

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Právní otázky zaměstnávání cizinců

Anna Brabcová

Plzeň 2013

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Právní otázky zaměstnávání cizinců zpracovala sama. Veškeré prameny a zdroje informací, které jsem použila k sepsání této práce, byly citovány v poznámkách pod čarou a jsou vedeny v seznamu použitých pramenů a literatury.

.....

Tímto bych chtěla poděkovat panu JUDr. Martinu Janákovi za vedení mé diplomové práce.

Také bych ráda poděkovala svojí rodině za podporu.

## Seznam používaných zkratk

- EHP - Evropský hospodářský prostor (Norsko, Lichtenštejnsko, a Island)
- EU - Evropská unie
- ZP - zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- ZOZ - zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- ZPC - zákon č.326/1999 Sb., o pobytu cizinců
- ZK - zelená karta
- MPSV - Ministerstvo práce a sociálních věcí
- MVCR- Ministerstvo vnitra České republiky
- MZV - Ministerstvo zahraničních věcí
- ÚP - Úřad práce

# Obsah

<b>Úvod</b> .....	<b>1</b>
<b>2. Právní úprava zaměstnávání cizinců</b> .....	<b>3</b>
2.1 Mezinárodní úprava.....	3
2.2 Evropská právní úprava.....	4
2.3 Vnitrostátní právo.....	6
<b>3. Povolení k zaměstnání</b> .....	<b>8</b>
3.1 Vymezení základních pojmů .....	8
3.1.1 Cizinec.....	8
3.1.2 Zaměstnávání.....	8
3.1.3 Závislá práce.....	9
3.1.4 Zaměstnanec .....	9
3.1.5 Zaměstnavatel.....	9
3.1.6 Pracovní poměr.....	10
3.1.7 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	10
3.2 Pobyt cizinců na území ČR .....	11
3.2.1 Krátkodobé vízum .....	11
3.2.2 Dlouhodobé vízum .....	12
3.2.3 Dlouhodobý pobyt.....	13
3.2.4. Trvalý pobyt .....	13
3.3 Povolení k zaměstnání a postup k jeho získání .....	14
3.3.1 Žádost o vydání povolení k zaměstnání .....	14
3.3.2 Povolení k zaměstnání.....	16
3.3.3 Prodloužení povolení k zaměstnání.....	17
3.3.4 Ukončení platnosti povolení k zaměstnání.....	18
3.3.5 Zvláštní případy.....	19
3.3.6 Povinnosti na straně zaměstnavatele .....	22
3.4 Zvláštní druhy povolení k zaměstnání.....	23
3.4.1 Zelená karta .....	23
3.4.2 Modrá karta .....	25
<b>4. Agentury práce</b> .....	<b>28</b>
4.1 Zprostředkování zaměstnání.....	28
4.2 Právní prameny agenturního zaměstnávání.....	29
4.3 Agenturní zaměstnávání .....	30

4.4 Agenturní zaměstnávání s přeshraničním prvkem .....	32
<b>5. Nelegální zaměstnávání cizinců na území České republiky.....</b>	<b>36</b>
5.1 Nelegální práce.....	36
5.2 Švarcsystém.....	37
5.3 Kontrola nelegálního zaměstnávání .....	38
5.4 Související přestupky, správní delikty a trestné činy .....	39
<b>6. Právní úprava zaměstnávání občanů EU, EHP a Švýcarska .....</b>	<b>41</b>
6.1 Pobyt občanů EU, EHP a Švýcarska .....	41
6.1.1 Přejížděcí pobyt.....	42
6.1.2 Trvalý pobyt .....	42
6.2 Zaměstnávání občanů EU, EHP a Švýcarska .....	43
6.2.1 Povinnost na straně zaměstnavatele .....	44
<b>7. Vybraná judikatura .....</b>	<b>46</b>
<b>8. Návrhy de lege ferenda .....</b>	<b>49</b>
<b>Závěr.....</b>	<b>51</b>
<b>Resumé .....</b>	<b>52</b>
<b>Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>53</b>
Učební texty, komentované právní předpisy .....	53
Časopisecké zdroje .....	54
Soudní rozhodnutí .....	54
Právní předpisy.....	54
Internetové zdroje.....	55

## Úvod

Tématem této diplomové práce jsou právní otázky zaměstnávání cizinců. Tato problematika mne zaujala již při mé stáži na odboru Azylové a migrační politiky při Ministerstvu vnitra v Plzni, kde jsem měla možnost poznat osudy lidí z mnoha částí světa, kteří přišli do České republiky za vyhlídkou lepšího života a za nabídkami lepší obživy, než které se jim naskýtaly v jejich rodné zemi.

S porevolučním otevřením hranic, následně se vstupem České republiky do EU, který přinesl pravidla volného pohybu jejích obyvatel a volného trhu, a spolu s celkovou globalizací podnikání se značně změnila situace v oblasti zaměstnávání. Z důvodů stále většího počtu pracovníků migrujících za prací je v této oblasti důležitá především kvalitní ucelená legislativa reagující na rychlé změny v možnostech zaměstnávání, ať už osob z EU, EHP a Švýcarska, či obyvatel třetích zemí. Na druhé straně je však tato problematika značně ovlivněna současnou globální krizí, při které jsou patrné snahy států ochránit domácí pracovní trh.

Současná právní úprava není komplexní, naopak existuje mnoho právních předpisů zabývajících se pouze jednotlivými aspekty této problematiky. Cílem mé práce proto je pokusit se přiblížit tuto problematiku a nastínit jednotlivá úskalí současného zaměstnávání cizinců na našem území.

Ve této práci nejprve popíšu právní prameny zaměstnávání cizinců a to z hlediska mezinárodní úpravy, evropské úpravy a následně vnitrostátní úpravy. Poté rozeberu jednotlivé aspekty povolení k zaměstnání jako je zažádání o toto povolení, platnost a skončení platnosti. Uvedu skupiny se zvláštním režimem povolení k zaměstnání a přiblížím instituty povolení k zaměstnání ve zvláštních případech - zelenou a modrou kartu.

V dalším bodě se zaměřím na otázku agenturního zaměstnávání obecně a specifikuji jeho zvláštnosti s ohledem na zaměstnávání cizích státních příslušníků. V páté kapitole se zaměřím na nelegální zaměstnávání cizinců na našem území, zvláště pak problematiku tzv. švarcsystému, přiblížím systém kontroly nelegální práce a uvedu přestupky, správní delikty a trestné činy spojené s nelegální prací. V šesté části popíšu specifika pobytu a zaměstnávání občanů EU, EHP a Švýcarska. V posledních dvou kapitolách uvedu s jednotlivými aspekty související judikaturu a

navrhnu řešení de lege ferenda pro současné problémy a nedostatky zaměstnávání cizinců.



## 2. Právní úprava zaměstnávání cizinců

Před vstupem České republiky do Evropské unie se zaměstnávání a celková problematika výdělečné činnosti řídila českými předpisy a mezinárodními smlouvami, kterými byl náš stát vůči ostatním státům vázán. Po přistoupení do EU začaly i u nás platit pravidla Evropské unie. Mnoho zásad, kterými jsou členské státy vázány, je potřeba zapracovat do českého právního řádu, některé platí přímo bez ohledu na českou právní úpravu. Obecně se dá říci, že v hierarchii právních předpisů jsou na první příčce předpisy Evropské unie, které jsou tím pádem nadřazeny dvoustranným mezinárodním smlouvám i českým předpisům, na druhé příčce v závaznosti jsou mezinárodní smlouvy a konečně vnitrostátní předpisy.<sup>1</sup> Vztahy mezi těmito systémy jsou velmi úzce provázané.

### 2.1 Mezinárodní úprava

Kromě několika dvoustranných smluv o vzájemném zaměstnávání<sup>2</sup>, které se vstupem České republiky do EU v mnoha případech nahradily dohody v rámci EU, jsou základními prameny mezinárodního práva, jimiž jsou upraveny vztahy mezi subjekty, vícestranná mezinárodní smlouva a mezinárodní obyčej. Pro mezinárodní smlouvy jakožto vícestranné mezinárodní úkony se používá celá řada jiných výrazů, jako je státní smlouva, smlouva s cizím státem, pakt, protokol, úmluva, deklarace atd.<sup>3</sup> Mezinárodní smlouvy jsou do našeho právního řádu inkorporovány, což znamená „*vtažení smluvní normy mezinárodního práva do vnitrostátní právní sféry, aniž by přitom ztrácela formu mezinárodního práva. Pouze se jí propůjčují účinky vnitrostátního práva (vnitrostátní obecná závaznost)*“<sup>4</sup> Přednost mezinárodní smlouvy před zákonem upravuje článek 10 Ústavy.<sup>5</sup>

Jedním z nejvýznamnějších mezinárodních dokumentů upravujícím mimo jiné právní postavení cizinců, je Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech č. 120/1967 Sb. V článku 6 tohoto paktu je zakotveno právo

<sup>1</sup> BOUŠKOVÁ, P. a kol. Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny. 2. aktual. vyd. Olomouc: Anag, 2006. str. 9

<sup>2</sup> Např. Dohoda mezi vládou ČR a vládou Mongolska o vzájemném zaměstnávání občanů ČR a občanů Mongolska, ČR uzavřela takovou smlouvu například s Ruskem, Ukrajinou a Vietnamem

<sup>3</sup> SEIDL-HOHENVELDERN, I. Mezinárodní právo veřejné, 3. vydání. Praha: ASPI, a.s. 2006. str. 45

<sup>4</sup> MALENOVSKÝ, J. Mezinárodní právo veřejné: jeho obecná část a poměr k vnitrostátnímu právu, zvláště k právu českému. 4. opr. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004. str. 379

<sup>5</sup> ONDŘEJ, J. Mezinárodní právo veřejné, soukromé, obchodní, Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s. r. o., Plzeň 2009. str. 43.

každé osoby na práci, v němž je zahrnuto i právo každého na příležitost vydělat si na živobytí svou prací, kterou si svobodně vybere nebo přijme, a učiní příslušné kroky k ochraně tohoto práva.<sup>6</sup>

Dalším významným dokumentem v této oblasti je Evropská sociální charta z 18. října 1961. Smluvní strany se zde zavázaly usilovat pomocí všech prostředků, jak na národní tak mezinárodní úrovni, o naplnění principů zakotvených v této chartě, jakým je mimo jiné, obdobně jako v předchozím dokumentu, upravené právo na práci. To je obsažené v oprávnění pracovníka vydělávat si na své živobytí ve svobodně zvoleném povolání.<sup>7</sup>

Jelikož cizincem se pro účely problematiky zaměstnávání chápe taktéž osoba bez státní příslušnosti, je třeba brát v potaz také Úmluvu o postavení osob bez státní příslušnosti, č. 108/2004 Sb. m. s. V článku 17 je zakotvena povinnost smluvních států poskytnout osobám bez státní příslušnosti, oprávněně pobývajícím na území daného státu, pokud možno co nejvýhodnější zacházení pokud jde o právo na výkon placené pracovní činnosti. Toto zacházení přitom musí být alespoň takové, jaké je obvykle poskytováno cizincům.<sup>8</sup>

Konečně je důležité zmínit Mezinárodní pakt o občanských a politických právech č. 120/1967 Sb. Ten sice neupravuje přímo otázku zaměstnávání cizinců, ale otázku jejich pobytu na území smluvních států, který je v souvislosti se zaměstnáváním zásadní. Podle článku 13 je zakázáno vyhostit cizince nacházejícího se právoplatně na území státu, který je smluvní stranou, jinak než na základě rozhodnutí, k němuž se dospělo v souladu se zákonem.<sup>9</sup>

## 2.2 Evropská právní úprava

Evropská unie má jakožto spíše nadnárodní než mezinárodní organizace specifický právní systém. Ten obsahuje právo primární, sekundární a judikaturu. Primární právo tvoří soustava mnohostranných mezinárodních smluv, zakládajících mezi smluvními stranami, kterými jsou členské státy, zvláštní práva a povinnosti.

---

<sup>6</sup> Čl. 6 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech

<sup>7</sup> Část I a II Evropské sociální charty

<sup>8</sup> Článek 17 Úmluvy o postavení osob bez státní příslušnosti

<sup>9</sup> Článek 13 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech

Patří sem zakládající smlouvy, smlouvy o přistoupení, k nim připojené protokoly a přílohy, akty a konečně Listina základních práv EU a její Vysvětlení.<sup>10</sup>

Do sekundárního práva náleží právně závazná nařízení, rozhodnutí a směrnice spolu s právně nezávaznými doporučeními a stanovisky.<sup>11</sup> Nejvýznamnějšími prameny zde jsou nařízení a směrnice „*Nařízení má obecnou povahu. Je závazné v celém rozsahu a přímo použitelné ve všech členských státech.*“<sup>12</sup> Směrnice je pak závazná pro každý stát, kterému je určena, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, přičemž volba formy a prostředků se ponechává vnitrostátním orgánům.<sup>13</sup>

V rovině primárního práva upravuje postavení cizinců (avšak pouze těch z EU, EHP a Švýcarska) článek 45 Smlouvy o fungování Evropské unie. Podle tohoto článku je zajištěn volný pohyb pracovníků v Unii, což zahrnuje odstranění diskriminace na základě státní příslušnosti, a to ve věcech zaměstnávání, odměny za práci a jiných pracovních podmínek.<sup>14</sup> Co se týče obyvatel třetích států, v článku 15 Listiny základních práv Evropské unie je ustanoveno, že „*státní příslušníci třetích zemí, kteří jsou oprávněni pracovat na území členských států, mají nárok na stejné pracovní podmínky jako občané Unie.*“<sup>15</sup>

Sekundárními souvisejícími předpisy jsou:

- Nařízení Evropského parlamentu a rady (ES) č. 1893/2006 ze dne 20. prosince 2006, kterým se zavádí statistická kvalifikace ekonomických činností NACE Revize 2 a kterým se mění nařízení Rady (EHS) č. 3037/90 a některá nařízení ES o specifických statistických oblastech
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 562/2006 ze dne 15. března 2006, kterým se stanoví kodex Společenství o pravidlech upravujících přeshraniční pohyb osob (Schengenský hraniční kodex)
- Nařízení Evropského parlamentu a rady (ES) č. 810/2009, ze dne 13. července 2009, o kodexu Společenství o vízech (Vízový kodex).
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení

---

<sup>10</sup> SVOBODA, P. Úvod do evropského práva. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011 str. 87

<sup>11</sup> Tamtéž, str. 101

<sup>12</sup> čl. 288 SFEU

<sup>13</sup> tamtéž

<sup>14</sup> čl. 45 SFEU

<sup>15</sup> čl. 15 Listiny základních práv Evropské unie

- Nařízení Rady (ES) č. 1408/71 ze dne 14. června 1971 o uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby a jejich rodiny pohybující se v rámci Společenství
- Nařízení Rady (EHS) č. 1612 ze dne 15. října 1968, o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004, o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států,
- Směrnice Rady 2003/109/ES ze dne 25. 11. 2003 o právním postavení státních příslušníků třetích zemí, kteří jsou dlouhodobě pobývajících rezidenty.
- tzv. sankční směrnice, která upravuje sankce pro zaměstnavatele cizinců bez povolení k pobytu

## 2.3 Vnitrostátní právo

Právo na zaměstnání na území ČR je v první řadě zmíněno v Listině základních práv a svobod. V článku 26 hlavy 4 o hospodářských, sociálních a kulturních právech je zakotveno, že každý má právo na svobodnou volbu povolání a každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Ve čtvrtém odstavci tohoto článku je však stanoveno, že: „*zákon může stanovit odchylnou úpravu pro cizince.*“<sup>16</sup> Z toho je patrné, že v rámci jakési ochrany domácích pracovníků je možné osoby cizí státní příslušnosti tímto způsobem znevýhodnit. Neznamena to však jejich diskriminaci ve smyslu zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Také podle §4 ZOZ je jakákoliv diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání zakázána.

Dalším zákonem, jenž se dotýká tohoto tématu, je zákon č.326/1999 Sb., O pobytu cizinců, ve znění pozdějších předpisů. Ten kromě popisu podmínek pro vstup a pobyt cizinců upravuje i povolení k pobytu za účelem zaměstnání a dále povolení k pobytu za účelem k zaměstnání ve zvláštních případech- zelené a modré karty, které představují zároveň povolení k pobytu i k zaměstnání.<sup>17</sup>

<sup>16</sup> Čl. 26 odst. 4. LZPS

<sup>17</sup> §42g a násl. Povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání na území ve zvláštních případech

Zaměstnávání cizinců upravuje také z. č. 435/2004 Sb., O zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Již v §3 jsou zahrnuti do výčtu možných zaměstnanců na území ČR i cizinci, pokud splňují podmínky pro zaměstnávání stanovené tímto zákonem. V části čtvrté tohoto zákona je pak podrobně upraveno zaměstnávání cizích státních příslušníků. V jejích čtyřech hlavách je upravena informační povinnosti zaměstnavatele, povolení k zaměstnání, evidence občanů EU a cizinců a konečně zmocnění k přijetí národních opatření v oblasti zaměstnávání.

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů se užíje, pokud došlo k uzavření pracovního poměru cizince na území ČR.

V oblasti podnikání cizinců je stěžejní živnostenský zákon, a §21 obchodního zákoníku.

V některých zákonech je obsaženo omezení přístupu cizinců k některým zaměstnáním a funkcím. Jedná se například o §60 zákona č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích nebo v § 13 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.<sup>18</sup>

Dalšími zákony, které mohou být použity při výkonu zaměstnání cizince na území ČR, jsou:

- Zákon č. 221/2003 Sb., o dočasné ochraně cizinců, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 500/2004 Sb., o správním řízení (správní řád), ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška Ministerstva vnitra č. 29/2013 Sb., kterou se stanoví seznam zemí, jejichž státní příslušníci jsou oprávněni požádat o vydání zelené karty
- Vyhláška Ministerstva vnitra č. 429/2010, stanovící výjimky z povinnosti cizince požádat o vízum nebo povolení k pobytu na místně příslušném zastupitelském úřadu
- a další.

Co se týče kolize právních úprav v oblasti pracovních vztahů, zákoník práce v současné době neobsahuje úpravu volby práva při uzavírání pracovních vztahů s cizím prvkem. Podle ustanovení §16 zákona č. 97/1963 Sb., o mezinárodním právu soukromém a procesním, se poměry z pracovní smlouvy řídí právem místa, kde zaměstnanec vykonává práci, pokud se účastníci nedohodnou jinak.

---

<sup>18</sup> ČIŽINSKÝ, P. a kol. Cizinecké právo, Praha: Linde, 2012, str. 17

### 3. Povolení k zaměstnání

#### 3.1 Vymezení základních pojmů

Pro toto téma je důležité nejprve vymežit několik základních pojmů z hlediska předpisů o zaměstnávání cizinců:

##### 3.1.1 Cizinec

Podle zákona č.326/1999 Sb., O pobytu cizinců, se cizincem rozumí fyzická osoba, která není občanem ČR, a to včetně občana EU.<sup>19</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, tento termín však zužuje, a to tím způsobem, že pro široký okruh osob, které jsou podle pobytového zákona chápány jako cizinci, užívá termín zaměstnanec ze zahraničí. Cizincem se pak v užším slova smyslu rozumí pouze osoba, která je obyvatelem třetího státu (tzn. není obyvatelem České republiky, Evropské unie či Evropského hospodářského prostoru ani Švýcarska a ani jejich rodinným příslušníkem). Cizincem je také osoba bez státní příslušnosti, jinak také apatrida. Podle Úmluvy o právním postavení osob bez státní příslušnosti z roku 1954 má apatrida postavení jako uprchlík, ale na rozdíl od něj má právo na zaměstnání. Pro každou z těchto skupin lidí funguje jak z hlediska pobytu tak zaměstnávání naprosto odlišný režim.

##### 3.1.2 Zaměstnávání

*„Zaměstnávání je forma závislého vztahu zaměstnance na zaměstnavatele, kdy zaměstnanec provádí činnost podle pokynů zaměstnavatele na místě a v době zaměstnavatelem k tomu určeném, za předem dohodnutou odměnu“.*<sup>20</sup> Podle ust. § 89 zákona o zaměstnanosti se za zaměstnání považuje i plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby zajišťovaných společníkem, statutárním orgánem nebo členem statutárního nebo jiného orgánu obchodní společnosti pro obchodní společnost nebo členem družstva nebo členem statutárního nebo jiného orgánu družstva pro družstvo.

---

<sup>19</sup> §1 ZPC

<sup>20</sup> BOUŠKOVÁ, P. a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny*. Olomouc: Anag, spol. s r.o., 2006. str. 12

### 3.1.3 Závislá práce

Závislou prací je podle §2 ZP práce vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle jeho pokynů. Zaměstnanec ji vykonává osobně, za mzdu, plat či odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele. Tato práce je vykonávána na pracovišti zaměstnavatele, případně na jiném dohodnutém místě, v pracovní době. „*Co nejpřesnější definice závislé práce je důležitá pro odlišení pracovněprávních vztahů od vztahů osob samostatně výdělečně činných neregulovaných zákoníkem práce.*“<sup>21</sup> Z judikatury vyplývá, že závislá práce není totéž co závislá činnost pro účely zákonů o daních.

### 3.1.4 Zaměstnanec

Podle ustanovení §6 ZP je fyzická osoba způsobilá stát se zaměstnancem dosažením 15. roku věku. Práce fyzických osob do 15-ti let věku je zakázána, taktéž je zakázána práce fyzických osob, které dovršily 15ti let věku, ale neukončily povinnou školní docházku.<sup>22</sup> „*Pro některé skupiny zaměstnanců zákoník práce obsahuje zvláštní úpravu, jejímž účelem je buď zajištění jejich zvýšené ochrany (například mladiství zaměstnanci, absolventi škol, zaměstnanci se zdravotním postižením, zaměstnankyně, resp. zaměstnanci a zaměstnankyně pečující o dítě určitého věku), nebo zohledňuje jejich zvláštní postavení (například domácí zaměstnanci).*“<sup>23</sup>

### 3.1.5 Zaměstnavatel

Zaměstnavatelem může být jak fyzická, tak právnická osoba, přičemž jako právnická osoba může být zaměstnavatelem i stát.

Zaměstnavatele lze rozlišit na tuzemského a zahraničního. Tuzemským zaměstnavatelem je právnická či fyzická osoba, která zaměstnává osoby v pracovněprávních i v obdobných vztazích, zapsána a vedená v zákonem stanovené

---

<sup>21</sup> KOLMAN, P. Boj proti švarcystému: „less is more“, Právní rozhledy 9/2012, s. 326

<sup>22</sup> BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 79

<sup>23</sup> MPSV: Příručka pro personální a platovou agendu. Zaměstnanec. [online]. 12.2.2013 [cit. 2013/03/20]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB008>

databázi.<sup>24</sup> Taktéž je to zahraniční právnická nebo fyzická osoba dlouhodobě podnikající na území ČR. U těchto osob je povinný zápis do obchodního rejstříku, na rozdíl od fyzických osob, které jsou státními příslušníky členských států nebo jiných států z EHP. Tuzemským zaměstnavatelem je rovněž fyzická osoba, která aniž by podnikala, zaměstnává pro svoji potřebu jinou fyzickou osobu.<sup>25</sup> Zahraničním zaměstnavatelem je pak fyzická nebo právnická osoba s bydlištěm mimo území ČR, která na našem území trvale nepodniká, ale pouze vyšle své zaměstnance do ČR za účelem realizace smlouvy uzavřené s tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou. Tito zaměstnanci se po výkonu práce, pro niž byli vysláni, vrací zpět do sídla zaměstnavatele. Za záležitosti spojené s vysíláním zaměstnanců je odpovědná osoba, ke které byl zaměstnanec vyslán.<sup>26</sup> V pracovněprávních vztazích jedná zaměstnavatel na vlastní odpovědnost, je tudíž odpovědný i za porušení právních povinností v těchto vztazích.<sup>27</sup>

### 3.1.6 Pracovní poměr

Pracovní poměr je jedním ze základních pracovněprávních vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Je založen smlouvou, která musí být písemná, nebo jmenováním. Pracovní smlouva musí obsahovat druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána a den nástupu do práce. Z pracovního poměru plynou oběma účastníkům práva a povinnosti. Vznik, změna i zánik se řídí zákoníkem práce.<sup>28</sup>

### 3.1.7 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Těmito dohodami se rozumí dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Jedná se o doplňkové pracovněprávní vztahy, jejichž uzavřením nevzniká pracovní poměr.<sup>29</sup> „Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr vycházejí

---

<sup>24</sup> Obchodní nebo jiný rejstřík, příslušný seznam či evidence u příslušného orgánu ČR

<sup>25</sup> BOUŠKOVÁ, P. a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny*. Olomouc: Anag, spol. s r.o., 2006. str. 12

<sup>26</sup> tamtéž

<sup>27</sup> JAKUBKA, J. a kol. *Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy 2012*, Olomouc: Anag, 2012, str. 560

<sup>28</sup> HŮRKA, P. et al. *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. str. 117

<sup>29</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 430



*z předpokladu existence potřeby výkonu pracovních činností menšího rozsahu, které vykazují znaky závislé práce.*<sup>30</sup> Tímto institutem bylo umožněno zaměstnavatelům nakládat s pracovní silou s větší benevolencí, kdy zároveň zaměstnavatel není při uzavírání, průběhu ani skončení těchto dohod svázán právní úpravou, jako tomu je v případě pracovního poměru.<sup>31</sup>

## 3.2 Pobyť cizinců na území ČR

### 3.2.1 Krátkodobé vízum

Pobyť občanů z třetích zemí na našem území podléhá vízové povinnosti. Výjimku tvoří občané států ze seznamu třetích zemí, jejichž obyvatelé jsou osvobozeni od vízové povinnosti.<sup>32</sup> Tento seznam je obsažen v nařízení Rady (ES) č. 539/2001, v platném znění. Vízovou povinnost dále nemají občané států, se kterými má Česká republika sjednanu dohodu o zrušení vízové povinnosti či pro ně byla vízová povinnost zrušena nařízením vlády ČR. Svou přítomnost na území ČR jsou tito obyvatelé povinni ohlásit inspektorátu cizinecké policie příslušnému podle místa pobytu, a to ve lhůtě tří dnů od vstupu na naše území.<sup>33</sup>

Jelikož je Česká republika jedním ze schengenských států, občané třetích zemí bez vízové povinnosti mohou na našem území pobývat po dobu 3 měsíců během půl roku ode dne překročení vnější schengenské hranice, přičemž doba jednotlivých pobytů v schengenském prostoru se sčítá.

Vstup je jim umožněn za splnění čtyř podmínek:

- cizinec je držitelem cestovního dokladu, případně dokladu opravňujícího k překročení hranice
- cizinec je schopen zdůvodnit účel a podmínky předpokládaného pobytu, prokázat zajištěnost prostředků k obživě, případně

---

<sup>30</sup> MPSV: Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr [online] 12.2.2013 [cit. 2013/03/20] Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB027>

<sup>31</sup> KOTTNAUER, A., GOGOŤÁ, R. Zákoník práce. Komentář s judikaturou-podle stavu k 1.1.2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012, Praha: Leges, 2012, str. 385

<sup>32</sup> Bevizový styk se vztahuje pouze na krátkodobé nevýdělečné pobyty do 90 dnů. V případě výdělečné činnosti je třeba podat žádost o schengenské (krátkodobé) vízum k pobytu do 90 dnů za účelem zaměstnání.

<sup>33</sup> JOKLOVÁ, K., RYŠAVÁ, J. a kol. Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí. 1. vyd. Praha: ASPI, a.s., 2009, str. 32.

k vycestování ze schengenského prostoru a schopnost legálního zisku těchto prostředků

- dotyčný není vedený v Schengenském informačním systému jako osoba, které má být odepřen vstup
- cizinec nepředstavuje nebezpečí pro veřejný pořádek či zdraví, bezpečnost státu nebo mezinárodní vztahy některé ze smluvních stran

Cizinci tak musí tento prostor opustit nejpozději v poslední den tříměsíční lhůty. Setrvat mohou pouze, pokud byla ještě před vstupem ČR do Schengenu uzavřena bilatelární smlouva o bezvízovém styku mezi ČR a třetí zemí nebo v případě, že se stali držitelem národního dlouhodobého víza nebo povolení k pobytu. Těmto osobám je však zakázáno během pobytu vykonávat jakoukoliv výdělečnou činnost, to znamená, že nesmějí pracovat ani podnikat. V opačném případě jsou povinni požádat o udělení krátkodobého víza, bez něj by jejich pobyt mohl být posouzen jako neoprávněný, i kdyby vlastnili povolení k zaměstnání nebo živnostenské oprávnění.<sup>34</sup>

Občané třetích zemí odlišných od těch, s nimiž existuje bezvízový styk, musejí mít vízum i pro krátkodobý pobyt v schengenském prostoru, a tedy i v ČR. Krátkodobá víza jsou upravena ve Vízovém kodexu a částečně v ZPC. Dělí se na:

- jednotné schengenské vízum, jinak také turistické vízum či vízum typu C, opravňující k pobytu na území Schengenu až na tři měsíce
- omezené územní vízum (V/LTV), které opravňuje k pobytu či průjezdu jednoho nebo několika států schengenského prostoru, ale ne celého tohoto prostoru
- letištní vízum, neboli vízum typu A, pro pohyb v prostorech mezinárodních letišť v případě, že držitel přelétá z jednoho mimoschengenského státu do druhého a potřebuje přestoupit ve státě uvnitř Schengenu.<sup>35</sup>

### 3.2.2 Dlouhodobé vízum

Občané států mimo EU, kteří chtějí na našem území pobývat po dobu přesahující 90 dní, musejí zažádat o udělení víza nad 90 dní, a to na zastupitelském

---

<sup>34</sup> ČIŽINSKÝ, P. a kol. Cizinecké právo, Praha: Linde, 2012, str. 41

<sup>35</sup> ČIŽINSKÝ, P. a kol. Cizinecké právo, Praha: Linde, 2012, str. 46

úřadě České republiky v zahraničí. Občané zemí, které nejsou uvedeny ve vyhlášce Ministerstva vnitra č. 429/2010 Sb.,<sup>36</sup> musejí požádat na zastupitelském úřadě ve své zemi. Tato dlouhodobá víza jsou specifická, podle toho, zda jsou vydána za účelem zaměstnání<sup>37</sup>, výzkumu, studia, strpění pobytu, sloučení či společného soužití rodiny. Délka dlouhodobého víza je šest měsíců.

### 3.2.3 Dlouhodobý pobyt

Pokud příslušník třetí země pobývá na území našeho státu na základě dlouhodobého víza, hodlá zde přechodně pobývat po dobu delší než 6 měsíců a i nadále trvá původní účel pobytu, může požádat o povolení k dlouhodobému pobytu. Podmínky a náležitosti této žádosti jsou stanoveny v §42 - §48b zákona o pobytu cizinců.

#### Dlouhodobý pobyt za účelem zaměstnání

Pokud cizinec pracuje na území České republiky a je mu prodlouženo pracovní povolení, může zažádat na pracovišti ministerstva vnitra dle místa bydliště či na zastupitelském úřadu České republiky, o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání. K žádosti se přikládá vyplněný formulář spolu s cestovním dokladem, dvěma fotografiemi, dokladem o zajištění ubytování po dobu pobytu, a povolení k zaměstnání nebo číslo jednacích žádosti o vydání povolení k zaměstnání. Povolení k tomuto dlouhodobému pobytu se vydává na dobu jednoho roku, případně na dobu platnosti povolení k zaměstnání. Příslušný úřad je povinen rozhodnout do 60 dnů ode dne podání žádosti.

### 3.2.4. Trvalý pobyt

O povolení k trvalému pobytu na území České republiky je oprávněn žádat příslušník třetí země, pokud na našem území pobývá nepřetržitě po dobu pěti let. Žádat však cizinec může i z humanitárních důvodů, z důvodů hodných zvláštního zřetele, je-li jeho pobyt v zájmu ČR, jde-li o nezletilé či nezaopatřené dítě cizince

---

<sup>36</sup> Vyhláška stanovující výjimky z povinnosti cizince požádat o vízum nebo povolení k pobytu na místně příslušném zastupitelském úřadu

<sup>37</sup> Zaměstnáním se rozumí výdělečná činnost vykonávaná v závislosti na zaměstnavateli. Podle Čižinského považují úřady za plnění účelu pobytu trvání pracovněprávního vztahu ve smyslu zákoníku práce, popřípadě trvání platnosti povolení zaměstnání dle zákona o zaměstnanosti.

pobývajících zde trvale, které žádá v zájmu společného soužití těchto cizinců a po skončení řízení o mezinárodní ochraně.<sup>38</sup>

### 3.3 Povolení k zaměstnání a postup k jeho získání

Stěžejním předpisem pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí je v části IV zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Jsou zde upraveny podmínky vstupu cizinců na český pracovní trh, povinnosti, které má osoba zaměstnávající cizince, problematika agenturního zaměstnávání cizinců a také postihy za nelegální zaměstnávání cizích státních příslušníků.

Podle §3 ZOZ mohou být zaměstnanci státní občané České republiky a taktéž cizinci, pokud splňují podmínky k zaměstnávání dané tímto zákonem.<sup>39</sup> *„Cizinci mohou být na našem území zaměstnání za předpokladu, že získali povolení k zaměstnání a povolení k pobytu za účelem zaměstnání. Bez tohoto nemůže být založen pracovní poměr. V takovém případě bude mít cizinec právo na přiměřenou odměnu za vykonanou práci a zajištění základních pracovních podmínek, nebude však chráněn před skončením pracovního poměru.“*<sup>40</sup> Pracovní poměr může být uzavřen opakovaně v rámci platnosti povolení k zaměstnání.

#### 3.3.1 Žádost o vydání povolení k zaměstnání

Povolení k zaměstnání je upraveno v § 89 a násl. ZOZ. Pro vydání tohoto povolení je především důležité, aby zde existovalo pracovní místo, které je zaměstnavatelem nahlášeno na Úřadu práce jako volné a které zároveň není možné obsadit občanem ČR, zejména uchazečem o zaměstnání. Volným místem se rozumí místo vytvořené zaměstnavatelem nebo čerstvě uvolněné. Charakteristika tohoto místa musí být totožná s charakteristikou místa výkonu zaměstnání. *„Volná pracovní místa se nenabízejí pro pracovní místa obsazovaná jmenováním.“*<sup>41</sup> Charakter a počet pracovních míst dostupných cizincům se odvíjí od situace na trhu práce v hostitelské zemi. Ze statistik vyplývá, že nejčastěji jsou cizinci obsazena pracovní místa s nízkým sociálním statutem, která z tohoto důvodu nelze obsadit domácími

---

<sup>38</sup> §66 ZPC.

<sup>39</sup> §3 ZOZ

<sup>40</sup> JOKLOVÁ, K., RYŠAVÁ, J. a kol. Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí. 1. vyd. Praha:ASPI, a.s., 2009, str. 83

<sup>41</sup> LEIBLOVÁ, Z. Zákon o zaměstnanosti s komentářem. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2009, str. 87

pracovníky, přičemž je zároveň pro zaměstnavatele příliš nákladné zvyšovat jejich atraktivitu navyšováním mezd.<sup>42</sup> Obvykle jsou tak cizinci zaměstnáváni ve zpracovatelském průmyslu, stavebnictví a obchodu.<sup>43</sup>

O povolení k zaměstnání žádá cizinec, který chce být zaměstnán na území ČR nebo v pracovněprávním vztahu k tuzemské právnické či fyzické osobě. Toto povolení je vyžadováno pro pracovní poměr cizince na území ČR, jeho dohodu o provedení práce i o pracovní činnosti, to znamená pro všechny pracovněprávní vztahy, tak jak je chápe zákoník práce. V případě, že práce má být vykonávána ve více regionech, úřad práce rozhodující o povolení toto povolení vydá až poté, co se vyjádří všechny úřady práce, do jejichž obvodů spadají místa výkonu. Cizinec, který vykonává práci v souladu s právními předpisy České republiky, jako je zákoník práce, je rovněž povinen se podrobit dalším českým předpisům, které upravují mzdové podmínky, sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.<sup>44</sup>

Podle §94 ZOZ je tato žádost povinná i pro cizince, který je v pracovněprávním vztahu k zahraničnímu zaměstnavateli a ten ho vysílá k výkonu práce na území ČR na základě jiné smlouvy uzavřené s tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou k plnění úkolů z této smlouvy vyplývajících. Před uzavřením této smlouvy má však tuzemská fyzická nebo právnická osoba povinnost projednat s příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce počet vysílaných zaměstnanců, jejich profese a taktéž dobu, na kterou budou vysláni. Podle tohoto ustanovení tuto žádost podává přijímající fyzická nebo právnická osoba, která je zároveň odpovědná za platnost pracovních povolení a povolení k pobytu vysílaných zaměstnanců po celou dobu jejich vyslání.<sup>45</sup>

Žádost o povolení k zaměstnání podává cizinec písemně úřadu práce obvykle před svým příchodem na území ČR sám nebo prostřednictvím zaměstnavatele, a to buď toho, u kterého má být zaměstnán nebo výše zmíněného, ke kterému bude vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce.<sup>46</sup> Náležitosti této žádosti jsou upraveny v §91 ZOZ. Jsou jimi:

---

<sup>42</sup> RÁKOCZOVÁ, M., TRBOLA, R. (eds.). *Institucionální podmínky sociální integrace cizincův ČR II*. Brno: Barrister & Principal, 2011. str. 17

<sup>43</sup> tamtéž, str. 13

<sup>44</sup> JOKLOVÁ, K., RYŠAVÁ, J. a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. 1. vyd. Praha:ASPI, a.s., 2009, str. 57

<sup>45</sup> §94 ZOZ

<sup>46</sup> §90 ZOZ

- identifikační údaje cizince (jméno, příjmení, státní občanství, rodné číslo nebo datum a místo narození, nebylo-li rodné číslo přiděleno),
- adresa v zemi trvalého pobytu a doručovací adresa,
- číslo cestovního dokladu a název orgánu, který cestovní doklad vydal,
- identifikační údaje budoucího zaměstnavatele (u právnické osoby obchodní firma či název, sídlo a identifikační číslo; u osoby fyzické pak obchodní firma nebo jméno, příjmení, rodné číslo, místo podnikání, identifikační číslo, pokud bylo přiděleno, zahraniční osoby kromě výše zmíněných navíc ještě umístění organizační složky v ČR).

Dalšími údaji obsaženými v žádosti pak musí být druh budoucí vykonávané práce, místo výkonu této práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno, popřípadě další údaje, nezbytné pro výkon zaměstnání.

K této žádosti se podle tohoto ustanovení přikládá fotokopie stránky cestovního dokladu obsahující základní identifikační údaje cizince, vyjádření zaměstnavatele, o tom, že cizince zaměstná, kopii dokladu o profesní způsobilosti pro obor, ve kterém bude cizinec na území ČR pracovat. Tímto dokladem se rozumí výuční list, maturitní vysvědčení či vysokoškolský diplom. Dalšími přílohami jsou pak lékařské potvrzení o zdravotním stavu cizince, které nesmí být starší déle než jeden měsíc a další doklady, které jsou nutné z hlediska charakteru zaměstnání, nebo doklady jejichž nutnost stanoví mezinárodní smlouva, která je pro Českou republiku závazná. Všechny výše uvedené doklady musejí být předloženy v původním znění a v úředně ověřeném překladu do českého jazyka.<sup>47</sup>

### 3.3.2 Povolení k zaměstnání

Co se týče samotného povolení k zaměstnání, to musí obsahovat identifikační údaje cizince, místo výkonu práce, druh práce, identifikační údaje zaměstnavatele, u něhož bude cizinec vykonávat zaměstnání, dobu, na kterou se vydává, další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání. Povolení k zaměstnání se vyžaduje, pokud má být

<sup>47</sup> JOKLOVÁ, K., RYŠAVÁ, J. a kol. Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí. 1. vyd. Praha:ASPI, a.s., 2009, str. 56

cizinec zaměstnáván sezónně a to činnostmi závislými na střídání ročních období. V tomto případě se však vydává nejdéle na dobu 6 měsíců v kalendářním roce, pokud zároveň mezi jednotlivými zaměstnáními na území ČR uplyne doba nejméně 6 měsíců.<sup>48</sup>

O povolení k zaměstnání cizince je rozhodováno ve správním řízení. Účastníkem tohoto řízení je cizinec, který písemně žádá o povolení k zaměstnání. V řízení ho může zastupovat zaměstnavatel nebo jiný zplnomocněný zástupce. Toto zplnomocnění se provede písemnou plnou mocí a probíhá na jejím základě a v jejím rozsahu.

Povolení je platné pouze pro druh zaměstnání určený v rozhodnutí, místo výkonu tohoto zaměstnání a pouze pro určeného zaměstnavatele. Pokud se některá z těchto okolností změní ještě před uplynutím platnosti tohoto povolení, je povinností cizince zažádat o nové u místně příslušného úřadu práce. Povolení je nepřenosné.

### 3.3.3 Prodloužení povolení k zaměstnání

Povolení k zaměstnání je vydáváno na dobu určitou, která nesmí překročit dva roky. Je však možné zažádat o prodloužení, a to případně i opakovaně, přičemž doba prodloužení opět nesmí být delší než dva roky. O toto prodloužení je cizinec oprávněn požádat ve lhůtě nejdříve 3 měsíce a nejpozději 30 dní před uplynutím platnosti současného povolení. Žádost se podává k příslušné krajské pobočce Úřadu práce a musí obsahovat stejné náležitosti jako žádost o povolení k zaměstnání, včetně vyjádření zaměstnavatele o tom, že cizinec hodlá opět zaměstnat. Příslušná krajská pobočka ÚP přihlédně k situaci na trhu práce a v dané věci vydá rozhodnutí ve správním řízení.<sup>49</sup> Aktuální situace na trhu práce je pro prodloužení zásadní, neboť v případě, kdy by dané místo doposud obsazené cizincem bylo vhodnější pro uchazeče hlášeného na úřadu práce, k prodloužení by nedošlo. Tuto okolnost je příslušný úřad práce povinen si ověřovat. Zároveň je další podmínkou výkon práce u stejného zaměstnavatele, u kterého byl cizinec zaměstnán. Nezbytné je taktéž, aby příslušný orgán cizinecké policie vůbec schválil další pobyt na našem území.<sup>50</sup>

---

<sup>48</sup> BIČÁKOVÁ, O. Zaměstnávání cizinců v době hospodářské recese, Práce a mzda 10/2009

<sup>49</sup> §94 ZOZ

<sup>50</sup> JOKLOVÁ, K., RYŠAVÁ, J. a kol. Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí. 1. vyd. Praha:ASPI, a.s., 2009, str. 61

### 3.3.4 Ukončení platnosti povolení k zaměstnání

Skončení platnosti povolení je upraveno v §100 ZOZ. Ze zákona může platnost povolení zaniknout několika způsoby, a to uplynutím doby, na kterou bylo vydáno, dále pokud dané zaměstnání skončilo před uplynutím povolení, pokud skončí povolení k pobytu či z jiných důvodů, pro které není povolení k pobytu za účelem zaměstnání uděleno, není vůbec vydáno, je zrušeno či zaniklo. O těchto okolnostech je informován orgán Policie ČR úřadem práce. V případě, že byly v žádosti o povolení uvedeny nepravdivé údaje či je vykonávané zaměstnání v rozporu s tímto povolením, je úřad práce oprávněn k odejmutí tohoto povolení cizinci. Ukončením platnosti či odebráním povolení je zmařen účel, pro který je cizinci povoleno na našem území pobývat a proto je povinen navrátit se do země trvalého pobytu.<sup>51</sup> Skončením platnosti povolení k zaměstnání končí i pracovní poměr. V §48 odst. 3 jsou uvedeny další důvody skončení pracovního poměru. Jsou to:

- dohoda,
- výpověď,
- okamžité zrušení,
- zrušení ve zkušební době,
- uplynutí sjednané doby.

U cizinců pak speciálně:

- den, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,
- den, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky,
- uplynutí doby, na kterou bylo vydáno zmíněné povolení k zaměstnání, ale také povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech - zelená karta,
- smrt zaměstnance. Zánik pracovního poměru v případě smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, upravuje [§ 342](#) odst. 1 občanského zákoníku.

---

<sup>51</sup> ČIŽINSKÝ, P. a kol. Cizinecké právo, Praha: Linde, 2012, str. 216



### 3.3.5 Zvláštní případy

Existují cizinci, kterým je povolení k zaměstnání uděleno bez ohledu na situaci na trhu práce. Toto povolení tak obdrží cizinec:

- který bude zaměstnán na časově vymezené období za účelem zvyšování svých dovedností a kvalifikace ve zvoleném zaměstnání (stáž), avšak na dobu nejdéle jednoho roku. Toto období může být prodlouženo, nejdéle však na dobu potřebnou pro získání odborné kvalifikace podle předpisů platných v České republice;
- do 26 let věku zaměstnaného příležitostnými a časově omezenými pracemi v rámci výměny mezi školami nebo v rámci programů pro mládež, jichž se Česká republika účastní;
- který je duchovním církve registrované v České republice nebo náboženské společnosti registrované v ČR;
- o němž to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána;
- kterému bylo uděleno vízum za účelem strpění pobytu podle pobytového zákona nebo mu za stejným účelem bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu, nebo
- který je žadatelem o udělení mezinárodní ochrany podle zákona o azylu, nebo kterému bylo uděleno vízum k pobytu nad 90 dní za účelem strpění pobytu, nejdříve však po uplynutí 12 měsíců ode dne podání žádosti o udělení azylu.<sup>52</sup>

Podle §99 ZPC určité skupině cizinců nelze vydat povolení k zaměstnání. Do této skupiny patří cizinec, který:

- v České republice požádal o udělení mezinárodní ochrany, nebo kterému bylo uděleno vízum k pobytu na 90 dnů za účelem strpění pobytu podle zákona o azylu a to po dobu 12 měsíců ode dne podání žádosti o udělení azylu, nebo
- nesplňuje některou z podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti pro vydání povolení k zaměstnání.<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup> MPSV: Zvláštní případy při udělování povolení k zaměstnání cizinci, [online] [cit. 2013/02/01].

Dostupné z [http://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/zz\\_zamest\\_cizincu/zz\\_zvlastni#kdynepov](http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_zvlastni#kdynepov)

V ustanovení §98 ZPC jsou specifikováni cizinci, kteří nepotřebují k výkonu práce na našem území povolení k zaměstnání, ani zelenou či modrou kartu. Jedná se o cizince

- s povoleným trvalým pobytem na území ČR,
- který je rodinným příslušníkem člena diplomatické mise, konzulárního úřadu nebo rodinným příslušníkem zaměstnance mezinárodní vládní organizace se sídlem na území ČR, pokud je mezinárodní smlouvou sjednanou jménem vlády ČR zaručena vzájemnost,
- kterému byl udělen azyl nebo doplňková ochrana
- který je
  - výkonným umělcem,
  - pedagogickým pracovníkem,
  - akademickým pracovníkem vysoké školy,
  - vědeckým pracovníkem, který je účastníkem vědeckého setkání,
  - žákem nebo studentem do 26 let věku,
  - sportovcem,
  - osobou, která v ČR zajišťuje dodávky zboží nebo služeb nebo toto zboží dodává, nebo
  - osobou, která provádí montáž na základě obchodní smlouvy, případně provádí záruční a opravářské práce,

a jehož výkon práce na území ČR nepřesáhne sedm po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo celkem 30 dnů v kalendářním roce

- který je zaměstnán na území ČR podle mezinárodní smlouvy, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je ČR vázána,
- který je členem záchranné jednotky a poskytuje pomoc na základě mezistátní dohody o vzájemné pomoci při odstraňování následků havárií a živelných pohrom a v případě humanitární pomoci,
- který je zaměstnán v mezinárodní dopravě, pokud je k výkonu práce na území ČR vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem,
- který je akreditován v oblasti sdělovacích prostředků,

---

<sup>53</sup> §99 ZPC

- který je vojenským nebo civilním personálem ozbrojených sil vysílajícího státu podle zvláštního zákona,
- který se na území České republiky soustavně připravuje na budoucí povolání,
- který je vyslán na území České republiky v rámci poskytovaných služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie,
- který pobývá na území České republiky na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem sloučení rodiny, jde-li o společné soužití rodiny s cizincem podle výše uvedeného písmene a) nebo c),
- který pobývá na území České republiky na základě povolení k dlouhodobému pobytu rezidenta jiného členského státu Evropské unie za účelem zaměstnání, pokud od vydání tohoto povolení uplynulo více než 12 měsíců,
- který vykonává v České republice soustavnou vzdělávací nebo vědeckou činnost jako pedagogický pracovník nebo akademický pracovník vysoké školy nebo vědecký, výzkumný nebo vývojový pracovník ve veřejné výzkumné instituci nebo jiné výzkumné organizaci podle zvláštního právního předpisu,
- který získal střední nebo vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři podle školského zákona nebo vysokoškolské vzdělání podle zákona o vysokých školách,
- který na území České republiky pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny, jde-li o společné soužití rodiny s cizincem, jenž má statut dlouhodobě pobývajícím rezidenta v Evropské unii na území nebo dlouhodobě pobývajícím rezidenta v Evropské unii na území jiného členského státu Evropské unie, a který během tohoto pobytu byl na území České republiky zaměstnán na základě povolení k zaměstnání nebo zelené karty minimálně po dobu 12 měsíců.<sup>54</sup>

Pod režim zákona o zaměstnanosti nepatří cizinec, který je živnostník, nebo vykonává na našem území činnost v rámci výměnných stáží studentů a mladých absolventů VŠ. V druhém případě za předpokladu, že:

- účelem výměnné stáže je vzdělávání, včetně tzv. celoživotního,

---

<sup>54</sup> §98 ZPC

- případný výkon pracovní činnosti je součástí tohoto vzdělávání,
- příjem cizince na území ČR není odvozen od jeho pracovního výkonu a podmínky poskytování tohoto příjmu jsou založeny smlouvou se zahraniční vysílající organizací (zpravidla formou stipendia nebo příspěvku nadace), nikoliv pracovní smlouvou nebo jinou individuálně sjednanou pracovněprávní dohodou s právnickou nebo fyzickou osobou se sídlem v ČR.

### 3.3.6 Povinnosti na straně zaměstnavatele

Pro to, aby zaměstnavatel vůbec mohl zaměstnávat občany ze zahraničí, musí mít povolení tyto osoby získávat na volná pracovní místa. Žádost o povolení zaměstnávat na volných místech zaměstnance ze zahraničí podává zaměstnavatel příslušnému Úřadu práce. K této žádosti obvykle přikládá výpis z obchodního rejstříku, živnostenské oprávnění nebo jiné potvrzení statutu organizace (např. zakládací listinu). Dalšími dokládányi údaji jsou pak informace, jakým způsobem řešil nedostatek pracovních sil, bližší charakteristika budoucí pracovní činnosti cizince a možnosti ubytování.<sup>55</sup>

Toto volné pracovní místo musí příslušnému Úřadu práce nahlásit nejméně deset dní předem. „Zaměstnavatel informuje úřad práce o druhu práce, místu výkonu práce, předpokladech a požadavcích stanovených pro zastávání pracovního místa, o pracovních a mzdových podmínkách a předpokládané délce pracovního poměru“<sup>56</sup>. Zároveň musí s úřadem práce zkonzultovat počet cizinců, které chce zaměstnat. V případě, že bude mít zájem získávat zaměstnance prostřednictvím zelených karet (viz další kapitola), je povinen při nahlášení nebo následně udělit souhlas se zveřejněním tohoto volného místa v registru míst, která je možné získat pomocí zelené karty. Podle tohoto rozhodnutí zaměstnavatele bude jasné, zda bude cizinec potřebovat k zaměstnání povolení nebo zelenou kartu.<sup>57</sup> V případě držitelů modrých karet je situace obdobná.

*„Předchozí oznámení a projednání záměru zaměstnávat cizince se nevyžaduje u zaměstnavatele, který hodlá zaměstnávat cizince kterému je vydáno povolení k zaměstnání bez ohledu na situaci na trhu práce, u kterého se povolení k zaměstnání*

<sup>55</sup> BOUŠKOVÁ, P. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny*. Olomouc: Anag, spol. s r.o., 2006. str. 33

<sup>56</sup> ČIŽINSKÝ, P. a kol. *Cizinecké právo*, Praha: Linde, 2012, s. 215

<sup>57</sup> JOKLOVÁ, K., RYŠAVÁ, J. a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. 1. vyd. Praha: ASPI, a.s., 2009, str. 21.

nevyžaduje, který žádá o prodloužení povolení k zaměstnání nebo který bude zaměstnán jako držitel zelené nebo - od 1. ledna 2011- modré karty.<sup>58</sup>

*„V případě zaměstnání cizince je zaměstnavatel povinen nabídnout tomuto cizinci tytéž pracovní a mzdové podmínky jako u občana ČR ve stejném pracovním zařazení podle platných právních předpisů, případně v souladu s kolektivními smlouvami nebo pracovními smlouvami“<sup>59</sup>.*

Zaměstnavatel je taktéž povinen oznámit úřadu práce obsazení volného místa cizincem do 10 kalendářních dnů. Zároveň musí oznámit, pokud cizinec případně nenastoupil do práce nebo ukončil zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo povolení vydáno, opět ve lhůtě 10 kalendářních dnů od této rozhodné skutečnosti. Další povinností zaměstnavatele je vedení evidence všech zahraničních občanů, které zaměstnává, popřípadě kteří k němu byli vysláni k výkonu práce zahraničním zaměstnavatelem.

Zaměstnavatel se jako fyzická osoba dopustí přestupku podle §139 ZOZ tím, že nesplní svou oznamovací nebo evidenční povinnost, za což mu hrozí pokuta až do výše 100 000,- Kč. Stejně bude sankcionován zaměstnavatel, pokud takto spáchá správní delikt podle § 140 ZOZ jako právnická osoba či podnikající fyzická osoba.<sup>60</sup>

### 3.4 Zvláštní druhy povolení k zaměstnání

#### 3.4.1 Zelená karta

Zelená karta jakožto nový druh povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání na našem území byl do našeho právního řádu zaveden zákonem č. 382/2008, kterým byl novelizován zákon o zaměstnanosti, zákon o pobytu cizinců na území ČR a další související předpisy. Tento institut je zvláštní tím, že v sobě sdružuje povolení k pobytu na území ČR současně s povolením k výkonu zaměstnání po dobu, která je zde uvedena. *„Projekt zelených karet byl zaveden v době, kdy český trh práce pociťoval z důvodu prudkého rozvoje ekonomiky nedostatek kvalifikovaných volných pracovních sil. Bylo zřejmé, že bude potřeba vytvořit nový*

---

<sup>58</sup> JOUZA, L. Nová právní úprava zaměstnávání cizinců. Právní rádce [online] 25. 2. 2011 [cit. 2013/02/01]. dostupné z <http://pravnicaradce.ihned.cz/c1-50634990-nova-pravni-uprava-zamestnavani-cizincu>

<sup>59</sup> BOUŠKOVÁ, P. *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny*. Olomouc: Anag, spol. s r.o., 2006. str. 16

<sup>60</sup> §139 a §140 ZOZ

*koncept zaměstnávání cizinců, kteří by zaplnili volná pracovní místa, která se nepodaří obsadit českými občany nebo občany zemí EU, a zaměstnavatelé by tak mohli rychleji a pružněji získat cizince na volné pracovní pozice, které nabízejí.*<sup>61</sup> Cílem zavedení bylo taktéž odstranit nadbytečné administrativní překážky provázející vstup cizinců na český pracovní trh.<sup>62</sup>

Cizinec má právo podat žádost o zelenou kartu, pokud je účelem jeho pobytu na našem území zaměstnání na konkrétní pracovní pozici a splňuje-li požadované vzdělání a odbornou způsobilost k výkonu vybraného povolání. Na vydání zelené karty neexistuje právní nárok, a proto není možné žádat, pokud nebyla karta udělena, soudní přezkum tohoto rozhodnutí. „*Žádost nepodává na úřadu práce, ale na příslušném zastupitelském úřadu*“.<sup>63</sup> V některých zákonem stanovených případech se pak tato žádost podává na pracovišti ministerstva vnitra. K žádosti se přikládá cestovní doklad, 2 fotografie, doklad k prokázání vzdělání a odborné kvalifikace, zdravotní pojištění do doby, než bude cizinec zaměstnán a dále, v případě, že to úřad vyžaduje, výpis z trestního rejstříku a lékařskou zprávu. O přidělení ZK je příslušný úřad povinen rozhodnout ve lhůtě 60ti dnů ode dne podání žádosti.

Zelená karta se vydává na konkrétní pracovní místo, které Ministerstvo práce a sociálních věcí vede v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných v režimu ZK. Nejprve se toto místo nabízí českým občanům a dalším potencionálním pracovníkům, kteří mají neomezený přístup na pracovní trh, a to po dobu 30 dnů od nahlášení tohoto místa zaměstnavatelem. Pokud toto místo nebylo obsazeno do 30 dnů od jeho oznámení krajské pobočce Úřadu práce, je k dispozici k zažádání cizinci, s výjimkou pracovních míst úředníků územních samosprávných celků a pracovních míst zaměstnanců, kteří ve správních úřadech vykonávají státní správu; nebo které Ministerstvo průmyslu a obchodu označilo v centrální evidenci volných pracovních míst jako místo vhodné pro klíčový personál.<sup>64</sup> Podmínkou zveřejnění těchto volných míst v centrální evidenci je souhlas zaměstnavatele, který tento souhlas může udělit

---

<sup>61</sup> PASEKOVÁ, V.: Zelená a modrá karta. Práce a mzda 1/2011

<sup>62</sup> JOKLOVÁ, K., RYŠAVÁ, J. a kol. Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí. 1. vyd. Praha: ASPI, a.s. 2009. str. 49

<sup>63</sup> JOUZA, L. Nová právní úprava zaměstnávání cizinců. Právní rádce [online] 25. 2. 2011 [cit. 2013/02/01]. dostupné z <http://pravniradce.ihned.cz/c1-50634990-nova-pravni-uprava-zamestnavani-cizincu>

<sup>64</sup> §37a odst. 2 ZOZ

při zařazení pracovního místa do registru nebo až dodatečně. Záleží tak zcela na zaměstnavateli, zda je ochoten přijímat cizince se zelenou kartou.<sup>65</sup>

Tato evidence obsahuje základní charakteristiku pracovních míst. Podle §37 se jí rozumí druh práce, místo výkonu, předpoklady a požadavky stanovené pro zastávání tohoto pracovního místa.

Zelená karta se vydává ve třech typech. Typ A je určený pro kvalifikované pracovníky s vysokoškolským vzděláním a pro klíčový personál. Platnost tohoto typu karty je maximálně 3 roky. Dalším typem je typ B, umožňující práci na pracovních pozicích, na nichž se vyžaduje, aby byl pracovník alespoň vyučen. Tato karta se vydává na dva roky. Posledním typem je typ C, který je určený pro ostatní pracovníky a vydává se taktéž na dva roky.

Žádost o prodloužení platnosti ZK se podává na pracovišti ministerstva vnitra příslušného podle bydliště cizince. Platí, že zelenou kartu typu C nelze prodloužit. K této žádosti se přikládá cestovní doklad, pracovní smlouva, a pokud je to vyžadováno, pak i doklad o zajištění ubytování spolu s lékařskou zprávou. Správní poplatek za tento úkon činí 1 000,- Kč.<sup>66</sup>

Vyhláškou č. 29/2013 ze dne 31. ledna 2013 je stanoven seznam zemí, jejichž státní příslušníci jsou oprávněni požádat o vydání zelené karty. V §1 je uvedeno 43 zemí, jejichž státní příslušníci mohou požádat o vydání zelené karty typu „A“, „B“ nebo „C“. V druhém § této vyhlášky je pak seznam 21 zemí, jejichž obyvatelé jsou oprávněni požádat o vydání karty typu „A“. Touto vyhláškou se zrušuje vyhláška č.461/2008 Sb., kterou se stanoví seznam zemí, jejichž státní příslušníci jsou oprávněni požádat o vydání zelené karty.<sup>67</sup>

### 3.4.2 Modrá karta

Modrá karta, kterou vydala Česká republika, je povolení, na jehož základě smí na našem území dlouhodobě pobývat cizinec (obyvatel zemí mimo EU, EHP a Švýcarsko) za účelem výkonu takového zaměstnání, které vyžaduje vysokou kvalifikaci. Vysokou kvalifikací je míněno ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, pokud délka studia byla alespoň tři roky. Do našeho

<sup>65</sup> PASEKOVÁ, V.: Zelená a modrá karta, Práce a mzda 1/2011

<sup>66</sup> JOKLOVÁ, K., RYŠAVÁ, J. a kol. Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí. 1. vyd. Praha: ASPI, a.s. 2009. str. 66

<sup>67</sup> Sbírka předpisů České republiky, částka 15[online] Dostupné z: <http://www.sbirka.cz/POSL4TYD/13-0150.htm>

právního řádu byla zavedena novelou zákona o pobytu cizinců a dalších zákonů a to implementací směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/50/ES, směrnice o modrých kartách. „*Od modré karty si Evropská Unie slibuje příliv nových vysoce kvalifikovaných pracovníků i z nečlenských států Unie, a tím i zvýšení konkurenceschopnosti a vyrovnání regionálních rozdílů vůči mimoevropským státům, kam dosud odborníci odcházeli častěji (např. USA, Austrálie, Kanada), přičemž jednou z hlavních příčin byla i nejednotnost úpravy práce cizinců v rámci EU a roztržitost evropského pracovního trhu.*“<sup>68</sup> Tato karta navíc opravňuje ke vstupu na trh práce i rodinné příslušníky držitelů těchto karet.

Modrou kartu může získat cizinec, který má zmíněnou vysokou kvalifikaci, uzavřel pracovní smlouvu na dobu nejméně jednoho roku na týdenní pracovní dobu, která je stanovená zákonem, na daném místě má pobírat hrubou měsíční či roční mzdu, která odpovídá alespoň 1,5 násobku průměrné hrubé roční mzdy stanovené vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí č. 112/2011 Sb. Toto místo je uvedené v evidenci volných pracovních míst obsaditelných držitelé modré karty dle § 37b ZOZ.<sup>69</sup>

Tuto evidenci vede Ministerstvo práce a sociálních věcí a zařazuje se do ní pracovní místo, které nebylo obsazené po dobu 30 dnů, od chvíle, kdy bylo Úřadu práce nahlášené jako volné. Se zařazením pracovního místa do této evidence musí dát zaměstnavatel souhlas. Takovéto místo nebude do evidence zařazeno, pokud byl v předešlých 12 měsících zaměstnavatel sankcionován za nelegální práci nebo pokud by hrozilo obsazením tohoto místa cizincem ohrožení situace na trhu práce.

Žádost o toto místo podává cizinec na zastupitelském úřadě, případně ministerstvu vnitra, pokud na našem území pobývá v rámci dlouhodobého pobytu nebo je držitelem modré karty vydané v jiném státě EU. Podle §44 odst. 8 a 9 ZPC může cizinec, pokud vlastní modrou kartu z některého státu EU, požádat v dalším státě taktéž o modrou kartu. Tím okamžikem mu vzniká právo pobývat na území druhého státu a v okamžiku sdělení, že je způsobilý získat modrou kartu i zde, je oprávněn k výkonu zaměstnání.<sup>70</sup> Platnost původní modré karty se tímto ruší.

---

<sup>68</sup> ELAW: Aradská, D., Krtička, O. Návrh novely zákona o pobytu cizinců a tzv. modrá karta, [online] 28.09.2010 [cit. 2013/02/15]. Dostupné na: <http://www.elaw.cz/cs/component/content/article/290-navrh-novely-zakona-o-pobytu-cizincu-a-tzv-modra-karta.html>

<sup>69</sup> ČIŽINSKÝ, P. a kol. Cizinecké právo, Praha: Linde, 2012, s. 106

<sup>70</sup> ČIŽINSKÝ, P. a kol. Cizinecké právo, Praha: Linde, 2012, s. 107



Podle §44 odst. 7 se modrá karta vydává na dobu o tři měsíce delší, než je doba, na níž byla uzavřena pracovní smlouva, nejdéle na dva roky. Výhodou jejího držení je fakt, že její platnost se neruší ve chvíli, kdy se držitel stane dočasně nezaměstnaným. Stane se tak až ve chvíli, kdy je cizinec nezaměstnaný po dobu delší než tři měsíce a také pokud se držitel stal v době platnosti nezaměstnaným opakovaně.<sup>71</sup>

V případě, že držitel modré karty v době její platnosti ukončí zaměstnání, je jeho povinností o tom informovat Ministerstvo vnitra. V době prvních dvou let platnosti modré karty je držitel taktéž povinen oznámit Ministerstvu vnitra svůj úmysl změnit zaměstnavatele nebo pracovní zařazení. Po dvou letech pobytu na našem území se tyto změny hlásí následně, do tří pracovních dnů.<sup>72</sup> Modrou kartu je možno prodloužit.

---

<sup>71</sup> PASEKOVÁ, V.: Zelená a modrá karta, Práce a mzda 1/2011

<sup>72</sup> MVČR: Modrá karta [online] 2010 [cit. 2013/02/15] Dostupné na: <http://www.mvcr.cz/clanek/modra-karta.aspx>

## 4. Agentury práce

### 4.1 Zprostředkování zaměstnání

Zprostředkováním zaměstnání se zabývají agentury práce a krajské pobočky Úřadu práce. Podmínky pro tuto činnost jsou stanoveny v zákoně o zaměstnanosti a zákoníku práce. Zákon o zaměstnanosti definuje tři způsoby zprostředkování práce.<sup>73</sup> Prvním z nich je recruitment, neboli vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází a na druhé straně vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele. „*Jedná se zpravidla o činnost tzv. personální agentury, která za úplatu vyhledává pro zaměstnavatele vhodné uchazeče o zaměstnání.*“<sup>74</sup> Na rozdíl od klasické agentury práce však vznikne pracovní vztah nebo jiný pracovněprávní vztah mezi uchazečem a zaměstnavatelem, který jej přímo zaměstná, mezi agenturou a uchazečem žádný z těchto vztahů nevznikne.

Dalším způsobem je dočasné přidělení zaměstnance agentury práce k užívání neboli agenturní zaměstnávání. Při agenturním zaměstnání vykonává práci fyzická osoba pro uživatele (jiná právnická či fyzická osoba). Ten práci přiděluje a vykonává dohled nad jejím provedením. Zaměstnanec je v pracovněprávním poměru s agenturou. Za agenturní zaměstnávání se považuje taktéž vyslání cizince zahraničním zaměstnavatelem za účelem výkonu práce na území ČR. Toto vyslání probíhá na základě smlouvy mezi tímto zaměstnavatelem a českou právnickou či fyzickou osobou a jejím obsahem je pronájem pracovní síly.<sup>75</sup>

Posledním způsobem zprostředkování je poradenství a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí. U zájemců o zaměstnání jsou posuzovány jejich osobní předpoklady, schopnosti a dovednosti a následně je jim doporučeno, jaké zaměstnání by měli zvolit, jak se na něj připravit, a zda se případně requalifikovat. Následně jsou informováni o volných pracovních místech. Zaměstnavatelům pak zprostředkovatel poradí s výběrem zaměstnanců podle jejich kvalifikace a osobních předpokladů a podá informaci o volných pracovních silách. Zatímco agentury práce se zabývají všemi těmito činnostmi, pobočky Úřadu práce pouze první a třetí.

---

<sup>73</sup> §14 odst. 1 ZoZ

<sup>74</sup> TOŠOVSKÝ, A, Agenturní zaměstnávání v praxi. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s. 2011, str. 27

<sup>75</sup> §14 odst. 2 ZOZ

„Počínaje 1. 1. 2012 upravuje § 119a ZOZ též institut sdíleného zprostředkování zaměstnání, který je novým, právně upraveným, typem spolupráce mezi agenturou práce a krajskou pobočkou Úřadu práce, která může zprostředkovávat (za podmínek stanovených v zákoně o zaměstnanosti) zaměstnání uchazečům o zaměstnání prostřednictvím agentury práce.“<sup>76</sup> Z ustanovení zákona o zaměstnanosti v odst. 4 § 119a, kde je uvedeno, že se za zprostředkování zaměstnání pro účely sdíleného zprostředkování zaměstnání nepovažuje, pokud agentura práce přijme do pracovněprávního vztahu uchazeče o zaměstnání, kterému zprostředkovává zaměstnání, vyplývá, že tento druh spolupráce tak nemůže být uskutečňován ani formou agenturního zaměstnávání.

## 4.2 Právní prameny agenturního zaměstnávání

Z hlediska mezinárodního práva je agenturní zaměstnávání upraveno úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 181, o soukromých agenturách práce. Podle této úmluvy je soukromou agenturou práce jakákoliv fyzická či právnická osoba, nezávislá na veřejných orgánech, která poskytuje různé služby trhu práce. Těmito službami se rozumí služby pro sblížení nabídek a žádostí o zaměstnání. Při této službě se agentura nestává sama účastníkem pracovního poměru, který eventuálně vznikne. Další službou je nabídka pracovníků třetí straně, ať fyzické či právnické osobě (tzv. uživatel), která následně stanovuje úkoly a dohlíží nad jejich provedením. Agentura práce může poskytovat další služby spojené s hledáním zaměstnání, jako je například poskytování informací o zaměstnání, poradenská činnost a jiné.<sup>77</sup> Agentura práce může poskytovat jednu službu nebo více těchto služeb zároveň.

Unijními předpisy upravujícími toto zaměstnávání jsou Směrnice 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání. V jejích ustanoveních jsou definovány základní pojmy, jako jsou agentura práce, zaměstnanec agentury práce a jiné; dále pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání a v závěrečných ustanoveních

---

<sup>76</sup> BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 528

<sup>77</sup> JOUZA, L., ŽENÍŠKOVÁ, M., SALAČOVÁ, M. Agenturní zaměstnávání. Praha: ASPI, a.s., 2005, str. 14

například minimální požadavky plnění ze strany členských států.<sup>78</sup> Dalším předpisem pak je směrnice 91/383/EHS, jejímž hlavním cílem je zajištění bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci agenturním zaměstnancům stejně jako kmenovým zaměstnancům. Posledním souvisejícím předpisem EU je Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

Co se týče vnitrostátního práva, stěžejními předpisy pro agenturní zaměstnávání jsou zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti<sup>79</sup>, který do našeho právního řádu tento institut zavedl a dále zákon č. 262/2006, zákoník práce. Druhý jmenovaný se agenturnímu zaměstnávání věnuje v části třinácté, hlavě V. Jsou zde upraveny podrobnosti týkající se vztahů mezi agenturou práce, uživatelem a zaměstnancem. Zákon o zaměstnanosti pak upravuje v druhé části, hlavě I obecně institut zprostředkovaného zaměstnání, definuje pojmy jako uživatel či agentura práce, obsahuje i negativní definici agenturního zaměstnávání.<sup>80</sup> V dalších částech zákona o zaměstnanosti je upraveno povolení k zprostředkování zaměstnání, administrativní povinnosti těchto agentur<sup>81</sup> a konečně kontrolní činnost Úřadů práce, neboť agenturní zaměstnávání částečně spadá do jejich agendy.<sup>82</sup> S agenturním zaměstnáváním souvisí také některá ustanovení občanského zákoníku, autorského zákona, zákona o daních z příjmů, zákona o pobytu cizinců a další.

### 4.3 Agenturní zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání je specifický institut, který doplňuje tradiční pracovněprávní vztahy, jako jsou pracovní poměr a dohody mimo pracovní poměr. Před účinností nového zákona o zaměstnanosti<sup>83</sup> probíhalo zprostředkované zaměstnání také, nebylo nijak postihováno, ale český právní řád jej ani nijak neupravoval. Tento způsob zaměstnávání se tak uskutečňoval na základě všech možných smluvních vztahů, které často nebyly zcela jasně definovatelné. Na druhé straně však byla možná dohoda mezi zaměstnavateli k dočasnému přidělení

---

<sup>78</sup> Čl. 9 kapitoly 3 Směrnice o agenturním zaměstnávání

<sup>79</sup> § 14 odst. 1 písm. b), § 14 odst. 3 písm. b) a §§ 58 – 66 ZOZ

<sup>80</sup> §16 ZOZ: „Za zprostředkování zaměstnání se nepovažuje zveřejňování nabídek zaměstnání sdělovacími prostředky nebo prostřednictvím elektronických médií v případech, kdy není prováděna přímá zprostředkovatelská činnost mezi zaměstnavateli a fyzickými osobami, které se o práci ucházejí.“

<sup>81</sup> Hlava IV ZOZ

<sup>82</sup> Viz §60 odst. 11 ZOZ

<sup>83</sup> účinný od 1. 10. 2004

zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě. Tato alternativa však byla od 1.10.2004 znemožněna a takovéto přidělení bylo možné jen prostřednictvím agentur práce. Zaměstnavatelé tak často žádali o povolení k zprostředkování zaměstnání jako agentura práce jen za účelem umožnit zapůjčení svých kmenových zaměstnanců, což nebylo zcela v souladu s definicí agenturního zaměstnávání v pojetí Úmluvy MOP č. 181.<sup>84</sup>

Tento stav platil až do 31. 12. 2011. Od 1. ledna 2012 však začala platit úprava, která do našeho právního řádu znovu zavedla institut dočasného přidělení. V rámci tohoto institutu je tak opětovně dovoleno, aby si dva zaměstnavatelé poskytli zaměstnance, aniž by se jeden z nich musel stát v rámci dodržení předpisů, agenturou práce.<sup>85</sup>

Jak již bylo řečeno, jako agentura práce může zprostředkovatelskou činnost provádět fyzická nebo právnická osoba. Tato problematika je upravena v §58 ZOZ a taktéž v §307a - §309 ZP. *Základní podmínkou pro výkon zprostředkovatelské činnosti je získání povolení, které vydává Ministerstvo práce a sociálních věcí. V případě zprostředkování zaměstnání nejde o živnostenské podnikání, ale o činnost podle zvláštního předpisu, kterým je ZOZ.*<sup>86</sup> V případě výkonu této činnosti bez patřičného povolení hrozí pokuta ve výši až 2 miliony korun.

Zvláštnost agenturního zaměstnávání spočívá v tom že „místo obvyklého pracovněprávního vztahu „zaměstnavatel-zaměstnanec“ zavádí trojstranný právní vztah „agentura práce-zaměstnanec-uživatel“<sup>87</sup> „Podstata agenturního zaměstnávání spočívá v tom, že zaměstnavatel (agentura práce) přiděluje dočasně svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli (uživateli) na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem“.<sup>88</sup>

---

<sup>84</sup> BĚLINA, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. str. 1090

<sup>85</sup> BĚLINA, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. str. 1092

<sup>86</sup> JOUZA, L., ŽENÍŠKOVÁ, M., SALAČOVÁ, M. Agenturní zaměstnávání. Praha: ASPI, a.s., 2005, str. 20

<sup>87</sup> TOŠOVSKÝ, A. Agenturní zaměstnávání v praxi. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011 str. 29

<sup>88</sup> BĚLINA, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. str. 1086

Zaměstnání je agenturami zprostředkováváno bezplatně či za úhradu a to včetně té, při které je dosahováno zisku. Platí však, že pokud se jedná o zprostředkování zaměstnání za úhradu, nesmí být tato úhrada požadována od fyzické osoby, které je zaměstnávání zprostředkováno.<sup>89</sup>

#### 4.4 Agenturní zaměstnávání s přeshraničním prvkem

Podle předchozí úpravy zákona o zaměstnanosti, mohly agentury práce provádět kromě zprostředkování zaměstnání na území České republiky také takovéto zprostředkování z České republiky do zahraničí a naopak. V praxi se tak jednalo o agenturní zaměstnávání s přeshraničním prvkem v případě, kdy zahraniční agentura či zaměstnavatel vyslal svého zaměstnance k českému uživateli, v dalším případě když česká agentura práce dočasně přidělila svého zaměstnance k zahraničnímu uživateli. Konečně se tak dělo i tehdy, když česká agentura práce dočasně přidělila cizince k českému uživateli.<sup>90</sup> To sebou neslo ale i určité problémy, neboť platilo, že pokud měl zaměstnavatel ze zahraničí zájem o poskytnutí svého zaměstnance do České republiky, musel se stát podle českého práva agenturou práce.

To znamenalo, že mu ministerstvem práce a sociálních věcí muselo být povoleno zprostředkování zaměstnání a subjekt v ČR, ke kterému byli cizinci vysláni, musel získat povolení k zaměstnání v ČR pro tyto cizince. Výjimkou pak byl pouze pokyn ministerstva 1/2005, který dovoloval takovéto zprostředkování bez tohoto povolení a to „*pro případy, kdy dochází k vyslání zaměstnanců v rámci nadnárodního koncernu (do ČR) a mezi domovskou a hostitelskou společností byla sjednána úplata, jejímž cílem je splnění pravidel pro stanovení převodních cen (Transfer Pricing Guidelines for Multinational Enterprises and Tax Administrations, TPG).*“<sup>91</sup> Novelou zákoníku práce byl od 1. 1. 2012 do našeho právního řádu opět zaveden institut dočasného přidělení, z hlediska zaměstnávání cizinců toto však nemá žádný význam (viz níže).

Platí totiž, že zákonem či nařízením vlády<sup>92</sup> je možně omezit či zcela zakázat zprostředkování zaměstnávání pro některé pracovníky nebo druhy činností. V §66 ZOZ bylo stanoveno, že agentura práce nemohla dočasně přidělit k výkonu práce u

<sup>89</sup> JOKLOVÁ, K., RYŠAVÁ, J. a kol. Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí. 1. vyd. Praha:ASPI, a.s., 2009, str. 71

<sup>90</sup> TOŠOVSKÝ, A. Agenturní zaměstnávání v praxi. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011 str. 128

<sup>91</sup> BĚLINA, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. str. 1091

<sup>92</sup> Srovnej §64 ZOZ

uživatele zaměstnance, kterému byla vydána zelená karta. Zákonem č. 427/2010 Sb. se tento zákaz rozšířil i na držitele modrých karet. Toto opatření bylo reakcí na fakt, že tyto instituty slouží k dlouhodobému získávání kvalifikovaných pracovníků na naše území v rámci skutečného pracovního poměru, u kterých se předpokládal zájem se na našem území usadit, čemuž agenturní zaměstnávání ve formě dočasného přidělení odporuje.

V té době bylo také vydáno nařízení vlády č. 64/2009, o stanovení druhů prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat. „*Smyslem tohoto nařízení je reakce na aktuální vývoj na trhu práce v oblasti dočasného přidělování zaměstnanců agenturami práce a regulace přílivu nových pracovních sil ze zahraničí.*“<sup>93</sup> Podle tohoto nařízení nesmějí agentury práce zprostředkovávat zaměstnání pro cizince na místa, jejichž náplní je výkon práce, pro niž je postačující nižší stupeň vzdělání, než je střední vzdělání s maturitní zkouškou a dále pak práce, které nejsou uvedeny v příloze k tomuto zaměstnání. Podle této přílohy tak mohli být cizinci zaměstnání například pouze jako technici, tesaři, truhláři, švadleny atd.<sup>94</sup> Stanovené omezení nařízením vlády se nevztahuje na pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti uzavřené mezi zaměstnavatelem a agenturou práce přede dnem nabytí účinnosti nařízení vlády (tj. před 27. březnem 2009) a na pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti uzavřené ode dne nabytí účinnosti nařízení vlády, avšak v souladu s povolením k zaměstnání vydaným na základě žádosti cizince doručené úřadu práce přede dnem nabytí účinnosti nařízení vlády.<sup>95</sup>

Důvodem pro vydání tohoto nařízení byly komplikace jednak agenturních zaměstnanců, kteří byli v době ekonomické krize ze svých míst propouštěni jako první, jednak pro uživatele, neboli firmy, pro které reálně pracovali, a také z hlediska agentur práce, coby jejich zaměstnavatelů.<sup>96</sup> Pravděpodobně zde byla také snaha uchovat pracovní místa pro domácí zaměstnance v době, kdy se jejich počet vinou hospodářské krize značně snižoval.

---

<sup>93</sup> MPSV: Vláda schválila návrh nařízení vlády o stanovení okruhu prací, které nemůže agentura práce formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat, [online] 5.3.2009 [cit. 2013/02/01]. <<http://www.mpsv.cz/cs/6368>>

<sup>94</sup> Srovnej přílohu k nařízení vlády č. 64/2009, dostupná ve Sbírce zákonů České republiky z roku 2009, částka 21

<sup>95</sup> BIČÁKOVÁ, O.: Zaměstnávání cizinců v době hospodářské recese, Práce a mzda 10/2009

<sup>96</sup> tamtéž

Novelou zákona o zaměstnanosti, platnou od 1.1.2012 byla však zrušena možnost zprostředkovávat zaměstnání do České republiky pro cizince obyvatele třetích zemí. Tato změna byla provedena zákonem č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

§66 ZOZ byl totiž rozšířen o ustanovení, v němž je uvedeno, že agentura práce nemůže dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, kterému byla vydána zelená karta, modrá karta, nebo kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání.<sup>97</sup> Podle MPSV je toto opatření v zájmu cizinců, neboť kmenoví zaměstnanci mají daleko větší jistoty v rámci zaměstnání. Agentury práce však namítají, že se jedná o diskriminaci a porušení směrnice Evropského parlamentu o agenturním zaměstnávání.<sup>98</sup>

Nadále je však možné vyslat zaměstnance na naše území bezúplatně, tj. bez nároku na provizi, neboť pak se o agenturní zaměstnání nejedná.<sup>99</sup>

Těmito změnami není dotčena možnost agenturně přidělovat občany Evropské unie, stejně jako jejich rodinné příslušníky, neboť podle § 3 zákona o zaměstnanosti mají tyto osoby stejné právní postavení v právních vztazích upravených zákonem o zaměstnanosti jako občan České republiky. Podle příslušných mezinárodních smluv se za státní příslušníky Evropské unie pro účely zákona o zaměstnanosti považují též občané a jejich rodinní příslušníci dalších států Evropského hospodářského prostoru, tj. Norska, Lichtenštejnska a Islandu a dále občané Švýcarské konfederace.<sup>100</sup> K zaměstnávání osob z těchto zemí více viz kapitola č. 6.

V souvislosti a agenturním zaměstnáváním může dojít k porušení zákona o zaměstnanosti tak, že agentura zprostředkuje zaměstnání cizinci, u kterého je vyžadováno povolení k zaměstnání. Nejenže je tak umožněn výkon nelegální práce cizinci bez povolení k zaměstnání, ale zároveň je zprostředkováno zaměstnání osobě, u níž to zákon, konkrétně svým ustanovením §66 neumožňuje. Tím dochází

---

<sup>97</sup> §66ZOZ

<sup>98</sup> Petr, M. Stát přiškrtl byznys agentur práce. Stovky cizinců ze zemí mimo EU přijdou o zaměstnání. IHNED [online], vydáno 22. 11. 2011 [cit. 2013/03/10]. Dostupné z <http://byznys.ihned.cz/zpravodajstvi-cesko/c1-53770850-stat-priskrtl-byznys-agentur-prace-stovky-cizincu-ze-zemi-mimo-eu-prijdou-o-zamestnani>

<sup>99</sup> TOŠOVSKÝ, A. Agenturní zaměstnávání v praxi. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011 str. 128

<sup>100</sup> BIČÁKOVÁ, O: Agenturní zaměstnávání má nová pravidla. [online], Vydáno 20. 7. 2009 [cit.2013/03/12] dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/7445>



k souběhu správních deliktů, kdy jsou jedním jednáním naplněny dvě skutkové podstaty.<sup>101</sup> Nedovoleným zprostředkováním zaměstnání se právnická nebo podnikající fyzická osoba dopouští správního deliktu podle §140 odst. 1b) a za to jí může být uložena pokuta ve výši až 2 000 000,- Kč. Za umožnění výkonu nelegální práce této osobě hrozí pokuta až 5 000 000,- Kč.

---

<sup>101</sup> STÁDNÍK, J., KIELER, P. Agenturní zaměstnávání- vymezení základních pojmů. [online]Práce a mzda, 2012, č 8., [cit.2013/03/12] dostupné na <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d39215v49234-agenturni-zamestnavani-vymezeni-zakladnich-pojmu//>

## 5. Nelegální zaměstnávání cizinců na území České republiky

### 5.1 Nelegální práce

Nelegální práci cizince se podle §5a) ZOZ rozumí výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah. Tímto ustanovením, které přinesla novela zákona platná od ledna 2012, byl mimo zákon postaven tzv. švarcsystém (viz níže). Dalším typem nelegální práce je ta práce, kterou fyzická osoba-cizinec vykonává v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu s povolením k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech (zelená a modrá karta); to neplatí v případě převedení na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce.<sup>102</sup> Dalším případem nelegální práce je pak práce vykonávaná pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného povolení k pobytu na území České republiky, je-li podle zvláštního právního předpisu vyžadováno.<sup>103</sup> Tímto zvláštním předpisem je zákon č. 326/1999 Sb., O pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

S nelegální prací, obzvláště ve smyslu §5c) ZOZ, velmi úzce souvisí nelegální migrace. Cizince k tomuto jednání vedou nejčastěji zdlouhavé procedury vedoucí k udělení víza za účelem zaměstnání. Ve snaze vyhnout se těmto průtahům hledají cizinci práci přes různé nelegální zprostředkovatele. Neznalost vlastních práv má pak za následek, že tito cizinci často vykonávají své zaměstnání bez platné pracovní smlouvy i povolení k zaměstnání, zaměstnavatelem není odváděno sociální ani zdravotní pojištění, odměna za práci často nedosahuje ani výše minimální mzdy a pracovní prostředí není adekvátní zákonným požadavkům. Vinou nedostatečné informovanosti se cizinci ocitnou v situaci, kdy je jim za nedodržení těchto základních předpokladů pro výkon zaměstnání odebrán cestovní doklad. Během následujícího pobytu jsou tak odkázáni na své nelegální zaměstnavatele, neboť jsou zcela bez prostředků a tito zaměstnavatelé v nadřazené pozici je pak mohou vykořisťovat ještě hrubším způsobem

---

<sup>102</sup> §41 odst. 1 písm. c) ZP: koná-li těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu práci, kterou nesmějí být tyto zaměstnankyně zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřství,

<sup>103</sup> §5 odst. c) ZOZ

Obzvláště v souvislosti se zaměstnáváním občanů ze států bývalého sovětského svazu je znám tzv. klientský systém, kdy klientem se zde rozumí zprostředkovatel uceleného servisu při získávání nelegálního zaměstnání. Cizinec poté část svého výdělku přenechává za zprostředkování právě klientovi.<sup>104</sup>

Tito „pomocníci“ se rekrutují buď z řad krajanů těchto lidí, kteří následně spoléhají na to, že jim mohou věřit a na základě svěřené plné moci se nechají zastupovat. Často tuto činnost vykonávají také bývalí příslušníci cizinecké policie, kteří cizince přesvědčí o tom, že díky svému předchozímu zaměstnání znají správný postup k získání povolení k pobytu a zaměstnání na našem území.

Česká republika se snaží podporou legální migrace zabránit rozvoji ilegálních aktivit v této oblasti. V rámci politiky aktivní podpory migrace byl kromě institutu zelených a modrých karet (viz kapitola 3) zpracován projekt s názvem Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků. Započal v roce 2003 a v roce 2010 byl ukončen. Cílem projektu bylo přivést do České republiky kvalifikované zahraniční pracovníky schopné přispívat k rozvoji ekonomiky a společně s jejich rodinami se natrvalo integrovat do české společnosti. Tyto osoby mohly získat povolení k trvalému pobytu v kratší době, již po uplynutí 2,5 let.<sup>105</sup>

## 5.2 Švarcsystém

*„Švarcsystém, nazývaný tak po svém „objeviteli“ - podnikateli Miroslavu Švarcovi, který jej v 90. letech minulého století začal jako první systémově používat, je z pohledu pracovního práva nelegální zaměstnávání formou zastření faktického pracovněprávního vztahu jinou smlouvou.“<sup>106</sup>*

Tento institut využívá mnoho zaměstnavatelů, neboť umožňuje fyzickým osobám vykonávat závislou práci mimo pracovněprávní vztah. Tyto osoby při něm vykonávají soustavné úplatné činnosti, pro zaměstnavatele zcela běžné, nevykonávají je však jako zaměstnanci, ale formálně vzato jako samostatní podnikatelé. Pro zaměstnavatele je tento postup výhodný obzvláště z toho důvodu, že tak nemusejí za své zaměstnance hradit sociální ani zdravotní pojištění a ani náhrady mzdy v době

---

<sup>104</sup> JOKLOVÁ, K., RYŠAVÁ, J. a kol. Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí. 1. vyd. Praha:ASPI, a.s., 2009, str. 79

<sup>105</sup> MVČR. Přístup české republiky k legální migraci, [online] dostupné z <http://www.mvcr.cz/clanek/migrace-novy-clanek-890951.aspx?q=Y2hudW09Mw%3D%3D>

<sup>106</sup> MPSV. Stanovisko k nové definici nelegální práce, [online] dostupné na [http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/vyklady/svarcssystem](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/svarcssystem)

nemoci zaměstnance.<sup>107</sup> Pro zaměstnance je navíc švarcsystém výhodný kvůli úspoře na dani z příjmů.

Novelou zákona o zaměstnanosti účinnou od ledna 2012 byl po pěti letech švarcsystém jednoznačně posunut za hranice legálního výkonu práce a zároveň byly podstatně zvýšeny sankce za jeho využití.<sup>108</sup> Fyzické osoby vykonávající práci v rámci švarcsystému mohou být sankcionovány za přestupek pokutou až do výše 100 000,-Kč. V případě fyzických a právnických osob, které takovouto práci umožní, může být uložena pokuta do výše 10 000 000 Kč. Minimální pokuta za tento správní delikt však činí 250 000,-Kč.<sup>109</sup>

Co se týče cizinců, ti švarcsystému v podobě práce na živnostenský list hojně využívají. Firmy tuto možnost podporují, neleží na nich totiž povinnost vyřizovat pro cizince pracovní povolení. Povinnost získat povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání připadá pouze na cizince. Ten při výkonu práce pouze na živnostenský list tak není chráněn jak při nástupu tak ani při ukončení zaměstnání. Jedinou možností, jak se mohou cizinci vyhnout tomuto zakázanému způsobu zaměstnání je dohoda se zaměstnavatelem na jiné formě pracovní smlouvy, tj. na pracovním poměru či dohodě o pracovní činnosti.<sup>110</sup>

Dalším případem, kdy cizinci pracují nelegálně, je obcházení zákonné úpravy například tím, že jejich pobytová víza jsou definována například za účelem podnikání nebo účastenství v právnické osobě. Cizinci ale následně pracují s odvoláním na oprávnění živnostenské či na členství v družstvu. Takto vykonávaná práce pak nemá pro české právo známou formu a je tedy nelegální.

### 5.3 Kontrola nelegálního zaměstnávání

---

<sup>107</sup> KOLMAN, Petr.: Boj proti švarcsystému: „less is more“, [online]Právní rozhledy 9/2012, s. 326, dostupné na <http://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?type=html&documentId=nrptembrgjpax4s7hfpvg5dsl4ztenq&groupIndex=2&rowIndex=0&conversationId=309957>

<sup>108</sup> Poprvé byl do našeho právního řádu tento institut zaveden v roce 1992 a v roce 2007 opět odstraněn.

<sup>109</sup> BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 173

<sup>110</sup> Migrace: Zákaz práce na švarcsystém [online] [cit.2013/03/12] dostupné na <http://www.migrace.com/cs/poradna/informace-pro-cizince/cizinci-ze-zemi-mimo-eu/pracovni-pomer/schwartzsystem>

Kontrola pracovněprávních vztahů je upravena zákonem č. 251/2005, o inspekci práce. Podle §2 tohoto zákona byly zřízeny Státní úřad inspekce práce a také oblastní inspektoráty, které jsou správními úřady. Státní úřad inspekce práce je řízen Ministerstvem práce a sociálních věcí. Oblastní inspektoráty jsou členěny na útvary, přičemž v oblastní nelegální práce je činný Útvar kontroly nelegálního zaměstnávání, který může v případě potřeby spolupracovat s cizineckou policií. V rozsahu stanoveném v §126 odst. 4 ZOZ vykonávají tuto kontrolní činnost, tj. zda cizinec vykonává pro právnickou či fyzickou osobu práci na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy, zda ji vykonává v souladu s povolením k zaměstnání, zelenou nebo modrou kartou, také celní úřady.<sup>111</sup>

*„Zaměstnanci orgánů kontroly jsou při kontrolní činnosti oprávněni vyžadovat od fyzických osob, které se zdržují na pracovišti kontrolované osoby a vykonávají pro ni práci, osvědčení totožnosti, a nejde-li o manžela nebo dítě kontrolované fyzické osoby, i prokázání, že tuto práci vykonávají na základě pracovněprávního vztahu nebo na základě jiné smlouvy. U cizinců jsou dále oprávněni vyžadovat předložení povolení k pobytu, zelenou kartu nebo modrou kartu, pokud ji zákon vyžaduje. Fyzické osoby jsou povinny osvědčit svou totožnost a prokázat další výše uvedené skutečnosti.“<sup>112</sup>*

## 5.4 Související přestupky, správní delikty a trestné činy

Prohřešky při výkonu práce jak na straně zaměstnance, tak zaměstnavatele jsou řešeny v části VII ZOZ, v části správní delikty. V §139 jsou definovány na tomto poli páchané přestupky a za jejich spáchání udělitelné tresty. v dalším paragrafu jsou pak upraveny správní delikty a tresty.

Podle těchto ustanovení se fyzická osoba dopustí přestupku tím, že vykonává nelegální práci. Za tento přestupek jí hrozí pokuta až 100 000,-Kč. Podle §119 odst. 1 písm. b) bodu 3 ZPC pak této osobě-cizinci hrozí správní vyhoštění v délce až pěti let a může být i zajištěna. Pokud fyzická osoba umožní fyzické osobě výkon nelegální práce, lze jí uložit pokutu do výše 5 000 000,-Kč. Správního deliktu se

---

<sup>111</sup> §126 odst. 4: Celní úřad informuje o provedených kontrolách příslušný oblastní inspektorát práce, a v případě zjištění nedostatků předává tomuto oblastnímu inspektorátu podklady pro zahájení správního řízení o uložení pokuty

<sup>112</sup> BIČÁKOVÁ, O: Postih za nelegální práci, [online] 23.6.2011[cit.2013/03/12] dostupné na <http://kariera.ihned.cz/c1-52146250-ptate-se-odpovidame>

dopustí právnická nebo podnikající fyzická osoba, pokud umožní nelegální práci, za což jí hrozí pokuta až 10 000 000,- Kč, nejméně však 250 000,- Kč.<sup>113</sup>

Trestní zákon upravuje nově nelegální zaměstnávání cizinců v ustanovení §342. Dopustí se ho ten, kdo soustavně, opakovaně, za zvlášť vykořisťujících pracovních podmínek nebo ve větším rozsahu neoprávněně zaměstná nebo zprostředkuje zaměstnání cizince, který se zdržuje neoprávněně na území České republiky nebo nemá platné povolení k zaměstnání, pokud je podle jiného právního předpisu vyžadováno.

Tohoto činu se dopustí též ten, kdo zaměstná nebo zprostředkuje zaměstnání cizince, který je dítětem a zdržuje se neoprávněně na území České republiky nebo nemá platné povolení k zaměstnání podle jiného právního předpisu. V těchto případech může být tato osoba potrestána odnětím svobody až na šest měsíců, propadnutím věci nebo jiné majetkové hodnoty nebo zákazem činnosti. Odnětím svobody až na jeden rok bude potrestán ten, kdo spáchá tento čin jako člen organizované skupiny, za úplatu nebo opětovně. Pokud toto spáchá, aby pro sebe nebo pro jiného získal značný prospěch, bude potrestán odnětím svobody na šest měsíců až tři léta. Pokud tento prospěch bude velkého rozsahu, hrozí zde sankce jeden rok až pět let. *„Toto ustanovení je transpozicí čl. 9 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/52/ES ze dne 18. června 2009 o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí. Tato směrnice zakazuje zaměstnávání neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí s cílem bojovat proti nedovolenému přistěhovalectví.“*<sup>114</sup>

---

<sup>113</sup> §139 a §140 ZOZ

<sup>114</sup> ŠÁMAL, P. a kol. Trestní zákoník, 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, str. 3225

## 6. Právní úprava zaměstnávání občanů EU, EHP a Švýcarska

### 6.1 Pobyť občanů EU, EHP a Švýcarska

Co se týče pohybu a pobytu obyvatel kteréhokoliv z dvaceti sedmi států Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska (pro zjednodušení obyvatelé EU), je na území ostatních členských států povoleno vstoupit a pobývat bez jakýchkoliv zvláštních opatření, pouze na základě platného pasu neboli cestovního dokladu, popřípadě platného průkazu totožnosti. Další dokumenty jako jsou víza a jiná povolení, nejsou potřeba, a to ani s ohledem na účel pobytu. Tuto možnost jim zaručuje tzv. právo volného pohybu a pobytu občanů EU. Článek 26 Smlouvy o fungování Evropské unie uvádí, že EU je “*prostor bez vnitřních hranic, v němž je zajištěn volný pohyb osob.*”<sup>115</sup> Podle čl. 21/1 této smlouvy je právem každého občana Unie svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států, pokud to neodporuje omezením a podmínkám stanoveným ve Smlouvách a v opatřeních přijatých k jejich provedení.<sup>116</sup> Taktéž v ustanovení §18 písm. c) zákona o pobytu cizinců je výslovně stanoveno, že pokud je cizinec občanem EU, může na našem území přechodně pobývat bez víza. Stejná práva se vztahují i na rodinné příslušníky EU, EHP a Švýcarska. Jsou to takzvaní odvození beneficianti. Podle směrnice 2004/38 se jedná o manžela nebo manželku, registrovaného partnera, potomky do 21 let, nebo po dobu závislosti, a předky. Podle §15a zákona o pobytu cizinců je rodinným příslušníkem občana EU manžel, rodič (pokud jde o občana EU mladšího 21 let, kterého vyživuje a žije s ním ve společné domácnosti), dítě mladší 21 nebo takové dítě manžela občana EU, a konečně nezaopatřený přímý příbuzný ve vzestupné linii nebo takový příbuzný manžela občana EU. Manželem se pro účely tohoto zákona rozumí taktéž partner. Za nezaopatřenou osobu se považuje občanem EU nebo manželem vyživovaný cizinec, který

- a) se nejdéle do 26 let věku soustavně připravuje na budoucí povolání,
- b) se nemůže soustavně připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc nebo úraz, nebo

---

<sup>115</sup> Čl. 26 SFEU

<sup>116</sup> Čl. 21/1 SFEU

c) z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu není schopen vykonávat soustavnou výdělečnou činnost.<sup>117</sup>

Občan EU i jeho rodinný příslušník může pobývat na území členského státu po dobu tří měsíců pouze na základě platného pasu nebo občanského průkazu.

### 6.1.1 Přechodný pobyt

Pokud zde cizinec hodlá pobývat po dobu delší než tři měsíce, může zažádat o vydání potvrzení o přechodném pobytu (registrace pobytu). Toto potvrzení není podmínkou setrvání na našem území, cizinec o něj může zažádat, pokud se potřebuje prokázat úředním potvrzením o svém pobytu, například zaměstnavateli. Při této registraci není potřeba uvádět žádný účel. Pokud však je uskutečněna za určitým účelem, jako je například zaměstnání, samostatně výdělečná činnost nebo studium, musí občan EU tento účel potvrdit předložením dokladu o účelu pobytu. Potvrzení o přechodném pobytu je průkaz potvrzující tento pobyt. Je platný, dokud není občanovi EU pobyt zrušen nebo dokud nezískal pobyt trvalý. Formou razítka se do pasu tohoto občana vyznačí pobyt na dobu neurčitou.<sup>118</sup>

### 6.1.2 Trvalý pobyt

*„Důvody udělení povolení k trvalému pobytu občanům EU a jejich rodinným příslušníkům se liší od občanů třetích zemí, neboť jeho úprava vychází z primárním právem garantovaného práva volného pohybu a usazování v rámci Evropské unie. Nicméně na rozdíl od přechodného pobytu podléhá povolení k trvalému pobytu občanů EU, resp. jejich rodinných příslušníků, přísnějším kritériím.“<sup>119</sup>*

Základním předpisem je směrnice 2004/38/ES, o volném pohybu občanů EU, která byla transponována do zákona o pobytu cizinců. Trvalý pobyt je upraven v díle 2 Hlavy Iva tohoto zákona, konkrétně v §87g-§87m. Podle tohoto zákona může o trvalý pobyt zažádat občan EU, který pobývá na území ČR nepřetržitě po dobu pěti let, to platí i pro rodinného příslušníka občana EU. Nepřetržitým pobytem je myšlen jakýkoliv legální pobyt v ČR.

---

<sup>117</sup> §15a) ZPC

<sup>118</sup> Žádost o vydání potvrzení o přechodném pobytu. Sdružení pro integraci a migraci [online]. ©2011-2013 [cit. 2013-03-20]. Dostupné z: <http://www.migrace.com/cs/poradna/informace-pro-cizince/obcane-eu-a-jejich-rodinni-prislusnici/prechodny-pobyt/zadost-o-vydani-potvrzeni-o-prechodnem-pobytu>

<sup>119</sup> ČIŽINSKÝ, P. a kol. Cizinecké právo, Praha: Linde, 2012, str. 150



Co se týče rodinného příslušníka občana ČR, který není sám občanem EU, jemu je povolen trvalý pobyt po dvou letech nepřetržitého přechodného pobytu, pokud má nejméně jeden rok dlouhou rodinnou vazbu na občana ČR s trvalým pobytem nebo na občana jiného členského státu EU, kterému bylo vydáno povolení k trvalému pobytu.<sup>120</sup> Těmito rodinnými příslušníky jsou myšleni manželé.

## 6.2 Zaměstnávání občanů EU, EHP a Švýcarska

Jak již bylo řečeno, požívají obyvatelé EU, EHP a Švýcarska (dále jen EU) práva volného pohybu a pobytu.

Pravidla volného pohybu pracovníků jsou pak *lex specialis* vůči tomuto obecnému pravidlu. Podle čl. 15 Listiny základních práv se volným pohybem pracovníků rozumí právo vstupovat na území jiného členského státu za účelem hledání práce nebo přípravy na ni, zároveň je to právo zde při jejím výkonu pobývat a setrvat i po jejím skončení.<sup>121</sup> Toto právo patří mezi základní práva EU. Jeho reálnost pak zajišťují mimo jiné systém vzájemného uznávání kvalifikací, společná sociální politika jako je trh práce a sociální politika; nebo politika zaměstnanosti jakou jsou finanční stimuly rozvoje zaměstnanosti nejčastěji v podobě fondů (např. evropský integrační fond).<sup>122</sup>

Pracovník jakožto poživatel tohoto práva není nikde přesně definován. Jde o samostatný pojem práva EU, který je nezávislý na tom, jak ho definují jednotlivé související vnitrostátní úpravy. Smlouva o fungování EU však používá jako alternativu k tomuto pojmu pojmy zaměstnanec nebo migrující zaměstnanec. Blíže jeho znaky určuje judikatura Soudního dvora EU. Jsou jimi: příslušnost k členskému státu EU nebo EHP, skutečný výkon práce-hospodářské činnosti, řízený jinou osobou, za mzdu po přiměřeně dlouhou dobu.<sup>123</sup>

Základními vnitrostátními předpisy týkajícími se problematiky zaměstnávání občanů EU, EHP a Švýcarska jsou zákon o pobytu cizinců, zákon o zaměstnanosti a zákoník práce.

Jelikož podle zákona o zaměstnanosti nejsou občané těchto prostorů, stejně jako jejich rodinní příslušníci, považováni za cizince, těší se stejným právům jako

---

<sup>120</sup> §87h odst.1 písm. b) ZPC

<sup>121</sup> Čl. 15 LZP

<sup>122</sup> SVOBODA, P. Úvod do evropského práva. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011, str. 238

<sup>123</sup> SVOBODA, P. Úvod do evropského práva. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011, str. 239

občané České republiky. V praxi to znamená volný přístup na trh práce, tak jak je upraven v §3 odst. 2 a §87 zákona o zaměstnanosti. Povolení k zaměstnání není pro účely zaměstnání na území České republiky zapotřebí. Obdobné postavení mají i rodinní příslušníci občanů České republiky, kteří zároveň nejsou státními příslušníky České republiky ani jiného členského státu EU, EHP či Švýcarska. Tyto osoby však mají povinnost předložit úřadu práce, v jehož obvodu budou zaměstnání, potvrzující doklad, že jsou rodinnými příslušníky občanů EU, EHP a Švýcarska.

Výše zmíněnými rodinnými příslušníky se bez ohledu na jejich státní příslušnost rozumí manžel či manželka, dále partner či partnerka v registrovaném partnerství s občanem EU uzavřeném na základě předpisů členského státu, a dále potomci, kteří nedosáhli věku 21 let či jsou na občanovi EU závislí, což znamená, že vůči nim má tento občan vyživovací povinnost. Obdobně závislí příbuzní občana EU, EHP či Švýcarska, stejně jako příbuzní manželů či partnerů těchto osob, spadají do této kategorie.

### 6.2.1 Povinnost na straně zaměstnavatele

Zaměstnavatel občanů EU, EHP a Švýcarska, je povinen, stejně jako právnická či fyzická osoba, ke které byl občan EU, EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci vysláni, podle §87 odst. 1 ZOZ písemně informovat o této skutečnosti Úřad práce, který je příslušný podle místa výkonu práce. Tuto povinnost musí splnit nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce. Tato informace musí obsahovat identifikační údaje občana EU nebo jeho rodinného příslušníka, adresu v zemi trvalého pobytu, adresu pro doručování, nejvyšší dosažené vzdělání dané osoby, místo výkonu práce a její druh, zařazení osoby podle odvětvové klasifikace ekonomických činností, vzdělání, které je požadované pro výkon povolání, identifikační údaje zaměstnavatele, a konečně informaci o tom, zda toto zaměstnání bude pro danou osobu prvním pracovním výkonem na našem území. Pro skončení pracovního výkonu platí, že tuto skutečnost oznamuje zaměstnavatel či právnická nebo fyzická osoba úřadu práce, a to nejpozději deset dní po skončení pracovního poměru nebo vyslání pracovníka do zahraničí.<sup>124</sup>

Zaměstnavatel či fyzická nebo právnická osoba, ke které je tento občan EU, EHP a Švýcarska vyslán, má taktéž povinnost podle §102 odst. 2) ZOZ vést evidenci

---

<sup>124</sup> JOKLOVÁ, K., RYŠAVÁ, J. a kol. Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí. 1. vyd. Praha: ASPI, a.s. 2009. str. 53

těchto svých zaměstnanců. Evidence obsahuje kromě identifikačních údajů těchto osob, adresy trvalého pobytu a doručovací adresy, čísla cestovního dokladu a názvu vydávajícího orgánu také druh práce, místo jejího výkonu, a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno. Navíc obsahuje pohlaví těchto fyzických osob, zařazení podle odvětvové (oborové) klasifikace ekonomických činností, nejvyšší dosažené vzdělání, vzdělání požadované pro výkon povolání, dobu, na kterou jim bylo vydáno povolení k zaměstnání a na kterou jim byl povolen pobyt, den nástupu a den skončení zaměstnání nebo vyslání k výkonu práce zahraničním zaměstnavatelem.<sup>125</sup>

---

<sup>125</sup> §91 odst. 1) a §102 odst. 2) ZOZ

## 7. Vybraná judikatura

Závěry vyslovené v rozsudcích správních soudů, zejména v rozhodnutí Nejvyššího správního soudu významně ovlivňují aplikaci zákona o zaměstnanosti. Zde jsou uvedeny některé důležité judikáty z hlediska zaměstnávání cizinců.

- 6 A 32/2001 [ 5/2004 Sb. NSS ] **Výkon nelegální práce bez povolení k zaměstnání**

V tomto rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 15. 10. 2003 bylo rozhodnuto, že zaměstnává-li fyzická osoba podnikající v zemědělství při sklizni cizince bez povolení k zaměstnání a bez povolení k pobytu, není okolností vylučující protiprávnost takového jednání podle zákona o zaměstnanosti odvracení škody na úrodě.

Žalobce zde přijal k práci osoby ukrajinské národnosti bez pracovní smlouvy, za což mu byla udělena pokuta úřadem práce. Žalobce se odvolal s tím, že žádal již dříve o přidělení pracovní síly, nebylo mu však vyhověno, proto byl nucen si pracovníky sehnat sám, aby odvrátil případnou škodu na majetku, tedy jednal v krajní nouzi. Podle rozhodnutí soudu odvracení vlastní škody není chráněným zájmem podle zákon o zaměstnanosti, a proto došlo k porušení pracovněprávních předpisů.<sup>126</sup>

- 10 Ca 273/2009 **Výkon nelegální práce bez povolení k zaměstnání-týdenní „výpomoc v době oběda“ jako „neformální praxe“**

Žalobkyně se zde odvolala proti rozhodnutí správního orgánu, podle kterého porušila pracovněprávní předpisy tím, že umožnila práci cizinci bez povolení k zaměstnání, bez živnostenského oprávnění i bez pracovní smlouvy. Jeho činnost označila za neformální praxi, která spočívala v hlídání provozovny žalobkyně (prodejný textilu) v době, kdy ostatní prodavači odešli na oběd. Podle správních orgánů nezáleží na tom, jak žalobkyně tuto činnost nazvala, ale náplň této činnosti. Žalobkyně takto umožnila výkon nelegální práce cizinci, jak je vymezena v § 5 písm. e) bod 2 ZOZ, čímž se dopustila správního deliktu podle §140 odst. 1 písm. c) ZOZ. Žalobkyně zde namítla nedostatečné zjištění skutkového stavu a v důsledku toho pak nesprávné posouzení právní posouzení. Městský soud v Praze ve svém rozsudku ze dne 21. 1. 2011 toto odmítl a rozhodl, že není relevantní to, jak žalobkyně tuto

---

<sup>126</sup> STÁDNÍK, J., KIELER, P. Přehled judikatury. Zákon o zaměstnanosti. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011, str. 145

činnost nazývá, neboť rozhodující je náplň činnosti vykonávané cizincem. Námitku, o tom, že cizinec ani ona neovládá český jazyk natolik, aby mohla s kontrolním orgánem jednat, posoudil soud jako nedůvodnou s ohledem na to, že toto mohla žalobkyně namítat již při kontrole, případně v prvoinstančním správním řízení.<sup>127</sup>

- 6 Ads 139/2011 [2579/2012 Sb. NSS] **Povolení k zaměstnání cizinců**

V tomto případě se žalobkyně ohrazuje proti rozhodnutí správního orgánu, kterým jí byla zamítnuta žádost o povolení k zaměstnání na území ČR na místo nekvalifikovaného pracovníka v rámci družstva, jehož byla členkou. Úřad práce nedoporučil udělení povolení k zaměstnání, své rozhodnutí odůvodnil tím, že ve své evidenci vede více než 3 000 osob, které by mohli toto místo obsadit. Žalobkyně se proto odvolala „*Obecně lze tedy konstatovat, že úřad práce dospěl k závěru, že pokud cizinec žádá o povolení k zaměstnání na pracovní pozici, na kterou není vyžadováno žádné speciální vzdělání či kvalifikace, přičemž v evidenci uchazečů o zaměstnání je evidováno více než 3 000 fyzických osob, které by mohly takovouto nekvalifikovanou pracovní pozici obsadit, nejsou dány důvody k tomu, aby tato pracovní pozice byla obsazena cizincem, který k tomu potřebuje povolení k zaměstnání, a proto ani s ohledem na situaci na trhu práce nejsou dány důvody k tomu, aby bylo takovému cizinci na základě jeho žádosti vydáno povolení k zaměstnání.*“<sup>128</sup>

- 25 Cdo 344/2001 **Odpovědnost státu za škodu způsobenou nezákonným rozhodnutím úřadu práce o žádosti cizince o povolení k zaměstnání a o žádosti zaměstnavatele získat na volné pracovní místo občana ze zahraničí**

Žalobkyně se zde domáhala náhrady škody za ušlý zisk z doby, kdy nemohla zaměstnat v ČR nizozemskou státní občanku, jelikož její společnosti nebylo úřadem práce vydáno povolení k zaměstnání cizince a nemohla tak uzavřít se zahraničním partnerem obchody v předpokládaném rozsahu. Z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 19.3.2003 vyplývá, že mezi rozhodnutím, jehož nezákonnost spočívala v tom, že úřad práce nerozlišil řízení o žádosti cizince o povolení k zaměstnání od řízení o žádosti zaměstnavatele získat na volné pracovní místo občana ze zahraničí a že v důsledku toho žádosti cizince nevyhověl s odkazem na nesplnění podmínek

---

<sup>127</sup> STÁDNÍK, J., KIELER, P. Přehled judikatury. Zákon o zaměstnanosti. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011, str. 205

<sup>128</sup> STÁDNÍK, J., KIELER, P. Zaměstnávání cizinců v České republice dle závěru NSS: Práce a mzda. 3/2012

stanovených zaměstnavateli, a okolností, že zaměstnavatel nemohl tohoto cizince zaměstnat v České republice, je příčinná souvislost.

Zda v příčinné souvislosti s tímto nezákonným rozhodnutím je i vznik škody spočívající v ušlém zisku z neuskutečněných obchodů zaměstnavatele, závisí na posouzení, zda a nakolik bylo zaměstnání této konkrétní osoby významné pro uskutečnění plánovaných cílů, a na tom, v jakém rozsahu bylo možno za takové situace očekávat při pravidelném běhu událostí dosažení zisku.

## 8. Návrhy de lege ferenda

Hlavní problém úpravy zaměstnávání cizinců a úpravy cizineckého práva obecně je pravděpodobně v její roztříštěnosti. Vinou této nekompatibility jsou pojmy vykládány více zákony rozdílně, například cizinec je jinak chápán z pohledu zákona o zaměstnanosti, a jinak z pohledu zákona o pobytu cizinců, pojmy zaměstnanec a zaměstnavatel mají jiný význam v oblasti daní i pojistného, než je tomu v pracovněprávních vztazích<sup>129</sup>, závislá práce a závislá činnost jsou taktéž dva různě definované pojmy, což způsobuje poměrně rozsáhlou neinformovanost. Každá oblast práva dotýkající se života cizince na našem území se rozvíjí poměrně nezávisle na ostatních. Z hlediska cizince je tak velice obtížné se v této problematice orientovat. Vezmeme-li v potaz, že mnoho z nich neovládá ani základy českého jazyka, natožpak aby se zorientovali v české legislativě, není žádným překvapením, že této situace využívá mnoho osob, které na základě zmocnění za úplatu vystupují jménem těchto cizinců před úřady. Tito cizí státní příslušníci se po tomto zásahu ocitnou nejen bez povolení k pobytu a k zaměstnání, ale současně i bez jakýchkoliv prostředků.

Z tohoto hlediska je jistě přínosný institut zelených a modrých karet, které situaci cizincům značně ulehčují. I u nich se však vyskytuje poměrně závažný problém. Získání takovéto karty totiž vyžaduje mnoho času a finančních prostředků. Navíc získání zelené karty nezaručuje ani získání pracovní pozice, na kterou byla vydána. Je tak možné, že po příjezdu na naše území cizinec zjistí, že vybrané místo již bylo obsazeno někým jiným. Také může nastat situace, kdy cizinec začne pracovat na místě získaném na základě této karty, ale poud je pracovní poměr ukončen, cizinec tímto ukončením ztratí i právo pobytu na našem území a je povinen se vrátit. Bylo by proto vhodné úpravou legislativy umožnit cizinci, aby mohl na dané povolení setrvat na našem území i po skončení tohoto pracovního poměru a nejlépe mít možnost získat jinou pracovní pozici na základě zelené karty.

Pro usnadnění situace by bylo nejlépe utvořit takový právní předpis, v němž by byly shrnuty a komplexně řešeny všechny aspekty cizinecké agendy. Tento

---

<sup>129</sup> ŠUBRT, B., TREZZIOVÁ, D.: Závislá práce, nelegální práce a „švarcsystém“ od 1.1.2012-II. část, [online] publikováno 21.12.2011, [cit. 2013-03-20]Práce a mzda 2012/1, dostupné z [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d36364v46129-zavisla-prace-nelegalni-prace-a-svarcsystem-od-1-1/?search\\_query](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d36364v46129-zavisla-prace-nelegalni-prace-a-svarcsystem-od-1-1/?search_query)

předpis by tak zahrnoval úpravu pobytů, pracovněprávní úpravu, otázky ohledně zdravotního a sociálního pojištění, daní, vzdělání a podobně.

Nezbývá než doufat, že novela zákona o pobytu cizinců alespoň částečně tuto problematiku zjednoduší. Současný zákon je totiž s ohledem na dynamický vývoj legislativy Evropské Unie poměrně zastaralý.



## Závěr

V této práci jsem se pokusila přiblížit a shrnout právní otázky spojené se zaměstnáváním cizinců. Pokusím se nyní nastínit ty pro mě nejzajímavější.

V první řadě jsem zjistila, že postup, který musí cizí státní příslušník jako žadatel o zaměstnání v České republice absolvovat k jeho získání, je velmi složitý a nepřehledný.

Již jen fakt, že otázky vstupu a pobytu cizích státních příslušníků spadají do kompetence Ministerstva vnitra a Ministerstva zahraničních věcí, zatímco problematikou zaměstnávání se zabývá Ministerstvo práce a sociálních věcí, musí být pro cizince naprosto matoucí. Je velice těžké získat ucelené informace, když prakticky neexistuje žádný oficiální internetový portál, který by formou souhrnných informací poskytl těmto osobám návod k postupu získání legálního pobytu. Pokouší se o to pouze neziskové organizace, například Sdružení pro integraci a migraci.

Taktéž je zajímavostí, že Česká republika se pokouší pomocí zelených a modrých karet usnadnit cizincům přístup k zajímavým pracovním příležitostem na našem území, na druhé straně však zelená karta vykazuje prvky konceptu tzv. dočasné pracovní migrace, kde se promítá snaha neumožnit cizincům, zvláště méně kvalifikovaným, integrovat se do naší společnosti a usazovat se zde. Podle mého názoru to svědčí o nevyhraněném přístupu České republiky k imigraci zaměstnanců a cizinců ze třetích zemí vůbec.

Cíle vytyčeného v úvodu se podle mého názoru podařilo dosáhnout nastíněním rozsáhlé problematiky zaměstnávání cizinců, a to za pomoci současné právní úpravy která se této problematiky týká, za pomoci odborných knih, článků a judikatury. Byly využity i neméně důležité internetové zdroje poskytující oficiální definice uváděných institutů.

## Resumé

As a theme of my diploma thesis I chose Legal Issues Relating to the Employment of Foreigners. I find this topic really interesting since I had my internship at the Department of Asylum and Migration Policy. I had a great opportunity to realise how many people come to the Czech Republic to gain a better job. I guess this topic is really current, because many workers migrate to foreign countries to gain a better job these days. Especially now, during the globalization are working migration quite important issue and states are supposed to deal with it responsibly.

First part of this thesis is an introduction to the topic and description of aims.

In second part I described international, european and czech sources of the law connected with the employment of citizens from so called third countries.

In third part, I focused on the work permit and the way of its achievement and also on special work permits such as Green and Blue Card.

Fourth part is devoted to matters of employment agencies with regard to foreign workers.

In fifth part I tried to describe an illegal employment of foreigners and special type of this employment called švarcsystém as well as procedures carried out by executional authorities and most usual faults in this branch.

In sixth part I attempted to look at legal sources of the employment of citizens from European Union, European Economic Area and Switzerland

In seventh part are highlighted the most important judgments connected with this topic and in last chapter are suggested some improvements de lege ferenda. In conclusion I tried to summarize the most interesting aspects of this topic.

## Seznam použitých zdrojů

### Učební texty, komentované právní předpisy

1. BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s 640, ISBN 978-80-7400-405-6
2. BOUŠKOVÁ, P. a kol. Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny. 2. aktual. vyd. Olomouc: Anag, 2006. s. 223, ISBN 80-7263-350-3
3. ČIŽINSKÝ, P. a kol. Cizinecké právo, Praha: Linde. 2012. s. 373, ISBN 978-80-7201-887-1
4. HŮRKA, P. Et al. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk. 2011. s. 559, ISBN 978-80-7380-316
5. JAKUBKA, J. a kol. Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy 2012, Olomouc: Anag, 2012, ISBN 978-80-7263-713-3
6. JOKLOVÁ, K., RYŠAVÁ, J. a kol. Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí. 1. vyd. Praha: ASPI, a.s. 2009. s. 312, ISBN 978-80-7357-437-6
7. JOUZA, L., ŽENÍŠKOVÁ, M., SALAČOVÁ, M. Agenturní zaměstnávání. Praha: ASPI, a.s. 2005, s. 169. ISBN 80-7357-126-9
8. KOTTNAUER, A., GOGOVÁ, R. Zákoník práce. Komentář s judikaturou- podle stavu k 1.1.2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012, Praha: Leges, 2012, ISBN 978-80-87576-08-3
9. LEIBLOVÁ, Z. Zákon o zaměstnanosti s komentářem. Včetně prováděcích předpisů k 1. 4. 2009. 5. aktualizované vydání. Olomouc: Anag. 2009. s. 311, ISBN 978-80-7263-533-7
10. MALENOVSKÝ, J. Mezinárodní právo veřejné jeho obecná část a poměr k vnitrostátnímu právu, zvláště k právu českému. 4. opr. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, s. 467
11. ONDŘEJ, J. Mezinárodní právo veřejné, soukromé, obchodní, Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s. r. o., Plzeň 2009, ISBN 978-80-7380-181-6

12. RÁKOCZYOVÁ, M., TRBOLA, R. (eds.). *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR II*. Brno: Barrister & Principal, 2011, s. 186, ISBN 978-80-87474-20-4
13. SEIDL-HOHENVELDERN, I. *Mezinárodní právo veřejné*, 3. vydání. Praha: ASPI, a.s. 2006, s. 418, ISBN 80-7357-178-1
14. STÁDNÍK, J., KIELER, P.: *Přehled judikatury. Zákon o zaměstnanosti*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011, s. 316 ISBN 978-80-7357-671-4
15. SVOBODA, P. *Úvod do evropského práva*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011 382 s., ISBN 978-80-7400-334-9.
16. ŠÁMAL, P. a kol. *Trestní zákoník*, 2. vydání. Praha: C. H. Beck. 2012. s. 3614 ISBN 978-80-7400-428-5
17. TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s. 2011, s. 160, ISBN 978-80-7357-652-3

## Časopisecké zdroje

1. PASEKOVÁ, V. *Zelená a modrá karta. Práce a mzda*. 2011, č. 1, s. 32.
2. KOLMAN, P. *Boj proti švarcsystému: „less is more“*. *Právní rozhledy*. 2012, č. 9, s. 326.
3. BIČÁKOVÁ, O. *Zaměstnávání cizinců v době hospodářské recese. Práce a mzda*. 2009, č. 9, s. 33
4. STÁDNÍK, J., KIELER, P. *Zaměstnávání cizinců v České republice dle závěru NSS: Práce a mzda*. 2012, č. 3, s. 27.

## Soudní rozhodnutí

1. *Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 15.10.2003, sp. zn. 6 A 32/2001*
2. *Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 21.1.2011, sp. zn. 10 Ca 273/2009*
3. *Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 14.12.2011, sp. zn. 6 Ads 139/2011*
4. *Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.3.2003, sp. zn. 25 Cdo 344/2001*

## Právní předpisy

1. Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů.
2. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
3. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
4. Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník
5. Smlouva o fungování Evropské unie, C 83/49.
6. Evropská sociální charta č. 14/2000 Sb. m. s.
7. Listina základních práv EU
8. Mezinárodní pak o hospodářských, sociálních a kulturních právech, č. 120/1967 Sb.
9. Mezinárodní pakt o občanských a politických právech č. 120/1967 Sb.
10. Úmluva o právním postavení osob bez státní příslušnosti č. 108/2004 Sb. m. s.

## Internetové zdroje

1. MPSV: Příručka pro personální a platovou agendu. Zaměstnanec. [online]. 12.2.2013 [cit. 2013/03/20]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB008>
2. MPSV: Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr [online] 12.2.2013 [cit. 2013/03/20]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB027>
3. JOUZA, L. Nová právní úprava zaměstnávání cizinců. Právní rádce [online] 25.2.2011 [cit. 2013/02/01]. Dostupné z <http://pravniradce.ihned.cz/c1-50634990-nova-pravni-uprava-zamestnavani-cizincu>
4. Sbíрка předpisů České republiky, částka 15[online] Dostupné z: <http://www.sbirka.cz/POSL4TYD/13-0150.htm>
5. ELAW: Aradská, D., Krτίčka, O. Návrh novely zákona o pobytu cizinců a tzv. modrá karta, [online] 28.09.2010 [cit. 2013/02/15]. Dostupné z: <http://www.elaw.cz/cs/component/content/article/290-navrh-novely-zakona-o-pobytu-cizincu-a-tzv-modra-karta.html>
6. MPSV: Vláda schválila návrh nařízení vlády o stanovení okruhu prací, které nemůže agentura práce formou dočasného přidělení k výkonu práce u

- uživatele zprostředkovávat, [online] 5.3.2009 [cit. 2013/02/01]. Dostupné z:  
<http://www.mpsv.cz/cs/6368>
7. Žádost o vydání potvrzení o přechodném pobytu. Sdružení pro integraci a migraci [online]. ©2011-2013 [cit. 2013-03-20]. Dostupné z:  
<http://www.migrace.com/cs/poradna/informace-pro-cizince/obcane-eu-a-jejich-rodinni-prislusnici/prechodny-pobyt/zadost-o-vydani-potvrzeni-o-prechodnem-pobytu>
  8. BIČÁKOVÁ, O: Postih za nelegální práci, [online] 23.6.2011 [cit.2013/03/12] dostupné na <http://kariera.ihned.cz/c1-52146250-ptate-se-odpovidame>
  9. ŠUBRT, B., TREZZIOVÁ, D.: Závislá práce, nelegální práce a „švarcsystém“ od 1.1.2012-II. část, [online] publikováno 21.12.2011, [cit. 2013-03-20] Práce a mzda 2012/1, dostupné z [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d36364v46129-zavisla-prace-nelegalni-prace-a-svarcsystem-od-1-1/?search\\_query](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d36364v46129-zavisla-prace-nelegalni-prace-a-svarcsystem-od-1-1/?search_query)