tato povolení potřebná k výkonu zaměstnání nejsou.

1.4.2.4 Zákon o pobytu cizinců

Zákon o pobytu cizinců je dalším významným právním předpisem v rámci vnitrostátní právní úpravy oblasti zaměstnávání cizinců. Svoji právní silou se řadí mezi zákonné právní předpisy. Předmětem zákona o pobytu cizinců je úprava podmínek vstupu a pobytu cizince na území České republiky, s tím spojené postupy získání, popřípadě odebrání příslušných povolení. Upravena je také působnost orgánů působících v této oblasti státní správy. Zákon o pobytu cizinců nabyl své účinnosti dne 1.1.2000 a byl několikrát novelizován. Aktuální novela z 16. července 2019 se dotýká existujících procesů, díky kterým mohou být cizinci zaměstnání na území České republiky legálním způsobem.²⁹

Kromě výše uvedených předpisů lze mezi právní předpisy upravující tuto oblast subsidiárně zařadit i občanský zákoník. Použití norem občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích, a tedy i v oblasti zaměstnávání cizinců, místo norem zákoníku práce je možné pouze v určitých případech. Těmito případy jsou zejména situace, kdy nelze použít zákoník práce.³⁰ Důležité je, aby ustanovení občanského

²⁷ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. Zaměstnávání cizinců na území České republiky. Olomouc: ANAG, [2018]-. Práce, mzdy, pojištění. Str 25

²⁸ Zákon o zaměstnanosti §3 odst. 3

²⁹ Novela zákona o pobytu cizinců na území ČR | epravo.cz. EPRAVO.CZ – Váš průvodce právem - Sběrka zákonů, judikatura, právo [online]. Copyright © EPRAVO.CZ [cit. 11.11.2020]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/novela-zakona-o-pobytu-cizincu-na-uzemi-cr-109954.html>

³⁰ Zákon č. 262/2006 Sb. Zákon zákoník práce §4

zákoníku neodporovala základním zásadám pracovního práva. Při aplikaci musí být brán zřetel také na přiměřenost použití daného ustanovení.³¹

Z vnitrostátní právní úpravy zaměstnávání cizinců nelze opomenout podzákoné právní předpisy, mezi které patří například vyhláška Ministerstva vnitra č. 429/2010 Sb., stanovící výjimky z povinnosti cizince požádat o vízum, nebo povolení k pobytu na místně příslušném zastupitelském úřadu a vyhláška č. 368/1999 Sb., kterou se stanoví náležitosti a počty fotografií vyžadovaných podle zákona o pobytu cizinců, v platném znění.

1.4.3 Právo evropské unie

Evropská unie je založena na zásadách moderního právního státu. Právo Evropské unie tvoří významnou část právní úpravy členských unijních států. Dle průzkumů je odhadováno, že právo Evropské unie ovlivňuje 20-80 procent vnitrostátního práva členských států.³² Vliv práva Evropské unie je zaměřen na různé právní oblasti, a proto není výjimkou že upravuje i oblast pracovního práva. Právo evropské unie je tvořeno právem primárním a právem sekundárním. Primární právo, jak již ze svého názvu vypovídá, disponuje vyšší právní silou než právo sekundární. Mezi primární právo lze řadit zejména zakladatelské smlouvy. Jedná se o smlouvy, na kterých byly vybudovány základy předešlého Evropského společenství a dnešní Evropské unie. Smlouvy primárního práva Evropské unie deklarují základní pravidla fungování a organizace, přináší úpravu jednotlivých politik a vnitřního trhu a definují rozsah a obsah pravomocí, které jednotlivé členské státy na unii přenášejí.³³ Mezi nejvýznamnější smlouvy, které jsou označovány jako zakladatelské, patří Smlouva o Evropském společenství uhlí a oceli, Smlouva o Evropském hospodářském společenství, nebo Smlouva o Euroatomu a tzv. Maastrichtská smlouva známá jako Smlouva o Evropské unii. Některé z těchto ranných smluv existují v právním řádu Evropské unie dodnes, nikoli však pod

³¹ 3. Vztah pracovního a občanského práva - Ius Wiki. start - Ius Wiki [online]. Dostupné z: <http://www.ius-wiki.eu/pracovni-pravo/pfuk/pracko/zkouska/skupina-i/otazka-3>

³² Právo EU | Ústav státu a práva Akademie věd České republiky. Ústav státu a práva Akademie věd České republiky [online]. Copyright © 2020 ÚSP [cit. 11.11.2020]. Dostupné z: <https://www.ilaw.cas.cz/vyzkum/zahranicni-pravo-informace-a-odkazy/pravo-eu.html>

³³ TOMÁŠEK, Michal, Vladimír TÝČ, Jirí MALENOVSKÝ, et al. Právo Evropské unie. 2. aktualizované vydání. Praha: Leges, 2017. Student (Leges). ISBN 978-80-7502-184-7. s.99

stejným názvem, například Smlouva o Evropském hospodářském společenství změnila svůj název na Smlouvu o fungování Evropské unie.³⁴ Za součást primárního práva je nutné považovat i přístupové smlouvy nových států spolu s Aktem o přistoupení obsahující zejména přechodná opatření a změny určitých náležitostí smluv, které mají povahu zejména organizační. Dále je zásadní součástí primárního práva Listina základních práv Evropské unie obsahující významná ustanovení i pro oblast pracovního práva a také obecné zásady unijního práva.

Sekundární právo Evropské unie je do vnitrostátních právních řádů členských států promítáno pomocí výše uvedených aktů, z nichž některé jsou přímo použitelné. To znamená, že tyto akty mají přednost před vnitrostátním právem. Takovým aktem je nařízení, které svou povahou představuje nejzásadnější akt v rámci sekundárního práva Evropské unie. Je určeno pro zásadní rozhodnutí, protože je závazné pro všechny. Využíváno je i rozhodnutí, s tím rozdílem, že může být závazné například pouze pro konkrétní stát. Směrnice je dalším aktem, který je orgány Evropské unie využíván, přičemž je pro ni typické, že adresátům sděluje, čeho mají dosáhnout. Jakým způsobem určeného cíle dosáhnou, však ponechává v jejich režii.³⁵ Česká republika se zařadila mezi členské státy Evropské unie 1.1.2004. Svým přistoupením se zavázala dodržovat závazky z platných zakladatelských smluv a právních aktů Evropské unie.

V oblasti primárního práva se k problematice pracovního práva a zaměstnávání cizinců vyjadřují ustanovení hlavy čtvrté Smlouvy o fungování evropské unie. Obsahem těchto ustanovení je mimo jiné volný pohyb osob, resp. pracovníků. Zavedení volného pohybu pracovníků umožnilo potlačit diskriminaci na základě státní příslušnosti. V rámci volného pohybu přísluší pracovníkům právo ucházet se o skutečně nabízená pracovní místa a za tímto účelem se na území členských států pohybovat a pobývat.³⁶ Ustanovení věnující se pracovnímu právu lze nalézt i v Listině práv a svobod Evropské unie, která se svou právní silou řadí mezi primární právo. Svými ustanoveními se Listina základních práv a svobod dotýká i oblasti pracovního práva. Za stěžejní článek odpovídající zásadám

³⁴ TOMÁŠEK, Michal, Vladimír TÝČ, Jiří MALENOVSKÝ, et al. Právo Evropské unie. 2. aktualizované vydání. Praha: Leges, 2017. Student (Leges). ISBN 978-80-7502-184-7. str.100

³⁵ Nařízení, směrnice a další právní akty | Evropská unie. EUROPA - European Union website, the official EU website [online]. Dostupné z: https://europa.eu/european-union/law/legal-acts_cs

³⁶ Smlouva o fungování evropské unie

svobodného demokratického státu je považován článek 5, který zakazuje veškerou nucenou práci.³⁷

Významným je také článek 15, který garantuje možnost zvolit si svobodně své povolání a zaručuje právo na práci.³⁸ Dále je nutné zmínit článek 16 zaručující svobodu podnikání, článek 31 garantující vhodné pracovní podmínky a článek 32 zakazující dětskou práci. Posledně jmenovaný článek vymezuje kritérium minimálního věku pro výkon práce a zakotvuje ochranu mladistvých.³⁹ I oblast sekundárního práva přináší významné akty či dohody, které se dotýkají oblasti pracovního práva a zaměstnávání cizinců. Takovými právními akty jsou například 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 (ES) č. 810/2009 ze dne 13. července 2009 o kodexu Společenství o vízech (vízový kodex). Z oblasti směrnic lze zmínit Směrnici Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států, dále pak Směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/801 ze dne 11. května 2016 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí za účelem výzkumu, studia, stáže, dobrovolnické služby, programů výměnných pobytů žáků či vzdělávacích projektů a činnosti au-pair.

1.4.4 Mezinárodní prameny práva

Česká republika je členem několika mezinárodních organizací a signatářem významných mezinárodních dohod ve většině právních oblastí. Výjimku netvoří ani pracovněprávní oblast. Česká republika se zavázala dodržovat závazky, které pro ni vyplývají z mezinárodních smluv, jež jsou součástí právního řádu. Závaznost ratifikovaných mezinárodních smluv je zakotvena přímo v Ústavě v článku 10.

„Vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva.“⁴⁰

³⁷ Listina práv a svobod Evropské unie, čl. 5

³⁸ Listina práv a svobod Evropské unie, čl. 15

³⁹ Listina práv a svobod Evropské unie, čl. 16, 31 a 32

⁴⁰ Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

Mezi nejvýznamnější organizace patří Organizace spojených národů, Rada Evropy, Mezinárodní organizace práce, Mezinárodní organizace pro migraci.

Organizace spojených národů vznikla v roce 1945 s cílem navázat a dále rozvíjet vztahy mezi jednotlivými členskými státy.⁴¹ Mezi hlavní oblasti mezinárodní spolupráce patří oblast humanitní, kulturní či sociální. Spolupráce v oblasti sociální ovlivňuje i pracovní právo.⁴² Za dobu své existence bylo v rámci Organizace spojených národů přijato mnoho významných úmluv. Mezi nejvýznamnější patří Všeobecná deklarace lidských práv OSN. V této deklaraci nalezneme kromě ustanovení týkajících se základních lidských práv, práv politických, kulturních i ustanovení věnující se právům sociálním. Pro oblast zaměstnávání cizinců je důležitý článek 23, který zaručuje právo na práci, na rovnocenné platové ohodnocení „každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti“.⁴³ V článku 23 Všeobecné deklarace lidských práv je také zakotvena možnost zakládat odborové organizace. Důležitým je i článek 24, který garantuje právo na odpočinek a deklaruje nutnost stanovení přiměřeného počtu pracovních hodin, aby mohl pracující daného odpočinku dosáhnout. Dalším významným dokumentem přijatým v rámci úmluvy o lidských právech v roce 1976 je Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. V člancích 6 až 8 garantuje právo na práci, na uspokojivé pracovní podmínky, právo na odpočinek a právo zakládat odborové organizace či stávkovat.⁴⁴

Další významnou organizací je Rada Evropy, která byla založena v roce 1949 podpisem tzv. Londýnské dohody. Od 30. června roku 1993 se k členským státům připojila i Česká republika.⁴⁵ Stejně jako Organizace spojených národů i Rada Evropy přispěla několika významnými úmluvami k zakotvení základních sociálních a jiných práv v rámci evropských států. Významným dokumentem je

⁴¹ Organizace spojených národů — Národní knihovna České republiky. Národní knihovna České republiky [online]. Copyright © Národní knihovna ČR [cit. 07.11.2020]. Dostupné z: <https://www.nkp.cz/sluzby/osn>

⁴² Organizace spojených národů — Národní knihovna České republiky. Národní knihovna České republiky [online]. Copyright © Národní knihovna ČR [cit. 07.11.2020]. Dostupné z: <https://www.nkp.cz/sluzby/osn>

⁴³ Všeobecná deklarace lidských práv, čl. 23

⁴⁴ Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, čl. 6 až 8

⁴⁵ Rada Evropy - Council of Europe. Rada Evropy - Council of Europe [online]. Dostupné z: <http://www.radaevropy.cz/>

bezpochyby Evropská sociální charta. Tato úmluva přijatá v roce 1961 ovlivnila základní standardy vnímání sociálních práv v Evropě.⁴⁶ V platnost vstoupila v roce 1965, nicméně Česká republika přistoupila k její ratifikaci až v roce 1999.⁴⁷ Evropská sociální charta zavádí kromě již výše zmíněného práva na práci, práva na spravedlivou odměnu a uspokojující pracovní podmínky, také právo dětí, mladých osob a zaměstnaných žen na ochranu při práci a právo na přípravu k povolání nebo na poradenství při výběru zaměstnání.⁴⁸

1.4.5 Komparace vnitrostátní a německé právní úpravy

Spolková republika Německo je považováno za jednu z nejvyspělejších evropských zemí. Je to mu tak především kvůli vysoké úrovni tamní ekonomiky. V posledních letech se Německo potýká s faktem, že každá osmá osoba pobývajících na území státu je cizinec. Svůj podíl na této skutečnosti má i celoevropská migrační krize. Výsledkem jsou statisíce žádostí o azyl, mnohdy neoprávněných, se kterými se musí spolková administrativa vypořádat. Problémem však je nedostatek právních nástrojů, které by umožnily vypořádat se s přebytkem osob, kterým bylo odepřeno povolení na území pobývat. Německá vláda musí mnohdy přistupovat k finanční motivaci neúspěšných žadatelů o azyl, která spočívá v příslibu peněžní odměny za dobrovolné opuštění státu.⁴⁹

Samotná právní úprava cizineckého práva je rozptýlena mezi řadu zákonů a podzákoných právních předpisů obdobně jako je tomu v České republice. Nejvýznamnější právní postavení zaujímá Základní zákon pro Spolkovou republiku Německo. Jedná se o federální ústavu, ve které lze nalézt obdobně jako ve vnitrostátních ústavních předpisech ustanovení garantující základní lidská práva, práva politická, hospodářská a sociální práva. Významný vliv má článek 116 odst. 1 základního zákona, který považuje za Němce „*toho, kdo má německé občanství*

⁴⁶ Evropská sociální charta – Wikipedie. [online]. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Evropsk%C3%A1_soci%C3%A1ln%C3%AD_charta

⁴⁷ Tamtéž

⁴⁸ Evropská sociální charta – Wikipedie. [online]. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Evropsk%C3%A1_soci%C3%A1ln%C3%AD_charta

⁴⁹ Němci výrazně zvyšují „odměnu“ pro migranty, kteří se dobrovolně vrátí domů - Novinky.cz. Novinky.cz – nejčtenější zprávy na českém internetu [online]. Copyright © 2003 [cit. 09.11.2020]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/zahranicni/evropa/clanek/nemci-vyrazne-zvysuji-odmenu-pro-migranty-keri-se-dobrovolne-vrati-domu-40023098>

*nebo byl k 31. prosinci 1937 přijat na území Německé říše jako uprchlík nebo vyhnanec německého etnika nebo jako jeho manžel nebo potomek“.*⁵⁰

Na ustanovení federální ústavy odkazuje mnoho zákonných a podzákonných předpisů. Mezi významné zákonné předpisy v oblasti zaměstnávání cizinců patří zejména zákon o pobytu, zaměstnání a integraci cizinců na federálním území, imigrační zákon, zákon o centrálním registru cizinců, zákon o boji proti nehlášené práci a nezákonnému zaměstnávání, německý občanský zákoník BGB, zákon o ústavě práce. Z podzákonných předpisů je nutné zmínit vyhlášku o zaměstnávání cizinců, která doplňuje zákon o pobytu, zaměstnání a integraci cizinců na federálním území.

Článek 116 odst. 1 federální ústavy, poskytuje jistou negativní definici pojmu cizinec. Na tento článek navazuje ve svých ustanoveních i zákon o pobytu, zaměstnání a integraci cizinců na federálním území, kde se na definici pojmu cizinec zaměřuje §2 „*Cizincem je každý, kdo není Němcem ve smyslu čl. 116 odst. 1 základního zákona*“.⁵¹ Tento zákon zároveň cizincům umožňuje vstoupit na německé území a popřípadě zde i pracovat. Podmínkou je existence unijního práva, zákonné vyhlášky či dohody mezi státy, které to umožňují“.⁵² Tyto podmínky splňují občané Evropské unie, popřípadě osoby ze států, které uzavřely se Spolkovou republikou dohodu v této oblasti.

Spolková republika Německo je jedním z členských států Evropské unie a zavázala se k dodržování unijního práva. V rámci Evropské unie je zaveden volný pohyb pracovníků, který dává možnost občanům ostatních unijních států ucházet se o pracovní místo v členském státě. Stejná pravidla platí tedy i pro německé občany mající zájem o zaměstnání v některém z členských států.

V České republice je problematika upravována především zákonem o pobytu cizinců a zákonem zaměstnanosti. V obou případech zákony za cizince považují občany třetích zemí či občany bez státní příslušnosti. Jiná situace nastává v případě občanů Evropské unie a jejich rodinných příslušníků, kterým zákon o zaměstnanosti přiznává stejná práva jako českým občanům v rámci tohoto zákona. V této oblasti má německé právní úpravě blíže vnitrostátní zákon o pobytu cizinců.

⁵⁰ Základní zákon SRN z 23. května 1949

⁵¹ Zákon o pobytu, zaměstnání a integraci cizinců na federálním území ze 30 července.2004 §2

⁵² Tamtéž

2 Občané evropské unie

2.1 Pojem občanství evropské unie a státního občanství

Občané Evropské unie tvoří podstatnou skupinu osob zaměstnávaných na území České republiky. Pro vysvětlení kdo je občanem Evropské unie a kdo jím není, je nutné nejdříve zmínit pojem, se kterým bývá občanství Evropské unie často spojováno. Jedná se o pojem státní občanství. Státní občanství lze definovat jako „základní právní vztah mezi jednotlivcem a státem“.⁵³ Státní občanství deklaruje příslušnost jednotlivce ke konkrétnímu státu a jedinec jej může získat několika způsoby.

V České republice je nabýváno zejména narozením, za předpokladu, že je alespoň jeden z rodičů občanem České republiky. Dalším způsobem získání státního občanství je udělení, osvojení, určení otcovství, či prohlášení. Státního občanství nemůže být nikdo zbaven. Jediným možným způsobem pozbytí státního občanství je prohlášení o vzdání se státního občanství. Nikomu nelze bránit v přijetí státního občanství jiného státu. Otázkou pak je, zda předmětné státy dovolují, aby jedinec disponoval tzv. dvojím státním občanstvím, což je situace, kdy je jedinec státním příslušníkem dvou států současně. Např. v České republice platil donedávna právní stav, který dvojí státní občanství vylučoval. Změna nastala přijetím zákona č. 186/2013 o státním občanství České republiky a o změně některých zákonů (zákon o státním občanství České republiky), který dvojí státní občanství nevyklučuje.⁵⁴ Z uvedeného právního vztahu mezi občanem a státem vyplývají pro obě strany práva i povinnosti. Z práv občanů lze zmínit například právo pobývat na daném území. Stát nemůže jedince, který disponuje státním občanstvím vyhostit, zároveň však nemůže bránit dobrovolnému opuštění státního území. Od státního občanství je nutné odlišovat občanství Evropské unie.

Občanství Evropské unie je právní institut zavedený do právního systému Evropské unie tzv. Maastrichtskou smlouvou. Podstatou občanství evropské unie je vztah mezi občanem Evropské unie a unií samotnou. Přijetí občanství Evropské

⁵³ TOMÁŠEK, Michal, Vladimír TÝČ, Jiří MALENOVSKÝ, et al. Právo Evropské unie. 2. aktualizované vydání. Praha: Leges, 2017. Student (Leges). ISBN 978-80-7502-184-7. Str.324

⁵⁴ Zákon o státním občanství ČR platný od 1.1.2017 | Velvyslanectví České republiky v Lisabonu. 302 Found [online]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/lisbon/cz/viza_a_konzularni_informace/novy_zakon_o_statnim_obcanstvi_cr/index.html

unie předcházel významný vývoj v různých oblastech společných zájmů unie, zejména pak v oblasti volného pohybu osob.⁵⁵ Úvahy o zavedení tohoto právního svazku se objevují již v 60 letech minulého století. K realizaci bylo přistoupeno až v rámci Maastrichtské smlouvy.⁵⁶ Občanstvím Evropské unie disponuje každý občan některého z členských států Evropské unie. Důležité je zmínit, že unijní občanství nijak nenahrazuje státní občanství jednotlivých států, ale jeho funkce má spíše doplňující charakter.⁵⁷ Občanům členských států garantuje jisté záruky v rámci právního systému Evropské unie zejména v rámci katalogu základních práv, která z občanství Evropské unie vyplývají. Možnost úpravy nabývání a pozbývání státního občanství jednotlivých členských států není občanstvím Evropské unie dotčena. Svou interpretaci pojmu občanství Evropské unie poskytl generální advokát soudního dvora Poiares Maduro, který vyjádřil ve svém stanovisku k případu C-135/08 Janko Rottmann proti Freistaat Bayern „*Evropské občanství představuje více než jen soubor práv, která by sama o sobě mohla být udělena i těm, kteří toto občanství nemají. Předpokládá existenci pouta politické povahy mezi evropskými občany, ačkoli se nejedná o vztah náležitosti k určitému národu. Toto politické pouto naopak spojuje evropské národy*“⁵⁸. Samotný případ Rottmann se týkal nepoctivě nabytého státního občanství. Janko Rottmann byl původně rakouským státním příslušníkem, který nabyl německé státní občanství. Později vyšlo najevo, že Rottmann neuvedl všechny skutečnosti, o kterých věděl, a německé státní občanství mu bylo odejmuto. Předmětem předběžné otázky určené soudnímu dvoru Evropské unie bylo, zda je možné i přes existenci článku 17 bývalé smlouvy o Evropském společenství odejmout státní občanství, které bylo nabyto za výše uvedených okolností, a to přes skutečnost, že by se uvedená osoba po odnětí občanství stala osobou bez státního občanství. Soudní dvůr následně judikoval, že „*právo Unie, zejména článek 17 ES, nebrání tomu, aby členský stát odňal občanu Unie státní občanství tohoto členského státu nabyté udělením, bylo-li udělení*

⁵⁵ KOMENDOVÁ, Jana. Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3.

⁵⁶ Občané Unie a jejich práva | Fakta a čísla o Evropské unii | Evropský parlament. [online].

Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/145/obcane-unie-a-jejich-prava>

⁵⁷ Smlouva o fungování evropské unie

⁵⁸ Stanovisko generálního advokáta - Poiares Maduro - 30 září 2009.

Janko Rottman proti Freistaat Bayern.

*dosaženo podvodným jednáním, pokud toto rozhodnutí o odnětí dodrží zásadu proporcionality“.*⁵⁹

Základní přehled o právech, která z občanství vyplývají, poskytují ustanovení v článcích 20 až 24 Smlouvy o fungování Evropské unie. V některých případech se jedná o práva obdobná právům občanů České republiky a většiny demokraticky smýšlejících států, jako například právo volit do orgánů státu, resp. unie, právo obracet se na veřejného ochránce práv nebo právo petiční. Za jedno z nejvýznamnějších práv je považováno právo pohybu a pobytu občanů na území Evropské unie. Členské státy mohou toto právo omezit pouze ze zákonných důvodů, kterými jsou například ochrana veřejného zdraví, bezpečnosti, či veřejného pořádku.⁶⁰ Příkladem může být aktuální situace ohledně pandemie nemoci covid-19. V průběhu pandemie přistoupilo několik členských států včetně České republiky k úplnému, nebo částečnému uzavření hranic se státy, kde nebyla epidemiologická situace považována za bezpečnou. Dalším významným právem je právo konzulární pomoci při mimořádných situacích jako je úraz či onemocnění.

2.2 Rodinný příslušník

Nedílnou součástí života každého jednotlivce je jeho rodina. Pro většinu osob představuje rodina pouto, které nechtějí rozvázat. Stejně tak tomu je i v případech, kdy se lidé rozhodnou cestovat v rámci členských států Evropské unie, například za prací. Vytvoření pravidel, která umožňují rodinným příslušníkům cestovat a pracovat na území členských států společně s občany Evropské unie, je z výše uvedených důvodů nezbytným předpokladem volného pohybu pracovníků. Rodinné příslušníky lze rozlišit na rodinné příslušníky, kteří jsou sami občany Evropské unie, a na ty, kteří jimi nejsou a jsou považováni z pohledu práva Evropské unie za cizince. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států obsahuje v ustanoveních článku 2 výčet osob, které jsou za rodinné příslušníky považovány. Rodinným příslušníkem je zejména manžel či manželka, dále osoby, které s občanem Evropské unie uzavřely registrované partnerství.⁶¹ Registrované partnerství však musí být uzavřeno na základě právních

⁵⁹ Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 2. března 2010. Janko Rottman proti Freistaat Bayern.

⁶⁰ Právo Evropské unie 2 aktualizované vydání. Str.325

⁶¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004

předpisů členského státu a v rámci právního řádu hostitelského státu musí být s registrovaným partnerstvím zacházeno jako s manželstvím.⁶² Dále se za rodinné příslušníky považují potomci v tzv. přímé linii (pokud pochází jedna osoba od druhé), jež nepřekročili věk 21 let, anebo se jedná o potomky, kteří jsou vyživovanými osobami, tedy například člověk, který není zaopatřený. Dále jsou za rodinné příslušníky považovány takové osoby, které jsou potomky manžela nebo manželky občana Evropské unie. Na základě výše uvedených pravidel je přístupováno stejným způsobem i k předkům.⁶³

Legislativa Evropské unie bývá běžně promítána do vnitrostátních právních předpisů jednotlivých států. Výše uvedená směrnice je implementována do zákona č. 326/1999 Sb., Zákona o pobytu cizinců, který tvoří základní právní rámec problematiky zaměstnávání cizinců. Ustanovení reflektující právní úpravu obsaženou ve výše uvedené evropské úpravě jsou zejména ustanovení §15a. Zákon o pobytu cizinců rozděluje rodinné příslušníky do několika okruhů. Prvním z nich je stejně jako v případě výše uvedené směrnice manžel a manželka, nicméně v této souvislosti je nutné zmínit, že za rodinného příslušníka považuje i rodiče, pokud osoba, o kterou rodič pečuje, je občanem Evropské unie a není starší než 21 let, přičemž podmínkou také je, aby poskytovaná péče byla skutečná.⁶⁴ Další okruh rodinných příslušníků tvoří potomci a předci. V tomto případě jsou ustanovení obou výše zmíněných právních předpisů takřka identická. Za rodinného příslušníka může být považován „*potomek mladší 21 let nebo takový potomek manžela občana Evropské unie a Ustanovení, nebo potomek nebo předek anebo potomek nebo předek manžela občana Evropské unie, pokud je z důvodu uspokojování svých základních potřeb závislý na výživě nebo jiné nutné péči poskytované občanem Evropské unie 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.*“⁶⁵

Zákon o pobytu cizinců zmiňuje i další okruh osob, které mohou být považovány za rodinné příslušníky. Možnost dostávají například příbuzní občana

⁶² Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004

⁶³ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004

⁶⁴ Zákon č. 326/1999 Sb. Zákon o pobytu cizinců na území České republiky §15a odst. 1, písm. a), b)

⁶⁵ Zákon č. 326/1999 Sb. Zákon o pobytu cizinců na území České republiky §15a odst. 1, písm. c), d)

Evropské unie, kteří nejsou zmíněni výše, avšak tato možnost je podmíněna splněním řady podmínek. Kupříkladu je nutné, aby „*ve státě, jehož je občanem, nebo ve státě, ve kterém měl povolen pobyt, žil před vstupem na území s občanem Evropské unie ve společné domácnosti*“⁶⁶

2.3 Volný pohyb osob a pracovníků

Volný pohyb osob je považován za jednu z nejvýznamnějších svobod garantovanou právním řádem Evropské unie. Představuje vedle práva pracovat jeden ze základních předpokladů zaměstnávání občanů Evropské unie na území České republiky, resp. členských států Evropské unie. Volný pohyb osob prošel obdobným vývojem jako občanství Evropské unie. Zprvu byl chápán jako volný pohyb osob za účelem výdělečné činnosti, později byl rozšířen na studenty a přijetím Maastrichtské smlouvy v roce 1993 dospěl do nynějšího stavu.⁶⁷ Právo svobody pohybu je součástí katalogu práv, kterými disponují občané Evropské unie. Definici práva volného pohybu osob na úrovni primárního práva Evropské unie poskytuje článek 21 Smlouvy o fungování Evropské unie „*každý občan Unie má právo svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států s výhradou omezení a podmínek stanovených ve Smlouvách a v opatřeních přijatých k jejich provedení*“⁶⁸ Detailnější pohled na obsah práva volného pohybu přináší až přijatá směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států. Přijetím tohoto stěžejního předpisu došlo k ucelení právní úpravy v oblasti volného pohybu osob. Působnost směrnice není omezena pouze na občany Evropské unie, ale týká se i pracovníků a rodinných příslušníků, kteří působí jako doprovod a sami nejsou občany Evropské unie.⁶⁹

Volnému pohybu pracovníků se dostalo právní úpravy v rámci práva Evropské unie, resp. práva Evropského společenství dříve, než volnému pohybu osob a je nutné jej považovat za jednu ze základních zásad Evropské unie.⁷⁰

⁶⁶ Zákon č. 326/1999 Sb. Zákon o pobytu cizinců na území České republiky 15a. odst. 2 písm. a) bod.1

⁶⁷ KOMENDOVÁ, Jana. Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. str.44

⁶⁸ Smlouva o fungování Evropské unie, v platném znění, článek 21

⁶⁹ TOMÁŠEK, Michal, Vladimír TÝČ, Jiří MALENOVSKÝ, et al. Právo Evropské unie. 2. aktualizované vydání. Praha: Leges, 2017. Student (Leges). ISBN 978-80-7502-184-7.Str.327

⁷⁰ KOMENDOVÁ, Jana. Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. str.47

Volný pohyb pracovníků lze definovat jako volný pohyb osob pohybujících se po území členských států za účelem vlastní výdělečné činnosti. Právní úpravu lze nalézt zejména v zakládajících smlouvách Evropské unie. V oblasti sekundárního práva se volnému pohybu pracovníků věnuje i Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie. Obdobně jako u problematiky volného pohybu osob nalezneme základní definici ve Smlouvě o fungování Evropské unie, a to zejména ve článcích 20, 26 45 až 48. Nicméně za nejvýznamnější je považován článek 45 SFEU, jehož ustanovení garantují volný pohyb pracovníků v rámci Evropské unie. Na základě tohoto článku je dále umožněno ucházet se o skutečně nabízená pracovní místa a za tím účelem se na území členských států volně pohybovat, či pobývat za předpokladu, že osoba vykonává zaměstnání, která jsou v souladu s předpisy upravující proces zaměstnávání vlastních státních příslušníků. Umožněno je také setrvat na území členského státu za situace, kdy pracovník již není zaměstnán, přičemž musejí být splněny podmínky, které stanoví Komise Evropské unie.⁷¹

Výše uvedená práva však mohou být omezena za účelem ochrany veřejného pořádku, zdraví či veřejné bezpečnosti. Dále je důležité zmínit, že další omezení existuje v podobě výjimky osob zaměstnaných ve veřejné správě. Účelem tohoto omezení má být ochrana před obsazením těchto míst cizími státními příslušníky, jinými slovy existuje cíl zachovat tato místa vlastním státním příslušníkům. Problém může působit samotný pojem zaměstnání ve veřejné správě, jehož výklad nebyl jednoznačný. Není tedy náhodou, že právě tento pojem byl několikrát předmětem rozhodovací činnosti Evropského soudního dvora. Příkladem může být rozsudek Soudního dvora ze dne 26. května 1982, Komise Evropských společenství proti Belgickému království (Věc 149/79). Tento spor se odehrál mezi Komisí ES a Belgickým královstvím. Komise Belgickému království vytýkala, že pod pojem zaměstnání ve veřejné správě byly zařazeny i profese, které pod tento pojem nespádají. Výsledkem bylo rozhodnutí Evropského soudního dvora, který judikoval že pod pojem zaměstnání ve veřejné správě mohou být zařazeny pouze takové

⁷¹ Konsolidované znění Smlouvy o fungování Evropské unie, článek 45

profese, u kterých je zřejmé, že se podílejí na výkonu veřejné moci státu a které mají za účel zabezpečovat zájmy státu.⁷²

2.4 Povolení k pobytu

Občané Evropské unie a jejich rodinní příslušníci mají specifické postavení oproti jiným „cizincům“, jak již bylo uvedeno výše. I zde je nutné za stěžejní právní předpis jako součást právního rámce považovat zejména směrnici Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004, na základě které mají občané Evropské unie a jejich rodinní příslušníci právo nejen na území vstoupit, ale i právo na území pobývat. Stěžejním předpisem v rámci vnitrostátního práva je nepochybně zákon č. 326/1999 Sb. Zákon o pobytu cizinců na území České republiky, který evropskou právní úpravu reflektuje. Ve většině případů mohou občané Evropské unie cestovat pouze s platnými doklady a setrvat na území po určitou dobu bez zbytečných komplikací a formalit.

2.4.1 Druhy pobytu

V českém právu pak lze rozlišovat mezi přechodným a trvalým pobytem. Přechodný pobyt může být definován jako pobyt dlouhodobý. Na území České republiky mohou občané Evropské unie pobývat přechodně bez jakéhokoli povolení. Ke vstupu na území postačí pouze platný doklad totožnosti, tedy například občanský průkaz nebo cestovní pas.

2.4.1.1 Přechodný pobyt

Přechodný pobyt je typem dlouhodobého pobytu. Přechodně pobývat je umožněno občanům Evropské unie s vízem, či bez víza, což je dokument opravňující držitele ke vstupu a pobytu na území státu, který jej vydal. Bezvízový přístup na území České republiky garantuje §18 písm. c). zákona o pobytu cizinců počítá i s rodinnými příslušníky, kterým přiznává možnost bezvízového pobytu za podmínek stanovených v §18 písm. d) odst.7 a písm. e). zákona o pobytu cizinců, nebo v případě, kdy stát, ze kterého rodinný příslušník pochází, má s Českou

⁷² Rozsudek Soudního dvora ze dne 26. května 1982. Komise Evropských společenství proti Belgickému království. Volný pohyb pracovníků. Věc 149/79. Komise v. Belgie

republikou uzavřenou dohodu o bezvízovém styku.⁷³ Požadavky, kterými podmiňuje zákon o pobytu cizinců vstup a pobyt bez nutnosti povolení, jsou zejména na délku pobytu a požadavek společného pobytu s občanem Evropské unie.⁷⁴

Pravidlo které říká že občan Evropské unie může na území České republiky vstoupit a pobývat zcela bez jakýchkoli formalit, platí do 30. dne od vstupu na území. Pokud by se rozhodl na území dále setrvat, má povinnost oznámit místo pobytu na služebně policii. Zákon o pobytu cizinců však na základě stejného ustanovení, kterým danou povinnost ukládá, umožňuje tuto povinnost splnit alternativním způsobem. Za platné ohlášení místa pobytu považuje i ohlášení, které občan Evropské unie učiní u poskytovatele svého ubytování.⁷⁵

Občan Evropské unie, který se rozhodne na území pobývat déle než 3 měsíce, je oprávněn zažádat si o potvrzení o přechodném pobytu.⁷⁶ Potvrzení o přechodném pobytu je dokument, který má formu veřejné listiny. Platnost potvrzení o přechodném pobytu je deset let. Žádost není podmíněna, jedná se pouze o dobrovolný projev vůle žadatele, nicméně v souvislosti s potencionálním budoucím pobytem může potvrzení o přechodném pobytu držiteli zajistit jisté výhody. Jednou z výhod může být zcela snadné prokázání 5 let nepřetržitého pobytu, kterých je potřeba k tomu, aby žadatel získal povolení o trvalém pobytu.⁷⁷ Jinými slovy, pokud občan Evropské unie dopředu plánuje na území České republiky setrvat trvale, jistě lze získání tohoto potvrzení doporučit.

Žadatel k žádosti musí předložit „cestovní doklad“, kterým může být například cestovní pas ,dále je nutné předložit „doklad potvrzující účel pobytu, jde-li o zaměstnání, podnikání nebo jinou výdělečnou činnost, anebo studium“,

⁷³ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. Zaměstnávání cizinců na území České republiky. Olomouc: ANAG, [2018]-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-148-2. str.42

⁷⁴ Zákon č. 326/1999 Sb. Zákon o pobytu cizinců na území České republiky §18

⁷⁵ Zákon č. 326/1999 Sb. Zákon o pobytu cizinců na území České republiky §93 odst.2

⁷⁶ Přechodný pobyt - Ministerstvo vnitra České republiky. Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Copyright © 2020 Ministerstvo vnitra České republiky, všechna práva vyhrazena [cit. 0.03.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/prechodny-pobyt.aspx>

⁷⁷ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. Zaměstnávání cizinců na území České republiky. Olomouc: ANAG, [2018]-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-148-2. str.40

nezbytnou součástí žádosti je příloha „fotografie“, které jsou v pasovém formátu 35 mm x 45 mm, dále „doklad o zdravotním pojištění“, který však není vyžadován ve všech případech a lze se bez něj obejít v situaci, kdy je „účelem pobytu zaměstnání, podnikání nebo jiná výdělečná činnost, poslední nezbytnou součástí žádosti je doklad o zajištění ubytování na území.“⁷⁸

Samotná žádost je podávána na pracovišti Ministerstva vnitra České republiky, přičemž lhůta k jejímu vyřízení je stanovena správním řádem na 30 dní. V případě, že dojde k schválení žádosti, je žadateli vydáno potvrzení o přechodném pobytu. Ve většině případů bude potvrzení o přechodném pobytu vydáno, nicméně tak, jak to v právu bývá, existují určité specifické případy, které mohou vydání zkomplikovat. Jedná se zejména o porušení jednoho či více zákonných důvodů uvedených v §87v zákoně č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území České republiky. Tyto důvody jsou zejména bezpečnostního či hospodářského charakteru, například pokud by existovala obava, že žadatel představuje riziko pro bezpečnost státu, nebo by představoval zátěž pro sociální sektor. Naproti tomu rodinní příslušníci občana Evropské unie, kteří sami občany nejsou, nemohou na území České republiky pobývat déle než 90 dní bez povolení. Z tohoto důvodu jim nelze vydat potvrzení o přechodném pobytu. Žadatel tak musí žádat o povolení k přechodnému pobytu, které je stejně jako potvrzení o přechodném pobytu veřejnou listinou.

Žadatel podává žádost o vydání povolení k přechodnému pobytu na pracoviště ministerstva stejně jako v případě potvrzení o přechodném pobytu. Podobnosti lze nalézt i v náležitostech, které má mít samotná žádost. Přesto však žádost obsahuje určité podstatné odchylky. Zásadní povinností žadatele je předložit doklad o tom, že je rodinným příslušníkem občana Evropské unie, přičemž nejjednodušší způsob prokázání představuje rodný list nebo jiný podobný dokument.⁷⁹ Žádosti může být ze zákonných důvodů nevyhověno. Kromě důvodů shodných s důvody, které by mohli vést k zamítnutí žádosti u občana Evropské unie, zákon uvádí případy neschválení žádosti z důvodu, kdy „žadatel není rodinným příslušníkem občana Evropské unie uvedeným, nedoprovází nebo nenásleduje občana Evropské unie na území nebo nepředloží uvedené náležitosti“⁸⁰. Pokud by žadatel nedoprovázel občana Evropské unie, či dokonce

⁷⁸ Zákon č. 326/1999 Sb. Zákon o pobytu cizinců na území České republiky §87a odst.2

⁷⁹ Zákon č. 326/1999 Sb. Zákon o pobytu cizinců na území České republiky §87b odst.3 písm.b)

⁸⁰ Zákon č. 326/1999 Sb. Zákon o pobytu cizinců na území České republiky §87e odst.1 písm. b)

nebyl jeho rodinným příslušníkem, nejen že by nesplňoval předpoklady k vydání povolení, ale dopouštěl by se podvodného jednání. Ostatní důvody jsou bezpečnostního rázu v rámci ochrany veřejného zdraví, jako například obavy ze zavlečení nebezpečné choroby, nebo důvody spojené s podvodným jednáním žadatele, nebo vyhýbání se zákonným požadavkům, například uzavření účelového manželství.⁸¹

Pokud ministerstvo nenalezne žádnou z uvedených překážek, vydá rodinnému příslušníkovi povolení k přechodnému pobytu, a to ve formě pobytové karty rodinného příslušníka občana Evropské unie. Doba platnosti pobytové karty se však liší od doby platnosti potvrzení o přechodném pobytu a to tak, že je zkrácena na polovinu, tedy na 5 let.

2.4.1.2 Trvalý pobyt

Vedle přechodného pobytu existuje další typ dlouhodobého pobytu, a to pobyt trvalý. Povolení k trvalému pobytu je vydáváno na dobu 10 let s tím, že je možné jej obnovit. To znamená, že žadatel po uplynutí doby platnosti nemusí podávat žádost o nové povolení k trvalému pobytu, ale zažádá si pouze o obnovu stávajícího povolení. Občan Evropské unie může zažádat o vydání povolení k trvalému pobytu, pokud na území České republiky nepřetržitě pobýval po dobu 5 let. Jak již bylo výše uvedeno, nejjednodušším způsobem prokázání nepřetržitého pobytu je předložení potvrzení o přechodném pobytu.⁸² Zákon zmiňuje i další případy, kdy může ministerstvo vydat povolení k trvalému pobytu na žádost občana Evropské unie bez splnění podmínky 5 let nepřetržitého pobytu. Jedná se zejména o situace, kdy občan Evropské unie na území pracoval, ale se stal invalidní osobou, například v důsledku autonehody a nemůže tak vykonávat svou práci.⁸³ Nutné je podotknout, že zákon vyžaduje 2 roky nepřetržitého pobytu v souvislosti s jeho invalidním stavem. Tato podmínka však neplatí, pokud by byl jeho zdravotní stav zapříčiněn v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.⁸⁴

Jinými důvody k udělení povolení mohou být zejména zájmy České republiky, nebo důvody, které mají humanitární povahu. Zákonodárce tak umožňuje státu řešit specifické případy, ve kterých by mohla nastat potřeba udělit určité osobě povolení k trvalému pobytu v případě státního zájmu. Rodinnému

⁸¹ Zákon č. 326/1999 Sb. Zákon o pobytu cizinců na území České republiky §87e odst.1

⁸² Zákon č. 326/1999 Sb. Zákon o pobytu cizinců na území České republiky §87g odst.1

⁸³ Zákon č. 326/1999 Sb. Zákon o pobytu cizinců na území České republiky §87e odst.1

⁸⁴ Tamtéž

příslušníkovi zákon umožňuje podat žádost o vydání povolení k trvalému pobytu již po 2 letech nepřetržitého pobytu, nicméně je nutné, aby byl „nejméně 1 rok rodinným příslušníkem státního občana České republiky, který je na území přihlášen k trvalému pobytu, nebo rodinným příslušníkem občana jiného členského státu Evropské unie, kterému bylo vydáno povolení k trvalému pobytu na území“⁸⁵. Zákon tak dává možnost rodinnému příslušníkovi významně urychlit proces o vydání povolení.

Pokud by tyto podmínky nebyly splněny, musel by rodinný příslušník zažádat v rámci již zmíněné 5leté lhůty, nebo by musel spadat do některé z kategorií specifických případů, které zákon uvádí, například být osobou pozůstalou po osobě, která měla českou státní příslušnost a na území České republiky měla trvalý pobyt.⁸⁶

Obecně může být žádost jako v případě přechodného pobytu zamítnuta ze zákonných důvodů, anebo může ministerstvo svým rozhodnutím platnost povolení k trvalému pobytu zrušit. Důvody jsou vesměs podobné jako v případě přechodného pobytu. Zrušit trvalý pobyt je mimo jiné možné i na žádost držitele, nicméně jedním z nejzásadnějších důvodů je bezpochyby situace, kdy by držitel povolení páchal na území České republiky trestnou činnost, nebo by jiným způsobem ohrožoval bezpečnost státu.

Žádost má obdobné náležitosti jako žádost o udělení povolení k přechodnému pobytu. Žadatel musí disponovat platnými cestovními doklady, musí doložit dvě fotografie pasového formátu, dokument potvrzující, že je žadatel na území České republiky ubytovaný a v neposlední řadě doklad, kterým žadatel prokazuje skutečnost, že na území České republiky strávil 5 let nepřetržitého pohybu, nebo že splňuje jiné podmínky dané zákonem, ze kterých vyplývá nárok na udělení povolení k trvalému pobytu.⁸⁷

2.5 Povolení k výkonu zaměstnání

Povolení k výkonu zaměstnání je pomyslnou vstupenkou na trh práce České republiky. Právní rámec v oblasti evropské legislativy představuje zejména Smlouva o fungování evropské unie. Právo ucházet se o skutečně nabízené pracovní

⁸⁵ Zákon č. 326/1999 Sb. Zákon o pobytu cizinců na území České republiky §87h odst.1 písm. b

⁸⁶ Zákon č. 326/1999 Sb. Zákon o pobytu cizinců na území České republiky §87h odst.1 písm. c

⁸⁷ Zákon č. 326/1999 Sb. Zákon o pobytu cizinců na území České republiky §87i odst. 1 a odst.2

pozice v rámci členských států Evropské unie zakotvil vedle práva volného pohybu osob a pracovníků článek 45 výše zmíněné smlouvy. V rámci sekundárního práva se touto oblastí v návaznosti na Smlouvu o fungování Evropské unie zabývá nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř EU. Již v úvodních ustanoveních pojednává o důležitosti přijetí vnitrostátních právních předpisů, které budou reflektovat cíle obsažené v článcích 45 a 46. Stěžejními jsou články první a druhý, které formují budoucí postavení uchazečů o zaměstnání z řad občanů, přičemž hovoří o právu k přístupu k zaměstnání i jeho výkonu na území ostatních členských států a garanci stejných výhod.⁸⁸ Občany Evropské unie tak staví v určitých ohledech naroveň státním příslušníkům daného státu, kteří se o zaměstnání ucházejí. Toto nařízení má tak zcela zásadní dopad na přístup k zaměstnání na území členských států Evropské unie u občanů unie a jejich rodinných příslušníků. Součástí tohoto nařízení jsou i ustanovení, která omezují užití vnitrostátních právních předpisů a úředních postupů, které by určitým způsobem omezovaly výše zmíněné právo volného přístupu k zaměstnání.

Vnitrostátní právní úpravu v České republice představuje zejména zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti, který výše uvedené nařízení reflektuje. K občanům Evropské unie a jejich rodinným příslušníkům přistupuje jako k občanům České republiky. Tento přístup je vyjádřený v §3, který obsahuje výčet účastníků právních vztahů „*Státní příslušník jiného členského státu Evropské unie a jeho rodinný příslušník mají stejné právní postavení v právních vztazích upravených tímto zákonem jako občan České republiky, pokud tento zákon nestanoví jinak.*“⁸⁹

Rodinným příslušníkům, kteří jsou občany jiného než členského státu Evropské unie garantuje stejné zacházení jako s domovskými občany. Zákon o zaměstnanosti pro své účely nepovažuje občany Evropské unie a jejich rodinné příslušníky za cizince, na rozdíl od zákona o pobytu cizinců. Unijní občané tak mají výrazně lepší postavení oproti ostatním žadatelům z kategorie jiných osob než

⁸⁸ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř EU

⁸⁹ Zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti §3 odst. 2

státních příslušníků České republiky. Z toho vyplývá, že občané Evropské unie a jejich rodinní příslušníci fakticky povolení k zaměstnání nepotřebují.

3 Zaměstnávání občanů z třetích zemí

3.1 Občané třetích zemí a jejich rodinní příslušníci

Ve světě je běžnou praxí cestovat za zaměstnáním daleko od svého domova, často i přes hranice světových kontinentů. Důvody mohou být různé, vysněná práce, nebo naopak mizivá životní situace zapříčiněná celkovou nepříznivou hospodářskou situací a situací na trhu práce ve svém domovském státě. Naopak zaměstnavatelé zejména v oblasti výrobních infrastruktur České republiky mají nedostatek pracovních sil a snaží se zaplnit mezeru na trhu práce, a to buď občany zemí Evropské unie a jejich rodinnými příslušníky, nebo právě občany třetích zemí.

Občané tzv. třetích zemí jsou osoby, které nejsou občany Evropské unie, Švýcarska a jejich rodinní příslušníci. Těmto osobám neposkytují vnitrostátní a právní předpisy Evropské unie výhodnější postavení v podobě práva volného pohybu osob a pracovníků a svobodě usazování. Základní právní úpravu v České republice představují zákon č. 326/1999 Sb. Zákon o pobytu cizinců na území České republiky a zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti.

Z pohledu zákona o zaměstnanosti jsou na rozdíl od občanů Evropské unie a jejich rodinných příslušníků občané třetích zemí považováni za cizince. Nejsou jim poskytovány žádné výhody v oblasti pobytu ani pracovních povolení. V některých případech má Česká republika s domovským státem cizince uzavřenou mezinárodní dohodu, jde například o mezinárodní dohodu s Kanadou - dohoda o usnadňování pracovních pobytů mládeže 74/2007 Sb.m.s. Mezinárodní smlouvou mohou být upravené různé výjimky v podobě povolení k pobytu nebo povolení k zaměstnání. Občané, kteří jsou státními příslušníky zemí, které s Českou republikou žádnou mezinárodní dohodu uzavřenou nemají, se musí smířit s běžným procesním postupem, který může být v řadě ohledů zdlouhavý a administrativně náročný. Nicméně pokud na jejich straně nestojí obzvlášť závažná překážka a splní podmínky kladené zákonem a jinými právními předpisy, šanci pracovat na území České republiky dostat mohou.⁹⁰

⁹⁰ TOMŠEJ, Jakub. Zaměstnávání cizinců v České republice. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-648-1. str.53

3.2 Povolení k pobytu

Právní úprava pobytu cizinců z třetích zemí je v některých oblastech složitější, a to zejména s ohledem na fakt, že občané z třetích zemí nemají takové právní postavení jako občané Evropské unie a jejich rodinní příslušníci. V zásadě je právní úprava obsažena zejména v zákoně č. 326/1999 Sb. Zákon o pobytu cizinců, dále v mezinárodních dohodách, které uzavřela Česká republika s některou ze zemí mimo Evropskou unii, dále v nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 810/2009, ze dne 13. července 2009, o kodexu Společenství o vízech a nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/1806 ze dne 14. listopadu 2018, kterým se stanoví seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci musí mít při překračování vnějších hranic vízum, jakož i seznam třetích zemí, které jsou od této povinnosti osvobozeni.

3.2.1 Přejídný pobyt

Občané třetích zemí mohou na území České republiky pobývat přejídně, přičemž existuje několik variant přejídného pobytu. Jedná se o přejídný pobyt bez nutnosti disponovat vízem, přejídný pobyt na základě krátkodobého víza, přejídný pobyt s vízem nad 90 dní a nakonec povolení k dlouhodobému pobytu.

3.2.1.1 Přejídný pobyt bez víza

Stejně jako občané Evropské unie a jejich rodinní příslušníci mohou i občané třetích zemí pobývat přejídně na území České republiky bez splnění vízové povinnosti, ovšem tato možnost se netýká každého, ale vztahuje se pouze na vybranou kategorii osob. Možnost přejídného pobytu musí stanovit přímo použitelný právní předpis Evropského společenství, resp. Evropské unie anebo v souladu s ním mezinárodní smlouva nebo nařízení vlády České republiky.⁹¹ Jedná se o osoby, které jsou státními příslušníky některé ze zemí uvedených v nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/1806 ze dne 14. listopadu 2018, kterým se stanoví seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci musí mít při překračování vnějších hranic vízum, jakož i seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci jsou od této povinnosti osvobozeni. Nařízení obsahuje seznamy zemí, jejichž státní příslušníci musejí mít při vstupu na území a ke krátkodobému pobytu vízum. Zároveň obsahuje v příloze č. 2 seznam zemí, jejichž občané vízum nepotřebují.

⁹¹ Zákon č. 326/1999 Sb. zákon o pobytu cizinců §18písm. a), b)

Mezi tyto země se řadí například Kanada, Japonsko, Izrael, Monako a mnoho dalších. Občané těchto států mohou překračovat hranice členských států Evropské unie a na jejich území krátkodobě pobývat bez nutnosti víza, podmínkou ale je, aby pobyt nepřekročil dobu 90 dnů v průběhu kteréhokoli 180denního období.⁹² Další kategorii osob, které mohou na území České republiky pobývat bez nutnosti disponovat vízem, představují děti hospitalizované v České republice, které cestovali spolu s cizincem, který následně z území České republiky vycestoval. Podmínkou ovšem je, aby v cestovním dokladu cizince byl záznam, že dítě patří k němu a navíc bezvízový pobyt platí pouze v období, kdy je dítě hospitalizováno. Zároveň dítě nesmí být starší 15 let.⁹³

Dále jsou zmíněni cizinci, kteří v České republice pobývají v zařízení pro výkon trestu odnětí svobody, zabezpečovací detence, nebo zařízení pro zajištění cizinců. Jedná se o cizince, kteří zde byli zadrženi na žádost jiného státu, nebo kteří se dopustili trestné činnosti přímo na území České republiky.⁹⁴

3.2.1.2 Přejíždění pobyt na základě krátkodobého víza

Pokud cizinec nespadá do žádné z kategorií pro bezvízový pobyt, může na území České republiky pobývat pouze na základě víza. Krátkodobé vízum je povolení k pobytu nepřesahující délku 90 dnů v kterémkoli 180denním období. Zákon o pobytu cizinců při stanovení základních požadavků pro udělení krátkodobého víza odkazuje na přímo použitelný právní předpis Evropského společenství, konkrétně již výše zmíněný vízový kodex, známý jako nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 810/2009, ze dne 13. července 2009. Kategorie cizinců, kteří patří do skupiny zemí, jež mají vůči České republice vízovou povinnost, mohou mít svůj pobyt omezen například vstupem pouze do určité oblasti schengenského prostoru, pro kterou je vízum vydáváno, popřípadě počtem možných přístupů na území.⁹⁵

⁹² Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/1806 ze dne 14. listopadu 2018, kterým se stanoví seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci musí mít při překračování vnějších hranic vízum, jakož i seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci jsou od této povinnosti osvobozeni.

⁹³ Zákon č. 326/1999 Sb. zákon o pobytu cizinců §18 písm. d) odst.3

⁹⁴ Zákon č. 326/1999 Sb. zákon o pobytu cizinců §18 písm. d) odst.1 a 2

⁹⁵ Krátkodobý pobyt (vízová povinnost / bezvízový styk) - Ministerstvo vnitra České republiky. Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Copyright © 2021 Ministerstvo vnitra České republiky, všechna práva vyhrazena [cit. 02.03.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/kratkodoby-pobyt-vizova-povinnost-bezvizovy-styk.aspx>

3.2.1.3 Přechodný pobyt na základě víza nad 90 dnů

Vízum k pobytu na území České republiky nad 90 dní lze udělit cizinci, který o něj projeví zájem prostřednictvím žádosti Ministerstvu zahraničních věcí. Pokud cizinec pobývá na území České republiky z důvodů, které vyžadují minimálně 3měsíční pobyt, je také oprávněn k podání žádosti.⁹⁶

Povolení k pobytu na více než 90 dní jsou standardně vydávána na dobu šesti měsíců, ale existují specifické případy, u kterých může být tato doba výrazně kratší. Vízum je vydáváno pro různé specifické situace. Jednou z nich je strpení pobytu. Vízum k strpení pobytu je cizinci udělováno například tehdy, kdy nemůže území České republiky opustit, neboť je nutná jeho účast v trestním řízení, nebo jeho vycestování brání určitá překážka, která nezávisí na jeho vůli.⁹⁷

Za účelem zaměstnání lze vydat zejména mimořádné pracovní vízum s dobou platnosti nad 90 dní. V souvislosti s vízem vydává vláda nařízení, kterým může omezovat konkrétní pracovní odvětví, pro které je vízum vydáno, popřípadě může být předmětem regulace počet takových žádostí. Jedním z typických případů, pro které je vízum nad 90 dní udělováno, je převzetí povolení k dlouhodobému pobytu, přičemž v takovém případě je držitel oprávněn na území pobývat po dobu 30 pracovních dnů, čímž se zákon odchyluje od standardní lhůty 6 měsíců, jak bylo uvedeno výše.⁹⁸

3.2.1.4 Povolení k dlouhodobému pobytu

V případě, že cizinec má v úmyslu na území České republiky pobývat po delší dobu, byť přechodně, může zažádat o povolení k dlouhodobému pobytu. Žádost může podat cizinec, který již na našem území pobývá na základě dlouhodobého víza nad 90 dní, přičemž jeho úmysl setrvat na území České republiky musí být na dobu delší než 1 rok, a to s totožnými důvody pobytu.⁹⁹ Cizinci mohou o udělení povolení k dlouhodobému pobytu zažádat i za účelem

⁹⁶ Zákon č. 326/1999 Sb. zákon o pobytu cizinců §30 odst. 1

⁹⁷ Zákon č. 326/1999 Sb. zákon o pobytu cizinců §33 odst. 1 písm. a), b)

⁹⁸ Zákon č. 326/1999 Sb. zákon o pobytu cizinců §30 odst.4

⁹⁹ Dlouhodobý pobyt - Ministerstvo vnitra České republiky. Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Copyright © 2021 Ministerstvo vnitra České republiky, všechna práva vyhrazena [cit. 02.03.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-dlouhodoby-pobyt.aspx>.

strpení pobytu, nebo z důvodů soužití rodiny. U rodinného soužití je důležité, aby cizinec spadal do některé z kategorií uváděné zákonem o pobytu cizinců, například aby byl manželem cizince, který má na území České republiky povolen pobyt. Udělení povolení k dlouhodobému pobytu je možné také z důvodů ochrany na území, dále z důvodů studia, nebo vědeckého výzkumu. Povolením k dlouhodobému pobytu je také zaměstnanecká a modrá karta ve formě duálního povolení.¹⁰⁰ Duální povolení znamená, že jejím získáním držitel disponuje nejen povolením k pobytu, ale také příslušným povolením k zaměstnání.

3.2.2 Trvalý pobyt

Trvalý pobyt je pobyt dlouhodobého charakteru, který bývá uplatňován v situacích, kdy má cizinec v úmyslu na území setrvat velmi dlouhou dobu a zároveň chce využít výhod, které trvalý pobyt přináší. Zákon o pobytu cizinců uvádí dvě základní situace, za kterých může cizinec na území České republiky trvale pobývat. První z nich je získání povolení k trvalému pobytu a druhou, pokud je cizinec svěřen do náhradní výchovy rozhodnutím orgánu.¹⁰¹ K vydání povolení k trvalému pobytu je ve většině případů třeba, aby cizinec na území České republiky již určitou dobu nepřetržitě pobýval. Z tohoto pravidla však existují výjimky v podobě osob, kterým lze povolení k trvalému pobytu vydat bez nutnosti předchozího nepřetržitého pobytu. Jedná se o osoby, které k žádosti o vydání povolení vedou zejména humanitární pohnutky, dále se jedná o osoby, pro které je vydání povolení k trvalému pobytu v zájmu České republiky.¹⁰² Mimo tuto kategorii osob lze povolení k trvalému pobytu udělit pouze na základě předcházejícího nepřetržitého pobytu. Doba nepřetržitého pobytu je stanovena odlišně v souvislosti s účelem pobytu. Obecně lze žádost podat po 5 letech nepřetržitého pobytu. Ministerstvo může žádost cizince zamítnout, například pokud cizinec v žádosti uvede nepravdivé informace nebo předloží falešné dokumenty, dále pokud je veden v evidenci jako potenciálně nebezpečná osoba.¹⁰³ U vydaného povolení je ministerstvo oprávněno v určitých případech zrušit platnost, zejména pak v situacích, kdy by držitel porušoval své zákonné povinnosti. Platnost povolení

¹⁰⁰ BECKER, Ulrich a Martin ŠTEFKO. Práva na práci občanů třetích států z pohledu ČR a SRN: aktuální otázky. Přeložil David RŮŽIČKA. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2015. ISBN 978-80-87439-20-3.

¹⁰¹ Zákon č. 326/1999 Sb. zákon o pobytu cizinců §65 odst. 1 písm. a), c)

¹⁰² Zákon č. 326/1999 Sb. zákon o pobytu cizinců §66 odst. 1 písm. a),b), c)

¹⁰³ Zákon č. 326/1999 Sb. zákon o pobytu cizinců §75

však může zaniknout i automaticky například po nabytí státního občanství České republiky, popřípadě po vydání soudního rozhodnutí, na jehož základě je cizinec nucen ze země vycestovat.¹⁰⁴

3.3 Povolení k zaměstnání

Povolení k zaměstnání je vedle povolení k pobytu druhým nezbytným požadavkem, nutným k tomu, aby mohl cizinec na území České republiky pracovat. Na rozdíl od občanů Evropské unie a jejich rodinných příslušníků, kteří povolení k zaměstnání nepotřebují, u cizinců z třetích zemí mimo Evropskou unii je ve většině případů vyžadováno. Situace u každého jednotlivce může být odlišná, například někdo má již platné povolení k pobytu, ale nemá povolení k zaměstnání, jiný nemá ani jedno z uvedených povolení. Obecně je rozlišováno mezi povolením k zaměstnání vydávaného krajskou pobočkou Úřadu práce v případech, kdy cizinec již povolením k pobytu disponuje a mezi zaměstnaneckou a modrou kartou, které fungují na principu duálního povolení, to znamená, že držitel získává obě potřebná povolení, tedy povolení k pobytu i povolení k zaměstnání. V této souvislosti je třeba zmínit, že zaměstnanecká karta je v určitých případech vydávána i v takzvaném neduálním režimu. To je situace, kdy jedinec disponuje například povolením k zaměstnání a zaměstnanecká karta plní pouze funkci pobytového povolení. Právní úprava je rozložena mezi zákon o pobytu cizinců, který konkrétněji pojednává o zaměstnanecké a modré kartě a zákon o zaměstnanosti, kde je definováno povolení k zaměstnání vydávané krajskou pobočkou Úřadu práce.

V souvislosti s vydáváním povolení k zaměstnání rozhodoval i Nejvyšší správní soud. V případě paní Liudmyly K. se zabýval kasační stížností, která se týkala vydání povolení k zaměstnání. Paní Liudmyla K podala žádost o vydání povolení k zaměstnání. Její žádost však byla správním orgánem, resp. Úřadem práce Brno-město zamítnuta. Nejvyšší správní soud vyhověl stížnosti stěžovatelky a judikoval „*Pokud bylo pracovní místo, pro které cizinec žádá o povolení k zaměstnání, ohlášeno v souladu se zákonnými podmínkami, a nelze-li toto místo obsadit jinak s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil, úřad práce vydá povolení k zaměstnání*“.¹⁰⁵

¹⁰⁴ Zákon č. 326/1999 Sb. zákon o pobytu cizinců §76

¹⁰⁵ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 14. 12. 2011, čj. 6 Ads 139/2011

3.3.1 Povolení k zaměstnání vydané krajskou pobočkou Úřadu práce

V případě, že cizinec disponuje platným povolením k pobytu, může v určitých situacích zažádat pouze o povolení k výkonu zaměstnání, které vydává krajská pobočka Úřadu práce. Žádost musí cizinec podávat písemnou formou, a to osobně, nebo v rámci žádosti zaměstnavatele, u kterého bude práci vykonávat.¹⁰⁶ Povolení k zaměstnání nelze vydat v případě, kdy je cizinec držitelem jiného povolení k zaměstnání, resp. zaměstnanecké nebo modré karty. Povolení k zaměstnání nelze vydat nebo prodloužit ani v situaci, kdy je cizinec oprávněn na území pobývat na základě povolení k dlouhodobému pobytu za jiným účelem než zaměstnání. Z tohoto pravidla však zákon vyjímá osoby, které mají „*povolení k dlouhodobému pobytu za účelem podnikání nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem investování*“¹⁰⁷ Vzhledem k tomu, že získání povolení k zaměstnání vydané krajskou pobočkou Úřadu práce neřeší situaci cizince v souvislosti s chybějícím povolením k pobytu a možností vydání zaměstnanecké karty a modré karty, je tato možnost spíše nevyužívána.

3.3.2 Zaměstnanecká karta

Významným institutem v oblasti cizineckého práva je bezpochyby zaměstnanecká karta. Zaměstnanecká karta je definována jako povolení k dlouhodobému pobytu, na základě kterého může cizinec na území České republiky přechodně pobývat po dobu, která je delší než 3 měsíce, a to za účelem zaměstnání. Dále zaměstnanecká karta funguje jako povolení k zaměstnání. Jedná se o povolení duální, v jednom institutu jsou obsažena dvě povolení, povolení k zaměstnání a pobytu. Zaměstnanecká karta může být vydávána i ve formě neduální, to znamená, že je vypuštěno povolení k zaměstnání a zaměstnanecká karta slouží pouze jako povolení k pobytu.¹⁰⁸ Tato možnost je využívána v případě, že žadatel již disponuje povolením k zaměstnání.

V českém právním řádu se tento institut objevil na základě přijetí novely zákona o pobytu cizinců, v němž je také obsažena většina právní úpravy této oblasti.

¹⁰⁶ Zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti §90

¹⁰⁷ Zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti §89 odst. 5

¹⁰⁸ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. Zaměstnávání cizinců na území České republiky. Olomouc: ANAG, [2018]-. Práce, mzdy, pojištění. str. 68

Vychází ze směrnice Evropského parlamentu a rady č.2011/98/EU 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, která byla do zákona o pobytu cizinců promítnuta. Jedná se o institut, který je určen především běžnému zaměstnanci. Ještě před podáním žádosti by si měl cizinec ověřit, zda nemůže získat povolení k zaměstnání na základě výjimek, uváděných v § 98 a 98a zákona o zaměstnanosti. Prostřednictvím těchto výjimek není u zákonem vyhrazených skupin osob vyžadováno povolení k zaměstnání. Jedná se například o cizince, který má v České republice povolen trvalý pobyt, nebo je rodinným příslušníkem člena diplomatické mise. Výčet zvýhodněných osob je však mnohem širší.¹⁰⁹

3.3.2.1 Proces získání zaměstnanecké karty

Zaměstnaneckou kartu lze vydat pouze v souvislosti s nabízeným volným pracovním místem, které je vedeno v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. Volné pracovní místo je definováno slovy zákona o zaměstnanosti jako „*pracovní místo, které nebylo obsazeno do 30 dnů od jeho oznámení krajské pobočce Úřadu práce, s výjimkou pracovních míst úředníků územních samosprávných celků a služebních míst státních zaměstnanců*“¹¹⁰ Centrální evidence, ve které jsou volná pracovní místa nabízena, obsahuje údaje o zaměstnavateli, který na danou pracovní pozici zaměstnance hledá, dále údaje o samotném pracovním místě, tedy co přesně si pod danou pracovní pozicí lze představit, včetně uvedení místa, kde by měla být práce vykonávána. Nesmějí chybět ani informace o mzdě zaměstnance a druhu pracovní smlouvy, tedy zda se jedná o pracovní smlouvu na dobu určitou či neurčitou.¹¹¹ Nabízené pracovní místo musí být minimálně 30 dnů před zařazením do výše uvedené centrální evidence nabízeno úřadem práce domácím uchazečům o zaměstnání. Po minimálně 30 dnech a neúspěšné nabídce pracovního místa je teprve možné dané pracovní místo zveřejnit v centrální evidenci volných pracovních míst pro držitele zaměstnaneckých karet.

¹⁰⁹ Volný vstup na trh práce. Průvodce [online]. Copyright © [cit. 03.03.2021]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/volny-vstup-na-trh-prace>

¹¹⁰ Zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti §37a odst.1

¹¹¹ Zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti §37

3.3.2.2 Žádost

Žádost o vydání zaměstnanecké karty je cizinec povinen podat na zastupitelském úřadu České republiky. Zastupitelským úřadem se ve smyslu žádosti o vydání zaměstnanecké karty má na mysli takový zastupitelský úřad, který se nachází ve státě, jehož je žadatel občanem, nebo v něm má povolen dlouhodobý pobyt, či vydal jeho cestovní dokument.¹¹² Nicméně vyhláška ministerstva vnitra č 429/2010 stanoví výjimky z povinnosti cizince požádat o vízum nebo povolení k pobytu na místně příslušném zastupitelském úřadu. Tato výjimka se týká například zemí jako je Monacké knížectví, Kanada, Japonsko.¹¹³ K systému přijímání žádostí na zastupitelských úřadech některých států se v minulosti vyjádřil i Nejvyšší správní soud ve svém rozhodnutí „Česká veřejná správa totiž zejména ve Vietnamu a na Ukrajině vytvořila pro žadatele o některá oprávnění k pobytu na území České republiky zcela neprůhledný a na svévoli příslušných úředníků založený systém přístupu k podávání těchto žádostí, neumožňující být jen náznak vnější kontroly a naopak silně náchylný ke korupci a zneužití“.¹¹⁴ Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu tak do jisté míry vypovídá o situaci v procesu podávání žádostí na zastupitelském úřadu.

Žádost o případné prodloužení platnosti zaměstnanecké karty se podává většinou již na území České republiky. Samotná žádost musí splňovat náležitosti, které vyžaduje zákon o pobytu cizinců. Žadatel v ní musí uvést údaje o své osobě a také o svých příbuzných. V případě samotného žadatele je nutné uvést krom obecných náležitostí jako jsou jméno a příjmení, datum narození, bydliště, povolání také dosažené vzdělání nebo doručovací adresu nebo poslední místo, kde pobýval mimo Českou republiku.¹¹⁵

Žadatel také musí uvést údaje o nabízené pozici v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. Kromě vyplněné žádosti je žadatel povinen přiložit zákonem vyžadované dokumenty potvrzení. Jedná se o cestovní doklad, který je vyžadován mimo jiné za účelem prokázání

¹¹² Zákon č. 326/1999 Sb. zákon o pobytu cizinců §169 odst.1

¹¹³ Vyhláška ministerstva vnitra č 429/2010 stanoví výjimky z povinnosti cizince požádat o vízum nebo povolení k pobytu na místně příslušném zastupitelském úřadu.

¹¹⁴ Rozsudek rozšířeného senátu NSS z 30.5. 2017 Sp. Zn. 10 Azs 153/2016

¹¹⁵ Zákon č. 326/1999 Sb. zákon o pobytu cizinců §42g odst.1

správnosti údajů uvedených v žádosti, dále 2 fotografie pasového formátu, za který je považován formát odpovídající rozměrům 35 mm x 45 mm. Nezbytnou přílohou je pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti, pokud žadatel žádný z těchto smluvních svazků ještě neuzavřel pro účely vydání žádosti o zaměstnaneckou kartu lze předložit smlouvu, na jejímž základě se žadatel zavázal uzavřít pracovní smlouvu, nebo dohodu o pracovní činnosti.¹¹⁶ Pracovní smlouva či dohoda o pracovní činnosti musí na základě požadavku zákona obsahovat ustanovení upravující hranici minimální měsíční odměny za práci, která nesmí být nižší než zákonem stanovená minimální měsíční mzda a nejnižší přípustnou délku pracovní doby, kterou zákon stanovuje na 15 hodin.¹¹⁷

Součástí musí být i doklad o zajištění ubytování cizince minimálně na dobu, po kterou má platit zaměstnanecká karta. Takovým dokladem může být nájemní smlouva v případě, že cizinec na území České republiky nevlastní nemovitost, v takovém případě by mohl potvrzení o zajištění ubytování prokázat předložením výpisu z katastru nemovitostí.¹¹⁸ Nicméně ve většině případu předkládá cizinec nájemní smlouvu, protože zatím není vlastníkem žádné nemovitosti. Povinným dokumentem je i potvrzení o uzavření platného zdravotního pojištění. Existuje i kategorie dokumentů, které je nutné doložit, pokud je o to požádáno. Jedná se zejména o dokument, který obsahuje údaje o trestní minulosti žadatele, který má povahu a náležitosti obdobné rejstříku trestů v České republice, přičemž musí být vydaný státem, jehož je cizinec občanem, popřípadě státem, ve kterém cizinec nepřetržitě pobývá.¹¹⁹ Vyžadován může být i dokument dokládající určitou míru vyžadované odborné způsobilosti k výkonu zaměstnání, na myslí se tím má například výuční list, nebo profesní průkaz.

3.3.2.3 Platnost zaměstnanecké karty

Zaměstnanecká karta není vydávána na dobu neurčitou. Zákon o pobytu cizinců stanovuje maximální dobu, pro kterou může být zaměstnanecká karta vydána. Stanovení maximální doby platnosti je vázáno na délku pracovního

¹¹⁶ Zákon č. 326/1999 Sb. zákon o pobytu cizinců

¹¹⁷ Zákon č. 326/1999 Sb. zákon o pobytu cizinců

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. str.38

¹¹⁹

poměru, resp. na dobu, která je stanovená v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, přičemž tato doba nesmí překročit 2 roky, přičemž u cizinců, kteří mají povolení k zaměstnání a je jim vydána zaměstnanecká karta, se platnost řídí dle délky povolení k zaměstnání.¹²⁰ Vzhledem k definici zaměstnanecké karty v §42g odst. 1 zákona o pobytu cizinců lze konstatovat, že kromě maximální možné doby platnosti zákon stanovuje i dobu minimální, a to 3 měsíce.¹²¹

Zrušení platnosti zaměstnanecké karty může nastat buďto uplynutím doby platnosti při následném neprodloužení platnosti, zrušením ex lege ze zákonných důvodů či zrušením platnosti na základě rozhodnutí Ministerstva vnitra. Ministerstvo vnitra zruší platnost zaměstnanecké karty, pokud jsou naplněny důvody podle §37 a 46 odst. 6 Zákona o pobytu cizinců. Těmito důvody mohou být nepravdivé uvedení údajů žadatelem, pravomocné odsouzení žadatele za trestný čin, který byl spáchán úmyslně. Nicméně ke zrušení platnosti může být přistoupeno i na žádost držitele zaměstnanecké karty.¹²²

3.3.2.4 Prodloužení platnosti zaměstnanecké karty

Pokud zaměstnanec a zaměstnavatel plánují společnou spolupráci, která by měla trvat i po skončení platnosti zaměstnanecké karty, umožňuje zákon platnost zaměstnanecké karty opakovaně prodloužit. Prodloužení platnosti je možné pouze v případě, že žadatel neztratil způsobilost být držitelem zaměstnanecké karty, jinými slovy musí stále splňovat podmínky k jejímu vydání. Žádost podává cizinec na příslušném pracovišti ministerstvu vnitra a předkládá stejné přílohy jako v případě první žádosti.¹²³

Samotné žádosti ministerstvo vyhoví, pokud cizinec nadále splňuje podmínky pro vydání zaměstnanecké karty, žádosti naopak nevyhoví, pokud by krajská pobočka Úřadu práce nebo Úřadu práce hlavního města Prahy vydala

¹²⁰ Zákon č. 326/1999 Sb. zákon o pobytu cizinců 44 odst. 6

¹²¹ Zákon č. 326/1999 Sb. zákon o pobytu cizinců 42g odst. 1

¹²² Zákon č. 326/1999 Sb. zákon o pobytu cizinců 46e odst. 1

¹²³ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. Zaměstnávání cizinců na území České republiky. Olomouc: ANAG, [2018]-. Práce, mzdy, pojištění.str. 92

závazné stanovisko, ve kterém by další prodloužení platnosti zaměstnanecké karty nedoporučila prodloužit, a to z důvodů nepříznivé situace na trhu práce.¹²⁴

V případě kladného vyřízení žádosti o prodloužení zaměstnanecké karty je cizinci platnost karty prodloužena opět v návaznosti na dobu, po kterou má trvat pracovní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, uvedené v pracovní smlouvě či v dohodě o pracovní činnosti, a to nejdéle na 2 roky. V souvislosti s prodloužením zaměstnanecké karty je také třeba zmínit institut fikce platnosti dosavadní zaměstnanecké karty. Jedná se o institut, který slouží v situaci, kdy doba řízení o prodloužení platnosti dosavadní zaměstnanecké karty překlene dobu platnosti, pro kterou je karta vydána, přičemž od novely zákona o pobytu cizinců z roku 2015 se vztahuje fikce platnosti povolení i na pracovní místo, pro které byla vydána zaměstnanecká karta.¹²⁵

3.3.2.5 Změna pracovní pozice či zaměstnavatele

Cizinec, kterému byla vydána zaměstnanecká karta, má právo na území pobývat a pracovat po dobu maximálně 2 let, jak již bylo uvedeno výše. Během tohoto 2letého období může cizinci vyvstat potřeba změnit pracovní pozici nebo změnit zaměstnavatele. V tomto ohledu je zaměstnanecká karta přívětivým institutem, neboť zákonodárce navrhl její koncepci tak, že je možné za určitých podmínek dosáhnout změny pracovní pozice i změny zaměstnavatele. Základní podmínkou je oznámení záměru cizince na pracovišti ministerstva vnitra, ačkoli existují konkrétní situace, kdy souhlasné stanovisko není vyžadováno, například tehdy, kdy je nová pracovní pozice, o kterou cizinec stojí, typově stejnou pracovní pozicí, jako ta pro kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání.¹²⁶

Změnu nelze oznámit do 6 měsíců od převzetí zaměstnanecké karty, resp. od doby, kdy byl započat pracovněprávní vztah. Zákon o pobytu cizinců nevyžaduje splnění výše uvedené podmínky v případě, že by zánik pracovněprávního vztahu

¹²⁴ Zákon č. 326/1999 Sb. zákon o pobytu cizinců 44a odst. 11

¹²⁵ Zaměstnanecká karta - Ministerstvo vnitra České republiky. Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Copyright © 2021 Ministerstvo vnitra České republiky, všechna práva vyhrazena [cit. 04.03.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09Nw%3d%3d>

¹²⁶ TOMŠEJ, Jakub. Zaměstnávání cizinců v České republice. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-648-1. str. 45

nastal z důvodů uvedených v zákoníku práce, například pokud se ruší zaměstnavatel, či se zaměstnavatel přemísťuje, nebo v případě, kdy cizinec mění pouze pracovní pozici, ale zůstává dál zaměstnancem u stejného zaměstnavatele.

¹²⁷ Oznámení o změně musí cizinec učinit nejpozději 30 dnů před okamžikem, kdy by mělo ke změně dojít.

Společně s oznámením vyžaduje zákon o pobytu cizinců předložit dokument, který potvrzuje trvání pracovněprávního vztahu cizince se zaměstnavatelem, nebo který naopak potvrzuje jeho ukončení. Dále je vyžadována pracovní smlouva, nebo dohoda o pracovní činnosti, popřípadě smlouva o budoucí pracovní smlouvě nebo dohodě, která byla sjednána za účelem výkonu práce v novém zaměstnání. Vyžadováno je i prohlášení zaměstnavatele, kterým deklaruje odbornou kvalifikaci, a to, že je zaměstnanec způsobilý práci vykonávat v případě, že je takováto odborná kvalifikace vyžadována. Samotné prohlášení musí být učiněno písemně. Pokud oznamovatel všechny uvedené dokumenty nepředloží, je na jeho jednání pohlíženo, jako by k oznámení záměru změny zaměstnavatele, nebo pracovní pozice nedošlo.¹²⁸

3.3.3 Modrá karta

Modrá karta je povolením k dlouhodobému pobytu, na základě kterého je cizinec oprávněn pobývat na území České republiky přechodným způsobem po dobu delší než 3 měsíce. Modrá karta je jako zaměstnanecká karta duálním povolením, a proto je jejím obsahem i povolení k zaměstnání obdobně jako v případě zaměstnanecké karty. Modrá karta je však určena pro osoby, které vykonávají zaměstnání, k němuž je potřeba vysoké kvalifikace, čímž se zásadně od zaměstnanecké karty odlišuje. „*Modrá karta je určena pro cizince ze zemí, které nejsou členy Evropské unie a na které se nevztahuje některá z výjimek uvedených v § 98 a § 98a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*“.¹²⁹

¹²⁷ Zákon o pobytu cizinců 42g odst.7

¹²⁸ Zaměstnanecká karta - Ministerstvo vnitra České republiky. Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Copyright © 2021 Ministerstvo vnitra České republiky, všechna práva vyhrazena [cit. 08.03.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09Nw%3d%3d>

¹²⁹ Pro cizince. Průvodce [online]. Copyright © [cit. 08.03.2021]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/pro-cizince-1>

Právní úprava je obsažena v zákoně o pobytu cizinců, ale institut modré karty původně vychází ze Směrnice Rady 2009/50/ES ze dne 25. května 2009 o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci. Její ustanovení jsou implementována do Zákona o pobytu cizinců. Účelem směrnice je pomoc s řešením problému nedostatku pracovních sil v Evropské unii tím, že bude usnadněn přístup k zaměstnání osobám s vysokou kvalifikací zejména zjednodušením procesu přijímání a zvýšením zájmu o možnost ucházet se o zaměstnání na území Evropské unie. Důležité je, že tato směrnice neodnímá státům možnost regulovat počet cizinců ze třetích zemí, kteří na území státu vstoupí, aby zde vykonávali zaměstnání vyžadující vysokou kvalifikaci.¹³⁰

Vysokou kvalifikací se rozumí úroveň vzdělání zaměstnance, které musí být vysokoškolské nebo vyšší odborné a musí trvat minimálně 3 roky. O modrou kartu tak mohou žádat cizinci ze třetích zemí, kteří splňují výše uvedené požadavky a zároveň nesmí být osobou, které zákon oprávnění nepřiznává. Jsou jimi osoby uvedené v §42i zákona o pobytu cizinců, přičemž nesmí jít o osobu, která je držitelem povolení k dlouhodobému pobytu pro účely vědeckého výzkumu, „*rodinného příslušníka občana Evropské unie, pokud občan Evropské unie pobývá na území nebo cizince, který na území pobývá v souladu s mezinárodní smlouvou usnadňující vstup a dočasný pobyt některých kategorií fyzických osob v souvislosti s obchodem a investicemi, kterou je Česká republika vázána*“¹³¹ a další osoby uvedené zákonem.

3.3.3.1 Žádost o vydání modré karty

Žádost o vydání modré karty je provázena obdobným procesem jako v případě žádosti o vydání zaměstnanecké karty. Před podáním žádosti musí zaměstnavatel ohlásit volné nabízené pracovní místo na krajské pobočce Úřadu práce České republiky, přičemž jedinou podstatnou změnou je, že při nahlášení pracovního místa zaměstnavatel uvede souhlas nejen s tím, že pracovní pozice

¹³⁰ Směrnice Rady 2009/50/ES ze dne 25. května 2009 o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci

¹³¹ Zákon o pobytu cizinců §42i odst.1

může být nabízena cizinci, ale i souhlas s možností obsadit pracovní místo držitelem modré karty. V případě tzv. testu trhu práce, během kterého jsou pracovní místa v evidenci nabízena uchazečům z řad občanů České republiky, se postupuje stejně jako v případě žádosti o vydání zaměstnanecké karty a v případě, že o pracovní pozici neprojeví nikdo z výše uvedených zájem, je po 30 dnech nabízeno v rámci evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli modrých karet.¹³²

Samotnou žádost musí cizinec podat na zastupitelském úřadu České republiky, pokud se na ně nevztahují výjimky možnosti podání žádost na území České republiky. Na území České republiky mohou žádost podávat osoby, které jsou již držiteli modrých karet vydaných některým ze států Evropské unie, popřípadě osoby, které mají na území České republiky již povolen platný dlouhodobý pobyt nebo na základě víza k pobytu nad 90 dnů. Podání žádosti na zastupitelském úřadu provázejí stejné zásady, které jsou uplatňovány i při žádosti o vydání zaměstnanecké karty.¹³³

Spolu s žádostí musí cizinec předložit obdobně jako v případě zaměstnanecké karty tyto dokumenty. Vyžadován je cestovní doklad, dále doklad potvrzující zajištění ubytování cizince na území České republiky, 2 fotografie pasového formátu, pracovní smlouva, doklad osvědčující vysokou kvalifikaci, popřípadě doklad, který je obdobou rejstříku trestů, dokládající trestní minulost žadatele a doklad stvrzující splnění požadavků opatření před zavlečením infekční choroby.

Zásadní rozdíly mezi náležitostmi vyžadovanými u modré karty a u zaměstnanecké karty lze hledat u dokumentu potvrzujícího fakt, že má být cizinec zaměstnán. V případě modré karty již zákon neumožňuje uplatnit dohodu o pracovní činnosti ani smlouvu o smlouvě budoucí, ale pouze pracovní smlouvu, na kterou jsou sami o sobě kladeny vysoké nároky. Minimální doba, na kterou je možné pracovní smlouvu pro účely získání modré karty uzavřít, je zákonem daná doba 1 roku, přičemž zákon stanovuje stejně jako v případě žádosti o vydání

¹³² DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. Zaměstnávání cizinců na území České republiky. Olomouc: ANAG, [2018]-. Práce, mzdy, pojištění.str. 131

¹³³ Modrá karta - Ministerstvo vnitra České republiky. Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Copyright © 2021 Ministerstvo vnitra České republiky, všechna práva vyhrazena [cit. 10.03.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/modra-karta.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

zaměstnanecké karty týdenní pracovní dobu. Odlišně však zákon pohlíží na určení průměrné měsíční, nebo roční mzdy, kdy pro držitele modré karty požaduje minimálně 1.5násobku zákonem stanovené průměrné měsíční nebo roční hrubé mzdy, přičemž údaje o výši průměrné mzdy lze nalézt ve sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí.

Konkrétně se jedná o sdělení č. 147/2020 Sb. o výši průměrné hrubé roční mzdy v České republice za rok 2019 pro účely vydávání modrých karet podle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů, které obsahuje aktuální výpočet průměrné roční mzdy na období od 1.května 2020 do 30. dubna 2021, na základě, kterého lze vyvodit průměrnou měsíční mzdu držitelů modrých karet na Kč.¹³⁴

Dalším zásadním rozdílem oproti žádosti o vydání zaměstnanecké karty je nutnost doložit doklad prokazující vysokou úroveň kvalifikace, kterou musí žadatel o modrou kartu splňovat. Takovým dokladem je například vysokoškolský diplom, přičemž podmínkou je, aby studium trvalo minimálně 3 roky. Protože se jedná o vysokoškolské diplomy vydané mimo území České republiky, má Ministerstvo vnitra právo na uznání, že předkládaný diplom odpovídá určité úrovni vzdělání, které je uplatňováno v České republice. K tomu je přistupováno většinou v případech, kde není jistá úroveň vysokoškolského vzdělání.

Řízení ve věci vydání modré karty může trvat až 90 dní, přičemž v případě kladného výsledku je cizinec vyzván, aby si převzal vízum určené k pobytu na 90 dní za účelem vydání modré karty, na základě toho mu bude umožněn vstup na území České republiky, kde si následně modrou kartu vyzvedne. Ještě předtím se musí dostavit do 3 dnů po svém příjezdu na pracoviště ministerstva vnitra, kde jsou zaevidovány údaje, které poslouží k fyzickému vytvoření modré karty a zároveň mu bude vystaveno potvrzení o tom, že splnil veškeré podmínky k tomu, aby mu byla modrá karta vydána.¹³⁵

Důvody pro nevydání modré karty jsou vesměs totožné s důvody odepření vstupu na území, například pokud je žadatel považován za nežádoucí osobu, nebo

¹³⁴ Sdělení ministerstva práce a sociálních věcí č. 147/2020 Sb. o výši průměrné hrubé roční mzdy v České republice za rok 2019 pro účely vydávání modrých karet podle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

¹³⁵ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. Zaměstnávání cizinců na území České republiky. Olomouc: ANAG, [2018]-. Práce, mzdy, pojištění str. 134

pokud by mohl být během svého pobytu hrozbou pro bezpečnost České republiky. Nicméně zákon zmiňuje, že Ministerstvo vnitra má možnost modrou kartu nevydat i v případě, že „cizinec předložil padělané anebo pozměněné náležitosti nebo v nichž uvedené údaje podstatné pro posouzení žádosti neodpovídají skutečnosti, nebo se nejedná o zaměstnání na pracovní pozici vyžadující vysokou kvalifikaci, která podle zvláštního právního předpisu může být obsazena cizincem, který není občanem Evropské unie“¹³⁶

3.3.3.2 Změna pracovní pozice a zaměstnavatele

Potřeba změny zaměstnavatele, nebo pracovní pozice může nastat i u držitele modré karty. Na rozdíl od zaměstnaneckých karet zákon o pobytu cizinců vyžaduje, aby se záměrem změnit zaměstnavatele nebo pracovní pozici bylo vysloveno souhlasné stanovisko ministerstva. Nicméně tento požadavek přestává platit po uplynutí 2 let, kdy je žadatel povinen ministerstvo se svým stanoviskem pouze seznámit formou oznámení.¹³⁷

3.3.3.3 Zánik, zrušení platnosti modré karty

Cizinci může být modrá karta odňata zrušením její platnosti ze strany ministerstva, buďto z jeho vůle prostřednictvím žádosti o zrušení platnosti, nebo z vůle ministerstva, pokud k tomu bude mít některý ze zákonných důvodů. Například pokud vyjde najevo, že skutečnosti, které cizinec uvedl, nebyly pravdivé, nebo pokud došlo k zjištění, že dokumenty, které byly přílohou žádosti, byly falešné. Dále je možné zrušit platnost modré karty tehdy, pokud cizinec nenaplňuje účel, ke kterému modrá karta slouží.

¹³⁶ Zákon č. 326/1999 Sb. zákon o pobytu cizinců 42i odst.6

¹³⁷ Zákon č. 326/1999 Sb. zákon o pobytu cizinců §42i odst.9

4 Sociální zabezpečení cizinců

4.1 Sociální zabezpečení v ČR

Sociální zabezpečení je systém, prostřednictvím kterého se stát snaží zajistit určitou životní úroveň a pomoci lidem, kteří se ocitnou v určité mimořádné situaci. Typické oblasti pro systém sociálního zabezpečení jsou ochrana zdraví, zabezpečení dostatečné péče při invaliditě, zajištění kvalitní životní úrovně v důchodovém věku, zajištění podpory v situaci, kdy jedinec nemůže sehnat zaměstnání. Systém sociálního zabezpečení v České republice lze v základu členit na důchodové pojištění, na nemocniční pojištění a dávky státní sociální podpory a sociální péči. Od sociálního zabezpečení je třeba odlišovat veřejné zdravotní pojištění, které se oblasti zaměstnávání cizinců také dotýká. Veřejné zdravotní pojištění slouží k úhradě zdravotní péče pojištěnce, jako je například zdravotní péče preventivní, nebo naopak akutní v případě nutných zákroků.

4.2 Právní úprava

Právní úprava systému sociálního zabezpečení je rozčleněna dle jednotlivých pilířů, na kterých sociální zabezpečení stojí. Svou vlastní právní úpravu má tak oblast sociálního pojištění i oblasti jako jsou státní sociální podpora a sociální péče. Oblast sociálního pojištění je složena z podoblastí jako je nemocniční pojištění a důchodové pojištění. Úprava této oblasti přísluší zejména zákonu č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění a zákonu č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Úprava pojistného je řešena zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, dále zákonem o organizaci a provádění sociálního zabezpečení.

Pro oblast státní sociální podpory je k právní úpravě určen zejména zákon č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře. V případě sociálně péče jsou stěžejními předpisy zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi a zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením. Obecně platí, že účast zaměstnanců na systému sociálního zabezpečení se odvíjí od toho, zda spadají do kategorie osob uváděné tímto zákonem.

Jelikož je Česká republika členem několika mezinárodních organizací a členem Evropské unie, a je zavázána k řadě mezinárodních smluv, ze kterých pro ni plynou práva a povinnosti, je nutné posoudit, podle jakých právních předpisů se budou práva a povinnosti vyplývající ze systému sociálního zabezpečení řídit. Obecně lze rozlišovat mezi úpravou prostřednictvím koordinačních nařízení EU, bilaterálními smlouvami, které Česká republika uzavřela s ostatními státy a k jejichž dodržování vázána, a mezi úpravou právními předpisy České republiky.¹³⁸

Koordinační nařízení jsou obecně závazná a přímo použitelné předpisy, které upravují problematiku sociálního zabezpečení nejen občanů jednotlivých členských států Evropské unie, ale také osoby, které nemají státní příslušnost k žádné zemi, pokud pobývají na území členského státu a vztahují se na ně jeho právní předpisy, nebo předpisy jiného členského státu. K samotné koordinaci dochází z důvodů nejednotné podoby systému sociálního zabezpečení jednotlivých členských států Evropské unie, přičemž smyslem koordinace není rušit vnitrostátní právní předpisy v oblasti sociálního zabezpečení, ale pouze omezit užívání těch vnitrostátních právních předpisů, které by v konečném součtu mohli působit nevýhodně v neprospěch některých občanů.

Koordinace sociálního zabezpečení v zemích Evropské unie a Evropského hospodářského prostoru je tvořena na základě několika stěžejních principů. Prvním z nich je princip rovného zacházení, díky kterému má být s migrujícími osobami v oblasti sociálního zabezpečení zacházeno stejným způsobem jako s domovskými občany. Dalším principem je princip aplikace právního řádu jediného státu, jehož cílem je, aby nedocházelo ke kolizím právních úprav více států zároveň. Princip sčítání doby pojištění je uplatňován v situacích, kdy migrující osoba stráví část svého profesního života na území jednoho státu a zbylou část na území jiného státu. V důsledku toho nemá nárok na vybranou dávku v žádném ze států. Princip sčítání doby pojištění v určitých případech umožňuje prostřednictvím koordinačních nařízení uznat doby, které byly odpracovány v jiném státě, než ve kterém je o nárok žádáno. Posledním z principů je princip, na základě kterého je migrující osoba

¹³⁸ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. Zaměstnávání cizinců na území České republiky. Olomouc: ANAG, [2018]-. Práce, mzdy, pojištění.str. 160

oprávněna žádat vyplacení dávek sociálního zabezpečení ze státu, ve kterém aktuálně nežije, za předpokladu, že na takové dávky vznikl migrující osobě nárok.¹³⁹

Koordinační nařízení lze v zásadě dělit na základní koordinační nařízení, která jsou představována nařízením (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a nařízením (ES) pozmeněné nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 465/2012 ze dne 22. května 2012 a na prováděcí koordinační nařízení kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízením (ES) č. 883/2004. Prováděcí koordinační nařízení je taktéž nutné vykládat ve znění pozměňovacího nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 465/2012 ze dne 22. května 2012. V souvislosti s úpravou problematiky sociálního zabezpečení občanů třetích států bylo přistoupení k přijetí dalšího nařízení, a to nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1231/2010 ze dne 24. listopadu 2010, kterým se rozšiřuje působnost nařízení (ES) č. 883/2004 a nařízení (ES) č. 987/2009 na státní příslušníky třetích zemí, na které se tato nařízení dosud nevztahují pouze z důvodu jejich státní příslušnosti známé jako nové rozšiřující nařízení. Tímto nařízením je, jak již z názvu vyplývá, rozšířena působnost výše uvedených nařízení, která se nyní vztahují i na osoby z třetích zemí. Nicméně k tomu, aby bylo možno k občanům třetích států přistupovat stejným způsobem, je zapotřebí, aby byly splněny podmínky, které nové rozšiřující nařízení obsahuje.

Nařízení (ES) č. 883/2004 a nařízení (ES) č. 987/2009 se vztahují na státní příslušníky třetích zemí i na jejich rodinné příslušníky *„pokud oprávněně pobývají na území členského státu a jsou v situaci, která se neomezuje ve všech ohledech na jediný členský stát.“*¹⁴⁰

Podle nového rozšiřujícího nařízení nepostupují všechny členskými státy Evropské unie nebo Evropského hospodářského prostoru. Těmito státy jsou například Dánsko a Švýcarsko, Island či Norsko. Mnoho těchto států je tak zavázáno postupovat v případě občanů třetích zemí prostřednictvím původního

¹³⁹ VYŠKOVSKÁ, Magdaléna. Cizinci a daně: zdaňování všech druhů příjmů fyzických osob - cizích státních příslušníků v ČR. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Daně (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-029-8. str.203

¹⁴⁰ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1231/2010 ze dne 24. listopadu 2010, kterým se rozšiřuje působnost nařízení (ES) č. 883/2004 a nařízení (ES) č. 987/2009 na státní příslušníky třetích zemí, na které se tato nařízení dosud nevztahují pouze z důvodu jejich státní příslušnosti

rozšiřujícího nařízení rady (ES) č. 859/2003 ze dne 14. května 2003, kterým se působnost nařízení (EHS) č. 1408/71 a nařízení (EHS) č. 574/72 rozšiřuje na státní příslušníky třetích zemí, na které se tato nařízení dosud nevztahují pouze z důvodu jejich státní příslušnosti. Výše uvedená nařízení jsou původními koordinačními nařízeními, jedná se o předpisy ze 70 let, které mohou v mnoha ohledech nereflektovat moderní cíle Evropské unie. Celou situaci podtrhuje fakt, že Dánsko se k výše uvedenému původnímu rozšiřujícímu nařízení nezavázalo. To znamená, že v případě Dánska se nevyužije postup uvedený v původních koordinačních nařízeních ani postup uvedený v současných koordinačních nařízeních.

Bilaterální smlouvy jsou dvoustranné dohody mezi Českou republikou a ostatními státy. Jedná se o dohody, jejichž obsahem je v tomto případě úprava sociálního zabezpečení. Bilaterální smlouvy se mohou vztahovat buďto pouze na občany smluvních států, které smlouvy uzavřely, nebo může být jejich dosah daleko širší a působí i na osoby, které jsou nebo byli podřízeni předpisům smluvního státu. Česká republika uzavřela několik desítek bilaterálních smluv s různými státy. V platnosti jsou aktuálně například smlouvy uzavřené mezi Českou republikou a Kanadou, Chile, Tuniskem, Tureckem, nebo Indií. V případě, že existují bilaterální smlouvy mezi Českou republikou a státem, kde je jejich vzájemný vztah v oblasti sociálního zabezpečení upravován již prostřednictvím koordinačních nařízeních, zůstávají tyto smlouvy dále v platnosti, ale již se nepřistupuje k jejich použití.¹⁴¹

4.3 Nemocenské pojištění

Nemocenské pojištění slouží jako finanční záruka v případech, kdy se zaměstnanec nebo OSVČ stane dočasně pracovně neschopnou, ošetřuje některého ze členů jeho domácnosti, má nařízenou povinnou karanténu. Oblastí, které nemocenské pojištění pokrývá, je celá řada. Základním právním předpisem upravujícím nemocenské pojištění je zákon č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění. Účast na nemocenském pojištění může být dobrovolná nebo povinná. Povinnou účast na nemocenském pojištění mají zaměstnanci za předpokladu, že splňují podmínky dané zákonem. Jedná se například o podmínku výkonu práce „*na území České republiky (dále jen "ČR") v zaměstnání vykonávaném v*

¹⁴¹ Dvoustranné smlouvy o sociálním zabezpečení. Průvodce [online]. Copyright © [cit. 18.03.2021]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/dvoustranne-smlouvy-o-socialnim-zabezpeceni>

*pracovněprávním či pracovním vztahu, který může účast na nemocenském pojištění založit“.*¹⁴²

Zaměstnanec musí dále splňovat určitý rozsah zaměstnání, který je vytyčován v závislosti na minimálním počtu pracovních dnů. Dále musí zaměstnanec splňovat hranici výše minimálního sjednaného příjmu. Sjednaná částka započitatelného příjmu ze zaměstnání dané osoby musí činit minimálně částku, která je rozhodnou pro to, aby zaměstnanec byl účastný na pojištění. Rozhodný příjem pro tento rok je možné nalézt v zákoně o nemocenském pojištění, přičemž aktuální výše je 3500 Kč. Oproti rokům 2018, 2019 a 2020 tak můžeme pozorovat rostoucí trend v podobě navýšení o 1000 Kč. Zákon také operuje s termínem zaměstnání malého rozsahu. Jedná se o označení zaměstnání, ve kterém není splněna podmínka minimální výše sjednané částky, a tato částka je nižší, než je zákonem stanovený rozhodný příjem pro pojištění. Osoby, které spadají do kategorie zaměstnanců zaměstnání malého rozsahu, jsou pojištěny pouze v kalendářních měsících, kdy sjednaná částka dosáhla minimálně hranice rozhodného příjmu. Zaměstnanci, který vykonával u stejného zaměstnavatele více zaměstnání, ale sjednaná částka ani u jednoho z nich nesplňuje hranici rozhodného příjmu, umožňuje zákon tyto příjmy sečíst.¹⁴³

V případě, že zaměstnanec uzavřel se zaměstnavatelem dohodou o provedení práce, je účasten pojištění, pokud byl jeho započitatelný příjem vyšší než 10000 Kč. Pojištění však trvá pouze v měsících, ve kterých je platná dohoda o provedení práce a je dosaženo podmínek ohledně výše uvedeného započitatelného příjmu. Pojištění naopak nejsou cizinci ze třetích zemí, kteří jsou na území České republiky zaměstnání, ale nemají platné povolení k pobytu. Pojištění nejsou ani zaměstnanci, kteří jsou pojištěni v jiném státě a pracují u zaměstnavatele, který využívá diplomatické výsady a imunity. Vyloučeny jsou i osoby pracující pro mezinárodní organizaci. Zaměstnanci však musejí být pojištěni prostřednictvím této organizace a musí doložit písemné prohlášení o tom, že z výše uvedeného důvodu nechtějí být pojištěni v České republice.¹⁴⁴

¹⁴² Sociální zabezpečení cizinců v ČR. Průvodce [online]. Copyright © [cit. 20.03.2021]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/socialni-zabezpeceni-cizincu-v-cr>

¹⁴³ Zákon č. 187/2006 Sb. Zákon o nemocenském pojištění §7 odst.4

¹⁴⁴ Zákon č. 187/2006 Sb. Zákon o nemocenském pojištění §7a

4.4 Důchodové pojištění

Důchodové pojištění je hmotné zabezpečení osob pro případ stáří, určitého stupně invalidity, nebo pro případ smrti. Základním právním předpisem je zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Zákon o důchodovém pojištění obsahuje některé pojmy, které je potřeba předem osvětlit. Zejména se jedná o pojem doby pojištění, kterou je doba, po kterou žadatel pracoval a odváděl pojistné do systému sociálního zabezpečení.¹⁴⁵

Z důchodového pojištění se poskytují invalidní důchod, starobní důchod, sirotčí důchod a vdovský důchod. U některých dávek poskytovaných v rámci důchodového pojištění, především u starobního důchodu, je zcela zásadní před zažádáním splňovat požadovanou dobu pojištění a dosahovat určitého věku.¹⁴⁶

To se v souvislosti s pobytem cizinců, kteří na území České republiky nepobývají celý život, může zdát jako velice obtížné. Pro tyto případy existuje zásada sčítání doby pojištění, která umožňuje dostáhnout splnění podmínek sečtením odpracované doby v České republice s dobou, po kterou cizinec pracoval v jiném státě. Důležité také je, zda osoba, která o poskytnutí dávek v rámci důchodového pojištění žádá, je občanem Evropské unie nebo se jedná o občana třetích zemí. Pokud je osoba cizincem ze třetích zemí, je dále důležité, zda stát, jehož je občanem, je uveden v seznamu zemí, na které se vztahují Evropská koordinační opatření, nebo zda má Česká republika s tímto státem uzavřenou bilaterální smlouvu o úpravě vztahů v rámci sociálního zabezpečení.

¹⁴⁵ Zákon o důchodovém pojištění §4

¹⁴⁶ Tamtéž

5 Soukromoprávní aspekty

5.1 Ukončení pracovního poměru s cizincem

Ukončení pracovního poměru je v pracovním právu obecně známou záležitostí, se kterou se alespoň jednou v životě setkal každý z nás. Ukončení pracovního poměru je právním institutem zajišťujícím ukončení základního pracovněprávního vztahu uzavřeného mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pracovní poměr je, jak již bylo v úvodních kapitolách uvedeno, smluvní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Předmětem tohoto smluvního vztahu je výkon pracovní činnosti, kterou se zaměstnanec zavazuje pro zaměstnavatele vykonávat.

Zaměstnavatel se zavazuje platit za výkon pracovní činnosti odměnu ve formě mzdy. Pracovní poměr je upravován ustanoveními zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce. Zákoník práce obsahuje ustanovení týkající se vzniku pracovního poměru, změny zaměstnavatele a ukončení pracovního poměru. Ukončení pracovního poměru sebou nese důsledek v podobě zániku pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Nicméně samotný zánik pracovního poměru neznamená, že zaměstnanec a zaměstnavatel ztrácejí ostatní přidružená práva. Typickým příkladem může být právo na náhradu škody.¹⁴⁷

Pracovní poměr může být ukončen v důsledku právního jednání účastníků pracovního poměru, v důsledku nastalé právní události, nebo na základě úředního rozhodnutí. Zákoník práce upravuje způsoby ukončení pracovního poměru v hlavě čtvrté. Mezi metody ukončení pracovního poměru se řadí výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době anebo na základě dvoustranného právního jednání ukončení pracovního poměru ve formě dohody o rozvázání pracovního poměru. Pracovní poměr, který je uzavřený na dobu určitou, zaniká uplynutím doby, na kterou byl sjednán, pokud jej účastníci pracovního poměru neprodlouží.¹⁴⁸

¹⁴⁷ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9. str.144

¹⁴⁸ HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9. str.143

Výše uvedené způsoby zániku pracovního poměru se vztahují i na pracovněprávní vztahy cizinců. Zákoník práce však mimo použití výše uvedených nástrojů zakládá možnost ukončení pracovního poměru cizince prostřednictvím několika specifických způsobů. Tyto způsoby jsou společné cizincům a osobám bez státní příslušnosti a není k nim potřeba právního jednání. Prvním ze specifických důvodů ukončení pracovního poměru s cizincem je existence vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu. Zákoník práce uvádí, že pracovní poměr má skončit ke dni, který je uvedený v rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu. Tímto způsobem může být rozhodnuto na základě důvodů obsažených v zákoně o pobytu cizinců, které byly zmíněny v předešlých kapitolách. Dalším ze specifických způsobů ukončení pracovního poměru s cizincem nebo osobou bez státní příslušnosti je uložení trestu vyhoštění podle §80 zákona č. 40/2009 Sb. trestního zákoníku. Pracovní poměr je ukončen ke dni, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající trest vyhoštění. Cizincům, nebo osobám bez státní příslušnosti, která se dopustí trestného činu, je soud oprávněn uložit samostatně, nebo současně s jiným trestem, trest vyhoštění z území České republiky, což prakticky znamená, že cizinec musí nuceně opustit území České republiky a nesmí se po určitou dobu uvedenou v rozhodnutí vrátit. Doba po kterou pachatel nesmí přicestovat zpět na území České republiky, je minimálně jeden rok a maximálně deset let, nebo trest lze uložit na dobu neurčitou.¹⁴⁹

Posledním specifickým způsobem je ukončení pracovního poměru z důvodu uplynutí doby, na kterou byla vydána zaměstnanecká karta, nebo povolení k dlouhodobému pobytu, vydané pro zaměstnání, které vyžaduje vysokou kvalifikaci. K ukončení pracovního poměru dochází bez cizího přičinění na základě zákona. Nicméně dobu platnosti výše uvedených povolení lze opakovaně prodloužit.

¹⁴⁹ Zákon č. 40/2009 Sb. trestní zákoník §80

5.2 Výkon nelegální práce

Situace ohledně míry nezaměstnanosti v České republice byla donedávna více než příznivá, a proto zaměstnavatelé často hledali způsoby, jak zaplnit mezery v určitých oblastech trhu práce. Řada zaměstnavatelů se rozhodla poohlédnout se po svých potencionálních zaměstnancích v řadách osob, které nejsou státními příslušníky České republiky. Situace na trhu práce a v určitých ohledech komplikovaný proces získání pracovního povolení a povolení k pobytu vytvářely vhodné podmínky pro viditelný nárůst jevu, který se nazývá výkon nelegální práce. Výkonu nelegální práce se nemusí nutně dopouštět pouze cizinci. O tom svědčí definice nelegální práce, v ustanovení §5 písm. e), zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Definice se skládá ze tří odstavců, z nichž první poskytuje obecnou definici nelegální práce a zbylé dva se týkají primárně nelegální práce vykonávané cizinci. Podle prvního odstavce se nelegální prací rozumí výkon závislé práce fyzickou osobou, která tak činí mimo pracovní vztah.

Nelegální prací, která je vykonávána výlučně cizinci, je pak dle zákona o zaměstnanosti výkon práce, který cizinec nevykonává v souladu se získaným povolením k zaměstnání, nebo jej vykonává bez tohoto povolení, a to za předpokladu, že je výkon práce podmíněn získáním tohoto povolení. Za nelegální práci je považován i výkon práce, který je v rozporu s modrou kartou, nebo zaměstnaneckou kartou anebo pokud osoba těmito povoleními nedisponuje. Výše uvedené se však nevztahuje na případ, kdy zaměstnavatel převede těhotnou nebo kojící matku na jinou práci z důvodu ochrany jejího zdraví a ochrany zdraví dítěte. V případě tohoto ustanovení je třeba dále zmínit, že riziko ohledně možného výkonu nelegální práce podtrhuje nutnost přesného vymezení pracovní pozice a místa výkonu práce v zaměstnanecké nebo modré kartě. Účastníci pracovněprávního vztahu tak musí být obezřetní při každé změně pracovní pozice, byť u stejného zaměstnavatele. V tomto případě musí cizinec dodržet postup uvedený v zákoně o pobytu cizinců a svůj záměr změnit pracovní místo v případě zaměstnanecké karty ohlásit.

O nelegálním zaměstnávání cizinců již v minulosti rozhodoval Nejvyšší správní soud. Ve svém rozhodnutí ze 4 Ads 177/2011 ze dne 27.04.2012 dokonce vymezil hranice jednání, které je možné za výkon nelegální práce považovat.

Skutkový děj tohoto případu spočíval v domnělém nelegální zaměstnání dvou cizinců, za které byla stěžovatelce jménem Oanh Bui Thi Kim uložena Úřadem práce hlavního města Prahy pokuta ve výši 100 000Kč. Následně bylo Ministerstvem práce a sociálních věcí zamítnuto odvolání a byl potvrzen postup úřadu práce. Argumentace stěžovatelky spočívala v zejména v tvrzení o porušení jejích práv správním orgánem a nedostatečně provedeným dokazováním, dále tvrdila že osoby, kterým umožnila výkon nelegální práce, jsou její příbuzní. Stěžovatelka podala žalobu proti tomuto rozhodnutí k Městskému soudu v Praze, který ji následně zamítl. Nejvyšší správní soud výše uvedená rozhodnutí zrušil a věc vrátil k dalšímu řízení. Zároveň Nejvyšší správní soud ohraničil pojem nelegální práce, tak že „za nelegální práci ve smyslu § 5 písm. e) bodu 2 zákona o zaměstnanosti se považuje pouze taková práce, kterou cizinec, jenž nedisponuje příslušným povolením, vykonává soustavně, podle pokynů a za mzdu, plat nebo odměnu.“¹⁵⁰

Druhým případem výkonu nelegální práce cizince je situace dle zákona o zaměstnanosti, tedy situace, kdy cizinec nemá platné oprávnění k pobytu, a přitom vykonává práci pro fyzickou nebo právnickou osobu za podmínky, že zákon toto povolení vyžaduje. V souvislosti s výkonem nelegální práce je na závěr potřeba zmínit, že ne každé jednání, které vykazuje znaky závislosti, může být definováno jako nelegální práce ve smyslu §5 písm. e) odst. 2 zákona o zaměstnanosti. Příkladem může být cizinec, který si zaplatí kurz v určitém pracovním odvětví na určitou pracovní pozici a v rámci tohoto kurzu práci prakticky vykonává pod vedením osoby zaměstnavatele. Je očividné že i kdyby byl cizinec zpozorován inspekcí práce při praktické ukázce, nelze takové jednání považovat za výkon nelegální práce.¹⁵¹

Výkon nebo umožnění výkonu nelegální práce je negativním jevem, a proto je logické, že je takové jednání postižitelné, jednak v rámci správního práva, ale i v rámci práva trestního. Nelegální práce je postihnutelná v rámci správního práva podle §139 odst.1 písm. c), d), f) u osob fyzických a podle §140 odst. 1 písm. c) a e) zákona o zaměstnanosti u osob právnických.

¹⁵⁰ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27.04.2012, čj. 4 Ads 177/2011 - 120

¹⁵¹ I nelegální práce musí být prací. Právní prostor: Informační web nejen pro právníky [online]. Copyright © 1999 [cit. 30.03.2021]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/i-nelegalni-prace-musi-byt-praci>

V případě fyzických osob se jedná o přestupek, pokud osoba sama nelegální práci vykonává, nebo pokud umožní výkon nelegální práce někomu dalšímu. V případě, že fyzická osoba vykonávala nelegální práci a porušila tak ustanovení zákona o zaměstnanosti, hrozí jí pokuta až do výše 100 000 korun. Nicméně pokud fyzická osoba napomáhala někomu dalšímu zejména tím, že mu umožnila výkon nelegální práce, hrozí jí pokuta až do výše 5 000 000 Kč. Právnická osoba se může dopustit přestupku tím, že umožní výkon nelegální práce. V případě prokázání tak právnické osobě může být udělena pokuta pochopitelně vyššího rozsahu. Zákon o zaměstnanosti umožňuje za takové jednání na základě §140 odst.4 písm. f) uložit pokutu až do výše 10 000 000 Kč. V minulosti byla předmětem diskuze výše minimální pokuty, kterou lze za výše uvedené jednání uložit. V této souvislosti je nutné zmínit, že předešlá hranice minimální výše pokuty mohla mnoha zaměstnavatelům způsobit významné existenční problémy. Aktuálně je výše minimální pokuty, kterou lze uložit pro právnickou osobu za přestupek týkající se umožnění výkonu nelegální práce, stanovena na 50 000 Kč.¹⁵²

Za umožnění výkonu nelegální práce osobě, která nedisponovala potřebným povolením k pobytu, které zákon vyžaduje, je možné udělit postih ve formě neposkytnutí příspěvků, popřípadě je možné nařídit, aby zaměstnavatel příspěvky, které již získal, vrátil. Vrácení již obdrženého příspěvku je limitováno dvanáctiměsíčním obdobím uplynulým před právní mocí daného rozhodnutí. Jedná se zejména o příspěvek pro zřízení pracovního místa pro osobu zdravotně postiženou, příspěvek na zapracování, příspěvek, který lze získat, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program, a mnoho dalších. Zákon o zaměstnanosti poskytuje rovněž jistou úroveň ochrany cizincům, kteří se již výkonu nelegální práce z výše uvedeného důvodu dopustili. Ochrana spočívá zejména v úhradě dlužné odměny zaměstnavatelem, úhrady pojistného na sociálním zabezpečení a veřejném zdravotním pojištění.¹⁵³

V rámci trestního práva je nelegální práce postihnutelná v souvislosti s jejím umožněním jako trestný čin podle § 342 trestního zákoníku neoprávněné zaměstnávání cizinců. Hlavními znaky tohoto trestného činu je soustavnost a

¹⁵² Zákon o zaměstnanosti § 139 a §140

¹⁵³ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. Zaměstnávání cizinců na území České republiky. Olomouc: ANAG, [2018]-. Práce, mzdy, pojištění.str. 114

opakování trestného činu. Minimální trestní sazba v případě prokázání trestného činu je odnětí svobody na 6 měsíců, nebo propadnutí věci a zákaz činnosti.¹⁵⁴

¹⁵⁴ Zákon č. 40/2009 Sb. trestní zákoník §342

Závěr

Cílem této diplomové práce bylo přiblížit problematiku zaměstnávání cizinců na území České republiky. Téma zaměstnávání cizinců je stále velmi aktuální i přes skutečnost, že samotné zaměstnávání cizinců komplikuje v řadě států probíhající celosvětová pandemie. Jedná se o téma, které je velmi komplexní a obsáhlé, ale o to více zajímavé a v oblasti pracovního práva má jistě své významné místo. Mezi základní cíle se řadila zejména snaha poskytnout ucelený přehled institutů a postupů, které zaměstnávání cizinců provází. Jak již bylo naznačeno výše, nebylo v silách autora provést analýzu celé problematiky. Nicméně v rámci práce byly shrnuty nejdůležitější poznatky, které se tématu zaměstnávání cizinců týkají. Struktura diplomové práce spočívá v 5 po sobě jdoucích kapitolách, které na sebe navazují.

První kapitola byla pojata jako jakýsi úvod do problematiky. V rámci této kapitoly uvedl autor čtenáře do základů problematiky zaměstnávání cizinců, kdy byly nejdříve definovány základní pracovně právní subjekty a základní pracovněprávní pojmy, jako jsou zaměstnanec, zaměstnavatel, nebo cizinec. V další části první kapitoly autor vymezil právní úpravu a obecné právní zásady právní úpravy. V rámci přehledu právní úpravy byly zmíněny vnitrostátní prameny práva, právo Evropské unie a jeho vliv na právo členských států a mezinárodní prameny práva. V závěru první kapitoly autor porovnal vnitrostátní právní úpravu zaměstnávání cizinců s právní úpravou Spolkové německé republiky.

Druhá kapitola byla zaměřena na zaměstnávání občanů Evropské unie a jejich rodinných příslušníků. V úvodu kapitoly bylo definováno občanství Evropské unie a porovnáno se státním občanstvím. Autor dále definoval pojem rodinný příslušník. V rámci druhé kapitoly autor zmínil zásadní principy Evropské unie, zejména princip volného pohybu pracovníků a osob. Závěrečná část druhé kapitoly byla věnována povolení k pobytu a povolení k zaměstnání, přičemž autor vymezil jednotlivé druhy pobytových povolení,

Třetí kapitola byla věnována zaměstnávání osob ze třetích zemí. V úvodu kapitoly autor vymežil právní postavení osob ze třetích zemí a porovnal jej s právním postavením občanů Evropské unie. Obdobně jako ve druhé kapitole byl i zde začleněn výklad o pobytových povoleních a povoleních k zaměstnání. V rámci pobytových povolení byl zmíněn přechodný a trvalý pobyt cizinců. V souvislosti s povolením k zaměstnání autor uvedl možnost získání tohoto povolení prostřednictvím krajské pobočky úřadu práce, nebo jako součást duálního povolení u zaměstnanecké nebo modré karty. Výklad o zaměstnanecké a modré kartě představoval těžiště této kapitoly, přičemž autor popsal jednotlivé postupy vedoucí k získání těchto povolení, anebo důvody pro jejich nevydání.

Čtvrtou kapitolou se autor pokusil přiblížit téma sociálního zabezpečení, které je nezbytnou součástí zaměstnávání cizinců. Ovšem s ohledem na rozsáhlost problematiky zaměstnávání cizinců, se autor rozhodl zmínit pouze ty nejdůležitější poznatky. Obsahem této kapitoly se tak stala zejména koordinační opatření, bilaterální smlouvy a vnitrostátní předpisy upravující sociální zabezpečení v České republice. Kapitola byla zakončena výkladem o nemocenském a důchodovém pojištění.

Závěrečná pátá kapitola byla věnována sociálním aspektům zaměstnávání cizinců. Autor se v této kapitole rozhodl věnovat problematice ukončení pracovního poměru s cizincem a výkonu nelegální práce. V rámci výkladu o ukončení pracovního poměru autor zmínil způsoby zániku pracovního poměru i specifické způsoby zániku pracovního poměru u cizinců. V závěru kapitoly se autor věnoval tématu, které je poslední dobou stále více aktuální, a to výkonu nelegální práce. Autor v rámci tohoto tématu vymežil příčiny výkonu nelegální práce, dále přestupky a sankce v této oblasti.

S ohledem na výše uvedené lze konstatovat, že téma zaměstnávání cizinců je i přes svou složitost velice zajímavé a přínosné. Zaměstnávání cizinců mnohdy bohužel komplikují nedokonalé právní předpisy, nebo zbytečné průtahy v rámci postupů úřadu.

SUMMARY

The aim of this diploma thesis was to introduce the issue of employment of foreigners in the Czech Republic.

The author decided to divide the diploma thesis into 7 consecutive chapters. He dealt with key topics related to the issue in the separate parts.

In the first chapter of the diploma thesis, the author focused on defining the basic terms relating to the employment of foreigners. The terms worker, employee and employer were defined. Furthermore, the legal regulation concerning the employment of foreigners was formulated.

In this section, the employment of foreigners from the perspective of Czech and German legislation was also compared.

In the second chapter of the diploma thesis, the author focused on the employment of European Union citizens and their family members in the Czech Republic. Nationality and its relation to citizenship was defined at first. Then, basic principles such as free movement of workers throughout the European Union were introduced. At the end of the second chapter, the author focused on permanent and temporary residence, the legal regulation of which is a necessary part of the issue of employment of foreigners.

The third chapter of the diploma thesis was devoted to citizens of the third countries. In the introduction of the chapter, the author dealt with residence permits and work permits. A large part of the chapter was an explanation of the employee card and the blue card, where the author explained what type of permit it is, in what form it can exist and what is needed for a foreigner to obtain it.

In the fourth chapter, the author briefly addressed the topic of social security of foreigners. In this chapter, the author highlighted the importance of determining jurisdiction. Coordination regulations, bilateral agreements, and Czech legislation were mainly the content of the interpretation.

The author decided to devote the last chapter to private law aspects of employing foreigners. The focus of this chapter was mainly on the interpretation of the illegal work performance and termination of employment with a foreigner.

At the end of the diploma thesis, it was evaluated whether the author managed to achieve the goals set in the introduction, and summarized the existing knowledge that the author gained during its writing.

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

Ústava ČR - Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

Listina základních práv a svobod - Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. Listina základních práv a svobod

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, ve znění

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

Správní řád - Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů

Zákon o nemocenském pojištění - Zákon č. 187/2006 Sb. Zákon o nemocenském pojištění

Zákon o důchodovém pojištění - Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

Trestní zákoník - Zákon č. 40/2009 Sb. trestní zákoník

Úřad práce – Úřad práce České republiky

ČR - Česká republika

EU - Evropská unie

ES – Evropské společenství

NSS - Nejvyšší správní soud

OSVČ – Osoba samostatně výdělečně činná

Tzn. - To znamená

Tj. – To je

Zák. - Zákon

Sb. – Sbírka

Sp. zn. – Spisová značka

Písm. - Písmeno

Např. - Například

Popř. - Popřípadě

Vč. - Včetně

POUŽITÁ LITERATURA

Knižní literatura

1. VYŠKOVSKÁ, Magdaléna. Cizinci a daně: zdaňování všech druhů příjmů fyzických osob - cizích státních příslušníků v ČR. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Daně (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-029-8.
2. HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. Právní učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-825-9.
3. TOMÁŠEK, Michal, Vladimír TÝČ, Jiří MALENOVSKÝ, et al. Právo Evropské unie. 2. aktualizované vydání. Praha: Leges, 2017. Student (Leges). ISBN 978-80-7502-184-7.
4. KOMENDO VÁ, Jana. Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3.
5. DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. Zaměstnávání cizinců na území České republiky. Olomouc: ANAG, [2018]-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-148-2. str
6. BECKER, Ulrich a Martin ŠTEFKO. Práva na práci občanů třetích států z pohledu ČR a SRN: aktuální otázky. Přeložil David RŮŽIČKA. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2015. ISBN 978-80-87439-20-3.
7. TOMŠEJ, Jakub. Zaměstnávání cizinců v České republice. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-648-1.

E-knihy

1. Listina základních práv a svobod: komentář. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-750-6.

Právní předpisy

1. Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.
2. Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. Listina základních práv a svobod
3. Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
4. Zákon č. 326/1999 Sb., Zákon o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů
5. Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
6. Zákon č. 500/2004 Sb., Správní řád, ve znění pozdějších předpisů
7. Zákon č. 187/2006 Sb. Zákon o nemocenském pojištění
8. Zákon č. 155/1995 Sb., Zákon o důchodovém pojištění
9. Zákon č. 40/2009 Sb. Trestní zákoník
10. Vyhláška ministerstva vnitra č 429/2010 stanovící výjimky z povinnosti cizince požádat o vízum nebo povolení k pobytu na místně příslušném zastupitelském úřadu.
11. Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě a Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů o Potvrzení volného pohybu pracovníků: práva a hlavní vývojové změny KOM(2010)373 v konečném znění
12. Smlouva o fungování Evropské unie, v platném znění.
13. Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř EU
14. Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/1806 ze dne 14. listopadu 2018, kterým se stanoví seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci musí mít při překračování vnějších hranic vízum, jakož i seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci jsou od této povinnosti osvobozeni.
15. Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1231/2010 ze dne 24. listopadu 2010, kterým se rozšiřuje působnost nařízení (ES) č. 883/2004 a

nařízení (ES) č. 987/2009 na státní příslušníky třetích zemí, na které se tato nařízení dosud nevztahují pouze z důvodu jejich státní příslušnosti

16. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004
17. Směrnice Rady 2009/50/ES ze dne 25. května 2009 o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci
18. Listina práv a svobod Evropské unie
19. Všeobecná deklarace lidských práv
20. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech
21. Základní zákon SRN z 23. května 1949 – Německá ústava
22. Zákon o pobytu, zaměstnání a integraci cizinců na federálním území ze 30 července.2004

Judikatura

1. Rozsudek Soudního dvora ze dne 23. března 1982.D.M. Levin proti Staatssecretaris van Justitie.
2. Rozsudek Soudního dvora ze dne 3. června 1986. R. H. Kempf proti Staatssecretaris van Justitie
3. Stanovisko generálního advokáta - Poiares Maduro - 30 září 2009. Janko Rottman proti Freistaat Bayern.
4. Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 2. března 2010.
5. Janko Rottman proti Freistaat Bayern.
6. Rozsudek Soudního dvora ze dne 26. května 1982.
7. Komise Evropských společenství proti Belgickému království. Volný pohyb pracovníků. Věc 149/79. Komise v. Belgie
8. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27.04.2012, čj. 4 Ads 177/2011 – 120
9. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 14. 12. 2011, čj. 6 Ads 139/2011
10. Rozsudek rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 30.05. 2017 Sp. Zn. 10 Azs 153/2016

Elektronické zdroje

1. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Více než 12 % zaměstnanosti v Česku tvoří cizinci | ČSÚ. Český statistický úřad | ČSÚ [cit. 2020-10-12] [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vice-nez-12-zamestnanosti-v-cesku-tvori-cizinci>
2. Lidé bez státního občanství | Na cestě k občanství – UNHCR Czech Republic. UNHCR - The UN Refugee Agency [online]. Copyright © UNHCR 2001 [cit. 15.10.2020]. Dostupné z: <https://www.unhcr.org/cz/90-czkomu-pomahamelide-bez-statniho-obcanstvi-html.html>
3. Case 53/81 Levin [1982] ECR 1035. Buy and Sell study notes by the Top Tier of Students | Oxbridge Notes [online]. Copyright ©2010 [cit. 18.10.2020]. Dostupné z: https://www.oxbridgenotes.co.uk/law_cases/case-53-81-levin
4. EUR-Lex - 61985CJ0139 - EN - EUR-Lex. EUR-Lex — Access to European Union law — choose your language [online]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61985CJ0139>
5. Novela zákona o pobytu cizinců na území ČR | epravo.cz. EPRAVO.CZ – Váš průvodce právem - Sbírka zákonů, judikatura, právo [online]. Copyright © EPRAVO.CZ [cit. 11.11.2020]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/novela-zakona-o-pobytu-cizincu-na-uzemi-cr-109954.html>
6. Vztah pracovního a občanského práva - Ius Wiki. start - Ius Wiki [online]. Dostupné z: <http://www.ius-wiki.eu/pracovni-pravo/pfuk/pracko/zkouska/skupina-i/otazka-3>
7. Právo EU | Ústav státu a práva Akademie věd České republiky. Ústav státu a práva Akademie věd České republiky [online]. Copyright © 2020 ÚSP [cit. 11.11.2020]. Dostupné z: <https://www.ilaw.cas.cz/vyzkum/zahranicni-pravo-informace-a-odkazy/pravo-eu.html>
8. Nařízení, směrnice a další právní akty | Evropská unie. EUROPA - European Union website, the official EU website [online]. Dostupné z: https://europa.eu/european-union/law/legal-acts_cs
9. Organizace spojených národů — Národní knihovna České republiky. Národní knihovna České republiky [online]. Copyright © Národní knihovna ČR [cit. 07.11.2020]. Dostupné z: <https://www.nkp.cz/sluzby/osn>

10. Evropská sociální charta – Wikipedie. [online]. Dostupné z:
https://cs.wikipedia.org/wiki/Evropsk%C3%A1_soci%C3%A1ln%C3%AD_charta
11. Rada Evropy - Council of Europe. Rada Evropy - Council of Europe [online].
Dostupné z: <http://www.radaevropy.cz/>
12. Němci výrazně zvyšují „odměnu” pro migranty, kteří se dobrovolně vrátí domů - Novinky.cz. Novinky.cz – nejčtenější zprávy na českém internetu [online]. Copyright © 2003 [cit. 09.11.2020]. Dostupné z:
<https://www.novinky.cz/zahranicni/evropa/clanek/nemci-vyrazne-zvysuji-odmenu-pro-migranty-kteri-se-dobrovolne-vrati-domu-40023098>
13. Zákon o státním občanství ČR platný od 1.1.2017 | Velvyslanectví České republiky v Lisabonu. 302 Found [online]. Dostupné z:
https://www.mzv.cz/lisbon/cz/viza_a_konzularni_informace/novy_zakon_o_stanim_obcanstvi_cr/index.html
14. Občané Unie a jejich práva | Fakta a čísla o Evropské unii | Evropský parlament. [online]. Dostupné z:
<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/145/obcane-unie-a-jejich-prava>
15. Přejíždění - Ministerstvo vnitra České republiky. Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Copyright © 2020 Ministerstvo vnitra České republiky, všechna práva vyhrazena [cit. 0.03.2021]. Dostupné z:
<https://www.mvcr.cz/clanek/prechodny-pobyt.aspx>
16. Krátkodobý pobyt (vízová povinnost / bezvízový styk) - Ministerstvo vnitra České republiky. Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Copyright © 2021 Ministerstvo vnitra České republiky, všechna práva vyhrazena [cit. 02.03.2021]. Dostupné z:
<https://www.mvcr.cz/clanek/kratkodoby-pobyt-vizova-povinnost-bezvizovy-styk.aspx>
17. Dlouhodobý pobyt - Ministerstvo vnitra České republiky. Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Copyright © 2021 Ministerstvo vnitra České republiky, všechna práva vyhrazena [cit. 02.03.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-dlouhodoby-pobyt.aspx>.
18. Volný vstup na trh práce. Průvodce [online]. Copyright © [cit. 03.03.2021].
Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/volny-vstup-na-trh-prace>

19. Zaměstnanecká karta - Ministerstvo vnitra České republiky. Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Copyright © 2021 Ministerstvo vnitra České republiky, všechna práva vyhrazena [cit. 04.03.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09Nw%3d%3d>
20. Modrá karta - Ministerstvo vnitra České republiky. Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Copyright © 2021 Ministerstvo vnitra České republiky, všechna práva vyhrazena [cit. 10.03.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/modra-karta.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>
21. Dvoustranné smlouvy o sociálním zabezpečení. Průvodce [online]. Copyright © [cit. 18.03.2021]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/dvoustranne-smlouvy-o-socialnim-zabezpeni>
22. Sociální zabezpečení cizinců v ČR. Průvodce [online]. Copyright © [cit. 20.03.2021]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/socialni-zabezpeni-cizincu-v-cr>
23. I nelegální práce musí být prací. Právní prostor: Informační web nejen pro právníky [online]. Copyright © 1999 [cit. 30.03.2021]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/i-nelegalni-prace-musi-byt-praci>