

19. 9. 2017

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

Nová víza pro koncerny: Vnitropodnikové převedení zaměstnance

Novela zákona č. [326/1999](#) Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů („zákon“) přinesla s účinností od 15. 8. 2017 podstatnou změnu v oblasti povolení k dlouhodobému pobytu a výkonu zaměstnání na našem území pro některé konkrétní osoby a podniky. Zavedenou novinkou je tzv. Karta podnikově převedeného zaměstnance v rámci koncernu. Žadatelé musí nově zvážit, zda mají podat žádost o zaměstnaneckou kartu nebo žádost o kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance. Nesprávnou žádost totiž zastupitelský úřad nemusí přijmout. Vnitropodnikové převedení navíc vyžaduje jiné přílohy k žádosti než doposud využívaná zaměstnanecká karta.



JAKOVIDIS | KLEGA | PARTNERS
advokátní kancelář | attorneys at law

Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance vs. Zaměstnanecká karta

Nová úprava, která se zpožděním zajišťuje transpozici Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/66/EU, je obsažena zejména v rámci § 42k a násl. zákona. 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.[1] Z tohoto ustanovení je tedy patrné vymezení okruhu oprávněných žadatelů, jakož i pracovních pozic, na které se tento institut vztahuje. Jedná se tedy pouze o pozice

- a) manažerské
- b) specializované
- c) a stážisty

přičemž u všech tří je společnou podmínkou tzv. vnitropodnikové převedení. V praxi bude zásadní výklad těchto pojmů, čemuž napomáhá snaha o definování přímo v zákoně.

Vnitropodnikovým převedením se rozumí pouze dočasné (nikoliv trvalé) převedení cizince v rámci nadnárodní korporace, a to z mateřské či jiné dceřiné společnosti v rámci koncernu, která sídlí mimo EU do odštěpného závodu nebo dceřiné společnosti sídlící v EU. Týká se to tedy přerozdělování zaměstnanců v rámci mezinárodních koncernů směrem do EU, a to jak v rovině vertikální (z mateřské ovládající společnosti do dceřiné společnosti/závodu v EU) tak v rovině horizontální (v rámci dvou dceřiných společností ovládaných stejnou mateřskou společností v rámci koncernu.

Manažerem se rozumí cizinec pracující ve vedoucí pozici, který především řídí obchodní korporaci nebo odštěpný závod a na jehož činnost obecně dohlíží nebo mu vydává pokyny zejména statutární orgán, nejvyšší orgán nebo kontrolní orgán; manažer řídí obchodní korporaci nebo odštěpný závod nebo jejich část, vykonává dohled nad dalšími zaměstnanci vykonávajícími dohledové, profesní nebo řídicí činnosti a jejich kontrolu, a to včetně pravomoci přijímat nebo propouštět zaměstnance nebo doporučit jejich přijetí nebo propuštění nebo provedení jiných personálních opatření.[2]

Specialistou se rozumí cizinec, který má specializované znalosti, které jsou zásadní pro oblast činnosti, postupy nebo řízení obchodní korporace nebo odštěpného závodu, a který má dále potřebnou úroveň dosažené kvalifikace a profesní zkušenosti, popřípadě je členem profesního sdružení, stanoví-li tyto požadavky zvláštní právní předpis.[3]

Zaměstnaným stážistou se rozumí cizinec, který má řádně ukončené vysokoškolské vzdělání, je převeden do obchodní korporace nebo odštěpného závodu se sídlem na území České republiky za účelem rozvoje kariéry nebo zaškolení v oblasti obchodních technik a metod a kterému je po dobu převedení vyplácena mzda nebo plat.[4]

V praxi je třeba si hlídat zejména pozice manažerské a specializované a dobře vyhodnotit, zda v konkrétním případě podávat žádost o kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance (zda se tedy jedná o pozici manažerskou či specializovanou), nebo o standardní zaměstnaneckou kartu, která se doposud využívala pro téměř všechny pracovní pozice a byla limitována jen okruhem států. Jedná se totiž o jiné formuláře s jinými přílohami a jiný právní titul povolení, tudíž špatně zvolenou žádost vám zastupitelský úřad nemusí přijmout, případně vám přijatou žádost ministerstvo nemusí schválit. S ohledem na nenáročnost tohoto procesu a jeho zdoluhavost je takové rozhodnutí zásadní. Proto doporučuji mu věnovat dostatečnou pozornost.

Podání žádosti u zastupitelského úřadu

Žádost lze podat u zastupitelského úřadu (velvyslanectví ČR). Zákon neuvádí u kterého, takže žádost cizince by měly přijmout všechny ambasády. Cizinci tedy nemusí dle zákona podávat žádost jen ve svém domovském státě, ale třeba na českém velvyslanectví v Bratislavě nebo ve Vídni. To se jeví jako výhodné zejména v případech, kdy jsou již cizinci na území ČR (například na základě bezvízového pobytu).

Jednotlivé ambasády si pak samy určují, zda žádost musí podat cizinec osobně nebo zda je lze podat na základě plné moci například advokátem. Tak tomu bylo je i v případě zaměstnaneckých karet, kde například v Bratislavě přijímají žádosti také na základě plné moci, ve Vídni pak vyžadují většinou osobní účast žadatele.

V tomto směru by bylo na místě sjednocení postupů jednotlivých ambasád. Trvání na osobním podání žadatelem pak považuji za zbytečnou překážku zejména v případech, kdy není vyžadován pohovor a jedná se v zásadě jen o předání již předvyplněných žádostí a příloh, což by v dnešní době šlo provést také dálkově a elektronicky prostřednictvím datových schránek. Již dlouhodobě zde apeluji také na legislativní změnu, která by umožnila podání žádostí také na území České republiky přímo u ministerstva, které o ní stejně rozhoduje, čímž by se ušetřil čas i peníze jak na straně státu, tak žadatelů, kteří žádosti podávají v době, kdy se již nacházejí na našem území legálně na základě bezvízového pobytu podle zákona či bilaterální mezinárodní smlouvy. Zákon je zde zastaralý a nereflakuje řadu změn, které zde za polední roky nastaly. Žádost stejně posuzuje ministerstvo vnitra, takže by se nemusela složitě preposílat tam a zpět a podávala by se v některých případech přímo u orgánu, který o ní rozhoduje, což by byl dle mého názoru racionální postup. Možnost podat žádost u zastupitelského úřadu by byla zachována pro cizince, kteří podávají žádost dříve, než

vstoupí na naše území.

Obligaturní náležitosti a přílohy žádosti

Náležitosti žádosti a její přílohy upravuje § 42l zákona. Zásadní rozdíl oproti zaměstnanecké kartě lze spatřovat v tom, že zatímco u zaměstnanecké karty se přikládala listina prokazující budoucí zaměstnanecký vztah (smlouva o budoucí pracovní smlouvě, pracovní smlouva s odloženým nástupem apod.), tak u vnitropodnikového převedení je cizinec povinen doložit **vysílací dopis**, který obsahuje náležitosti uvedené v § 42l odst. 1 písm. d) ad 1-3 zákona, a dále **doklad o zaměstnání před vnitropodnikovým převedením**. U stážistů je pak třeba doložit dohodu o odborné přípravě. Pro všechny pozice je pak nově třeba přiložit také **doklad prokazující vztah v rámci obchodní korporace**, tedy že společnosti jsou vůči sobě v postavení ovládající (mateřské) a ovládané (dceřiné) osoby nebo jsou obě ovládané stejnou osobou (dvě dceřiné společnosti jedné mateřské společnosti). Tyto přílohy se u zaměstnaneckých karet logicky nedokládaly, proto je třeba na ně myslet.

Průběh řízení o žádosti

Obdobně jako u zaměstnaneckých karet je zastupitelský úřad (velvyslanectví ČR) jen jakýmsi zprostředkovatelem, u něž se žádost pouze podá a je přeposlána do České republiky na Ministerstvo vnitra, které o ní rozhoduje. Tento postup má své opodstatnění v případech, kdy žadatel podává žádost dříve, než vycestuje ze svého domovského státu. Praxe i mezinárodní vztahy se však za poslední roky změnily a řada cizinců dnes může přijet do České republiky i bez víza, na základě bezvízového styku, a to až na 6 měsíců. Toto hojně využívají a žádosti o dlouhodobý pobyt podávají v době, kdy se již nacházejí u nás. V těchto (častých) případech je stávající úprava zastaralá a nepraktická. Bylo by mnohem racionálnější a pro obě strany výhodnější, kdyby tito žadatelé mohli své žádosti podat přímo u příslušného odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra.

Zákonná lhůta pro vyřízení žádosti o vydání karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance je sice 90 dní ode dne podání žádosti, stejně jako tomu bylo a je u zaměstnaneckých karet, nicméně praxe je trochu jiná a ministerstvo tuto lhůtu často nedodržuje a žadatele ani neinformuje o prodloužení lhůty. Tento nešvar státní moci již kritizoval také Úřad veřejného ochránce práv. Mnou zmíněný návrh úpravy de lege ferenda by vyřizování jednoznačně urychlil. Zatím však podnět nebyl vyslyšen.

Prodloužení povolení k pobytu u vnitropodnikového převedení

Stejně jako u zaměstnanecké karty lze úpravu prodloužování platnosti považovat za přínosnou. Cizinci mohou žádost o prodloužení podávat i opakovaně a to na pracovišti odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra, tedy na území ČR. Dobu platnosti karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance lze prodloužit nejdéle na 3 roky u manažerů a specialistů a pouze na 1 rok u stážisty. Zde je tedy na místě zvážit, zda nepřizpůsobit pracovní pozici tak, aby spadala pod úpravu zaměstnaneckých karet, které nejsou takto omezené.

Žadatelé by tedy měli zejména vyhodnotit, zda podat žádost o zaměstnaneckou kartu či kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance, případně o zcela jinou formu žádosti o některé z víz. Podle toho zvolit správný formulář a připravit přílohy. U zastupitelského úřadu si pak při sjednávání termínu pro podání žádosti ověřit také skutečnost, zda žádost musí podat cizinec osobně nebo je akceptovatelné podání na základě plné moci například advokátem.



Jiří Klega,
advokát

[JAKOVIDIS | KLEGA | PARTNERS](#) advokátní kancelář

U Staré elektrárny 291/11, 710 00 Ostrava
Slíveňská 1121/72, 155 00 Praha 5
Bohumínská 1553, 73532 Rychvald

Tel.: +420 608 133 636

e-mail: klega.j@advokatova.cz

[1] § 42k zákona č. [326/1999](#) Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů („zákon“)

[2] § 42k odst. 3 zákona

[3] § 42k odst. 4 zákona

[4] § 42k odst. 5 zákona

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů , judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)