

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

Zaměstnanecká karta jako nástroj pro zaměstnávání cizinců ze třetích zemí

Zaměstnávání cizinců v České republice se řídí zejména zákonem č. [326/1999](#) Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, a zákonem č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti. Klíčové je rozlišení dvou skupin osob podle toho, zda mají volný přístup na trh práce, nebo zda vedle oprávnění k pobytu potřebují i oprávnění k výkonu práce. Do první skupiny patří občané Evropské unie a jejich rodinní příslušníci, jakož i rodinní příslušníci občana České republiky, kteří nejsou státními příslušníky České republiky ani jiného členského státu Evropské unie. Tyto osoby se pro účely zákona o zaměstnanosti nepovažují za cizince a mají stejné právní postavení jako občané České republiky.[1] Na základě mezinárodních smluv totéž platí pro státní příslušníky států Evropského hospodářského prostoru, které nejsou členy Evropské unie (Island, Lichtenštejnsko, Norsko), a pro státní příslušníky Švýcarska, jakož i pro jejich rodinné příslušníky.

Naproti tomu státní příslušníci tzv. třetích zemí zpravidla potřebují jak oprávnění k pobytu, tak oprávnění k výkonu práce. Právě pro tuto skupinu je zaměstnanecká karta nejčastěji využívaným institutem, neboť v jednom dokladu spojuje povolení k pobytu i k zaměstnání. Vedle zaměstnanecké karty právní úprava upravuje také modrou kartu, určenou pro výkon zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci, a kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance.

K srpnu 2026 se v Poslanecké sněmovně projednává nový zákon o vstupu a pobytu cizinců, zaměřený na digitalizaci pobytové agendy.[2]

Pojem a právní úprava zaměstnanecké karty

Zaměstnanecká karta je povolením k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání. Toto povolení opravňuje cizince k přechodnému pobytu na území České republiky po dobu delší než tři měsíce.

V praxi se rozlišuje duální a neduální režim zaměstnanecké karty. V duálním režimu karta spojuje pobytové a pracovní oprávnění a opravňuje cizince k výkonu zaměstnání na pracovní pozici, pro kterou byla vydána nebo která byla oznámena. V neduálním režimu představuje zaměstnanecká karta pouze pobytové oprávnění, jelikož oprávnění k výkonu zaměstnání cizinci vyplývá z volného přístupu na trh práce nebo ze samostatného povolení k zaměstnání.[3] Volný přístup na trh práce mají například cizinci, kteří v České republice získali vysokoškolské vzdělání podle zákona o vysokých školách.[4]

Podmínky vydání a náležitosti žádosti

Cizinec může žádost podat, pokud je účelem jeho pobytu zaměstnání na pracovní pozici uvedené v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty, uzavřel pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí (s měsíční mzdou, platem nebo odměnou nejméně ve výši měsíční minimální mzdy a týdenní pracovní dobou nejméně 15 hodin) a má odbornou způsobilost pro výkon zaměstnání.[5]

K žádosti je třeba doložit zejména cestovní doklad, doklad prokazující účel pobytu, doklad o zajištění

ubytování, doklady o odborné způsobilosti a doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříku trestů.

Praktický postup zaměstnavatele

Prvním krokem zaměstnavatele je nahlášení volného pracovního místa krajské pobočce Úřadu práce podle místa výkonu práce. Při jeho nahlášení, případně dodatečně, musí zaměstnavatel udělit souhlas se zařazením pracovního místa do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty a s jeho zveřejněním v této evidenci. Lze-li místo s ohledem na dostatek volných pracovních sil obsadit tuzemským uchazečem, je podmínkou zařazení do evidence jeho nabízení a zveřejnění po dobu alespoň 30 dnů od oznámení (tzv. test trhu práce). Tuto lhůtu může krajská pobočka Úřadu práce s ohledem na situaci na trhu práce zkrátit až na 10 dnů.[\[6\]](#) V praxi je tedy s touto lhůtou třeba počítat, a to i s ohledem na to, že samotné zpracování a zařazení hlášenky do centrální evidence Úřadu práce trvá zpravidla 5-7 pracovních dnů.

Žádost o zaměstnaneckou kartu se následně podává na zastupitelském úřadu ČR, případně na pracovišti Ministerstva vnitra, pobývá-li cizinec již na území ČR.[\[7\]](#) O žádosti rozhoduje Ministerstvo vnitra (odbor azylové a migrační politiky) ve lhůtě 60 dnů.[\[8\]](#) Výlučnou věcnou příslušnost Ministerstva vnitra k rozhodování o žádosti o zaměstnaneckou kartu, včetně případného rozhodnutí o zastavení řízení, potvrdil i rozšířený senát Nejvyššího správního soudu. Ten zároveň uvedl, že pokud by takové rozhodnutí namísto ministerstva vydal zastupitelský úřad, jednalo by se o rozhodnutí nicotné.[\[9\]](#)

Po schválení žádosti zastupitelský úřad cizinci zpravidla vyznačí tzv. vstupní vízum D/VR, které mu umožní vstup do České republiky za účelem převzetí zaměstnanecké karty. Vízum se vydává s dobou platnosti šesti měsíců, pobyt na jeho základě však může trvat nejvýše 60 dnů.[\[10\]](#) Po vstupu na území je cizinec povinen se do 3 pracovních dnů dostavit na pracoviště Ministerstva vnitra k pořízení biometrických údajů.[\[11\]](#) Poté je povinen se dostavit k převzetí průkazu. Právě okamžikem převzetí průkazu se rozhodnutí považuje za vydané. Do zaměstnání ovšem může cizinec nastoupit již na základě potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty, které mu je vydáno po sejmutí biometrických údajů. Doklad o zajištění ubytování lze doložit dodatečně, nejpozději však do 10 dnů od příjezdu do České republiky.[\[12\]](#) Správní poplatek za přijetí žádosti o vydání zaměstnanecké karty podávané na území na pracovišti Ministerstva vnitra činí 2 500 Kč.[\[13\]](#)

Karta se vydává na dobu trvání pracovněprávního vztahu, nejdéle na 2 roky, a její platnost lze opakovaně prodloužit vždy nejdéle o 2 roky. Zaměstnavatel má vůči Úřadu práce také informační povinnost týkající se nástupu cizince do zaměstnání a jeho případného ukončení. Od 1. dubna 2026 ji plní prostřednictvím systému Jednotného měsíčního hlášení zaměstnavatele (JMHZ), konkrétně procesem Registrace zaměstnance (REGZEC), který nahradil dosavadní informační karty a sdělení.[\[14\]](#)

Oznámení změny zaměstnavatele

Změnu zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo zaměstnání na další pracovní pozici u téhož nebo jiného zaměstnavatele je držitel duální zaměstnanecké karty povinen oznámit Ministerstvu vnitra nejméně 30 dnů před takovou změnou. Zaměstnavatele může držitel karty změnit nejdříve po uplynutí 6 měsíců od právní moci rozhodnutí o vydání zaměstnanecké karty. Toto pravidlo se neuplatní v případě, že byl pracovní poměr rozváznán z organizačních důvodů podle § 52 písm. a) až e) zákoníku práce, dohodou z těchto důvodů, okamžitým zrušením podle § 56 zákoníku práce nebo zrušením ve zkušební době, prokáže-li cizinec tyto důvody současně s oznámením.[\[15\]](#) Oznámení se podává Ministerstvu vnitra na úředním tiskopisu a musí být doručeno ve lhůtě 30 dnů před plánovanou změnou.

Platnost zaměstnanecké karty zaniká nejpozději uplynutím 90 dnů ode dne, kdy cizinci skončil poslední pracovněprávní vztah splňující podmínky, na jehož pozici byla karta vydána. Tato lhůta byla oproti dříve platné šedesátidenní úpravě prodloužena novelou zákona o pobytu cizinců č. [314/2025](#) Sb. s účinností od 1. 10. 2025.

Závěr a praktická doporučení

Zaměstnanecká karta zůstává i v roce 2026 základním nástrojem pro zaměstnávání státních příslušníků třetích zemí a spojuje v jednom dokladu pobytové i pracovní oprávnění. Zaměstnavatelům lze doporučit včas a správně nahlásit volné místo, důsledně kontrolovat úplnost náležitostí žádosti (aby nedošlo k výzvě k doplnění a prodloužení řízení), hlídat 30denní lhůtu pro oznámení změny zaměstnavatele či pozice a zejména 90denní lhůtu navázanou na ukončení pracovního poměru, po jejímž marném uplynutí platnost karty ze zákona zaniká. Vzhledem k připravovanému novému zákonu o vstupu a pobytu cizinců a k probíhající digitalizaci pobytové agendy je vhodné průběžně sledovat legislativní vývoj a přizpůsobit mu interní HR procesy.

Mgr. Christian Tesařík,
advokátní koncipient

Mgr. Richard Prinz,
advokátní koncipient



[PORTOS, advokátní kancelář s.r.o.](#)

City Tower
Hvězdova 1716/2b
140 00 Praha 4

Tel.: +420 224 827 884
e-mail: info@portos.cz

[1] § 85 ve spojení s § 3 odst. 2 a 3 zákona č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

[2] Sněmovní tisk 144, Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR, 10. volební období. Dostupné >>> [zde](#).

[3] § 42g odst. 1 a 4 zákona č. [326/1999](#) Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

[4] § 98 písm. o) zákona č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

[5] § 42g odst. 2 zákona č. [326/1999](#) Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

[6] § 37a odst. 4 zákona č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

[7] § 42g odst. 5 zákona č. [326/1999](#) Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

[8] § 169t zákona č. [326/1999](#) Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

[9] Rozsudek rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 5. 2017, č. j. 7 Azs 227/2016-36.

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

[11] § 30 odst. 4 a § 44 zákona č. [326/1999](#) Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

[12] Zaměstnanecké karty pro cizince v České republice, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Dostupné >>> [zde](#).

[13] Položka 116 bod 1 písm. a) přílohy (sazebníku) k zákonu č. [634/2004](#) Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů.

[14] Zákon č. [323/2025](#) Sb., o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele, s účinností provozního režimu od 1. dubna 2026.

[15] § 42g odst. 7 zákona č. [326/1999](#) Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

Další články:

- [Zaměstnanecká karta jako nástroj pro zaměstnávání cizinců ze třetích zemí](#)
- [Interní prošetřování a subjektivní lhůta pro rozvázání pracovního poměru](#)
- [Porušení pravidel BOZP zaměstnancem a liberace zaměstnavatele](#)
- [Zdravotní výpovědní důvod podle § 52 písm. d\) ZP: sloučení důvodů a jeho meze v praxi](#)
- [K vybraným aspektům Směrnice o transparentnosti odměňování](#)
- [Výpovědní doba nově: Přežila smluvní ujednání o výpovědní době flexinovelu?](#)
- [Kategorizace pracovních pozic podle směrnice o transparentnosti odměňování. Několik úvah k praktické implementaci](#)
- [Nejvyšší soud: Stejná pracovní pozice ještě neznámá stejnou práci](#)

- [Výpověď pro nadbytečnost](#)
- [Distributoři léčiv jako subjekty kritické infrastruktury: Nový regulační režim a praktické dopady](#)
- [Prodloužení zkušební doby ze zákona po flexinovele](#)