

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

Zaměstnávání pracovníků z Ukrajiny

Současná nepříznivá situace na trhu práce vede mnoho českých společností ke snaze najímat pracovní síly ze zahraničí. V tomto příspěvku se zaměřujeme na praktické možnosti a právní úpravu najímání pracovních sil z této země.



Pracovněprávní vztahy v této oblasti vymezuje především zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce (dále jen ZP). Podmínky zaměstnávání cizinců na území ČR se řídí dále především zákonem č. [435/2000](#) Sb., o zaměstnanosti (dále jen ZOZ). Podmínky, za kterých může cizinec pobývat na našem území, upravuje zákon č. [326/1999](#) Sb., o pobytu cizinců na území České republiky (dále jen ZPC).

Navyšující se kapacity vládního programu Režim Ukrajina nyní umožňují stále snazší získávání pracovníků z této země. Tento program modifikuje stávající systém zaměstnaneckých karet, upravených v § 42g ZPC.

Zaměstnanecká karta slouží k zaměstnávání středně a méně kvalifikovaných pracovníků a opravňuje držitele nejen k pobytu na území ČR, ale především i k vykonání práce u daného zaměstnavatele. Zaměstnaneckou kartu však nemůže obdržet zcela nekvalifikovaný či pouze pomocný pracovník. V případě zaměstnanecké karty se jedná o takzvaný duální režim, kdy dojde ke splnění podmínek legislativy jak pracovní, tak pobytové.

K získání pracovníků v režimu zaměstnanecké karty musí zaměstnavatel nejprve dle § 35 a § 86 ZOZ zveřejnit volné pracovní místo, přičemž ve specifikaci musí uvést, že souhlasí se zaměstnaneckými kartami. K tomuto slouží formulář „Hlášenka volného pracovního místa“ dostupný na webových stránkách krajské pobočky Úřadu práce. Jedná se o stejný institut, jehož využití bylo při obsazování volné pracovní pozice dříve obligatorní.

Příjemným bonusem při využití formuláře pro hlášení volného pracovního místa zajisté pro zaměstnavatele může být, že Úřad práce zajistí vhodným způsobem zveřejnění této pracovní pozice. Dochází k vyvěšení pozice na webových stránkách MPSV, kdy v praxi dochází k převzetí tohoto inzerátu mezi největší internetové servery poskytující inzerci v oblasti práce. Zaměstnavatel poptávající práci tedy skrze ÚP získá mimořádně velký dosah svého inzerátu i mezi běžné kandidáty o pozici. Prostřednictvím internetové inzerce tedy bez jakýchkoliv nákladů dojde k oslovení velkého počtu potenciálních uchazečů, ochotných změnit svou stávající pozici.

Úřad práce tímto plní svou povinnost zprostředkovávat zaměstnání mezi fyzickou osobou a zaměstnavatelem, uvedenou v § 18 ZOZ.

V případě, že dané pracovní místo není obsazeno do 30 pracovních dnů, dochází ke vzniku místa pro

cizince v Centrální evidenci míst vhodných pro zaměstnanecké karty.

Zaměstnavatel v tuto chvíli začne s vyhledáváním vhodných kandidátů na pozici v cílové zemi. Pokud najde vhodného uchazeče, musí tento zahraniční uchazeč předložit na zastupitelském úřadě ČR „Žádost o zaměstnaneckou kartu“. Její vydání je podmíněno uhrazením ekvivalentu hodnoty 1000,- Kč v místní měně.

Podrobné podmínky k udělení zaměstnanecké karty upravuje ustanovení § 42g ZPC. Uchazeč o udělení zaměstnanecké karty žádá o vydání karty během pohovoru na konzulárním úřadě, kde je povinen předložit svůj cestovní pas, potvrzení o zajištění ubytování, 2x kopii aktuální fotografie pasových rozměrů. Dále je nezbytné doplnit dokument prokazující dosažení kvalifikace pro pozici, na niž má nastoupit. Obligatorně je třeba doložit výpis z rejstříku trestů vydaný Ukrajinským úřadem. Dokument o splnění kvalifikace a výpis z rejstříku trestu je povinen přeložit do českého jazyka.

Dalším nezbytným dokumentem je uzavřená pracovní smlouva, dokládající vznik pracovního poměru dle ustanovení § 33 ZP. Není-li tato smlouva uzavřena, postačuje smlouva o smlouvě budoucí dle § 1785 a násl. zákona č. [89/2012](#) Sb., občanský zákoník, uzavřená mezi zaměstnavatelem a žadatelem o zaměstnaneckou kartu.

Dojde-li k vyzvání uchazeče, je navíc povinen doložit doklad potvrzující splnění požadavků opatření před zavlečením infekčního onemocnění v souladu se zákonem č. [258/2000](#) Sb., o ochraně veřejného zdraví.

Po splnění všech požadavků dojde po 60 dnech k udělení zaměstnanecké karty. V odůvodněných případech může vydání karty trvat až 90 dní. Platnost karty je na 2 roky, a může dojít k jejímu prodloužení.

Velkou nevýhodou stávajícího systému (bez modifikace v režimu Ukrajina) je fungování systému VISAPPOINT. Tento systém, z důvodu přetlaku žádostí o zaměstnanecké karty, upravuje pořadí uchazečů k dostavení se k pohovoru. Jak už bylo zmíněno, bez osobního pohovoru není možné zažádat o zaměstnaneckou kartu. V praxi dochází k velmi dlouhým čekacím lhůtám, a následném kupčení s termíny k uplatnění žádosti o uplatnění zaměstnanecké karty.

Výše uvedený režim modifikuje program Režim Ukrajina následovně. Dochází k vyloučení systému VISAPPOINT, kdy Generální konzul sdělí předem smluveným uchazečům vhodný termín pohovoru, při kterém žadatel předloží žádost o udělení zaměstnanecké karty. Jedná se tedy o odstranění faktické překážky, která významně znesnadňovala potencionálním zahraničním pracovníkům požádat o zaměstnaneckou kartu.

JUDr. Lenka Příkazská,
advokátka

Michal Mohelský,
advokátní praktikant

[HSP & Partners advokátní kancelář v.o.s.](#)

Vodičkova 710/31
110 00 Praha 1

Tel.: +420 734 363 336

e-mail: ak@akhsp.cz

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

Další články:

- [Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu](#)
- [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](#)