



JMENOVÁNÍ A ODVOLÁNÍ VEDOUCÍCH ZAMĚSTNANCŮ – DÍL I.

Mgr. Michal Vrajík,

samostatný advokát; externí spolupracovník, Human Garden

Pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem se zpravidla zakládá pracovní smlouvou, v níž se mimo jiné sjednává druh práce. Zaměstnavatel pak ve většině případů nemůže zaměstnance ze zastávaného pracovního místa jednostranně odvolat a rovněž zaměstnanec se nemůže pracovního místa jen tak vzdát. Z těchto typických případů nicméně upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), výjimky. Pracovní poměr některých zaměstnanců se totiž nezakládá pracovní smlouvou, ale jmenováním na vedoucí pracovní místo. Tyto jmenované zaměstnance (a vedle nich i některé další, podrobně vymezené ve druhém díle tohoto článku) lze pak z pracovního místa jednostranně odvolat a tito zaměstnanci se zároveň mohou svého pracovního místa i jednostranně vzdát.

Oběma těmito specifickým případům, tj. jmenování a odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa, je věnován tento dvoudílný článek. V prvním dílu bude rozebrána problematika jmenování zaměstnance a ve druhém dílu pak problematika odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa a vzdání se tohoto pracovního místa.

JMENOVÁNÍ NEBO PRACOVNÍ SMLOUVA?

Úvodem je nutné zmínit jednoduché pravidlo, a sice to, že **jmenování a pracovní smlouva se vzájemně vylučují**. Jinými slovy, pracovní poměr na určité pracovní pozici se zakládá **buď jmenováním, nebo pracovní smlouvou**. Nikdy ne oběma způsoby zároveň. **Jmenováním** se přitom zakládá pracovní poměr **jen v případech uvedených v zákoně**, čímž se rozumí jednak zákoník práce, jednak zvláštní právní předpis. Tam, kde zákoník práce nestanoví jinak, se pracovní poměr zakládá **pracovní smlouvou**.

PŘÍKLAD 1

Pan Novák uspěl ve výběrovém řízení na pozici finančního ředitele společnosti Alpha Systems, a. s. Protože nejde o pozici, o níž by zákoník práce nebo jiný zákon uváděl, že se obsazuje jmenováním, je nutné s panem Novákem uzavřít pracovní smlouvu.

JMENOVÁNÍ PODLE ZVLÁŠTNÍCH PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ

Zvláštních právních předpisů, podle nichž se zakládá pracovní poměr jmenováním, je celá řada. Společně mají zpravidla to, že se týkají **zaměstnavatelů, kteří jsou více či méně navázáni na veřejné rozpočty a veřejné finance**. Klasičtí „soukromí“ zaměstnavatelé jmenování neuvžívají a všechny pracovní poměry, ať už s řadovými zaměstnanci, vedoucími zaměstnanci nebo i vrcholovým vedením, zakládají pracovní smlouvou.

Jako příklady pozic obsazovaných jmenováním podle zvláštních právních předpisů lze uvést následující:

- **vedoucí úředníci** podle § 2 odst. 5 a 6 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, jako jsou např. vedoucí jednotlivých odborů na obecních úřadech,
- **tajemníci obecních úřadů**, kteří jsou jmenováni starostou obce podle § 103 odst. 3 zákona č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů,
- **ředitelé krajských úřadů**, kteří jsou jmenováni hejtmanem kraje podle § 61 odst. 3 písm. b) zákona č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů,
- **ředitelé školských právnických osob** podle § 131 odst. 3 a § 166 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, např. ředitelé základních škol a středních škol zřízených krajem nebo obcí.

Příkladem by samozřejmě bylo možné nalézt mnohem více – jmenováním se obsazují například pracovní místa generálního ředitele České televize nebo generálního ředitele Českého rozhlasu. Zvláštní zákony v tomto případě rovněž stanoví, kdo jmenování provádí.

JMENOVÁNÍ PODLE ZÁKONÍKU PRÁCE

Kromě případů popsaných ve zvláštních právních předpisech se pracovní poměr zakládá jmenováním u **zaměstnanců vymezených v § 33 odst. 3 zákoníku práce**. Jde o následující pozice:

- vedoucí **organizační složky státu** (jako je například Generální finanční ředitelství, Energetický regulační úřad, Hasičské záchranné sbory jednotlivých krajů),
- vedoucí organizačního útvaru **organizační složky státu**,
- vedoucí organizačního útvaru **státního podniku** (sem patří například Lesy České republiky nebo Státní tiskárna cenin),
- vedoucí organizačního útvaru **státního fondu** (např. Státní fond dopravní infrastruktury);
- vedoucí **příspěvkové organizace** (kam patří např. tzv. nezisková zdravotnická zařízení),
- vedoucí organizačního útvaru **příspěvkové organizace** a
- vedoucí organizačního útvaru v **Policii České republiky**.

Z výše uvedeného výčtu je opět patrné, že jde **vylučně o zaměstnavatele navázané na veřejné rozpočty**, tedy o organizační složky státu, státní podniky, státní fondy, příspěvkové organizace a Policii České republiky.

ORGANIZAČNÍ ÚTVAR

Zatímco pozice vedoucího organizační složky státu a vedoucího příspěvkové organizace nečiní v praxi problémy, pojem **organizační útvar** už někdy pochybnosti vzbuzuje. Do konce roku 2007 přitom zákoník práce tento pojem nepoužíval a pracoval s pojmem organizační jednotka. Pojem organizační útvar zavedla až novela zákoníku práce účinná

od 1. ledna 2008.¹ Důvodová zpráva přitom uvedla, že „**za organizační útvar bude třeba považovat každý vnitřní útvar, který byl vytvořen podle organizačního předpisu** (např. organizační řád) vydaného zaměstnavatelem. Úkolem organizačního předpisu však nebude určovat, které místo vedoucího zaměstnance má být obsazeno povinným jmenováním, a které ne, nýbrž pouze stanovit (určit) organizační útvary (stupně řízení) v organizační struktuře zaměstnavatele.“

K výkladu pojmu organizační útvar již existuje i judikatura Nejvyššího soudu, která důsledně vychází z výše citované důvodové zprávy a dodává, že: „**Jmenovaným zaměstnancem u zaměstnavatelů uvedených v ustanovení § 33 odst. 3 písm. a) až g) zák. práce je tak každý vedoucí zaměstnanec na jakémkoli, tedy i na posledním, stupni řízení.**“² Tožně vykládá pojem organizační útvar rovněž odborná literatura.³

Okruh jmenovaných zaměstnanců je tedy u výše uvedených zaměstnavatelů velmi široký a půjde v podstatě o každého vedoucího zaměstnance, tedy zaměstnance, který je v souladu s § 11 zákoníku práce na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněn stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny.

PŘÍKLAD 2

U příspěvkové organizace – zdravotnického zařízení existuje organizační útvar „kuchyně“ sestávající ze dvou kuchařů a jednoho vedoucího kuchyně. Pracovní místa kuchařů se obsazují na základě pracovní smlouvy. Pracovní místo vedoucího kuchyně se však obsazuje jmenováním, protože jde o pracovní místo vedoucího organizačního útvaru příspěvkové organizace. Nezáleží na tom, že jde o organizační útvar, který je v rámci organizační struktury příspěvkové organizace zařazen na posledním stupni.

FORMA A OBSAH JMENOVÁNÍ

Zajímavostí týkající se jmenování je, že zatímco pro pracovní smlouvu předepisuje zákoník práce jasně vymezené podstatné náležitosti (§ 34 odst. 1 zákoníku práce) a písemnou formu (§ 34 odst. 2 zákoníku práce), **u jmenování forma ani obsah předepsány nejsou.** To znamená, že ke jmenování může dojít **i ústně.** Takový postup však z hlediska právní jistoty rozhodně nelze doporučit a podle zkušeností autora se v praxi zpravidla ani nevyskytuje.

Doporučuje se tedy jmenování učinit písemnou listinou o jmenování.

Co se týče **obsahu jmenovací listiny,** lze doporučit, aby vymezovala přinejmenším **zaměstnavatele, zaměstnance, pracovní pozici,** na niž je zaměstnanec jmenován, a dále **den jmenování na pracovní místo,** protože tímto dnem vzniká v souladu s § 36 zákoníku práce pracovní poměr. Lze doporučit uvést ve jmenování rovněž **místo výkonu práce,** a to kvůli případnému následnému vysílání na pracovní cesty. Jde tedy analogicky o tytéž náležitosti, které jsou předepsány pro pracovní smlouvu. Pokud má dojít ke jmenování **jen na dobu určitou,** je důležité toto rovněž vymežit **již ve jmenovací listině.**

¹ Zákon č. 362/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

² Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. prosince 2014, sp. zn. 21 Cdo 4113/2013. Rozsudek je zajímavý mimo jiné i z toho hlediska, že v daném případě oficiálně zaměstnankyně nikdy jmenována na vedoucí pracovní místo nebyla, protože ani zaměstnavatel si v době jmenování nebyl jist, zda je zaměstnankyni třeba na vedoucí místo jmenovat. Jmenování Nejvyšší soud dovedl z vedlejších listin, např. z listin o změně délky pracovní doby (kde byla zaměstnankyně popsána jako vedoucí oddělení), z toho, že jí byl vyplácen příplatek za vedení, z toho, že zaměstnankyně jmenované pracovní místo fakticky zastávala, atd.

³ Viz BĚLINA M. In BĚLINA, M., DRÁPAL, L., a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 206.

Nejedná se nicméně o jediné náležitosti, na nichž mívají zaměstnavatel a zaměstnanec zájem. V praxi se proto vžil postup, kdy **po jmenování je uzavřena ještě dohoda o podmínkách výkonu práce**, kde se zpravidla sjednávají vybrané pracovní podmínky, jako je např. zkušební doba (§ 35 odst. 2 zákoníku práce), souhlas s konáním pracovních cest, pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, souhlas s výkonem práce přesčas apod. Touto dohodou se však **nezakládá pracovní poměr** – ten je založen již samotným jmenováním, ale upravují se podmínky, za nichž bude zaměstnanec vykonávat práci.

PŘÍKLAD 3

Okolnosti jako v příkladu 2. Paní Dvořáková je zaměstnavatelem jmenována na pracovní místo vedoucí kuchyně. Ve jmenování je uvedeno, kdo je zaměstnavatelem, dále identifikační údaje zaměstnance a to, že zaměstnankyně je s účinností od 1. dubna 2019 jmenována na vedoucí pracovní místo vedoucí kuchyně. Vedle jmenovací listiny je pak uzavřena dohoda o pracovních podmínkách, kde strany odkáží na jmenovací listinu a dohodnou si další podmínky, jako je například zkušební doba a místo výkonu práce. Zaměstnankyni je dále vydán platový výměr, jímž je vyřešeno její platové zařazení. Na základě těchto tří dokumentů zaměstnankyně následně vykonává práci.

PRAKTICKÉ OTÁZKY SPOJENÉ SE JMENOVÁNÍM

Již z výše uvedeného popisu pozic, u nichž se pracovní poměr zakládá jmenováním, formy a obsahu jmenování je zřejmé, že se jmenováním se pojí také několik praktických otázek.

Co když je se „jmenovaným zaměstnancem“ uzavřena pracovní smlouva?

V praxi pochopitelně může dojít k pochybení a mohou nastat následující situace:

- je uzavřena **pracovní smlouva, i když zaměstnanec měl být** na vedoucí pracovní místo **jmenován** (např. u vedoucího organizačního útvaru příspěvkové organizace), nebo naopak
- zaměstnanec je **jmenován, ačkoliv jde o zaměstnance**, s nímž se pracovní poměr zakládá **pracovní smlouvou** (např. ředitel soukromé střední školy).

Pro tyto případy lze vyjít z judikatury Nejvyššího soudu, která **požaduje, aby byla listina vykládána podle svého skutečného obsahu**. Jinými slovy, je-li uzavřena pracovní smlouva na pozici, která je obsazována jmenováním, je nutné dovodit vůli založit pracovní poměr jmenováním a pracovní smlouvu posoudit jako listinu o jmenování zaměstnance na pracovní místo.⁴ Totéž lze pak dovodit i opačně, tedy je-li zaměstnanec jmenován na pracovní místo, které se obsazuje pracovní smlouvou, je nutné listinu o jmenování a případnou dohodu o pracovních podmínkách vyložit jako pracovní smlouvu. Zásadně je naopak potřeba vyhnout se závěru, že byl pracovní poměr sjednán neplatně, neboť tento závěr by odporoval základní zásadě zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance.

PŘÍKLAD 4

Paní Papoušková pracuje u soukromého zaměstnavatele – společnosti s ručením omezeným Rida Systems, s. r. o., na pozici konzultanta. Zaměstnavatel se rozhodne paní Papouškovou povýšit na pozici finanční ředitelky a za tímto účelem jí vydá listinu označenou „Jmenovací dekret“, v níž je uvedeno, že zaměstnavatel s účinností od 1. května 2019 jmenuje paní Papouškovou na pracovní pozici finanční ředitelky a že ostatní podmínky budou řešeny v samostatné manažerské smlouvě. Protože v případě finanční ředitelky společnosti s ručením omezeným nejde o pracovní místo, na něž se zakládá pracovní

⁴ Viz např. rozsudky Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. března 2002, sp. zn. 21 Cdo 512/2001, ze dne 8. ledna 2003, sp. zn. 21 Cdo 1912/2001, nebo ze dne 13. února 2004, sp. zn. 21 Cdo 2339/2003.

poměr jmenováním, je nutné posoudit „Jmenovací dekret“ podle jeho skutečného obsahu jako dodatek k pracovní smlouvě (§ 40 odst. 1 zákoníku práce), a to bez ohledu na to, jak je listina označena.

Co když dojde ke jmenování až za trvání pracovního poměru

Vzhledem k tomu, že jmenování jsou obsazována jen (vybraná) vedoucí pracovní místa, je zjevné, že ke jmenování nemusí nutně dojít hned při vzniku pracovního poměru, ale také **až za trvání pracovního poměru**. To znamená, že zaměstnanec je nejprve přijat do pracovního poměru na základě pracovní smlouvy a teprve následně je „povýšen“ tak, že je jmenován na vedoucí pracovní místo.

Pro tyto případy § 40 odst. 1 zákoníku práce stanoví, že **takové jmenování se považuje za změnu pracovního poměru**. Pracovní poměr se tak mění z pracovního poměru založeného pracovní smlouvou na pracovní poměr založený **jmenováním**. Hlavním důsledkem je, že zaměstnanec lze z pozice, na niž byl jmenován, odvolat, aniž by se tím obnovovalo původní pracovní zařazení před jmenováním (o tom však podrobně ve druhém díle tohoto článku).⁵

PŘÍKLAD 5

Pan Kotásek pracuje na základě pracovní smlouvy jako řadový referent v jedné organizační složce státu. Následně uspěje ve výběrovém řízení na pozici vedoucího oddělení a je do této pozice jmenován. Pracovní poměr pana Kotáska se tím mění na pracovní poměr založený jmenováním. Pokud bude pan Kotásek ze svého vedoucího místa odvolán, obnovuje se mu automaticky původní pracovní zařazení referenta, které zastával před jmenováním.

Jak bylo navíc uvedeno výše, součástí jmenování může být i **vymezení doby, na niž je zaměstnanec na vedoucí pracovní místo jmenován**. V takovém případě se jedná o jmenování na dobu určitou. Pokud ke jmenování na dobu určitou dojde za trvání pracovního poměru, **dochází tím ke změně pracovního poměru na dobu určitou**. Zaměstnanec, který dosud měl pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou, tak jmenováním na vedoucí místo na dobu určitou akceptuje, že se jeho pracovní poměr mění na dobu určitou a skončí uplynutím této doby (neskončí-li dříve jinak).

PŘÍKLAD 6

Okolnosti jako v příkladu 5 s tím, že pan Kotásek je na pracovní místo vedoucího oddělení jmenován na 3 roky. V takovém případě uplynutím doby 3 let skončí nejen jmenování pana Kotáska na místo vedoucího oddělení, ale rovněž pracovní poměr jako takový.

Může být zaměstnanec jen dočasně pověřen vedením?

Právní režim jmenování je tedy poměrně hodně striktní a svazující. Zaměstnavatelé se proto tomuto režimu mnohdy snaží vyhnout tím, že **zaměstnance nejmenují, ale jen „dočasně pověří“ vedením**. Takový postup je však v praxi velmi problematický a nelze jej doporučit, protože nic neřeší a situaci jen více zamlží. **Jmenování totiž nemá právní alternativu**, neboť (jak je uvedeno výše) pracovní poměr může být založen jedině pracovní smlouvou nebo jmenováním, přičemž tyto dva způsoby se vzájemně vylučují.

Dočasné pověření je tedy pojem, který zákoník práce nezná, a jako takové je nutné jej podrobit výkladu. Podle okolností může mít přítom dočasné pověření dvojí povahu:

- jde o **nesprávně označené jmenování**, které je tedy nutné vyložit jako jmenování „se vším všudy“, nebo

⁵ Viz též rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. listopadu 2003, sp. zn. 21 Cdo 581/2003.

- jde jen o **oprávnění zastupovat dočasně nepřítomného zaměstnance**, případně pověření ke splnění konkrétního pracovního úkolu, a v takovém případě se nejedná o jmenování ve smyslu zákoníku práce – jde de facto jen o dočasnou změnu pracovního poměru založeného pracovní smlouvou.

Výše uvedené potvrzuje rovněž judikatura Nejvyššího soudu, která konstantně dovozuje, že „o jmenování do funkce jde nejen tehdy, jestliže zaměstnavatel svůj projev vůle tak výslovně označí. **Za jmenování do funkce lze považovat též takový projev vůle zaměstnavatele, kterým zaměstnanec „pověřuje“ určitou funkci (ať dočasně či trvale), jestliže je nepochybné, že nejde jen o zastupování jiného vedoucího zaměstnance (např. v době jeho nepřítomnosti), které vyplývá z vnitřních předpisů zaměstnavatele a které zaměstnavatel „pověřovací listinou“ jen potvrzuje.**“⁶

O jmenování tedy nepůjde např. tam, kde zaměstnanec na základě „dočasného pověření“ zastupuje vedoucího zaměstnance, který čerpá dovolenou, neplacené volno, je v dočasné pracovní neschopnosti nebo na mateřské či rodičovské dovolené. Naopak **pokud je zaměstnanec „dočasně pověřen“ vedením namísto odvolaného vedoucího zaměstnance, a to na bližší neurčenou dobu** (např. na dobu do vyhlášení výběrového řízení na uprázdněnou pozici), **nikoho nezastupuje a takové dočasné pověření se bude zpravidla vykládat jako jmenování na vedoucí pracovní místo.**

Jak naložit s „mezinárodním prvkem“ při jmenování na vedoucí pracovní místo?

Konečně lze uvést, byť to v praxi nebudou příliš časté případy, že při jmenování na vedoucí pracovní místo může být přítomen i tzv. mezinárodní prvek. To znamená, že pracovní poměr má nezanedbatelný vztah k cizímu státu (např. zaměstnanec je občanem cizí země nebo práce má být vykonávána v zahraničí). V takových případech je třeba **určit, jakým právem (kterého státu) se bude pracovní poměr řídit.**

U pracovních poměrů založených pracovní smlouvou se jednoznačně vychází z článku 8 nařízení Řím I⁷, podle něhož se individuální pracovní smlouva řídí:

- právem, které si **zvolily strany**, přičemž tato volba **nesmí zaměstnance zbavit ochrany**, kterou by mu poskytovala kogentní ustanovení právního řádu, jímž by se pracovní poměr řídil, kdyby nedošlo k volbě práva,
- právem **země, v níž (z níž) zaměstnanec obvykle vykonává práci**,
- nelze-li takovou zemi určit, pak právem **země, v níž se nachází provozovna, která zaměstnance zaměstnala**, a
- pokud je smlouva úžeji spojena s jinou zemí, tak právem této země.

Jmenování se však (alespoň zdánlivě) od „individuální pracovní smlouvy“ liší, a mohlo by se proto zdát, že pracovní poměr založený jmenováním se v souladu s § 89 zákona č. 91/2012 Sb., o mezinárodním právu soukromém, ve znění pozdějších předpisů, řídí **právem státu, podle nějž byl pracovní poměr založen.**

S tímto názorem se ovšem **nelze ztotožnit**. Jmenování totiž **není pravým jednostranným právním jednáním**, protože žádný pracovní poměr nemůže být založen proti vůli zaměstnance. Judikatura Nejvyššího soudu již dříve dovodila, že „**pracovní poměr nemůže vzniknout proti vůli zaměstnance; proto i tam, kde se pracovní poměr zakládá volbou**

⁶ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. února 2006, sp. zn. 21 Cdo 1082/2005. Shodně srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. září 2011, sp. zn. 21 Cdo 1590/2010, nebo usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. listopadu 2017, sp. zn. 21 Cdo 5179/2016.

⁷ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 ze dne 17. června 2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I). Tato regulace se vztahuje na pracovní smlouvy uzavřené po 17. prosinci 2009.

nebo jmenováním, **může být občan (fyzická osoba) do funkce zvolen nebo jmenován jen se svým souhlasem.**⁸

To znamená, že i v případě jmenování jde o **dva jednostranné projevy vůle**, a to projev vůle zaměstnavatele jmenovat zaměstnance na pracovní místo, a projev vůle zaměstnance, kterým s takovým jmenováním souhlasí. Pak je ovšem nutné jmenování (přinejmenším pro účely nařízení Řím I) vykládat jako zvláštní typ smlouvy **a na jmenování s mezinárodním prvkem se vztahují pravidla obsažená v článku 8 nařízení Řím I**, jak byla popsána výše.

ZÁVĚR

Jmenováním se tedy zakládá pracovní poměr jedině v případech výslovně vymezených v zákoníku práce nebo ve zvláštních právních předpisech. V těchto případech je přítom jmenování jediným přípustným způsobem založení pracovního poměru. Vyhnout se právnímu režimu jmenování není možné, a to i kdyby strany namísto jmenování uzavřely pracovní smlouvu nebo dodatek k pracovní smlouvě, nebo kdyby byl zaměstnanec jen „dočasně pověřen“ vedením určitého organizačního útvaru.

Jednou z vlastností spojených se jmenováním zaměstnance (ale nejen se jmenováním) je pak právo zaměstnavatele zaměstnance z vedoucího pracovního místa kdykoliv odvolat a zároveň právo zaměstnance se vedoucího pracovního místa kdykoliv vzdát. O tom ovšem bude už v detailu pojednáno v navazujícím druhém díle tohoto článku.

⁸ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. ledna 2003, sp. zn. 21 Cdo 1912/2001.



VÝJIMKY PŘI ZAMĚŠTNÁVÁNÍ CIZINCŮ NA ÚZEMÍ ČESKÉ REPUBLIKY

Mgr. Matěj Daněk,

advokát, PRK Partners, s. r. o., advokátní kancelář

V rámci předchozích článků seriálu o zaměstnávání cizinců na území České republiky již bylo pojednáno o zaměstnávání občanů EU a jejich rodinných příslušníků a v případě cizinců z tzv. třetích států o získávání zaměstnaneckých karet a dalších alternativních postupech, které má zaměstnavatel k dispozici vedle zaměstnanecké karty. České právní předpisy nicméně