

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

Zaměstnávání cizinců ze zemí mimo Evropskou unii

I přes očekávaný pokles ekonomické aktivity způsobený pandemií koronaviru se značný počet zaměstnavatelů potýká s nedostatkem pracovní síly. Vzhledem k tomu, že se řadu pracovních míst stále nedaří obsadit, je pro zaměstnavatele často jedinou možností hledat zaměstnance v zahraničí, stále častěji mimo Evropskou unii.

Tento článek má za cíl seznámit čtenáře se základními zákonnými požadavky na zaměstnávání cizinců ze zemí mimo Evropskou unii a případně tak předejít zbytečným a často poměrně nákladným sankcím, které zákon za nedodržení podmínek pro zaměstnávání cizinců ukládá.

Právní úprava zaměstnávání cizinců je upravena především v zákoně č. [326/1999](#) Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, který obsahuje mimo jiné právní úpravu zaměstnaneckých karet a zákoně č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti. Nelze opomenout ani zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, který upravuje pracovněprávní vztah zaměstnavatele se zaměstnancem.

Definice cizince pro účely zaměstnání

Dle § 85 zákona o zaměstnanosti se cizincem pro účely zaměstnání rozumí fyzická osoba, která není občanem Evropské unie a jeho rodinným příslušníkem a rodinným příslušníkem občana České republiky.

Na občany EU a jejich rodinné příslušníky a na rodinné příslušníky občanů České republiky, kteří nejsou státními příslušníky České republiky ani jiného členského státu Evropské unie se tak pro účely zaměstnávání pohlíží stejně jako by byly občany České republiky. To samé platí i pro občany EHP a Švýcarska a jejich rodinné příslušníky. Tyto osoby tak pro výkon zaměstnání na území České republiky nepotřebují povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu, modrou kartu nebo kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance.

Zaměstnanecká karta, modrá karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance

V případě cizinců ze zemí mimo EU/EHP a Švýcarska je situace o poznání složitější. V řadě případů se bude jednat o cizince, kteří nemají volný vstup na trh práce. V tomto případě bude tedy cizinec muset získat jednak povolení k pobytu a dále povolení k zaměstnání. Nejčastějším typem oprávnění je zaměstnanecká karta, případně modrá karta (pozice vyžadující vysokou kvalifikaci) nebo karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance. Dle § 42g zákona o pobytu cizinců na území České republiky je zaměstnanecká karta povolení k dlouhodobému pobytu, které opravňuje cizince k přechodnému pobytu na území delšímu než 3 měsíce a k výkonu zaměstnání na pracovní pozici, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána. Žádost o vydání zaměstnanecké karty je pak oprávněn podat cizinec, jestliže:

- je účelem jeho pobytu na území zaměstnání na jedné z pracovních pozic uvedených v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty
- uzavřel pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí, v níž se strany zavazují v ujednané lhůtě uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti

- obsahující ustanovení, ze kterého vyplývá, že bez ohledu na rozsah práce měsíční mzda, plat nebo odměna cizince nebude nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy, týdenní pracovní doba v každém základním pracovněprávním vztahu musí činit nejméně 15 hodin a
- má odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání a tato podmínka vyplývá z charakteru zaměstnání nebo ji stanoví mezinárodní smlouva, zejména
 - má požadované vzdělání, v odůvodněných případech, zejména v případě důvodných pochybností, zda cizinec má požadované vzdělání nebo zda toto vzdělání odpovídá charakteru zaměstnání, je na žádost ministerstva povinen prokázat, že jeho zahraniční vzdělání bylo uznáno příslušným orgánem České republiky,
 - má požadovanou odbornou kvalifikaci, pokud je dle zvláštního předpisu vyžadována, a
 - splňuje podmínky pro výkon regulovaného povolání, jde-li o takové povolání [1]

Zaměstnanecká karta má tzv. duální a neduální charakter. V prvním případě to znamená, že cizince opravňuje jak k pobytu na území České republiky, tak k zaměstnání. Cizinec je tak ušetřen toho, aby musel žádat jednotlivě o povolení k zaměstnání a pobytu. Neduální zaměstnanecká karta slouží pouze jako doklad o povolení k pobytu a vydává se v případech, kdy má cizinec volný vstup na trh práce v ČR.

Zaměstnanecká karta se váže na konkrétní pozici, na kterou byla vydána, není vyloučeno, aby takových pozic bylo i více, případně k pracovní pozici, k níž byl dle dřívější právní úpravy udělen souhlas Ministerstva vnitra nebo k pracovní pozici, kterou cizinec oznámil v rámci změny zaměstnavatele nebo pracovní pozice.

Proces získání zaměstnanecké karty pak vyžaduje několik kroků, a to jak ze strany zaměstnavatele, tak zaměstnance. Ze strany zaměstnavatele jde především o tzv. Hlášenku volného pracovního místa. Ještě před tím, než zaměstnavatel může zaměstnat cizince, je povinen volnou pracovní pozici nabídnout přes krajskou pobočku Úřadu práce včetně základní charakteristiky pracovního místa, např. určení druhu práce a místa výkonu práce, předpoklady a požadavky stanovené pro zastávání pracovního místa či zda jde o zaměstnání na dobu určitou nebo neurčitou a jeho předpokládanou délku. Volné pracovní místo je vyvěšeno 30 dnů v rámci tzv. „testu trhu práce“, než je následně zařazeno do Centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké či modré karty. Další povinností zaměstnavatele je zajistit pro cizince pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí v níž se strany zavazují uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti.

Následně je již možné, aby si cizinec podal žádost o zaměstnaneckou kartu. Žádost se podává na zastupitelském úřadu. V průběhu pobytu na území na vízum k pobytu nad 90 dnů nebo na povolení k dlouhodobému pobytu za jiným účelem může cizinec žádost o vydání zaměstnanecké karty podat ministerstvu. Další výjimky jsou stanoveny v § 42g odst. 5 zákona o pobytu cizinců. V žádosti o vydání zaměstnanecké karty je cizinec povinen uvést:

- své jméno, příjmení a ostatní jména, všechna dřívější příjmení, den, měsíc a rok narození, místo a stát narození, pohlaví, státní občanství, rodinný stav, nejvyšší dosažené vzdělání, povolání, zaměstnání před příchodem na území, pracovní zařazení, název a adresu zaměstnavatele, zaměstnání po vstupu na území, pracovní zařazení, název a adresu zaměstnavatele, poslední bydliště v cizině, adresu místa pobytu na území, adresu pro doručování, je-li odlišná od místa pobytu, předchozí pobyt na území delší než 3 měsíce, důvod a místo pobytu, den vstupu na území a číslo a platnost cestovního dokladu a označení státu, který tento doklad vydal,
- údaje k pracovní pozici vedené podle zákona o zaměstnanosti v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty, na kterou žádá o vydání zaměstnanecké karty,

- jméno, příjmení a ostatní jména, všechna dřívější příjmení, státní občanství, datum narození, místo a stát narození, bydliště a povolání manžela nebo manželky,
- jméno, příjmení a ostatní jména, datum narození, státní občanství, bydliště a povolání rodičů,
- jméno, příjmení a ostatní jména, datum a místo narození, státní občanství, bydliště a povolání dětí a
- jméno, příjmení a ostatní jména, datum a místo narození, státní občanství, bydliště a povolání sourozenců [2]

K žádosti je pak nutné předložit:

- cestovní doklad, doklad o zajištění ubytování po dobu pobytu na území, fotografie (to neplatí, pokud bude pořizován obrazový záznam cizince)
- na požádání náležitosti podle § 31 odst. 3 zákona o pobytu cizinců, tedy
- doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříku trestů jako podklad k posouzení trestní záchovalosti vydaného státem, jehož je cizinec státním občanem, jakož i státy, v nichž cizinec pobýval v posledních 3 letech nepřetržitě po dobu delší než 6 měsíců, nebo čestné prohlášení v případě, že tento stát takový doklad nevydává; doklad nelze vyžadovat od cizince mladšího 15 let,
- doklad potvrzující splnění požadavků opatření před zavlečením infekčního onemocnění.
- pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí splňující podmínky uvedené v § 42g odst. 2 písm. b),
- doklady k prokázání odborné způsobilosti pro výkon požadovaného zaměstnání podle § 42g odst. 2 písm. c), jde-li o žádost podle § 42g odst. 2 nebo cizince uvedeného v § 42g odst. 6,
- povolení k zaměstnání, jde-li o žádost podle § 42g odst. 3,
- doklad prokazující, že se jedná o cizince uvedeného v § 98 zákona o zaměstnanosti, jde-li o žádost podle § 42g odst. 4, a
- v případě, že jde o agenturní zaměstnávání, doklad, který obsahuje jméno, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, datum a místo narození a bydliště cizince, druh práce, kterou bude cizinec jako dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, místo výkonu práce u uživatele a název a sídlo uživatele. [3]

Pokud cizinci bylo vydáno potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty, modré karty nebo karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance, je možné ho přijmout do zaměstnání a zaměstnávat ho ode dne vydání tohoto potvrzení do dne ukončení řízení o žádosti.

V případě modré karty je pak žádost oprávněn podat cizinec, pokud na území hodlá pobývat přechodně po dobu delší než 3 měsíce a bude zaměstnán na pracovní pozici vyžadující vysokou kvalifikaci, která podle zvláštního právního předpisu může být obsazena cizincem, který není občanem EU.

Za vysokou kvalifikaci je dle zákona považováno ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, pokud studium trvalo alespoň 3 roky.

Podrobná úprava modré karty a karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance je upravena v § 42i zákona o pobytu cizinců na území České republiky, respektive § 42k.

Je samozřejmě možné žádat o povolení k zaměstnání a povolení k pobytu zvlášť a získat tak dvě různá povolení. O povolení k zaměstnání může cizinec žádat písemně krajskou pobočku Úřadu práce buď sám nebo prostřednictvím zaměstnavatele. Povolení k zaměstnání se vydává nejdéle na dobu 2 let.

Zákon o zaměstnanosti v § 98 stanovuje výjimku, kdy cizinci nepotřebují povolení k zaměstnání. Jedná se tak o cizince, kteří mají volný vstup na trh práce v České republice a nepotřebují tak

povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu, modrou kartu nebo kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance. Nejčastěji půjde o cizince s povoleným trvalým pobytem, získaným středním nebo vyšším odborným vzděláním podle školského zákona nebo vysokoškolským vzděláním podle zákona o vysokých školách či cizince, který pobývá na území České republiky za účelem společného soužití rodiny. Ačkoliv tyto cizinci nepotřebují povolení k zaměstnání, nezabývá je to povinností mít platné pobytové oprávnění.

Informační povinnost zaměstnavatele

§ 87 zákona o zaměstnanosti pak stanoví informační povinnost zaměstnavatele. Tato povinnost spočívá v tom, že zaměstnavatel je povinen písemně informovat příslušnou krajskou pobočku úřadu práce v případě, že k němu do zaměstnání nastoupí občan EU, jeho rodinný příslušník, rodinný příslušník občana České republiky uvedený v § 3 odst. 3 zákona o zaměstnanosti, cizinec uvedený v § 98 písm. a) až e), j) a l) až s) a v § 98a zákona o zaměstnanosti, u kterého se nevyžaduje povolení k zaměstnání, nebo cizinec, u kterého se vyžaduje povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta, a to nejpozději v den nástupu do práce. Obdobná situace pak nastává, když za trvání zaměstnání nebo výkonu práce na území České republiky nastane skutečnost, kdy cizinec již povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu, modrou kartu nebo kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance již nepotřebuje, tato informační povinnost musí být splněna nejdéle do 10 kalendářních dnů ode dne vzniku skutečnosti, na jejímž základě už nejsou výše uvedená oprávnění pro cizince potřebná.

Zaměstnavatel je dále povinen nejdéle do 10 kalendářních dnů informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce o ukončení zaměstnání nebo výkonu práce na území České republiky výše uvedených osob. Tuto povinnost nemá pouze v případě, pokud zaměstnání nebo výkon práce skončilo dnem původně zaměstnavatelem oznámeným.

Dle § 88 zákona o zaměstnanosti je dále zaměstnavatel povinen písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce, pokud cizinec, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo modrá karta

- nenastoupil do práce, nebo
- ukončil zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo modrá karta,

a dále 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.

V případě, že cizinec nenastoupil do práce musí informační povinnost zaměstnavatel splnit do 45 kalendářních dnů ode dne, kdy byly splněny podmínky pro vydání zaměstnanecké karty nebo modré karty. V případě cizince, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání nejpozději do 10 dnů, kdy měl cizinec nastoupit na pracovní místo. [4]

Evidence občanů Evropské unie a cizinců

Zaměstnavatel je dle zákona o zaměstnanosti povinen vést evidenci občanů Evropské unie, jejich rodinných příslušníků a rodinných příslušníků občana České republiky uvedených v § 3 odst. 3 zákona o zaměstnanosti (rodinní příslušníci, kteří nejsou státními příslušníky České republiky ani jiného členského státu Evropské unie), a evidenci cizinců, které zaměstnává. Evidence obsahuje:

- identifikační údaje cizince
- adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek

- číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal
- druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáno
- pohlaví osob
- zařazení dle oborové klasifikace ekonomických činností
- nejvyšší dosažené vzdělání
- vzdělání požadované pro výkon povolání
- dobu, na kterou jim bylo vydáno povolení k zaměstnání (zaměstnanecká karta, modrá karta nebo karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance) a dobu, na kterou jim byl povolen pobyt
- den nástupu a den skončení zaměstnání [5]

Zaměstnavatel je dále povinen uchovávat kopie dokladů prokazující oprávněnost k 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 tohoto cizince na území České republiky.

Sankce za nedodržení zákonných podmínek

Přestupky fyzických, právnických a fyzických osob podnikajících jsou upraveny v § 139 a § 140 zákona o zaměstnanosti. Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že

- poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona,
- zprostředkuje zaměstnání bez povolení,
- vykonává nelegální práci,
- umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 1 nebo 2,
- nesplní oznamovací povinnost podle § 87,
- umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3,
- jako osoba, která se zdržuje na pracovišti kontrolované osoby a koná práci, neprokáže svou totožnost podle § 132,
- nedoloží ve stanovené lhůtě ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání generálnímu ředitelství Úřadu práce doklad o sjednání pojištění podle § 58a odst. 2, nebo
- zastřeně zprostředkovává zaměstnání podle § 5 písm. g) [6]

Fyzická osoba se dále dopustí přestupku tím, že jako zaměstnavatel

- v rozporu s § 80 nevede evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením nebo evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením,
- nesplní povinnost zaměstnat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu stanovenou v § 81,
- ve stanovené lhůtě písemně nevykáže dlužné mzdové nároky zaměstnanců pro účely zákona č. [118/2000](#) Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně dalších zákonů,
- nesplní oznamovací povinnost podle tohoto zákona nebo nevede evidenci v tomto zákoně stanovenou, nebo
- nemá v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu podle § 136 odst. 1 nebo 2 [7]

V případě výkonu nelegální práce či nesplnění oznamovací povinnosti lze fyzické osobě uložit pokutu až do výše 100 000 Kč. Pokud se fyzická osoba dopustí přestupku tím, že umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 1 nebo 2 nebo umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3 zákona o zaměstnanosti je možné uložit pokutu až do výše 5 000 000 Kč.

Právnícká osoba nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že

- poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona,
- zprostředkuje zaměstnání bez povolení nebo jiným způsobem poruší při zprostředkování zaměstnání tento zákon nebo dobré mravy,
- umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 1 nebo 2,
- nesplní oznamovací povinnost podle tohoto zákona nebo nevede evidenci v tomto zákoně stanovenou,
- umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3,
- nedoloží ve stanovené lhůtě ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání generálnímu ředitelství Úřadu práce doklad o sjednání pojištění podle § 58a odst. 2, nebo
- zastřeně zprostředkovává zaměstnání podle § 5 písm. g) [8]

Právnícká osoba nebo podnikající fyzická osoba se dále dopustí přestupku tím, že jako zaměstnavatel

- *v rozporu s § 80 zákona o zaměstnanosti nevede evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením nebo evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením,*
- *nesplní povinnost zaměstnat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu stanovenou v § 81 zákona o zaměstnanosti,*
- *ve stanovené lhůtě písemně nevykáže dlužné mzdové nároky zaměstnanců pro účely zákona č. [118/2000](#) Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně dalších zákonů, nebo*
- *nemá v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu podle § 136 odst. 1 nebo 2 zákona o zaměstnanosti [9]*

Právnícké osobě či podnikající fyzické osobě, která umožní výkon nelegální práce hrozí pokuta až do výše 10 000 000 Kč, nejméně však 50 000 Kč. Pokud právnícká osoba či podnikající fyzická osoba nesplní oznamovací povinnost nebo řádně nevede evidenci dle zákona o zaměstnanosti může jí být uložena pokuta až do výše 100 000 Kč. V případě, že právnícká osoba či podnikající fyzická osoba nemá v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu, je jí možno uložit pokutu až do výše 500 000 Kč.

Dle § 141b zákona o zaměstnanosti je právnícká osoba, které byla pravomocně uložena pokuta za přestupek dle § 140 odst. 1 písm. e) zákona o zaměstnanosti, tedy za umožnění výkonu nelegální práce dle § 5 písm. e) bodu 3 zákona o zaměstnanosti nebo fyzická osoba, které byla pravomocně uložena pokuta za přestupek dle § 139 odst. 1 písm. f) zákona o zaměstnanosti, tedy umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3 zákona o zaměstnanosti povinna uhradit cizinci

- dlužnou odměnu za vykonanou práci
- částku rovnající se součtu částek odpovídajících výši
 - pojistného na všeobecné zdravotní pojištění včetně penále,
 - pojistného na sociální zabezpečení včetně penále, které by jinak byla povinna odvést podle jiných právních předpisů, a
 - náklady související s doručením dlužné odměny dle písm. a), a to i do státu, jehož je cizinec občanem, nebo v případě, že je osobou bez státního občanství, do státu jeho posledního trvalého bydliště, popřípadě do jiného státu, ve kterém má povolen pobyť. [1]

Přestupky dle zákona o zaměstnanosti projednává Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektoráty práce.

Závěrem

Zákon o zaměstnanosti a další výše zmíněné právní předpisy kladou na zaměstnavatele a jejich potencionální zaměstnance cizince celou řadu povinností, které je nutné před samotným přijetím cizince na pracovní místo splnit. Navíc roztržitost právní úpravy zaměstnávání cizinců činí tuto problematiku méně přehlednou a pro zaměstnavatele poměrně komplikovanou. Je tak třeba dbát na řádné splnění všech zákonných požadavků, jelikož sankce za jejich nedodržení mohou být likvidační.

Filip Jakl,

právní asistent

LANGMEIER & CO

advokátní a insolvenční kancelář

[Langmeier & Co., advokátní kancelář s.r.o.](#)

Na Bělidle 997/15

150 00 Praha 5

Tel.: +420 222 200 250

Email: info@langmeier.cz



DOPORUČOVANÁ KANCELÁŘ

RESTRUKTURALIZACE
A INSOLVENCE

-
- [1] ust. § 42g odst. 2 zákona č. [326/1999](#) Sb., o pobytu cizinců
- [2] ust. § 42g odst. 12 zákona č. [326/1999](#) Sb., o pobytu cizinců
- [3] ust. § 42h odst. 1 zákona č. [326/1999](#) Sb., o pobytu cizinců
- [4] ust. § 88 odst. 1 a 2 zákona č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti
- [5] ust. § 102 odst. 2 zákona č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti
- [6] ust. § 139 odst. 1 zákona č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti
- [7] ust. § 139 odst. 2 zákona č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti
- [8] ust. § 140 odst. 1 zákona č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti
- [9] ust. § 140 odst. 2 zákona č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti
- [10] ust. § 141b odst. 1 zákona č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti

Další články:

- [Švarcsystém a podnikání v IT - nelegální práce](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)
- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)
- [„Superdávka“ - proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?](#)
- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)