

- Pokud jde o agenturního zaměstnance, opět musí být doložen doklad, který obsahuje jméno, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, datum a místo narození a bydliště cizince, druh práce, kterou cizinec jako dočasně přidělený zaměstnanec vykonává, místo výkonu práce u uživatele a název a sídlo uživatele.

Opět platí, že v případě cizince, jehož zaměstnavatel je účastníkem vládou schváleného programu, lze nahradit některé náležitosti potvrzením zaměstnavatele.⁹³

V ostatním platí, co bylo uvedeno výše. To pro cizince znamená i nutnost doložit aktuální verze některých dokumentů, zejména dokladu o ubytování a na požádání výpis z rejstříku trestů. Cizinci pocházející ze vzdálených zemí by se tak měli v dostatečném předstihu informovat o možnostech získat výpis z rejstříku trestů distančně (některé země umožňují vydání výpisu prostřednictvím žádosti podané na zastupitelském úřadu bez nutnosti cestovat do dané země, pro vydání a doručení výpisu však mohou být stanoveny delší lhůty).

V rámci řízení o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty se dále mimo jiné posuzuje tzv. spolehlivost zaměstnavatele (k institutu nespolehlivého zaměstnavatele viz kapitola 3.8). V neposlední řadě dále dochází k přerušování řízení o žádosti do doby než Úřad práce ČR – krajská pobočka nebo pobočka pro hlavní město Prahu vydá závazné stanovisko, že další zaměstnávání cizince lze vzhledem k situaci na trhu práce povolit. Pokud je vydáno negativní závazné stanovisko, bude žádost cizince zamítnuta. Při vydávání závazného stanoviska je přihlíženo k situaci na trhu práce.⁹⁴

Je třeba zdůraznit, že výše uvedené platí pro případy, kdy dochází k prodloužení platnosti zaměstnanecké karty, takže cizinec bude pokračovat ve výkonu práce na stejné pozici. V případě změny pracovní pozice by bylo zapotřebí oznámit ministerstvu vnitra příslušnou změnu.

3.3 Povolení k zaměstnání a neduální charakter zaměstnanecké karty

Určitou výjimkou z výše uvedeného postupu jsou situace, kdy zákon vyžaduje, aby cizinec pro výkon práce na území ČR měl povolení k zaměstnání (označované v praxi též jako pracovní povolení). I v takovém případě cizinec často potřebuje zaměstnaneckou kartu. Jejím obsahem však je (možná překvapivě)

⁹³ Srov. § 44a odst. 10 zák. o pobytu cizinců.

⁹⁴ Srov. § 94 odst. 4 zák. o zaměstnanosti.

pouze povolení k pobytu a úlohu povolení k výkonu práce pak plní povolení k zaměstnání, k jehož vydání má působnost místně příslušná krajská pobočka Úřadu práce. V některých případech může být zaměstnanecká karta nahrazena jiným pobytovým povolením.

Povolení k zaměstnání je nezbytné v následujících případech:

- Vyslání cizince na území ČR zahraničním zaměstnavatelem na základě smlouvy uzavřené s tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy. Jde o případ, kdy zaměstnanec zaměstnavatele usazeného mimo EU je vyslán za účelem výkonu práce do České republiky. Nejedná se ale o případy vnitropodnikového vyslání, neboť pro tento účel se využívá karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance.
- Plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby zajišťovaných společníkem, statutárním orgánem nebo členem statutárního orgánu nebo jiného orgánu obchodní korporace pro tuto korporaci. Obecně je třeba uvést, že výkon funkce společníka či člena statutárního orgánu nepředstavuje závislou činnost a není vykonáván v pracovním poměru (viz část 3.8). Proto je vykonáván většinou na základě povolení k pobytu uděleného za účelem podnikání. V praxi ale může nastat i situace, kdy takový společník nebo jednatel vykonává současně i práci pro společnost, která není součástí jeho funkce. V případě statutárních orgánů může jít jediné o činnost, která nesouvisí s řízením společnosti. Za tímto účelem je vždy zapotřebí povolení k zaměstnání. Ve vztahu k zaměstnanecké kartě je důležité říct, že ode dne 15. 8. 2017 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 a to přesto, že mu bylo za tímto účelem vydáno povolení k zaměstnání.⁹⁵
- Krátkodobé zaměstnání na dobu kratší než 3 měsíce. V takovém případě nelze žádat o dlouhodobý pobyt ani o zaměstnaneckou kartu. Cizinec bude vykonávat práci na základě povolení k zaměstnání a krátkodobého víza za účelem zaměstnání. O vydání krátkodobého víza rozhoduje zastupitelský úřad České republiky v zahraničí.
- Sezónní práce. Jde o činnosti, které jsou vázány 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 činností. Podrobnosti jsou stanoveny ve vyhlášce Ministerstva práce a sociálních věcí 322/2017 Sb., o stanovení seznamu odvětví zaměstnání, která zahrnují činnosti závislé na ročním období. Jde zejména o následující odvětví:
 - rostlinná a živočišná výroba, myslivost a související činnosti,

⁹⁵ Srov. § 42g odst. 3 zák. o pobytu cizinců.

- lesnictví a těžba dřeva,
- ubytování, stravování a pohostinství,
- sportovní zábavní a rekreační činnosti.

I v případě sezónního zaměstnání je nutné, aby zaměstnanci kromě povolení k zaměstnání získali ještě pobytový titul – zde krátkodobé či dlouhodobé vízum za účelem sezónního zaměstnání. Vydání zaměstnanecké karty v případě sezónních zaměstnanců zapovídá § 42g odst. 3 věta poslední zák. o pobytu cizinců. Povolení se v tomto případě vydává na dobu nejvýše 6 měsíců v období 12 po sobě jdoucích měsíců.

- Stáže vykonané za účelem zvyšování dovedností a kvalifikace na dobu nejdéle 6 měsíců.
- Příležitostné a časově omezené zaměstnání osob do 26 let věku v rámci výměny mezi školami nebo v rámci programů pro mládež, jichž se ČR účastní. ČR sjednala dvě memoranda týkající se výkonu práce cizinců, a to ve vztahu k občanům Tchaj-wanu a Austrálie.
- Vedlejší činnost vykonávaná vedle povolení k dlouhodobému pobytu za účelem podnikání nebo investování. Jde o případ, kdy hlavním účelem pobytu cizinců je podnikání či investování a závislá práce představuje jen doplňující činnost. Je otázkou, zda se cizincům vyplatí dát se touto cestou, neboť pokud mají na území České republiky sjednaný pracovní poměr splňující požadavky stanovené zákonem, může být jednodušší získat zaměstnaneckou kartu než dlouhodobé vízum nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem podnikání.
- Výkon práce držiteli povolení k dlouhodobému pobytu za účelem strpení pobytu podle zák. o pobytu cizinců.
- Žadatelé o udělení mezinárodní ochrany, případně cizinci, kterým bylo vydáno potvrzení o strpení pobytu na území ČR podle zák. o azylu po uplynutí 6 měsíců ode dne poskytnutí údajů k podané žádosti o udělení mezinárodní ochrany (k tomu více v části 3.7).
- Případy stanovené mezinárodní smlouvou ratifikovanou českým parlamentem, která pro cizince stanoví podmínku mít povolení k zaměstnání.
- Případy, kdy dochází k vydání tzv. mimořádného pracovního víza. Mimořádné pracovní vízum je institut zavedený do zák. pobytu cizinců s účinností ke dni 31. 7. 2019. Jedná se o speciální typ víza k pobytu nad 90 dnů vydávaného v situacích, kdy došlo k vydání nařízení vlády v případě mimořádného nedostatku pracovníků na trhu práce v určitém odvětví, profesi nebo při mimořádné události. Vláda svým nařízením přesně stanoví, pro které cizince lze toto vízum vydat.⁹⁶ K žádosti o vydání tohoto typu

⁹⁶ Srov. § 31a odst. 2 zák. o pobytu cizinců. Je možné zakotvit kritéria jako je odvětví, profese, státní příslušnosti cizinců, maximální počet žádosti aj.

pobytového oprávnění je nutné přiložit právě vydané povolení k zaměstnání. V současné době je příkladem takového právního předpisu nařízení vlády č. 291/2019 Sb., o mimořádné pracovním vízu pro státní příslušníky Ukrajiny pracující v zemědělství, potravinářství nebo lesnictví.

Je zřejmé, že vydání neduální zaměstnanecké karty bude u shora uvedených případů možné pouze v omezeném počtu z nich. Jednak je vydání zaměstnanecké karty v některých situacích výslovně zakázáno zákonem (např. zmíněné sezónní práce), jednak musí i zde pracovní právní vztah splňovat dvě základní podmínky – rozsah týdenní pracovní doby musí činit nejméně 15 hodin a odměna za vykonanou práci nesmí být nižší než sazba měsíční minimální mzdy.

Výše uvedené případy lze do určité míry vnímat jako určitý pozůstatek předchozí právní úpravy, neboť před zavedením duálních karet bylo nutné pro každou práci získat povolení k zaměstnání. Jeví se jako logické, že povolení k zaměstnání je vyžadováno tam, kde pobyt cizince na území ČR má jiný hlavní účel. Účelné může být i v případech, kdy pobyt cizince na území ČR bude založen na krátkodobém (tzv. schengenském) vízu, které je zpravidla vydáno do 10-15 dnů. Zejména mimopražské úřady práce jsou schopny žádost o vydání povolení k zaměstnání taktéž vyřídit v krátkém termínu, a cizinec tak může zahájit výkon práce mnohem dříve, než pokud by čekal na zaměstnaneckou kartu.

3.3.1 Neduální zaměstnanecká karta

Pro vyřízení neduální zaměstnanecké karty platí, co bylo uvedeno v části 3.2 výše, s následujícími odchylkami:

- Zaměstnavatel nemusí oznamovat volnou pracovní pozici a až na výjimky neproběhne test trhu práce.⁹⁷
- Případné změny zaměstnavatele či pracovní pozice se ministerstva vnitra pouze oznamují, nepodléhají však předchozímu souhlasu.
- Žádost o zaměstnaneckou kartu je možné podat až poté, co má cizinec vydané povolení k zaměstnání.
- O vydání neduální zaměstnanecké karty lze žádat taktéž v situaci, kdy má cizinec volný vstup na trh práce (více viz kapitola 3.4).
- Pracovní smlouva nebo smlouva o smlouvě budoucí pracovní se předkládá stejně jako v případě zaměstnanecké karty s duálním charakterem. Pokud však jde o případ přeshraničního vyslání, místo pracovní smlouvy se

⁹⁷ Výjimkou je postup podle § 42g odst. 6 zák. o pobytu cizinců, kdy dochází k tomu, že cizinec již v ČR pobývá na základě jiného pobytového oprávnění, má vydáno povolení k zaměstnání a mění účel pobytu na zaměstnaneckou kartu s tím, že bude vykonávat stejnou práci jako doposud. V takovém případě musí vydat krajská pobočka Úřadu práce závazné stanovisko, že další zaměstnávání cizince lze vzhledem k situaci na trhu práce povolit.

předkládá vysílací dopis. I z něj musí být zřejmé, že poskytnutá mzda bude vyšší než základní sazba měsíční minimální mzdy a že týdenní pracovní doba bude činit nejméně 15 hodin týdně. Zájem ministerstva vnitra o tyto doklady je dosti překvapivý vzhledem k tomu, že zaměstnanecká karta nebude představovat povolení k výkonu práce.

3.3.2 Povolení k zaměstnání

Povolení k zaměstnání vydává krajská pobočka Úřadu práce na základě žádosti podané zaměstnancem. Podobně jako v případě zaměstnanecké karty jde o povolení, které se vydává na výkon konkrétní práce u konkrétního zaměstnavatele. Na rozdíl od některých žádostí adresovaných ministerstvu vnitra není třeba, aby žádost byla podána osobně, a cizinec se může nechat zastoupit na základě plné moci.

V praxi se autor setkal s požadavkem, že podpis cizince na plné moci musí být úředně ověřen, což v případě ověření v zahraničí zpravidla vyžaduje i povinnost zajistit k takovému ověření apostilu. Takový požadavek nemá oporu v zákoně a povinností Úřadu práce je akceptovat plnou moc, i když je podepsána jen obyčejně.

Jako první krok se nicméně na Úřad práce musí obrátit zaměstnavatel s oznámením volného pracovního místa, neboť povolení k zaměstnání nebude vydáno na pracovní místo, které nebylo Úřadu práce oznámeno. Zaměstnavatel k tomu použije stejný formulář jako v případě zaměstnanecké karty, není v něm však třeba zatrhnout, že místo bude nabízeno i uchazečům se zaměstnaneckými kartami.

Obecným pravidlem je, že u cizinců žádajících o vydání povolení k zaměstnání musí být postaveno na jisto, že s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních míst nelze místo obsadit jinak.⁹⁸ Tento test se neuplatní pouze ve vztahu k povolením k zaměstnání vydávaným cizincům podle § 95 a 97 zák. o zaměstnanosti.

Kromě žádosti o vydání povolení k zaměstnání je třeba Úřadu práce předložit:

- Pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí obsahující závazek uzavřít jednu z těchto smluv;
- V případě vyslání zaměstnance na území ČR za účelem plnění smlouvy se místo toho předkládá příslušná smlouva, výpis z obchodního rejstříku zaměstnavatele dokládající oprávnění k výkonu dané činnosti a vysílací dopis;
- Fotokopie stránky cestovního dokladu obsahující základní identifikační údaje cizince;

⁹⁸ Srov. § 92 odst. 1 písm. b) zák. o zaměstnanosti. V případech podle § 95 odst. 4 zák. o zaměstnanosti však test trhu práce probíhá i nadále.