



Obsah

Právní rámec	2
Kdo je cizinec?	3
Volný vstup na český trh práce	3
Jednotlivá pobytová oprávnění pro cizince ze třetích zemí	4
Základní předpoklady pro zaměstnání cizince	8
Zaměstnanecká karta	9
Informační povinnosti zaměstnavatele	14
Modrá karta	15
Projekty ekonomické migrace	16
Agenturní zaměstnávání	19
Kontroly	20
Aktuální legislativní změny	21
Závěr	23

Příručka Hospodářské komory České republiky

Zaměstnávání cizinců

Výhrada: *Cílem dokumentu je poskytnutí základních informací v oblasti zaměstnávání cizinců. Hospodářská komora České republiky objektivně nemůže převzít odpovědnost za naprostou správnost, úplnost a aktuálnost jí poskytovaných informací. Hospodářská komora ČR postupuje s odbornou péčí, ale neodpovídá za škodu vzniklou v souvislosti s poskytnutými informacemi.*

Na Hospodářské komoře České republiky jsme v každodenním kontaktu s podnikateli a vnímáme stále intenzivněji, jak je pro české firmy prakticky nemožné sehnat nové zaměstnance a jsou proto stále častěji nuceny obracet se na zahraniční pracovní trhy. Tato příručka vzniká v době, kdy má Česká republika nejvyšší nezaměstnanost v EU a české firmy jsou nuceny investovat nemalé finanční prostředky k přilákání pracovní síly ze zahraničí. Bohužel se jedná v mnoha případech o boj s větrnými mlýny, a to zejména z důvodu, že právní úprava zaměstnávání cizinců je

v České republice velmi komplikovaná a celý proces je pro firmy nákladný a zdoluhavý. Proto jsme se rozhodli vytvořit tuto příručku, která podnikatelům vysvětlí základy této problematiky a upozorní na některá úskalí, se kterými se při nábore zaměstnanců ze zahraničí mohou setkat.

Na úvod zmíníme několik čísel, ze kterých bude zřejmé, v jak zoufalé situaci se české firmy nacházejí. Jak vyplývá ze statistik Ministerstva práce a sociálních prací (dále „MPSV“) v roce 2016 se v postavení cizinců vyskytovalo na českém území 382 889 cizích státních příslušníků, oproti předešlému roku se jedná o nárůst o 59 645 osob. Z občanů ze třetích zemí jsou největší skupinou zaměstnanci z Ukrajiny (54 541), kteří jsou nám kulturně blízcí, rychle se učí český jazyk a mezi zaměstnavateli je o ně největší zájem. I přes tato čísla je však na českém trhu stále 188 tisíc volných pracovních míst a vzhledem k extrémně nízké nezaměstnanosti je nemožné nalézt zaměstnance na českém pracovním trhu.

Právní rámec

Jako podnikatel a zaměstnavatel se při nábore zaměstnanců ze zahraničí setkáte minimálně s těmito třemi základními zákony:

- 1) Zákon č. 326/1999 Sb., **o pobytu cizinců** – tento zákon upravuje obecně podmínky vstupu cizince na území České republiky a jednotlivá pobytová oprávnění cizinců. Nás bude zajímat zejména právní úprava zaměstnaneckých karet.
- 2) Zákon č. 432/2004 Sb., **o zaměstnanosti** – část čtvrtá zákona upravuje zaměstnávání cizinců ze zahraničí.

Stanoví též informační povinnost zaměstnavatele při zaměstnávání cizinců ze zahraničí, nutnost získat povolení k zaměstnání cizince apod.

- 3) Zákon č. 262/2006 Sb., **zákoník práce** – v případě, že se Vám podaří cizince ve své firmě zaměstnat, pak samotný pracovněprávní vztah (ať už pracovní poměr, nebo některá z dohod) bude upraven zákoníkem práce stejným způsobem, jako jste zvyklí u svých českých zaměstnanců.

Kdo je cizinec?

Pojem cizince obecně upravuje zákon o pobytu cizinců. Dle tohoto zákona se cizincem rozumí **fyzická osoba, která není státním občanem České republiky**, včetně občana Evropské unie. Jedná se o definici, kterou si pod pojmem cizinec představí dozajista i většina čtenářů této příručky. Zákon o zaměstnanosti však pracuje s užším vymezením. Dle tohoto zákona se totiž pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí **za cizince nepovažuje občan Evropské unie, jeho rodinní příslušníci a někteří další cizinci**. Podrobněji bude vysvětleno v další kapitole. Je to logické, neboť volný pohyb osob, tedy i pracovníků, je jedním ze základních svobod EU.

Volný vstup na český trh práce

Jak již bylo výše naznačeno, někteří cizinci mají volný přístup na český trh práce. Jedná se o občany EU, občany Evropského hospodářského prostoru (Norsko, Island, Lichtenštejnsko), občany Švýcarska a některé další kategorie cizinců ze třetích zemí (např. držitelé trvalého pobytu v ČR, absolventi českých středních a vysokých škol, držitelé azylu nebo doplňkové

ochrany). Výhodou zaměstnávání těchto cizinců je skutečnost, že je můžete zaměstnat bez dalšího a vyhnete se tak složitému a nákladnému procesu získávání zaměstnanecké karty.

PŘÍKLAD: Zaměstnavatel bude chtít zaměstnat na volné pracovní místo občana Německa. Pro platné a legální zaměstnání tento zaměstnanec nepotřebuje zaměstnaneckou kartu. Mezi stranami tak bude rovnou uzavřena pracovní smlouva či dohoda a zaměstnanec může ihned vykonávat činnost pro zaměstnavatele.

Jednotlivá pobytová oprávnění pro cizince ze třetích zemí

V krátkosti si představíme přehled jednotlivých typů pobytových oprávnění pro cizince s vízovou povinností. Nejprve si představíme všechna pobytová oprávnění a poté se zaměříme na zaměstnaneckou kartu.

Krátkodobé vízum

I krátkodobý pobyt cizinců ze třetích zemí na našem území podléhá vízové povinnosti. Výjimku v této oblasti tvoří státy, kterým EU svým nařízením povolila bezvízový styk v případě tzv. schengenských turistických víz. Tato víza opravňují k pobytu v celém schengenském prostoru.

Až na výjimky je vydáváno schengenské krátkodobé vízum, které jeho držitele opravňuje k volnému pohybu po celém schengenském prostoru. Krátkodobé vízum cizince opravňuje

k pobytu na území ČR po dobu nejdéle 90 dní. Platí zde však pravidlo, že pobyt v průběhu 180 dní nemůže přesáhnout 90 dnů, doba jednotlivých pobytů se sčítá. Není tedy možné, aby cizinec po uplynutí 90 dnů ze schengenského prostoru vycestoval a ihned se na něj znovu vrátil. Držitel schengenského víza pro účely zaměstnání však musí získat pracovní povolení, jinak se jedná o nelegální práci.

Rovněž je možné, aby schengenské krátkodobé vízum bylo vydáno i za účelem zaměstnání a jiným výdělečným účelem. Držitel schengenského víza pro účely zaměstnání však musí získat pracovní povolení, jinak se jedná o nelegální práci.

Bezvízový styk

Za pozornost stojí skutečnost, že od června 2017 platí bezvízový styk s Ukrajinou. Nicméně pozor, tato krátkodobá víza opravňují ukrajinské občany pouze k pobytu na území České republiky za účelem jiným než výdělečným. Nemohou pro Vás během svého pobytu pracovat (riziko pokuty pro nelegální zaměstnávání). Nicméně i tak lze využít tento pobyt k budoucímu zaměstnání. Cizinec se během svého pobytu může poohlédnout po vhodném pracovním uplatnění, lze s ním provést pohovor a snadněji můžete připravit potřebné dokumenty spojené se získáním dalšího pobytového oprávnění, které ho již bude opravňovat k práci pro Vaši firmu.

Dlouhodobé vízum

Dlouhodobé vízum cizince opravňuje k pobytu na území přesahujícím 90 dnů, avšak doba pobytu nesmí přesahovat 6

měsíců. Pokud budete hledat nového zaměstnance v zahraničí, tak s největší pravděpodobností budete s vybraným uchazečem žádat právě o toto pobytové oprávnění.

V České republice rozlišujeme dlouhodobá víza za účelem:

- **Studium:** podává cizinec, který hodlá v ČR studovat v rozmezí 3 měsíců až 1 roku.
- **Zaměstnání (zaměstnanecká karta):** podrobněji bude vysvětleno níže.
- **Podnikání:** cizinec, který chce v ČR působit jako OSVČ, případně je statutárním orgánem nebo členem statutárního orgánu obchodní společnosti nebo družstva.
- **Rodina:** toto pobytové oprávnění využije cizinec v případě, že se bude žít s příbuzným, který má v ČR trvalý nebo dlouhodobý pobyt.
- **Pozvání:** cizinec dlouhodobé vízum získá na základě pozvání zvoucí osobou.
- **Kulturní:** Jako příklad lze uvést situaci, kdy jako účel cesty cizinec předloží potvrzení od fyzické nebo právnické osob vyvíjející na území ČR kulturní aktivity (muzea, divadla).
- **Převzetí povolení k pobytu:** za určitých specifických okolností potřebuje cizinec pro návrat či vstup do ČR vízum za účelem převzetí povolení k pobytu.
- **Strpění:** vízum za účelem strpění je využíváno pouze v mimořádných situacích, kdy ve vycestování cizinci brání překážka na jeho vůli nezávislá (např. svědek v probíhajícím trestním řízení). O toto vízum lze požádat i na území ČR.

Nás bude samozřejmě nejvíce zajímat dlouhodobé vízum za účelem zaměstnání, které se od roku 2014 vydává ve formě tzv.

zaměstnanecké karty. Žádost cizinec musí podat na zastupitelském úřadu ČR v zemi svého původu, případně v jiné zemi, kde má povolen dlouhodobý či trvalý pobyt. Není tedy možné, aby cizinec během svého pobytu v ČR na krátkodobé vízum zde i rovnou podal žádost o vízum dlouhodobé. Výjimku tvoří občané některých států, kteří smí podat žádost na jakémkoliv zastupitelském úřadu ČR, mezi ně patří např. občané USA.

Dlouhodobý pobyt

O dlouhodobý pobyt může cizinec požádat v případě, že na území ČR již pobývá na vízum k pobytu nad 90 dnů, hodlá na území i nadále pobývat po dobu delší než 1 rok a trvá-li zároveň stejný účel pobytu. Z těchto podmínek existují určité výjimky, ale v obecné rovině platí výše zmíněné (např. v případě dlouhodobého pobytu za účelem studia není nutná podmínka předchozího pobytu na vízum).

Žádost je cizinec oprávněn podat nejdříve 120 dnů před skončením platnosti dosavadního povolení a nejpozději 14 dnů (v případě zaměstnanecké karty nejpozději 30 dnů před uplynutím její platnosti).

POZOR: V případě, že rozhodný den pro podání vychází na den pracovního klidu (jedná se o svátky, soboty a neděle), pak je cizinec povinen žádost podat poslední **předcházející** pracovní den. To v praxi znamená, že pokud poslední den podání vychází na sobotu, cizinec je oprávněn podat žádost nejpozději v pátek. Cizinec je oprávněn podat

žádost i později pokud prokáže, že ve včasném podání mu zabránily důvody na jeho vůli nezávislé. V takovém případě je oprávněn podat žádost do 3 pracovních dnů po odpadnutí těchto důvodů. Mezi důvody na jeho vůli nezávislé patří např. nečekaná hospitalizace.

Dlouhodobé pobyty se udělují k obdobným účelům jako dlouhodobá víza nad 90 dnů a i v tomto případě byl účel zaměstnání nahrazen zaměstnaneckou kartou, která se tedy vydává v obou případech a liší se pouze délkou povoleného pobytu.

Trvalý pobyt

Trvalý pobyt může být udělen cizinci na jeho žádost po 5 letech nepřetržitého pobytu na území, respektive po 2 letech nepřetržitého pobytu za předpokladu, že alespoň po dobu 1 roku je rodinným příslušníkem občana ČR.

Základní předpoklady pro zaměstnání cizince

Základním předpokladem pro zaměstnání cizince je získání **povolení k zaměstnání** a **povolení k pobytu**. Od roku 2014 je vydávána zaměstnanecká karta, která nahrazuje obě tato povolení, avšak i přesto zde zůstává omezený okruh cizinců, který i nadále musí o obě povolení žádat. Jedná se např. o držitele již dříve zmíněného krátkodobého (schengenského) víza za účelem zaměstnání nebo o držitele povolení k pobytu za účelem strpění pobytu. V takovém případě je průběh vyřizování žádosti logicky časově náročnější, neboť cizinec musí získat dva dokumenty.

Zaměstnanecká karta

Zaměstnanecká karta je relativně novým druhem oprávnění povolení k pobytu, která nahradila dříve vydávané vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem zaměstnání, povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání a zelenou kartu. Zaměstnaneckou kartu získají cizinci, kteří chtějí v ČR pracovat déle než 3 měsíce. Vydává se na dobu trvání pracovního vztahu, a to nejdéle na dobu 2 let a její platnost je možno opakovaně prodlužovat. O vydání zaměstnanecké karty rozhoduje odbor azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra ČR (dále „OAMP“) ve lhůtě 60 dnů, ve zvlášť složitých případech ve lhůtě 90 dnů.

Zaměstnanecká karta je určena pro všechny druhy povolání bez ohledu na požadovanou odbornou způsobilost a kvalifikaci. Cizincem však lze obsadit pouze místo, které bylo zařazeno do **centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty**. Co to pro Vás znamená? Zaměstnavatel je nejprve povinen oznámit příslušnému úřadu práce volné pracovní místo a jeho charakteristiku. Volným pracovním místem obsaditelným držitelem zaměstnanecké karty se pak rozumí takové pracovní místo, které prošlo tzv. testem trhu práce, což znamená, že nebylo obsazeno do 30 dnů od jeho oznámení krajské pobožce Úřadu práce. Cizince ze třetí země tedy lze zaměstnat jen na takové pracovní místo, které bylo po dobu 30 dnů nejprve nabízeno úřadem práce. Toto opatření bylo zavedeno proto, aby cizinci neobsazovali místa, o která mají zájem čeští občané.

Žádost cizinec podá na příslušném zastupitelském úřadu ČR na **zvláštním formuláři** „Žádost o zaměstnaneckou kartu“, který nalezne na stránkách ministerstva vnitra. K žádosti je nutno dále předložit:

1. platný cestovní doklad,
2. doklad o zajištění ubytování,
3. 2 fotografie odpovídající aktuální podobě cizince,
4. pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti (nebo alespoň smlouvu o smlouvě budoucí, v níž se strany zavazují v ujednané lhůtě uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti). Uvedené doklady musejí obsahovat ujednání, ze kterého vyplývá, že bez ohledu na rozsah práce nebude sjednaná měsíční mzda nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy a týdenní pracovní doba bude činit nejméně 15 hodin,
5. doklady prokazující odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání, pokud tato podmínka vyplývá z charakteru zaměstnání nebo ji stanoví mezinárodní smlouva, zejména
 - a. doklad prokazující požadované vzdělání (např. diplom); v odůvodněných případech, zejména v případě důvodných pochybností, zda máte požadované vzdělání nebo zda toto vzdělání odpovídá charakteru zaměstnání, jste na žádost správního orgánu povinen prokázat a předložit doklad o tom, že Vaše zahraniční vzdělání bylo uznáno příslušným orgánem ČR.
 - b. doklad prokazující požadovanou odbornou kvalifikaci, je-li podle jiných právních předpisů vyžadována (např. průkaz obsluhy vysokozdvížného vozíku nebo u řidičů

tramvaje/autobusů příslušné řidičské oprávnění apod.),

- c. doklad prokazující, že splňujete podmínky pro výkon tzv. regulovaného povolání, jde-li o takové povolání; pokud nejste držitelem takového dokladu, musíte tedy navíc po podání žádosti o zaměstnaneckou kartu požádat příslušný uznávací orgán ČR o uznání Vaší odborné kvalifikace. Vydání zaměstnanecké karty je podmíněno tím, že doložíte kladné rozhodnutí uznávacího orgánu,
6. na požádání doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříku trestů,
7. na požádání doklad potvrzující splnění požadavků proti zavlečení infekčního onemocnění.

POZOR: Ministerstvu vnitra lze předkládat pouze originální dokumenty a všechny předložené dokumenty v cizím jazyce musí být opatřeny úředně ověřeným překladem do českého jazyka. S výjimkou cestovního dokladu a fotografie cizince nesmí být žádné dokumenty náležitosti žádosti starší 180 dnů.

Jak již bylo naznačeno výše, obecně platí, že zaměstnanecká karta má **duální charakter**, což znamená, že opravňuje cizince jak k pobytu na území ČR, tak k zaměstnání, aniž by cizinec musel žádat na dvou místech. To je výhodné např. ve chvíli, kdy chce cizinec změnit zaměstnání po dobu trvání zaměstnanecké karty v rámci míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. Díky zaměstnanecké kartě již není nutné žádat o nové povolení

k zaměstnání, ale postačuje pouze nové zaměstnání ministerstvu vnitra předem nahlásit a nechat si jej schválit. Ve výjimečných případech však cizinec může získat i **neduální zaměstnaneckou kartu**. Jedná se o případy, kdy má cizinec volný přístup na český trh práce a zaměstnanecká karta mu slouží pouze jako povolení k dlouhodobému pobytu (např. cizinec, který chce být v ČR zaměstnán jako pedagogický pracovník nebo akademický pracovník vysoké školy nebo cizinec, který v ČR získal střední nebo vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři nebo vysokoškolské vzdělání).

A jaké jsou důvody pro zamítnutí žádosti o vydání zaměstnanecké karty?

1. cizinec nesplňuje některou z podmínek pro vydání zaměstnanecké karty (např. pracovní pozice není zařazena v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty, jde-li o tento typ karty, není splněna podmínka existence pracovně právního vztahu odpovídajícího požadavkům zákona nebo není splněna podmínka odborné způsobilosti),
2. jde o žádost o vydání zaměstnanecké karty podanou cizincem uvedeným v § 42g odst. 6 zákona o pobytu cizinců a Úřad práce ČR - krajská pobočka nebo pobočka pro hlavní město Prahu vydal závazné stanovisko, že další zaměstnávání cizince nelze vzhledem k situaci na trhu práce povolit,
3. cizinec se na požádání Ministerstva vnitra nebo zastupitelského úřadu nedostaví k pohovoru nebo nepředloží ve stanovené lhůtě doklady za účelem ověření údajů uvedených v žádosti, nebo jestliže se i přes

- provedení pohovoru nebo vyhodnocení předložených dokladů nepodaří tyto údaje ověřit,
4. cizinec vyplní žádost nepravdivě,
 5. cizinec je evidován v evidenci nežádoucích osob,
 6. cizinec je zařazen do schengenského informačního systému,
 7. Ministerstvo vnitra má poznatky o tom, že by náklady spojené s pobytem cizince na území nesla Česká republika,
 8. cizinec předloží padělané anebo pozměněné náležitosti nebo údaje podstatné pro posouzení žádosti v nich uvedené neodpovídají skutečnosti,
 9. je důvodné nebezpečí, že by cizinec mohl při svém pobytu na území ohrozit bezpečnost státu, závažným způsobem narušit veřejný pořádek nebo ohrozit mezinárodní vztahy ČR,
 10. je důvodné nebezpečí, že by cizinec mohl při svém pobytu na území jiného schengenského státu ohrozit jeho bezpečnost nebo v něm závažným způsobem narušit veřejný pořádek anebo ohrozit mezinárodní vztahy schengenských států,
 11. cizinec by mohl při dalším pobytu na území ohrozit veřejné zdraví tím, že trpí závažnou nemocí vedenou v požadavcích opatření před zavlečením infekčního onemocnění, pokud k takovému onemocnění došlo před vstupem cizince na území,
 12. jsou zjištěny skutečnosti nasvědčující tomu, že cizinec po skončení pobytu stanoveného zaměstnaneckou kartou neopustí území nebo že zaměstnaneckou kartu hodlá zneužít k jinému účelu, než je uveden v žádosti,
 13. před vyznačením dlouhodobého víza za účelem převzetí zaměstnanecké karty nepředloží doklad o cestovním

zdravotním pojištění, a na požádání doklad o zaplacení pojistného uvedeného na dokladu o cestovním zdravotním pojištění,

14. pobyt cizince na území není v zájmu ČR nebo je zjištěna jiná závažná překážka pobytu cizince na území, nebo
15. cizinec neuhradil pokutu nebo náklady řízení vzniklé v souvislosti s řízením vedeným podle tohoto zákona.

V případě zamítnutí žádosti o vydání zaměstnanecké karty může cizinec ve lhůtě 15 dnů ode dne doručení rozhodnutí o zamítnutí žádosti podat odvolání proti tomuto rozhodnutí ke Komisi pro rozhodování ve věcech cizinců prostřednictvím OAMP. Lhůta pro podání odvolání je zachována i v případě, že je odvolání poslední den lhůty podáno české poště nebo jinému držiteli poštovní licence jako poštovní zásilka adresovaná OAMP. Z odvolání musí být patrné, kdo jej činí, jakého rozhodnutí se týká a v jakém rozsahu je toto rozhodnutí napadáno a v čem je spatřován rozpor s právními předpisy nebo nesprávnost tohoto rozhodnutí. OAMP má následně 30 dní na posouzení podaného odvolání a v případě, že neshledá žádné pochybení, předá spis se svým stanoviskem Komisi pro rozhodování ve věcech cizinců, která o podaném odvolání rozhodne. V případě, že pochybení shledá, může jej pomocí autoremedury sám napravit.

Informační povinnosti zaměstnavatele

Kromě již zmíněné povinnosti zaměstnavatele oznámit úřadu práce volné pracovní místo má zaměstnavatel, který se rozhodne zaměstnávat cizince z třetích zemí i další povinnosti. Upozorňujeme, že všechny povinnosti níže zmíněné se týkají zaměstnávání jakýchkoliv cizinců (každého, kdo není občanem

ČR, týká se to tedy i občanů EU). Zaměstnavatel má povinnost písemně informovat krajskou pobočku Úřadu práce ČR o nástupu k výkonu práce cizince, a to nejdéle v den nástupu. To se obdobně týká cizinců vyslaných zahraničním zaměstnavatelem na území ČR konat práci u tuzemské firmy. Dále má zaměstnavatel tuto informační povinnost v případě, že u zaměstnance cizince nastane skutečnost, na základě které již nepotřebuje zaměstnavatelskou kartu, může se jednat např. o rozvázání pracovního poměru, a to do 10 kalendářních dnů od okamžiku, kdy tato skutečnost nastala. Informační povinnosti podléhá i každá změna nahlášených údajů, znovu ve lhůtě 10 kalendářních dnů. Zaměstnavatel je rovněž povinen vést evidenci všech cizinců. Zaměstnavatel je dále povinen uchovávat kopie dokladů prokazujících oprávněnost pobytu cizince na území ČR, a to jak po dobu trvání jeho zaměstnanosti, tak i 3 roky po rozvázání pracovního poměru.

POZOR: V případě nesplnění těchto povinností se tímto jednáním můžete dopustit přestupku nebo správního deliktu, za který může orgán inspekce práce uložit pokutu až ve výši 100 000,- Kč.

Modrá karta

Modrá karta je speciální druh povolení k dlouhodobému pobytu, které se vydává na jeden až dva roky. Stejně jako zaměstnanecká karta má duální charakter, což znamená, že opravňuje cizince k pobytu na území a zároveň k výkonu práce. Získat ji však mohou **pouze cizinci s vysokou kvalifikací**. Za vysokou kvalifikaci se považuje řádně ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší

odborné vzdělání, které trvalo alespoň 3 roky. Seznam pracovních pozic, na které lze zaměstnat držitele modré karty je zveřejněn na portále MPSV. Pro zaměstnavatele je zásadní zejména informace, že hrubá mzda cizince musí odpovídat alespoň jeden a půl násobku průměrné hrubé mzdy v České republice. Dále platí, že cizinec musí být zaměstnán na plný úvazek. Samotný průběh získání modré karty je obdobný jako v případě zaměstnanecké karty, a to včetně skutečnosti, že zaměstnavatel musí takovou pracovní pozici zadat do evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty.

PŘÍKLAD: Aktuálně jsou nejvíce poptávanými místy pro držitele modrých karet pozice v oboru informačních technologií (např. vývojáři webu, správci sítí). Veškeré volné pozice jsou dostupné zde:

http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/modka/vm?f_orrtype=2

Projekty ekonomické migrace

Nyní si představíme projekty, kterými chce Česká republika zefektivnit proceduru vstupu a zaměstnávání určité skupiny cizinců ze třetích zemí v České republice. Obecně lze konstatovat, že je získání cizince, který spadá do jednoho z těchto projektů, rychlejší a jednodušší. V některých z nich hraje výraznou roli Hospodářská komora České republiky (dále „HK ČR“).

Fast Track

Cílem projektu je zefektivnit vnitropodnikový přesun statutárních orgánů, manažerů a klíčových specialistů ze třetích zemí v rámci jedné firmy, např. do pobočky firmy, která se nachází v ČR, a tím zabezpečit České republice dostatek kvalifikované pracovní síly pro udržení a růst její konkurenceschopnosti. Projekt je určen pouze pro etablované firmy, které v České republice působí alespoň dva roky.

Welcome Package pro investory

Tento projekt se naopak zaměřuje na statutární orgány, manažery a klíčové specialisty nově příchozích společností. Délka vyřízení pobytového oprávnění pro klíčové zaměstnance je díky tomuto projektu zkrácena zhruba na polovinu standartní lhůty.

Zvláštní postupy pro vysoce kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny

Cílem pilotního projektu je dosáhnout časových úspor při přijímání a vyřizování žádostí o zaměstnanecké a modré karty pro specialisty z Ukrajiny, kteří budou na území ČR vykonávat vysoce kvalifikovanou práci v oblasti výroby nebo služeb. Jedná se o pracovníky, kteří jsou dle platného znění aktualizované klasifikace CZ-ISCO zpravidla zařazeni do hlavních tříd 1 – 3. Jednou z podmínek pro zařazení zaměstnavatele do tohoto projektu je doporučení české podnikatelské reprezentace, které můžete získat prostřednictvím HK ČR. Doporučení je možno získat přímo od HK ČR, ale rovněž prostřednictvím krajských a regionálních hospodářských komor. Bližší informace o tomto projektu naleznete na našich stránkách (www.komora.cz).

PŘÍKLAD: Tento projekt se vztahuje například na technické a odborné pracovníky z oblasti zdravotnictví, práva, kultury, sportu, či další specialisty z oblasti vědy a techniky.

Režim zvláštního zacházení pro kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny

Po úspěchu pilotního projektu Ukrajina zaměřeného na vysoce kvalifikované zaměstnance byl za výrazného tlaku ze strany HK ČR spuštěn rovněž tento projekt, který se zaměřil na dosažení časových úspor při přijímání a vyřizování žádostí o zaměstnanecké karty pro středně a nízko kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny. Jeho spuštění jsme považovali za nutné, protože díky nefunkčnímu systému VISAPPOINT na Ukrajině bylo pro české firmy téměř nemožné získat zaměstnance z této země. Projekt je zaměřen na zaměstnance, kteří jsou dle platného znění aktualizované klasifikace CZ-ISCO zařazeni do hlavních tříd 4 – 8 v oblasti výroby, služeb nebo ve veřejném sektoru. V tomto případě je HK ČR jedním z garantů projektu, který přímo zařazuje do projektu za splnění stanovených podmínek. Zařadit Vás mohou rovněž krajské a regionální hospodářské komory. Bližší informace o tomto projektu webu HK ČR.

PŘÍKLAD: Tento projekt se vztahuje například na pracovníky ve službách a prodeji, ale rovněž na řemeslníky a opraváře.

Agenturní zaměstnávání

Ke dni 29. 7. 2017 došlo k zásadní změně v oblasti agenturního zaměstnávání, nabyla totiž účinnosti novela zákona o zaměstnanosti, která zrušila ustanovení, dle kterého agentura práce nemohla dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, kterému byla vydána zaměstnanecká karta, modrá karta, nebo kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání. To znamená, že od tohoto data již agentury práce mohou přidělovat cizince ze třetích zemí do Vaší firmy jako agenturní zaměstnance. I nadále však platí nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat. Patří sem takové druhy prací, k jejichž výkonu postačuje nižší stupeň vzdělání než střední vzdělání s maturitní zkouškou, a prací, které nejsou uvedeny v příloze k tomuto nařízení. V době vzniku této příručky však MPSV předložilo návrh novely tohoto nařízení, které výrazně okleštuje zákonnou možnost agenturního zaměstnávání cizinců, neboť stanoví jako kvalifikační požadavek pro agenturně nabízené profese vysokoškolské vzdělání. Proti tomuto návrhu se HK ČR výrazně ohradila.

Dočasné přidělování cizinců ze třetích zemí agenturou práce již tedy teoreticky možné je, nicméně nadále zůstává v platnosti řada ustanovení cizineckého zákona, která s touto variantou nepočítají a prakticky tak agenturní zaměstnávání znemožňují. Je tedy třeba počkat, jak tato úskalí aplikační praxe vyřeší. Doporučujeme se však již nyní zamyslet, které z nabízených řešení je pro Vaši firmu vhodnější. Obě varianty mají samozřejmě své výhody i nevýhody. Za jednu z největších výhod agenturního

zaměstnávání je považována skutečnost, že takového pracovníka můžete velmi snadno a rychle najmout i propustit, na druhou stranu je však agenturní zaměstnávání v porovnání s náklady na stálého zaměstnance znatelně dražší.

Kontroly

Úměrně se zvyšujícím se počtem cizinců pracujících na území České republiky se logicky zvyšuje i počet nelegálního zaměstnávání cizinců a dalších provinění souvisejících se zaměstnáváním cizinců. Pro lepší představu zde v rychlosti zmíníme některá čísla z minulého roku, která vycházejí ze statistik MPSV. Jen v roce 2016 provedly inspektoráty práce 9 308 kontrol. 289 z těchto kontrol bylo provedeno v rámci celostátních mimořádných kontrolních akcí a 240 kontrol souviselo s kontrolou tzv. zastřehného agenturního zaměstnávání. Jedná se o případy, kdy firma poskytuje agenturní zaměstnance bez příslušných oprávnění. Zkontrolováno bylo celkem 7 988 zaměstnavatelů a při těchto kontrolách bylo zjištěno celkem 5 815 porušení pracovněprávních předpisů. 1 998 z nich se týkalo umožnění výkonu nelegální práce. Můžeme proto jen doporučit, abyste při zaměstnávání cizinců měli na paměti všechny povinnosti, které jsou s jejich zaměstnáváním spojeny.

POZN.: Kontrolu v oblasti zaměstnávání cizinců vykonává Státní úřad inspekce práce a cizinecká policie. Podrobné informace o průběhu kontroly lze nalézt v sérii příruček ke kontrolám, které jsou k dispozici na webu www.komora.cz.

Aktuální legislativní změny

Revize směrnice o vysílání pracovníků

Nejprve je třeba si vysvětlit pojem přeshraničního vysílání pracovníků. O vysílání v rámci poskytování služeb se jedná ve chvíli, kdy má vysílání pouze dočasnou povahu, zaměstnanec je vysílán z členského státu EU, kde obvykle pracuje, činnost zaměstnance musí souviset s poskytováním služby a vyslaný zaměstnanec musí mít po celou dobu uzavřený pracovněprávní poměr pouze s vysílanou firmou.

Velmi diskutovaná je Evropskou komisí připravovaná revize směrnice o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. Návrh mimo jiné uvádí, že se na vyslané a místní pracovníky budou vztahovat stejná pravidla, jaká stanoví všeobecně použitelné kolektivní smlouvy. S navrženým principem nesouhlasíme. Cenovou i mzdovou politiku si jednotlivé firmy, potažmo jejich státy, určují samy. Předložená novela je v přímém rozporu s tímto principem, i se základním pilířem EU, kterým je volný pohyb služeb.

Zákon o pobytu cizinců

Výrazných změn doznal rovněž zákon o pobytu cizinců. Za nejzásadnější z hlediska zaměstnavatelů považujeme vznik nového institutu nespolehlivého zaměstnavatele. Zjistí-li ministerstvo vnitra, že cizinec bude zaměstnán u tzv. nespolehlivého zaměstnavatele, zaměstnaneckou kartu takovému cizinci nevydává. Ministerstvo vnitra nespolehlivost zaměstnavatele vždy posuzuje vzhledem ke konkrétnímu řízení o

vydání zaměstnanecké karty. Jak se může stát, že je firma považována za nespolehlivého zaměstnavatele? Tyto situace upravuje § 178f zákona o pobytu cizinců:

Za nespolehlivého zaměstnavatele se pro účely tohoto zákona považuje zaměstnavatel,

- a) který není bezdlužnou osobou podle § 178e,
- b) kterému byla v období 4 měsíců předcházejících podání žádosti pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce,
- c) který nevyvíjí ekonomickou činnost v předmětu svého podnikání nebo se skutečnost, že vyvíjí ekonomickou činnost v předmětu svého podnikání, nepodařilo ověřit,
- d) který za období posledního roku nesplnil povinnost přihlásit svého zaměstnance k účasti na pojistném na sociální zabezpečení nebo veřejném zdravotním pojištění,
- e) který je v likvidaci, nebo
- f) jehož sídlo uvedené ve veřejných rejstřících není skutečné; za skutečné sídlo se považuje sídlo, kde jsou přijímána zásadní rozhodnutí týkající se obchodního vedení zaměstnavatele, popřípadě místo, kde se schází vedení zaměstnavatele.

HK ČR zavedení definice nespolehlivého zaměstnavatele nepodpořila. Ohradili jsme se především vůči šíři definice a zcela nejasnému způsobu aplikace v praxi. Na půdě Ministerstva vnitra nyní vzniká metodika k tomuto ustanovení. Z dostupných informací vyplývá, že cílem zavedení definice nespolehlivého zaměstnavatele je jednak znemožnit skryté agenturní zaměstnání jednak vyřadit z možnosti zaměstnávat ty zaměstnavatele, kteří

systematicky porušují pravidla (např. pravidelně neplní řádně a včas své finanční závazky vůči státu). Skutečnost, zda je zaměstnavatel nespolehlivý, bude zjišťovat přímo Ministerstvo vnitra na základě informací, které získá od orgánů veřejné správy (například od inspekce práce zjistí, že zaměstnavateli byla uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce). Zaměstnavatel ani zaměstnanec tak nebudou nuceni prokazovat, že jsou spolehliví.

Závěr

Věříme, že příručka se stane Vaším užitečným zdrojem základních informací při nábore cizinců. Máte-li zájem o doplňující informace (např. k nábore pracovníků z Ukrajiny), doporučujeme sledovat webové stránky HK ČR: www.komora.cz. Na webu HK ČR Můžete též navštívit některý z našich seminářů k zaměstnávání cizinců. Podrobnější informace o všech seminářích, které HK ČR pořádá, naleznete na webu HK ČR.





Vydala Hospodářská komora České republiky

Odbor legislativy, práva a analýz

Florentinum, Na Florenci 2116/15

110 00 Praha 1

tel.: +420 266 721 300

e-mail: office@komora.cz

www.komora.cz

Rok vydání: září 2017