

# SPOLEČNÉ STANOVISKO STÁTNÍCH ORGÁNŮ K PROBLEMATICE VYSÍLÁNÍ OBČANŮ TŘETÍCH STÁTŮ DO ČESKÉ REPUBLIKY ZAMĚSTNAVATELEM USAZENÝM V JINÉM ČLENSKÉM STÁTĚ EVROPSKÉ UNIE

Státní orgány ČR se znepokojením zaznamenaly rozšíření nezákonné praxe v oblasti pracovní migrace, která ohrožuje trh práce ČR a zneužívá princip volného pohybu služeb v rámci EU. Její podstatou je **předstírané dočasné vysílání občanů třetích států, kteří jsou držiteli pobytových oprávnění vydaných jinými členskými státy (zejména Polskem), do ČR k údajnému poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v tomto jiném státě. Názor, že tuto praxi nelze akceptovat, neboť je v rozporu s právními předpisy ČR i právními předpisy EU, judikaturou Soudního dvora EU i soudů ČR, v jednoznačné shodě zastávají všechny státní orgány s řídicí i kontrolní pravomocí v dané oblasti, tj.**

- Ministerstvo práce a sociálních věcí,
- Úřad práce ČR,
- Státní úřad inspekce práce,
- Ministerstvo vnitra,
- Policie ČR – Služba cizinecké policie,
- Celní správa ČR.

Z dosavadní kontrolní praxe vyplývají jednoznačné poznatky o častém zneužívání práva volného pohybu služeb s cílem obcházet povinné povolování zaměstnání občanů třetích států v ČR.

V zájmu informování české podnikatelské veřejnosti o rysech a rizicích výše uvedené nezákonné praxe a podmínkách výkonu práce občanů třetích států na území ČR v kontextu jejich vysílání za účelem poskytování služeb je vydáváno následující stanovisko:

**Platné pobytové oprávnění vydané jiným členským státem opravňuje občana třetího státu k dočasnému pobytu na území ČR, nikoli k výkonu práce. Výkon práce občana třetího státu podléhá povolování správními orgány ČR, nestanoví-li zákon o zaměstnanosti výslovně výjimku.**

**Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky** (dále jen „zákon o pobytu cizinců“) stanovuje v § 18 písm. d) bodě 5, že „cizinec může pobývat na území přechodně bez víza (...) je-li (...) držitelem dokladu o povolení k pobytu na území jiného smluvního státu a doba pobytu na území nepřekročí 3 měsíce“.

V právu Evropské unie toto ustanovení odpovídá článku 21 odst. 1 Úmluvy k provedení Schengenské dohody ze dne 14. června 1985, který stanovuje, že „cizinci, kteří jsou držiteli platného povolení k pobytu vydaného některým členským státem, se mohou na základě tohoto povolení a platného cestovního dokladu volně pohybovat po dobu nejvýše tří měsíců během jakéhokoli šestiměsíčního období na území ostatních členských států...“; odst. 2a doplňuje, že „právo volného pohybu (...) se vztahuje i na cizince, kteří jsou držiteli platného dlouhodobého víza uděleného některým členským státem...“.

Pro **pobyt přesahující 90 dnů** musí občan třetího státu vždy získat **platné pobytové oprávnění vydané Ministerstvem vnitra** – vízum k pobytu nad 90 dnů nebo povolení k pobytu – podle zákona o pobytu cizinců.

Občan třetího státu je na území oprávněn vykonávat práci výhradně za podmínek stanovených zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“). K výkonu práce potřebuje **povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu, kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartu**, pokud tento zákon výslovně nestanoví výjimku. Taxativní výčet výjimek je uveden v §§ 98 a 98a zákona o zaměstnanosti.

**Výkon práce bez povolení zákony trestají pokutou a opatřením ve formě vyhoštění.**

Výkon práce cizincem mimo pracovněprávní vztah, bez povolení k zaměstnání, zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modré karty nebo v rozporu s těmito doklady nebo výkon práce bez platného povolení k pobytu, je podle § 5 písm. e) zákona o zaměstnanosti kvalifikován jako **nelegální práce**. Výkon, umožnění či zprostředkování nelegální práce jsou správní přestupky sankcionované podle tohoto zákona pokutou, která může být uložena cizinci, zaměstnavateli nebo zprostředkovateli.

**Zákon o pobytu cizinců stanovuje v § 119 odst. 1 písm. b) bodě 3 sankci správního vyhoštění z přechodného pobytu:** „Policie vydá rozhodnutí o správním vyhoštění cizince, který pobývá na území přechodně, s dobou, po kterou nelze cizinci umožnit vstup na území členských států Evropské unie (...) až na 5 let (...) je-li cizinec na území zaměstnán bez oprávnění k pobytu anebo povolení k zaměstnání, ačkoli je toto povolení podmínkou výkonu zaměstnání (...) anebo bez povolení k zaměstnání cizince zaměstnal nebo takové zaměstnání cizinci zprostředkoval.“

**Občan třetího státu zaměstnaný v jiném členském státu EU může být do ČR vyslán v rámci poskytování služeb. Na základě výjimky stanovené zákonem o zaměstnanosti pro tento případ nepodléhá jeho výkon práce povolování ze strany správních orgánů ČR.**

Jednou z výjimek uvedených v **zákoně o zaměstnanosti** (viz výše) je ustanovení **§ 98 písm. k)**, které stanovuje, že „*povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta se podle tohoto zákona nevyžaduje k zaměstnání cizince (...), který byl vyslán na území České republiky v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie.*“

Toto ustanovení odpovídá **článku 56 Smlouvy o fungování Evropské unie**, který stanovuje, že „*jsou zakázána omezení volného pohybu služeb uvnitř Unie pro státní příslušníky členských států, kteří jsou usazeni v jiném členském státě, než se nachází příjemce služeb. Evropský parlament a Rada mohou řádným legislativním postupem rozšířit použitelnost této kapitoly též na poskytovatele služeb, kteří jsou státními příslušníky třetích zemí a kteří jsou usazeni v Unii.*“ **Článek 57** potom konkretizuje, že „*za služby se (...) pokládají výkony poskytované zpravidla za úplatu, pokud nejsou upraveny ustanoveními o volném pohybu zboží, kapitálu a osob.*“

**Poskytnutím služby vyslanými pracovníky není jejich výkon závislé práce na území ČR.**

Povaha činnosti vyslaného občana třetího státu nemůže mít znaky závislé práce pro fyzickou nebo právnickou osobu, k níž byl vyslán. Závislá práce je definována v **§ 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce**:

- (1) *Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.*
- (2) *Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.*

**Zákon č. 222/2009 Sb., o volném pohybu služeb**, který transponuje směrnici Evropského parlamentu a Rady 2006/123/ES ze dne 12. prosince 2006 o službách na vnitřním trhu, definuje v **§ 3 písm. a)** službu jako „...poskytování jakéhokoliv plnění **mimo výkon závislé práce**...“.

**O vyslání v rámci poskytování služeb se jedná tehdy, pokud je občan třetího státu dočasně vyslán ze státu, kde obvykle pracuje, a po dobu vyslání existuje pracovní poměr uzavřený s vysílajícím zahraničním zaměstnavatelem.**

Podmínky vyslání občanů třetích států stanovuje **směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vyslání pracovníků v rámci poskytování služeb** (dále jen „směrnice o vyslání pracovníků“), která se vztahuje na podniky usazené v některém členském státě, pokud v souladu s **článkem 1 odst. 3** této směrnice učiní taxativně stanovená nadnárodní opatření:

- a) *vyšlou pracovníka na území jiného členského státu na vlastní účet a pod svým vedením na základě smlouvy uzavřené mezi podnikem pracovníky vysílajícím a stranou, pro kterou jsou služby určeny, činnou v tomto členském státě (...), nebo*
- b) *vyšlou pracovníka do provozovny nebo podniku náležejícího ke skupině podniků na území členského státu (...), nebo*
- c) *jako podnik pro dočasnou práci či podnik poskytující pracovníky vyšlou pracovníka do podniku, který jej využije, se sídlem nebo vykonávajícího činnost na území některého členského státu (...).*

Ve všech uvedených případech musí po dobu vyslání existovat pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem nebo podnikem pro dočasnou práci či podnikem poskytujícím pracovníky na straně jedné a pracovníkem na straně druhé.

Směrnice o vyslání pracovníků v článku 2 výslovně stanovuje, že „pro účely této směrnice se vyslaným pracovníkem rozumí pracovník, který po omezenou dobu vykonává práci na území jiného členského státu než státu, ve kterém obvykle pracuje“.



MINISTERSTVO VNITRA  
ČESKÉ REPUBLIKY



# VYSÍLÁNÍ UKRAJINSKÝCH OBČANŮ DO ČESKÉ REPUBLIKY K VÝKONU PRÁCE Z JINÉHO ČLENSKÉHO STÁTU EVROPSKÉ UNIE

*Získal/a jste vízum nebo povolení k pobytu vydané některým členským státem Evropské unie a máte být vyslán/a k výkonu práce do České republiky? Provéřte si nejprve podmínky, za nichž můžete v České republice pracovat! Protiprávní jednání zaměstnavatelů má dopad i na jejich zaměstnance. Můžete být vyhoštěn/a z celého území Evropské unie.*

Každý členský stát Evropské unie vydává ukrajinským občanům víza nebo povolení k pobytu za účelem zaměstnání proto, aby jim umožnil pracovat na svém území, nikoli proto, aby tito cizinci pracovali v jiném státě.

Vízum nebo povolení k pobytu vydané jiným členským státem Evropské unie opravňuje ukrajinského občana k **dočasnému pobytu na území České republiky (nejdéle po dobu 90 dnů v průběhu každých 180 dnů)**, nikoli k výkonu práce. Ani bezvízový styk neopravňuje ukrajinského občana k výkonu práce v ČR.

Výkon práce ukrajinského občana v České republice podléhá povolování českými orgány. V případě výkonu práce

- **do 90 dnů:** musí získat povolení k zaměstnání vydané českým Úřadem práce a vízum k pobytu do 90 dnů za účelem zaměstnání vydané českým zastupitelským úřadem;
- **nad 90 dnů:** musí získat zaměstnaneckou kartu vydanou českým Ministerstvem vnitra (*nebo modrou kartu, která je však určena jen pro vysoce kvalifikované pracovníky, a v některých zákonem stanovených případech i povolení k zaměstnání*).

Pro ukrajinské občany, kteří jsou zaměstnání v jiném členském státu Evropské unie a jsou svým **ZAHRAŇIČNÍM ZAMĚSTNAVATELEM VYSLÁNI DO ČESKÉ REPUBLIKY**, aby zde poskytli **SLUŽBU** českému podnikateli nebo firmě, zákon stanovuje **výjimku**. Budou-li v České republice poskytovat službu po dobu nepřesahující 90 dnů, nepotřebují povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou ani modrou kartu ani žádné další pobytové oprávnění.

## O vyslání za účelem poskytnutí služby se však jedná pouze za těchto podmínek:

- Vyslání má pouze **dočasnou povahu**, pracovník je vyslán na dobu poskytnutí služby.
- Ukrajinský občan je vyslán z členského státu Evropské unie, kde **obvykle pracuje**. Před vysláním tedy musí nejprve pobývat a pracovat v členském státu Evropské unie, který mu vydal vízum nebo povolení k pobytu. Po ukončení vyslání se vrací zpět ke svému zaměstnavateli.
- Činnost ukrajinského zaměstnance spočívá v **poskytnutí služby** podle smlouvy uzavřené mezi jeho zaměstnavatelem a českým podnikatelem nebo firmou, k nimž je pracovník vyslán. Vykonává-li vyslaný pracovník pro českého podnikatele nebo firmu závislou práci, jakou vykonávají jeho vlastní zaměstnanci, a v obdobném postavení jako oni, nejedná se o službu.
- Ukrajinský občan má po celou dobu vyslání **pracovněprávní vztah uzavřený s vysílajícím zaměstnavatelem**, který za něj po celou dobu vyslání nese odpovědnost. Ukrajinský občan **nemá současně uzavřen pracovněprávní vztah s českým podnikatelem nebo firmou, k nimž je vyslán**.
- Ukrajinský občan vykonává práci pouze u podnikatele nebo firmy, k nimž byl vyslán, **nikoli u jiného českého podnikatele nebo firmy**.
- Zaměstnavatel ukrajinského občana soustavně provozuje v členském státu Evropské unie, odkud je ukrajinský občan vyslán do České republiky **skutečnou podnikatelskou činnost**, kterou má povolenou příslušnými orgány tohoto státu.

Nejsou-li výše uvedené podmínky splněny, jedná se s nejvyšší pravděpodobností o **protiprávní obcházení zákona, kdy je vyslání pouze účelově předstíráno**, aby se ukrajinský občan vyhnul nutnosti povolení jeho práce českými orgány. Každý případ je v praxi posuzován individuálně, s přihlédnutím ke konkrétním okolnostem.

Zákony České republiky takové jednání trestají **pokutou za nelegální práci** a rovněž vyhoštěním ukrajinského občana. Ukrajinský občan může být vyhoštěn se **zákazem vstupu na území celé Evropské unie až na 5 let**.

***Vyhňte se sankcím a prověřte si povahu Vašeho vyslání i serióznost toho, kdo Vás chce do České republiky vyslat! Neneste následky protiprávního jednání těch, kdo mají z Vaší práce zisk.***



MINISTERSTVO VNITRA  
ČESKÉ REPUBLIKY



## ВІДРЯДЖЕННЯ УКРАЇНСЬКИХ ГРОМАДЯН З ІНШОЇ ДЕРЖАВИ - ЧЛЕНА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ДЛЯ ВИКОНАННЯ РОБОТИ ДО ЧЕСЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ

*Ви отримали візу або дозвіл на перебування в країні, які видані якою-небудь з держав - членів Європейського Союзу, і Вас повинні відрядити для виконання роботи до Чеської Республіки? Спочатку перевірте умови, при виконанні яких Ви можете працювати в Чеській Республіці! Протиправні дії працедавців мають наслідки і для їх працевлаштованих штатних працівників. Ви можете бути видворені зі всієї території Європейського Союзу.*

Кожна держава - член Європейського Союзу видає українським громадянам візу або дозвіл на перебування в країні для того, щоб ці документи надали їм можливість працювати на території даної держави, але у жодному випадку не для того, щоб дані іноземці працювали в іншій державі.

Віза або дозвіл на перебування в країні, видані іншою державою - членом Європейського Союзу, надають українському громадянину право на тимчасове перебування на території Чеської Республіки (максимально на період до 90 днів протягом кожних 180 днів), але це право у жодному випадку не стосується виконання роботи. Також і безвізові стосунки не надають українському громадянину право на виконання роботи в Чеській Республіці.

Виконання українським громадянином роботи в Чеській Республіці підлягає регулюванню у формі видачі дозволів чеськими органами. В разі виконання роботи

- на строк до 90 днів: український громадянин повинен отримати дозвіл на працевлаштування, виданий чеським Департаментом по працевлаштуванню, а також візу для перебування в країні на строк до 90 днів з метою працевлаштування, яка видана чеським представницьким (дипломатичним) департаментом;
- на термін понад 90 днів: український громадянин повинен отримати карту працевлаштованого штатного працівника, видану чеським Міністерством внутрішніх справ (або ж „синю карту“, яка, проте, призначена лише для висококваліфікованих працівників, а в деяких встановлених законом випадках - і дозвіл на працевлаштування).

Для українських громадян, які є офіційно працевлаштованими в іншій державі - членові Європейського Союзу, і є **ТАКИМИ, ЩО ВІДРЯДЖАЮТЬСЯ СВОЇМ ІНОЗЕМНИМ ПРАЦЕДАВЦЕМ ДО ЧЕСЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ**, щоб тут надали ПОСЛУГУ чеському підприємцеві або фірмі, закон встановлює виключення. В тому випадку, якщо українські громадяни в Чеській Республіці надаватимуть послуги протягом періоду, який не перевищує 90 днів, їм не потрібна наявність дозволу на працевлаштування, карти працевлаштованого штатного працівника або „синьої карти“, або ж якогось-небудь іншого документа, підтверджуючого право на перебування в країні.

## Проте про відрядження з метою надання послуги йдеться лише в разі виконання даних умов:

- Відрядження має лише тимчасовий характер, працівник є відрядженим на період надання послуги.
- Український громадянин є відрядженим з держави - члена Європейського Союзу, де зазвичай працює. Тобто, перед відрядженням він повинен спочатку перебувати і працювати в державі - членові Європейського Союзу, яка йому видала візу або дозвіл на перебування в країні. Після закінчення відрядження український громадянин повертається назад до свого працедавця.
- Діяльність українського працевлаштованого штатного працівника полягає в наданні послуги відповідно до договору, укладеного між його працедавцем і чеським підприємцем або фірмою, до яких працівник відряджається. В тому випадку, якщо відряджений працівник виконує для чеського підприємця або фірми залежну трудову діяльність, яку виконують його власні штатні працівники, причому в статусі, який аналогічний статусу даних працівників, не йдеться про послугу.
- Український громадянин має протягом всього періоду відрядження трудові відношення, договір про які укладений з відряджаючим працедавцем, який за даного українського громадянина протягом всього періоду відрядження несе відповідальність. Український громадянин не має одночасно укладеного договору про трудові стосунки з чеським підприємцем або фірмою, до яких він є відрядженим.
- Український громадянин виконує роботу лише у чеського підприємця або фірми, до яких був відряджений, але у жодному випадку не у іншого чеського підприємця або фірми.
- Працедавець українського громадянина систематично здійснює в державі - членові Європейського Союзу, з якої український громадянин є відрядженим до Чеської Республіки, дійсну підприємницьку діяльність, для проведення якої працедавцеві було видано дозвіл компетентними органами даної держави.

В тому випадку, якщо вищезгадані умови не є виконаними, з найбільшою правдоподібністю йдеться про протиправне ухилення від виконання закону, коли відрядження є лише цілеспрямовано інсценованим, щоб український громадянин уникнув необхідності отримання дозволу на його роботу з боку чеських органів. Кожен випадок на практиці розглядається індивідуально, з тим, що беруться до уваги конкретні обставини.

Закони Чеської Республіки карають такі дії штрафом за нелегальну роботу, а також видворенням з країни українського громадянина. Український громадянин може бути видворений з країни із забороною на в'їзд на територію Європейського Союзу строком до 5 років.

**Постарайтеся уникнути санкцій і перевірте характер Вашого відрядження і серйозність того, хто Вас хоче до Чеської Республіки відрядити! Не приймайте на себе наслідки протиправних дій тих, хто отримує прибуток від Вашої праці.**



IP STÁTNÍ ÚŘAD  
INSPEKCE PRÁCE



MINISTERSTVO VNITRA  
ČESKÉ REPUBLIKY





JUDr. Ing. Jiří Nováček  
první náměstek ministra vnitra pro řízení sekce vnitřní bezpečnosti

Praha, 27. listopadu 2017  
Č. j. MV-136732-1/OAM-2017  
Přílohy: 3/6

Vážení,

dovoluji si Vás informovat, že státní orgány s řídicí i kontrolní pravomocí v oblastech pobytu a zaměstnání cizinců na území ČR, jmenovitě Ministerstvo práce a sociálních věcí, Úřad práce ČR, Státní úřad inspekce práce, Ministerstvo vnitra, Policie ČR – Služba cizinecké policie a Celní správa ČR, vydaly společné stanovisko k problematice vysílání občanů třetích států do ČR zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie. Učinily tak v reakci na rozšířenou nelegální praxi spočívající ve zneužívání volného poskytování služeb v rámci Evropské unie a obcházení ochrany českého trhu práce, k čemuž jsou nejčastěji zneužíváni ukrajinští občané s polským pobytovým oprávněním.

Společné stanovisko orgánů státní správy je určeno českým zaměstnavatelům, aby je informovalo o povaze a rizicích této praxe. Pro ukrajinské občany byl vytvořen leták, který je informuje o podmínkách legálního vysílání občanů třetích států k poskytování služeb. Tento leták byl přeložen i do ukrajinského jazyka.

Oba materiály Vám zasílám v příloze tohoto dopisu a obracím se na Vás jako na vrcholné představitele podnikatelských i odborových svazů a asociací s žádostí o jejich přeposlání Vaším členům. Materiály byly rovněž zveřejněny na internetových stránkách Ministerstva vnitra, prozatím existuje pouze jejich elektronická verze:

<http://www.mvcr.cz/clanek/problematika-vysilani-obcanu-tretich-statu-do-cr-k-poskytovani-sluzeb-v-ramci-eu.aspx>

Předem Vám děkuji za spolupráci.

S úctou

dle rozdělovníku

