

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra práva**



**Diplomová práce**

**Zaměstnávání cizinců z pohledu zaměstnavatele**

**Lenka Iveta Hůlovcová**

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Lenka Iveta Hůlovcová

Hospodářská politika a správa  
Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

**Zaměstnávání cizinců z pohledu zaměstnavatele**

Název anglicky

**Employment of Foreigners From The Perspective of The Employer**

---

### Cíle práce

Cílem práce je na základě analýzy právních předpisů a odborné literatury zjistit právní podmínky pro zaměstnávání cizinců v České republice a výzkumem u konkrétního zaměstnavatele porovnat teoretické a praktické poznatky. V případě zjištěných nedostatků navrhnout vhodná řešení.

### Metodika

Sběr a studium odborné literatury, právních předpisů a dalších podkladových pramenů týkajících se pracovního práva, a především oblasti zaměstnávání cizinců. Následná analýza informací plynoucích ze studia podkladů a vypracování teoretické části a její zhodnocení. Konzultace s vedoucí práce. Na základě teoretických poznatků zvolení vhodné metody pro vypracování praktické části. Sběr dat u vybraného zaměstnavatelského subjektu pro praktickou část diplomové práce. Analýza získaných dat, jejich vyhodnocení a porovnání s teoretickými poznatky a v případě zjištěných nedostatků bude navrženo vhodné řešení, návrh a doporučení na případně změny.

## Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

## Klíčová slova

Cizinec, povolení k zaměstnání, pracovní poměr, pracovní právo, pracovní smlouva, právní předpisy, vznik pracovního poměru, zaměstnanec, zaměstnavatel, zaměstnávání cizinců, zákoník práce.

---

## Doporučené zdroje informací

- BECKER, Ulrich a Martin ŠTEFKO. Práva na práci občanů třetích států z pohledu ČR a SRN: aktuální otázky. Přeložil David RŮŽIČKA. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2015. ISBN 978-80-87439-20-3.
- BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.
- ČIŽINSKÝ, Pavel, Eva ČECH VALENTOVÁ, Pavla HRADEČNÁ, Klára HOLÍKOVÁ, Marie JELÍNKOVÁ, Martin ROZUMEK a Pavla ROZUMKOVÁ. Zahraniční zaměstnanci na trhu práce v ČR a ve vybraných zemích EU. Praha: Sdružení pro integraci a migraci, [2014]. ISBN 978-80-260-7201-0.
- FOJTÍKOVÁ, J. – VYŠKOVSKÁ, M. – DANĚK, M. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-148-2.
- HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k ...* Olomouc: ANAG, [2019], (12. vydání). Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-190-1.
- JANEČEK, Pavel. *Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-607-6.
- JÍLEK, Dalibor a Pavel POŘÍZEK, ed. *Pobyt cizinců: vybrané právní problémy ...: sborník z vědeckého semináře uskutečněného dne ... v Kanceláři veřejného ochránce práv ...* Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2014. ISBN 978-80-7478-916-8.
- ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9.
- TOMŠEJ, Jakub. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-233-9.
- VYŠKOVSKÁ, M. *Cizinci a daně : zdaňování příjmů fyzických osob – cizích státních příslušníků v České republice*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-285-6.
- 

## Předběžný termín obhajoby

2019/20 LS – PEF

## Vedoucí práce

JUDr. Daniela Světlíková

## Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 26. 3. 2019

**JUDr. Jana Borská, Ph.D.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 26. 3. 2019

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 31. 03. 2020

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Zaměstnávání cizinců z pohledu zaměstnavatele" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 31.3.2020

---

### **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí diplomové práce paní JUDr. Daniele Světlíkové za její cenné rady, připomínky a trpělivost při vedení mé práce. Rovněž velké poděkování patří mé rodině za podporu během celého studia.

# Zaměstnávání cizinců z pohledu zaměstnavatele

## Abstrakt

Předložená diplomová práce „Zaměstnávání cizinců z pohledu zaměstnavatele“ se zabývá problematikou pracovněprávních vztahů, které vznikají mezi konkrétním českým zaměstnavatelem a zahraničními zaměstnanci v souladu s právní úpravou České republiky. Dále popisuje aktuální situaci v počtu zaměstnaných cizinců na území České republiky a počtu vydaných povolení k pobytu.

Teoretická část popisuje základní pojmy, které mají souvislost s problematikou pracovního práva a zaměstnávání cizinců. V této části práce je dále popsáno, kdo jsou občané Evropské unie a jejich rodinní příslušníci. Jaké mají možnosti zaměstnání a pobytu. Stejně tak jsou přiblíženy možnosti pobytu a zaměstnání pro občany třetích států. Jsou zde také shrnuty povinnosti zaměstnavatele vznikající při zaměstnávání cizinců. Dále jsou zde popsány druhy pracovních povolení vydávaných Českou republikou spolu s Vládními programy, které se týkají zaměstnávání cizinců.

Praktická část diplomové práce na začátku analyzuje aktuální stav počtu cizinců na území České republiky. Blíže se věnuje zkoumání nejvíce zastoupených národností, počtu vydaných povolení k zaměstnání a vývoj počtu vydaných povolení k pobytu. Dále je zde představena konkrétní společnost, ve které byl prováděn výzkum. Jsou zde shrnuty poskytnuté a zkoumané interní dokumenty a uskutečněné polostrukturované rozhovory.

Vyhodnocení výsledků a závěr diplomové práce shrnuje celou problematiku a předkládá návrhy řešení zjištěných nedostatků vyplývajících z provedeného výzkumu.

**Klíčová slova:** Občan EU, občan třetí země, povolené k zaměstnání, zaměstnanecká karta, pracovní poměr, zaměstnávání cizinců, právní předpisy, modrá karta, cizinec, zaměstnanec, zaměstnavatel

# Employing Foreigners from Employer View

## Abstract

This master's thesis “Employment of Foreigners from the Employer's Perspective” deals with labor-law relations that arise between a specific Czech employer and foreign employees in accordance with the legislation of the Czech Republic. It also describes the current situation in the number of employed foreigners in the Czech Republic and the number of released residence permits.

The theoretical part describes the basic concepts that are related to the problem of labor-law and employment of foreigners. This part of the thesis further describes who are the citizens of the European Union and their family members. What are their employment and residence options. The possibilities of residence and employment for third-country nationals are also discussed. It also summarizes the employer's obligations arising from the employment of foreigners. Furthermore, there are described types of work permits issued by the Czech Republic together with Government programs related to employment of foreigners.

The practical part of the thesis analyzes the current state of the number of foreigners in the Czech Republic. It focuses on examining the most represented nationalities, the number of issued work permits and the development of the number of issued residence permits. Furthermore, there is introduced a particular company in which the research was carried out. There are summarized provided and examined internal documents and realized semi-structured interviews.

The evaluation of the results and conclusion of the thesis summarizes the whole issue and presents suggestions for solving the identified lack resulting from the performed research.

**Keywords:** EU citizen, third-country national, working permission, employee's card, employment, employment of foreigners, legislation, blue card, foreigner, employee, employer

# Obsah

<b>1 Úvod.....</b>	<b>8</b>
<b>2 Cíl práce a metodika .....</b>	<b>10</b>
2.1 Cíl práce .....	10
<b>3 Teoretická východiska .....</b>	<b>13</b>
3.1 Vymezení základních pojmů.....	16
3.1.1 Závislá práce .....	16
3.1.2 Nelegální práce .....	18
3.1.3 Zaměstnanec .....	18
3.1.4 Zaměstnavatel .....	19
3.1.5 Cizinec .....	20
3.2 Občané EU a jejich rodinní příslušníci .....	21
3.2.1 Rodinný příslušníci občana EU .....	22
3.2.1.1 Pobyť rodinného příslušníka .....	23
3.2.2 Přechodný a trvalý pobyt občana EU a jeho rodinných příslušníků.....	24
3.3 Pobyt občanů třetích států .....	26
3.3.1 Přechodný pobyt na krátkodobé vízum .....	26
3.3.2 Přechodný pobyt na dlouhodobé vízum.....	28
3.3.3 Mimořádné pracovní vízum.....	29
3.4 Druhy pracovních povolení.....	29
3.4.1 Zaměstnanecká karta.....	30
3.4.2 Modrá karta.....	34
3.4.3 Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance .....	35
3.4.4 Výjimky při zaměstnávání cizinců .....	36
3.4.4.1 Volný vstup na trh práce.....	36
3.4.4.2 Povolení k zaměstnání .....	37
3.5 Povinnosti zaměstnavatele při zaměstnávání cizinců .....	39
3.5.1 Ohlašovací povinnosti.....	39
3.5.2 Informační povinnosti zaměstnavatele .....	40
3.5.3 Evidenční povinnosti zaměstnavatele .....	41
3.6 Vládní programy .....	43
3.6.1 Program klíčový a vědecký personál .....	45
3.6.1.1 Zaměstnavatel.....	45
3.6.1.2 Zaměstnanec .....	45
3.6.2 Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec .....	46



3.6.3	Program kvalifikovaný zaměstnanec .....	47
<b>4</b>	<b>Vlastní práce .....</b>	<b>50</b>
4.1	Cizinci na území České republiky.....	50
4.1.1	Zaměstnaní cizinci .....	53
4.2	Představení společnosti XY s.r.o. ....	61
4.2.1	Firemní kultura společnosti XY s. r. o.....	61
4.2.2	Zaměstnávání cizinců ve společnosti XY s. r. o. ....	63
4.2.2.1	Pracovní náplň pozic obsazovaných držiteli zaměstnanecké karty ...	64
4.2.2.2	Postup zaměstnávání .....	66
4.2.2.3	Náklady zaměstnavatele .....	72
4.2.2.4	Náklady cizince v případě zájmu o zaměstnání na území ČR.....	73
4.2.3	Zkušenost společnosti .....	74
4.2.4	Zkušenost zaměstnanců .....	76
<b>5</b>	<b>Výsledky a diskuse .....</b>	<b>81</b>
<b>6</b>	<b>Závěr.....</b>	<b>89</b>
<b>7</b>	<b>Přílohy .....</b>	<b>98</b>

## Seznam grafů

Graf 1:	Časová osa postupu vyřízení duální zaměstnanecké karty.....	33
Graf 2:	Vývoj počtu cizinců a druhu pobytu na území ČR od roku 2004 do 31. 12. 2019 .	51
Graf 3:	Cizinci podle pohlaví a věku k 31. 12. 20181 .....	52
Graf 4:	Nejčteněji zastoupená státní občanství cizinců na území ČR k 31. 12. 2019 .....	53
Graf 5:	Cizí státní příslušníci evidovaní na úřadech práce k 31. 12. 2019 .....	57
Graf 6:	Cizinci evidovaní na úřadech práce v krajích ČR k 31. 12. 2018 .....	58
Graf 7:	Počet evidencí cizinců na úřadech práce podle CZ-ISCO k 30. 6. 2019 .....	59
Graf 8:	Porovnání údajů Ministerstva práce a sociálních věcí a Cizinecké policie.....	60

## Seznam tabulek

Tabulka 1:	Přehled zákonem stanovené délky pobytu u dlouhodobého víza .....	29
Tabulka 2:	Přehled vládních programů.....	43
Tabulka 3:	Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO .....	44
Tabulka 4:	Přehled kvót od 1. 9. 2019 .....	49
Tabulka 5:	Počet evidovaných zaměstnanců z EU, EHP a Švýcarska ke dni 31. 12. 2019	54
Tabulka 6:	Počet evidovaných zaměstnanců ze třetích zemí k 31.12.2019.....	55
Tabulka 7:	Počet vydaných povolení k 31.12.2019.....	56
Tabulka 8:	Podmínky pro zařazení na pozici.....	66
Tabulka 9:	Náklady zaměstnavatele .....	72
Tabulka 10:	Náklady cizince .....	73
Tabulka 11:	Hodnocení společnosti očima zaměstnanců .....	77

## **Seznam použitých zkratek**

ČR	Česká republika
ČSU	Český statistický úřad
EU	Evropská unie
EHP	Evropský hospodářský prostor
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu
OZ	Občanský zákoník
OAMP	Obor azylové a migrační politiky
SFEU	Smlouva o fungování Evropské unie
ZPC	Zákon o pobytu cizinců
ZZ	Zákon o zaměstnanosti
ZP	Zákoník práce

# 1 Úvod

Důvody proč zaměstnavatelé zaměstnávají cizince, jsou různé. Někteří hledají nové možnosti, zkušenosti, know-how a jiní se tímto jen snaží pokrýt nedostatek pracovních sil. Poslední roky se Česká republika potýká s nízkou nezaměstnaností, a tedy nedostatkem pracovních sil, protože poptávka na trhu práce roste. Zaměstnavatelé se obrací na úřady práce, agentury práce anebo sami oslovují potencionální zájemce o zaměstnání v jiné než své rodné zemi. Vysoká poptávka po zaměstnancích, příznivé mzdové a pracovní podmínky vytváří z České republiky zajímavé místo pro ty, kteří chtějí pracovat a podmínky v jejich zemi nejsou tolik příznivé. Největším zastoupením zahraničních zaměstnanců jsou občané Slovenska, Ukrajiny, Polska a Rumunska.<sup>1</sup>

Pro potřeby zaměstnavatele je nejjednodušší cestou zaměstnávat osoby z Evropské unie. Občané Evropské unie a jejich rodinní příslušníci mají stejná práva jako občané České republiky. Proto je jejich zaměstnávání jednodušší než občanů třetích států. S cílem ochránit český pracovní trh je zaměstnávání občanů třetích států složitější. Jedná se především o administrativní náročnost, kdy úřady nestíhají reagovat na žádosti v daných lhůtách a celý postup se tak prodlužuje. Zároveň s tím se však Evropská unie snaží zajistit výhodnější postavení a přístup na trh práce pro cizince v členských státech. Existuje systém různých typů povolení k pobytu za účelem zaměstnání s množstvím výjimek, které mohou cizinci využívat. Se zaměstnáváním cizinců souvisí také aplikace nejen českého práva, ale také práva evropského a mezinárodního.

V České republice je problematika zaměstnávání cizinců upravována především zákonem o zaměstnanosti a zákonem o pobytu cizinců. Současně s tím muselo Česko implementovat určitá pravidla na základě směrnic Evropské unie, týkající se typů dlouhodobých pobytů za účelem zaměstnání.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Zaměstnávání cizích státních příslušníků. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2019-11-03].

Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/zamestnavani-cizincu> 1

<sup>2</sup> Směrnice Rady 2009/50/ES ze dne 25. května 2009 o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadující vysokou kvalifikaci.

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

Pracovněprávní vztah je založený na tom, že jedna osoba vykonává práci pro jinou osobu či subjekt podle příkazů dané osoby či subjektu a je za takovou práci odměňována. V tomto případě jsou těmito osobami zahraniční zaměstnanci, kteří přijeli na území České republiky za prací. Je nutné sledovat vývoj legislativních podmínek zaměstnávání cizinců a dodržování zákonem daných postupů. Nedodržení zákonem daných podmínek může vést k vysokým pokutám či soudním sporům.

---

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/66/EU ze dne 15. května 2014 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí na základě převedení v rámci společnosti.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/36/EU ze dne 26. února 2014 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí za účelem zaměstnání jako sezónní pracovníci.

## **2 Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Cílem diplomové práce je na základě analýzy právních předpisů, odborné literatury z oblasti pracovního práva, zaměstnanosti a pobytu cizinců zjistit právní podmínky pro zaměstnávání cizinců v České republice. Na základě výzkumu u konkrétního zaměstnavatele porovnat teoretické a praktické poznatky. V případě zjištění nedostatků navrhnout vhodné řešení, které by přispělo ke zlepšení fungování personálního oddělení v oblasti zaměstnávání cizinců a tím i přispět k efektivnějšímu fungování společnosti.

### **Metodika**

Diplomová práce bude rozdělena na dvě části, a to část teoretickou a část praktickou. Na základě vybraného tématu diplomové práce bude vytvořena základní osnova práce. Následně budou vyhledány vhodné zdroje informací pro vypracování teoretické části. Práce bude zahájena samostudiem a analýzou nashromážděných právních předpisů, odborné literatury a dalších podkladových materiálů s platnou právní úpravou týkající se zvoleného tématu. Pro analýzu materiálů budou shromážděné poznatky zpracovány do jednotlivých kapitol. Nejprve bude pozornost věnována vysvětlení základních pojmů, které mají souvislost s problematikou pracovního práva a zaměstnávání cizinců spolu s popisem subjektů, kterých se tato oblast týká. Dále bude pozornost zaměřena na občany Evropské unie a možnosti jejich pobytu na území České republiky. Budou popsány možnosti pobytu a zaměstnání týkající se občanů třetích zemí. V teoretické části budou prostřednictvím deskriptivní metody vysvětleny druhy pracovních povolení, o která mohou cizinci požádat. V dalším kroku bude analyzována povinnost zaměstnavatele vyplývající ze zaměstnávání cizinců. V neposlední řadě budou blíže popsány aktuální Vládní programy České republiky, které mají za úkol urychlit a usnadnit zaměstnávání cizinců. Důležitou součástí zpracování teoretické části diplomové práce budou konzultace s vedoucí práce.

Na začátku praktické části práce bude provedena analýza počtu cizinců na území České republiky. Bude zkoumán celkový počet cizinců na území, počet zaměstnaných cizinců a státní příslušnosti jejichž občanů bylo v České republice nejvíce za zkoumané období. Dále

bude zkoumán počet a druh vydaných povolení k zaměstnání a nejčastější pracovní pozice dle CZ-ISO, které cizinci zastupují.

Praktická část se dále bude blíže věnovat zaměstnávání cizinců v konkrétní společnosti. Vybraná společnost bude v diplomové práci anonymizována. Bude se jednat o reálně existující společnost, dále jen „XY“, jejíž název nebude zveřejněn za účelem ochrany společnosti. K tomuto kroku bude přistoupeno z důvodu zveřejnění dat a získaných poznatků v této práci, s jejichž zveřejněním v požadované širší společnosti nesouhlasí a požaduje jejich podstatné zúžení. Na počátku bude seznámení s vybranou společností, bližší přiblížení historie a působení na trhu práce. Podklady budou získány z webových stránek společnosti a jejich interních zdrojů dokumentů. Následně bude provedena analýza postupu a způsobu zaměstnávání cizinců v této společnosti, a to prostřednictvím polostrukturovaných rozhovorů s personální pracovníci. Získané poznatky budou rozšířeny o analýzu polostrukturovaného rozhovoru s vedoucím směny, který se zaměstnanci denně komunikuje při výkonu běžných pracovních činností. Rozhovory budou provedeny v prosinci 2019. Následně budou získané poznatky sepsány a zpracovány do jednotlivých kapitol. Veškeré údaje budou získány z polostrukturovaných rozhovorů, pozorování při osobních návštěvách společnosti a poskytnutých interních dokumentů a elektronických zdrojů společnosti.

Vybranou metodu rozhovorů lze označit za metodu kvalitativní, neboť oslovujeme malé množství respondentů, ale s cílem získání co nejvíce možných poznatků. Rozhovory jsou označeny jako polostrukturované, protože výzkumník si předem může připravit určitou osnovu rozhovoru a následně zaměřovat pořadí otázek či s respondentem dle potřeby upřesnit některé uváděné údaje.

S ohledem na jazykovou bariéru mezi autorkou práce a zaměstnanými cizinci budou na závěr praktické části využity dvě webové stránky, které slouží k anonymnímu hodnocení zaměstnavatelů. Bude provedena analýza uvedených hodnocení a vytvořen jejich přehled.

Na závěr práce bude provedena syntéza poznatků z analýzy právních předpisů a odborné literatury v teoretické části práce. Srovnávací analýza bude zaměřena na postup a průběh zaměstnávání cizinců ve společnosti. Na konci diplomové práce budou zhodnoceny výše

získané informace od vybrané společnosti. Získané praktické i teoretické poznatky budou využity k navržení postupů a řešení vedoucích ke zlepšení fungování postupu zaměstnávání cizinců. Dále budou shrnuty a interpretovány získané údaje z analýzy počtu cizinců na území České republiky spolu s výsledky analýzy hodnocení společnosti dle informačních na zkoumaných webových stránkách.

Celý postup bude průběžně konzultován s vedoucí diplomové práce.

V teoretické části práce je zohledněn právní stav k 31.12.2019. Výzkum ve vybrané společnosti bude prováděn v prosinci roku 2019.

### 3 Teoretická východiska

Legislativním základem zaměstnávání cizinců je zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Právo na zaměstnání je ukotveno v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů spolu s úpravou agenturního zaměstnání, které do té doby nebylo právně regulováno.<sup>3</sup> Obecnou úpravu všech pracovněprávních vztahů občanů České republiky i cizinců, nám dává zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů spolu se zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

Zákon o pobytu cizinců č. 326/1999 Sb., a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o pobytu cizinců nebo ZPC) je jedním z hlavních předpisů upravující oblast zaměstnávání cizinců. Zde najdeme veškeré postupy a podmínky pro získání povolení k pobytu za účelem zaměstnání. Pravidla zde uvedená nám říkají, o jaký typ povolení si může v dané situaci cizinec požádat, jak je povinen žádost podat a co musí doložit. Jsou zde také upraveny povinnosti cizinců, které se vstupem na území České republiky souvisí. Dále upravuje dlouhodobé pobyty nad 90 dnů. Krátkodobé pobyty jsou upraveny evropskými předpisy.<sup>4</sup>

Dalším z hlavních předpisů upravující tuto oblast je zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o zaměstnanosti nebo ZZ). Zákon stanovuje podmínky, za kterých může být cizinec zaměstnán na území České republiky. „*Jakékoli nesplnění těchto pravidel, ať již výkonem práce cizince bez příslušného oprávnění, či v rozporu s vydaným oprávněním, považuje zákon o zaměstnanosti za výkon nelegální práce s příslušnými sankcemi.*“<sup>5</sup> Zákon dále stanovuje výjimky, které určitým skupinám cizinců umožňují volný vstup na trh práce nebo naopak ukládají povinnost získání

---

<sup>3</sup> BECKER, Ulrich a Martin ŠTEFKO. *Práva na práci občanů třetích států z pohledu ČR a SRN*, 2015, str. 21.

<sup>4</sup> Nařízení Evropského parlamentu a Rady ES č. 810/2009 ze dne 13. července 2009 o kodexu Společenství o vízech - vízový kodex.

Nařízení Evropského parlamentu a Rady EU č. 2016/399 ze dne 9. března 2016, kterým se stanoví kodex Unie o pravidlech upravujících přeshraniční pohyb osob – Schengenský hraniční kodex.

Nařízení Rady ES č. 539/ 2001 ze dne 15. března 2001, kterým se stanoví seznam třetích zemí, jejichž příslušníci musí mít při překračování vnějších hranic vízum, jakož i seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci jsou od této povinnosti osvobozeni.

<sup>5</sup>DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*, 2018, str. 25.



povolení k zaměstnání. Dále je zde stanovena informační a evidenční povinnost zaměstnavatele, která se týká jak občanů EU, tak občanů třetích států. Součástí ZZ je také výčet diskriminačních důvodů a to: „*Přijetím zákona č. 206/2017 Sb., se s účinností od 29. července 2017 do §4 odst. 2 ZZ a do § 16 odst. 2 ZP vrací výčet diskriminačních důvodů.*“<sup>6</sup> Zákon o zaměstnanosti se dále netýká cizinců, kteří jsou zde na základě živnostenského oprávnění anebo v rámci výměnných stáží studentů a absolventů vysokých škol.

Zákoník práce (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“) není veřejnoprávním předpisem, který by upravoval oprávnění vykonávat práci cizincem na území ČR, ale „*jako norma se zabývá situacemi po vzniku pracovněprávního poměru.*“<sup>7</sup> Zákoník práce se týká všech pracovněprávních vztahů, a to jak občanů ČR, tak cizinců. Zákoník poskytuje zaměstnavatelům nástroje k organizaci a řízení práce. Zaměstnancům naopak zajišťuje standartní podmínky pro výkon práce. Smluvní volnost je zde omezena z důvodu ochrany „slabšího „subjektu–zaměstnance. Blíže se ZP dotýká cizinců jen v několika případech<sup>8</sup>:

Skončení pracovního poměru cizince a to:

- a) „*dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,*
- b) *dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky,*
- c) *uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci.*“<sup>9</sup>

Pokud však nastane jedna z těchto skutečností, automaticky dojde k ukončení pracovního poměru. Tyto právní skutečnosti se však nevztahují na skončení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jejich skončení je upraveno jednodušším

---

<sup>6</sup> JANEČEK, Pavel. *Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo*, 2017, str. 56.

<sup>7</sup> JANEČEK, Pavel. *Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo*.2017, str.139.

<sup>8</sup> DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*, 2018, str. 26.

<sup>9</sup> ČESKO. Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2006, částka 84, § 48 odst. 3).

způsobem než v případě pracovního poměru.<sup>10</sup> Dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti, pokud není sjednán způsob zrušení, je možno zrušit:

- dohodou o ukončení pracovního vztahu ke sjednanému dni
- výpovědí s patnáctidenní výpovědní dobou, počínaje dnem, kdy byla výpověď doručena druhé smluvní straně
- okamžitým zrušením, kdy okamžité zrušení je možné pouze v případech, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr<sup>11</sup>

*„Obecná povinnost zaměstnavatele v oblasti péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci se vztahuje na všechny osoby, které se zdržují na pracovišti zaměstnavatele, pokud se na tomto pracovišti zdržují s jeho vědomím a souhlasem.“<sup>12</sup>* V takové to souvislosti se školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci týká i cizinců, kteří neuzavřeli se zaměstnavatelem pracovní smlouvu, ale jsou svým zahraničním zaměstnavatelem vysláni k výkonu práce na území České republiky.

Paragraf §142 odst. 1) ZP uvádí, že zaměstnavatel musí mzdu nebo plat vyplácet v zákonných penězích, tj. na území České republiky v českých korunách. Nelze se od tohoto ustanovení odchýlit. Pouze dle §143 odst. 2) ZP lze zaměstnancům s místem výkonu práce v zahraničí vyplácet mzdu nebo plat v dohodnuté cizí měně. *Zaměstnancům s místem výkonu práce v zahraničí lze s jejich souhlasem poskytovat mzdu (plat) nebo její část v dohodnuté cizí měně, pokud je k této měně vyhlášen ČNB kurz devizového trhu nebo přepočítací poměr.*<sup>13</sup> Devizový kurz však bývá pro českého pracovníka nevýhodný, proto i při výkonu práce v zahraničí mu zaměstnavatel ve většině případů posílá mzdu (plat) v českých korunách. Za práci v zahraničí jsou mu poskytovány náhrady dle zákoníku práce.<sup>14</sup>

---

<sup>10</sup> DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*, 2018, str. 27

<sup>11</sup>ČESKO. Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2006, částka 84, §77 odst. 4).

<sup>12</sup>ČESKO. Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2006, částka 84, §101 odst. 5).

<sup>13</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*, 2017, Str. 252.

<sup>14</sup> Zaměstnanci pobírajícímu mzdu náleží náhrady výdajů dle podmínek §172 ZP, tj. cestovní náhrady uvedené v §166 ZP – jízdní výdaje, výdaje za ubytování, stravné a nutné vedlejší výdaje, ale pouze za dny první cesty do místa výkonu z ČR. Podmínky pro zaměstnance pobírající plat upravuje §173 a následující ZP. Zaměstnancům pobírajícím plat náleží dle §181 vedle náhrad dle §172 také náhrady dle §189 ZP. Dále mají

Úprava dle paragrafu §319 odst. 1) ZP se vztahuje na zaměstnance vyslaného zaměstnavatelem z jiného členského státu Evropské unie na území České republiky nebo na cizince, který je držitelem vnitropodnikově převedeného zaměstnance i přesto, že pracovněprávní vztah je uzavřen dle jiného než českého práva. V takovém-to případě se na něj vztahuje úprava zákoníku práce, pokud jde o:

- a) *„maximální délku pracovní doby a minimální dobu odpočinku,*
- b) *minimální délku dovolené za kalendářní rok nebo její poměrnou část,*
- c) *minimální mzdu, příslušnou nejnižší úroveň zaručené mzdy a příplatky za práci přesčas,*
- d) *bezpečnost a ochranu zdraví při práci,*
- e) *pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí, a zaměstnankyň do konce devátého měsíce po porodu a mladistvých zaměstnanců,*
- f) *rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zákaz diskriminace,<sup>15</sup>*

Avšak úprava ČR se nepoužije, jsou-li práva členského státu EU, ze kterého je zaměstnanec vyslán k výkonu práce, pro něj výhodnější.

### **3.1 Vymezení základních pojmů**

Tato práce bude pracovat s mnoha pojmy. Některé budou zmíněny a vysvětleny později v textu práce. Některé pojmy je však vhodné definovat hned na začátku této práce. V následující kapitole budou definovány základní pojmy, které jsou jedny z klíčových pro tuto práci. Jedná se o obecné pojmy z hlediska pracovního práva, jako je závislá a nelegální práce, zaměstnavatel či zaměstnanec anebo kdo je cizinec.

#### **3.1.1 Závislá práce**

Zákoník práce uvádí, že závislá práce je práce, která splňuje znaky dle §2 odst. 1), kdy závislá práce: *„Je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro*

---

tito zaměstnanci nárok na náhrady dle nařízení vlády č. 62/1994 Sb., o poskytování náhrad některých výdajů zaměstnancům rozpočtových a příspěvkových organizací s pravidelným pracovištěm v zahraničí.

<sup>15</sup> ČESKO. Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In: Sbirka zákonů České republiky. 2006, částka 84, §319 odst. 1).

*zaměstnavatele vykonává osobně.“ A dále splňuje podmínky dle odst. 2): „Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě jiném dohodnutém místě.“*

Závislá práce je tedy práce, která je vykonávána:

- osobně, nezastupitelně zaměstnancem
- za odměnu, plat či mzdu nebo za jiné (naturální) plnění
- na pracovišti nebo jiném sjednaném místě
- na ekonomickou a právní odpovědnost zaměstnavatele
- a splňuje vztah podřízenosti a nadřazenosti mezi subjekty pracovněprávního vztahu.

Závislá práce pak může být vykonávána jen v pracovním poměru anebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.<sup>16</sup> Za závislou práci lze považovat také agenturní zaměstnávání.<sup>17</sup> Za agenturní zaměstnání můžeme označit i situaci: *„Kdy je cizinec vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce na území České republiky na základě smlouvy o pronájmu pracovní síly s českou právnickou nebo fyzickou osobou.“*<sup>18</sup> Nejen český zákoník práce pracuje s termínem závislé práce. Popisuje ho i Mezinárodní organizace práce a Soudní dvůr Evropské unie a to jako: *„práce konané zaměstnanci v hierarchické podřízenosti zaměstnavateli.“*<sup>19</sup> S pojmem závislé práce dále souvisí tři hlavní práva zaměstnavatele vůči zaměstnanci, které může uplatňovat a to:

- a) kontrola výkonu práce a dodržování pokynů zaměstnavatele
- b) právo na postih zaměstnance za nedodržení pokynů, nesprávného či nedbalého plnění přidělené práce
- c) přerozdělování práce dle úsudku zaměstnavatele<sup>20</sup>

Práva a povinnosti pak mohou být dále rozšiřována a upravována v rámci jednání mezi subjekty. Musí však být v mezích zákona a splňovat určité podmínky v něm uvedené.

---

<sup>16</sup> Upraveno zvláštním právním předpisem - zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>17</sup> ČESKO. Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2006, částka 84, §307a.

<sup>18</sup> JANEČEK, Pavel. *Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo*, 2017, str. 139.

<sup>19</sup> ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*, 2013, str. 23

<sup>20</sup> ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*, 2013, str. 23

### 3.1.2 Nelegální práce

Nelegální práci se rozumí výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah. Výkon práce cizincem bez povolení k zaměstnání, modrou nebo zelenou kartou, anebo bez platného povolení k pobytu.<sup>21</sup> Nelegálního zaměstnání se může zaměstnavatel dopustit i v případě platného povolení k zaměstnání. Pokud cizinec vykonává práci, která není v souladu s vydaným oprávněním, ať už jde o druh práce nebo místo výkonu práce jedná se o nelegální práci, protože vydané povolení se vždy vztahuje na konkrétní pracovní místo, pro které bylo vydáno.<sup>22</sup>

Osobám vykonávajícím nelegální práci a jejím zaměstnavatelům hrozí v takovémto případě sankce. Cílem těchto sankcí je odradit subjekty od výkonu závislé práce mimo pracovněprávní vztah, ale také ochránit státní příjmy z daní a odvodů na sociálním pojištění a příjmy zdravotních pojišťoven. Pokud tedy zaměstnavatel zaměstnává cizince bez povolení k zaměstnání nebo povolení k pobytu, je zaměstnavatel povinen uhradit náklady spojené s vyhoštěním cizince<sup>23</sup>. Tyto náklady zaměstnavatel hradí, pokud o této skutečnosti věděl nebo vědět měl. Avšak, pokud prokáže, že splnil své povinnosti stanovené právními předpisy a nevěděl, že je povolení k pobytu padělkem, tak v tomto případě může být od nákladů na vyhoštění osvobozen.<sup>24</sup>

### 3.1.3 Zaměstnanec

Zaměstnanec je jeden ze subjektů pracovněprávního vztahu. Na druhé straně tohoto vztahu vystupuje zaměstnavatel. Definice zaměstnance dle zákoníku práce §6 zní: „*Zaměstnanec je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.*“ Zaměstnancem na rozdíl od zaměstnavatele může být jen fyzická osoba. Dle §35 OZ je pracovněprávně způsobilá osoba která dovršila věku 15 let a ukončila povinnou školní docházku. Nezletilý se může zavázat k výkonu závislé práce, ale den nástupu do práce nesmí být před dnem ukončení povinné školní docházky. Pokud jedna z podmínek není splněna,

---

<sup>21</sup> ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*, 2013, str. 23

<sup>22</sup> DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*, 2018, str. 55.

<sup>23</sup> Náklady zahrnují: ubytování, stravování, přepravní náklady a ostatní peněžní náklady.

<sup>24</sup> Informace pro zaměstnavatele. Ministerstvo vnitra České republiky [online]. [cit. 2019-11-03]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnavani-cizincu-bez-povoleni-k-zamestnani-nebo-bez-platneho-opravneni-k-pobytu.aspx>

může nezletilý dle §34 OZ vykonávat pouze uměleckou, reklamní, sportovní a kulturní činnost pro právnickou nebo fyzickou osobu.

#### **3.1.4 Zaměstnavatel**

Definici zaměstnavatele nalezneme v §7 zákoníku práce a zní: „*Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.*“ na rozdíl od zaměstnance, může být zaměstnavatelem právnická i fyzická osoba. Zákoník práce po novele č. 303/2013 Sb. obsahuje již jen deklaratorní vymezení. Další podmínky upravuje související zákonná úprava, a to zejména zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

Zaměstnavatelem se na rozdíl od zaměstnance může stát v první řadě osoba, která dosáhla věku 18 let. Avšak i nezletilý se může stát zaměstnavatel v případě, že zákonný zástupce udělí: „*souhlas k samostatnému provozování obchodního závodu nebo k jiné obdobné výdělečné činnosti, stává se nezletilý způsobilý k jednáním, jež jsou s touto činností spojená.*“ K udělení tohoto souhlasu potřebuje zákonný zástupce přivolení soudem. Nezletilý se ještě může stát plně svéprávným na základě rozhodnutí soudu, a to za podmínek uvedených v §37 OZ. V takovém to případě se nezletilá, ale způsobilá osoba stává zaměstnavatelem.

Dle §38 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen přidělit zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy. Za vykonanou práci mu vyplatit mzdu nebo plat a vytvořit podmínky pro vykonávání sjednané práce. Dále dle §16 zákoníku práce je zakázána jakákoli diskriminace zejména z důvodu: pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženské víry, majetku, rodinného stavu a dalších. Tuto problematiku dále upravuje anti-diskriminační zákon č. 198/2009 Sb.

Zaměstnavatelem může být fyzická osoba:

- provozující živnost dle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání – živnostenský zákon
- podnikající podle zvláštních předpisů
- fyzická osoba (i nepodnikající) může zaměstnávat jinou fyzickou osobu i pro osobní potřebu, která nijak nesouvisí s výdělečnou činností.

Právní osoba dle NOZ §20 je: „*Organizovaný útvar, o kterém zákon stanoví, že má právní osobnost, nebo jehož právní osobnost zákon uzná. Právní osoba může bez zřetele na předmět své činnosti mít práva a povinnosti, které se slučují s její právní povahou.*“<sup>25</sup> Právní osoby upravené OZ jsou korporace (patří sem i spolky), fundace nadace a ústavy. Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích dále upravuje obchodní korporace. Mezi právní osoby se dále řadí státní podniky dle zákona č. 77/1997 Sb., o státním podniku, rozpočtové a příspěvkové organizace zřízené dle zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech. Dále například banky, investiční fondy, pojišťovny a další. „*Právní osoby jako zaměstnavatelé vystupují v pracovněprávních vztazích svým jménem a mají odpovědnost vyplývající z těchto vztahů.*“<sup>26</sup>

### 3.1.5 Cizinec

Za cizince dle Zákona o pobytu cizinců je považována fyzická osoba, která není občanem České republiky. Za cizince se tedy považuje občan Evropské unie<sup>27</sup>, občan Evropského hospodářského prostoru, Švýcarska, osoba s jiným státním občanstvím, než českým a osoba bez státního občanství nebo osoba s více státními občanstvími kdy ani jedno není české státní občanství. Avšak dle §85 ZZ není za cizince považován občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník, rodinný příslušník občana České republiky, občané EHP a Švýcarska pro účel zaměstnávání osob ze zahraničí. Tyto osoby mají stejné právní postavení v právních vztazích jako občan České republiky.<sup>28</sup> Pro účely této práce se bude vycházet ze Zákona o zaměstnanosti, kdy cizincem je občan třetích zemí, tj. občan země, která nespadá do Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru, Švýcarska. (dále jen „*občan třetích zemí*“). Dle údajů Ministerstva vnitra bylo k 30. září 2019 evidováno 584 147 osob jiné státní příslušnosti. Z tohoto počtu bylo 341 117 občanů třetích zemí, tj. 58,4 % a 243 030 osob z EU, EHP a Švýcarska, tj. 41,6 %.

---

<sup>25</sup> ČESKO. Zákon č. 89 ze dne 3. února 2012 občanský zákoník. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2012, částka 33, §20.

<sup>26</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem*, 2019, str. 41

<sup>27</sup> ČESKO. Zákon č. 326 ze dne 30. listopadu 1999 o pobytu cizinců. In: Sbíрка zákonů České republiky., 1999, částka 106, §1 odst. 2).

<sup>28</sup> ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2004, částka 143, §3 odst. 2) a odst. 3).

### 3.2 Občané EU a jejich rodinní příslušníci

Pojem občan Evropské unie zahrnuje také obyvatele zemí, které nejsou členy Evropské unie. Jedná se o státy EHP – Evropský hospodářský prostor. Sem patří Island, Lichtenštejnsko, Norsko a samostatně stojící Švýcarsko. To má vlastní bilaterální úpravu s Evropskou unií. Z toho vyplývá, že i tito občané jsou zaměstnávání za stejných podmínek jako občané Evropské unie. V době vypracovávání závěrečné práce nebyla ještě vyřešena dohoda mezi Evropskou unií a Velkou Británií, tzv. Brexit. Proto i nadále považujeme občany Velké Británie za občany Evropské unie. Tuto problematiku dále upravuje Smlouva o fungování Evropské unie, přesněji článek 21 a Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES.<sup>29</sup> Dle této směrnice se dále vyžaduje, aby dotyčná osoba při pobytu delším než tři měsíce, měla dostatek prostředků k zajištění své existence z důvodu zamezení nežádoucích migračních efektů.<sup>30</sup>

Občané EU se mohou v rámci členských zemích volně pohybovat, pracovat a nepotřebují žádné zvláštní povolení. Vstup a pobyt jsou podmíněny platným cestovním dokladem, který je zároveň i dokladem totožnosti.<sup>31</sup> Svoboda pohybu je zakotvena v článku 26 SFEU. Tento článek stanovuje, že: „*Vnitřní trh zahrnuje prostor bez vnitřních hranic, v němž je zajištěn volný pohyb zboží, osob, služeb a kapitálu.*“ Dále dle článku 45 SFEU je přesněno, že: „*volný pohyb pracovníků zahrnuje odstranění jakékoli diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky.*“ Volný pohyb osob souvisí se zákazem diskriminace na základě státního občanství. Pokud má být volný pohyb osob uplatňován, nesmí být diskriminováni ti, kteří toto práva využijí. Tuto problematiku upravuje Článek 18 SFEU.<sup>32</sup>

Zákon o zaměstnanosti nám také dále říká že: „*Státní příslušník jiného členského státu Evropské unie (dále jen "občan Evropské unie") a jeho rodinný příslušník mají stejné právní*

---

<sup>29</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004. EUR-Lex [online]. [cit. 2019-11-03]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A32004L0038>

Smlouvy o Evropské unii a Smlouvy o fungování Evropské unie 2012/C 326/01. EUR-Lex [online]. [cit. 2019-11-03]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>

<sup>30</sup> BECKER, Ulrich a Martin ŠTEFKO. *Práva na práci občanů třetích států z pohledu ČR a SRN*, 2015, str. 65

<sup>31</sup> DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*, 2018, str. 55.

<sup>32</sup> KOLDINSKÁ, Kristina, Igor TOMEŠ a Filip KŘEPELKA. *Sociální právo EU*, 2017, str. 152.



*postavení v právních vztazích upravených tímto zákonem jako občan České republiky, pokud tento zákon nestanoví jinak.*<sup>33</sup> K výkonu práce není třeba žádné povolení. Pouze zaměstnavatel má se zaměstnáváním takové osoby informační a evidenční povinnost.

### **3.2.1 Rodinný příslušníci občana EU**

Rodinný příslušníci občana Unie mají stejně jako občané Unie i státu ESVO právo na vstup na území členských států a právo toto území opustit. Práva rodinného příslušníka jsou vždy odvozena od občana Unie. Aby se práva na vstup na členské území mohl rodinný příslušník domáhat, musí být splněny tři podmínky:

- 1) musí zde být občan Unie vykonávající svobodu volného pohybu
- 2) mezi těmito osobami musí být kvalifikovaný příbuzenský vztah dle směrnice 2004/38
- 3) rodinný příslušník třetího státu musí občana Unie doprovázet nebo následovat do členského státu<sup>34</sup>

Směrnice 2004/38 upravuje podmínku kvalifikovaného příbuzenského vztahu. Podle této směrnice jsou rodinnými příslušníky:

- manžel či manželka
- registrovaný partner, pokud stát, kam se chtějí přestěhovat tento svazek uznává
- potomci mladší 21 let nebo vyživované osoby
- předci, kteří jsou vyživovanými osobami
- potomci mladší 21 let či předci manžela, manželky nebo registrovaného partnera

Tento vztah se musí prokázat dokladem, který tento vztah dokazuje – oddací list, rodný list. V případě vyživované osoby je třeba dokázat, že ji občan Unie poskytuje finanční prostředky a situace takové osoby je taková, že není schopna sama uspokojovat své základní potřeby.<sup>35</sup> Dále Evropská unie počítá i s tzv. oprávněnými osobami, které dle článku 3. bod 2 směrnice 2004/38/ES jsou osoby, které žily s občanem EU ve společné domácnosti před odchodem do České republiky a mohou tedy doložit trvalý vztah. Dále to jsou všechny osoby bez ohledu na státní příslušnost, které nejsou zahrnuty v definici rodinného příslušníka,

---

<sup>33</sup> ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2004, částka 143, §3 odst. 2).

<sup>34</sup> VLÁČIL, Jiří. *Právo na vstup a pobyt na území členských států Evropské unie*, 2016, str. 36.

<sup>35</sup> VLÁČIL, Jiří. *Právo na vstup a pobyt na území členských států Evropské unie*, 2016, str. 41.

a které jsou v zemi, z níž pocházejí osobami vyživovanými občanem Unie nebo se o sebe ze zdravotních důvodů nedokážou postarat bez pomoci občana EU.<sup>36</sup> Důsledkem je transpozice těchto článků do českého prvního řádu, přesněji do ustanovení §15a ZPC. Dle tohoto paragrafu, odst. 3) se tato úprava použije nejen na rodinného příslušníka občana Evropské unie, ale také na cizince, který je rodinným příslušníkem občana České republiky.

Důležitou podmínkou je však společný pobyt s občanem EU na území jiné členské země nebo území ČR. Pokud nebudou sdílet společnou domácnost, bude na rodinného příslušníka pohlíženo jako na cizince třetího státu.

### **3.2.1.1 Pobyt rodinného příslušníka**

Zákon o pobytu cizinců říká, že: „*Rodinný příslušník občana Evropské unie, který sám není občanem Evropské unie, je dále povinen při hraniční kontrole policii předložit vízum opravňující k pobytu na území, vztahuje-li se na něho vízová povinnost.*“<sup>37</sup> Pokud není občanem státu, na který se vztahuje bezvízový styk. V případě skončení platnosti víza u krátkodobého pobytu je rodinný příslušník občana EU oprávněn zůstat na území ČR spolu s občanem EU maximálně další 3 měsíce pobytu.<sup>38</sup> Dále může rodinný příslušník občana EU vstoupit na území ČR na základě povolení k pobytu vydaného jiným členským státem EU. V tomto případě má právo na vstup a pobyt na území ČR, který nesmí být delší než 3 měsíce.<sup>39</sup> Další možností je povolení k dlouhodobému pobytu za účelem vědeckého výzkumu, které vydá členský stát EU, které nesmí být delší než 1 rok. V tomto případě může s takovýmto cizincem na území pobývat i jeho rodinný příslušník.

Rodinný příslušník občana EU má stejné právní postavení jako občan ČR, proto tento cizinec nepotřebuje žádné povolení k zaměstnání. Jedinou podmínku, kterou musí splnit je společný pobyt s občanem EU na území ČR. Přesto je však takovému to cizinci doporučeno vyřídit si povolení k přechodnému pobytu nebo si o něj alespoň zažádat na Ministerstvu vnitra pro

---

<sup>36</sup> JÍLEK, Dalibor a Pavel POŘÍZEK, ed. *Pobyt cizinců: vybrané právní problémy.: sborník z vědeckého semináře uskutečněného dne... v Kanceláři veřejného ochránce práv*, 2015, str. 12.

<sup>37</sup> ČESKO. Zákon č. 326 ze dne 30. listopadu 1999 o pobytu cizinců na území České republiky. In: Sbíрка zákonů České republiky., 1999, částka 106, §5 odstavec 6).

<sup>38</sup> ČESKO. Zákon č. 326 ze dne 30. listopadu 1999 o pobytu cizinců na území České republiky. In: Sbíрка zákonů České republiky., 1999, částka 106, §18 odst. e).

<sup>39</sup> ČESKO. Zákon č. 326 ze dne 30. listopadu 1999 o pobytu cizinců na území České republiky. In: Sbíрка zákonů České republiky., 1999, částka 106, §18 odst. d) bod 5. a 7.

případ, že by nezískal status rodinného příslušníka občana EU. Pokud by tento status nezískal a byl zaměstnán, dopustil by se nelegální práce a zaměstnavatel nelegálního zaměstnávání.<sup>40</sup>

### **3.2.2 Přechodný a trvalý pobyt občana EU a jeho rodinných příslušníků**

#### **Přechodný pobyt**

Přechodný pobyt je forma dlouhodobého pobytu delšího než 3 měsíce na území ČR. Žádost se podává na pracovištích Ministerstva vnitra nebo lze zaslat poštou. Vyřízení trvá do 30 dnů od podání či doručení žádosti o vydání povolení k přechodnému pobytu. Současně s vydáním povolení je občanu automaticky přiděleno rodné číslo. Dále je toto potvrzení občanům EU vydáváno na dobu neurčitou.

Občan EU si může zažádat o potvrzení o přechodném pobytu neboli registraci pobytu, pokud se hodlá zdržovat na území České republiky déle než 3 měsíce. Zákon mu nestanovuje povinnost mít toto povolení. Proto v tomto případě zákon nepoužívá výraz „povolení“. V případě občana EU se tedy nejedná o povolení, ale pouze o potvrzení o přechodném pobytu.<sup>41</sup> K žádosti musí předložit dokumenty vyjmenované v odst. 2 §87a ZPC.<sup>42</sup> Vyřídít si potvrzení o přechodném pobytu se občanům Unie doporučuje především z praktických důvodů. Toto potvrzení mohou potřebovat, jako potvrzení pro jiný úřad, pro vznik nároku na sociální dávky, pro zaměstnavatele nebo případně pro školu či školku. Případně později při žádosti o trvalý pobyt po 5 letech přechodného pobytu, jako doklad o době trvání pobytu na území. Registraci pobytu lze tedy provádět bez určení účelu anebo za určitým účelem, kdy tento účel musí být potvrzen nějakým dokladem.

V případě rodinného příslušníka občana EU se ale jedná o žádost o povolení k přechodnému pobytu. Ten musí podat žádost o vydání povolení k přechodnému pobytu, pokud se hodlá na území zdržovat déle než 3 měsíce. Tuto žádost musí podat do 3 měsíců:

- od vstupu na území

---

<sup>40</sup> DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*, 2018, str. 43.

<sup>41</sup> ČESKO. Zákon č. 326 ze dne 30. listopadu 1999 o pobytu cizinců na území České republiky. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 1999, částka 106, §87a, odst. 1).

<sup>42</sup> cestovní doklad, doklad potvrzující účel pobytu, jde-li o zaměstnání, podnikání nebo jinou výdělečnou činnost anebo studiu, fotografie, doklad o zdravotním pojištění; to neplatí, je-li účelem pobytu zaměstnání, podnikání nebo jiná výdělečná činnost, a doklad o zajištění ubytování na území.

- od chvíle, kdy se stal rodinným příslušníkem občana EU
- během pobytu na území
- od data uplynutí jiného oprávnění k pobytu<sup>43</sup>

Co musí žadatel předložit k žádosti je vyjmenováno v §87b, odst. 3) ZPC. Žádost se podává na příslušnou pobočku Odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra a není zpoplatněna. Vyřízení této žádosti trvá ze zákona 90 dnů.<sup>44</sup> Výhodou v tomto případě je pro rodinného příslušníka fikce uděleného pobytu skrze překlenovací pobytový štítek, který je vyznačen do cestovního dokladu. Jde o formu víza k pobytu nad 90 dnů. Doba platnosti je přibližně stejná, jako doba trvání vyřízení žádosti o povolení k přechodnému pobytu, kterou Ministerstvo vnitra předpokládá. Během této doby je rodinnému příslušníku občana EU povolen pobyt na území České republiky a vykonávat práci.<sup>45</sup>

Povolení k přechodnému pobytu se vydává na dobu shodnou s předpokládanou dobou pobytu občana EU, nejdéle však na 5 let. Zároveň s vydáním povolení se cizinci automaticky přidělí rodné číslo.

### **Povolení k trvalému pobytu**

Občan EU nebo jeho rodinný příslušník mohou po 5 letech nepřetržitého pobytu na území ČR požádat o udělení trvalého pobytu. Rodinný příslušník si může o trvalý pobyt zažádat již po 2 letech, pokud alespoň 1 rok byl rodinným příslušníkem občana ČR nebo občana EU.<sup>46</sup> Další podmínky, za jakých může občan EU a jeho rodinný příslušník získat trvalý pobyt jsou vyjmenovány v §87g a §87h zákona o pobytu cizinců. Povolení k trvalému pobytu lze získat na 10 let a poté se může opakovaně prodlužovat.

---

<sup>43</sup> ČESKO. Zákon č. 326 ze dne 30. listopadu 1999 o pobytu cizinců na území České republiky. In: Sbírká zákonů České republiky., 1999, částka 106, §87b, odst. 2).

<sup>44</sup> ČESKO. Zákon č. 326 ze dne 30. listopadu 1999 o pobytu cizinců na území České republiky. In: Sbírká zákonů České republiky., 1999, částka 106, §169t, odst. 6) písmeno f.

<sup>45</sup> DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*, 2018, str. 51.

<sup>46</sup> ČESKO. Zákon č. 326 ze dne 30. listopadu 1999 o pobytu cizinců na území České republiky. In: Sbírká zákonů České republiky., 1999, částka 106, §87h, odst. 1) písm. b.

### 3.3 Pobyt občanů třetích států

Občanem třetí země je občan státu, který není členem EU a není občanem Islandu, Norska, Lichtenštejnska a Švýcarska. Do této skupiny se dále nezařazují rodinní příslušníci občanů EU a rodinní příslušníci občanů České republiky. Na rozdíl od občanů EU a jejich rodinných příslušníků nemají tito občané žádná přednostní práva, postavení nebo stejné postavení jako občan ČR. Některé státy mají s EU zvláštní dohody, jejichž obsahem jsou určitá kritéria pro občany dané země, kteří se chtějí ucházet o práci v některé ze zemí EU a mají tak nárok na stejné pracovní podmínky, jako občané hostitelských států.<sup>47</sup>

Pokud je cizinci uděleno povolení k pobytu, vzniká tím určitý vztah odpovědnosti mezi daným státem a cizincem. Cizinci nesmějí být upřena minimálně základní práva. Tento vztah odpovědnosti je slabší, než jaký má stát vůči svým občanům a neplatí mimo hranice státu.<sup>48</sup>

#### 3.3.1 Přechodný pobyt na krátkodobé vízum

V případě krátkodobých pobytů musíme rozlišovat státy, které uplatňují společnou vízovou politiku, tj. je pro ně závazné nařízení Rady (ES) č. 1806/2018, kde je stanoven seznam třetích zemí, jejichž občané při překročení vnějších hranic musí vlastnit vízum povolující krátkodobý pobyt. Stejně tak nařízení obsahuje seznam třetích zemí, které jsou od této vízové povinnosti osvobozeny. Krátkodobý pobyt občanů s vízovou povinností je dále upraven dalšími náležitostmi uděleného víza. Jedná se o počet vstupů, na které je vízum vydáno (jeden vstup, dva a více vstupů), územní platnosti (tj. vízum pro celý schengenský prostor nebo jen pro vybrané členské státy), dobu platnosti a délku povoleného pobytu na které je vízum vydáno.<sup>49</sup> Cizinec může na území ČR pobývat přechodně v případech vyjmenovaných v §17 zákona o pobytu cizinců.

Občané ze zemí, které mají vízovou povinnost, musejí mít při pobytu kratším než 90 dnů krátkodobé vízum typu „C“ neboli Schengenské vízum. Toto vízum opravňuje cizince

---

<sup>47</sup> Jedná se o Alžírsko, Maroko, Tunisko, Rusko, Albánii, Makedonii, Černou Horu, Andoru, San Marino a dalších 79 zemí.

<sup>48</sup> BECKER, Ulrich a Martin ŠTEFKO. *Práva na práci občanů třetích států z pohledu ČR a SRN*, 2015, str 58.

<sup>49</sup> Občané třetích zemí. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. [cit. 2019-11-20]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/kratkodoby-pobyt-vizova-povinnost-bezvizovy-styk.aspx>

k pobytu na území státu schengenského prostoru<sup>50</sup> po dobu v něm uvedenou, nejdéle však 90 dnů. Občané ze třetích zemí, které nemají vízovou povinnost, mohou pobývat na území České republiky po dobu nepřesahující 90 dnů. Podmínkou tohoto pobytu je, že během něj nesmějí cizinci vykonávat výdělečnou činnost. Bezvízové pobyty a pobyty na krátkodobé vízum se sčítají a nesmí přesáhnout 90 dnů během předchozích 180 dnů. Bez víza může cizinec pobývat na našem území:

- a) na základě právního předpisu EU
- b) na základě mezinárodní smlouvy nebo vládním nařízením
- c) je-li občanem EU
- d) dále dle odst. d §18, ZPC
- e) je-li rodinným příslušníkem občana EU a na území pobývá s občanem EU a jeho pobyt nepřekročí 3 měsíce
- f) má-li povolení k dlouhodobému pobytu od jiného členského státu EU za vědeckým či studijním účelem<sup>51</sup>

Možností krátkodobého bezvízového pobytu je na základě bilaterálních dohod, které jsou však platné pouze pro území ČR. Uplatnění dohod se týká pobytu nad rámec krátkodobého pobytu v rámci schengenského prostoru do 90 dnů, pokud již tato možnost byla vyčerpána. První skupinou jsou občané zemí, kteří mohou na území ČR zůstat dalších 90 dnů, nad rámec krátkodobého pobytu schengenského prostoru (dále jen „90/180“). Podmínkou pro tyto občany po překročení pobytu 90/180 je využití přímého leteckého spoje nebo s přestupem mimo schengenský prostor. Případně vycestovat nebo přicestovat skrze území státu, které má také bilaterální bezvízovou dohodu s daným státem. Do této kategorie tedy spadají tyto státy: Argentina, Chile, Izrael, Korea, Kostarika, Malajsie, Uruguay.

Další kategorií jsou státy, jejichž občané na základě bilaterální bezvízové dohody mohou zůstat po vyčerpání pobytu 90/180 dalších 30 dnů na území ČR. Do této kategorie spadá pouze Singapur. Poslední skupinou jsou státy, jejímž občanům neposkytuje bilaterální dohoda žádné výhody a jejich doby pobytu se započítávají do doby strávené na území

---

<sup>50</sup> Společnou vízovou politiku se členy schengenského prostoru dále mají Bulharsko, Rumunsko, Chorvatsko, Kypr.

<sup>51</sup> ČESKO. Zákon č. 326 ze dne 30. listopadu 1999 o pobytu cizinců na území České republiky. In: Sbírká zákonů České republiky., 1999, částka 106, §18.

ostatních členských států, tzv. schengenská klauzule. Sem spadají státy: Guatemala, Honduras, Mexiko, Nikaragua, Panama, Paraguay.<sup>52</sup>

Přechodný pobyt na základě krátkodobého víza uděluje do cestovního dokladu policie. Krátkodobé vízum lze také získat na sezonní zaměstnání. Pokud cizinec získal během pěti let, alespoň jednou krátkodobé vízum za účelem sezonního zaměstnání, bude jeho žádost posouzena přednostně, pokud nebylo ukončeno dříve z důvodu porušení podmínek získaného víza.<sup>53</sup>

### **Sezónní zaměstnání**

Zákon o zaměstnanosti stanovuje definici sezonní práce jako činnost: „*vázanou na určitou roční dobu podle opakující se události nebo typu události na základě sezónních podmínek, v jejichž průběhu jsou potřeby, pokud jde o pracovní sílu, podstatně větší než u běžného typu činnosti.*“<sup>54</sup> Zároveň Ministerstvo práce a sociálních věcí stanovilo vyhlášku č. 322/2017 Sb., o stanovení seznamu odvětví zaměstnání, která zahrnují činnosti závislé na ročním období. Vízum k pobytu nad 3 měsíce za účelem výkonu zaměstnání závislém na ročním období vydává ministerstvo na žádost cizince. Doba platnosti tohoto víza je nejdéle 6 měsíců. Žádost cizince se zájmem o výkon sezonního zaměstnání bude přednostně vyřízena, pokud v předchozích 5 letech již takovéto vízum získal.

### **3.3.2 Přechodný pobyt na dlouhodobé vízum**

Vízum k pobytu nad 90 dnů potřebuje cizinec, pokud hodlá pobývat na území déle než 3 měsíce. V takovém to případě je vízum platné 1 rok. Vízum k pobytu nad 90 dnů se neuděluje za účelem zaměstnání, výjimkou je sezonní zaměstnání, případně mimořádné pracovní vízum. V případě sezonního zaměstnání platí, že vízum je platné maximálně 6 měsíců a u mimořádného pracovního víza je jeho platnost stanovena na 1 rok. Toto vízum lze také vydat za účelem převzetí povolení k pobytu nebo podání žádosti o povolení k dlouhodobému pobytu. V případě převzetí povolení k pobytu je vízum platné 60 dnů.

---

<sup>52</sup> Příjezd do ČR, povinnosti a délka pobytu. Ministerstvo vnitra České republiky [online]. [cit. 2019-11-20]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-prijezd-do-cr.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

<sup>53</sup> ČESKO. Zákon č. 326 ze dne 30. listopadu 1999 o pobytu cizinců na území České republiky. In: Sběrka zákonů České republiky., 1999, částka 106, §21 odst. 2).

<sup>54</sup> ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: Sběrka zákonů České republiky. 2004, částka 143, §96 odst. 1).

V případě podání žádosti o povolení k dlouhodobému pobytu je oprávněn zůstat na území ČR po dobu 30 pracovních dnů. Pokud cizinci v převzetí povolení nebo podání žádosti brání důvody, které nemůže ovlivnit, prodlužuje se mu doba, kterou může strávit na území ČR.<sup>55</sup>

**Tabulka 1: Přehled zákonem stanovené délky pobytu u dlouhodobého víza**

Účel víza	Délka pobytu
Pobyt nad 90 dnů	1 rok
Sezónní práce	6 měsíců
Mimořádné pracovní vízum	1 rok
Převzetí povolení k pobytu	60 dnů (standartně)
Podání žádosti o povolení k dlouhodobému pobytu	30 pracovních dnů (standartně)

Zpracování: vlastní práce dle zdroje

Zdroj: § 30 ZPC

### 3.3.3 Mimořádné pracovní vízum

Žádost o mimořádné pracovní vízum lze podat pouze v případě, že bylo vydáno nařízení vlády. Toto nařízení vláda vydává v případě mimořádného nedostatku pracovníků na trhu práce nebo v případě mimořádných událostí. Vláda tedy může dle §31a, odst. 2) ZPC stanovit případy, kdy je možné žádat o mimořádné vízum. Toto vízum se vydává s platností na 1 rok a jeho platnost nelze prodloužit. Současně s tímto vízem nemůže cizinec podat žádost o jiné vízum k pobytu nad 90 dnů.

## 3.4 Druhy pracovních povolení

V případě zaměstnávání cizinců je situace jiná než u občanů EU, EHP a Švýcarska. Cizinec může být na území České republiky zaměstnán, pokud je držitelem platné zaměstnanecké karty, modré karty nebo karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo má-li platné povolení k zaměstnání spolu s platným oprávněním k pobytu.<sup>56</sup> Uvedená povolení se týkají výkonu závislé práce. Pro výkon samostatně výdělečné práce je třeba získat jiné povolení. Právní úprava zaměstnávání cizinců spočívá v několika zásadách uvedených v §89 ZZ.

<sup>55</sup> ČESKO. Zákon č. 326 ze dne 30. listopadu 1999 o pobytu cizinců na území České republiky. In: Sběrka zákonů České republiky., 1999, částka 106, §30.

<sup>56</sup> ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: Sběrka zákonů České republiky. 2004, částka 143, §89.



### 3.4.1 Zaměstnanecká karta

Zaměstnanecká karta byla do českého právního řádu zavedena novelou zákona 101/2012 Sb. o pobytu cizinců s účinností od 24. června 2014, jakož to transpozice směrnice 2011/98/EU. Od tohoto data se také nevydávají povolení k pobytu nad 90 dnů za účelem výkonu zaměstnání a ani povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání. Zavedením zaměstnanecké karty se nahradila tzv. zelená karta. Zaměstnanecká karta patří mezi nejvyužívanější povolení, na základě kterého, mohou cizinci pracovat na území ČR. Aktuálně je na území ČR více než 60 tisíc pracovníků na zaměstnaneckou kartu.

Karta má tzv. duální charakter, kdy zahrnuje obě důležitá povolení pro cizince, a to povolení k pobytu a povolení k výkonu práce. Touto vlastností se odlišuje od předchozí právní úpravy, kdy cizinec musel podat dvě žádosti, jak povolení k pobytu, tak povolení k výkonu práce samostatně ve dvou správních řízeních vedených různými orgány.<sup>57</sup>

Zaměstnaneckou kartu lze využít i neduálním způsobem, a to pouze jako povolení k pobytu. Použit takto lze v případě, že cizinec spadá do kategorie osob, které mají volný vstup na trh práce nebo již povolení k zaměstnání má a potřebuje povolení k pobytu. V tomto případě pak při podávání žádosti nemusí dokládat prokazující odbornou způsobilost a uznání dosaženého vzdělání. Také nemusí žádat o volné pracovní místo z centrální Evidence volných pracovních míst. Dále zaměstnanecká karta lze využít neduálním způsobem a nenahrazuje pracovní povolení, o které si musí cizinec požádat samostatně:

- v případě vyslání zaměstnance k výkonu práce na území ČR zahraničním subjektem na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou. (Vyslání zaměstnance, které se neuskuteční v rámci jednoho podniku)
- je-li cizinec na území ČR za účelem zvyšování své kvalifikace
- pokud tak stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva<sup>58</sup>

Zaměstnanecká karta je vydána pouze na základě pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti. Zaměstnanecká karta je vydána pro určitou pracovní pozici.<sup>59</sup> Zaměstnanec musí

---

<sup>57</sup> TOMŠEJ, Jakub. *Zaměstnávání cizinců v České republice*, 2018, str. 25.

<sup>58</sup> TOMŠEJ, Jakub. *Zaměstnávání cizinců v České republice*, 2018, str. 26.

<sup>59</sup> ČESKO. Zákon č. 326 ze dne 30. listopadu 1999 o pobytu cizinců na území České republiky. In: Sbírká zákonů České republiky., 1999, částka 106, §42g, odst. 1.

pracovat minimálně 15 hodin týdně a jeho mzda musí odpovídat minimální mzdě. V případě kvalifikovaných pracovníků z Ukrajiny byla na základě usnesení Vlády České republiky navýšena minimální mzda a to na 1,2 násobek zaručené mzdy odpovídající příslušné skupině prací.<sup>60</sup>

Základní podmínkou pro podání žádosti o zaměstnaneckou kartu je existence volného pracovního místa v centrální evidenci volných pracovních míst. Tuto skutečnost cizinec dokládá pracovní smlouvou, dohodou o pracovní činnosti nebo smlouvou o smlouvě budoucí. Tato podmínka však prodlužuje celé řízení o 30 dnů, a i když se zaměstnavatel a cizinec již dohodli na výkonu práce, hrozí, že se daná pozice obsadí jiným domácím uchazečem a nebude zařazena do centrální evidence.<sup>61</sup> Cizinec si tedy může o zaměstnaneckou kartu požádat pokud:

- je účelem jeho pobytu výkon práce na pozici uvedené v evidenci volných pracovních pozic
- má pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti, za kterou dostane více, než je minimální měsíční mzda a týdenní pracovní doba je minimálně 15 hodin anebo smlouvu o smlouvě budoucí o uzavření pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti
- je způsobilý pro výkon práce na dané pracovní pozici<sup>62</sup>

Postup pro vydání zaměstnanecké karty je:

- 1) oznámení o volném pracovním místě zaměstnavatelem
- 2) pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti nebo smlouva o smlouvě budoucí
- 3) podání žádosti o zaměstnaneckou kartu
- 4) vyzvednutí zaměstnanecké karty

Při podávání žádosti o zaměstnaneckou kartu musí cizinec předložit:

- platný cestovní doklad, fotografie
- doklad potvrzující zajištěné ubytování na území ČR
- pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí

---

<sup>60</sup> Usnesení Vlády České republiky. Vláda České republiky [online]. 2019 [cit. 2019-11-24]. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/attachment/-/down/IHOABCVGDXXWI>

<sup>61</sup> TOMŠEJ, Jakub. *Zaměstnávání cizinců v České republice*, 2018, str. 27.

<sup>62</sup> ČESKO. Zákon č. 326 ze dne 30. listopadu 1999 o pobytu cizinců na území České republiky. In: Sbíрка zákonů České republiky., 1999, částka 106, §42g, odst. 2).

- doklad, že je způsobilý pro výkon dané pracovní pozice (výuční list, maturitní vysvědčení, vysokoškolský diplom, řidičský průkaz, certifikát, atd...)
- výpis z rejstříku trestů
- doklad potvrzující splnění požadavků před zavlečením infekčního onemocnění<sup>63</sup>

Žádost cizinec podává na zastupitelském úřadu ČR ve státě, kterého je občanem, který mu vydal cestovní doklad, anebo u kterého má povolen dlouhodobý či trvalý pobyt. Podat žádost na místním příslušném pracovišti Ministerstva vnitra na území ČR mohou pouze cizinci, kteří tu již jsou na základě dlouhodobého víza nebo dlouhodobého pobytu. V tomto případě se jejich vízum či povolení k pobytu prodlužuje až do doby právního rozhodnutí o žádosti cizince. Podat žádost musí cizinec osobně.<sup>64</sup> Lhůta na vyřízení žádosti je 60 dnů od podání žádosti. V některých případech si bere ministerstvo i 90 dnů. Vydání této karty je zpoplatněno částkou 1 000 Kč v kolkovaných známkách. Tuto částku musí cizinec uhradit při vyzvedávání zaměstnanecké karty.

Karta je vydána na dobu trvání pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti. Nejdéle však má platnost 2 roky. Po uplynutí doby je možné její platnost opětovně prodloužit, ale maximálně na 2 roky. Žádost o prodloužení může být podána nejdříve 120 dnů před koncem její platnosti.<sup>65</sup> Platí zde fikce platnosti dosavadní zaměstnanecké karty, která je platná, než bude o žádosti o prodloužení rozhodnuto. Žádost o prodloužení podává cizinec na pracovišti oboru azylové a migrační politiky ministerstva vnitra na území ČR.

Na níže uvedené časové ose můžeme vidět jednotlivé kroky vedoucí k vyřízení zaměstnanecké karty. Délka řízení je však různá, dle náročnosti vyřízení a rychlosti spolupráce ze strany cizince.

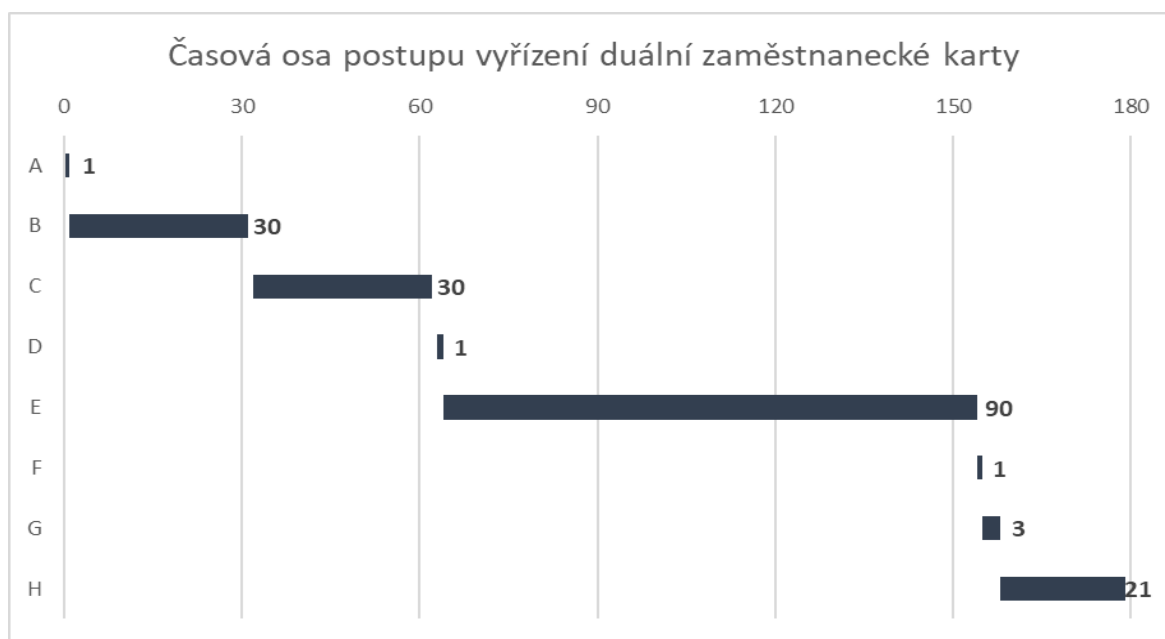
---

<sup>63</sup> DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*, 2018, str. 71–75.

<sup>64</sup> DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*, 2018, str. 85.

<sup>65</sup> ČESKO. Zákon č. 326 ze dne 30. listopadu 1999 o pobytu cizinců na území České republiky. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 1999, částka 106, §44, odst. 6), §44a, odst. 9) c.

**Graf 1: Časová osa postupu vyřízení duální zaměstnanecké karty**



Zpracování: vlastní práce dle zdroje

Zdroj: DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*, 2018, str. 90.

Vysvětlení časové osy:

- A** – Zaměstnavatel nahlásí volné pracovní místo úřadu práce
- B** – Test trhu práce, který trvá 10 až 30 dnů a po jeho skončení je místo zařazeno do Centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty
- C** – Shromáždění dokumentů potřebných pro podání žádosti
- D** – Cizinec podá žádost o zaměstnaneckou kartu na zastupitelském úřadu ČR
- E** – Rozhodnutí Ministerstva vnitra
- F** – Zastupitelský úřad vydá vízum, které cizince opravňuje vstoupit na území České republiky
- G** – Příjezd cizince, návštěva OAMP
- H** – Vyřízení biometrické zaměstnanecké karty

Zaměstnanecká karta je navázána na konkrétní pracovní místo a zaměstnavatele. Proto změnu pracovní pozice, změnu u stejného zaměstnavatele ve výkonu práce na další pracovní pozici nebo u dalšího zaměstnavatele musí být schváleno Ministerstvem vnitra na základě

oznámení cizincem.<sup>66</sup> Změnit zaměstnavatele nesmí cizinec prvních 6 měsíců od vydání zaměstnanecké karty. „*To neplatí v případě rozvázání pracovního poměru cizince výpovědí z některého z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce, dohodou z týchž důvodů anebo okamžitým zrušením podle § 56 zákoníku práce nebo zrušením pracovního poměru zaměstnavatelem ve zkušební době.*“<sup>67</sup> V případě změny zaměstnavatele se nesmí jednat o agenturu práce. K této žádosti musí cizinec doložit dokumenty, potvrzující trvání zaměstnání, ke kterému mu byla vydána zaměstnanecká karta. Toto povolení mu vydá zaměstnavatel. Případně, že od konce pracovněprávního vztahu neuplynulo více než 60 dnů. Ministerstvo je povinno takovou to žádost schválit, pokud jsou splněny podmínky pro získání zaměstnanecké karty. I v tomto případě se použije test trhu práce, kdy se volná pozice musí nahlásit Úřadu práce a musí se počkat 30 dnů. Dále se lhůta prodlouží o dobu vydání zaměstnanecké karty.<sup>68</sup>

### 3.4.2 Modrá karta

Modrá karta je nejdéle využívané povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání. Jedná se o duální povolení, pro které ale musí cizinec splňovat vysokou kvalifikaci, což je vysokoškolské nebo vyšší odborné vzdělání trvající minimálně 3 roky.<sup>69</sup> O modrou kartu může požádat cizinec, který chce na území pobývat déle než 3 měsíce a po tuto dobu bude zaměstnán na pracovní pozici, která vyžaduje vysokou kvalifikaci. Žádost podá na zastupitelském úřadě, pokud na území pobývá na základě jiné modré karty vydané členským státem EU a to do 1 měsíce od vstupu na území. Nebo pobývá na území na dlouhodobé vízum nebo na povolení k dlouhodobému pobytu. Na základě plné moci může tuto žádost podat jeho zaměstnavatel.<sup>70</sup> Podání žádosti o modrou kartu přechází ohlášení volného pracovního místa a test trhu práce. K žádosti musí cizinec dodat náležitosti dle §42j, odst. 1, ZPC. Pokud se jedná o zaměstnance, který bude převeden na dobu kratší 90 dnů a bude vykonávat práci současně i v jiných státech EU v rámci daného koncernu či

---

<sup>66</sup> ČESKO. Zákon č. 326 ze dne 30. listopadu 1999 o pobytu cizinců na území České republiky. In: Sbíрка zákonů České republiky., 1999, částka 106, §42g, odst. 7).

<sup>67</sup> ČESKO. Zákon č. 326 ze dne 30. listopadu 1999 o pobytu cizinců na území České republiky. In: Sbíрка zákonů České republiky., 1999, částka 106, §42g.

<sup>68</sup> TOMŠEJ, Jakub. *Zaměstnávání cizinců v České republice*, 2018, str. 39.

<sup>69</sup> DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*, 2018, str. 128.

<sup>70</sup> ČESKO. Zákon č. 326 ze dne 30. listopadu 1999 o pobytu cizinců na území České republiky. In: Sbíрка zákonů České republiky., 1999, částka 106, §42i, odst. 3.

nadnárodní společnosti, nemusí žádat o kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance. Pokud chce zaměstnavatel využít modrou kartu, musí s ním uzavřít smlouvu alespoň na 1 rok a nesmí to být dohoda o pracovní činnosti ani dohoda o provedení práce a hrubá mzda cizince musí být minimálně 44 256 Kč měsíčně.

### 3.4.3 Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance

V případě tohoto povolení k zaměstnání a dlouhodobému pobytu se jedná o povolení opravňující cizince k pobytu nad 90 dnů a k výkonu zaměstnání na pozici manažera, specialisty nebo zaměstnaného stážisty na základě převedení v rámci koncernu či nadnárodní firmy. Jedná se o dočasné převedení cizince:

- a) *„v obchodní korporaci se sídlem mimo území členských států Evropské unie, se kterou má během převedení uzavřenou pracovní smlouvu, do jejího odštěpného závodu s umístěním na území, nebo*
- b) *z obchodní korporace se sídlem mimo území členských států Evropské unie, se kterou má během převedení uzavřenou pracovní smlouvu, do obchodní korporace se sídlem na území, jež je vůči obchodní korporaci se sídlem mimo území členských států Evropské unie ovládající nebo ovládanou osobou nebo jsou obě tyto obchodní korporace ovládány stejnou ovládající osobou.“<sup>71</sup>*

Vydat kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance může ministerstvo pokud:

- a) *„se jedná o vnitropodnikové převedení tohoto cizince k výkonu zaměstnání na pozici manažera, specialisty nebo zaměstnaného stážisty,*
- b) *byl tento cizinec bezprostředně přede dnem vnitropodnikového převedení zaměstnán v obchodní korporaci se sídlem mimo území členských států Evropské unie, v níž nebo z níž má být převeden na území, a to po dobu nejméně 6 měsíců, a*
- c) *tento cizinec má požadovanou odbornou kvalifikaci, je-li podle zvláštního právního předpisu vyžadována, splňuje podmínky pro výkon regulovaného povolání, jde-li o takové povolání, a má vysokoškolské vzdělání, jde-li o zaměstnaného stážistu.“<sup>72</sup>*

---

<sup>71</sup> ČESKO. Zákon č. 326 ze dne 30. listopadu 1999 o pobytu cizinců na území České republiky. In: Sbíрка zákonů České republiky., 1999, částka 106, §42k, odst. 2.

<sup>72</sup> ČESKO. Zákon č. 326 ze dne 30. listopadu 1999 o pobytu cizinců na území České republiky. In: Sbíрка zákonů České republiky., 1999, částka 106, §42k, odst. 8.

Česká republika akceptuje i karty vnitropodnikově převedených zaměstnanců vydaných jiným členským státem EU. V tomto případě je podmínkou, aby se jednalo o cizince pracujícího v zemi, která není členem EU, následně byl převeden do jednoho členského státu EU, a z tohoto členského státu byl převeden do ČR. V tomto případě si může požádat o „karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance jiného členského státu“ a platí zde i fikce platnosti. Pokud mu během pobytu při čekání na vyřízení žádosti o kartu vyprší platnost stávající karty, je toto povolení požadováno stále za platné.<sup>73</sup>

#### **3.4.4 Výjimky při zaměstnávání cizinců**

V rámci zaměstnávání cizinců se můžeme setkat s výjimkami, které mají vstup na trh jednoduší anebo musí v určitých situacích postupovat odlišně. Tyto výjimky jsou dvě, které lze popsat jako cizince s volným vstupem na trh práce a cizince s povinností získat povolení k zaměstnání. Doporučením pro zaměstnavatele je pečlivě zkoumat situaci v jaké se cizinec nachází a zda se ho netýká některá z výjimek. V takovéto situaci by mohl zaměstnavatel ušetřit vynakládané prostředky, a hlavně čas potřebný na vyřízení povolení pro cizince.<sup>74</sup> To že cizinec může na území ČR vykonávat práci neznamená, že zde může také pobývat. V takovémto případě potřebuje povolení k dlouhodobému pobytu a využívá neduální režim zaměstnanecké karty.

##### **3.4.4.1 Volný vstup na trh práce**

Zákon o zaměstnanosti přesně stanovuje, koho se týká volný vstup na trh práce. V takovém případě může daný cizinec vstupovat do pracovněprávních vztahů, a to na základě pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti, ale i dohody o provedení práce. volný vstup na trh práce, ale zajišťuje pouze oprávnění k výkonu práce nikoli povolení k pobytu na území. Toto povolení si musí cizinec vyřídit zvlášť. Zákon o zaměstnanosti §98 uvádí případy, kdy od cizince není vyžadováno povolení k zaměstnání.

---

<sup>73</sup> DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*, 2018, str. 142.

<sup>74</sup> DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*, 2018, str. 99.

#### 3.4.4.2 Povolení k zaměstnání

Stejně jako u volného vstupu na pracovní trh zákon uvádí, za jakých podmínek cizinec potřebuje k výkonu práce povolení k zaměstnání. Jedná se pouze o povolení vykonávat práci a jeho součástí není povolení k pobytu. O to si musí cizinec zažádat zvláště –neduální zaměstnaneckou kartu. Povolení k zaměstnání nelze vydat cizinci, který již má zaměstnaneckou kartu, modrou kartu nebo má povolení k dlouhodobému pobytu. Cizinec získá povolení k zaměstnání na základě písemné žádosti u krajské pobočky Úřadu práce, které si vyřídí sám před příchodem na území ČR nebo prostřednictvím zaměstnavatele nebo prostřednictvím fyzické či právnické osoby, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem na jejímž základě mají být osoby vyslány na území České republiky k výkonu práce. Vydává se nejdéle na dobu 2 let. Žádost musí obsahovat:

- a) *„identifikační údaje cizince*
- b) *adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek*
- c) *číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal*
- d) *identifikační údaje budoucího zaměstnavatele*
- e) *druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno*
- f) *další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání.*“<sup>75</sup>

Dále je k žádosti potřeba doložit:

- a) *„pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí, v níž se strany zavazují v ujednané lhůtě uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti*
- b) *doklady osvědčující odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání, u regulovaného povolání doklady dokládající splnění podmínek podle jiného právního předpisu*
- c) *další doklady, jestliže to vyplývá z charakteru zaměstnání nebo jestliže to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je v České republice vázána*“<sup>76</sup>

<sup>75</sup> ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: Sběrka zákonů České republiky. 2004, částka 143, §91, odst. 1).

<sup>76</sup> ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: Sběrka zákonů České republiky. 2004, částka 143, §91 odst. 2)



Vše se překládá do českého jazyku. Povolení k zaměstnání vydá krajská pobočka Úřadu práce, pokud se jedná o oznámené volné pracovní místo a pokud toto místo nelze obsadit jinak.<sup>77</sup> Výjimka, kdy cizinec potřebuje povolení k zaměstnání, se týká osob které:

- budou vykonávat činnost závislou na ročním období, tedy sezonní práce. V takovém to případě se jim vydává povolení na nejdéle 6 měsíců po sobě jdoucích v kterémkoli období 12 měsíců po sobě jdoucích.<sup>78</sup>
- bude vykonávat činnosti: *„vyplývající z předmětu činnosti právnické osoby zajišťovaných společníkem, statutárním orgánem nebo členem statutárního nebo jiného orgánu obchodní korporace pro obchodní korporaci.“*<sup>79</sup>
- bude zde zaměstnán za účelem zvyšování svých dovedností a kvalifikace a to nejdéle 6 měsíců, přičemž tuto dobu lze prodloužit, ale nejdéle na dobu potřebnou pro získání odborné kvalifikace
- do věku 26 let cizince příležitostně nebo časově omezeně zaměstnaného v rámci studijních programů
- o kom to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva
- komu bylo udělené vízum za účelem strpění pobytu
- žadatel o mezinárodní ochranu<sup>80</sup>
- jedná o vyslaného zaměstnance na území ČR zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce pro právnickou nebo fyzickou osobu a zaměstnavatel má sídlo mimo EU.<sup>81</sup>

Žádost k povolení o zaměstnání musí obsahovat:

- a) *„identifikační údaje cizince*
- b) *adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek*
- c) *číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal*
- d) *identifikační údaje budoucího zaměstnavatele*

---

<sup>77</sup> ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2004, částka 143, §92

<sup>78</sup> ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2004, částka 143, §96

<sup>79</sup> ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2004, částka 143, §89, odst. 3.

<sup>80</sup> ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2004, částka 143, §97

<sup>81</sup> ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2004, částka 143, §95

- e) *druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno*
- f) *další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání*<sup>82</sup>

### **3.5 Povinnosti zaměstnavatele při zaměstnávání cizinců**

Zaměstnavatel má při zaměstnávání cizinců a občanů EU informační povinnost a evidenční povinnost. Mezi povinnosti zaměstnavatele můžeme zařadit i ohlašovací povinnost, protože ta je základní podmínkou pro získání zaměstnanecké karty nebo modré karty. Povinnosti zaměstnavatele se při zaměstnávání občanů EU, EHP, Švýcarska a občanů ze třetích zemí neliší. V případě občanů EU, kteří nepotřebují žádná pracovní povolení, se jedná spíše o statistické účely než o ochranu trhu, jak je tomu v případě občanů ze třetích zemí. Tyto povinnosti se týkají zaměstnavatelů, kteří uzavírají s těmito osobami pracovní smlouvu či dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr, ale i zaměstnavatelů, ke kterým je na základě smlouvy se zahraničním subjektem vyslán zaměstnanec k výkonu práce.<sup>83</sup>

#### **3.5.1 Ohlašovací povinnosti**

Mezi povinnosti lze zařadit ohlašovací povinnost. Jde o povinnost zaměstnavatele volné pracovní místo ohlásit krajské pobočce Úřadu práce. Zároveň s tímto oznámením musí doložit charakteristiku pracovního místa. Je důležité, aby charakteristika pracovního místa odpovídala co nejvíce skutečnosti pracovních podmínek, protože na jejím základu se poté bude vystavovat zaměstnanecká karta, modrá karta nebo povolení k zaměstnání. Následně vyplní hlášenku volného pracovního místa a musí získat souhlas od Úřadu práce. A to souhlas s tím, že bude volné pracovní místo nabízeno cizinci a souhlas se zaměstnaneckou kartou, případně souhlas s obsazením místa držitelem modré karty.<sup>84</sup> Po získání souhlasů a vyvěšení volného pracovního místa, běží 30denní lhůta, tzv. test trhu práce, během které se Úřad práce snaží toto místo obsadit evidovanými uchazeči o zaměstnání. Pokud během

---

<sup>82</sup> ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: Sbírnka zákonů České republiky. 2004, částka 143, §91 odst. 1.

<sup>83</sup> DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*, 2018, str. 44.

<sup>84</sup> TOMŠEJ, Jakub. *Zaměstnávání cizinců v České republice*, 2018, str. 27.

této lhůty zájemce nenajde, bude volné pracovní místo zveřejněno v Centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty.

### 3.5.2 Informační povinnosti zaměstnavatele

Zaměstnavatel, který zamýšlí obsadit volné pracovní místo cizincem, musí takové místo nahlásit na krajskou pobočku Úřadu práce. Zaměstnavatel musí písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce, nastupuje-li k výkonu práce občan Evropské unie, jeho rodinný příslušní, rodinný příslušník občana České republiky, cizinec nevyžadující povolení k zaměstnání, cizinec vyžadující povolení k zaměstnání, zaměstnanecká nebo modrá karta. Toto oznámení musí uskutečnit nejpozději dnem nástupu do zaměstnání těchto osob.<sup>85</sup> K tomuto oznámení zaměstnavatel využívá tzv. informační kartu.<sup>86</sup> Tu může na Úřad práce doručit osobně, poštou, faxem, datovou schránkou nebo e-mailem. V případě rodinného příslušníka občana EU je zaměstnavatel povinen doložit i doklad, potvrzující tuto skutečnost. Nejpozději do 10 dnů je zaměstnavatel povinen informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce o ukončení výkonu práce. V případě jakékoli změny v informacích uvedených v informační kartě, je zaměstnavatel povinen tyto změny nahlásit do 10 kalendářních dnů. Nejpozději do 45 dnů se musí nahlásit nenastoupení cizince do zaměstnání ode dne, kdy byly splněny všechny podmínky pro vydání zaměstnanecké karty. Zaměstnavatel musí informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce, pokud cizinec, který dostal povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou nebo modrou kartu nenastoupil do zaměstnání, ukončil pracovní poměr před uplynutím data povolení k zaměstnání, zaměstnanecké nebo modré karty nebo bylo zaměstnání „ukončeno výpovědí z některého z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů anebo okamžitým zrušením podle § 56 zákoníku práce, i důvod ukončení zaměstnání“<sup>87</sup> Výjimkou je pouze cizinec uveden v §98 písm. f) – i) a t) ZZ:

- který je členem záchranné jednotky a poskytuje pomoc na základě mezistátní dohody o vzájemné pomoci při odstraňování následků havárií a živelních pohrom, a v případech humanitární pomoci,

---

<sup>85</sup> ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2004, částka 143, §87

<sup>86</sup> Dostupné na: <https://www.mpsv.cz/cs/web/cz/formulare>

<sup>87</sup> ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2004, částka 143, §88

- zaměstnaného v mezinárodní dopravě, pokud je k výkonu práce na území České republiky vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem,
- akreditovaného v oblasti sdělovacích prostředků,
- který je vojenským nebo civilním personálem ozbrojených sil vysílajícího státu podle zvláštního zákona,
- jehož výkon práce na území České republiky je v zájmu České republiky.<sup>88</sup>

V případě osob, které nepotřebují pracovní oprávnění, musí zaměstnavatel podat formuláře:

- Informace o nástupu do zaměstnání, k vyslání, k vnitropodnikovému převedení
- Informace o (předčasném) ukončení zaměstnání, vyslání, vnitropodnikového převedení cizince

Pokud se jedná o cizince, kteří musí být držiteli pracovního oprávnění jedná se o formuláře:

- Sdělení o nástupu cizince do zaměstnání, k vyslání, k vnitropodnikovému převedení
- Sdělení o ukončení zaměstnání, vyslání, vnitropodnikového převedení cizince tento formulář se kromě informace o ukončení zaměstnání používá také k nahlášení skutečnosti, že cizinec, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká nebo modrá karta, do zaměstnání nenastoupil, nebo zaměstnání bylo ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo cizinci vydáno pracovní oprávnění.

V případě nesplnění či prodlení informační povinnosti hrozí zaměstnavateli pokuta až do výše 100 000 Kč.<sup>89</sup>

### **3.5.3 Evidenční povinnosti zaměstnavatele**

Dle zákona je zaměstnavatel povinen vést evidenci občanů Evropské unie, rodinných příslušníků občana Evropské unie a cizinců, které zaměstnává. Zákon dále stanovuje rozsah evidence, jakou musí zaměstnavatel vést. Jedná se o určité osobní údaje o zaměstnanci.

<sup>88</sup> ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2004, částka 143, §98 písm. f) – i) a t)

<sup>89</sup> ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2004, částka 143, §140 odst. 1) písm. d.

Zákon o zaměstnanosti stanovuje tento rozsah:

- identifikační údaje cizince
- adresa v zemi trvalého pobytu a adresa korespondenční
- číslo cestovního dokladu a název orgánu, který tento doklad vydal
- druh práce, místo výkonu práce a doba, po kterou by měl být zaměstnán (§91 odst. 1 písm. a, b, c, e, ZZ)
- pohlaví
- zařazení dle oborové kvalifikace činností
- nejvyšší dosažené vzdělání,
- vzdělání požadované pro výkon povolání
- doba, na kterou mají vydáno povolení k pobytu, k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu, kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta
- den nástupu, den ukončení pracovního poměru nebo vyslání do zahraničí<sup>90</sup>

Rozsah údajů je stejný, jako rozsah údajů, které musí zaměstnavatel nahlásit v rámci informační činnosti. Proto si v tomto případě stačí zkopírovat formulář odevzdaný Úřadu práce a přiložit ho k osobní složce zaměstnance. „Je v legitimním zájmu zaměstnavatele, aby si zkontroloval, že dotyčný zaměstnanec je občanem EU, případně rodinným příslušníkem s povolením k přechodnému nebo trvalému pobytu a za tím účelem může požadovat předložení pasu, příslušné pobytové karty nebo jiného dokladu.“<sup>91</sup> Evidenční povinnost se týká občanů EU, jejich rodinných příslušníků, rodinných příslušníků občana ČR a cizinců, které zaměstnává. Zaměstnavatel je dále povinen uchovávat kopii dokladů potvrzující oprávněnost k pobytu cizince na území ČR.<sup>92</sup> Stejně jako u informační povinnosti – prodlení či nesplnění této povinnosti hrozí zaměstnavateli pokuta až do výše 100 000 Kč.

---

<sup>90</sup> ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2004, částka 143, §102 odst. 2).

<sup>91</sup> TOMŠEJ, Jakub. *Zaměstnávání cizinců v České republice*, 2018, str. 22.

<sup>92</sup> ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2004, částka 143, §102 odst. 4).

### 3.6 Vládní programy

Cílem migrační politiky je zajistit dostatek kvalifikovaných zaměstnanců pro české společnosti a vyrovnat tak nabídku a poptávku na trhu práce. Aktuálně v České republice je volných 340 957 míst a počet uchazečů je 215 532.<sup>93</sup> Tento nedostatek pracovníků se tedy vyrovnává tím, že se nabírají zahraniční zaměstnanci. Česká vláda spustila od 1. září 2019 nové programy pro přijímání kvalifikovaných zaměstnanců.<sup>94</sup> Tyto programy nadále nepodporují přijímání nekvalifikovaných pracovníků, jako jsou dělníci, uklízečky, pomocní pracovníci atd.

Tabulka 2: Přehled vládních programů

Původní program	Koho se týkal	Nový program
<b>Fast Track</b>	Zahranických investorů působících na území ČR	<b>Program klíčový a vědecký personál</b>
<b>Welcome Package</b>	nově vzniklých investorů	
<b>Projekt Ukrajina a Indie</b>	Vysoce kvalifikovaných zaměstnanců Ukrajiny a Indie	<b>Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec</b>
<b>Režim Ukrajina</b>	Středně a méně kvalifikovaných zaměstnanců z Ukrajiny	<b>Program kvalifikovaný zaměstnanec</b>
<b>Režim ostatní státy</b>	Středně a méně kvalifikovaní zaměstnanci z Mongolska, Filipín a Srbska	
<b>Zvláštní postupy pro pracovníky do zemědělství, potravinářství a lesnictví z Ukrajiny</b>		
<b>Zácvik</b>	Občané třetích zemí, kteří se na území ČR budou zaškolovat po dobu max. 6 měsíců	<b>Zůstává nezměněn</b>

Zpracování: vlastní práce dle zdroje

Zdroj: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/ekonomicka-migrace-a-vladni-programy--221756/>, [cit. 2019-11-04]

<sup>93</sup>Ekonomika. ČT24 Česká televize [online]. [cit. 2020-02-01]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/ekonomika/3024830-bez-prace-bylo-na-konci-roku-zhruba-215-tisic-lidi-volnych-mist-pres-340-tisic>

<sup>94</sup> Původních programů bylo šest a patřili mezi ně: Fast Track, Welcome Package, Projekt Ukrajina a Indie, Režim Ukrajina, Režim ostatní státy, Zácvik

Nové programy jsou odstupňované dle úrovně kvalifikace uchazečů. Ministerstvo vnitra bude vyřizovat žádosti zaměstnanců v programu Klíčový a vědecký personál a hospodářská komora bude řešit ostatní programy. Mezi jednotlivé programy jsou rozděleny pracovní pozice podle tříd, kam spadají dle klasifikace CZ-ISCO.

**Tabulka 3: Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO**

Třída	Název
0	Zaměstnanci v ozbrojených silách
1	Zákonodárci a řídicí pracovníci
2	Specialisté
3	Techničtí a odborní pracovníci
4	Úředníci
5	Pracovníci ve službách a prodeji
6	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství
7	Řemeslníci a opraváři
8	Obsluha strojů a zařízení, montéři
9	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci

Zpracování: vlastní práce dle zdroje

Zdroj:

[https://www.czso.cz/documents/10180/23172001/klasifikace\\_zamestnani\\_systematicka\\_ca\\_st\\_2018\\_01\\_01.pdf/0fc0fc65-4087-4a04-abea-0d8e2ac7d0b9?version=1.1](https://www.czso.cz/documents/10180/23172001/klasifikace_zamestnani_systematicka_ca_st_2018_01_01.pdf/0fc0fc65-4087-4a04-abea-0d8e2ac7d0b9?version=1.1), [cit. 2019-11-04]

Nové programy by měly urychlit administrativní činnost a zkrátit tak čas, než cizinec dostane zaměstnaneckou kartu, modrou kartu, vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem rodinným nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny s držitelem modré karty. S novými programy se také zvyšují kvóty pro příjem pracovníků, a to především z Ukrajiny. Aktuálně byla kvóta 20 tisíc pracovníků a navyšuje se na 40 tisíc. Realizace programů probíhá na základě nařízení vlády č. 220/2019 Sb. o maximálním počtu žádostí o vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem podnikání, žádostí o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem investování a žádostí o zaměstnaneckou kartu, které lze podat na zastupitelském úřadu.

### 3.6.1 Program klíčový a vědecký personál<sup>95</sup>

*„Cílem Programu je poskytnout podporu významným českým a zahraničním investorům, výzkumným organizacím, technologickým společnostem a společností typu start-up, které do ČR potřebují přivést cizince v postavení statutárních orgánů, manažery či specialisty.“<sup>96</sup>*

Program byl schválen za účelem zvýšení konkurenceschopnosti českých firem a celkového dosažení ekonomického přínosu pro ČR. Program je otevřen všem občanům ze všech zemí mimo EU, EHP a Švýcarska. Dále je určen pro vnitropodnikově převedené pracovníky na pozici specialistů, manažerů a pracovníků statutárních orgánů. Program je určen pro pracovníky dle Klasifikace zaměstnávání CZ-ISCO<sup>97</sup>, kteří pracují v oblasti výroby služeb a veřejného sektoru.

#### 3.6.1.1 Zaměstnavatel

Zaměstnavatelé, kteří se chtějí stát součástí programu musí splnit daná kritéria pro daný program. Zároveň se účastníci programu Fast Track a Welcome Package automaticky převádí jako účastníci Programu klíčový a vědecký personál. O účastnících v programu rozhoduje Ministerstvo průmyslu a obchodu. Novým zaměstnavatelem v tomto programu, který si musí podat žádost může být: investor, výzkumná organizace, technologická společnost, nově založená společnost, start-up<sup>98</sup>

#### 3.6.1.2 Zaměstnanec

Jako zaměstnanec se může přihlásit jakýkoli občan třetí země, který splňuje požadovanou kvalifikaci. O žádostech o pobytových a pracovních oprávněních rozhoduje a dohlíží Ministerstvo vnitra. Mezi zaměstnance, kteří mohou podat žádost se v tomto programu považují:

- zaměstnanci, kteří budou vykonávat pozici dle Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO zařazené do hlavní třídy

---

<sup>95</sup> Bližší informace dostupné na: <https://www.mpo.cz/assets/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/2019/8/PROGRAM-KLICOVY-A-VEDECKY-PERSONAL.pdf>

<sup>96</sup> Ekonomická migrace. Ministerstvo průmyslu a obchodu [online]. [cit. 2019-11-04]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/program-klicovy-a-vedecky-personal--248245/>

<sup>97</sup> Dostupné na: [https://www.czso.cz/documents/10180/23172001/sdeleni\\_csu\\_451\\_2017.pdf/da2ebdd8-8094-4d8c-a4fb-a9a2947588d5?version=1.3](https://www.czso.cz/documents/10180/23172001/sdeleni_csu_451_2017.pdf/da2ebdd8-8094-4d8c-a4fb-a9a2947588d5?version=1.3)

<sup>98</sup> Program klíčový a vědecký personál. Ministerstvo průmyslu a obchodu [online]. [cit. 2019-11-04]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/assets/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/2019/8/PROGRAM-KLICOVY-A-VEDECKY-PERSONAL.pdf>



- cizinci v postavení statutárních orgánů
- pracovníci, kteří budou působit na pozici manažerů nebo specialistů (vnitropodnikově převedení nebo vyslaní na území ČR)
- rodinní příslušníci cizince (tj. manžel/ka, nezletilé nebo zletilé nezaopatřené dítě cizince nebo jeho manžela/ky.)<sup>99</sup>

### 3.6.2 Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec<sup>100</sup>

„Cílem Programu je poskytnout podporu přímým zaměstnavatelům, kteří do ČR potřebují přivést vysoce kvalifikované zahraniční pracovníky.“<sup>101</sup> Zaměstnavatel, který se účastnil Projektu Ukrajina a Indie je automaticky považován za účastníka Programu vysoce kvalifikovaný zaměstnanec. Novým zaměstnavatelem v tomto programu může být osoba, která splnila podmínky tohoto programu:

- podniká na území ČR alespoň 2 roky
- je daňovým rezidentem v ČR
- je plátcem zdravotního a sociálního pojištění
- podniká v oblasti výroby, poskytování služeb, působí ve veřejném sektoru nebo poskytuje zdravotní služby
- zaměstnává či zaměstnával alespoň 3 osoby po dobu 2 let před zařazením do Programu
- nemá daňové nebo pojistné nedoplatky
- nebyla mu udělena pokuta za nelegální práce nebo za porušení právních předpisů alespoň 2 roky před podáním žádosti
- zveřejnil volné pracovní místo v evidenci volných pracovních míst<sup>102</sup>

<sup>99</sup> Program klíčový a vědecký personál. Ministerstvo průmyslu a obchodu [online]. [cit. 2019-11-04]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/assets/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/2019/8/PROGRAM-KLICOVY-A-VEDECKY-PERSONAL.pdf>

<sup>100</sup> Podrobné informace dostupné na: <https://www.mpo.cz/assets/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/2019/9/PROGRAM-VYSOCE-KVALIFIKOVANY-ZAMESTNANEC.pdf>

<sup>101</sup> Ekonomická migrace. Ministerstvo průmyslu a obchodu [online]. [cit. 2019-11-04]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/program-vysoce-kvalifikovany-zamestnanec--248246/>

<sup>102</sup> Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec. Ministerstvo průmyslu a obchodu [online]. [cit. 2019-11-04]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/assets/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/2019/9/PROGRAM-VYSOCE-KVALIFIKOVANY-ZAMESTNANEC.pdf>

Zaměstnancem můžou být zaměstnanci, kteří budou vykonávat pozici dle Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO zařazené do hlavní třídy a nejbližší rodinní příslušníci cizince (tj. manžel/ka, nezletilé nebo zletilé nezaopatřené dítě cizince nebo jeho manžela/ky.) O vyřízení jeho žádosti rozhoduje Ministerstvo průmyslu a obchodu a případně Ministerstvo zdravotnictví, jedná-li se o poskytovatele zdravotních služeb.

### **3.6.3 Program kvalifikovaný zaměstnanec**

Program se vztahuje na zaměstnance z Ukrajiny, Mongolska, Srbska, Filipín, Indie, Běloruska, Moldavska, Černé hory a Kazachstánu. Příjem žádostí z Ukrajiny probíhá systémem tzv. nekonečné řady, kdy jsou žádosti přidávány do řady průběžně, avšak zařazování probíhá na základě vygenerovaného kódu do doby, než se naplní měsíční kapacita zastupitelských úřadů. Program kvalifikovaný zaměstnanec slouží přímému zaměstnávání, a proto do Programu nemohou být zařazeny agentury práce. V případě příjmu žádostí v Kazachstánu, je možnost podání žádosti o zaměstnaneckou kartu bez registrace dle kapacitních možností velvyslanectví v přiděleném termínu, který se žadatel dozví od svého zaměstnavatele. Žadatele se sami na velvyslanectví neobracejí.<sup>103</sup> Žádosti o zaměstnaneckou kartu v Mongolsku a Filipínách probíhají do naplnění měsíčních kapacit daných zastupitelských úřadů a poté je příjem žádostí zastaven.<sup>104</sup>

Nový zaměstnavatel musí splňovat kritéria daného programu (viz. Výše 3.6.2. zaměstnavatel). Dále se za zaměstnavatele považuje účastník předchozích programů: Režim Ukrajina, Režim ostatní státy a Zvláštní postupy pro pracovníky do zemědělství, potravinářství a lesnictví z Ukrajiny.

V případě podávání první žádosti o zařazení do programu je poplatek 2 500 Kč. Poté za každou další žádost 1 000 Kč a za každého uchazeče v žádosti je poplatek 200 Kč za zpracování žádosti. Povinné přílohy první žádosti o zařazení do Programu:

- vyplněná žádost

---

<sup>103</sup> Vládní program "Kvalifikovaný zaměstnanec - Kazachstán." Velvyslanectví České republiky v Nur-Sultanu [online]. [cit. 2019-09-12]. Dostupné z: [https://www.mzv.cz/nur-sultan/cz/viza\\_a\\_konzularni\\_informace/aktuality/vladni\\_program\\_kvalifikovany\\_zamestnanec.html](https://www.mzv.cz/nur-sultan/cz/viza_a_konzularni_informace/aktuality/vladni_program_kvalifikovany_zamestnanec.html)

<sup>104</sup> Režim ostatní státy (Mongolsko/Filipíny) - Zaměstnanecká karta. Krajská hospodářská komora Pardubického kraje [online]. [cit. 2019-09-12]. Dostupné z: <https://www.khkpcce.cz/clanek.php?id=44>

- vyplněná průvodní karta (rozlišuje se typ pro Ukrajinu a pro ostatní státy)
- potvrzení finančního úřadu
- potvrzení České správy sociálního zabezpečení o neexistenci nedoplatků
- čestné prohlášení:
  - o neexistenci nedoplatků na pojistném a na penále na veřejném zdravotním pojištění
  - že v období 2 let před podáním žádosti o zařazení do Programu nebyla uložena pokuta vyšší než 100 tisíc Kč za výkon nelegální práce
  - o tom, že zaměstnavatel bude spolupracovat s centrem na podporu integrace cizinců

Žádost o zařazení do programu lze podat, pokud zaměstnavatel žádá o zařazení alespoň jednoho uchazeče. Do programu lze dále zařadit pouze zaměstnavatele, který již má konkrétně vybrané zaměstnance, se kterými chce uzavřít pracovní poměr. Zaměstnancem může být občan třetího státu, který bude vykonávat pozici dle Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO zařazené do hlavní třídy 4-8:

- Úředníci
- Pracovníci ve službách a prodeji
- Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství
- Řemeslníci a opraváři
- Obsluha strojů a zařízení, montéři<sup>105</sup>

Pro tento program jsou také stanoveny nové kvóty pro příjem pracovníků ze třetích zemí viz. tabulka č. 4.

---

<sup>105</sup> Program kvalifikovaný zaměstnanec. Ministerstvo průmyslu a obchodu [online]. [cit. 2019-11-04]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/assets/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/2019/8/PROGRAM-KVALIFIKOVANY-ZAMESTNANEC.pdf>

**Tabulka 4: Přehled kvót od 1. 9. 2019**

<b>Stát</b>	<b>Počet</b>
Ukrajina	40 000
Černá hora a Srbsko	2 000
Filipíny	1 000
Indie	600
Kazachstán	300
Moldavsko	1 000
Mongolsko	1 000

Zpracování: vlastní práce dle zdroje

Zdroj: <https://www.ceskenoviny.cz/zpravy/pocet-projektu-a-rezimu-na-zamestnavani-cizincu-klesne-na-pulku/1789864>, [cit. 2019-11-04]

## 4 Vlastní práce

Úvodem praktické části této práce je analýza aktuálního počtu pracujících cizinců na území České republiky. Dále se praktická část věnuje popisu, analýze a zhodnocení zaměstnávání cizinců v konkrétní společnosti. Nejprve je krátké představení společnosti, její historie, zaměření a působení na českém trhu. Také zde přiblížím pracovní pozice, jejich pracovní náplň, které firma obsazuje držiteli zaměstnanecké karty, a které jsou součástí provedeného výzkumu. Práce se dále věnuje procesu přímého zaměstnávání cizinců, který firma využívá. Veškeré informace byly získány z interních dokumentů společnosti, polostrukturovaných rozhovorů s personální pracovníci a vedoucím směny vybrané společnosti. Vybraná společnost je v této práci anonymizována za účelem ochrany dat poskytnutých společností.

Pro zpracování praktické části této práce bylo nezbytné vycházet z teoretické části diplomové práce, současně s nastudováním odborné literatury a právních norem vztahujících se k dané problematice. Důležité bylo i porozumění danému tématu diplomové práce.

### 4.1 Cizinci na území České republiky

Celkem na území České republiky k 31.12.2019 pobývalo 595 881 cizinců na základě trvalého pobytu nebo jiného typu povolení k pobytu evidovaných cizineckou policií.<sup>106</sup> Z toho počtu bylo celkem 358 921 cizinců ze třetích zemí. Zbylých 236 960 cizinců bylo z EU, EHP a Švýcarska. Počet cizinců ze třetích zemí tedy výrazně převyšuje počet cizinců z evropských států. Cizinci ze třetích zemí tvořili tak 60,2 % všech cizinců na území České republiky. Celkově dle údajů United Nations byl podíl cizinců na obyvatele 5,57 % k datu 31.12.2019. Tento podíl cizinců v České republice byl v porovnání s ostatními evropskými zeměmi podprůměrný. Česká republika byla v rámci evropských států na 23 místě. Patřila mezi země s velmi nízkým podílem cizinců na obyvatele. První Lucembursko má 47,6 % cizinců na obyvatele, což je skoro 10krát více než má Česká republika.<sup>107</sup>

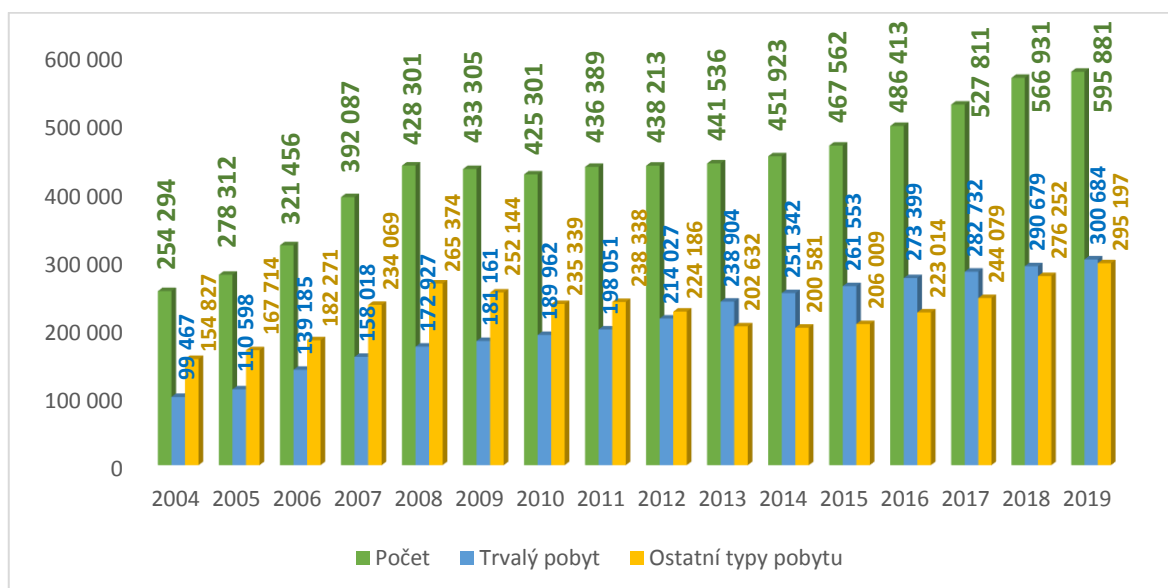
---

<sup>106</sup> Počet cizinců v ČR. Český statistický úřad [online]. [cit. 2020-03-22]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/documents/11292/27320905/c01R02\\_201912.pdf/2f50dfc0-473a-4c9b-b804-fb302e472747?version=1.0](https://www.czso.cz/documents/11292/27320905/c01R02_201912.pdf/2f50dfc0-473a-4c9b-b804-fb302e472747?version=1.0)

<sup>107</sup> International Migration 2019. United Nations [online]. [cit. 2020-03-22]. Dostupné z: [https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/wallchart/docs/MigrationStock2019\\_Wallchart.pdf](https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/wallchart/docs/MigrationStock2019_Wallchart.pdf)

Počet cizinců na našem území neustále roste. V roce 2016 byl počet cizinců pod hranicí půl milionu. V roce 2017 tuto hranici překročil a bylo zde evidováno více než 526 811 cizinců. V roce 2018 to již bylo 566 931 cizinců. Od roku 2002 tedy můžeme pozorovat rostoucí tendenci zájemců o bydlení a práci v České republice až na výjimku v letech 2009 a 2010, kdy počet cizinců oproti předchozímu roku mírně poklesl. „Počty cizinců pracujících v Česku zpravidla odpovídají tomu, jak se zrovna daří ekonomice. V době krize po roce 2008 jich proto výrazně ubývalo.“<sup>108</sup> Až do roku 2012 převládaly ostatní typy povolení k pobytu. Od roku 2013 až do roku 2019 je více cizinců s trvalým pobytem. Můžeme tedy pozorovat měnící se tendenci, kdy cizinci do České republiky primárně sice přijedou za prací a za výdělkem, ale velká část z nich se rozhodne zde zůstat a dále žít. V roce 2019 bylo nejvíce trvalých pobytů a to 300 684, tj. 51 % z celkového počtu cizinců. Naopak nejméně jich bylo v roce 2004.

**Graf 2: Vývoj počtu cizinců a druhu pobytu na území ČR od roku 2004 do 31. 12. 2019**



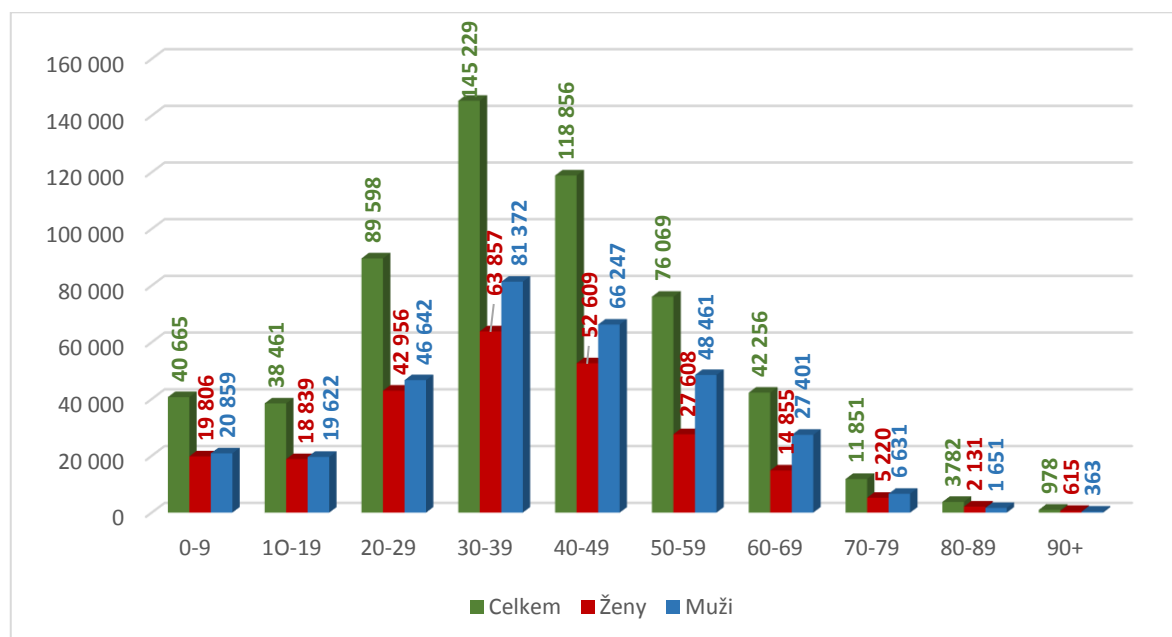
Zpracování: vlastní práce dle zdroje

Zdroj: [https://www.czso.cz/documents/11292/27320905/c01R02\\_201912.pdf/2f50dfc0-473a-4c9b-b804-fb302e472747?version=1.0](https://www.czso.cz/documents/11292/27320905/c01R02_201912.pdf/2f50dfc0-473a-4c9b-b804-fb302e472747?version=1.0), [cit. 2020-03-22]

<sup>108</sup> Každý osmý pracující v Česku je cizinec. Jejich podíl na pracovním trhu tak stále roste. *iRozhlas* [online]. [cit. 2020-03-22]. Dostupné z: [https://www.irozhlas.cz/ekonomika/cizinci-vydelek-cesko-prace-zamestnanci-cesky-statisticky-urad\\_2001161724\\_tef](https://www.irozhlas.cz/ekonomika/cizinci-vydelek-cesko-prace-zamestnanci-cesky-statisticky-urad_2001161724_tef)

Ve všech věkových kategoriích měli převahu muži. Nejvíce zastoupenými věkovými kategoriemi mezi cizinci byly kategorie produktivního věku, tj. 30-39 let. V této kategorii v roce 2018 bylo v České republice 81 372 mužů, tj. 56 % cizinců dané věkové kategorie. Celkově tato kategorie tvoří 26 % celkového počtu cizinců. Značně zastoupena byla i věková kategorie 40-49 let s celkem 118 856 cizinci. Muži z toho počtu tvoří 51 %. Tato kategorie tvoří 21 % z celkového počtu 564 345 evidovaných cizinců za rok 2018. Mezi nejméně zastoupené kategorie patřili cizinci ve věku 70-79 let, 80-89 let a lidé starší 90. Na základě těchto údajů lze usuzovat, že platí tradiční rozdělení rolí v domácnosti, kdy ženy se starají o rodinu a domácnost a muži cestují za prací, aby své rodině zajistili dostatek finančních prostředků.

**Graf 3: Cizinci podle pohlaví a věku k 31. 12. 2018**



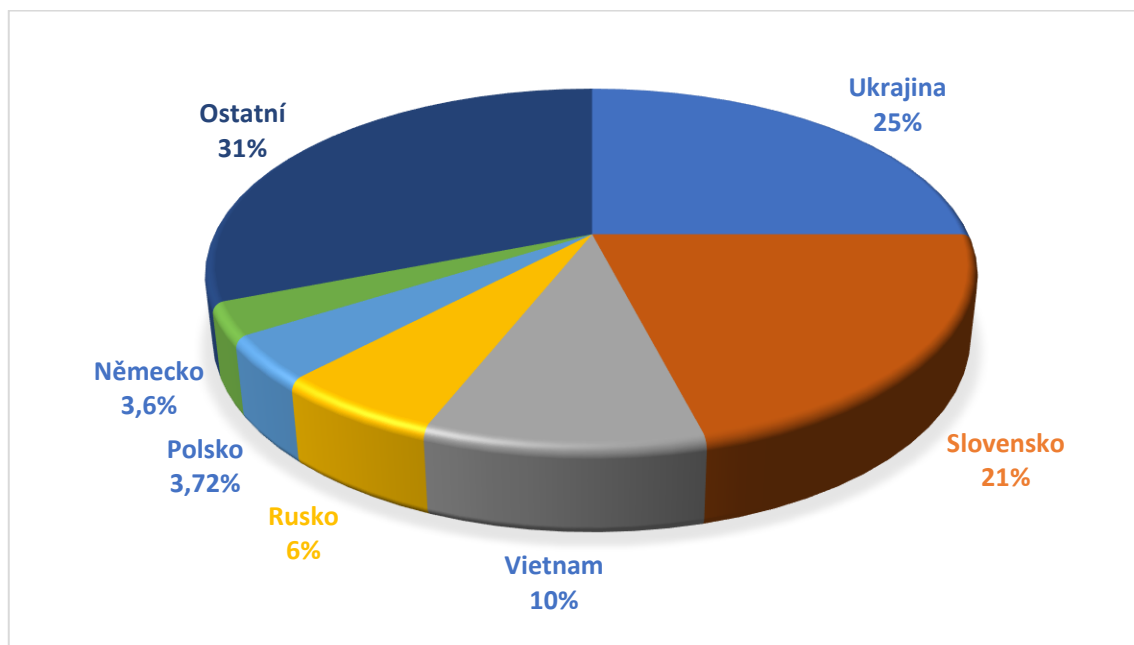
Zpracování: vlastní práce dle zdroje

Zdroj: <https://www.czso.cz/documents/10180/91605941/290027190108.pdf/9edc86cc-f5b8-4434-8c4d-db00b0ac05eb?version=1.0>, [2020-03-22]

Na grafu č. 4 níže můžeme vidět nejčastější státní občanství cizinců pobývajících na území České republiky. Nejvíce zde pobývalo občanů Ukrajiny a to 145 518 osob, tj. 25 %. Dále zde bylo velké zastoupení občanů Slovenské republiky, 121 278 občanů tedy 21 % z celkového počtu cizinců. 61 952 občanů je z Vietnamu a 38 207 z Ruska. Přibližně stejný

počet obyvatel byl z Polska 21 767 a Německa 21 478 obyvatel. Zbýlých 185 682 občanů byli občané dalších národností, kteří zde pobývají na trvalý nebo jiný pobyt.

**Graf 4: Nejččetně zastoupená státní občanství cizinců na území ČR k 31. 12. 2019**



Zpracování: vlastní práce dle zdroje

Zdroj: [https://www.czso.cz/documents/11292/27320905/c01R02\\_201912.pdf/2f50dfc0-473a-4c9b-b804-fb302e472747?version=1.0](https://www.czso.cz/documents/11292/27320905/c01R02_201912.pdf/2f50dfc0-473a-4c9b-b804-fb302e472747?version=1.0), [cit. 2020-03-22]

#### 4.1.1 Zaměstnaní cizinci

V České republice je stále více a více zaměstnaných cizinců, ať už ze zemí EU, EHP a Švýcarska nebo třetích zemí. Česká ekonomika na tyto zaměstnance spoléhá v důsledku aktuálního nedostatku vlastních zaměstnanců. Dle slov Jarmily Marešové, expertky ČSÚ na mezinárodní migraci: „*Masivní ekonomická migrace podpořená nedostatkem pracovních sil v posledním období narůstá zejména ze zemí EU. Díky menším administrativním překážkám tak občané především východoevropských zemí Unie vytlačují pracovníky ze třetích zemí. Výjimkou jsou v tomto ohledu Ukrajinci, jejichž počty zejména v posledním období výrazně rostou.*“<sup>109</sup> Občané, kteří přišli do České republiky pracovat v rámci volného pohybu osob mají jednodušší cestu k tomu získat zaměstnání, jelikož k tomu nepotřebují žádná zvláštní

<sup>109</sup> Více než 12 % zaměstnanosti v Česku tvoří cizinci. Český statistický úřad [online]. [cit. 2020-03-07]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vice-nez-12-zamestnanosti-v-cesku-tvori-cizinci>



povolení. Tyto osoby tedy převážně využívají možnosti přechodného pobytu, jelikož nemají problém se stěhovat za prací do jiné země.

Dle údajů Ministerstva práce a sociálních věcí bylo Úřadem práce k 31.12.2019 evidováno 612 628 cizinců v postavení zaměstnanců.<sup>110</sup> Tvoří tak 12 % ze všech zaměstnanců. Ve srovnání s údaji z roku 2018 narostl počet zaměstnaných cizinců o skoro 53 tisíc. V tabulce níže můžeme sledovat stav počtu zaměstnanců z EU, EHP a Švýcarska k 31.12.2019. Celkem bylo evidováno úřadem práce 383 736 občanů EU, EHP a Švýcarska v postavení zaměstnanců. Nejpočetněji zastoupenou zemí byla Slovenská republika s 201 952 evidovanými zaměstnanci. Následovala Polská republika s počtem 46 430 zaměstnanců. Dále zde bylo výrazně zastoupeno Rumunsko s 44 669 zaměstnanci.

**Tabulka 5: Počet evidovaných zaměstnanců z EU, EHP a Švýcarska ke dni 31. 12. 2019<sup>111</sup>**

Země	Počet evidovaných
Slovenská republika	201 952
Polská republika	46 430
Rumunsko	44 669
Bulharská republika	35 720
Maďarsko	18 941
Spolková republika Německo	5 321
Italská republika	4 750
Spojené království Velké Británie a Severního Irska	4 464
Francouzská republika	4 073
Španělské království	2 689
Litevská republika	1 894
Chorvatská republika	1 741
Řecká republika	1 734
Nizozemsko	1 640
Rakouská republika	1 430
Portugalská republika	1 172
Lotyšská republika	1 091

Zpracování: vlastní práce dle zdroje

Zdroj: <https://www.mpsv.cz/web/cz/zamestnavani-cizincu1>, [cit. 2019-11-03]

<sup>110</sup> Zaměstnávání cizích státních příslušníků. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2020-03-22]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/zamestnavani-cizincu1>

<sup>111</sup> Z důvodu omezeného rozsahu práce jsou v tabulce uvedeny pouze státy, jejichž občanů je na našem území více než jeden tisíc.

Občané EU, EHP a Švýcarska tvoří dvě třetiny evidovaných cizinců na úřadu práce. Toto potvrzuje i Dalibor Holý, ředitel odboru statistiky trhu práce a rovných příležitostí ČSÚ: „Na ekonomický cyklus nejvýrazněji reaguje počet Ukrajinců, který mezi roky 2008 a 2011 v době krize poklesl z 81 tis. na 35 tis. osob, ale od roku 2015 opět rychle přibýval až na 121 tis. osob. Novinkou jsou také rychle rostoucí počty Rumunů, Bulharů a s odstupem i Maďarů, tedy občanů EU.“<sup>112</sup>

**Tabulka 6: Počet evidovaných zaměstnanců ze třetích zemí k 31.12.2019<sup>113</sup>**

Země	Počet cizích státních příslušníků	Počet cizích státních příslušníků, kteří nepotřebují pracovní oprávnění
Ukrajina	144 114	80 093
Ruská federace	16 912	13 641
Vietnamská socialistická republika	13 935	11 247
Mongolsko	6 176	2 903
Moldavská republika	4 833	3 266
Běloruská republika	5 154	2 514
Srbská republika	4 066	1 308
Republika Kazachstán	4 063	3 347
Čínská lidová republika	3 886	2 682
Indická republika	3 452	1 557
Spojené státy americké	2 362	1 697
Republika Uzbekistán	1 851	1 003
Filipínská republika	1 738	242
Turecká republika	1 647	994
Nepálská federativní republika	1 401	233
Republika Severní Makedonie	1 374	757
Bosna a Hercegovina	1 291	611
Gruzie	1 336	395
Kyrgyzská republika	1 187	399
Arménská republika	1 050	687
Thajsko	1 007	175

Zpracování: vlastní práce dle zdroje

Zdroj: <https://www.mpsv.cz/web/cz/zamestnavani-cizincu1>, [cit. 2019-11-03]

<sup>112</sup> Více než 12 % zaměstnanosti v Česku tvoří cizinci. Český statistický úřad [online]. [cit. 2020-03-07]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vice-nez-12-zamestnanosti-v-cesku-tvori-cizinci>

<sup>113</sup> Z důvodu omezeného rozsahu práce jsou v tabulce uvedeny pouze státy, jejichž občanů je na našem území více než jeden tisíc.

V tabulce výše můžeme vidět, že nejvíce zaměstnaných cizinců ze třetích zemí bylo z Ukrajiny. Jejich počet byl však mnohem nižší než počet zaměstnanců ze Slovenska. Vysoký počet zaměstnaných cizinců z Ukrajiny lze pravděpodobně vysvětlit na základě úspěšně probíhajících projektů MPSV usnadňujících vstup těchto pracovníků na český trh práce pro kvalifikované a vysoce kvalifikované pracovníky a také vyšší zaměstnaností těchto občanů v rámci sezónních prací. Druhou nejpočetnější skupinou zaměstnanců byly občané Ruska, těch v České republice pracuje 16 912. Třetí nejzastoupenější zemí byla Vietnamská socialistická republika s 13 935 zaměstnanců. Cizinců z dalších zemí bylo podstatně méně než v prvních třech jmenovaných. Celkem bylo úřadem práce ke koci roku 2019 evidováno 237 892 zaměstnanců třetích zemí. Zbýlých 383 736 cizinců bylo z EU, EHP a Švýcarska, kteří tvoří 62 % všech zaměstnaných cizinců.

V následující tabulce č. 7 můžeme vidět počet vydaných povolení za účelem výkonu práce na území České republiky. Nejvíce bylo vydáno zaměstnaneckých karet, které využívá většina zaměstnavatelů cizinců. Dalším nejčastějším typem bylo povolení k zaměstnání a nejméně bylo vydáno modrých karet. Cizinců na zaměstnaneckou kartu je zde 9,5 % a na povolení k zaměstnání 6 %. Pouze 9,5 % procent cizinců absolvuje procedurální administrativní náležitosti nutné k získání zaměstnanecké karty. Vydaných modrých karet bylo t celkového počtu 0,12 %.

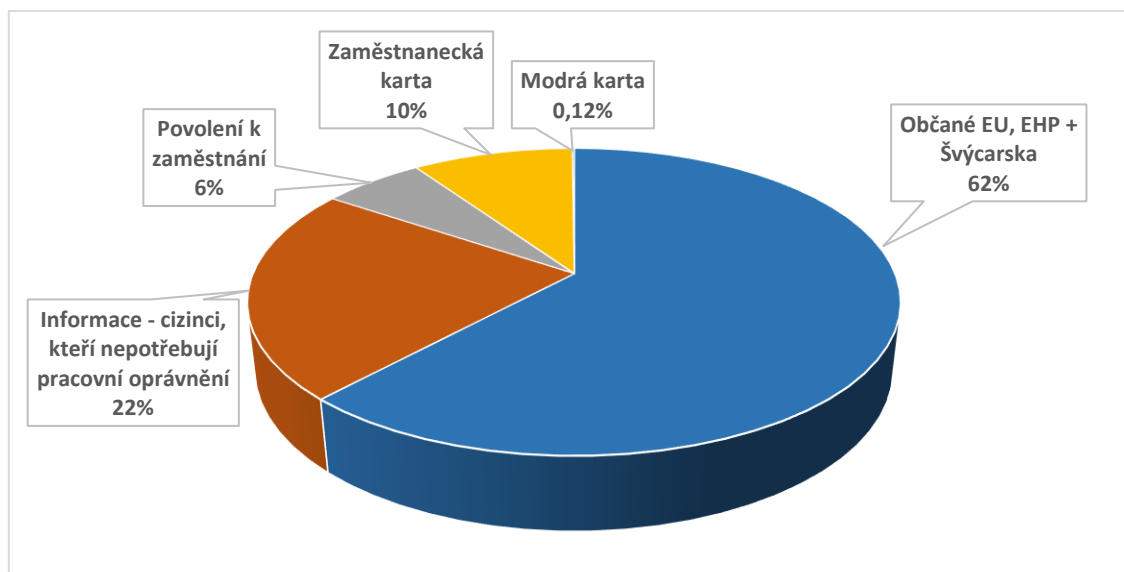
**Tabulka 7: Počet vydaných povolení k 31.12.2019**

<b>Druh povolení</b>	<b>Počet</b>	<b>Z toho ženy</b>	<b>Z toho muži</b>
Povolení k zaměstnání	37 127	14 473	22 264
Zaměstnanecká karta	59 209	17 744	41 465
Modrá karta	730	125	605

Zpracování: vlastní práce dle zdroje

Zdroj: <https://www.mpsv.cz/web/cz/zamestnavani-cizincu1>, [cit. 2019-11-03]

**Graf 5: Cizí státní příslušníci evidovaní na úřadech práce k 31. 12. 2019**



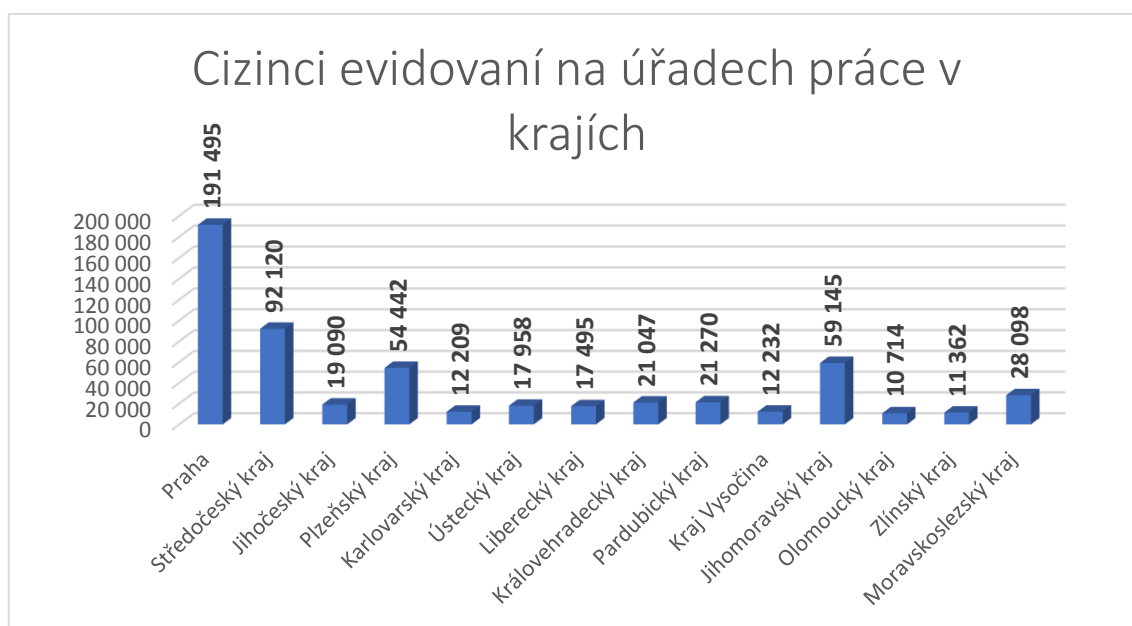
Zpracování: vlastní práce dle zdroje

Zdroj: <https://www.mpsv.cz/web/cz/zamestnavani-cizincu1>, [2020-03-22]

Zastoupení cizinců v jednotlivých krajích k 31.12.2018 prezentuje graf č. 5. Největšímu počet pracovních příležitostí má Praha největší počet evidovaných cizinců a to 191 495. Následně bylo více cizinců evidováno ve Středočeském kraji (92 120), Jihomoravském kraji (59 125) a Plzeňském kraji, kde bylo evidováno úřadem práce 54 442 cizinců. Dále v Moravskoslezském kraji bylo evidováno 28 098 cizinců. V dalších krajích bylo cizinců podstatně méně, a to na Vysočině, kde bylo evidováno 12 232 cizinců a Karlovarském kraji, kde to bylo 12 209 cizinců. Nejméně evidovaných cizinců bylo v Olomouckém kraji, pouze 10 174 cizinců. Data ČSÚ poukazují na skutečnost, že nejvíce cizinců je soustředěno ve velkých městech, kde je více možností zaměstnání či podnikání. Atraktivními oblastmi jsou pro cizince také příhraniční oblasti, a to především s Německem a Rakouskem. V těchto oblastech se cizinci zabývají především maloobchodem a službami v pohostinství. Větší zastoupení zde mají cizinci z Vietnamu, kteří využívají větší kupní síly sousedních zemí.<sup>114</sup>

<sup>114</sup> Počet cizinců dlouhodobě žijících v Česku neustále roste, je jich téměř 600 tisíc. Radio Prague International [online]. [cit. 2020-03-08]. Dostupné z: <https://www.radio.cz/cz/rubrika/udalosti/pocet-cizincu-dlouhodobě-zijících-v-cesku-neustále-roste-je-jich-temer-600-tisic>

**Graf 6: Cizinci evidovaní na úřadech práce v krajích ČR k 31. 12. 2018**

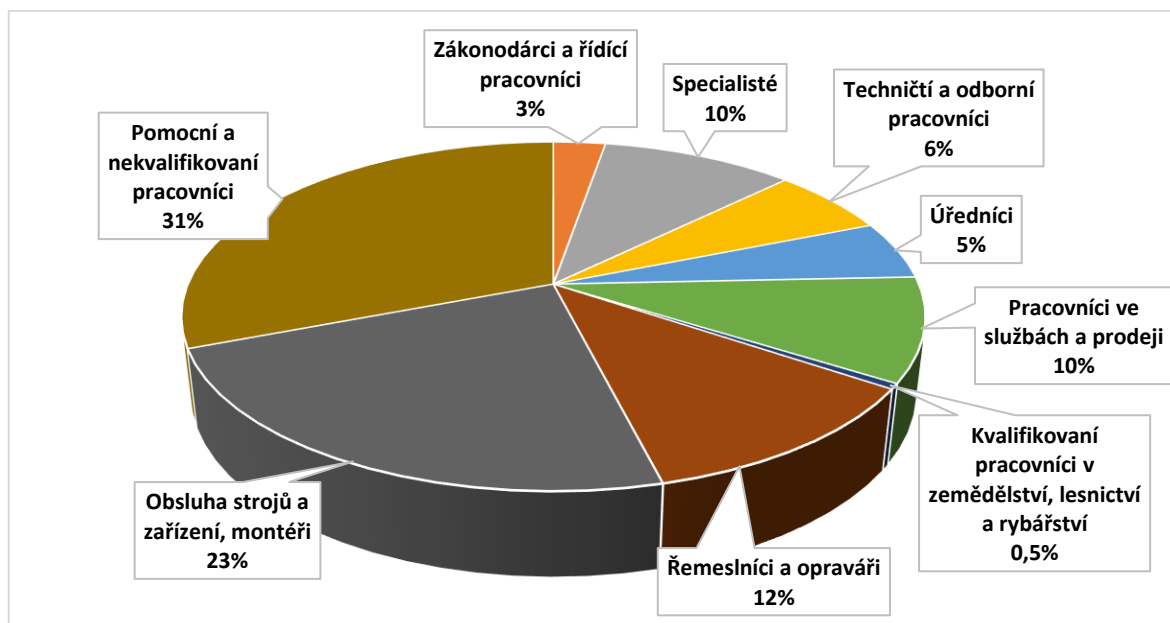


Zpracování: vlastní práce dle zdroje

Zdroj: [https://www.czso.cz/documents/11292/27323903/c03R321\\_2018.pdf/35e1d91f-cd7e-4e04-84e6-7cfbe45ec9ca?version=1.0](https://www.czso.cz/documents/11292/27323903/c03R321_2018.pdf/35e1d91f-cd7e-4e04-84e6-7cfbe45ec9ca?version=1.0), [2020-03-22]

Důležité je prezentovat údaje o segmentaci trhu dle klasifikace CZ-ISCO, které představuje konkrétní pracovní činnosti. Většina cizinců pracovala na pracovních místech, které nevyžadují zvláštní kvalifikaci či vzdělání. Tomu také odpovídá výše mzdy, která je nižší. Na grafu č. 6 můžeme vidět, že nejvíce cizinců, jak z EU, EHP a Švýcarska, tak ze třetích zemí pracovalo jako Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (CZ-ISCO 9). Dále 23 % cizinců pracovalo jako Obsluha strojů a zařízení, montéři (CZ-ISCO 8). Následně zde byli 12 % zastoupeni Řemeslníci a opraváři (CZ-ISCO 7) a 10 % cizinců pracovali jako Pracovníci ve službách a prodeji (CZ-ISCO 5) a Specialisté (CZ-ISCO 2). Jako Techničtí a odborní pracovníci (CZ-ISCO 3) pracovalo pouze 6 % cizinců. Cizinců na pozici Úředník bylo 5 % (CZ-ISCO 4) a na pozici Zákonodárců a řídicích pracovníků (CZ-ISCO 1) jen 3 % evidovaných cizinců úřadem práce. Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství (CZ-ISCO 6) zde byli zastoupeni pouze 0,5 %. Zaměstnanců v ozbrojených silách (CU-ISCO 0) bylo pouze 0,01 % v grafu jsou vynecháni.

**Graf 7: Počet evidencí cizinců na úřadech práce podle CZ-ISCO k 30. 6. 2019**



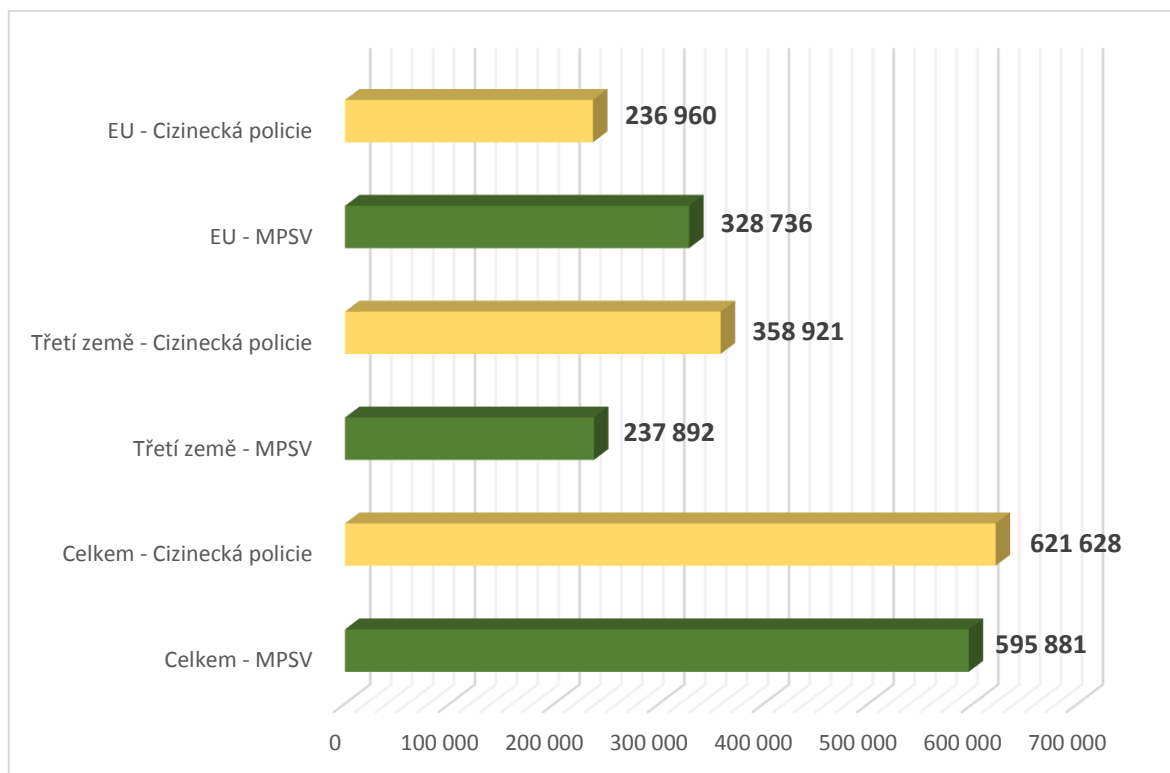
Zpracování: vlastní práce dle zdroje

Zdroj: [https://www.czso.cz/documents/11292/127307647/1906\\_c03t326.pdf/a7d7476f-2de8-4835-ac9e-67870e422b21?version=1.0](https://www.czso.cz/documents/11292/127307647/1906_c03t326.pdf/a7d7476f-2de8-4835-ac9e-67870e422b21?version=1.0), [cit. 2020-03-08]

Nejvíce evidovaných cizinců úřadem práce bylo na méně kvalitních pozicích, které nevyžadují hlubší kvalifikaci či vzdělání. Cizinců na vyšších pozicích bylo podstatně méně. Ministerstvo práce a sociálních věcí chce do budoucna podpořit především práci cizinců s kvalifikací, aby se tak omezil počet cizinců na dělnických pozicích. „Z jedné strany je situace velmi dobrá, protože máme dlouhodobě nízkou nezaměstnanost. Pracovní migrace by ale měla být řízená. Zejména to budou takoví cizinci, kteří dokáží adekvátně plnit požadované povolání a práci a samozřejmě se v zaměstnání udrží. To znamená, že se nestaneme určitou tranzitní zemí v rámci schengenského prostoru,“ řekl náměstek MPSV Jiří Vaňásek.<sup>115</sup>

<sup>115</sup> Počet cizinců dlouhodobě žijících v Česku neustále roste, je jich téměř 600 tisíc. Radio Prague International [online]. [cit. 2020-03-08]. Dostupné z: <https://www.radio.cz/cz/rubrika/udalosti/pocet-cizincu-dlouhodobě-žijících-v-cesku-neustále-roste-je-jich-temer-600-tisic>

**Graf 8: Porovnání údajů Ministerstva práce a sociálních věcí a Cizinecké policie**



Zpracování: vlastní práce dle zdroje

Zdroj: [https://www.czso.cz/documents/11292/27320905/c01R02\\_201912.pdf/2f50dfc0-473a-4c9b-b804-fb302e472747?version=1.0](https://www.czso.cz/documents/11292/27320905/c01R02_201912.pdf/2f50dfc0-473a-4c9b-b804-fb302e472747?version=1.0), <https://www.mpsv.cz/web/cz/zamestnavani-cizincu1>, [2020-03-08]

Na grafu č. 8 můžeme vidět porovnané údaje Ministerstva práce a sociálních věcí a Ředitelství služby cizinecké policie. Můžeme pozorovat odlišné výsledky poměru zastoupených cizinců ze třetích zemí a EU, EHP a Švýcarska. Dle údajů MPSV je zaměstnaných více cizinců EU, EHP a Švýcarska. Naopak dle údajů Ředitelství služby cizinecké policie se na území České republiky pohybuje více cizinců ze třetích zemí. Údaje uvedené MPSV by měly být úplné, jelikož zaměstnavatelé mají povinnost hlásit zaměstnané cizince ať z EU, EHP, Švýcarska anebo ze třetích zemí na Úřadu práce. Výše uvedené údaje cizinecké policie nemusejí být úplné, jelikož občané EU, EHP a Švýcarska nemají povinnost se u cizinecké policie nahlášovat. Tato skutečnost je jim pouze doporučována. Občané třetích zemí se na cizinecké policii musí nahlásit do 3 dnů od svého příjezdu.

## **4.2 Představení společnosti XY s.r.o.**

Společnost XY s. r. o. (dále jen „XY“) vznikla v roce 1996. Jedná se o dceřinou společnost německého zásilkového obchodu Heinrich Heine se sídlem v Karlsruhe, jenž patří ke světovému koncernu Otto Group se sídlem v Hamburku. V současné době je ve společnosti zaměstnáno přibližně jeden tisíc zaměstnanců.<sup>116</sup> Společnost má k dispozici provozní plochu o velikost více než 40 000 m<sup>2</sup>.

Mezi první činnosti se řadily služby z oblasti lettershopu. Této činnosti se společnost věnuje i nadále spolu s dalšími aktivitami. V provozu lettershopu jsou kompletovány a připravovány k odeslání jednotlivé součásti katalogů, respektive součásti maillingu. Lettershop se realizuje pomocí falcovací, balící a obáلكové techniky pro velké zásilkové zakázky za nejkratší možnou dobu. Mezi vrcholové disciplíny společnosti patří popisy, adresace a personalizování tiskovin. V rámci kompletních služeb poskytuje společnost sešívání (sponkování) tištěných médií jednotlivých částí do katalogů, dodaných tiskárnou.

K hlavní činnosti společnosti patří zpracování nového zboží a zpracování vráceného zboží z distančního obchodu a jeho opětovné balení. S tím souvisí i kompletní logistické operace od přijetí zboží na sklad přes skladování až po kompletaci zásilky dle objednávky a odeslání zásilky konečnému zákazníkovi. Další činností jsou služby v oblasti zpracování dat, tj. od jednoduchých adres přes úpravy adres, až po komplexní zpracování zakázky. Data mohou být v písemné i digitální podobě. Mezi zákazníky společnosti patří zásilkové obchody, nakladatelství, průmyslové a obchodní firmy ze zemí západní, střední a východní Evropy. Zásilky putují do více než 30 zemí světa.

### **4.2.1 Firemní kultura společnosti XY s. r. o.**

#### **Cíl podniku**

„XY“ je podnik, který poskytuje široké spektrum služeb v oblasti zpracování přímého marketingu a zpracování zboží. V oborech podnikání, kterým se společnost věnuje chce být špičkovým evropským poskytovatelem služeb a pronikat do dalších trvale ziskových oblastí obchodních činností. Mezi základní pilíř zdravého ekonomického růstu společnosti patří

---

<sup>116</sup> K 28. únoru 2019 bylo ve společnosti XY dle výroční zprávy zaměstnáno 720 zaměstnanců. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-detail?dokument=59004248&subjektId=713419&spis=480352>



prvotřídní kvalita, vynikající servis, vysoká disciplína v oblasti nákladů a trvalé dosahování zisků.

### **Zákazník**

Prioritou společnosti je vždy spokojený zákazník. Nabízí svým zákazníkům špičkovou kvalitu i servis. Staví podnik na spolupráci založené na vzájemné důvěře zákazníka a vynikajícím poměru ceny a výkonu.

### **Zaměstnanec**

Každý zaměstnanec je pro společnost důležitý, protože zaměstnanci svým jednáním zásadním způsobem přispívají k úspěšnosti podniku. Se všemi zaměstnanci je jednáno na stejném principu. Výkony zaměstnanců jsou hodnoceny bez ohledu na osobní vztahy. Vztahy mezi zaměstnanci jsou založeny na vzájemné úctě a respektu ke každé jednotlivé osobě bez ohledu na její vyznání, náboženství a kulturní zaměření.

### **Vedení a spolupráce**

Vedoucí pracovníci jsou nositeli firemní kultury XY a jsou příkladem v orientaci na zákazníka i svou disciplínou v oblasti nákladů a vlastní odpovědností. Vzorné vedení, spolupráci a partnerské zacházení mezi sebou je považováno za povinnost každého zaměstnance. Při dosahování podnikatelských cílů společnosti je poskytována zaměstnancům podpora prostřednictvím poradenství, péče a dalšího vzdělávání. Pracovní prostředí společnosti je nastaveno tak, aby neporušovalo ekologické a pracovní právní předpisy. Splňuje vysoké bezpečnostní a zdravotní standardy a vylučuje jakoukoli formu diskriminace.

### **Odpovědnost**

XY je zastáncem ekologické a sociálně snášenlivé podnikatelské činnosti, která neakceptuje rušivé zásahy do přírodní rovnováhy ani nedůstojné pracovní podmínky pro své zaměstnance. Společnost je držitelem certifikace ISO 14001.

#### 4.2.2 Zaměstnávání cizinců ve společnosti XY s. r. o.

Společnost „XY“ se věnuje přímému zaměstnávání cizinců již několik let. Zaměstnává pracovníky jak sama, tak i přes agenturu práce, a to především brigádníky. Z celkového počtu zaměstnaných pracovníků na hlavní pracovní poměr tvoří 35 % cizinci.<sup>117</sup> Společnost zaměstnává jak občany EU (Německo, Slovensko, Bulharsko, Rumunsko), kteří tvoří 7 % zaměstnaných cizinců, tak občany mimo EU (Ukrajina, Rusko, Filipíny, Nepál a Bělorusko), kteří tvoří zbylých 28 % cizinců zaměstnaných ve společnosti. Nejvíce zaměstnaných je z Ukrajiny poté z Nepálu. Během příštího roku budou přijati noví zaměstnanci z Ukrajiny a Běloruska, kteří tak budou tvořit druhou nejpočetnější část zaměstnaných cizinců. Bude se jednat přibližně o 80-90 nových zaměstnanců. Společnost v rámci zaměstnávání cizinců spolupracuje především s Hospodářskou komorou. Ta je jejím garantem v rámci Programu kvalifikovaný zaměstnanec. Dále komunikuje s Úřadem práce a Odborem azylové a migrační politiky.

Společnost využívá pouze Program kvalifikovaný zaměstnanec, kam spadají pracovníci dle ISCO třídy 4–8. Společnost obsazuje dvě pozice zahraničními pracovníky, které spadají do 8. třídy. Jedná se o pozici s kódem 83443 „*Skladníci, obsluha manipulačních vozíků*“. Ve společnosti „XY“ je tato pozice pojmenována jako „*Dělník ve skladu*“. Další je pozice s kódem 81830 „*Obsluha strojů na balení, plnění a etiketování*“, která je ve společnosti označena jako pracovní pozice „*Dělník ve výrobě*“. Na základě usnesení č. 384 ze dne 3. června 2019 musí být minimální mzda pro uvedené pozice minimálně 1,2násobek zaručené mzdy v Kč za měsíc. Pracovní pozice v XY spadají do 2. skupiny prací. Zaručená mzda pro tyto pozice musí činit 17 688 Kč. Mzdový řád „XY“ byl tedy upraven a nově jako nástupní mzda pro dané pozice je 17 700 Kč.

Společnost XY zaměstnává v případě občanů třetích zemí pouze zaměstnance se zaměstnaneckou kartou. Nevyřizuje modré karty a nemá žádného vnitropodnikově převedeného zaměstnance. Většina zaměstnanců je zaměstnaná skrze vládní programy. Ve společnosti pracuje minimum pracovníků převedených od jiných zaměstnavatelů.

---

<sup>117</sup> Pokud budeme pracovat s posledním přesným údajem o počtu zaměstnanců, tj. 720 zaměstnanců dle poslední výroční zprávy, a uvedenými 35 % zaměstnaných cizinců, lze odhadovat, že ve společnosti pracuje přibližně 252 cizinců.

Do společností také přecházejí i cizinci se zaměstnaneckou kartou vystavenou na jiného zaměstnavatele.

Ve společnosti „XY“ se momentálně zaměstnávání cizinců věnuje aktivně jedna pracovnice, která má na starosti celý postup. Předpokladem pro výkon této pozice jsou dobré jazykové znalosti. Výhodou personální pracovnice je aktivní mluvený a psaný projev v češtině, ruštině, ukrajinštině a angličtině. Tyto znalosti ji velmi usnadňují komunikaci, jak s uchazeči, kteří hovoří převážně ukrajinsky případně jinými jazyky, tak s úřady.

#### **4.2.2.1 Pracovní náplň pozic obsazovaných držiteli zaměstnanecké karty**

Ve společnosti „XY“ jsou cizinci obsazováni na pozice „*Dělník ve skladu*“ a „*Dělník ve výrobě*“. V rámci pracovní pozice „*Dělník ve skladu*“ jsou najímáni především muži, protože se jedná o fyzicky náročnější práci, a to manipulaci se zbožím – přesun beden k rozbalování, přenášení beden na specializované pracoviště, balení hotových kusů zboží, příprava k expedici do skladu. Dále jsou na tuto pozici přijímáni zahraniční zaměstnanci především jako manipulanti. Pro tuto pozici není nutná hlubší znalost češtiny.

Na pozici dělník ve výrobě jsou cizinci přijímáni na zpracování reklamních tiskovin anebo činností souvisejících se zpracováním vráceného zboží. V případě katalogů se jedná o fyzicky náročnější práci, protože je nutno manipulovat s reklamními tiskovinami do stroje a poté ze stroje. Práce probíhá ve stoje a v rámci 3 směnného provozu. Tuto práci vykonávají jak muži, tak i ženy. Pracovník má povinnost mít napracováno minimálně 15 hodin přesčasů na svém „kontě“. Důvodem je případná absence zaměstnance, která mu nebude zapsána, ale bude čerpána z jeho přesčasového konta. V případě nedostatku práce zůstávají zaměstnanci doma a čerpají ze svého přesčasového konta nebo je jim nařízená dovolená. Přesčasy nad těchto 15 hodin se zaměstnancům sčítají. Zbylé nevyčerpané přesčasy jsou jim vypláceny jednou za půl roku, a to v květnu a listopadu, kdy se jim přesčasové konto vynuluje a pracovník je povinen napracovat si přesčasy znovu. Možností pracovat v sobotu nebo na přesčas, a tím si vydělat je v případě katalogů málo a pouze pokud má firma dostatek práce. Situace v oboru vráceného zboží je odlišná. Zde se přesčasy vyplácí jednou za měsíc a zaměstnanci mají možnost chodit do práce i v sobotu.

Práce dělníka ve výrobě v oboru zpracování vráceného zboží je práce méně fyzicky náročná. Práci vykonávají především ženy, převážně se jedná o kontrolu vráceného zboží z e-shopů a kamenných obchodů, tj. oblečení, bot, menší elektroniky a dalších produktů. Pracovnice kontrolují hlavně správnou velikost, barvu a zda je zboží bez poškození. Zaměstnanci zde mohou pracovat na pozici „Rozbalování“, „Poly“ a „DEI“. Na pozici „Poly“ si z pásu po jednom berou zboží na stůl, naskenují kód, provedou vizuální kontrolu a zda souhlasí s dodacím listem a znovu ho zabalí dle požadavků uvedených v systému. Pokud něco nesouhlasí, dají zboží stranou. Toto později vyřizuje pracoviště „DEI“. Pracovnice si nesmějí nabírat zboží dopředu na stůl, a to především z kapacitních důvodů. Zpracovat například bundu trvá mnohem déle než tričko. Z toho důvodu se 1x během směny vymění v pořadí, v jakém stojí u linky. Pro výkon této pozice je třeba znalosti minimálně 60 německých slovíček, které se týkají druhu oblečení a barvy. Pracoviště „DEI“ zpracovává složitější zboží, které nesouhlasí s údaji ze štítku. Toto pracoviště má možnost náhledu více informací o zboží a objednavce zákazníka. Mohou se opravit i drobné vady, jako jsou zvířecí chlupy, vlasy nebo drobné flíčky, pokud to jde. V současné době se zpracování vráceného zboží věnuje jeden z provozů. Nově byla na dalším pracovišti vybudována linka, která byla uvedena do provozu 2. 1. 2019 s tím, že se tento obor bude dále rozšiřovat. Celý tento obor zpracování vráceného zboží zpracovává denně 100 tisíc až 140 tisíc kusů vrácených artiklů.

Na všech těchto pozicích pracují jak zahraniční zaměstnanci, tak čeští zaměstnanci. Všichni mají stejné pracovní podmínky a stejnou šanci na postup v rámci své pozice. V tabulce č. 8 níže, můžeme vidět jaký má zaměstnanec možný postup v rámci pracovního zařazení „Zpracování vráceného zboží“. V tabulce je blíže popsáno, co musí zaměstnanec splnit, aby mohl postoupit na další, vyšší pozici. Společnost dává stejnou příležitost všem zaměstnancům bez ohledu na původ a státní příslušnost. Možností je i změna pracovní pozice, než na jakou byl původně přijat. Většina zaměstnanců z Ukrajiny má vysokoškolské vzdělání, a proto v případě zájmu a prokázání určitých schopností, má zaměstnanec možnost změnit svou pozici z dělníka ve skladu na pozici seřizovače.

**Tabulka 8: Podmínky pro zařazení na pozici**

Pozice	Zpracování vráceného zboží
Pomocný operátor	Nový nástup bez zkušeností v obdobném provozu. Zaučuje se na pozici operátor, skladník či manipulát a jeho činnost vyžaduje téměř neustálý dohled.
Operátor 1	Nový nástup se zkušeností v obdobném provozu, zvládá základní činnosti na pozici operátor, skladník či manipulát.
Operátor 2	Znalost 3 „A“ procesů, min 1 rok na pozici Operátor 1.
Operátor 3	Znalost 5 procesů, min. 1 rok na pozici Operátor 3.
Operátor 4	Znalost 8 procesů, z toho min 1 „B“ procesů, min 1 rok na pozici Operátor 3.

Zpracování: vlastní práce dle zdroje

Zdroj: interní informace

#### 4.2.2.2 Postup zaměstnávání

V případě zaměstnávání cizinců je nutná predikce potřeb společnosti po zaměstnancích. Proces trvá delší dobu a firma potřebné zaměstnance nezíská ze dne na den. Až do jejich příjezdu společnost pouze odhaduje dobu jejich skutečného nástupu. Vzhledem k možnosti jejich pozdějšího nástupu než firma potřebuje, může přechodně docházet k nedostatku pracovních sil. Z tohoto důvodu personální pracovnice vyřizuje potřebnou agendu nepřetržitě. Za výhodu personalistky dané společnosti lze označit skutečnost, že zájemci o zaměstnání se jí ozývají sami od sebe a rovnou zasílají své potřebné údaje na základě doporučení od jiných zaměstnanců, kteří již ve společnosti pracují nebo pracovali. Tato skutečnost značně ulehčuje hledání a oslovování vhodných kandidátů.

Zaměstnavatel nejprve ohlásí volné pracovní místo příslušnému Úřadu práce, což v tomto případě je „Úřad práce Plzeň“ skrze formulář „Hlášenka volného pracovního místa“ (viz. Příloha č. 1), kde vyplní:

- informace o zaměstnavateli,
- o jaký typ pracovního poměru se jedná,
- kolik zaměstnanců zaměstnavatel požaduje,
- zda se jedná o plný nebo zkrácený úvazek,
- na jak dlouhou dobu,
- jaké jsou směny,
- pro koho je pozice vhodná,
- hrubá měsíční mzda,
- jaké je požadované minimální vzdělání,
- upřesňující informace o pracovní pozici,
- benefity,
- zda mají zájem o zaměstnance mimo EU,
- v případě cizinců, zda se může jednat o cizince s modrou kartou, zaměstnaneckou kartou apod.,
- zda mohou uveřejnit nabídku,
- jakým způsobem mají zaměstnavatele kontaktovat včetně přímého kontaktu.

Poté zaměstnavatel musí vyčkat dobu testu trhu práce, která je 30 dnů. Během této doby je pracovní pozice nabídnuta uchazečům na českém trhu práce. Jelikož ale zaměstnavatel pozici většinou vypíše pro třicet a více zaměstnanců, má v případě nízké míry nezaměstnanosti<sup>118</sup> jistotu, že se tato pozice českými uchazeči zcela neobsadí.

Podání „*Žádosti o zařazení do Programu kvalifikovaný zaměstnanec*“ předchází výběr zaměstnanců, kteří budou v této žádosti zahrnuti. Personální pracovnice obvolá zájemce, dle vlastního pořadníku, který si vede. V případě, že se jedná o pár nebo manželský pár s rodinou, je to pro společnost ze zkušenosti zajímavější. Tito lidé se zde spíše usadí a budou chtít zůstat pracovat. Nebudou primárně plánovat návrat do rodné země. Zjišťuje, zda mají stále zájem o zaměstnání a zda by mohli přijet. Ověřuje si, zda vědí, o jaký druh práce se jedná. Blíže je informuje o tom, že v případě zpracování zboží se jedná i o práci s počítačem. K této činnosti je požadováno naučit se určitý počet německých slovíček. Dále si ověřuje zdravotní stav, zda mají kde bydlet nebo bude poskytováno ubytování od firmy. Informuje,

---

<sup>118</sup> Za 4. čtvrtletí 2019 to bylo 2,0 % Dle: [https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost\\_nezamestnanost\\_prace](https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace)

o jaký směnný provoz se jedná a závěrem informuje i o mzdových podmínkách. Pokud je cizinec se vším seznámen a má stále zájem u společnosti pracovat, bude zařazen do žádosti o zařazení do programu. Cizinec až do nástupu do zaměstnání neví, na jaké pozici bude pracovat, tj. zda bude pracovat na katalozích nebo vráceném zboží. Přerozdělování probíhá dle aktuální potřeby společnosti.

Po uplynutí doby testu trhu práce personální pracovnice vyplní „*Žádost o zařazení do Programu kvalifikovaný zaměstnanec*“ (viz. Příloha č. 2). Zde vyplní informace o zaměstnavateli, o garantu, jednotlivé osoby, které mají zájem o zaměstnání na základě zaměstnanecké karty. S těmito uchazeči, již společnost musí být v kontaktu. Musí znát jejich:

- jméno, příjmení,
- datum narození,
- státní příslušnost,
- adresu pro doručování,
- číslo pasu,
- telefonní číslo.

Za zaměstnavatele dále do žádosti vyplňuje kód pracovní pozice dle CZ – ISCO, což v tomto případě je 83443 a 81830. dále číslo volného pracovního místa a datum zveřejnění na příslušném Úřadu práce. Za vyřízení žádosti je poplatek jeden tisíc Kč a za každého uvedeného cizince je poplatek dvě stě Kč. Je tedy výhodné podávat žádost s více uchazeči. Součástí žádosti o zařazení do programu je průvodní karta (viz. Příloha č. 3), kdy se znovu vyplňují údaje o zaměstnavateli a bližší informace o podávané žádosti. Na základě podané žádosti, přijde zpátky faktura k proplacení nákladů za vyřízení. V případě kladného vyřízení žádosti přijde informační e-mail, kdy se má cizinec dostavit na zastupitelské místo odevzdat požadované dokumenty. Toto datum je pro něj závazné. Je nutné, aby se tam cizinec v uvedené datum dostavil. Personalistka cizince, kterého se toto datum týká, o něm obratem informuje a odesílá jej spolu s dalšími instrukcemi v jeho jazyce, ohledně dalšího postupu. Současně mu odesílá potřebné dokumenty:

- pracovní smlouvu, 1 x v českém jazyce a 1 x v jeho rodném jazyce,
- mzdový výměr.

- „Žádost o zaměstnaneckou kartu“ (viz. Příloha č. 4), kde je vyplněna hlavička zaměstnavatelem, je uvedeno číslo pracovního místa a označená místa, která má vyplnit zaměstnanec,
- potvrzení o ubytování, pokud bude cizinec ubytován přes partnera společnosti, pokud ne, potvrzení si musí doložit sám.
- školící materiály.

Personalistka jim následně odesílá seznam dokumentů, které jsou dále požadovány. Jedná se o kopii pasu, výpis z rejstříku trestů, a to jak originál, tak ověřenou a přeloženou kopii. Dále jim odesílá potvrzení o proškolení, které dokládá odbornou způsobilost pro výkon zaměstnání.<sup>119</sup> Toto potvrzení vystaví na základě telefonického hovoru, kdy si personalistka ověří, že se cizinec naučil požadovaná slovíčka, dle školícího materiálu. Od žadatelů o zaměstnaneckou kartu je požadován poplatek ve výši přibližně 196 € jako poplatek za vyřízení (poplatek činí pět tisíc Kč). Tuto částku si hradí cizinec sám. Pokud se dostaví ve stanovené datum na zastupitelské místo a má všechny potřebné dokumenty v pořádku, do firmy je doručen informační e-mail o tom, že povolení bylo uděleno. Tato informace je pro personalistku alespoň orientačním údajem, kdy by se mohl cizinec přibližně dostavit. Důležitým krokem cizince je na základě vystaveného povolení a uděleného D/VR víza do pasu oznámit společnosti svůj příjezd alespoň 14 dnů předem, aby mohl být personalistkou objednan na OAMP na odevzdání biometrických údajů. Povinností občana Ukrajiny je si před odjezdem sjednat pojištění na 60 tisíc eur, a to od data, kdy dostal vízum do pasu na zastupitelském úřadu. Platnost tohoto pojištění musí být minimálně 30 dnů, během kterých se předpokládá, že nastoupí do zaměstnání.

Po vyřízení povolení přijede na území ČR cizinec na základě D/VR víza v pasu. Do 3 dnů od vstupu na území je povinen se ohlásit na OAMP, kde zároveň odevzdá své biometrické údaje potřebné k výrobě vydání zaměstnanecké karty. Na OAMP je cizinec objednan, pokud včas nahlásí svůj příjezd. Ohlásit se cizinci chodí sami bez doprovodu někoho z firmy. S sebou mají podepsané prohlášení, že po dobu pobytu budou mít platné doklady, pojištění a zařízené ubytování. Po odevzdání biometrických údajů dostanou „*Potvrzení o splnění*

---

<sup>119</sup> Zaměstnanecká karta, *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. [cit. 2020-03-22]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>



*podmínek pro vydání zaměstnanecké karty*”. Na základě tohoto povolení již mohou nastoupit do zaměstnání. Toto potvrzení má stejnou platnost, jako zaměstnanecká karta. Tu si vyzvednout později a při vyzvedávání karty již neplatí žádný poplatek prostřednictvím kolků. Při vyzvednutí karty musí doložit potvrzení od zaměstnavatele, že nastoupil do zaměstnání a je tam stále zaměstnán. Za nevyzvednutí zaměstnanecké karty je sankce 10 000 Kč a za zničení nebo ztrátu karty 4 000 Kč.

Před nástupem do zaměstnání je potřeba zařídit vstupní lékařskou prohlídku. V případě zaměstnanců z Ukrajiny není lékařská karta vyžadována, protože ne vždy obsahuje pravdivé informace. Před vstupní lékařskou prohlídkou projde personalista s cizincem dotazník zaměřující se na zdravotní stav zaměstnance. Problémem je, že cizinci často o svém zdravotním stavu lžou, aby mohli začít pracovat. Po vyplnění dotazníku absolvuje prohlídku u závodní lékařky, která za tímto účelem přímo navštěvuje výrobní provozy. Vstupní lékařskou prohlídku s cizincem absolvuje personální pracovnice, která v případě potřeby překládá do rodného jazyka cizince. Po splnění všech podmínek dochází k podpisu dokumentů a nástupu do zaměstnání. Personalistka se s nastupujícími zaměstnanci seje, pomůže s vyplňováním dokumentů, vysvětlí jim pracovní podmínky a odpoví na jejich případné další dotazy. V den nástupu do zaměstnání cizinci podepisují a jsou seznámeni s:

- osobním dotazníkem v českém a rodném jazyce,
- mzdovými dokumenty,
- BOPZ a požární ochrana v rodném jazyce,
- informace k nástupu: časy začátku a konce směn, kdo je jejich mistr, důležitá telefonní čísla,
- osobním listem bezpečnosti práce – prvotní školení,
- pracovní řád v rodném jazyce,
- pracovní smlouva a dodatek, kde je již přesně specifikováno datum od kdy, do kdy je cizinec zaměstnaný. Je to z toho důvodu, že v době podepsání pracovní smlouvy je uvedeno od data vydání zaměstnanecké karty. V dodatku je již přesné datum, protože v tu chvíli již zaměstnanec má zaměstnaneckou kartu, nebo alespoň potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty,
- mzdovým výměr spolu s datem nástupu a přesná hrubá mzda,
- rozpisem mzdy, a přesnými informacemi o odečtech pojištění a daní,

- 1x čipová karty sloužící k evidenci docházky,
- dohoda o srážkách ze mzdy za stravenky,
- dohoda o srážkách ze mzdy za ubytování, pokud mají od XY zprostředkované bydlení,
- dohoda o srážkách ze mzdy za autobus, pokud budou využívat.

V den nástupu do zaměstnání je personalistka ze zákona povinna nově zaměstnané cizince nahlásit na příslušném pracovišti úřadu práce skrze formulář „*Informační karta*“ (viz. Příloha č. 5). Do této informační karty vyplňuje identifikační údaje cizince, číslo zaměstnanecké karty, název pozice, kód pozice dle CZ – ISO, o jakou formu pracovněprávního vztahu se jedná a identifikační údaje o zaměstnavateli. Vyplněnou a podepsanou identifikační kartu odesílá přes datovou schránku na úřad práce. Nesplnění této povinnosti může mít za následek pokutu až do výše 100 tisíc Kč, ale také nezařazení do Programu kvalifikovaný zaměstnanec na další rok. Proto je splnění této povinnosti důležité. Pokud se jedná o spolehlivého a dobře pracujícího zaměstnance, nabídne mu společnost možnost prodloužení zaměstnanecké karty před uplynutím doby platnosti a zároveň s tím prodloužení pracovní smlouvy u společnosti XY. Prodloužení firma nabídne i zaměstnanci, který neumí česky. O toto prodloužení musí mít zájem i zaměstnanec, protože se podání této žádosti musí aktivně účastnit. Od personalistky dostane předvyplněnou žádost spolu se seznamem dokumentů, které k této žádosti musí doložit. Cizinec na OAMP podává „*Žádost o zaměstnaneckou kartu*“, kde se zaškrťává žádost o prodloužení zaměstnanecké karty. Personalistka vyplňuje informaci o zaměstnavateli, číslo pracovní pozice, na kterou byl zaměstnanec přijat, a na kterém zaměstnanec aktuálně pracuje. Spolu s vyplněnou žádostí cizinec předkládá:

- pas,
- biometrickou kartu,
- pracovní smlouvu spolu s dodatky v českém jazyce,
- mzdový výměr,
- potvrzení o ubytování.

Spolu s podáním žádosti musí cizinec uhradit poplatek 2 500 Kč skrze kolky. Zaměstnavatel mu na tento poplatek částečně přispěje. Podílení se na uhrazení poplatku poukazuje na zájem cizince dále pracovat ve společnosti a zájem zaměstnavatele udržet si tohoto zaměstnance.

#### 4.2.2.3 Náklady zaměstnavatele

Se zaměstnáváním cizinců souvisí náklady, které by v případě zaměstnávání občana ČR nebo EU nebyly. Zaměstnavatel platí poplatek za zpracování Žádosti o zařazení do programu a za každého cizince, uvedeného v této žádosti. Součástí jsou další náklady související například s ubytováním cizinců. Jako jeden z benefitů poskytuje společnost zaměstnancům, kteří jsou zaměstnáni na zaměstnaneckou kartu příspěvek na ubytování po dobu prvních 12 měsíců pobytu. Příspěvek může být pozastaven nebo zrušen v případě absencí v zaměstnání nebo porušení pracovního řádu. K tomuto však dochází minimálně. Firma také potřebuje, aby se cizinci naučili co nejdříve česky, proto jim zdarma nabízí kurzy češtiny. Dále hradí poštu, když se posílají dokumenty do zahraničí, které cizinec potřebuje pro podání žádosti o zaměstnaneckou kartu. V případně žádosti o prodloužení zaměstnanecké karty přispívá cizinci na tuto žádost. Také jsou s tím spojené náklady na telefon, pokud s nimi pracovnice komunikuje, zatím co jsou v zemi mimo EU.

V tabulce níže jsou vyčísleny náklady, které má zaměstnavatel spojené se zaměstnáváním cizinců. Jedná se o poplatky navíc, které by se českých zaměstnanců netýkaly.

**Tabulka 9: Náklady zaměstnavatele**

Náklad	Částka
Poplatek Hospodářské komory za žádost	1 000 Kč (v případě první žádosti 2 000 Kč)
Poplatek za každou osobu v žádosti	200 Kč
Zaslání dokumentů (např. na Ukrajinu)	cca. 400 Kč
Příspěvek na ubytování	2 500 Kč měsíčně (tj. 30 000 Kč/rok/jeden zaměstnanec)
Příspěvek na žádost o prodloužení	1 500 Kč
Lekce českého jazyka	2 000 Kč na osobu <sup>120</sup>
Celkem na 1 cizince za první rok zaměstnání	32 600 Kč

Zpracování: vlastní práce dle získaných informací

Zdroj: interní informace

<sup>120</sup> Průměrná cena skupinové lekce českého jazyka pro cizince v 5 lidech je 10 000 Kč za 25 lekcí po 60 minutách. Cena uvedena v tabulce je počítána při plné účasti na jednoho účastníka.

Vypočítaná celková částka 32 600 Kč je za první rok, kdy zaměstnanec přijede pracovat a zůstane u společnosti. Je počítána bez poplatku Hospodářské komory za zpracování žádosti, protože na jedné žádosti může být neomezený počet jmen. V celkové částce je zohledněn předpoklad, že cizinec bude využívat ubytování od společnosti a bude mít zájem o kurzy českého jazyka.

#### 4.2.2.4 Náklady cizince v případě zájmu o zaměstnání na území ČR

Nejen pro zaměstnavatele, ale i pro zaměstnance není toto rozhodnutí snadné a je pro ně i poměrně nákladné. Situace je pro cizince složitější z důvodu neznalosti jazyka, kultury a prostředí. Musí se spoléhat na výlučné informace personální pracovnice, případně známých či rodiny, pokud tu již žijí a pracují. Uvedené údaje se týkají občanů Ukrajiny, kterých je ve firmě nejvíce.

Cizinec si v plné výši platí poplatek za vyřízení žádosti o zaměstnaneckou kartu. Dále je povinen uhradit si pojištění na minimálně 60 tisíc eur na prvních 30 dnů, od data vystavení DVR víza. Po této lhůtě se předpokládá, že bude již zaměstnán. Dále si hradí dopravu na území ČR. Také musí počítat s výdaji za první přibližně měsíc a půl, než dostane první výplatu. V případě žádosti o prodloužení zaměstnanecké karty, si cizinec hradí část poplatku.

**Tabulka 10: Náklady cizince**

Náklad	Částka
Poplatek za vyřízení žádosti o zaměstnaneckou kartu	5 000 Kč
Pojištění	cca. 1 200 Kč
Cesta (cena za lístek z Kyjeva do Prahy)	cca. 1 500 Kč
Náklady na první měsíc a půl	cca. 7 000 – 10 000 Kč <sup>121</sup>
Žádost o prodloužení	1 000 Kč

Zpracování: vlastní práce dle získaných informací

Zdroj: interní informace

<sup>121</sup> Odhadované náklady na potraviny, základní potřeby, ubytování, dopravu a další.

### 4.2.3 Zkušenost společnosti

Dle oficiálních tvrzení společnosti je zkušenost společnosti s cizinci převážně pozitivní. Věnuje se intenzivně jejich zaměstnávání již několik let a za tuto dobu neměla žádné vážnější problémy, co se cizinců týká. Dle oficiálních tvrzení společnosti Dle názoru vedoucího směny je však práce s cizinci poměrně složitá. Neznají jazyk, pracovní postup a mnohdy nejsou zvyklí na náročnou práci. Především komunikační bariéra, chování a přístup jsou důvodem, proč by upřednostňoval pouze české zaměstnance.

Pro společnost jsou cizinci dobrými a váženými pracovníky stejně jako čeští zaměstnanci. Zahraniční pracovníci pracují dle společnosti velmi dobře. Nemají problém se směnným provozem, s prací v noci, o víkendech, nebo na dlouhé směny. Jsou flexibilní a ochotní pracovat, rozvíjet se a kariérně růst. Jejich největší motivací je ve většině případů mzda. Většina ze zaměstnaných cizinců si do České republiky přijela převážně vydělat a hodlá se vrátit domů. Na základě zkušenosti společnosti je pro firmu žádoucí zaměstnávat manželské páry, které do České republiky přijeli i s dětmi nebo cílem zde dlouhodobě zůstat. Na základě údajů společnosti lze například říci, že z počtu 90 zájemců o zaměstnání, se kterými společnost komunikuje, nakonec nepřijede 10 zájemců, tj. 11% neúspěšnost nábory zaměstnanců. Společnost je s tímto číslem spokojena, jelikož celý proces nábory cizích zaměstnanců probíhá skrze telefonní, e-mailovou komunikaci a jedná se o náročný proces.

Firma primárně se zaměstnanci neukončuje pracovní poměr. K ukončení pracovního poměru dochází pouze v případě, že se jedná o hrubé porušení pracovních povinností, nadměrnou absenci či do zaměstnání přestane dlouhodobě docházet. Pokud práce cizinci nevyhovuje, firma se snaží mu najít jinou pracovní pozici, která by pro něj mohla být vhodnější. Ukončení pracovního poměru pouze na základě „nešikovnosti“ zaměstnance znamená pro firmu ztrátu vynaložených financí a času. Firma se snaží na situaci dívat i z pohledu cizince. Pro toho celý proces také nebyl finančně snadný a jednoduchý. V případě ukončení pracovního poměru musí cizinec opustit území ČR, anebo si najít jiné zaměstnání. V tomto případě, ale musí opět podávat žádost o zaměstnaneckou kartu. Cizinci ukončují pracovní poměr pouze z rodinných, zdravotních či na základě lepší finanční nabídky od jiné firmy. Jiné problémy zde nemají. Ve firmě si na nic nestěžují a nic pro ně není problém či překážka.

Zaměstnávání cizinců je spojeno s častou a intenzivní komunikací s úřady. V této oblasti má společnost dobré zkušenosti. Hospodářská komora zpracovává podané žádosti ve stanovených lhůtách a zbytečně dobu neprodlužuje. OAMP nabízí možnost objednání na odevzdání biometrických údajů cizince a dokáží s cizincem sami spolupracovat. Úřad práce se v případě testu trhu práce snaží lhůtu co nejvíce zkrátit a celý postup urychlit. Společnost je také spokojena s aktuální legislativou České republiky, která se týká zaměstnávání cizinců. Velkou výhodou vidí v podmínce, kdy cizinec musí u zaměstnavatele, od kterého má zaměstnaneckou kartu, zůstat minimálně 6 měsíců.

Za nevýhodu může společnost označit komunikační bariéru mezi cizinci a českými pracovníky. Když cizinci přijedou, česky vůbec neumějí a počáteční adaptace je pro ně, ale i ostatní zaměstnance složitá. Vedoucí směny nebo i ostatní pracovníci mají problém se s nimi domluvit. Většinou k tomu potřebují dalšího pracovníka, který mluví stejným jazykem jako nový pracovník, ale i česky. V provozu v Křimicích již mají cizince, kteří u společnosti jsou dva a více let a česky se již naučili. Proto při nástupu novým zaměstnancům pomáhají, protože umí například česky i ukrajinsky a mohou jim vše vysvětlit. Avšak i toto není nejspolehlivější řešení situace. Stává se, že novým pracovníkům poskytují neúplné nebo nepravdivé informace. Postupem času se někteří z nových pracovníků mají zájem naučit český jazyk. Kdo má zájem může docházet na kurzy češtiny, a to jednou týdně ráno nebo odpoledne. Podmínkou je alespoň 80 % účast na těchto lekcích. Pokud má cizinec zájem o prodloužení smlouvy a tím i prodloužení pobytu je možné na základě jeho zájmu o další kariérní rozvoj ve společnosti navštěvovat individuální hodiny češtiny. Hlubší znalost jazyka je požadována např. na pozici seřizovač nebo předák.

Společnost je se zahraničními zaměstnanci spokojena. Jedná se o kvalitní, dobře pracující zaměstnance, kteří jsou ochotni tvrdě pracovat a práce pro ně není náročná. Samozřejmě spolupráce pouze s českými pracovníky by byla jednodušší a méně nákladná, ale českých pracovníků je méně, než jaké jsou potřeby firmy. Aktuálně společnosti ve výrobě schází přibližně 30–40 pracovníků. Proto je firma nucena hledat pracovní sílu za hranicemi. Dále je určitým problémem již zmíněná komunikační bariéra, která je podstatným problémem při vysvětlování pracovních úkolů. Avšak tomu se snaží firma předcházet nabízenými kurzy češtiny, které jsou pro zájemce zdarma.

#### **4.2.4 Zkušenost zaměstnanců**

Diplomová práce se věnuje zaměstnávání cizinců z pohledu zaměstnavatele, ale i přesto je důležité věnovat pozornost hodnocení a zkušenostem ze strany zaměstnanců, kteří zde pracovali nebo pracují. Jelikož analýza hodnocení společnosti není cílem diplomové práce, je pro zhodnocení použita webová stránka Atmoskop.cz a Vimvic.cz. Jedná se o spolehlivé a prověřené weby, kterým věnují pozornost i sami zaměstnavatele. Oba weby jsou v českém jazyce, lze tedy předpokládat, že hodnotícími byli převážně čeští zaměstnanci společnosti.

##### **Atmoskop.cz**

Nejprve si přiblížíme hodnocení na stránce Atmoskop.cz. Zde se nachází celkem 38 hodnocení společnosti XY. Z celkového počtu hodnocení je zde 28 slovních komentářů. Z tohoto počtu stránka jako ověřené komentáře uvádí provozovatel webu deset komentářů, které byly zaslány z firemní e-mailové adresy. Zbýlých 18 komentářů je označeno jako nepotvrzených, protože nebyly zaslány z firemní e-mailové adresy hodnotícího.

Z důvodu autentičnosti, přehlednosti a rozsahu byla zvolena jako forma prezentace dat tabulka s citovanými komentáři ověřených hodnotitelů společnosti. Upraven byl pouze formát, gramatické chyby a překlepy.

**Tabulka 11: Hodnocení společnosti očima zaměstnanců**

<b>Identifikace hodnotících</b>	<b>Hodnocení</b>
Bývalý zaměstnanec Oddělení: Management Zaměstnán: méně než 1 rok	+ „Bohužel nemohu napsat nic pozitivního, proto jsem také firmu opustil.“ - „Neefektivní rozdělení práce. Krátkozraké řešení problémů bez hledání příčiny. Nelidský přístup k zaměstnancům. Nedostatečné finanční ohodnocení.“
Bývalý zaměstnanec Oddělení: Výroba Zaměstnán: více než 2 roky	+ „Příspěvek na penzijní pojištění, stravenky.“ - „Snížila bych normy a více si vážila pracovníků.“
Bývalý zaměstnanec Oddělení: Kvalita, kontrola kvality Zaměstnán: více než 2 roky	- „Málo peněz, samé soboty nuceni chodit stále na soboty i když jiní lidé očividně chodit nemuseli. Nerespektování soukromého života, falešní lidé.“
Bývalý zaměstnanec Oddělení: Logistika, doprava Zaměstnán: více než 1 rok	- „Zacházení se zaměstnanci, párkrát jsem si připadal jako kus hadru.“
Současný zaměstnanec Oddělení: Výroba Zaměstnán: více než 5 let	+ „To bych musela dlouho přemýšlet, ale cením si toho, že jsou zde různé benefity.“ - „Vedení a kolegové.“
Současný zaměstnanec Oddělení: / Zaměstnán: více než 1 rok	- „Cizinci, čistota prostředí, přístup, přehnané normy.“
Současný zaměstnanec Oddělení: Kvalita, kontrola kvality Zaměstnán: více než 5 let	+ „Uplatnění pro lidi bez zkušeností.“ - „So všetkým.“
Bývalý zaměstnanec Oddělení: Výroba Zaměstnán: /	+ „Pěkná práce, s oblečením, které se kontroluje.“ - „Peníze, spolupráce s ostatními zaměstnanci.“



Současný zaměstnanec Oddělení: Výroba Zaměstnán: více než 5 let	+ „ <i>Vždy ve všem najdeme řešení vyhovující oběma stranám.</i> “
---	--

Zpracování: vlastní práce dle získaných informací

Zdroj: <https://www.atmoskop.cz/nazory-na-zamestnavatele/2875486-ks-europe-s-r-o#tabs>,

[cit. 2020-02-22]

Pokud se následně podíváme na neověřená hodnocení mezi klady se zde objevuje:

- včasná výplata mzdy
- dotovaná doprava do zaměstnání
- stabilita firmy
- benefity
- uplatnění pro lidi bez zkušeností

Avšak negativní hodnocení převažují. Nejčastěji se objevuje hodnocení popisující:

- nedostatečné finanční ohodnocení
- nemožnost vybírat si dovolenou dle vlastního požadavku
- povinné soboty, těžko dosažitelné a využitelné benefity
- pozdní informování o nařízeném přesčasu
- nemožnost plánování dovolené či volných víkendů
- přístup vedení a nadřízených k zaměstnancům
- vysoké normy<sup>122</sup>

Při podrobnější náhledu lze pozorovat, že hodnocení ověřených, ale i neověřených hodnotitelů společnosti XY jsou si velmi podobná a velmi často se opakují. Převažuje zde počet negativních hodnocení a zkušeností jak současných, tak bývalých zaměstnanců společnosti. Většina hodnotících je z oddělení výroby nebo kontroly kvality. Pokud se blíže podíváme na hodnocenou atmosféru ve společnosti je hodnocena podprůměrně. Nejvyšší hodnocení 59 % má kategorie „*Kolegové*“ – vzájemné porozumění. Nejnižší hodnocení má

---

<sup>122</sup> XY - očima zaměstnanců. *Atmoskop.cz*[online]. [cit. 2020-02-22]. Dostupné z: <https://www.atmoskop.cz/nazory-na-zamestnavatele/2875486-ks-europe-s-r-o/hodnoceni#tabs>

kategorie „*Jaký je zaměstnavatel*“ a přesněji slušné a férové jednání. Udělené hodnocení je 46 %, což lze vyhodnotit jako podprůměrné hodnocení. Jako podprůměrná je hodnocená i výše příjmů. Zde je spokojenost 44 %. Blíže zde 13 lidí předpokládá, že jinde by určitě dostali za stejnou práci zapláceno lépe. Dalších 10 hodnotících si myslí, jinde by za stejnou práci dostali nejspíše zapláceno lépe. 9 hodnotitelů si myslí, že by to mohlo být lepší, ale nestěžují si. Pouze 6 hodnotitelů si myslí, že dostávají slušně zapláceno.<sup>123</sup>

Zaměstnanci na společnosti oceňují, že je zde možnost získat práci bez předchozích zkušeností, že se jedná o stabilní společnost s jasně daným řádem a pravidly a mají zde možnost uplatnění i starší lidé nad 50 let.

### **Vimvic.cz**

Na stránce Vimvic.cz je celkem 12 hodnocení. Není zde rozlišováno mezi jednotlivými hodnoceními. Všechna jsou uváděna stejně. Celkově je zde společnost XY ohodnocena 3 hvězdičkami z pěti na základě hodnocení zaměstnanců. Pouze 43 % hodnotících by společnost doporučilo známému. Níže jsou uvedena nejčastěji se opakující nebo jednotlivá hodnocení.<sup>124</sup>

Za pozitiva jsou mezi těmito hodnocení označena:

- jistota zaměstnání
- včasná výplata
- dobrý kolektiv
- teplé obědy
- dobrá možnost brigády
- příspěvek na stravování, firemní doprava, lehká práce (kontrola vráceného zboží)
- benefity, firemní akce

Za negativa byla označena tato hodnocení:

- vysoké normy, nízký plat, ponižující jednání vůči zaměstnancům

---

<sup>123</sup> XY - očima zaměstnanců. *Atmoskop.cz*[online]. [cit. 2020-02-22]. Dostupné z: <https://www.atmoskop.cz/nazory-na-zamestnavatele/2875486-ks-europe-s-r-o/hodnoceni#tabs>

<sup>124</sup> XY recenze + Zkušenosti + Hodnocení. *Vimvic.cz* [online]. [cit. 2020-03-06]. Dostupné z: <https://www.vimvic.cz/firmy/recenze/ks-europe>

- nevhodné jednání ze strany vedení
- vyžadování plnění norem hned po zaškolení
- hodně cizinců, přístup nadřízených
- nedostatečné finanční ohodnocení
- kontrola osobních věcí
- neohlášené přesčasy

I mezi těmito hodnoceními dochází k opakování pozitiv a negativ. Pokud se podíváme na výše uvedené hodnocení na webové stránce Atmoskop.cz můžeme pozorovat vysokou podobnost všech hodnocení. Většina označila jako pozitivum včasnou výplatu, jistotu zaměstnání, práci pro každého či příspěvky na dopravu. To jsou nejvíce vyskytovaná pozitivní hodnocení společnosti. Mezi negativními se nejčastěji opakují hodnocení typu: nedostatečné finanční ohodnocení, nevhodné chování nadřízených, vysoké normy a povinné přesčasy.

## 5 Výsledky a diskuse

Úvodem je třeba říci, že na začátku zpracování diplomové práce se vyskytl první, zásadní problém. A to nalézt společnost, která by byla ochotna sdělit své interní informace, zkušenosti a své know-how při postupu zaměstnávání cizinců. Bylo třeba oslovit společnost, která se přímo věnuje zaměstnávání cizinců a nevyužívá pouze agenturní zaměstnance. Většina dotázaných firem na žádost o spolupráci na diplomové práci neodpověděla nebo jejich odpověď byla záporná s odkazem na citlivé informace, které nehodlají zveřejňovat. Východiskem bylo oslovení ředitele Úřadu práce v Plzni, který přislíbil pomoc v získání kontaktu na společnost ochotnou na této diplomové práci spolupracovat. Na základě kontaktování a dotazování se společností zaměstnankyní úřadu práce byl získán kontakt na tři společnosti, které přislíbily možnost spolupráce. Avšak pouze jedna společnost tento příslib dodržela, setkala se s autorkou a poskytla potřebné informace pro tuto diplomovou práci.

Provedená analýza aktuálního stavu cizinců na území České republiky vypovídá o neustále rostoucím počtu zahraničních pracovníků na českém trhu práce. V roce 2019 bylo na území České republiky 595 881 cizinců, kteří zde byli na základě přechodného pobytu nebo trvalého pobytu. Cizinců na přechodný pobyt bylo evidováno 295 197. Trvalý pobyt mělo 300 384 cizinců evidovaných úřady práce. Nejvíce občanů na českém území je občanů z Ukrajiny, Slovenska, Vietnamu, Ruska, Polska a Německa. Dále úřady práce v roce 2019 evidovali celkem 621 878 cizích státních příslušností. Z tohoto počtu bylo 383 736 cizích státních příslušníků občany EU, EHP nebo Švýcarska. Občanů třetích zemí úřady práce evidovali 238 134. Nejvíce cizinců je evidováno v Praze, Středočeském kraji, Jihomoravském a Plzeňském kraji.

V roce 2019 bylo vydáno 59 209 zaměstnaneckých karet. Povolení k zaměstnání si vyřídilo 37 127 cizinců. Modrou kartu získalo pouze 730 cizinců. Z celkového počtu evidovaných cizinců úřady práce bylo nejvíce cizinců z EU, EHP a Švýcarska. Druhou nejpočetnější skupinou jsou cizinci, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání. Držitelů zaměstnaneckých karet bylo 9,5 % z celkového počtu. Nejvíce zahraničních pracovníků pracuje na pozicích Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (31 %), Obsluha strojů a zařízení, montéři (23 %).

Cizinců na pozici Řemeslník a opravář bylo 12 %. 10 % cizinců pracuje jako Pracovníci ve službách a prodeji.

Na základě získaných poznatků během návštěv ve společnosti a následných rozhovorů s personální pracovníci a vedoucím směny je možné navrhnout několik doporučení, která by napomohla k vyšší spokojenosti zaměstnanců a obecně ke zlepšení pracovních podmínek ve vybrané společnosti. Šetřením vyplynulo, že společnost zaměstnávání cizinců věnuje značný čas, náklady a snaží se se zaměstnanci jednat čestně již před jejich příjezdem. Uchazečům je uváděno, že se jedná o směnný provoz ve stoje. Je jim rovnou sdělována i mzda a možné benefity. Společnost cizincům skutečnost nijak nezkrčuje, jelikož je i v jejich zájmu, aby se cizinci opravdu rozhodli jít k nim pracovat na základě pravdy a nikoli upravených informací, kdy by také společnost mohli brzy o svém příjezdu opustit. Odchod zahraničních zaměstnanců, kterým pomohli přijet, se snaží společnost omezit dostatečným kontaktem, ověřováním jejich pracovních schopností, ale i zdravotního stavu. Pohovor se zahraničními uchazeči se odehrává pouze po telefonu s personální pracovníci. Možným zlepšením by bylo využití videohovoru. Časová náročnost je stejná. Při použití videohovoru má šanci personální pracovnice vidět daného uchazeče. Může zhodnotit jeho chování během hovoru, jeho gestikulaci, mimiku, zda je zdravotně v pořádku pro absolvování cesty a následného zaměstnání. Například po příjezdů zaměstnankyň z Nepálu se zjistilo, že jsou moc malé a drobné pro práci u strojů na katalogy, které jsou pro ně moc těžké. Tomu by se dalo zabránit videohovorem, během kterého by personální pracovnice měla šanci posoudit, zda jsou schopné takovouto náročnou práci provádět. V tomto případě mohla společnost ušetřit náklady spojené se sjednáním případného zaměstnání a práci personální pracovnice. Na základě pozorování průběhu pohovorů se zahraničními uchazeči (např. z Číny, USA, Švédska, Indie apod.) v jiné společnosti, kde autorka práce v době zpracování diplomové práce byla zaměstnána může konstatovat, že využití videohovorů je velmi efektivní, rychlá a více vypovídající možnost komunikace s uchazeči než jen klasická telefonická a e-mailová komunikace. Úspěšnost těchto pohovorů je v této společnosti vysoká.

V rámci získání zaměstnanecké karty je žadatel povinen doložit doklad prokazující jeho odbornou způsobilost. Jedná se zejména o doklad prokazující požadované vzdělání (např. diplom), doklad prokazující odbornou kvalifikaci anebo doklad prokazující splnění

podmínky pro výkon tzv regulovaného povolání. S ohledem na druh práce, kterou bude cizinec vykonávat, je mu společností poskytnut doklad potvrzující odbornou kvalifikaci.<sup>125</sup> Například ukrajinští pracovníci mají často vysokoškolské vzdělání, avšak většinou neodpovídá charakteru zaměstnání, které by zde měli vykonávat, spíše je pro tento druh práce nepotřebné. Většina z nich naopak nemá žádný doklad o odborné kvalifikaci. Společnost tedy provádí proškolení na jehož základě dostane potřebné potvrzení. V „XY“ probíhá proškolení po telefonu, kdy personální pracovnice zkouší uchazeče z několika německých slovíček, která se měl naučit na základě zaslaných školících materiálů. Provádět školení uchazeče, který je z jiné země, je náročné a složité. Telefonický hovor, kdy personalistka nemůže zkontrolovat, zda uchazeč nemá před sebou daná slovíčka nebo zda mu někdo nepomáhá, je velmi obtížné. Až do příjezdu cizince si pracovnice nemá, jak ověřit, že doopravdy dostatečně ovládá požadovanou slovní zásobu požadovanou pro získání potvrzení o proškolení a současně potřebnou pro výkon práce. Pokud požadované pojmy dostatečně nebo vůbec nezná, znamená to jak pro cizince, tak společnost komplikace. Pomoci by mohl opět videohovor, kdy samozřejmě personalistka nemá úplnou jistotu, že uchazeč nepodvádí, ale může sledovat jeho chování a reakce a tím i odhalit případné neznalosti uchazeče. Vhodnějším řešením by bylo vytvoření školící prezentace s následným časově omezeným testem, nebo webová aplikace, která by zlepšila možnost přezkoušení znalostí uchazeče. Využít by šlo sledování uchazeče při testu skrze videokameru. V případě úspěšného absolvování školení by byl automaticky vygenerován certifikát o absolvování školení. Toto řešení by bylo později spojeno i s e-learningem pro školení Bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a Požární ochrany. Zaměstnanci by si skrze e-learning mohli udělat školení sami. Pracovnice by ušetřila čas namísto provádění ústního školení pro každého příchozího zaměstnance samostatně. Společnost pomáhá skrze potvrzení o proškolení cizinců získat doklad prokazující odbornou kvalifikaci bez něhož by nezískali zaměstnaneckou kartu a nemohli přijet. Zároveň tak ale obchází zákon a to §228 a §205 ZP, kdy by školení pro získání požadovaných předpokladů pro řádný výkon sjednané práce měl absolvovat v pracovní době a získat tak příslušnou náhradu mzdy. A zároveň je zaměstnavatel povinen zaškolit zaměstnance, který je bez potřebné kvalifikace pro výkon sjednané práce. Společnost si tímto způsobem nábora pomáhá v získávání zaměstnanců, tím,

---

<sup>125</sup> Zaměstnanecká karta, *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. [cit. 2020-03-22]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

že jim sama poskytuje doklad o odborné kvalifikaci a nehledá vhodné uchazeče, kteří již nějakou potřebnou kvalifikaci mají. Současně tyto způsoby nábory nejsou tak spolehlivé, pokud s uchazečem není jednáno osobně, ale podstatně omezí možné obcházení požadovaných požadavků ze strany uchazečů. Využíváním videohovorů by bylo možné snížit náklady na mobilní tarify pro volání do zahraničí. Pořízení příslušného technického vybavení je pro společnost v současné době nenákladné řešení.

Pracovnice, která se věnuje přímo cizincům, je ve společnosti pouze jedna, protože ostatní personální pracovnice hovoří pouze česky, případně anglicky. Vhodné by bylo rozšířit jejich jazykové dovednosti a tím by bylo schopno s cizinci komunikovat více pracovníc. Možným řešením by bylo zaměstnat další pracovníci, která by byla schopná se s cizinci dorozumět a pomohla by stávající pracovníci s její agendou. Zpracování současné agendy pro tento počet cizinců, je časově náročné pro jednu pracovníci, která se všemi není schopna dostatečně komunikovat. Bylo by vhodné novým zaměstnancům věnovat více času osobně než přes telefon. Přijíždí do cizí země, kde nikoho neznají a osobní kontakt by uvítali. Někteří cizinci, dle slov personální pracovnice, se zde necítí dobře. Mají pocit, že jsou upřednostňováni domácí pracovníci a oni dostávají horší práci. Nabízí se možnost vytvořit Buddy Systém, kdy by novým zaměstnancům poradil v práci již zkušený zaměstnanec. Rovněž by pomohl i s orientací ve městě, v okolí jeho nového bydliště, nebo při návštěvách potřebných institucí, jako je banka, dopravní podnik nebo lékař. Společnost v jednom z provozů má zaměstnance, kteří jsou tu již delší dobu a umí plynule česky. Ti pomáhají novým zaměstnancům s jejich novou prací a celkovou orientací ve společnosti. Pokud se společnost věnuje zaměstnávání většího počtu zahraničních zaměstnanců, potřebuje jim poskytnout nejen informace o naší kultuře a kurzy češtiny, ale i osobní pomoc v prvních dnech v jiné zemi. Personální pracovnice napomáhá integraci cizincům i tím, že se jim snaží podat co nejvíce informací, které mohou potřebovat pro bezproblémové zařazení do společnosti. Případně je odkazuje na Centrum na podporu integrace cizinců, kde se dozvědí mnoho informací. Řešení prostřednictvím Centra na podporu cizinců, ale nevytváří tu správnou vazbu ve vztahu zaměstnavatel-zaměstnanec, která je základem loajality zaměstnance vůči společnosti.

Z uskutečněných rozhovorů vyplývá, že jednou z příčin odchodů zaměstnanců k jinému zaměstnavateli nebo zpátky do rodné země je výše jejich mzdového ohodnocení. Většina zahraničních zaměstnanců si přijela za výdělkem, který je v jejich rodné zemi menší. Bohužel zde nemají úplně vhodné možnosti tento vyšší výdělek získat. Nástupní plat je relativně nízký, i když společnost nabízí možnost postupu, pokud se naučí další výrobní procesy a zlepší svou znalost češtiny. Bohužel ne všichni zaměstnanci jsou ochotni se učit další pracovní úkony a po pracovní době dojíždět na hodiny českého jazyka. Jedinou možností je práce na přesčasy či o víkendech a svátcích. Zaměstnanci, kteří pracují na zpracování vráceného zboží, mají možnost více pracovat i v sobotu a přesčasy jsou jim vypláceny pravidelně. Naopak pracovníci u katalogů mají možnost pracovat v sobotu nebo přesčas jen pokud je dostatek práce. I tak je jim přesčas vyplácen jednou za půl roku. Tato skutečnost je v rozporu se zákonem, kdy zaměstnavatel má povinnosti dle § 114 ZP poskytnout zaměstnanci náhradní volno během 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas. Pokud mu toto volno nebude poskytnuto ani jiné dohodnuté době náleží zaměstnanci příplatek za práci přesčas. Pokud to porovnáme se získanými hodnoceními společnosti „XY“ z webových stránek Atmoskop.cz a Vimvice.cz je možné pozorovat odlišnosti mezi českými zaměstnanci a zahraničními. Většina českých zaměstnanců hodnotí jako negativní skutečnost, že jsou jim nařizovány přesčasy nebo mají jít do práce v sobotu. Naopak zahraniční zaměstnanci ze společnosti odcházejí, pokud těchto možností, jak si vydělat nemají dostatek. Společnost by se tedy měla více zaměřit na nabízení a nařizování přesčasů a práce o víkendech cizincům, kteří o tyto možnost výdělků navíc mají větší zájem než čeští pracovníci. Obě strany pracovníků by tak byli spokojenější. Množství požadované práce pro společnost kolísá. Jsou období, kdy je práce více a v některých obdobích méně. V případě nedostatku práce nařizuje společnost zaměstnanců, kdy nemají chodit do práce a zůstat doma. Často se tuto informaci dozvídají den předem. Toto volno je jim však čerpáno z přesčasového konta jako náhradní volno případně je jim nařízena dovolená. Vedoucí směny určuje, koho nechá doma a jak mu volno rozloží. Popisované přesčasové konto je v rozporu se zákonem. Dle §93 ZP může zaměstnavatel nařídit práci přesčas jen výjimečně nebo z vážných provozních důvodů. Zde je po nich vyžadována práce přesčas na jejich určité konto, aby v případě potřeby měli napracováno dopředu. Nařizovaná dovolená tímto způsobem je na hraně zákon. Zaměstnavatel může zaměstnanci určit dovolenou<sup>126</sup> avšak

---

<sup>126</sup> Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, §217 odst. 2.



v tomto případě tak činí ve chvíli, kdy se jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele, prostoj. V tomto případě zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku. Proto by jedním z možných řešení bylo zavedení konta pracovní doby, a to sjednáním v kolektivní smlouvě nebo stanovení vnitřním předpisem zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace. Při uplatnění konta pracovní doby, dochází k rozvrhování práce v takovém rozsahu, v jaké to bude odpovídat potřebě. Tato forma rozvržení pracovní doby je vhodná pro firmy, které mají různě silné či slabé měsíce co se týče zakázek. Rozsah rozvržené týdenní pracovní doby zaměstnance tedy nemusí v průměru odpovídat stanovené týdenní pracovní době a délka pracovní doby se může tedy v jednotlivých týdnech lišit. Zaměstnavatel musí zpracovat písemný rozvrh pracovní doby a seznámit s tímto rozvrhem zaměstnance nejpozději 1 týden před začátkem období na, než je naplánována rozvržená pracovní doba nerovnoměrně. Nutné je stanovit vyrovnávací období, které nebude delší než 26 po sobě jdoucích týdnů, v kolektivní smlouvě lze tuto dobu vymezit maximálně na 52 týdnů po sobě jdoucích. Po konci toho vyrovnávacího období se posuzuje rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a skutečně odpracovanou pracovní dobou. Konto pracovní doby umožňuje vyplácet stálou mzdu, tj. zaměstnanci přísluší každý měsíc stálá mzda bez ohledu na množství vykonané práce a počtu odpracovaných hodin. Tato stálá mzda však nesmí být nižší než 80 % průměrného měsíčního výdělku.<sup>127</sup> Rozdíl mezi skutečně odpracovanou dobou a dobou stanovenou se vykazuje na účtu konta pracovní doby zaměstnance, který vede účtárna společnosti. Účet konta pracovní doby tedy obsahuje:

- stanovenou týdenní pracovní dobu
- rozvrh pracovní doby
- skutečně odpracovanou pracovní dobu

Výhoda je zde jak pro zaměstnavatele, které může operativně plánovat výrobu tak i pro zaměstnance, který má jisté zaměstnání a stálou mzdu.

Jako velmi vstřícný krok by se dala označit zkušenost, že společnost „XY“ má pracovní dobu pouze 7,5 hodiny denně, to odpovídá 37,5 hodin týdně. Toto je možné označit jako jeden z benefitů, na který mají nárok všichni zaměstnanci. Bohužel však zahraniční pracovníci

---

<sup>127</sup> ČESKO. Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In: Sbírka zákonů České republiky. 2006, částka 84, §86, §87, §120.

ve většině případů přijeli za výdělkem a spíše by uvítali delší směny. Zkrácená pracovní doba by se dala využít jako prostor pro pořádání lekcí češtiny přímo na pracovišti, kdy by zaměstnanci nikam nemuseli dojíždět a měli by tak třeba větší zájem na tyto kurzy chodit. Zvýšení zájmu a snížením nákladů by mohlo přispět i příslib finanční nebo jiné odměny zaměstnancům, kteří daný kurz absolvují. Jazykové kurzy pořádá i Centrum integrace cizinců nebo Magistrát města Plzeň. Možností by tedy bylo doporučit tyto kurzy zaměstnancům, a těm kteří by donesli potvrzení o úspěšném absolvování kurzu vyplatit nebo poskytnou slíbenou odměnu.

Hodnocení společnosti ze strany zaměstnanců je převážně negativní. Vyskytuje se zde velké množství opakujících se negativních hodnocení, která se týkají především vysoko nastavených norem, nedostatečného finančního ohodnocení, nevhodného chování k zaměstnancům, pozdního informování o přesčasech nebo pracovních sobotách. Pouze 14 dnů dovolené, které si zaměstnanci mohou vybrat dle svého uvážení. Pozitivní hodnocení, zdůrazňují především stabilitu práce, včasnou výplatu, dotovanou dopravu či stravu a relativně nenáročnou práci. Výsledné celkové hodnocení společnosti „XY“ je spíše negativní a nemá celkově dobrou pověst. Většinou je bohužel hodnocena průměrně nebo podprůměrně.

Společnost vynakládá na jednoho zahraničního zaměstnance ročně v průměru o 32 600 Kč více, než vynaloží na zaměstnání českého zaměstnance. Možností pro snížení těchto nákladů je vytvoření lepšího pracovního prostředí a vstřícná úprava pracovní doby, která je upřednostňována českými zaměstnanci spolu s navýšením finančního ohodnocení, které je vykalkulováno s přihlédnutím k výše uvedené roční částce na zahraničního zaměstnance. Tyto kroky by mohly vést k vyššímu zájmu o práci ve společnosti ze strany českých zaměstnanců a zároveň by se snížila potřeba hledání pracovníků v zahraničí.

Dále by tato práce měla upozornit na skutečnost, že cizinci, kteří přijedou do České republiky pracovat, a to především cizinci z Ukrajiny mají v rámci projektu Režim zvláštního zacházení pro kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny vyšší zaručenou mzdu než občané České republiky. Od 1. ledna 2020 byla na základě nařízení vlády č. 347/2019 Sb. ze dne 9. prosince 2019 navýšena zaručená mzda pro druhou skupinu prací na 16 100 Kč měsíčně.

Pro zaměstnance z Ukrajiny to znamená, že na základě usnesení č. 384 ze dne 3. června 2019 musí být minimální mzda pro uvedené pozice minimálně 1,2násobek zaručené mzdy v Kč. Z toho vyplývá, že zaručená mzda pro zaměstnance z Ukrajiny od 1. ledna 2020 činí 19 320 Kč měsíčně. Můžeme si všimnout rozdílné výše zaručené mzdy a to o 3 220 Kč v neprospěch, pro české zaměstnance.

Závěrem je potřeba upozornit na významnou skutečnost, která se vyskytla při psaní této závěrečné práce. Chování ze strany společnosti „XY“ bylo na počátku velmi vstřícné. Personální pracovnice i další zaměstnanci z ostatních oddělení byli velmi ochotní a vstřícní. Stejně jako vedoucí směny, který prováděl prohlídku provozovny výroby katalogů. Ochotně věnovali svůj čas, sdělovali informace o všem z oblasti jak zaměstnávání cizinců, tak i českých pracovníků. Kvalifikovaně odpovídali na položené dotazy. Následně byla diplomová práce předložena vedoucí personálního oddělení ke konzultaci. Při osobním jednání, během kterého byly opraveny nesrovnalosti a doplněny a upřesněny některé informace se autorka práce bohužel setkala se i se snahou upravovat a měnit získané údaje za jiné, pro společnost příznivější. Po konzultaci s vedoucí práce bylo rozhodnuto, že budou použity původní informace získané z provedeného výzkumu. Změnou získaných informací by došlo ke značnému zkreslení provedeného výzkumu, a tím i výsledku celé práce. Informace, které měly být změněny nijak zásadně nepoškozují image společnosti, pouze poukazují na určité nedostatky. Z tohoto důvodu bylo přistoupeno k anonymizaci názvu společnosti.

## 6 Závěr

Téma zaměstnávání cizinců je zajímavým a aktuálním tématem, které řeší mnoho zaměstnavatelů, kteří se momentálně potýkají s nedostatkem zaměstnanců. Právní úprava se neustále mění a stát se snaží co nejvíce zjednodušit podmínky zaměstnávání cizinců s ohledem na ochranu českých zaměstnanců. Zaměstnavatelé mohou využít agenturu práce, která jim zaměstnance poskytne přímo, a to jak české, tak zahraniční anebo se mohou zaměstnávání cizinců začít věnovat sami. Zaměstnávání cizinců je v poslední době ovlivněno především nedostatkem pracovních sil na českém trhu práce, ale také nezájmem českých pracovníků o některá volná pracovní místa, které nejsou tak dobře ohodnocena, je zde vyžadována vyšší flexibilita a výkonnost pracovníka. Zvyšování mezd a velká poptávka na trhu práce jsou hlavním lákadlem pro cizince. Především možnost vyššího výdělku, než jakého mohou dosáhnout v jejich mateřské zemi.

Celkovým záměrem byl, pokud možno komplexní výklad možnost pobytu a zaměstnávání cizinců na území České republiky. Jednotlivé možnosti byly charakterizovány v teoretické části diplomové práce, přičemž bylo vycházeno z platných právních předpisů a odborné literatury z oblasti pracovního práva a zaměstnanosti a pobytu cizinců. Při zpracování teoretické části práce byla dále analyzována platná právní úprava zákoníku práce, občanského zákoníku, zákona o zaměstnanosti a zákona o pobytu cizinců. Stejně tak byly analyzovány odpovídající elektronické zdroje, a to především stránky Českého statistického úřadu, Ministerstva průmyslu a obchodu, Ministerstva vnitra a v neposlední řadě stránky Hospodářské komory.

Praktická část práce byla zaměřena především na analýzu zaměstnávání cizinců v konkrétní společnosti. Podklady potřebné pro vypracování této části práce byly poskytnuty společností. Nejprve bylo provedeno seznámení se společností a prohlídka výrobních prostor, kde zaměstnanci pracují. Během jedné z prohlídek byl veden polostrukturovaný rozhovor s vedoucím směny, který se zaměstnanci denně komunikuje a dlouhodobě pracuje. Následně byly vedeny polostrukturované rozhovory s personální pracovnící, jejíž hlavní pracovní náplní je zajištění zaměstnávání cizinců. Personální pracovnice sdělila potřebné informace týkající se zaměstnávání cizinců jak z Evropské unie, tak cizinců ze třetích zemí mimo Evropskou unii. Bylo zjištěno, že společnost se vůči cizincům snaží chovat velmi

vstřícně a slušně. Bohužel dle hodnocení na webových stránkách je zkušenost zaměstnanců opačná a s chováním společnosti nejsou spokojeni. Negativní názory se týkají většinou nedostatečného finančního ohodnocení, chování nadřízených vůči zaměstnancům, vysokých norem nebo nařizovaných přesčasů a práce o víkendech. Jsou zde určité nedostatky, které jsou na hranici nebo za hranou zákona a týkají se nejen zaměstnaných cizinců, ale všech pracovníků. Požadované napracované přesčasové konto je v rozporu se zákonem, jelikož je zde využíváno jako napracování si hodin dopředu, až nebude dostatek práce. Nedostatky lze také pozorovat v situaci, kdy společnost tedy nemá dostatek práce pro všechny zaměstnance a z toho důvodu některým nařídí náhradní volno za napracovaný přesčas nebo případně jim nařídí dovolenou. Obcházení zákona můžeme pozorovat i v situaci, kdy uchazeči o zaměstnání ze třetích zemí nemají potřebnou kvalifikaci, a tedy nemají žádný doklad o odborné kvalifikaci. Společnost to řeší vlastním proškolením, na jehož základě cizinec získá potřebný doklad a zároveň společnost proškolí cizince z věcí, které jsou potřebné pro výkon sjednané práce. Takového školení by mělo správně probíhat po příjezdu cizince, v rámci pracovní doby a za náhradu mzdy. Zde by mělo dojít ke zpřísnění podmínek a zvýšení nároků a to tak, že společnost bude vyhledávat uchazeče s dostatečnou kvalifikací pro tuto práci, případně jim doporučí získat tento doklad v zemi kde žijí, jelikož je jednou z podmínek pro získání zaměstnanecké karty. Potvrzení je jim monetárně vydáváno za velmi jednoduchých podmínek. Za výhodu společnosti lze považovat skutečnost, že společnost zaměstnanci doporučují svým známým v cizině, kteří mají zájem přijít pracovat do České republiky. Tím se společnosti zkrátila doba hledání uchazečů o zaměstnání. Bohužel nebyly poskytnuty údaje o fluktuaci zaměstnanců ve společnosti, které by více přiblížily skutečnost kolik z celkového počtu zaměstnaných cizinců u společnosti zůstává dlouhodobě a kolik cizinců společnost využívá k získání zaměstnanecké karty.

Dle analyzovaných hodnocení společnosti a zkušeností personální pracovnice lze říct, že čeští zaměstnanci nemají potřebu pracovat na přesčasy nebo o víkendech. Proto by bylo vhodné tuto možnost nabídnout převážně zahraničním pracovníkům, kteří by tuto možnost uvítali, jelikož většina z nich přijela za výdělkem. Celkově by společnost měla zapracovat na své prezentaci vůči zaměstnancům a uchazečům o práci a svém celkovém dojmu vůči nim. Změnu by také společnost měla udělat co se týče přesčasového konta a nařizování

dovolené. Vhodným navrhovaným řešením by bylo sjednání konta pracovní doby v rámci kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu.

Společnost je otevřena jak cizincům, tak českým pracovníkům bez pracovních zkušeností. Má široké portfolio benefitů a výhod, které může nabídnout. Jedním z hlavních rysů společnosti je stabilita a neustálý rozvoj společnosti. Společnost nabízí cizincům kromě ubytování a příspěvku na ubytování i kurzy češtiny či prodloužení smlouvy v případě zájmu.

Dále byl v praktické části analyzován aktuální stav počtu cizinců žijících a pracujících na území České republiky. Celkový podíl cizinců na obyvatele je v porovnání s ostatními evropskými zeměmi podprůměrný. Nejvíce pobývajících cizinců je v České republice na základě trvalého pobytu. Největší zastoupení, co se týká státních příslušností, je občanů Slovenska, Ukrajiny a Vietnamu. Většina cizinců dále pobývá v hlavním městě, kde je nejvíce pracovních příležitostí. Následně je nejvíce cizinců ve Středočeském kraji a v kraji Jihomoravském. Cizinci vyhledávají především větší města a průmyslové zóny, kde mají dostatek možností najít si zaměstnání či začít podnikat.<sup>128</sup>Dle údajů MPSV je nejvíce zaměstnaných cizinců z EU, EHP a Švýcarska. Tomu odpovídá i skutečnost, že vydaný počet zaměstnaneckých karet pro občany třetích států není nijak závratně vysoký. Modrých karet je vydáváno velmi malé množství s ohledem na zaměstnané cizince ze třetích zemí. Nejvíce evidovaných cizinců úřadem práce bylo na méně kvalitních pozicích, které nevyžadují hlubší kvalifikaci či vzdělání. Jedná se nejčastěji o pozice CZ-ISCO 9 – Pomocní a nekvalifikovaní zaměstnanci a CZ-ISCO 8 - Obsluha strojů a zařízení, montéři. Dle údajů Cizinecké policie žije na území České republiky na základě trvalého nebo jiného povolení k pobytů více občanů třetích zemí než z EU, EHP a Švýcarska. Naopak, dle údajů MPSV je zaměstnáno více občanů EU, EHP a Švýcarska než občanů třetích zemí. Tato odlišnost je především způsobena nepovinným ohlášením pobytu Cizinecké polici na území České republiky ze strany občanů evropských zemí. Naopak zaměstnavatelé musí v rámci evidenční povinnosti ohlašovat všechny zaměstnané cizince.

---

<sup>128</sup> Otázka podnikání cizinců na území České republiky nebyla v této diplomové práci zohledněna z důvodu rozsahu práce.

## Seznam použitých zdrojů

### **Knížní zdroje**

- BECKER, Ulrich a Martin ŠTEFKO. Práva na práci občanů třetích států z pohledu ČR a SRN: aktuální otázky. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2015. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-808-7439-203
- DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-148-2.
- HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k ...* Olomouc: ANAG, [2019], (12. vydání). Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-190-1.
- JANEČEK, Pavel. Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-807-5526-076
- JÍLEK, Dalibor a Pavel POŘÍZEK, ed. *Pobyt cizinců: vybrané právní problémy ...: sborník z vědeckého semináře uskutečněného dne ... v Kanceláři veřejného ochránce práv ...* Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, Wolters Kluwer, a. s., 2015. ISBN 978-80-7478-916-8.
- KOLDINSKÁ, Kristina, Igor TOMEŠ a Filip KŘEPELKA. *Sociální právo EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-807-5527-011.
- TOMŠEJ, Jakub. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-807-5982-339.
- ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9.
- VLÁČIL, Jiří. *Právo na vstup a pobyt na území členských států Evropské unie*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2016. Prameny a nové proudy právní vědy. ISBN 978-808-7975-527.

### **Zákony**

- ČESKO. Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In: Sbirka zákonů České republiky. 2006, částka 84, [cit. 2019-09-12]. Dostupný také z:

[https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=262/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=262/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)

- ČESKO. Zákon č. 326 ze dne 30. listopadu 1999 o pobytu cizinců na území České republiky. In: Sbirka zákonů České republiky., 1999, částka 106, [cit. 2019-09-12]. Dostupný také z: [https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=326/1999%20&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=326/1999%20&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)
- ČESKO. Zákon č. 89 ze dne 3. února 2012 občanský zákoník. In: Sbirka zákonů České republiky. 2012, částka 33, [cit. 2019-09-12]. Dostupný také z: [https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=89/2012&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=89/2012&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)
- ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: Sbirka zákonů České republiky. 2004, částka 143 [cit. 2019-09-12]. Dostupný také z: [https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)

## **Dokumenty ve formátu PDF**

- International Migration 2019. United Nations [online]. [cit. 2020-03-22]. Dostupné z: [https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/wallchart/docs/MigrationStock2019\\_Wallchart.pdf](https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/wallchart/docs/MigrationStock2019_Wallchart.pdf)
- Ministerstvo průmyslu a obchodu. *Program klíčový a vědecký personál*. 2019. Dostupné také z: <https://www.mpo.cz/assets/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/2019/8/PROGRAM-KLICOVY-A-VEDECKY-PERSONAL.pdf>
- Ministerstvo průmyslu a obchodu. *Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec*. 2019. Dostupné také z: <https://www.mpo.cz/assets/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/2019/9/PROGRAM-VYSOCE-KVALIFIKOVANY-ZAMESTNANEC.pdf>
- Ministerstvo průmyslu a obchodu. *Program kvalifikovaný zaměstnanec*. 2019. Dostupné také z: Program kvalifikovaný zaměstnanec. Ministerstvo průmyslu a obchodu [online]. [cit. 2019-11-04]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/assets/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/2019/8/PROGRAM-KVALIFIKOVANY-ZAMESTNANEC.pdf>



## Webové stránky

- Cizinci podle pohlaví a věku k 31. 12. 20181), Český statistický úřad [online]. [cit. 2020-03-22]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/91605941/290027190108.pdf/9edc86cc-f5b8-4434-8c4d-db00b0ac05eb?version=1.0>
- Cizinci evidovaní na úřadech práce v regionech soudržnosti, krajích a okresech v letech 1995 - 2011 a 2018. Český statistický úřad [online]. [cit. 2020-03-08]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/11292/27323903/c03R3212018.pdf/35e1d91f-cd7e-4e04-84e6-7cfbe45ec9ca?version=1.0>
- Cizinci: Cizinci v ostatních zemích EU. Český statistický úřad [online]. [cit. 2020-03-08]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/cizinci/1-ciz\\_zahranici](https://www.czso.cz/csu/cizinci/1-ciz_zahranici)
- Cizinci s povoleným pobytem. Ministerstvo vnitra České republiky [online]. [cit. 2020-03-08]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/cizinci-s-povolenym-pobytem.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>
- Čtvrtletní zprávy o situaci v oblasti migrace. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. [cit. 2019-11-26]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/ctvrtletni-zpravy-o-situaci-v-oblasti-migrace.aspx>
- Ekonomická migrace. *Ministerstvo průmyslu a obchodu* [online]. [cit. 2019-11-04]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/ekonomicka-migrace-a-vladni-programy--221756/>
- Ekonomická migrace. *Ministerstvo průmyslu a obchodu* [online]. [cit. 2019-11-04]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/program-klicovy-a-vedecky-personal--248245/>
- Ekonomická migrace. Ministerstvo průmyslu a obchodu [online]. [cit. 2019-11-04]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/program-vysoce-kvalifikovany-zamestnanec--248246/>
- Ekonomika. *ČT24 Česká televize* [online]. [cit. 2020-02-01]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/ekonomika/3024830-bez-prace-bylo-na-konci-roku-zhruba-215-tisic-lidi-volnych-mist-pres-340-tisic>
- Každý osmý pracující v Česku je cizinec. Jejich podíl na pracovním trhu tak stále roste. Irozhlas [online]. [cit. 2020-03-22]. Dostupné z: [https://www.irozhlas.cz/ekonomika/cizinci-vydelek-cesko-prace-zamestnanci-cesky-statisticky-urad\\_2001161724\\_tef](https://www.irozhlas.cz/ekonomika/cizinci-vydelek-cesko-prace-zamestnanci-cesky-statisticky-urad_2001161724_tef)

- Klasifikace zaměstnání, Český statistický úřad [online]. [cit. 2020-03-22]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/documents/10180/23172001/klasifikace\\_zamestnani\\_systemicka\\_cast\\_2018\\_01\\_01.pdf/0fc0fc65-4087-4a04-abea-0d8e2ac7d0b9?version=1.1](https://www.czso.cz/documents/10180/23172001/klasifikace_zamestnani_systemicka_cast_2018_01_01.pdf/0fc0fc65-4087-4a04-abea-0d8e2ac7d0b9?version=1.1)
- KS-Europe - očima zaměstnanců. *Atmoskop.cz* [online]. [cit. 2020-02-22]. Dostupné z: <https://www.atmoskop.cz/nazory-na-zamestnavatele/2875486-ks-europe-s-r-o#tabs>
- KS-Europe recenze + Zkušenosti + Hodnocení. *Vimvic.cz* [online]. [cit. 2020-03-06]. Dostupné z: <https://www.vimvic.cz/firmy/recenze/ks-europe>
- Nařízení Vlády. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. [cit. 2020-02-22]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/977663/NV+%C4%8D.+347\\_2019+Sb..pdf/dea122dd-91b8-96f3-f18c-3e37893c00c5](https://www.mpsv.cz/documents/20142/977663/NV+%C4%8D.+347_2019+Sb..pdf/dea122dd-91b8-96f3-f18c-3e37893c00c5)
- Nezaměstnanost v ČR. *Kurzy.cz* [online]. [cit. 2019-11-04]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/makroekonomika/nezamestnanost/?G=4&A=3&page=2>,
- Občané třetích zemí. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. [cit. 2019-11-20]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/kratkodoby-pobyt-vizova-povinnost-bez-vizovy-styk.aspx>
- Počet cizinců v ČR , 2004/06 - 2019/12. Český statistický úřad [online]. [cit. 2020-03-08]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/documents/11292/27320905/c01R02\\_201912.pdf/2f50dfc0-473a-4c9b-b804-fb302e472747?version=1.0](https://www.czso.cz/documents/11292/27320905/c01R02_201912.pdf/2f50dfc0-473a-4c9b-b804-fb302e472747?version=1.0)
- Počet cizinců dlouhodobě žijících v Česku neustále roste, je jich téměř 600 tisíc. *Radio Prague International* [online]. [cit. 2020-03-08]. Dostupné z: <https://www.radio.cz/cz/rubrika/udalosti/pocet-cizincu-dlouhodobě-žijících-v-cesku-neustále-roste-je-jich-temer-600-tisic>
- Počet evidencí cizinců na úřadech práce podle státního občanství a CZ-ISCO k 30. 6. 2019. Český statistický úřad [online]. [cit. 2020-03-08]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/documents/11292/127307647/1906\\_c03t326.pdf/a7d7476f-2de8-4835-ac9e-67870e422b21?version=1.0](https://www.czso.cz/documents/11292/127307647/1906_c03t326.pdf/a7d7476f-2de8-4835-ac9e-67870e422b21?version=1.0)
- Počet projektů a režimů na zaměstnávání cizinců klesne na půlku. *České noviny* [online]. [cit. 2019-11-04]. Dostupné z: <https://www.ceskenoviny.cz/zpravy/pocet-projektu-a-rezimu-na-zamestnavani-cizincu-klesne-na-pulku/1789864>

- Poskytování cestovních náhrad zaměstnancům vykonávajícím práci v zahraničí. Epravo.cz [online]. [cit. 2019-11-10]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/poskytovani-cestovnich-nahrad-zamestnancum-vykonavajicim-praci-v-zahranici-107931.html>
- Příjezd do ČR, povinnosti a délka pobytu. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. [cit. 2019-11-20]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-prijezd-do-cr.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>
- Režim ostatní státy (Mongolsko/Filipíny) - Zaměstnanecká karta. *Krajská hospodářská komora Pardubického kraje* [online]. [cit. 2019-09-12]. Dostupné z: <https://www.khkpce.cz/clanek.php?id=44>
- Režim ostatní státy (Mongolsko/Filipíny) - Zaměstnanecká karta. *Krajská hospodářská komora Pardubického kraje* [online]. [cit. 2019-09-12]. Dostupné z: <https://www.khkpce.cz/clanek.php?id=44>
- Sbírka listin - KS-Europe s.r.o. *Veřejný rejstřík a Sbírka listin* [online]. 2019, 23.9.2019 [cit. 2020-02]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-detail?dokument=59004248&subjektId=713419&spis=480352>
- Sbírka zákonů č. 451/ 2017. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2019-11-04]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/documents/10180/23172001/sdeleni\\_csu\\_451\\_2017.pdf/da2ebdd8-8094-4d8c-a4fb-a9a2947588d5?version=1.3](https://www.czso.cz/documents/10180/23172001/sdeleni_csu_451_2017.pdf/da2ebdd8-8094-4d8c-a4fb-a9a2947588d5?version=1.3)
- Tiskové zprávy. *Parlamentní listy* [online]. [cit. 2019-11-04]. Dostupné z: <https://www.parlamentnilisty.cz/zpravy/tiskovezpravy/Urad-prace-Pocet-uchazecu-v-srpnu-klesl-nezamestnanost-zustala-na-2-7-596097>
- Usnesení vlády České republiky. Vláda České republiky [online]. 2019 [cit. 2019-11-24]. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/attachment/-/down/IHOABCVGDXWI>
- Více než 12 % zaměstnanosti v Česku tvoří cizinci. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2020-03-07]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vice-nez-12-zamestnanosti-v-cesku-tvori-cizinci>
- Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2020-03-22]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/zamestnavani-cizincu1>

- Zaměstnanecká karta, *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. [cit. 2020-03-22]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>
- Zaměstnávání cizích státních příslušníků. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2019-11-03]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/zamestnavani-cizincu1>

## 7 Přílohy

### Příloha č. 1: Hlášenka volného pracovního místa



Úřad práce České republiky

www.uradprace.cz  
facebook.com/uradprace.cz

Vyplňte vždy v 2. straně (nebo poslední straně).  
Zadávatel platí příspěvek / zadržet, obě strany ve formuláři vyplní výhradně.

Hlášenka volného pracovního místa			
Název a sídlo zaměstnavatele:		IČO:	
Místo výkonu práce - adresa:			
Požadovaná profese:			
Počet požadovaných zaměstnanců:		CZ-ISCO <sup>1)</sup> :	
Typ pracovněprávního vztahu: <input type="checkbox"/> pracovní poměr <input type="checkbox"/> služební poměr <input type="checkbox"/> DPP <input type="checkbox"/> DPČ			
Zaměstnání na dobu:	<input type="checkbox"/> neurčitou	Od:	Hrubá měsíční Mzda/plat <sup>2)</sup> od: Do:
	<input type="checkbox"/> určitou	Od: Do:	Pracovní úvazek: <input type="checkbox"/> plný <input type="checkbox"/> zkrácený Počet hodin týdně:
Směnnost:	<input type="checkbox"/> 1 směna <input type="checkbox"/> 2 směny <input type="checkbox"/> 3 směny <input type="checkbox"/> 4 směny <input type="checkbox"/> nepřetržitý provoz <input type="checkbox"/> turnusové služby <input type="checkbox"/> dělené směny <input type="checkbox"/> pružná pracovní doba <input type="checkbox"/> noční provoz	Vhodné pro:	<input type="checkbox"/> zdravé osoby <input type="checkbox"/> osoba zdravotně znevýhodněná <input type="checkbox"/> OZP s maximálně 2. stupněm invalidity <input type="checkbox"/> OZP s invaliditou 3. stupně (dříve TZP) <input type="checkbox"/> OZP na vozíku (bezbariérový přístup) <input type="checkbox"/> absolventy <input type="checkbox"/> mladistvé do 18 let <input type="checkbox"/> azylanty
	Expirace (VPM bude nabízeno a zveřejňováno do data):		
Požadovaný minimální stupeň vzdělání: <small>(obeznámte se s přílohou do náhradního řádku)</small>	<input type="checkbox"/> základní vzdělání <input type="checkbox"/> bez vzdělání <input type="checkbox"/> nižší střední odborné <input type="checkbox"/> střední odborné s výučním listem <input type="checkbox"/> střední odborné bez vyučení a bez maturity <input type="checkbox"/> úpiné střední všeobecné (gymnázium)	<input type="checkbox"/> úpiné střední odborné s vyučením i maturitou <input type="checkbox"/> úpiné střední odborné s maturitou (bez vyučení) <input type="checkbox"/> vyšší odborné <input type="checkbox"/> bakalářské <input type="checkbox"/> konzervator <input type="checkbox"/> vysokoškolské <input type="checkbox"/> vědecká výchova (Ph.D. apod.)	
Upřesňující informace <sup>3)</sup> : <small>(přílohou RP Akcept., jazyková příloha, nápis práce apod.)</small>			
Zaměstnatelské výhody <sup>4)</sup> :			
Zájem o občany z jiného státu Evropské unie <sup>5)</sup> <input type="checkbox"/>	Souhlas s nabízením volného pracovního místa cizincům <sup>6)</sup> :		<input type="checkbox"/>
	Souhlas s pracovním oprávněním: <sup>7)</sup> povolení k zaměstnání		<input type="checkbox"/>
	zaměstnatelská karta		<input type="checkbox"/>
	Program kvalifikovaný zaměstnanec <sup>8)</sup>		<input type="checkbox"/>
modrá karta		<input type="checkbox"/>	
Zveřejnit nabídku <sup>9)</sup> ?	<input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne	Nabízet v těchto dalších okresech:	
Způsob prvního kontaktu zájemce o volné pracovní místo se zaměstnavatelem <sup>10)</sup> :	<input type="checkbox"/> osobně	Místo, případně čas:	
	<input type="checkbox"/> e-mailem		
	<input type="checkbox"/> telefonicky	Kdy:	
	<input type="checkbox"/> na výběrovém řízení	Místo, datum, hodina:	
Kontaktní osoba:			
Tel. (bude zveřejněn):	E-mail:		
Za zaměstnavatele vyhotovili(-a):			
Dne:	Tel. nebo e-mail výhradně pro ÚP ČR <sup>11)</sup> :		



## Průvodní karta – REŽIM UKRAJINA (GK Lvov)

---

### GARANT

Název: Hospodářská komora České republiky

IČO: 49279530

Telefon: + 420 266 721 300 Email: office@komora.cz ID DS: 9nqab6b

**Kontaktní osoba: Mgr. Tomáš Zelený**

Telefon: + 420 266 721 485 Email: zeleny@komora.cz

---

### ZAMĚSTNAVATEL

Název:

IČO:

Telefon:

Email:

ID DS:

**Kontaktní osoba:**

Telefon:

Email:

---

### INFORMACE O ŽÁDOSTI

Číslo jednací (garant):

Počet žadatelů:

Datum přijetí žádosti:

Datum zařazení žádosti:

Žádost o dalšího uchazeče:

Celkový počet žadatelů v žádosti:

Počet uchazečů	Kód klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO)	Název profese dle Klasifikace zaměstnání (CZ –ISCO)	Číslo volného pracovního místa

**Příloha č. 4: Žádost o zaměstnaneckou kartu**

Číslo žádosti <sup>1)</sup> / Application number <sup>1)</sup>   	podací razítko / submission stamp
--	-----------------------------------

**Žádost o zaměstnaneckou kartu  
Request for Employee Card**

**A. Žádost / Application:**

Zaškrtněte jednu z uvedených možností. / Tick one of the given options.

- o povolení / for a permit  
 o prodloužení<sup>2)</sup> / for a renewal<sup>2)</sup>

Typ požadované pracovní pozice / Type of work position requested:

Zaškrtněte jednu z uvedených možností. / Tick one of the given options.

- požadovaná pracovní pozice je v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty / the requested work position is in central records of job vacancies fillable by employment card holders:

Číslo volného místa <sup>3)</sup> / Vacancy number <sup>3)</sup>

- na požadovanou pracovní pozici bylo vydáno povolení k zaměstnání / a work permit has been issued for the requested work position:

Vydala krajská pobočka ÚP ČR / Issued by regional branch of the Czech Labour Office:	
Č.j. ÚP ČR / Ref. No. of Czech Labour Office:	Vydáno dne / Issued on: . . 20

- na požadovanou pracovní pozici byla podána žádost o povolení k zaměstnání / an application for a work permit has been submitted for the requested work position:

Přijala krajská pobočka ÚP ČR / Received by regional branch of the Czech Labour Office:	
Č.j. ÚP ČR / Ref. No. of Czech Labour Office:	Zažádáno dne / Requested on: . . 20

- žadatel má podle § 98 zákona o zaměstnanosti volný přístup na trh práce ČR / under Section 98 of the Employment Act the applicant has free access to the Czech labour market

**B. Žadatel o zaměstnaneckou kartu / Applicant for employee card:**

Příjmení / Surname:	Jméno(a) / First name(s):
Ostatní jména / Other names:	
Všechna dřívější příjmení / All previous surnames:	
Telefon / Telephone:	E-mail / E-mail:

Datum narození<sup>4)</sup> / Date of birth<sup>4)</sup>:  Stát narození (kód)<sup>5)</sup> / Country of birth (code)<sup>5)</sup>:

Místo narození / Place of birth:



Pohlaví / Sex:

Zaškrtněte jednu z uvedených možností. / Tick one of the following options.

muž / male

žena / female

Státní občanství (kód)<sup>5)</sup> / Nationality (code)<sup>5)</sup>:

Rodinný stav / Marital status:

Zaškrtněte jednu z uvedených možností. / Tick one of the following options.

svobodný(-á) / single

ženatý (vdaná) / married

rozvedený(-á) / divorced

vdovec (vdova) / widowed

Nejvyšší dosažené vzdělání / Education:

Povolání / Occupation:

**C. Požadované zaměstnání na území České republiky / Requested employment in the Czech Republic:**

1.	Zaměstnavatel / Employer:	ICO / CRN:
	Sídlo (adresa) / Business address:	
	Pracovní zařazení / Position:	
	Místo výkonu práce (adresa) / Place of employment (address):	
Pracovní smlouva <sup>4)</sup> od / Employment contract <sup>4)</sup> from: . . . 20		do <sup>4)</sup> / until <sup>4)</sup> : . . . 20
2.	Zaměstnavatel / Employer:	ICO / CRN:
	Sídlo (adresa) / Business address:	
	Pracovní zařazení / Position:	
	Místo výkonu práce (adresa) / Place of employment (address):	
Pracovní smlouva <sup>4)</sup> od / Employment contract <sup>4)</sup> from: . . . 20		do <sup>4)</sup> / until <sup>4)</sup> : . . . 20
3.	Zaměstnavatel / Employer:	ICO / CRN:
	Sídlo (adresa) / Business address:	
	Pracovní zařazení / Position:	
	Místo výkonu práce (adresa) / Place of employment (address):	
Pracovní smlouva <sup>4)</sup> od / Employment contract <sup>4)</sup> from: . . . 20		do <sup>4)</sup> / until <sup>4)</sup> : . . . 20

**D. Poslední zaměstnání před příchodem na území České republiky<sup>2)</sup> / Last employment before arrival in the Czech Republic<sup>2)</sup>:**

Zaměstnavatel / Employer:		
Pracovní zařazení / Position:		
Obec / Municipality: .....	Část obce / Municipal district: .....	
Ulice / Street: .....	Č. / No.: .....	PSČ / Post code: .....
Stát (kód) <sup>5)</sup> / Country (code) <sup>5)</sup> : .....		

**E. Adresa místa pobytu na území České republiky / Residence address in the Czech Republic:**

Obec / Municipality: .....	Část obce / Municipal district: .....	
Ulice / Street: .....	Č. / No.: .....	PSČ / Post code: .....

**F. Adresa pro doručování / Delivery address:**

Nepovinná položka. Vypište adresu, je-li odlišná od místa pobytu. / Optional section. Fill in the address, if different from the place of residence.

Obec / Municipality: .....	Část obce / Municipal district: .....	
Ulice / Street: .....	Č. / No.: .....	PSČ / Post code: .....
Stát (kód) <sup>5)</sup> / Country (code) <sup>5)</sup> : .....		

**G. Poslední bydliště v cizině<sup>2)</sup> / Last residence abroad<sup>2)</sup>:**

Obec / Municipality: .....	Část obce / Municipal district: .....	
Ulice / Street: .....	Č. / No.: .....	PSČ / Post code: .....
Stát (kód) <sup>5)</sup> / Country (code) <sup>5)</sup> : .....		

H. Předchozí pobyt na území České republiky delší než 3 měsíce<sup>2)</sup> / Previous stay in the Czech Republic longer than 3 months<sup>2)</sup>:

Pobyt od<sup>4)</sup> / Stay from<sup>4)</sup>:  do<sup>4)</sup> / until<sup>4)</sup>:

Důvod a místo pobytu / Purpose and place of stay:

<input type="text"/>
----------------------

I. Příchod na území České republiky<sup>2)</sup> / Arrival in the Czech Republic<sup>2)</sup>:

Předpokládaný den vstupu na území České republiky<sup>4)</sup> / Anticipated arrival date in the Czech Republic<sup>4)</sup>:  - . 20

Číslo cestovního dokladu / Travel document number:

Stát, který doklad vydal (kód)<sup>5)</sup> / Country of issue of the document (code)<sup>5)</sup>:

Platnost cestovního dokladu<sup>4)</sup> / Travel document valid until<sup>4)</sup>:  - . 20

J. Manžel(ka)<sup>2)</sup> / Spouse<sup>2)</sup>:

Příjmení / Surname:		Jméno(a) / First name(s):	
Ostatní jména / Other names:			
Všechna dřívější příjmení / All previous surnames:			
Datum narození <sup>4)</sup> / Date of birth <sup>4)</sup> :			
Stát narození (kód) <sup>5)</sup> / Country of birth (code) <sup>5)</sup> :		Státní občanství (kód) <sup>5)</sup> / Nationality (code) <sup>5)</sup> :	
Místo narození / Place of birth:			
Povolání / Occupation:			
Bydliště / Residence address			
Obec / Municipality: .....		Část obce / Municipal district: .....	
Ulice / Street: .....		Č. / No.: .....	
Stát (kód) <sup>5)</sup> / Country (code) <sup>5)</sup> : .....		PSC / Post code: .....	

K. Děti<sup>2)</sup> / Children<sup>2)</sup>:

1.	Příjmení / Surname:		Jméno(a) / First name(s):	
	Ostatní jména / Other names:			
	Datum narození <sup>4)</sup> / Date of birth <sup>4)</sup> :		Místo narození / Place of birth:	
	Státní občanství (kód) <sup>5)</sup> / Nationality (code) <sup>5)</sup> :		Povolání / Occupation:	
	Bydliště / Residence address:			
2.	Příjmení / Surname:		Jméno(a) / First name(s):	
	Ostatní jména / Other names:			
	Datum narození <sup>4)</sup> / Date of birth <sup>4)</sup> :		Místo narození / Place of birth:	
	Státní občanství (kód) <sup>5)</sup> / Nationality (code) <sup>5)</sup> :		Povolání / Occupation:	
	Bydliště / Residence address:			
3.	Příjmení / Surname:		Jméno(a) / First name(s):	
	Ostatní jména / Other names:			
	Datum narození <sup>4)</sup> / Date of birth <sup>4)</sup> :		Místo narození / Place of birth:	
	Státní občanství (kód) <sup>5)</sup> / Nationality (code) <sup>5)</sup> :		Povolání / Occupation:	
	Bydliště / Residence address:			
4.	Příjmení / Surname:		Jméno(a) / First name(s):	
	Ostatní jména / Other names:			
	Datum narození <sup>4)</sup> / Date of birth <sup>4)</sup> :		Místo narození / Place of birth:	
	Státní občanství (kód) <sup>5)</sup> / Nationality (code) <sup>5)</sup> :		Povolání / Occupation:	
	Bydliště / Residence address:			

L. Otec<sup>2)</sup> / Father<sup>2)</sup>:

Příjmení / Surname:	Jméno(a) / First name(s):
Ostatní jména / Other names:	
Datum narození <sup>4)</sup> / Date of birth <sup>4)</sup> :	Státní občanství (kód) <sup>5)</sup> / Nationality (code) <sup>5)</sup> :
Povolání / Occupation:	
Bydliště / Residence address	
Obec / Municipality: .....	Část obce / Municipal district: .....
Ulice / Street: .....	Č. / No.: ..... PSC / Post code: .....
Stát (kód) <sup>5)</sup> / Country (code) <sup>5)</sup> : .....	

M. Matka<sup>2)</sup> / Mother<sup>2)</sup>:

Příjmení / Surname:	Jméno(a) / First name(s):
Ostatní jména / Other names:	
Datum narození <sup>4)</sup> / Date of birth <sup>4)</sup> :	Státní občanství (kód) <sup>5)</sup> / Nationality (code) <sup>5)</sup> :
Povolání / Occupation:	
Bydliště / Residence address	
Obec / Municipality: .....	Část obce / Municipal district: .....
Ulice / Street: .....	Č. / No.: ..... PSC / Post code: .....
Stát (kód) <sup>5)</sup> / Country (code) <sup>5)</sup> : .....	

N. Sourozenci<sup>2)</sup> / Brothers and sisters<sup>2)</sup>:

1.	Příjmení / Surname:	Jméno(a) / First name(s):
	Ostatní jména / Other names:	
	Datum narození <sup>4)</sup> / Date of birth <sup>4)</sup> :	Místo narození / Place of birth:
	Státní občanství (kód) <sup>5)</sup> / Nationality (code) <sup>5)</sup> :	Povolání / Occupation:
	Bydliště / Residence address:	
2.	Příjmení / Surname:	Jméno(a) / First name(s):
	Ostatní jména / Other names:	
	Datum narození <sup>4)</sup> / Date of birth <sup>4)</sup> :	Místo narození / Place of birth:
	Státní občanství (kód) <sup>5)</sup> / Nationality (code) <sup>5)</sup> :	Povolání / Occupation:
	Bydliště / Residence address:	
3.	Příjmení / Surname:	Jméno(a) / First name(s):
	Ostatní jména / Other names:	
	Datum narození <sup>4)</sup> / Date of birth <sup>4)</sup> :	Místo narození / Place of birth:
	Státní občanství (kód) <sup>5)</sup> / Nationality (code) <sup>5)</sup> :	Povolání / Occupation:
	Bydliště / Residence address:	
4.	Příjmení / Surname:	Jméno(a) / First name(s):
	Ostatní jména / Other names:	
	Datum narození <sup>4)</sup> / Date of birth <sup>4)</sup> :	Místo narození / Place of birth:
	Státní občanství (kód) <sup>5)</sup> / Nationality (code) <sup>5)</sup> :	Povolání / Occupation:
	Bydliště / Residence address:	

O. Přílohy / Attachments:

--

P. Doplnující informace / Additional information:

--

Q. Poučení pro žadatele / Instructions for applicants:

1. Údaje v žádosti musí být vyplněny latinkou (ne azbukou nebo jiným písmem) strojem nebo hůlkovým písmem v českém jazyce. V případě nedostatku místa v příslušných rubrikách uveďte údaje na zvláštní přílohu.
  2. Práva a povinnosti cizinců, spojená s pobytem na území ČR, jsou upravena zákonem č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Řízení o žádosti je zahájeno dnem, kdy došla věcně a místně příslušnému správnímu orgánu.
  3. Ministerstvo vnitra je správcem osobních údajů uvedených v tomto oznámení a jeho přílohách, tyto údaje shromažďujev souladu se zákonem č. 500/2004 Sb. správní řád, a v souladu se zákonem č. 326/1999 Sb., o pobytu cizincůna území České republiky a o změně některých zákonů. Osobní údaje jsou uchovávány po dobu stanovenou podlepravidel uvedených v § 160 zákona č. 326/1999 Sb. Ve vztahu k uvedeným osobním údajům máte právo:
    - a) na opravu nepřesných osobních údajů, které se Vás týkají;
    - b) na doplnění neúplných osobních údajů, které se Vás týkají;
    - c) na provedení výmazu osobních údajů, pokud byly shromážděny protiprávně;
    - d) na omezení zpracovávání údajů za podmínek uvedených v čl. 18 Obecného nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR);
    - e) na podání stížnosti dozorovému úřadu, kterým je Úřad pro ochranu osobních údajů, Pplk. Šochora 27, 170 00 Praha 7.
1. This application must be completed in the Latin alphabet (not Cyrillic or any other alphabet) either typed or in block capitals in Czech. If you require more space to complete a section, include this information on a separate sheet of paper.
2. The rights and duties of foreigners residing in the Czech Republic are defined in Act No. 326/1999, on the Residence of Foreigners in the Czech Republic and Amending Certain Related Acts, as amended. The proceedings are deemed to be initiated on the date of delivery of the application to the competent authority.
3. The Ministry of the Interior is processor of the personal data contained in this notification. Personal data are collected and processed in accordance with Act No. 500/2004 Coll., the Administrative Code, and in accordance with Act No. 326/1999 Coll. on the Residence of Foreign Nationals on the Territory of the Czech Republic, as amended. Personal data are stored for the time limit according to the rules set out in § 160 of Act No. 326/1999 Coll. In relation to your personal data you have the right:
- a) to correct incorrect personal data that relates to you;
  - b) to add missing personal data that relates to you;
  - c) to erase data collected unlawfully;
  - d) to restrict the processing of the data under the conditions set out in article 18 of the General Data Protection Regulation (GDPR);
  - e) to lodge a complaint with the supervisory authority. The supervisory authority is the Office for the Protection of Personal Data, Pplk. Šochora 27, 170 00 Praha 7.

Svým podpisem potvrzuji úplnost a pravdivost uvedených údajů v žádosti. / I declare that I have answered all questions in this application fully and truthfully.

Souhlasím<sup>6)</sup> se zpracováním svých osobních údajů pro účely vydání zaměstnanecké karty včetně odeslání vybraných osobních údajů (jméno, příjmení, rok narození, pohlaví, státní občanství, nejvyšší dosažené vzdělání) zaměstnavateli uvedenému v části C. / I consent<sup>6)</sup> to the processing of my personal data for the purpose of issuing an employee card, including the sending of my personal information (name, surname, year of birth, sex, nationality, highest education achieved) to the employer specified in section C.

Místo / Place	Dne <sup>4)</sup> / Date <sup>4)</sup> . . . 20	Podpis / Signature:
---------------	---	---------------------

6) Neposkytnutí nebo zrušení souhlasu se zpracováním osobních údajů je překážkou pro podání žádosti o vydání zaměstnanecké karty. / Not providing or revoking consent to the processing of personal data is an impediment for submitting an application for the issuing of an employee card.

R. Žádost přijal a podle dokladů ověřil / Application received and documentation checked by:

Místo / Place Dne<sup>4)</sup> / Date<sup>4)</sup> . . 20

Razítko a podpis / Stamp and signature

S. Zaměstnaneckou kartu pro cizince předal / Foreigner's employee card handed over by:

Místo / Place Dne<sup>4)</sup> / Date<sup>4)</sup> . . 20

Razítko a podpis / Stamp and signature

T. Potvrzuji převzetí zaměstnanecké karty / I confirm receipt of the employee card:

Číslo karty / Card No.:

Místo / Place Dne<sup>4)</sup> / Date<sup>4)</sup> . . 20 Podpis / Signature:

U. Úřední záznamy / For office use only:

KOLKOVÁ ZNÁMKA  REVENUE STAMP	
---	--

## Příloha č. 5: Sdělení o nástupu cizince do zaměstnání



Tiskopis prosím vyplívejte čitelně

podací razítko
----------------

### Sdělení o nástupu cizince do zaměstnání, k vyslání, k vnitropodnikovému převedení

Sdělení zaměstnavatele nebo právnické nebo fyzické osoby o nástupu cizince s pracovním oprávněním<sup>1)</sup> do zaměstnání, k vyslání k plnění úkolů vyplývajících z uzavřené smlouvy nebo k vnitropodnikovému převedení zaměstnance (§ 87 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů)

#### A. Cizinec:

Příjmení:	Jméno:	Rodné číslo v ČR <sup>2)</sup> :
Datum narození <sup>3)</sup> :	Pohlaví: <input type="checkbox"/> muž <input type="checkbox"/> žena	
Místo narození:	Státní občanství:	

#### B. Druh pracovního oprávnění:

Zaškrtněte prosím jednu z následujících variant a do příslušné tabulky uveďte doplňující informace.

povolení k zaměstnání:

Vydala krajská pobočka ÚP ČR:	
Č.j. povolení:	Vydáno dne: . . 20

zaměstnanecká karta:

Číslo karty <sup>4)</sup> :	Vydáno dne: . . 20
-----------------------------	--------------------

karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance:

Číslo karty <sup>5)</sup> :	Vydáno dne: . . 20
-----------------------------	--------------------

modrá karta:

Číslo karty <sup>6)</sup> :	Vydáno dne: . . 20
-----------------------------	--------------------

C. Zaměstnání cizince na území České republiky:

Období od <sup>3)</sup> :	. . 20	do <sup>7)</sup> :	. . 20
Profese CZ-ISCO <sup>8)</sup> :			
Číselný kód profese CZ-ISCO <sup>8)</sup> :			
Forma: Zaškrtněte jednu z uvedených možností. Pokud zvolíte první možnost, upřesněte ji v dalších volbách			
<input type="checkbox"/> pracovníprávní vztah k zaměstnavateli se sídlem v ČR			
<input type="checkbox"/> pracovní poměr			
<input type="checkbox"/> dohoda o pracovní činnosti			
<input type="checkbox"/> vyslání k plnění úkolů k fyzické nebo právnické osobě, u níž je vykonávaná práce na území ČR			
<input type="checkbox"/> vnitropodnikové převedení zaměstnance			
Jedná se o první zaměstnání na území ČR:			<input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne
Jedná se o zaměstnání za účelem dočasného přidělení agenturou práce k výkonu práce u uživatele:			<input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne

Zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba:

Název:	iČ:
Rodné číslo v ČR <sup>9)</sup> :	
Sídlo (adresa):	
Místo výkonu práce:	

D. Podpis:

Formulář jsem převzal(a) z oficiálních webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí, nezměnil(a) jsem na něm žádné pevné texty, pouze jsem pravdivě vyplnil(a) kolonky určené k vyplňování.

V	dne	. . 20	Razítko zaměstnavatele nebo fyzické nebo právnické osoby:
Podpis odpovědného pracovníka:			

**Výňatek ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů:**

- § 87 odst.1 Nastoupí-li do zaměstnání cizinec, u kterého se vyžaduje povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikové převedení zaměstnance nebo modrá karta, jsou zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě byl cizinec vyslán na území ČR k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy, povinni o této skutečnosti písemně informovat příslušnou krajskou pobočku ÚP ČR **nejpozději v den nástupu této osoby k výkonu práce.**
- odst.2 Každou změnu těchto údajů je zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě byly tyto osoby vyslány na území ČR k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy, povinen nahlásit **nejpozději do 10 kalendářních dnů** ode dne, kdy změna nastala nebo kdy se o ní dozvěděl.
- odst.3 Zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jehož základě byly osoby uvedené v odstavci 1 vyslány na území ČR k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy, je povinen **nejpozději do 10 kalendářních dnů** informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce o ukončení jejich zaměstnání nebo vyslání.