

**Západočeská univerzita v Plzni**

**Fakulta právnická**

**Katedra veřejné správy**

# Diplomová práce

*Zaměstnávání cizinců*

**Zpracovala:** Bc. Michaela Fišerová

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

Plzeň 2021

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2020/2021

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Bc. Michaela FIŠEROVÁ**  
Osobní číslo: **R19N0008P**  
Studijní program: **N0421A220001 Veřejná správa**  
Studijní obor: **Veřejná správa**  
Téma práce: **Zaměstnávání cizinců**  
Zadávací katedra: **Katedra veřejné správy**

### Zásady pro vypracování

Diplomová práce se bude zabývat zaměstnáváním cizinců na území České republiky. Součástí práce bude:

- vymezení základních pojmů vztahující se k problematice
- prameny práva problematiky
- pobyt cizinců na území ČR
- povolení k výkonu zaměstnání
- programy podpory imigrace cizinců za účelem zaměstnání

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

Seznam doporučené literatury:

viz zvláštní seznam

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

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

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



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



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

V Plzni dne 25. srpna 2020

## **Prohlášení**

„Prohlašuji, že jsem diplomovou práci zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

Plzeň, březen 2021

.....  
Bc. Michaela Fišerová

## **Poděkování**

Ráda bych poděkovala Mgr. Heleně Sequensové za cenné rady, věcné připomínky a vstřícnost při vypracování diplomové práce. Dále bych touto cestou ráda poděkovala zaměstnancům personálního oddělení firmy IAC Group, s. r. o., kteří mi předali své zkušenosti a poskytli vhodné materiály k vypracování diplomové práce.

## Obsah

Úvod.....	1
1 Vymezení základních pojmů .....	3
1.1 Trh práce .....	3
1.2 Cizinec.....	4
1.2.1 Občané EU, EHP a Švýcarska .....	5
1.2.2 Rodinný příslušníci občana EU, EHP a Švýcarska.....	5
1.2.3 Občané třetích zemí .....	6
1.3 Nelegální práce.....	7
2 Právní úprava na vnitrostátní úrovni.....	8
2.1 Zákon o pobytu cizinců .....	8
2.2 Zákon o zaměstnanosti .....	9
2.3 Zákoník práce.....	10
3 Relevantní instituce.....	11
3.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.....	11
3.1.1 Úřad práce ČR .....	11
3.1.2 Státní úřad inspekce práce ČR.....	12
3.2 Ministerstvo vnitra ČR.....	13
3.2.1 Policie ČR – služba cizinecké policie.....	14
3.3 Zastupitelské úřady ČR v zahraničí .....	15
3.4 Celní správa ČR .....	16
4 Formy výkonu závislé činnosti na území ČR.....	17
4.1 Zaměstnávání na území ČR .....	17
4.2 Vyslání na území ČR .....	18
4.3 Pronájem pracovní síly.....	19
5 Zaměstnávání cizinců z EU, EHP a Švýcarska.....	21
5.1 Pobyt občanů EU a jejich rodinných příslušníků.....	21
5.1.1 Přechodný pobyt .....	23
5.1.2 Trvalý pobyt.....	25
5.2 Výkon zaměstnání občana EU a jejich rodinných příslušníků.....	27
6 Zaměstnávání cizinců z třetích zemí.....	29
6.1 Pobyt cizinců třetích zemí .....	29
6.2 Výkon zaměstnání cizince z třetích zemí.....	31
6.2.1 Zaměstnanecká karta.....	32
6.2.2 Modrá karta.....	33

6.2.3	Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance .....	34
6.2.4	Povolení k zaměstnání cizince .....	34
6.2.5	Volný vstup na trh práce .....	36
7	Programy podpory imigrace cizinců za účelem zaměstnání .....	37
7.1	Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec .....	38
7.2	Program klíčový a vědecký personál .....	39
7.3	Program kvalifikovaný zaměstnanec .....	40
8	Cizinci na českém trhu práce .....	42
9	Analýza společnosti International Automotive Group s.r.o. ....	46
9.1	Obecné informace o společnosti .....	46
9.2	Cizinci ve společnosti IACG.....	47
9.3	Rozhovor se zaměstnancem IACG .....	49
9.4	Shrnutí .....	50
	Závěr .....	52
	Resumé.....	53
	Zdroje.....	54
	Knižní publikace .....	54
	Odborné periodikum .....	54
	Internetové zdroje .....	55
	Právní předpisy a judikatura .....	58
	Seznam tabulek a grafů .....	60
	Seznam příloh .....	60
	Seznam použitých zkratk .....	61
	Přílohy.....	62
	Příloha 1 .....	62
	Příloha 2 .....	65
	Příloha 3 .....	66
	Příloha 4 .....	67

## Úvod

Výkon práce v zahraničí byl vždy aktuálním tématem, ať už v některých letech se spíše jednalo o trend odchodu občanů za prací do zahraničí, nebo naopak se role státu projevovala v postavení přijímacího zahraničních pracovních sil.

Práce v cizině byla vždy lákadlem pro mnohé české občany. Mnozí z nich pak v 90. letech využili svobody a nabídky vyšších výdělků v místech, které byly téměř po dobu 60 let odděleny ostnatým drátem.

V současnosti nicméně stoupá tendence České republiky jako přijímacího státu s nejnižší mírou nezaměstnanosti v rámci Evropské unie. Ukázalo se, že kdo pracovat chce, na českém trhu práce si zaměstnání najde. Právě dostatek volných míst je atraktivní především pro zahraniční pracovníky ze států, jejichž ekonomika není na takové úrovni jako ekonomika České republiky.

Téma diplomové práce je velice rozsáhlé a vzhledem k rozsahu práce nelze pojmout veškerou problematiku, která se prolíná napříč různými obory. Cílem práce je sumarizovat základní informace a přinést tak čtenářům ucelený přehled k lepšímu pochopení problematiky.

Pro pochopení celé problematiky je nejdříve nutné se zaměřit na pojem cizince, za kterého česká legislativa považuje všechny osoby, které nemají české státní občanství. Nicméně v návaznosti na členství ČR v EU a EHP je možné i mezi jednotlivými cizinci, tj. mezi občany EU a EHP na straně jedné a cizinci z třetích zemí na straně druhé, najít určité rozdíly.

Diplomová práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Úvodem vytyčím a ve stručnosti vysvětlím několik základních právních pojmů vztahující se k tématu práce, které slouží k tomu, aby čtenář se rychleji zorientoval a danou problematiku lépe pochopil. Stěžejním pojmem pro účely diplomové práce je vysvětlení pojmu cizince, který lze označit za pojem složitý a v některých publikacích či člancích i špatně používaný.

Druhá kapitola se věnuje právní úpravě na úrovni vnitrostátní, tedy podrobněji třem zákonům, které tvoří základnu právního rámce pro danou problematiku. Zároveň lze konstatovat, že vstupem ČR do EU se především všechny změny na poli zaměstnávání cizinců dějí právě z iniciativy EU prostřednictvím různých nařízeních, směrnic a doporučení.

Relevantními institucemi působící v agendě zaměstnávání cizinců jsou uvedeny v kapitole třetí. V kapitole jsou uvedeny jak ústřední orgány, tak i řídicí a kontrolní. Za stěžejní instituci lze považovat Ministerstvo vnitra, které ve spolupráci s Ministerstvem sociálních věcí a prací a s Ministerstvem zahraničních věcí koordinuje zaměstnávání cizinců.



Další kapitola je obecně věnována tomu, v jakých formách může cizinec vykonávat práci. Nejvyužívanější formou je zaměstnávání cizinců na území ČR na základě pracovněprávního vztahu, mezi méně využívaný řadíme vyslání cizince na území ČR. Krátce zmíněn je i nynější trend v zaměstnávání - pronájem pracovní síly v rámci agenturního zaměstnávání.

Pátá a šestá kapitola se věnuje druhům pobytu a výkonu zaměstnání cizinců – občanů EU a jejich rodinných příslušníků a cizinců z tzv. třetích zemí. Obě kapitoly zdůrazňují výrazné rozdíly při zaměstnávání obou skupin cizinců. V rámci šesté kapitoly jsou pak podrobně rozebrány instituty, na základě kterých mohou cizinci z třetích zemí vykonávat práci na území ČR. Nejrozšířenějším typem je institut duální zaměstnanecké karty.

Vládní programy na podporu migrace cizinců za účelem zaměstnání jsou popsány v kapitole sedmé. Stát se tak snaží stimulovat trh práce a prostřednictvím vládních programů reagovat na zvýšenou poptávku po pracovní síle na českém trhu práce. Dále se formou programů stát snaží cizincům zatraktivnit a především ulehčit získání zaměstnání na území České republiky.

Osmá kapitola a devátá kapitola představuje praktickou část diplomové práce. Nejprve je zmapována situace a postavení cizinců na území České republiky za pomoci statistiky a grafů. Následně je provedena analýza společnosti International Automotive Group s. r. o. Vedle využití interních dat byla využita kvalitativní metoda prostřednictvím rozhovoru s pracovníkem personálního oddělení.

V závěru je zhodnocen současný stav a situace zaměstnávání cizinců na území ČR. Je rovněž učiněna reflexe stanovených cílů diplomové práce. Přínos práce lze spatřovat v možném využití poznatků a zkušeností zaměstnávání cizinců pro další společnosti, které se rozhodují z mnoha důvodů zaměstnat cizince, především však z důvodu nedostatku domácí pracovní síly.

Diplomová práce je zpracována podle právního stavu platného ke dni 31. března 2021.

# 1 Vymezení základních pojmů

Pro lepší pochopení tématu v této kapitole vymezím několik základních pojmů vztahující se k dané problematice. V kapitole je vymezen nejprve pojem trh práce, dále popsán různý pohled na pojem cizince, charakterizován občan EU, jeho rodinný příslušník a cizinec třetích zemí. Závěrem je definován význam výkonu nelegální práce.

## 1.1 Trh práce

Trhem práce se rozumí místo, kde se střetává poptávka ze strany potenciálních zaměstnavatelů s nabídkou práce, kterou představují jednotlivci ucházející se o zaměstnání, přičemž předmětem prodeje a koupě nejsou jednotlivé osoby, ale jejich pracovní síla.<sup>1</sup>

Ti, co práci prodávají (potenciální zaměstnanci) a ti, co kupují (potenciální zaměstnavatelé) uplatňují na trhu práce různé požadavky a preference. Rozhodujícím faktorem při výběru není vždy jen preference ekonomická (týkající se zejména výše odměny za práci), ale vliv na trh práce mají i další faktory, například rizikovitost, prestiž, organizace a další.

I stát zasahuje a snaží se koordinovat a ovlivňovat trh práce. Jedná se především o pracovní zákonodárství, kdy zákonodárce pomocí právního předpisu stanovuje např. úpravu pracovní doby, výši minimální mzdy, podmínky penze nebo právě vstup cizince na český pracovní trh, čímž výrazně reguluje a ovlivňuje stranu nabídky práce.<sup>2</sup>

Vstup cizinců na český trh práce upravuje primárně zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Zákon stanovuje, že účastníky právních vztahů dle tohoto zákona jsou „fyzické osoby, které mají způsobilost být zaměstnancem; fyzickými osobami jsou státní občané České republiky a za stejných podmínek cizinci, kteří splňují podmínky pro zaměstnávání stanovené tímto zákonem.“<sup>3</sup> Obecně dle zákona vyplývá, že z hlediska vstupu cizinců na český trh práce je nutné rozlišovat kategorii cizinců, kteří mají dle zákona o zaměstnanosti stejné postavení jako občané ČR, a cizinci, jejichž vstup na trh práce je omezen a zpravidla je podmíněn povolením ve správním řízení.

Postavení cizinců na trhu práce definují především dva ukazatele, a to je míra participace na českém trhu práce, kterou lze určit za pomoci specifické míry nezaměstnanosti cizinců, a kvalita pracovních míst, která cizinci obsazují.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> FIALOVÁ H., FIALA J. *Ekonomický slovník s odborným výkladem česky a anglicky*. Praha: A plus, 2014. ISBN 978-80-87681-02-2. s. 270.

<sup>2</sup> WINKLER J. WILDMANNOVÁ M. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press, 1999. ISBN 80-7226-195-9. s. 9-10.

<sup>3</sup> §3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

<sup>4</sup> TRBOLA R., RÁKOCZYOVÁ M. *Vybrané aspekty života cizinců v České republice*. Praha: VÚPSV, 2010. ISBN 978-80-7416-067-7. s 17.

## 1.2 Cizinec

Právní vztah fyzické osoby ke státu rozlišujeme dle trojího typu – státní občan s určitým poměrem ke státu, cizinec s občanským poměrem k jinému státu a fyzickou osobu bez specifického poměru k žádnému státu.

V českém právním řádu je pojem cizince stanoven v zákonu č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců. Pojem cizince je vymezen negativně, tj. cizincem je jedinec, který není státním občanem České republiky. Z definice logicky vyplývá, že v případě vícero státních občanství jedince, kde jedno z nich je občanství české, je pro určení právního řádu rozhodným právě občanství ČR.<sup>5</sup> Česká republika bude takovou osobu považovat za svého občana a cizí občanství tak nebude mít na její postavení pravděpodobně žádný praktický vliv.

Výjimku v oblasti zaměstnávání lze nalézt v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „ZoZ“), který ve svém ustanovení nepovažuje za zaměstnance ze zahraničí občana EU/EHP a jeho rodinné příslušníky, logicky tedy ani rodinné příslušníky občana ČR, kteří nejsou státními příslušníky ČR ani jiného členského státu EU. Tyto osoby mají v právních vztazích upravených ZoZ stejné postavení jako občan ČR.<sup>6</sup>

Lze konstatovat, že oba zákony, stěžejní jak pro oblast cizineckého práva, tak i pro oblast zaměstnávání, označují stejný okruh osob rozlišnými pojmy. Zákon o pobytu cizinců pojmenovává osoby cizincem, kdežto zákon o zaměstnanosti tyto osoby nazývá jako zaměstnancem ze zahraničí. Nedostatek nejednotné terminologie způsobuje v problematice chaos. Právě toto dělení je potřeba v oblasti zaměstnanosti rozlišovat, neboť pro každou skupinu platí odlišné podmínky pro jejich zaměstnávání na českém trhu práce.

Za cizince lze považovat i osoby, které státní občanství měli, ale toto občanství ztratili nebo osoby bez státní příslušnosti, tzv. bezdomovce či apatrida.<sup>7</sup>

Pro právní úpravu podmínek vstupu a pobytu cizinců na území ČR dělíme cizince na:

- občany EU, EHP a Švýcarska,
- cizince třetích zemí, kteří zároveň jsou rodinnými příslušníky občana EU,
- cizince třetích zemí.<sup>8</sup>

<sup>5</sup> § 28 odst. 1 zákona č. 91/2012 Sb., o mezinárodním právu soukromém v platném znění

<sup>6</sup> § 3 a § 85 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

<sup>7</sup> ČIŽINSKÝ P. *Cizinecké právo: práva a povinnosti cizinců a jejich rodinných příslušníků při vstupu a pobytu na území ČR, jejich zaměstnávání a podnikání, zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, řízení a provozování vozidla, přístup ke vzdělání a studiu, rodinné soužití s cizinci, mezinárodní ochrana/azyl, státní občanství*. Praha: Linde, 2012. ISBN 978-80-7201-887-1. s. 24.

<sup>8</sup> JOKLOVÁ K., RYŠAVÁ J. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Praha: ASPI, 2009. ISBN 978-80-7357-437-6. s. 25.

### 1.2.1 Občané EU, EHP a Švýcarska

Status občanství EU je ukotven v čl. 20 Smlouvy o fungování Evropské unie, který přiznává každému státnímu příslušníkovi členského státu EU vedle občanství vlastního státu ještě občanství EU. Toto občanství nenahrazuje občanství členského státu, jen ho doplňuje.<sup>9</sup>

Občany EU jsou tedy občané alespoň jednoho z 27 členských států. Na základě Dohody o Evropském hospodářském prostoru mají stejné právní postavení jako občané EU i občané Islandu, Norska a Lichtenštejnska. Dále se jedná o občany Švýcarska, kterým rovné postavení jako občanům EU zajišťuje dvoustranná dohoda uzavřená mezi Švýcarskem a EU.

Zde je nutné poznamenat, že Evropská unie ponechává plně v kompetenci jednotlivých členských států, koho považují za své občany. Zajímavá je především skutečnost např. v případě občanů Moldávie, z nichž mnozí mají nárok na rumunské občanství. Dalším obdobným případem jsou někteří občané Ukrajiny, kteří mají nárok na maďarské státní občanství. Ať už získáním v případě prvého rumunského, nebo případě druhého maďarského občanství, se pak stávají i občany EU, a to se všemi právy náležejícími k tomuto statutu.

### 1.2.2 Rodinný příslušník občana EU, EHP a Švýcarska

Za rodinného příslušníka občana EU lze považovat osoby splňující podmínky stanovené zákonem o pobytu cizinců, které byly zpravidla implementovány do českého právního řádu z primárního a sekundárního práva EU.

Rodinnými příslušníky občana EU jsou fyzické osoby, které mají zákonem stanovené rodinné vazby k občanům EU. Tito rodinní příslušníci mají buď sami občanství EU (pak jsou sami občany EU a jejich příbuzenská vazba nebude pro jejich cizinecký status zásadní) anebo toto občanství nemají. V tomto druhém případě se jedná o osoby, které by klasicky patřily do skupiny cizinců třetích zemí, ovšem právě díky své rodinné vazbě k občanovi EU spadají do výhodnější kategorie.<sup>10</sup>

Rodinným příslušníkem občana EU je například manžel, popř. registrovaný partner. Jedná-li se o občana EU mladšího 21 let, je rodinným příslušníkem i rodič, který o něj skutečně pečuje. V opačném případě to je potomek mladší 21 let nebo takový potomek manžela občana EU (popř. potomek nebo předek druhého manžela občana EU), kterého občan EU zaopatřuje, tj. je závislý na výživě z důvodu uspokojování jeho potřeb nebo je závislý na nutné péči poskytované právě občanem EU.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup>EVROPSKÁ UNIE. *Smlouva o fungování Evropské unie*. Konsolidované znění – čl. 20. Úř. věst. C, 2008, 115.9: 5. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=FI>

<sup>10</sup> Pro účely diplomové práce se za pojem rodinného příslušníka občana EU bude považovat takový rodinný příslušník občana EU, který sám občanství EU nemá (nebude-li uvedeno jinak)

<sup>11</sup> §15 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky v platném znění

Toto ustanovení je reakcí na rozsudek SDEU ze dne 19. října 2004 ve věci C-200/02, Zhu a Chen, kdy se soud zabýval otázkou práva pobytu rodiče jako občana třetí země nezletilého občana EU. Na základě rozsudku SDEU bylo toto ustanovení později implementováno ve Směrnici 2004/38/ES.<sup>12</sup>

Za rodinného příslušníka lze považovat i cizince, který je v příbuzenském vztahu k občanu EU nezmíněným výše, jestliže prokáže, že před vstupem na území žil s občanem EU ve společné domácnosti, nebo nemůže se o sebe ze závažných zdravotních důvodů sám postarat, nebo je závislý na výživě nebo nutné péči z důvodu uspokojování svých potřeb.<sup>13</sup> Výhodou rodinných příslušníků je fakt, že mají v některých aspektech jednodušší přístup k získání pobytu na území ČR a zároveň i k zaměstnání. Okamžikem, kdy se občan třetího státu stane rodinným příslušníkem občana EU, může volně vstoupit na trh práce.<sup>14</sup> Práva rodinných příslušníků jsou odvozována právě od práv občana EU a jsou založeny především na principu svobody volného pohybu a pobytu.

Nicméně i v problematice rodinného příslušníka EU lze najít nedostatky v legislativě. Legislativa přímo neupravuje, zda je nutnou podmínkou společné soužití v jedné domácnosti s občanem EU (mimo případů, kdy je soužití ze zákona přímo vyžadováno). Ze zákona nelze ani vyvodit skutečnost, zda je nutná přítomnost občana EU na území ČR v době, kdy jeho rodinný příslušník chce uplatnit své právo odvozené od postavení od občana EU.

### 1.2.3 Občané třetích zemí

Za občany z třetích zemí považujeme občany ze zemí mimo EU, EHP a Švýcarsko. Na rozdíl od občanů EU a jejich rodinných příslušníků jim legislativa neposkytuje žádné přednostní postavení.

Pobyt občanů třetích zemí podléhá vízové povinnosti, pokud se nejedná o občany států uvedených na seznamu třetích zemí, jejichž státní příslušníci jsou osvobozeni od vízové povinnosti. Přehled států, s kterými má ČR bezvízová styk, je obsažen mimo jiné i v Nařízení Rady (ES) č. 539/2001 v platném znění. Dále to jsou státy, se kterými má ČR v souladu s uvedeným nařízením sjednanou dohodu o zrušení vízové povinnosti nebo pokud byla vízová povinnost zrušena nařízením vlády České republiky.<sup>15</sup>

---

<sup>12</sup> Směrnice 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004, o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat na území členských států

<sup>13</sup> Ministerstvo vnitra ČR. *Kdo je občan EU a jeho rodinný příslušník*. [online]. 2021.[cit. 2021-02-20]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/kdo-je-obcan-eu-a-jeho-rodinny-prislusnik-209966.aspx>

<sup>14</sup> ČIŽINSKÝ P. *Cizinecké právo: práva a povinnosti cizinců a jejich rodinných příslušníků při vstupu a pobytu na území ČR, jejich zaměstnávání a podnikání, zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, řízení a provozování vozidla, přístup ke vzdělání a studiu, rodinné soužití s cizinci, mezinárodní ochrana/azyl, státní občanství*. Praha: Linde, 2012. ISBN 978-80-7201-887-1. s. 213.

<sup>15</sup> JOKLOVÁ K., RYŠAVÁ J. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Praha: ASPI, 2009. ISBN 978-80-7357-437-6. s. 32.

### 1.3 Nelegální práce

Výkon nelegální práce je sice z pohledu zaměstnavatele výhodný, neboť zaměstnavatel odvádí méně na odvodech daní, sociálního pojištění či zdravotního pojištění, avšak pro stát naopak velmi nevýhodný, neboť státu výkonem nelegální práce unikají významné prostředky, které by jinak plynuly do veřejných rozpočtů.<sup>16</sup>

Definici nelegální práce upravuje § 5 písm. e) zákona o zaměstnanosti. Za nelegální práci se považuje:

1. „výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah (tzv. švarcsystém),
2. vykonává-li cizinec závislou práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez povolení, je-li dle zákona vyžadováno, nebo v rozporu s vydanou zaměstnaneckou kartou, kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartou,
3. vykonává-li cizinec práci pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného povolení k pobytu na území, je-li toto povolení podle zákona vyžadováno.“<sup>17</sup>

K definici nelegální práce lze zákonodárci vytknout určitou nelogičnost této úpravy, neboť druhý a třetí bod se ve velké míře překrývá, a to zejména s ohledem na duálnost většiny karet, které již v sobě obsahují oprávnění k zaměstnání i k pobytu na území.

V praxi je často komplikované posoudit, kdy cizinec realizuje výdělečnou či nevýdělečnou činnost, tzn. kdy cizinec naplňuje výše uvedené znaky nelegální práce. Nejvyšší správní soud ve svém rozsudku považuje za nelegální práci podle zákona o zaměstnanosti pouze takovou práci, kterou cizinec vykonává soustavně, podle pokynů a za mzdu, plat či odměnu, i když nemá povolení k zaměstnání, přestože mu je tato povinnost stanovena zákonem. Nelegální práci se tedy například nerozumí jednorázová výpomoc příbuzným či přátelům bez nároku na odměnu, jelikož nenaplňuje znaky nelegální práce.<sup>18</sup>

V případě, že se cizinec dopustí nelegální práce, hrozí jemu i jeho zaměstnavateli sankce. Cizinci mimo pokuty až do výše 100 000 Kč hrozí ještě správní vyhoštění až na pět let. Zaměstnavateli, který umožní výkon nelegální práce, pak hrozí pokuta až do výše 10 000 000 Kč s tím, že vždy musí být udělena alespoň minimální výše pokuty 50 000 Kč. Problematika nelegálního zaměstnávání je předmětem trestně-právní úpravy v trestním zákoníku.<sup>19</sup>

<sup>16</sup> CLAUDE-VALENTIN M. *Preventing illegal immigration: juggling economic imperatives, political risks and individual rights*. Strasbourg: Council of Europe Pub., 2004. ISBN 928-71-5360-4. s. 59.

<sup>17</sup> §5 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

<sup>18</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 27.2.2012, č.j. 4 Ads 177/2011

<sup>19</sup> § 139 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

## 2 Právní úprava na vnitrostátní úrovni

Právní úpravu zaměstnávání cizinců v českém právním řádu řeší především tři zákony. Stěžejními zákony jsou zákon o pobytu cizinců a zákon o zaměstnanosti. Tyto právní předpisy vytváří ucelený rámec podmínek, za kterých mohou cizinci pobývat na území ČR a zároveň vykonávat práci. Podpůrným zákonem pro danou problematiku je zákoník práce, který je sice svou podstatou soukromoprávní předpis, ale obsahuje některá ustanovení, které se týkají pouze zaměstnávání cizinců.

Jelikož je ČR členem EU, která se problematikou migrace a zejména imigrace do členských států intenzivně zabývá, je potřeba činnost EU (v podobě nařízení, směrnic apod.) implementovat do českého právního řádu. Lze konstatovat, že je to právě EU, která v posledních letech udává trend ve vývoji legislativy v oblasti zaměstnávání cizinců a je hlavním iniciátorem poměrně časté novelizace zákona o pobytu cizinců a zákona o zaměstnanosti.<sup>20</sup>

Vedle nezpochybnitelné role EU nelze opominout i roli státu, který se s ohledem na hospodářskou situaci snaží prostřednictvím jednotlivých institutů stimulovat domácí ekonomiku. Za takový stimul lze považovat udělování mimořádných pracovních víz, např. pro státní příslušníky Ukrajiny pracující v zemědělství, potravinářství nebo lesnictví účinné od 1. prosince 2019.<sup>21</sup>

### 2.1 Zákon o pobytu cizinců

Stěžejním předpisem cizineckého práva je zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců. Zákon se člení do šesti částí a obsahuje 190 paragrafů. Nejpodstatnější je část první, která je věnována pobytu cizinců na území ČR.

Zákon upravuje veškeré podmínky a postupy pro získávání povolení k pobytům za účelem zaměstnání. Ustanovení upravují, o jaký typ pobytového povolení si cizinec může v dané situaci zažádat a jaké dokumenty je povinen k žádosti předložit. Mimo jiné v zákoně jsou popsány pravidla pro celý postup od podání žádosti až po získání konkrétního pobytového povolení.<sup>22</sup>

V návaznosti na pobytová povolení je nutné upozornit na skutečnost, že zákon o pobytu cizinců na území ČR obsahuje pouze právní úpravu dlouhodobých pobytů, tj. pobytů nad 90 dnů, nikoliv problematiku krátkodobých pobytů (do 90 dnů).

---

<sup>20</sup> DANĚK M., VYŠKOVSKÁ M., FOJTÍKOVÁ J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2020. ISBN 978-80-7554-269-4. str. 26.

<sup>21</sup> Nařízení vlády ze dne 30. října 2019 o mimořádném pracovním vízu pro státní příslušníky Ukrajiny pracující v zemědělství, potravinářství nebo lesnictví, publikované pod č. 291/2019 Sb.

<sup>22</sup> zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky v platném znění

Problematika krátkodobých pobytů vyplývá ze skutečnosti, že ČR je součástí Schengenského prostoru, a tak otázky vstupu do Schengenského prostoru, vízové povinnosti, podmínky a postup pro udělování krátkodobých víz jsou až na výjimky upraveny evropskou legislativou. Mezi stěžejní evropskou legislativu týkajících se udělování krátkodobých víz řadíme Vízový kodex<sup>23</sup>, Schengenský hraniční kodex<sup>24</sup> a seznam zemí s vízovou povinností a bezvízovým stykem.<sup>25</sup>

## 2.2 Zákon o zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je základním pramenem práva pro okruh otázek týkající se zaměstnávání cizinců na území ČR. Právní předpis je rozdělen do 8 částí a 151 paragrafů. Část čtvrtá je věnována přímo zaměstnávání cizinců ze zahraničí.

V zákoně jsou stanoveny základní podmínky, za kterých může být cizinec zaměstnán a vykonávat tak pracovní činnost. Výkon závislé práce bez příslušného povolení, v rozporu s vydaným oprávněním nebo jakékoliv další nesplnění pravidel stanovené tímto zákonem se hodnotí jako výkon nelegální práce, za kterou lze uložit sankce.

Mimo obecná pravidla v zákoně lze nalézt výjimky, které některým skupinám cizinců umožňují volný vstup na trh práce. V opačném případě může být po cizincích vyžadováno povolení k zaměstnání. Mezi výjimky lze mimo jiné také zařadit zvláštní úpravu výkonu pracovní činnosti společníků, statutárních orgánů obchodních korporací, postup upravující vztah uprchlíků žádající o mezinárodní ochranu na území ČR či úpravu agenturního zaměstnávání.

Z pohledu zaměstnavatele ZoZ stanovuje ohlašovací povinnost při nástupu i ukončení pracovního poměru jak občanům EU i jeho rodinným příslušníkům, tak i cizincům. Dále je zaměstnavatel povinný vést zákonnou evidenci svých zaměstnanců. V neposlední řadě je povinný uchovávat na místě pracoviště minimálně kopie dokladů prokazující existenci pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a občanem EU, popř. jeho rodinného příslušníka nebo cizince.<sup>26</sup>

Do předmětu úpravy zákona nespadá výkon činnosti cizincem na základě živnostenského oprávnění nebo v rámci výměnných pobytů studentů či absolventů.

---

<sup>23</sup> Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 810/2009 ze dne 13. července 2009 o kodexu Společenství o vízech (dále jako „Vízový kodex“)

<sup>24</sup> Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/399 ze dne 9. března 2016, kterým se stanoví kodex Unie o pravidlech upravujících přeshraniční pohyb osob (dále jako „Schengenský hraniční kodex“)

<sup>25</sup> Council Regulation (EC) No 539/2001 of 15 March 2001 listing the third countries whose nationals must be in possession of visas when crossing the external borders and those whose nationals are exempt from that requirement

<sup>26</sup> DANĚK M., VYŠKOVSKÁ M., FOJTÍKOVÁ J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2020. ISBN 978-80-7554-269-4. s. 28.



## 2.3 Zákoník práce

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce je základním prvkem v pracovním právu, který dopadá na veškeré pracovněprávní vztahy občanů ČR i cizinců.

Rozdílnou úpravu mezi zaměstnáváním českého a zahraničního zaměstnance lze najít v otázce skončení pracovního poměru, kdy pracovní poměr cizince automaticky skončí na základě zákonem předpokládané události. Za předpokládané události zákoník práce považuje konec pobytu cizince na území ČR podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení pobytu, trest vyhoštění stanovený pravomocným rozsudkem anebo automatické uplynutí doby, pro kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání. Zaměstnavatel v těchto případech nemusí učinit žádný krok vedoucí k ukončení, pracovní poměr zaniká automaticky. Nicméně v praxi se doporučuje zaměstnavateli alespoň cizinci oznámit písemně vliv skutečnosti na pracovněprávní vztah, zejména v případech, kdy se cizinec stále nachází na území ČR.<sup>27</sup>

Další ustanovení zákoníku práce se v souvislosti s cizincem týkají vysílání zahraničních pracovníků k výkonu práce u zaměstnavatele se sídlem v ČR. Jedná se například o agendu proškolení na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, kdy zaměstnavatel je povinný zajistit školení BOZP vůči všem fyzickým osobám zdržující se na jeho pracovištích. Další otázkou související s vysláním cizince na území ČR je výplata mzdy v zákonných penězích nebo nároky vyslaných zaměstnanců.

---

<sup>27</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění

### 3 Relevantní instituce

V následující kapitole je znázorněna role jednotlivých státních orgánů, úřadů a institucí, které vystupují do popředí v získávání příslušných oprávnění k výkonu práce.

#### 3.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) je zřízeno od 1. července 1990 zákonem České národní rady č. 203/1990 Sb., o změnách v organizaci a působnosti ministerstev České republiky jako ústřední orgán státní správy České republiky.

Okruh působnosti ministerstva je stanoven v § 9 kompetenčního zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy ČSR, ve znění pozdějších předpisů, takto: „*MPSV je ústředním orgánem státní správy pro pracovněprávní vztahy, bezpečnost práce, zaměstnanost a rekvalifikaci, kolektivní vyjednávání, mzdy a jiné odměny za práci, důchodové zabezpečení, nemocenské pojištění, sociální péči, péči a pracovní podmínky žen a mladistvých, právní ochranu mateřství, péči o rodinu a děti, péči o občany, kteří potřebují zvláštní pomoc, a pro další otázky mzdové a sociální politiky.*“<sup>28</sup>

MPSV zastřešuje celou agendu týkající se zahraniční zaměstnanosti, tj. zaměstnávání cizinců na území ČR a v případném opaku zaměstnávání občanů ČR v zahraničí. Dále zpracovává celostátní koncepce a programy státní politiky zaměstnanosti, spolupracuje s ostatními institucemi a státy nebo řeší čerpání finanční pomoci z fondů EU.<sup>29</sup>

##### 3.1.1 Úřad práce ČR

Úřad práce České republiky je výslovně v zákoně č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů označen jako správní úřad s celostátní působností. Sídli v Praze a je podřízen MPSV.

Struktura Úřadu práce je třístupňová. Za nejvyšší stupeň lze označit Generální ředitelství Úřadu práce ČR se sídlem v Praze, které má za úkol vykonávat dozor nad krajskými pobočkami nebo řídit evropské služby zaměstnanosti EURES. Dále je na území ČR zřízeno celkem 14 krajských poboček sídlících zpravidla v krajských městech. Jejich činností je neustále sledování a vyhodnocování situace na trhu práce nebo spolupráce s orgány obcí a krajů při zabezpečování zaměstnanosti. Na nejnižší úroveň pak řadíme kontaktní pracoviště, které plní úkoly související se zprostředkováním zaměstnání, evidencí uchazečů a zájemců o zaměstnání.<sup>30</sup>

<sup>28</sup> §9 zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy ČSR v platném znění

<sup>29</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *O MPSV*. [online]. 2021. [cit. 2020-03-01]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/o-mpsv>

<sup>30</sup> Úřad práce ČR. *O úřadu České republiky*. [online]. 2021. [cit. 2020-03-01]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>.

Z historického hlediska Úřad práce vydával povolení k zaměstnání pro všechny cizince, nicméně se zavedením zaměstnaneckých karet od 25. června 2014 jmenovanou agendu převzalo Ministerstvo vnitra ČR. Úřad práce i přesto může udělit povolení k zaměstnání, a to je ve výjimečných případech, o kterých to výslovně stanoví ZoZ.

Význam Úřadu práce však spočívá v oblasti zkoumání a především ochrany trhu práce v ČR. V praxi za projev této činnosti lze označit povinnost zaměstnavatele ohlásit volné pracovní místo na příslušné krajské pobočce Úřadu práce ČR, a to ještě před podáním žádosti o zaměstnaneckou či modrou kartu, popř. před povolením k zaměstnání v některých případech stanovené ZoZ. Krajská pobočka po ohlášení volného místa je povinna provést tzv. test trhu, tzn. zjišťuje, zda by dané volné místo mohl obsadit potencionální uchazeč o zaměstnání vedený v evidenci uchazečů o zaměstnání. Ačkoliv zaměstnavatel dále není povinen při prodloužení zaměstnanecké karty zaměstnanci znovu ohlašovat volné místo na Úřadu práce ČR a zaměstnanec (cizinec) žádá o prodloužení příslušné karty rovnou Ministerstvo vnitra ČR, neznamená to, že by Úřad práce ČR nezkoumal situaci na trhu práce v ČR. V tomto případě si samo Ministerstvo vnitra ČR vyžádá závazné stanovisko od Úřadu práce, zda další zaměstnávání cizince vzhledem k situaci na trhu práce povolit.<sup>31</sup>

Další významnou agendou, kterou spravuje Úřad práce ČR, je oznamování nástupů do zaměstnávání a ukončení zaměstnávání včetně označování počátků a ukončení vyslání zaměstnavatelem. Zaměstnavatel je povinný do zákonem stanovené lhůty oznámit skutečnosti jmenované výše příslušné pobočce Úřadu práce ČR, a to ve vztahu jak k občanům EU a jejich rodinným příslušníkům, tak i cizincům.

### **3.1.2 Státní úřad inspekce práce ČR**

Státní úřad inspekce práce je správní orgán zřízený zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práci. Jedná se o orgán vykonávající kontrolu nad dodržováním povinností plynoucích z pracovněprávních předpisů (především ZoZ a zákoníkem práce) včetně předpisů o BOZP.<sup>32</sup>

Na území České republiky působí pouze jeden Státní úřad inspekce práce se sídlem v Opavě. K němu je zřízeno osm oblastních inspektorátů práce. Nadřízeným orgánem Státního úřadu inspekce je Ministerstvo práce a sociálních věcí. (dále jako „MPSV“).<sup>33</sup>

Oblastní inspektoráty mají funkci kontrolní, nápravnou popř. sankční. Za stěžejní cíl inspekce práce nelze považovat pokutování případného porušení, ale zejména prevenci.

<sup>31</sup> DANĚK M., VYŠKOVSKÁ M., FOJTÍKOVÁ J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2020. ISBN 978-80-7554-269-4. s. 33.

<sup>32</sup> §3 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práci v platném znění

<sup>33</sup> Státní úřad inspekce práce ČR. *Základní údaje*. [online]. 2019.[cit. 2019-03-10]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/o-nas/zakladni-udaje/>.

Inspektoráty práce se nezaměřují pouze na kontrolu obecných předpokladů pro výkon práce cizinců vyplývajících z pracovněprávních předpisů, tedy oprávnění k pobytu na území ČR a výkonu práce, ale i na plnění souvisejících povinností, zejména informační povinnosti vůči Úřadu práce ČR nebo evidenční povinnosti zaměstnavatele a zahraničního zaměstnavatele.

V praxi nejčastější úkolem inspekce práce spojené s problematikou cizinců je kontrola zaměřená na nelegální zaměstnávání cizinců. Dále jednotlivé oblastní inspektoráty práce poskytují poradenskou činnost v rámci zaměstnanosti. Jakýkoliv zaměstnanec i zaměstnavatel má možnost bezúplatné konzultace svého problému v případě, že si není jistý způsobu řešení. Aby se cizinec lépe orientoval v zákonné úpravě pracovního poměru, některé inspektoráty práce vydávají informační brožury obsahující základní informace ohledně zaměstnávání na území ČR.

### **3.2 Ministerstvo vnitra ČR**

Působnost Ministerstva vnitra ČR (dále jen MV ČR) vymezuje § 12 zák. č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky. MV ČR je ústředním orgánem státní správy pro vnitřní věci, zejména pro řešení pobytů cizinců.<sup>34</sup>

Zpracovává veškeré žádosti k dlouhodobému pobytu včetně těch, které jsou podávány za účelem zaměstnání, a dále v těchto věcech rozhoduje. Všechny žádosti k dlouhodobému pobytu jsou shromažďovány a řešeny na krajských pracovištích MV ČR příslušných podle budoucího pobytu cizince, bez ohledu na to, kde byla žádost podána (jestli na území ČR nebo na zastupitelském úřadě v zahraničí). Na krajských pracovištích následně probíhá i samotné vydávání pobytových povolení včetně náběru biometrických údajů.<sup>35</sup>

Vedle agendy rozhodování o nově podaných žádostech MV ČR mimo jiné vyřizuje i prodlužování dlouhodobých pobytů a jakékoliv další operace spojené s nimi. Mezi takové operace řadíme např. přijímání oznámení držitelů zaměstnaneckých karet o změně zaměstnavatele, nebo o změně pracovní pozice v rámci jednoho zaměstnavatele.

S ohledem na zaměstnanecké karty, modré karty a karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance je dále Ministerstvo vnitra ČR příslušné pro hlášení místa pobytu cizince na území ČR. To znamená, že cizinec přijíždějící na území ČR za účelem vyzvednutí povolení k dlouhodobému nebo trvalému pobytu je povinen splnit svou ohlašovací povinnost u Ministerstva vnitra ČR.<sup>36</sup>

---

<sup>34</sup> Ministerstvo vnitra ČR. *Působnost ministerstva* [online]. 2021.[cit. 2021-03-04]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/ministerstvo-pusobnost-ministerstva.aspx>

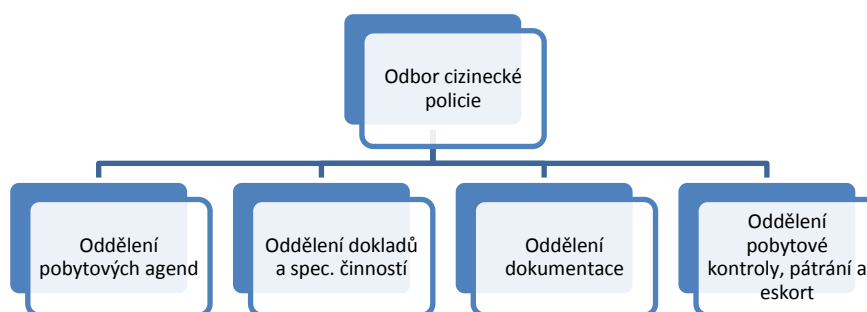
<sup>35</sup> Biometrický údaj zahrnuje fotografii obličeje a otisk prstů.

<sup>36</sup> § 98 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky v platném znění

### 3.2.1 Policie ČR – služba cizinecké policie

Služba cizinecké policie je specializovanou složkou Policie České republiky s celostátní působností, která byla zřízena nařízením Ministerstva vnitra č. 67/2008 Sb. Cizinecká policie pomáhá s odhalováním nelegální migrace a uplatňováním represivních opatření vůči cizincům nacházející se na území ČR v rozporu se zákonem o pobytu cizinců.

V čele služby cizinecké policie stojí ředitel, který je jmenovaný policejním prezidentem a zároveň je podřízený náměstkovi policejního prezidia Policie ČR. Organizační struktura je tvořena z Ředitelství služby cizinecké policie, dále oblastními ředitelstvími a výkonnými útvary. Řídícím, kontrolním a metodickým centrem je Ředitelství se sídlem v Praze. Jemu jsou podřízena krajská ředitelství, která přímo řídí činnost výkonných útvarů. Mezi výkonné útvary řadíme Odbory cizinecké policie a Oddělení cizinecké policie.<sup>37</sup>



Graf 1 - Organizační struktura Odboru cizinecké policie pro Plzeňský kraj<sup>38</sup>

V minulosti měla Cizinecká policie původně v kompetenci celou agendu dlouhodobých pobytů cizinců. V současné době, jak již bylo zmíněno výše, má agendu dlouhodobých pobytů na starosti právě MV ČR.

Stěžejní význam služby cizinecké policie spojené se zaměstnáváním cizinců spočívá v povinnosti cizinců a občanů EU hlásit na jednotlivých odborech cizinecké policie v některých případech místo jejich pobytu na území ČR, případně jejich změnu. Nicméně vzhledem ke skutečnosti, že v případě většiny pobytových povolení za účelem zaměstnání (zejména zaměstnanecké karty, modré karty nebo karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance) má povinnost cizinec hlásit rovnou na MV ČR, ustupuje význam Cizinecké policie v tomto ohledu do pozadí. Stále tak zůstává zachována povinnost ohlásit místo pobytu na příslušném Odboru cizinecké policie občanům EU a jejich rodinným příslušníkům a v některých případech i sezónním zaměstnancům a cizincům vykonávající pracovní činnost na základě krátkodobého víza.<sup>39</sup>

<sup>37</sup> Policie ČR - Služba cizinecké policie: *O nás* [online]. [cit. 2021-03-04]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/o-nas-831034.aspx>

<sup>38</sup> vlastní práce autora

<sup>39</sup> DANĚK M., VYŠKOVSKÁ M., FOJTÍKOVÁ J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2020. ISBN 978-80-7554-269-4. str. 33.

### 3.3 Zastupitelské úřady ČR v zahraničí

Zastupitelské úřady ČR neboli velvyslanectví (někdy se používá pojmu konzulát) zastupují Českou republiku v přijímaném státě. Zastupitelská mise ve své činnosti vyplývá z koncepce zahraniční politiky ČR.<sup>40</sup>

Zastupitelské úřady jsou především odpovědné za řízení a vydávání krátkodobých víz. Mimo jiné vstupují do procesu řízení o dlouhodobých pobytech za účelem zaměstnání hned v jeho počátku. Až na zákonné výjimky má cizinec povinnost podat žádost o dlouhodobý pobyt osobně právě na zastupitelském úřadu ČR v zahraničí. Tímto se zastupitelské úřady stávají prvním kontaktem cizince v souvislosti s jeho budoucím zaměstnáním na území ČR.<sup>41</sup>

V případě schválení žádosti o zaměstnaneckou kartu, modrou kartu nebo kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance podané na zastupitelském úřadě ČR v zahraničí vydávají zastupitelské úřady víza k pobytu nad 90 dnů za účelem převzetí daného dlouhodobého pobytu, na jehož základě cizinec vycestuje do ČR. Vízum je vydáváno s platností 6 měsíců, nicméně platí pro pobyt v maximální délce 60 dnů, kdy prvním dnem je vstup cizince na území ČR. V rámci těchto šedesáti dnů je cizinec povinen ohlásit svůj příjezd na území ČR, poskytnout biometrické údaje a vyzvednout si průkaz k povolení k dlouhodobému pobytu.<sup>42</sup>

Role zastupitelských úřadů v posledních letech významně vzrostla, jelikož při nízké míře nezaměstnanosti došlo automaticky k výraznému navýšení poptávky po zahraničních pracovnících, a to zejména z třetích zemí. Jako reakce navýšení poptávky došlo k výraznému převýšení počtu žadatelů nad možnosti zastupitelských úřadů ČR. V praxi se problém projevuje především ve zhoršené komunikaci mezi úřadem a cizincem nebo dlouhé čekací lhůty na termín k podání žádosti.

Problému navýšení poptávky nepřispělo ani zrušení online registračního systému Visapoint, kdy od října 2017 si postup určuje každý zastupitelský úřad individuálně. Tyto postupy musí každý zastupitelský úřad ČR vyvěsit na své úřední desce, v praxi často na svých webových stránkách. Daný problém se snaží stát vyřešit prostřednictvím různých vládních programů, jejich cílem je omezit negativní dopady zvýšené poptávky a preferovat vybrané skupiny cizinců.<sup>43</sup>

<sup>40</sup> Ministerstvo zahraničních věcí ČR. *Úřady české republiky v zahraničí* [online]. [cit. 2021-03-04]. Dostupné z: [https://www.mzv.cz/jnp/cz/o\\_ministerstvu/adresar\\_diplomatickych\\_misi/urady\\_ceske\\_republiky\\_v\\_zahranici](https://www.mzv.cz/jnp/cz/o_ministerstvu/adresar_diplomatickych_misi/urady_ceske_republiky_v_zahranici).

<sup>41</sup> Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR. *Užitečné informace v oblasti zaměstnávání cizinců* [online]. [cit. 2021-03-04]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/uzitecne-informace-v-oblasti-zamestnavani-cizincu--242945/>

<sup>42</sup> Odbor vzdělávání a diplomatické akademie MZV ČR. *Zahraněční vztahy a služba*. 2019. [online]. [cit. 2021-03-04]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/soubor/skript-8-zahranicni-vztahy-a-sluzba-20191030-pdf.aspx>.

<sup>43</sup> EURO.cz. *Krizový visapoint končí. O víza se bude znovu žádat na úřadě*. [online]. 2017. [cit. 2021-03-04]. Dostupné z: <https://www.euro.cz/byznys/visapoint-viza-zruseni-1380545>

### 3.4 Celní správa ČR

Podpůrným orgánem plnící funkci kontrolní má i Celní správa ČR, která je zřízena zákonem č. 17/2012 Sb., o Celní správě ČR a je podřízena Ministerstvu financí ČR.

Organizační struktura celní správy je dvoustupňové. Prvním stupněm je Generální ředitelství cel sídlící v Praze a druhým stupněm jsou celní úřady, kterých na území ČR najdeme celkem patnáct (14 celních úřadů se nachází v krajských městech a patnáctý je na letišti Václava Havla pod názvem Celní úřad Ruzyně v Praze).<sup>44</sup>

Pravomoc provádět kontrolu, zda cizinec vykonává práci na základě pracovněprávního vztahu a zda ji vykonává v souladu s vydaným povolením k zaměstnání, vyplývá pro celní úřady přímo z § 126 odst. 4 ZoZ. Dále jsou oprávněni kontrolovat i to, zda zaměstnavatelé splnili svoji oznamovací povinnost.<sup>45</sup>

V praxi Celní správa ČR provádí společně s cizineckou policií cílené kontrolní akce zaměřené na nelegální zaměstnávání cizinců. Veškerá zjištění z těchto kontrol jsou dále předávána příslušnému oblastnímu inspektorátu práce, který na základě tohoto podnětu zahajuje správní řízení o uložení pokuty.

---

<sup>44</sup> Celní správa ČR. *Celní správa ČR* [online]. 2021.[cit. 2021-03-04]. Dostupné z: <https://www.celnisprava.cz/cz/o-nas/Stranky/celni-sprava.aspx>

<sup>45</sup> §126 odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

## 4 Formy výkonu závislé činnosti na území ČR

Zákoník práce označuje za závislou práci takovou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Dále je práce vykonávána jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů. Zaměstnanec závislou práci vykonává osobně.<sup>46</sup>

Nejčastější formou závislé činnosti je klasické uzavření pracovněprávního vztahu, kdy zaměstnavatelé využívají práce cizinců, občanů EU nebo jejich rodinných příslušníků prostřednictvím jejich přímého zaměstnání na území ČR. Nicméně legislativa cizineckého práva nedopadá pouze na tento případ, ale i na další formy závislé činnosti vykonávající na území ČR.

Mimo klasické zaměstnávání cizinců je třeba rozlišovat situace, kdy je cizinec, občan EU nebo jeho rodinný příslušník vyslán zahraniční fyzickou nebo právnickou osobou k výkonu závislé činnosti na území ČR, nebo situace, kdy se jedná o tzv. pronájem pracovní síly v rámci tzv. agenturního zaměstnávání.<sup>47</sup>

### 4.1 Zaměstnávání na území ČR

Nejvyužívanějším formou výkonu závislé činnosti cizince, občana EU nebo jeho rodinného příslušníka je klasické zaměstnání. Tento proces se řídí českou právní úpravou, u něhož je předpokladem vznik pracovněprávního vztahu. V praxi se skutečnost projevuje tak, že cizinec uzavírá nejčastěji pracovní smlouvu, popř. dohodu o pracovní činnosti, v některých výjimečných situacích dohodu o provedení práce s českou právnickou nebo fyzickou osobou.<sup>48</sup>

Vznikem pracovněprávního vztahu často cizinec získává příslušný dlouhodobý pobyt za účelem zaměstnání – zaměstnaneckou kartu, modrou kartu nebo kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance. Vznik pracovněprávního vztahu je také předpokladem pro získání povolení k zaměstnání u cizinců žádajících o mimořádné pracovní vízum, sezónních pracovníků nebo dalších případů stanovených ZoZ.<sup>49</sup>

V některých situacích právní úprava vylučuje sjednání některých typů pracovněprávního vztahu. Právní úprava vylučuje získat zaměstnaneckou kartu, uzavřel-li cizinec dohodu o provedení práce. V případě získání modré karty je zákon ještě přísnější, modrou kartu nelze získat na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, ale pouze jen na základě pracovní smlouvy.

---

<sup>46</sup> § 2 odst. 1) zákona č. 62/2006 Sb. zákoník práce v platném znění

<sup>47</sup> DANĚK M., VYŠKOVSKÁ M., FOJTÍKOVÁ J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2020. ISBN 978-80-7554-269-4. s. 37.

<sup>48</sup> zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

<sup>49</sup> Epravo.cz: *Zaměstnávání cizinců* [online]. 2018.[cit. 2021-03-04]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnavani-cizincu-107488.html>



## 4.2 Vyslání na území ČR

Další z cest, jak zmírnit nedostatek pracovní síly, je vyslání zaměstnance zahraničního zaměstnavatele na území ČR. To znamená, že cizinec, občan EU nebo jeho rodinný příslušník neuzavírá žádný pracovněprávní vztah s tuzemskou fyzickou nebo právnickou osobou, u které práci vykonává, ale u vyslaného zaměstnance je základní pracovněprávní vztah nastaven mezi zahraničním zaměstnavatelem a vyslaným zaměstnancem. Vyslaný zaměstnanec je tak odměňován v souladu s pracovní smlouvou, kterou uzavřel se svým zahraničním subjektem.

Pravidla z uzavřené smlouvy, popř. i zdravotní pojištění a sociální zabezpečení se řídí zpravidla předpisy vydané v zemi zahraničního subjektu, který za obsah a plnění smlouvy nese plnou odpovědnost.<sup>50</sup>

Tak jako ČR i EU se snaží reagovat na nedostatek kvalifikované pracovní síly. Poměrně významnou směrnici v oblasti unijního práva, kde je detailně upraveno vysílání pracovníků, je směrnice č. 97/71/ES, jejíž principy si každý členský stát převedl do vlastního právního řádu (v případě České republiky do zákoníku práce). Směrnice rozlišuje tři základní typy vysílání pracovníků:

1. Zaměstnavatel vyšle svého zaměstnance na území jiného členského státu na vlastní účet a pod svým vedením, na základě úmluvy mezi vysílajícím zaměstnavatelem a stranou, pro koho jsou služby určeny. Podmínkou je existence pracovněprávního vztahu mezi vysílající společností a zaměstnancem.
2. Společnost vyšle zaměstnance do stejné společnosti sídlící na území jiného členského státu (v případech nadnárodních společností – zpravidla majetkově provázaných) Podmínkou je opět existence pracovněprávního vztahu na celou dobu vyslání.
3. Společnost založená za účelem dočasného přidělení (agentura práce) vyšle svého zaměstnance do společnosti s výkonem práce na území jiného členského státu. Předpokladem je opět existence pracovněprávního vztahu po celou dobu vyslání.<sup>51</sup>

Směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků zavádí v čl. 3 povinnost respektovat v průběhu vyslání pracovní podmínky podle práva státu, kde je práce vykonávána. Zaručené podmínky mají za úkol především zabezpečit poctivou soutěž mezi tuzemskými a zahraničními subjekty.<sup>52</sup> Dle SDEU tímto právní úprava chrání práva vyslaného zaměstnance.

---

<sup>50</sup> JOKLOVÁ K., RYŠAVÁ J. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Praha: ASPI, 2009. ISBN 978-80-7357-437-6. s. 184

<sup>51</sup> čl. 1 odst. 3 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb

<sup>52</sup> Rozsudek SDEU ze dne 11. prosince 2007 ve věci C-348/05, Viking-Line

Zaručené podmínky se týkají například maximální délky pracovní doby a minimální doby odpočinku, minimální mzdy včetně sazeb za přesčasy, ochrany zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci nebo rovného zacházení pro muže a ženy.

Směrnice však nebrání použití těch pracovních podmínek, které jsou pro pracovníka výhodnější. Podle rozhodnutí SDEU hostitelský členský stát nemůže však pouze garantovat ochranu vyslaných zaměstnanců dle svého práva, ale je také povinen umožnit aplikaci pracovního práva jiného členského státu, jedná-li se o výhodnější pracovní podmínky.<sup>53</sup> Cílem tohoto ustanovení je tak zabránit soutěžním praktikám spočívajících v šetření na zaměstnancích.

Vysílání zaměstnanců z třetích zemí a především institut karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance je upraven ve směrnici Evropského parlamentu a Rady č. 2014/66/EU ze dne 15. května 2014 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí na základě převedení v rámci společnosti. Tato směrnice byla aplikována do českého právního řádu zákonem č. 222/2017 Sb., který novelizoval celou řadu příslušných právních předpisů.<sup>54</sup>

Závěrem lze shrnout, že klíčovou roli ve vysílání cizinců hraje tuzemská právnická či fyzická osoba, ke které je zaměstnanec vyslán, a to zejména s ohledem na získání povolení k zaměstnání cizince, je-li v daném případě vyžadováno, získání zaměstnanecké karty (v neduální formě) nebo v rámci karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance.

### 4.3 Pronájem pracovní síly

Specifickou formou výkonu práce cizince je v rámci agenturního zaměstnávání. Jedná se o případy, kdy zaměstnavatel na základě speciálního povolení dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce u jiného zaměstnavatele.

Agentura práce tak svého zaměstnance za úplatu „pronajímá“ jinému uživateli, u kterého zaměstnanec vykonává stejnou práci jako zaměstnanec u uživatele (kmenový zaměstnanec). Po celou dobu dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele, danému zaměstnanci pracovní úkoly ukládají, organizují, řídí a kontrolují vedoucí zaměstnanci uživatele.<sup>55</sup>

Agentury mohou dočasně přidělovat své zaměstnance k uživateli jen tehdy, mají-li udělené povolení ke zprostředkování zaměstnání, tj. licenci agentury. Licenci uděluje pouze generální ředitelství Úřadu práce ČR.

<sup>53</sup> Rozhodnutí SDEU ze dne 18. prosince 2007 ve věci C-341/05, Laval, bod 81.

<sup>54</sup> Zákon č. 222/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších zákonů a další související zákony

<sup>55</sup> PICHRT J. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0. s. 48.

Zaměstnávání cizinců v rámci agenturního zaměstnávání bylo v ČR ještě v nedávné době v podstatě vyloučeno s ohledem na četná omezení ochraňující trh práce. Účinností od 29. července 2017 jako reakce na akutní nedostatek volných pracovních sil napříč trhem práce, byl tak odstraněn zákaz dočasného přidělování cizinců agenturami práce k uživateli. Od roku 2017 mohou tedy agentury práce dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele:

- občany EU a jejich rodinné příslušníky,
- cizince, kteří mají volný přístup na trh práce,
- držitele povolení k zaměstnání a k tomu příslušné oprávnění k pobytu – zaměstnanecké karty, modré karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance.<sup>56</sup>

Druh práce, ke kterému mohou být výše uvedené osoby dočasně přiděleni agenturou práce, je omezen nařízením vlády.<sup>57</sup>

Agentury práce jsou často spojovány s obcházením ochranných standardů pracovního práva, zejména na úseku pracovní doby, odměňování a v oblasti sociálního a zdravotního pojištění. Novelizací, provedenou zákonem č. 206/2017 Sb., se zákonodárce obcházení snaží eliminovat a zamezit nekalým praktikám agentur práce, které by mohli postihnout právě cizince, kteří případně nemají dostatečnou znalost českého práva. Nově vložil do zákoníku práce § 307 písm b): „*Agentura práce a uživatel jsou povinni zajistit, aby zaměstnanec agentury práce nebyl dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, u něhož je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu, nebo konal anebo koná v témže kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce.*“<sup>58</sup>

Novelou došlo i ke změně ZoZ, kdy v §5 byl definováno zastřené zprostředkování. Zastřené zprostředkování zaměstnání znamená činnost právnické nebo fyzické osoby, která pronajímá pracovní síly jiné fyzické či právnické osobě, bez ohledu na dodržení podmínek zprostředkování zaměstnání dle ZoZ. Definování zastřeného zprostředkování zaměstnání má zamezit subjektům obcházet povinnosti či omezení spojené s agenturním zaměstnáváním při uzavírání smluv, které byly deklarovány jako smlouvy o dílo, nepojmenované smlouvy apod.<sup>59</sup>

---

<sup>56</sup> DANĚK M., VYŠKOVSKÁ M., FOJTÍKOVÁ J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2020. ISBN 978-80-7554-269-4. s. 41.

<sup>57</sup> Nařízení vlády č. 374/2017 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat

<sup>58</sup> § 307 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění

<sup>59</sup> TOMŠEJ J. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-648-1. s. 121.

## 5 Zaměstnávání cizinců z EU, EHP a Švýcarska

V návaznosti na předchozí kapitoly je nutné poznamenat, že česká právní úprava vychází z předpokladu, že „domácím“ zaměstnancem je pouze český občan. Nicméně s ohledem na členství ČR v EU a EHP jsou cizinci z EU, EHP a Švýcarska (dále jako „občan EU“) v důsledku aplikace zásady volného pohybu osob oprostěny od většiny omezení platných pro cizince z ostatních zemí a v důsledku se tak jejich postavení podobá postavení občanů ČR.

Aplikace zmiňovaných výhodnějších postavení navíc není limitována jen na občany EU, nýbrž i na jejich rodinné příslušníky, které toto právo mají přímo garantováno směrnicí 2004/38/ES.<sup>60</sup> Jejich právní postavení je nárokové, nejdůležitější podmínkou je jejich společný pobyt s občanem EU. Nesplňují-li podmínku, vztahuje se na ně běžný režim cizinců ze třetích zemí.<sup>61</sup>

### 5.1 Pobyt občanů EU a jejich rodinných příslušníků

Jak vyplývá z předchozího výkladu, občané EU mohou na území ČR vstupovat a pobývat zde neomezenou dobu bez dalších omezení. Pobyt na území ČR není podmíněn získáním jakéhokoli povolení, k pobytu jim pouze stačí průkaz totožnosti, případně cestovní doklad.

U rodinných příslušníků občanů EU je nejdříve nutné posoudit, zda rodinný příslušník má občanství země, s kterou má ČR bezvízový styk. V případě bezvízového styku může rodinný příslušník občana EU bez dalšího vstoupit s platným cestovním dokladem na území ČR. Pokud se jedná o stát, s kterým nemá ČR ujednaný bezvízový styk, potřebuje rodinný příslušník občana EU vízum, které se nejčastěji uděluje formou krátkodobého víza za účelem pozvání (pozvání zpravidla činí rodinný příslušník takového cizince). Splnění požadavků stanovených zákonem, zejména požadavku společného pobytu, je udělení pobytového oprávnění nárokové.<sup>62</sup>

Občané EU i jejich rodinní příslušníci mají ohlašovací povinnost vůči Službě cizinecké policie, pokud mají v úmyslu pobývat na území ČR déle než 30 dní. Lhůta ke splnění této povinnosti je zákonem stanovená na 30 dní od vstupu na území. Osoba musí osobně vyplnit přihlašovací tiskopis, nesplnila-li již tuto povinnost u svého ubytovatele.<sup>63</sup>

<sup>60</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady (ES) 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů EU a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států

<sup>61</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Směrnice 2004/38/ES o právu občanů EU na volný pohyb*. [online]. 2020. [cit. 2021-03-08]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/6944>

<sup>62</sup> TOMŠEJ J. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-648-1. s. 12

<sup>63</sup> Policie ČR. *Hlášení pobytu cizinců*. [online]. 2021. [cit. 2021-03-08] Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/hlaseni-pobytu-cizincu.aspx>

Za ubytovatele zákon o pobytu cizinců považuje každého, kdo poskytuje ubytování za úplatu pro více než 5 cizinců, s výjimkou případu, kdy lze ubytované cizince a ubytovatele považovat za osoby blízké. Ohlašovací povinnost tak dopadá i na poskytovatele ubytování, zejména hotely, platforma AirBnB a jim podobné.<sup>64</sup>

Jelikož u občanů EU není nikterak evidován vstup na území ČR, jejich datum vstupu se bude odvíjet od data uvedeného v jejich prohlášení. U cizinců přicházejících mimo EU se dodržení lhůta zpravidla kontroluje na základě razítka uděleného v cestovním dokladu. Nesplnění nebo pozdní ohlášení místa pobytu na území ČR se posuzuje jako přestupek, za který hrozí pokuta až do výše 3000 Kč.<sup>65</sup>

Případné změny v údajích cizince, včetně změny místa pobytu na dobu delší než 180 dní nebo změny cestovního dokladu nebo průkazu totožnosti, je nutné opět oznámit cizinecké policii. Změny je vždy nutné nahlásit ve lhůtách stanovené zákonem.<sup>66</sup>

Česká právní úprava rozlišuje pobyt na přechodný a trvalý. V následujících kapitolách budou oba typy rozebrány podrobněji. S ohledem na skutečnost, zda se pobyt týká přímo občana EU nebo jeho rodinného příslušníka, existuje dohromady šest variant pobytů, které lze podle českého práva rozlišovat. Pro přehled jsou všechny varianty shrnuty do tabulky č. 1.

Typ pobytu		Na základě	Povinnosti
<b>Přechodný pobyt</b>	občana EU	cestovní doklad	pobyt nad 30 dní ohlásit na policii
		potvrzení o pobytu	na vlastní žádost, potřebné dokumenty
	rodinného příslušníka mimo EU	potvrzení o pobytu	povinnost zažádat
<b>Trvalý pobyt</b>	občana EU	5 let nepřetržitého pobytu	potřebné doklady
	rodinného příslušníka občana EU	5 let nepřetržitého pobytu	potřebné doklady
		2 roky nepřetržitého pobytu a 1 rok v rodinném vztahu	potřebné doklady

Tabulka 1 - Typy pobytů občanů EU a jejich rodinných příslušníků<sup>67</sup>

<sup>64</sup> TOMŠEJ J. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-648-1. s. 13.

<sup>65</sup> DANĚK M., VYŠKOVSKÁ M., FOJTÍKOVÁ J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2020. ISBN 978-80-7554-269-4., s. 39- 40.

<sup>66</sup> Ministerstvo vnitra ČR. *Hlášení změn*. [online]. 2020. [cit. 2021-03-08]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/hlaseni-zmen.aspx?q=Y2hudW09MQ%3d%3d>

<sup>67</sup> MACHOVÁ Z. *Volební právo cizinců v komunálních volbách České republiky a jeho využití*. Praha: Karolinum, 2013. ISBN 978-80-246-2342-9. s. 36.

### 5.1.1 Přejchodný pobyt

Občan EU, který se na území ČR hodlá zdržovat déle než 3 měsíce, má právo požádat o vydání potvrzení o přechodném pobytu (viz Příloha č. 2). Může se tedy sám rozhodnout, zda si dané potvrzení vyžádá, na rozdíl od jejich rodinných příslušníků, kterým zákon ukládá povinnost získat povolení k přechodnému pobytu. Nicméně i když občan EU nemá povinnost si dané potvrzení obstarat, z praktických důvodů se vydání potvrzení občanovi EU doporučuje. Vydané potvrzení umožňuje občanovi si například registrovat vozidlo v ČR nebo mu výrazně zjednoduší situaci při prokazování nepřetržitého pobytu na území ČR za účelem získání trvalého pobytu.<sup>68</sup>

Žádost o vydání potvrzení o přechodném pobytu občanovi EU se podává na pracovišti Odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra. Spolu s tiskopisem žádosti je třeba předložit průkaz totožnosti nebo cestovní doklad, fotografii, doklad potvrzující účel pobytu (např. studium, zaměstnání, podnikatelská činnost), doklad o zajištění ubytování na území ČR, případně není-li účelem pobytu zaměstnání, podnikání nebo jiná výdělečná činnost, přikládá se ještě doklad o zdravotním pojištění. Potvrzení je žadateli vydáno do 30 dnů od podání žádosti s dobou platnosti na 10 let od jeho vydání (jeho platnost se nemůže prodlužovat). V praxi vydání funguje tak, že pracovníci Odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra vyzvou žadatele, aby si potvrzení vyzvedl osobně. Spolu s potvrzením o přechodném pobytu je žadateli přiděleno české rodné číslo.<sup>69</sup>

Na rozdíl od občanů EU, pro jejich rodinné příslušníky platí potřeba víza, mimo výjimky států, pro které platí bezvízový styk. V případě, kdy rodinnému příslušníkovi občana EU skončí platnost víza v průběhu jeho krátkodobého pobytu na území ČR, rodinný příslušník může pobývat v ČR společně s občanem EU ještě další 3 měsíce.

Žádost o povolení k přechodnému pobytu rodinného příslušníka občana EU se podává osobně na pracovišti Ministerstva vnitra, a to do 3 měsíců od vstupu na území ČR. Pokud tak neučiní, hrozí mu pokuta do výše 5 000 Kč. Spolu s tiskopisem je osoba povinná předložit:

- cestovní pas,
- doklad potvrzující, že je rodinným příslušníkem občana EU (např. oddací list u manželů, rodný list u potomků, dokument potvrzující vznik registrovaného partnerství u partnerů apod.),
- 2 fotografie

<sup>68</sup>TOMŠEJ J. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-648-1. s. 14.

<sup>69</sup> Ministerstvo vnitra ČR. *Potvrzení o přechodném pobytu občana EU*. [online]. 2020. [cit. 2021-03-08] Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/prechodny-pobyt.aspx>

- doklad o zdravotním pojištění (nevyžaduje se, pokud je účelem pobytu výdělečná činnost)
- doklad o zajištění ubytování na území ČR
- doklad o pobytu občana EU na území ČR (nevyžaduje se, pokud bylo občanu EU vydáno potvrzení o přechodném pobytu nebo povolení k trvalému pobytu, nebo je-li žadatel rodinným příslušníkem občana ČR).<sup>70</sup>

Lhůta pro vyřízení žádosti činí 60 dnů ode dne zahájení řízení. S ohledem na praxi se často stává, že lhůta není dodržena a často dochází k jejímu poměrně značnému překročení. Dané protažení správního řízení není účastníkovi na nijak škodu, neboť podle zákona platí fikce udělení přechodného pobytu, to znamená, že rodinný příslušník občana EU může na území ČR setrvat až do doby vydání rozhodnutí o žádosti. Danou skutečnost Ministerstvo vnitra osvědčuje do cestovního dokladu prostřednictvím tzv. překlenovacího štítku. Překlenovací štítek je vydáván na dobu odpovídající době pro vydání rozhodnutí (ve většině případů na 120 dnů).<sup>71</sup>

Průkaz o pobytu rodinného příslušníka se vydává na dobu shodnou s předpokládanou dobou pobytu občana EU, nejdéle však na 5 let. Průkaz je nutné si na pracovišti Ministerstva vnitra vyzvednout osobně po předchozí telefonické domluvě nebo doručení výzvy za pomoci poštovní licence. Spolu s povolením je zároveň rodinnému příslušníkovi občana EU přiděleno rodné číslo.

V praxi lze předpokládat situace, kdy cizinec pobývá na území ČR na základě jiného titulu (např. zaměstnanecké karty) a až v průběhu pobytu získá status rodinného příslušníka občana EU, nejčastěji na základě sňatku s českým občanem. V takovém případě původní povolení zůstává v platnosti, pro osobu je však výhodnější, aby přešel na status rodinného příslušníka. Zákon v této situaci stanovuje, že žádost o povolení k přechodnému pobytu je nutné podat nejpozději do 3 měsíců před vypršením původního povolení.

Pokud rodinný příslušník občana EU pobývá na základě dlouhodobého víza vydané členským státem Schengenského prostoru, má automaticky právo vstoupit a krátkodobě pobývat na území ČR.<sup>72</sup>

<sup>70</sup> Ministerstvo vnitra ČR. *Povolení k přechodnému pobytu rodinného příslušníka občana EU*. [online]. 2020. [cit. 2021-03-08] Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/prechodny-pobyt.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

<sup>71</sup> TOMŠEJ J. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-648-1. s. 15.

<sup>72</sup> §18 písm. d) bod 5 a 7 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky v platném znění

### 5.1.2 Trvalý pobyt

Občan EU může požádat o udělení trvalého pobytu poté, co nepřetržitě pobýval na území ČR nejméně po dobu 5 let. Stanovenou dobu musí být občan EU schopen doložit, přičemž za nejvhodnější způsob prokázání stanovené doby je předložení potvrzení o přechodném pobytu, které vyplývá přímo z úřední databáze Ministerstva vnitra. Nedisponuje-li občan potvrzení o přechodném pobytu, může danou skutečnost doložit i jinak (např. nájemní smlouvou, pracovní smlouvou, dokladem o registraci k veřejnému zdravotnímu pojištění apod.).<sup>73</sup>

Na rozdíl od občana EU, rodinný příslušník může požádat o udělení trvalého pobytu již po uplynutí 2 let nepřetržitého pobytu na území, přičemž postačí, pokud měl status rodinného příslušníka občana EU alespoň po dobu jednoho roku. Tato možnost se však připouští pouze cizincům, jejichž rodinným příslušníkem je občan ČR nebo občan EU disponující povolením k trvalému pobytu na území ČR. V opačném případě platí opět 5 let nepřetržitého pobytu v ČR.<sup>74</sup>

O žádostech k trvalému pobytu rozhoduje Ministerstvo vnitra. Spolu s žádostí o udělení trvalého pobytu předloží cestovní pas, 2 fotografie, doklad potvrzující splnění podmínky 5 let nepřetržitého pobytu na území, doklad o zajištění ubytování a doklad o zkoušce z českého jazyka. Rodinný příslušník občana EU ještě navíc dokládá, že žadatel je rodinným příslušníkem občana EU. Podle zákona má Ministerstvo vnitra lhůtu 60 dnů k vydání rozhodnutí, avšak v praxi je lhůta často prodlužována.<sup>75</sup>

V případě, kdy k žádosti nebyly předloženy potřebné náležitosti nebo obsahuje-li žádost vady, může pracovník přijímající žádost nedostatky odstranit nebo vyzvat žadatele v přiměřené lhůtě k jejich odstranění. Po dobu lhůty je takové řízení přerušeno.

V případě kladné vyřízení žádosti si žadatel osobně vyzvedne průkaz o povolení k trvalému pobytu, který jen vydáván na dobu 10 let, a potvrzení o povoleném pobytu. Po uplynutí platnosti průkazu je nutné jeho požádat o prodloužení jeho platnosti. Ministerstvo vnitra současně oznámí Všeobecné zdravotní pojišťovně nabytí právní moci rozhodnutí o povolení k trvalému pobytu. V návaznosti na trvalý pobyt se totiž osoba automaticky stává pojištěncem v rámci veřejného zdravotního pojištění.<sup>76</sup>

<sup>73</sup> Sdružení pro integraci a migraci. *Trvalý pobyt občana EU* [online]. 2021. [cit. 2021-03-08]. Dostupné z: <https://www.migrace.com/cs/poradna/informace-pro-cizince/obcane-eu-a-jejich-rodinni-prislusnici/trvaly-pobyt-obcana-eu>

<sup>74</sup> MVČR. *Povolení k trvalému pobytu po 5 letech přechodného pobytu v ČR*. [online].2020. [cit. 2021-03-08] Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-trvaly-pobyt.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

<sup>75</sup> TOMŠEJ J. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-648-1. s. 17.

<sup>76</sup> Všeobecná zdravotní pojišťovna ČR . *Otázka týdne*. [online]. 2021. [cit. 2021-03-08]. Dostupné z: <https://www.vzp.cz/o-nas/tiskove-centrum/otazky-tydne/cizinec-s-tp>



Ministerstvo vnitra žádost o povolení k trvalému pobytu zamítne, jestliže:

1. je důvodné nebezpečí, že by žadatel mohl ohrozit bezpečnost státu nebo závažným způsobem narušit veřejný pořádek,
2. se žadatel dopustil obcházení zákona o pobytu cizinců s cílem získat povolení k trvalému pobytu (např. pokud účelově uzavřel manželství nebo určeno otcovství),
3. je žadatel evidován v evidenci nežádoucích osob a trvá důvodné nebezpečí, že by mohl při svém pobytu na území ohrozit bezpečnost státu nebo závažným způsobem narušit veřejný pořádek,
4. žadatel ohrožuje veřejné zdraví tím, že trpí nemocí uvedenou v požadavcích opatření před zavlečením infekčního onemocnění, pokud o povolení k trvalému pobytu žádá bez podmínky předchozího nepřetržitého pobytu na území a k takovému onemocnění došlo do 3 měsíců po vstupu na území,
5. se žadatel dopustil podvodného jednání s cílem získat povolení k trvalému pobytu,
6. žadatel je zařazen do informačního systému smluvních států, jde-li o rodinného příslušníka občana Evropské unie, který sám není občanem Evropské unie, a příslušný orgán, který žadatele do tohoto systému zařadil, poskytne dodatečné informace, po jejichž vyhodnocení lze mít za to, že trvá důvodné nebezpečí, že by mohl při svém pobytu na území jiného smluvního státu ohrozit jeho bezpečnost nebo závažným způsobem narušit veřejný pořádek,
7. žadatel nesplní všeobecné podmínky pro vydání povolení.<sup>77</sup>

V případě zamítnutí žádosti je možné se do 15 dnů ode dne doručení rozhodnutí odvolat, o kterém rozhoduje Komise pro rozhodování ve věcech pobytu cizince. Pokud bude i odvolání zamítnuto, je možné do 30 dnů podat ode dne doručení rozhodnutí o odvolání žalobu.<sup>78</sup>

---

<sup>77</sup> MVČR. *Povolení k trvalému pobytu po 5 letech přechodného pobytu v ČR*. [online].2020. [cit. 2021-03-08] Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/informace-pro-cizince-obcane-eu-a-jejich-rodinni-prislusnici-trvaly-pobyt.aspx>

<sup>78</sup> Slovo 21. *Úspěšná žádost o pobyt IX: Soudní přezkum v pobytových věcech* [online]. 2021. [cit. 2021-03-08]. Dostupné z: <http://www.slovo21.cz/bulletin-slovo/vybirame-z-bulletinu-slovo/608-uspesna-zadost-o-pobyt-ix-soudni-prezkum-v-pobytovych-vecech>

## 5.2 Výkon zaměstnání občana EU a jejich rodinných příslušníků

Jak občan EU tak i jeho rodinný příslušník má právo být zaměstnán na území ČR bez dalších povolení. ZoZ ve svých ustanovení výslovně stanovuje, že občan EU a jeho rodinný příslušník má v právních vztazích upravené tímto zákonem stejné právní postavení jako český občan.<sup>79</sup>

V případě zaměstnávání občana EU postačí zaměstnavateli, pokud osoba doloží průkaz totožnosti nebo jiný doklad, ze kterého vyplývá jeho státní příslušnost. Osoba tak nemusí dokládat potvrzení o přechodném pobytu na území ČR ani jiné podobné dokumenty.

V případě zaměstnávání rodinného příslušníka občana EU Úřad práce doporučuje, aby si osoba ještě před nástupem do zaměstnání vyřídila povolení o přechodném pobytu nebo alespoň o něj zažádala. Dodržením tohoto doporučení se osoba spolu se zaměstnavatelem vyhnou případnému výkonu nelegální práce, pokud by osobě nebylo v žádosti o povolení k přechodnému pobytu vyhověno. Jelikož zaměstnavatel není účastníkem řízení o povolení k přechodnému pobytu, je žadateli doporučeno, aby při podání žádosti příslušný pracovník na pracovišti Ministerstva vnitra vyznačil do cestovního pasu překlenovací pobytový štítek, tj. vízum k pobytu nad 90 dnů s dobou platnosti odpovídající předpokládané délce řízení o žádosti.<sup>80</sup>

V praxi často zaměstnavatelé tápou, jaké všechny informace mohou o zaměstnancích, kteří jsou občany EU či rodinnými příslušníky těchto občanů, zpracovávat. Přijetí obecného nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR)<sup>81</sup> tyto pochybnosti ještě zesílilo. Zaměstnavatel má právní povinnost zpracovávat takové osobní údaje či dokumenty, které potřebuje k vyplnění informační karty. Proto si tyto údaje a dokumenty může od zaměstnance vyžádat, aniž by k tomu potřeboval souhlas zaměstnance. Zaměstnavatel už ale není oprávněn si pořizovat kopie těchto dokumentů. Místo toho se doporučuje zaměstnavateli, aby si učinil záznam o tom, že údaje byly zkontrolovány, případně do kdy bylo dané povolení uděleno.<sup>82</sup>

O vzniku pracovního poměru občana EU nebo jeho rodinného příslušníka je zaměstnavatel povinen písemně informovat místně příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce. Informační povinnost musí splnit i ta osoba, ke které je občan EU nebo jeho rodinný příslušník vyslán k výkonu práce.

---

<sup>79</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

<sup>80</sup> MPSV ČR. *Rodinný příslušník občana EU/EHP*. [online]. 2020. [cit. 2021-03-08]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/rodinny-prislusnik-obcana-eu/ehp>

<sup>81</sup> Nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů

<sup>82</sup> Podnikatel.cz. *Mohou zaměstnavatelé uchovávat kopie dokladů svých zaměstnanců? Co změnilo GDPR?*. [online]. 2019. [cit. 2021-03-08]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/mohou-zamestnavatele-uchovavat-kopie-dokladu-svych-zamestnancu-co-zmenilo-gdpr/>

V praxi zaměstnavatelé plní informační povinnost vyplněním tzv. informační karty (tiskopis „Informace o nástupu do zaměstnání – o vyslání k výkonu práce – viz Příloha č. 1). V případě zaměstnání rodinného příslušníka občana EU je nutné k informační kartě ještě doložit doklad, z něhož vyplývá jeho status rodinného příslušníka občana EU. Informační povinnost je nutné splnit nejpozději v den nástupu do zaměstnání.<sup>83</sup>

Informační povinnost se vztahuje i na případ skončení pracovněprávního vztahu a ke změnám v informacích. V obou případech je zákonem stanovena lhůta 10 dnů od dané změny. Za nesplnění informační povinnosti hrozí zaměstnavateli pokuta až do výše 100 000 Kč.<sup>84</sup>

---

<sup>83</sup> MPSV ČR. *Postup zaměstnavatele*. [online]. 2020. [cit. 2021-03-08]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/postup-zamestnavatele1>

<sup>84</sup> §140 odst. 1 písm. d) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

## 6 Zaměstnávání cizinců z třetích zemí

Na rozdíl od občanů EU a jejich rodinných příslušníků neposkytuje ZoZ cizincům z třetích zemí žádné přednostní postavení. Jednotlivé druhy pobytu cizinců jsou primárně upraveny v zákoně o pobytu cizinců na území ČR v platném znění. Rozlišujeme, zda občan z třetí země musí mít při cestě do ČR vízum či nikoliv. Druhy pobytů se člení podle délky jejich trvání, a to na pobyt krátkodobý, přechodný nebo trvalý.

Zaměstnávání cizinců z třetích zemí je komplikovanější než u občanů EU a jejich rodinných příslušníků. Na některé skupiny cizinců z třetích zemí se může vztahovat některá z výjimek upravená právními předpisy. V zásadě rozlišujeme cizince, kteří mají volný přístup na trh práce, a cizince, kteří jsou povinni získat příslušné povolení k zaměstnání.

### 6.1 Pobyt cizinců třetích zemí

Obecně u cizinců, kteří nejsou občané EU ani jejich rodinní příslušníci, platí, že právní úprava stanoví více podmínek, které musí být splněny, aby cizinci mohl být přiznán přechodný, popř. trvalý pobyt. U cizinců z třetích zemí rozlišujeme čtyři druhy pobytů – krátkodobý pobyt, dlouhodobé vízum, dlouhodobý pobyt a trvalý pobyt. Pro přehled jsou všechny varianty shrnuty do tabulky č. 2.

	Typ pobytu
Občané ze zemí mimo EU	krátkodobě bez víza na 3 měsíce
	krátkodobě s vízem na 3 měsíce
	dlouhodobě s vízem nad 90 dní
	dlouhodobý pobyt
	trvalý pobyt

Tabulka 2 - Typy pobytů cizinců mimo EU/EHP<sup>85</sup>

Po příjezdu na území ČR je cizinec z třetí země povinen nahlásit do tří dnů svůj příjezd Službě cizinecké policie, kde se zdržuje. Svůj příjezd nemusí hlásit, pokud tak osoba učinila prostřednictvím ubytovacího zařízení, ve kterém je ubytována.

Pro účely krátkodobých pobytů cizinců z třetích zemí je nutné rozlišovat třetí země na ty, jejichž občané pro vstup a krátkodobý pobyt na území států uplatňujících společnou vízovou politiku musejí disponovat vízem, a na ty, kteří jsou od tohoto požadavku osvobozeni v rámci tzv. bezvízového styku. Nutno podotknout, že bezvízový styk není určen k výdělečné činnosti. Bezvízový styk lze považovat za krátkodobé turistické vízum.<sup>86</sup>

<sup>85</sup> MACHOVÁ Z. *Volební právo cizinců v komunálních volbách České republiky a jeho využití*. Praha: Karolinum, 2013. ISBN 978-80-246-2342-9, s. 38.

<sup>86</sup> Ministerstvo vnitra ČR. *Krátkodobý pobyt (vízová povinnost / bezvízový styk)*. [online]. 2020. [cit. 2021-03-08]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/kratkodoby-pobyt-vizova-povinnost-bezvizovy-styk.aspx>

Otázkou výdělečné činnosti v rámci bezvízového styku se zabýval i Nejvyšší správní soud, který ve svém rozsudku definoval výdělečnou činnost jako aktivitu „z níž cizinci přímo neplyne zisk či jiná odměna.“<sup>87</sup> Často právě zahraniční manažeři využívají bezvízového styku k činnostem, které lze označit z pohledu dosavadní judikatury za výdělečné.

Krátkodobým pobytem se rozumí takový pobyt, který je „v maximální délce 90 dnů v jakémkoli 180denním období, kterým se rozumí období 180 dnů bezprostředně předcházející každému dni pobytu (pozn. délka pobytu je určována podle vstupních a výstupních razítek vyznačených na hraničním přechodu do příslušného cestovního dokladu)“.<sup>88</sup> Před překročením maximální povolené délky musí cizinec opustit území státu. Vrátit se je možné v okamžiku, kdy osoba znovu splňuje stanovené podmínky, tj. obecné pravidlo 90/180.<sup>89</sup>

Pokud cizinec plánuje zdržet se na území ČR déle než 3 měsíce, musí požádat o dlouhodobé vízum, které se vztahuje na případy, kdy cizinec pobývá na území ČR dobu delší než 3 měsíce, ale kratší než 6 měsíců.

V případě, že pobyt cizince má být delší než 6 měsíců, je žádoucí podat žádost o dlouhodobý pobyt. O dlouhodobý pobyt cizinci z třetích zemí většinou žádají v souvislosti s tím, že plánují v ČR žít rodinným životem (např. mají zde partnera nebo studium).<sup>90</sup>

Posledním typem pobytu je trvalý pobyt na území ČR. Cizinci z třetích zemí mají možnost požádat o trvalý pobyt po pěti letech nepřetržitého pobytu na území ČR. Do doby nepřetržitého pobytu lze započítat jak pobyt na základě dlouhodobého víza, tak i pobyt na základě dlouhodobého pobytu. Pokud pobyty na sebe navazovaly, je možné je tedy sčítat.<sup>91</sup>

S ohledem na členství ČR v EU, je cizinci, který získá trvalý pobyt na území ČR, zároveň přiznáno také postavení dlouhodobě pobývajícího rezidenta Evropských společenství na území ČR. Pokud ale osoba s přiznaným postavením rezidenta na území EU odejde do jiné členské země, nebude odkostěna od povinnosti žádat o pracovní povolení. Postavení rezidentů vychází ze Směrnice 2003/109/ES.<sup>92</sup> Směrnice rezidentům přiznává silnější práva než jiným občanům třetích zemí, nicméně neodstraňuje všechny bariéry a nestaví práva rezidentů na stejnou úroveň jako občanům EU.<sup>93</sup>

---

<sup>87</sup> Rozhodnutí NSS ze dne 4. října 2017 č. 3654/2017, sp. zn. 6 Azs 221/2017-24

<sup>88</sup> Ministerstvo vnitra ČR. *Krátkodobý pobyt (vízová povinnost / bezvízový styk)*. [online]. 2020. [cit. 2021-03-08] Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/kratkodoby-pobyt-vizova-povinnost-bezvizovy-styk.aspx>

<sup>89</sup> Cizinci se doporučuje využít přehledné tzv. schengenské kalkulačky na webových stránkách Evropské komise, která slouží jako pomocný nástroj pro ověřování dodržování tohoto pravidla. Dostupná z: <https://ec.europa.eu/assets/home/visa-calculator/calculator.htm?lang=en>

<sup>90</sup> MACHOVÁ Z. *Volební právo cizinců v komunálních volbách České republiky a jeho využití*. Praha: Karolinum, 2013. ISBN 978-80-246-2342-9, s. 36-38.

<sup>91</sup> § 68 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky v platném znění

<sup>92</sup> Směrnice 2003/109/ES ze dne 25. listopadu o právním postavení státních příslušníků třetích zemí, kteří jsou dlouhodobě pobývajícími rezidenty

<sup>93</sup> Euroskop.cz. *Rezident na území EU* [online]. 2021 [cit. 2021-03-08]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/8521/sekce/rezident-na-uzemi-eu/>

Bez ohledu na konkrétní postup vedoucí k získání dlouhodobého nebo trvalého pobytu, zakotvila novela do zákona o pobytu cizinců za účelem posílení integračních prvků pro cizince z třetích zemí dva nové aspekty – převedení existujících center pro podporu integrace cizinců do systému řízeného a financovaného státem s platností od 1. července 2020 a zavedení povinnosti absolvovat adaptačně-integrační kurz s platností od 1. ledna 2021.<sup>94</sup> Adaptačně-integrační kurz je cizinec povinen absolvovat do jednoho roku od převzetí průkazu o povolení k pobytu. Cena kurzu je 1 500 Kč a celková doba trvání činí 4 hodiny. Po absolvování kurzu osoba obdrží doklad o absolvování. Za nesplnění povinnosti může být cizinci udělena pokuta až do výše 10 000 Kč. Nicméně nesplnění této povinnosti by nemělo mít negativní vliv na případné prodloužení daného pobytu.<sup>95</sup>

## 6.2 Výkon zaměstnání cizince z třetích zemí

Občanům třetích zemí mají o poznání složitější získat na území ČR povolení k výkonu zaměstnání než ostatní, kteří v této souvislosti nemají rovné postavení na trhu práce. Pravidlo, že uchazeč o zaměstnání, který má občanství ČR, popř. EU nebo EHP má vždy přednost před uchazečem o zaměstnání, který pochází z jakéhokoliv třetího státu.

Chce-li se cizinec z třetího státu ucházet o zaměstnání na území ČR, musí nejprve získat povolení k pobytu na území ČR a také povolení k výkonu práce. Z teoretického hlediska se jedná o dvě zcela samostatná povolení, z praktického hlediska lze konstatovat, že pokud cizinec z třetí země přichází na území ČR za účelem získání zaměstnání, obvykle se využívá institutu tzv. duální zaměstnanecké karty, která v sobě zahrnuje výše uvedená obě povolení. Další omezením u zaměstnávání cizinců z třetích zemí je skutečnost, že povolení pro výkon práce je vydáváno pouze pro účel konkrétního druhu práce u jednoho konkrétního zaměstnavatele. Nicméně to neznamená, že cizinec nemůže zaměstnání měnit, se změnou zaměstnání je však spojena určitá administrativní činnost, která je mnohem náročnější než u ostatních zaměstnanců. Výjimkou od administrativního postupu je osvobozena tzv. modrá karta.<sup>96</sup>

Pokud cizince tedy nelze podřadit pod pojem občana EU nebo jeho rodinného příslušníka, zbývá již pouze ověřit, jestli se na cizince nevztahuje některá z výjimek stanovená právními předpisy. V zásadě se jedná o dvě skupiny – cizince s volným vstupem na trh práce a cizince, kteří jsou povinni získat povolení k zaměstnání.

---

<sup>94</sup> Zákon č. 176/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

<sup>95</sup> Adaptačně integrační kurzy. *Vítejte v ČR* [online]. 2021 [cit. 2021-03-08]. Dostupné z: <http://www.vitejtevcr.cz/cs/>

<sup>96</sup> TOMŠEJ J. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-648-1. s. 24.

### 6.2.1 Zaměstnanecká karta

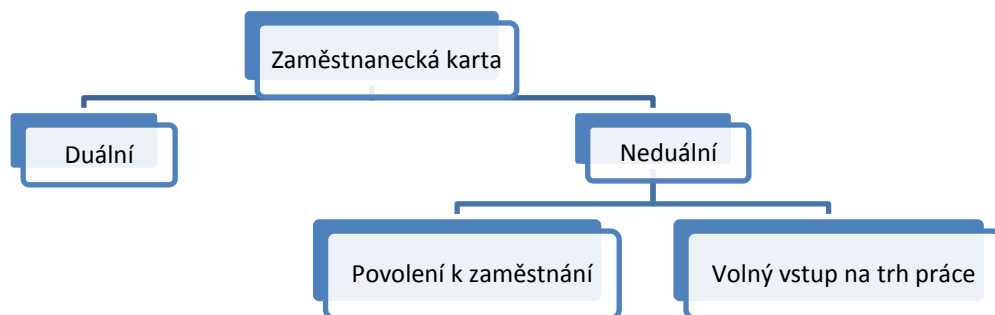
Zaměstnanecká karta je v současnosti nejvyužívanějším povolením k dlouhodobému pobytu na území ČR. Do českého právního řádu byla zavedena novelou zákona o pobytu cizinců č. 101/2014 Sb., jakožto transpozice směrnice 2011/98/EU. Novela zrušila tak některá dosavadní povolení, která se vydáváním zaměstnaneckých karet stala nadbytečná (účinností novely byly zrušeny víza k pobytu nad 90 dnů za účelem zaměstnání, povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání a tzv. zelené karty) Cílem úpravy právního řádu byla snaha o zjednodušení postupu a snížení administrativní zátěže cizinců.<sup>97</sup>

Zaměstnanecká karta je nejčastěji vydávána na dobu trvání pracovněprávního vztahu, nejdéle však na dva roky, s možností opakovaného prodloužení platnosti. Karta má podobu platové karty s biometrickými prvky a k jejímu vydání je oprávněno Ministerstvo vnitra ČR.

Stěžejní výhodou zaměstnanecké karty je její duální charakter, tím rozumíme oprávnění k pobytu a zaměstnání v rámci jediného povolení. Oproti předchozí úpravě, tzv. zelených karet tak v současnosti cizinec z třetích zemí podává jen jednu žádost namísto dvou.<sup>98</sup> Cizinec, který má zaměstnaneckou kartu, je oprávněn:

- vykonávat práci na území ČR na pozici, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána,
- pobývat na území ČR,
- pracovat na pracovní pozici, jejíž změna byla řádně oznámena Ministerstvu vnitra nejméně 30 dnů před její účinností.<sup>99</sup>

Vzhledem k situaci, kdy právní úprava připouští některé výjimky umožňující cizincům z třetích zemí volný vstup na trh práce či požaduje-li se po cizinci získání povolení k zaměstnání, je možné vydat zaměstnaneckou kartu v neduální formě, tedy pouze jako povolení k pobytu. Rozdělení zaměstnanecké karty je graficky znázorněno v grafu č. 2.



Graf 2 - Grafické znázornění typů zaměstnaneckých karet<sup>100</sup>

<sup>97</sup> Poslanecká Sněmovna Parlamentu ČR. *Návrh zákona včetně důvodové zprávy - Sněmovní tisk 30/0, část č. 1/6 Novela z. o pobytu cizinců na území ČR - EU – RJ.* [online]. 2014 [cit. 2021-03-08]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=7&ct=30&ct1=0>

<sup>98</sup> TOMŠEJ J. *Zaměstnávání cizinců v České republice.* Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-648-1. s. 55.

<sup>99</sup> Ministerstvo vnitra ČR. *Zaměstnanecká karta.* [online]. 2021. [cit. 2021-03-09] Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx>

<sup>100</sup> vlastní práce autora

## 6.2.2 Modrá karta

Z historického hlediska za nejdéle využívaným dlouhodobým pobytem za účelem zaměstnání je považována modrá karta, která má stejně jako zaměstnanecká karta povahu duální, ovšem vyžadující po cizinci vysokou kvalifikaci. Modrá karta byla do českého právního řádu začleněna v roce 2010 v návaznosti na směrnici Rady 2009/50/ES o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci.<sup>101</sup> Za vysokou kvalifikaci přitom zákon považuje ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, které trvalo alespoň tři roky. Výkon práce musí trvat na území ČR déle než 3 měsíce.

Lze konstatovat, že postup při vydávání modré karty se nijak výrazněji neliší od postupu při vydávání zaměstnanecké karty, nicméně řadu zaměstnavatelů mohou odradit poměrně vysoké nároky na pracovní smlouvu, která se předkládá při její žádosti. Pracovněprávní vztah musí při žádosti o modrou kartu být uzavřen minimálně na jeden rok se stanovenou týdenní pracovní dobou a minimální mzdou podle současných pravidel musí odpovídat 1,5 násobku průměrné hrubé roční mzdy vyhlášené MPSV ČR.<sup>102</sup> Právě tyto skutečnosti jsou rozhodující pro zaměstnavatele, kdy při zaměstnávání cizinců splňující vysoké kvalifikační požadavky volí raději institut zaměstnanecké karty.

V opačném případě výhodou modré karty je to, že je vydávána na dobu o tři měsíce delší, než je doba sjednaná v pracovněprávním vztahu. Oproti zaměstnaneckým kartám pokud cizinec pobývá na území v rámci dlouhodobého víza nebo pobytu, nemusí podávat žádost o modrou kartu jen na zastupitelském úřadě ČR, tj. mimo území ČR.

I pro modrou kartu platí, že je vydávána na konkrétní pozici u konkrétního zaměstnavatele. Rozdílem je však situaci, kdy cizinec pracující v ČR na základě modré karty chce změnit pracovní pozici nebo zaměstnavatele, Ministerstvo vnitra ČR změnu povoluje pouze v případě prvních dvou let výkonu práce cizince. Pokud cizinec pracuje v rámci modré karty déle než dva roky, změnu pozice nebo zaměstnavatele stačí pouze nahlásit, a to do tří pracovních dnů ode dne, kdy ke změně došlo. Tím zaměstnavateli odpadá i povinnost oznámit volné místo pobočce Úřadu práce ČR a čekat na tzv. test trhu, který je vyžadován u zaměstnaneckých karet.<sup>103</sup>

---

<sup>101</sup> Epravo.cz. *Modrá karta EU rozšíří možnosti vstupu cizinců*. [online]. 2010. [cit. 2021-03-12]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/modra-karta-eu-rozsiri-moznosti-vstupu-cizincu-na-cesky-trhprace-65909.html>

<sup>102</sup> Podle pravidel Sdělení MPSV 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 se jedná o částku 51 187,50 Kč měsíčně hrubého.

<sup>103</sup> Epravo.cz. *Modrá karta EU rozšíří možnosti vstupu cizinců*. [online]. 2010 [cit. 2021-03-12]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/modra-karta-eu-rozsiri-moznosti-vstupu-cizincu-na-cesky-trhprace-65909.html>



### 6.2.3 Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance

Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance je zvláštním druhem dlouhodobého pobytu delší než 90 dnů duální povahy pro cizince, kteří jsou převáděni v rámci nadnárodních společností. Dočasným převedením cizince se podle zákona rozumí převedení cizince „v obchodní korporaci se sídlem mimo území členských států Evropské unie, se kterou má během převedení uzavřenou pracovní smlouvu, do jejího odštěpného závodu s umístěním na území, nebo obchodní korporace se sídlem mimo území členských států Evropské unie, se kterou má během převedení uzavřenou pracovní smlouvu, do obchodní korporace se sídlem na území, jež je vůči obchodní korporaci se sídlem mimo území členských států Evropské unie ovládající nebo ovládanou osobou nebo jsou obě tyto obchodní korporace ovládány stejnou ovládající osobou.“<sup>104</sup>

Jako podmínku pro dočasné převedení zaměstnance zákon požaduje trvání pracovněprávního vztahu minimálně šest měsíců před samotným převedením. O kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance nemůže požádat kdokoliv, ale pouze ten cizinec, který vykonává funkci na pozici manažera, specialisty nebo stážisty definované zákonem.

Příslušným orgánem pro vydání karty je Ministerstvo vnitra ČR. Žádost o vydání se podává na zastupitelském úřadu ČR ve státě, jehož je občanem. Karta je vydávána na dobu trvání převedení cizince, nejdéle však na tři roky v případě manažera a specialisty a jeden rok v případě stážisty, kartu lze případně prodloužit.<sup>105</sup>

### 6.2.4 Povolení k zaměstnání cizince

V ustanovení § 89 ZoZ najdeme další formu výkonu práce na území ČR, povolení k zaměstnání. Povolení k zaměstnání nemá duální charakter, to znamená, že cizinec je povinen si vedle povolení k zaměstnání zajistit adekvátní povolení k pobytu na území ČR. Z tohoto hlediska při možnostech duálních karet není dnes povolení k zaměstnání příliš využíváno. Zároveň platí, že pokud si cizinec vyřizuje povolení k zaměstnání současně s povolením k pobytu, nejprve si musí obstarat povolení k zaměstnání, až poté je možné si zažádat o povolení k pobytu, které se zpravidla vydává na dobu shodnou s povolením k zaměstnání.

Zákonná úprava stanoví situace, ve kterých případech se vydává povolení k zaměstnání s ohledem na situaci na trhu (kdy Úřad práce ČR zkoumá, zda je možné volné místo obsadit registrovanými uchazeči a zájemci) a kdy nikoliv.

<sup>104</sup> §42k zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky v platném znění

<sup>105</sup> KOLÁŘ J. Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance aneb možnost převedení zaměstnanců z třetích zemí v rámci koncernu. Havelková & Partners [online]. 2019. [cit. 2021-03-13]. Dostupné z: <https://www.akhavelkova.eu/blog/detail/114/karta-vnitropodnikove-prevedeneho-zamestnance-aneb-moznost-prevedeni-zamestnancu-z-tretich-zemi-v-ramci-koncernu>

S ohledem na skutečnost, kdy Úřad práce ČR zkoumá situaci na trhu, je vydáno cizinci povolení o zaměstnání v případě sezónních prací, přičemž sezónní prací se rozumí činnost, která je vázána na určitou roční dobu podle opakující se události nebo jejím typem. V tomto případě je potvrzení vydáno na dobu max. 6 měsíců v kterémkoliv 12 po sobě jdoucích měsících. Povolení k zaměstnání je vydáno cizincům, kteří disponují povolením k dlouhodobému pobytu za účelem podnikání nebo investování, přičemž se předpokládá, že cizinec bude vykonávat zaměstnání jako vedlejší činnost. Pokud cizinec plánuje pobývat na území kratší než 3 měsíce a během této doby být zaměstnán, potřebuje cizinec povolení k zaměstnání a zároveň krátkodobé (schengenské) vízum za účelem zaměstnání, o kterém rozhoduje a vydává ho zastupitelský úřad ČR v zahraničí na základě Vízového kodexu.<sup>106</sup> Posledním zmíněným případem, kdy je cizinec povinen si obstarat povolení k zaměstnání, je při plnění úkolů, který vyplývají z předmětu činnosti právnické osoby zajišťovaných společníkem, statutárním orgánem nebo členem statutárního orgánu nebo jiného orgánu obchodní korporace pro obchodní korporaci.<sup>107</sup>

Na rozdíl od výše zmíněných situací, kdy je potřeba zhodnotit situaci na trhu práce, právní úprava připouští situace, u kterých není potřeba prověřit situaci na trhu. Bez ohledu na situaci na trhu lze povolení k zaměstnání vydat cizinci:

- a) *„který bude zaměstnán na časově vymezené období za účelem zvyšování svých dovedností a kvalifikace ve zvoleném zaměstnání (stáž), avšak na dobu nejdéle 6 měsíců. Toto období může být prodlouženo, nejdéle však na dobu potřebnou pro získání odborné kvalifikace podle předpisů platných v České republice,*
- b) *do 26 let věku zaměstnávaného příležitostnými a časově omezenými pracemi v rámci výměny mezi školami nebo v rámci programů pro mládež, jichž se ČR účastní,<sup>108</sup>*
- c) *o němž to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána,*
- d) *kterému bylo uděleno vízum za účelem strpění pobytu nebo mu za stejným účelem bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu,*
- e) *který je žadatelem o udělení mezinárodní ochrany nebo kterému bylo vydáno potvrzení o strpění pobytu na území České republiky, nejdříve však po uplynutí 6 měsíců ode dne poskytnutí údajů k podané žádosti o udělení mezinárodní ochrany.“<sup>109</sup>*

---

<sup>106</sup> Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 810/2009 ze dne 13. července 2009 o kodexu Společenství o vízech (Vízový kodex)

<sup>107</sup> § 89 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

<sup>108</sup> V této souvislosti byla podepsána dvě memoranda týkající se výkonem práce cizinců. V prvním případě se jedná o občany Tchaj-wanu v programu pracovní dovolené. V druhém případě jde o australské občany v rámci Pilotního programu práce a dovolené pro mládež.

<sup>109</sup> §97 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

### 6.2.5 Volný vstup na trh práce

Poslední uvedenou možností v této práci, jakým způsobem může cizinec z třetí země vykonávat na území ČR zaměstnání, je skutečnost volného vstupu na trh práce. Jedná se o výjimky, kdy právní úprava výslovně stanovuje, že daný cizinec má volný přístup na trh práce, aniž by k tomu potřeboval jakékoliv povolení. V praxi to znamená, že cizinec na základě jakéhokoliv pracovněprávního vztahu vstupuje na český trh práce za stejných podmínek jako občan ČR.

Volným vstupem na trh práce však cizinci nezaniká povinnost disponovat příslušným povolením k pobytu na území ČR. Jak již bylo zmíněno výše, nedisponuje-li cizinec žádným pobytovým oprávněním, ale má volný přístup na trh práce, může zažádat o vydání neduální zaměstnanecké karty.<sup>110</sup>

V § 98 ZoZ jsou taxativně vymezeny případy, kdy se u cizince nevyžaduje povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, modrá karta nebo karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance. Zaměstnavateli v tomto případě pak stačí, když cizinec doloží, že má právo pobývat na území ČR a je u něj splněn daný důvod uvedený v zákoně.<sup>111</sup>

Jedním z případů volného vstupu na trh práce je trvalý pobyt na území ČR, kdy cizinec nepotřebuje ke svému pobytu žádné jiné povolení, tedy ani neduální zaměstnaneckou kartu. Cizinec tak okamžitě může nastoupit do zaměstnání. Taktéž udělení azylu nebo doplňkové ochrany vzniká cizinci právo na volný vstup na trh práce. Volný vstup na trh práce se týká i mezinárodní dopravy. Konkrétně se jedná o případy, kdy cizinec vykonává pracovní činnost na území ČR, např. řidič kamionu, který projíždí přes české území). Posledním zmíněným případem volného vstupu na trh práce je na základě mezinárodní smlouvy, která byla řádně ratifikována. V praxi se nejčastěji smlouvy týkají právě pracovních pobytů mládeže a programy tzv. work and travel. Za zmínku stojí poslední uzavřená biletární mezinárodní smlouva mezi Českou republikou a státem Izrael z roku 2016, kterou mohou využít jak občané ČR na území Státu Izrael, tak i občané Státu Izrael na území státu ČR. Občané Státu Izrael mohou tak pracovat na území ČR bez pracovního povolení po dobu nepřekračující 1 rok od vstupu na území, pro jednoho zaměstnavatele však nesmí pracovat déle než 3 měsíce.<sup>112</sup>

---

<sup>110</sup> DANĚK M., VYŠKOVSKÁ M., FOJTÍKOVÁ J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2020. ISBN 978-80-7554-269-4. s. 124.

<sup>111</sup> § 98 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

<sup>112</sup> Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 45/2016 Sb.m.s., o sjednání Dohody mezi vládou České republiky a vládou Státu Izrael o programu pracovní dovolené

## 7 Programy podpory imigrace cizinců za účelem zaměstnání

K zaplnění mezer na trhu práce a pro podporu migrace cizinců ze třetích zemí slouží vládní programy na podporu kvalifikované migrace. V současnosti se výrazně rozšířil okruh vládních programů, které umožňují zefektivnit proces vyřizování povolení pro cizince či dokonce takové zaměstnání vůbec umožnit. Z toho lze dovodit, že vláda i nadále počítá s existencí vládních programů, v některých aspektech se snaží i je zatraktivnit.

V zásadě lze shrnout, že neproblematičtější krokem k zaměstnávání cizinců je samotné shromáždění veškerých potřebných dokumentů a samotné podání žádosti, které musí být učiněno na zastupitelském úřadu ČR v zahraničí. Výhodou vládních programů je skutečnost, že zaměstnavatelé účastníci se programů, mohou danou žádost cizince podat na příslušném pracovišti Ministerstva vnitra ČR na základě plné moci, pokud to příslušný program povoluje. Další výhodou je nahrazení některých dokumentů pouhým potvrzením zaměstnavatele.<sup>113</sup>

Podmínkou pro využívání výše uvedených výhod plynoucích z programů je registrace zaměstnavatele v konkrétním vládním programu s tím, že program umožnění výhod povoluje.

V roce 2019 došlo za účelem dosažení ekonomického přínosu pro ČR ke sloučení všech programů na podporu migrace ze šesti do tří hlavních vládou schválených programů – Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec, Program klíčový a vědecký personál a Program kvalifikovaný pracovník. Zaměstnavatelé, kteří byli do data sloučení součástí některého původního programu, se automaticky stali účastníky odpovídajícího nového programu. V tabulce č. 3 jsou přehledně znázorněny původní projekty a nově vzniklé programy.<sup>114</sup>

Původní program	Nový program
Zvláštní postupy pro vysoce kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny a Indie	Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec
Režim zvláštního zacházení pro kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny (tzv. Režim Ukrajina)	Program kvalifikovaný zaměstnanec
Režim Ostatní státy	
Zvláštní postupy pro pracovníky do zemědělství, potravinářství a lesnictví z Ukrajiny	
Fast Track	Program klíčový a vědecký personál
Welcome Package pro investory	

Tabulka 3 - Nahrazení dočasných režimů a projektů novými programy<sup>115</sup>

<sup>113</sup> Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR. *Ekonomická migrace a vládní programy*. [online]. 2019. [cit. 2021-03-08]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/ekonomicka-migrace-a-vladni-programy--221756/>

<sup>114</sup> Usnesení vlády č. 581 ze dne 26. srpna 2019. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/djv-agenda?date=2019-08-26>

<sup>115</sup> DANĚK M., VYŠKOVSKÁ M., FOJTÍKOVÁ J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2020. ISBN 978-80-7554-269-4. s. 191.

V praxi přínosem vládních programů je skutečnost, že při podávání žádosti na zastupitelském úřadu ČR v zahraničí mají účastníci programu přednost před cizinci, kteří chtějí do ČR migrovat mimo programy, a možnost podání žádosti jim programem garantována. Cizinec, který je začleněn do některého z programu, se nemusí na zastupitelský úřad ČR v zahraničí předem objednávat oproti ostatním cizincům. V rámci stanovené kvóty je mu přidělen termín návštěvy podle pořadí, v jakém byl do programu začleněn.

O zařazení do vládních programů žádají cizinci prostřednictvím svých budoucích zaměstnavatelů, kteří jsou do programu zařazení. Pro zařazení zaměstnavatele do programu musí zaměstnavatel splnit podmínky, které jsou stanoveny v rámci jednotlivých programů. Na účast zaměstnavatele ani cizince v programech není pochopitelně právní nárok.<sup>116</sup>

Je nutné upozornit na to, že v rámci zaměstnaneckých karet byly zavedeny od roku 2019 pro vybrané zastupitelské úřady ČR tzv. početní kvóty (stanovené maximální počty podaných žádostí). Roční kvóty určuje svým nařízením vláda a jsou rovnoměrně rozloženy do jednotlivých kalendářních měsíců. Informace o aktuálním čerpání konkrétních kvót zveřejňuje přímo konkrétní zastupitelský úřad v ČR na svých webových stránkách. Po vyčerpání kvóty již nelze přijmout žádné další případné žádosti.<sup>117</sup>

## 7.1 Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec

Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec je realizován od 01. září 2019 a nahradil předchozí program Zvláštní postupy pro vysoce kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny a Indie. Cílem programu je poskytnout podporu přímým zaměstnavatelům, kteří potřebují zaměstnat vysoce kvalifikované zahraniční pracovníky. Zařazení do programu je platné po dobu 1 roku. Zaměstnavatel pro zařazení do programu musí splňovat podmínky, tj. podnikání min. 2 roky, mít vypořádané závazky vůči státu a zaměstnávat alespoň 3 zaměstnance.<sup>118</sup>

Program je určen pro cizince z třetích zemí a do programu mohou být zařazení i jejich rodinní příslušníci, kterým je garantováno možnost podání žádosti o zaměstnaneckou kartu. Program je určen konkrétním pracovníkům, kteří budou v ČR vykonávat práci na pozici, která je zařazena v aktuální klasifikaci CZ-ISCO-1-3, tj. pozice zákonodárce a řídicího pracovníka, specialisty nebo technického a odborného pracovníka.<sup>119</sup>

---

<sup>116</sup> DANĚK M., VYŠKOVSKÁ M., FOJTÍKOVÁ J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2020. ISBN 978-80-7554-269-4. s. 191.

<sup>117</sup> Velvyslanectví ČR v Bosně a Hercegovině. *Ekonomická migrace a vládní programy*. [online]. 2019. [cit. 2021-03-15]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/ekonomicka-migrace-a-vladni-programy--221756/>

<sup>118</sup> CzechInvest.cz: *Vysoce kvalifikovaný zaměstnanec*. [online]. 2021. [cit. 2021-03-15]. Dostupné z: <https://www.czechinvest.org/cz/Sluzby-pro-investory/Sluzby-AfterCare/Vizova-podpora/Program-Vysoce-kvalifikovany-zamestnanec>

<sup>119</sup> Příslušné kategorie lze nalézt v databázi povolání spravovanou Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR na stránkách: <https://nsp.cz/isco>

Cizinec má nárok na mzdu nebo plat odpovídající alespoň minimální výši průměrného výdělku dle příslušné podskupiny CZ-ISCO. Dále si může nárokovat pracovní poměr uzavřený alespoň na jeden rok nebo na stanovenou týdenní dobu. Jedná-li se o cizince vykonávající zdravotnickou profesi, musí mu být vydáno rozhodnutí o uznání rovnocennosti nebo platnosti dokladu o zahraničním vzdělání nebo osvědčení o uznání vysokoškolského vzdělání a rozhodnutí o povolení výkonu odborné praxe na území ČR nebo rozhodnutí o uznání způsobilosti k výkonu povolání vydané Ministerstvem zdravotnictví zdravotnickému personálu. Účast cizince v programu je důvodem od povinnosti absolvovat adaptačně-integrační kurz organizovaný Centrem na podporu integrace cizinců.<sup>120</sup>

Další informace, podmínky účasti v programu a postup zaměstnavatele je obsažen v příslušném manuálu, který je zveřejněn k dispozici na webových stránkách Ministerstva vnitra ČR nebo CzechInvestu.

## **7.2 Program klíčový a vědecký personál**

Program klíčový a vědecký personál je taktéž realizován od 1. září 2019 a nahradil dva předchozí programy – Fast track a Welcome Package pro investory. Program je určen pro významné české a zahraniční investory, výzkumné organizace, technologické společnosti a společnosti typu start-up, které do ČR potřebují dostat cizince v postavení statutárních orgánů, manažerů nebo specialistů.

Program klíčový a vědecký personál je vcelku podobný programu výše zmíněnému. Opět platí, že je určen pro cizince z třetích zemí včetně jejich rodinných příslušníků a je určen pro pozice klasifikované CZ-ISCO-1-3 včetně garantované mzdy ve výši průměrného měsíčního výdělku podle příslušné podskupiny nebo v min. výši stanovené pro modré karty.

Cizinec o zařazení do programu nežádá, je zařazován na základě žádosti podané zaměstnavatelem. Cizinec pak musí splňovat stejné podmínky jako pracovník v Programu vysoce kvalifikovaný zaměstnanec. Pro cizince pracující v zdravotnických profesích je pak výhradně určen Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec.

Žádosti o zařazení do Programu vyřizují Ministerstvo průmyslu a obchodu a Agentura CzechInvest. Ministerstvo zařazuje žádosti ze strany investorů a agentura CzechInvest zařazuje žádosti od výzkumných organizací, technologických společností, nově založených společností a start-upů. Další informace jsou obsaženy v příslušném manuálu, který je zveřejněn k dispozici na webových stránkách příslušných institucí.<sup>121</sup>

---

<sup>120</sup> DANĚK M., VYŠKOVSKÁ M., FOJTÍKOVÁ J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2020. ISBN 978-80-7554-269-4. s. 193.

<sup>121</sup> MPO ČR. *Program klíčový a vědecký personál*. [online]. 2021. [cit. 2021-03-15]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/program-klicovy-a-vedecky-personal--248245/>

Česká republika má taktéž zavedené kvóty možných pracovníků zařazené v programu. Jelikož programy vysoce kvalifikovaný zaměstnanec a klíčový vědecký personál mají podobnou strukturu, má ČR pro tyto programy společné kvóty. Maximální roční počet žádostí o zaměstnaneckou kartu v těchto programech se pohybuje okolo 30 možných žádostí na jeden zastupitelský úřad. Výrazně zvýšenou kvótu pak mají např. zastupitelské úřady v Ankaře, Bělehradu, Istanbulu (po 100 osobách), Hanoj (200 osob), Dillí a Kyjev (500 osob).<sup>122</sup>

### 7.3 Program kvalifikovaný zaměstnanec

Nejvyužívanějším programem na českém trhu práce je Program kvalifikovaný zaměstnanec, který je realizován od 1. září 2019 a nahradil celkem tři režimy - Režim zvláštního zacházení pro kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny (tzv. Režim Ukrajina), Režim zvláštní postupy pro pracovníky do zemědělství, potravinářství a lesnictví z Ukrajiny a Režim ostatní státy. Cílem programu je poskytnout podporu přímým zaměstnavatelům, kteří potřebují relokovat zahraniční kvalifikované pracovníky. Oproti Programu vysoce kvalifikovaný pracovník, který je určen všem občanům třetích zemí, je tento program určen pouze pro občany Běloruska, Černé Hory, Filipín, Indie, Kazachstánu, Moldavska, Mongolska, Srbska a Ukrajiny. Do tohoto programu nemohou, na rozdíl od Programu vysoce kvalifikovaný zaměstnanec, patřit pracovníkovi nejbližší rodinní příslušníci.<sup>123</sup>

Program je pak konkrétně určen pro pracovníky, kteří budou v ČR vykonávat pozici, jenž je dle aktualizované klasifikace CZ-ISCO-4-8, tj. úředníci, pracovníci ve službách a prodeji, kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství, řemeslníci a opraváři, obsluha strojů a zařízení, montéři.<sup>124</sup>

O zařazení do programu nežádá cizinec, ale prostřednictvím zaměstnavatele. Zaměstnavatel může využít možnosti hromadné žádosti pro 50 a více zahraničních pracovníků. Zaměstnavatel zařazení do programu musí působit v ČR alespoň dva roky, musí mít vypořádané závazky vůči státu a zaměstnávat minimálně šest zaměstnanců. Cizinci je garantováno podání žádosti na zastupitelském úřadu ve státě, jehož je občanem nebo držitelem cestovního pasu nebo na jehož území se působnost tohoto úřadu vztahuje. Zahraniční pracovník má nárok na mzdu odpovídající alespoň 1,2 násobku zaručené mzdy.

---

<sup>122</sup> Nařízení vlády č. 556/2020 Sb. ze dne 14. prosince 2020, kterým se mění nařízení vlády č. 220/2019 Sb., o maximálním počtu žádostí o vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem podnikání, žádostí o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem investování a žádostí o zaměstnaneckou kartu, které lze podat na zastupitelském úřadu

<sup>123</sup> Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR. *Program kvalifikovaný zaměstnanec*. [online]. 2021. [cit. 2021-03-16]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/program-kvalifikovany-zamestnanec--248247/>

<sup>124</sup> Příslušné kategorie lze nalézt v databázi povolání spravovanou Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR na stránkách: <https://nsp.cz/isco>

Garanti programu, tj. příslušné instituce, kde mohou zaměstnavatelé o účast v programu žádat, jsou:

- Hospodářská komora ČR,
- Svaz průmyslu a dopravy ČR,
- Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR,
- Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR,
- Agrární komora ČR,
- Potravinářská komora ČR,
- Zemědělský svaz ČR,
- Lesnicko-dřevařská komora ČR,
- Asociace soukromého zemědělství ČR,
- Agentura pro podporu podnikání a investic CzechInvest.<sup>125</sup>

Roční kvóty pro maximální počet žádostí o získání zaměstnanecké karty v tomto programu jsou výrazně vyšší než v Programu vysoce kvalifikovaný zaměstnanec, např. Dillí (600 osob), Kišinev (600 osob), Minsk (800 osob), Bělehrad (2500 osob), Lvov (40 000 osob) a Kyjev (1100 osob).<sup>126</sup> Roční kvóty pro ukrajinské občany jsou tedy výrazně vyšší než pro ostatní obyvatele. Jelikož tento program je určen spíše pro středně či méně kvalifikované pracovníky, nejsou zde již vyhledávání tak specifických pracovníků. ČR v rámci tohoto programu se tedy snaží tyto pozice obsadit spíše ukrajinskými pracovníky z důvodu snazší integrace oproti jiným národům.

---

<sup>125</sup> Manuál Programu kvalifikovaný zaměstnanec je dostupný z: <https://www.mvcr.cz/soubor/program-kvalifikovany-zamestnanec.aspx>.

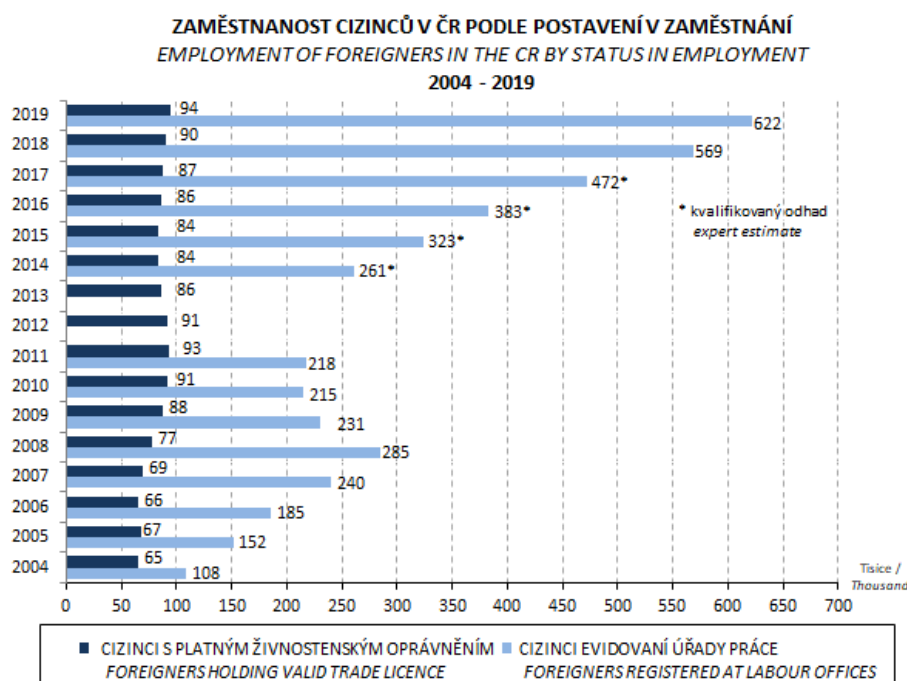
<sup>126</sup> Nařízení vlády č. 556/2020 Sb. ze dne 14. prosince 2020, kterým se mění nařízení vlády č. 220/2019 Sb., o maximálním počtu žádostí o vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem podnikání, žádostí o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem investování a žádostí o zaměstnaneckou kartu, které lze podat na zastupitelském úřadu



## 8 Cizinci na českém trhu práce

Od znovuzískání samostatnosti se v roce 1993 Česká republika transformovala z bývalého socialistického státu na demokratický parlamentní stát založený na tržně ekonomickém prostředí. V roce 1999 se země připojila k NATO a v roce 2004 spolu s několika dalšími státy k Evropské unii. V roce 2007 se země navíc připojila k schengenskému prostoru a zrušila tak kontroly na vnitřních hranicích.

Během posledních třiceti let se ČR transformovala ze země emigrace na zemi tranzitní migrace, která se v současné době neustále zvyšuje. V posledních letech čelila ČR důležitým výzvám, jako je globální hospodářská krize, evropská migrační a uprchlická krize 2015–2016 a intenzivní růst místní ekonomiky, což má významné důsledky pro migrační politiky a postupy. Dnes je nejatraktivnějším cílem migrantů v postkomunistické střední a východní Evropě. V roce 2021 tvořilo přibližně 6 % (650 755 cizinců vlastníci trvalý nebo dlouhodobý pobyt) z populace 10,7 milionu legálně pobývajících migrantů.<sup>127</sup> Nárůst počtu ekonomicky aktivních cizinců lze vypočítat v grafu č. 3. Po poklesu mezi roky 2011-2014 je však od roku 2015 u cizinců registrován rostoucí trend, který zejména v posledním období nabývá na dynamice.<sup>128</sup>



Graf 3 - Zaměstnanost cizinců v ČR podle postavení v zaměstnání 2004-2019<sup>129</sup>

<sup>127</sup> Ministerstvo vnitra ČR. *Cizinci s povoleným pobytem – informativní přehledy za rok 2021*. [online]. 2021.[cit. 2021-03-18]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/cizinci-s-povolenym-pobytem.aspx>

<sup>128</sup> JANUROVÁ K. *Migration and Integration in Czechia: Policy Advances and the Hand Brake of Populism*. MPI.CZ. [online]. 2019. [cit. 2021-03-18]. Dostupné z: <https://www.migrationpolicy.org/article/migration-and-integration-czechia-policy-advances-and-hand-brake-populism>

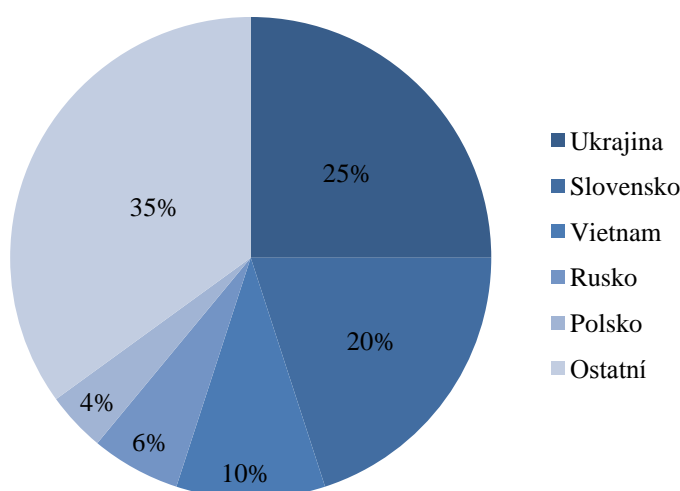
<sup>129</sup> Český statistický úřad: *Cizinci: zaměstnanost*. [online]. 2019. [cit. 2021-03-18]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/cizinci/2-ciz\\_zamestnanost](https://www.czso.cz/csu/cizinci/2-ciz_zamestnanost)

Většina z cizinců se stala součástí takzvaného sekundárního trhu práce. Cizinci jsou často zaměstnáváni ve zpracovatelském průmyslu, stavebnictví nebo zemědělství. Česká republika si dále v mezinárodním srovnání udržuje druhou nejnižší míru nezaměstnanosti<sup>130</sup> v EU a neustálým nárůstem volných pracovních míst. Výsledkem je vysoká poptávka po kvalifikované i nekvalifikované pracovní síle, která není uspokojována domácí pracovní silou. Za únor 2021 bylo k dispozici 311 463 volných pracovních míst, z toho 247 959 bylo vhodných pro cizince a 82 776 volných pracovních míst bylo „bez příznaku“ pro cizince. V následující tabulce č. 4 je uvedeno 10 nejvíce poptávaných povolání.

Druh povolání	Počet volných pracovních míst
Obsluha strojů a zařízení, montéři	109 379
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	83 815
Řemeslníci a opraváři	67 267
Pracovníci ve službách a prodeji	28 775
Dělníci v oblasti výstavby a udržování budov	26 670
Specialisté	25 224
Skladníci, obsluha manipulačních vozíků	17 212
Techničtí a odborní pracovníci	12 824
Montážní dělníci mechanických zařízení	12 685
Úředníci	11 763

Tabulka 4 - Top 10 poptávaných volných pracovních míst

Jak vyplývá z následujícího grafu, mezi cizinci na území ČR převažují občané třetích zemí. Občané EU tvořili v roce 2019 celkem 41,3% z celkového počtu cizinců legálně pobývajících na území. Mezi cizinci z třetích zemí dominují Ukrajinci (142,5 tis.), následně Vietnamci (61,9 tis.) a občané Ruské federace (38 tis.). Z hlediska státního občanství mezi cizinci ze zemí EU nejpočetnější skupinu představují Slováci (121,3 tis.), Poláci (21,8 tis.) a Němci (21,5 tis.).<sup>131</sup>

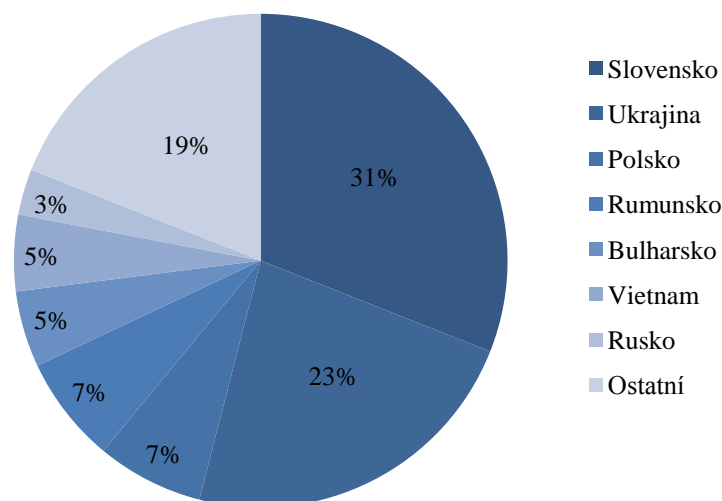


Graf 4 - Nejčastější zastoupení cizinců na území ČR

<sup>130</sup> Z tiskové zprávy Úřadu práce ČR míra nezaměstnanosti se za měsíc únor 2021 pohybovala na 4,3%.

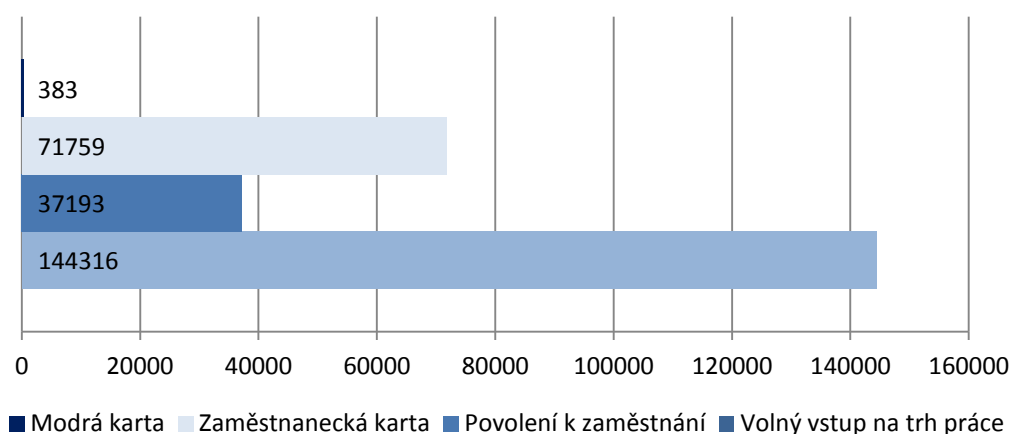
<sup>131</sup> *Cizinci v České republice*. [online]. Praha: Český statistický úřad, 2020 [cit. 2021-03-24]. ISBN 970-80-250-3048-3. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/125507871/29002720.pdf/72ffef73-2105-4fde-9220-6549e8348aa3?version=1.3>

S porovnáním dalšího grafu, který vyznačuje zaměstnané cizince podle státního občanství, lze zjistit, že nejvíce zaměstnaných cizinců je národnosti slovenské, až poté následují zaměstnanci národnosti ukrajinské. Odlišné zastoupení pracovníků dle státního občanství oproti předchozímu grafu, je způsobeno tím, že někteří cizinci pobývající na území ČR nejsou ekonomicky aktivní, např. z důvodu čerpání mateřské dovolené, starobního důchodu apod.<sup>132</sup>



Graf 5 - Zaměstnaní cizinci podle státního občanství

Z celkového počtu ekonomicky aktivních cizinců ze třetích zemí největší zastoupení mají cizinci s volným vstupem na trh práce. Přibližně o polovinu méně mají zastoupení cizinci se zaměstnaneckou kartou, což je především ovlivněno početními kvóty, které omezují podání žádosti nad limit vládou schválených kvót. Další místo obsadilo povolení k zaměstnání, které je nejvíce využíváno v případě krátkodobého zaměstnání do 3 měsíců. Jako nejméně využívané jsou modré karty.<sup>133</sup>

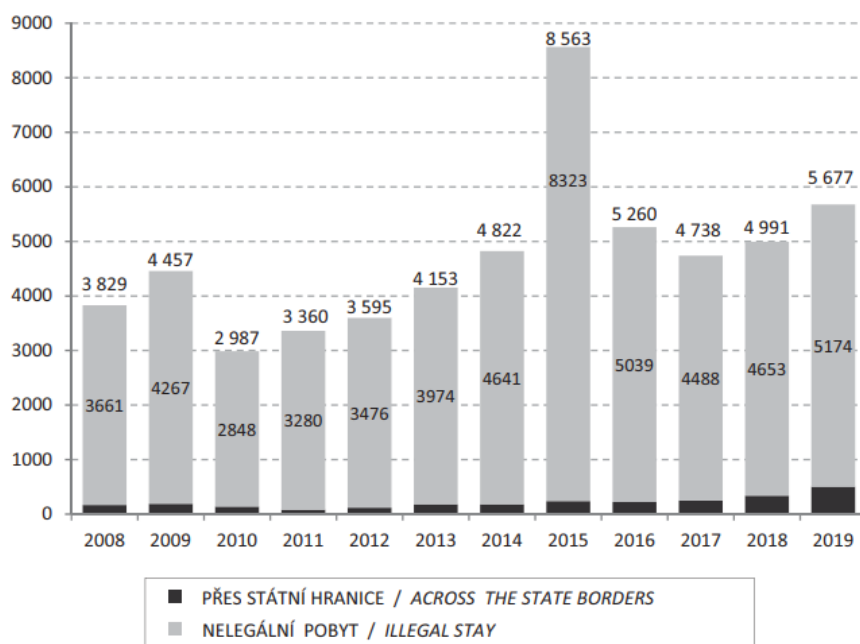


Graf 6 - Druhy povolení k výkonu zaměstnání cizinců z třetích zemí

<sup>132</sup> ČSÚ ČR. *Cizinci v České republice*. Praha: Český statistický úřad, 2020. [online]. [cit. 2021-03-24]. ISBN 970-80-250-3048-3. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/125507871/29002720.pdf/72ffef73-2105-4fde-9220-6549e8348aa3?version=1.3>

<sup>133</sup> tamtéž

Neregulární migraci a ekonomické aktivity cizinců na neformálním trhu práce je obtížné zjistit. Údaje o zadržení však existují: V roce 2019 bylo zadrženo přibližně 5600 cizinců při pokusu o nelegální překročení státní hranice (na letištích, protože Česko je součástí schengenského prostoru) nebo bez řádných dokladů ve vnitrozemí; největší počet zadržených byly osoby s ukrajinským, ruským nebo vietnamským občanstvím. Na základě terénního výzkumu lze předpokládat, že do nepravidelných nebo kvazi pravidelných ekonomických aktivit je zapojeno mnohem více cizinců. Ostatní tranzitují přes Česko na cestě do dalších západoevropských zemí.<sup>134</sup>



Graf 7 - Nelegální migrace cizinců mezi lety 2008 - 2019<sup>135</sup>

<sup>134</sup> ČSÚ ČR. *Cizinci v České republice*. Praha: Český statistický úřad, 2020. [online]. [cit. 2021-03-24]. ISBN 970-80-250-3048-3. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/125507871/29002720.pdf/72ffef73-2105-4fde-9220-6549e8348aa3?version=1.3>

<sup>135</sup> tamtéž

## 9 Analýza společnosti International Automotive Group s.r.o.

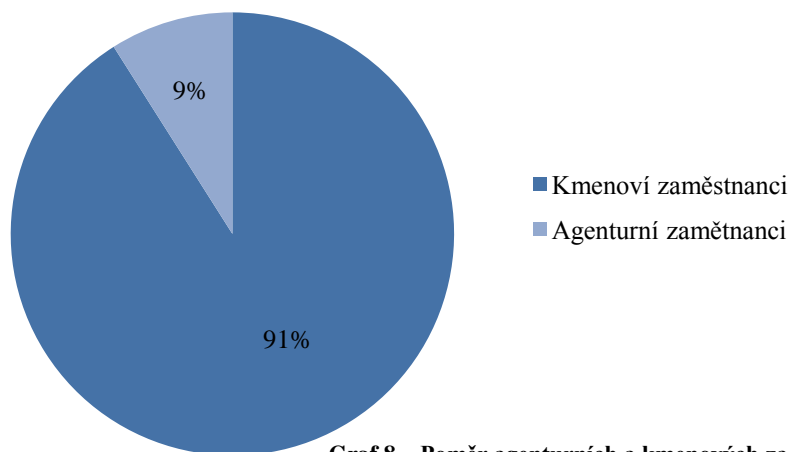
Tato kapitola je zaměřena na zaměstnávání zaměstnanců ve vybraném výrobním podniku zaměstnávajícím přes 1000 zaměstnanců. Na základě interních materiálů jsou zpracovány obecné informace o společnosti a je provedena analýza zaměstnávání cizinců. V neposlední řadě byla při výzkumu využita kvalitativní metoda formou rozhovoru s pracovníkem personálního oddělení.

### 9.1 Obecné informace o společnosti

Společnost International Automotive Components Group s.r.o. (dále jen „IACG“) je výrobní firma s celosvětovou působností. Společnost má několik závodů na čtyřech kontinentech, a to v Severní Americe, Africe, Evropě a v Asii. V současné době má IACG v České republice čtyři sesterské závody. Přeštice 1, kde se vyrábí panely stropů, Přeštice 2, kde se vyrábí dveřní panely, Hodonín, kde se vyrábí palubní desky, a Zákupy, kde se vyrábí akustické tlumící prvky.

Ohledně pobočky v Přešticích se jedná o společnost s ručením omezeným, která vznikla dne 14. července 1993 pod identifikačním číslem 49681311. Hlavním předmětem její činnosti je výroba předmětů pro vnitřní vybavení vozidel. Údaje o společnosti jsou zapsány do veřejného rejstříku, vedeného Krajským soudem v Plzni v oddíle C, vložka 6311.

Diplomová práce se soustředí konkrétně na pobočku Přeštice 2. Pracoviště Přeštice 2 je poměrně mladé, neboť k zahájení výroby dveřních panelů pro osobní automobily započalo na podzim roku 2015. Finálními odběrateli výrobků je především společnost Daimler a nepatrném množství i společnost Škoda a Opel. Společnost se rozkládá na 38 tis. m<sup>2</sup> pronajaté plochy v Přešticích a 6 tis. m<sup>2</sup> v Nýřanech. Počet zaměstnanců závodu Přeštice 2 byl k 31. březnu 2021 celkem 1152 zaměstnanců s různými národnostmi. Firma dále spolupracuje se čtyřmi personálními agenturami. Poměr zastoupení kmenových zaměstnanců a agenturních je znázorněn v grafu č. 8.<sup>136</sup>

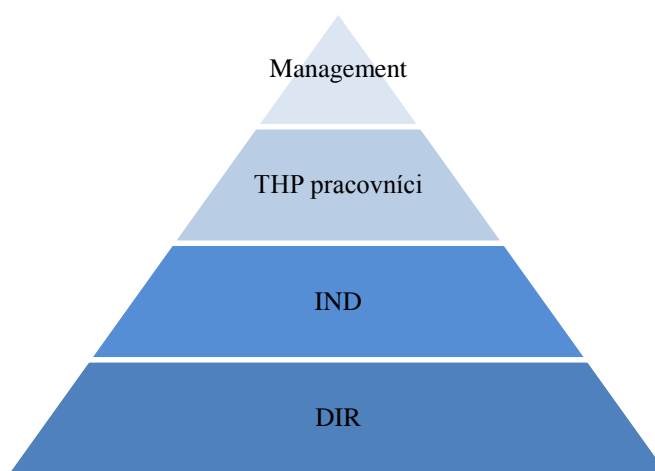


Graf 8 – Poměr agenturních a kmenových zaměstnanců

<sup>136</sup> Interní dokumentace společnosti

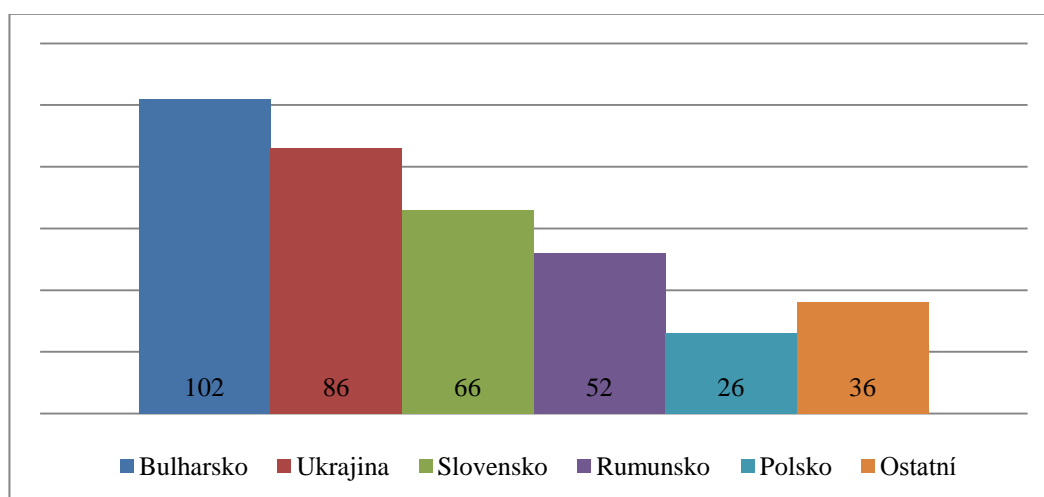
## 9.2 Cizinci ve společnosti IACG

Společnost IACG je globální společností, a proto zde pracuje celá řada cizinců, kteří jsou zastoupeni v celé organizační struktuře od nejnižší organizační vrstvy až po TOP management. Organizační struktura je znázorněna v grafu č. 9. Pod zkratkou DIR se skrývá označení pro pracovníky ve výrobě. Zkratka IND je neobvyklá, používá se u pracovníků, kteří sice nejsou přímo závislí na výrobě, ale nejedná se ani o administrativní pracovníky. Takto označované profese jsou např. směnových mistrů, zaměstnanců kvality, zaměstnanců technického oddělení nebo zaměstnanců logistiky. THP pracovník je zkratka, kterou jsou označováni zaměstnanci, kteří pracují v administrativě. Management je složen z manažerů z různých oddělení a ředitele závodu.



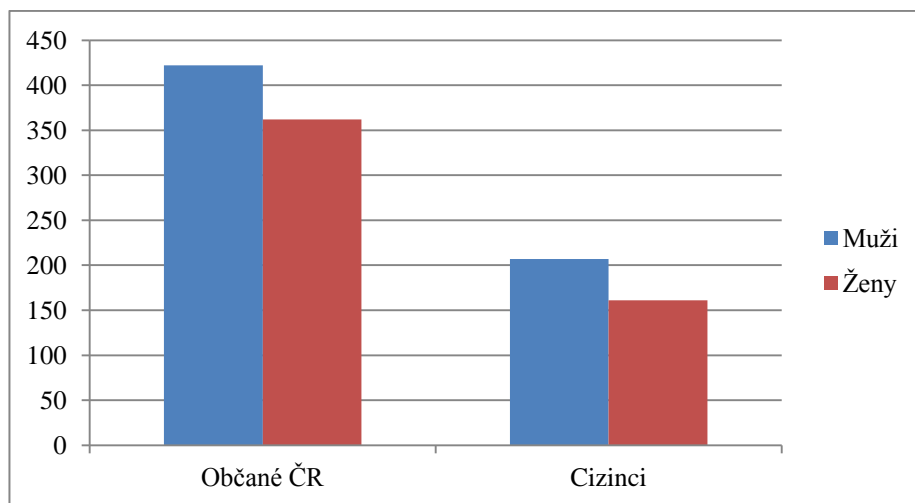
Graf 9 - Organizační struktura společnosti

K 31. březnu 2021 je z celkového počtu zaměstnanců včetně agenturních 368 cizinců, což představuje necelých 32 %. Největší počet cizinců je z Bulharska, následují cizinci z Ukrajiny, na třetím místě jsou cizinci ze Slovenska. Na konci rozmanité škály mezi ostatními zaměstnanci lze nalézt jednoho cizince z Gruzie, Tunisu, Kazachstánu nebo Švýcarska. Počty zaměstnanců z jednotlivých států jsou zastoupeny v grafu č. 10.



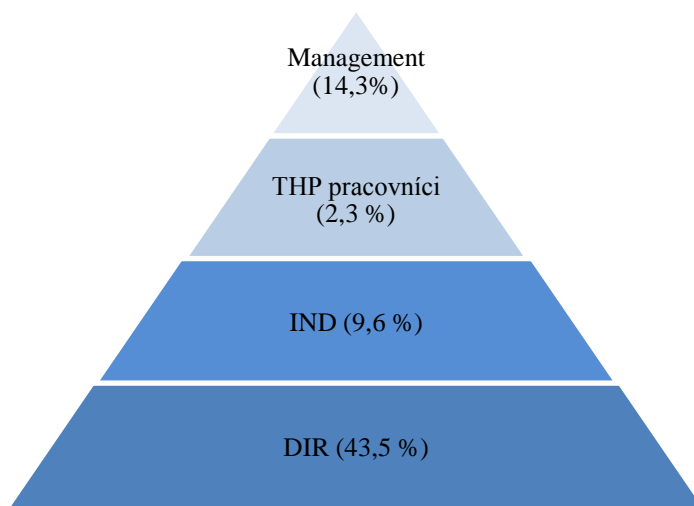
Graf 10 - Počet cizinců ve společnosti

Rozdělení zaměstnanců dle pohlaví je znázorněno v grafu č. 11. Z celkového počtu 368 cizinců je 207 mužů a 161 žen. Z celkového počtu zaměstnancům tvoří více jak 45 % ženy.



Graf 11 - Počet mužů a žen ve společnosti

Poměrové zastoupení cizinců v jednotlivých složkách je znázorněno v grafu č. 12. Nejužší vedení společnosti IACG Přeštice 2 je tvořeno dvanácti osobami, z čehož dva jsou cizinci. Nejméně zastoupených cizinců je u THP zaměstnanců, kde z celkového počtu těchto zaměstnanců jsou cizinci pouze dva. Nejvíce zastoupených cizinců můžeme najít ve výrobním segmentu, kde cizinci představují necelou polovinu.



Graf 12 - Procentuální zastoupení cizinců v jednotlivých segmentech

### 9.3 Rozhovor se zaměstnancem IACG

Za pomoci kvalitativního metody byl proveden rozhovor s pracovníkem personálního oddělení (viz Příloha č. 4). Dotazovaný pracovník má dlouholeté zkušenosti ve svém oboru a pro danou organizaci pracuje již několik let.

Cílem rozhovoru bylo zjistit, jaký postoj zaujímá zaměstnavatel vůči zaměstnávání cizinců v České republice. Aby bylo možné na otázku odpovědět, bylo stanoveno celkem 9 otázek, které sloužily k obsáhlejšímu popsání postojů. Kladené otázky byly otevřeného typu umožňující dotazovanému se komplexně vyjádřit k celému procesu. Ke zjištění kognitivní složky postoje (názor na objekt) byly položeny výzkumné otázky:

1. *Kolik procent z celkového počtu zaměstnanců zaujímají právě cizinci?*
2. *Pokud zaměstnáváte cizince z různých zemí, liší se nějak? Vnímáte mezi nimi nějaké rozdíly?*
3. *Jaké okolnosti jsou důležité pro přijetí cizinců?*
4. *Setkáváte se při jejich zaměstnávání s nějakými problémy, které jsou způsobeny tím, že jsou cizinci? Pokud ano, s jakými?*
5. *Jak cizince přijímá kolektiv? Vnímáte u vás ve firmě náznaky diskriminace cizinců?*
6. *Jaká jsou podle Vás výhody/nevýhody zaměstnávání cizinců?*
7. *Máte nějaký návrh, jak zlepšit právní úpravu v oblasti zaměstnávání cizinců?*
8. *Využíváte možnosti nějakého vládního programu na získávání cizinců?*
9. *Jak hodnotíte komunikaci s institucemi v problematice zaměstnávání cizinců?*

Na otázku č. 1 bylo odpovězeno, že pod 15 % z celkového počtu zaměstnanců zaujímají právě cizinci, z nichž nejvíce cizinců se nachází ve výrobním segmentu. Toto tvrzení odpovídá výzkumu provedenému v předchozích podkapitolách. Lze konstatovat, že pracovník má přehled nad zaměstnanci a situací ve firmě.

Druhá otázka byla zaměřena na subjektivní názor dotazovaného, jestli vnímá nějaké rozdíly mezi skupiny cizinců z různých zemí. Na otázku bylo odpovězeno tak, že každá země má své odlišnosti. Příkladem byli uvedeni ukrajinští občané, kteří se projevují jako velmi pracovití, dále občané Rumunska a Bulharska, které subjekt hodnotí jako temperamentní a na konec občany z Polska, kteří se zdají být ze zkušenosti subjektu znalý v platné české legislativě a svých právech.

Třetí otázka směřovala na kritéria, které cizinec musí splňovat jako uchazeč o zaměstnání. Mimo nutnosti disponovat příslušnými povoleními k pobytu a vstupem na český trh práce, hlavním kritériem pro přijetí uchazeče do zaměstnání je nejdříve znalost českého jazyka, až potom jeho zručnost a ochota se učit novým věcem.



Otázka č. 4 směřovala na zkušenosti se zaměstnáváním cizinců, konkrétně na případné problémy spojené s jejich zaměstnáváním. Prvním zmíněným problémem byla jazyková bariéra, kdy cizinec umí česky jen pár slov a komunikace s ním je tak obtížná. Dalším problémem se ukázali i jiné zvyky, občas hygienické návyky a mentalita u některých cizinců. Z rozhovoru vyplynulo, že někteří cizinci přistupují ke svým pracovním povinnostem laxním způsobem.

Otázka č. 5 byla zaměřena na případnou diskriminaci cizinců. Diskriminaci se firma snaží potlačovat, i když ví, že obecně v České republice je stále aktuálním tématem. Čeští občané se s cizinci postupně učí žít a přijímat jejich odlišné zvyky a tradice.

Výhody a nevýhody zaměstnávání cizinců byly položeny v otázce č. 6. Mezi výhodu subjekt řadí navýšení kapacit pracovní síly na českém trhu práce, které prozatím ještě není dostatek. Jako nevýhodu spatřuje nejen v jazykové bariéře, ale i v dlouhotrvajícím vyřízení potřebných dokladů na příslušných orgánech a institucích.

Otázka č. 7 se věnovala případné změny právní úpravy, jejíž cílem by bylo zlepšení a zkvalitnění spolupráce mezi cizinci a zaměstnavateli. Návrhem bylo zjednodušení celého procesu schvalování víz občanů z třetích zemí.

Firma je zapojena aktivně zapojena do vládního programu Kvalifikovaný pracovník, přes program přijala již několik pracovníků. Na osmou otázku navazovala poslední otázka, která se týkala hodnocení komunikace s institucemi příslušnými v problematice zaměstnávání. Zjištěním bylo, že záleží na konkrétní instituci, s kterou subjekt jedná. Ze zkušenosti subjektu například Generální konzulát ve Lvově reaguje ihned, odbory cizinecké policie z důvodu přetížení už tak aktivní nejsou.

## **9.4 Shrnutí**

Zaměstnávání cizincům se v dnešní době nevyhne žádná z větších výrobních společností. Při vysoké poptávce po pracovní síle zaměstnavatelů se může zdát zaměstnávání cizinců výhodou.

Zkoumaná společnost zaměstnává necelých 10% cizinců, což v dnešní době, kdy ČR má nejnižší nezaměstnanost v EU, lze považovat za výjimečné. Firma využívá jen patrného procenta cizinců na pozicích administrativní a vyšší, naopak zastoupení cizinců ve výrobě je necelá polovina. Zjištění potvrzuje fakt, že zahraniční pracovní síla nemusí být nijak kvalifikovaná, aby si na území ČR našla bez problémů zaměstnání.

Zásadním problémem při zaměstnávání cizinců je jazyková bariéra. Ke zlepšení nepřispívá ani stát, který sice od roku 2021 zavedl adaptačně-integrační kurzy, nicméně kurzy trvají několik hodin a cizinec nemá možnost se lépe adaptovat a začlenit do společnosti.

Zde bych navrhovala zavedení státem dotované nebo firmou podporované jazykové kurzy pro cizince, kde si cizinec osvojí nejen základy českého jazyka, ale seznámí se i se zvyky a tradicemi ve státě.

Z rozhovoru vyplývá, že zaměstnávání občanů EU je snazší než zaměstnávání cizinců z třetích zemí. Jako velkou zátěž zaměstnavatel vnímá složitou administraci spojenou se zaměstnáváním cizinců a délkou trvání pro vyřízení si potřebných dokladů. Kladně lze hodnotit účast společnosti ve vládním programu Kvalifikovaný zaměstnanec. Využíváním právě těchto vládou podporovaných programů lze dosáhnout rychlejšího způsobu zaměstnávání cizinců z třetích zemí.

## **Závěr**

Diplomová práce sumarizuje informace a poznatky týkající se zaměstnávání cizinců na území České republiky, tak aby byly pochopitelné i pro nezainteresované osoby. Ve své práci se autor snažil zaujmout nestranný postoj.

Při zpracování diplomové práce bylo pracováno s hojným počtem právních pramenů, od mezinárodních po vnitrostátní, včetně příkladů z praxe. Hlavním právním předpisem v českém právním řádu zabývající se problematikou zaměstnávání cizinců považují zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti spolu se zákonem č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR. Nevýhodu v českém právním řádu spatřuji v nejednotnosti právní úpravy na jednom místě, kde práva a povinnosti jsou často roztroušeny do vícero právních předpisů.

Úvodní kapitola byla věnována základním pojmům týkající se problematiky. V kapitole je nejdříve vysvětlen trh práce, následovně podrobně popsán cizinec a v neposlední řadě se kapitola věnuje pojmu nelegálního výkonu práce. Další část přiblížila současnou českou platnou právní úpravu a z ní plynoucí relevantní instituce, které problematiku řeší. Potvrdily se dojmy, že ten, kdo určuje pravidla na poli zaměstnávání cizinců, nejsou jednotlivé státy, ale právě EU, která udává trendy imigrace cizinců. Následně jsou definovány různé formy, jak cizinec může na území ČR vykonávat závislou práci. Stěžejní částí práce je kapitola pátá a šestá, která poukazuje na příslušná pobytová oprávnění a zároveň na povolení, kterými cizinec musí disponovat. V kapitolách je uveden postup, kterou samotný cizinec musí podstoupit, aby obdržel příslušná oprávnění k zaměstnání a současně i povolení k pobytu za účelem zaměstnání, bez něhož nelze legálně v ČR práci vykonávat.

Praktická část se věnovala kapitola osmá a devátá. Nejdříve došlo za pomoci grafů a tabulek ke zhodnocení situace výskytu cizinců na českém území. Dále byla provedena analýza vybrané společnosti, která byla podložena interními dokumenty a rozhovorem s pracovníkem personálního oddělení.

Výsledkem zkoumání bylo zjištění, že existuje diametrální odlišnost v postavení občanů EU a občanů třetích zemí v celém procesu. Práce upozorňuje na stálou komplikovanost a náročnost, které cizinci ze třetích zemí i jejich zaměstnavatelé musí čelit.

Zaměstnavatelé si však stále častěji stěžují na nedostatek volné pracovní síly a problémy, které jsou spojeny se zaměstnáváním cizinců – dlouhá doba pro obsazení volného místa, vyšší fluktuace či nutnost dělat kompromisy při výběru uchazeče. Nízká nezaměstnanost, vyšší poptávka na trhu práce, činí však Českou republiku čím dál více atraktivnější pro uchazeče ze zemí, kde situace není tak dobrá. Kladně lze hodnotit zavedené vládní programy, které potvrzují snahu státu reagovat na zvýšenou poptávku po pracovních silách a zjednodušit tak vstup cizince na český trh práce.

## **Resumé**

This thesis focuses on the Employment of foreigners in the Czech Republic. It includes a summary of theoretical knowledge and summarizes the surveys in the field of attitude of specific company towards foreigners. Furthermore this work presents obstacles and challenges which foreigners face when entering a labor market and also the strategy of the Government of Czech Republic in this area.

The thesis is composed of nine chapters. In the first part of thesis, we can find a basic terms which are necessary for understanding the issue. Second chapter summarizes Czech legislation. The most important contract and legislation about employment are mentioned there. Next, I define governance institutions, which take care about Foreign employment. Other chapters cover key conceptual materials of migration and asylum policy of the EU and the Czech Republic and with various types of residence and work permits.

The practical part of the thesis describes the available data on the economic situation, migration and employment of foreigners from the perspective of Europe, the Czech Republic. The manufacturing company International Automotive Group s. r. o. is introduced in the analytical part of this thesis and its activities are described as well as the reasons for employing foreigners and intercompany strategy in human resources.

## Zdroje

### Knižní publikace

- CLAUDE-VALENTIN M. *Preventing illegal immigration: juggling economic imperatives, political risks and individual rights*. Strasbourg: Council of Europe Pub., 2004. ISBN 928-71-5360-4.
- ČIŽINSKÝ P. *Cizinecké právo: práva a povinnosti cizinců a jejich rodinných příslušníků při vstupu a pobytu na území ČR, jejich zaměstnávání a podnikání, zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, řízení a provozování vozidla, přístup ke vzdělání a studiu, rodinné soužití s cizinci, mezinárodní ochrana/azyl, státní občanství*. Praha: Linde, 2012. ISBN 978-80-7201-887-1.
- DANĚK M., VYŠKOVSKÁ M., FOJTÍKOVÁ J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2020. ISBN 978-80-7554-269-4.
- FIALOVÁ H., FIALA J. *Ekonomický slovník s odborným výkladem česky a anglicky*. Praha: A plus, 2014. ISBN 978-80-87681-02-2.
- JOKLOVÁ K., RYŠAVÁ J. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. Praha: ASPI, 2009. ISBN 978-80-7357-437-6.
- MACHOVÁ Z. *Volební právo cizinců v komunálních volbách České republiky a jeho využití*. Praha: Karolinum, 2013. ISBN 978-80-246-2342-9.
- PICHRT J. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-481-0.
- RYTÍŘOVÁ L., TEPPEROVÁ J. *International employment, posting and hiring out of employees: income tax and insurance, international agreements, EU regulations, detailed case studies*. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-762-1.
- TOMŠEJ J. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-648-1.
- TRBOLA R., RÁKOCZYOVÁ M. *Vybrané aspekty života cizinců v České republice*. Praha: VÚPSV, 2010. ISBN 978-80-7416-067-7.
- WINKLER J. WILDMANNOVÁ M. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press, 1999. ISBN 80-7226-195-9.
- Interní dokumentace společnosti IACG

### Odborné periodikum

- HLAVÁČKOVÁ N., MACKOVÁ L. *Attracting Skilled Migration to the Czech Republic – Lagging Behind?*. In: Slovak Journal of Political Sciences, Vol. 20, No.1, 2020. Retrieved from: <http://sjps.fsvucm.sk/index.php/sjps/article/view/132>
- VALENTA O. *Policy of Attracting Highly Skilled Professionals from the Third Countries to Czechia*. In: Ergo, Vol. 8, No. 2, 2013. page 18–25.

## Internetové zdroje

- EVROPSKÁ UNIE. *Smlouva o fungování Evropské unie*. Konsolidované znění – čl. 20. Úř. věst. C, 2008, 115.9: 5. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=FI>
- Ministerstvo vnitra ČR. *Kdo je občan EU a jeho rodinný příslušník*. [online]. 2021.[cit. 2021-02-20]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/kdo-je-obcan-eu-a-jeho-rodinny-prislusnik-209966.aspx>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *O MPSV*. [online]. 2021.[cit. 2020-03-01]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/o-mpsv>
- Úřad práce ČR. *O úřadu České republiky*. [online]. 2021.[cit. 2020-03-01]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>
- Státní úřad inspekce práce ČR. *Základní údaje*. [online]. 2019.[cit. 2019-03-10]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/o-nas/zakladni-udaje/>
- Ministerstvo vnitra ČR. *Působnost ministerstva* [online]. 2021.[cit. 2021-03-04]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/ministerstvo-pusobnost-ministerstva.aspx>
- Policie ČR - Služba cizinecké policie: *O nás* [online]. [cit. 2021-03-04]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/o-nas-831034.aspx>
- Ministerstvo zahraničních věcí ČR. *Úřady české republiky v zahraničí* [online]. [cit. 2021-03-04]. Dostupné z: [https://www.mzv.cz/jnp/cz/o\\_ministerstvu/adresar\\_diplomatickych\\_misi/urady\\_ceske\\_republiky\\_v\\_zahranici](https://www.mzv.cz/jnp/cz/o_ministerstvu/adresar_diplomatickych_misi/urady_ceske_republiky_v_zahranici).
- Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR. *Užitečné informace v oblasti zaměstnávání cizinců* [online]. [cit. 2021-03-04]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/uzitecne-informace-v-oblasti-zamestnavani-cizincu--242945/>
- Odbor vzdělávání a diplomatické akademie MZV ČR. *Zahraniční vztahy a služba*. 2019[online]. [cit. 2021-03-04]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/soubor/skript-8-zahranicni-vztahy-a-sluzba-20191030-pdf.aspx>.
- EURO.cz. *Krizový visapoint končí. O víza se bude znovu žádat na úřadě*. [online]. 2017.[cit. 2021-03-04]. Dostupné z: <https://www.euro.cz/byznys/visapoint-viza-zruseni-1380545>
- Celní správa ČR. *Celní správa ČR* [online]. 2021.[cit. 2021-03-04]. Dostupné z: <https://www.celnisprava.cz/cz/o-nas/Stranky/celni-sprava.aspx>
- Epravo.cz: *Zaměstnávání cizinců* [online]. 2018.[cit. 2021-03-04]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnavani-cizincu-107488.html>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Směrnice 2004/38/ES o právu občanů EU na volný pohyb*. 2020.[online]. [cit. 2021-03-08]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/6944>
- Policie ČR. *Hlášení pobytu cizinců*. [online]. 2021.[cit. 2021-03-08] Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/hlaseni-pobytu-cizincu.aspx>

- Ministerstvo vnitra ČR. *Hlášení změn*. 2020.[online]. [cit. 2021-03-08]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/hlaseni-zmen.aspx?q=Y2hudW09MQ%3d%3d>
- Ministerstvo vnitra ČR. *Potvrzení o přechodném pobytu občana EU*. 2020.[online]. [cit. 2021-03-08] Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/prechodny-pobyt.aspx>
- Ministerstvo vnitra ČR. *Povolení k přechodnému pobytu rodinného příslušníka občana EU*. [online]. 2020.[cit. 2021-03-08] Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/prechodny-pobyt.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>
- Sdružení pro integraci a migraci. *Trvalý pobyt občana EU* [online]. 2021. [cit. 2021-03-08]. Dostupné z: <https://www.migrace.com/cs/poradna/informace-pro-cizince/obcane-eu-a-jejich-rodinni-prislusnici/trvaly-pobyt-obcana-eu>
- MVČR. *Povolení k trvalému pobytu po 5 letech přechodného pobytu v ČR*. [online].2020. [cit. 2021-03-08] Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-trvaly-pobyt.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>
- Všeobecná zdravotní pojišťovna ČR . *Otázka týdne*. [online]. 2021. [cit. 2021-03-08]. Dostupné z: <https://www.vzp.cz/o-nas/tiskove-centrum/otazky-tydne/cizinec-s-tp>
- MVČR. *Povolení k trvalému pobytu po 5 letech přechodného pobytu v ČR*. [online].2020. [cit. 2021-03-08] Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/informace-pro-cizince-obcane-eu-a-jejich-rodinni-prislusnici-trvaly-pobyt.aspx>
- Slovo 21. *Úspěšná žádost o pobyt IX: Soudní přezkum v pobytových věcech* [online]. 2021. [cit. 2021-03-08]. Dostupné z: <http://www.slovo21.cz/bulletin-slovo/vybirame-z-bulletinu-slovo/608-uspesna-zadost-o-pobyt-ix-soudni-prezkum-v-pobytovych-vecech>
- MPSV ČR. *Rodinný příslušník občana EU/EHP*. [online]. 2020. [cit. 2021-03-08]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/rodinny-prislusnik-obcana-eu/ehp>
- Podnikatel.cz. *Mohou zaměstnavatelé uchovávat kopie dokladů svých zaměstnanců? Co změnilo GDPR?*. [online]. 2019. [cit. 2021-03-08]. Dostupné z: [https://www.podnikatel.cz/clanky/mohou-zamestnavatele-uchovavat-kopie-dokladu-svych-zamestnancu-co-zmenilo-gdpr/ /](https://www.podnikatel.cz/clanky/mohou-zamestnavatele-uchovavat-kopie-dokladu-svych-zamestnancu-co-zmenilo-gdpr/)
- MPSV ČR. *Postup zaměstnavatele*. [online]. 2020. [cit. 2021-03-08]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/postup-zamestnavatele1>
- Ministerstvo vnitra ČR. *Krátkodobý pobyt (vízová povinnost / bezvízový styk)*. [online].2020. [cit. 2021-03-08]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/kratkodoby-pobyt-vizova-povinnost-bezvizovy-styk.aspx>
- Euroskop.cz. *Rezident na území EU* [online]. 2021 [cit. 2021-03-08]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/8521/sekce/rezident-na-uzemi-eu/>
- Adaptačně integrační kurzy. *Vítejte v ČR* [online]. 2021 [cit. 2021-03-08]. Dostupné z: <http://www.vitejtevcr.cz/cs/>

- Poslanecká Sněmovna Parlamentu ČR. *Návrh zákona včetně důvodové zprávy - Sněmovní tisk 30/0, část č. 1/6 Novela z. o pobytu cizinců na území ČR - EU – RJ*. [online]. 2014 [cit. 2021-03-08]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=7&ct=30&ct1=0>
- Ministerstvo vnitra ČR. *Zaměstnanec karta*. [online]. 2021. [cit. 2021-03-09] Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx>
- Epravo.cz. *Modrá karta EU rozšíří možnosti vstupu cizinců*. [online]. 2010. [cit. 2021-03-12]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/modra-karta-eu-rozsiri-moznosti-vstupu-cizincu-na-cesky-trhprace-65909.html>
- Epravo.cz. *Modrá karta EU rozšíří možnosti vstupu cizinců*. [online]. 2010 [cit. 2021-03-12]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/modra-karta-eu-rozsiri-moznosti-vstupu-cizincu-na-cesky-trhprace-65909.html>
- KOLÁŘ J.. *Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance aneb možnost převedení zaměstnanců z třetích zemí v rámci koncernu*. Havelková & Partners [online]. 2019 [cit. 2021-03-13]. Dostupné z: <https://www.akhavelkova.eu/blog/detail/114/karta-vnitropodnikove-prevedeneho-zamestnance-aneb-moznost-prevedeni-zamestnancu-z-tretich-zemi-v-ramci-koncernu>
- Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR. *Ekonomická migrace a vládní programy*. [online]. 2019. [cit. 2021-03-08]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/ekonomicka-migrace-a-vladni-programy--221756/>
- Usnesení vlády č. 581 ze dne 26. srpna 2019. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/djv-agenda?date=2019-08-26>
- Velvyslanectví ČR v Bosně a Hercegovině. *Ekonomická migrace a vládní programy*. [online]. 2019. [cit. 2021-03-15]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/ekonomicka-migrace-a-vladni-programy--221756/>
- CzechInvest.cz: *Vysoce kvalifikovaný zaměstnanec*. [online]. 2021. [cit. 2021-03-15]. Dostupné z: <https://www.czechinvest.org/cz/Sluzby-pro-investory/Sluzby-AfterCare/Vizova-podpora/Program-Vysoce-kvalifikovany-zamestnanec>
- MPO ČR. *Program klíčový a vědecký personál*. [online]. 2021. [cit. 2021-03-15]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/program-klicovy-a-vedecky-personal--248245/>
- Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR. *Program kvalifikovaný zaměstnanec*. [online]. 2021. [cit. 2021-03-16]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/program-kvalifikovany-zamestnanec--248247/>
- Ministerstvo vnitra ČR: *Cizinci s povoleným pobytem – informativní přehledy za rok 2021*. [online]. 2021.[cit. 2021-03-18]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/cizinci-s-povolenym-pobytem.aspx>
- Český statistický úřad: *Cizinci: zaměstnanost*. [online]. 2019. [cit. 2021-03-18]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/cizinci/2-ciz\\_zamestnanost](https://www.czso.cz/csu/cizinci/2-ciz_zamestnanost)



- *Cizinci v České republice*. [online]. Praha: Český statistický úřad, 2020 [cit. 2021-03-24]. ISBN 970-80-250-3048-3. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/125507871/29002720.pdf/72ffef73-2105-4fde-9220-6549e8348aa3?version=1.3>

## **Právní předpisy a judikatura**

- Council Regulation (EC) No 539/2001 of 15 March 2001 listing the third countries whose nationals must be in possession of visas when crossing the external borders and those whose nationals are exempt from that requirement
- Rozhodnutí 94/1/ES, ESUO o uzavření dohody o Evropském hospodářském prostoru
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 810/2009 ze dne 13. července 2009 o kodexu Společenství o vízech
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/399 ze dne 9. března 2016, kterým se stanoví kodex Unie o pravidlech upravujících přeshraniční pohyb osob
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb
- Směrnice 2003/109/ES ze dne 25. listopadu o právním postavení státních příslušníků třetích zemí, kteří jsou dlouhodobě pobývajícími rezidenty
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady (ES) 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů EU a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/66/EU ze dne 15. května 2014 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí na základě převedení v rámci společnosti
- Zákon č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy ČSR
- Zákon č. 203/1990 Sb., o změnách v organizaci a působnosti ministerstev ČR
- Zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práci
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce ČR
- Zákon č. 17/2012 Sb., o Celní správě České republiky
- Zákon č. 91/2012 Sb., o mezinárodním právu soukromém v platném znění
- Zákon č. 222/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších zákonů a další související zákony
- Zákon č. 176/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
- Nařízení vlády č. 374/2017 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat
- Nařízení vlády ze dne 30. října 2019 o mimořádném pracovním vízu pro státní příslušníky Ukrajiny pracující v zemědělství, potravinářství nebo lesnictví, publikované pod č. 291/2019 Sb.
- Nařízení vlády č. 556/2020 Sb. ze dne 14. prosince 2020, kterým se mění nařízení vlády č. 220/2019 Sb., o maximálním počtu žádostí o vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem podnikání, žádostí o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem investování a žádostí o zaměstnaneckou kartu, které lze podat na zastupitelském úřadu
- Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 45/2016 Sb.m.s., o sjednání Dohody mezi vládou České republiky a vládou Státu Izrael o programu pracovní dovolené
- Rozsudek SDEU ze dne 19. října 2004 ve věci C-200/02, Zhu-Chen
- Rozsudek SDEU ze dne 11. prosince 2007 ve věci C-348/05, Viking-Line
- Rozhodnutí SDEU ze dne 18. prosince 2007 ve věci C-341/05, Laval
- Rozsudek NSS ze dne 27.2.2012, č.j. 4 Ads 177/2011
- Rozhodnutí NSS ze dne 4. října 2017 č. 3654/2017, sp. zn. 6 Azs 221/2017-24

## Seznam tabulek a grafů

Tabulka 1 - Typy pobytů občanů EU a jejich rodinných příslušníků.....	22
Tabulka 2 - Typy pobytů cizinců mimo EU/EHP.....	29
Tabulka 3 - Nahrazení dočasných režimů a projektů novými programy.....	37
Tabulka 4 - Top 10 poptávaných volných pracovních míst.....	43
Graf 1 - Organizační struktura Odboru cizinecké policie pro Plzeňský kraj.....	14
Graf 2 - Grafické znázornění typů zaměstnaneckých karet.....	32
Graf 3 - Zaměstnanost cizinců v ČR podle postavení v zaměstnání 2004-2019 .....	42
Graf 4 - Nejčastější zastoupení cizinců na území ČR.....	43
Graf 5 - Zaměstnaní cizinci podle státního občanství.....	44
Graf 6 - Druhy povolení k výkonu zaměstnání cizinců z třetích zemí .....	44
Graf 7 - Nelegální migrace cizinců mezi lety 2008 - 2019.....	45
Graf 8 – Poměr agenturních a kmenových zaměstnanců.....	46
Graf 10 - Počet cizinců ve společnosti.....	47
Graf 9 - Organizační struktura společnosti .....	47
Graf 11 - Počet mužů a žen ve společnosti.....	48
Graf 12 - Procentuální zastoupení cizinců v jednotlivých segmentech .....	48

## Seznam příloh

Příloha 1- Informace o nástupu občana EU/EHP a Švýcarska nebo jeho rodinného příslušníka, nebo cizince, který nepotřebuje pracovní oprávnění do zaměstnání .....	62
Příloha 2 - Potvrzení o přechodném pobytu na území.....	65
Příloha 3 - Vzory dokladů k povolení dlouhodobému pobytu cizinců.....	66
Příloha 4 - Rozhovor s pracovníkem personálního oddělení společnosti IACG .....	67

## **Seznam použitých zkratk**

BOZP – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

ČR – Česká republika

EHP – Evropský hospodářský prostor

EU – Evropská unie

EURES – Evropský portál pracovní mobility

IACG – International Automotive Components Group s. r. o.

MPO – Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

MVČR – Ministerstvo vnitra ČR

NSS – Nejvyšší správní soud ČR

SDEU – Soudní dvůr Evropské unie

ZoZ – Zákon o zaměstnanosti

## Přílohy

### Příloha 1

**Informace o nástupu do zaměstnání/prodloužení zaměstnání občana EU/EHP  
a Švýcarska nebo jeho rodinného příslušníka,  
nebo cizince, který nepotřebuje pracovní oprávnění<sup>11/</sup>**

<b>Příjmení:</b>	
<b>Jméno:</b>	Státní občanství:
Datum narození:	Pohlaví <sup>1/</sup> : muž <input type="checkbox"/> žena <input type="checkbox"/>
Rodné číslo <sup>2/</sup> :	Místo narození:
Adresa v zemi trvalého pobytu:	Číslo cestovního dokladu:
Adresa pro doručování zásilek:	Název orgánu, který cestovní doklad vydal:
Nejvyšší dosažené vzdělání (dle KKOv) <sup>3/</sup> :	

občan EU<sup>1/</sup>  občan EHP<sup>1/</sup>  občan Švýcarska<sup>1/</sup>   
rodinný příslušník občana EU/EHP nebo Švýcarska (název státu)<sup>4/</sup>  .....  
cizinec podle<sup>1/</sup> § 98 písm.a) , § 98 písm.b) , § 98 písm.c) , § 98 písm.d) , § 98 písm.e) ,  
§ 98 písm.j) , § 98 písm.l) , § 98 písm.m) , § 98 písm.n) ,  
§ 98 písm.o) , § 98 písm.p) , § 98 písm.r) , § 98 písm.s) , § 98a)

<b>Zaměstnání<sup>1/</sup> <input type="checkbox"/> – prodloužení zaměstnání<sup>1/</sup> <input type="checkbox"/></b> <b>od<sup>5/</sup> .....</b> <b>do<sup>6/</sup> .....</b> v profesi CZ-ISCO <sup>7/</sup> ..... číselný kód CZ-ISCO <sup>7/</sup> ..... zařazení dle CZ-NACE <sup>8/</sup> ..... vzdělání požadované pro výkon povolání (KKOV) <sup>3/</sup> .....
---

<b><u>A) Zaměstnavatel se sídlem v ČR<sup>9/</sup></u></b> název ..... sídlo (adresa - okres, obec, ulice, číslo, PSČ) ..... IČ ..... rodné číslo <sup>10/</sup> ..... kontaktní osoba ..... tel. .... e-mail ..... místo výkonu práce (adresa) .....
<b><u>B) Dočasné přidělení agenturou práce se sídlem v ČR k výkonu práce u uživatele na základě uzavřené smlouvy<sup>9/</sup></u></b> fyzická nebo právnická osoba, u níž je vykonávána práce (název a adresa sídla – okres, obec, ulice, číslo, PSČ) ..... IČ ..... kontaktní osoba ..... tel. .... e-mail ..... místo výkonu práce .....

**C) Vnitropodnikové převedení zaměstnance<sup>9/</sup>**

název zaměstnavatel se sídlem mimo území ČR .....

sídlo (adresa – stát, okres, obec, ulice, číslo, PSČ) .....

kontaktní osoba ..... tel. .... e-mail

odštěpný závod nebo obchodní korporace, u níž je vykonávaná práce na území ČR (název a adresa sídla – okres, obec, ulice, číslo, PSČ)

.....

IČ ..... rodné číslo<sup>10/</sup> .....

kontaktní osoba ..... tel. .... e-mail.....

místo výkonu práce (adresa)

.....

Druh pracovněprávního vztahu: pracovní poměr<sup>1/</sup>  dohoda o pracovní činnosti<sup>1/</sup> , dohoda o provedení práce<sup>1/</sup>

Jedná se o zaměstnání za účelem dočasného přidělení agenturou práce k výkonu práce u uživatele: ano<sup>1/</sup>  ne<sup>1/</sup>

Jedná se o první zaměstnání na území ČR: ano<sup>1/</sup>  ne<sup>1/</sup>

Datum : .....

Razítko:

Podpis odpovědného pracovníka: .....

**Záznam krajské pobočky ÚP ČR v .....**

**Vysvětlivky**

- 1/ správný údaj označte x,
- 2 vyplňuje se, pokud je rodné číslo přiděleno,
- 3 KKO V = Klasifikace kmenových oborů vzdělání (přehled klasifikace uveden na stránkách „[www.czso.cz](http://www.czso.cz) - klasifikace - KKO V-konstrukce KKO V“)
- 4/ uvede se státní příslušnost občana (konkrétní stát EU/EHP nebo Švýcarsko), který má za rodinného příslušníka cizince,
- 5/ zaměstnavatel podává písemnou informaci příslušné krajské pobočce ÚP ČR, a to nejpozději v den nástupu zahraničního pracovníka k výkonu práce,
- 6/ **zaměstnavatel podává informaci o ukončení výkonu práce pouze v případě, že se liší od původně nahlášeného data ukončení výkonu práce** příslušné krajské pobočce ÚP ČR na zvláštním tiskopisu do 10 kalendářních dnů od skončení zaměstnání,
- 7/ CZ-ISCO =Klasifikace zaměstnání - uvede se název a číslo vykonávané profese (přehled klasifikace uveden na stránkách „[www.czso.cz](http://www.czso.cz) - klasifikace“),
- 8/ CZ-NACE = Klasifikace ekonomických činností (přehled klasifikace uveden na stránkách „[www.czso.cz](http://www.czso.cz) - klasifikace“),
- 9/ **oddíl A)** vyplňuje zaměstnavatel se sídlem v ČR, který uzavřel pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce s občanem EU/EHP nebo Švýcarska, nebo cizincem, který nepotřebuje pracovní oprávnění podle § 98, zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů  
**oddíl A) + B)** vyplňuje zaměstnavatel se sídlem v ČR, který dočasně přidělil (pokud má povolení ke zprostředkování) občana EU/EHP nebo Švýcarska, nebo cizince, který nepotřebuje pracovní oprávnění, k výkonu práce k právnické nebo fyzické osobě se sídlem v ČR,  
**oddíl C)** vyplňuje zaměstnavatel se sídlem mimo ČR v případě, že občan EU/EHP nebo Švýcarska, případně cizinec, který nepotřebuje pracovní oprávnění, byl vnitropodnikově převeden k výkonu práce do odštěpného závodu nebo obchodní korporaci na území ČR **a nespadá pod směrnici o vysílání 96/71/ES**
- 10/ vyplňuje pouze fyzická osoba, která nepodniká,
- 11/ pracovním oprávněním se rozumí povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, modrá karta nebo karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance.

**Výňatky a citace paragrafů zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů**

- § 87 odst. 1 Nastoupí-li do zaměstnání občan EU, jeho rodinný příslušník, rodinný příslušník občana ČR uvedený v § 3 odst. 3 nebo cizinec uvedený v § 98 písm. a) až e), j) až s) a v § 98a je jeho zaměstnavatel povinen o této skutečnosti písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce a to **nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce.**
- § 87 odst. 2 Každou změnu těchto údajů je zaměstnavatel povinen nahlásit **nejpozději do 10 kalendářních dnů** ode dne, kdy změna nastala nebo kdy se o ní dozvěděl.
- § 87 odst. 3 Zaměstnavatel, je povinen **nejpozději do 10 kalendářních dnů** informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce o ukončení jejich zaměstnání nebo vyslání.

C

- § 98 Povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta se nevyžaduje k zaměstnání cizince
- pism. a) s povoleným trvalým pobytem,  
pism. b) který je rodinným příslušníkem člena diplomatické mise, konzulárního úřadu nebo rodinným příslušníkem zaměstnance mezinárodní vládní organizace se sídlem na území ČR,  
pism. c) kterému byl udělen azyl nebo doplňková ochrana,  
pism. d) jehož výkon práce na území ČR nepřesáhne 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo celkem 30 dnů v kalendářním roce a jde-li zároveň o výkonného umělce, pedagogického pracovníka, akademického pracovníka vysoké školy, vědeckého, výzkumného nebo vývojového pracovníka, který je účastníkem vědeckého setkání, žáka nebo studenta do 26 let věku, sportovce nebo osobu, která v ČR zajišťuje dodávky zboží nebo služeb nebo toto zboží dodává nebo provádí montáž na základě obchodní smlouvy, případně provádí záruční práce a opravářské práce,  
pism. e) o němž to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je ČR vázána,  
pism. j) který se na území ČR soustavně připravuje na budoucí povolání,  
pism. l) který na území ČR pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny s cizincem podle písmene a) nebo c), nebo s cizincem, který na území ČR pobývá na základě platného povolení k dlouhodobému pobytu;  
pism. m) který na území ČR pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu rezidenta jiného členského státu Evropské unie  
pism. n) který vykonává v ČR soustavnou vzdělávací nebo vědeckou činnost jako pedagogický pracovník nebo akademický pracovník vysoké školy nebo vědecký, výzkumný nebo vývojový pracovník ve veřejné výzkumné instituci nebo jiné výzkumné organizaci podle zvláštního předpisu,  
pism. o) který získal střední nebo vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři podle školského zákona nebo vysokoškolské vzdělání podle zákona o vysokých školách,  
pism. p) který na území ČR pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem ochrany na území podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky  
pism. r) který je duchovním církve registrované v ČR nebo náboženské společnosti registrované v ČR,  
pism. s) který je držitelem povolení k pobytu vnitropodnikově převedeného zaměstnance vydaného jiným členským státem Evropské unie a je vnitropodnikově převedený na území ČR na dobu nepřesahující 90 dnů v kterémkoliv období 180 dnů,  
pism. t) jehož výkon práce na území ČR je v zájmu ČR.
- § 98a Povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta se nevyžaduje v případě, je-li cizinec vyslán na území ČR svým zahraničním zaměstnavatelem na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou výlučně za účelem zvyšování dovedností a kvalifikace tohoto cizince potřebných k výkonu jeho práce u tohoto zahraničního zaměstnavatele mimo území ČR – informaci o vyslání cizince poskytuje česká právnická nebo fyzická osoba příslušné krajské pobočce ÚP ČR (podle § 178b odst. 4 zákona č. 326/1999 Sb., ve znění pozdějších předpisů; vláda ČR rozhodne, kdy může být cizinec do české právnické nebo fyzické osoby vyslán – celková délka pobytu cizince nesmí přesáhnout 6 měsíců)

#### Upozornění:

- **Místní příslušnost krajské pobočky Úřadu práce se řídí místem, ve kterém je nebo má být zaměstnání vykonáváno,** pokud zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (§ 8a odst. 2), nebo jiné právní předpisy nestanoví jinak.
- Pro elektronické podání formulářů existují následující možnosti doručení:
  - prostřednictvím informačního systému datových schránek
  - zasláním e-mailové zprávy na adresu elektronické podatelny
- **Zaměstnavatel je povinen vést evidenci podle § 102 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,** ve znění pozdějších předpisů.

## Příloha 2





### Příloha 3

- „ZAMĚSTNANECKÁ KARTA“
- „MODRÁ KARTA EU“
- „ICT“ (karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance)
- „MOBILE ICT“ (karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance jiného členského státu EU)



## Příloha 4

### Záznam z rozhovoru:

1. Kolik procent z celkového počtu zaměstnanců zaujímají právě cizinci?  
*„Cizinci u nás zaujímají okolo 15% z celkového počtu zaměstnanců. Hodně cizinců máme přímo ve výrobě.“*
2. Pokud zaměstnáváte cizince z různých zemí, liší se nějak? Vnímáte mezi nimi nějaké rozdíly?  
*„Každá země má svoje odlišnosti. jak se říká – jiná kraj, jiný mrav. Máme například zkušenosti s Ukrajinci, kteří se jeví jako velmi pracovití. U lidí z Rumunska a z Bulharska, k těm je potřeba přistupovat s větší opatrností, ti jsou temperamentnější. Poláci zase naopak velmi dobře znají českou legislativu a umí toho využít ve svůj prospěch.“*
3. Jaké okolnosti jsou důležité pro přijetí cizinců?  
*„Samozřejmě dbáme na to, aby měli příslušné platné doklady, přes to vlak nejede. Dále je pro nás důležité, aby cizinec ovládal český jazyk slovem i písmem. Dalším kritériem je pak ochota se učit novým věcem a adaptovat se v novém prostředí.“*
4. Setkáváte se při jejich zaměstnávání s nějakými problémy, které jsou způsobeny tím, že jsou cizinci? Pokud ano, s jakými?  
*„Určitě jazyková bariéra, kdy se s konkrétní osobou nemůžeme domluvit. Dalším problémem je jiné chování odlišné od ostatních, jiné hygienické návyky nebo odlišná mentalita některých jedinců.“ Některé skupiny cizinců mají i odlišný přístup k pracovním povinnostem než bychom od nich očekávali.“*
5. Jak cizince přijímá kolektiv? Vnímáte u vás ve firmě náznaky diskriminace cizinců?  
*„Bohužel v Česku je diskriminace stále aktuálním tématem. Ještě jsme si jako národ na cizince úplně nezvykli, postupně se ale začínáme učit s nimi žít a tolerovat jejich zvyky.“*
6. Jaká jsou podle Vás výhody/nevýhody zaměstnávání cizinců?  
*„Situace na trhu práce není z pohledu zaměstnavatele moc přínosná, výhodou zaměstnávání cizinců je navýšení dostupné pracovní síly. Nevýhodou je stále přetrvávající jazyková bariéra a dlouhotrvající vyřízení potřebných dokumentů k nástupu cizinců do zaměstnání.“*
7. Máte nějaký návrh, jak zlepšit právní úpravu v oblasti zaměstnávání cizinců?  
*„Navrhuji zjednodušit celý proces schvalování víz pro cizince z třetích zemí, které je celkem komplikované.“*

8. Využíváte možnosti nějakého vládního programu na získávání cizinců?

*„Ano, využíváme Režimu Ukrajina, našim garantem je Hospodářská komora. Již ve výrobě máme pár zaměstnanců, kteří jsou zaměstnání právě přes tento režim.“*

9. Jak hodnotíte komunikaci s institucemi v problematice zaměstnávání cizinců?

*„Je to od instituce k instituci. Třeba cizinecká policie se občas pokoušíte dovolat celý den, ale chápu, že jsou sami přetížení. S Úřadem práce máme skvělou spolupráci. Ještě komunikuje s Konzulátem ve Lvově, který také komunikuje výborně.“*