

4. 1. 2019

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

Úskalí "přetahování" zaměstnanců (cizinců) a výkon nelegální práce

Při současné (a tak trochu tristní) situaci na trhu práce stále častěji dochází k tzv. přetahování zaměstnanců, kdy zaměstnavatelé soupeří o pracovní sílu všemi možnými způsoby (ať už právně konformními či nekonformními). V případě cizinců, tedy osob, které nejsou občany EU, je však situace poměrně komplikovaná, protože krom samotného získání nového zaměstnance je třeba vždy vyřešit také otázku povolení k zaměstnání.



Zákon č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů (dále jen jako "ZOZ") v § 89 stanoví, že cizinec může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván, má-li **platné povolení k zaměstnání a platné oprávnění k pobytu na území České republiky** (nejčastěji tedy tzv. zaměstnaneckou kartu, která v sobě kumuluje jak povolení k pobytu, tak povolení k zaměstnání).

Každý cizinec je tedy oprávněn na základě zaměstnanecké karty **pracovat pouze na konkrétní pozici u konkrétního zaměstnavatele**. V případě, že bude takový zaměstnanec "přetažen" ke konkurenci, **je nutné vyřídit změnu zaměstnavatele**[1], neboť zaměstnanecká karta se vydává pouze na dobu, na kterou byla uzavřena pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti s konkrétním zaměstnavatelem, nejdéle však na dobu 2 let (§ 44 odst. 6 zákona č. [326/1999](#) Sb., o pobytu cizinců na území České republiky ve znění pozdějších předpisů, dále jen jako "ZOPC").

V případě skončení pracovněprávního vztahu pak zaměstnanecká karta v souladu s § 63 odst. 1 ZOPC zaniká a to nejpozději uplynutím 60 dnů ode dne skončení pracovněprávního vztahu[2] (případně pak právní mocí rozhodnutí o neudělení souhlasu se změnou zaměstnavatele). Jinak řečeno, každý cizinec má možnost ve lhůtě 60 dnů podat žádost k Ministerstvu vnitra o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele a to postupem dle § 42g odst. 7 ZOPC.

Dobrou zprávou pro nové zaměstnavatele je, že žádost o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele nepodléhá 60 denní lhůtě pro vyřízení stejně jako žádost o vydání nové zaměstnanecké karty, ale je zde obecná lhůta dle správního řádu (kratší), **tedy souhlas musí být udělen nejpozději do 30 dní od zahájení řízení (ode dne doručení žádosti)**.

V případě kladného vyřízení žádosti o udělení souhlasu doručí ministerstvo cizinci písemné vyhotovení správního rozhodnutí, jímž se souhlas udělí. Toto rozhodnutí **je předběžně vykonatelné**, tedy cizinec může na příslušném pracovním místě začít pracovat ode dne doručení rozhodnutí, **nikdy však dříve**. V tomto ohledu je naprosto nezbytné upozornit na znění § 5 písm. e) bodu 2 ZOZ, které říká, že práce vykonávaná cizincem v rozporu se zaměstnaneckou kartou je nelegální prací. Tomu, kdo výkon nelegální práce umožní, hrozí dle § 140 odst. 1 písm. c) ZOZ pokuta až do výše 10.000.000,- Kč, nejméně však 50.000,- Kč.

V případě, že se zaměstnavateli podaří konkurenci kýženou pracovní sílu skutečně "přetáhnout", je nutné vždy trpělivě vyčkat, než bude administrativně zprocesována změna zaměstnavatele na zaměstnanecké kartě, **neboť až v momentě doručení souhlasu ministerstva se změnou zaměstnavatele se mohou "noví" zaměstnanci reálně zapojit do práce.** Pokud by snad došlo k jejich bezprostřednímu nástupu do práce (čemuž lze samozřejmě při současné situaci na trhu práce rozumět), hrozí zde uložení sankce za výše uvedené správní delikty a to v řádech i milionů korun.

V praxi se pak lze setkat s poměrně elegantním řešením, kdy "přetažení" zaměstnanci skutečně trpělivě čekají na udělení souhlasu (nepracují) a toto čekání je jim následně kompenzováno v rámci různorodých mimořádných odměn, nejčastěji pak ve formě tzv. náborových příspěvků. **Toto řešení pak lze s ohledem na poměrně "smrtné" pokuty za nelegální práci více než doporučit.**



Mgr. Jakub Oliva,
advokát

trvale spolupracující s [ARROWS advokátní kancelář, s.r.o.](#)

V Jámě 699/1
110 00 Praha 1

Tel.: +420 910 058 058
e-mail: office@arws.cz

[1] Musí se opět jednat o volné pracovní místo zařazené v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty.

[2] Uplynutím výpovědní doby, doručením zrušení ve zkušební době, doručením okamžitého zrušení, uplynutím doby určité apod.

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

Další články:

- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulatorní paradigma ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích](#)
- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)

- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)