

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

Podmínky zaměstnávání občanů třetích zemí z pohledu zaměstnavatele

V současné situaci, kdy se tuzemský trh práce potýká stále s nízkou mírou nezaměstnanosti[1], může být pro zaměstnavatele obtížné sehnat potřebnou pracovní sílu, a proto jsou často nuceni ji hledat v zahraničí. Mezi základní právní předpisy dopadající na problematiku zaměstnávání cizinců na území ČR patří zejména zákon č. [326/1999](#) Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pobytu cizinců“), zákon č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) a pochopitelně rovněž zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“).

Tento článek stručným způsobem shrnuje základní podmínky výkonu závislé práce občanů třetích zemí[2] (dále jen „cizinci“). Z pohledu zaměstnavatele, ať jde již o právnickou osobu nebo fyzickou osobu podnikatele, je nepochybně žádoucí podmínky pro zaměstnávání cizinců znát a důkladně dodržovat, neboť za případné porušení hrozí ve správním řízení poměrně značné sankce.

Nelegální práce

Zákon o zaměstnanosti definuje v případě zaměstnávání cizinců nelegální práci v § 5 písm. e) jako práci

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

Z výše popsaného lze dovodit, že každý cizinec, který má zájem pracovat na území ČR, obecně musí mít platné oprávnění k pobytu a zároveň mít povoleno zaměstnání, je-li povolení vyžadováno. Mezi nejčastější formu oprávnění patří zřejmě zaměstnanecká karta. Jedná se o doklad vydaný podle zákona o pobytu cizinců, mající tzv. duální charakter, neboť tento doklad v sobě spojuje zároveň povolení k pobytu a k zaměstnání, cizinec tedy nemusí žádat o tato povolení na dvou místech zároveň. Stejný charakter potom má rovněž modrá karta[3] a karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance[4]. Držitelé těchto dokladů tedy k výkonu práce nepotřebují zvlášť pracovní povolení, které vydává Úřad práce ČR. Povolení k zaměstnání se podle zákona o zaměstnanosti nevyžaduje u tzv. osob s volným vstupem na trh práce. Jedná se o cizince uvedené v § 98 písm. a) až t) tohoto zákona, kde jde zřejmě nejčastěji o cizince:

- s povoleným trvalým pobytem,
- který na území České republiky pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny s cizincem, který na území České republiky pobývá na základě

platného povolení k dlouhodobému pobytu

- který získal střední nebo vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři podle školského zákona nebo vysokoškolské vzdělání podle zákona o vysokých školách.

Jelikož v tom samotní zaměstnanci často nemají jasno, je z pohledu zaměstnavatele dále vhodné vědět, že podle § 89 odst. 4 zákona o zaměstnanosti, cizinec, kterému bylo vydáno potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modré karty, může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván ode dne vydání tohoto potvrzení do dne ukončení řízení o jeho žádosti o vydání zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modré karty. Není tedy nezbytné čekat na pravomocné vyřízení žádosti, jenž má sice být dle zákona vyřízeno zásadně ve lhůtě 60 dnů, ale často je tato doba mnohem delší. Pokud cizinec požádá o prodloužení povolení k zaměstnání, může být dále zaměstnáván v době od konce platnosti svého povolení k zaměstnání do pravomocného rozhodnutí o prodloužení platnosti povolení k zaměstnání.

Náležitosti pracovní smlouvy

Stejně jako v případě zaměstnávání jakékoliv fyzické osoby, je nezbytné mít platně uzavřen pracovní poměr. V případě cizinců je proto nezbytné mít písemně uzavřenou pracovní smlouvu na dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno, písemně uzavřenou dohodu o pracovní činnosti nebo písemně uzavřenou smlouvu o smlouvě budoucí, v níž se strany zavazují v ujednané lhůtě uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti. U držitelů povolení k zaměstnání, mimo případů vyslání cizince zahraničním zaměstnavatelem do ČR, musí tyto uzavřené smlouvy či dohody obsahovat také:

- dobu trvání základního pracovněprávního vztahu,
- výši mzdy, platu nebo odměny,
- délku sjednané týdenní pracovní doby a
- výměru dovolené v souladu s právními předpisy.

V případě zaměstnanců vykonávající práci na základě zaměstnanecké karty musí být v pracovní smlouvě stanoveno, že bez ohledu na rozsah práce měsíční mzda, plat nebo odměna cizince nebude nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy a týdenní pracovní doba v každém základním pracovněprávním vztahu bude činit nejméně 15 hodin. V případě držitelů modré karty musí zaměstnavatel zajistit pracovní smlouvu pro výkon zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci sjednanou na dobu nejméně jednoho roku na zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu, která musí obsahovat výši sjednané hrubé měsíční nebo roční mzdy odpovídající alespoň výši 1,5násobku průměrné hrubé roční mzdy vyhlášené sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí.

Povinnost oznámit volná pracovní místa

Zákon o zaměstnanosti dále stanoví požadavek, že zaměstnavatel, který zamýšlí zaměstnávat na volném pracovním místě cizince na základě povolení k zaměstnání, zaměstnanecké karty nebo modré karty, je povinen oznámit toto volné pracovní místo, na kterém může být cizinec zaměstnán, krajské pobočce Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má být zaměstnání vykonáváno, a to včetně základní charakteristiky tohoto pracovního místa. Základní charakteristikou se podle zákona o zaměstnanosti rozumí určení druhu práce a místa výkonu práce, předpoklady a požadavky stanovené pro zastávání pracovního místa, základní informace o pracovních a mzdových podmínkách a informaci, zda se jedná o pracovní místo vyhrazené nebo vhodné pro osobu se zdravotním postižením. Tuto povinnost zaměstnavatel splní vyplněním příslušného tiskopisu „Hlášenky volného pracovního místa“.

V případě, že zaměstnavatel plánuje zaměstnávat cizince, kteří pro výkon zaměstnání na území ČR potřebují zaměstnaneckou kartu nebo modrou kartu, je nezbytné nejprve udělit souhlas se zařazením nahlášených volných pracovních míst do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty anebo modré karty a musí rovněž udělit souhlas se zveřejněním nahlášeného volného pracovního místa alespoň po dobu 30 dní ode dne jeho oznámení krajské pobočce Úřadu práce ČR.

Evidence cizinců

Zaměstnavatelé jsou podle § 102 zákona o zaměstnanosti povinni vést evidenci cizinců, které zaměstnávají. Tato evidence musí přitom obsahovat:

- identifikační údaje cizince,
- adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek,
- číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal,
- další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání,
- a dále pohlaví těchto fyzických osob, zařazení podle odvětvové (oborové) klasifikace ekonomických činností, nejvyšší dosažené vzdělání, vzdělání požadované pro výkon povolání, dobu, na kterou jim bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta a na kterou jim byl povolen pobyt, den nástupu a den skončení zaměstnání nebo vyslání zahraničním zaměstnavatelem.

Zaměstnavatel je dále povinen uchovávat kopie dokladů prokazujících oprávněnost pobytu cizince na území České republiky, a to po dobu trvání zaměstnání nebo výkonu práce na území České republiky a dobu 3 let od skončení zaměstnávání nebo výkonu práce na území České republiky tohoto cizince.

Oznamovací povinnost

V souvislosti se zaměstnáváním cizinců ukládá zákon o zaměstnanosti všem zaměstnavatelům povinnost písemně informovat o některých skutečnostech příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce. Jedná se o tyto situace:

- nástup cizince do zaměstnání, a to nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce.

Obdobná povinnost se vztahuje na případy, kdy za trvání zaměstnání nebo výkonu práce na území České republiky nastane skutečnost, na jejímž základě již cizinec povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu, kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartu nepotřebuje, s tím, že tato informační povinnost musí být splněna nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy nastala skutečnost, na jejímž základě se povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta nevyžaduje.

Dále je zaměstnavatel povinen informovat Úřad práce, jestliže cizinec, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo modrá karta:

- nenastoupil do práce, nejpozději do 45 kalendářních dnů ode dne, kdy byly splněny podmínky pro vydání zaměstnanecké karty nebo modré karty, a v případě cizince, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání Úřadem práce ČR, nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy měl cizinec nastoupit na pracovní místo,
- ukončil zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo modrá karta, a v případě, že zaměstnání bylo ukončeno výpovědí z některého 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, nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy cizinec ukončil zaměstnání.

Sankce

Přestupky právnických osob nebo podnikajících fyzických osob vymezuje zákon o zaměstnanosti v § 140. Vedle zjevné materiální škody však svůj význam bezpochyby může mít škoda nehmotná, jako například poškození dobrého jména společnosti. Níže uvedené přestupky projednávají Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektoráty práce.

Pokud by zaměstnavatel výše popsané podmínky nedodržel a zaměstnával cizince ať už bez platného oprávnění k pobytu nebo povolení k zaměstnání, nebo držitele některého průkazu s duálním charakterem, vystavoval by se hrozby postihu za přestupek umožnění výkonu nelegální práce, za který lze uložit ve správním řízení pokutu až do výše 10 000 000 Kč, nejméně však ve výši 50 000 Kč. Dalším následkem potom bude označení za nespolehlivého zaměstnavatele podle § 178f zákona o pobytu cizinců, v takovém případě potom nemůže zaměstnávat držitele zaměstnaneckých karet.

Právnická osoba, které byla pravomocně uložena pokuta za přestupek umožnění výkonu nelegální práce, je navíc povinna také uhradit:

- cizinci, který vykonal nelegální práci, dlužnou odměnu,
- částku rovnající se součtu částek odpovídajících výši pojistného na všeobecné zdravotní pojištění včetně penále a pojistného na sociální zabezpečení včetně penále, které by jinak byla povinna odvést a
- náklady související s doručením dlužné odměny podle písmene a), a to i do státu, jehož je cizinec občanem.

Za nesplnění oznamovací nebo povinnosti vést evidenci podle zákona o zaměstnanosti hrozí zaměstnavateli pokuta do výše 100 000 Kč.

Právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba se rovněž dopustí přestupku v případě, že podle zákona o zaměstnanosti nemá v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu. Za tento přestupek lze uložit pokutu až do výše 500 000 Kč.

Závěr

Jak je popsáno výše, zejména zákon o zaměstnanosti ukládá zaměstnavatelům zaměstnávajícím cizince několik specifických povinností. Je však nezbytné neopomíjet skutečnost, že pro zaměstnávání cizinců platí také všechny obecné povinnosti vyplývající zejména ze zákoníku práce a dalších předpisů, jako například povinnost nabídnout cizinci pracovní a mzdové podmínky obvyklé u občana ČR ve stejném pracovním zařazení podle platných právních předpisů, případně v souladu s kolektivními smlouvami nebo pracovními smlouvami, tak aby byl zajištěn rovný přístup ke všem zaměstnancům bez diskriminace. Dále jde například o povinnosti zaměstnavatele přihlásit zaměstnance k platbě dávek sociálního a zdravotního pojištění atd.



Mgr. Jakub Hanák,
advokátní koncipient



Mgr. Lukáš Pruška,
advokát

LAWYA

[LAWYA, advokátní kancelář s.r.o.](#)

Sídlo:
Tučapy 240
683 01, Tučapy

Kontaktní adresa:
Březinova 746/29
616 00, Brno

tel.: +420 543 216 310
e-mail: info@lawya.cz

[1] Míra nezaměstnanosti v únoru byla 2,0 %. Zdroj k dispozici >>> [zde](#).

[2] Fyzické osoby, které nejsou občany Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru, Švýcarska, ani jejich rodinnými příslušníky.

[3] Dlouhodobý pobyt za účelem výkonu zaměstnání vyžadující vysokou kvalifikaci.

[4] 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.

Další články:

- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)
- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [Právní povaha sítě elektronických komunikací - režim náhrady škody](#)
- [Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory](#)
- [Jak fungují plánovací smlouvy v reálných situacích \(2. díl\)](#)