



ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

Druh vnitřního řídicího aktu: Směrnice generálního ředitele č. 7/2015	
Název vnitřního řídicího aktu: Postup a pokyny k realizaci politiky zahraniční zaměstnanosti	
Zrušuje: Směrnici generálního ředitele č. 6/2012 Směrnici generálního ředitele č. 16/2013	
Účinnost: od 15. 5. 2015	Účinnost: na dobu neurčitou

Za navrhovatele: Mgr. Jan Karmazín, MPA ředitel odboru trhu práce	Datum: 12. 5. 2015	Podpis: Mgr. Jan Karmazín, MPA v. r.
Kontrolovala z hlediska formálně právního: JUDr. Jana Pašková ředitelka odboru kontrolně právního	Datum: 12. 5. 2015	Podpis: JUDr. Jana Pašková v. r.
Schválila: PhDr. Kateřina Sadílková, MBA pověřená řízením Úřadu práce ČR	Datum: 12. 5. 2015	Podpis: PhDr. Kateřina Sadílková, MBA v. r.

Počet originál. výtisků: 1	Číslo výtisku: 1	Skartační režim: A
--------------------------------------	----------------------------	------------------------------

Část první Vymezení základních pojmů

1. **Zaměstnáním** se rozumí výkon závislé práce¹ v pracovněprávním vztahu a pro účely § 89 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) se za zaměstnání považuje i plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby zajišťovaných společníkem, statutárním orgánem nebo členem statutárního nebo jiného orgánu obchodní společnosti pro obchodní společnost nebo členem družstva nebo členem statutárního nebo jiného orgánu družstva pro družstvo. Za zaměstnání je nutno považovat i pracovněprávní vztah uzavřený podle právního řádu jiného státu. Za zaměstnání se pro účely § 89 zákona o zaměstnanosti nepovažuje pracovněprávní vztah, ve kterém právní jednání směřující k jeho vzniku, změně nebo zániku, popřípadě k založení, změně nebo zániku mzdových nebo jiných peněžitých nároků, učinila jménem zaměstnavatele stejná fyzická osoba, která je druhým účastníkem pracovněprávního vztahu (jako zaměstnanec).
2. **Zaměstnavatelem** se rozumí právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu a dále se za zaměstnavatele považuje i právnická osoba podle § 89 odst. 2 zákona o zaměstnanosti (např. družstvo). Za zaměstnavatele se považují rovněž organizační složky zahraniční právnické osoby nebo zahraniční fyzické osoby oprávněné podnikat na území České republiky (dále jen “ČR“) podle zvláštních právních předpisů².
3. **Zahraničním zaměstnavatelem** se rozumí zaměstnavatel se sídlem v cizině, který své zaměstnance vysílá do ČR za účelem realizace smlouvy uzavřené s tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou. Vyslaní zaměstnanci jsou v pracovněprávním vztahu k tomuto zahraničnímu zaměstnavateli.
4. **Občanem EU/EHP** se rozumí občané Evropské unie (Belgie, Bulharsko, ČR, Chorvatsko, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Irsko, Itálie, Kypr, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Německo, Nizozemí, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Rumunsko, Řecko, Slovinsko, Slovensko, Španělsko, Švédsko, Velká Británie) a občané Evropského hospodářského prostoru (Island, Lichtenštejnsko, Norsko).
5. **Rodinným příslušníkem občana EU/EHP a Švýcarska se bez ohledu na** svou státní příslušnost podle § 15a zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pobytu cizinců“) rozumí jeho manžel nebo manželka, partner nebo partnerka, se kterým občan EU/EHP a Švýcarska uzavřel registrované partnerství na základě právních předpisů členského státu, jejich potomci, jsou-li mladší 21 let nebo jsou-li na něm závislí, dále pak vyživovaní (závislí) příbuzní ve vzestupné řadě občana EU/EHP a Švýcarska a jeho manžela/manželky nebo registrovaného partnera/partnerky. Za rodinného příslušníka občana EU/EHP a Švýcarska se považuje i cizinec, který má s občanem trvalý vztah obdobný vztahu rodinnému a žije s ním ve společné domácnosti.
6. **Cizincem** se rozumí fyzická osoba, která není státním občanem ČR, občanem EU/EHP a Švýcarska, ani jeho rodinným příslušníkem. Cizincem je i osoba bez státní příslušnosti, pokud není rodinným příslušníkem občana EU/EHP a Švýcarska nebo rodinným příslušníkem občana ČR.

¹ § 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“)

² § 3 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti

- 7. Závazným stanoviskem** Úřadu práce ČR (dále jen „závazné stanovisko“) se rozumí úkon, který není samostatným rozhodnutím ve správním řízení, nicméně jeho obsah je rozhodující pro rozhodnutí příslušného správního orgánu, kterým je Ministerstvo vnitra, ve věci prodloužení zaměstnanecké karty. Úřad práce ČR - krajská pobočka nebo pobočka pro hlavní město Prahu (dále jen „KrP“) vydává na základě žádosti odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra ČR závazné stanovisko, zda další zaměstnávání cizince lze vzhledem k situaci na trhu práce povolit.
- 8. Superlegalizace** neboli vyšší ověření listin je úkon pověřeného správního orgánu v příslušném státě (např. ministerstvo spravedlnosti, ministerstvo zahraničních věcí, soudy apod.), který ověřuje veřejnou listinu za účelem jejího použití v zahraničí. Zastupitelský úřad ČR v příslušném státě potvrzuje, že úřad, který ověřil pravost dokladů, v dané zemi existuje a je oprávněn doklady ověřovat. Cílem superlegalizace je potvrzení pravosti veřejné listiny a vyloučení padělků. Superlegalizace se nevyžaduje v případě, kdy je uzavřena mezinárodní smlouva, kterou je Česká republika vázána³.
- 9. Apostila** (Apostille) je doložka, jež se připojuje k oficiální veřejné listině a která prokazuje ověření podpisu a otisku razítka na veřejné listině za účelem jejího použití v zahraničí. Toto zjednodušené ověřování listin nahrazuje superlegalizaci v souladu s Úmluvou o zrušení požadavku ověřování cizích veřejných listin přijatou v Haagu dne 5. 10. 1961 (dále jen „Úmluva“). Česká republika přistoupila k Úmluvě v roce 1998 a platnost byla potvrzena 16. 3. 1999. Český překlad Úmluvy byl vyhlášen ve Sbírce zákonů jako sdělení pod č. 45/1999 Sb., kde je v příloze uveden vzor doložky o ověření apostilou. Doložku o ověření apostilou vydává příslušný úřad určený smluvním státem. **Seznam smluvních států** je uveřejněn na stránkách Ministerstva spravedlnosti⁴. **Seznam apostilních úřadů cizích států** je možno nalézt na webových stránkách Haagské konference⁵. Apostila se nevyžaduje v případě, kdy je uzavřena mezinárodní smlouva, kterou je Česká republika vázána⁶.
- 10. Nostrifikace** je uznání dosaženého stupně zahraničního vzdělání (základního, středního, vyššího odborného nebo vysokoškolského) domácím úřadem. Nostrifikací dokladů o vzdělání dosaženém v zahraničí je v kompetenci krajských úřadů (ZŠ, SŠ, VOŠ) podle místa trvalého nebo přechodného pobytu žadatele. Dosažené vysokoškolské vzdělání ověřují veřejné vysoké školy v ČR podle oboru studia žadatele, případně Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR.

Část druhá Volný vstup na trh práce

- 1. Občané členských států Evropské unie** (dále jen „občané EU“) a jejich rodinní příslušníci, jakož i rodinní příslušníci občanů ČR, kteří nejsou státními příslušníky ČR ani jiného členského státu EU, nejsou z hlediska zákona o zaměstnanosti považováni za cizince a v souladu s tímto zákonem mají stejné právní postavení jako občané ČR.

³Více informací najdete na: <http://portal.justice.cz/Justice2/MS/ms.aspx?j=33&o=23&k=5096&d=9064> – „Informace k ověřování českých veřejných listin pro jejich použití v cizině“ část IV

⁴Více informací najdete na: <http://portal.justice.cz/Justice2/MS/ms.aspx?j=33&o=23&k=5096&d=9064> – „Informace k ověřování českých veřejných listin pro jejich použití v cizině“ část III

⁵Více informací najdete na: http://www.hcch.net/index_en.php?act=conventions.authorities&cid=41

⁶Více informací najdete na: <http://portal.justice.cz/Justice2/MS/ms.aspx?j=33&o=23&k=5096&d=9064> – „Informace k ověřování českých veřejných listin pro jejich použití v cizině“ část IV

Stejné právní postavení jako občané ČR mají i **občané států EHP a Švýcarska**, a jejich rodinní příslušníci. Obě skupiny mají volný vstup na trh práce a ke svému zaměstnání na území ČR nepotřebují povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu ani modrou kartu.

2. Volný vstup na trh práce mají i cizinci (§98 a § 98a zákona o zaměstnanosti)

- a) s povoleným trvalým pobytem na území ČR,
- b) kteří jsou rodinnými příslušníky členů diplomatické mise, konzulárního úřadu nebo rodinnými příslušníky zaměstnanců mezinárodní vládní organizace se sídlem na území ČR, pokud je mezinárodní smlouvou sjednanou jménem vlády ČR zaručena vzájemnost,
- c) kterým byl udělen azyl nebo doplňková ochrana podle zákona o azylu,
- d) jejichž výkon práce na území ČR nepřesáhne 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo celkem 30 dnů v kalendářním roce (předpokladem je, že výkon práce se může realizovat vždy maximálně do 7 dnů s tím, že další doby pracovní činnosti se načítají až do výše 30 dnů za kalendářní rok),
- e) podle vyhlášených mezinárodních smluv (viz Čl. IX této směrnice),
- f) kteří se na území ČR soustavně připravují na budoucí povolání (jedná se o studenty, kteří studují formou denního studia na střední škole, konzervatoři, vyšší odborné školy a jazykové školy s právem státní jazykové zkoušky nebo formou prezenčního studia na vysokých školách akreditovaných v souladu s § 104 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „školský zákon“) a § 78 zák. č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (dále jen „zákon o vysokých školách“),
- g) vyslaní na území ČR v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě EU,
- h) kteří jsou držiteli povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny, kteří jsou rodinnými příslušníky cizinců s dlouhodobým pobytem nebo trvalým pobytem na území ČR,
- i) kteří získali na území ČR dlouhodobý pobyt rezidenta jiného členského státu EU (§ 42c zákona o pobytu cizinců),
- j) kteří jsou pedagogičtí nebo akademičtí pracovníci vykonávající soustavnou vzdělávací nebo vědeckou činnost (školský zákon a zákon o vysokých školách),
- k) kteří jsou vědečtí, výzkumní nebo vývojoví pracovníci ve veřejné výzkumné instituci nebo jiné výzkumné organizaci podle zákona č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích vykonávající soustavnou vzdělávací nebo vědeckou činnost,
- l) kteří jsou absolventi škol, kteří získali vzdělání na území ČR na středních nebo vyšších odborných školách nebo vysokoškolské vzdělání na akreditovaných školách v souladu se školským zákonem a zákonem o vysokých školách,
- m) kteří získali povolení k dlouhodobému pobytu za účelem ochrany podle §42e zákona o pobytu cizinců,
- n) kteří jsou duchovními církve nebo náboženské společnosti registrované v ČR⁷,
- o) kteří jsou vysláni na území ČR zahraničním zaměstnavatelem výlučně za účelem zvyšování dovedností a kvalifikace tohoto cizince potřebných k výkonu jeho práce u tohoto zahraničního zaměstnavatele mimo území ČR (tzv. zácvik). V těchto případech rozhodne vláda, kdy může být cizinec vyslán k české právnické nebo fyzické osobě. Doba pobytu nesmí přesáhnout 6 měsíců (§ 98a zákona o zaměstnanosti a §178b odst. 4 zákona o pobytu cizinců).⁸

⁷ <http://www.mkcr.cz/cz/cirkve-a-nabozenske-spolecnosti/registrace-a-evidence/data-registrace-cirkvi-a-nabozenskych-spolecnosti-a-svazu-cirkvi-a-nabozenskych-spolecnosti-11263/>

⁸ <http://www.spcr.cz/images/zacvik.pdf>

Ve všech výše uvedených případech jsou zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, ke které byla zahraniční osoba svým zaměstnavatelem vyslána na základě smlouvy k výkonu práce, povinni **písemně informovat o této skutečnosti příslušnou KrP nejpozději v den nástupu tohoto cizince** k výkonu práce.

- 3. Volný vstup na trh práce mají cizinci** i v případech, kdy na území ČR vykonávají práci a jsou
- a) členové záchranných jednotek,
 - b) zaměstnanci v mezinárodní dopravě vyslaní zahraničním zaměstnavatelem,
 - c) akreditovaní v oblasti sdělovacích prostředků,
 - d) vojenským nebo civilním personálem ozbrojených sil,
- O pracovní činnosti této skupiny cizinců se KrP žádná informace nepodává.

Část třetí Zaměstnávání cizinců

Tato část se týká cizinců, kteří nemají volný vstup na trh práce.

Článek I Základní principy zaměstnání cizinců

1. Zaměstnavatel oznamuje KrP volné pracovní místo (dále jen „VPM“) a jeho charakteristiku (§35 zákona o zaměstnanosti); VPM se rozumí nově vytvořené nebo uvolněné pracovní místo, na které zaměstnavatel zamýšlí získat zaměstnance (§35 zákona o zaměstnanosti).
2. Cizinec musí získat povolení k zaměstnání a platné povolení k pobytu na území ČR, zaměstnaneckou nebo modrou kartu, pokud zákon o zaměstnanosti nestanoví jinak (§ 89 zákona o zaměstnanosti).
3. Zaměstnavatel může získávat cizince na pracovní místo, které je nahlášeno na KrP jako volné, a na které nelze přijmout občana ČR, zejména uchazeče nebo zájemce o zaměstnání, ani zájemce z řad občanů EU/EHP nebo Švýcarska, případně jejich rodinné příslušníky.
4. Zaměstnavatel je povinen:
 - a) nabídnout **cizinci tytéž pracovní a mzdové podmínky** obvyklé u **občana ČR** ve stejném pracovním zařazení podle platných právních předpisů, případně v souladu s kolektivní smlouvou nebo pracovní smlouvou (§ 16 a § 25 zákoníku práce),
 - b) oznámit **obsazení VPM** cizincem příslušné KrP nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce (§ 87 odst. 1 zákona o zaměstnanosti),
 - c) **písemně informovat** příslušnou KrP (§ 88 zákona o zaměstnanosti) o jakékoli změně při zaměstnávání cizince (nenastoupení do práce, předčasné ukončení zaměstnání). Podrobnější informace jsou uvedeny v článku I části čtvrté této směrnice.
5. **Cizinec** může být přijat do zaměstnání za předpokladu, že obdržel platné povolení k zaměstnání a povolení k pobytu (§ 89 zákona o zaměstnanosti), nebo je držitelem zaměstnanecké karty nebo modré karty, pokud zákon o zaměstnanosti nestanoví jinak,

a dále má písemně uzavřenou pracovní smlouvu a je přihlášen k platbě sociálního a zdravotního pojištění.

Článek II Povolení k zaměstnání

1. O povolení k zaměstnání může žádat cizinec, který chce být zaměstnán na území ČR a jedná se o:

- a) sezónní práce na dobu do 6 měsíců v jednom kalendářním roce (§ 96 zákona o zaměstnanosti),
- b) plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby zajišťovaných společníkem, statutárním orgánem nebo členem statutárního orgánu nebo jiného orgánu obchodní společnosti pro obchodní společnost nebo členem družstva nebo členem statutárního nebo jiného orgánu družstva pro družstvo (§ 89 odst. 2 zákona o zaměstnanosti),
- c) držitele povolení k dlouhodobému pobytu za účelem podnikání a držitele víz nad 3 měsíce⁹ (§ 89 odst. 4 zákona o zaměstnanosti),
- d) krátkodobé zaměstnání do tří měsíců (§ 92 zákona o zaměstnanosti),
- e) zaměstnání na časově vymezené období za účelem zvyšování dovedností a kvalifikace (tzv. stáž) na dobu nejdéle 6 měsíců (§ 97 písm. a) zákona o zaměstnanosti),
- f) příležitostné a časově omezené zaměstnání osob do 26 let věku v rámci výměny mezi školami nebo v rámci programů pro mládež, již se ČR zúčastní (§ 97 písm. b) zákona o zaměstnanosti),
- g) vyhlášenou mezinárodní smlouvu, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas, a pokud tato smlouva pro cizince stanoví podmínku mít povolení k zaměstnání (§ 97 písm. c) zákona o zaměstnanosti),
- h) držitele víza nebo držitele povolení k dlouhodobému pobytu za účelem strpění pobytu podle zákona o pobytu cizinců (§ 97 písm. d) zákona o zaměstnanosti),
- i) žadatele o udělení mezinárodní ochrany nebo cizince, kterému bylo uděleno vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem strpění pobytu podle zákona o azylu, nejdříve však po uplynutí 12 měsíců ode dne podání žádosti o udělení azylu (§ 97 písm. e) zákona o zaměstnanosti),
- j) vyslání cizince na území ČR zahraničním zaměstnavatelem na základě smlouvy uzavřené s tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou k plnění úkolů z této smlouvy vyplývajících (§ 95 zákona o zaměstnanosti).

2. V případech uvedených v bodě 1. pod písmeny a) až d) tohoto článku je podmínkou pro vydání povolení k zaměstnání cizinci je zhodnocení situace na trhu práce a posouzení zda se jedná o VPM, které s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo dočasný nedostatek volných pracovních sil nelze obsadit jinak,

⁹ <http://www.mvcr.cz/clanek/vizum-k-pobytu-nad-90-dnu-dlouhodobě.aspx?q=Y2hudW09NA%3d%3d>

zejména uchazečem o zaměstnání (v uvedených případech se tedy provádí tzv. test trhu práce).

- 3. V případech uvedených v bodě 1. pod písmeny e) až j) tohoto článku se jedná o VPM, kdy KrP nezkontroluje trh práce,** nevyhledává na tato VPM uchazeče ani zájemce o zaměstnání a pokud jsou předloženy doklady, které potvrzují kritéria uvedená v souladu s platnými právními předpisy, vydává žadateli povolení k zaměstnání.

Věcně příslušnou pro vydání povolení k zaměstnání je KrP, v jejímž obvodu bude zaměstnávání cizince vykonáváno.

- 4. Žádost o povolení k zaměstnání** podává cizinec nebo jím písemně zmocněná osoba u KrP (§ 90 zákona o zaměstnanosti) podle předpokládaného místa výkonu práce. Obsah žádosti stanovuje § 91 zákona o zaměstnanosti. Při podání žádosti o povolení k zaměstnání se platí správní poplatek ve výši 500 Kč (§ 101 zákona o zaměstnanosti a položka 9 písm. b) Sazebníku správních poplatků, který je přílohou zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů).

Při podání žádosti o vydání povolení k zaměstnání informuje KrP žadatele, že místo výkonu práce a druh práce, které jsou uvedeny v pracovní smlouvě, dohodě o pracovní činnosti nebo dohodě o provedení práce, musí být v souladu s místem výkonu práce a druhem práce uvedenými v žádosti o povolení k zaměstnání.

Žádost o povolení k zaměstnání je vyřizována příslušnou KrP ve správním řízení v souladu se zákonem č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů. Účastníkem správního řízení je vždy cizinec, který žádá o vydání povolení k zaměstnání, a který může být zastoupen zmocněným zástupcem a to na základě a v rozsahu písemné plné moci.

- 5. Povolení k zaměstnání** vydává KrP nejdéle **na dobu dvou let**. Toto povolení k zaměstnání může být na základě žádosti cizince prodlouženo (§ 94 zákona o zaměstnanosti), a to opakovaně, vždy však nejdéle na dobu dvou let. Při podání žádosti o prodloužení povolení k zaměstnání se platí správní poplatek ve výši 250 Kč (§ 101 zákona o zaměstnanosti; položka 9 písm. c) Sazebníku správních poplatků, který je přílohou zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů).
- 6. KrP bude vyžadovat, aby doklady odborné způsobilosti** pro výkon zaměstnání, které je cizinec povinen předložit v rámci správního řízení jako přílohu žádosti o vydání povolení k zaměstnání, **byly legalizovány a nostrifikovány**, v souladu s částí první bod 8 až 10 směrnice. Předložení nostrifikovaných dokladů bude KrP vyžadovat:
 - a) u **regulovaných** povolání **vždy**,
 - b) u **neregulovaných** povolání, pro jejichž výkon zaměstnavatel požaduje střední, vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělání, **v odůvodněných případech**. Odůvodněné případy se vztahují mj. k takovým situacím, kdy na straně správního orgánu existuje důvodná pochybnost o tom, zda cizinec má požadované vzdělání nebo zda toto vzdělání odpovídá charakteru zaměstnání, které má být žadatelem vykonáváno. V rámci zvažovaných případů by tak měly stát v centru pozornosti takové doklady o vzdělání, které nelze považovat za dostatečné např. ve vztahu k relevantnosti předkládaného dokumentu, k existenci zahraniční vzdělávací

instituce, k obsahu získaného vzdělání nebo ve vztahu k dostatečnosti získaného vzdělání vzhledem k požadavkům na danou pracovní pozici.

7. Platnost povolení k zaměstnání zaniká (§ 100 odst. 1 zákona o zaměstnanosti):

- a) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno,
- b) skončením zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo vydáno,
- c) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k pobytu, nebo
- d) neudělením, nevydáním, zrušením nebo zánikem oprávnění povolení k pobytu za účelem zaměstnání z jiných důvodů – o této skutečnosti bude KrP informován příslušným orgánem Policie ČR (§ 100 odst. 3 zákona o zaměstnanosti).

8. Povolení k zaměstnání může KrP cizinci odejmout, jestliže zaměstnání je vykonáváno v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání (s výjimkou výkonu jiné práce v důsledku převedení podle § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, nebo jestliže bylo povolení k zaměstnání vydáno na základě nepravdivých údajů (§ 100 odst. 2 zákona o zaměstnanosti). Odvolání proti rozhodnutí KrP o odejmutí povolení k zaměstnání nemá odkladný účinek (§ 143 zákona o zaměstnanosti).

9. Povolení k zaměstnání nelze vydat cizinci, který:

- a) je povinen mít duální zaměstnaneckou kartu, nebo pokud obdržel modrou kartu (§ 89 odst. 4 zákona o zaměstnanosti),
- b) v ČR požádal o udělení mezinárodní ochrany a to po dobu 12 měsíců ode dne podání žádosti o udělení mezinárodní ochrany (§ 99 písm. a) zákona o zaměstnanosti), nebo
- c) nesplňuje některou z podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti pro vydání povolení k zaměstnání (§ 99 písm. b) zákona o zaměstnanosti).

Článek III

Zvláštní případy v pobytovém režimu

1. Cizinec, který hodlá dlouhodobě pobývat na území ČR za účelem zaměstnání a má buď volný přístup na trh práce (§ 98 zákona o zaměstnanosti), nebo ke svému zaměstnání potřebuje i nadále povolení k zaměstnání (§ 89, § 95, § 96 a § 97 zákona o zaměstnanosti), žádá v některých případech o zaměstnaneckou kartu (neduální doklad). **Tato zaměstnanecká karta slouží pouze jako povolení k dlouhodobému pobytu**, nikoli jako druh jednotného povolení k pobytu i zaměstnání.
2. Při podávání žádosti o neduální zaměstnaneckou kartu musí cizinec mimo jiné předkládat pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti, případně smlouvu o smlouvě budoucí k pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti obsahující ustanovení, ze kterého vyplývá, že bez ohledu na rozsah práce měsíční mzda, plat nebo odměna cizince nebude nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy, a dále že týdenní pracovní doba v každém základním pracovněprávním vztahu musí činit nejméně 15 hodin (viz § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců).

Článek IV

Zaměstnanecká karta

1. Zaměstnanecká karta (dále jen „ZamK“) byla zavedena v souvislosti s transpozicí **Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/98/EU** o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolení k pobytu a práci na území členského státu pro

státní příslušníky třetích zemí a o společném souboru práv pracovníků ze třetích zemí oprávněně pobývajících v některém členském státě.

2. **ZamK může být vydána jako duální doklad. V takovém případě opravňuje svého držitele k pobytu i výkonu zaměstnání po dobu delší než 3 měsíce** a je vydávaná **na konkrétní VPM**, které je vedeno v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných v režimu ZamK (dále jen „centrální evidence ZamK“). Vydávání ZamK je v kompetenci Ministerstva vnitra.
3. **VPM obsaditelným v režimu ZamK** se rozumí pracovní místo:
 - a) které odpovídá parametrům § 38 zákona o zaměstnanosti,
 - b) které nebylo obsazeno do 30 dnů od jeho nahlášení KrP,
 - c) které není pracovním místem úředníků územních samosprávných celků a pracovním místem zaměstnanců, kteří ve správních úřadech vykonávají státní správu,
 - d) s jehož zařazením do centrální evidence ZamK udělil zaměstnavatel souhlas,
 - e) u kterého nabízená měsíční mzda, plat nebo odměna cizince nesmí být nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy (bez ohledu na rozsah práce nesmí být nižší než částka stanovená jako měsíční minimální mzda pro plný pracovní úvazek),
 - f) u něhož týdenní pracovní doba v každém základním pracovněprávním vztahu bude činit minimálně 15 hodin.

Nastanou-li skutečnosti uvedené v § 37a odst. 6 písm. a) nebo b) zákona o zaměstnanosti Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) vyřadí VPM z centrální evidence ZamK. K vyřazení dává podnět referent trhu práce KrP prostřednictvím formuláře „Podnět krajské pobočky ÚP ČR na nezařazení/vyřazení volného pracovního místa do/z centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty nebo modré karty“ umístěného na Portále MPSV.

V případě, že zaměstnavateli, jehož VPM je zařazeno v centrální evidenci ZamK, byla uložena pokuta za porušení povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů (§ 126 odst. 2 zákona o zaměstnanosti) nebo za porušení povinnosti vyplývající ze zvláštních právních předpisů, které kontroluje Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektorát práce, Úřad práce ČR tuto skutečnost zaznamená do informačního systému (dále jen „IS“). Tímto zároveň automaticky po dobu 3 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty přestane být VPM v centrální evidenci ZamK nabízeno.

4. Vstupovat do centrální evidence ZamK a provádět v ní právními předpisy stanovené úpravy je v kompetenci oprávněných zaměstnanců MPSV, Ministerstva zahraničních věcí (zastupitelských úřadů ČR) a Ministerstva vnitra (odboru azylové a migrační politiky):
 - a) **MPSV** je zodpovědné za vedení centrální evidence ZamK,

- b) **Zastupitelský úřad ČR v zahraničí¹⁰**, který přijímá žádost cizince o ZamK na VPM uvedené v centrální evidenci ZamK, vyznačí v této evidenci podání žádosti o vydání ZamK, a konkrétní pracovní místo se tím v centrální evidenci zablokuje pro žádosti dalších cizinců. Obsazení takového VPM uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání je nadále možné a KrP ho dále nabízí uchazečům nebo zájemcům o zaměstnání, a to až do doby, než je cizinci vydáno potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty,
- c) **Ministerstvo vnitra** vyznačuje v centrální evidenci ZamK taktéž podání žádosti o vydání ZamK, pokud tato žádost byla podána na území ČR a do 60 dnů ode dne podání žádosti o vydání ZamK (případně do 90 dnů ve zvlášť složitých případech) rozhodne, zda cizinci vyhoví, či nevyhoví,
- d) **Zastupitelský úřad ČR v zahraničí** na základě informace podané Ministerstvem vnitra vyzve cizince k převzetí vstupního víza za účelem převzetí ZamK. Cizinec je do 3 dnů ode dne vstupu na území ČR povinen se osobně dostavit na předem stanovené pracoviště Ministerstva vnitra ke zpracování údajů nezbytných pro vydání průkazu o povolení k pobytu a to včetně biometrických údajů cizince a jeho podpisu, který je určen k jeho dalšímu digitálnímu zpracování (§ 44 odst. 1 zákona o pobytu cizinců),
- e) **Ministerstvo vnitra** po pořízení biometrických údajů **vydá potvrzení o splnění podmínek pro vydání ZamK** (§ 44 odst. 2 zákona o pobytu cizinců), **na jehož základě může cizinec nastoupit do zaměstnání**. Další povinností cizince je dostavit se ve lhůtě stanovené Ministerstvem vnitra, nejpozději však do 60 dnů ode dne pořízení biometrických údajů, k převzetí průkazu o povolení k pobytu.
- f) **Ministerstvo vnitra** po vydání potvrzení o splnění podmínek pro vydání ZamK elektronicky sdělí MPSV identifikační údaje cizince, kterému bude ZamK vydána, a pracovní místo, pro které bude ZamK udělena. Tutéž informační povinnost má Ministerstvo vnitra i při prodloužení ZamK, případně zrušení nebo zániku ZamK (§ 37a odst. 5 zákona o zaměstnanosti),
- g) **MPSV** má právo v centrální evidenci nezveřejnit VPM nebo toto pracovní místo vyřadit (§ 37a odst. 6 zákona o zaměstnanosti).

5. Postup KrP v souvislosti s vydáváním ZamK je následující. Zaměstnavatel nahlásí VPM místně příslušné KrP (§ 35 a § 37a odst. 3 zákona o zaměstnanosti). Referent odpovědný za agendu VPM ověří, zda nahlášené místo splňuje veškeré náležitosti zákona o zaměstnanosti. V případě, že nahlášené VPM splňuje zákonem stanovené podmínky, zaeviduje ho do IS a v souladu s § 38 zákona o zaměstnanosti je místo nabízeno uchazečům a zájemcům o zaměstnání. Nepodaří-li se ve lhůtě 30 dnů od nahlášení toto místo obsadit a jsou-li zároveň splněny všechny základní charakteristiky VPM obsaditelného držitelem zaměstnanecké karty je VPM do centrální evidence ZamK automaticky zařazeno a cizinci mohou na toto VPM podávat žádosti o vydání ZamK.

¹⁰ Ministerstvo vnitra právním předpisem stanovuje seznam zemí (vyhláška č. 429/2010 Sb.), jejichž státní příslušníci jsou oprávněni požádat o udělení víza, vydání povolení k dlouhodobému pobytu nebo trvalému pobytu i na jiném zastupitelském úřadu než ve státě, jehož je cizinec občanem, popřípadě, jenž vydal cestovní doklad, jehož je cizinec držitelem, nebo ve státě, ve kterém má cizinec povolen dlouhodobý nebo trvalý pobyt.

6. Zaměstnavateli vzniká **informační povinnost** v následujících případech:
- a) pokud cizinec **do 45 dnů** ode dne, kdy Ministerstvo vnitra rozhodne o vyhovění žádosti, do zaměstnání nenastoupí, má zaměstnavatel povinnost tuto skutečnost oznámit příslušné KrP (§ 88 zákona o zaměstnanosti),
 - b) pokud cizinec ukončil zaměstnání před uplynutím doby, na kterou byla ZamK vydána, má zaměstnavatel **do 10 kalendářních dnů** od vzniklé události povinnost informovat o této skutečnosti KrP (§ 88 zákona o zaměstnanosti).
7. **KrP** oznamuje nenastoupení cizince do zaměstnání nebo o předčasné ukončení zaměstnání příslušným orgánům Ministerstva vnitra (§ 106 odst. 1 zákona o pobytu cizinců). Nahlášené VPM se v takovém případě v centrální evidenci ZamK odblokuje a bude znovu k dispozici pro zprostředkování zaměstnání v režimu ZamK, pokud zaměstnavatel VPM nezruší.
8. **Ministerstvo vnitra** může platnost ZamK na žádost cizince opakovaně **prodloužit**. Platnost může být prodloužena na dobu výkonu zaměstnání **stanovenou v pracovní smlouvě**, vždy však nejdéle na 2 roky.

Podá-li cizinec žádost o prodloužení ZamK nebo o vydání ZamK podle § 42g odst. 6 zákona o pobytu cizinců, kdy cizinec žádá o vydání zaměstnanecké karty na zaměstnání u téhož zaměstnavatele a na stejnou pracovní pozici, kterou již vykonává na základě povolení k zaměstnání, pracoviště odborů azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra bezodkladně po zahájení řízení odešle KrP prostřednictvím datové schránky žádost o závazné stanovisko k dalšímu zaměstnávání cizince.

KrP přijme žádost o vydání závazného stanoviska a tuto ihned prostřednictvím oddělení trhu práce předá příslušnému pracovišti KrP podle místa výkonu práce uvedeného v žádosti.

V souladu s umožněním adekvátního posouzení dalšího zaměstnávání cizince bude žádost o závazné stanovisko vždy obsahovat následující údaje:

- a) údaje o cizinci – jméno, příjmení, datum narození, státní občanství, místo hlášeného pobytu na území ČR.
- b) údaje o zaměstnavateli – obchodní firma nebo název právnické osoby nebo obchodní firma nebo jméno a příjmení fyzické osoby podnikající nebo jméno a příjmení fyzické osoby, sídlo právnické osoby nebo místo podnikání fyzické osoby, identifikační číslo osoby, popřípadě rodné číslo, nebo adresa fyzické osoby.
- c) údaje o pracovním místě – číslo pracovního místa¹¹, druh práce (kód CZ-ISCO), místo výkonu práce, doba, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno.

Oslovená KrP podle § 94 odst. 4 zákona o zaměstnanosti posoudí situaci na trhu práce v rámci svého regionu a na základě tohoto posouzení vydá kladné nebo záporné stanovisko, vždy se však vyjadřuje pouze k parametrům uvedeným v žádosti o stanovisko a tyto **nijak nemodifikuje**. KrP v případě vydání záporného závazného stanoviska k dalšímu zaměstnávání cizince KrP svoje stanovisko podrobně zdůvodní.

¹¹ Jedná se o identifikátor přidělený Portálem MPSV. K jeho přidělení je nutná předchozí evidence VPM na Portále, tzn., že žádosti o závazná stanoviska k vydání ZamK podle § 42g odst. 6 nemusí číslo VPM obsahovat.

Jestliže KrP obdrží žádost o stanovisko k situaci na trhu práce a bude mít důvodné pochybnosti, zda je závazné stanovisko ze strany Ministerstva vnitra požadováno oprávněně, zaměstnanec KrP požádá o vysvětlení odbor azylové a migrační politiky. KrP závazné stanovisko vydá, pokud se na základě podaného vysvětlení prokáže oprávněnost žádosti o závazné stanovisko. Pokud pochybnosti nadále přetrvávají, zaměstnanec KrP další postup konzultuje s příslušným útvarem generálního ředitelství Úřadu práce ČR.

Zaměstnanec KrP odpovědný za agendu zahraniční zaměstnanosti zaznamená závazné stanovisko do IS. Závazné stanovisko včetně odůvodnění a vyjádření útvaru zprostředkování KrP založí výše uvedený zaměstnanec do spisu a postupuje v souladu se Spisovým řádem Úřadu práce ČR.

V souladu s § 169 odst. 15 zákona o pobytu cizinců má KrP povinnost závazné stanovisko prostřednictvím datové schránky **doručit odboru azylové a migrační do 15 pracovních dnů** ode dne obdržení žádosti. Pokud KrP v této lhůtě závazné stanovisko nedoručí, odbor azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra pokračuje v řízení a vychází z toho, že KrP se zaměstnáváním cizince souhlasí¹².

Článek V Modrá karta

1. Modrá karta (dále jen „MK“) je duální doklad vydávaný Ministerstvem vnitra – jedná se o transpozici **Směrnice Rady 2009/50/ES o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci** do právních předpisů ČR.
2. **Administrativní postup** při získávání MK je obdobný jako u ZamK:
 - a) zaměstnavatel nahlásí VPM místně příslušné KrP (§ 35 a § 37a odst. 3 zákona o zaměstnanosti),
 - b) zaměstnavatel musí udělit souhlas se zařazením VPM do centrální evidence MK, pokud zároveň udělí souhlas se zadáním stupně šířitelnosti v IS zveřejňovat, bude nabízené místo pro veřejnost volně přístupné na Portále MPSV,
 - c) zaměstnavatel nabízí pouze VPM vyžadující vysokou kvalifikaci. Za vysokou kvalifikaci se považuje řádně ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, pokud studium trvalo aspoň 3 roky (§ 42i odst. 1 a 2 zákona o pobytu cizinců),
 - d) pracovní smlouva musí být sjednaná na dobu nejméně jednoho roku na zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu, a dále obsahovat výši sjednané hrubé měsíční nebo roční mzdy odpovídající alespoň výši 1,5násobku průměrné hrubé roční mzdy vyhlášené sdělením MPSV (§ 42j písm. b) zákona o pobytu cizinců),
 - e) VPM se načte do centrální evidence MK pokud (§ 37a, odst. 3 zákona o zaměstnanosti)
 - nebude obsazeno do 30 dnů od jeho nahlášení KrP;
 - zaměstnavatel neporušil mzdové nebo pracovněprávní předpisy (3 měsíční blokační lhůta § 38 zákona o zaměstnanosti);
 - zaměstnavatel udělil souhlas s jeho zařazením do centrální evidence MK

¹² Úřad práce ČR má však vždy povinnost závazné stanovisko odeslat. Zákon o pobytu cizinců v této souvislosti aplikuje vyvratitelnou domněnku kladného stanoviska, tzn., že pokud je například nesouhlasné stanovisko doručeno OAMP po 15denní lhůtě, ale před vydáním rozhodnutí o prodloužení karty, postupuje OAMP v souladu s nesouhlasným stanoviskem (byť pozdě doručeným).

- VPM nebylo do centrální evidence zařazeno (§ 37a odst. 6 zákona o zaměstnanosti), jestliže
- o zaměstnavateli byla v období posledních 12 měsíců pravomocně uložena pokuta za umožnění nelegální práce, nebo
 - o VPM lze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo dostatek volných pracovních sil obsadit jinak.

Článek VI Zelená karta

Možnost podání žádosti o zelené karty (dále jen „ZK“) nebo podání žádosti o prodloužení platnosti ZK skončila 23. 6. 2014. Vydané ZK zůstávají v platnosti do data, které je na kartě uvedeno a pohlíží se na ně jako na ZamK. Před uplynutím doby platnosti ZK lze požádat Ministerstvo vnitra o ZamK a to ve lhůtě nejdříve 90 dnů a nejpozději 14 dnů před uplynutím doby platnosti ZK (§ 60 odst. 2 zákona o pobytu cizinců).

Článek VII Flexibilnější vstup na trh práce

Flexibilnější vstup na trh práce občanů třetích zemí umožňují dva projekty Ministerstva průmyslu a obchodu realizované ve spolupráci s Ministerstvem vnitra, MPSV a Ministerstvem zahraničních věcí. Jedná se o projekty „**Fast Track**“ a „**Welcome Package pro investory**“¹³. Přístup cizinců na trh práce v rámci těchto projektů je upraven **samostatným vnitřním řídicím aktem Úřadu práce**.¹⁴

Článek VIII. Mezinárodní dohody

1. Aktuálně platné mezinárodní dohody o pracovní dovolené, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je ČR vázána, jsou uzavřené s
 - a) **Novým Zélandem** - Dohoda o programu pracovní dovolené – Sdělení č. 93 / 2005 Sb.m.s. – D / VC / 27 / WH,
 - b) **Kanadou** - Dohoda mezi ČR a Kanadou o usnadňování dočasných pracovních pobytů mládeže – Sdělení č. 74/2007 Sb.m.s. – D / VC / 27 / WH www.canada.cz,
 - c) **Koreou** - Dohoda o programu pracovní dovolené – Sdělení č. 55/2012 Sb.m.s., - D / VC / 27 / WH.
2. Účastníci mezinárodních dohod uvedených v bodě 1 tohoto článku mají v souladu s těmito dohodami volný vstup na trh práce (§ 98 písm. e) zákona o zaměstnanosti).
3. Dohoda zakládající přidružení mezi Evropským hospodářským společenstvím a **Tureckem** (vč. Dodatkového protokolu ze dne 23. listopadu 1970 a Rozhodnutí č. 1/80 Rady přidružení ze dne 19. září 1980 o rozvoji přidružení) umožňuje občanům Turecka výhodnější přístup na trh práce. Přístup tureckých občanů a jejich rodinných příslušníků na trh práce je upraven v **samostatném vnitřním řídicím aktu Úřadu práce ČR**¹⁵.

¹³ Další informace najdete na: <http://www.czechinvest.org/vizova-problematika>

¹⁴ V současné době se jedná o Směrnici generální ředitelky č. 13/2014 ze dne 22. 7. 2014.

¹⁵ V současné době se jedná o Sdělení ředitele odboru trhu práce generálního ředitelství č. 3/2014 ze dne 26. 3. 2014.

Článek IX.

Dočasné přidělení cizince - zaměstnance agentury práce k uživateli

Agentura práce nemůže dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, kterému byla vydána duální ZamK, ZK, MK, nebo kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání (§ 66 zákona o zaměstnanosti).

V případě, že se KrP v rámci své činnosti dozví o možnosti obcházení zákona agenturami práce (např. smlouvami o dílo) ve věci zakazu přidělování zaměstnanců držitelů MK, ZK, duální ZamK a povolení k zaměstnání, tuto skutečnost neprodleně oznámí ve formě podání podnětu ke kontrole Státnímu úřadu inspekce práce, případně příslušnému oblastnímu inspektorátu práce.

Část čtvrtá

Informační povinnosti

Článek I.

Informační povinnost zaměstnavatelů vůči KrP

- Zaměstnavatel**, který přijme do zaměstnání cizí státní příslušníky, **nebo právnická nebo fyzická osoba**, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě byli cizí státní příslušníci vysláni na území ČR k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy, jsou povinni o této skutečnosti písemně informovat příslušnou KrP a **to nejpozději v den nástupu všech přijatých cizích státních příslušníků k výkonu práce** (§ 87 odst. 1 zákona o zaměstnanosti).
- O ukončení výkonu práce** cizích státních příslušníků nebo ukončení jejich vyslání je zaměstnavatel povinen **podat písemnou informaci nejpozději do 10 kalendářních dnů** příslušnou KrP (§ 87 odst. 3 zákona o zaměstnanosti).
- Zaměstnavatel** je dále povinen písemně informovat příslušnou KrP o tom, že cizinec, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání:
 - nenastoupil do práce,
 - ukončil zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo povolení, vydáno, nebo
 - zaměstnání bylo ukončeno výpovědí některým z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů anebo
 - zaměstnání bylo ukončeno okamžitým zrušením podle § 56 zákoníku práce.

Při ukončení zaměstnání výpovědí, dohodou nebo okamžitým zrušením je zaměstnavatel povinen uvést i důvod ukončení tohoto zaměstnání.

Ve všech uvedených případech musí zaměstnavatel splnit informační povinnost vůči KrP **nejpozději do 10 kalendářních dnů** ode dne, kdy měl cizinec nastoupit na pracovní místo nebo kdy ukončil zaměstnání (§ 88 odst. 2 zákona o zaměstnanosti).

- Oznamovací povinnost o nenastoupení cizince, kterému byla vydána ZamK nebo MK, musí zaměstnavatel splnit nejpozději do 45 kalendářních dnů** ode dne, kdy bylo vyhověno žádosti cizince o vydání ZamK nebo MK (§ 88 odst. 2 zákona o zaměstnanosti).

- 5. Písemné informace obsahují vždy údaje, které jsou zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě byli cizí státní příslušníci vysláni na území ČR, povinni vést evidenci cizích státních příslušníků podle § 102 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.**

Článek II

Informační povinnost Úřadu práce ČR vůči Ministerstvu vnitra

1. Povinností Úřadu práce ČR a KrP podle § 106 odst. 1 zákona o pobytu cizinců je neprodleně písemně oznámit Ministerstvu vnitra (odboru azylové a migrační politiky):
 - a) nastoupení cizince na pracovní místo uvedené v povolení k zaměstnání nebo na pracovní místo obsaditelné držitelem ZK anebo určené pro držitele MK,
 - b) ukončení zaměstnání cizince před uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, ZamK nebo MK; v případě, že zaměstnání bylo ukončeno výpovědí některým z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů anebo okamžitým zrušením podle § 56 zákoníku práce, i důvod ukončení zaměstnání.
2. **Povinností KrP** je dále neprodleně zaslat Ministerstvu vnitra (odboru azylové a migrační politiky) kopii rozhodnutí o udělení, neudělení, prodloužení, neprodloužení nebo odejmutí povolení k zaměstnání (§ 106 odst. 1 písm. b) zákona o pobytu cizinců).
3. Je-li cizinci vydána ZamK, jsou Úřad práce ČR - generální ředitelství, případně další orgány, povinny neprodleně hlásit Ministerstvu vnitra skutečnosti, které jsou jim známy a mohou být důvodem pro zrušení platnosti ZamK (§ 106 odst. 5 zákona o pobytu cizinců).

Článek III

Informační povinnost Ministerstva vnitra vůči MPSV a Úřadu práce ČR

1. V souladu s § 37a odst. 5 zákona o zaměstnanosti Ministerstvo vnitra sdělí neprodleně po vydání „Potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty nebo modré karty“ elektronicky MPSV identifikační údaje cizince, kterému bude vydána ZamK karta nebo MK, a údaje o pracovním místě, pro které bude vydána; rovněž tak sdělí MPSV informace o prodloužení jejich platnosti, o jejich zrušení nebo o uplynutí doby jejich platnosti.
2. Odbor azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra nebo Policie ČR informuje příslušnou KrP o neudělení, nevydání, zrušení nebo zániku oprávnění k pobytu za účelem zaměstnání z jiného důvodu (§ 100 odst. 3 zákona o zaměstnanosti).
3. Ministerstvo vnitra nebo Policie ČR poskytuje MPSV, Úřadu práce ČR, Státnímu úřadu inspekce práce a oblastním inspektorátům práce pro výkon státní správy na úseku zaměstnanosti údaje z agendového informačního systému cizinců (§ 147c odst. 1 písm. c) a odst. 4 zákona o zaměstnanosti).

Část pátá

Závěrečné ustanovení

Tato směrnice je závazná pro všechny zaměstnance Úřadu práce ČR.

Přehled příloh:

- | | |
|--------------|----------------------------------------------------------------------------|
| Příloha č. 1 | Legislativní rámec |
| Příloha č. 2 | Tabulka Přístup na trh práce podle druhu pobytu |
| Příloha č. 3 | Tabulka Porovnání zaměstnanecké karty, modré karty a povolení k zaměstnání |

Legislativní rámec

Komunitární právo

- 1) Konsolidované znění Smlouvy o Evropské unii a Smlouvy o fungování Evropské unie;
- 2) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb;
- 3) Směrnice Rady 2003/109/ES o právním postavení státních příslušníků třetích zemí, kteří jsou dlouhodobě pobývajícími residenty;
- 4) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států;
- 5) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES o uznávání odborných kvalifikací;
- 6) Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I);
- 7) Směrnice Rady 2009/50/ES o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci;
- 8) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/52/ES o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí;
- 9) Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie;
- 10) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/98/EU o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolení k pobytu a práci na území členského státu pro státní příslušníky třetích zemí a o společném souboru práv pracovníků ze třetích zemí oprávněně pobývajících v některém členském státě;

Právní předpisy ČR

- 1) Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- 2) Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- 3) Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů;
- 4) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- 5) Zákon č. 234/2014, o státní službě
- 6) Nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat
- 7) Zákon č. 222/2009 Sb., o volném pohybu služeb, ve znění pozdějších předpisů
- 8) Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- 9) Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů
- 10) Zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů
- 11) Vyhláška č. 383/2010 Sb., o kolkových známkách
- 12) Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- 13) Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- 14) Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- 15) Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- 16) Vyhláška č. 429/2010 Sb., stanovící výjimky z povinnosti cizince požádat o vízum nebo povolení k pobytu na místně příslušném zastupitelském úřadu
- 17) Zákon č. 325/1999 Sb., o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů, (zákon o azylu)

- 18) Zákon č. 221/2003 Sb., o dočasné ochraně cizinců, ve znění pozdějších předpisů
- 19) Zákon č. 91/2012 Sb., o mezinárodním právu soukromém
- 20) Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- 21) Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů
- 22) Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- 23) Zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a některých příslušníků jiných států a o změně některých zákonů (zákon o uznávání odborné kvalifikace), ve znění pozdějších předpisů
- 24) Vyhláška MŠMT č. 12/2005 Sb., o podmínkách uznání rovnocennosti a nostrifikace vysvědčení vydaných zahraničními školami
- 25) Sdělení MŠMT SK25/2014 z 1. 10. 2014, kterým se vydává seznam regulovaných činností (povolání) v České republice, členěný podle příslušnosti uznávacích orgánů a podle působnosti směrnic Evropského společenství v oblasti uznávání odborných kvalifikací
- 26) Zákon č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích, ve znění pozdějších předpisů
- 27) Sdělení MŠMT č. 158/2014 Sb., o vyhlášení aktualizovaného seznamu výzkumných organizací schválených pro přijímání výzkumných pracovníků ze třetích zemí (dostupný na: <http://rvvi.msmt.cz>)
- 28) Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů
- 29) Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- 30) Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích)

PŘÍSTUP NA TRH PRÁCE PODLE DRUHU POBYTU

PŘÍSTUP NA TRH PRÁCE Typ/důvod pobytu	UST. ZoZ ¹⁶	OHLÁŠENÍ VPM	INFO POVINNOST	TEST TP	TEST TP PŘI PRODLOU ŽENÍ	ZMĚNA ZAMĚSTNAVATELE, PRACOVNÍHO ZAŘAZENÍ, MÍSTA VÝKONU PRÁCE	POZNÁMKA
Povolení k zaměstnání (PkZ)							
Víza (krátkodobá, dlouhodobá)	§ 89 odst. 4	ANO	ANO	NE (v průběhu řízení)	NE	Nové povolení k zaměstnání	
Dlouhodobý pobyt za účelem podnikání nebo statutární orgány	§ 89 odst. 2 a odst. 4	ANO	ANO	NE (v průběhu řízení)	NE	Nové povolení k zaměstnání	
Vyslání	§ 95	viz pozn.	ANO	NE	NE	Nové povolení k zaměstnání	projednání s KrP ÚP počty, profese a dobu vyslání
Sezónní pracovníci	§ 96	ANO	ANO	NE (v průběhu řízení)	ANO	Nové povolení k zaměstnání	střídání ročních období, max 6m/rok, 6m pauza
Stážisti	§ 97a)	ANO	ANO	NE	NE	Nové povolení k zaměstnání	max 6m
Zaměstnání do 26 příležitostně	§ 97b)	ANO	ANO	NE	NE	Nové povolení k zaměstnání	v rámci výměny mezi školami nebo programů pro mládež
Mezinárodní smlouva	§ 97c)	ANO	ANO	NE	NE	Nové povolení k zaměstnání	vyplývá ze smlouvy - současné NZ, CAN, Korea podle §98e)
Strpění pobytu	§ 97d)	ANO	ANO	NE	NE	Nové povolení k zaměstnání	podle ZoPC ¹⁷
Žadatelé o mezinárodní ochranu/ strpění pobytu	§ 97e)	ANO	ANO	NE	NE	Nové povolení k zaměstnání	podle zákona o azylu ¹⁸ nejdříve 12m od podání žádosti
Modrá karta (MK)							
Duální povolení							
Pro vysoce kvalifikované	ZoPC ¹⁷	ANO	ANO	ANO (vyřazení z CE VPM)	NE	První dva roky souhlas MV ČR	VŠ/VOŠ, 1-2roky, min. 1,5x průměrné roční hrubé mzdy
Zaměstnanecká karta (ZamK)							
Duální povolení							
Vše kromě PkZ, MK a volného přístupu	ZoPC ¹⁷	ANO	ANO	ANO (vyřazení z CE VPM)	ANO (závazné stanovisko)	Souhlas MV ČR	více jak 3m, ne DPP, základní sazba měsíční minimální mzdy
Volný přístup na TP							
Občani EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci	§ 3	NE	ANO	NE	NE	NE	
§ 98 ZoZ	§ 98	NE	ANO kromě f) – i)	NE	NE	NE	
Zácvik	§ 98a)	NE	ANO	NE	NE	NE	rozhoduje Svaz průmyslu a dopravy

¹⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.¹⁷ Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů.¹⁸ Zákon č. 325/1999 Sb., o azylu, ve znění pozdějších předpisů.

POROVNÁNÍ ZAMĚSTNANECKÉ KARTY, MODRÉ KARTY A POVOLENÍ K ZAMĚSTNÁNÍ

	Zaměstnanecká karta	Modrá karta	Povolení k zaměstnání
rozlišení podle kvalifikace	Požadavky kladené na kvalifikaci u volného pracovního místa nejsou omezeny. Je vyžadováno, aby bez ohledu na rozsah práce měsíční mzda, plat nebo odměna cizince nebyla nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy. Týdenní pracovní doba musí činit nejméně 15 hodin.	Je požadováno minimálně ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, pokud studium trvalo aspoň 3 roky. Pracovní smlouva musí být nejméně na dobu jednoho roku na zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu a sjednaná hrubá měsíční nebo roční mzda musí odpovídat alespoň výši 1,5násobku průměrné hrubé měsíční nebo roční mzdy v České republice vyhlášené sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí (viz http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/sdeleni_phm)	Požadavky kladené na kvalifikaci u volného pracovního místa nejsou omezeny.
délka vyřízení	Zaměstnanecká karta je současně povolením k zaměstnání i povolením k pobytu. Zaměstnanecká karta by měla být při splnění všech náležitostí vydána v kratším čase než povolení k zaměstnání spolu s povolení k pobytu za účelem zaměstnání.	Modrá karta je současně povolením k zaměstnání i povolením k pobytu. Modrá karta by měla být při splnění všech náležitostí vydána v kratším čase než povolení k zaměstnání spolu s povolení k pobytu za účelem zaměstnání.	Povolení k zaměstnání samotné ještě neopravňuje cizince k výkonu práce – musí si vyřídit povolení k pobytu za účelem zaměstnání (zaměstnaneckou kartu v režimu neduálního dokladu).
nahlášení volného místa	Nahlášení volného místa příslušné krajské pobočce Úřadu práce je obecná povinnost podle § 86 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Zaměstnavatel musí souhlasit se zařazením volného místa do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držitelé zaměstnanecké karty (viz http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zamka/vm). Souhlas lze udělit buď při nahlášení volného místa, nebo dodatečně.	Nahlášení volného místa příslušné krajské pobočce Úřadu práce je obecná povinnost podle § 86 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Zaměstnavatel musí souhlasit se zařazením volného místa do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držitelé modré karty (viz http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/modka/vm). Souhlas lze udělit buď při nahlášení volného místa, nebo dodatečně.	Nahlášení volného místa příslušné krajské pobočce Úřadu práce je obecná povinnost podle § 86 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Zaměstnavatel musí oznámit zájem zaměstnat cizince na základě povolení k zaměstnání.
výběr zaměstnance	Uzavření pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo smlouvy o smlouvě budoucí, v níž se strany zavazují v ujednané lhůtě uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti, je nutné před podáním žádosti o zaměstnaneckou kartu. Smlouva nebo dohoda je jednou z příloh žádosti o zaměstnaneckou kartu. Co po zařazení volného místa do centrální evidence volných míst určených pro zaměstnanecké karty? (viz http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zamka/zam#copak)	Uzavření pracovní smlouvy je nutné před podáním žádosti o modrou kartu. Uzavřená pracovní smlouva je jednou z příloh žádosti o modrou kartu. Co po zařazení volného místa do centrální evidence volných míst určených pro modré karty? (viz http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/modka/zam#copak)	Před udělením povolení se vyžaduje předchozí vyjádření zaměstnavatele, že cizince zaměstná. Zaměstnavatel tedy již předem vždy ví, komu se povolení vydává.
délka povolení	Dle uzavřené pracovní smlouvy, maximálně 2 roky. Povolení lze opakovaně prodloužit nejvýše o 2 roky.	Dle uzavřené pracovní smlouvy plus 3 měsíce, maximálně 2 roky. Povolení lze opakovaně prodloužit nejvýše o 2 roky.	Maximálně 2 roky. Povolení lze opakovaně prodloužit nejvýše o 2 roky.