

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2017-2019

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Olena Hayan

**Recentní legislativní podmínky pro zaměstnání
zahraničních pracovníků v ČR**

Praha 2019

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Aleš Zpěvák, Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER COMBINED STUDIES

2017-2019

DIPLOMA THESIS

Olena Hayan

**Recent Legislative Conditions for the Employment of
Foreign Workers in the Czech Republic**

Prague 2019

The Diploma Thesis Work Supervisor: JUDr. Aleš Zpěvák, Ph.D.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 14.02.2019

Olena Hayan

vlastnoruční podpis

Poděkování

Chtěla bych poděkovat panu JUDr. Aleši Zpěvákovi, Ph.D. za odborné vedení, za pomoc a rady při zpracování této diplomové práce.

Anotace

Legislativa v oblasti zaměstnávání cizinců na území České republiky doznala po roce 1989 značných změn. V současné době se jedná o komplikovaný proces, na kterém neexistuje shoda ani mezi státními orgány.

Cílem práce je na základě právních předpisů a teoretických východisek provést rozbor aktuální situace se zaměstnáváním cizinců v České republice a vymezit hlavní kroky, které musí podniknout zaměstnavatel a zaměstnanec pro získání pracovního povolení a povolení k pobytu za účelem práce na území České republiky.

První část práce vymezuje jednotlivé prameny práva, které danou oblast úpravy regulují, a to na vnitrostátní, unijní a mezinárodní úrovni. Druhá část je zaměřena na základní pojmy, které jsou vztaženy k dané problematice. Diplomová práce se dále věnuje problematice vyřizování pracovního povolení ze strany zaměstnavatele a zaměstnance – cizince. Text v práci se také věnuje pobytu cizinců na území České republiky, je popsán rozdíl mezi občany Evropské unie a příslušníky třetích států, je vysvětleno, kdy pro pobyt není potřebné vůbec žádné povolení a kdy jsou naopak cizinci povinni povolení získat.

Pro zpracování diplomové práce jsou použity metody analytického a empirického výzkumu, a to statistická analýza a dotazník pro cizince, kteří se ucházeli o pracovní místo na území České republiky. Výsledky z dotazníkové sondy jsou důležité pro následná doporučení a návrhy směrem k zaměstnavatelům v ČR a cizincům hledajícím práci.

Nedílnou součástí diplomové práce je srovnávací analýza – porovnání administrativní zátěže při vyřizování pracovního povolení pro cizince – občana EU a občana třetích států.

Klíčová slova

Agentura práce, cizinec, cizinecká policie, ministerstvo vnitra, právní řad, úřad práce, zákoník práce, zaměstnanec, zaměstnavatel.

Annotation

The legislation on the employment of foreigners in the Czech Republic has undergone significant changes since 1989. At present, this is a complicated process where there is no agreement between state authorities.

The aim of the thesis is to analyze the current situation with the employment of foreigners in the Czech Republic and to define the main steps that must be taken by the employer and the employee to obtain a work permit and a residence permit for work in the territory of the Czech Republic.

The first part of the thesis defines the different sources of law regulated by the regulations at national, EU and international level. The second part focuses on the basic concepts that relate to the given problem. The diploma thesis deals with the issue of work permit processing by the employer and the foreign employee. The thesis also deals with the residence of foreigners on the territory of the Czech Republic, describes the difference between citizens of the European Union and third-country nationals, explains when there is no need for a permit at all and foreigners are obliged to obtain a permit.

The methods of analytical and empirical research are used for processing the diploma thesis, namely statistical analysis and questionnaire for foreigners who applied for a job in the territory of the Czech Republic. The results from the questionnaire are important for subsequent recommendations and suggestions towards employers in the Czech Republic and foreigners looking for work.

An integral part of the diploma thesis is a comparative analysis – comparison of the administrative burden in the handling of a work permit for foreigners – EU citizens and third-country nationals.

Key words

Employee, employer, employment, department, Foreign Police, foreigner, job agency, Labour Code, Ministry of Interior, the rule of law.

OBSAH

ÚVOD	8
1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA	10
1.1 Cizince z členských států EU nebo jejich rodinné příslušníky – typy pobytů	10
1.2 Cizinci ze třetích států – typy pobytů, víza atd.	17
1.3 Právní úprava zaměstnávání cizinců v ČR	22
2 VYŘÍZENÍ PRACOVNÍHO POVOLENÍ.....	25
2.1 Typy pracovních povolení pro cizince na území ČR	25
2.2 Proces vyřizování pracovního povolení ze strany zaměstnavatele.....	34
2.2.1 Hlášení volných pracovních míst	34
2.3 Proces vyřizování pracovního povolení ze strany cizince.....	39
3 ROZDÍLY MEZI ZAMĚSTNÁVÁNÍM OBČANŮ A CIZINCŮ V ČR.....	44
ZÁVĚR.....	71
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	75
SEZNAM GRAFŮ A TABULEK	78

ÚVOD

Práce se zabývá problematikou zaměstnávání cizinců z pohledu pracovního práva a politiky zaměstnanosti v České republice. Jedná se o velmi aktuální téma, protože v České republice čím dál více cizinců žádá o pracovní povolení nebo absolvuje vysokoškolské studium a následně se tyto lidé ucházejí o volné pracovní pozice na trhu práce v České republice. Proces pro vyřizování pracovního povolení pro uchazeče cizince je zdlouhavý, a proto ne každý zaměstnavatel je ochoten tímto procesem projít. Na druhou stranu, zaměstnanost v České republice, zejména v Praze, je velmi vysoká a v novinách a médiích se pravidelně objevují zprávy o tom, že zaměstnavatelé vytvářejí podmínky pro zaměstnávání cizinců z jiných států, protože nemají dostatek pracovní síly na domácím trhu práce.

Diplomová práce se věnuje problematice zaměstnávání cizinců z několika pohledů: právní úpravy (platné zákony a prováděcí předpisy v oblasti zaměstnávání cizinců), administrativního procesu, kterým musí projít zaměstnavatel pro přijetí do práce cizího státního příslušníka, a kroků, které musí podniknout cizinec pro vyřízení povolení k práci na území České republiky.

Cílem práce je na základě právních předpisů a teoretických východisek provést rozbor aktuální situace se zaměstnáváním cizinců v České republice a vymežit hlavní kroky, které musí podniknout zaměstnavatel a zaměstnanec pro získání pracovního povolení a povolení k pobytu za účelem práce na území České republiky.

Dílním cílem práce je provést statistickou analýzu a naznačit tendence v oblasti zaměstnávání cizinců na území České republiky.

V první části práce vymezím jednotlivé prameny práva, které danou oblast úpravy regulují, a to na vnitrostátní, unijní a mezinárodní úrovni. Ve druhé části se zaměřím na základní pojmy, které jsou vztaženy k dané problematice a bez jejichž vysvětlení není možné provést rozbor aktuální situace. V další části diplomové práce se věnuji problematice vyřizování pracovního povolení ze strany zaměstnavatele a zaměstnance – cizince. Také se zaměřím na pobyt cizinců na území České republiky, popíši rozdíl mezi občany Evropské unie a příslušníky třetích států. Vysvětlím, kdy pro pobyt není potřebné vůbec žádné povolení a kdy jsou naopak cizinci povinni povolení získat.

Pro zpracování diplomové práce budou použity následující metody analytického a empirického výzkumu. Hlavní použitou sekundární metodou je statistická analýza.

Jejím cílem je představit obecné tendence v oblasti pobytu cizinců za účelem práce na území České republiky, výkyvy v počtu cizinců za posledních čtrnáct let.

Primární analýzou provedenou v práci je dotazník pro cizince, kteří se ucházeli o pracovní místo na území České republiky. Výsledky z dotazníkové sondy jsou důležité pro následná doporučení a návrhy směrem k zaměstnavatelům v ČR a cizincům hledajícím práci.

Nedílnou součástí diplomové práce je srovnávací analýza – porovnání administrativní zátěže při vyřizování pracovního povolení pro cizince – občana EU a občana třetích států.

1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA

V této kapitole se budu věnovat teoretické části mého zvoleného tématu diplomové práce. Představíme si právní úpravy, které se zabývají zaměstnáváním cizinců na území české republiky. Představíme si typy pracovních povolení, jakým způsobem vyřizují pracovní povolení zaměstnavatelé a naopak, jakou formu vyřízení musí zvolit cizinci, kteří chtějí pracovat v České republice.

1.1 CIZINCE Z ČLENSKÝCH STÁTŮ EU NEBO JEJICH RODINNÉ PŘÍSLUŠNÍKY – TYPY POBYTŮ

V České republice je zastoupena celá řada osob přicházejících jednak ze zemí Evropské unie, kdy tito jsou zejména zastoupeni občany ze Slovenska, což může být do značné míry způsobeno tím, že zde není jazyková bariéra, jako tomu je v případě ostatních cizinců, kteří jsou velmi často z východních států a také z Vietnamu.

V České republice se oblastí zaměstnávání zabývají dva hlavní zákony. Jedním z těchto zákonů je zákoník práce¹ a tím druhým velice důležitým je zákon o zaměstnanosti². Řídícím orgánem v oblasti zaměstnanosti, která se zabývá zaměstnáváním cizinců je Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“).³

S ohledem na fakt, že Česká republika rozděluje zaměstnávání osob ze zahraničí na dvě kategorie, tak i my si rozdělíme tuto kapitolu na více částí, pro lepší přehlednost. Do první kategorie se řadí cizinci, kteří jsou občany členských států Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska včetně jejich rodinných příslušníků, kdy tito mají pracovní právní vztahy v České republice shodné legislativní postavení, jako občané České republiky, a tedy k samotnému zaměstnání nepotřebují žádných povolení. Občané Evropské unie nepotřebují v České republice povolení k zaměstnání a mají současně i právo k pobytu po dobu výkonu tohoto zaměstnání.

¹ Česko. Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2006. Dostupné z <https://www.mpsv.cz/files/clanky/2919/262-2006.pdf>

² Česko. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2004, částka 143. Dostupné z <http://www.sagit.cz/info/sb04435>

³ BERGLOVÁ, L. *Zaměstnávání cizinců – krok za krokem*. [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-11-13]. Dostupné z: <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/nabor-id-2698717/zamestnavani-cizincu-krok-za-krokem-id-3474810>

Stejně jako je tomu v případě občanů Evropské unie, tak se pohlíží stejně i na občany ze států Evropského hospodářského prostoru, který je tvořen státy Norska, Islandu a Lichtenštejnska. Stejně principy jsou uplatňovány i na občany Švýcarska.⁴

Jak bylo uvedeno, tak podmínky pro vstup na území České republiky jsou shodné i pro případné rodinné příslušníky, kdy tyto Ministerstvo vnitra definuje, jako manžel, manželka, případně registrovaný partner. Toto pravidlo lze uplatňovat i na rodiče, jejichž potomek je občanem Evropské unie a současně je mladší 21 let, přičemž jeho rodiče o něj skutečně pečují. Status rodinného příslušníka náleží také tomu, kdo je mladší 21 let či potomkovi manžela občana Evropské unie. Za rodinného příbuzného lze také považovat potomka/předka, který je závislý na výživě či další nezbytně nutné péči, kterou mu zajišťuje občan EU anebo jeho manžel.⁵

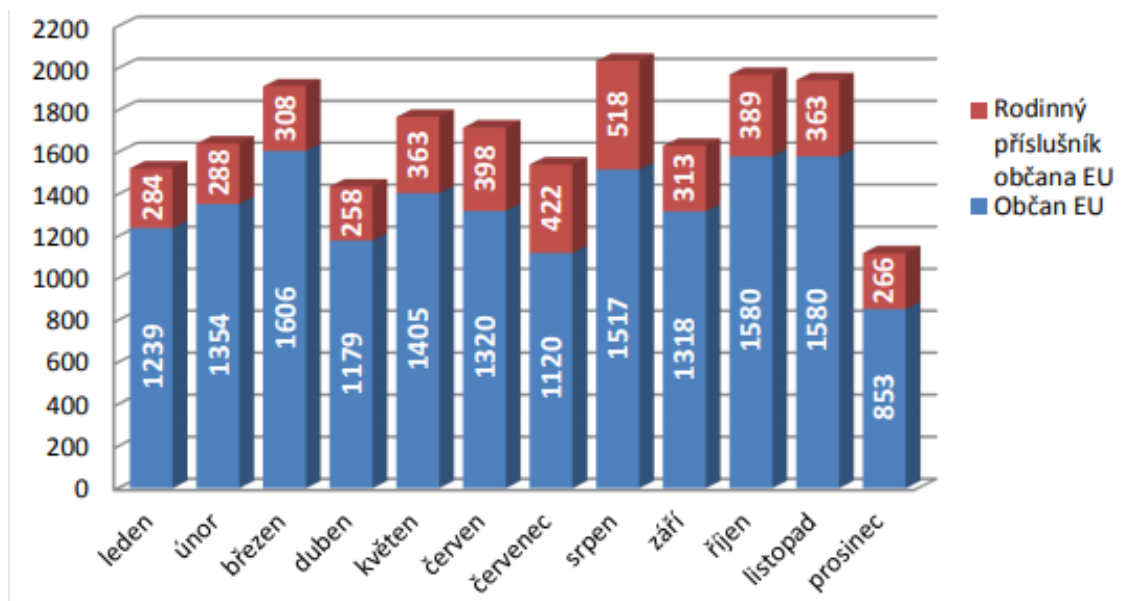
Legislativní vymezení – zaměstnávání občanů ze států Evropské unie je zapracováno do zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., který zajišťuje občanům z členských států Evropské unie a jejich rodinným příslušníkům stejná právní postavení při uplatňování se na českém trhu práce, jako mají občané České republiky. V porovnání s občany států sídlících mimo Evropskou unii, se jedná o odlišnou právní úpravu, která spočívá hlavně v tom, že k výkonu zaměstnání na území České republiky není zapotřebí povolení k zaměstnání vystavené od příslušného úřadu práce. V rámci zákona o zaměstnanosti je současně zapracován čl. 39 Smlouvy o založení evropského společenství, který dává možnost volného pohybu pracovníků v rámci Společenství a stejně tak dává možnost se ucházet o zaměstnání, pobývat ve vybraném členském státu za účelem výkonu povolání apod.⁶

⁴ JOUZA, L. Zaměstnávání cizinců v České republice. [online]. Praha, 2017 [cit. 2018-11-13]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/zamestnavani-cizincu-v-ceske-republice?browser=mobi>

⁵ MVCR. OAMP. Dlouhodobý pobyt. [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-11-18]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-dlouhodoby-pobyt.aspx?q=Y2hudW09OA%3D%3D>

⁶ BERGLOVÁ, L. *Zaměstnávání cizinců – krok za krokem*. [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-11-13]. Dostupné z: <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/nabor-id-2698717/zamestnavani-cizincu-krok-za-krokem-id-3474810>

Graf 1: Přechodný pobyt občanů EU a jejich rodinných příslušníků – měsíční vývoj žádostí v roce 2017



Zdroj⁷

Na přiloženém obrázku můžeme sledovat vývoj v oblasti přechodných pobytů občanů Evropské unie a jejich rodinných příslušníků za rok 2017. Počty přechodných pobytů občanů EU se v průběhu roku mají konstantní vývoj, kdy nejmenší počet těchto pobytů byl zaznamenán v prosinci 2017. Naproti tomu nejvíce přechodných pobytů občanů EU bylo v měsíci říjen a listopad 2017. Obdobný vývoj můžeme sledovat i v případě rodinných příslušníků, kde se jedná poměrně o setrvalý stav, kde se počty pohybují v rozmezí 258 v dubnu 2017 až 518 v srpnu 2017.

Práva a povinnosti zaměstnavatelů – v případě, kdy do zaměstnání nastoupí občan Evropské unie případně cizinec, u kterého není vyžadováno povolení k zaměstnání, kdy toto se týká např. občanů s trvalým pobytem, dále pak občanů s uděleným azylem a v neposlední řadě i rezidentů s odkazem na § 87 zákona o zaměstnanosti, je tedy vyžadováno, aby zaměstnavatel případně právnická či fyzická osoba, k nimž byli tyto fyzické osoby vyslány svým zahraničním zaměstnavatelem, kdy takto vycestovali na základě smlouvy k výkonu povolání, pak pro zaměstnavatele vyplývá povinnost o této skutečnosti neprodleně písemně informovat příslušný úřad

⁷ IS CIS. Zpráva o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců na území České republiky v roce 2017. [online]. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2018 [cit. 2018-11-17]. Dostupné z: file:///C:/Users/VAIO/Downloads/Zpr%C3%A1va_o_situaci_v_oblasti_migrace_a_integrace_cizinc%C5%AF_na_%C3%BAzem%C3%AD_%C4%8Cesk%C3%A9_republiky_v_roce_2017.pdf

práce nejpozději však v den, kdy takto vyslaný zaměstnanec nastoupí k výkonu zaměstnání.

Obdobná povinnost nastává i v takovém případě, kdy za trvání zaměstnání nastane skutečnost, kdy tyto zaměstnanci již tyto povolení k výkonu zaměstnání nepotřebují. V takovém případě musí zaměstnavatel splnit svoji oznamovací povinnost nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy nastala skutečnost, která již nevyžaduje povolení k zaměstnání.⁸

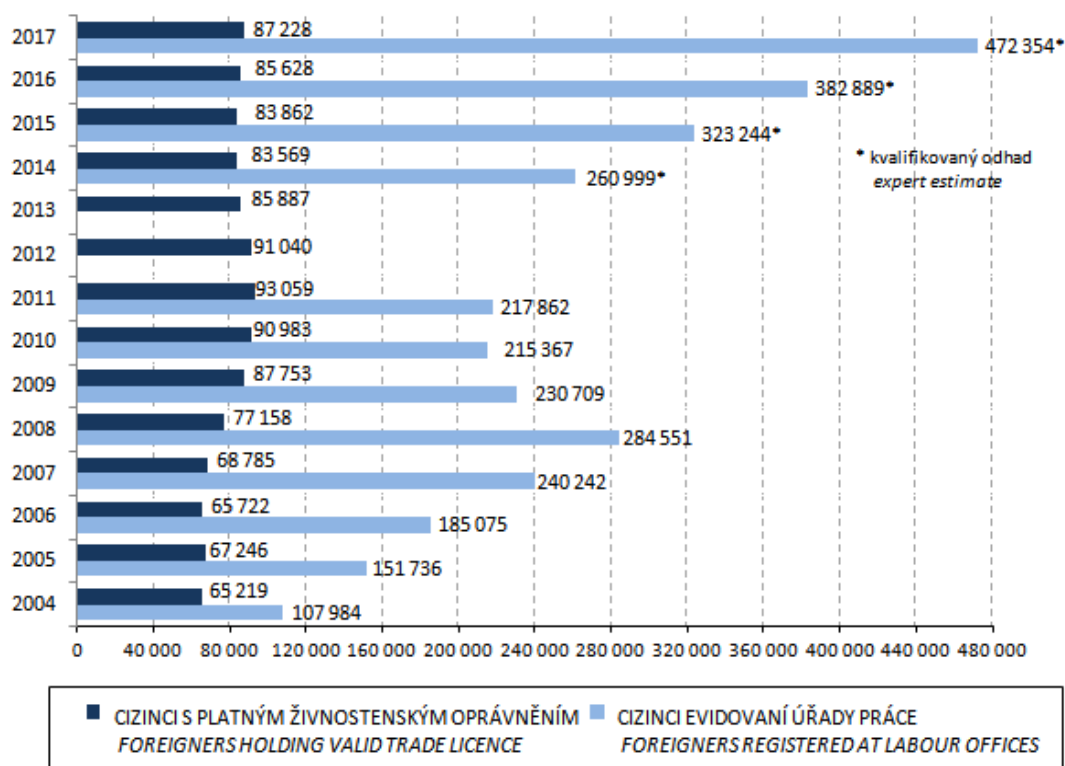
Písemná informace musí obsahovat údaje vedené v evidenci, kdy takto vedená evidence je ze zákona o zaměstnanosti podle § 102, kdy se jedná zejména o následující údaje jako např. o identifikační údaje cizince, adresu cizince v zemi trvalého pobytu, identifikační údaje zaměstnavatele apod.

Nastane-li situace, kdy dojde k ukončení zaměstnávání zaměstnanců, kteří byli vysláni k výkonu zaměstnání svým zahraničním zaměstnavatelem, pak má zaměstnavatel případně právnická či fyzická osoba povinnost nejpozději do 10 kalendářních dnů informovat příslušný úřad práce o ukončení pracovní smlouvy.⁹

⁸ JOUZA, L. Zaměstnávání cizinců v České republice. [online]. Praha, 2017 [cit. 2018-11-13]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/zamestnavani-cizincu-v-ceske-republice?browser=mobi>

⁹ BOROVSÁ, M. Zaměstnávání cizinců - Vymezení základních pojmů. [online]. Praha, 2017 [cit. 2018-11-13]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_vymezeni_pojmu

Graf 2: Zaměstnanost cizinců v ČR podle postavení v zaměstnání 2004 – 2017

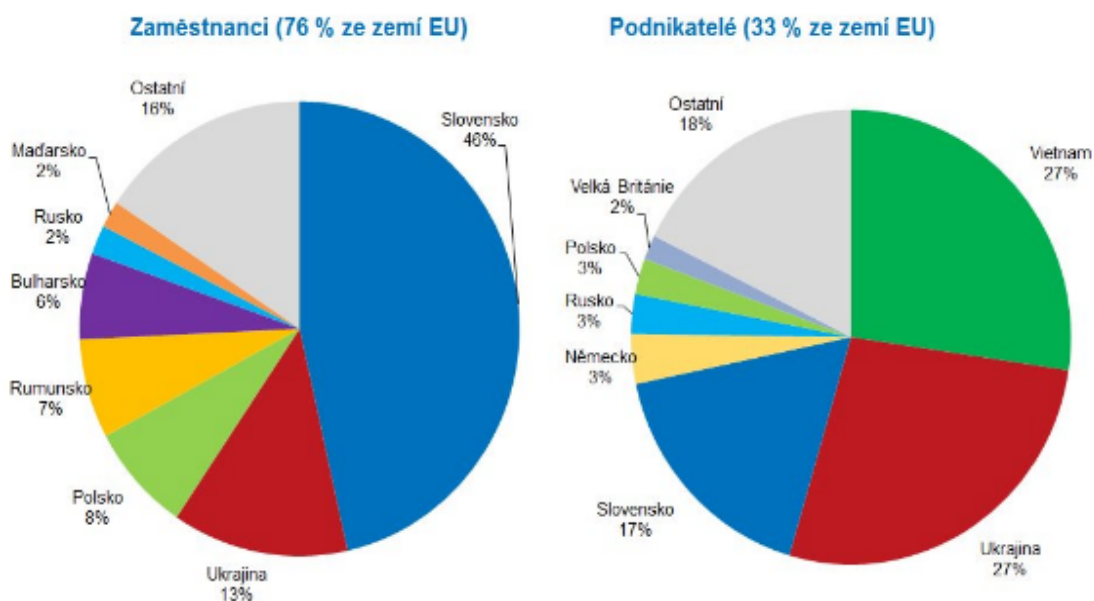


Zdroj¹⁰

Na výše uvedeném grafickém znázornění můžeme sledovat, jakým způsobem se vyvíjela v České republice zaměstnanost cizinců v období let 2004–2017. Co se týká cizinců s platným živnostenským oprávněním, tak zde lze sledovat mírný vzestup držitelů tohoto oprávnění. Od roku 2004 až do roku 2017 došlo k navýšení přibližně o 20 tisíc na současných 87 228 cizinců s živnostenským oprávněním. Nejvíce držitelů bylo v letech 2011, kdy celkem 93 059 cizinců mělo živnostenské oprávnění. Naproti tomu cizinců, kteří byli evidovaní na úřadu práce, tak těchto se počty neustále zvyšují, kdy v posledních letech dochází k rapidnímu nárůstu, který dle výsledků Českého statistického úřadu představoval téměř půl milionů cizinců evidovaných na úřadu práce, kdy jejich počty se neustále zvyšují, což je do jisté míry způsobeno jejich neustálým přísunem do České republiky, pak již záleží pouze na nich, jak si rychle zajistí adekvátní zaměstnání.

¹⁰ ČSU. *Cizinci: Zaměstnanost*. [online]. 2018 [cit. 2019-01-20]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/cizinci/2-ciz_zamestnanost

Graf 3: Počty cizinců ze zemí EU v České republice v roce 2015



Zdroj¹¹

Výše uvedené grafické znázornění nám ukazuje, jaký byl stav se zaměstnanci přicházejícími ze zemí Evropské unie do České republiky za prací. Stejně tak si můžeme udělat představu o tom, kolik osob z Evropských států, které přišli do České republiky, se začalo věnovat podnikatelské činnosti. Z celkového počtu cizinců, kteří přicházejí do České republiky za prací je tvořeno ze 76 % cizinci ze států Evropské unie, kdy největší zastoupení mají občané Slovenska, kteří v roce 2015 tvořili 46 % z celkového počtu. Toto se současně projevuje i v podnikatelských aktivitách cizinců z Evropské unie, kdy největší zastoupení mají opět občané Slovenska, avšak v porovnání se zástupci přicházejících ze třetích zemí je toto procento mnohem menší, jelikož v České republice nejvíce podnikají zástupci Vietnamu, provozující celou síť potravinářských obchodů a obchodů s oblečením. Cizincům přicházejícím ze třetích zemí se budeme věnovat v následující části této práce.

¹¹ BĀČOVÁ, P. *Cizinci k nám přicházejí hlavně za prací*. [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-11-15]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cizinci-k-nam-prichazeji-hlavne-za-praci>

Tabulka 1: Přehled občanů států EU/EHP a Švýcarska, včetně jejich rodinných příslušníků, v postavení zaměstnanců v ČR k 31.12.2016

Státy	Informační karty
Slovensko	161 559
Rumunsko	31 522
Polsko	31 355
Bulharsko	25 784
Maďarsko	10 766
Německo	3 983
Velká Británie	3 300
Francie	2 677
Itálie	2 600
Španělsko	1 610
Litva	1 235
Rakousko	1 119
Nizozemsko	1 104
Chorvatsko	936
Řecko	779
Portugalsko	621
Lotyšsko	604
Belgie	541
Švédsko	404
Irsko	384
Finsko	265
Slovinsko	228
Dánsko	209
Švýcarsko	194
Estonsko	165
Norsko	92
Kypr	49
Malta	28
Island	17
Lucembursko	17
Lichtenštejnsko	1
Celkem	284 148

Zdroj¹²

Přiložená tabulka představuje přehled občanů států EU/EHP a Švýcarska, včetně jejich rodinných příslušníků, v postavení zaměstnanců v ČR k 31.12.2016. Z tohoto přehledu, který se zabývá zaměstnanci ze států Evropské unie, je jednoznačně patrné,

¹² MPSV. *Modré karty pro cizince v České republice*. [online]. Praha, 2017 [cit. 2018-11-17]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/modka/ciz

že nejvíce v České republice působí zaměstnanci ze Slovenska, dále se velmi často jedná o pracovníky z Rumunska, Polska a Bulharska. S větším odstupem se již jedná o zaměstnance z Maďarska. Naproti tomu se v České republice vyskytoval na konci roku 2016 jediný zástupce Lichtenštejnska a menší počet zástupců zemí, jako jsou Lucembursko a Island. Výsledky jednoznačně potvrzují, že z cizinců reprezentujících členské státy EU mají největší zastoupení právě občané Slovenska, což může být do značné míry způsobeno tím, že není jazyková bariéra a mají to do ČR poměrně blízko. Poměrně značné zastoupení zde mají i zaměstnanci z Polska, ačkoliv oproti Slovensku se jedná o mnohem menší počet.

1.2 CIZINCI ZE TŘETÍCH STÁTŮ – TYPY POBYTŮ, VÍZA ATD.

V předcházející kapitole jsme se věnovali občanům, kteří do České republiky přicházejí z členských států Evropské unie případně Švýcarska, kdy v této kapitole se zaměříme na cizince, kteří jsou občany třetích zemí, kdy tito občané potřebují k výkonu zaměstnání na území České republiky příslušná povolení. Výjimku tvoří pouze ty případy cizinců, kdy je úprava provedena platnou mezinárodní smlouvou, kterou je Česká republika vázána.¹³

V České republice tvoří největší část cizinců ze třetích zemí občané Vietnamu, Ukrajiny, kdy na tyto osoby se na území České republiky vztahuje vízová povinnost. Ministerstvo zahraničních věcí vydalo společný seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci podléhají vízové povinnosti ve členských státech Evropské unie, které se řídí nařízením (ES) č. 539/2001 ve znění nařízení (ES) č. 2414/2001 a nařízení (ES) č. 453/2003 (tj. ve státech schengenského prostoru). Dále do této oblasti patří územní a samosprávné jednotky, kterým nebyla uznána státnost nejméně jedním z členských států, kdy se do této oblasti řadí Palestinská samospráva a Tchaj-wan. Vízová povinnost se také vztahuje na ty britské občany, kteří nejsou státními příslušníky Spojeného království Velké Británie a Severního Irska ve smyslu práva společenství. V neposlední

¹³ MATZNER, J. Zaměstnávání cizinců v České republice ze zemí mimo Evropskou unii. [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-11-13]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/zamestnavani-cizincu-v-ceske-republice-ze-zemi-mimo-evropskou-unii>

řadě je podle vyjádření Ministerstva zahraničních věcí sledovat vízovou povinnost v případě držitelů diplomatických, služebních a zvláštních pasů.¹⁴

Občané pocházejících ze třetí zemí musí splňovat vízovou povinnost, jak již bylo uvedeno, kdy máme několik kategorií víz, o která si mohou tito cizinci požádat. Jedná se o následující typy víz:

- krátkodobá víza – určená k pobytu do 90 dnů;
- dlouhodobá víza – zajišťující pobyt nad 90 dnů;
- dlouhodobé pobyty;
- víza za účelem podnikání;
- zaměstnanecká karta;
- za účelem společného soužití rodina na území České republiky;
- trvalý pobyt.

Krátkodobá víza – jedná se o víza, která jsou platná pro jeden či více vstupů a opravňují držitele k pobytu na území schengenského prostoru po dobu, která je vyznačena na tomto vízu, nejdéle však do 90 dnů, v průběhu každých 180 dnů. Vždy je důležité rozlišovat účel, ke kterému bylo povolení k pobytu na území pobývat, jako např. účel zaměstnání, sloučení rodiny atd. Udělení krátkodobého víza má v gesci příslušný zastupitelský úřad. Vždy je důležité podat příslušnou žádost na zastupitelský úřad České republiky v zemi svého původu, případně v jiné zemi, pakliže tam má žadatel povolen dlouhodobý případně trvalý pobyt. V případě občanů USA, lze žádat na kterémkoliv zastupitelském úřadu ČR.

¹⁴ MZV. Seznam států, jejichž občané potřebují do ČR vízum: víza a konzulární informace. [online]. Praha: MZV, 2016 [cit. 2018-11-15]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/moscow/cz/viza_a_konzularni_informace/volby_2010/seznam_statu_jejichz_obcane_potrebuji_do_1/index.html

Tabulka 2: Počet udělených krátkodobých víz - porovnání roku 2015/2016

	1.1 - 31.12. 2015	tj. %	1.1 - 31.12. 2016	tj. %	Změna oproti předchozímu roku	
					v %	absolutní číslo
Celkem uděleno víz	426 509	100	469 014	100	10,0	42 505
z toho TOP 10 – řazeno podle nejvyšší hodnoty roku 2015						
Rusko	201 813	39,6	196 323	41,9	-2,7	-5 490
Ukrajina	63 306	12,4	82 653	17,6	30,6	19 347
Čína	30 567	6,0	62 915	13,4	105,8	32 348
Turecko	15 438	3,0	20 694	4,4	34	5 256
Indie	14 190	2,8	17 247	3,7	21,5	3 057
Kazachstán	6 833	1,3	10 605	2,3	55,2	3 772
Bělorusko	11 925	2,3	9 246	2,0	-22,5	-2 679
Thajsko	5 874	1,2	6 622	1,4	12,7	748
Gruzie	5 447	1,1	6 208	1,3	14	761
Ázerbájdžán	8 101	1,6	6 195	1,3	-23,5	-1 906

Zdroj¹⁵

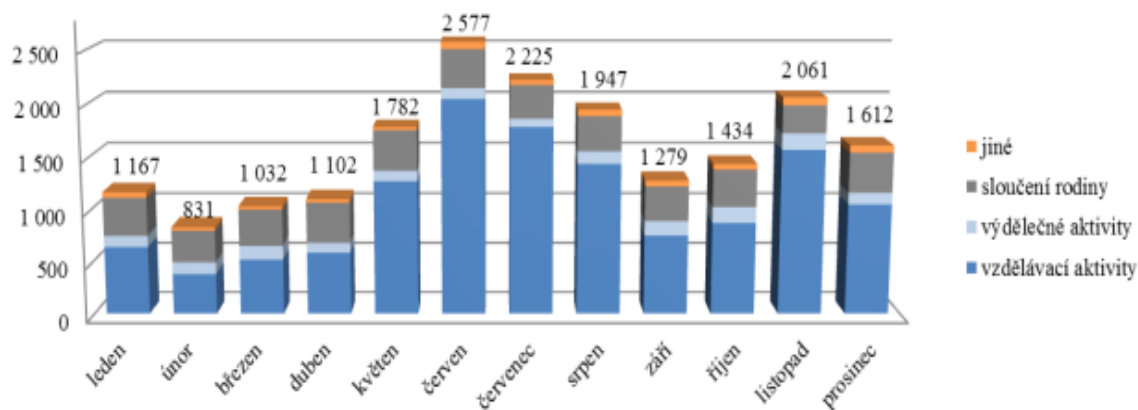
Výše uvedená tabulka nám názorně ukazuje, kolik bylo žadatelů o krátkodobá víza ze třetích států, kdy jednoznačně nejvíce žadatelů pochází z Ruska a následně Ukrajina a Čína. Tyto výsledky jsou do značné míry ovlivněny cestovním ruchem v České republice, kdy právě z uvedených zemí, jako jsou Rusko a Čína do ČR cestuje nejvíce turistů. V případě návštěvníků z Ukrajiny se v mnohých případech se jedná o návštěvu rodinných příslušníků, kteří již na území Česka žijí dlouhodobě. Z výsledků také vyplývá, že počty ruských návštěvníků mírně poklesly, ale naopak se zvyšují počty ukrajinských a zejména pak těch čínských žadatelů o krátkodobý pobyt. Největší nárůst byl zaznamenán u čínských žadatelů, kde došlo až k vzestupu o celých 105 %.

Dlouhodobá víza – jedná se o víza, která se udělují k pobytu delšímu 90 dní, kdy na území České republiky rozlišujeme několik typů dlouhodobých víz, kdy tato jsou určena k účelu zaměstnání, podnikatelské činnosti, sloučení rodiny, studia a mnohým dalším variantám. Žádost je možné podávat na zastupitelském úřadu České republiky v zemi, kde má žadatel svůj původ, případně v jiném státě, pakliže má cizinec povolen dlouhodobý nebo trvalý pobyt. Stejně jako je tomu v případě krátkodobých víz, tak i zde mají občané Spojených států amerických výjimku, neboť mohou žádat o vízum na kterémkoliv zastupitelském úřadu ČR. V případě,

¹⁵ MPSV. *Postup zaměstnavatele při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí, kteří nemají volný přístup na trh práce ČR.* [online]. Praha, 2017 [cit. 2018-11-18]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_ziskavani

kdy si žadatel bude žádat o vízum za účelem strpění pobytu, musí být tato žádost podána na území České republiky.

Graf 4: Měsíční vývoj počtu žádostí o dlouhodobé vízum v roce 2017



Zdroj¹⁶

Grafické znázornění věnující se měsíčnímu vývoji počtu žadatelů o dlouhodobé vízum za rok 2017 nám ukazují, že nejvíce žadatelů bylo v měsíci červen a červenec, naopak nejméně začátkem roku v únoru. Nejčastěji se jedná o žádosti směřující na vzdělávací aktivity a dále pak z důvodu sloučení rodiny. Ze zprávy o migraci a integraci cizinců za rok 2017 vyplynulo, že nejčastějšími žadateli v oblasti vzdělání byli občané Spojených států amerických, Ruska a Ukrajiny. V oblasti výdělečné činnosti převládaly žádosti z Ruska, Ukrajiny a Korejské republiky. Ovšem v případě podnikatelských aktivit bylo nejvíce žádostí ze Spojených států amerických, dále pak Ukrajiny a Ruska. Jedná se tedy velmi často o nejčastěji zastoupené občany stejných zemí.

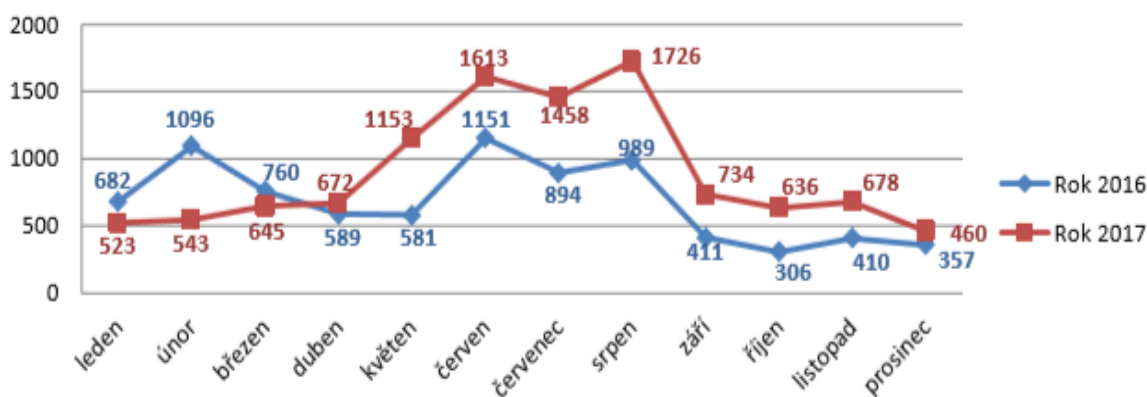
Dlouhodobý pobyt za účelem společného soužití rodiny na území – jedná se o formu pobytu, o kterou si mohou žádat např. manžel, manželka, nezletilé případně zletilé nezaopatřené dítě cizince s povoleným pobytem nebo azylem, shodné je to i v případě manžela. Dále nezletilý v náhradní rodinné péči cizince s povoleným pobytem, stejně tak jeho manželka. O tento dlouhodobý pobyt si mohou také žádat rodič, případně prarodič, ale stejně tak i poručník nezletilého azylanta. Cizinec, který

¹⁶ IS CIS. *Zpráva o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců na území České republiky v roce 2017*. [online]. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2018 [cit. 2018-11-17]. Dostupné z: file:///C:/Users/VAIO/Downloads/Zpr%C3%A1va_o_situaci_v_oblasti_migrace_a_integrace_cizinc%C5%AF_na_%C3%BAzem%C3%AD_%C4%8Cesk%C3%A9_republiky_v_roce_2017.pdf

před samotným vstupem na území České republiky pobýval na území jiného členského státu Evropské unie jako rodinný příbuzný, který je držitelem modré karty.

V případě, že dochází ke sloučení, tak je nezbytné, aby se žadatel slučoval s cizincem, který má povolení k trvalému případně dlouhodobému pobytu a současně musí pobývat na území České republiky po dobu nejméně 15 měsíců, přičemž oběma účastníkům sloučení musí být minimálně 20 let. Ke sloučení může dojít také na základě držitelství modré karty nebo azylu.

Graf 5: Měsíční vývoj počtu podaných žádostí



Zdroj¹⁷

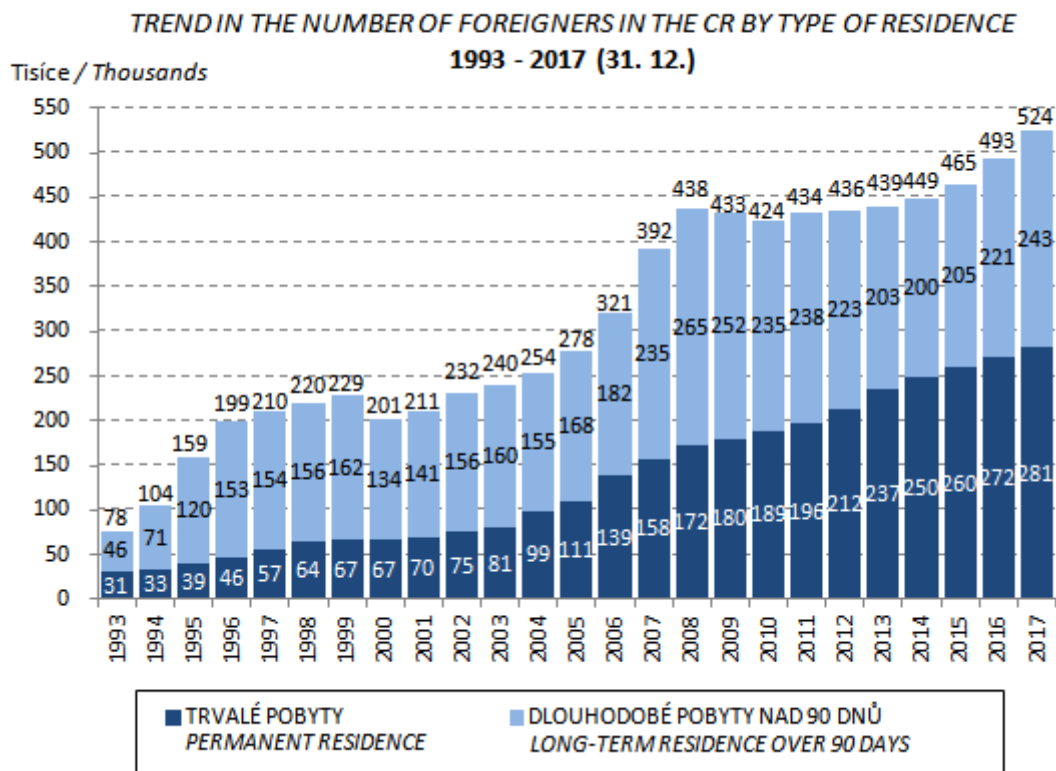
V porovnání s rokem 2016, bylo v roce následujícím podáno více žádostí občanů ze třetích zemí, kteří žádali o udělení dlouhodobého pobytu. Nejvíce žádostí bylo zaevidováno v období měsíců květen až září 2017. Jak vyplynulo z informační zprávy o stavu migrace a integrace cizinců na území České republiky, tak v roce 2017 bylo celkem 10 841 žádostí, což v konečném důsledku představovalo nárůst o 31, 8 % oproti roku 2016, kdy bylo podáno 8 266 žádostí. Nejvíce žádostí bylo od žadatelů ze zemí Ukrajiny, Ruska a Vietnamu. V seznamu žadatelů se však často objevují zástupci zemí, jako jsou Indie, Spojené státy americké, Bělorusko, Čína atd.

Trvalý pobyt – možnost získat trvalý pobyt je podmíněna 5letým nepřetržitým přechodným pobytem na území České republiky. Je zde ovšem možnost získat trvalý pobyt i na základě humanitárních důvodů, z důvodu hodných zvláštního zřetele, v určitých případech je možné získat trvalý pobyt po skončení řízení o mezinárodní

¹⁷ IS CIS. *Zpráva o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců na území České republiky v roce 2017*. [online]. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2018 [cit. 2018-11-17]. Dostupné z: file:///C:/Users/VAIO/Downloads/Zpr%C3%A1va_o_situaci_v_oblasti_migrace_a_integrace_cizinc%C5%AF_na_%C3%BAzem%C3%AD_%C4%8Cesk%C3%A9_republiky_v_roce_2017.pdf

ochraně. Žádosti se podávají na Ministerstvu vnitra, v některých případech na zastupitelských úřadech České republiky.¹⁸

Graf 6: Vývoj počtu cizinců v ČR podle typu pobytu



Zdroj¹⁹

Výše uvedené grafické vyobrazení představuje vývoj počtu cizinců v České republice podle typu pobytu za sledované období let 1993–2017. Z celkových výsledků je patrné, že počty trvalých pobytů, stejně jako dlouhodobých pobytů nad 90 dnů neustále přibývá. Do roku 2012 bylo více podaných žádostí o dlouhodobé pobyty, než o trvalé, avšak od roku 2013 se zvýšil počet žádostí o trvalé pobyty. V roce 2017 byl celkový počet dlouhodobých pobytů nad 90 dnů 243 tisíc a trvalých pobytů bylo uděleno 281 tisíc. Od roku 2013 se zvyšují počty trvalých pobytů o 10 tisíc. V roce 2017 bylo celkem vydáno 524 tisíc povolení k trvalému pobytu a dlouhodobému pobytu.

1.3 PRÁVNÍ ÚPRAVA ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ V ČR

¹⁸ HOLÍKOVÁ, K. *Vybrané typy pobytů na území ČR*. [online]. Praha, 2017 [cit. 2018-11-14]. Dostupné z: <http://www.migrace.com/bx/cs/1/2>

¹⁹ ČSU. *Cizinci: Počet cizinců*. [online]. 2018 [cit. 201-01-20]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/cizinci/cizinci-pocet-cizincu>

S účinností ode dne 15.8.2017 došlo k nabytí účinnosti zákona č. 222/2017 Sb., kterým došlo ke změnám především zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců České republiky a o změně některých zákonů a dále zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Oba právní předpisy mění současnou úpravu při zaměstnávání cizinců.

Definici cizince je zakotvena v cizineckém zákoně č. 326/1999 Sb., kde je uvedeno dle ustanovení § 1 odst. 2 tohoto zákona se za cizince považuje „*fyzická osoba, která nemá občanství České republiky, včetně občana Evropské unie (dále jen „EU“)*“.

Tato definici nelze aplikovat pro účely zaměstnávání zaměstnanců, kteří přicházejí ze zahraničí podle zákona o zaměstnanosti. Je tomu tak zejména z důvodu toho, že dle ustanovení § 3 odst. 2 zákona o zaměstnanosti státní příslušník jiného členského státu Evropské unie (občan EU), stejně jako jeho rodinný příslušník mají totožné právní postavení v právních vztazích, které je upraveno tímto zákonem jako občan České republiky, pakliže tento zákon nestanoví něco jiného. Shodné ustanovení platí dle ust. § 3 odst. 3 zákona o zaměstnanosti i pro rodinné příslušníky občana České republiky, kteří nemají státní příslušnost České republiky ani jiného členského státu Evropské unie.

S tímto ustanovením je spojen § 85 zákona o zaměstnanosti, dle něhož se pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí, není možné za cizince považovat občany Evropské unie a jejich rodinné příslušníky včetně rodinných příslušníků občanů České republiky uvedených v ustanovení § 3 odst. 3 zákona o zaměstnanosti.

Rozlišení mezi jednotlivými cizinci dle zákona o zaměstnanosti a občany Evropské unie, včetně jejich rodinných příslušníků, resp. rodinných příslušníků občana České republiky, je velice zásadní z pohledu toho, co zaměstnavatel potřebuje znát a jaké povinnosti se jej týkají v souvislosti s jejich případným zaměstnáním.

Zákon o zaměstnanosti definuje cizince, jako fyzickou osobu, která není státním občanem České republiky, občanem EU/ Evropského hospodářského prostoru (dále jen „EHP“) a Švýcarska, a to ani jeho rodinným příslušníkem. Cizincem je samozřejmě také osoba bez státní příslušnosti.

Cizinci, jako držitelé povolení k trvalému pobytu na území ČR, jsou vnímání z právního pohledu zaměstnávání stejné, jako je tomu u občanů České republiky, tzn., že při volbě vlastního zaměstnání nejsou ničím omezováni s výjimkou některých povolání, která vyžadují podle právních předpisů platných na území ČR, aby žadatel

měl státní občanství. Stejně tak se nahlíží na cizince, požívajících dočasné ochrany dle zvláštního zákona.

Cizinec má možnost být přijat do zaměstnání a následně být zaměstnáván, pakliže má platné povolení k zaměstnání, které bylo vydáno krajskou pobočkou Úřadu práce a stejně tak musí mít platné oprávnění k pobytu na území České republiky. Jako zaměstnání je v tomto směru považováno i plnění úkolů, které vyplývají z předmětu činnosti právnické osoby zajišťovaných společníkem, statutárním orgánem případně členem statutárního či jiného orgánu obchodní korporace pro obchodní korporaci.

Na základě implementování směrnice č. 2014/66 EU a směrnice č. 2014/36 EU má právní úprava v oblasti zaměstnávání cizinců na území České republiky následující podmínky, kdy Ministerstvem vnitra je vydáváno pobytové oprávnění za účelem zaměstnání, kdy tímto povolením se rozumí následující:²⁰

- zaměstnanecká karta;
- modrá karta;
- karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance;
- vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem sezónního zaměstnávání.

²⁰ KLÍMOVÁ, R. *Právní úprava zaměstnávání cizinců*. [online]. Praha, 2017 [cit. 2018-11-17]. Dostupné z: <https://www.ucetni-portal.cz/pravni-uprava-zamestnavani-cizincu-1152-c.html>

2 VYŘÍZENÍ PRACOVNÍHO POVOLENÍ

2.1 TYPY PRACOVNÍCH POVOLENÍ PRO CIZINCE NA ÚZEMÍ ČR

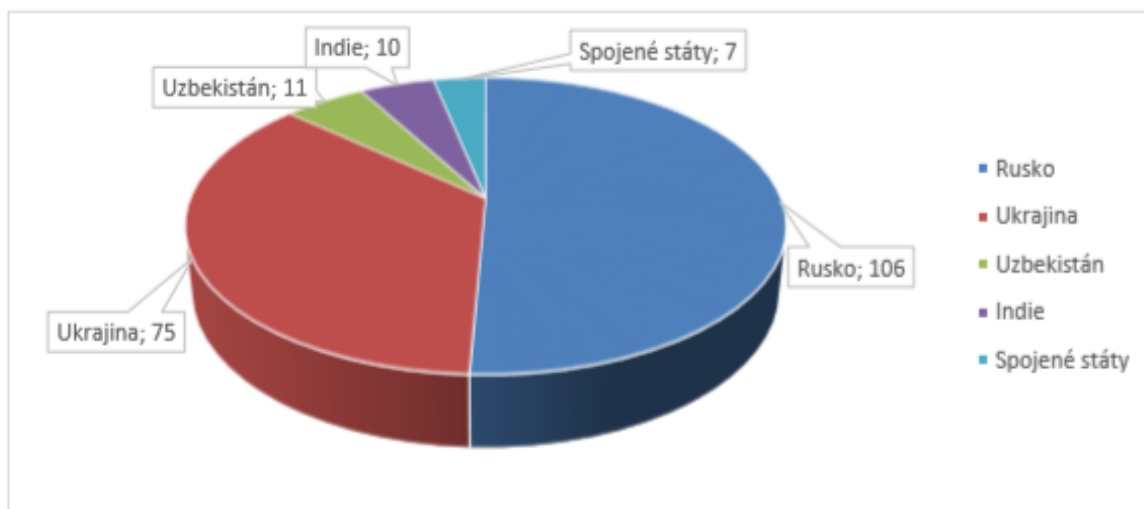
Modrá karta – jedná se o povolení k dlouhodobému pobytu na území České republiky, které je opravňuje držitele k výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci. Cizinec, kterému byla přidělena modrá karta má právo pobývat na území České republiky a dále pracovat na pracovní pozici, ke které byla vydána modrá karta vydána, je zde ovšem i toto místo za jistých podmínek pozměnit.

Modrá karta se vydává pracovníkům, kteří dosáhli vyššího odborného případně vysokoškolského vzdělání, kdy tito mají pracovní smlouvu na dobu nejméně jednoho roku na zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu, kdy dále musí mít sjednanou hrubou měsíční, případně roční mzdu, která musí odpovídat minimálně 1,5násobku průměrné hrubé roční mzdy. Platnost modré karty je po dobu výkonu zaměstnání v pracovní smlouvě, plus další 3 měsíce, doba platnosti nesmí překročit 2 roky.

Modrá karta je určena pro cizince, kteří mají vyšší kvalifikaci, po které je na území České republiky poptávka. Jak již bylo uvedeno, tak je požadováno vysokoškolské vzdělání, případně vyšší odborné, kdy však studium muselo trvat nejméně 3 roky. Modrá karta je určena pro cizince, kteří nejsou členy Evropské unie a na něž se současně nevztahuje některá z výjimek uvedených v § 98 a § 98a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.²¹

²¹ MPSV. *Modré karty pro cizince v České republice*. [online]. Praha, 2017 [cit. 2018-11-17]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/modka/ciz

Graf 7: Modré karty u cizinců ze třetích zemí na území ČR k 31.12.2016



Zdroj²²

Grafické znázornění počtu vydaných modrých karet pro cizince ze třetích zemí pro rok 2016 nám ukazuje, že nejvíce držitelů pochází z Ruska, kdy bylo těmto žadatelům přiděleno celkem 106 modrých karet, kdy v roce 2016 bylo celkem vydáno 257, což znamená, že ruští držitelé karet obdrželi téměř polovinu z celkového počtu. Další početnou skupinou jsou zástupci Ukrajiny, kteří dostali 75 modrých karet. Následující státy jsou již s větším odstupem v držení. Je tedy patrné, že nejvíce žadatelů o kartu je z východních zemí, kdy tito tvoří celkem početnou komunitu v České republice.

Zrušení platnosti modré karty – platnost karty může zrušit její vydavatel, tedy Ministerstvo vnitra ČR z několika důvodů, jednak ve chvíli, kdy samotný držitel požádá o její zrušení, pakliže přestal splňovat některou z podmínek pro vydání modré karty, případně údaje vedené v žádosti se neshodují se skutečností. Dále došlo na straně držitele k ukončení pracovního poměru nebo změně pracovního poměru a tuto skutečnost neohlásí na ministerstvo vnitra do tří pracovních dnů od této změny. K ukončení platnosti modré karty mohou přispět okolnosti, jako např. pravomocné odsouzení za zvlášť závažný zločin, případně je důvodné podezření, že by držitel mohl narušovat svým pobytem na území ČR veřejný pořádek, ba dokonce ohrozit bezpečnost

²² IS CIS. *Zpráva o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců na území České republiky v roce 2017*. [online]. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2018 [cit. 2018-11-17]. Dostupné z: file:///C:/Users/VAIO/Downloads/Zpr%C3%A1va_o_situaci_v_oblasti_migrace_a_integrace_cizinc%C5%AF_na_%C3%BAzem%C3%AD_%C4%8Cesk%C3%A9_republiky_v_roce_2017.pdf

státu. V případě zrušení platnosti modré karty dochází k vyřazení držitele z evidence uchazečů o zaměstnání podle ust. § 29 písm. h) zákona o zaměstnanosti.²³

Tabulka 3: Zahraniční zaměstnanost v České republice v roce 2017

Stav ke dni 31.12.2017		Občané členských států EU/EHP a Švýcarska, včetně jejich rodinných přísl.	Cizinci ze třetích zemí
Vstup na trh práce na základě pracovního povolení	Zaměstnanecká karta	x	24 753
	Povolení k zaměstnání	x	15 162
	Modrá karta	x	413
	Zelená karta	x	7
Volný vstup na trh práce		330 530	101 489
Celkem		330 530	141 824
		472 354	

Zdroj²⁴

Tabulka věnující se zahraniční zaměstnanosti v České republice za rok 2017 ukazuje jednak celkové počty občanů z členských států EU/EHP a Švýcarska, včetně jejich rodinných příslušníků, kteří měli volný vstup na trh práce České republiky. Celkem se jednalo o 330 530 občanů, kterým splňovali podmínky volného vstupu na český pracovní trh. Naproti tomu cizinci přicházející ze třetích zemí v roce 2017 jsou rozděleni do několika kategorií. Zaměstnaneckou kartu získalo celkem 24 753 žadatelů. Povolení k zaměstnání získalo 15 162 cizinců ze třetích zemí. V roce 2017 bylo přiděleno 413 modrých karet a pouze 7 zelených karet pro občany ze třetích zemí. Celkem tedy v České republice působilo 472 354 cizinců ať už z členských států, tak i ze třetích zemí.

Zelená karta – jednalo se o produkt, který sloužil, jako povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání na území České republiky v takových profesích, o které je na Českém trhu zájem a také se velmi často jednalo o pracovní pozice, které se nedařilo obsadit zaměstnanci z České republiky, případně z členských států Evropské unie. Zelená karta opravňovala jejího držitele k povolení pobytu a současně i k pracovnímu povolení. Její platnost byla udělena na dobu 2–3 let.

²³ JOUZA, L. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. [online]. Praha, 2017 [cit. 2018-11-13]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/zamestnavani-cizincu-v-ceske-republice?browser=mobi>

²⁴ IS CIS. *Zpráva o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců na území České republiky v roce 2017*. [online]. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2018 [cit. 2018-11-17]. Dostupné z: file:///C:/Users/VAIO/Downloads/Zpr%C3%A1va_o_situaci_v_oblasti_migrace_a_integrace_cizinc%C5%AF_na_%C3%BAzem%C3%AD_%C4%8Cesk%C3%A9_republiky_v_roce_2017.pdf

Zelená karta se dělila na tři kategorie:

- typ A – pro kvalifikované zaměstnance s vysokoškolským vzděláním a klíčový personál;
- typ B – pro pracovníky, kteří obsazují pracovní pozice s minimálně výučním listem;
- typ C – pro ostatní pracovníky.

O zelené karty si může podat žádost pouze osoba, která má občanství státu, uvedeného ve vyhlášce MV č. 461/2008 Sb. stanovující seznam států, jejichž občané mají možnost si žádat o vydání Zelené karty. V současné době, mají tuto možnost žádosti o Zelenou kartu občané Australského společenství, Černé Hory, Chorvatské republiky, Japonska, Kanady, Korejské republiky, Nového Zélandu, Republiky Bosna a Hercegovina, Republiky Makedonie, Spojených států amerických, Srbska a Ukrajiny.

Žádost je nezbytné podat osobně na příslušném zastupitelském úřadu. V případech, které jsou taxativně uvedeny v zákoně o pobytu cizinců – § 42g odst. 2 – cizinec má možnost si podat žádost na území České republiky, a to konkrétně na pracovišti Ministerstva vnitra.²⁵

V oblasti vydávání zelených karet došlo k novelizaci, která s účinností od 24. 6. 2014 zrušila platnost těchto zelených karet a následně je nahradila novými zaměstnaneckými kartami.²⁶

Zaměstnanecká karta – s ohledem na zjednodušení celého procesu získávání povolení k zaměstnávání pro cizince, kteří přicházejí ze třetích zemí, byl novelizován zákon o pobytu cizinců a zákon o zaměstnanosti, čímž došlo ke vzniku zaměstnanecké karty. Samotná novelizace nabyla účinnosti ke dni 24.6.2014.²⁷

Zaměstnanecká karta má tzv. duální charakter, neboť je určena k zaměstnání i k pobytu na území České republiky. Zaměstnanecká karta se vydává nejčastěji na dobu trvání pracovně-právního vztahu, avšak nejdéle na dobu 2 let, přičemž je možné opakované prodlužování. Zaměstnaneckou kartu si je možné žádat pouze na pracovní

²⁵ SVOBODOVÁ, V. *Zelená karta*. [online]. Praha, 2014 [cit. 2018-11-18]. Dostupné z: <https://www.profispolecnosti.cz/cs/ostatni-rady-a-zkusenosti/viza-a-pracovni-povoleni/zelena-karta/a-1715/>

²⁶ MVCR. *OAMP. Dlouhodobý pobyt*. [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-11-18]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-dlouhodoby-pobyt.aspx?q=Y2hudW09OA%3D%3D>

²⁷ NOVÁKOVÁ, L., P. HABÁŇ a K. BERÁNKOVÁ. *Získat povolení k práci v ČR bude pro cizince jednodušší*. [online]. [cit. 2018-04-17]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/ziskat-povoleni-k-praci-v-cr-bude-pro-cizince-jednodussi.aspx>

pozice, které jsou vedeny v centrální evidenci volných pracovních míst, na něž lze dosadit držitele zaměstnaneckých karet. Jedná se o pracovní pozice určené především pro občany České republiky, pakliže nedojde k obsazení těchto pozic, mohou být nabídnuty cizincům, které splňují veškeré požadavky vypsané na danou pozici. Z tohoto vyplývá, že každá zaměstnanecká karta je vázána na konkrétní pracovní pozici, pro kterou byla vydána.

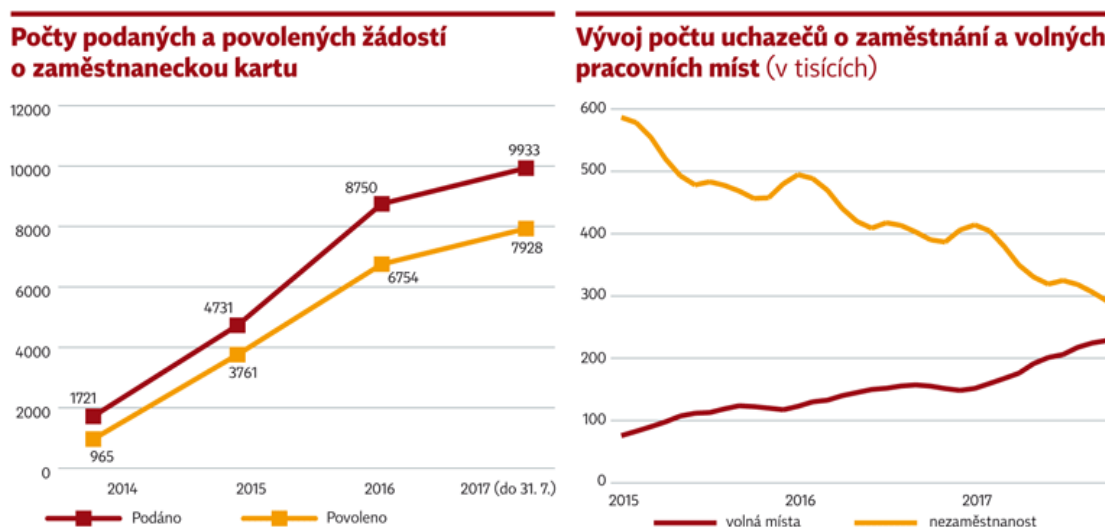
Požadavky na získání zaměstnanecké karty nejsou vázány na vysokoškolské případně vyšší odborné vzdělání. Aby mohlo dojít k vydání zaměstnanecké karty, tak je nezbytné předložit příslušnému úřadu, kromě běžných náležitostí, jako jsou fotografie, platný cestovní doklad a doklad o zajištěném ubytování, tak je nezbytné doložit pracovní smlouvu, případně dohodu o pracovní činnosti. Jako přípustná je také smlouva o smlouvě budoucí a dále doklady prokazující odbornou způsobilost pro výkon příslušného zaměstnání, je-li tato podmínka dána charakterem podmínky k získání zaměstnanecké karty. Zaměstnaneckou kartu nelze vydat na dohodu o provedení práce.²⁸

Podání žádosti o zaměstnaneckou kartu je odlišné od podání žádosti o povolení k zaměstnání v následujícím. Žádost o zaměstnaneckou kartu si podává žadatel – cizinec na příslušném zastupitelském úřadu ČR ve státě, kterého je občanem, případně toho státu, který mu vydal cestovní doklad, ale také ve státě, v němž má povolen dlouhodobý či trvalý pobyt. Jako jedinou výjimku uvádí vyhláška č. 429/2010 Sb., kde žadatelé najdou seznam států, jejichž občané mají možnost si podat žádost o zaměstnaneckou kartu na zastupitelském úřadě ČR jakéhokoliv státu světa. Podle nařízení vlády č. 567/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů týdenní pracovní doba musí činit ve svém základu pracovní právní vztah minimálně 15 hodin a měsíční plat, mzda nebo případná odměna za provedenou práci nesmí být nižší než je základní sazba, která je určena na měsíční minimální mzdu.²⁹

²⁸ MATZNER, J. *Zaměstnávání cizinců v České republice ze zemí mimo Evropskou unii*. [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-11-13]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/zamestnavani-cizincu-v-ceske-republice-ze-zemi-mimo-evropskou-unii>

²⁹ MVČR. *Zaměstnanecká karta*. [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-11-14]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09OA%3D%3D>

Graf 8: Počty podaných a povolených žádostí o zaměstnaneckou kartu

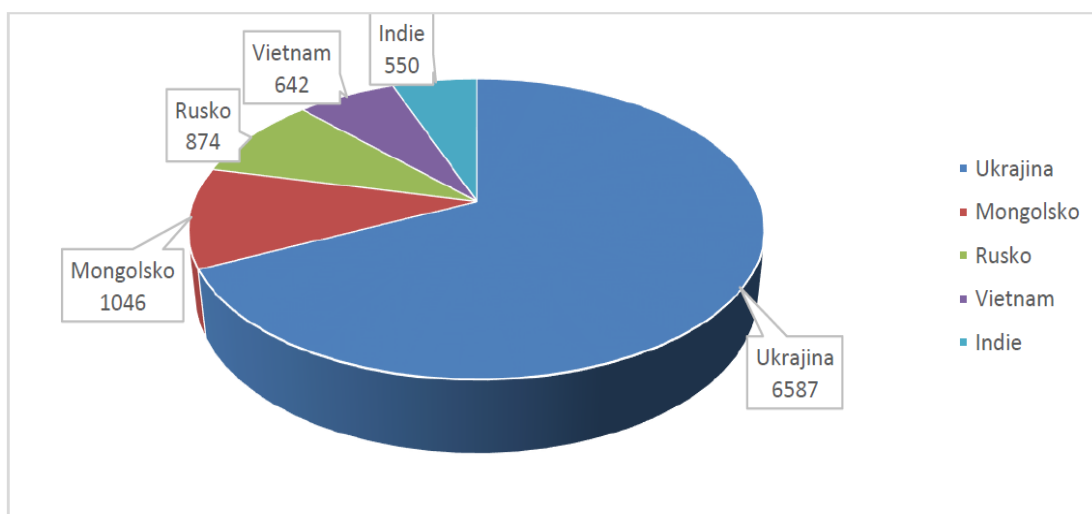


Zdroj³⁰

Výše uvedené grafické znázornění se věnuje počtům podaných a povolených žádostí o zaměstnaneckou kartu, stejně jako počty uchazečů o zaměstnání a volná pracovní místa. Můžeme sledovat neustálý vzestup žadatelů o zaměstnanecké karty, ačkoliv je patrné, že ne všechny žádosti byly kladně vyřízeny, kdy přibližně 2 000 žádostí bylo zamítnuto z celkového počtu téměř 10 000 žadatelů. S otázkou rostoucí zaměstnanosti v České republice dochází k neustálému poklesu nezaměstnaných osob, což je do značné míry způsobeno, že mnohdy žadatelé ze třetích zemí jsou mnohem levnější pracovní síla, než je tomu v případě zaměstnanců z České republiky nebo jiných států Evropské unie. Stejně tak i trh pracovních pozic začíná nabízet více míst, neboť v důsledku poklesu nezaměstnanosti dochází k tomu, že podniky mají nedostatek zaměstnanců, což ještě v nedávných letech byl opačný problém.

³⁰ NOVOTNÝ, R. Vyřeší to cizinci, jsou ale dražší. [online]. Praha, 2017 [cit. 2018-11-16]. Dostupné z: <https://logistika.ihned.cz/c1-65990910-vyresi-to-cizinci-jsou-ale-drazsi>

Graf 9: Zaměstnanecké karty u cizinců ze třetích zemí v roce 2016



Zdroj³¹

Na přiloženém grafickém vyobrazení, které se věnuje zaměstnaneckým kartám u cizinců, kteří přicházejí ze třetích zemí, byl v roce 2016 následující. Nejvíce zaměstnaneckých karet v roce 2016 obdrželi žadatelé z Ukrajiny, s velkým odstupem je následují mongolští zástupci a třetí místo mají občané Ruska. Zaměstnaneckou kartu získali také žadatelé z Vietnamu. Jedná se o nejčastější zástupce pocházející ze třetích zemí, kteří pracují na území České republiky.

Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance – jedná se o nový typ povolení k dlouhodobému pobytu na území České republiky, kdy hlavním účelem pobytu cizince, který trvá déle, než 3 měsíce je výkon zaměstnání na pracovní pozici manažera, specialisty případně zaměstnaného stážisty, kdy na tuto pracovní pozici byl cizinec převeden. Takto převedený cizinec, jenž na základě této karty obdržel statut vnitropodnikově převedeného zaměstnance, má následující oprávnění:

- pobývat na území České republiky;
- současně také může vykonávat zaměstnání na pracovní pozici manažera, specialisty či dokonce zaměstnaného stážisty, kdy na tuto pozici musí být převeden ze státu nepatřícího do členských států Evropské unie.

Pakliže je držitelem povolení k pobytu vnitropodnikově převedeného zaměstnance, které bylo vydáno jiným členským státem Evropské unie a byl převeden

³¹ BĀČOVÁ, P. *Cizinci k nám přicházejí hlavně za prací*. [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-11-15]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cizinci-k-nam-prichazeji-hlavne-za-praci>

na pracovní pozici manažera, specialisty případně zaměstnaného stážisty na území České republiky na dobu kratší než 90 dnů, není nutné, aby si žádal o kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance jiného členského státu EU, neboť k pobytu na území České republiky je oprávněn podle § 18 písm. d) bod 5 zákona č. 326/1999 Sb. a dále k samotnému výkonu zaměstnání je oprávněn na základě § 98 písm. s) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance přicházejícího z jiného členského státu EU je vydávána na dobu převedení na území členských států Evropské unie, nejdéle však na dobu tří let, pro manažera a specialistu. V případě zaměstnaného stážisty se jedná o platnost na dobu 1 rok. Platnost karty je možné opakovaně prodlužovat na dobu převedení na území členských států EU, ale opět se jedná o dobu maximálně 3 let pro manažera a specialistu a opět v případě zaměstnaného stážisty na dobu 1 roku.³²

Naopak o kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance si nemohou žádat rodinní příslušníci občana EU, Islandu, Lichtenštejnska, Norska a Švýcarska, stejně tak žadatel nesmí mít podanou žádost o přechodný pobyt rodinného příslušníka občana EU, Islandu, Lichtenštejnska, Norska a Švýcarska, další výjimky jsou uvedeny v § 42k odst. 6 zák. č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců. Samotnou žádost si mohou cizinci ze třetích zemí podat na zastupitelském úřadu v zemi původu, pakliže se jedná o státního příslušníka státu, uvedeného ve vyhlášce č. 429/2010 Sb., pak je možnost podat žádost i v jiném státě. V každém případě je vždy nezbytné sjednat termín předem u Odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra.³³

Vnitropodnikovým převedením se rozumí, dočasný převod pracovníka v rámci nadnárodní společnosti, kdy zaměstnanec je přerazen z funkční součásti, která se nachází mimo členské státy Evropské unie, do funkční součásti umístěné na území České republiky.

Zastávané pozice v rámci vnitropodnikového převedení:

Manažerem se podle § 42k odst. 3 zák. č. 326/1999 Sb. rozumí cizinec, který pracuje na vedoucí pozici, kdy tento zejména řídí obchodní korporaci případně odštěpný závod. Na činnost manažera obecně dohlíží nebo jej úkoluje pokyny hlavně statutární orgán, nejvyšší orgán či kontrolní orgán; manažer má ve své kompetenci řízení

³² MVCR. *Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance*. [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-11-18]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/karta-vnitropodnikove-prevedeneho-zamestnance.aspx>

³³ MVCR. *Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance*. [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-11-18]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/karta-vnitropodnikove-prevedeneho-zamestnance.aspx>

obchodní korporace nebo odštěpného závodu, ale třeba také jenom jejich části. Dále vykonává dohled nad dalšími pracovníky společnosti vykonávajícími dohledové, profesní případně řídicí činnosti a jejich kontrolu. K dalším pravomocem manažera patří právo přijímat nebo propouštět zaměstnance, ale také doporučit jejich přijetí či propuštění, pokud však je potřeba, tak i provedení dalších personálních opatření.

Specialistou se podle § 42k odst. 4 zák. č. 326/1999 Sb. rozumí cizinec, jenž je vybaven specializovanými znalostmi, které jsou rozhodující v oblasti činnosti, postupů nebo řízení obchodní korporace či odštěpného závodu. Specialista musí mít dále nezbytnou úroveň dosažené kvalifikace včetně profesní zkušenosti, nebo je členem profesního sdružení, pakliže jsou tyto podmínky stanoveny zvláštním právním předpisem.

Zaměstnaným stážistou se podle § 42k odst. 5 zák. č. 326/1999 Sb. rozumí cizinec, s dosaženým vysokoškolským vzděláním, který je převeden do obchodní korporace či odštěpného závodu se sídlem na území České republiky, aby rozvíjel vlastní kariéru nebo aby se zaškolil v oblasti obchodních technik včetně metod, kdy stážistovi je po dobu převedení vyplácena mzda případně plat.³⁴

Vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem sezónního zaměstnávání – sezónní zaměstnávání je vnímáno, jako zaměstnání činností, která je závislá na ročním období, což v praxi znamená, že tato činnost je vázaná na určité roční období, podle opakující se události případně typu události, která je dána sezónními podmínkami, v jejichž průběhu se potřeby na množství pracovních sil, podstatně zvyšují než u běžného typu činností. Ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví vyhláškou 322/2017 Sb. o stanovení seznamu odvětví zaměstnání, která zahrnují činnosti závislé na ročním období.

Za účelem sezónního zaměstnávání má žadatel – cizinec možnost si podat žádost o krátkodobé vízum, nebo o dlouhodobé vízum za účelem sezónního zaměstnávání. Krátkodobé vízum je vydáváno maximálně na dobu 3 měsíců, naproti tomu dlouhodobé vízum se vystavuje s platností maximálně na dobu 6 měsíců.

Žádost o dlouhodobé vízum za účelem sezónního zaměstnání musí být podána osobně žadatelem na místně příslušném zastupitelském úřadu České republiky, je zde ovšem i jistá výjimka, kdy v odůvodněných případech má možnost si cizinec podat žádost na zastupitelský úřad, aby bylo upuštěno od povinnosti osobního podání

³⁴ MVCR. *Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance*. [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-11-18]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/karta-vnitropodnikove-prevedeneho-zamestnance.aspx>

žádosti. Žádost cizinec má oprávnění podat jenom na zastupitelském úřadu ČR ve státě, v němž je občanem, popřípadě ve státě, který mu vydal cestovní doklad, jehož je cizinec držitelem, případě ve státě, kde má cizinec povolen dlouhodobý či trvalý pobyt. Tato podmínka nemusí být splněna, za předpokladu, že se jedná o cizince, který je občanem státu uvedeného v seznamu zemí, jejichž státní příslušníci mají oprávnění podat tuto žádost k udělení dlouhodobého víza, ale také o vydání povolení k dlouhodobému případně trvalému pobytu na jakémkoliv zastupitelském úřadě České republiky dle vyhlášky č. 429/2010 Sb.³⁵

2.2 PROCES VYŘIZOVÁNÍ PRACOVNÍHO POVOLENÍ ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE

2.2.1 Hlášení volných pracovních míst

Zaměstnavatel má oznamovací povinnost na příslušné krajské pobočce Úřadu práce ČR, volnou pracovní pozici včetně jeho charakteristiky v případě, že má v úmyslu zaměstnávat cizince, který potřebuje k zaměstnání patřičné povolení pro výkon zaměstnání a dále oprávnění k pobytu. Toto se vztahuje i na zaměstnaneckou kartu či modrou kartu. Za volné pracovní místo se rozumí taková pracovní pozice, kterou zaměstnavatel nově vytvořil, ale současně se může jednat o pracovní pozici, která se uvolnila. Charakteristika volného pracovního místa se musí shodovat s charakteristikou místa, na němž bude zaměstnání v budoucnu vykonáváno.

Základem je charakteristika dané pracovní pozice, o jaký druh práce se jedná, kde bude místo vykonáváno, předpoklady a požadavky, které jsou stanovené na vybraného pracovníka, aby mohl zastávat pracovní místo, dále nesmí chybět základní informace o pracovních a mzdových podmínkách. Volné místo musí dále obsahovat informace, zda se jedná o zaměstnání na dobu určitou či neurčitou a jeho předpokládanou délku. Zaměstnavatel má dále možnost poskytnout i informace o možnostech ubytování případně dojíždění atd., pakliže požaduje takovéto informace zveřejnit.

³⁵ MVCR. *Dlouhodobé vízum (vízum k pobytu nad 90 dnů) za účelem sezónního zaměstnání*. [online]. Praha, 2017 [cit. 2018-11-18]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/dlouhodobem-vizum-vizum-k-pobytu-nad-90-dnu-za-ucelem-sezonnihom-zamestnani.aspx>

Pakliže má zaměstnavatel v úmyslu zaměstnávat cizince, kteří potřebují k výkonu svého zaměstnání na území ČR zaměstnaneckou kartu případně modrou kartu, je nezbytné, aby udělil souhlas se zařazením nahlášených volných pracovních pozic do centrální evidence volných pracovních míst, které je možné obsadit držiteli zaměstnanecké karty či modré karty, avšak je potřeba, aby současně udělil souhlas k tomu, aby se zveřejnilo nahlášené volné pracovního míst nejméně po dobu 30 dní ode dne jeho oznámení krajské pobočce Úřadu práce ČR.³⁶

Agenturní zaměstnávání cizinců – Agentura práce, zamýšlející zaměstnávat cizince za účelem, aby byl dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, má povinnost hlásit volné pracovní místo příslušné krajské pobočce Úřadu práce ČR.

Agentura práce nemá oprávnění pro cizince zprostředkovávat zaměstnání jako dočasné přidělení k výkonu práce u uživatele, kdy se jedná o práci v podzemí hlubinných dolů, ale současně pro takové druhy zaměstnání, k jejichž výkonu je postačující nižší stupeň vzdělání než střední vzdělání s maturitní zkouškou. Jedinou výjimkou jsou ty formy zaměstnání, které jsou uvedeny v nařízení vlády, kde jsou uvedeny zaměstnání, jako slévač, kovář nebo výrobce oděvů.³⁷

Tabulka 4: Přehled cizinců v postavení zaměstnanců agentur práce (kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele) ke dni 31.12.2017, srovnání s rokem 2016

2016		2017	
Občané členských států EU/EHP a Švýcarská	Cizinci ze třetích zemí s volným přístupem na trh práce	Občané členských států EU/EHP a Švýcarská	Cizinci ze třetích zemí s volným přístupem na trh práce
89 117	22 381	103 835	33 813
111 498		137 648	

Zdroj³⁸

Na přiložené tabulce sledujeme přehled cizinců, kteří působili na českém trhu práce prostřednictvím pracovních agentur. Vidíme, že počet cizinců, kteří mají

³⁶ MPSV. *Postup zaměstnavatele při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí, kteří nemají volný přístup na trh práce ČR* [online]. Praha, 2017 [cit. 2018-11-18]. Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_ziskavani

³⁷ KOUDELKA, M. *Agenturní zaměstnávání a podnikání cizinců*. [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-11-19]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/agenturni-zamestnavani-a-podnikani-cizincu/>

³⁸ IS CIS. *Zpráva o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců na území České republiky v roce 2017*. [online]. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2018 [cit. 2018-11-17]. Dostupné z: file:///C:/Users/VAIO/Downloads/Zpr%C3%A1va_o_situaci_v_oblasti_migrace_a_integrace_cizinc%C5%AF_na_%C3%BAzem%C3%AD_%C4%8Cesk%C3%A9_republiky_v_roce_2017.pdf

zprostředkované zaměstnání přes pracovní agentury neustále roste, zejména v případě občanů z členských států EU/EHP a Švýcarska, kdy v roce 2017 bylo takto zprostředkováno více než 100 tisíc zaměstnání. V případě cizinců ze třetích zemí je toto číslo mnohem menší, kdy se za loňský rok jednalo o více než 30 tisíc zaměstnanců. Je tedy zřejmé, že pracovní agentury jsou využívány zejména občany členských států.

Oprávněnost zaměstnávat cizince

Zaměstnavatel má oprávnění zaměstnávat cizince jenom tehdy, pakliže takový cizinec v souladu se zákonem o zaměstnanosti splňuje následující podmínky:

- musí být držitelem platného povolení k zaměstnání od příslušné krajské pobočky Úřadu práce ČR a současně je držitelem platného oprávnění k pobytu, toto se týká hlavně tzv. neduálních zaměstnaneckých karet ve smyslu § 42g odst. 3 pobytového zákona, kdy slouží výhradě jako povolení k dlouhodobému pobytu na území České republiky;
- zaměstnaneckou kartu;
- modrou kartu;
- kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance;
- a současně musí mít následující:
 - písemně uzavřenou pracovní smlouvu na dobu, na kterou má být zaměstnání vykonáváno, písemně uzavřenou dohodu o pracovní činnosti případně písemně uzavřenou smlouvu, která bude o smlouvě budoucí, kdy v této smlouvě se strany vzájemně zavazují v předem dohodnutém termínu uzavřít pracovní smlouvu či dohodu o pracovní činnosti (v případě držitelů povolení k zaměstnání, se mimo případů vyslání, který je uvedený v § 95 zákona o zaměstnanosti, musí být tyto uzavřené smlouvy nebo dohody obsahovat také dobu po kterou bude trvat základní pracovněprávní vztah, výše mzdy, platu případně možné odměny, délku sjednané týdenní pracovní doby a v neposlední řadě i výměru dovolené vše v souladu s právními předpisy), a za předpokladu, že zaměstnavatel takto přijatého cizince přihlásil k platbě dávek sociálního a zdravotního pojištění.

Pakliže zaměstnavatel zaměstnává cizince je jeho povinností nabídnout tomuto cizinci pracovní a mzdové podmínky shodné s podmínkami u občana ČR ve stejném pracovním zařazení, dále dle platných právních předpisů, pokud je to nezbytně nutné, tak i v souladu s kolektivními smlouvami či pracovními smlouvami.

Všem držitelům zaměstnanecké karty, má zaměstnavatel povinnost zajistit týdenní pracovní dobu nejméně 15 hodin, kdy dále mzda nesmí být nižší, než činí základní sazba měsíční minimální mzdy, a to bez ohledu na rozsah práce. V případě držitelů modré karty je povinností zaměstnavatel zaručit hrubou roční mzdu nejméně ve výši **1,5násobku** průměrné hrubé roční mzdy, tak aby vše bylo v souladu s vyhlášeným Sdělením MPSV.

Oznamovací povinnost

Zaměstnavatel má povinnost informovat příslušnou krajskou pobočku úřadu práce o nástupu cizince do zaměstnání, a to v písemné podobě nejpozději však v den nástupu této osoby k výkonu práce k tomuto musí použít formulář sdělení o nástupu.

Zaměstnavatel má dále povinnost písemně informovat příslušnou krajskou pobočku ÚP o tom, že cizinec, jemuž bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, modrá karta případně karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance:

- nenastoupil do zaměstnání;
- ukončil pracovní poměr před uplynutím doby, na niž bylo tomuto cizinci povolení vydáno;
- zaměstnání bylo ukončeno z důvodu výpovědi na základě důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce, ale také mohlo dojít k ukončení dohodou ze stejných důvodů;
- zaměstnání bylo ukončeno okamžitým zrušením dle § 56 zákoníku práce i důvod ukončení.

Dojde-li k ukončení zaměstnání výpovědí, dohodou případně okamžitým zrušením je povinností zaměstnavatele uvést i z jakého důvodu k ukončení tohoto zaměstnání došlo.

V případě, kdy cizinec nenastoupí do zaměstnání je zaměstnavatelovou povinností splnit informační povinnost, která se týká cizince se zaměstnaneckou kartou nebo modrou kartou nejpozději **do 45 dnů** ode dne, kdy došlo ke splnění podmínek

pro vydání zaměstnanecké karty či modré karty, avšak v případě cizince s povolením k zaměstnání nejpozději **do 10 dnů** ode dne, kdy mělo dojít k nástupu na pracovní místo.

V případech, které jsou uvedeny pod bodem b) až d) má zaměstnavatel povinnost splnit podání informací vůči krajské pobočce úřadu práce, nejpozději však do 10 dnů ode dne, kdy cizinec ukončil zaměstnání. K tomuto zaměstnavatel využije formulář sdělení o nenastoupení nebo předčasném ukončení.³⁹

Vedení evidence a uchovávání dokladů

Zaměstnavatel má povinnost vést evidenci cizinců, jež zaměstnává. Současně právnická či fyzická osoba, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, kdy na základě této smlouvy byli cizinci vysláni na území České republiky k plnění úkolů, které vyplývají z této smlouvy, má za povinnost vést evidenci takovýchto cizinců.

Obsahem evidence jsou identifikační údaje cizince, dále adresa v zemi trvalého pobytu a současně nesmí chybět adres pro doručování zásilek, číslo cestovního dokladu včetně názvu orgánu, který tento doklad vydal, druh a místo výkonu zaměstnání a dobu, po kterou by měla být práce vykonávána. Dalšími informacemi jsou pohlaví cizince, zařazení dle odvětvové (oborové) klasifikace ekonomických činností, nejvyšší dosažené vzdělání, potřebné vzdělání pro výkon daného povolání, doba, po kterou je vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance případně modrá karta a na kterou obdržel povolení k pobytu, den nástupu a den ukončení zaměstnání nebo vyslání zahraničním zaměstnavatelem.⁴⁰

Za předpokladu, že právnická nebo fyzická osoba uzavřeli smlouvu se zaměstnavatelem, který je umístěný v jiném členském státu Evropské unie, kdy na tomto základě byli tito cizinci vysláni na území ČR, aby zde plnili úkoly vyplývající z této smlouvy, vyplývá těmto právnickým či fyzickým osobám povinnost vést příslušnou evidenci těchto cizinců, kdy tato evidence musí obsahovat identifikační údaje cizince, adresu v zemi trvalého pobytu včetně adresy pro doručování zásilek, číslo cestovního dokladu, který úřad jej vydal, druh a místo výkonu práce, dále dobu, ve které by měla být práce vykonávána, nesmí chybět identifikace pohlaví těchto fyzických

³⁹ JOUZA, L. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. [online]. Praha, 2017 [cit. 2018-11-13]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/zamestnavani-cizincu-v-ceske-republice?browser=mobi>

⁴⁰ DANDOVIÁ, E. *Uchovávání evidence pracovní doby a jiných souvisejících dokumentů*. [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-11-19]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/uchovavani-evidence-dochazky-jinych-dokumentu>

osob, stanovení dne nástupu a také ukončení zaměstnání nebo vyslání zaměstnavatelem umístěným v jiném členském státu Evropské unie.

Zaměstnavatel má povinnost si pořídit kopie dokladů, které prokazují oprávněnost pobytu cizince na území ČR a tuto kopii následně uchovávat po dobu trvání zaměstnání a následně ještě další 3 roky od ukončení zaměstnávání tohoto cizince.⁴¹

2.3 PROCES VYŘIZOVÁNÍ PRACOVNÍHO POVOLENÍ ZE STRANY CIZINCE

Cizinec ze třetí země to znamená, že pochází ze země mimo EU/EHP a Švýcarsko, který nemá možnost volného přístupu na trh práce ČR a současně není uveden v § 98 ani v § 98a zákona o zaměstnanosti, má možnost pracovat jenom tehdy, pakliže je držitelem povolení k zaměstnání v kombinaci s platným oprávněním k pobytu, zaměstnaneckou kartu, modrou kartu případně kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance.⁴²

Získat povolení k výkonu zaměstnání současně s povolením opravňujícím k pobytu, zaměstnaneckou kartu či modrou kartu je možné jen pro vybrané pracovní místo u konkrétního zaměstnavatele.

Volné pracovní pozice, které jsou vhodné pro cizince, jenž v současné chvíli zaměstnavatelé nabízejí, najdou zájemci z řad cizinců v databázi: https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/prociz/vmciz. Cizinci si mohou pracovní nabídky hledat i na jiných běžně dostupných serverech nebo mohou přímo kontaktovat vybraného zaměstnavatele. Povinností zaměstnavatele následně je, aby toto volné pracovní místo oznámil příslušnému Úřadu práce ČR, který jej zaeviduje do databáze volných pracovních míst určených pro cizince.

V okamžiku, kdy najde cizinec vhodné volné pracovní místo a dojde k dohodě s budoucím zaměstnavatelem, má možnost podat žádost o povolení k zaměstnání,

⁴¹ MPSV. *Postup zaměstnavatele při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí, kteří nemají volný přístup na trh práce ČR* [online]. Praha, 2017 [cit. 2018-11-18]. Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_ziskavani

⁴² MPSV. *Modré karty pro cizince v České republice*. [online]. Praha, 2017 [cit. 2018-11-17]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/modka/ciz

kdy následně musí také podat žádost o oprávnění k pobytu případně o zaměstnaneckou kartu či modrou kartu.⁴³

Účastníci řízení o zaměstnání

Účastníkem správního řízení je žadatel cizinec, žádající o některý z druhů pracovních povolení, jako jsou zaměstnanecká karta, modrá karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance případně povolení k zaměstnání.

Povolení k zaměstnání musí cizinec žádat písemnou formou na příslušnou krajskou pobočku ÚP, většinou ještě před samotným příchodem na území ČR. V řízení je možnost zastoupení zaměstnavatelem nebo jiným subjektem na základě zmocnění, kdy se jedná o písemnou plnou moc.

Povolení k zaměstnání

O povolení k zaměstnání si žádá cizinec, který má zájem pracovat na území České republiky a jedná se o některou z následujících kategorií:

- sezónní práce, jedná se o činnost spojenou s určitým ročním obdobím, kdy se pracovní pozice váže na určitou roční dobu dle opakující se události případně typu události na základě sezónních podmínek, kdy většinou je potřeba pracovní síly mnohem větší, než u běžného typu činností, toto povolení je max. na 6 měsíců v kterémkoli období roku, upraveno vyhláškou č. 322/2017 Sb.;
- plnění úkolů, které plynou z předmětu činnosti právnické osoby zajišťované společníkem, statutárním orgánem, členem statutárního orgánu případně jiného orgánu obchodní korporace pro obchodní korporaci;
- držitele povolení k dlouhodobému pobytu na území ČR za účelem podnikání;
- držitele povolení k dlouhodobému pobytu opravňující k investování;
- zaměstnání s časově vymezeným obdobím, určené ke zvyšování dovedností a kvalifikace s platností na dobu nejdéle 6 měsíců, kdy však lze toto období prodloužit, prodloužení je možné pouze na dobu nezbytnou k získání odborné kvalifikace dle předpisů platných v ČR;
- vyslání cizince na území ČR zahraničním zaměstnavatelem, dle uzavřené smlouvy s tuzemskou právnickou či fyzickou osobou k plnění úkolů z této smlouvy vyplývající;

⁴³ MPSV. *Modré karty pro cizince v České republice*. [online]. Praha, 2017 [cit. 2018-11-17]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/modka/ciz

- krátkodobé zaměstnání do tří měsíců.

Veškerá výše uvedená povolení k zaměstnání vydává vždy krajská pobočka příslušného Úřadu práce, dle obvodu, kde bude cizinec zaměstnání vykonávat.⁴⁴

Žádost o povolení k zaměstnání

Žádost o zaměstnání cizince musí obsahovat:⁴⁵

- identifikační údaje cizince, jako jsou jméno, popřípadě jména pokud jich osoba má více, příjmení, v případě žen i rodné příjmení, státní občanství, rodné číslo nebo datum a místo narození, u cizinců bez rodného čísla, bydliště;
- adresu v zemi trvalého pobytu včetně adresy pro doručování zásilek;
- číslo cestovního dokladu a název úřadu vydávajícího cestovní doklad;
- identifikační údaje budoucího zaměstnavatele (název, sídlo, identifikační číslo);
- druh vykonávaného zaměstnání;
- místo a doba, po kterou bude práce vykonávána;
- případně další údaje včetně příloh nezbytných pro výkon zaměstnání.

Přílohy k žádosti

Jako přílohy mohou být požadovány následující dokumenty:

- fotokopie stránky cestovního dokladu, která musí obsahovat základní identifikační údaje cizince;
- pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti případně smlouva o smlouvě budoucí, ve které se zúčastněné strany zavazují k uzavření pracovní smlouvy v ujednané lhůtě, kdy tato musí mimo případů vyslání podle § 95 zákona o zaměstnanosti, obsahovat mimo povinných náležitostí, které stanovuje zákoník práce, také dobu po kterou bude trvat základní pracovněprávní vztah, výši mzdy, platu nebo odměny, délku sjednané týdenní pracovní doby včetně výměry dovolené a to vše v souladu s právními předpisy;
- v případě sezónního zaměstnávání musí být předložena pracovní smlouva na dobu určitou, dohoda o pracovní činnosti na dobu určitou nebo smlouva

⁴⁴ KOUDELKA, M. *Agenturní zaměstnávání a podnikání cizinců*. [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-11-19]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/agenturni-zamestnavani-a-podnikani-cizincu/>

⁴⁵ ČEA. *Postup cizince při získávání zaměstnání v ČR*. [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-11-20]. Dostupné z: <http://ceskoevropska.cz/file/V/PostupCizince.pdf>

o smlouvě budoucí, ve které se účastníci zavazují v ujednané lhůtě uzavřít pracovní smlouvu na dobu určitou nebo dohodu o pracovní činnosti na dobu určitou, kdy obsahem těchto smluv musí být jednoznačně stanovená měsíční mzda, plat nebo odměna cizince, která nesmí být nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy, kdy však týdenní pracovní doba musí v každém z obou základních pracovněprávních vztahů být nejméně 15 hodin, jedinou výjimku umožňuje pracovní pozice se splněním podmínek týdenní pracovní doby v rozsahu nejméně 15 hodin, kdy za současného trvání základního pracovněprávního vztahu, není vyžadována;

- v případě zaměstnání agenturou práce za účelem dočasného přidělení cizince k výkonu práce u uživatele, musí pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti nebo smlouva o smlouvě budoucí být doplněna o zvláštní ujednání, v němž bude zaměstnanec souhlasit s dočasným přidělováním k uživateli;
- musí být doloženy doklady osvědčující odbornou způsobilost k výkonu požadovaného zaměstnání, jako jsou výuční list, maturitní vysvědčení, diplom o ukončení vysokoškolského studia apod.;
- veškeré přílohy v cizích jazycích musí být předloženy v originálním znění nebo jejich úředně ověřených kopiích včetně jejich úředního překladu do českého jazyka.

Doklady osvědčující odbornou způsobilost potřebné k výkonu požadovaného zaměstnání musí být superlegalizovány a nostrifikovány.

S tímto procesem o vydání povolení k zaměstnání je dále spojen správní poplatek ve výši 500 Kč, vyplývající ze zákona o správních poplatcích, který musí uhradit žadatel.⁴⁶

Pracovní činnost cizince s platným povolením k zaměstnání na území ČR

Cizinec má oprávnění vykonávat zaměstnání na území České republiky pouze za předpokladu, že je držitelem platného povolení k zaměstnání a stejně tak platného oprávnění k pobytu, ve smyslu tohoto se jedná hlavně o zaměstnaneckou kartu ve smyslu § 42g odst. 3 pobytového zákona, která slouží jenom jako povolení k dlouhodobému pobytu na území ČR.

Povolení k zaměstnání

⁴⁶ MPSV. *Modré karty pro cizince v České republice*. [online]. Praha, 2017 [cit. 2018-11-17]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/modka/ciz

Musí obsahovat identifikační údaje cizince, místo výkonu práce, druh práce, identifikační údaje zaměstnavatele, u kterého bude cizinec vykonávat práci, dobu, na niž se povolení vydává a další údaje potřebné k výkonu zaměstnání. Povolení je nepřenosné a je vydáváno na dobu určitou, maximálně však na dobu dvou let v případě sezónního zaměstnávání pouze na 6 měsíců. Ze strany cizince může být žádost podávána i opakovaně. Povolení je platné výhradně pro zaměstnání u zaměstnavatele, uvedeného v rozhodnutí. Toto ustanovení se týká i druhu a místa výkonu práce. V případě, kdy má dojít v době před ukončením platnosti tohoto povolení ke změně některých podmínek, které jsou uvedeny v tomto povolení, musí si cizinec požádat místně příslušnou krajskou pobočku ÚP o vydání nového povolení k zaměstnání. Pracovní povolení se vyžaduje pro všechny cizincům povolené pracovněprávní vztahy ve smyslu zákoníku práce vykonávané cizincem na území ČR. Povolení k zaměstnání nelze vydat, pakliže cizinec k výkonu práce na území ČR potřebuje v souladu s platnými právními předpisy zaměstnaneckou kartu, modrou kartu nebo kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance.⁴⁷

⁴⁷ MPSV. *Modré karty pro cizince v České republice*. [online]. Praha, 2017 [cit. 2018-11-17]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/modka/ciz

3 ROZDÍLY MEZI ZAMĚSTNÁVÁNÍM OBČANŮ A CIZINCŮ V ČR

Vzhledem ke globalizaci, sociálnímu a ekonomickému vývoji posledních několika let je společnost nucena reagovat na nové situace, které jsou zásadní pro její další vývoj. V současné době velmi diskutovaným tématem, který se týká celé Evropy, tudíž i České republiky, je otázka přistěhovalství, postavení cizinců ve společnosti a jejich integrace. Dle statistik je pozorovatelné, že na území České republiky vstupuje stále více cizinců, tento trend je pozorovatelný již několik let.

Co se týká zmíněného pojmu „cizinec“, pak jde o fyzickou osobu, která není státním občanem ČR, EU/EHP a Švýcarska, ani jeho rodinným příslušníkem. Za cizince je považována i osoba bez státní příslušnosti. Samotný pobyt cizinců na území České republiky je definován v zákoně č. 329/199 Sb. O pobytu cizinců na území České republiky.

Jak bylo uvedeno výše, počet cizinců na území České republiky neustále narůstá, což zaznamenává i statistika Českého statistického úřadu, kde je uvedeno, že za rok 2017 bylo na našem území zaznamenáno celkem 524 tisíc cizinců, přičemž 281 tisíc osob mělo v té době trvalý pobyt a 243 tisícům osob byl udělen pobyt dlouhodobý, tedy delší než 90 dnů. Oproti roku 2016 tedy došlo k navýšení o 31 tisíc osob.⁴⁸

Další statistika vypovídá o zaměstnanosti cizinců na území České republiky. V roce 2017 bylo zaznamenáno, že celkem 87 228 osob s platným živnostenským oprávněním a oproti tomu (dle kvalifikovaného odhadu) 472 354 cizinců, kteří byli evidováni na úřadu práce. Zde je pozorovatelný znatelný nárůst v oblasti osob evidovaných na úřadu práce a to o 89 465 cizinců.⁴⁹

Je tedy patrné, že příchod cizinců za prací na území České republiky je v dnešní době stále aktuální téma, které bude velmi diskutované i v budoucnu. Kromě samotného příchodu cizinců se v budoucnu jistě dostane stále více pozornosti i možnosti jejich integrace, a to nejen sociální, ale také v rámci trhu práce. Dnes jsou pro cizince ze třetích zemí patrné značné rozdíly, oproti osobám původem z Evropské unie. Co se týká rozdílů mezi zaměstnáváním občanů a cizinců v České republice, pak jich

⁴⁸ ČSU. *Cizinci: Počet cizinců*. [online]. 2018 [cit. 201-01-20]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/cizinci/cizinci-pocet-cizincu>

⁴⁹ ČSU. *Cizinci: Zaměstnanost*. [online]. 2018 [cit. 2019-01-20]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/cizinci/2-ciz_zamestnanost

je hned několik. Níže budou ve formě tabulek uvedena jednotlivá hlediska, která zaznamenají konkrétní rozdíly, ovšem také podobnosti, které v zaměstnávání cizinců a občanů panují.

Vůbec první hledisko, které je nutné zohlednit je nutnost získat jakýkoli druh pracovního povolení, jak uvádí tabulka 5.

Tabulka 5: Zaměstnání cizinců na území ČR

Hledisko:	Pracovní povolení:
cizinci ze zemí EU/EHP a Švýcarska	ne
cizinci ze zemí mimo EU	ano
občany	ne

Zdroj⁵⁰

Z této velmi jednoduché tabulky je patrné, že pracovní povolení je nutné pouze pro cizince ze třetích zemí. Je samozřejmé, že občany pracovní povolení k tomu, aby byli na našem území zaměstnáni, nepotřebují a totéž se týká i cizinců, kteří jsou původem ze zemí EU/EHP a Švýcarska. Ani tito cizinci nepotřebují, od 1.5.2004, povolení k zaměstnání, jelikož je od tohoto dne Česká republika členským státem Evropské unie. Dle ministerstva zahraničí mají cizinci s trvalým pobytem na území ČR z hlediska možnosti a především podmínek zaměstnání stejné právní postavení jako občané České republiky. Tedy při výběru zaměstnání nejsou ničím omezeni, pouze s výjimkou určitých povolání, u kterých se dle právních předpisů platných na území České republiky výslovně vyžaduje státní občanství.

Při bližším zaměření na problematiku pracovního povolení mají cizinci ze třetích zemí v současné době tři možnosti pro získání pracovního povolení, jak uvádí tabulka níže.

⁵⁰ MVČR. *Zaměstnanecká karta*. [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-11-14]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09OA%3D%3D>

Tabulka 6: Zaměstnání cizinců na území ČR

Hledisko:	Doba vyřízení pracovního povolení a náklady v Kč		
druh	počet dnů na území ČR	doba vyřízení	náklady celkem v Kč
krátkodobé vízum	90	60 dnů	2 000
zaměstnanecká karta	730	60 dnů	4 000
modrá karta	730	60 dnů	4 000

Zdroj⁵¹

Z tabulky výše vyplývá, že chtějí-li cizinci z třetích zemí pracovat na území České republiky, mají možnost zvolit buď krátkodobé vízum, přičemž délka pobytu na našem území v tomto případě nepřesahuje 90 dnů, dále zaměstnaneckou kartu a modrou kartu, které jsou shodně vydávány na dva roky. Doba vyřízení je pro všechny typy stejně dlouhá, cizinci tak mohou očekávat vyjádření do 60 dnů od podání žádosti se všemi náležitostmi na příslušný úřad. Co se týká nákladů na vyřízení, pak je patrné, že dochází k určitým rozdílům. V případě krátkodobého víza je celkový náklad 2 000 Kč a v případě zaměstnanecké a modré karty je shodně o 4 000 Kč. Veškeré uvedené doklady nepotřebují zaměstnanci ze zemí EU/EHP a Švýcarska, jsou povinné pouze pro cizince ze třetích zemí.

Kromě již zmíněného také platí, že zaměstnanecká karta může mít jak duální, tak i neduální charakter. V případě charakteru duálního, jde o oprávnění cizince nejen k zaměstnání, ale také k pobytu na území České republiky, je zde patrná výhoda, že cizinec ze třetí země tak nemusí žádat na dvou různých místech. Zaměstnanecká karta v režimu neduálním je vydávána těm cizincům ze třetích zemí, po kterých je dle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti vyžadováno povolení k zaměstnání. V tomto případě slouží zaměstnanecká karta jen pro účely povolení k pobytu. Co se týká modré karty, pak jde o také o dlouhodobé povolení k pobytu za účelem vykonávání zaměstnání. Rozdíl oproti zaměstnanecké kartě je ten, že tato se vydává pouze pro účely zaměstnání, které vyžadují vysokou kvalifikaci, přičemž za vysokou kvalifikaci je považováno řádně ukončené vysokoškolské vzdělání či vyšší odborné vzdělání, jež trvalo alespoň tři roky.

⁵¹ MPSV. *Modré karty pro cizince v České republice*. [online]. Praha, 2017 [cit. 2018-11-17]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/modka/ciz

Z hlediska zaměstnavatele dochází k výraznější administrativní zátěži při zaměstnávání cizinců ze třetích zemí oproti zaměstnávání cizinců ze zemí EU/EHP a občanů České republiky. Tato problematika je zpracována v tabulce níže.

Tabulka 7: Zaměstnání cizinců na území ČR

Hledisko:	Administrativní zátěž zaměstnavatele		
zaměstnanec	hlášení volných pracovních míst	oznamovací povinnost	vedení evidence a dokladů
občan ČR	ne	ne	ano
občan EKV/EHP/Švýcarska	ne	ano	ano
občan třetích zemí	ano	ano	ano

Zdroj⁵²

Z tabulky 7 je patrné, že zaměstnavatelé mají jednoznačně vyšší administrativní zátěž, chtějí-li zaměstnat cizince původem ze třetích zemí, ovšem administrativní povinnost je vyšší i v případě zaměstnávání občanů EU/EHP a Švýcarska. Co se týká prvního sloupce, který se týká hlášení volných pracovních míst, nejsou na zaměstnavatele kladeny žádné povinnosti v souvislosti se zaměstnáváním občanů České republiky a občanů EU. To ovšem neplatí u občanů třetích zemí. Jestliže zaměstnavatel plánuje zaměstnat cizince, který pro výkon práce v České republice potřebuje zaměstnaneckou či modrou kartu, je povinen nahlásit tuto skutečnost příslušné pobočce úřadu práce společně s charakteristikou pracovního místa. Tato pozice je následně zavedena do evidence volných pracovních míst a zveřejněna minimálně po dobu 30 dnů. Jestliže toto místo není obsazeno občanem ČR nebo EU, může být cizinec zaměstnán. Oznamovací povinnost je společná pro zaměstnavatele všech osob, které nejsou občany České republiky, týká se tedy i občanů Evropské unie/EHP a Švýcarska. V tomto případě je zaměstnavatel povinen písemně oznámit příslušné krajské pobočce Úřadu práce nástup osoby do zaměstnání, ovšem také ukončení pracovního poměru včetně odůvodnění či nenastoupení cizince do práce. Oznamovací povinnost se týká i agenturních zaměstnanců. Co se týká posledního sloupce, tedy vedení evidence a dokladů, pak je každý zaměstnavatel povinen tuto administrativu spravovat u všech svých zaměstnanců bez rozdílu státního příslušenství. V rámci zaměstnávání cizinců je však administrativní zátěž o něco vyšší, neboť je vyžadováno archivovat více dokladů a vést rozsáhlejší agendu.

⁵² MPSV. *Modré karty pro cizince v České republice*. [online]. Praha, 2017 [cit. 2018-11-17]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/modka/ciz

Následujícím, pro zaměstnávání cizinců důležitým aspektem je daňová povinnost, kterou zpracovává tabulka 8. a která je ovlivněna hned několika aspekty.

Tabulka 8: Zaměstnání cizinců na území ČR

Hledisko:	Daňová povinnost		
zaměstnanec	bydliště	délka pobytu	daňová povinnost
občan ČR / rezident	na území ČR	dlouhodobá	plná
občané ostatní států / rezidenti	mimo území ČR / na území ČR	déle než 183 dnů v roce	plná
občané ostatní států / nerezidenti	mimo území ČR	méně než 183 dnů v roce	omezená

Zdroj⁵³

Dle tabulky vyplývá, že aby bylo možné určit daňovou povinnost je v první řadě důležité rozlišovat občany států na rezidenty a nerezidenty. Co se týká občanů České republiky, kteří mají na tomto území své bydliště, jde jednoznačně o rezidenty. V rámci ostatních cizinců to již tak jednoznačné není. Jak je patrné z tabulky, není důležité, zda je osoba z EU či třetí země, pro rozhodnutí o rezidentství je důležitý její pobyt. Jestliže tyto osoby pobývají na území České republiky, pak se jedná o rezidenty, ovšem to platí i v případě, kdy mají svůj pobyt v jakékoli jiné zemi a na území ČR pobývají déle než 183 dnů v roce. Jestliže občané ostatních států mají své bydliště mimo Českou republiku a současně zde stráví méně než 183 dnů v roce, pak jsou považováni za nerezidenty a jejich daňová povinnost odlišná oproti rezidentům. Co se tedy týká rezidentů, pak bez ohledu na státní občanství podléhají plné daňové povinnosti na území ČR. Oproti tomu nerezidenti mají jen omezenou daňovou povinnost, která zahrnuje zálohu na daň, jenž se týká příjmů ze závislé činnosti. Tato daň podléhá stejným pravidlům jako u zaměstnanců z řad rezidentů. Druhou daní je daň srážková, která se uplatňuje jen u příjmů nerezidentů, jejichž zdroje jsou vedeny na našem území, přičemž nerezidentům z EU je dovoleno některé příjmy z ČR zahrnout do daňového přiznání. Poslední daní je srážková daň, která se uplatňuje u příjmů nerezidentů, které nepodléhají záloze na daň ani dani srážkové.

V přímé souvislosti se zaměstnáváním, ať už občanů, cizinců ze zemí EU/EHP a Švýcarska či cizinců původem ze třetích zemí, jsou v každém případě také odvody zaměstnavatele na zdravotní a sociální pojištění. Toto hledisko zaznamenává tabulka 9.

⁵³ INTEGRA CENTRUM. *Zaměstnávání cizinců*. [online]. 2017 [cit. 2018-11-15]. Dostupné z: <https://www.integracentrum.cz/aktuality/zamestnavani-cizincu-569>

Tabulka 9: Zaměstnání cizinců na území ČR

Hledisko:	Odvody na sociální a zdravotní pojištění	
zaměstnanec	sociální pojištění	zdravotní pojištění
občan ČR	ano	ano
občané EU/EHP/ Švýcarska	ano	ano
občané třetích zemí	ano	ano

Zdroj⁵⁴

Jak je patrné z výše uvedené tabulky, v rámci sociálního a zdravotního pojištění zaměstnanců neexistuje pro zaměstnavatele žádný rozdíl ani výjimka na základě toho, zda zaměstnává tuzemské pracovníky či cizince. Ve všech případech musí za své zaměstnance toto pojištění, z výše příjmů z uzavřených pracovně právních vztahů odvádět. Co se týká zaměstnanců z České republiky, pak má zaměstnavatel povinnost je nahlásit u příslušné zdravotní pojišťovny. U občanů z Evropské Unie zaměstnavatel přihlašuje zaměstnance buď u místě příslušné VZP, případně u pojišťovny, kterou si zaměstnanec sám zvolí. Po tomto přihlášení získá cizinec průkaz zdravotního pojištěnce. Pojistné, jak je uvedeno výše, je odváděno obdobně, jako u zaměstnanců tuzemských. Po skončení pracovněprávního vztahu zaměstnavatel odhlásí zaměstnance a ten je následně povinen vrátit průkaz pojištěnce zpět. Co se týká sociálního pojištění občanů z EU, ať již mají trvalý pobyt v České republice či jiném státě unie, vztahuje se na ně naprosto stejný systém, jako u občanů České republiky. Cizincům z třetích zemí, kteří zde pracují na základě pracovní smlouvy, dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti dochází ke vzniku zdravotního a sociálního pojištění za totožných podmínek jako u občanů České republiky.

Shrneme-li veškeré výše uvedené informace, pak je pro cizince ze třetích zemí finančně nákladnější, ale zároveň i časově náročnější zajistit si práci v České republice, neboť jsou nuceni podat žádost o pracovní povolení, modrou kartu či zaměstnaneckou kartu, zaplatit poplatky za administrativní zpracování a následné vydání této karty. Samotné vyřizování ze strany úřadů pak není obratem, nýbrž je posuzováno a vyhodnocováno a konečné rozhodnutí o přijetí cizince a vydání potřebných dokumentů trvá až šedesát dnů. To se ovšem netýká občanů Evropské unie/EHP

⁵⁴ CENTRUM VZDĚLÁVACÍCH AKTIVIT ZAHRANIČNÍ SPOLUPRÁCE. *Zaměstnávání cizinců*. [online]. 2011 [cit. 2018-11-15]. Dostupné z: http://www.psup.cz/centrum/upload/soubory/text_k_prednasce.pdf

a Švýcarska, pro které v rámci uplatnění na trhu práce v České republice platí naprosto totožná pravidla, jako při zaměstnávání tuzemců. Kromě zmíněné časové a finanční náročnosti je pro cizince také nutné, aby se v konkrétních povoleních dokázal orientovat, neboť mezi nimi existují rozdíly nejen v rámci délky pobytu, jako u krátkodobého víza a zaměstnanecké karty, ale jsou nastavena i kritéria na požadované vzdělání, v rámci kterého mohou cizinci žádat o modrou kartu. Zde je patrné, že cizinci ze třetích zemí mají mnohem náročnější vstup na pracovní trh České republiky, než ostatní zaměstnanci z EU či přímo Čech. Doba platnosti dokladů je v případě zaměstnanecké karty i modré karty shodná – dva roky, a jestliže zde chce cizinec pracovat i nadále, pak je povinen nejdříve 120 dnů před ukončením platnosti stávajícího dokladu požádat o prodloužení. Aby bylo této žádosti vyhověno, musí opět doložit požadované dokumenty a osobně navštívit ministerstvo vnitra České republiky, je tedy patrné, že i v tomto případě mají cizinci více povinností v rámci zaměstnání na území ČR než tuzemci či občané Evropské unie.

Samotní zaměstnavatelé pak mají se zaměstnáváním cizinců ze třetích zemí vyšší administrativní zátěž, ovšem je nutné podotknout, že o něco málo vyšší administrativní zatížení se týká i zaměstnanců ze zemí Evropské unie/EHP a Švýcarska, jelikož i na ně se vztahuje oznamovací povinnost. Lze tedy tvrdit, že v rámci administrativy přinášejí cizinci ze třetích zemí pro zaměstnavatele celkově nejvíce práce, následují cizinci ze zemí EU a pouze ta nejnútnejší administrativa, tedy vedení evidence a dokladů je společná pro všechny zaměstnané osoby, avšak v rozdílné míře. Co se týká cizinců, je tato povinnost rozšířena například o evidenci všech cizinců, kteří jsou u daného zaměstnavatele v pracovním poměru. Tato evidence pak kromě základních údajů, jako jméno či příjmení, bydliště a národnost musí obsahovat také termín zahájení a ukončení pracovního poměru či jejich zařazení dle odvětvové klasifikace v rámci ekonomických činností. Na všechny cizince, ať pocházejí z jakéhokoli státu, se vztahuje také oznamovací povinnost, která spočívá v tom, že v den nástupu této osoby do práce musí zaměstnavatel písemně informovat příslušný úřad práce. Tento aspekt se tedy netýká pouze zaměstnanců, občanů České republiky. V případě nedodržení oznamovací povinnosti se zaměstnavatel dopustí správního deliktu a je ohrožen vysokou pokutou od úřadu práce. Jednoduše řečeno, agenda, kterou musí zaměstnavatel vést u všech cizinců je rozsáhlejší než u zaměstnanců s Českou národností.

Se zaměřením na daňové povinnosti zaměstnanců z cizích zemí oproti zaměstnancům z České republiky, nedochází zde k tak značným rozdílům.

Ti, kdo na území České republiky dlouhodobě žijí, zde odvádějí daně ze závislé činnosti, ať už se jedná o cizince z jakéhokoli státu nebo rodilé Čechy. Výjimku v tomto případě tvoří osoby, které mají trvalý pobyt na území jiného státu a v ČR pobývají kratší dobu než zmíněných 183 dnů v roce. V poslední řadě byly zmíněny odvody na sociální a zdravotní pojištění. Z úhlu pohledu zaměstnavatele neexistuje v tomto aspektu žádný rozdíl mezi cizinci nebo tuzemci, neboť u každého zaměstnance je zaměstnavatel povinen tyto položky ze mzdy odvádět v patřičné výši. Dokonce ani administrativní zatížení v tomto případě není u cizinců vyšší než u občané České republiky. Lze tak říci, že co se týká daňové povinnosti a odvodů na sociální a zdravotní pojištění, je postup u všech zaměstnanců totožný bez ohledu na to, ze kterého státu pocházejí.

V následující části práce bude uvedeno dotazníkové šetření mezi cizinci. Dotazník obsahuje 16 otázek, které se v první řadě zaměřují na demografické aspekty, jako je pohlaví, věk, vzdělání, země původu apod. dále se otázky více zaměřují na samotné zaměstnání těchto osob, konkrétně zda je respondent zaměstnán, jak dlouho si hledal práci, zda zaměstnavatel vyřizoval pracovní povolení či si jej zařizoval sám, apod. Tento dotazník byl uveřejněn na sociální síti Facebook, a to především z toho důvodu, že se jedná o nejvíce používanou platformu napříč celou společností, což výrazně usnadnilo jak výběr respondentů, tak i sběr dat. Dotazník byl koncipován jako anonymní, a to z toho důvodu, že lidé se do různých šetření jen neradi zapojují, mají-li uvádět nacionále a další podobné osobní údaje. Celkem se jej účastnilo 56 respondentů, z toho 27 bylo pohlaví ženského a 29 mužského. Věková hranice se pohybovala v rozmezí od 30 do 55 let. Samotný dotazník byl zpřístupněn pro respondenty od 15.1.2019 do 31.1.2019. Po vyhodnocení veškerých dat, která byla získána od osob, které se účastnili dotazníkového šetření, bylo přistoupeno ke grafickému znázornění výsledků a bližšímu popisu. Níže jsou uvedeny jednotlivé otázky, na které respondenti odpovídali:

1) Uveďte, prosím, vaše pohlaví

- Muž
- Žena

2) Uveďte, prosím, váš věk

- 18–25
- 25–30
- 35–40
- 45–50

- 50–55
 - 55 a více
- 3) Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
- Základní
 - Středoškolské bez maturity
 - Středoškolské s maturitou
 - Vysokoškolské
- 4) Z jaké země pocházíte?
- 5) Jak dlouho žijete v České republice?
- 1–6 měsíců
 - 6–12 měsíců
 - 1–2 roky
 - 3–5 let
 - Déle
- 6) Jaká je vaše znalost a úroveň českého jazyka?
- Základní – komunikace, jak psaná, tak mluvená je pro mě obtížná.
 - Pokročilá – komunikace jak psaná, tak mluvená mi většinou nedělá problém.
 - Vynikající – komunikace, jak psaná, tak mluvená mi nedělá vůbec žádný problém.
- 7) Jste v současné době zaměstnán/a?
- Ano
 - Ne
- 8) Jak dlouhou dobu vám trvalo si najít práci?
- Práci jsem měl/a zajištěnou před příjezdem
 - Do 1 měsíce po příjezdu
 - Do 3 měsíců po příjezdu
 - Do 6 měsíců po příjezdu
 - Do 1 roku po příjezdu
 - Déle
- 9) Setkal/a jste se se znevýhodněním při hledání práce kvůli vaší národnosti?
- Ano
 - Ne
- 10) Máte práci adekvátní vašemu vzdělání a praxi v oboru?
- Ano
 - Ne
- 11) Kdo vyřizoval pracovní povolení?
- Sám / sama

- Zaměstnavatel
- Nezávislá společnost (jaká konkrétně)
- Jsem občanem EU a pro mou práci nebylo pracovní povolení potřeba

12) Jak dlouho trvalo vyřízení pracovního povolení?

- Do 30 dnů
- Do 60 dnů
- Do 90 dnů
- Déle
- Nemohu posoudit

13) Měnil/a jste již pracovní pozici?

- Ano
- Ne

14) Je proces pro vyřízení pracovního povolení bariérou pro změnu pracovní pozice?

- Ano
- Ne
- Nemohu posoudit

15) Dle vašeho názoru, odpovídá mzda, kterou dostáváte vašemu pracovnímu nasazení?

- Ano
- Ne
- Nemohu posoudit

16) Dle vašeho názoru, dostáváte stejně vysokou mzdu jako vaši kolegové z ČR na stejné pracovní pozici?

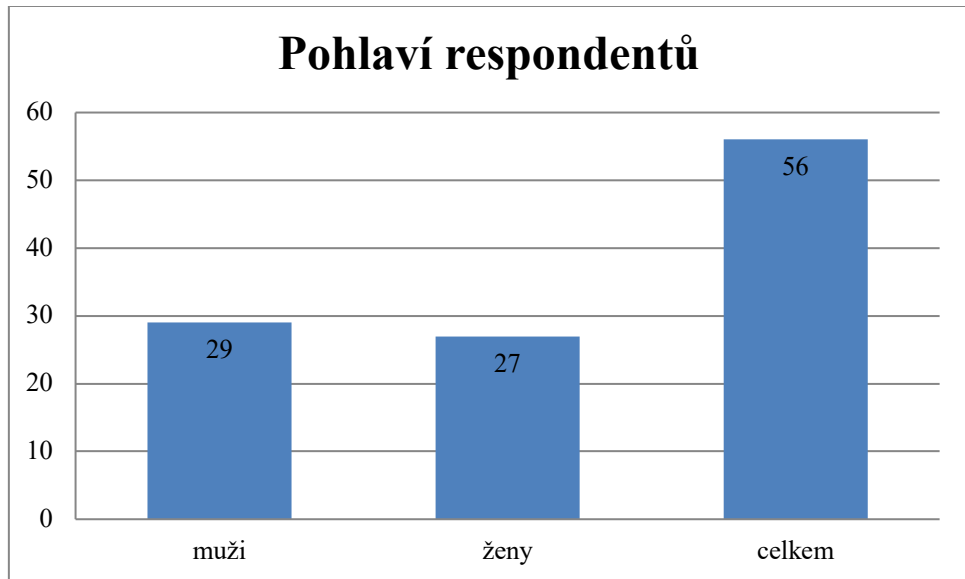
- Ano
- Ne
- Nemohu posoudit

17) Pociťujete rozdíly v chování nadřízených k vám oproti vašim kolegům z ČR?

- Ano
- Ne
- Nemohu posoudit

První otázka byla zaměřena demograficky, a to na pohlaví respondentů. V tomto případě měli respondenti na výběr pouze dvě možnosti, tedy pohlaví mužské a ženské.

Graf 10: Pohlaví respondentů

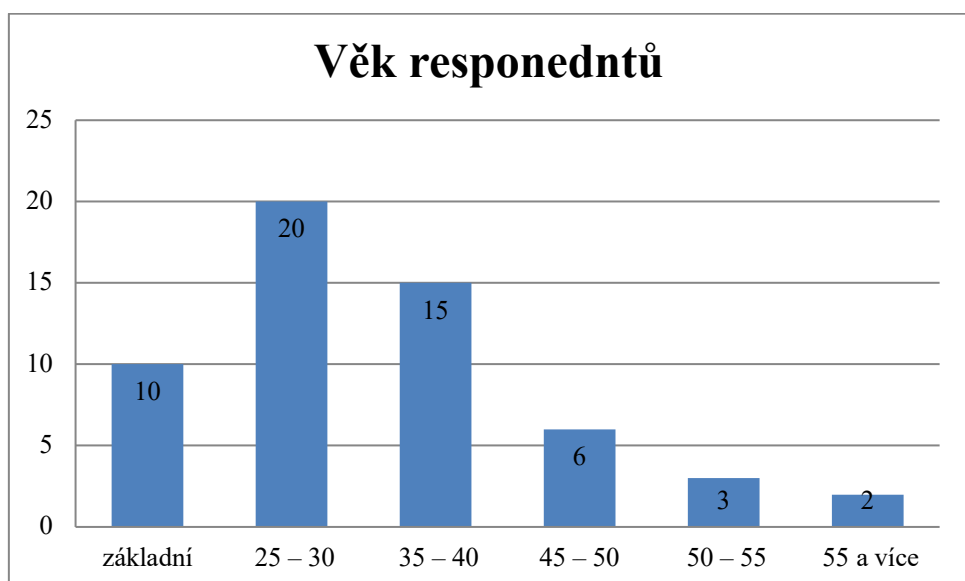


Zdroj: vlastní zpracování

Z celkového počtu 56 respondentů bylo 29 osob pohlaví mužského a 27 ženského. Z toho lze usuzovat, že zaměstnání cizinců na našem území je genderově vyvážené a nenastávají zásadní rozdíly mezi zaměstnáváním mužů a žen z cizích zemí.

Následující otázka byla taktéž zaměřena demograficky, tentokrát na věk respondentů. V tomto případě měly osoby, účastníci se dotazníku možnost výběru v intervalových řadách, které začínaly 18 lety. Nejnižší věková hranice 18 let byla nastavena proto, že od tohoto věku je možné být zaměstnán na plný úvazek.

Graf 11: Věk respondentů



Zdroj: vlastní zpracování

Z výše uvedených výsledků vyplývá, že nejvíce respondentů, kteří byli ochotni se zúčastnit dotazníkového šetření, bylo ve věkovém rozmezí mezi 25 až 30 lety. Následující skupinu tvořily osoby ve věkovém rozmezí mezi 35 až 40 lety, tento věk uvedlo celkem 15 respondentů. Cizinců ve věkovém intervalu od 18 do 25 let se zúčastnilo celkem 10. Nižší stav byl zaznamenán u osob ve věku od 40 do 50 let, těch bylo pouze 6. Jen tři osoby, které se zapojily do dotazníkového šetření, byly ve věkovém rozpětí od 50 do 55 let a jen dvěma cizincům bylo 55 a více let. Z výsledků lze usuzovat, že nejvíce cizinců, zaměstnaných v České republice jsou mladí lidé v produktivním věku od 18 do 50 let. Věkové skupiny od 50 let nebyly zdaleka tak čteně zastoupeny. Nicméně výsledek zde může být lehce zkreslený například tím, že dotazník byl zveřejněn na Facebooku, který, ačkoli je využíván plošně napříč generacemi, je stále doménou spíše mladších lidí.

Třetí otázka byla zaměřena opět demograficky, tentokrát se zabývala nejvyšším dosaženým vzděláním respondentů. V tomto případě měli účastníci dotazníkového šetření na výběr ze čtyř možností, a to vzdělání základní, středoškolské bez maturity, středoškolské s maturitou a vysokoškolské. Výsledky byly následující:

Graf 12: Nejvyšší dosažené vzdělání



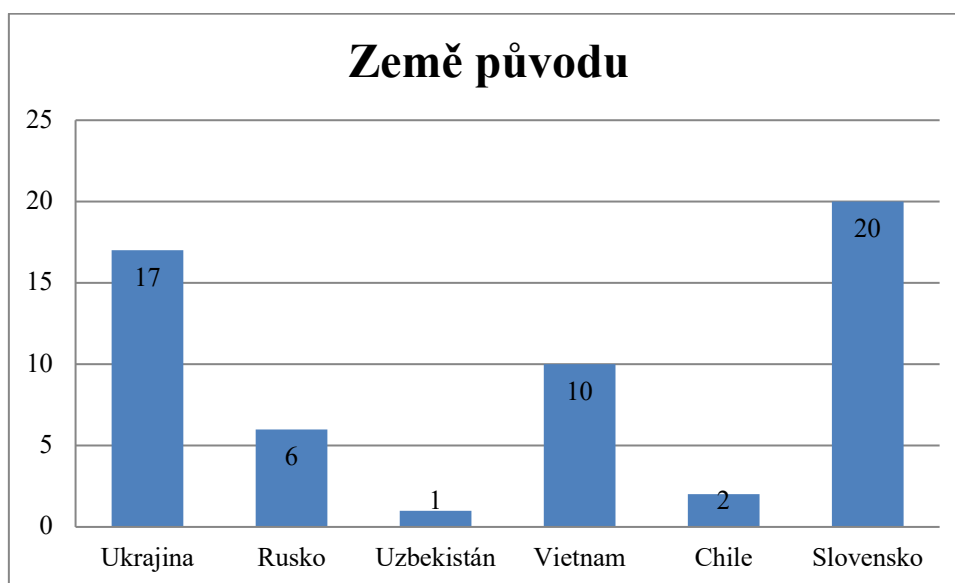
Zdroj: vlastní zpracování

Z výsledků je patrné, že největší zastoupení mezi respondenty měli ti, kteří dostudovali střední školu a ukončili ji maturitou. Druhou nejvyšší skupinou, ovšem

o poznání nižší zastávali ti, kteří dosáhli středoškolského vzdělání bez maturity, mají tedy výuční list. Třetí skupinou byli vysokoškolsky vzdělaní lidé, těch se dotazníkového šetření zúčastnilo jedenáct. Poslední skupinou byli cizinci, kteří dosáhli jen základního vzdělání. Z výsledků je patrné, že jejich počet je nejnižší, šlo pouze o tři osoby. Lze tedy usuzovat, že cizinci, kteří jsou na území České republiky zaměstnáni, mohou zastávat i kvalifikované práce, u kterých je třeba určitá úroveň vzdělání. Vyvrací se tím předsudky, že zaměstnanci ze třetích zemí jsou nejčastěji osoby s nízkým vzděláním a nulovou kvalifikací, kteří v České republice zastávají ty nejnižší pracovní pozice. Tento stav však může být dán tím, že největší zastoupení v dotazníkovém šetření měli spíše mladí lidé. Jelikož v posledních letech je naprosto běžné dosáhnout alespoň středoškolského vzdělání, je tedy patrné, že je kladen vyšší důraz na vzdělání, což se musí promítnout i ve výsledcích, byť je reprezentativní vzorek poměrně malý.

Čtvrtá otázka, stejně jako předchozí, byla demografického zaměření. Zde bylo cílem zjistit, z jaké země respondenti pocházejí. Na tuto otázku nebyly předem volitelné odpovědi, respondenti zde zemi svého původu vypisovali.

Graf 13: Země původu



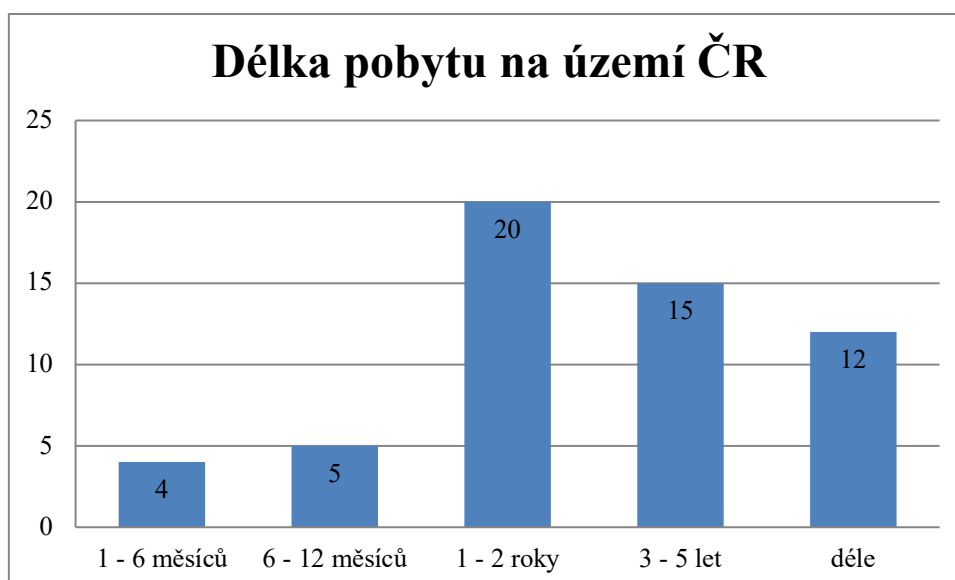
Zdroj: vlastní zpracování

V rámci této otázky respondenti uvedli 6 různých států, kterých jsou občané. Nejvyšší zastoupení měli osoby ze Slovenska, kterých se dotazníkového šetření zúčastnilo celkem 20. Co se týká národnosti respondentů, pak těchto 20 osob jsou jako jediní zástupci státu Evropské Unie, všichni ostatní jsou osoby třetích zemí. Druhé nejvyšší zastoupení, celkem šlo o 17 osob je původem z Ukrajiny. Třetí, avšak s určitým

odstupem se umístili občané Vietnamu, následování Ruskem. Dvě osoby uvedli jako zemi původu Chile a pouze jedna osoba je původem z Uzbekistánu. V hledisku národnostním je zřejmé, že největší zastoupení mají osoby původem z Evropy a Asie. Minimální zastoupení pak mají lidé z Jižní Ameriky. Tento trend je pravděpodobně dán tím, že lidé ze států Jižní Ameriky a Střední Ameriky častěji hledají pracovní uplatnění v rámci Ameriky Severní a necestují za prací v tak velkém množství do Evropy. Co se týká ostatních cizinců, pak výsledky kopírují současný stav v mnoha firmách napříč Českou republikou.

Otázka pátá se zaměřuje na délku pobytu na území České republiky. Zde měli respondenti na výběr z jednotlivých intervalů, a to od 1 měsíce až po 5 a více let. Výsledky jsou zapsány v grafu níže:

Graf 14: Délka pobytu na území ČR



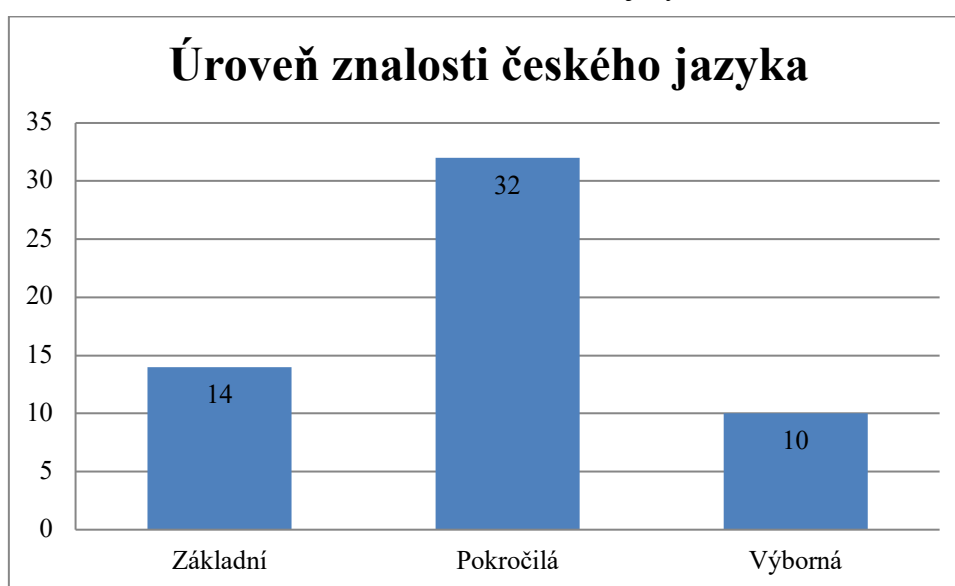
Zdroj: vlastní zpracování

Dle uvedených výsledků nejvíce cizinců, kteří pobývají v České republice a zúčastnili se dotazníkového šetření, je v rozmezí jednoho až dvou let, celkem šlo o 20 dotazovaných. K rozmezí pobytu od 3 do 5 let se přihlásilo celkově 15 respondentů. Osob, žijících na území České republiky delší dobu je celkem 12. Oproti tomu krátkodobě, tedy v rozmezí od jednoho do šesti měsíců zde žijí pouze 4 dotazovaní a jen o jednoho více, tedy celkově pět respondentů žije na našem území v rozmezí od půl roku do jednoho roka. Z odpovědí respondentů tedy vyplývá, že cizinci, kteří přicestují na území České republiky, zde většinou zůstávají dlouhodobě.

Pobyt s délkou do jednoho roku z celkového počtu 56 dotazovaných zvolilo jen 9 osob, přičemž z výsledků není patrné, zda je jejich záměrem zde zůstat dlouhodobě.

Šestá otázka se zaměřovala na úroveň a znalost Českého jazyka. Dle měli respondenti, dle vlastního usouzení, určit, na jaké úrovni je jejich znalost češtiny. Na výběr měli ze tří možností, a to úroveň základní – komunikace, jak psaná, tak mluvená je pro mě obtížná, dále pokročilá – komunikace jak psaná, tak mluvená mi většinou nedělá problém, a v poslední řadě vynikající – komunikace, jak psaná, tak mluvená mi nedělá vůbec žádný problém.

Graf 15: Úroveň znalosti českého jazyka



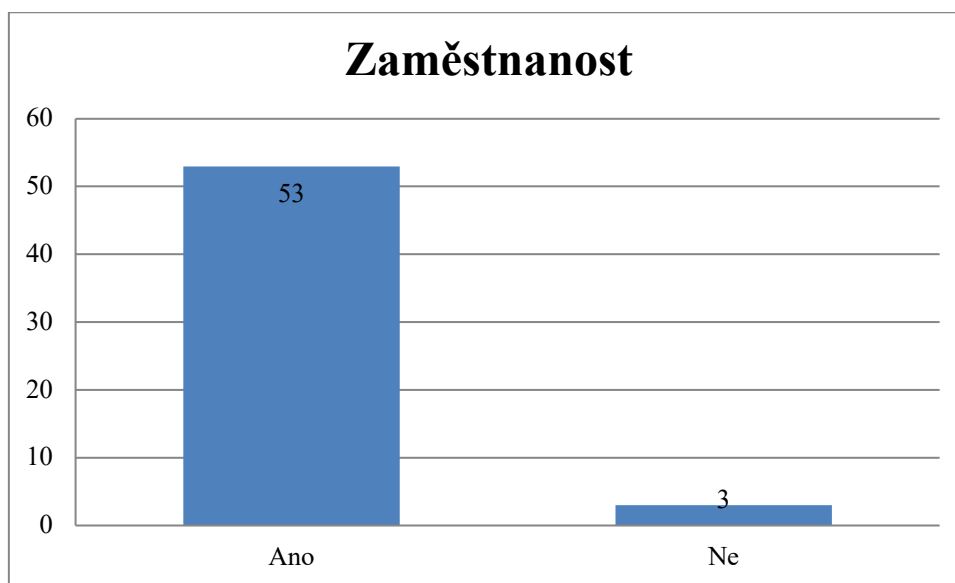
Zdroj: vlastní zpracování

Z odpovědí na tuto otázku vyplývá, že největší počet cizinců považuje svou znalost českého jazyka za pokročilou, tedy na takové úrovni, že jim mluvené ani psané slovo nedělá většinou žádné obtíže při porozumění. Jako výbornou svou znalost českého jazyka označilo celkem deset respondentů. Úroveň základní má, dle svého názoru, celkově 14 dotazovaných. U výsledků této otázky je patrné, že do určité míry koreluje s výsledky na otázku předcházející. Osoby, žijící na území České republiky déle než pět let pravděpodobně budou český jazyk ovládat lépe než ti, kteří zde žijí teprve 6 měsíců. Při bližším porovnání výsledků těchto dvou otázek tak můžeme dojít k závěru, že většina respondentů, žijících zde v průměru dva až pět let pravděpodobně označili svou úroveň českého jazyka za pokročilou. Většina osob, žijících zde 5 a více let zřejmě označila úroveň své češtiny za výbornou a zbytek, tedy ti respondenti, kteří zde žijí kratší dobu než jeden rok, považují své znalosti českého jazyka za základní.

Proti tomu lze samozřejmě namítat, že například Slováci budou český jazyk s největší pravděpodobností ovládat lépe než Ukrajinci či Rusové a ti zas budou pravděpodobně na vyšší úrovni než Vietnamci či Chileané.

Sedmá otázka se již zaměřuje na téma zaměstnání cizinců, konkrétně zda jsou respondenti zaměstnáni. Jde o velmi jednoduchou otázku, na kterou respondenti odpovídali pouze ano nebo ne. Premisa byla, že zaměstnanost bude skutečně vysoká, což dokázaly i výsledky níže.

Graf 16: Zaměstnanost



Zdroj: Vlastní zpracování

Odpověď na tuto otázku je pro většinu cizinců v České republice jednoznačná. Ano odpovědělo celkem 53 osob a pouze 3 osoby v současné době nemají zaměstnání. Jelikož byl dotazník vyplňován v nedávné době, jsou tyto výsledky očekávatelné především z důvodu současné ekonomické situace a situace na trhu práce, kdy je stále rekordně nízká nezaměstnanost. Na jednu stranu mají společnosti neustálou poptávku po zaměstnancích a na druhou stranu si již nemohou tolik vybírat, zda přijmou Čecha či cizince. Právě díky této situaci jsou výsledky této otázky tolik jednoznačné a zřejmé.

Následující otázka, opět zaměřená na pracovní sféru se týkala času, který cizinec vynaložil, než našel zaměstnání. V tomto případě mohli cizinci volit mezi několika časovými údaji od jejich příjezdu do České republiky.

Graf 17: Doba strávená hledáním zaměstnání

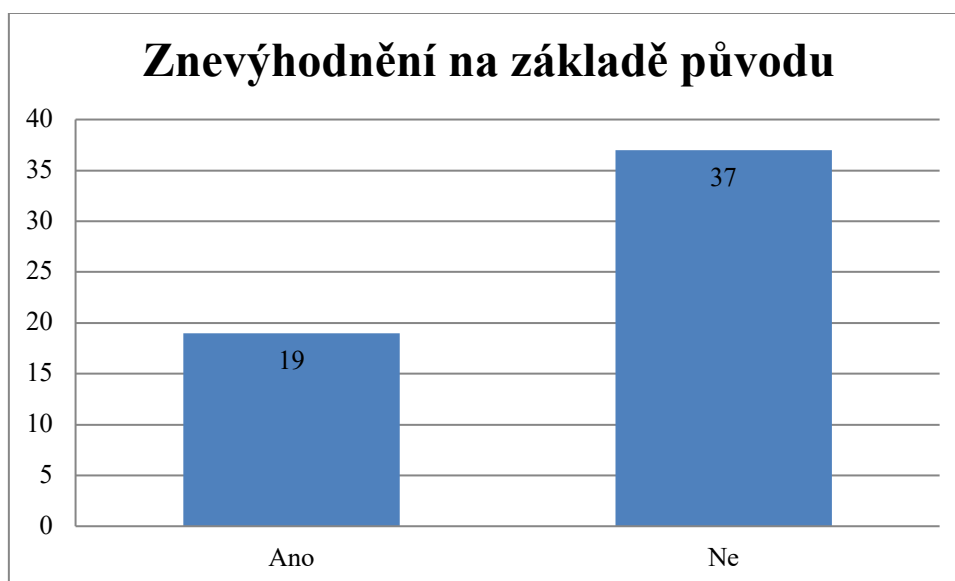


Zdroj: Vlastní zpracování

Z výsledků je patrné, že největšímu počtu cizinců trvalo sehnat si zaměstnání do 6 měsíců. Následujících 14 osob hledalo své zaměstnání celkem do tří měsíců. Do jednoho měsíce našlo práci celkem 8 cizinců a pět respondentů uvedlo, že měli práci zajištěnou ještě před svým příjezdem. Zde se můžeme domnívat, že šlo o osoby, které přestupovaly v rámci jedné společnosti mezi jednotlivými státy. Shodně po šesti osobách uvedlo, že si našli práci do jednoho roku po svém příjezdu a stejný počet hledal práci ještě déle. Tyto výsledky mohou být v dnešní době poněkud zarážející, nicméně respondenti, kteří zde žijí dlouhodobě, neměli šanci hledat práci za ekonomické konjunktury a nedostatečně nasyceného pracovního trhu. Jelikož byla otázka koncipována tak, aby ukázala, jak dlouhou dobu trvalo respondentům z cizí země najít si práci po jejich příjezdu a někteří zde žijí i déle než pět let, je nutné vzít tuto okolnost v úvahu. V těchto širších souvislostech již nejsou výsledky nikterak překvapivé. Jestliže například v době ekonomické krize nebyl dostatek pracovních míst ani pro občany České republiky a společnosti si mohly vybírat, koho zaměstnají, trvalo cizincům jednoznačně delší dobu najít si zaměstnání, než například v době dnešní či v průběhu uplynulého roku.

Otázka devátá se zaměřuje na subjektivní pohled respondentů z cizích zemí a týká se znevýhodnění právě kvůli jejich původu. Na tuto otázku mohli respondenti odpovídat buď ano, tedy se znevýhodněním jsem se setkal/a anebo ne.

Graf 18: Znevýhodnění na základě původu



Zdroj: Vlastní zpracování

Na tuto otázku jsou výsledky poměrně jednoznačné, celkem 37 respondentů nepocítuje, že by byli jakkoli znevýhodňováni na trhu práce kvůli jejich původu. Oproti tomu 19 respondentů uvedlo, že určité znevýhodnění pocítili. Ačkoli je reprezentativní vzorek poměrně malý, výsledek lze považovat za alarmující, neboť necelých 34 % procent dotazovaných se setkala s nějakou formou znevýhodnění kvůli jejich původu. Samozřejmě v tomto případě lze oponovat, že se jedná pouze o subjektivní názor jednotlivých respondentů, tudíž výsledek nemůže být považován za objektivní. Nicméně, i kdyby se jakékoli znevýhodnění týkalo i menšího procentuálního zastoupení, není to správně.

Následující otázka byla opět zaměřena na zaměstnání cizinců, tentokrát šlo o prověření, zda jejich současná pracovní pozice odpovídá jejich dosaženému vzdělání a praxi v oboru. V této otázce šlo o to zjistit, zda cizinci nezastávají v České republice pouze takové práce, které nejsou adekvátní jejich vzdělání nebo praxi v určitém pracovním odvětví. Zde mohli respondenti opět odpovídat pouze ano, moje pracovní pozice odpovídá mému dosaženému vzdělání a praxi v oboru, nebo ne.

Graf 19: Adekvátnost pracovní pozice vůči vzdělání a praxi

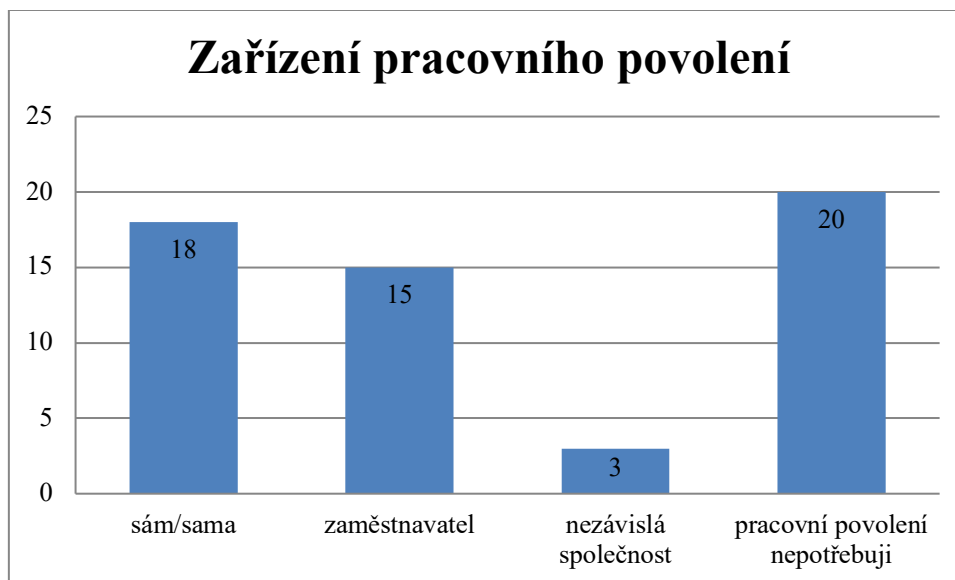


Zdroj: Vlastní zpracování

Zaměříme-li se na výsledky této otázky, pak lze podotknout, že jsou poměrně uspokojivé. Vždy budou existovat zaměstnanci, kteří nebudou zastávat pracovní pozici adekvátní k jejich vzdělání či létům praxe a stejně tak budou vždy existovat zaměstnanci, kteří se svou současnou prací nejsou spokojeni, protože je pro ně málo odborná či nedostatečná vůči vzdělání a nezáleží na tom, zda jsou tyto zaměstnanci cizinci nebo rodilí Češi. Při bližším zaměření na odpovědi respondentů celkem 45 osob uvedlo, že zastávají takovou pracovní pozici, na kterou mají vzdělání a praxi a pouze 11 osob je přesvědčeno o tom, že jejich pracovní pozice je vůči vzdělání a praxi nedostačující. Výsledek je pozitivní i v tom hledisku, že vyvrací zažitý stereotyp, že zaměstnanci z cizích zemí v České republice vykonávají jen „podřadné“ práce, které by samotní Češi nedělali.

Otázka jedenáctá se zaměřuje na pracovní povolení, konkrétně na to, kdo jej vyřizoval. Zde mohli respondenti vybrat z několika odpovědí, buď si pracovní povolení zařizovali sami, nebo jej za ně zařizoval jejich zaměstnavatel a v třetím případě šlo o zapojení různých společností, které se touto činností za úplatu zabývají. Jestliže respondent zvolil třetí možnost, měl konkretizovat, o jakou společnost se jednalo. V posledním případě pro tyto cizince nebylo pracovní povolení potřeba, neboť jsou občany Evropské unie. Výsledky byly následující:

Graf 20: Zařízení pracovního povolení

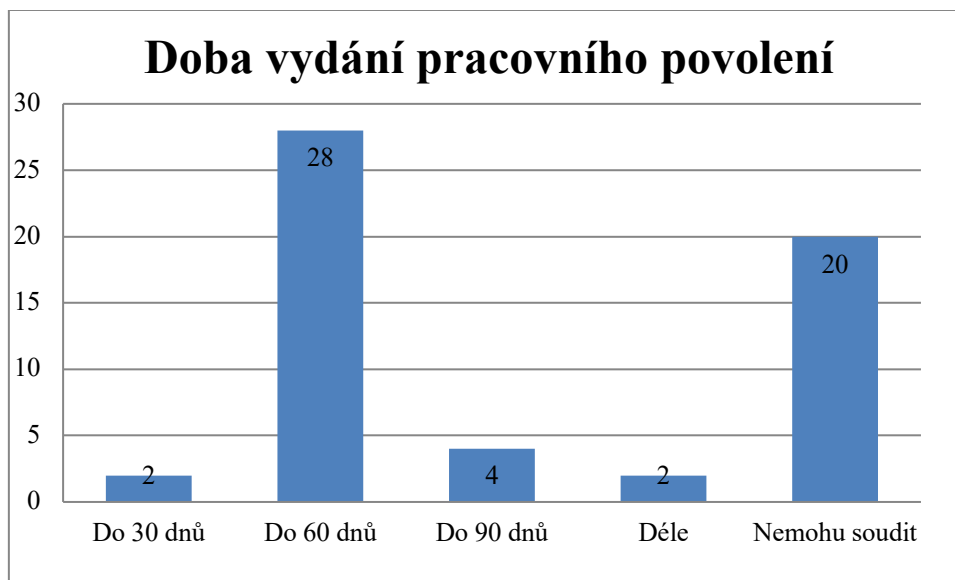


Zdroj: Vlastní zpracování

Z výsledků uvedeného grafu vyplývá, že existuje téměř zanedbatelný rozdíl mezi počtem respondentů, které si pracovní povolení zařizovali sami a mezi těmi, za které povolení zařizoval jejich zaměstnavatel. Celkem 18 dotazovaných uvedlo, že si pracovní povolení zařídili samostatně, bez cizí pomoci a za dalších 15 respondentů bylo pracovní povolení zařízeno jejich zaměstnavatelem. Z celkového počtu 56 dotazovaných jich 20 pracovní povolení nepotřebuje. Tento výsledek koresponduje s otázkou národnosti, neboť ke Slovenskému občanství se přihlásilo celkem 20 respondentů. Jelikož je Slovenská republika členem Evropské unie, je zřejmé, že její občané pracovní povolení nepotřebují. Nejnižší počet dotazovaných, celkem tři osoby uvedly, že za ně pracovní povolení vyřizovala nezávislá společnost, která pro cizince zajišťuje veškerou pomoc od přípravy dokumentů a jejich podání na příslušný úřad, až po převzetí pracovního povolení konkrétní osobou, která o ně žádala.

Následující otázka měla za úkol zjistit, jak dlouho čekali respondenti z cizích zemí na vydání pracovního povolení. Zde měli opět na výběr z několika možností, přičemž první z nich pokrývala časové období do 30 dnů, druhá do 60 dnů, třetí do 90 dnů, čtvrtá déle a pátá se týkala těch, kteří nemohou délku tohoto procesu posoudit.

Graf 21: Doba vydání pracovního povolení

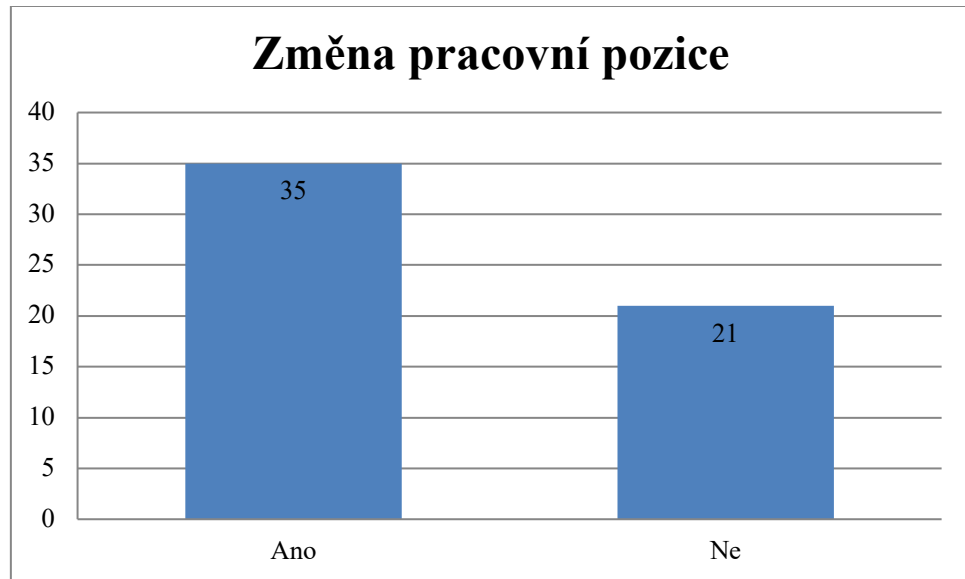


Zdroj: Vlastní zpracování

V případě této otázky je patrné, že největšímu počtu respondentů bylo vydáno pracovní povolení do 60 dnů, tuto odpověď označilo celkem 28 dotazovaných. Druhý nejvyšší počet, tedy 20 osob z celkem 56 uvedl, že tuto problematiku nemůže posoudit. Zde se s největší pravděpodobností opět jednalo o občany Slovenské republiky, kteří pracovní povolení nepotřebují. Celkem 4 respondenti uvedli, že jim bylo vydáno pracovní povolení do 90 dnů od podání žádosti. Pouze dva dotazovaní obdrželi pracovní povolení do 30 dnů od podání všech dokumentů na příslušný úřad a následující dva respondenti museli na pracovní povolení čekat delší dobu, než 90 dnů. V tomto případě výsledky hovoří zcela jasně ve prospěch ministerstva vnitra, které uvádí na svých webových stránkách, že o vydání pracovního povolení bývá rozhodnuto do 60 dnů od podání veškerých potřebných dokumentů. Co se týká doby delší, lze se domnívat, že toto prodlení je způsobeno neúplností podaných dokumentů či nutností doložit i jiné dokumenty, které si ministerstvo v průběhu schvalovacího procesu vyžádalo.

Otázka třináctá zjišťuje, zda již cizinci, pracující na území České republiky, v průběhu svého pobytu změnili svou pracovní pozici. Respondenti zde měli za úkol odpovědět pouze ano či ne. Tato otázka byla položena především kvůli otázce následující, která dále se dále dotýká pracovního povolení.

Graf 22: Změna pracovní pozice

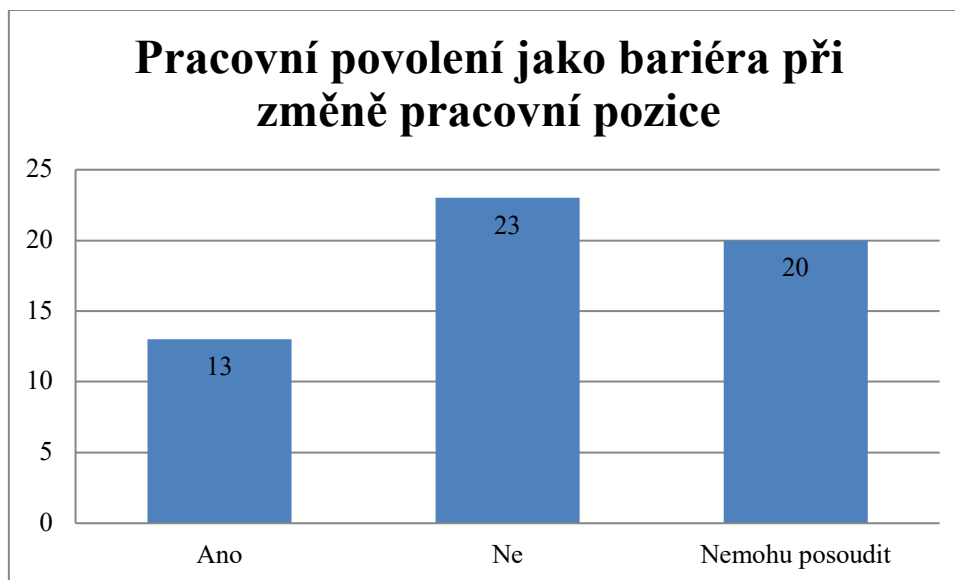


Zdroj: Vlastní zpracování

Z výše uvedených výsledků je patrné, že větší část cizinců za dobu svého pobytu pracovní pozici změnila. Celkem 35 respondentů odpovědělo kladně, oproti zbylým 21 dotazovaným, kteří odpověděli záporně. Výsledky opět korespondují s předchozí otázkou o době pobytu na území České republiky. Vráťím-li se k výsledkům této otázky, pak déle než tři roky na našem území žije celkem 27 z dotazovaných a v rozmezí jednoho až dvou let dalších 20 osob. Z celkového počtu 47 osob, které již na území ČR pobývají delší čas, jich celkem 35 změnilo pracovní pozici a o zbytku lze předpokládat, že jsou se svým současným zaměstnáním spokojeni či jednoduše nemají zájem o změnu. Vzhledem k dnešní situaci na pracovním trhu, kdy je nedostatek zaměstnanců, je pro cizince snadnější změnit své pracovní zařazení, což je patrné i z počtu respondentů, kteří odpověděli kladně.

Otázka čtrnáctá se zaměřuje na názor cizinců, zda je pro ně proces pro vyřízení pracovního povolení bariérou pro směnu pracovní pozice. Zde měli respondenti opět na výběr ze tří možností, konkrétně ani, ne a nemohu posoudit. Výsledky byly následující:

Graf 23: Pracovní povolení jako bariéra při změně pracovní pozice

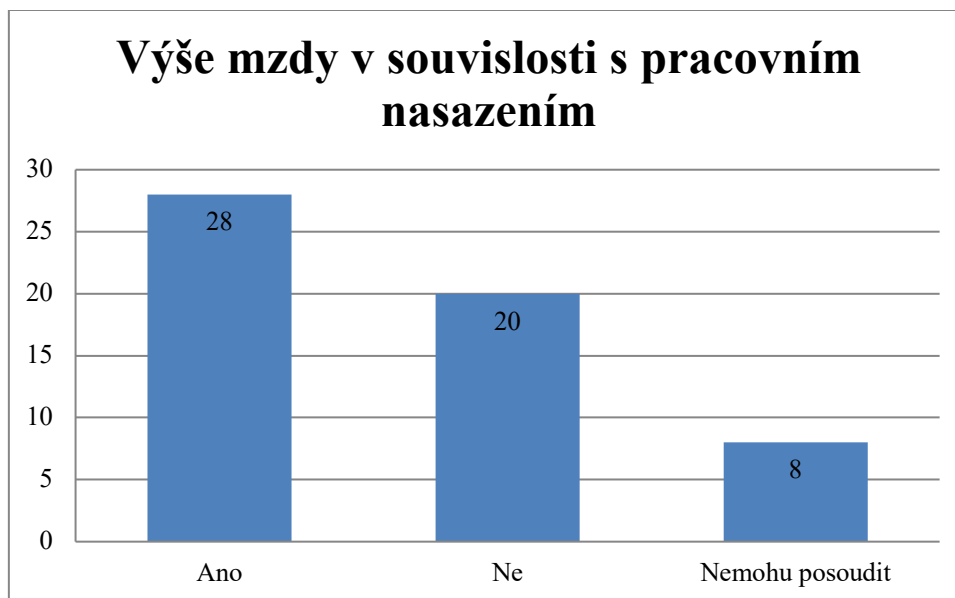


Zdroj: Vlastní zpracování

Respondenti, kteří měli odpovídat na tuto otázku, se vyjádřili ve většině případů záporně. Celkem 23 dotazovaných uvedlo, že nepovažují proces vyřízení pracovního povolení za bariéru při změně pracovní pozice. Oproti tomu 13 dotazovaných uvedlo, že pro ně vyřizování pracovního povolení určitou bariéru představuje. Zbývajících 20 respondentů se k této problematice nemohli vyjádřit. Zde se s největší pravděpodobností opět jedná o osoby, které jsou původem ze Slovenské republiky. Co se týká samotných výsledků, pak je pravděpodobné, že ti, za které při změně pracovní pozice povolení vyřídil zaměstnavatel či externí společnost, nebudou vyřízení shledávat jako závažný problém. Oproti někteří z těch, kteří si pracovní povolení vyřizovali sami, mohou v tomto aktu při změně pozice určitý problém spatřovat.

Následující otázka měří subjektivní názor respondentů na výši jejich finančního ohodnocení zaměstnavatelem v závislosti na jejich pracovním nasazení. V tomto případě měli respondenti, stejně jako u otázky předchozí na výběr z možností ano, tedy výše mé mzdy odpovídá mému pracovnímu nasazení, druhou možností bylo ne, moje pracovní nasazení je vyšší než ohodnocení, které za něj dostávám a třetí variantou byla odpověď, nemohu posoudit.

Graf 24: Výše mzdy v souvislosti s pracovním nasazením



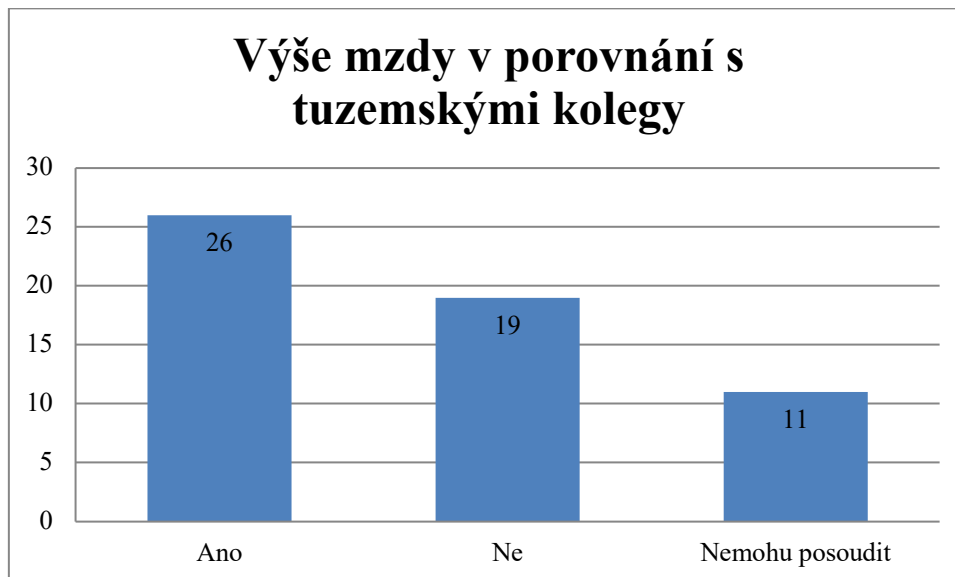
Zdroj: Vlastní zpracování

Po vyhodnocení odpovědí respondentů je patrné, že neexistuje zásadní rozdíl mezi těmi, kteří spokojeni jsou a těmi, kteří ne. S výší své mzdy vzhledem k pracovnímu nasazení je spokojeno 28 dotazovaných, jednalo se tedy o nejčastěji označovanou odpověď. Nespokojených je celkem 20 respondentů, tito lidé mají subjektivní pocit, že jejich pracovní nasazení není zaměstnavatelem dostatečně finančně ohodnoceno. Pouze osm dotazovaných uvedlo, že toto nemohou posoudit. Těchto osm respondentů, pravděpodobně žije a pracuje na území České republiky zatím krátkodobě a nemohou posoudit, jaká je obvyklá výše platu a jaké pracovní výkony se od zaměstnanců očekávají. Samozřejmě u této otázky lze namítnout, že se jedná jen o subjektivní pocit a vzhledem k lidské povaze, kdy je velmi častá nespokojenost s platovým ohodnocením, není možné tvrdit, že výsledek je průkazný a objektivní. Ovšem na druhé straně poukazuje výsledek na určitou nespokojenost cizinců s jejich platem, což musí mít reálný základ. Právě kvůli prozkoumání podkladu této myšlenky byla uvedena otázka následující.

Patnáctá otázka doslovně zněla: Dle vašeho názoru, dostáváte stejně vysokou mzdu jako vaši kolegové z ČR na stejné pracovní pozici? Odpovědět zde respondenti opět mohli pouze ano, tedy dostávám stejnou mzdu jako moji kolegové na stejné pracovní pozici, ne anebo nemohu posoudit. Premisou bylo, že mnoho cizinců uvede odpověď třetí, tedy že své platové ohodnocení vůči ostatním kolegům nemohou

posoudit, neboť ve většině společností není běžné, aby zaměstnanci mezi sebou řešili výši své mzdy. Odpovědi na tuto otázku byly následující:

Graf 25: Výše mzdy v porovnání s tuzemskými kolegy



Zdroj: vlastní zpracování

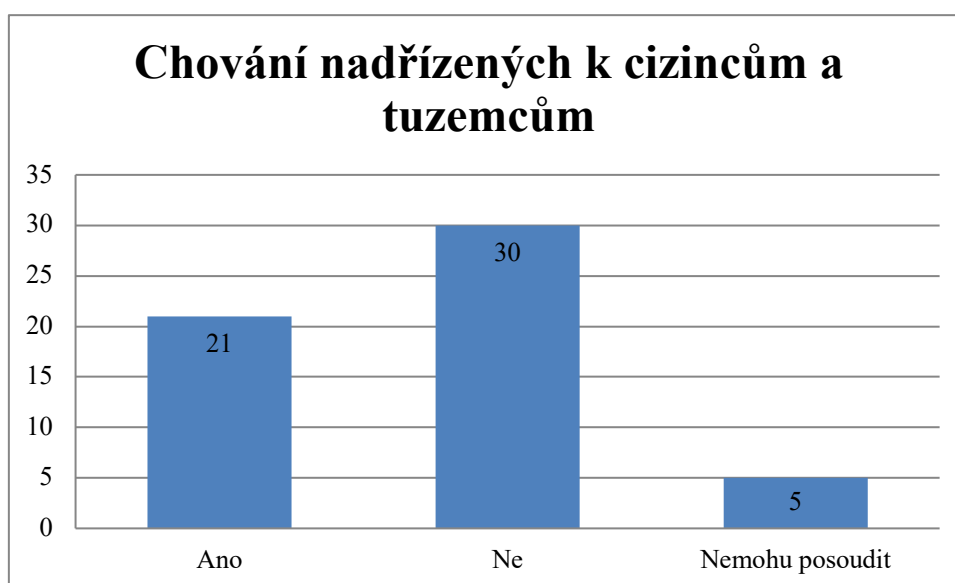
Z výsledků je patrné, že se premisa nepotvrdila, neboť nejnižší počet dotazovaných uvedl, že výši své mzdy v porovnání s kolegy původem z České republiky nemohou posoudit. Tuto odpověď z celkového počtu 56 respondentů zvolilo pouze 11 osob. Oproti tomu nejvyšší počet dotazovaných je přesvědčen, že jejich finanční ohodnocení je stejně vysoké, jako u jejich kolegů Čechů. Ovšem na druhé straně celkem

19 respondentů je přesvědčeno, že jejich mzda neodpovídá mzdě českých kolegů. Jde o poměrně vysoký počet osob, konkrétně je to 34 % ze všech dotazovaných, což nelze považovat za marginální číslo. U této otázky jde také o subjektivní názor dotazovaných, ovšem i zde lze předpokládat, že má určitý reálný základ. Ten lze spatřovat například v tom, že pracovníci z České republiky mají smluvně stejně vysokou mzdu, jako zahraniční pracovníci ze třetích zemí, ovšem od zaměstnavatele mohou dostávat odměny, které tito zahraniční pracovníci za odvedenou práci nemají. Samozřejmě vždy hodně záleží i na oboru, ve kterém zaměstnanci pracují, ale také na tom, jak je společnost, která je zaměstnává velká. Tato premisa by do určité míry vysvětlovala i výsledky předchozí otázky, neboť zde celkem dvacet respondentů uvedlo, že za vynaložené úsilí při splnění pracovních povinností nemají dostatečné finanční ohodnocení. V této otázce poté 19 dotazovaných uvedlo, že kolegové z České republiky

mají, dle jejich názoru, vyšší mzdy. Korelaci zde lze spatřovat nejen ve velmi podobném počtu osob, kteří na obě otázky odpověděli ne, ale také na sféru a zaměření těchto otázek – finanční ohodnocení od zaměstnavatele. Ačkoli se opět jedná o subjektivní názor, je patrné, že určitá platová nerovnost mezi cizinci a tuzemci v některých českých firmách existuje.

Poslední otázka z tohoto dotazníkového šetření se zaměřila na názor respondentů, zda cítí rozdíly v chování svých nadřízených vůči jejich osobě oproti kolegům z České republiky na stejné pracovní pozici. Tato otázka byla položena s tím záměrem, aby byl potvrzen aneb vyvrácen názor, že Češi jsou vůči cizincům nesnášenliví a dávají jim to jakýmkoli způsobem najevo. Odpovědi, mezi kterými mohli respondenti volit, byly, jako v předchozích případech ano, tedy rozdíly v chování svých nadřízených spatřují, ne anebo nemohu posoudit.

Graf 26: Chování nadřízených k cizincům a tuzemcům



Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky u této poslední otázky nebyly nikterak lichotivé. Ačkoli 30 dotazovaných uvedlo, že nespátřují v rámci chování svých nadřízených žádné rozdíly a mají tedy pocit, že je s nimi jednáno stejně, jako se zaměstnanci z České republiky, jen o devět respondentů méně uvedlo jako svou odpověď ano, tedy že určité rozdíly, ať už větší či menší v chování nadřízených spatřují. Zbývajících pět dotazovaných tuto problematiku nemůže posoudit, což může být způsobeno i tím, že jejich kolektiv je složen pouze z cizinců či pracují na své pozici sami a nemohou tedy srovnat, jakým způsobem se chová nadřízený k jiným zaměstnancům – Čechům,

případně mohou být sami ve firemní hierarchii nadřizenými a vést kolektiv, tudíž také nemohou na uvedenou otázku zaujmout jasné stanovisko. I zde je pozorovatelná podobnost ve srovnání s dvěma předchozími otázkami, ačkoli se nejedná o hledisko mzdy za odvedenou práci či pracovní nasazení, stále v průměru 20 cizinců vnímá práci u zaměstnavatele v České republice nějakým způsobem negativně. Lze předpokládat, že tyto osoby jsou zaměstnány spíše v menších společnostech, jelikož nadnárodní a korporátní firmy zaměstnávají více lidí a tudíž i více osob různých národností. Kromě toho, že se pravděpodobně jedná o společnosti s menším kolektivem, lze také předpokládat, že se jedná o méně odborné pozice, pro které není třeba vysokého vzdělání. Tak, jako v předchozích případech, i zde je možné namítnout, že se jedná pouze o subjektivní názor, nicméně vzhledem ke korelaci mezi posledními třemi otázkami lze předpokládat, že existuje určitý reálný podklad pro nespokojenost části cizinců, pracujících na území České republiky.

ZÁVĚR

V samotném závěru lze uvést, že jednoznačně existují rozdíly mezi zaměstnáváním cizinců ze zemí Evropské unie/EHP a Švýcarska, cizinců ze třetích zemí a osob původem z České republiky. Nicméně na druhou stranu lze předpokládat, že určité rozdíly budou panovat v jakémkoli jiném státě na světě. Z hlediska zaměstnance z EU/EHP a Švýcarska je proces přicestování a zaměstnání na území České republiky srovnatelný s Českými občany. Co se ovšem týká zaměstnanců ze třetích zemí, jsou zde patrné výraznější rozdíly. V první řadě jde o vyřízení pracovního povolení či jiného dokladu, který tohoto cizince opravňuje k práci na území Česka. Jak bylo uvedeno v úvodní části této práce, pro vyřízení pracovního povolení musí cizinec doložit ministerstvem vnitra požadované dokumenty a následně vyčkat v průměru dnů na rozhodnutí o přijetí či odmítnutí. K tomu se samozřejmě váže i určitá finanční částka, kterou musí cizinec ze třetí země složit ve formě administrativních poplatků za vyřízení a následně i převzetí pracovního povolení nebo jiného dokladu, o který na ministerstvu žádal. Jelikož samotné pracovní povolení má platnost dva roky, musí cizinec ze třetí země či jeho zaměstnavatel ohlídat platnost tohoto dokladu a v případě dalšího pobytu a zaměstnání na území České republiky žádat o prodloužení.

Z úhlu pohledu zaměstnavatele existují také markantní rozdíly při zaměstnávání cizinců ze třetích zemí oproti cizincům ze států EU/EHP a Švýcarska a občanů České republiky. Samozřejmostí je, že státními občany mají zaměstnavatelé nejnižší administrativní zátěž, čímž minimalizují svůj čas strávený byrokracií. Co se týká občanů Evropské unie/EHP a Švýcarska, pak u těchto mají zaměstnavatelé nepatrně vyšší administrativní zátěž, nicméně nejedná se o nikterak vysoké časové náklady oproti zaměstnancům z České republiky. Cizinci ze třetích zemí pro zaměstnance představují nejvyšší časový náklad ze všech tří skupin. Nejenže zaměstnavatel musí hlásit na úřad práce pracovní pozici, na kterou by chtěl tohoto cizince zaměstnat, musí též hlásit datum jeho nástupu do práce a datum ukončení pracovního poměru, ale musí například správně archivovat veškeré dokumenty, tak, jak mu předepisuje zákon. V poslední řadě zde existuje i určité riziko, neboť jestliže zaměstnavatel nesplní ohlašovací povinnost cizince na pracovním úřadě, hrozí mu vysoká pokuta. Lze tedy tvrdit, že z úhlu pohledu zaměstnavatele přináší nejvíce možných komplikací a časových nákladů zaměstnávání cizince ze třetí země.

Pro všechny skupiny jsou společné povinnosti v rámci daní. Daňová zátěž v rámci zálohy na daň ze závislých příjmů se týká všech skupin, bez ohledu na to z jaké země pochází. V tomto hledisku nemá zaměstnavatel žádnou administrativní zátěž navíc, ať již zaměstnává Čecha či cizince z jakékoli jiné země. Totéž se týká sociálního a zdravotního pojištění, které je za všech okolností odváděno ze mzdy, kterou je zaměstnancům v pracovně právním vztahu vyplácena zaměstnavatelem. Zde opět nezáleží na tom, z jaké země zaměstnanec pochází. V rámci sociálního a zdravotního pojištění a daně ze závislých příjmů existuje rovnost mezi všemi zaměstnanci bez rozdílu.

Co se týká samotných cizinců zaměstnaných v České republice, jsou zde k nalezení všechny věkové kategorie, od mladých lidí až po lidi před důchodem. Stejně tak v podílu mužů a žen na pracovním trhu není příliš velký rozdíl. Při zaměření na vzdělání cizinců, kteří v České republice pracují, je pozorovatelné, že nejčastěji jde o středoškolsky vzdělané osoby, což se shoduje i s občany České republiky, neboť i zde je vysoký počet alespoň středoškolsky vzdělaných lidí. Se zaměřením na zemi původu cizinců, pak na území České republiky pobývá a pracuje vysoký počet osob ze Slovenska, ovšem lze zde zaznamenat i mnoho osob původem z Ukrajiny či Vietnamu. Dále jsou zde zastoupeny i osoby především z ostatních Evropských států. Nicméně vlivem globalizace v České republice v dnešní době v menší či větší míře pracuje mnoho lidí různých národností. Rozdílná je i délka pobytu cizinců, a jelikož, v České republice jsou zaměstnáni ti, kteří zde již dlouhodobě žijí, ovšem i ti, kteří zde jsou teprve krátkou dobu. Kromě již zmíněného lze pozorovat i diverzitu v úrovni Českého jazyka. Tyto výsledky se dají připodobnit k ostatním rozvinutým státům, které na svém území zaměstnávají cizince. Se zaměřením na výsledky dotazníkového šetření se prokázalo, že zaměstnanci z cizích zemí na našem území nevykonávají jen hůře placené a pro České občany méně zajímavé práce. Velmi často zastávají pozici, na kterou mají vzdělání či praxi v oboru, což je jednoznačně pozitivním rysem, co se týká zaměstnavatelů. Otázkou však zůstává, zda se nejedná jen o následek ekonomické konjunktury a nedostatku Českých pracovníků na trhu práce. V této sféře lze zaměstnavatelům doporučit, aby cizince stále častěji zaměstnávali na pozicích, na které mají jak potřebné vzdělání, tak i praxi, neboť to může samotnému podniku přinést výhody. Konkrétně může jít o inovativní přístup, či prakticky využitelné zkušenosti zaměstnance, který má zkušenosti s prací v zahraniční společnosti se stejným zaměřením.

Jestliže by měla padnout nějaká další doporučení, pak by měla směřovat především k zaměstnavatelům. Jak vyplynulo z dotazníkového šetření, nezanedbatelný počet cizinců spatřuje rozdílnost v přístupu k němu a jeho Českým kolegům. Tyto rozdíly pronikají jak do finanční sféry, tak i do sféry sociální. Ovšem tato problematika je skutečně náročně řešitelná. V současné době je velmi diskutované téma v platových rozdílech mezi muži a ženami a samotné narovnání platů mezi pohlavími bude trvat ještě mnoho let, natož tak srovnání platů mezi cizinci a občany. Samozřejmě co se týká platu, je důležité, aby byl zaměstnanec ohodnocen adekvátně dle svého výkonu. V této situaci bohužel nepomůže ani pracovní smlouva na určitou částku, neboť jedna skupina zaměstnanců může od zaměstnavatele dostávat odměny, kdežto druhá ne. Jedná se tedy o velmi těžko řešitelný problém, a každý zaměstnavatel by si měl uvědomit, že lidé z cizí země mají stejné potřeby jako občané České republiky a finanční prostředky za odvedenou práci by jim měly náležet stejné, jestliže odvádí totožné pracovní výkony.

V poslední řadě musím zmínit doporučení, které může ovlivnit každý zaměstnavatel, či vedoucí dané skupiny pracovníků. Jedná se o to, jakým způsobem se k zahraničním pracovníkům chová a jestli je toto chování odlišné oproti chování k zaměstnancům Českým. Zde se nejedná o tak náročnou situaci, jako v rámci platové problematiky, postačí pouze, aby zaměstnavatelé nesmýšleli o svých zaměstnancích jako o Česích a cizincích, tedy aby neškatulkovali, ale aby je vnímali naprosto stejně. Samozřejmě každý člověk je individuální a vyžaduje jiný způsob komunikace, motivace a přístupu obecně, nicméně samotný přístup ke svým podřízeným by měl být ve své podstatě stejný a neměl by se lišit na základě národnostních rozdílů. Jestliže by zaměstnavatelé byli schopni upravit své chování natolik, aby mezi zaměstnanci nedělali rozdíly, jednoznačně by to přispělo k vyšší spokojenosti a tím i navýšení efektivity práce všech zaměstnanců. Ovšem toto hledisko si stále mnoho zaměstnavatelů či vedoucích pracovní skupiny neuvědomuje a tím škodí jak sobě, tak i celému podniku. Obzvláště pak v situaci, která na trhu práce panuje v současné době a o zaměstnance, především ty zkušené v nějakém konkrétním oboru, mezi společnostmi boj.

Co lze doporučit zahraničním zaměstnancům je nasnadě, vrátím-li se zpět k ekonomické situaci České republiky a s tím spojené situaci na pracovním trhu, měli by ti, kteří se cítí být nedoceněni, jak finančně, tak profesně či přístupem svých nadřízených, vyzkoušet změnit pracovní pozici, čímž není myšleno v rámci jedné společnosti, ale ve společnosti jiné. Samozřejmě se to týká především těch, kteří jsou považováni za odborníky ve svém oboru, jelikož v dnešní době je poptávka

po zaměstnancích na mnoho pracovních pozic, více či méně odborných. Neměli by tedy mít strach oslovit jiné zaměstnavatele a společnosti, jelikož nyní je na změnu pracovního zařazení nejlepší možná chvíle, a to nejen pro Čechy, ale právě i pro cizince. Nemělo by je odradit ani vyřizování pracovního povolení v případě změny zaměstnání, neboť, jak vyplynulo z výsledků šetření, velmi často jej za ně vyřídí zaměstnavatel a nejsou-li si sami jisti, mohou využít služeb některé ze společností, které se na danou problematiku zaměřují.

Na úplný závěr lze pouze dodat, že vzhledem ke globalizaci bude v České republice stále více cizinců z různých zemí, kteří se zde budou ucházet o práci. Tento fakt by měli zaměstnavatelé akceptovat a do určité míry se mu také přizpůsobit. Zaměstnanci by pak měli na pracovní trh přinést inovativní nápady či letité zkušenosti v konkrétním oboru, aby měli vyšší šance na získání kvalitního pracovního zařazení.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých internetových zdrojů

- BÁČOVÁ, P. *Cizinci k nám přicházejí hlavně za prací*. [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-11-15]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cizinci-k-nam-prichazeji-hlavne-za-praci>
- BERGLOVÁ, L. *Zaměstnávání cizinců – krok za krokem*. [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-11-13]. Dostupné z: <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/nabor-id-2698717/zamestnavani-cizincu-krok-za-krokem-id-3474810>
- BOROVSKÁ, M. *Zaměstnávání cizinců - Vymezení základních pojmů*. [online]. Praha, 2017 [cit. 2018-11-13]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_vymezeni_pojmu
- Centrum vzdělávacích aktivit zahraniční spolupráce. *Zaměstnávání cizinců*. [online]. 2011 [cit. 2018-11-15]. Dostupné z: http://www.psup.cz/centrum/upload/soubory/text_k_prednasce.pdf
- ČEA. *Postup cizince při získávání zaměstnání v ČR*. [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-11-20]. Dostupné z: <http://ceskoevropska.cz/file/V/PostupCizince.pdf>
- Česko. Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2006. Dostupné z <https://www.mpsv.cz/files/clanky/2919/262-2006.pdf>
- Česko. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2004, částka 143. Dostupné z <http://www.sagit.cz/info/sb04435>
- ČSU. *Cizinci: Počet cizinců*. [online]. 2018 [cit. 201-01-20]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/cizinci/cizinci-pocet-cizincu>
- ČSU. *Cizinci: Zaměstnanost*. [online]. 2018 [cit. 2019-01-20]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/cizinci/2-ciz_zamestnanost
- DANDOVÁ, E. *Uchovávání evidence pracovní doby a jiných souvisejících dokumentů*. [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-11-19]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/uchovavani-evidence-dochazky-jinych-dokumentu>
- HOLÍKOVÁ, K. *Vybrané typy pobytů na území ČR*. [online]. Praha, 2017 [cit. 2018-11-14]. Dostupné z: <http://www.migrace.com/bx/cs/1/2>
- Integra centrum. *Zaměstnávání cizinců*. [online]. 2017 [cit. 2018-11-15]. Dostupné z: <https://www.integracentrum.cz/aktuality/zamestnavani-cizincu-569>
- IS CIS. *Zpráva o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců na území České republiky v roce 2017*. [online]. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, 2018 [cit. 2018-11-17]. Dostupné z: file:///C:/Users/VAIO/Downloads/Zpr%C3%A1va_o_situaci_v_oblasti_migrace_a_inte

grace_cizinc%C5%AF_na_%C3%BAzem%C3%AD_%C4%8Cesk%C3%A9_republik
y_v_roce_2017.pdf

JOUZA, L. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. [online]. Praha, 2017 [cit. 2018-11-13]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/zamestnavani-cizincu-v-ceske-republice?browser=mobi>

KLÍMOVÁ, R. *Právní úprava zaměstnávání cizinců*. [online]. Praha, 2017 [cit. 2018-11-17]. Dostupné z: <https://www.ucetni-portal.cz/pravni-uprava-zamestnavani-cizincu-1152-c.html>

KOUDELKA, M. *Agenturní zaměstnávání a podnikání cizinců*. [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-11-19]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/agenturni-zamestnavani-a-podnikani-cizincu/>

MATZNER, J. *Zaměstnávání cizinců v České republice ze zemí mimo Evropskou unii*. [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-11-13]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/zamestnavani-cizincu-v-ceske-republice-ze-zemi-mimo-evropskou-unii>

MPSV. *Modré karty pro cizince v České republice*. [online]. Praha, 2017 [cit. 2018-11-17]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/modka/ciz

MPSV. *Postup zaměstnavatele při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí, kteří nemají volný přístup na trh práce ČR*. [online]. Praha, 2017 [cit. 2018-11-18]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_ziskavani

MVCR. *Dlouhodobé vízum (vízum k pobytu nad 90 dnů) za účelem sezónního zaměstnání*. [online]. Praha, 2017 [cit. 2018-11-18]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/dlouhodobé-vizum-vizum-k-pobytu-nad-90-dnu-za-ucelem-sezonnih-zamestnani.aspx>

MVCR. *Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance*. [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-11-18]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/karta-vnitropodnikove-prevedeneho-zamestnance.aspx>

MVCR. *OAMP. Dlouhodobý pobyt*. [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-11-18]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-dlouhodoby-pobyt.aspx?q=Y2hudW09OA%3D%3D>

MVČR. *Zaměstnanecká karta*. [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-11-14]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09OA%3D%3D>

MZV. *Seznam států, jejichž občané potřebují do ČR vízum: víza a konzulární informace*. [online]. Praha: MZV, 2016 [cit. 2018-11-15]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/moscow/cz/viza_a_konzularni_informace/volby_2010/seznam_statu_jejichz_obcane_potrebuji_do_1/index.html

NOVÁKOVÁ, L., P. HABÁŇ a K. BERÁNKOVÁ. *Získat povolení k práci v ČR bude pro cizince jednodušší*. [online]. [cit. 2018-04-17]. Dostupné

z: <http://www.mvcr.cz/clanek/ziskat-povoleni-k-praci-v-cr-bude-pro-cizince-jednodussi.aspx>

NOVOTNÝ, R. Vyřeší to cizinci, jsou ale dražší. [online]. Praha, 2017 [cit. 2018-11-16]. Dostupné z: <https://logistika.ihned.cz/c1-65990910-vyresi-to-cizinci-jsou-ale-drazsi>

SVOBODOVÁ, V. *Zelená karta*. [online]. Praha, 2014 [cit. 2018-11-18]. Dostupné z: <https://www.profispolecnosti.cz/cs/ostatni-rady-a-zkusenosti/viza-a-pracovni-povoleni/zelena-karta/a-1715/>

SEZNAM GRAFŮ A TABULEK

Seznam grafů

Graf 1: Přechodný pobyt občanů EU a jejich rodinných příslušníků – měsíční vývoj žádostí v roce 2017	12
Graf 2: Zaměstnanost cizinců v ČR podle postavení v zaměstnání 2004 – 2017	14
Graf 3: Počty cizinců ze zemí EU v České republice v roce 2015.....	15
Graf 4: Měsíční vývoj počtu žádostí o dlouhodobé vízum v roce 2017.....	20
Graf 5: Měsíční vývoj počtu podaných žádostí.....	21
Graf 6: Vývoj počtu cizinců v ČR podle typu pobytu.....	22
Graf 7: Modré karty u cizinců ze třetích zemí na území ČR k 31.12.2016.....	26
Graf 8: Počty podaných a povolených žádostí o zaměstnaneckou kartu.....	30
Graf 9: Zaměstnanecké karty u cizinců ze třetích zemí v roce 2016.....	31
Graf 10: Pohlaví respondentů.....	54
Graf 11: Věk respondentů	54
Graf 12: Nejvyšší dosažené vzdělání	55
Graf 13: Země původu.....	56
Graf 14: Délka pobytu na území ČR	57
Graf 15: Úroveň znalosti českého jazyka.....	58
Graf 16: Zaměstnanost	59
Graf 17: Doba strávená hledáním zaměstnání.....	60
Graf 18: Znevýhodnění na základě původu.....	61
Graf 19: Adekvátnost pracovní pozice vůči vzdělání a praxi.....	62
Graf 20: Zařízení pracovního povolení	63
Graf 21: Doba vydání pracovního povolení	64
Graf 22: Změna pracovní pozice	65
Graf 23: Pracovní povolení jako bariéra při změně pracovní pozice	66
Graf 24: Výše mzdy v souvislosti s pracovním nasazením.....	67
Graf 25: Výše mzdy v porovnání s tuzemskými kolegy	68
Graf 26: Chování nadřízených k cizincům a tuzemcům	69

Seznam tabulek

Tabulka 1: Přehled občanů států EU/EHP a Švýcarska, včetně jejich rodinných příslušníků, v postavení zaměstnanců v ČR k 31.12.2016.....	16
Tabulka 2: Počet udělených krátkodobých víz - porovnání roku 2015/2016.....	19
Tabulka 3: Zahraniční zaměstnanost v České republice v roce 2017	27
Tabulka 4: Přehled cizinců v postavení zaměstnanců agentur práce (kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele) ke dni 31.12.2017, srovnání s rokem 2016	35
Tabulka 5: Zaměstnání cizinců na území ČR.....	45
Tabulka 6: Zaměstnání cizinců na území ČR.....	46
Tabulka 7: Zaměstnání cizinců na území ČR.....	47
Tabulka 8: Zaměstnání cizinců na území ČR.....	48
Tabulka 9: Zaměstnání cizinců na území ČR.....	49

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Olena Hayan

Obor: 6202T087 – Evropská hospodářskosprávní studia (Mgr. EHS)

Forma studia: Kombinované studium

Název práce: Recentní legislativní podmínky pro zaměstnání zahraničních pracovníků v ČR

Rok: 2019

Počet stran textu bez příloh: 69

Celkový počet stran příloh: 0

Počet titulů českých použitých zdrojů: 27

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 27

Vedoucí práce: JUDr. Aleš Zpěvák, Ph.D.