

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta

Silvie Lukášová

Zaměstnávání cizinců na území České republiky

Diplomová práce

Olomouc 2019

„Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma *Zaměstnávání cizinců na území České republiky* vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.“

V Olomouci dne 13. prosince 2019

Podpis:

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala svému vedoucímu práce, JUDr. Tomáši Tintěrovi, Ph.D., za odborné vedení, ochotu a cenné rady při zpracování diplomové práce. Chtěla bych zároveň poděkovat za podporu i své rodině a přátelům.

Obsah

Seznam použitých zkratk.....	5
Úvod.....	6
1 Základní pojmy.....	8
1.1 Právo na zaměstnání a právo na práci.....	8
1.2 Pracovněprávní vztahy.....	9
1.2.1 Závislá práce.....	9
1.2.2 Agenturní zaměstnávání.....	10
1.2.3 Nelegální práce.....	11
1.3 Pracovněprávní subjekty.....	11
1.3.1 Zaměstnavatel a zaměstnanec.....	12
1.3.2 Pracovník.....	12
1.3.3 Cizinec.....	13
1.3.4 Občan EU a rodinný příslušník.....	13
2 Zaměstnávání občanů EU, EHS a Švýcarska.....	15
2.1 Volný pohyb občanů.....	15
2.2 Pobyt pracovníků z EU na území ČR.....	16
2.3 Zaměstnávání občanů EU.....	18
3 Zaměstnávání cizinců ze třetích zemí.....	21
3.1 Pobyt cizinců na území ČR.....	21
3.2 Režimy zaměstnávání cizinců.....	23
3.2.1 Zaměstnanecká karta.....	23
3.2.2 Povolení k zaměstnání cizince.....	28
3.2.3 Volný přístup na pracovní trh.....	30
3.2.4 Neduální zaměstnanecká karta.....	30
3.2.5 Modrá karta.....	31
3.2.6 Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance.....	32

3.3	Povinnosti zaměstnavatele.....	33
3.4	Agenturní zaměstnávání	34
3.5	Vládní programy.....	37
3.5.1	Program klíčový a vědecký personál	38
3.5.2	Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec	39
3.5.3	Program kvalifikovaný zaměstnanec.....	40
4	Nelegální práce	42
4.1	Charakteristika.....	43
4.2	Sankce.....	44
4.2.1	Správní sankce.....	44
4.2.2	Trestní sankce.....	45
4.3	Zvláštní formy nelegální práce	47
4.3.1	Zastřené agenturní zaměstnávání	47
4.3.2	Fiktivní vysílání.....	48
	Závěr.....	50
	Seznam odborných zdrojů.....	53

Seznam použitých zkratk

ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
EHS	Evropský hospodářský prostor
MV	Ministerstvo vnitra
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
ÚP	Úřad práce České republiky
SÚIP	Státní úřad inspekce práce
ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ZOZ	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
ZOPC	Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
LZPS	Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod
TZ	Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
DPP	Dohoda o provedení práce
DPC	Dohoda o pracovní činnosti

Úvod

Obsah diplomové práce se věnuje tématu zaměstnávání cizinců na území České republiky. Hlavním cílem práce je analýza a zhodnocení právní úpravy zaměstnávání cizinců ze třetích zemí se zaměřením na odlišnosti od právní úpravy zaměstnávání občanů EU. Cílem práce bude rovněž poukázání na některé problematické otázky zaměstnávání cizinců v praxi, a to především na agenturní zaměstnávání a nelegální práci, která s tímto tématem úzce souvisí.

Důvodem volby je skutečnost, že se jedná o velmi aktuální téma nejen z pohledu neustále se vyvíjejícího cizineckého práva a migrace, ale i z pohledu velmi dobré ekonomické situace ČR. Dle údajů Úřadu práce ČR zažívá náš samostatný stát historicky nejnižší nezaměstnanost, která činí k datu 31. 10. 2019 pouze 2,6 %, která je mimochodem nejnižší i v celé EU, a kdy se na českém pracovním trhu nachází zhruba přes tři sta tisíc neobsazených pracovních pozic.¹ Logicky tak zaměstnavatelé projevují velkou ochotu volná místa, o které domácí pracovní síla nejeví zájem, zaplnit cizinci. Zdá se dokonce, že pro některé zaměstnavatele se jedná o nutnost, aby mohli ve své podnikatelské činnosti dále pokračovat. Na druhou stranu pro řadu pracovníků ze zahraničí jde rovněž o zajímavou alternativu řešení dlouhodobé nezaměstnanosti, kdy v odchodu za prací do ČR mohou vidět možnost svého uplatnění. Zároveň považuji za nesmírně praktické nabídnout orientaci daného tématu, neboť pro cizince, ale i potencionální zaměstnavatele a laiky, se nemusí jednat o snadný úkol vzhledem ke složitosti právního jazyka. Otázka zaměstnávání cizinců je rovněž předmětem celospolečenské diskuze a těší se velkému zájmu médií, které ne vždy pracují s relevantními zdroji a přináší mnohdy i emočně zabarvené zpravodajství.

Za hlavní zdroje při tvorbě této práce považuji kromě právních předpisů také monografie s názvem *Zaměstnávání cizinců na území České republiky* od Matěje Daňka a kol., a také *Zaměstnávání cizinců v České republice* od Jakuba Tomšeje a kol., které obě vyšly v roce 2018 a které se jako jedny z mála snaží obsáhnout komplexně celou problematiku s ohledem na recentní změny. I přesto se již dají označit některé části publikací za neaktuální, neboť v tématu došlo i poté k několika změnám např. v oblasti vládních programů určené pro cizince a zaměstnavatele. Pro tyto účely pokládám za nápomocné rovněž využití elektronických zdrojů.

¹ ÚŘAD PRÁCE ČR. *Nezaměstnanost v říjnu klesla na 2,6 %* [online]. uradprace.cz, 8. listopadu 2019, s. 1 [cit. 29. listopadu 2019]. Dostupné na: https://www.uradprace.cz/documents/37855/46361/TZ_nezamestnanost_rijen2019+%281%29.pdf/6fd3d02d-c007-7e9e-a2c4-d7ac8160de78.

Strukturu diplomové práce tvoří čtyři kapitoly a jejich následné podkapitoly. První kapitola se zabývá právní úpravou základních pojmů pro řešené téma. Druhá kapitola se zaměřuje na zaměstnávání občanů členských států Evropské unie a jejich rodinných příslušníků. Jádro práce však představuje kapitola třetí nazvaná Zaměstnávání cizinců ze třetích zemí, kde představím jednotlivé pobytové a pracovní povolení, uvedu povinnosti zaměstnavatele a již zmíněné vládní programy. V rámci této kapitoly je zařazena i podkapitola o agenturním zaměstnávání. Závěrečná kapitola se pak věnuje problematice nelegální práce a sankcím, které lze za její umožnění nebo výkon uložit, a také některým jejím atypickým formám. V závěru práce pak zodpovím na výzkumné otázky, jež zní: *Jak se liší právní úprava zaměstnávání občanů EU s právní úpravou zaměstnávání cizinců ze třetích zemí? Jaká úskalí s sebou přináší zaměstnávání cizinců v praxi?*

1 Základní pojmy

Jak bylo naznačeno v úvodu, pro účely této práce považuji nejprve za nezbytné nastínit právní úpravu několika klíčových pojmů souvisejících se zaměstnáváním cizinců, se kterými se čtenář setká v následujících kapitolách. Jedná se zejména o pojmy cizinec, rodinný příslušník, agenturní zaměstnávání a nelegální práce. Nelze však opominout ani obecné definice, tj. závislá práce, zaměstnavatel a zaměstnanec.

1.1 Právo na zaměstnání a právo na práci

Položíme-li si na začátek otázku, co se rozumí pod pojmem zaměstnání, legální definici z výše uvedených předpisů obsahuje ZOZ, který zaměstnání chápe jako „výkon činnosti, ke které cizinec potřebuje povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu nebo modrou kartu. Za zaměstnání se rovněž považuje plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby zajišťovaných společníkem nebo členem statutárního nebo jiného orgánu obchodní společnosti pro obchodní společnost nebo členem družstva nebo členem statutárního nebo jiného orgánu družstva pro družstvo“² Zásadně se tedy musí jednat o výkon činnosti, ke které má cizinec příslušné oprávnění. V šesté hlavě ZOZ lze zase narazit na formulaci zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na které má fyzická osoba právo, pokud se o práci uchází a pokud má zájem a možnost pracovat. ZOZ rovněž zdůrazňuje zákaz diskriminace potencionálních uchazečů při nabízení práce nebo v rámci výběrového řízení, a to např. z důvodu odlišné národnosti, rasy a etniky.³ Mezi součást práva na zaměstnání patří i možnost požádat ÚP či agenturu práce o zprostředkování zaměstnání a další služby související se zaměstnáním, kterými se rozumí zejména poskytování informací o volných místech a poradenství při výběru povolání. Stát toto právo garantuje všem fyzickým osobám.⁴ Nutno však podotknout, že se nejedná o totožný pojem jako právo na práci.

Právo na práci zařazené svojí povahou mezi hospodářská, sociální a kulturní práva obsahuje čl. 26 LZPS a vymezuje jej následovně: „Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.“⁵ Lze si všimnout, že zákonodárce pojal právo na práci širěji než právo na zaměstnání, neboť

² § 178b odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

³ § 10, § 12 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁴ STEINECHOVÁ, Ladislava. In STEINECHOVÁ, Ladislava (ed). *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, s. 22-23 (§10 ZOZ).

⁵ Čl. 26 odst. 1 ústavního zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.

nerozlišuje mezi závislou prací a jinou výdělečnou činností. Z článku též plyne možnost zákonem stanovit podmínky a omezení k výkonu určitých povolání, a co je podstatnější s ohledem na danou problematiku, stanovit odchylnou zákonnou úpravu pro cizince.⁶ I když článek vyslovuje, že právo náleží každému, položme si otázku, zda není daný odstavec svojí povahou protiústavní, když pro cizince může platit odlišná legislativa. Odpověď na tuto otázku nalezneme v komentáři k LZPS, jež tvrdí, že odlišné zacházení k cizincům nelze považovat za diskriminační, pokud zákonodárce respektuje podstatu a smysl základních práv s ohledem na mezinárodní smluvní závazky a stanoví legitimní účel takového omezení.⁷ Legitimním důvodem by dle mého názoru mohla být ochrana domácích pracovníků a pracovního trhu před nekontrolovatelným přílivem zahraničních pracovníků.

Z mezinárodních smluv, kterými je ČR vázána a které je třeba při omezování práva respektovat, obsahuje právo na práci Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech z roku 1966 v čl. 6 nebo Evropská sociální charta z roku 1965 v čl. 18 a 19.⁸

1.2 Pracovněprávní vztahy

Bělina definuje pracovněprávní vztahy jako „*právem upravené vztahy mezi subjekty – osobami účastnicími se pracovního procesu...jejichž obsahem jsou vzájemná práva a povinnosti.*“⁹ Obdobně tedy jako i jiné právní vztahy mají ty pracovněprávní svůj předmět, subjekt a obsah.

Za základní pracovněprávní vztah považuje ZP pracovní poměr a právní vztahy uzavřené prostřednictvím dohod o práci konaných mimo pracovní poměr (dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti). Nezbytnou podmínkou je, aby se vždy jednalo o výkon závislé práce, která jinými slovy představuje předmět (objekt) pracovněprávního vztahu.¹⁰

1.2.1 Závislá práce

O závislé práci lze hovořit, pokud jsou naplněny 4 zákonné požadavky, tj. vztah nadřízenosti a podřízenosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, výkon práce jménem

⁶ Tamtéž odst. 2, 4.

⁷ WINTR, Jan. In WAGNEROVÁ, Eliška (ed). *Listina základních práv a svobod: komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 587 (čl. 26 LZPS).

⁸ K tomu více BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. s. 38-41.

⁹ Tamtéž s. 58.

¹⁰ Tamtéž s. 58-59.

zaměstnavatele, dle jeho pokynů, a to osobně bez možnosti zastoupení. Dále musí zaměstnanec vykonávat práci na pracovišti či jiném dohodnutém místě v pracovní době, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, za což mu na oplátku náleží příslušná odměna.¹¹ Z rozhodnutí NSS ze dne 13. 2. 2014 vyplývá, že právě ono poskytování či příslibení odměny za vykonanou práci může být podstatné pro posouzení existence závislého vztahu mezi subjekty. Judikatura rovněž svým výkladem dovodila další znak závislé práce, který na první pohled ze zákona není zřetelný, a to soustavnost. Pracovněprávní vztah by tak měl mít dlouhodobý charakter a měla by z něj plynout i osobní a hospodářská závislost zaměstnance na zaměstnavateli.¹² Díky tomu lze dovodit, že o závislou práci se nebude jednat při jednorázovém či občasném výkonu práce ani při činnosti, jež se svojí povahou podobá spíše společenské úsluze. Od závislé práce odlišujeme i podnikání, kde postrádáme prvek závislosti zaměstnance nad zaměstnavatelem.

1.2.2 Agenturní zaměstnávání

I když nejtypičtější formou závislé práce je bezesporu pracovní poměr na plný úvazek, zná český právní řád i případy atypických pracovních vztahů. Za jeden z těchto vztahů se považuje agenturní zaměstnávání či jinými slovy dočasné přidělování, kdy agentury práce disponující příslušným povolením přidělují na přechodnou dobu svého zaměstnance jinému uživateli k výkonu práce.¹³ Hlavní atypický znak se může zdát viditelný na první pohled, neboť oproti klasickému pracovnímu vztahu vykonává agenturní zaměstnanec práci u uživatele pouze dočasně. Vzhledem k tomu, že pracovní poměr na plný úvazek lze uzavřít i na dobu určitou a že agenturního zaměstnanec lze přidělit uživateli i opakovaně, je třeba atypičnost hledat jinde. Dočasné přidělování se vyznačuje především spoluprací tří subjektů a výkonem práce v místě uživatele, nikoli na pracovišti zaměstnavatele.¹⁴

Dočasné přidělování zažilo v zemích EU svůj rozmach koncem 90. let, a to hlavně v oblasti průmyslu, od kterého se přesunul do oblasti výroby a služeb. Bylo by ale značně nepřesné tvrdit, že agenturní práce se týká jen méně kvalifikovaných pracovníků, neboť ji využívají i zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním především z technických oborů. Za velkou výhodu agenturní práce lze považovat její flexibilitu a menší byrokratickou zátěž, na druhou stranu negativem bývají horší pracovní podmínky než u klasických zaměstnanců.

¹¹ § 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹² Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, čj. 2 Aps 8/2013 – 46.

¹³ BARANCOVÁ, Helena a kol. *Pracovní právo v evropské perspektíve*. 1. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. s. 263-264.

¹⁴ PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013. 375 s.

Jako zajímavost lze uvést, že dle názoru Johna Meyrse existuje mezi agenturním zaměstnáváním a hospodářským růstem přímá úměra, neboť v dobách ekonomické krize dochází k útlumu jejího využití. Naopak vzrůstající poptávka po agenturních zaměstnancích většinou předznamenává konec recese a značí ekonomický růst.¹⁵

Evropský právní rámec agenturního zaměstnávání upravuje Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání. Hlavní úlohou směrnice je především zaručit agenturním zaměstnancům takové základní pracovní podmínky, jaké požívají zaměstnanci uživatele, a ochránit je tím před diskriminací. Podrobnější pravidla poté vytváří každý členský stát v rámci své vlastní normotvorby.¹⁶ Relevantní novinkou v této oblasti představuje znovu zavedení dočasně zakázaného agenturního zaměstnávání cizinců do našeho právního řádu.¹⁷ Blíže k tématu viz kapitola 3.4.

1.2.3 Nelegální práce

Nelegální práci (zvanou laicky také jako práce na černo) můžeme dle ustanovení § 5 písm. e) ZOZ chápat trojím způsobem. První představuje umožnění a vykonávání závislé práce, aniž by mezi subjekty existoval pracovněprávní vztah založený pracovní smlouvou nebo některou z pracovních dohod. Jedná se o tzv. švarcsystém a jako jediný je použitelný i pro oblast zaměstnávání občanů ČR. Další dva případy se totiž týkají pouze zaměstnávání cizinců, kdy se za protiprávní považuje výkon práce bez platného oprávnění k pobytu na území ČR (pokud je osoba povinna jej dle ZOPC mít), a rovněž výkon práce v rozporu s pracovním povolením nebo bez takového povolení k určitému zaměstnání.¹⁸

Pokud naplní zaměstnanec nebo zaměstnavatel znaky tohoto společensky nežádoucího jevu, hrozí mu postih ve správním či trestním řízení soudě dle závažnosti a charakteru dopuštěného jednání. K tomu více viz kapitola 4.

1.3 Pracovněprávní subjekty

Subjekty klasického pracovněprávního vztahu známe jako zaměstnance a zaměstnavatele. Z definice závislé práce však vyplývá zásadní věc, na kterou je nutno

¹⁵ BARANCOVÁ, Helena a kol. *Pracovné právo v evropské...s.* 263-264.

¹⁶ Tamtéž s.

¹⁷ INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Agenturní zaměstnávání cizinců* [online]. portal.mpsv.cz, 16. listopadu 2018 [cit. 25. října 2019]. Dostupné na: <https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/agenturni-zamestnavani-cizincu>.

¹⁸ § 5 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

pamatovat při posuzování existence závislé práce. Zaměstnavatel se vždy nachází vůči zaměstnanci v nadřazeném postavení.

1.3.1 Zaměstnavatel a zaměstnanec

„Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“¹⁹ Může jím být v podstatě jakákoli fyzická či právnická osoba mající právní osobnost dle občanského zákoníku bez ohledu na to, zda se jedná o subjekt soukromého nebo veřejného práva. Neopomenutelným zaměstnavatelem je i stát, za nějž vždy jedná organizační složka státu. Dle § 6 ZP se za zaměstnance naopak považuje pouze fyzická osoba vykonávající závislou práci pro zaměstnavatele, která ukončila povinnou školní docházku, a která nejpozději dnem nástupu do práce dovršila věku min. 15 let.²⁰

Výše uvedené si troufám tvrdit, patří do všeobecně známých znalostí naprosté většiny české populace. V případě, kdy se zajímáme o problematiku zaměstnávání cizinců, se setkáme navíc s následujícími subjekty zvané jako:

1.3.2 Pracovník

Unijní právo namísto zaměstnanec volí pojem pracovník, a i když jej užívá již Smlouva o fungování EU, definici bychom v ní nebo jiném evropském předpise hledali marně. Aby Soudní dvůr zabránil svévolnému výkladu jednotlivých členských států, dovedl počátkem 60. let minulého století unijní význam tohoto pojmu. Hledání definice pracovníka se tak stalo na dlouhé léta předmětem bohaté judikatury SDEU.²¹

Jako první přispěl k vymezení pojmu případ *Levin*. SDEU tenkrát odůvodnil potřebnost výkladu z důvodu ochrany pracujících osob tím, že osoba využívající volného pohybu pracovníků musí být skutečným a existujícím pracovníkem. Zdůraznil, že jako každý dosud nepopsaný pojem, je nutné jej vykládat ve smyslu a účelu Smlouvy, a také v souladu s obecnými zásadami. Tím dospěl ke dvěma důležitým kritériím, tj. pracovník musí vykonávat *skutečnou a efektivní* činnost. Není tudíž podstatné, zda se jedná o práci na částečný či hlavní úvazek. Dokonce nehraje ani roli výše odměny nebo rozsah pracovní doby.²²

¹⁹ § 7 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

²⁰ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 72.

²¹ KUNERTOVÁ, Tereza. *Pracovník v Evropské unii. Za prací, studiem a na dovolenou v Evropě jen s právem EU*. 1. vydání. Praha: Leges, 2015. s. 24.

²² Rozsudek Soudního dvora ze dne 23. března 1982, 53/81, *Levin*.

Stěžejním pro vytvoření definice se stalo rozhodnutí z roku 1986 ve věci britské občanky Lawrie Blum, jež přineslo dodnes používanou definici pojmu pracovník skládající se ze tří prvků. Za pracovníka se považuje osoba vykonávající skutečnou a efektivní činnost *po určitou dobu, dle pokynů jiného, a to s nárokem na odměnu.*²³ Pojem tedy vykládá SDEU poměrně široce.

1.3.3 Cizinec

Cizinec představuje pro danou problematiku naprosto zásadní pojem, jehož legální definici nalezneme zakotvenou v §1 odst. 2 ZOPC. Rozumí se jím „*fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie.*“²⁴ Na první pohled se jedná o velmi strohé a obecně vymezené ustanovení, výkladem ovšem dovodíme, že za cizince se považuje osoba bez občanství (bezdomovec), občan pocházející ze státu EU a osoba s občanstvím mimo členské země EU (jinak řečeno cizinec ze třetích zemí). Na druhou stranu se za cizince nebude považovat osoba mající dvojí občanství, z níž jedno by bylo české.

Další, avšak negativní pojetí nabízí ZOZ, jež v rámci své působnosti za cizince nepokládá občana EU a jeho rodinného příslušníka ani rodinného příslušníka občana ČR. Naopak těmto osobám pro účely zaměstnávání dle ZOZ výslovně přiznává rovnocenné právní postavení jako českým občanům.²⁵ Zde si tak můžeme všimnout prvního odlišení, jež zákonodárce činí mezi cizincem ze třetích zemí a občanem EU.

1.3.4 Občan EU a rodinný příslušník

Definice občana EU je vcelku jednoznačná, jelikož se za něj považuje občan pocházející z jednoho z 28 členských států EU,²⁶ a to včetně Islandu, Lichtenštejnska a Norska v rámci EHS, a také Švýcarska. Na druhou otázku, koho můžeme pokládat za rodinného příslušníka, odpovídá komunitární právo ve Směrnici Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států. Pro účely diplomové práce postačí zmínit široké, avšak taxativní pojetí uvedené v ZOPC, jenž ze zmíněné směrnice vychází. Mezi okruh rodinných příslušníků s příbuzenskou vazbou na občana EU zákon zařadil:

²³ Rozsudek Soudního dvora ze dne, 3. července 1986, 66/85 *Lawrie-Blum*.

²⁴ § 1 odst. 2 zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

²⁵ § 85 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

²⁶ V době psaní diplomové práce je Velká Británie stále členem EU.

- manžela či registrovaného partnera
- potomka mladšího 21 let nebo takového potomka manžela mající občanství EU
- rodiče občana mladšího 21 let, o kterého skutečně pečuje
- nezaopatřené příbuzné v přímé linii nebo takového příbuzného manžela mající občanství EU
- další příbuzné žijící v zahraničí s občanem EU ve společné domácnosti před vstupem do ČR
- další příbuzné odkázané na výživu poskytnutou občanem EU nebo na osobní péči, pokud o sebe nemohou ze zdravotních důvodů pečovat.

Ustanovení o rodinných příslušnících se pro účely ZOPC obdobně použije i na osoby žijící s občanem EU trvale ve společné domácnosti bez manželského svazku, tj. na druha a družku. Pro úplnost nutno uvést, že výše zmíněné se vztahuje pouze na rodinné příslušníky, jenž sami nemají občanství některého státu EU.²⁷

Obecné definice tedy najdeme vymezené v základním pramenu pracovního práva, a to v ZP. Další formální prameny práva obsahující výše zmíněné pojmy a prameny stěžejní pro diplomovou práci a problematiku zaměstnávání cizinců celkově, jsou především ZOZ, a také ZOPC, jež jsou svojí povahou ve vztahu k ZP předpisy speciálními.

²⁷ ČIŽINSKÝ, Pavel a kol. *Cizinecké právo*. 1. vydání. Praha: Linde, 2012. s. 26-27.

2 Zaměstnávání občanů EU, EHS a Švýcarska

Abychom komplexně pochopili problematiku zaměstnávání cizinců a poukázali na rozdíly se zaměstnáváním cizinců ze třetích zemí, pojednává následující kapitola o zaměstnávání občanů pocházející ze členských států EU. Již bylo naznačeno, že ZOZ přiznává občanům EU a jejich rodinným příslušníkům výhodnější právní postavení oproti cizincům ze třetích zemí. V následující kapitole si rozebereme, v čem konkrétně toto privilegium spočívá.

2.1 Volný pohyb občanů

Zásadní zlom pro ČR nastal 1. května 2004, kdy vstoupila do EU na základě celostátního referenda. Předně se součástí našeho právního řádu stalo i právo evropské, a to jak primární, tak sekundární v podobě nařízení a směrnic. Mezi primární právo, jež tvoří převážně zakládající smlouvy, patří i Smlouva o fungování EU, na základě které čeští občané získali také občanství evropské. Je třeba zdůraznit, že toto občanství nijak nenahrazuje české, ale pouze jej doplňuje. Přiznává všem občanům Unie navíc určitá specifická práva a povinnosti. Pro danou problematiku se jedná především o právo občanů se celkem svobodně a volně pohybovat a pobývat v rámci území jiných států EU. Jde o právo, které lze omezit pouze z důvodů ochrany veřejného pořádku, bezpečnosti a zdraví obyvatelstva.²⁸

Svobodný pohyb osob patří mezi jednu ze čtyř základních svobod EU a jako svoboda volného pohybu pracovníků je rozvedena blíže v čl. 45 SFEU. Současně v sobě zahrnuje i zákaz diskriminace mezi pracovníky z důvodu státní příslušnosti a právo na spravedlivou odměnu. S tímto právem je navíc spojena i garance ucházet se o nabízená pracovní místa. Za tímto účelem se mohou občané pohybovat po členských státech, z důvodu výkonu práce v nich pobývat a po skončení zaměstnání po splnění podmínek i v daném státě zůstat.²⁹ Podrobnější opatření pro uplatnění svobody volného pohybu pracovníků mají být zajištěna především pomocí sekundárních aktů s apelem na odstranění zdoluhavých administrativních procesů.³⁰ Mezi takové předpisy patří i výše zmíněná směrnice č. 2004/38/ES. Dne 21. prosince 2007 vstoupila ČR do schengenského prostoru, kdy dostala svým mezinárodním závazkům

²⁸ Čl. 20-21 Smlouvy o fungování Evropské unie v konsolidovaném znění.

²⁹ Čl. 45 tamtéž.

³⁰ Čl. 46 tamtéž.

odstraněním hraničních kontrol se sousedními státy, čímž došlo k naplnění svobody volného pohybu osob pro naše občany.³¹

2.2 Pobyt pracovníků z EU na území ČR

Směrnice č. 2004/38/ES garantuje všem občanům EU právo vstoupit a pobývat na území jiného členského státu 3 měsíce bez jakéhokoli omezení a potřeby získání povolení k pobytu nebo víza. Občan EU tak vstupuje a pobývá na území ČR pouze na základě předložení platného cestovního pasu, popř. jiného dokladu, kterým bezpečně prokazuje svoji totožnost.³² V případě, že má občan EU v plánu pobývat v ČR více jak 30 dní, má pouze povinnost ohlásit tuto skutečnost společně s údajem o místě a době pobytu a dalšími údaji uvedenými v § 97 ZOPC cizinecké policii. Lhůta ke splnění ohlašovací povinnosti činí 30 dnů ode dne vstupu na území a za nedodržení oznamovací povinnosti lze uložit pokutu až do výše 3 000 Kč. Dle mého názoru ale nemá smysl se povinnosti vyhýbat, když vezmeme do úvahy, že občanům EU se již neuděluje v rámci Schengenského prostoru kontrolní vyznačení do cestovního pasu a že cizinecká policie vychází pouze z prohlášení občana o dni jeho vstupu na území. Povinnost za občana může navíc splnit i ubytovatel, což je typicky provozovatel hotelu, ale třeba i poskytovatel služby jako je AirBnB.³³

Při pobytu delším než 3 měsíce má možnost občan EU požádat o vydání potvrzení o přechodném pobytu. Je pro něj výhodné tak učinit, a to z důvodu usnadnění cesty k získání trvalého pobytu, neboť potvrzením prokazuje dobu svého nepřetržitého pobytu v Česku. Vyplněná žádost spolu s fotografií, dokladem prokazujícím totožnost a účel pobytu, zajištěné ubytování a dokladem o zdravotním pojištění se podává MV, jenž má povinnost potvrzení do 30 dnů od podání žádosti vydat.³⁴ Z toho lze usoudit, že na vydání potvrzení má občan EU nárok.

Co se týče rodinných příslušníků, jejichž práva jsou od občanů EU odvozená, mají na území členského státu oprávnění vstoupit a pobývat v něm, prokážou-li k občanovi EU svůj rodinný vztah, čímž po nich nelze nárokovat splnění podmínky v podobě opatření pobytového povolení. I přesto lze po nich vyžadovat předložení vstupního víza, jehož získání je ovšem po

³¹ MACHOTKOVÁ Šárka. *Vstup ČR do Schengenu* [online]. euroskop.cz [cit. 20. října 2019]. Dostupné na: <<https://www.euroskop.cz/8750/sekce/vstup-cr-do-schengenu/>>.

³² čl. 5 odst. 1, čl. 6 odst. 1 Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 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.

³³ TOMŠEJ, J. a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018. s. 15-16.

³⁴ Tamtéž.

splnění zákonných podmínek nárokové, což logicky neplatí v případě, že rodinný příslušník přichází ze země, se kterou má ČR ujednaný bezvízový styk.³⁵

Stejně jako občanovi EU náleží dle ZOPC rodinnému příslušníku při pobytu delším než 30 dnů oznamovací povinnost vůči cizinecké policii.³⁶ V rámci přechodného pobytu delším jak 3 měsíce ale nalezneme odlišnost, neboť rodinný příslušník má povinnost (nikoli možnost) zažádat o vydání povolení k přechodnému pobytu rodinného příslušníka EU. Kromě dokladů, jež podává i občan EU, musí rodinný příslušník MV předložit potvrzení, že se jedná o rodinného příslušníka (např. oddací nebo rodný list) a doklad o pobytu občana EU na území (např. i žádost o potvrzení o přechodném pobytu). K podání žádosti má rodinný příslušník k dispozici více času než občan EU, a to 3 měsíce ode dne vstupu na území ČR, poté musí MV rozhodnout do 60 dnů. Nutno však podotknout, že je běžnou praxí tuto lhůtu překračovat. A i kdyby se mohlo na první pohled zdát, že tato skutečnost je pro rodinného příslušníka nepříznivá, tak zákon stanovuje fikci udělení přechodného pobytu do vydání rozhodnutí, je-li žádost podána včas. MV vydá za tímto účelem tzv. překlenovací štítek.³⁷

Jakmile pobývá občan EU na území ČR přechodně více než 5 let, je oprávněn zažádat o trvalý pobyt. I v tomto případě náleží rozhodovací pravomoc MV, jež v prvé řadě zkoumá, zda pobyt občana EU byl v dané době na území ČR nepřetržitý. Za tímto účelem lze vycházet z vydaného potvrzení o přechodném pobytu, případně může občan EU doložit tuto skutečnost i jinak např. pracovní nebo nájemní smlouvou. Rodinný příslušník navíc musí doložit, že je skutečně rodinným příslušníkem občana.³⁸ Ze zákona však pro něj vyplývá jeden podstatný rozdíl, neboť o trvalý pobyt může rodinný příslušník zažádat již po dvou letech nepřetržitého pobytu v ČR, kdy stačí, aby rodinným příslušníkem občana ČR nebo občana EU s trvalým pobytům byl nejméně 1 rok.³⁹ Tedy například stačí, aby během této dvouleté lhůty byli alespoň rok manželé.

Povolení k trvalému pobytu má formát průkazu s platností deseti let s možností opakovaného prodloužení. Pokud by se zjistilo, že žadatel obchází zákon např. účelově uzavřeným manželstvím či se dopustí jiného podvodného jednání, aby získal dané povolení, žádost se zamítne. Ke stejnému důsledku dochází i z důvodného nebezpečí ohrožení

³⁵ ČIŽINSKÝ, Pavel a kol. *Cizinecké právo*...s. 128-129.

³⁶ § 93 odst. 2 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

³⁷ TOMŠEJ, J. a kol. *Zaměstnávání cizinců*...s. 17-18.

³⁸ DANĚK, M. *Zaměstnávání cizinců*...s. 51-52.

³⁹ § 87h odst. 1 písm. b) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

bezpečnosti státu, veřejného zdraví zavlečením infekční nemoci, která u žadatele vypukla do 3 měsíců po vstupu, a z obavy narušení veřejného pořádku. Dále MV zamítne žádost, pokud je žadatel zařazen do evidence nežádoucích osob dle § 154 ZOPC, anebo informačního systému smluvních států, jedná-li se o rodinného příslušníka občana EU a trvá u něj nebezpečí, že by ohrozil svým jednáním bezpečnost státu nebo veřejný pořádek.⁴⁰

Pokud to tedy shrneme, občan EU má na základě práva volného pobytu právo přechodně se zdržovat na území ČR bez povolení nebo víza. To samé platí i pro rodinné příslušníky, po kterých lze vyžadovat jen předložení vstupního víza, na jehož získání je po splnění podmínek nárok. Oproti občanům EU však musí po 3 měsících pobytu zažádat o vydání potvrzení o přechodném pobytu. Po pěti letech nepřetržitého pobytu jsou tyto osoby oprávněné podat žádost o povolení k trvalému pobytu, jež se vydává na dobu 10 let.

2.3 Zaměstnávání občanů EU

Shodně jako v případě otázky pobytu nepodléhá zaměstnávání občana EU žádnému povolení. Zde vycházíme ze zmíněného ustanovení § 3 odst. 2 ZOZ, který příslušníky států EU staví na stejnou úroveň jako domácí zaměstnance,⁴¹ a tak mohou v ČR pracovat bez formálního omezení. V praxi to znamená, že práva a povinnosti vztahující se na zaměstnance, jenž upravuje tento zákonný předpis, se užije i na pracovníky z EU bez rozdílu. V rámci evropského práva je obdobně v nařízení č. 492/2011 uvedeno, že každý občan EU má bez ohledu na svůj domovský stát právo pracovat na území jiného členského státu za stejných pracovních a mzdových podmínek jako tuzemští zaměstnanci. To platí i pro oblast sociálního zabezpečení a požívání daňových výhod.⁴²

I když povolovací režim se netýká ani rodinného příslušníka, musí být u něj splněna podmínka společného pobytu s občanem EU na území ČR. Výrazně se proto ze strany ÚP doporučuje, aby před přijetím rodinného příslušníka do pracovního poměru bylo předloženo zaměstnavateli jeho povolení k přechodnému pobytu. Zaměstnavatel tak dostane ujištění, že zaměstná osobu, u které se nevyžaduje povolení k výkonu zaměstnání, čímž se vyhne i případnému nebezpečí postihu za umožnění výkonu nelegální práce. V případě, že řízení o vydání povolení k přechodnému pobytu stále trvá, lze pro účely zaměstnání předložit

⁴⁰ § 87k odst. 1. zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

⁴¹ Zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁴² Čl. 1, čl. 7 odst. 1,2 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011, o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie.

zaměstnavateli překlenovací pobytový štítek.⁴³ V praxi ale může nastat vcelku zajímavá situace, kdy v rámci řízení o žádosti k vydání povolení k přechodnému dojde k jejímu zamítnutí, což zřejmě bude znamenat i skončení pracovní poměru, jelikož není možné, aby zaměstnanec dále pokračoval v pracovním poměru, pokud nejsou splněny zákonné podmínky jeho pobytu v ČR.

I když přijetí občanů EU a rodinných příslušníků do zaměstnání probíhá zásadně bez podmínek, vyžaduje ZOZ po zaměstnavateli splnění určitých administrativních povinností informačního a evidenčního charakteru, které se na tuzemské zaměstnance nevztahují.

Nejpozději v den nástupu do zaměstnání, je povinen zaměstnavatel písemně informovat krajskou pobočku ÚP o vzniku pracovního poměru občana EU či rodinného příslušníka. Veškeré změny údajů, které se uváděly v souvislosti s nástupem k výkonu práce, stejně jako skončení zaměstnání těchto osob, musí zaměstnavatel rovněž ohlásit úřadu, a to ve lhůtě 10 kalendářních dnů ode dne, kdy se zaměstnavatel o rozhodné události dozvěděl nebo kdy tato událost nastala.⁴⁴

Zaměstnavatel plní zákonnou informační povinnost pomocí tiskopisu s názvem *Informace o nástupu do zaměstnání – o vysílání k výkonu práce*, tzv. informační karty, jež nalezne ke stáhnutí na webových stránkách MPSV. Tiskopis lze doručit pobočce ÚP několika způsoby: osobně, poštou, faxem, datovou schránkou nebo e-mailem. U rodinného příslušníka je nutno předložit k informační kartě i doklad prokazující, že se jedná o rodinného příslušníka občana EU. Z hlediska důkazní funkce je vhodné si nechat od ÚP jednu kopii informační karty potvrdit.⁴⁵ Mám za to, že v době digitalizace a technického rozvoje, v jaké dnes žijeme, by bylo vhodné uvažovat nad zavedením elektronického formuláře, kam by se informace zadávaly přímo online na stránkách MPSV nebo ÚP. Tento způsob by mohl nahradit např. fax, jež v současné době málokdo vlastní nebo používá.

Druhá povinnost zaměstnavatele spočívá v nutnosti vést evidenci zaměstnaných občanů EU a rodinných příslušníků obsahující osobní údaje uvedené v § 102 odst. 2 ZOZ. Jedná se o tytéž informace, jaké se po zaměstnancích vyžadují pro splnění informační povinnosti, tj. identifikační údaje o zaměstnanci, cestovním dokladu, adresu v zemi trvalého pobytu (případně adresu pro doručování), pohlaví, zařazení do oborové klasifikace ekonomických činností, nejvyšší dosažené vzdělání (popř. vzdělání potřebné pro danou pozici), druh, místo a dobu výkonu práce, a nesmí zapomenout ani na den nástupu a skončení pracovního poměru.⁴⁶ Plně

⁴³ DAŇEK, Matěj a kol. *Zaměstnávání cizinců*...str. 43.

⁴⁴ § 87 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁵ ÚŘAD PRÁCE ČR. *Zaměstnávání cizinců. Bližší informace* [online]. uradprace.cz [cit. 21. října 2019]. Dostupné na: <<https://www.uradprace.cz/web/cz/zamestnavani-cizincu-2>>.

⁴⁶ § 102 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

postačuje, aby zaměstnavatel v praxi vedl alespoň evidenci kopií informačních karet pro každého svého pracovníka. Přesto v souvislosti s přijetím nařízení o ochraně osobních údajů (tzv. GDPR) někteří zaměstnavatelé vyjádřili nejistotu ohledně údajů, jež mohou zpracovávat. Řešení nastalé otázky je však vcelku snadné, neboť bez souhlasu zaměstnance se zpracováním údajů, je dána povinnost zpracovávat údaje uvedené v informačních kartách. Je zcela legitimní za tímto účelem požadovat podklady prokazující totožnost zaměstnanců (např. cestovní doklad), aby měl zaměstnavatel jistotu, koho vlastně zaměstnává.⁴⁷

Občanům EU tedy svědčí volný přístup na český pracovní trh, jež nepodléhá žádnému povolení a jež náleží i rodinným příslušníkům. Považuji za správné, že rodinní příslušníci mohou nejen své blízké s evropským občanstvím následovat do jiných zemí EU, ale i zde bez zbytečných formalit pracovat, a to hlavně z důvodů zachování rodinných a sociálních vazeb těchto osob. Na zaměstnavatele však klade zákonodárce povinnost informovat krajskou pobočku ÚP o vzniku, změně a skončení pracovního poměru, kdy v praxi zaměstnavatel musí vést alespoň evidenci kopií informačních karet pro každého pracovníka.

⁴⁷ TOMŠEJ, J. a kol. *Zaměstnávání cizinců...*s. 22.

3 Zaměstnávání cizinců ze třetích zemí

V minulé kapitole bylo demonstrováno, na jakém právním základě stojí rovné postavení domácích pracovníků a občanů EU. Z toho je více než zřejmé, že cizinci ze třetích zemí, kteří nejsou zároveň rodinnými příslušníky, podléhají jinému režimu. Nebude tak žádné překvapení, že cizinci potřebují k výkonu práce na území ČR povolení k pobytu a k práci,⁴⁸ což představuje hlavní a stěžejní rozdíl oproti zaměstnávání občanů z EU. Je na ně také kladeno o hodně víc podmínek a odlišností, o kterých budou rovněž pojednávat následující řádky. I když se snaží zákonodárce a zainteresované správní orgány přístup na pracovní trh cizincům zjednodušit, situace stále není s ohledem na počet volných míst a případů nelegální práce optimální. Co se ale rok od roku lepší, je měnící se veřejné mínění občanů ČR k zaměstnávání cizinců, neboť od roku 2016 stoupá počet lidí, jež považují pracovní sílu cizinců pro určitá pracovní odvětví za nezbytná. S uvedeným se mohou ztotožnit na základě své vlastní zkušenosti, kdy při rekonstrukci obytného domu bylo skoro až nemožné sehnat stavební firmu, která by měla k dispozici volné dělníky. Od roku 2009 se data pohybovala okolo 40-45 %, v roce 2018 už však stoupla skoro o 15 %. Za stejné období se rovněž snížil počet Čechů, kteří zastávají názor, že cizinci *nám berou práci*. Přesto stále většina občanů považuje počet cizinců na našem území za příliš vysoký,⁴⁹ což dle mého názoru ale nemusí vůbec souviset s jejich zaměstnáváním.

3.1 Pobyt cizinců na území ČR

Aby mohli cizinci na území ČR získat a vykonávat závislou práci, musí zde rovněž legálně pobývat (pokud ne, dopustili by se výkonu nelegální práce). K tomu cizinci slouží vízum nebo povolení k pobytu, kterými se bude oprávněným osobám prokazovat, ledaže na ně vízová povinnost nedopadá.⁵⁰ S touto premisou si uveďme alespoň základní přehled

⁴⁸ STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zaměstnávání cizinců před vstupem ČR do EU*. 1. vydání. Praha: Pragoeduca, 2003. s. 13.

⁴⁹ K tomu více na STEM. *Mění se postoje občanů k zaměstnávání cizinců u nás, veřejnost je méně často vidí jako konkurenci pro české zaměstnance* [online]. stem.cz, 23. 5. 2018 [cit. 21. října 2019]. Dostupné z: <<https://www.stem.cz/meni-se-postoje-obcanu-k-zamestnavani-cizincu-u-nas-verejnost-je-mene-casto-vidi-jako-konkurenci-pro-ceske-zamestnance/>>.

⁵⁰ JOKLOVÁ, Kateřina, RYŠAVÁ, Jitka. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. 1. vydání. Praha: ASPI, 2009. s. 28.

problematiky. Způsoby pobytu cizinců na území ČR upravuje v rámci české legislativy ZOPC, jenž rozlišuje následující typy pobytů:

První variantu představuje krátkodobý pobyt bez víza, který je upraven ustanovením v § 18 ZOPC a který vymezuje, že bezvízový styk se dotýká cizinců uvedených v Nařízení Rady (ES) č. 539/2001 ze dne 15. března 2001, kterým se stanoví seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci musí mít při překračování vnějších hranic vízum, jakož i seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci jsou od této povinnosti osvobozeni, dále cizinců uvedených v mezinárodní smlouvě nebo osob, jež stanoví vláda svým nařízením. Zákon pak jmenovitě vyjmenovává jednotlivé skupiny cizinců, na které výjimka z vízové povinnosti rovněž dopadá.⁵¹ Krátkodobý bezvízový styk je určen zejména pro turistické účely v délce nepřesahující 90 dnů během každých 180 dnů, a co je důležité, nikoli k výkonu závislé práce. Nutno podotknout, že v takovém případě by se dané jednání dalo posoudit jako výkon nelegální práce. Pro účely zaměstnání nepřesahující zmíněných 90 dnů se využívá kombinace povolení k zaměstnání a k tomu vydané krátkodobé vízum.⁵²

Krátkodobé vízum pro přechodný pobyt na území ČR se vydává cizinci v souladu s postupem a s podmínkami určenými v Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 810/2009 ze dne 13. července 2009 o kodexu Společenství o vízech, v tzv. vízovém kodexu. Vízum opravňující cizince k přechodnému pobytu na území členských států vydávají zastupitelské úřady daných států nejdéle na dobu tří měsíců během každých šesti měsíců ode dne prvního vstupu na území.⁵³ Na hraničních přechodech náleží dle ZOPC pravomoc udělovat krátkodobá víza i cizinecké policii. Jak bylo řečeno, tento typ přechodného pobytu se uplatní pro účely zaměstnání, a podle ZOPC i pro účely zaměstnání na sezonní práce.⁵⁴

Dlouhodobé vízum se využije při pobytech delších než 90 dnů zároveň nepřesahující 1 rok. Vyjma případů sezonního zaměstnání, kde platnost víza nesmí překročit 6 měsíců, a udělení mimořádného pracovního víza, nemůže MV dlouhodobé vízum vydat pro účely výkonu zaměstnání. Slouží ale např. k účelu převzetí některého z pobytových povolení na území ČR.⁵⁵

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

⁵² DANĚK, Matěj. Výkon nelegální práce cizinci. *Práce a mzda*. 2019, roč. 67, č. 6, s. 12-17.

⁵³ Čl. 1. čl. 4 odst. 1 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) 810/2009 ze dne 13. července 2009 o kodexu Společenství o vízech.

⁵⁴ § 20 odst. 2, § 21 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁵ K tomu více § 30 a násl. tamtéž.

V návaznosti na držení víza k pobytu nad 90 dnů je oprávněn cizinec podat žádost MV o vydání povolení k dlouhodobému pobytu, pokud na území ČR zamýšlí setrvat po dobu delší než 1 rok za určitým účelem. Těmito účely může být vědecký výzkum, studium, zahájení podnikatelské činnosti nebo hledání zaměstnání.⁵⁶ Pro účely zaměstnávání cizinců se využijí převážně povolení k pobytu známé jako zaměstnanecká karta v duální i neduální podobě, modrá karta nebo karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance, o kterých pojednává nadcházející podkapitola.

O povolení k trvalému pobytu lze stejně jako u občanů EU zažádat po 5 letech nepřetržitého pobytu, do kterého se cizinci započítá celá řada skutečností jako např. doba pobytu na území na základě dlouhodobého víza nebo dlouhodobého pobytu (ne však vyslání cizince na území ČR zahraničním zaměstnavatelem), víza k pobytu nad 90 dnů za účelem sezonního zaměstnání či mimořádného pracovní vízum. Držitel modré karty splňuje podmínku, pokud takto 5 let nepřetržitě pobýval na území členského státu EU z toho na území ČR nepřetržitě nejméně 2 roky.⁵⁷ Cizinec s trvalým pobyttem má tu obrovskou výhodu, že mu zákon uděluje volný přístup na pracovní trh (viz kapitola 3. 2. 3.)

Pokud shrnu možnosti pobytu cizinců, tak ZOPC rozeznává krátkodobý pobyt bez víza, přechodný pobyt na základě krátkodobého víza v délce nepřesahující 90 dnů, povolení k dlouhodobému pobytu a dlouhodobé vízum nad 90 dnů a trvalý pobyt. Na rozdíl od občanů EU je patrné, že až na výjimky k pobytu musí mít k pobytu povolení.

3.2 Režimy zaměstnávání cizinců

Stěžejní právní základ pro úpravu zaměstnávání cizinců nalezneme v § 89 odst. 1 Z0Z, jenž říká, že k získání zaměstnání potřebuje cizinec zaměstnaneckou kartu, modrou kartu nebo kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance. Rovněž lze zaměstnat držitele povolení k zaměstnání, jež legálně pobývá v ČR na základě platného pobytového oprávnění.⁵⁸

3.2.1 Zaměstnanecká karta

Jedná se o základní variantu pro cizince, kteří mají zájem na našem území vykonávat závislou práci. Přitom institut zaměstnanecké karty zná český právní řád teprve od roku 2014,

⁵⁶ § 42 a násl. zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁷ § 68 tamtéž.

⁵⁸ § 89 odst. 1, 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

kdy byl zakotven zákonem č. 101/2014, jež implementoval směrnici 2011/98/EU⁵⁹ a zároveň novelizoval ZOPC a ZOZ. Rovněž nahradil dříve používanou zelenou kartu.⁶⁰

Zaměstnanecká karta se vymezuje následovně: „*Zaměstnaneckou kartou se rozumí povolení k dlouhodobému pobytu opravňující cizince k přechodnému pobytu na území delšímu než 3 měsíce a k výkonu zaměstnání na pracovní pozici, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána.*“⁶¹ Z definice tak vyplývá její duální charakter, jenž opravňuje cizince současně pobývat a pracovat na území ČR na základě jediného povolení, které správní orgán vydává v jediném správním řízení namísto dvou samostatných řízení, jež by se vedly o každém povolení zvlášť. Zaměstnanecká karta se vyskytuje i v neduální formě, která má povahu pouze pobytového povolení, jak vyplývá z druhé věty ustanovení § 42g odst. 1 ZOPC. Využije se zejména v situacích, kdy cizinec je již držitelem povolení k zaměstnání nebo podléhá režimu, které povolení nevyžaduje.⁶²

Důvodem zavedení karty byla snaha o zrychlení procesu vydávání povolení k výkonu práce zjednodušením podmínek k jejímu získání a odstraněním zbytečné byrokracie. Další motivaci lze spatřovat ve snaze pružněji reagovat na potřeby trhu, aby mohly být rychleji obsazovány pracovní pozice, o které domácí pracovníci neprojevují zájem. Pokud totiž zaměstnavatel oznámí ÚP, že disponuje volným pracovním místem, snaží se jej úřad obsadit nejprve tuzemským uchazečem o zaměstnání. Jestliže se mu to do 30 dnů od oznámení nepodaří, zveřejní se volné pracovní místo se souhlasem zaměstnavatele v Centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. Aby žadatel o zaměstnaneckou kartu mohl na takovou pozici nastoupit, uzavírá poté se zaměstnavatelem pracovní smlouvou, DPC nebo smlouvu o smlouvě budoucí o takových smlouvách či dohodách, kde musí být zaručena cizinci odměna nejméně ve výši základní sazby měsíční minimální mzdy bez ohledu na rozsah práce. Stanovená pracovní doba pak musí činit nejméně 15 hodin týdně. K výkonu práce musí cizinec rovněž prokázat svou odbornou způsobilost nebo potřebné vzdělání v závislosti na charakteru vykonávané práce.⁶³

⁵⁹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/98/EU ze dne 13. prosince 2011 o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolení k pobytu a práci na zemi členského státu pro státní příslušníky třetích zemí a o společném souboru práv pracovníků ze třetích zemí oprávněně pobývajících v některém členském státě.

⁶⁰ POHOŘELÁ, Jaroslava. Právní úprava zaměstnaneckých karet a některá její úskalí. In DALIBOR, Jílek a Pavel POŘÍZEK (ed). *Aktuální právní problémy azylového a cizineckého práva: sborník z vědeckého semináře uskutečněného dne 10. září 2015 v Kanceláři veřejného ochránce práv – Aktuální právní problémy azylového a cizineckého práva*. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2016, s. 443-444.

⁶¹ § 42g odst. 1 zákona 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

⁶² POHOŘELÁ, Jaroslava. Právní úprava...s. 444.

⁶³ Tamtéž s. 447.

Z výše uvedeného lze vyvodit několik poznatků. Především, že český pracovník bude mít v přístupu k volnému místu vždy přednost před cizincem ze třetího státu. Jelikož svědčí občanu EU a rodinným příslušníkům právo stejného zacházení pro účely zaměstnávání, budou mít přednost i tyto osoby. Z uvedeného je rovněž patrné, že zaměstnanecká karta se vydává cizinci vybraného zaměstnavatelem na dohodnutou pozici, k jejíž výkonu nelze uzavřít DPP. Ze zákona ale neplatí omezení vztahující se ke druhům pracovních pozic.

Má-li cizinec zájem o požívání výhod vyplývajících ze zaměstnanecké karty, musí o její vydání požádat osobně na zastupitelském úřadu ČR nacházející se ve státě, ve kterém je občanem. Zákon ovšem připouští i možnost předložit vyplněnou žádost na předepsaném tiskopise MV za podmínky, že žadatel již v ČR pobývá v souladu s uděleným povolením k dlouhodobému pobytu vydaném za jiným účelem nebo vízem k pobytu nad 90 dnů. Kromě již uvedených dokumentů předkládá cizinec k žádosti také platný cestovní doklad (už nelze předložit jiný doklad totožnosti), doklad o zajištěném ubytování na území po dobu pobytu, fotografii, a na žádost také výpis z evidence trestního rejstříku nebo doklad o splnění požadavků opatření před zavlečením infekčního onemocnění.⁶⁴ Všimněme si, že výčet požadavků není zrovna krátký a že cizinec zřejmě stráví nad opatřením všech dokumentů i dlouhé hodiny. Myslím, že problematické musí být i zajišťování ubytování v ČR, pokud cizinec podává žádost ve svém domovském státě.

Následující průběh řízení o žádosti vydání zaměstnanecké karty je svojí povahou správní řízení, a proto na případy, jež nejsou upraveny v ZOPC, se aplikuje správní řád jako subsidiární předpis.⁶⁵ MV má povinnost rozhodnout do 60 dnů od podání žádosti, ve složitých případech pak do 90 dnů. Delší lhůta platí tehdy, pokud si příslušný odbor azylové a migrační politiky MV vyžádá od ÚP závazné stanovisko, že zaměstnání cizince je možné povolit s přihlédnutím k situaci na pracovním trhu. Pokud MV žádost povolí, kontaktuje cizince a na jeho pokyn mu udělí zastupitelský úřad pobytové vízum nad 90 dnů za účelem převzetí zaměstnanecké karty. Vydání víza je podmíněno předložením dokladu o cestovním zdravotním pojištění do doby vzniku veřejného zdravotního pojištění. Cizinec musí bezprostředně, nejpozději do 3 dnů, po vstupu na území ČR navštívit pracoviště MV za účelem svého ohlášení a k pořízení biometrických údajů, kde následně obdrží potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty, které jej opravňuje vykonávat práci pro zaměstnavatele ještě před převzetím fyzické podoby zaměstnanecké karty. Ta se vydává do 60 dnů od pořízení

⁶⁴ § 42g odst. 5, § 42h odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁵ § 1 odst. 2 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.

biometrických prvků. Jestliže si ji cizinec v uvedené době nevyzvedne, řízení se zastaví. Platnost vydané karty koresponduje s délkou pracovního poměru vyplývající z uzavřené smlouvy, nejdéle však činí 2 roky s možností opakovaného prodloužení opět na max. uvedenou lhůtu.⁶⁶ Dle mého názoru je platnost karty příliš krátká, neboť pokud cizinec zamýšlí zde pracovat déle, bude muset podstupovat znovu náročný správní proces.

Žádost o prodloužení se podává přímo na MV (ne už na zastupitelském úřadě) na stejném tiskopise jako žádost o vydání. K žádosti cizinec rovněž přikládá skoro totožné dokumenty jako při první žádosti, avšak nová fotografie se vyžaduje pouze v případě změny podoby a doklady prokazující odbornou způsobilost cizince pouze tehdy, pokud ty původně předložené pozbyly platnosti.⁶⁷ O prodloužení lze požádat nejdříve 120 dnů před uplynutím platnosti karty s tím, že ze zákona dovodíme nejzazší termín podání žádosti na poslední den platnosti zaměstnanecké karty. Pro případ uplynutí platnosti zaměstnanecké karty v průběhu řízení žádosti o prodloužení zákon stanovuje fikci platnosti karty do nabytí právní moci rozhodnutí. I pro účely prodloužení zaměstnanecké karty si MV vyžádá závazné stanovisko ÚP, zda lze povolení vydat s ohledem na situaci na pracovním trhu.⁶⁸

I když se zaměstnanecká karta vydává na pozici ke konkrétnímu zaměstnavateli, umožňuje zákonodárce cizinci změnit zaměstnavatele nebo pracovní pozici. Nejprve je třeba takový úmysl oznámit odboru azylové a migrační politiky MV na předepsaném tiskopise do 30 dnů před zamýšlenou změnou, nejdříve po uplynutí 6 měsíců trvání pracovního vztahu. MV je povinno sdělit cizinci a novému zaměstnavateli do 30 dnů od doručení ohlášení splnění podmínek pro vyžadovanou změnu, v opačném případě, kdy oznámení nesplňuje zákonné podmínky, se hledí jako by jej cizinec vůbec neuskutečnil.⁶⁹ Ke změně zaměstnavatele nebo pracovní pozice se tedy neváže předchozí udělení souhlasu MV jako u vydání, ale pouze ohlašovací povinnost.

Zrušení platnosti zaměstnanecké karty je v dispozici cizince, který o to může zažádat. Dále MV platnost karty zruší, pokud cizinci nebyla uznána odborná kvalifikace příslušných uznávacím orgánem nebo pokud přestal splňovat některou ze zákonných podmínek pro vydání zaměstnanecké karty. Hrozby nechtěného důsledku se cizinec vystaví, když v žádosti uvede nepravdivý údaj či k ní předloží jakkoli padělané doklady. Po skončení pracovního poměru

⁶⁶ MINISTERSTVO VNITRA ČR. Zaměstnanecká karta [online]. mvcr.cz, 30. srpna 2019 [cit. 25. října 2019]. Dostupné na: < <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09NQ%3d%3d> >.

⁶⁷ § 44a odst. 3, 9 zákon č. Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁸ § 47 odst. 1-4, 7 tamtéž.

⁶⁹ §42g odst. 7-9 tamtéž.

poskytuje zákonodárce cizinci 60 dnů k nalezení nového zaměstnání. Zmeškáním této lhůty dochází rovněž k zániku zaměstnanecké karty.⁷⁰

I když zavedení zaměstnanecké karty sledovalo zejména snížení administrativy spojené s podáním žádosti a zrychlení jejího vyřízení, čelí její současná zákonná podoba kritice. Největším negativem se jeví povinnost cizince v podávání žádosti na zastupitelském úřadě, a nikoli na území ČR. Za překonaný a neefektivní jev se považuje kvůli současné probíhající ekonomické migraci cizinců, kdy už dávno neplatí, že se při podání žádosti vždy nachází cizinec v domovském státě.⁷¹ S uvedeným názorem se zcela ztotožňuji, neboť cizinec, který se v době podání žádosti nachází v Česku a který bude muset vycestovat zpět do svého domovského státu, musí počítat s náklady za leteckou či jinou přepravu nehledě na čas, který tak zbytečně ztratí. Myslím, že by stálo uvažovat nad možností, že by si cizinec mohl vybrat, zda chce žádost podat doma nebo v ČR, popř. nad možností elektronického podání.

Seznámení se s procesem vydávání zaměstnaneckých karet má svůj význam i z hlediska poukázání na přetrvávající zdlouhavost celého procesu, která je myslím patrná již na první pohled. Jestliže jej mám shrnout, tak nejprve je potřeba, aby existovalo volné pracovní místo, jež zaměstnavatel ohlašuje krajské pobočce ÚP, která jej po uplynutí 30 dnů zařadí do Centrální evidence. Následně dochází k uzavření pracovní smlouvy mezi zaměstnavatelem a cizincem a k podání žádosti o vydání zaměstnanecké karty, o které musí MV rozhodnout ve lhůtě 60-90 dnů. Poté vydává ministerstvo cizinci pobytové vízum nad 90 dnů za účelem převzetí zaměstnanecké karty. Ihned po příjezdu na území ČR se musí cizinec nejpozději do 3 dnů ohlásit MV a poskytnou své biometrické údaje, které slouží k vydání karty, jež si musí cizinec vyzvednout do 60 dnů. Celý několika stupňový postup vedoucí k vydání zaměstnanecké karty tedy trvá přinejmenším cca 5 měsíců, což osobně považuji za nepřijatelné, když vezmeme do úvahy, že zavedení institutu sledovalo pravý opak. Takto dlouhá doba může mít na cizince odrazující efekt k získání legálního povolení. Nevidím v současnosti ani smysl v nutnosti nabízet volná místa nejprve domácím zaměstnancům s ohledem na jejich přetrvávající vysoký počet. V konečném důsledku považuji i lhůtu k vyřízení za zbytečně dlouhou a navrhovala bych její zkrácení minimálně na polovinu.

⁷⁰ K dalším důvodům viz MINISTERSTVO VNITRA ČR. *Zrušení a zánik platnosti zaměstnanecké karty* [online]. mvcr.cz, 30. srpna 2019 [cit. 25. října 2019]. Dostupné na: <<https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09MTE%3d>>.

⁷¹ KLEGA, Jiří. *Zaměstnanecká karta umožní cizincům získat v jediném řízení jak pobytové oprávnění, tak povolení k práci* [online]. mvcr.cz, 25. února 2014 [cit. 25. října 2019]. Dostupné na: <<https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnanecka-karta-umozni-cizincum-ziskat-v-jedinem-rizeni-jak-pobytove-opravneni-tak-povoleni-k-praci-93586.html>>.

3.2.2 Povolení k zaměstnání cizince

V některých specifických případech zákonodárce požaduje po cizincích pracujících na území ČR, aby namísto zaměstnanecké karty byli držitelé povolení k zaměstnání. Jelikož k výkonu zaměstnání zde musí cizinec také legálně pobývat, je nutné, aby vlastnil nějakou formu pobytového povolení, které může někdy suplovat i zaměstnanecká karta v její neduální podobě. Nutno zmínit, že před existencí duálních karet bylo získání povolení k zaměstnání běžnou praxí a skupiny cizinců, kterých se povolení nyní týká, tak částečně vychází z předchozí právní úpravy. Využití však může být velmi praktické, pokud pobyt cizince je založen na krátkodobém vízu nebo pokud cizinec na území ČR sleduje jiný hlavní účel než výkon závislé práce.⁷²

Povolení k zaměstnání se vydává cizincům při *plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby zajišťovaných společníkem, statutárním orgánem nebo členem statutárního nebo jiného orgánu obchodní korporace pro obchodní korporaci*.⁷³ Dále je potřeba v případech uvedených v ustanoveních § 95-97 ZOZ. Uplatní se v rámci vysílání cizince na území ČR jeho zahraničním zaměstnavatelem usazeným mimo státy EU na základě smlouvy s domácí fyzickou či právnickou osobou za účelem plnění úkolů uvedených ve smlouvě (ne však v případech vnitropodnikového převedení). Zajímavou skupinu činností potřebující ke svému výkonu povolení, na dobu nejdéle 6 měsíců v období 12 po sobě jdoucích měsíců, jsou sezonní práce, kdy se cizinec zaměstnává pro výkon činností závislých na ročním období podle opakujících se událostí nebo na základě sezonních podmínek. Typicky si lze pod sezonními pracemi představit práci v zemědělství nebo v hotelu během turistických sezón. Dále se povolení k zaměstnání týká cizinců, jež se účastní různých stáží vedoucí ke zvyšování své kvalifikace ve zvoleném zaměstnání v délce max. 6 měsíců, cizinců do 26 let při výkonu příležitostných prací v rámci výměnných a školních programů. V neposlední řadě se vyžaduje v případech, kdy tak stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva dle čl. 10 Ústavy.⁷⁴

Jestliže zaměstnavatel disponuje volným místem, na které se váže vydání povolení, ohlásí jej krajské pobočce ÚP. Použije k tomu úplně stejný formulář, jaký je třeba u zaměstnanecké karty bez toho, aby v něm uvedl, že místo bude nabízeno pro držitele zaměstnaneckých karet. Co však považuji za podstatný rozdíl, tak u procesu vydávání povolení k zaměstnání neprobíhá tzv. test trhu práce, kdy se volná pracovní pozice se nenabízí nejprve

⁷² TOMŠEJ, J. a kol. *Zaměstnávání cizinců...s.* 44.

⁷³ § 89 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁴ § 95-97 tamtéž.

tuzemským pracovníkům po dobu 30 dnů od oznámení, a lze žádost o povolení podat ihned po ohlášení volného místa úřadu.⁷⁵ Ustanovením uvedeným v § 92 odst. 1 písm. b) ZOZ je ale dána ÚP znovu pravomoc při rozhodování přihlédnout k situaci na trhu práce. Povolení k zaměstnání vydá, až pokud volné místo nelze obsadit jinak s ohledem na nedostatek volných pracovních sil nebo na požadovanou kvalifikaci (vyjma případů v § 95-97 ZOZ).⁷⁶ Můžeme si všimnout, že i když se neuplatní test trhu práce jako u zaměstnanecké karty, zákonodárce ustanovením přesto stanovuje preferenci domácích pracovníků.

S žádostí o vydání povolení k zaměstnání se musí cizinec obrátit na příslušnou krajskou pobočku ÚP. Na rozdíl od zaměstnanecké karty nemusí být podána osobně, ale je dána možnost nechat se zastoupit na základě plné moci bez nutnosti úředního ověření. K žádosti se předkládá pracovní smlouva, DPČ nebo uzavřená smlouva o smlouvě budoucí ohledně budoucího závazku. Ve smlouvě musí být specifikována pracovní doba (nejméně 15 hodin týdně), mzda (min. v základní sazbě měsíční mzdy) a rozsah dovolené. Dále se předkládá i vysílací dopis v případech vysílání zaměstnance na území ČR za účelem plnění smlouvy, popř. jiné potřebné dokumenty.⁷⁷

Krajská pobočka ÚP musí rozhodnout do 30 dnů od podání žádosti, kdy povolení nevydá ze zákonných důvodů uvedených v § 99 ZOZ. Pokud bych měla nějaké z nich vyzdvihnout, tak je to umožnění výkonu nelegální práce či porušení pracovněprávních předpisů, za které byla zaměstnavateli již dříve uložena pokuta. Při vyhovění žádosti se povolení udělí pro výkon práce u konkrétního zaměstnavatele na konkrétní druh práce⁷⁸ s platností stanovenou nejdéle na dva roky s možností opakovaného prodloužení. Žádost o prodloužení musí podat cizinec příslušnému úřadu nejpozději 30 dnů (nejdříve však 3 měsíce) před uplynutím doby platnosti povolení, která musí obsahovat shodné náležitosti jako žádost o vydání povolení. V rámci rozhodování o prodloužení správní úřad přihlíží znovu k situaci na trhu práce.⁷⁹

Co se týče případů zániku povolení, tak zákon rozeznává případy *ex lege* a případy, kdy povolení k zaměstnání krajská pobočka ÚP odebere. Ze zákona platnost skončí uplynutím doby, na které bylo povolení vydáno, uplynutí doby povolení k pobytu či neudělením oprávnění k pobytu z jiného důvodu. Na rozdíl od zaměstnanecké karty ale zaniká povolení k zaměstnání

⁷⁵ TOMŠEJ, J. a kol. *Zaměstnávání cizinců*. . .s. 45.

⁷⁶ § 92 odst. 1 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁷ TOMŠEJ, J. a kol. *Zaměstnávání cizinců*. . .s.45-46.

⁷⁸ Tamtéž.

⁷⁹ § 92 odst. 2, § 94 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

skončením zaměstnání. V druhém případě má právo úřad odejmout povolení, vykonávali cizinec závislou práci v rozporu s vydaným povolením nebo bylo-li vydáno na základě nepravdivých údajů.⁸⁰

3.2.3 Volný přístup na pracovní trh

Jedná se o nejjednodušší režim, neboť na uchazeče nečekají žádné administrativní formalities k získání povolení k zaměstnání. Dopadá na poměrně široce stanovené kategorie cizinců, jež vypočítává § 98 ZOZ, proto jmenuji ilustračně alespoň některé z nich. Nejdříve nutno zmínit, že volný vstup na pracovní trh mají cizinci s trvalým pobytem nebo ti, kterým byl udělen azyl. Jedná se i o akreditované pracovníky ve sdělovacích prostředcích, o duchovní církve registrované v ČR a personál vojenských ozbrojených sil. Další skupinu představují cizinci, kteří se na území ČR soustavně připravují na budoucí povolání nebo kteří zde získali střední, vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělání, a také pedagogičtí pracovníci a pracovníci z oblasti vědy a výzkumu. Nelze opomenout ani vyslaného zaměstnance v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem ze státu EU (pokud je ale usazen mimo EU potřebuje cizinec už povolení k zaměstnání) a cizince s platným povolením k pobytu vnitropodnikově převedeného zaměstnance, jenž vydal jiný stát EU.⁸¹

Jelikož tyto skupiny mají volný přístup pouze na trh práce, a contrario dovodíme, že k výkonu legální práce na území ČR potřebují povolení k pobytu, a to právě např. zaměstnaneckou kartu v její neduální podobě. Pracovní podmínky tak budou mít stejné jako domácí pracovníci, občané EU a rodinní příslušníci.

3.2.4 Neduální zaměstnanecká karta

Jak bylo naznačeno výše, neduální zaměstnanecká karta jako oprávnění k dlouhodobému pobytu na území ČR se uplatní v případech povolení k zaměstnání a u volného přístupu na pracovní trh. V mnoha ohledech se proces vydávání neduální zaměstnanecké karty, který je upraven v § 42g odst. 3, 4 ZOPC, neliší od duální zaměstnanecké karty, a proto si zde uveďme pouze zásadní odlišnosti.

Cizinec k žádosti musí předložit povolení k zaměstnání vydané krajskou pobočkou ÚP nebo doklad potvrzující, že se jedná o cizince spadajícího pod režim ustanovení § 98 ZOZ. Z toho vyplývá, že žádost o pracovní povolení musí být podána dříve. Především je třeba

⁸⁰ § 100 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁸¹ Tamtéž.

zmínit, že u neduální zaměstnanecké karty nedopadá na zaměstnavatele oznamovací povinnost ohledně volných pracovních pozic a odpadá i test trhu práce. Při rozhodování žádosti o prodloužení platnosti neduální zaměstnanecké karty se nevyžaduje ani závazné stanovisko ÚP, zda lze vzhledem k situaci na trhu práce zaměstnání cizince povolit.⁸²

3.2.5 Modrá karta

Typ dlouhodobého pobytu známý jako modrá karta přináší určitým zájemcům o zaměstnání z ciziny zajímavou alternativu k univerzální zaměstnanecké kartě. Hlavní společný rys těchto dvou karet nalezneme v jejich duálním charakteru, jenž slučuje pobytové a pracovní povolení. Liší se ale především okruhem adresátů, kterým je určena, neboť ji mohou získat pouze vysoce kvalifikovaní uchazeči ze zahraničí mající úspěšně ukončené vysokoškolské studium nebo vyšší odborné studium v délce trvání minimálně tří let.⁸³

Modrá karta je známa českému právnímu řádu o něco déle než ta zaměstnanecká, neboť institut byl zakotven do ZOPC už v roce 2010 implementací směrnice Rady 2009/50/ES o modrých kartách⁸⁴ jako snaha poskytnout určitým privilegovaným skupinám cizinců zjednodušený přístup na český pracovní trh. Zažádat o vydání modré karty lze nejen na zastupitelském úřadu, ale i přímo na území ČR na MV. Takový postup je možný v situacích, pokud se cizinec již v Česku zdržuje na základě přiděleného dlouhodobého pobytu nebo dlouhodobého víza, dále také zvýhodnění přísluší držiteli modré karty vydané jiným členským státem EU, jestliže podá žádost nejpozději do jednoho měsíce po vstupu na území.⁸⁵ Posledně zmíněná varianta není u zaměstnanecké karty přípustná.

Vydání modré karty se pojí s obsazením pracovní pozice uvedené v Centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty. Z toho dovodíme, že se jedná o pracovní místo, které se nepodařilo obsadit domácím pracovníkem do 30 dnů od jeho oznámení krajské pobožce ÚP, a že zaměstnavatel musí udělit souhlas se zařazením místa do uvedené evidence, a tudíž souhlas s hledáním zaměstnanců s vysokou kvalifikací. Probíhá tedy tzv. test práce. Jelikož se náležitosti žádosti a postup vydávání modrých karet v mnoha ohledech od zaměstnaneckých karet neliší, zaměřím se spíše na vzpomnutí dalších odlišností.

⁸² POHOŘELÁ, Jaroslava. Právní úprava...s. 446-448.

⁸³ MINISTERSTVO VNITRA ČR. *Modrá karta*. [online]. mvcr.cz [cit. 25. října 2019]. Dostupné na: <<https://www.mvcr.cz/clanek/modra-karta.aspx>>.

⁸⁴ Směrnice Rady 2009/50/ES ze dne 25. května 2009 o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci.

⁸⁵ DANĚK, Matěj. *Modrá karta EU rozšíří možnosti vstupu cizinců na český trh práce* [online]. epravo.cz, 2. září 2010 [cit. 2. listopadu 2019]. Dostupné na: <<https://www.epravo.cz/top/clanky/modra-karta-eu-rozsiri-moznosti-vstupu-cizincu-na-cesky-trh-prace-65909.html>>.

Jednou z nich je skutečnost, že zákon ukládá cizinci, který má v plánu vykonávat práci déle než 3 měsíce, povinnost předložit k žádosti doklady potvrzující vysokou kvalifikaci a uzavřenou pracovní smlouvu o výkonu práce nejméně na 1 rok. Nelze tedy se zaměstnavatelem sjednat DPČ ani smlouvu o smlouvě budoucí (pro úplnost uvedme, že ani DPP). Obsahem pracovní smlouvy, která musí být uzavřena na týdenní zákonnou pracovní dobu (tj. 40 h), i údaj o stanovení pracovní odměny ve výši hrubé měsíční nebo roční mzdy min. ve výši 1,5násobku průměrné měsíční mzdy.⁸⁶ U zaměstnanecké karty postačuje sjednat týdenní pracovní dobu v délce min. 15 hodin a měsíční mzdu alespoň ve výši minimální mzdy.

O vydání modré karty rozhodne MV až po vyjádření příslušného uznávacího orgánu, který zkoumá odbornou způsobilost cizince na pozici s vysokou kvalifikací.⁸⁷ Při vyhovění žádosti se vydává karta na dobu, která je o 3 měsíce delší než doba uvedená v pracovní smlouvě, což představuje další rozlišnost. Modrá karta je platná do nabytí právní moci rozhodnutí o prodloužení doby platnosti, jestliže cizinec podal žádost v době její platnosti. Platnost karty také končí, pokud jiný stát EU rozhodne o vydání modré karty nebo pokud z tohoto důvodu vycestuje z území ČR.⁸⁸ Modrá kartu nelze odejmout z důvodu skončení pracovněprávního poměru, avšak nezaměstnanost cizince nesmí přesáhnout tři po sobě jdoucí měsíce a nesmí k ní dojít opakovaně.⁸⁹

Další rozdíl od zaměstnanecké karty lze dále spatřovat v situacích, kdy změnu cizinec zaměstnavatele nebo pracovní zařazení, neboť první 2 roky pobytu taková změna vyžaduje předchozí souhlasný projev MV. Poté náleží cizinci vlastní kartou rovněž pouze ohlašovací povinnost nastalých změn vůči MV, a to vždy do 3 pracovních dnů od nastalé změny.⁹⁰

3.2.6 Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance

Další alternativu k univerzální kartě představuje i karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance, jenž se vyznačuje stejně jako dvě výše zmíněné karty svým duálním charakterem. Tak jako modrá karta je ale určena jen vybraným cizincům, ale v tomto případě omezení vyplývá z charakteru pozic, jež vykonávají. Konkrétně se jedná o následující pozice: manažer,

⁸⁶ JOUZA, Ladislav. *Přísněji proti nelegální práci* [online]. bulletin-advokacie.cz, 9. května 2017 [cit. 5. listopadu 2019]. Dostupné na: <<http://www.bulletin-advokacie.cz/zamestnavani-cizincu-v-ceske-republice>>.

⁸⁷ § 42i odst. 5 zákona č. 1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁸ JOUZA, Ladislav. *Přísněji proti nelegální práci* [online]. bulletin-advokacie.cz, 9. května 2017 [cit. 5. listopadu 2019]. Dostupné na: <<http://www.bulletin-advokacie.cz/zamestnavani-cizincu-v-ceske-republice>>.

⁸⁹ Čl. 13 odst. 1 Směrnice Rady 2009/50/ES ze dne 25. května 2009 o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci.

⁹⁰ § 42i odst. 9 zákona č. 326 /1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

specialista a zaměstnaný stážista, což je pozice určená pro vysokoškolské absolventy k rozvoji jejich kariéry. Karta se uplatní v rámci dočasného vnitropodnikového převodu zaměstnanců z nadnárodních obchodních korporací nacházejících se v cizině do odštěpného závodu umístěného v ČR.⁹¹

Cizinec podává žádost k vydání karty rovněž osobně na zastupitelském úřadě v zahraničí, kdy kromě obdobných náležitostí pro vydání zaměstnanecké karty je povinen navíc předložit vysílací dopis s potvrzením nadnárodní společnosti o vnitropodnikovém převedení cizince a doklady potvrzující požadovanou odbornou kvalifikaci či dohodu o odborné přípravě zaměstnaného stážisty.⁹² Zákon připouští možnost podání žádosti v zastoupení obchodní korporací na základě plné moci na MV, jestliže se cizinec nebo obchodní společnost účastní vládního programu, jež tento postup dovoluje. K vyřízení žádosti náleží MV zákonná lhůta 90 dnů. Při kladném vyhodnocení se cizinci vydá karta s biometrickými prvky s vyznačenou platností karty na dobu trvání dočasného vnitropodnikového převodu v délce max. 3 let nebo nejdéle jednoho roku pro zaměstnaného stážistu s možností opakovaného prodloužení opět s ohledem na uvedené doby. Každou případnou změnu údajů, které podmiňují vydání karty, musí cizinec nahlásit do 3 dnů ode dne jejího nastání.⁹³ Ani zde tedy mnoho odlišností nenalezneme.

3.3 Povinnosti zaměstnavatele

Při analýze zákonných ustanovení informačních a evidenčních povinností zaměstnavatele zjistíme, že povinnosti dopadají i na případy zaměstnávání cizinců ze třetích zemí, a to dokonce v širším rozsahu než u občanů EU. Zákon ukládá zaměstnavateli nejen povinnost informovat krajskou pobočku ÚP o nástupu cizince do zaměstnání, ale za dobu trvání zaměstnání na území i skutečnost, kvůli které cizinec již nepotřebuje povolení k zaměstnání nebo povolení uvedené v § 89 odst. 1 ZOZ, a to nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy nastala rozhodná skutečnost. Jestliže cizinec, který je držitelem povolení k zaměstnání, zaměstnanecké nebo modré karty nenastoupil do práce, musí o tom zaměstnavatel rovněž informovat krajskou pobočku ÚP nejpozději do 45 kalendářních dnů ode dne, kdy cizinec splnil podmínky pro vydání daných povolení. Stejně tak musí zaměstnavatel učinit, pokud tyto osoby

⁹¹ § 42k odst. 1, 2, 4 tamtéž.

⁹² § 42l odst. 1 tamtéž.

⁹³ MINISTERSTVO VNITRA ČR. *Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance* [online]. mvcr.cz, 30. srpna 2019 [cit. 25. října 2019]. Dostupné na: <<https://www.mvcr.cz/clanek/karta-vnitropodnikove-prevedeneho-zamestnance.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>>.

ukonči zaměstnání před uplynutím doby platnosti povolení k zaměstnání, zaměstnanecké nebo modré karty nebo pokud pracovní poměr skončil výpovědí nebo okamžitým zrušením dle ZP.⁹⁴

Zaměstnavatel ze zákona eviduje údaje o zaměstnancích ze třetích zemí dle § 102 odst. 2 ZOZ. Oproti občanům EU a rodinným příslušníkům je povinen vést i údaje o době, na kterou bylo cizincům vydáno povolení k pobytu nebo jedno z pracovních povolení. Další povinnost navíc představuje i nutnost uchovávat kopie dokladů, které prokazují oprávnění cizince k pobytu na území ČR, nejen po celou dobu trvání pracovního poměru, ale ještě tři roky po skončení zaměstnávání cizince na území.⁹⁵

3.4 Agenturní zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání je svojí povahou zprostředkovatelská činnost. Právní ukotvení zprostředkovaného zaměstnání nalezneme v ZOZ hned v trojí podobě. Kromě dočasného přidělování (agenturní zaměstnávání dle § 14 odst. 1 písm. b) se zprostředkováním myslí vyhledávání pracovního místa pro uchazeče a vyhledávání zaměstnanců zaměstnavateli hledající pracovní sílu, a dále také informativní a poradenské činnosti v oblasti pracovních příležitostí. Pro úplnost uvedme, že za agenturní zaměstnávání se rovněž dle ZOZ považuje vysílání cizince k výkonu práce na území ČR svým zahraničním zaměstnavatelem dle uzavřené smlouvy s českou podnikající osobou o pronájmu pracovní síly.⁹⁶

Agenturní zaměstnání poskytují ze zákona pouze agentury práce, tj. právnické nebo fyzické osoby, vlastníci povolení vydané MPSV ke zprostředkovávání zaměstnanců na území ČR, do zahraničí i ze zahraničí do ČR.⁹⁷ Nejsou tak ve své činnosti teritoriálně omezeny.

V první kapitole bylo řečeno, že český právní řád dočasné přidělování cizinců neumožňoval. Rozebereme-li si teď blíže historii právní úpravy agenturního zaměstnávání v ČR, zjistíme, že prošla zajímavým vývojem. I když ČR nejprve přistoupila v roce 2001 k Úmluvě MOP č. 181 o soukromých agenturách práce, tak ke vtělení samotné zákonné úpravy agenturního zaměstnávání došlo až na základě nově přijatého ZOZ v roce 2004. Do té doby nacházely subjekty vykonávající podnikatelskou činnost podobající se činnosti agentur práce jiné cesty, jak svoji činnost uplatňovat. Nejtypičtější cestou byla aplikace dočasného přidělení dle §38 odst. 4 starého zákoníku práce č. 65/1965 Sb. Použití ustanovení nepředstavovalo žádné

⁹⁴ § 87 odst. 1, 2, § 88 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁵ § 102 odst. 2, 3 tamtéž.

⁹⁶ § 14 odst. 1, 2, 5 tamtéž.

⁹⁷ HLOUŠKOVÁ, Pavla. In ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária (ed). *Zákoník práce a prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1.2016*. 10. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2016, s. 476 (§ 307a-309 ZP).

tajemství, dokonce bylo tolerováno samotným státem. Jednalo se ovšem o nesystémové a zákonem neaprobované řešení, jenž nedokázalo dostatečně reagovat na potřeby pracovního trhu. Absence právního ukotvení agenturního zaměstnávání tak byla nadále neúnosná i s ohledem na nutnost učinit právní řád souladný s přijatou Úmluvou.⁹⁸

Následující vývoj do konce roku 2011 se nesl ve znamení dočasného přidělování zaměstnanců pouze agenturami práce, neboť institut dočasného přidělení byl v roce 2004 s nesouhlasem řady odborníků ze ZP vypuštěn. Znovu zaveden byl až po sedmi letech do § 43a nového ZP, což mělo pozitivní vliv na očistění agenturního zaměstnávání od nepravých agentur práce, tj. subjektů, jež byly nucené žádat o povolení vystupovat jako agentury práce, aby mohly dočasně přidělovat své zaměstnance. V důsledku tohoto jevu se dokonce načas stala ČR jednou ze zemí s největším počtem agentur práce.⁹⁹

Další zlom v právní úpravě nastal novelizací ZP a ZOZ účinnou od 1.1.2012, jež zakázala dočasné přidělování cizinců ze třetích zemí. Tehdy se toto opatření zdálo vcelku logické, neboť tehdejší ekonomická situace nepovažovala pracovní sílu ze zahraničí za potřebnou. Chránil se vlastní pracovní trh a domácí pracovníci. Pichrt už tehdy upozorňoval na nešťastnost tohoto kroku, neboť v budoucnu znovu nastane situace, kdy budou pracovníci z ciziny opět potřeba, což povede k nutnosti pozměnit legislativu.¹⁰⁰ Nutno podotknout, že na jeho slova nakonec opravdu došlo, a zároveň se tím potvrdil již zmíněný názor J. Meyerse o provázanosti dobré ekonomické situace a rozmachem agenturního zaměstnávání.

Zákaz přidělování cizinců uživateli uvedený v § 66 ZOZ byl zrušen zásadní novelou zákona, zákonem č. 206/2017 s účinností od 29. 7. 2017.¹⁰¹ Nosným důvodem změny se skutečně stala aktuální potřeba získání nových pracovníků, kterých je nyní nedostatek.¹⁰² Nově tak krom občanů ČR, občanů EU a rodinných příslušníků, lze agenturně zaměstnávat i ostatní cizince mající příslušné povolení k pobytu a povolení k zaměstnání či některou z pracovních karet. Přístup cizinců na trh práce v rámci dočasného přidělování ovšem není neomezený. Vláda už v roce 2009 nařízením stanovila zákaz agenturám práce zprostředkovávat zaměstnání cizincům na práci v hlubinných dolech, a také pro pozice nevyžadující ani střední vzdělání ukončené maturitní zkouškou vyjma skupiny profesí typu slévači, svářeči, kováři, nástrojáři,

⁹⁸ PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání*...s. 23-24.

⁹⁹ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*...s. 365-366.

¹⁰⁰ PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání* s. 291-292.

¹⁰¹ Zákon č. 206/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

¹⁰² BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*...s. 364.

mechanici montéři apod. uvedených v příloze tohoto nařízení.¹⁰³ Domnívám se, že nařízení nezůstalo zachováno zcela vhodně, neboť cizincům zakazuje agenturně vykonávat takové typy profesí, o které zjevně nemá domácí pracovní síla zájem. Právě pozice nevyžadující vysokou kvalifikaci, by šlo teoreticky cizinci hledající u nás pracovní uplatnění celkem snadno obsadit.

Stejnou novelou zákonodárce vložil do ZP ustanovení § 307b, jež stanovuje zákaz agenturám práce dočasně přidělovat cizince uživateli, u kterého je trvale zaměstnán na základě pracovní smlouvy (dohody) nebo kterého dočasně přidělila jiná agentura práce k výkonu závislé práce v témže měsíci.¹⁰⁴ Důvodem zavedení byla snaha zabránit subjektům obcházení zákonných pracovních podmínek především v oblasti pracovní doby a odměňování dočasným přidělováním.¹⁰⁵

Dle právního rámce v § 66 ZOZ, se *zprostředkováním zaměstnání agenturou práce podle § 14 odst. 1 písm. b) rozumí uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce u uživatele.*¹⁰⁶ Zároveň stanovuje, že agentura práce přiděluje uživateli své zaměstnance vždy pouze na základě písemně uzavřené dohody o dočasném přidělení dle zvláštního právního předpisu. Nutno podotknout, že ZOZ odkazuje na použití ustanovení ZP, které v něm už nenajdeme.¹⁰⁷ Agenturnímu zaměstnávání je ale v účinném ZP věnována hlava pátá části třinácté, a to konkrétně čtyři ustanovení v § 307a-309.¹⁰⁸

V rámci agenturního zaměstnávání dochází k vzájemnému propojení tří osob. Nyní se podíváme k jakému. Mezi agenturou práce a uživatelem vzniká dvoustranný vztah písemně uzavřenou dohodou o dočasném přidělení obsahující všechny náležitosti uvedené v § 308 odst. 1 ZP.¹⁰⁹ Zajímavostí je, že vztah mezi těmito subjekty se svojí povahou dá považovat za občanskoprávní závazkový vztah, i když je upraven předpisem pracovního práva.¹¹⁰ Uzavřenou smlouvu musí agentura práce jako zaměstnavatel předložit příslušné krajské pobočce ÚP a současně nahlásit volné pracovní místo pro cizince, který bude dočasně přidělen uživateli. Dvoustranný vztah vzniká poté rovněž mezi agenturou práce a cizincem na základě pracovní

¹⁰³ §1 nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat.

¹⁰⁴ Zákon č. 206/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

¹⁰⁵ Důvodová zpráva k zákonu č. 206/2017, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s. 27.

¹⁰⁶ § 66 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰⁷ Tamtéž.

¹⁰⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰⁹ Tamtéž.

¹¹⁰ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*...s. 369.

smlouvy nebo DPČ obsahující souhlas cizince s dočasným přidělováním.¹¹¹ Písemným jednostranným pokynem pak agentura práce přiděluje zaměstnance k výkonu práce uživateli. Pokyn pro cizince musí obsahovat tyto náležitosti: název a sídlo uživatele, místo výkonu práce u uživatele, dobu trvání dočasného přidělení, určení vedoucího zaměstnance, podmínky o jednostranném prohlášení ukončení výkonu práce a informace o pracovních a mzdových podmínkách.¹¹²

Jsou-li uzavřeny obě dvoustranné smlouvy a vydán jednostranný pokyn, může legálně cizinec vykonávat práci v místě uživatele. Zákon dává uživateli pravomoc přidělenému cizinci ukládat pracovní úkoly, organizovat a řídit výkon jeho práce, a také povinnost vytvářet cizinci příznivé pracovní podmínky po celou sjednanou dobu. Dříve může dočasné přidělení skončit pouze vzájemnou dohodou dočasně přiděleného cizince s agenturou práce, eventuálně jednostranným prohlášením uživatele nebo cizince za podmínek uvedených v dohodě o dočasném přidělení. Nutno pamatovat, že výkon agenturní práce je však zákonem omezen max. na dobu 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Uvedené omezení neplatí, požádá-li o to agenturu práce zaměstnanec uživatele, a také v době, kdy cizinec nahrazuje výkon práce za zaměstnankyni uživatele, která je na mateřské nebo rodičovské dovolené.¹¹³ Jestliže se navíc cizinec uživateli svou prací zalíbí, je to pro něj dobrý odrazový můstek k získání klasického pracovního poměru.

Přidělenému cizinci předně náleží právo na rovné mzdové a pracovní podmínky, které musí uživatel a agentura práce zajistit. V případě, že by v době dočasného přidělení byly podmínky zaměstnance horší než podmínky u srovnatelného zaměstnance, tj. zaměstnanec uživatele vykonávající stejnou práci s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce praxe, má právo žádat agenturu práce o rovné zacházení. Zjistí-li však agentura pochybení sama, je povinna jej zajistit i bez předchozí žádosti.¹¹⁴

3.5 Vládní programy

Od roku 2012 vláda, prostřednictvím Ministerstva průmyslu a obchodu, v rámci své migrační politiky započala s vytvářením specializovaných programů s cílem zajistit potřebný počet kvalifikovaných zahraničních pracovníků, jež by zaplnili neobsazené pozice na trhu

¹¹¹ INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Agenturní zaměstnávání cizinců* [online]. portal.mpsv.cz, 16. listopadu 2018 [cit. 25. října 2019]. Dostupné na: <https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/agenturni-zamestnavani-cizincu>.

¹¹² § 309 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹³ § 309 odst. 1, 3, 5 tamtéž.

¹¹⁴ § 309 odst. 4, § 308 odst. 1 písm. f) tamtéž.

práce, a rovněž s cílem podpořit zahraniční obchod a investice. V současnosti MPO jako gestor realizuje následující vládní programy: Program klíčový a vědecký personál, Program kvalifikovaný zaměstnanec a Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec,¹¹⁵ a to na základě Usnesení vlády ze dne 26. srpna 2019 č. 581, o programech schválených vládou za účelem dosažení ekonomického přínosu pro Českou republiku účinným od 1. 9. 2019. Jedná se tak o čerstvou novinku na poli zaměstnávání cizinců. Aby zaměstnavatele a cizince motivovaly k jejich využívání, dávají si programy za úkol především zjednodušit a zrychlit proces vydávání potřebných povolení. Cizinec prochází při vyřizování obrovskou administrativní zátěží, která se projevuje i objemem požadovaných dokumentů přikládaných k žádosti. Pozitivem vládních programů má být možnost nahrazení některých potřebných dokumentů písemným potvrzením přímo od zaměstnavatele (např. doklad o zajištění ubytování, doklad o odborné způsobilosti pro výkon daného zaměstnání, pracovní smlouvu, vysílací dopis apod.).¹¹⁶

3.5.1 Program klíčový a vědecký personál

Program se zaměřuje na cizince v postavení statutárních orgánů, specializované pracovníky a manažery ze třetích zemí, jež na podporu své činnosti potřebují čeští a zahraniční investoři, technologické společnosti, výzkumné organizace, nově založené společnosti, a také start-upy (začínající a rychle se vyvíjející společnosti s potenciálním hospodářským růstem potřebující investici k rozvoji). Na zařazení do programu není dán právní nárok a zaměstnavatel je povinen podat žádost na MPO, jde-li o investory, nebo agentuře CzechInvest na tiskopise spolu se všemi potřebnými přílohami. Zaměstnavatel podávající žádost musí splňovat tato zákonná kritéria:

- je daňovým rezident v ČR
- je plátcem zdravotního a sociálního pojištění
- má vyrovnané závazky vůči státu
- reálně podniká v oblasti výzkumu, vývoje, inovací výroby, poskytuje služby nebo působí ve veřejném sektoru
- zaměstnavateli nebyla v období 2 let uložena pokuta vyšší než 100 000 Kč za umožnění výkonu nelegální práce nebo opakovaně za porušení povinnosti

¹¹⁵ MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU. *Ekonomická migrace a vládní programy* [online]. mpo.cz, 7. listopadu 2016 [cit. 1. října 2019]. Dostupné na: <<https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/ekonomickamigrace--221756/>>.

¹¹⁶ DANĚK, Matěj a kol. *Zaměstnávání cizinců...*s. 149-150.

při výběru pojistného na veřejném zdravotním pojištění nebo z důvodu porušení povinností vyplývajících z předpisů, jež kontrolují ÚP, SÚIP a oblastní inspektoráty práce.¹¹⁷

Zaměstnavatel v případě zájmu o program ohlásí volné pracovní místo krajské pobočce ÚP, kdy současně dochází k zařazení místa do Centrální evidence volných pracovních míst. Na volnou pozici vybere zaměstnavatel konkrétního pracovníka, se kterým uzavře pracovní poměr dle podmínek ZP na plný úvazek nebo na dobu min. 1 roku (jde-li o držitele modré karty), po kterou bude cizinec pobírat alespoň průměrnou mzdu či plat pro danou skupinu zaměstnanců. Následně se cizinec společně s nejbližšími rodinnými příslušníky (tj. manžel, nezletilé děti, nezaopatřené zletilé děti a jeho manžel) v daném termínu dostaví na zastupitelský úřad ČR v zahraničí, který je mu v rámci programu garantován, aby předložil žádost o vydání duální zaměstnanecké/modré karty. Některé požadované dokumenty se nahrazují písemným potvrzením zaměstnavatele. Rodinný příslušník současně podává žádost o získání víza k pobytu nad 90 dnů za rodinným účelem nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem soužití s držitelem modré karty. Co je důležité, MV musí rozhodnout do 30 dnů od podání žádosti.¹¹⁸

Program nahradil projekty Fast Track a Welcome Package a dá se konstatovat, že ve své podstatě oba tyto projekty zkombinoval.¹¹⁹

3.5.2 Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec

Vyznačuje se především tím, že cílí na zajištění vysoce kvalitních pracovníků ze třetích zemí pro zaměstnavatele podnikající v ČR alespoň 2 roky, pokud během této doby poskytovaly zaměstnání min. třem osobám. Další podmínky kladené na zaměstnavatele jsou obecného charakteru, tj. daňový rezident, plátce pojištění, vyrovnané závazky vůči státu atd. Žádost k účasti v programu podává zaměstnavatel na MPO nebo Ministerstvu zdravotnictví, poskytuje-li zdravotní služby a hledá-li zdravotního pracovníka. Zbýlý postup se v zásadě shoduje z výše zmíněným programem. Zákonodárci, řídicí pracovníci, specialisté, techničtí a odborní pracovníci jako vysoce kvalifikovaní pracovníci s nejbližšími rodinnými příslušníky podávají v přiděleném termínu žádost o vydání zaměstnanecké nebo modré karty

¹¹⁷ MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU. *Program klíčový a vědecký personál* [online]. mpo.cz, 15. srpna 2018, s. 1-5 [cit. 1. října 2019]. Dostupné na: <<https://www.mpo.cz/assets/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/2019/8/PROGRAM-KLICOVY-A-VEDECKY-PERSONAL.pdf>>.

¹¹⁸ Tamtéž s. 10-11.

¹¹⁹ K tomu více DANĚK, Matěj a kol. *Zaměstnávání cizinců*...s. 150-151.

na zastupitelském úřadě. Garantuje se i jednodušší administrativa,¹²⁰ ne však záruka třiceti dnů k vyřízení žádosti.

Program nahradil Pilotní projekt Zvláštní postupy pro vysoce kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny a Indie, kdy všichni účastníci nahrazených programů plynule přešli do nově vzniklého.¹²¹

3.5.3 Program kvalifikovaný zaměstnanec

Teritoriálně omezený program se zaměřuje na přivedení taxativně vymezených zahraničních pracovníků pocházejících z Ukrajiny, Běloruska, Srbska, Moldavska, Mongolska, Černé hory, Kazachstánu, Indie a Filipín. Do programu se hlásí zaměstnavatel podnikající v ČR min. 2 roky a zaměstnávající alespoň 6 zaměstnanců současně naplňující další zákonné podmínky. Se zaměstnavatelem uzavírá zahraniční kvalifikovaný pracovník (ucházející se o pozice typu úředník, zemědělec, řemeslník či montér) pracovní poměr na plný úvazek na dobu trvání v délce min. 1 roku, kdy za výkon práce náleží cizinci odměna ve výši alespoň 1,2násobku zaručené mzdy pro jednotlivou skupinu pracovníků dle příslušného nařízení vlády. Žádost podává zaměstnavatel garantovi programu, který rozhodně o zařazení do programu. Garantem je např. Hospodářská komora, Svaz průmyslu a dopravy nebo Agrární komora,¹²² který poté informuje gestora MPO. Hromadnou žádost o zařazení zahraničních pracovníků může zaměstnavatel podat, pokud podává 50 a více žádostí.¹²³

Porovnáme-li program s dalšími, není u projektu pro kvalifikované zaměstnance garantována možnost žádat o pobytové oprávnění pro nejbližší rodinné příslušníky, možnost zjednodušené administrativy ani garance vyřízení žádosti do 30 dnů od podání. Zůstává pouze garance získání termínu na zastupitelském úřadě ČR pro podání žádosti a je tak programem nejméně výhodným. Program kvalifikovaný zaměstnanec substituoval předchozí programy zvané jako Režim Ukrajina, Režim ostatní státy a Režim zemědělec.¹²⁴

Vláda pomocí nařízení rovněž stanovila maximální počet žádostí do výše zmíněných programů pro některé země. Pokud se podívám na nejpočetnější skupinu zahraničních

¹²⁰ MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU. *Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec* [online]. mpo.cz, 15. srpna 2018, s. 3-5, 7-8 [cit. 1. října 2019]. Dostupné na: <<https://www.mpo.cz/assets/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/2019/9/PROGRAM-VYSOCE-KVALIFIKOVANY-ZAMESTNANEC.pdf>>.

¹²¹ Tamtéž s. 2.

¹²² Plný seznam na MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU. *Program kvalifikovaný zaměstnanec* [online]. mpo.cz, 15. srpna 2018, s. 3 [cit. 1. října 2019]. Dostupné na: <<https://www.mpo.cz/assets/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/2019/8/PROGRAM-KVALIFIKOVANY-ZAMESTNANEC.pdf>>.

¹²³ Tamtéž s. 3-4, 8.

¹²⁴ Tamtéž s. 2.

pracovníků u nás, na Ukrajince, stanovila nejvyšší možný počet žádostí o zaměstnaneckou kartu v rámci vládních programů pro zastupitelský úřad v Kyjevě na 1 600 a pro zastupitelský úřad ve Lvově na 40 000, kde se podávají žádosti pouze do Programu kvalifikovaný zaměstnanec.¹²⁵

Jelikož vládní programy nabyli účinnosti teprve před několika měsíci, je otázkou času, jak se osvědčí v praxi a v jaké míře o ně bude mezi adresáty zájem. Velmi pozitivně však vnímán skutečnost, že se vláda snaží vyjít vstříc uchazečům z ciziny, zaměstnavatelům a investorům s usnadněním ekonomické migrace za účelem zabezpečení pracovních sil. Za správný krok vlády považuji i zvýšení kvót pro Ukrajinské pracovníky na dvojnásobek oproti předchozímu stavu. Problém se ale ukazuje v dlouhých čekacích lhůtách k vyřízení žádosti. Na uchazeče mají odrazující efekt,¹²⁶ a proto bych navrhovala zatraktivnit program pro kvalifikované i vysoce kvalifikované zaměstnance garantováním pevné lhůty k vyřízení žádosti za současného posílení pracovníků na zastupitelských úřadech a využití elektronických žádostí.

Zůstaneme-li u nevýhod lze polemizovat, zda některé podmínky stanovené na straně zaměstnavatelů pro vstup do programu nejsou zbytečné (např. dvouletá právní existence nebo minimální počet zaměstnanců u nově vznikajících stavebních firem, jež mohou mít problém na současném trhu práce najít zaměstnance), a zda vůbec programy poskytují dostatek benefitů pro jejich volbu. Zapracovala bych rovněž na prezentaci a větší srozumitelnosti uvedených programů, aby se dostaly do širšího podvědomí adresátů, neboť po jejich bližším seznámí si myslím, že nemusí být jednoduché se v programech a v jejich podmínkách orientovat.

¹²⁵ Nařízení vlády č. 220/2019 Sb., o maximálním počtu žádostí o vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem podnikání, žádostí o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem investování a žádostí o zaměstnaneckou kartu, které lze podat na zastupitelském úřadu.

¹²⁶ DENÍK.CZ. *Vláda schválila navýšení kvót. V Česku bude moci pracovat až 40 tisíc Ukrajinců* [online]. deník.cz, 3. června 2019 [cit. 2. října 2019]. Dostupné na: <<https://www.denik.cz/ekonomika/vlada-schvalila-navyseni-kvot-v-cesku-bude-moci-pracovat-az-40-tisic-ukrajincu-20190603.html>>.

4 Nelegální práce

I když se následující problematika nedotýká pouze cizinců a osob je zaměstnávajících, představuje jejich podíl na nezákonném zaměstnávání nezanedbatelný a hojně se vyskytující společenský problém. Státní úřad inspekce práce proto i z tohoto důvodu řadí kontrolní činnost na úseku nelegálního zaměstnávání mezi své hlavní priority. Orgány kontroly¹²⁷ za rok 2018 odhalily, že nelegálně pracujících osob ze zemí mimo EU se v Česku nacházelo 3 595. Oproti roku 2017 zaznamenaly skoro dvojnásobný nárůst a potvrdily dlouhodobou rostoucí tendenci. Nejčastěji se jednalo o Ukrajince a Vietnamce, což myslím není nijak překvapující informace. Pokud jde o občany EU, nelegální zaměstnanci pocházející hlavně ze Slovenska, Rumunska, Bulharska a Maďarska byli odhaleni ve 225 případech, tedy se jedná o výrazně nižší počet než u občanů ze třetích států.¹²⁸ Domnívám se, že to logicky souvisí s faktem, že mají volnější přístup na český pracovní trh.

Pro obě skupiny současně platí, že pochybení byly odhaleny nejvíce u zaměstnavatelů z oblasti stavebnictví, zpracovatelského průmyslu, velkoobchodu/maloobchodu, opravy motorových vozidel, ubytování a stravování.¹²⁹ Z toho vyvodíme, že tzv. *práce na černo* se vyskytuje na pozicích převážně v odvětvích, které nevyžadují vysokou kvalifikaci ani vzdělání. Za zjištěná porušení právních předpisů nelegálního zaměstnávání byly uděleny v roce 2018 pokuty ve výši více než 151 mil. Kč,¹³⁰ což osobně považuji za velmi vysokou částku, která jen poukazuje na palčivost celého problému.

Je třeba si zároveň položit otázku, z jakých důvodů k nelegální práci v praxi dochází a s jakou vidinou se k ní cizinci a zaměstnavatelé uchylují. Z neznalosti právních předpisů, zdoluhavého a nepřehledného administrativního procesu či úlevách na daních? Pravděpodobně půjde o kombinaci všech těchto faktorů. Podrobnější zkoumání motivů k nelegální práci může pomoci s bojem proti tomuto nechtěnému fenoménu a v konečném důsledku i ke zkvalitnění právní úpravy. Dle SÚIP je ale stěžejním motivem právě řada povinností, které musí subjekty k legálnímu zaměstnávání cizinců splňovat. Za tímto účelem se lze nezdědky setkat i s paděláním cestovních dokladů cizinců s cílem volného přístupu k pracovním pozicím.¹³¹

¹²⁷ Kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti vykonávají: Státní úřad inspekce práce, oblastní inspektoráty práce, celní úřady, generální ředitelství ÚP a krajské pobočky ÚP. K tomu § 125 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹²⁸ STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2018* [online]. suip.cz, 2019, s. 33-36 [cit. 2. listopadu 2019]. Dostupné na: <<http://www.suip.cz/files/suip-f71abba7708b884d1a57285ab7950cac/rocní-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2018.pdf>>.

¹²⁹ Tamtéž s. 36.

¹³⁰ Tamtéž s. 43.

¹³¹ Tamtéž s. 33.

Rozhodně bych nepodceňovala ani zjištěný faktor na straně zaměstnavatelů, kdy za nelegálně zaměstnané neodvádí sociální a zdravotní pojištění, čímž je zbavují zajištění do budoucna, ať už se jedná o různé sociální dávky či samotný starobní důchod, a zároveň je připravují o právní ochranu poskytovanou dle ZP. Nastavený směr vedoucí k intenzivnějším kontrolám proto považuji za krok správným směrem, a to nejen z důvodů represivních, ale i preventivních. Za tím účelem je třeba s výsledky kontrol i nadále pravidelně seznamovat veřejnost.

4.1 Charakteristika

O nelegální práci se v prvním případě bude jednat, pokud bez existence platného pracovněprávního poměru či pracovní dohody vykonává cizinec, ale i občan ČR, občan EU nebo rodinný příslušník závislou práci pro jinou fyzickou či právnickou osobu. Pracovní poměr je pak navenek zastírán některou obchodní smlouvou (např. smlouvou o dílu), anebo jako pouhá výpomoc.¹³² S odkazem na § 555 OZ se zastřené pracovněprávní vztahy musí posuzovat na základě svého skutečného obsahu. Bude se jednat o situace, kdy formálně sice osoba jedná se zaměstnavatelem z titulu svého živnostenského oprávnění nebo jako podnikatel pouze vystupuje, reálně její činnost však vykazuje veškeré znaky závislé práce dle ZP.¹³³ Při posouzení, zda se v konkrétním případě jedná skutečně o zastřenou závislou práci nám může pomoci i již zmíněný rozsudek NSS (viz kapitola 1.2.1).

Cizinec se dopustí nelegální práce dle ZOZ také tehdy, vykonává-li závislou práci pro zaměstnavatele bez příslušného pracovního povolení a bez povolení k pobytu, je-li dle ZOPC vyžadováno. Zaměstnavatel je odpovědný za nelegální zaměstnávání, pokud výkon takové práce umožní. Daňek upozorňuje na mírnou nelogičnost ustanovení, neboť se do jisté míry překrývají. Většina karet se totiž dnes vyznačuje duální povahou, tj. obsahují v sobě jak povolení k zaměstnání, tak povolení k pobytu. Tudíž ukládání sankcí za nelegální práci bez povolení k pobytu nebude mít přílišného využití, neboť logicky nelegálně pobývajícím cizincem, absentuje i legálním povolením k práci.¹³⁴ Myslím, že tato ustanovení skutečně mohou v praxi příslušným správním orgánům projednávající nelegální práci činit výkladové potíže.

Konkrétní povolení se cizinci vydává ke konkrétnímu zaměstnavateli, druhu práce a místu výkonu práce. Pokud nastane situace, kdy v rozporu s vydaným povolením vykonává zaměstnanec jiný druh práce např. místo pozice mechanika pro zaměstnavatele vyřizuje

¹³² JOUZA, Ladislav. *Přísněji proti nelegální práci* [online]. epravo.cz, 12. října 2018 [cit. 3. listopadu 2019]. Dostupné na: <<https://www.epravo.cz/top/clanky/prisneji-proti-nelegalni-praci-108229.html>>.

¹³³ Tamtéž.

¹³⁴ DANĚK, Matěj a kol. *Zaměstnávání cizinců...s. 55-57.*

veškerou administrativu, a neoznámí MV změnu pracovního zařazení, lze jeho jednání rovněž posoudit jako nelegální práci.¹³⁵

4.2 Sankce

4.2.1 Správní sankce

Podstatou kontrolní činnosti je hodnocení skutečného stavu se stavem žádoucím. Zjistí-li kontrolní orgány, že nejsou naplněny podmínky závislé práce a všechny podmínky zaměstnávání cizinců dle právních předpisů, následuje fáze sankční. Sankce se ukládají zaměstnancům za výkon nelegální práce a zaměstnavatelům za její umožnění. Pokud se podíváme na zákonný základ obsažený v ZOZ, lze za přestupek nelegální práce cizinci jako fyzické osobě uložit postih ve formě finanční pokuty až do výše 100 000 Kč.¹³⁶ Podnikající fyzické nebo právnické osobě v pozici zaměstnavatele umožňuje zákon udělit pokutu vždy minimálně od 50 000 Kč až do celkové výše 10 000 000 Kč. Za porušení své zákonné evidenční a informační povinnosti pak zaměstnavatelům hrozí pokuta až do výše 100 000 Kč.¹³⁷ Zaměstnavatel se zproští odpovědnosti prokáže-li, že vynaložil veškeré úsilí, aby zabránil naplnění skutkové podstaty daného deliktu.¹³⁸

V situacích, kdy je uložena zaměstnavateli pokuta za zaměstnávání cizince bez povolení k pobytu na území ČR, je povinen na základě § 141b odst. 1 ZOZ uhradit dlužné pojistné na všeobecném zdravotním pojištění a sociálním zabezpečení včetně penále, a také vyplatit cizinci dlužnou odměnu a náklady s tím souvisejícími do země, kde má trvalý pobyt nebo oprávnění k pobytu. Zákon vyvratitelnou domněnkou vymezuje dlužnou odměnu na částku odpovídající základní měsíční sazbě minimální mzdy.¹³⁹ Dále v případě, kdy byla zaměstnavateli v posledních 4 měsících udělena pokuta za nelegální práci, lze jej nepřímo postihnout tak, že MPSV nezařadí nebo naopak vyřadí volné pracovní místo zaměstnavatele z Centrální evidence volných pracovních míst. Efekt na potencionálního zaměstnance to má takový, že mu je znemožněno získat zaměstnaneckou nebo modrou kartu.¹⁴⁰

Cizinci, občanu EU nebo rodinnému příslušníkovi také hrozí správní vyhoštění, kterým se dle ZOPC rozumí nucené ukončení pobytu na území za současného stanovení doby

¹³⁵ Tamtéž.

¹³⁶ § 139 odst. 1 písm. c) ve spojení s § 139 odst. 3 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹³⁷ § 140 odst. 1 písm. c), d), e) ve spojení s § 140 odst. 4 písm. d), f) tamtéž.

¹³⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*...s. 437.

¹³⁹ § 141b zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴⁰ DANĚK, Matěj a kol. *Zaměstnávání cizinců*...s. 58.

k opuštění území a doby, po kterou se zakazuje na území vstoupit. Rozhodovací pravomoc náleží cizinecké policii, která ve správním řízení stanovuje dobu k vycestování v mezích od 7 do 60 dnů.¹⁴¹ Správní vyhoštění představuje druh správního opatření, pro jehož uložení se nevyžaduje zavinění a nedochází ani k promlčení skutku, a proto je možné cizince správně vyhostit i řadu let po jeho spáchání.¹⁴²

Cizince pobývajících na území ČR přechodně je možné správně vyhostit na dobu 3, 5, 10 let v závislosti na charakteru spáchaného prohřešku, kdy za nejzávažnější se považuje ohrožování bezpečnosti státu a veřejného pořádku, následované předložením neplatného cestovního dokladu, výkon práce na území bez platného povolení k pobytu nebo povolení k zaměstnání (tj. za nelegální práci) až po pobyt cizince na území bez cestovního dokladu nebo platného víza.¹⁴³ I v rámci otázky správního vyhoštění náleží občanům EU a rodinným příslušníkům výhodnější postavení oproti cizincům, neboť rozhodnout o nedobrovolném ukončení pobytu je možné pouze v případech, kdy ohrožují bezpečnost státu, veřejný pořádek nebo veřejné zdraví, pokud trpí závažnou infekční nemocí.¹⁴⁴ Správně vyhostit cizince, občana EU a jeho rodinného příslušníka s trvalým pobytem lze na dobu tří nebo deseti let dle skutků uvedených v ustanovení § 120 ZOPC.¹⁴⁵

Myslím, že správní trest vyhoštění může být pro někoho dokonce přísnější než trestněprávní postih spočívající v odnětí svobody, neboť cizinec je nucen opustit zemi svého dosavadního pobytu, což může v konečném důsledku vyústit v přetrhání sociálních a rodinných vazeb, které si stačil za dobu pobytu v ČR vybudovat. Zákon sice umožňuje z důvodu nepřiměřeného zásahu do soukromého nebo rodinného života udělit výjimku o nevydání rozhodnutí o správním vyhoštění, avšak s ohledem na rychlost celého procesu, nemusí být cizinec schopen tyto vazby dostatečně prokázat tak.¹⁴⁶

4.2.2 Trestní sankce

Co se týče trestní odpovědnosti, TZ řadí nelegální práci mezi trestné činy proti pořádku ve věcech veřejných do hlavy desáté. Dle ustanovení §342 se neoprávněného zaměstnávání

¹⁴¹ § 118 odst. 1-3 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴² ČIŽINSKÝ, Pavel a kol. *Cizinecké právo*...s. 199-200.

¹⁴³ Kompletní výčet obsahuje ustanovení § 119 odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴⁴ § 119 odst. 2 tamtéž.

¹⁴⁵ Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴⁶ ČIŽINSKÝ, Pavel a kol. *Cizinecké právo*...s. 203.

cizinců dopustí 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.*¹⁴⁷ Stejně bude potrestán i ten, kdo zaměstnává nebo zaměstnání zprostředkuje cizinci, bez povolení k pobytu nebo zaměstnání, který je dítětem, a to trestem odnětí svobody až na 6 měsíců, propadnutím věci či zákazem činnosti. Přísněji pak bude trestán ten, kdo se činu dopustí v úmyslu získat pro sebe nebo pro jiného značný prospěch či prospěch velkého rozsahu.¹⁴⁸ Eurokonformní ustanovení chrání zájem nejen na dodržování předpisů pracovního práva a pracovní trh jako takový, ale i obecný zájem na potírání nelegální migrace a vykořisťování nelegálně pracujících cizinců zločineckými organizacemi.¹⁴⁹ Nezřídka je zaměstnavatelem právnická osoba, kterou lze od roku 2011 také trestně postihnout, a to dle zákona č. 418/2011 Sb. o trestní odpovědnosti právnických osob. Jelikož zákonodárce v § 7 zákona taxativně vypočítává, za které trestní činy právnická osoba není trestně odpovědná, a contrario dovodíme, že jí lze též uložit trest za neoprávněné zaměstnávání cizinců.¹⁵⁰

Pro úplnost doplňme, že pokud by se cizinec stále zdržoval na území ČR navzdory tomu, že příslušný státní orgán rozhodl ve správním řízení o jeho vyhoštění, dopustil by se trestního činu maření výkonu úředního rozhodnutí a vykázání, za což hrozí trest odnětí svobody až v délce dvou let.¹⁵¹

Vidíme tak, že za výkon nelegální práce a její umožnění hrozí celá škála sankcí. Zákonodárce zvolil k boji proti tomuto nežádoucímu společenskému problému cestu v podobě zpřísnění sankcí a odstraňování administrativní zátěže k získání platného pracovního povolení.¹⁵² Údaje SÚIP ale spíše ukazují, že případů práce na černo paradoxně přibývá. Je tedy otázkou, zda by pomohla ještě větší represe, a ještě snazší přístup na pracovní trh. Troufám si však tvrdit, že ani v nejbližších letech se řešení nedočkáme.

¹⁴⁷ § 342 odst. 1. zákona č. 40/2009 trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴⁸ § 342 tamtéž.

¹⁴⁹ JELÍNEK, Jiří a kol. *Trestní zákoník a trestní řád s poznámkami a judikaturou*. 6. vydání. Praha: Leges, 2016. s. 487.

¹⁵⁰ § 7 zákona č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁵¹ § 337 odst. 1 písm. b) zákona č. 40/2009 trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁵² BARŠOVÁ Andrea. In DRBOHLAV, Dušan (ed). *Nelegální ekonomické aktivity migrantů*. 1. vydání. Praha: Karolinum, 2008. s. 90.

4.3 Zvláštní formy nelegální práce

4.3.1 Zastřené agenturní zaměstnávání

Za specifickou formu nelegální práce se považují případy zastřeného agenturního či jinak řečeno zprostředkovaného zaměstnávání, které § 5 písm. g) ZOZ definuje *jako činnost právnické osoby nebo fyzické osoby, spočívající v pronájmu pracovní síly jiné právnické osobě nebo fyzické osobě, aniž by byly dodrženy podmínky pro zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b).*¹⁵³ Do českého právního řádu bylo ustanovení zakotveno novelou ZOZ, zákonem č. 206/2017 z roku 2017 za účelem represe zprostředkovatelů agenturní práce.¹⁵⁴

V praxi je často agenturní zaměstnávání zastíráno smlouvou o dílo. Jedná se o velmi pružný typ smlouvy, ve které se nezávislý a samostatný zhotovitel zavazuje pro objednatele zhotovit dílo na svůj náklad, na svoji odpovědnost, a ve které je dána široká možnost stanovení vzájemných práv a povinností. V rámci posouzení, zda se tedy jedná o zastřené agenturní zaměstnávání nebo smlouvo o dílo, se zaměřují kontrolní správní orgány na pečlivé zjištění skutečného stavu věci namísto zkoumání pouhé stránky formální. Jelikož nelze uvést univerzální návod a bude záležet vždy na konkrétním příkladu, uveďme alespoň pár odlišujících znaků, které nám mohou při posuzování pomoci. Zastřené agenturní zaměstnávání se vyznačuje hlavně tím, že objednatel uděluje zaměstnancům zhotovitele pokyny, přiděluje jim práci, kterou organizuje a řídí. O zastřené zaměstnávání půjde spíše v případech, kdy není vymezen konečný výsledek plnění nebo kdy cena díla je stanovena na základě odpracovaných hodin zaměstnanců zhotovitele než na rozsahu skutečně odvedené práce. Za indikátor se dá považovat rovněž vyloučení odpovědnosti zhotovitele, striktně stanovená doba zaměstnanců či poskytování různých benefitů zaměstnancům zhotovitele přímo objednatelem.¹⁵⁵

Místo smlouvy o dílo se zakrývá uzavření dohody o dočasném přidělení zaměstnance jinému uživateli i dalšími občanskoprávními vztahy. Nutno podotknout, že se tohoto nedopouští jen subjekty postrádající příslušné povolení ke zprostředkování zaměstnávání, ale dokonce i zákonně registrované agentury práce. Rovněž se stále častěji můžeme setkat s případy tzv. řetězení, což se projevuje tak, že na jednom pracovišti působí vícero subjektů. Uživatelé dokládají své jednání pochybnými obchodními smlouvami a odpovědnost za pracovníky, kteří

¹⁵³ § 5 písm. g) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů.

¹⁵⁴ ŠTEFKO, Martin. Zastřené agenturní zaměstnávání – návrat Jediho? *Právní rozhledy*, 2017, č. 21, s. 745.

¹⁵⁵ LOSERT, Filip. *Zastřené agenturní zaměstnávání a jeho znaky* [online]. epravo.cz, 31. července 2019 [cit. 2. listopadu 2019]. Dostupné na: <<https://www.epravo.cz/top/clanky/zastrene-agenturni-zamestnavani-a-jeho-znaky-109705.html>>.

se u nich nachází, přenáší na zaměstnavatele, které lze mnohdy jen stěží dohledat. Pravou podstatu uzavřených obchodních smluv tak jde jen stěží rozluštit.¹⁵⁶

Během posledních dvou let se zastřené zprostředkované zaměstnávání zařadilo stejně jako nelegální zaměstnávání z důvodů své společenské nebezpečnosti mezi prioritní předmět činnosti kontrolních orgánů na poli zaměstnanosti. Za tento přestupek v roce 2018 udělily inspektoři pokuty v částce 7 123 000 Kč. Shodně jako nelegální práce souvisí s velmi dobrou ekonomickou situací a nízkou nezaměstnaností. Neobsazené pracovní pozice čím dál víc motivují zaměstnavatele k využití agentur práce, které pro ně zprostředkovávají pracovní sílu, a to z řad cizinců. Aby pronajímání zaměstnanců proběhlo v souladu se zákonem, je třeba splnit plno podmínek, které se zúčastnění snaží obcházet. Dokážu si představit, že k tomu dochází hlavně z časové tísně a s problémem porozumění českých právních předpisů. Při kontrolách měli zaměstnanci totiž často problém označit svého skutečného zaměstnavatele a netušili, že práci vykonávají u někoho jiného. Mimoto se setkávali kontroloři i s neochotou kontrolovaných subjektů a s mařením samotné kontroly podáváním falešných informací.¹⁵⁷

Za přestupek hrozí fyzické osobě pokuta ve výši 5 000 000 Kč. Fyzické osobě podnikající a právnickým osobám se uděluje sankce v minimální hodnotě 50 000 Kč až do výše 10 000 000.¹⁵⁸ Zastřené agenturní zaměstnávání se sankcionovalo i před účinností novely, a to jako zprostředkování zaměstnání bez povolení k této činnosti.¹⁵⁹ Porovnáním těchto přestupků si nelze nevšimnout, že zákonodárce se novelou rozhodl zpřísnit daný skutek až pětinasobně a stejně jako nelegální práce se řadí mezi přestupky dle ZOZ nejpřísněji postihnutelné.

4.3.2 Fiktivní vysílání

Za zmínku stojí i zvláštní případy nelegální práce v podobě předstíraného vysílání cizinců zaměstnavatelem z jiného členského státu EU za účelem poskytování služeb. Nebezpečí tohoto stále rozšířenějšího fenoménu spočívá v obcházení povinnosti získání potřebných pobytových a pracovních povolení zneužitím evropského principu volného pohybu služeb dle

¹⁵⁶ STÁTNI ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2018* [online]. suip.cz, 2019, s. 46-48 [cit. 2. listopadu 2019]. Dostupné na: <<http://www.suip.cz/files/suip-f71abba7708b884d1a57285ab7950cac/rocní-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2018.pdf>>.

¹⁵⁷ Tamtéž.

¹⁵⁸ § 139 odst. 3 písm. e), § 140 odst. 4 písm. f) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁵⁹ LOSERT, Filip. *Zastřené agenturní zaměstnávání a jeho znaky* [online]. epravo.cz, 31. července 2019 [cit. 2. listopadu 2019]. Dostupné na: <<https://www.epravo.cz/top/clanky/zastrene-agenturni-zamestnavani-a-jeho-znaky-109705.html>>.

čl. 56 SFEU a zneužitím výjimky volného vstupu na pracovní trh uvedené v § 98 písm. k) ZOZ, kde je stanoveno, že k výkonu služby nepotřebuje vyslaný cizinec zaměstnavatelem členského státu žádné povolení.¹⁶⁰ Výjimka ve formě dočasného vysílání v rámci poskytování služeb tkví v několika znacích, které si teď rozebereme

Předně se musí jednat o poskytování služeb, tj. *k poskytování jakéhokoli plnění mimo výkon závislé práce*,¹⁶¹ blíže specifikovaných ve smlouvě uzavřené mezi českým subjektem a zaměstnavatelem podnikajícím ve státě EU. Cizinec v tomto státě (nejčastěji se bude jednat o sousední státy) dlouhodobě pobývá a obvykle pracuje u zaměstnavatele na základě víza či příslušného pobytového povolení. Na území ČR je vysílán na dobu 3 měsíců, kdy nepotřebuje povolení k zaměstnávání, zaměstnaneckou kartu, modrou kartu ani kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance. Práci cizinec vykonává pouze u českého subjektu, ke kterému byl zaměstnavatelem vyslán, kdy pracovní smlouvu má cizinec uzavřenou s vysílajícím zaměstnavatelem, jenž za něj po celou dobu vyslání nese odpovědnost a ke kterému se po skončení služby vrací k výkonu své obvyklé práce.¹⁶²

Není-li v konkrétním případě některý z výše uvedených požadavků splněn, dochází k porušení zákona, které lze posoudit jako předstírané vysílání cizince za účelem poskytnutí služby s motivací vyhnout se správnímu řízení udělování pobytových oprávnění, a tím pádem i k výkonu nelegální práce.

¹⁶⁰ DANĚK, Matěj a kol. *Zaměstnávání cizinců*...s. 60-62.

¹⁶¹ § 3 písm. a) zákona č. 222/2009 Sb., o volném pohybu služeb, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁶² DANĚK, Matěj a kol. *Zaměstnávání cizinců*...s. 60-62.

Závěr

Cílem práce bylo především analyzovat a zhodnotit právní úpravu zaměstnávání cizinců na území České republiky. Co se týče relevantních pramenů, zásadní triádu právních předpisů představuje ZOPC upravující možnosti vstupu a pobytu cizinců na území ČR, ZOZ obsahující způsoby jejich zaměstnání, povinnosti zaměstnavatelů, kontrolní činnost v oblasti zaměstnanosti, a v neposlední řadě ZP, kde najdeme kromě obecné úpravy pracovního práva i úpravu agenturního zaměstnávání. Pro danou otázku jsou nesmírně důležité i mezinárodní předpisy. Pokud teď pomíneme mezinárodní úmluvy, velký dopad do praxe mají evropská nařízení, a to především směrnice vztahující se k podmínkám pobytu a k výkonu zaměstnání cizinců. Několik institutů ukotvených v předpisech jako např. zaměstnanecká a modrá karta, jsou právě projevy implementací směrnic.

Po analyzování právní úpravy zaměstnávání cizinců na území ČR jsem došla k názoru, že premisa vyjádřená v úvodu, že pro laiky nemusí být jednoduché se v problematice orientovat, byla správná, neboť se vyznačuje značnou nepřehledností a komplikovaností. Jelikož duální karty jsou řešeny v ZOZ i ZOPC musí člověk přecházet mezi těmito předpisy, jež odkazují dále na jiná ustanovení nebo právní předpisy i podzákonného charakteru. Musíme navíc vzít do úvahy skutečnost, že na straně cizinců mnohdy leží jazyková bariéra. Právní úprava není ani stabilní a podléhá častým novelizacím, a i při psaní této práce se mi několikrát stalo, že některé instituty nebo zákonná ustanovení již nebyly aktuální.

Mám za to, že by stálo za to uvažovat nad vytvořením jediného zákona, jež by se vztahoval na pobyt cizinců spolu s jejich zaměstnáním obsahující odlišnosti od obecné úpravy vztahující se na domácí pracovníky. V době technologického rozvoje je třeba více využívat možností internetu, a tak bych navrhovala zřízení webových stránek či aplikace s možností volby cizího jazyka pod záštitou MV nebo MPSV, jež by přinášela komplexní informace o problematice zaměstnávání cizinců s ohledem na veškeré novinky. Portál by mohl sloužit i k podávání elektronických veškerých žádostí vztahující se k povolením.

Dá se říct, že všechny zmíněné novelizace v otázce zaměstnání cizinců objevující se v této práci, měly společnou motivaci a koneckonců i cíl. Tím důvodem byla snaha reagovat na potřeby trhu, neboť kvůli současné příznivé ekonomické situaci chybí zaměstnavatelům domácí zaměstnanci, jež se nahrazují z řad cizinců. Změny si proto klady za cíl především zrychlit a zjednodušit proceduru získávání povolení a snížit s tím spojenou byrokracii. Některé z provedených změn však dle mého názoru nepřinesly kýžený výsledek. Je samozřejmé, že stát z důvodů ochrany a z obavy před nekontrolovatelným přílivem zaměstnanců přistupuje

k novelizacím zdrženlivě. Pokud se ale vezmeme do kůže nově příchozího zaměstnance ze států mimo EU, tak celá procedura vedoucí k získání univerzální zaměstnanecké karty trvá cca 5 měsíců, což rozhodně není krátká doba a může mít na cizince dokonce odrazující dopad. Vláda v rámci své migrační politiky s cílem zajistit potřebný počet kvalifikovaných pracovníků ze třetích zemí započala s vytvářením programů, jež by zaplnily neobsazené pozice na trhu práce s cílem podpořit také zahraniční obchod. MPO od 1. září roku 2019 realizuje vládní programy: Program klíčový a vědecký personál, Program kvalifikovaný zaměstnanec a Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec. Jelikož programy nabyly účinnosti teprve několik měsíců zpět, je otázkou času, jak se osvědčí v praxi.

V úvodu jsem si rovněž stanovila za cíl odpovědět na výzkumnou otázku, jak se liší zaměstnávání občanů EU od zaměstnávání cizinců ze třetích zemí. Dle čl. 26 LZPS náleží každému člověku právo na volbu a přístup k povolání, ale co se týče cizinců, lze pro ně zákonem stanovit odlišné právní zacházení. ZOZ za cizince považuje osobu pocházející ze států mimo EU a osobu, která se nepokládá za rodinného příslušníka. Rozeznáváme tedy 4 kategorie osob s přístupem na český trh, tj. občany ČR, občany EU, rodinné příslušníky a cizince třetích států.

Občanům EU na základě práva volného pobytu náleží oprávnění přechodně se zdržovat na území ČR bez povolení. To samé platí i pro rodinné příslušníky, po kterých lze vyžadovat jen předložení vstupního víza, na jehož získání je po splnění zákonných podmínek nárok. Oproti občanům EU ale musí po 3 měsících pobytu zažádat o vydání potvrzení o přechodném pobytu. Opačná situace dopadá na cizince, jež povolení k pobytu v Česku mít musí, ledaže se jedná o zemi, se kterou má ČR sjednaný bezvízový styk. K přechodnému pobytu do 90 dnů potřebuje cizinec krátkodobé vízum, nad 90 dnů pak povolení k dlouhodobému pobytu nebo dlouhodobé vízum. Po pěti letech nepřetržitého pobytu jsou občané EU a cizinci oprávněni podat žádost o povolení k trvalému pobytu vydávané na dobu 10 let, jež jim přinese volný přístup na trh.

Co se týče zaměstnávání osob ze zahraničí, občané EU a rodinní příslušníci disponují volným přístupem na český pracovní trh, jež nepodléhá žádnému povolení, kdy vycházíme z ustanovení § 3 odst. 2 ZOZ, který příslušníky států EU staví na stejnou úroveň jako domácí zaměstnanci. I když přijetí těchto osob do zaměstnání probíhá zásadně bez podmínek, vyžaduje ZOZ po zaměstnavateli splnění povinností informačního a evidenčního charakteru. Povinnosti dopadají i na případ zaměstnávání cizinců ze třetích zemí, a v širším rozsahu. Za porušení své zákonné evidenční a informační povinnosti zaměstnavatelům hrozí pokuta.

Cizinci až na výjimky potřebují k výkonu práce na území ČR povolení, což představuje stěžejní rozdíl oproti zaměstnávání občanů EU. Je na ně také kladeno o hodně více podmínek, o niž podrobněji pojednává třetí kapitola práce. Právní základ nalezneme v § 89 odst. 1 ZOZ,

který říká, že k získání zaměstnání potřebuje cizinec zaměstnaneckou kartu, modrou kartu nebo kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance, jež se vyznačují svojí duální podobou, neboť zároveň cizince opravňují k pobytu i k výkonu práce. Poslední 2 jmenované karty se liší od té zaměstnanecké především okruhem adresátů. Další rozdíly dle mého názoru nepřinášejí cizincům podstatné výhody. Rovněž lze zaměstnat držitele povolení k zaměstnání legálně pobývajících v ČR i díky zaměstnanecké kartě v neduální podobě.

Jaká úskalí s sebou přináší zaměstnávání cizinců v praxi? Tak zněla další výzkumná otázka. Samozřejmě se sluší znovu připomenout, že problematice oblasti souvisí se složitostí právní úpravy, která nastavuje řadu povinností, jenž musí subjekty k legálnímu zaměstnávání cizinců splnit, na což zaměstnavatelé reagují hledáním různých cest, jak se jim vyhnout. Nezřídka se tak můžeme setkat i s případy padělání cestovních dokladů. Stranu cizinců zase tíží objem požadovaných dokumentů a zdlouhavé povolovací procesy. Za přežitek považují i nutnost až na výjimky, podávat žádosti o povolení na zastupitelském úřadě v zahraničí.

Dle údajů SÚIP velký společenský problém, na který se stále nedaří nalézt řešení, představuje nelegální zaměstnávání. Vloni byly uloženy za tento přestupek pokuty celkem ve výši 151 mil. Kč, což osobně považuji za obrovskou částku, která jen poukazuje na palčivost celého problému. V souvislosti s uložením pokuty se vystavuje zaměstnavatel nutnosti uhradit cizinci dlužnou mzdu, a také dluh na zdravotním a sociálním pojištění. Cizinci, občanu EU i rodinnému příslušníkovi rovněž hrozí správní vyhoštění. Pokud by se i přesto cizinec stále zdržoval na území ČR, dopustí se trestného činu maření výkonu úředního rozhodnutí a vykázání. Samotné nelegální zaměstnávání je trestáno dle § 342 TZ jako neoprávněné zaměstnávání cizinců, kdy trestněprávně odpovědnou osobou může být i PO. Atypickou podobu nelegální práce reprezentuje fiktivní vysílání cizinců na území ČR zaměstnavatelem jiného členského státu EU za účelem poskytování služeb. Nebezpečí tohoto rostoucího fenoménu spočívá v obcházení povinnosti k získání pobytových a pracovních povolení zneužitím evropského principu volného pohybu služeb a zneužitím výjimky volného vstupu na pracovní trh uvedeného v ZOZ.

Plno neobsazených pracovních pozic čím dál víc motivuje zaměstnavatele k využití agentur práce, které pro ně dokáží celkem rychle zprostředkovat pracovní sílu z řad cizinců. Administrativní byrokracii se nevyhnou ani zde, a proto se posledních pár let vyskytuje nežádoucí jev známý jako zastřené agenturní zaměstnávání, spočívající v pronájmu pracovní síly jiné osobě, aniž by byly dodrženy podmínky pro zprostředkování zaměstnání. Nejčastěji se zastírá smlouvou o dílo, kdy pravou podstatu uzavřených smluv mnohdy nejde rozluštit. Stejně jako nelegální práce se řadí mezi přestupky dle ZOZ nejpřísněji postihnutelné.

Seznam odborných zdrojů

Monografie:

1. BARANCOVÁ, Helena a kol. *Pracovní právo v evropské perspektíve*. 1. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. 374 s.
2. BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 790 s.
3. ČIŽINSKÝ, Pavel a kol. *Cizinecké právo*. 1. vydání. Praha: Linde, 2012. 373 s.
4. DANĚK, Matěj a kol. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2018. 376 s.
5. DRBOHLAV, Dušan. *Nelegální ekonomické aktivity migrantů*. 1. vydání. Praha: Karolinum, 2008. 311 s.
6. HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. upravené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. 575 s.
7. JELÍNEK, Jiří a kol. *Trestní zákoník a trestní řád s poznámkami a judikaturou*. 6. vydání. Praha: Leges, 2016, 1280 s.
8. JOKLOVÁ, Kateřina, RYŠAVÁ, Jitka. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. 1. vydání. Praha: ASPI, 2009. 312 s.
9. KUNERTOVÁ, Tereza. *Pracovník v Evropské unii. Za prací, studiem a na dovolenou v Evropě jen s právem EU*. 1. vydání. Praha: Leges, 2015. s. 160.
10. PICHRT, Jan a kol. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013. 375 s.
11. STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zaměstnávání cizinců před vstupem ČR do EU*. 1. vydání. Praha: Pragoeduca, 2003. s. 143 s.
12. TOMŠEJ, J. a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018. 232 s.

Komentáře:

1. ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária. In ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária (ed). *Zákoník práce a prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1.2016*. 10. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2016, s. 1272 (§ 307a-309 ZP).
2. STEINECHOVÁ, Ladislava. In STEINECHOVÁ, Ladislava (ed). *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, s. 22-23 (§ 10 ZOZ).
3. WINTR, Jan. In WAGNEROVÁ, Eliška (ed). *Listina základních práv a svobod: komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 573-589 (čl. 26 LZPS).

Příspěvek ve sborníku:

1. POHOŘELÁ, Jaroslava. Právní úprava zaměstnaneckých karet a některá její úskalí. In DALIBOR, Jílek, POŘÍZEK Pavel (ed). *Aktuální právní problémy azylového a cizineckého práva: sborník z vědeckého semináře uskutečněného dne 10. září 2015 v Kanceláři veřejného ochránce práv – Aktuální právní problémy azylového a cizineckého práva*. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2016, s. 443-444.

Odborné články:

1. DANĚK, Matěj. Výkon nelegální práce cizinci. *Práce a mzda*, 2019, roč. 67, č. 6, s. 12-17.
2. ŠTEFKO, Martin. Zatřené agenturní zaměstnávání – návrat Jediho? *Právní rozhledy*, 2017, č. 21, s. 744-746.

Právní předpisy:

1. Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.
2. Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
3. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
4. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
5. Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
6. Zákon č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim, ve znění pozdějších předpisů.
7. Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.
8. Zákon č. 222/2009 Sb., o volném pohybu služeb, ve znění pozdějších předpisů.
9. Zákon č. 206/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.
10. Nařízení vlády č. 220/2019 Sb., o maximálním počtu žádostí o vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem podnikání, žádostí o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem investování a žádostí o zaměstnaneckou kartu které lze podat na zastupitelském úřadu.
11. Nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat.

Mezinárodní právní předpisy a předpisy EU:

1. Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) 810/2009 ze dne 13. července 2009 o kodexu Společenství o vízech.
2. Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011, o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie.
3. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 6. července 2005 o uznávání odborných kvalifikací.
4. Směrnice Rady 2009/50/ES ze dne 25. května 2009 o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci.

Důvodové zprávy:

1. Důvodová zpráva k zákonu č. 206/2017, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Judikáty:

1. Rozsudek Soudního dvora ze dne 23. března 1982, 53/81, *Levin*.
2. Rozsudek Soudního dvora ze dne, 3. července 1986, 66/85 *Lawrie-Blum*.
3. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, čj. 2 Aps 8/2013 – 46.

Elektronické zdroje:

1. DANĚK, Matěj. *Modrá karta EU rozšíří možnosti vstupu cizinců na český trh práce* [online]. epravo.cz, 2. září 2010 [cit. 2. listopadu 2019]. Dostupné na: <<https://www.epravo.cz/top/clanky/modra-karta-eu-rozsiri-moznosti-vstupu-cizincu-na-cesky-trh-prace-65909.html>>.
2. DENÍK.CZ. *Vláda schválila navýšení kvót. V Česku bude moci pracovat až 40 tisíc Ukrajinců* [online]. denik.cz, 3. června 2019 [cit. 2. října 2019]. Dostupné na: <<https://www.denik.cz/ekonomika/vlada-schvalila-navyseni-kvot-v-cesku-bude-moci-pracovat-az-40-tisic-ukrajincu-20190603.html>>.
3. INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Agenturní zaměstnávání cizinců* [online]. portal.mpsv.cz, 16. listopadu 2018 [cit. 25. října 2019]. Dostupné na: <https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/agenturni-zamestnavani-cizincu>.
4. JOUZA, Ladislav. *Přísněji proti nelegální práci* [online]. epravo.cz, 12. 10. 2018 [cit. 3. listopadu 2019]. Dostupné na: <<https://www.epravo.cz/top/clanky/prisneji-proti-nelegalni-praci-108229.html>>.

5. JOUZA, Ladislav. *Přísněji proti nelegální práci* [online]. bulletin-advokacie.cz, 9. května 2017 [cit. 5. listopadu 2019]. Dostupné na: <<http://www.bulletin-advokacie.cz/zamestnavani-cizincu-v-ceske-republice>>.
6. KLEGA, Jiří. *Zaměstnanecká karta umožní cizincům získat v jediném řízení jak pobytové oprávnění, tak povolení k práci* [online]. mvcr.cz, 25. února 2014 [cit. 25. 10. 2019]. Dostupné na: <<https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnanecka-karta-umozni-cizincum-ziskat-v-jedinem-rizeni-jak-pobytove-opravneni-tak-povoleni-k-praci-93586.html>>.
7. LOSERT, Filip. *Zastřené agenturní zaměstnávání a jeho znaky* [online]. epravo.cz, 31. července 2019 [cit. 2. listopadu 2019]. Dostupné na: <<https://www.epravo.cz/top/clanky/zastrene-agenturni-zamestnavani-a-jeho-znaky-109705.html>>.
8. MACHOTKOVÁ Šárka. *Vstup ČR do Schengenu* [online]. euroskep.cz [cit. 20. října 2019]. Dostupné na: <<https://www.euroskep.cz/8750/sekce/vstup-cr-do-schengenu/>>.
9. MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU. *Ekonomická migrace a vládní programy* [online]. mpo.cz, 7. listopadu 2016 [cit. 1. listopadu 2019] Dostupné na: <<https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/ekonomickamigrace--221756/>>.
10. MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU. *Program klíčový a vědecký personál* [online]. mpo.cz, 15. srpna 2018 [cit. 1. října 2019]. Dostupné na: <<https://www.mpo.cz/assets/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/2019/8/PROGRAM-KLICOVY-A-VEDECKY-PERSONAL.pdf>>.
11. MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU. *Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec* [online]. mpo.cz, 15. srpna 2018 [cit. 1. října 2019]. Dostupné na: <<https://www.mpo.cz/assets/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/2019/9/PROGRAM-VYSOCE-KVALIFIKOVANY-ZAMESTNANEC.pdf>>.
12. MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU. *Program kvalifikovaný zaměstnanec* [online]. mpo.cz, 15. srpna 2018 [cit. 1. října 2019]. Dostupné na: <<https://www.mpo.cz/assets/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/2019/8/PROGRAM-KVALIFIKOVANY-ZAMESTNANEC.pdf>>.
13. MINISTERSTVO VNITRA ČR. *Zaměstnanecká karta* [online]. mvcr.cz, 30. srpna 2019 [cit. 25. října 2019]. Dostupné na: <<https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09NQ%3d%3d>>.

14. MINISTERSTVO VNITRA ČR. *Zrušení a zánik platnosti zaměstnanecké karty* [online]. mvcr.cz, 30. srpna 2019 [cit. 25. října 2019]. Dostupné na: <<https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09MTE%3d>>.
15. MINISTERSTVO VNITRA ČR. *Modrá karta* [online]. mvcr.cz [cit. 25. 10. 2019]. Dostupné na: <<https://www.mvcr.cz/clanek/modra-karta.aspx>>.
16. MINISTERSTVO VNITRA ČR. *Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance* [online]. mvcr.cz, 30. srpna 2019 [cit. 25. října 2019]. Dostupné na: <<https://www.mvcr.cz/clanek/karta-vnitropodnikove-prevedeneho-zamestnance.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>>.
17. STÁTNI ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2018* [online]. suip.cz, 2019 [cit. 2. listopadu 2019]. Dostupné na: <http://www.suip.cz/_files/suip-f71abba7708b884d1a57285ab7950cac/rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2018.pdf>.
18. STEM. *Mění se postoje občanů k zaměstnávání cizinců u nás, veřejnost je méně často vidí jako konkurenci pro české zaměstnance* [online]. stem.cz, 23. května 2018 [cit. 21. října 2019]. Dostupné na: <<https://www.stem.cz/meni-se-postoje-obcanu-k-zamestnavani-cizincu-u-nas-verejnost-je-mene-casto-vidi-jako-konkurenci-pro-ceske-zamestnance/>>.
19. ÚŘAD PRÁCE ČR. *Zaměstnávání cizinců. Bližší informace* [online]. uradprace.cz, 12. září 2019 [cit. 21. října 2019]. Dostupné na: <<https://www.uradprace.cz/web/cz/zamestnavani-cizincu-2>>.
20. ÚŘAD PRÁCE ČR. *Nezaměstnanost v říjnu klesla na 2, 6 %* [online]. uradprace.cz, 8. listopadu 2019 [cit. 29. listopadu 2019]. Dostupné na: <https://www.uradprace.cz/documents/37855/46361/TZ_nezamestnanost_rijen2019+%281%29.pdf/6fd3d02d-c007-7e9e-a2c4-d7ac8160de78>.

Abstrakt

Obsah diplomové práce se zabývá zaměstnáváním cizinců na území České republiky. Cílem práce je analýza a zhodnocení právní úpravy zaměstnávání cizinců se zaměřením na odlišnosti od zaměstnávání občanů z EU. Cílem je i poukázat na některé problematické otázky v praxi. Důvodem výběru je skutečnost, že se jedná o velmi aktuální téma. Zaměstnavatelé projevují ochotu volná místa, o které domácí pracovníci nejeví zájem, zaplnit cizinci. Pro pracovníky ze zahraničí jde zároveň o alternativní řešení jejich dlouhodobé nezaměstnanosti.

Diplomová práce se skládá ze čtyř kapitol. První kapitola se zabývá legálním vymezením základních pojmů. Druhá kapitola se zaměřuje na zaměstnávání občanů EU. Jádro práce představuje třetí kapitola s názvem Zaměstnávání cizinců ze třetích zemí, kde je zařazeno i agenturní zaměstnávání. Závěrečná kapitola se věnuje problematice nelegální práce a sankcím, které lze za její umožnění a výkon uložit. Věnuje se i některým jejím atypickým formám.

Abstract

The content of my thesis deals with the employment of foreigners in the Czech Republic. The purpose of this thesis is to analyze and evaluate the legal regulation of employment of foreigners with a focus on differences from employment of EU citizens. The aim is also to point out some of the problematic issues in practices. I chose this topic because it is very actual. Employers are willing to offer foreigners vacancies that Czechs are not interested in. For foreign workers it's also an interesting solution of their long term unemployment.

Thesis consists of four chapters. The first chapter deals with legal definitions. The second chapter focuses on the employment of EU citizens but the main core is the third chapter called Employment of foreigners where we can also find agency employment. The last chapter is devoted to the issue of illegal work and its sanctions. It also deals with some atypical forms of illegal work.

Klíčová slova

Pracovní právo, cizinec, zaměstnávání, zaměstnávání cizinců, zaměstnanecká karta, modrá karta, povolení k zaměstnání, nelegální práce, agenturní zaměstnávání

Keywords

Labour law, foreigner, employment, employment of foreigners, employee card, blue card, work permits, illegal work, agency employment