

Jaké povinnosti mají zaměstnavatelé, když chtějí zaměstnat cizince?

Vzhledem k rekordně nízké míře nezaměstnanosti 3,8 % doprovázené dynamickým tempem růstu ekonomiky a s tím souvisejícím růstem počtu volných pracovních míst sílí ze strany zaměstnavatelů poptávka po pracovní síle. Zaměstnavatelé se čím dál více potýkají s problémem nalézt zaměstnance v potřebném množství a s odpovídající kvalifikací. To, co bylo dříve výsadou progresivních zaměstnavatelů, se nyní stává běžnou praxí většiny společností. Nábor nových zaměstnanců se již neomezuje pouze na území České republiky. Pokud vezmeme v potaz jazykovou vybavenost budoucích zaměstnanců, jsou země, v nichž se hovoří slovanským jazykem, jasnou volbou. Není tedy překvapením, že se čeští zaměstnavatelé obracejí na Ukrajinu. Zaměstnávání cizinců s sebou však vždy přináší minimálně zvýšenou administrativu na straně zaměstnavatele, ale i zaměstnance samého. Zatímco pro tuzemské zaměstnavatele i zaměstnance v principu stačí, aby se dohodli na spolupráci (podepíší spolu pracovní smlouvu a zaměstnavatel nahlásí svého nového pracovníka na správu sociálního zabezpečení a jeho zdravotní pojišťovnu), u cizinců je tento proces o pár kroků komplikovanější, a v letošním roce se navíc ještě v této oblasti zpřísňují podmínky.

■ **Text: Mgr. Martin Stolín, Ph.D.**

➤ Kdo je cizinec pro účely zaměstnání?

Za zaměstnance ze zahraničí se pro tyto účely považují pouze cizinci ze třetích států, kteří nemají trvalý pobyt na území České republiky. Jde tedy o občany – cizince – mimo státy EU.

Cizinec může být přijat do zaměstnání jen tehdy, má-li platné povolení k zaměstnání a platné povolení k pobytu na území České republiky anebo je-li držitelem zaměstnanecké nebo modré karty. O vydání povolení k zaměstnání žádá cizinec písemně Úřad práce ČR zpravidla před svým příchodem na území ČR sám nebo prostřednictvím zaměstnavatele, u kterého má být zaměstnán. Předpokladem však je, že se zaměstnavatelům nedaří obsadit volná pracovní místa českým uchazečem o zaměstnání.

Žádost o vydání povolení k zaměstnání obsahuje např. identifikační údaje cizince, jeho adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek, číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal, identifikační údaje budoucího zaměstnavatele, druh práce, místo výkonu práce

a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno.

K žádosti o vydání povolení je nutné přiložit vyjádření zaměstnavatele, že cizince zaměstná, a doklady osvědčující odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání.

➤ Nejčastější způsob zaměstnání

Od 1. června 2014 byl zaveden zvláštní druh povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání na území ČR – zaměstnanecká karta, která je základním obecným druhem povolení k dlouhodobému pobytu, jehož primárním účelem je zaměstnání. Vydání zaměstnanecké karty není omezeno požadavkem vysokoškolského nebo vyššího odborného vzdělání, jako je tomu u modré karty, a není ani omezeno státní příslušností cizince.

Zaměstnanecká karta je vydávána v podobě jednotného povolení (tj. povolení opravňující ho k pobytu i k zaměstnání). Je vydávána i cizincům, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání podle § 98 zákona o zaměstnanosti, a dále cizincům vyslaným zahraničním zaměstnavatelem na území České republiky k výkonu práce, kterým však je vydáváno i nadále povolení k zaměstnání.

Žádost o zaměstnaneckou kartu je možné podat pouze na pracovní pozici evidovanou v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. To se netýká skupiny cizinců s volným přístupem na trh práce podle § 98 ZoZ a dále případů, kdy je naopak povolení k zaměstnání nadále vyžadováno (např. vyslání cizinců k výkonu práce zahraničním zaměstnavatelem na území České republiky).

Podmínkou pobytu a dokladem o účelu pobytu je pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti nebo smlouva o smlouvě budoucí (kterou se strany zaváží uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti). Sjednávání smlouvy o smlouvě budoucí (tzv. příslib zaměstnání) umožňuje od 1. 1. 2014 nový občanský zákoník.

Zaměstnanecká karta se nevydává na základě dohody o provedení práce. A to proto, že dohodu o provedení práce lze uzavřít pouze na omezený počet hodin, maximálně



Mgr. Martin Stolín, Ph.D.

- poradce ministryně práce a sociálních věcí
- předseda Zdravotní a sociální sekce HKP
- od roku 2012 rozhodce Rozhodčího soudu v Praze
- viceprezident Klubu personalistů ČR
- ve své podnikatelské činnosti se věnuje řízení zdravotnického zařízení a agentuře práce se specializací na řešení legislativní povinnosti plnění povinného podílu zaměstnávání OZP
- je provozovatelem portálu www.praceozp.cz

