

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V
PLZNI**

Fakulta právnická

DIPLOMOVÁ PRÁCE

**Zaměstnávání cizinců v České
republice**

Bc. Vít Pachmann

PLZEŇ 2022

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2021/2022

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Vít PACHMANN**
Osobní číslo: **R17M0230P**
Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**
Studijní obor: **Právo**
Téma práce: **Zaměstnávání cizinců v České republice**
Zadávající katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Vymezení základních pojmů
3. Zaměstnávání cizinců ze třetích zemí
4. Nelegální zaměstnání
5. Praktická část – pohled zaměstnavatele na zaměstnávání cizinců v České republice
5. Závěr

Rozsah diplomové práce:

Rozsah grafických prací:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- TOMŠEJ, Jakub. Zaměstnávání cizinců v České republice. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 9788075986481.
- DANĚK, Matěj, VYŠKOVSKÁ, Magdaléna, FOJTÍKOVÁ, Jaroslava. Zaměstnávání cizinců na území České republiky. 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2020. ISBN 9788075542694.
- BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074002830.
- TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů, 3. vydání. Praha: Grada Publishing, 2021. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3094-8.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Vedoucí diplomové práce:

Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.

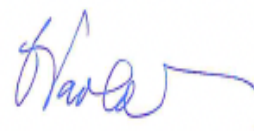
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: **1. února 2021**

Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2022**



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



Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.
vedoucí katedry

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma *Zaměstnávání cizinců v České republice* zpracoval samostatně. Veškeré prameny a zdroje informací, které jsem k sepsání této práce použil, byly citovány v poznámkách pod čarou a jsou uvedeny v seznamu zdrojů.

V Plzni dne

.....

Bc. Vít Pachmann

Poděkování

Rád bych poděkoval paní doc. JUDr. Jarmile Pavlátové, CSc. za ochotu a cenné rady při vedení mé diplomové práce.

Obsah

Úvod.....	8
1 Vymezení základních pojmů.....	10
<i>1.1 Cizinec</i>	<i>10</i>
<i>1.2 Občané Evropské unie, EHP a Švýcarska</i>	<i>11</i>
<i>1.3 Rodinný příslušník občana Evropské unie, EHP a Švýcarska...12</i>	
<i>1.4 Cizinci z třetích zemí.....</i>	<i>13</i>
2 Zaměstnávání cizinců z třetích zemí	16
2.1 Zaměstnanecká karta.....	16
2.1.1 Žádost o zaměstnaneckou kartu.....	18
2.1.2 Vydání zaměstnanecké karty	20
2.1.3 Platnost zaměstnanecké karty	23
2.1.4 Změna práce a zaměstnavatele	24
2.2 Neduální zaměstnanecká karta	25
2.2.1 Volný vstup na trh práce.....	26
2.2.2 Povolení k zaměstnání	28
2.2.3 Vydání neduální zaměstnanecké karty	33
2.3 Modrá karta.....	35
2.3.1 Vymezení modré karty	35
2.3.2 Podání žádosti o modrou kartu	35
2.3.3 Změna pracovního poměru.....	39
2.4 Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance.....	39
2.5 Sezónní zaměstnání.....	41
2.6 Vládní programy	43
2.6.1 Program Kvalifikovaný zaměstnanec	45

2.6.2 Program Vysoce kvalifikovaný zaměstnanec.....	46
2.6.3 Program klíčový a vědecký personál.....	47
3 Nelegální práce	49
3.1 Sankce za nelegální práci	50
4 Praktická část – pohled zaměstnavatele na zaměstnávání cizinců v České republice	54
4.1 Společnost ALFA	54
4.1.1 Představení společnosti.....	54
4.1.2 Vývoj počtu a procentuálního zastoupení zaměstnanců.....	55
4.1.3 Pohled zaměstnavatele.....	58
4.2 Společnost BETA	59
4.2.1 Představení společnosti.....	59
4.2.2 Vývoj počtu a procentuálního zastoupení zaměstnanců.....	60
4.2.3 Pohled zaměstnavatele.....	63
4.3 Společnost GAMA.....	63
4.3.1 Představení společnosti.....	63
4.3.2 Vývoj počtu a procentuálního zastoupení zaměstnanců.....	65
4.3.3 Pohled zaměstnavatele.....	67
Závěr	69
Résumé	71
Seznam použité literatury a pramenů.....	72
Seznam obrázků a tabulek	74

Úvod

Když jsem přemýšlel nad mým budoucím tématem diplomové práce, byl jsem dlouhou dobu bez nápadu. Chtěl jsem psát o něčem, co by mě mohlo zajímat a současně posunout vědomostně a myšlenkově dál. Zároveň jsem si chtěl vybrat některé z aktuálních témat. Zaměřil jsem se tedy na hledání nápadů ve svém okolí a jelikož jsem se narodil ve městě Pelhřimov, kde se nachází velký počet zahraničních firem, dostal jsem ideu psát o zaměstnávání cizinců v České republice. Myslím si, že toto téma je velice zajímavé, neboť konkrétně pelhřimovské firmy neustále shánějí nové zaměstnance, a proto musí, dle mého názoru, hledat pracovníky i z řad cizinců, neboť pracovní nabídka Pelhřimovska není schopna jejich poptávce vyhovět.

Díky globalizaci se pracovní trh stále vyvíjí a ruku v ruce s tím dochází k migraci pracovních nabídek a sil. V podstatě každá velká zahraniční firma má dnes nějaké to procento zahraničních zaměstnanců. Svůj díl na tom může mít, podle mého názoru, míra nezaměstnanosti, ale také nezájem zaměstnanců vykonávat určitý druh práce. Z výše uvedených důvodů téma zaměstnávání cizinců v České republice splňuje mé požadavky a rozhodl jsem se mu proto ve své diplomové práci věnovat.

Jelikož by bylo komplexní objasnění problematiky zaměstnávání cizinců v České republice velmi obsáhlé téma, rozhodl jsem se proto primárně zaměřit na objasnění problematiky zaměstnávání cizinců z třetích zemí. V jednotlivých částech bych rád charakterizoval pracovněprávní oprávnění, která současná právní úprava České republiky cizincům z třetích zemí poskytuje a nastínil negativní důsledky, které jsou spojeny s nelegálním zaměstnáváním cizinců. Cílem diplomové práce bude také získání informací od vybraného okruhu zaměstnavatelů. Díky těmto informacím budou později sestaveny náhledy do struktur složení lidského kapitálu v jednotlivých firmách. Veškeré informace použité v této práci mi poté buď potvrdí mou domněnku o kontinuálním růstu počtu zaměstnávání zahraničních pracovníků v ČR nebo ji vyvrátí.

Diplomová práce bude rozdělena na teoretickou a praktickou část. V první kapitole teoretické části vymezím základní pojmy, které jsou

důležité pro pochopení obsahu diplomové práce. Konkrétně v podkapitolách vymezím pojmy:

cizinec,
občané Evropské unie, EHP a Švýcarska,
rodinný příslušník občana Evropské unie, EHP a Švýcarska,
cizinci z třetích zemí.

Druhá kapitola se již bude týkat zaměstnávání cizinců ze třetích zemí. V jednotlivých podkapitolách se budu zabývat konkrétními typy pracovních oprávnění, které musí cizinec z třetích zemí získat, aby mohl legálně pracovat na našem trhu práce. V podkapitolách se poté primárně zaměřím na problematiku institutu duální zaměstnanecké karty, neduální zaměstnanecké karty, modré karty a karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance. V následující části charakterizují sezónní zaměstnávání a jednotlivé vládní programy, mezi které bude patřit program kvalifikovaný zaměstnanec, vysoce kvalifikovaný zaměstnanec a programový klíčový a vědecký pracovník.

V poslední kapitole teoretické části se budu snažit čtenáři přiblížit problematiku nelegální práce, přičemž se zaměřím především na sankce, které hrozí účastníkům nelegální práce v České republice. Tato kapitola bude do rozsahu diplomové práce zařazena z důvodu informování o negativních důsledcích, které nelegální zaměstnávání cizinců přináší.

Závěrem celé diplomové práce bude praktická část, která by měla mít za cíl porovnat vývoj a podíly počtu zaměstnanců z ČR, Evropské unie, EHP a cizinců ze třetích zemí na celkovém počtu pracovníků ve třech zvolených nejmenovaných firmách v České republice. V podkapitolách je mým záměrem také analyzovat vývoj počtu celkových zaměstnanců a cizinců v letech 2016-2020. V posledních částech jednotlivých podkapitol bych rád přiblížil důvody, proč jednotlivé společnosti upřednostňují určité skupiny zaměstnanců a jaký mají zaměstnavatelé na zaměstnávání cizinců v analyzovaných firmách pohled.

1 Vymezení základních pojmů

Na úvod této diplomové práce by bylo vhodné si definovat a vysvětlit několik pojmů, které se k problematice zaměstnávání cizinců v České republice vztahují.

1.1 Cizinec

Obecně lze říci, že cizinec je člověk, který není příslušníkem České republiky. Z právního hlediska to ovšem takto jednoduché není. Současná právní úprava tento pojem nedefinuje pouze v jednom právním předpise. Kvůli tomu může být mnohdy vymezení pojmu cizinec relativně problematické. Pro pochopení pojmu cizinec se musíme vždy zaměřit na právní předpis, jenž souvisí s danou problematikou, ve které je pojem cizinec uplatňován. V první řadě je třeba se zaměřit na pojem cizinec podle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky (dále jen „zákon o pobytu“), který ve svém ustanovení § 1 odst. 2 definuje cizince jako fyzickou osobu, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie.

Z hlediska pracovněprávního najdeme pojem cizinec v § 85 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „ZoZ“), který má ovšem definici od zákona o pobytu jinou. Cizince popisuje v negativní rovině. Říká tedy, kdo se za cizince nepovažuje. *„Pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí podle tohoto zákona se za cizince nepovažuje občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník (§ 3 odst. 2) a rodinný příslušník občana České republiky uvedený v § 3 odst. 3.“¹* Z výše napsaného vidíme v pojmu cizinec základní rozdíl v pohledu na občany Evropské unie a jejich rodinné příslušníky. Pro problematiku zaměstnávání cizinců je tento rozdíl ve vnímání pojmu cizinec klíčový, neboť z hlediska pracovněprávního nemusí občan Evropské unie² a jeho rodinný příslušník stejně jako rodinný příslušník občana České republiky mít povolení k pobytu, a dokonce nemusí mít ani povolení k zaměstnání na našem území. Postačí mu pouze cestovní doklad – průkaz totožnosti.

¹ §85 ZoZ.

² Stejně tak zbývající země EHP (Lichtenštejnsko, Island a Norsko) a Švýcarsko

Jedná-li se o zemi, se kterou má Česká republika bezvízový styk, jinak by samozřejmě potřeboval vízum.

Zlehčeně lze říci, že zákon o pobytu vnímá cizince jako jakoukoliv fyzickou osobu, která nemá občanství České republiky, kdyžto zákon o zaměstnanosti vnímá tyto fyzické osoby jako zaměstnance ze zahraničí a jako cizince pojímá pouze fyzické osoby ze třetích zemí, které ovšem nejsou rodinnými příslušníky občanů Evropské Unie nebo České republiky. Pro problematiku zaměstnávání cizinců v České republice budu primárně vycházet z definice zákona o zaměstnanosti.

Pro usnadnění terminologie v diplomové práci bych tyto cizí zaměstnance dále nazýval „občané EU“ a zaměstnance z třetích zemí, kteří musí mít pracovní povolení, bych jmenoval „cizinec“.

Občané Evropské unie mají právo volného pohybu a pobytu na území členských států Evropské unie dle článku 21 Smlouvy o fungování Evropské unie³ a Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států.

1.2 Občané Evropské unie, EHP a Švýcarska

Občan Evropské unie je podle článku 20 Smlouvy o fungování Evropské unie každá osoba, která má státní příslušnost členského státu Evropské unie.⁴ Občanství Evropské unie ovšem nenahrazuje občanství národní, ale rozšiřuje ho.⁵

Dohoda o Evropském hospodářském prostoru přiznává stejné právní postavení, jako mají občané Evropské unie i občanům Islandu, Norska a Lichtenštejnska. Stejně postavení mají i občané Švýcarska díky dvoustranné dohodě uzavřené s Evropskou unií.

³ Každý občan Unie má právo svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států s výhradou omezení a podmínek stanovených ve Smlouvách a v opatřeních přijatých k jejich provedení.

⁴ Jedná se o státy: Belgie, Bulharsko, Česká republika, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Chorvatsko, Irsko, Itálie, Kypr, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Německo, Nizozemí, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Rumunsko, Řecko, Slovinsko, Slovensko, Španělsko, Švédsko a Velká Británie.

⁵ Článek 20 Smlouvy o fungování Evropské unie.

1.3 Rodinný příslušník občana Evropské unie, EHP a Švýcarska

V návaznosti na pojem cizinec je dále potřebné vysvětlit pojem rodinný příslušník občana Evropské unie. Tento pojem je rozsáhle definován v zákoně o pobytu cizinců na území České republiky v § 15a. Mezi rodinné příslušníky občana Evropské unie řadí:

- manžela,
- rodiče⁶,
- potomka mladšího 21 let nebo takového potomka manžela občana Evropské unie a
- potomka nebo předka anebo
- potomka nebo předka manžela občana Evropské unie, pokud je z důvodu uspokojování svých základních potřeb závislý na výživě nebo jiné nutné péči poskytované občanem Evropské unie nebo jeho manželem, nebo byl na této výživě nebo jiné nutné péči závislý bezprostředně před vstupem na území České republiky ve státě, jehož je občanem, nebo ve státě, ve kterém měl povolen pobyt.⁷

Dále za rodinného příslušníka občana Evropské unie považuje cizince, který

- a) *„je příbuzným občana Evropské unie nebo státního občana České republiky přihlášeného k trvalému pobytu na území a*
- 1) je v zemi, z níž pochází, osobou vyživovanou tímto občanem Evropské unie nebo státním občanem České republiky,*
 - 2) je v zemi, z níž pochází, členem domácnosti tohoto občana Evropské unie nebo státního občana České republiky, nebo*
 - 3) u kterého vážné zdravotní důvody naléhavě vyžadují osobní péči tohoto občana Evropské unie nebo státního občana České republiky, nebo*

⁶ Jde-li o občana Evropské unie mladšího 21 let, o kterého skutečně pečuje.

⁷ § 15a odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR v platném znění.

b) má s občanem Evropské unie nebo se státním občanem České republiky přihlášeným k trvalému pobytu na území řádně doložený trvalý partnerský vztah“.⁸

K vysvětlení pojmu rodinný příslušník občana Evropské unie lze ještě dodat, že zákon o pobytu cizinců ve svém § 180f pod názvem „manžel“, „manželství“, nebo „dítě manžela“ rozumí i „partner“, „partnerství“, „dítě jednoho z partnerů“ nebo „dítě svěřené do péče partnera“.

Stejně jako občané Evropské unie mají i jejich rodinní příslušníci právo na volný pohyb v rámci Evropské unie. Toto právo je zaručeno Směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. 4. 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států. Podmínkou je společný pobyt s občanem Evropské unie. Jinak by se na ně vztahoval systém jako na cizince z třetích zemí.

1.4 Cizinci z třetích zemí

Za cizince z třetích zemí považujeme občany jiných zemí, než jsou členské státy Evropské unie spolu s Islandem, Lichtenštejnskem, Norskem a Švýcarskem a osoby bez státní příslušnosti, které nemají postavení rodinného příslušníka občana Evropské unie. Tito cizinci mají přístup na náš trh práce daleko složitější.

Zprvė nemají oproti občanům Evropské unie rovné postavení na trhu práce. Tato nerovnost spočívá v tom, že cizinci musejí dát přednost uchazečům o práci, kteří nespádají do kategorie cizinců. Právě tato nerovnost je pro cizince dost klíčová, neboť jejich pracovní povolení je vydáno vždy pro konkrétní pracovní místo. V praxi může nastat problém, že má cizinec domluvené pracovní místo u konkrétního zaměstnavatele, který ovšem musí nejdříve toto volné pracovní místo ohlásit u Úřadu práce. Teprve až po 30 dnech, ve kterých toto místo neobsadil žádný domácí zaměstnanec⁹, se může cizinec o toto místo ucházet. Doba 30 dnů může být Úřadem práce zkrácena na 10 dnů, a to díky situaci na trhu

⁸ § 15a odst. 3 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR v platném znění.

⁹ Myšleno i občan EU.

práce.¹⁰ Více se o volném pracovním místě zmíním při získávání zaměstnanecké a modré karty.

Z hlediska pracovního práva je základní otázkou, jestli cizinec může pracovat na naše území, popř. za jakých podmínek.¹¹ Jak již bylo výše lehce nastíněno, cizinec, který se chce ucházet o pracovní místo v České republice, musí získat povolení k výkonu práce rovněž s povolením k pobytu na území České republiky.

Cizinci mohou být zaměstnání na základě povolení níže vypsanych.

- 1) Na základě duální zaměstnanecké karty, která v sobě obsahuje povolení k výkonu práce a také povolení k pobytu na našem území.
- 2) Na základě zaměstnanecké karty, která má jenom charakter pobytového oprávnění a na základě povolení k zaměstnání. Karta v tomto případě nemá duální charakter.
- 3) Na základě toho, že má volným vstupem na trh práce (je například absolventem české vysoké školy) a díky tomu mu postačí pouze povolení k pobytu.
- 4) Na základě modré karty.
- 5) Na základě vnitropodnikové karty.
- 6) Na základě toho, že cizinec disponuje specifickým typem pobytového oprávnění, ke kterému si zažádal o vydání povolení k zaměstnanosti.¹²

Legalita výkonu práce cizince na území České republiky je podmíněna existencí některého výše uvedeného oprávnění vykonávat práci a zároveň oprávnění pobývat na území České republiky.¹³ Právo

¹⁰ §37a odst. 4 ZoZ.

¹¹ PAVLÁTOVÁ, Jarmila a Miroslav HROMADA, ed. Právo zaměstnanosti a kontroly v systému pracovního práva: sborník příspěvků. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 2020. ISBN 978-80-261-0975-4, str. 24.

¹² TOMŠEJ, Jakub. Zaměstnávání cizinců v České republice. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-233-9, str. 24.

¹³ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-269-4, str. 63.

pobytu neznamená tedy automaticky právo k výkonu zaměstnání na našem území.¹⁴

I když cizinec splní všechny podmínky, které jsou potřeba k tomu, aby mohl na území České republiky pracovat, není vydání povolení k výkonu práce nárokové.

Na závěr se hodí říci, že v podobném postavení cizince budou i občané České republiky, kteří se budou ucházet o zaměstnání v zahraničí. Občan České republiky nepotřebuje dle našeho práva žádné povolení k práci v zahraničí¹⁵, ovšem to samé nelze konstatovat o právních požadavcích zahraniční země, ve které chce pracovat. „*Výkon zaměstnání v zahraničí ovšem musí být v souladu s právním řádem a za podmínek stanovených státem, v němž český občan chce pracovat.*“¹⁶

¹⁴ PAVLÁTOVÁ, Jarmila a Miroslav HROMADA, ed. Právo zaměstnanosti a kontroly v systému pracovního práva: sborník příspěvků. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 2020. ISBN 978-80-261-0975-4, str. 25.

¹⁵ § 11 ZoZ.

¹⁶ PAVLÁTOVÁ, Jarmila a Miroslav HROMADA, ed. Právo zaměstnanosti a kontroly v systému pracovního práva: sborník příspěvků. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 2020. ISBN 978-80-261-0975-4. str. 25.

2 Zaměstnávání cizinců z třetích zemí

Cizinci z takzvaných třetích zemí, kteří by rádi na našem území dle zákona o zaměstnanosti chtěli pracovat, musí mít některé z pracovních oprávnění pro vstup na český trh práce, které jsou popsány v následujících podkapitolách.

2.1 Zaměstnanecká karta

V současné době je zaměstnanecká karta nejvíce používané povolení, díky kterému mohou cizinci z třetích zemí pracovat na našem území. Zaměstnaneckou kartu do našeho právního řádu zavedla novela zákona o pobytu cizinců č. 101/2014 Sb. a současně touto novelou byla nahrazena dříve cizinci používaná zelená karta¹⁷.

Zaměstnanecká karta se cizinci zpravidla vydává na dobu trvání pracovněprávního vztahu. Nejdéle se ovšem vydá na dva roky, s možností jejího opakovaného prodloužení platnosti. Karta svojí podobou připomíná občanský průkaz – plastovou kartu s biometrickými prvky.

Velká výhoda zaměstnanecké karty tkví v tom, že v sobě sloučila dva druhy povolení. Jedná se o povolení k pobytu na území České republiky a o povolení k výkonu práce. Tento duální charakter zavádí právě zaměstnanecká karta, neboť zelená karta tento pojem neznala. Cizinec musel žádat o oboje povolení zvlášť. Pro cizince to tedy nyní znamená, že při žádání o zaměstnaneckou kartu získá v rámci jednoho povolení oprávnění pracovat na našem území a současně zde i pobývat.¹⁸ Z toho lze dedukovat dnešní nižší administrativní nároky spojené s cizincovou žádostí o povolení k pobytu na našem území a s žádostí o povolení k výkonu práce.

Zaměstnanecká karta ovšem nemusí být vydána pouze s duálním charakterem. Může být vydána i jako neduální zaměstnanecká karta¹⁹. Takovou kartu poté využije cizinec, na nějž se vztahuje výjimka z výše

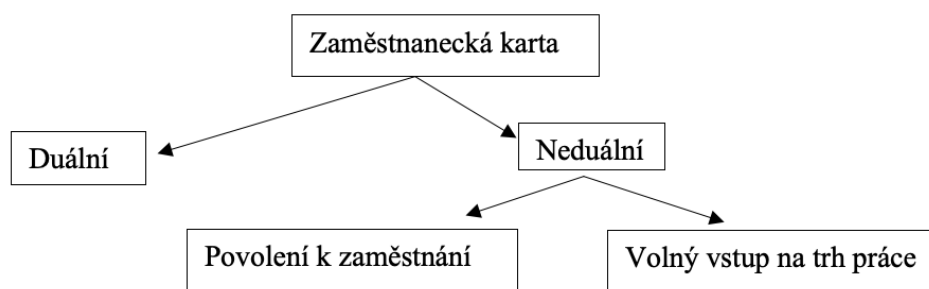
¹⁷ Novela také zrušila vydávání víz k pobytu nad 90 dnů za účelem zaměstnání a povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání.

¹⁸ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-269-4, str. 79.

¹⁹ Pouze jako povolení k pobytu cizince na území České republiky.

popsaných podmínek pro výkon práce na území České republiky. Jedná se tedy o cizince, který například již disponuje pracovním povolením či volným vstupem na trh práce. Pro lepší pochopení poslouží schéma č. 1.

Schéma 1: Zaměstnanecká karta



Zdroj: vlastní zpracování

Zaměstnaneckou kartu lze vydat pouze na základě pracovní smlouvy nebo na základě dohody o pracovní činnosti. Zaměstnanecká karta se tedy nevydává na základě dohody o provedení práce. Karta se vydává k určitému volnému pracovnímu místu, které vede v evidenci Úřad práce.

Úřad práce vede evidenci k jednotlivým pracovním místům. V evidenci je uvedena identifikace zaměstnavatele, základní charakteristika pracovního místa, to je určení místa výkonu práce a druh práce, předpoklady a požadavky pro výkon pracovního místa, základní informace o pracovních a mzdových podmínkách a informacích, zda se jedná o pracovní místo vyhrazené nebo vhodné pro osobu se zdravotním postižením.²⁰ Další důležitou informací je, zdali je pracovní místo na dobu neurčitou nebo určitou s jeho předpokládanou délkou.²¹ Do evidence mohou být ještě doplněny další nepovinné informace zaměstnavatelem. Nejčastěji se jedná o možnost ubytování pro budoucího zaměstnance.

Když takto evidované pracovní místo není obsazeno do 30 dnů od jeho oznámení krajské pobočce Úřadu práce, s výjimkou pracovních míst úředníků územních samosprávných celků a služebních míst státních zaměstnanců,²² může se o něj se souhlasem zaměstnavatele ucházet budoucí držitel zaměstnanecké karty.²³ Toto celé bohužel proces získání

²⁰ § 37 ZOZ

²¹ §37 ZOZ

²² § 37a odst. 2 zákona 435/2004 Sb. ZOZ

²³ §37a odst. 4 ZOZ

zaměstnanecké karty prodlouží. Navíc zde hrozí možnost, že i když se zaměstnavatel s cizincem na uzavření pracovního poměru dohodl, je možné, že Úřad práce najde vhodného zaměstnance, a proto volné místo nezařadí do své evidence, což vede k tomu, že dříve uzavřená dohoda mezi zaměstnavatelem a cizincem je zcela k ničemu.

2.1.1 Žádost o zaměstnaneckou kartu

Žádost musí cizinec podat u místně příslušného zastupitelského úřadu České republiky v zahraničí. Na území České republiky může cizinec podat žádost na příslušné pracoviště Ministerstva vnitra, jestliže v České republice již pobývá na základě dlouhodobého víza nebo na základě povolení k dlouhodobému pobytu za jiným účelem pouze tehdy, pokud to zákon výslovně nevylučuje. Žádost může cizinec podat pouze osobně. Podání žádosti v zastoupení umožňuje zákon jen v případech specifických programů schválených vládou.²⁴

Aby byla žádost přijata, musí být zaplacen správní poplatek. V zahraničí činí správní poplatek 5 000 Kč. Tento poplatek je hrazen ekvivalentem v zahraniční měně. Když je žádost podána na území České republiky, činí správní poplatek 2 500 Kč a je hrazen formou kolkové známky.²⁵

Zde je také nutno zmínit nařízení vlády č. 220/2019 Sb., kterým došlo k zavedení kvótového systému. Kvóty se dle tohoto nařízení zavádí na počet podaných žádostí, které lze podat na zastupitelském úřadu, o zaměstnaneckou kartu, ale i o vízum nad 90 dnů za účelem podnikání a žádostí o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem investování. Zákonné ustanovení, které vládu České republiky k vydání tohoto nařízení zmocňuje, najdeme v § 181b zákona o pobytu cizinců. „*Vláda nařízením stanoví maximální počet žádostí, které lze podat v rámci období 1 roku rozvrženého rovnoměrně na jednotlivé kalendářní měsíce na příslušném*

²⁴ § 42g odst. 5 zákona o pobytu cizinců.

²⁵ MVČR. Služby pro veřejnost. *Zaměstnanecká karta 2021* [online]. [cit. 8.10.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

zastupitelském úřadu“.²⁶ Když cizinec podá žádost ovšem již po naplnění kvóty na příslušném zastupitelském úřadu, nebude jeho žádost přijata.²⁷

Formulář k podání žádosti o zaměstnaneckou kartu je dostupný na webu Ministerstva vnitra České republiky.²⁸

K žádosti je potřeba přiložit nutné přílohy. Jedná se o:

- Platný cestovní doklad.
- Pasovou fotografii.
- Uzavřenou pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí současně se zákonnými podmínkami²⁹ podle zákona o pobytu cizinců.
- Doklad o zajištění ubytování ve formě nájemní nebo obdobné smlouvy nebo speciálního potvrzení o zajištění ubytování.
- Doklad, který prokazuje požadovanou odbornou způsobilost pro výkon zaměstnání, jeli tento požadavek na odbornou způsobilost uveden ve volném pracovním místě nebo jej stanoví mezinárodní smlouva.

Dále je na požádání potřeba přiložit:

- Doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříku trestů.
- Doklad, který potvrzuje splnění požadavků opatření před zavlečením infekčního onemocnění.

V případě, kdy cizincovým zaměstnavatelem bude agentura práce, která ho bude dočasně přidělovat k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, je potřeba k žádosti o zaměstnaneckou kartu přiložit doklad, který obsahuje jméno, příjmení, státní občanství, datum a místo narození a bydliště cizince, druh práce, kterou bude cizinec jako přidělený zaměstnanec vykonávat, místo výkonu této práce u uživatele a název sídla uživatele.³⁰

²⁶ §181b zákona o pobytu cizinců.

²⁷ § 169h odst. 3 zákona o pobytu cizinců.

²⁸ Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/formulare-zadosti.aspx>

²⁹ Zaměstnanec musí pro zaměstnavatele pracovat alespoň 15 hodin týdně a jeho mzda (odměna) musí být minimálně ve výši minimální měsíční mzdy.

³⁰ MVČR. Služby pro veřejnost. *Zaměstnanecká karta 2021* [online]. [cit. 15.10.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

Cizinec, který podává žádost o zaměstnaneckou kartu prostřednictvím zastupitelského úřadu České republiky, musí předložit doklad o cestovním zdravotním pojištění,³¹ které splňuje podmínky uvedené v § 180j zákona o pobytu cizinců. Cestovní zdravotní pojištění musí mít cizinec na dobu pobytu ode dne vstupu na území České republiky do doby, než se na něj bude vztahovat veřejné zdravotní pojištění, to ovšem neplatí u případů dle § 180j odst. 4 zákona o pobytu cizinců.³²

Na závěr nutno zdůraznit, že přikládané dokumenty musí být v originále nebo v úředně ověřené kopii, pokud není uvedeno jinak. Stejně tak musí být dokumenty, které jsou předkládané v cizím jazyce předloženy v originálním znění a v úředně ověřeném překladu do češtiny. Náležitosti žádosti nesmí být starší 180 dnů, s výjimkou cestovního dokladu a fotografie cizince^{33, 34}

2.1.2 Vydání zaměstnanecké karty

O vydání zaměstnacké karty rozhoduje Ministerstvo vnitra České republiky.

Lhůta pro řízení o vydání zaměstnacké karty činí 60 dnů ode dne podání žádosti o ni. Ve zvlášť složitých případech může být lhůta až 90 dnů. Jelikož se o vydání zaměstnacké karty rozhoduje ve správním řízení, může se cizinec v případě, že by došlo k překročení výše zmiňované lhůty, dovolávat ochrany před nečinností.³⁵ Nutno zmínit, že na zaměstnaneckou kartu nemá cizinec právní nárok.

S přihlédnutím k rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 28.4.2010, č.j. Aps 4/2009-123 a k rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 13.4.2010, č.j. Aps 4/2009-43, je nutno konstatovat, že má cizinec právo domáhat se posouzení jeho nároku na vydání zaměstnanecké karty zákonným způsobem.

³¹ Cizinec, který žádá o zaměstnaneckou kartu na území České republiky, nemusí cestovní zdravotní pojištění předkládat.

³² TOMŠEJ, Jakub. Zaměstnávání cizinců v České republice. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-233-9, str. 43.

³³ Fotografie ovšem musí odpovídat jeho skutečné podobě.

³⁴ MVČR. Služby pro veřejnost. *Zaměstnanecká karta 2021* [online]. [cit. 19.10.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

³⁵ § 80 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.

„Po schválení žádosti o zaměstnaneckou kartu dostane cizinec na zastupitelském úřadu České republiky vstupní vízum.“³⁶ Pro vydání vstupního víza musí mít cizinec uzavřené cestovní zdravotní pojištění, jak je psáno v § 180j zákona o pobytu cizinců. V případě cizince, který se účastní veřejného zdravotního pojištění na našem území, bude vydání vstupního víza podmíněno doložením pojištění na dobu od vstupu do České republiky do vzniku pracovněprávního vztahu. Cizinec, který vstoupí na naše území poté, co mu je uděleno vstupní vízum, je povinen se registrovat na místně příslušném³⁷ pracovišti Ministerstva vnitra České republiky do 3 pracovních dnů od vstupu na naše území. Po splnění těchto podmínek může cizinec zahájit pracovní činnost pro zaměstnavatele, neboť mu Ministerstvo vnitra ČR vydá „Potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty“. Následně po 3 týdnech od poskytnutí biometrických údajů obdrží cizinec od Ministerstva vnitra ČR zaměstnaneckou kartu.³⁸

Zahájení pracovní činnosti cizince nese s sebou určité povinnosti na straně zaměstnavatele. Zaměstnavatel, u kterého bude cizinec pracovat je povinen písemně informovat příslušnou pobočku³⁹ Úřadu práce České republiky o tom, že k němu cizinec nastoupil. Zaměstnavatel je povinen splnit informační povinnost nejpozději v den nástupu cizince do práce.⁴⁰ Informační povinnosti má zaměstnavatel i v případě, kdy cizinec do práce vůbec nenastoupil.⁴¹ Zaměstnavatel musí tuto povinnosti splnit nejpozději do 45 kalendářního dne ode dne, kdy byly splněny podmínky pro vydání zaměstnanecké karty.⁴²

³⁶ ŠINDELÁŘOVÁ, Karolína. Několik rad k zaměstnaneckým kartám občanů třetí | epravo.cz. EPRAVO.CZ – Váš průvodce právem – Sběrka zákonů, judikatura, právo [online]. Copyright © EPRAVO.CZ, a.s. 2017 [cit. 11. 10. 2021]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nekolik-rad-k-zamestnaneckym-kartam-obcanu-tretich-zemi-vykonavajicich-praci-v-ceske-republice-106596.html>.

³⁷ Místní příslušnost pracoviště Ministerstva vnitra ČR se řídí místem pobytu cizince na území České republiky.

³⁸ ŠINDELÁŘOVÁ, Karolína. Několik rad k zaměstnaneckým kartám občanů třetí | epravo.cz. EPRAVO.CZ – Váš průvodce právem – Sběrka zákonů, judikatura, právo [online]. Copyright © EPRAVO.CZ, a.s. 2017 [cit. 11. 10. 2021]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nekolik-rad-k-zamestnaneckym-kartam-obcanu-tretich-zemi-vykonavajicich-praci-v-ceske-republice-106596.html>.

³⁹ Příslušná pobočka Úřadu práce České republiky se určí podle místa výkonu práce cizince.

⁴⁰ § 87 zákona o zaměstnanosti.

⁴¹ § 88 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti.

⁴² § 88 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

Kromě informační povinnosti má zaměstnavatel také povinnost evidenční. Jak z názvu vyplývá, jedná se o povinnost zaměstnavatele evidovat určité osobní informace cizince. Zaměstnavatel musí dle § 102 odst. 2 zákona o zaměstnanosti evidovat následující informace:

- identifikační údaje cizince,
- cizincovu adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek,
- číslo cizincova cestovního dokladu spolu s názvem orgánu, který tento doklad vydal,
- druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou má cizinec zaměstnání vykonávat,
- pohlaví cizince,
- zařazení podle odvětvové klasifikace ekonomických činností,
- cizincovo nejvyšší dosažené vzdělání,
- vzdělání požadovaném pro výkon povolání,
- dobu, na kterou bylo cizinci vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převoditelného zaměstnance nebo modrá karta,
- dobu, na kterou byl cizinci povolen pobyt,
- den nástupu a den skončení zaměstnání nebo vyslání zahraničním zaměstnavatelem.

K informační a evidenční povinnosti zaměstnavatele nutno dodat, že jejich nesplnění je přestupek, za který zákon ukládá pokutu až do výše 100 000 Kč.⁴³

Podle § 102 odst. 4 zákona o zaměstnanosti je ještě zaměstnavatel povinen uchovávat kopie dokladů, které prokazují oprávněnost pobytu cizince na našem území, a to po dobu trvání zaměstnání nebo výkonu práce na území České republiky a dobu 3 let od skončení zaměstnávání nebo výkonu práce tohoto cizince na území České republiky.

Paragraf 136 odst. 1 zákona o zaměstnanosti ukládá tuzemskému zaměstnavateli povinnost mít v místě pracoviště kopie dokladů, které prokazují existenci pracovněprávního vztahu mezi ním a cizincem. Zaměstnavatel ovšem není povinen mít tyto kopie v místě pracoviště,

⁴³ § 140 zákona o zaměstnanosti.

pokud oznámil okresní správě sociálního zabezpečení den nástupu cizince do zaměstnání, které mu založilo účast na nemocenském pojištění podle zákona o nemocenském pojištění. Paragraf 136 odst. 2 zákona o zaměstnanosti ukládá stejnou povinnost i zaměstnavateli zahraničnímu, který vyslal svého zaměstnance k výkonu práce na území České republiky. Nutností je zde přeložení dokumentů do českého jazyka. Na závěr lze jen zaměstnavatelům doporučit tuto povinnost plnit, neboť za její nesplnění jim hrozí podle § 140 odst. 4 písm. c) zákona o zaměstnanosti pokuta až do výše 500 000 Kč.

2.1.3 Platnost zaměstnanecké karty

Zaměstnacká karta se vydává cizinci na dobu, na kterou je domluven pracovněprávní vztah, maximálně však na 2 roky. Tato doba může být ovšem po uplynutí její platnosti opakovaně prodlužována. Nicméně opět pouze na dobu trvání pracovněprávního vztahu, maximálně však na 2 roky. Pro prodloužení zaměstnacké karty musí cizinec podat žádost nejdříve 120 dnů před uplynutím platnosti a nejpozději však v poslední den její platnosti.⁴⁴ Je možné, že na straně cizince dojde k nepodání žádosti, kvůli důvodům, které jsou nezávislé na vůli cizince. V tomto případě je možné podat žádost o prodloužení zaměstnanecké karty do 5 dnů od pomínutí těchto důvodů spolu s jejich prokázáním.⁴⁵ Z praxe se tento důvod nejčastěji prokazuje lékařskou zprávou. Jelikož se cizinec, již nachází na našem území, bude také z logiky věci žádat o prodloužení zaměstnanecké karty na místně příslušném pracovišti Ministerstva vnitra České republiky. Žádost podává na stejném formuláři jako žádost o novou zaměstnaneckou kartu. Jako přílohy přikládá v podstatě stejné dokumenty, které přikládal při žádosti o zaměstnaneckou kartu, až na malé výjimky. V případě žádosti o prodloužení zaměstnanecké karty k pracovnímu místu, na kterém již pracuje, nemusí toto pracovní místo zařazovat do evidence volných pracovních míst. Doklad o pracovní způsobilosti bude muset cizinec předložit, jestliže v minulosti předkládaný doklad již neplatí nebo pokud došlo v průběhu jeho zaměstnání ke změně

⁴⁴ § 47 odst. 1 zákona o pobytu cizinců.

⁴⁵ § 47 odst. 3 zákona o pobytu cizinců.

zaměstnavatele či pracovního místa. Nutnost dokládat pracovní smlouvu je možné nahradit dodatkem k pracovní smlouvě, kterou cizinec předkládal v minulosti. Změní-li se cizincům vzhled, bude také nedílnou součástí jeho žádosti nová fotografie.

V řádné žádosti o prodloužení zaměstnanecké karty se uplatní fikce platnosti dosavadní zaměstnanecké karty. Tato fikce platnosti znamená, že cizinec může pokračovat ve výkonu své dosavadní práce až do doby, než bude o prodloužení zaměstnanecké karty rozhodnuto, i když jeho dosavadní zaměstnanecká karta již platná není. Žádost o prodloužení zaměstnanecké karty je zpoplatněna správním poplatkem ve výši 2 500 Kč.

2.1.4 Změna práce a zaměstnavatele

Ideální předpoklad je, že cizinec bude vykonávat stejnou práci u stejného zaměstnavatele po celou dobu, po kterou zaměstnanecká karta platí. V praxi však tento předpoklad vždy neplatí. Cizinec může změnit pracovní pozici u jeho stávajícího zaměstnavatele nebo může změnit zaměstnavatele a vykonávat práci u něj.

Podmínka této změny je dána v zákoně o pobytu cizinců, kde v §42g odst. 7 zákon pojednává o povinnosti cizince oznámit tuto změnu Ministerstvu vnitra České republiky nejméně 30 dnů před tím, než ke změně dojde. Zákon dále uvádí, že změnit zaměstnavatele nemůže cizinec, který je držitelem zaměstnanecké karty pouhých 6 měsíců od právní moci rozhodnutí o jejím vydání. Toto ovšem neplatí, jestliže došlo k rozvázání pracovního poměru cizince výpovědí z nějakého důvodu uvedeného v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce, dohodou z těchto důvodů anebo okamžitým zrušením podle § 56 zákoníku práce nebo zrušením pracovního poměru zaměstnavatelem ve zkušební době. Cizinec je tyto důvody povinen prokázat. Dále nemůže cizinec ohlásit změnu zaměstnavatele, pokud jeho budoucím zaměstnavatelem bude agentura práce.

Cizinec, který přicestoval na naše území na základě vládního programu, je oprávněn změnit zaměstnavatele nejdříve po uplynutí doby, na kterou mu byla vydána zaměstnanecká karta. To ovšem neplatí, pokud

dřívější změnu zaměstnavatele umožňují podmínky vládou schváleného programu, na jehož základě cizinec na naše území přicestoval.⁴⁶

V praxi může nastat situace, kdy pracovní poměr cizince skončí před uplynutím platnosti doby duální zaměstnanecké karty. Cizinec se tedy stane nezaměstnaným a bude si muset najít jinou práci v poměrně krátké době, neboť je povinen podat do 60 dnů od skončení pracovního poměru oznámení o změně zaměstnavatele. Jestliže tuto 60denní lhůtu cizinec promešká, dojde poté k zániku platnosti jeho zaměstnanecké karty.⁴⁷

Skončení i změna cizincovi práce s sebou nesou pro zaměstnavatele určité povinnosti. Jedná se, jako při nástupu cizince do práce, o informační povinnost. Zaměstnavatel, u kterého cizinec pracoval je povinen do 10 kalendářních dnů písemně informovat příslušnou pobočku⁴⁸ Úřadu práce České republiky o tom, že u něj cizinec skončil s výkonem práce nebo že cizinec změnil pracovní pozici. Skončil-li cizinec u zaměstnavatele v den, který byl původně zaměstnavatelem oznámen jako den konečný, nemá již zaměstnavatel tuto oznamovací povinnost.⁴⁹

Ustanovení § 88 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti ukládá zaměstnavateli povinnost informovat příslušnou pobočku Úřadu práce i v případě, že cizinec ukončil zaměstnání před uplynutím doby, na kterou mu bylo pracovní povolení vydáno.

I zákon o pobytu cizinců ve svém ustanovení § 107 odst. 9 ukládá zaměstnavateli informační povinnost.

2.2 Neduální zaměstnanecká karta

Vedle zaměstnanecké karty v duálním smyslu existují výjimky, které cizincům zjednodušují vstup na náš pracovní trh, anebo právní předpisy výslovně stanovují odlišný postup, než je získání duální zaměstnanecké

⁴⁶ § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců.

⁴⁷ § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců.

⁴⁸ Příslušná pobočka Úřadu práce České republiky se určí podle místa výkonu práce cizince.

⁴⁹ § 87 odst. 4 zákona o zaměstnanosti.

karty.⁵⁰ Jedná se o výjimky volného vstupu na trh práce a povolení k zaměstnání, které se pojí s neduální formou zaměstnanecké karty.

Jak jsem na začátku kapitoly o zaměstnanecké kartě ve schématu znázornil, je možné získat zaměstnackou kartu v neduálním charakteru jako povolení k pobytu na našem území. Zde je nutno podotknout, že ne ve všech případech musí nutně neduální zaměstnanecká karta nahrazovat oprávnění k pobytu na území České republiky. Může nastat situace, kdy cizinec, již oprávnění k pobytu má na základě jiného pobytového režimu.

2.2.1 Volný vstup na trh práce

Volný vstup na trh práce znamená, že má cizinec, dle právních předpisů, volný vstup na trh práce, aniž by potřeboval pracovní povolení. Volný vstup na trh práce se tedy vztahuje pouze na oprávnění vykonávat práci. Cizinec však potřebuje k legálnímu zaměstnání i povolení k pobytu na území České republiky.⁵¹

Zákon o zaměstnanosti ve svém paragrafu 98 uvádí výčet důvodů, kdy se u cizince nevyžaduje pracovní povolení.

Nemá-li cizinec žádné povolení k pobytu na našem území, může zažádat o vydání neduální zaměstnanecké karty za účelem získání pobytového oprávnění. Žádost o neduální zaměstnaneckou kartu je v mnohém zjednodušená, a to hlavně díky absenci žádosti o povolení k práci a také tomu, že cizinec nemusí žádat o pracovní místo, které je zařazené v Centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnaneckých karet. Z tohoto pochopitelně plyne, že cizinec nebude muset předkládat v žádosti o neduální zaměstnaneckou kartu stejný výčet dokumentů jako v žádosti o zaměstnaneckou kartu v duální formě. Tento výčet dokumentů bude redukován na:

- cestovní doklad,
- doklad, kterým prokáže, že má zajištěné ubytování po dobu pobytu na našem území,

⁵⁰ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-269-4, str. 120.

⁵¹ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-269-4, str. 121.

- fotografii,
- pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí,
- doklad, který prokazuje, že se jedná o cizince podle § 98 zákona o zaměstnanosti,
- doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříku trestů,
- doklad, který potvrzuje opatření před zavlečením infekčního onemocnění.

Poslední dva zmíněné dokumenty nebude muset cizinec předkládat vždy. Předloží je pouze na požádání Ministerstva vnitra České republiky.⁵²

Postup žádosti o neduální zaměstnaneckou kartu se v podstatě shoduje s žádostí o zaměstnaneckou kartu v duální formě. Cizinec o ni bude žádat na příslušném pracovišti Ministerstva vnitra České republiky nebo na zastupitelském úřadě v zahraničí.

Neduální zaměstnanecká karta se cizinci vydá na dobu trvání jeho pracovněprávního vztahu, nejdéle však na 2 roky s možností opakovaného prodloužení doby její platnosti. Podle § 47 odst. 1 zákona o pobytu cizinců je cizinec povinen podat žádost o prodloužení doby platnosti neduální zaměstnanecké karty nejdříve 120 dnů před uplynutím její platnosti a nejpozději poslední den před uplynutím její platnosti. I zde má cizinec možnost žádat o prodloužení platnosti do 5 pracovních dnů, poté co zanikly důvody na jeho vůli nezávislé, které mu zabránily podat žádost ve stanovené lhůtě. Tyto důvody musí samozřejmě s podáním žádosti doložit.⁵³ Cizinec podává žádost o prodloužení karty místně příslušnému pracovišti Ministerstva vnitra České republiky a připojí k ní v podstatě stejné dokumenty jako při žádosti o vydání neduální zaměstnanecké karty v minulosti (té aktuální).⁵⁴ I u neduální zaměstnanecké karty platí fikce platnosti. Fikce se ovšem aplikuje jenom na našem území. Cizinec, který by chtěl vycestovat do zahraničí, bude muset požádat u Ministerstva vnitra České republiky o osvědčení této fikce prostřednictvím překlenovacího štítku. Jedná se o osvědčení oprávnění k pobytu na našem území formou

⁵² § 31 odst. 3 zákona o pobytu cizinců.

⁵³ § 47 odst. 3 zákona o pobytu cizinců.

⁵⁴ Předkládá fotografii, doklad, který prokazuje, že se jedná o cizince podle § 98 zákona o zaměstnávání cizinců, cestovní doklad, doklad o zajištění ubytování, pracovní smlouvu či dohodu o pracovní činnosti.

víza k pobytu nad 90 dnů s dobou platnosti, které odpovídá předpokládané délce řízení o žádosti o prodloužení platnosti neduální zaměstnanecké karty.⁵⁵

I zde je povinen cizinec zaplatit poplatek 2 500 Kč za žádost o prodloužení platnosti neduální zaměstnanecké karty.

Oproti duální zaměstnanecké kartě není cizinec povinen oznamovat do 30 dnů předem Ministerstvu vnitra České republiky změnu zaměstnavatele, pracovního zařazení či možnost být zaměstnán na jiné pracovní pozici. Cizinec musí tuto změnu oznámit do 3 pracovních dnů ode dne, kdy k této změně došlo. Změna se oznamuje na formuláři.

2.2.2 Povolení k zaměstnání

Další výjimkou jsou případy, kdy cizinec musí získat povolení k zaměstnání, které stanoví právní předpisy na různých místech právní úpravy. Konkrétně se to týká případů, o kterých pojednává zákon o zaměstnanosti. Toto povolení je podle zákona nezbytně nutné v případech uvedených níže.

- 1) Při plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby zajišťovaných společníkem, statutárním orgánem nebo členem statutárního orgánu nebo jiného orgánu obchodní korporace pro tuto obchodní korporaci.⁵⁶ Zde se jedná o to, že výše uvedená osoba vykonává práci pro společnost, která ovšem není součástí její funkce. Povolení k zaměstnání se vydá právě na plnění těchto prací, a ne na vykonávání činností, které jsou spojeny s vedením obchodní korporace. Ode dne 15. 8. 2017 již nelze vydat zaměstnaneckou kartu cizinci, který v postavení společníka, člena statutárního orgánu nebo jiného orgánu obchodní korporace plní pro tuto právnickou osobu úkoly vyplývající z předmětu její činnosti, přestože mu bylo za tímto účelem vydáno povolení k zaměstnání.⁵⁷ Pobyt tohoto

⁵⁵ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-269-4, str. 133.

⁵⁶ § 89 odst. 3 zákona o zaměstnanosti.

⁵⁷ § 42g odst. 3 zákona o pobytu cizinců.

cizince by měl být založen na základě dlouhodobého pobytu za účelem podnikání, a ne na základě zaměstnanecké karty.

- 2) Při vyslání cizince na území České republiky zahraničním zaměstnavatelem na základě smlouvy uzavřené s tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou k plnění úkolů vyplívajících z této smlouvy.⁵⁸ Jedná se o případy, kdy vyšle zaměstnavatel, který je usazený mimo Evropskou unii, zaměstnance k výkonu práce do České republiky.
- 3) Při krátkodobém zaměstnání do 3 měsíců, jelikož v tomto případě nelze žádat o dlouhodobý pobyt, a z toho důvodu ani o vydání zaměstnanecké karty. Cizinec bude muset vykonávat práci na základě povolení k zaměstnání a krátkodobého víza za účelem zaměstnání.⁵⁹
- 4) Při činnostech, které jsou závislé na ročním období (sezónní práce). „*Činnost závislá na ročním období je činnost, která je vázána 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.*“⁶⁰ Povolení k zaměstnání se v případě sezónní práce vydá na dobu maximálně 6 měsíců v kterémkoliv období 12 po sobě jdoucích měsíců.⁶¹
- 5) Při zaměstnání (stáži) na časově vymezené období za účelem zvyšování svých dovedností a kvalifikace na dobu nejdéle 6 měsíců. Toto období může být prodlouženo, nejdéle však na dobu, která je potřeba pro získání odborné kvalifikace podle předpisů platných v České republice.⁶²

⁵⁸ § 95 odst. 1 zákona o zaměstnanosti.

⁵⁹ TOMŠEJ, Jakub. Zaměstnávání cizinců v České republice. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-233-9, str. 24.

⁵⁹ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-269-4, str. 53.

⁶⁰ § 96 odst. 1 zákona o zaměstnanosti.

⁶¹ § 96 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

⁶² § 97 písm. a) zákona o zaměstnanosti.

- 6) Při příležitostném a časově omezeném zaměstnání osob do 26 let věku v rámci výměny mezi školami nebo v rámci programů pro mládež, jichž se Česká republika účastní.⁶³
- 7) Při zaměstnání, o němž to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal souhlas Parlament a již je Česká republika vázána.⁶⁴
- 8) Při zaměstnání cizince, kterému bylo uděleno vízum za účelem strpění pobytu nebo mu za stejným účelem bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu.⁶⁵
- 9) Při zaměstnání cizince, který je žadatelem o udělení mezinárodní ochrany nebo kterému bylo vydáno potvrzení o strpění pobytu na území České republiky podle zákona č. 325/1999 Sb., o azylu, ve znění pozdějších předpisů. Povolení k zaměstnání se vydá nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne poskytnutí údajů k podané žádosti o udělení mezinárodní ochrany.⁶⁶
- 10) V případě, kdy cizinec vykonává vedlejší činnost vedle povolení k dlouhodobému pobytu za účelem podnikání nebo investování. Kdyby se vedlejší činnost stala činností hlavní, tak by měl cizinec změnit účel pobytu na našem území a zažádat o duální zaměstnaneckou kartu.⁶⁷

Aby cizinec dostal povolení k zaměstnání, musí o něj podat žádost ke krajské pobočce Úřadu práce. Povolení se vydává ke konkrétní práci u konkrétního zaměstnavatele. Podle § 86 zákona o zaměstnanosti musí zaměstnavatel oznámit volné pracovní místo krajské pobočce Úřadu práce České republiky, v jejímž územním obvodu má být zaměstnání vykonáváno, a to včetně základní charakteristiky tohoto pracovního místa. Žádost o povolení k zaměstnání může za cizince podat zmocněnec na základě plné moci. Žádost podléhá správnímu poplatku ve výši kolku o hodnotě 500 Kč. Cizinec k žádosti přiloží následující dokumenty:

- fotokopie stránky cestovního dokladu,

⁶³ § 97 písm. b) zákona o zaměstnanosti.

⁶⁴ § 97 písm. c) zákona o zaměstnanosti.

⁶⁵ § 97 písm. d) zákona o zaměstnanosti.

⁶⁶ § 97 písm. e) zákona o zaměstnanosti.

⁶⁷ § 97 zákona o zaměstnanosti.

- pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí obsahující závazek uzavřít jednu z těchto smluv,
- doklady⁶⁸, které osvědčují profesní způsobilost pro daný obor,
- ve zvláštních případech⁶⁹ ještě další dokumenty.

Pracovní smlouva v tomto případě musí kromě zákonem⁷⁰ daných náležitostí obsahovat také výši mzdy nebo odměna, délku trvání základního pracovněprávního vztahu, délku sjednané týdenní pracovní doby a také výměru dovolené, která bude v souladu se zákonem.⁷¹ Žádá-li cizinec o povolení k zaměstnání za účelem výkonu sezónního zaměstnání, bude muset sjednaná mzda odpovídat nejméně základní sazbě měsíční minimální mzdy, a sjednaná délka pracovní doby bude muset být nejméně 15 hodin týdně.⁷²

Jedná-li se o zaměstnání cizince agenturou práce, která ho dočasně přidělí k výkonu práce u uživatele, bude muset pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti nebo jejich smlouva o smlouvě budoucí obsahovat zvláštní ujednání, ve kterém bude cizinec souhlasit s dočasným přidělováním k uživateli.⁷³

Zákon rozlišuje dvě možnosti, kdy bude povolení o zaměstnání vydáno.

1) Povolení, které se vydává s ohledem na situaci na trhu práce.

2) Povolení, které se vydává bez ohledu na situaci na trhu.

V prvním případě se povolení k zaměstnání vydá cizinci, který:

- bude zaměstnán pro výkon sezónních prací,
- bude plnit úkoly vyplývající z předmětu činnosti právnické osoby zajišťované společníkem, statutárním orgánem nebo členem statutárního orgánu nebo jiného orgánu obchodní korporace pro obchodní korporaci,

⁶⁸ Zpravidla se bude jednat o maturitní vysvědčení, výuční list či vysokoškolský diplom.

⁶⁹ Jestliže to stanoví mezinárodní smlouva nebo to vyplývá z charakteru zaměstnání.

⁷⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁷¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁷² TOMŠEJ, Jakub. Zaměstnávání cizinců v České republice. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-233-9, str. 57.

⁷³ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-269-4, str. 149.

- je držitelem povolení k dlouhodobému pobytu za účelem podnikání,
- je držitelem povolení k dlouhodobému pobytu za účelem investování,
- bude zaměstnáván v krátkodobém zaměstnání do 3 měsíců.⁷⁴

Nutno zmínit, že může dojít k zamítnutí žádosti z důvodu toho, že zvolené volné pracovní místo lze obsadit evidovaným uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání.⁷⁵

Ve druhém případě se povolení k zaměstnání vydá cizinci:

- který bude zaměstnán na časově vymezené období za účelem zvyšování svých dovedností a kvalifikace ve zvoleném zaměstnání, avšak na dobu nejdéle 6 měsíců,
- do 26 let věku, který je zaměstnáván příležitostnými a časově omezenými pracemi v rámci výměny mezi školami nebo v rámci programů pro mládež, jejichž se Česká republika účastní,
- kterém to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána,
- kterému bylo uděleno vízum za účelem strpění pobytu⁷⁶ nebo mu za stejným účelem bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu,
- který je žadatelem o udělení mezinárodní ochrany nebo kterému bylo vydáno potvrzení o strpění pobytu na území České republiky podle zákona o azylu, nejdříve však po uplynutí 6 měsíců ode dne poskytnutí údajů k podané žádosti o udělení mezinárodní ochrany,
- který je vyslán zahraničním zaměstnavatelem se sídlem mimo Evropskou unii na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících ze smlouvy uzavřené s českou právnickou nebo fyzickou osobou.⁷⁷

⁷⁴ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-269-4, str. 150.

⁷⁵ § 92 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti.

⁷⁶ Podle zákona o pobytu cizinců.

⁷⁷ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-269-4, str. 151.

Nutno ještě dodat, že § 99 zákona o zaměstnání uvádí důvody, pro které krajská pobočka Úřadu práce České republiky povolení k zaměstnání cizinci nevydává, neboť dle zákona vydat nelze.

Splní-li cizinec vše potřebné, tak by mu mělo být povolení k zaměstnání vydáno ve lhůtě 30 kalendářních dnů. Povolení se vydá nejdéle na dobu 2 let. Cizinec může podat žádost o prodloužení platnosti povolení k zaměstnání, a to i opakovaně, vždy však nejdéle na dobu 2 let. Platnost povolení k zaměstnání pro sezónní práce⁷⁸, které bylo vydáno na dobu kratší než 6 měsíců, lze prodloužit, nejdéle však tak, aby celková doba platnosti povolení k zaměstnání nepřekročila 6 měsíců v kterémkoliv období 12 po sobě jdoucích měsíců. Tuto žádost může cizinec podat nejdříve 3 měsíce a nejpozději 30 dnů před uplynutím doby platnosti jeho aktuálního povolení.⁷⁹ Žádost podá na stejném formuláři, jako podával žádost původní stejně tak přiloží stejné dokumenty navíc s prohlášením zaměstnavatele o tom, že bude cizince i nadále zaměstnávat.⁸⁰ S podáním žádosti se pojí i správní poplatek ve výši 250 Kč. I u této prodlužovací žádosti se uplatní fikce platnosti.

2.2.3 Vydání neduální zaměstnanecké karty

Pro vydání neduální zaměstnanecké karty nemusí cizinec žádat o pracovní místo, které je zařazené do Centrální evidence volných pracovních míst, která jsou obsaditelná držiteli zaměstnaneckých karet. Stejně tak nemusí k žádosti přikládat doklad, který prokazuje cizincovu odbornou způsobilost k výkonu zvoleného zaměstnání. Cizinec nebude muset předkládat v žádosti o neduální zaměstnaneckou kartu stejný výčet dokumentů jako v žádosti o zaměstnaneckou kartu v duální formě.

Postup vyřízení neduální zaměstnanecké karty cizince, který má povolení k zaměstnání se v podstatě neliší od postupu vyřízení zaměstnanecké karty v duální formě. Neduální zaměstnanecká karta se cizinci vydá na dobu platnosti povolení k zaměstnání.

Oproti duální zaměstnanecké kartě není cizinec povinen oznamovat do 30 dnů předem Ministerstvu vnitra České republiky změnu

⁷⁸ § 96 zákona o zaměstnanosti.

⁷⁹ § 94 odst. 1 zákona o zaměstnanosti.

⁸⁰ § 94 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

zaměstnavatele, pracovního zařazení, či možnost být zaměstnán na jiné pracovní pozici. Cizinec musí tuto změnu oznámit do 3 pracovních dnů ode dne, kdy k této změně došlo. Změna se oznamuje na formuláři. Cizinec bude ovšem potřebovat nové povolení k zaměstnání.

Podle § 47 odst. 1 zákona o pobytu cizinců je cizinec pro prodloužení platnosti neduální zaměstnanecké karty povinen podat žádost o její prodloužení nejdříve 120 dnů před uplynutím její platnosti a nejpozději v poslední den její platnosti. I zde má cizinec možnost žádat o prodloužení platnosti do 5 pracovních dnů, poté co zanikly důvody na jeho vůli nezávislé, které mu zabránily podat žádost ve stanovené lhůtě.

Tyto důvody musí samozřejmě s podáním žádosti doložit.⁸¹ Cizinec podává žádost na místně příslušné pracoviště Ministerstva vnitra České republiky. Pro žádost o prodloužení neduální zaměstnanecké karty použije cizinec stejný formulář jako pro žádost o novou neduální zaměstnaneckou kartu. Stejně tak k žádosti přiloží skoro stejné dokumenty.

- Cestovní doklad.
- Doklad, kterým cizinec prokáže, že má zajištěné ubytování.
- Pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo dodatek smlouvy či dohody o prodloužení pracovněprávního vztahu.
- Prodloužení povolení k zaměstnání.
- Fotografii.⁸²

I u neduální zaměstnanecké karty platí fikce platnosti. Fikce se ovšem aplikuje jenom na našem území. Cizinec, který by chtěl vycestovat do zahraničí, si bude muset požádat u Ministerstva vnitra České republiky o osvědčení této fikce prostřednictvím překlenovacího štítku. Jedná se o osvědčení oprávnění k pobytu na našem území formou víza k pobytu nad 90 dnů s dobou platnosti, které odpovídá předpokládané délce řízení o žádosti o prodloužení platnosti neduální zaměstnanecké karty.⁸³ I zde je povinen cizinec zaplatit poplatek 2 500 Kč za žádost o prodloužení platnosti neduální zaměstnanecké karty.

⁸¹ § 47 odst. 3 zákona o pobytu cizinců.

⁸² V případě změny podoby.

⁸³ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-269-4, str. 133.

2.3 Modrá karta

2.3.1 Vymezení modré karty

Modrá karta je povolení k dlouhodobému pobytu na území České republiky za účelem výkonu zaměstnání, které vyžaduje vysokou kvalifikaci. Cizinec, který disponuje modrou kartou, je oprávněn pobývat na území České republiky a pracovat na pracovním místě, na které byla modrá karta vydána, a případně toto místo za definovaných podmínek změnit.⁸⁴

Modrá karta je tedy další z možných cest, kterou může cizinec využít pro získání pracovního a pobytového povolení. Modrá karta je stejně jako zaměstnanecká karta duální povolení s rozdílem, že pro získání modré karty musí mít cizinec řádně ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, které trvalo alespoň 3 roky⁸⁵ a výkon jeho práce na našem území musí trvat déle než 3 měsíce.⁸⁶

Postup pro získání modré karty se v podstatě neliší od postupu pro získání karty zaměstnanecké. Pozornost je ovšem nutno věnovat nárokům na pracovní smlouvu, která musí být přiložena k žádosti o modrou kartu. Zaměstnavatel s cizincem musí uzavřít pracovní smlouvu, která musí trvat alespoň 1 rok, mít zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu a minimální mzda v ní určená musí odpovídat 1,5násobku průměrné hrubé měsíční nebo roční mzdy vyhlášené podle sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky.⁸⁷ Oproti zaměstnanecké kartě nelze pro modrou kartu použít dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a smlouvy o smlouvě budoucí jako doklad o pracovní smlouvě, který se předkládá při žádosti o modrou kartu.

2.3.2 Podání žádosti o modrou kartu

Aby mohl cizinec žádost podat, musí prvně zaměstnavatel ohlásit volné pracovní místo příslušné krajské pobočce Úřadu práce České

⁸⁴ 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, str. 123.

⁸⁵ § 42i odst. 2 zákona o pobytu cizinců.

⁸⁶ § 42i odst. 1 zákona o pobytu cizinců.

⁸⁷ § 42j odst. 1 zákona o pobytu cizinců

republiky a současně udělit souhlas s nabízením volného pracovního místa cizincům s modrými kartami. Následný postup Úřadu práce ČR je už stejný jako při ohlášení volného pracovního místa pro držitele zaměstnaneckých karet, o kterém jsem již psal výše.

Po uplynutí lhůty pro test trh práce se pracovní místo objeví v Centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty a bude mu přidělen unikátní kód, který cizinec ve své žádosti o modrou kartu využije.

Cizinec podává žádost pro získání modré karty osobně na zastupitelském úřadě České republiky v zahraničí. Na našem území je oprávněn podat žádost příslušnému pracovišti Ministerstva vnitra České republiky pouze cizinec:

- který pobývá na území České republiky jako držitel modré karty vydané jiným členským státem Evropské unie, pokud žádost podá ve lhůtě do 1 měsíce ode dne vstupu na území České republiky, nebo
- který již pobývá na území České republiky na základě víza k pobytu nad 90 dnů nebo na základě dlouhodobého pobytu za jiným účelem.⁸⁸

K žádosti o vydání modré karty předloží cizinec:

- cestovní doklad,
- doklad o zajištění ubytování po dobu pobytu na území České republiky,
- 2 fotografie,
- pracovní smlouvu,
- doklady, které potvrzují jeho vysokou kvalifikaci,
- doklad o splnění podmínek pro výkon regulovaného povolání (jde-li o výkon tohoto povolání),
- doklad obsahující jméno a příjmení cizince, státní občanství, datum a místo narození a dále bydliště, druh práce, kterou bude cizinec jako dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, místo výkonu práce u uživatele a název a sídlo uživatele (jde-li o agenturní zaměstnávání),

⁸⁸ § 42i odst. 3 zákona o pobytu cizinců.

- doklad o úhrnném měsíčním příjmu rodiny (jen v případě, že cizinec již pobýval jako držitel modré karty v jiném členském státě Evropské unie a současně se jedná o případy sloučení rodiny).⁸⁹

Na požádání poté předloží náležitosti podle § 31 odst. 3 zákona o pobytu cizinců.⁹⁰

Cizinec, který podá žádost na území České republiky, zaplatí správní poplatek formou kolku ve výši 2 500 Kč. Cizinec, který žádost podává u zastupitelského úřadu České republiky v cizině, zaplatí naopak poplatek 5 000 Kč v ekvivalenční hodnotě zahraniční měny.

Oproti šedesátidenní lhůtě pro řízení o vydání zaměstnanecké karty, trvá řízení o modrou kartu 90 dnů. Lhůta začíná běžet dnem, ve kterém cizinec žádost podá. V případě pro cizince úspěšného skončení řízení bude následující postup podobný jako při úspěšném řízení o zaměstnaneckou kartu. Zastupitelský úřad vyzve cizince, aby se dostavil k vyzvednutí víza k pobytu nad 90 dnů⁹¹, které se mu vydá s 6měsíční platností, ale pro pobyt v maximální délce 60 dnů. Stejně tak musí i zde pro vydání víza výše zmíněného, cizinec předložit cestovní zdravotní pojištění s výjimkou cizince, který se již účastní veřejného zdravotního pojištění na našem území. Tento cizinec doloží pojištění na dobu od vstupu do České republiky do doby, kdy vznikl jeho pracovněprávní vztah. Jakmile cizinec po udělení víza vstoupí na území České republiky, musí se do 3 pracovních dnů od jeho vstupu na území České republiky registrovat⁹² a poskytnout biometrické údaje, které poslouží ke zhotovení modré karty, na místně příslušném⁹³ pracovišti Ministerstva vnitra ČR. Po splnění těchto podmínek může cizinec zahájit pracovní činnost pro zaměstnavatele, neboť mu Ministerstvo vnitra ČR vydá „Potvrzení o splnění podmínek pro vydání modré karty“. V následujících 60 dnech od poskytnutí biometrických údajů, obdrží cizinec termín pro osobní vyzvednutí modré karty. Modrá karta se cizinci vydá s dobou platnosti o 3

⁸⁹ § 42j zákona o pobytu cizinců.

⁹⁰ § 42j odst. 1 písm. e) zákona o pobytu cizinců.

⁹¹ Zde ovšem za účelem vyzvednutí modré karty.

⁹² Splnit ohlašovací povinnost.

⁹³ Místní příslušnost pracoviště Ministerstva vnitra ČR se řídí místem pobytu cizince na území České republiky.

měsíce delší, než je doba, na niž byla uzavřena pracovní smlouva, nejdéle však na 2 roky.⁹⁴

Stejně jako mohl cizinec podat žádost o prodloužení zaměstnanecké karty, tak stejně i tak může podat cizinec žádost o prodloužení karty modré. Žádost podá nejdříve 120 dnů před skončením platnosti a nejpozději v poslední den platnosti modré karty. Je možné, že na straně cizince dojde k nepodání žádosti, kvůli důvodům, které jsou nezávislé na vůli cizince. V tomto případě je možné podat žádost o prodloužení modré karty do 5 dnů od upadnutí těchto důvodů spolu s jejich prokázáním.⁹⁵ Žádost o prodloužení modré karty podává cizinec místně příslušnému pracovišti Ministerstva vnitra ČR spolu s dokumenty uvedenými v § 42j odst. 1, písm. a) až d) a f) zákona o pobytu cizinců, s výjimkou fotografie.⁹⁶ Při prodloužení platnosti modré karty nedochází k testu trhu práce, není tedy potřeba hlásit volné pracovní místo krajské pobočce Úřadu práce České republiky. I u modré karty platí fikce platnosti. Fikce se ovšem aplikuje jenom na našem území. Cizinec, který by chtěl vycestovat do zahraničí, si bude muset požádat u Ministerstva vnitra České republiky o osvědčení této fikce prostřednictvím překlenovacího štítku. Jedná se o osvědčení oprávnění k pobytu na našem území formou víza k pobytu nad 90 dnů s dobou platnosti, které odpovídá předpokládané délce řízení o žádosti o prodloužení platnosti modré karty.⁹⁷ Žádost o prodloužení platnosti této karty je zpoplatněna částkou 2 500 Kč.

K platnosti modré karty nutno dodat, že Ministerstvo vnitra České republiky podle § 46f zákona o pobytu cizinců zruší platnost modré karty v případech uvedených v tomto paragrafu.

⁹⁴ § 44 odst. 7 zákona o pobytu cizinců.

⁹⁵ § 47 odst. 3 zákona o pobytu cizinců.

⁹⁶ § 44a odst. 12 zákona o pobytu cizinců.

⁹⁷ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-269-4, str. 166.

2.3.3 Změna pracovního poměru

Výhodou modré karty oproti kartě zaměstnanecké je, že při změně zaměstnavatele platí povolovací režim Ministerstva vnitra jenom po dobu prvních dvou let, co cizinec využívá k výkonu práce modrou kartou.

Cizinec musí k žádosti předložit pracovní smlouvu nebo dodatek pracovní smlouvy. Dále dokument, který prokazuje jeho vysokou kvalifikaci v případě, že by se změna pracovního poměru týkala i jeho profese. Změnil-li cizinec adresu bydliště, tak bude povinen předložit ještě doklad o ubytování. Poplatek se při změně pracovního poměru již neplatí.

Ministerstvo vnitra České republiky musí do 30 dnů rozhodnout o souhlasu změny. To ovšem neplatí v situaci složitějšího případu, tam se lhůta prodlužuje na 60 dnů. Souhlasem zaniká předchozí pracovní poměr a cizinec je povinen ohlásit nový pracovní poměr Ministerstvu vnitra České republiky do 3 pracovních dnů.

2.4 Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance

„Kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance se rozumí povolení k dlouhodobému pobytu opravňující cizince k pobytu na území delšímu než 90 dnů a k výkonu zaměstnání na pozici manažera, specialisty nebo zaměstnaného stážisty na základě vnitropodnikového převedení.“⁹⁸

Jak z výše citovaného paragrafu vyplývá, jedná se o další z možností, jak získat povolení k práci na našem území. Možnost vnitropodnikového převedení může využít cizinec, který je tedy dočasně převeden v rámci obchodní korporace, která má sídlo mimo území členských států Evropské unie, do jejího odštěpného závodu, jehož sídlo se nachází na našem území. Tuto možnost má také cizinec, který je dočasně převeden v rámci obchodní korporace, která má sídlo mimo území členských států Evropské unie, do korporace, která má sídlo na území, jež je vůči obchodní korporaci se sídlem mimo území členských států EU

⁹⁸ § 42k odst. 1 zákona o pobytu cizinců.

ovládající nebo ovládanou osobou nebo jsou obě tyto obchodní korporace ovládány stejnou ovládající osobou.⁹⁹

Pro vydání karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance, musí mít cizinec s touto obchodní korporací platnou pracovní smlouvu a jeho pracovní poměr s obchodní korporací musí trvat minimálně šest měsíců před převedením.¹⁰⁰ Kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance vydává Ministerstvo vnitra České republiky pouze cizinci, který je zaměstnán na pozici manažera, specialisty nebo stážisty. Tyto pozice jsou definovány v zákoně o pobytu cizinců.¹⁰¹ Ministerstvo nejčastěji vydá kartu na dobu trvání převedení zaměstnance, nejdéle však lze platnost karty prodloužit na celkovou dobu 1 roku v případě stážisty a na dobu 3 let v případě specialisty a manažera.¹⁰²

Cizinec podává žádost o vydání karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance na zastupitelském úřadě České republiky v zahraničí¹⁰³ osobně a k žádosti musí doložit následující dokumenty:

- platný cestovní doklad,
- doklad, kterým prokáže zajištění ubytování po dobu pobytu na našem území,
- fotografii,
- vysílací dopis, s náležitostmi uvedenými v § 42l odst. 1 písm. (d) zákona o pobytu cizinců,
- doklad o spřízněnosti subjektů,
- doklad, který prokazuje, že byl v obchodní korporaci zaměstnán po dobu nejméně 6 měsíců před vysláním,
- doklad, který prokazuje jeho odbornou kvalifikaci, je-li požadován dle právního předpisu,
- doklad, který prokazuje splnění podmínek pro výkon regulovaného povolání, jedná-li se o toto povolání,

⁹⁹ § 42k odst. 2 zákona o pobytu cizinců.

¹⁰⁰ § 42k zákona o pobytu cizinců.

¹⁰¹ § 42k odst. 3 až odst. 5 zákona o pobytu cizinců.

¹⁰² § 44b odst. 1 zákona o pobytu cizinců.

¹⁰³ Toto se nevztahuje na cizince, kteří již legálně pobývají na našem území. Tito cizinci mohou podat žádost na místně příslušném pracovišti Ministerstva vnitra České republiky.

- doklad, který prokazuje vysokoškolské vzdělání spolu s dohodou o odborné přípravě¹⁰⁴, jde-li o pozici stážisty,
- výpis z evidence Rejstříku trestů¹⁰⁵ a doklad potvrzující splnění požadavků opatření před zavlečením infekčního onemocnění¹⁰⁶, je-li o to požádán.¹⁰⁷

Cizinec je dále povinen zaplatit při podání žádosti poplatek ve výši 5000 Kč.

Výhodou karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance je, že se zde nemusí Úřadu práce ČR oznamovat volné pracovní místo a díky tomu zde nedochází k testu práce.

Na závěr je vhodné zmínit ještě dvě možnosti využití karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance. Česká republika uznává karty vnitropodnikově převedených zaměstnanců, které vydal jiný členský stát Evropské unie. Může se jednat o situaci, kdy je cizinec dlouhodobě¹⁰⁸ převeden na naše území z jiného státu Evropské unie, kde již získal kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance. Tento cizinec může na našem území požádat o kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance jiného členského státu Evropské unie. Druhá možnost je využití karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance jiným členským státem Evropské unie ke krátkodobému¹⁰⁹ cestování s možností výkonu práce v jiných státech Evropské unie v rámci jeho vyslání. V tomto případě nemusí cizinec žádat o kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance cílového členského státu Evropské unie.¹¹⁰

2.5 Sezónní zaměstnání

Povolení k zaměstnání potřebuje i cizinec, který bude vykonávat sezónní zaměstnání. Sezónní zaměstnání je činnost, která je závislá na

¹⁰⁴ § 421 odst. 1 písm. (i) zákona o pobytu cizinců.

¹⁰⁵ § 31 odst. 3 písm. (a) zákona o pobytu cizinců.

¹⁰⁶ § 31 odst. 3 písm. (b) zákona o pobytu cizinců.

¹⁰⁷ § 421 odst. 1 zákona o pobytu cizinců.

¹⁰⁸ Déle než 90 dnů.

¹⁰⁹ Omezeno 90 dny.

¹¹⁰ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. Zaměstnávání cizinců na území České republiky. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-269-4, str. 177.

ročním období.¹¹¹ Zákon o zaměstnanosti definuje činnost závislou na ročním období, tedy sezónní zaměstnání ve svém paragrafu 96 odst. 1. „Činnost závislá na ročním období je činnost, která je vázána 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.“¹¹² Tuto obecnou definici konkretizuje svou vyhláškou Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky.¹¹³

Povolení k zaměstnání vydá cizinci krajská pobočka Úřadu práce¹¹⁴ pouze, pokud cizinec předloží:

- pracovní smlouvu na dobu určitou nebo
- dohodu o pracovní činnosti na dobu určitou nebo
- smlouvu o smlouvě budoucí, ve které se strany zavazují ve sjednané lhůtě uzavřít pracovní smlouvu na dobu určitou nebo
- dohodu o pracovní činnosti na dobu určitou, která obsahuje ustanovení, ze kterých jednoznačně vyplývá, že měsíční mzda, plat nebo odměna cizince nebude nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy.¹¹⁵

Zákon dále uvádí, že týdenní pracovní doba musí činit nejméně 15 hodin. To ovšem neplatí v případě zaměstnání na další pracovní pozici za současného trvání základního pracovněprávního vztahu.¹¹⁶

Cizinec je při výkonu sezónního zaměstnání povinen mít povolení k pobytu na našem území. Může podat žádost o krátkodobé vízum, tedy vízum na dobu maximálně 3 měsíců nebo požádat o vydání dlouhodobého víza, tedy víza na dobu maximálně 6 měsíců. K žádosti o dlouhodobé vízum musí cizinec předložit následující dokumenty:

- originál cestovního dokladu,
- fotografii,

¹¹¹ MVČR. *Základní informace o sezónním zaměstnávání*. [online]. [cit. 2022-02-08]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zakladni-informace-o-sezonnim-zamestnavani.aspx> [online]. [cit. 2021-10-11].

¹¹² § 96 odst. 1 ZoZ.

¹¹³ Vyhláška č. 322/2017 Sb., o stanovení seznamu odvětví zaměstnání, která zahrnují činnosti závislé na ročním období.

¹¹⁴ § 96 odst. 4 ZoZ.

¹¹⁵ § 96 odst. 3 ZoZ.

¹¹⁶ § 96 odst. 3 ZoZ.

- povolení k zaměstnání, které se mu vydá podle § 96 ZoZ na dobu maximálně 6 měsíců v kterémkoliv období 12 měsíců po sobě jdoucích,
- doklad, kterým prokáže, že má zajištěné ubytování,
- potvrzení od zaměstnavatele o dohodnuté výši mzdy,
- doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříků trestů¹¹⁷,
- doklad, který potvrzuje, že cizinec netrpí infekční chorobou^{118, 119}

Aby cizinec dostal dlouhodobé vízum musí se ucházet o pracovní místo, které bylo prvně oznámeno jako volné pracovní místo místně příslušné krajské pobočce Úřadu práce České republiky. Žádost o vízum se opět podává na zastupitelském úřadě České republiky v cizině. Zastupitelský úřad má dle zákona lhůtu 60 dnů na to, aby cizinci vízum vydal. Je-li jeho žádost schválena, tak se musí cizinec na tento zastupitelský úřad dostavit, aby si schválené vízum vyzvedl a současně předložil doklad o zaplacení cestovního zdravotního pojištění.¹²⁰ Výhodu při získávání sezónního víza má cizinec, kterému bylo v období pěti let předcházejících podání žádosti vízum již nejméně jednou uděleno. Jestliže tomuto cizinci nebylo dříve udělené sezónní vízum zrušeno, bude žádost tohoto cizince posouzena přednostně.¹²¹

Poslední povinností cizince je se do 3 pracovních dnů od příjezdu na naše území ohlásit na cizineckou policii krajského ředitelství PČR.

2.6 Vládní programy

Na základě usnesení vlády č. 581 ze dne 26. srpna 2019 existují v České republice 3 nové vládní programy. Konkrétně se jedná o:

- program Vysoce kvalifikovaný zaměstnanec,
- program Kvalifikovaný zaměstnanec a

¹¹⁷ Tento doklad prokazuje tehdy, když si to Ministerstvo vnitra České republiky vyžádá.

¹¹⁸ Tento doklad prokazuje tehdy, když si to Ministerstvo vnitra České republiky vyžádá.

¹¹⁹ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. Zaměstnávání cizinců na území České republiky. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-269-4, str. 183-184.

¹²⁰ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. Zaměstnávání cizinců na území České republiky. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-269-4, str. 185.

¹²¹ § 32 odst. 5 zákona o pobytu cizinců.

- program Klíčový a vědecký personál.

Pro cizince mají vládní programy velký přínos při administraci, která je se získáváním jednotlivých povolení spojená. Pokud to vládní program dovoluje, může cizinec nahradit některé požadované dokumenty pouhým potvrzením od zaměstnavatele. Další velkou výhodou pro cizince, kteří jsou zařazeni ve vládním programu je to, že mají v podstatě přednost při podávání žádostí o pobytové oprávnění před cizinci, kteří se vládního programu neúčastní.¹²²

Aby byl cizinec zařazen do vládního programu, musí žádat o zařazení do vybraného vládního programu prostřednictvím jeho zaměstnavatele, který byl do vládního programu již zařazen.

Kritéria pro zařazení zaměstnavatelů do vládních programů určuje každý vládní program zvlášť. Důležité je zmínit, že cizinec ani zaměstnavatel nemají právní nárok na to být do programu zařazení.

Na závěr obecného vymezení programů lze zmínit schválení změny v programu Vysoce kvalifikovaného zaměstnance a programu Klíčového a vědeckého personálu s účinností k 1. červenci 2021. Změny přináší doplnění obecných kritérií pro zařazení zaměstnavatele do programu. Dále došlo k doplnění odkazu na webový portál Ministerstva práce a sociálních věcí a k upřesnění mzdového kritéria. Dále bylo v programu Vysoce kvalifikovaného zaměstnance upřesněno kritérium, které se týká zaměstnávání zaměstnanců. Zaměstnavatel musí nově zaměstnávat 3 osoby soustavně po dobu alespoň 3 po sobě jdoucích měsíců.¹²³

¹²² DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. Zaměstnávání cizinců na území České republiky. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-269-4, str. 190.

¹²³ Ministerstvo průmyslu a obchodu. *Upozornění: Změny v programech ekonomické migrace zaměřených na klíčové a vysoce kvalifikované pracovníky 2021* [online]. [cit. 26.1.2022]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/upozorneni-zmeny-v-programech-ekonomicke-migrace-zamerenych-na-klucove-a-vysoce-kvalifikovane-pracovniky--262309/>

2.6.1 Program Kvalifikovaný zaměstnanec

„Cílem Programu je poskytnout podporu přímým zaměstnavatelům, kteří do ČR potřebují přivést kvalifikované zahraniční pracovníky.“¹²⁴

Tento program je určen pro zaměstnavatele, který splňuje následující požadavky:

- zaměstnává alespoň 6 zaměstnanců,
- na našem území podniká po dobu alespoň 2 let a
- má vypořádané všechny závazky vůči státu.

Program Kvalifikovaný zaměstnanec je určen pro uchazeče z Ukrajiny, Filipín, Černé Hory, Srbska, Mongolska, Moldavska, Kazachstánu, Indie a Běloruska. Konkrétně se jedná o uchazeče, kteří se hlásí na pracovní pozici uvedenou v klasifikaci CZ-ISCO 4-8, kam spadají následující pracovní profese:

- úředníci,
- pracovníci ve službách a prodeji,
- kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství,
- řemeslníci a opraváři,
- obsluha strojů a zařízení a montéři.

Důležité je zmínit, že výše zmíněný uchazeč¹²⁵ je oprávněn podat žádost o zaměstnaneckou kartu na zastupitelském úřadě České republiky v zahraničí, který zajišťuje realizaci programu. Pro zařazení do programu musí ovšem splňovat ještě další kritéria:

- bude s ním uzavřen pracovní poměr na stanovenou týdenní pracovní dobu a na dobu alespoň jednoho roku,
- bude pobírat mzdu v minimální výši 1,2násobku zaručené mzdy.¹²⁶

O zařazení do tohoto programu žádá cizinec prostřednictvím zaměstnavatele, který může o účast na programu žádat u:

¹²⁴ Ministerstvo průmyslu a obchodu. *Program kvalifikovaný zaměstnanec 2021* [online]. [cit. 26.1.2022]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/program-kvalifikovany-zamestnanec--248247/>

¹²⁵ Myšleno cizinec.

¹²⁶ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-269-4, str. 192.

- Hospodářské komory,
- Svazu průmyslu a dopravy České republiky,
- Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky,
- Asociace malých a středních podniků a živnostníků České republiky,
- Agrární komory České republiky,
- Potravinářské komory České republiky,
- Lesnicko-dřevařské komory České republiky,
- Asociace soukromého zemědělství České republiky,
- Agentury pro podporu podnikání a investic CzechInvest.¹²⁷

Důležité je zmínit, že s návazností na neexistenci právního nároku být účastníkem programu existují na zastupitelských úřadech České republiky početní kvóty, které stanovují maximální počty žádostí o účast na programu, které mohou účastníci podat.

2.6.2 Program Vysoce kvalifikovaný zaměstnanec

Cílem tohoto programu je poskytnout podporu přímým zaměstnavatelům, kteří do České republiky potřebují přivést vysoce kvalifikované zahraniční pracovníky.¹²⁸

Program Vysoce kvalifikovaný zaměstnanec je určen pro cizince, kteří chtějí na našem území vykonávat práci na pozici, kterou určuje klasifikace CZ-ISCO 1-3. Jedná se o profesi:

- zákonodárce a řídicího pracovníka,
- specialisty,
- technického a odborného pracovníka.

I zde musí zaměstnavatel splňovat podmínky, aby mohl být do programu přijat. Zaměstnavatel musí na našem území podnikat po dobu alespoň 2 let, mít vypořádané závazky vůči státu – neexistence pokuty za

¹²⁷ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-269-4, str. 192.

¹²⁸ Ministerstvo průmyslu a obchodu. *Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec 2021* [online]. [cit. 27.1.2022]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/program-vysoce-kvalifikovany-zamestnanec--248246/>

zastřené zprostředkování zaměstnání přesahující částku 100 000 Kč v období 2 let před podáním žádosti do programu a dále musí zaměstnávat soustavně alespoň 3 zaměstnance po dobu alespoň 3 po sobě jdoucích měsíců.¹²⁹

Výhodou tohoto programu je, že do něj kromě samotného cizince mohou být zařazeni i rodinní příslušníci cizince. Tito účastníci jsou oprávněni k podání žádosti o povolení k pobytu na zastupitelském úřadě České republiky v zahraničí.

Zařazení do programu platí po dobu jednoho roku. Další výhodou programu je, že uchazeči nejsou teritoriálně vymezeni.

Žádosti o zařazení do programu Vysoce kvalifikovaný zaměstnanec podávají zaměstnavatelé Ministerstvu průmyslu a obchodu České republiky nebo Ministerstvu zdravotnictví České republiky^{130, 131}

2.6.3 Program klíčový a vědecký personál

Cílem programu Klíčový a vědecký personál je poskytnout podporu významným českým a zahraničním investorům, výzkumným organizacím, technologickým společnostem a společnostem typu start-up, které do České republiky potřebují přivést cizince v postavení statutárních orgánů, manažery či specialisty.¹³²

Tento program je do jisté míry podobný programu Vysoce kvalifikovaného zaměstnance. Jsou zde stejná kritéria, která se týkají zaměstnavatele. I zde se mohou účastnit rodinní příslušníci cizince bez teritoriálního omezení. Program Klíčový a vědecký personál je určen pro pozice klasifikované dle CZ-ISCO 1-3¹³³. Konkrétně se jedná o:

¹²⁹ Ministerstvo průmyslu a obchodu. *Upozornění: Změny v programech ekonomické migrace zaměřených na klíčové a vysoce kvalifikované pracovníky 2021* [online]. [cit. 27.1.2022]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace-upozorneni-zmeny-v-programech-ekonomicke-migrace-zamerenych-na-klicove-a-vysoce-kvalifikovane-pracovniky--262309/>

¹³⁰ Jedná-li se o zdravotní profesi.

¹³¹ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-269-4, str. 190.

¹³² Ministerstvo průmyslu a obchodu. *Program klíčový a vědecký personál 2021* [online]. [cit. 3.2.2022]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/program-klicovy-a-vedecky-personal--248245/>

¹³³ Toto se netýká zdravotnických profesí, pro které určen program Vysoce kvalifikovaný zaměstnanec.

- zákonodárce a řídicího pracovníka,
- specialisty,
- technického a odborného pracovníka.

Cizinci musí být garantovaná mzda alespoň ve výši průměrného výdělku podle příslušné skupiny CZ-ISCO nebo v minimální výši, která se stanovuje pro držitele modré karty.¹³⁴ Dále má cizinec a jeho rodinný příslušník možnost podat žádost o pobytové oprávnění na zastupitelském úřadu České republiky v zahraničí. Tato žádost by měla být vyřízena do 30 dnů od jejího podání.¹³⁵

¹³⁴ DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. Zaměstnávání cizinců na území České republiky. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-269-4, str. 194.

¹³⁵ Ministerstvo průmyslu a obchodu. *Program klíčový a vědecký personál 2021* [online]. [cit. 6.2.2022]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/program-klicovy-a-vedecky-personal--248245/>

3 Nelegální práce

Kdyby cizinec přes povinnost disponovat výše zmíněnými oprávněními nedisponoval, tak by se jednalo o nelegální práci. Přesnou definici nelegální práce najdeme v § 5 písm. e) ZoZ, kde je psáno, že se nelegální práci rozumí:

- 1) „závislá práce¹³⁶ vykonávaná fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah,¹³⁷
- 2) práce vykonávaná cizincem v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu se zaměstnaneckou kartou, kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartou vydanými podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky nebo bez některé z těchto karet; to neplatí v případě výkonu jiné práce podle § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, nebo
- 3) práce vykonávaná cizincem pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného oprávnění k pobytu na území České republiky, je-li podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky vyžadováno“.¹³⁸

Nelegální práce se rozděluje na dvě oblasti, a to na nelegální práci tuzemců¹³⁹ a nelegální práci cizinců.¹⁴⁰

Z výše napsaných bodů nás bude zajímat právě ten poslední, neboť první bod popisuje takzvaný „švarecsystém“, při kterém vykonává fyzická osoba závislou práci na základě živnostenského oprávnění.

O nelegální práci se jedná také tehdy, kdy cizinec sice oprávnění pro výkon práce má, ale práci vykonává v rozporu s tímto oprávněním. Příkladem je vydání zaměstnanecké karty ke konkrétnímu zaměstnavateli, konkrétní práci a konkrétnímu místu výkonu této práce, ovšem cizinec vykonává práci u úplně jiného zaměstnavatele nebo vykonává celkově

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

¹³⁷ § 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹³⁸ § 5 písm. e) ZoZ.

¹³⁹ Myšleno i občany EU, u kterých se nepotřebuje žádné povolení pro vstup na trh práce.

¹⁴⁰ PAVLÁTOVÁ, Jarmila a Miroslav HROMADA, ed. Právo zaměstnanosti a kontroly v systému pracovního práva: sborník příspěvků. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 2020. ISBN 978-80-261-0975-4, str. 196.

úplně jinou práci, než na kterou mu byla zaměstnanecká karta vydána. Zákon samozřejmě s takovouto možnou změnou počítá a v § 42g odst. 7 zákona o pobytu upravuje, jak ji docílit legální cestou, má-li cizinec zaměstnaneckou kartu a v § 42i odst. 9, má-li cizinec modrou kartu.

Z praxe lze uvést příklad, kdy Nejvyšší správní soud řešil otázku, jestli je i nelegální práce to, kdy cizinec vykonává práci pro příbuzného bez povolení, ale pouze krátkodobě, jednorázově a bezplatně. Nejvyšší správní soud ve svém rozsudku¹⁴¹ uvedl, že „za nelegální práci ve smyslu § 5 písm. e) bodu 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, se považuje pouze taková práce, kterou cizinec, jenž disponuje příslušným povolením, vykonává soustavně, podle pokynů a za mzdu, plat nebo odměnu“.¹⁴²

„Nelegální práce je rozšířena zejména tam, kde je využívána málo kvalifikovaná, sezónní, dočasná nebo příležitostná práce, vykonávaná v nepřehledných a nesnadno kontrolovatelných podmínkách. Je typická zejména pro sektory náročné na ruční práci, s nízkými odměnami, kde konkurenceschopnost a zisk vysoce závisí na nákladech.“¹⁴³

3.1 Sankce za nelegální práci

Cizincovy motivy k výkonu nelegální práce jsou zpravidla finanční, neboť se mu výdělek nikterak nedaní a díky tomu vydělá více. Stejný motiv má i zaměstnavatel, který díky tomu primárně ušetří na daních a pojištění. Aby k takovému pro stát negativnímu chování nedocházelo, pamatuje zákon na sankční postih.

Státní úřad inspekce práce nebo příslušný oblastní inspektorát práce za tento přestupek ukládá pokutu jak pro zaměstnavatele, tak i pro cizince.¹⁴⁴ ZoZ dělí přestupky zaměstnavatelů na zaměstnavatele, kteří jsou fyzické osoby¹⁴⁵ a na zaměstnavatele, kteří jsou právnické osoby či podnikající fyzické osoby¹⁴⁶.

¹⁴¹ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. dubna 2012 sp. zn. 4 Ads 177/2011-120

¹⁴² Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. dubna 2012 sp. zn. 4 Ads 177/2011-120.

¹⁴³ ŠTEFKO, Martin. Vymezení závislé a nelegální práce. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013, str. 243.

¹⁴⁴ § 141 odst. 2 ZoZ.

¹⁴⁵ § 139 odst. 2 ZoZ.

¹⁴⁶ § 140 odst. 1 a odst. 2 ZoZ.

Zaměstnavateli, který je fyzická osoba, hrozí za umožnění výkonu nelegální práce pokuta až do výše 5 000 000 Kč.¹⁴⁷ Dále se tento zaměstnavatel může dopustit přestupku v případě, že nesplní oznamovací povinnost nebo nevede evidenci podle ZoZ, a tím se vystavuje pokutě až do výše 100 000 Kč.¹⁴⁸ Stejně tak se dopustí přestupku, když v místě pracoviště nemá kopie dokladů, které prokazují existenci pracovněprávního vztahu. Za tento přestupek mu lze uložit pokutu až do výše 500 000 Kč.¹⁴⁹

Zaměstnavatel, který je právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba hrozí za umožnění výkonu nelegální práce pokuta až do výše 10 000 000 Kč, nejméně však ve výši 50 000 Kč.¹⁵⁰ Dále se tento zaměstnavatel může dopustit přestupku v případě, že nesplní oznamovací povinnost nebo nevede evidenci podle ZoZ, a tím se vystavuje pokutě až do výše 100 000 Kč.¹⁵¹ Stejně tak se dopustí přestupku, když v místě pracoviště nemá kopie dokladů, které prokazují existenci pracovněprávního vztahu. Za tento přestupek mu lze uložit pokutu až do výše 500 000 Kč.¹⁵²

Zákon o pobytu cizinců popisuje zaměstnavatele, kterému byla pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce, jako nespolehlivého zaměstnavatele¹⁵³. Toto označení pro zaměstnavatel znamená negativní stanovisko při rozhodování o možnosti zaměstnávat cizince v budoucnu.¹⁵⁴ Stejný negativní postoj najdeme i v ZoZ, který v § 99 písm. (d) uvádí, že „povolení k zaměstnání nelze vydat cizinci, jehož zaměstnavateli byla v období 4 měsíců předcházejících podání žádosti o vydání povolení k zaměstnanosti pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce“. S výše zmíněným souvisí i postih v nezařazení zaměstnavatelova volného pracovního místa do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty a také

¹⁴⁷ § 139 odst. 3 písm. (f) ZoZ.

¹⁴⁸ § 139 odst. 3 písm. (c) ZoZ.

¹⁴⁹ § 139 odst. 3 písm. (d) ZoZ.

¹⁵⁰ § 140 odst. 4 písm. (f) ZoZ.

¹⁵¹ § 140 odst. 4 písm. (d) ZoZ.

¹⁵² § 140 odst. 4 písm. (c) ZoZ.

¹⁵³ § 178f odst. 1 písm. (b) zákona o pobytu.

¹⁵⁴ PAVLÁTOVÁ, Jarmila a Miroslav HROMADA, ed. Právo zaměstnanosti a kontroly v systému pracovního práva: sborník příspěvků. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 2020. ISBN 978-80-261-0975-4, str. 26.

nezařazení do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty.¹⁵⁵ Volná pracovní místa, která již zaměstnavatel v Centrální evidenci zařazena má, budou automaticky vyřazena.

Vedle toho musí zaměstnavatel uhradit náklady spojené se správním vyhoštěním cizince¹⁵⁶.

Mezi další negativa, která souvisí s nelegálním zaměstnáním, patří ručení za úhradu pokuty uložené za výkon této nelegální práce.¹⁵⁷ O tom, zda ručení vzniklo a kdo je ručitelem rozhoduje Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektorát práce, který rozhodoval o uložení pokuty v prvním stupni správního řízení. Správní řízení lze zahájit nejpozději do 90 dnů ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za přešupek podle § 139 odst. 1 písm. f) nebo § 140 odst. 1 písm. e).¹⁵⁸ Institut ručení se zpravidla vyskytuje u odběratelů určité služby, kteří tuto službu odebírají od zaměstnavatele, který zaměstnává cizince nelegálně. Podstatné pro uplatnění institutu ručení je, jestli odběratel služby o nelegálním zaměstnávání cizinců věděl nebo při vynaložení náležité péče vědět měl a mohl.

Cizinci vykonávajícímu nelegální práci hrozí pokuta do výše 100 000 Kč¹⁵⁹. Stejně tak mu hrozí pokuta, pokud na pracovišti kontrolovaného zaměstnavatele vykonává práci a neprokáže kontrolnímu orgánu zmíněnému výše svou totožnost cestovním pasem či občanským průkazem.¹⁶⁰ Za tento přešupek mu hrozí pokuta do výše 200 000 Kč.¹⁶¹ Kromě finančního postihu mu hrozí i vyhoštění až na 3 roky.¹⁶² Vyhoštění nebude ovšem pouze z České republiky ale i ze všech členských států Evropské unie.¹⁶³

Kromě výše zmíněných správních trestů je potřeba zmínit ještě tresty podle trestního zákoníku (dále jen „TZ“)¹⁶⁴. Konkrétně bych zmínil

¹⁵⁵ § 37a odst. 7 ZoZ.

¹⁵⁶ Myšleno cizince, který u zaměstnavatele pracoval nelegálně.

¹⁵⁷ § 141a ZoZ.

¹⁵⁸ § 141a odst. 2 ZoZ.

¹⁵⁹ § 139 odst. 3 písm. (c) ZoZ.

¹⁶⁰ § 139 odst. 1 písm. (g) ZoZ.

¹⁶¹ § 139 odst. 3 písm. (f) ZoZ.

¹⁶² § 119 odst. 1 písm. (c) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky

¹⁶³ § 119 odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky

¹⁶⁴ Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník.

trestné činy daňové, poplatkové a devizové, které jsou uvedeny v § 240 TZ a § 241 TZ.

Paragraf 240 TZ popisuje skutkovou podstatu zkrácení daně, poplatku a podobné povinné platby a paragraf 241 TZ popisuje skutkovou podstatu neodvedení daně, pojistného na sociální zabezpečení a podobné povinné platby. Oba paragrafy ve svých ustanoveních zmiňují pojem „ve větším rozsahu“. Zákon tento pojem nijak blíže nerozvádí. Zásadou analogie lze dojít k tomu, že větším rozsahem se rozumí rozsah odpovídající větší škodě¹⁶⁵. Tedy škodě, která dosahuje částky nejméně 100 000 Kč.

Za zmínku také stojí trestné činy spočívající v maření výkonu úředního rozhodnutí a vykázání, které jsou upravené v § 337 TZ, za které hrozí trest odnětí svobody.

Další trestný čin upravuje § 341 TZ. Tento trestní čin spočívá v napomáhání k neoprávněnému pobytu na území republiky.

A nakonec musím zmínit, pro diplomovou práci podstatný, trestný čin upravený v § 342 TZ, který spočívá v neoprávněném zaměstnávání cizinců.

¹⁶⁵ § 138 odst. 1 písm. (c) TZ.

4 Praktická část – pohled zaměstnavatele na zaměstnávání cizinců v České republice

V praktické části této diplomové práce jsem se rozhodl oslovit 3 nejmenované společnosti za účelem získání potřebných informací pro posouzení procentuálního zastoupení zaměstnanců dle jednotlivých zemí. Tyto společnosti jsem si vybral z důvodu toho, že v nich pracuje řada mých spolužáků ze střední školy a současně se jedná o jedny z největších zaměstnavatelů na okrese. Podařilo se mi také zkontaktovat manažery a výše postavené pracovníky, kteří mi sdělili jejich pohled na zaměstnávání cizinců v těchto firmách.

Cílem této kapitoly je tedy porovnat podíly zaměstnanců z ČR, Evropské unie, EHP a cizinců ze třetích zemích na celkovém počtu pracovníků ve vybraných společnostech. V průběhu jednotlivých podkapitol je mým záměrem také analyzovat vývoj počtu celkových zaměstnanců a cizinců v letech 2016-2020.

V posledních částí jednotlivých podkapitol bych rád přiblížil důvody, proč jednotlivé společnosti upřednostňují určité skupiny zaměstnanců a jaký mají zaměstnavatelé na zaměstnávání cizinců v analyzovaných firmách pohled.

4.1 Společnost ALFA

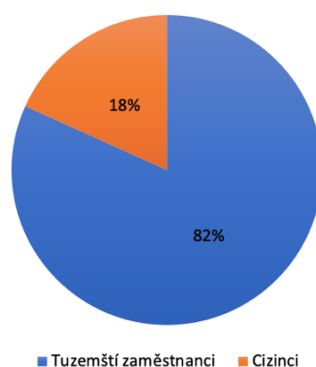
4.1.1 Představení společnosti

Firma ALFA působí na českém trhu téměř 28 let. Jedná se o strojírenskou společnost, která vyrábí díly pro přední světové značky v automobilovém průmyslu. Zabývá se tedy zejména kovovýrobou, kovářstvím, zámečnictvím, svařováním, testováním a 3D měřením. Výrobní portfolio společnosti tvoří například závěsy dveří, dveřní omezovače, závěsy zadního víka, závěsy přední kapoty, ale také ruční brzdy, pohonné systémy a madla otevírání kufru. ALFA sídlí ve svém závodu na Vysočině, její výrobní plocha činí téměř 13 000 m² a jejím jediným společníkem je mateřská společnost v Německu s vkladem

v hodnotě 76 000 000 Kč. Mezi její nejvýznamnější odběratele zboží se v roce 2020 zařadil VW, Renault, Dacia, Nissan, BMW a Mercedes-Benz.

ALFA v posledních letech hojně investovala do nových technologií pro nové projekty. V roce 2020 dosáhla tržeb v celkové výši 2 290 milionů českých korun a provozního výsledku hospodaření 90 mil. Kč. Na konci stejného účetního období zaměstnávala celkem 647 zaměstnanců. Pandemie viru COVID-19 však rostoucí trend společnosti zastavila a její negativní vliv se projevil zejména propadem prodeje v důsledku dočasného uzavírání provozu. Analyzovaná společnost byla tedy nucena na tento propad reagovat, a to tak, že podala žádost o kompenzaci v programu Antivirus a propustila značný počet svých zaměstnanců. Představu, jaké procento pracovní síly ze zahraničí zaměstnávala společnost ALFA v roce 2020, si můžeme udělat z grafu č. 1.

Graf 1: Poměr tuzemských zaměstnanců a cizinců společnosti ALFA v roce 2020



Zdroj: vlastní zpracování

4.1.2 Vývoj počtu a procentuálního zastoupení zaměstnanců

Z tabulky č. 1 můžeme pozorovat, že celkový počet zaměstnanců v analyzované společnosti v průběhu let rostl. Pokles pracovníků nastal pouze v posledním sledovaném období, kdy byla ALFA nucena v průběhu roku propustit celkem 164 svých zaměstnanců, z nichž 36 bylo původem z ciziny. Podíl cizinců na celkovém počtu pracovníků se v analyzovaném intervalu také zvyšoval. Alfa v roce 2016 zaměstnávala v součtu 87 cizinců, což představovalo 14 % z celkového počtu. Na konci roku 2020

zabírali cizinci 118 pracovních míst. Jejich podíl se tak i přes značné propuštění v tomtéž roce zvýšil na 18,2 %.

Z podrobnějšího zkoumání tabulky č. 1 je překvapivé, že společnost v roce 2020 propustila 128 českých pracovníků, ale pouze 36 zaměstnanců ze zahraničí. Důvodem pro větší propouštění z řad Čechů, a ponechání si 118 cizinců, je podle vedení společnosti fakt, že bylo nutné propustit především nekvalifikované zaměstnance. Mezi nekvalifikovanými zaměstnanci, kteří obdrželi výpověď, bylo tedy více tuzemských pracovníků, jelikož většina cizinců ve společnosti ALFA pracovala již delší dobu a získala tak patřičné zaškolení.

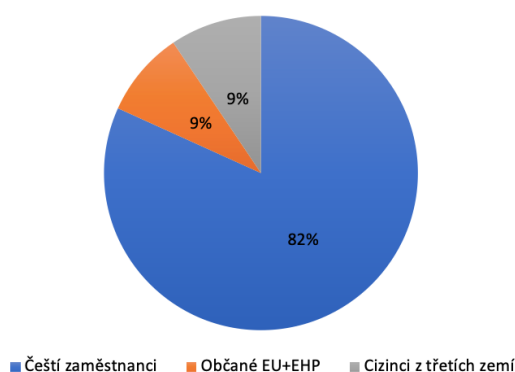
Tabulka 1: Vývoj počtu zaměstnanců ve společnosti ALFA v letech 2016-2020

Rok	2016	2017	2018	2019	2020
Počet zaměstnanců	621	693	759	811	647
Z toho cizinci	87	101	123	154	118
Procento cizinců	14,0%	14,6%	16,2%	19,0%	18,2%

Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu č. 2 je patrné, že v roce 2020 představovali 82 % všech pracovníků společnosti ALFA Češi. Zbývajících 18 % pracovních pozic bylo rozděleno téměř rovným dílem mezi občany Evropské unie nebo Evropského hospodářského prostoru a cizince ze třetích zemí.

Graf 2: Podíly skupin zaměstnanců společnosti ALFA v roce 2020

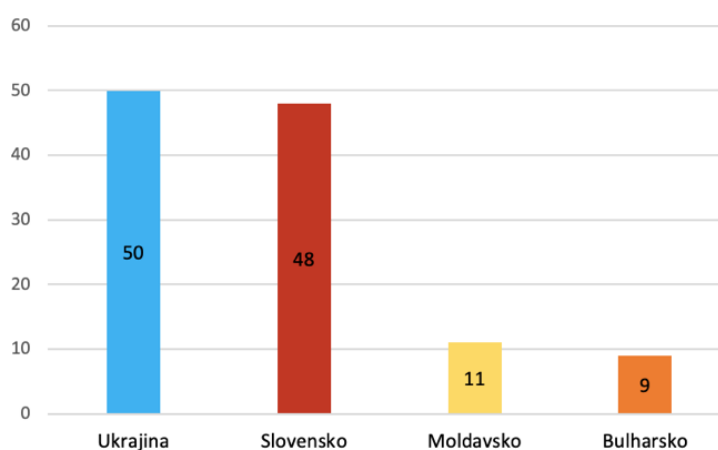


Zdroj: vlastní zpracování

Občanů Evropské unie a EHP bylo ve společnosti zaměstnáno celkem 57. Jednalo se konkrétně o držitele slovenského a bulharského občanství, přičemž Slováků pracovalo ve společnosti 48 a Bulharů pouze 9, jak je patrné z grafu č. 3. Cizinců ze třetích zemí bylo v roce 2020 zaměstnáno o 4 více než pracovníků z předchozí skupiny. To je poměrně

překvapivé, jelikož zaměstnávání cizinců přináší řadu dodatečných nákladů a větší administrativní zátěž. Ve sledovaném období tak bylo ve společnosti ALFA zaměstnáno celkem 50 Ukrajinců a 11 Moldavanů. Počet Ukrajinců tak podle grafu č. 3 převýšil počet Slováků. Důvodem, proč analyzovaná firma zaměstnává tolik rodáků z Ukrajiny jsou její pozitivní zkušenosti. Ukrajinci jsou podle ní spolehliví a nikdy s nimi nebyly takové problémy jako například s Rumuny, které musela ALFA v průběhu let všechny propustit, jelikož odcizovali majetek firmy.

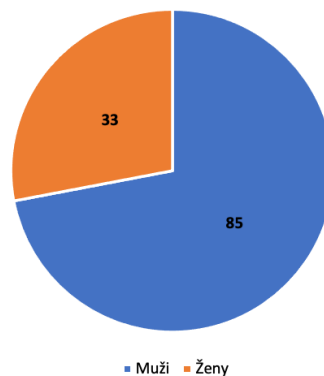
Graf 3: Počty cizinců dle zemí ve společnosti ALFA v roce 2020



Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 4 popisuje poměrné rozdělení zahraničních pracovníků dle pohlaví. Celkově ve firmě ALFA pracuje 118 zahraničních pracovníků, z čehož je 85 mužů a 33 žen. Větší podíl mužů je dán strojírenským odvětvím, v němž se firma orientuje zejména na kovovýrobu, kovárství, zámečnictví a svařování. Všechny tyto vyčtené činnosti jsou spíše určeny pro mužské pohlaví. Zahraniční pracovnice ve firmě zastávají spíše pozice uklízeček a administrativních pracovníků. Ženy jsou tedy zaměstnávány spíše ve vedlejších sektorech firmy a ve většině případů se tak nepodílí na hlavní činnosti společnosti ALFA.

Graf 4: Rozdělení zahraničních pracovníků ve společnosti ALFA dle pohlaví v roce 2020



Zdroj: vlastní zpracování

4.1.3 Pohled zaměstnavatele

Celkový pohled na zaměstnávání cizinců ve společnosti ALFA je kladný. Jak již bylo zmíněno výše, tato firma zaměstnává zejména pracovníky z Ukrajiny, kteří jsou ochotni pracovat téměř na jakékoliv pozici. Podle vedení těmto zaměstnancům nevadí zastávat pozice, jež jsou neobsaditelné Čechy, neboť ti některé místa s nižší mzdou odmítají. Ukrajínští zaměstnanci jsou zároveň velice flexibilní, jelikož jsou schopni pracovat také o víkendu a o svátcích. Velké procento z nich je dále schopno neustále se učit novým dovednostem a tím postupně získávat potřebnou odbornost. Výhodou těchto pracovníků je i jejich menší jazyková bariéra.

Zaměstnanci z řad vedení společnosti se ale také shodují, že ne všichni zahraniční pracovníci jsou pro společnost přínosem. Je proto nutné zaměstnance z počátku jejich působení ve firmě neustále kontrolovat, zaučovat a po vyhodnocení jejich pracovního výkonu si ponechávat pouze zdatné jedince. Manažer uvádí příklad, kdy zahraniční pracovník dostal poměrně drahé pracovní pomůcky, které potřebuje k výkonu své práce, ovšem již druhý den do práce nedorazil. Toto byl pro firmu v minulosti velký problém, neboť se kvůli tomuto chování zvyšovaly náklady na zaměstnance, které se ALFA snaží v průběhu let minimalizovat a zároveň to do firmy přineslo negativní atmosféru, neboť tuzemští zaměstnanci mají nárok na nové vybavení (trička, boty) jedenkrát za rok. Aby ALFA tyto ztráty minimalizovala, rozhodlo se vedení firmy zavést interní směrnici, která stanovuje zákaz vynášení firemních pomůcek za hranice závodu a

současně začalo docházet k namátkovým kontrolám zaměstnanců při odchodu z práce.

Vedení společnosti ALFA je závěrem v jednoznačném souladu, že i přes veškeré administrativní a jiné obtížnosti, se firmě zaměstnávání cizinců vyplatí. Společnost si v současnosti dokonce ani nedokáže představit své působení v budoucnu bez těchto pracovníků.

4.2 Společnost BETA

4.2.1 Představení společnosti

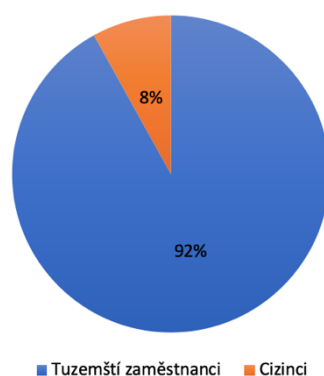
Další společnost, jenž jsem kontaktoval a poskytla mi potřebné informace pro sepsání této práce podniká v oboru brašnářského a sedlářského zboží. Společnost BETA je dceřinou společností Německé firmy, která je známá díky své vysoké kvalitě produktů, dlouholeté historii a výborným inovačním schopnostem. Mnou analyzovaná společnost sídlí již více než 25 let v nejmenovaném okresním městě na Vysočině a její hlavní paletu produktů tvoří především cestovní polykarbonátové a hliníkové kufry. Ve výrobní hale podniku BETA v České republice jsou každým rokem vyráběné nové kolekce zavazadel, včetně speciálních edicích, mezi které patří například příruční zavazadla pro značky Porsche a Moncler.

Společnost BETA v posledních letech dobře prosperovala, velkou změnu zaznamenala v roce 2017, kdy se její mateřská společnost stala součástí francouzského koncernu luxusních značek. Vstup do tohoto koncernu znamenal pro společnost implementaci nových modernizovaných procesů, díky nimž byla později propuštěna velká část jejích zaměstnanců. Další snížení počtu pracovníků následovalo v roce 2020 s pandemií koronaviru, která způsobila pokles celosvětové poptávky po cestovních zavazadlech a omezení výroby společnosti doprovázené druhou vlnou propouštění zaměstnanců.

V roce 2020 se BETA snažila o vybalancování pracovní náplně každého ze zaměstnanců na výrobní lince a o zavedení nových pracovních pozic. Obrat společnosti v tomtéž období vzrostl na 751 766 tis. Kč, firma dosáhla zisku 14 626 000 Kč a k rozvahovému dni zaměstnávala celkem

410 pracovníků, mezi které patřili převážně Češi, jak je patrné z grafu č. 5.

Graf 5: Poměr tuzemských zaměstnanců a cizinců společnosti BETA v roce 2020



Zdroj: vlastní zpracování

4.2.2 Vývoj počtu a procentuálního zastoupení zaměstnanců

Počet pracovníků ve společnosti BETA se každým rokem snižoval. Z celkového počtu 771 v roce 2016 na 410 zaměstnanců v roce 2020. Jak již bylo zmíněno výše, k největšímu propouštění došlo po roce 2017, jelikož společnost prošla modernizací, která zahrnovala například nastavení automatických procesů dodacích listů a faktur společně s elektronizací. Z posledního sloupce tabulky č. 2 je tak viditelné, že ve firmě zůstalo v roce 2018 pracovat pouze 533 zaměstnanců.

Vývoj počtu zahraničních pracovníků byl velice podobný. Na začátku sledovaného intervalu zaměstnávala BETA celkem 132 cizinců, jejichž počet vzrostl pouze v druhém sledovaném období, a to na 145. V roce 2017 bylo tedy zahraničních zaměstnanců ve společnosti historicky nejvíce. Propouštění v následujícím roce se jim však nevyhlo. Výpověď obdrželo celkem 84 cizinců a jejich počet se v následujících letech neustále snižoval. Z 19,3 % v roce 2017 tak klesl na pouhých 8 % v posledním analyzovaném období. Důvodem takto nízkého počtu pracovníků z cizích zemí je dle jednoho z manažerů společnosti snaha podniku BETA o zachování tuzemské pracovní síly.

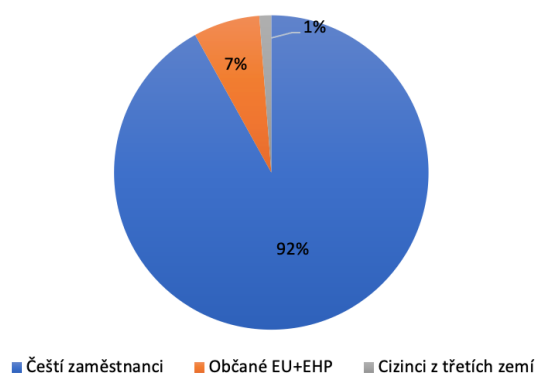
Tabulka 2: Vývoj počtu zaměstnanců ve společnosti BETA v letech 2016-2020

Rok	2016	2017	2018	2019	2020
Počet zaměstnanců	771	752	533	460	410
Z toho cizinci	132	145	61	49	33
Procento cizinců	17,1%	19,3%	11,4%	10,7%	8,0%

Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu č. 6 je patrné, že BETA měla ze všech analyzovaných společností nejmenší podíl zaměstnanců z Evropské unie a Evropského hospodářského společenství. Tito občané totiž zaujímali pouze 7 % z veškerých pracovních pozic firmy. Cizinců ze třetích zemí podnik také nezaměstnával mnoho, jelikož tvořily pouze 1 % ze všech zaměstnanců.

Graf 6: Podíly skupin zaměstnanců společnosti BETA v roce 2020



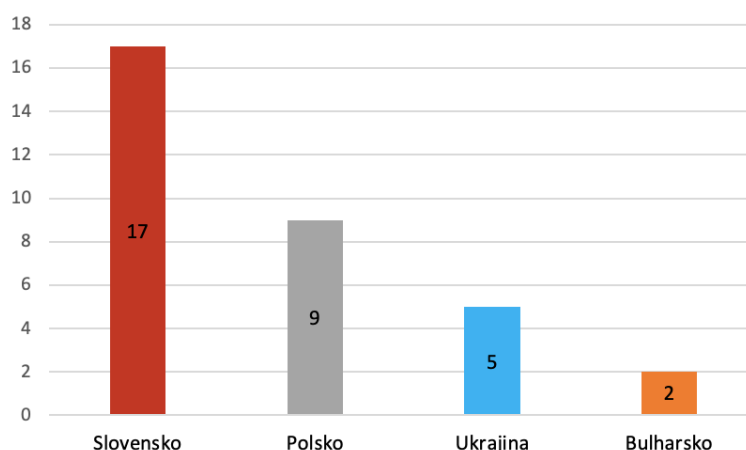
Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu č. 7 vyplývá, že ve společnosti BETA byla v roce 2020 jasná převaha Slovenských pracovníků, kterých firma zaměstnávala celkem 17. Druhou národností, znázorněnou na grafu jsou Poláci. Občané ze sousedního Polska zaujímali celkem 9 pracovních míst. Posledním státem Evropské unie, ze kterého pocházeli zaměstnanci společnosti BETA bylo Bulharsko, z něhož do firmy přišly pouze 2 pracovníci. Z výše zmíněných zemí EU bylo tedy ve společnosti zaměstnáno celkem 28 osob.

Jedinou třetí zemí zobrazenou na grafu je Ukrajina, přičemž počty zaměstnaných Ukrajinců ve společnosti BETA byly značně odlišné od první analyzované společnosti, ve které zástupci této země mezi všemi cizinci převládali. Jedním z důvodů, proč společnost BETA zaměstnává pouze 5 pracovníků z Ukrajiny je již výše zmíněná snaha firmy nabízet pracovní pozice Čechům. Dalším argumentem analyzovaného podniku je složitá administrativa – získávání povolení k zaměstnání od úřadu práce a

povolení k pobytu, které zaměstnavatele od přijímání obyvatel ze třetích zemí odrazuje.

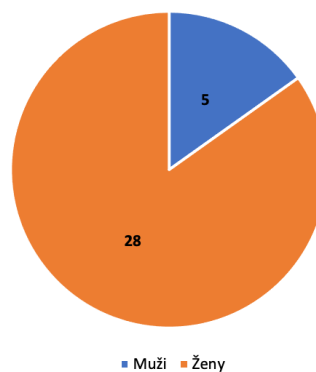
Graf 7: Počty cizinců dle zemí ve společnosti BETA v roce 2020



Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 8 popisuje poměrné rozdělení zahraničních pracovníků dle pohlaví. Celkově ve firmě BETA pracuje 33 zahraničních pracovníků, z čehož je pouze 5 mužů a 28 žen. Podle vedení společnosti je větší podíl žen zaměstnán v podniku především proto, že výroba brašnářského a sedlářského zboží vyžaduje značnou míru pečlivosti, kterou mají dámy ve většině případech větší než jejich protějšky. Zástupci mužského pohlaví jsou ve firmě BETA zaměstnáváni na pozicích jako je například skladník, technik a řidič. Dalším důvodem pro obsazování více pozic ženami je i fakt, že dámská pracovní místa nejsou tak dobře finančně ohodnoceny.

Graf 8: Rozdělení zahraničních pracovníků ve společnosti BETA dle pohlaví v roce 2020



Zdroj: vlastní zpracování

4.2.3 Pohled zaměstnavatele

Z výše popsaného jasně plyne, že společnost BETA v minulosti spíše počet zaměstnanců redukovala. Dle získaných dat došlo v rámci 3 let k propuštění okolo 45 % zaměstnanců. Vrcholový management uvedl, že při zhodnocení potřebné administrativy, která je se zaměstnáváním cizinců spojená, dávalo větší smysl v první vlně snižování počtu zaměstnanců propustit právě cizince. Kromě zvýšených administrativních nákladů uvádí management jako jeden z dalších záporů fakt, že zaškolení cizince, který neumí česky trvá oproti zaškolení tuzemského pracovníka zpravidla dvojnásobnou dobu, čímž se firmě zvedají náklady na výrobní cenu prodejní jednotky.

Společnost BETA v roce 2020 zaměstnávala více Slováku než cizinců, kteří naši řeč neovládají. Z informací od managementu dále vyplývá, že si firma v průběhu let slovenské pracovníky držela a propouštěla je až jako poslední. Rozhodnutí propouštět v první řadě cizince podpořil fakt, že BETA jako zaměstnavatel zaměstnává velký počet lokálních pracovníků, jejichž propuštěním by se výrazně zvýšila nezaměstnanost v daném městě, což by mohlo mít špatný ekonomický dopad na danou lokalitu.

S příchodem Covidu-19 v roce 2020 se ekonomická situace společnosti opět změnila a BETA byla nucena propouštět, neboť se jí při sníženém počtu prodaných výrobků nevyplatilo držet takový počet pracovníků.

Pro podnik BETA tak není zaměstnávání cizinců v současné době klíčové, neboť stávající zaměstnaní cizinci mohou být podle vedení společnosti jednoduše nahrazeni českými pracovníky. Na druhou stranu nutno podotknout, že samotný management podniku nezmínil o svých zkušenostech se zaměstnáváním cizinců v podstatě nic negativního.

4.3 Společnost GAMA

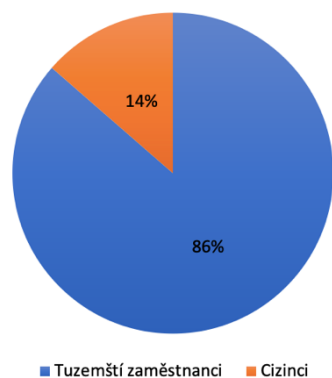
4.3.1 Představení společnosti

Společnost GAMA je dle jejího vedení českým unikátem. Jedná se o strojírenskou firmu, která vyrábí a dodává svým zákazníkům finální

stroje, montážní celky a komponenty pro sektor zemědělské techniky a užitkových vozidel. Společnost sídlí obdobně jako firma BETA v nejmenovaném okresním městě na Vysočině, poblíž kterého má dvě další střediska, kromě kterých disponuje také závodem v Rusku. Stoprocentním akcionářem firmy je český podnikatel, který vlastní přes 450 000 kusů kmenových akcií společnosti ve jmenovité hodnotě 1 000 Kč/ks. Tato společnost kromě výroby a distribuce zajišťuje také kompletní servis koncovým zákazníkům, mezi které patří například Toyota, Scania, Liebherr, John Deer a další. Tržby podniku dosáhly v roce 2020 téměř 6 miliard korun a výsledek hospodaření činil přes 270 milionů korun.

Jak již bylo zmíněno výše, předmětem podnikání společnosti je výroba pro sektor zemědělské techniky a sektor užitkových vozidel. Pro výrobu v obou těchto sektorech, jenž se na celkových tržbách podílí rovným dílem, jsou zapotřebí zkušenosti a proškolení zaměstnanci, kteří často v celé společnosti chybí. Nedostatek kvalifikovaných pracovníků s technickou maturitou na trhu práce je tedy v posledních letech jeden z hlavních problémů podniku. Počet zaměstnanců firmy GAMA se tak i přes její neustálý rozvoj v roce 2020 snížil na 2 198 a společnost je proto čím dál více nucena zaměstnávat cizince, pro které v současné době dokončuje výstavbu nových bytových domů. Z grafu č. 9 vyplývá, že firma v roce 2020 zaměstnávala celkem 14 % cizinců, tedy zhruba 300 pracovníků.

Graf 9: Poměr tuzemských zaměstnanců a cizinců společnosti GAMA v roce 2020



Zdroj: vlastní zpracování

4.3.2 Vývoj počtu a procentuálního zastoupení zaměstnanců

Pro zpracování analýzy vývoje počtu zaměstnanců společnosti GAMA se mi bohužel nepodařilo zajistit veškeré údaje týkající se cizinců z roku 2016. Tabulka č. 3, tak zobrazuje pouze kompletní údaje za ostatní sledovaná období. V roce 2017 zaměstnávala společnost 1 133 pracovníků, o rok později jejich počet razantně vzrostl, jelikož došlo k výstavbě nových výrobních hal a kapacita výroby se zvýšila. V následujícím období byl mírně snížen počet pracovních pozic a ve společnosti tak pracovalo o 50 zaměstnanců méně. Na chodu podniku se v roce 2020 projevila také pandemie koronaviru, kvůli které bylo jeho vedení nuceno propustit 208 osob.

Podíl obsazených pozic cizinci v průběhu sledovaného intervalu rostl i klesal. V porovnání s předchozími analyzovanými společnostmi dosahoval však nejstabilnějších hodnot, jelikož se pohyboval mezi 13,4-14,4 %. Nejméně zahraničních pracovníků bylo ve firmě GAMA zaměstnáno v roce 2017. Následující období – po výstavbě hal, byl počet osob ze zahraničí naopak největší, jelikož jich v podniku pracovalo celkem 349.

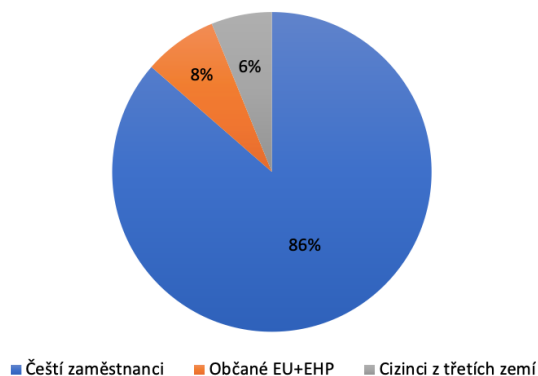
Tabulka 3: Vývoj počtu zaměstnanců ve společnosti GAMA v letech 2016-2020

Rok	2016	2017	2018	2019	2020
Počet zaměstnanců	1 659	1 133	2 456	2 406	2 198
Z toho cizinci	?	152	349	347	299
Procento cizinců	?	13,4%	14,2%	14,4%	13,6%

Zdroj: vlastní zpracování

Společnost GAMA trpí dlouhodobě nedostatkem kvalifikované pracovní síly, a proto se nebrání zaměstnávání cizinců ze třetích zemí, kteří tvoří celkem 6 % veškerých jejich pracovníků. Graf č. 10 dále znázorňuje, že 8% podíl na zaměstnancích společnosti představují občané Evropské unie a Evropského hospodářského společenství.

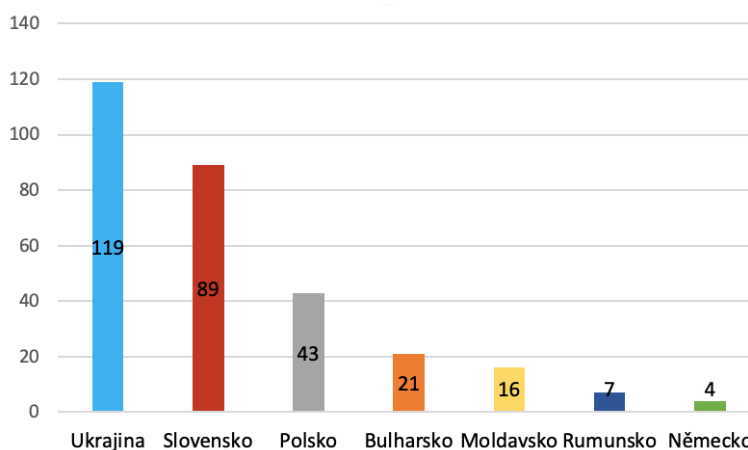
Graf 10: Podíly skupin zaměstnanců společnosti GAMA v roce 2020



Zdroj: vlastní zpracování

Při analýze počtu zaměstnanců dle zemí ve společnosti GAMA v roce 2020 se nejdříve zaměřím na zaměstnance z EU a EHP, kteří představovali 8 % veškerých pracovníků podniku. Z grafu č. 11 je patrné, že největší skupinu v počtu 89 osob tvořili Slováci. Další velkou skupinu reprezentovali zaměstnanci z Polska, jichž bylo zaměstnáno celkem 43. Mezi ostatní země, z kterých pocházeli pracovníci společnosti, se zařadilo Bulharsko, Rumunsko a Německo. Společnost GAMA se tak stala jedinou analyzovanou firmou, která poskytovala zaměstnání Rumunům a Němcům. Z bližších informací o společnosti poté vyplývá, že právě 4 pracovníci německé národnosti zastávali v roce 2020 jedny z nevyšších pozic v podniku. Cizinci z třetích zemí obsadili celkem 6 % pracovních pozic ve společnosti. V analyzovaném podniku bylo zaměstnáno celkem 119 Ukrajinců a 16 Moldavanů. Pracovníci z Ukrajiny tak předběhli skupinu osob polské národnosti a v roce 2020 představovali nejpočetnější oddíl cizinců ve firmě.

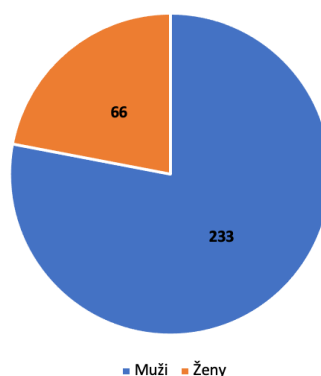
Graf 11: Počty cizinců dle zemí ve společnosti GAMA v roce 2020



Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 12 popisuje poměrné rozdělení zahraničních pracovníků dle pohlaví. Celkově ve firmě GAMA pracuje 299 zahraničních pracovníků, z čehož je 233 mužů a 66 žen. Větší podíl mužů je dán odvětvím, ve kterém se firma orientuje. Výroba strojů, montážních celků a komponent pro sektor zemědělské techniky je ve většině případů fyzicky náročná a žádá si také potřebnou kvalifikaci. Z tohoto důvodu jsou tyto pracovní místa obsazována především muži a na dámské pracovnice zbývají pozice uklízeček, kuchařek, administrativních pracovníků a kontrolerek kvality.

Graf 12: Rozdělení zahraničních pracovníků ve společnosti GAMA dle pohlaví v roce 2020



Zdroj: vlastní zpracování

4.3.3 Pohled zaměstnavatele

Společnost GAMA je dle jejího vedení na cizích pracovnících velmi závislá, jelikož v lokalitě její továrny působí mnoho dalších firem, které ji přebírají potencionální zaměstnance. GAMA je tak nucena hledat pracovníky i mimo svou oblast, a proto se obrací na cizince. Vedení firmy dále uvádí, že v minulosti nespárovalo takový problém sehnat zaměstnance jako nyní. Obtíž najít vhodného uchazeče o práci spočívá prý převážně v nedostatku kvalifikovaných pracovníků, neboť v posledních letech klesá zájem studentů o technické (středoškolské) obory. GAMA je tedy nucena rozšiřovat dosah pracovních inzerátů na celou Českou republiku a zahraničí. Aby společnost přilákala větší počet pracovníků, rozhodla se pro ně postavit firemní ubytovací jednotky.

Pohled vedení firmy na zaměstnávání cizinců je kladný, jelikož se jedná o velký podnik, kterému zvýšená administrativa a rozšiřující se povinnosti při zaměstnávání cizinců nevadí tolik, jako třeba firmě BETA.

Společnost GAMA zaměstnává spíše cizince z východu, kteří jsou dle jejich poznatků za práci vděční, neboť jsou si schopni vydělat více

peněz než v jejich rodné zemi. Tito pracovníci nemají problém jít do práce ani o víkendech, jelikož jsou zde zpravidla primárně za účelem maximalizace výdělku. Negativum v zaměstnávání cizinců vidí management firmy v rozdílných pracovních návycích a vytváření skupinek dle jednotlivých národností, což do jisté míry rozděluje a narušuje firemní kulturu.

Závěr

Cílem této diplomové práce bylo přiblížit čtenáři problematiku zaměstnávání cizinců v České republice. Toto téma bylo vybráno z důvodu jeho aktuálnosti, jelikož poptávka zaměstnavatelů po zahraničních pracovnících na českém trhu práce roste, čímž se také každoročně zvyšuje počet těchto zaměstnanců v naší republice. Samotné zaměstnávání cizinců je velmi obsáhlé téma, rozhodl jsem se proto ve své práci orientovat především na problematiku zaměstnávání cizinců z třetích zemí.

Diplomová práce byla rozdělena do čtyř kapitol. Úkolem první kapitoly, bylo vymezit základní pojmy týkající se této problematiky. Postupně byly vysvětleny pojmy jako cizinec, občané Evropské unie, EHP a Švýcarska. Dále byla popsána koncepce rodinného příslušníka občana EU, EHP a Švýcarska a v poslední části této kapitoly došlo k objasnění, koho považujeme za cizince ze třetích zemí.

Druhá kapitola této práce, která je rozsahem nejobsáhlejší, byla věnována samotnému zaměstnávání cizinců ze třetích zemí. Dovršeným cílem této části bylo charakterizovat jednotlivá pracovníprávní oprávnění, mezi něž patřila zaměstnanecká karta, duální zaměstnanecká karta, modrá karta a karta interně převedeného zaměstnance. U každého z těchto oprávnění bylo čtenáři vysvětleno, o jaký typ povolení se jedná, v jaké formě může existovat a co je zapotřebí, aby jej cizinec pro práci v České republice získal. Další stránky této kapitoly byly zaměřeny na sezónní zaměstnávání a jednotlivé vládní programy, z nichž byl popsán program Kvalifikovaný zaměstnanec, Vysoce kvalifikovaný zaměstnanec a program Klíčový a Vědecký pracovník.

Poslední z teoretických kapitol popisovala problematiku nelegální práce, která byla do této práce zařazena z důvodu informování o negativních důsledcích, které nelegální zaměstnávání cizinců přináší.

Pohled zaměstnavatele na zaměstnávání cizinců v České republice bylo tématem praktické části této diplomové práce, jejíž úkolem bylo provést analýzu 3 nejmenovaných podniků z mého okolí. Díky získaným datům byl odprezentován a porovnán vývoj a podíl počtu zahraničních zaměstnanců v jednotlivých firmách. Informace získané především od

vedení těchto podniků byly dále použity pro informování čtenáře o pohledu konkrétního zaměstnavatele na zaměstnávání cizinců v České republice.

Závěrem lze tedy říci, že zaměstnávání cizinců na českém trhu práce má bezpochyby důležitou roli. Řada firem na našem území trpí nedostatkem kvalifikovaných pracovníků, kvůli čemuž se musejí stále častěji obracet na zaměstnance ze zahraničí. Požadavek zaměstnávat cizince lze čím dál více spatřovat ve výrobním odvětví, kde zaměstnavatelé čelí nevhodě tuzemských pracovníků vykonávat méně kvalifikovanou práci za minimální mzdu. Odhlédnu-li od složitější administrativy, která je se zaměstnáváním cizinců spojena, lze konstatovat, že zaměstnávání cizinců má pro podniky řadu výhod. Mezi tyto výhody patří například ochota zahraničních pracovníků pracovat i o víkendech a svátcích, větší pracovní nasazení a schopnost učit se novým věcem. Do jisté míry lze zmínit také nižší náklady na vyplácení mzdy. Nevýhodou zaměstnávání cizinců může být však jazyková bariéra, delší doba zaučení a kulturní zvyky.

V době psaní praktické části této diplomové práce vypukla válka na Ukrajině, která jistě ovlivní český trh práce. Dle mého názoru tak dojde k masivnímu nárůstu počtu ukrajinských pracovníků u nás a k celkové změně podílu mezi tuzemskými a zahraničními pracovníky. Tvrzení z předchozí věty do jisté míry potvrzuje společnost, která byla analyzována v praktické části a poskytla mi data o svých zaměstnancích jako poslední. Ve firmě ALFA totiž podle jejího vedení dochází k propouštění slovenských pracovníků, na jejichž místa jsou postupně přijímány osoby z Ukrajiny. S pracovníky z Ukrajiny má tato společnost dlouhodobě pozitivní zkušenosti, a proto se je v této krizové situaci snaží podporovat. Dále mám za to, že v brzké době dojde k právní úpravě, která urychlí proces získávání pracovních povolení právě pro cizince z Ukrajiny. Z tohoto důvodu by bylo zajímavé se k tématu zaměstnávání cizinců v České republice vrátit za 5 let a zhodnotit změny, které se za tuto dobu staly.

Résumé

This diploma thesis deals with the issue of employment of foreigners in the Czech Republic. The author decided to choose this topic because it has been very topical in recent years, as the number of employed foreigners in the Czech Republic is increasing every year.

The thesis was divided into theoretical and practical part. The first chapter of the theoretical part defined the basic concepts that are important for understanding the content of the whole thesis. The terms foreigner, citizens of the European Union, EEA and Switzerland, family member of an EU, EEA and Swiss citizen and foreigner from third countries were explained.

In the second chapter, the author focused on the employment of foreigners from third countries. He characterized the individual labor law authorizations, which include the employee card, the dual employee card, the blue card and the card of the internally transferred employee. The author also tried to explain what type of permit each is, in what form it can exist and what is needed for a foreigner to obtain it. The next part of this chapter was then focused on seasonal employment and individual government programs, from which the author described the program qualified employee, highly qualified employee and the program key and scientific staff.

The third chapter of the diploma thesis was also theoretical and in this part the author tried to bring the reader closer to the issue of illegal work, focusing mainly on the sanctions that threaten participants in illegal work in the Czech Republic.

For the purposes of the practical part, 3 unnamed companies were contacted. These companies provided the necessary information for the analysis of the development of the number and shares of foreign employees in job positions in these companies. At the end of the diploma thesis, the view of employers on the employment of foreign workers in the Czech Republic was evaluated.

Seznam použité literatury a pramenů

Knižní publikace

- 1) DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, [2020]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-269-4.
- 2) TOMŠEJ, Jakub. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-233-9.
- 3) PAVLÁTOVÁ, Jarmila a Miroslav HROMADA, ed. *Právo zaměstnanosti a kontroly v systému pracovního práva: sborník příspěvků*. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 2020. ISBN 978-80-261-0975-4.
- 4) BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.
- 5) ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9.

Právní předpisy:

- 1) Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- 2) Zákon č. 326/1999 Sb., Zákon o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- 3) Zákon č. 40/2009 Sb. Trestní zákoník
- 4) Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- 5) Zákon č. 500/2004 Sb., Správní řád, ve znění pozdějších předpisů
- 6) Zákon č. 341/2005 Sb., Zákon o veřejných výzkumných institucích, ve znění pozdějších předpisů
- 7) Zákon č. 325/1999 Sb., Zákon o azylu, ve znění pozdějších předpisů
- 8) Zákon č. 310/1999 Sb., Zákon o pobytu ozbrojených sil jiných států na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- 9) Zákon č. 561/2004 Sb., Zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů
- 10) Zákon č. 111/1998 Sb., Zákon o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- 11) Vyhláška ministerstva práce a sociálních věcí č. 322/2017 Sb., Vyhláška o stanovení seznamu odvětví zaměstnání, která zahrnují činnosti závislé na ročním období
- 12) Smlouva o fungování Evropské unie, v platném znění
- 13) Smlouva o založení Evropského společenství, v platném znění

Judikatura:

- 1) Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. dubna 2012 sp. zn. 4 Ads 177/2011-120.
- 2) Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 28.4.2010, č.j. Aps 4/2009-123
- 3) Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13.4.2010, č.j Aps 4/2009-43

Elektronické zdroje:

- 1) MVČR. Služby pro veřejnost. *Zaměstnanecká karta 2021* [online]. [cit. 8.10.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>
- 2) ŠINDELÁŘOVÁ, Karolina. Několik rad k zaměstnaneckým kartám občanů třetí | epravo.cz. EPRAVO.CZ – Váš průvodce právem – Sběrka zákonů, judikatura, právo [online]. Copyright © EPRAVO.CZ, a.s. 2017 [cit. 11. 10. 2021]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nekolik-rad-k-zamestnaneckym-kartam-obcanu-tretich-zemi-vykonavajicich-praci-v-ceske-republice-106596.html>
- 3) MVČR. Služby pro veřejnost. *Zaměstnanecká karta 2021* [online]. [cit. 2.11.2021]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx>
- 4) MVČR. *Základní informace o sezónním zaměstnávání*. [online]. [cit. 2022-02-08]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zakladni-informace-o-sezonnim-zamestnavani.aspx>
- 5) Ministerstvo průmyslu a obchodu. *Upozornění: Změny v programech ekonomické migrace zaměřených na klíčové a vysoce kvalifikované pracovníky 2021* [online]. [cit. 26.1.2022]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/upozorneni-zmeny-v-programech-ekonomicke-migrace-zamerenych-na-klicove-a-vysoce-kvalifikovane-pracovniky--262309/>
- 6) Ministerstvo průmyslu a obchodu. *Program kvalifikovaný zaměstnanec 2021* [online]. [cit. 26.1.2022]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/program-kvalifikovany-zamestnanec--248247/>
- 7) Ministerstvo průmyslu a obchodu. *Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec 2021* [online]. [cit. 27.1.2022]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/program-vysoce-kvalifikovany-zamestnanec--248246/>
- 8) Ministerstvo průmyslu a obchodu. *Program klíčový a vědecký personál 2021* [online]. [cit. 3.2.2022]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/program-klicovy-a-vedecky-personal--248245/>

Seznam obrázků a tabulek

Seznam schémat

Schéma 1: Zaměstnanecká karta	17
-------------------------------------	----

Seznam grafů

Graf 1: Poměr tuzemských zaměstnanců a cizinců společnosti ALFA v roce 2020	55
Graf 2: Podíly skupin zaměstnanců společnosti ALFA v roce 2020	56
Graf 3: Počty cizinců dle zemí ve společnosti ALFA v roce 2020	57
Graf 4: Rozdělení zahraničních pracovníků ve společnosti ALFA dle pohlaví v roce 2020	58
Graf 5: Poměr tuzemských zaměstnanců a cizinců společnosti BETA v roce 2020	60
Graf 6: Podíly skupin zaměstnanců společnosti BETA v roce 2020	61
Graf 7: Počty cizinců dle zemí ve společnosti BETA v roce 2020	62
Graf 8: Rozdělení zahraničních pracovníků ve společnosti BETA dle pohlaví v roce 2020	62
Graf 9: Poměr tuzemských zaměstnanců a cizinců společnosti GAMA v roce 2020	64
Graf 10: Podíly skupin zaměstnanců společnosti GAMA v roce 2020	66
Graf 11: Počty cizinců dle zemí ve společnosti GAMA v roce 2020	66
Graf 12: Rozdělení zahraničních pracovníků ve společnosti GAMA dle pohlaví v roce 2020	67

Seznam tabulek

Tabulka 1: Vývoj počtu zaměstnanců ve společnosti ALFA v letech 2016-2020	56
Tabulka 2: Vývoj počtu zaměstnanců ve společnosti BETA v letech 2016-2020	61
Tabulka 3: Vývoj počtu zaměstnanců ve společnosti GAMA v letech 2016-2020	65