

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

## Kód „17“ jako propustka na český trh práce?

Při současné situaci na českém trhu práce, kdy se již delší dobu potýkáme s nezaměstnaností na úrovni historických minim a z toho plynoucím nedostatkem pracovních sil, není divu, že se zaměstnavatelé často uchylují k zaměstnávání cizinců ze třetích zemí. Pro jejich zaměstnání je však třeba, aby tito cizinci disponovali potřebnými pobytovými oprávněními a pracovními oprávněními, příp. spadali pod některou z výjimek umožňujících jejich zaměstnání bez pracovního oprávnění. Jednou z výjimek je např. pobyt na území České republiky za účelem společného soužití rodiny dle § 98 písm. l) zákona o zaměstnanosti[1]. Jak je to však v případě, kdy cizinec disponuje dlouhodobým vízem či pobytem za účelem rodinným?

Při zaměstnávání cizinců ze třetích zemí se může zaměstnavatel v praxi setkat se situací, kdy mu cizinec, kterého tento zaměstnavatel plánuje zaměstnat, předloží dlouhodobé vízum s kódem D/VC/17, příp. dlouhodobé povolení k pobytu s vyznačeným druhem povolení pod číselným kódem 17. V obou případech jde o dlouhodobá pobytová oprávnění (tj. umožňují pobyt na území České republiky delší než 3 měsíce) za účelem rodinným, kdy jejich držitel je manželem/manželkou (příp. druhem/družkou či registrovaným partnerem stejného pohlaví) cizince ze třetí země, který již na území pobývá a s nímž je držitel na základě tohoto oprávnění sloučen. Co tato pobytová oprávnění z pracovního hlediska znamenají? Je možné takového cizince bez dalšího zaměstnat, aniž by disponoval pracovním oprávněním? Vztahuje se na tohoto cizince výjimka dle § 98 písm. l) zákona o zaměstnanosti[2]?



Vzhledem k tomu, že zákon o pobytu cizinců na území České republiky[3], který upravuje podmínky vstupu a pobytu cizince na území České republiky, odpověď na výše položené otázky neposkytuje, je třeba tuto odpověď hledat přímo v ustanovení zákona o zaměstnanosti, které zakotvuje výše zmíněnou výjimku a umožňuje cizinci výkon práce bez pracovního oprávnění. Z předmětného ustanovení přitom plyne, že výjimka se vztahuje na „...cizince, který na území České republiky pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny...“. Ačkoliv to nemusí být na první pohled zřejmé, právě v zákonné dikci tohoto ustanovení je zakopán pes. Ustanovení totiž výslovně hovoří o *povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny*, nikoliv o *dlouhodobém vízu* či *pobytu za účelem rodinným*. Jde přitom o různé pobytové tituly, byť jejich účel je prakticky totožný.

Prvně je třeba poukázat na rozlišování mezi dlouhodobým vízem a dlouhodobým pobytem. Dlouhodobé vízum je vydáváno při pobytu, jehož předpokládaná délka je delší než 3 měsíce, avšak zpravidla ne delší než několik měsíců (je vydáváno na dobu max. 1 roku), a má podobu vízového štítku v cestovním dokladu cizince, který cizinci vydá zastupitelský úřad České republiky. Dlouhodobý pobyt je vydáván při pobytu s předpokládanou délkou delší než 3 měsíce, ovšem je určen cizincům, u nichž se předpokládá, že jejich pobyt bude delší než v řádu měsíců. Povolení

k dlouhodobému pobytu má podobu biometrické kartičky, kterou cizinci vydá Ministerstvo vnitra České republiky. Dále je třeba se zaměřit na názvosloví účelu pobytu, kdy je nutné odlišovat účel společného soužití rodiny (tento účel je v případě, že je držitelem manžel/manželka, druh/družka či registrovaný partner stejného pohlaví, na povolení k pobytu vyznačen číselným kódem 95) a účel rodinný (tento účel je v případě, že je držitelem manžel/manželka, druh/družka či registrovaný partner stejného pohlaví, na vízu či povolení k pobytu vyznačen pod číselným kódem 17).

Z výše uvedených důvodů je tedy možné dovodit, že výjimka dle § 98 písm. l) zákona o zaměstnanosti se v důsledku výslovného znění daného ustanovení vztahuje pouze na cizince, kteří disponují povolením k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny; nikoliv na cizince, kteří disponují dlouhodobým vízem či pobytovým kódem za účelem rodinným - tito tak nemají volný přístup na český trh práce a pro jejich zaměstnání je třeba, aby disponovali povolením k zaměstnání od Úřadu práce České republiky nebo zaměstnaneckou kartou.

V této souvislosti je nutné upozornit, že ohledně kódu „17“ mnohdy nemá jasno ani Úřad práce České republiky. Není tedy vyloučeno, že se obezřetný zaměstnavatel dotazující se na nezbytnost povolení k zaměstnání pro cizince s vízovým či pobytovým kódem „17“ mylně od tohoto úřadu dozví, že takový cizinec má volný přístup na český trh práce. Ministerstvo vnitra České republiky má však v tomto ohledu jasno a výše uvedený závěr potvrzuje, jak plyne z informativního materiálu přístupného na webových stránkách Ministerstva vnitra České republiky[4].

Závěrem lze zaměstnavatelům v tomto případě doporučit, aby si před zaměstnáním cizince, který uvádí, že na území České republiky pobývá na základě rodinného pobytového oprávnění, vždy vyžádali kopii tohoto oprávnění a důsledně prověřili, o jaký typ oprávnění se jedná, pod jakým kódem je vyznačen účel pobytu a zda je tedy třeba k zaměstnání tohoto cizince zajistit pracovní oprávnění.



**Mgr. Martina Šumavská,**  
advokát

### **[GT Legal, advokátní kancelář, s.r.o](#)**

Muchova 240/6  
160 00 Prague 6

Tel.: +420 224 813 299  
e-mail: [office@gt-legal.com](mailto:office@gt-legal.com)

---

[1] Zákon č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

[2] Povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta se nevyžaduje k zaměstnání cizince, který na území České republiky pobývá na

základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny, jde-li o společné soužití rodiny s cizincem podle § 98 písm. a), c) nebo n) zákona o zaměstnanosti nebo s cizincem, který na území České republiky pobývá na základě platného povolení k dlouhodobému pobytu.

[3] Zákon č. [326/1999](#) Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

[4] K dispozici >>> [zde](#).

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Smluvní autonomie vs. ochrana slabší strany v moderním kontraktačním právu](#)
- [Reklamace vad stavby](#)
- [Konec „severních ateliérů“? Nový stavební zákon otevírá dveře k rekolaudaci ubytovacích jednotek na plnohodnotné byty](#)
- [Oceňování nemovitosti a přiměřená náhrada při zrušení spoluvlastnictví](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 33.: Prevence střetu zájmů \(jednatel × společnost\)](#)
- [Úročení jistoty \(kauce\), kterou skládá podnájemce nájemci - II. díl](#)
- [Když obecní pozemky již nemusí být obecní - institut mimořádného vydržení v obecním právu](#)
- [Střet zájmů členů volených orgánů obchodních korporací: pravidla, proces a následky](#)
- [Dvě kiwi denně: EU schválila první zdravotní tvrzení pro čerstvé ovoce](#)
- [Nová „tlačítková“ povinnost pro e-shopy](#)
- [Digital Omnibus: Revoluce v datech, nebo jen nová zátěž pro podnikatele?](#)