

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
PRÁVNICKÁ FAKULTA**

**KATEDRA PRACOVNÍHO PRÁVA A SOCIÁLNÍHO
ZABEZPEČENÍ**

ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ

VEDOUcí DIPLOMOVÉ PRÁCE:

Doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

DIPLOMANT:

Pavel Broum, 5. ročník

Na Březince 20

15000, Praha 5

květen 2006

„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracoval samostatně a že jsem vyznačil prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpal způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

V Praze 9.května 2006

Pavel Broum

Pavel Broum

Obsah

OBSAH	3
ÚVOD	4
1 VYSVĚTLENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ	5
1.1 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY S CIZÍM PRVKEM	5
1.2 CIZINEC	6
1.3 ZAMĚSTNÁVÁNÍ, TUZEMSKÝ A ZAHRANIČNÍ ZAMĚSTNAVATEL	7
2 HISTORICKÝ VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY PŘED VSTUPEM ČR DO EU	9
2.1 VÝVOJ PŘED ROKEM 1989	9
2.2 POLITICKO-EKONOMICKÉ ZMĚNY PO ROCE 1989	12
2.3 ZÁKON Č. 1/1991 SB., O ZAMĚSTNANOSTI A SOUVISEJÍCÍ PRÁVNÍ PŘEDPISY	13
2.4 ZÁKON O POBYTU A JEHO ZMĚNY	15
2.5 MEZIVLÁDNÍ DOHODY	17
2.6 SMLOUVA ČR A SR Č. 227/1992 SB., O VZÁJEMNÉM ZAMĚSTNÁVÁNÍ OBČANŮ	19
2.7 PŘÍPRAVA ČR NA VSTUP DO EU	20
3 PLATNÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ V ČR	22
3.1 ÚVODEM	22
3.2 OBČANÉ EU/ EHP A ŠVÝCARSKA VČETNĚ JEJICH RODINNÝCH PŘÍSLUŠNÍKŮ	22
3.3 POSTUP ZAMĚSTNAVATELE A CIZINCE PŘI ZAMĚSTNÁVÁNÍ V ČR	24
3.3.1 Zaměstnavatel a potřebná povolení	24
3.3.2 Cizinec a potřebná povolení	26
3.3.3 Povolení k zaměstnání ve zvláštních případech	28
3.3.4 Cizinci, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání	30
3.3.5 Prodloužení doby povolení k zaměstnání	33
3.3.6 Vysílání cizinců na pracovní cesty	33
3.4 VYSLÁNÍ K VÝKONU PRÁCE NA ZÁKLADĚ SMLOUVY	34
3.5 ZÁNİK PLATNOSTI POVOLENÍ K ZAMĚSTNÁNÍ	35
3.6 KONTROLNÍ ČINNOST	35
3.7 EVIDENCE CIZINCŮ	37
3.8 AKTIVNÍ VÝBĚR KVALIFIKOVANÝCH PRACOVNÍKŮ	38
3.9 UZAVŘENÉ MEZINÁRODNÍ SMLOUVY	39
3.10 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY S CIZÍM PRVKEM A VOLBA PRÁVA	40
ZÁVĚR	44
SEZNAM ZKRATEK	46
INFORMAČNÍ ZDROJE	47
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY:	47
INTERNETOVÉ ZDROJE	50
PŘÍLOHY	54

Úvod

Motivací pro napsání mé diplomové práce byl především zájem pomoci přátelům, kteří pobývají v ČR jako cizinci a často se mnou řešili svou nelehkou situaci v oblasti zaměstnávání u nás. Po zjištění, že právní úprava ani pro mě není tak docela jasná, jsem se rozhodl věnovat se tomuto tématu ve své diplomové práci. Věřím, že alespoň částečně budu schopen po podrobnějším prostudování dané problematiky vyřešit některé jejich problémy.

Zajímám se také o postavení cizinců v ČR, a protože jejich příliv k nám neustále roste, sledávám důležitým, podílet se na jejich integraci do české společnosti.

Oblast problematiky zaměstnávání cizinců je velmi široká a proto jsem se ve své diplomové práci zaměřil především na úpravu podle nového zákona o zaměstnanosti.

Práce je rozvržena do tří kapitol. V první z nich mi jde především o uvedení do problematiky, vymezení základních pojmů. V následující kapitole pojednávám o vývoji právní úpravy na území ČR, důraz kladu na bývalý zákon o zaměstnanosti, který vznikl po roce 1989. Přesto jsem se rozhodl začít tuto část od 60. let minulého století, protože v té době vznikly právní předpisy, které stále významně ovlivňují danou problematiku. Za stěžejní kapitolu považuji kapitolu třetí, která pojednává o platné právní úpravě zaměstnávání cizinců v ČR. Největší prostor jsem věnoval zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Zabývám se především jeho částí čtvrtou, která upravuje zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí.

Popisuji i zaměstnávání občanů EU/EHP a Švýcarska včetně jejich rodinných příslušníků, i když nejsou z pohledu nového zákona o zaměstnanosti považováni za cizince. Na konci kapitoly se věnuji pravidlům pro určení, jakým právním řádem se pracovněprávní vztahy s cizím prvkem budou řídit. V závěru jsem provedl své hodnocení platné právní úpravy.

Chtěl bych také poděkovat paní docentce Vysokajové, za vedení mé práce a za její rady a připomínky. Dále bych chtěl poděkovat občanskému sdružení Slovo 21 za projekt „Rodina od vedle“ a pořádání kulatého stolu na téma „Život cizince a zaměstnávání cizinců v ČR, kulturní specifika, stereotypy, interkulturní bariéry“. Paní Mgr. Bouškové za vstřícný přístup a poskytnuté informace o problematice zaměstnávání cizinců v České republice.

Nakonec bych chtěl poděkovat svým rodičům za podporu, kterou mi po celou dobu poskytovali.

1 Vysvětlení základních pojmů

Vzhledem k šíři zadaného tématu je nutné vysvětlit několik základních pojmů. Tato práce se bude zabývat problematikou pracovně právních vztahů s cizím prvkem, cizinci a jejich zaměstnáváním a proto nejdříve stručně definuji tyto pojmy. V dalších částech práce se budu zabývat podrobně právní úpravou zaměstnávání cizinců, která s těmito pojmy úzce souvisí.

1.1 Pracovněprávní vztahy s cizím prvkem

Vymezení tohoto pojmu předchází definovat co je pracovněprávní vztah a co je cizí prvek.

Pracovně právní vztah je vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (§ 1 odst.1 zákoníku práce dále jen ZP). Jedná se o vztahy, které jsou upraveny pracovněprávními předpisy. „Jsou to právní vztahy mezi určitými subjekty , jejichž obsahem jsou práva a povinnosti.“¹

Cizí(mezinárodní) prvek je součástí právního poměru, majícího vztah k cizině.² Pracovněprávní vztah pak mohou definovat jako vztah, který má určitou, nikoliv nepodstatnou souvislost s jiným právním řádem.³

Od 90. let minulého století k nám přichází stále více cizinců za prací. Přibývá jak našich občanů zaměstnáváných cizizemskými zaměstnavateli, tak i cizinců zaměstnáváných našimi zaměstnavateli. Přítomnost cizince jako účastníka soukromoprávního vztahu je mezinárodním prvkem v daném poměru.⁴ To znamená, že narůstá pracovněprávních vztahů s cizím prvkem. Jde o pracovněprávní vztahy, v nichž jako zaměstnavatel vystupuje buď cizinec - právnická nebo fyzická osoba a jako zaměstnanec náš občan, anebo zaměstnavatel je tuzemec (tuzemská právnická nebo fyzická osoba) a zaměstnancem je cizinec.⁵ Tyto vztahy se řídí zákoníkem práce, pokud právní předpisy o mezinárodním právu soukromém nestanoví jinak(§ 6 odst. 1 ZP). Přítomnost mezinárodního prvku v pracovněprávních vztazích vede v řadě případů k rozdílu v právním režimu, jímž se takový vztah řídí.⁶ Podrobněji se těmito vztahy budu zabývat v kapitole – Platná právní úprava zaměstnávání cizinců - Pracovněprávní vztahy a volba práva.

¹ Bělina M. a kolektiv, Pracovní právo, Hl. VII, 2. vydání, C.H. Beck, Praha 2004, str.62

² Kučera Z., Tichý L., Zákon o mezinárodním právu procesním a soukromém Komentář, Panorama Praha 1989, cit. str. 6

³ Bělohávek A.J., Pracovněprávní vztahy s mezinárodním prvkem, Právo a zaměstnání 10/2005, str. 2

⁴ Kučera Z., Mezinárodní právo soukromé, Kapitola 22, 5. vydání, Nakladatelství Doplněk, Brno 2001, str. 214

⁵ Štangová V., Zachariáš J. Nad pracovněprávními vztahy, 1 vydání, Orac, Praha 1997, str. 13

1.2 Cizinec

V této práci užívám nejčastěji pojem cizinec. V pracovněprávní úpravě došlo k významné změně ve výkladu tohoto pojmu. Vstup ČR do EU znamenal nutnost harmonizovat české pracovní právo k právu komunitárnímu. Došlo díky tomu i k přijetí nového zákona o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb., dále jen ZoZ). V tomto zákoně se cizinec definuje jako fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, občanem EU/EHP a Švýcarska, ani jeho rodinným příslušníkem (§ 85 odst.1 ZoZ). Občané EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci nejsou z hlediska zákona o zaměstnanosti považováni za cizince a v souladu s tímto zákonem mají stejné právní postavení jako občané ČR, tzn. že mají v ČR i volný přístup na trh práce (§ 3 odst.2 a § 87 ZoZ).⁷

Cizinci, kteří mají na území ČR trvalý pobyt, mají z hlediska zaměstnávání stejné právní postavení jako občané České republiky, tzn. že při výběru zaměstnání nejsou omezováni. Výjimku tvoří některá povolání, kde podle právních předpisů platných na území ČR se vyžaduje státní občanství. Stejně se pohlíží na cizince, kteří požívají dočasné ochrany podle zvláštního zákona (zákon č. 221/2003 Sb., o dočasné ochraně cizinců).⁸ Ostatní cizinci mohou být zaměstnání jen na základě povolení příslušného úřadu práce.

Širší pojetí pojmu má pobytový zákon (zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých dalších zákonů dále jen ZoP), určuje cizince jako fyzickou osobu, která není občanem ČR (§ 1 odst.2 ZoP). Tento zákon se tedy vztahuje, i na pobyt občanů EU a jejich rodinných příslušníků. Stejný režim je uplatňován i u občanů dalších států EHP a občanů Švýcarska.⁹

Pobytový zákon tedy považuje za cizince každého, kdo není podle zákonů ČR jejím občanem, tj. občan jiného státu nebo bezdomovec - osoba bez státní příslušnosti.

Úprava pojmu cizinec v pobytovém zákoně dle mého názoru vychází s z ustanovení § 33 zákona č. 97/1963 Sb., o mezinárodním právu soukromém a procesním (dále jen ZMPS), který cizince vymezuje buď pozitivně nebo negativně ve vztahu ke státnímu občanství ČR nebo jiného státu. V cit. ustanovení se v případě, kdy má osoba v rozhodné době státní občanství ČR tak i další státní občanství považuje za rozhodné české státní občanství. Je-li někdo v rozhodné době státním občanem více států, z nichž ani jeden není ČR, rozhoduje

⁶ Bělina M. a kolektiv, Pracovní právo, Hl. VIII, 2. vydání, C.H.Beck, Praha 2004, str. 81

⁷ Boušková P., Kolektiv autorů, Zaměstnávání cizinců, Kapitola 1, Anag 2005 str. 13

⁸ Boušková P., Kolektiv autorů, Zaměstnávání cizinců, Kapitola 1, Anag 2005 str. 12

⁹ Hřebíková I., Kolektiv autorů, Zaměstnávání cizinců, Kapitola 2, Anag 2005 str. 51

státní občanství nabyté naposled.¹⁰ Dále ve sporných případech platí podle §33 odst.3 ZMPS zásady, že na toho, kdo v rozhodné době není příslušníkem žádného státu nebo jehož státní příslušnost nelze stanovit nebo zjistit, které příslušnosti nabyt naposled, je třeba hledět, jako by byl příslušníkem toho státu, na jehož území měl v rozhodné době bydliště, a nelze-li to zjistit, na jehož území měl pobyt. Nelze-li ani to zjistit, je třeba postupovat, jako by šlo o českého občana. Pobyt cizinců na území ČR je přípustný jen za podmínek stanovených našimi právními předpisy, přičemž tyto předpisy rozlišují pobyty krátkodobé, dlouhodobé a trvalé.¹¹ Cizinci mohou být přijati do zaměstnání v ČR, jestliže jim bylo uděleno povolení k pobytu na území ČR a povolení k zaměstnání. Povolení k zaměstnání se vyžaduje i tehdy, má-li cizinec vykonávat práci na území ČR v pracovněprávním vztahu k zahraničnímu zaměstnavateli, který ho k výkonu této práce vyslal na základě obchodní nebo jiné smlouvy uzavřené s tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou.

1.3 Zaměstnávání, tuzemský a zahraniční zaměstnavatel

Dalšími základními pojmy pro mou diplomovou práci jsou zaměstnávání, tuzemský a zahraniční zaměstnavatel. **Zaměstnávání** je forma závislého vztahu zaměstnance na zaměstnavateli, zaměstnanec provádí činnost podle pokynů zaměstnavatele v době a na místě zaměstnavatelem k tomu určeném, za předem dohodnutou odměnu.¹²

Za **Tuzemského zaměstnavatele** se považuje podle ZP fyzická nebo právnická osoba, která zaměstnává zaměstnance v pracovněprávních vztazích nebo obdobných vztazích. Může jít o firmu založenou zahraniční osobou, českou firmu se zahraniční účastí, českého zaměstnavatele nebo organizaci s mezinárodním prvkem působícím na území ČR. Každá taková právnická nebo fyzická osoba musí být zapsána v obchodním rejstříku (podle § 21 odst 4 a § 28 odst. 3 zákona č. 513/ 1991 Sb., obchodního zákoníku) nebo do rejstříku stanoveného zákonem (např. živnostenského, podle zákona č. 455/ 1991 Sb., o živnostenském podnikání).¹³ Jde-li o právnickou nebo fyzickou osobu zahraniční, která v ČR podniká, je zápis této osoby do obchodního rejstříku povinný. Povinnost zápisu do obchodního rejstříku se netýká fyzických osob, které jsou státními příslušníky členských států Evropské unie (dále jen EU) nebo jiných států tvořící Evropský hospodářský prostor (dále jen EHP). Tyto osoby

¹⁰ Fenyk J., Ondruš R., Právní styk s cizinou v trestních a netrestních řízeních a před orgány veřejné správy, Linde, Praha 1997, str. 166

¹¹ Bělina M. a kolektiv, Pracovní právo, Hl. VIII, C.H.Beck, 2.vydání, Praha 2004, cit. str. 81-82

¹² Boušková P., Kolektiv autorů, Zaměstnávání cizinců, Kapitola 1, Anag 2005 str. 11

podléhají stejnému právnímu režimu jako české fyzické osoby. Za tuzemského zaměstnavatele se považuje i fyzická osoba, která nepodniká, ale pro svoji osobní potřebu zaměstnává jinou fyzickou osobu.

Zahraniční zaměstnavatel se v souladu s předpisy o zaměstnanosti rozumí právnická nebo fyzická osoba se sídlem mimo území ČR, která v ČR trvale nepodniká, své zaměstnance do ČR vyšle za účelem realizace obchodní nebo jiné smlouvy uzavřené s tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou. Vyslání zaměstnanci jsou v pracovněprávním vztahu k tomuto zahraničnímu zaměstnavateli a po provedení práce, na kterou jím byli do ČR vysláni, se vracejí zpět do sídla zaměstnavatele. Za náležitosti spojené s vysíláním zaměstnanců je odpovědná právnická nebo fyzická osoba, k níž bude cizinec vyslán zahraničním zaměstnavatelem.¹⁴

¹³ Leiblová Z., Zákon o zaměstnanosti s komentářem, Anag 2006 str.77

¹⁴ Boušková P., Kolektiv autorů, Zaměstnávání cizinců, Kapitola 1, Anag 2005 str. 11-12

2 Historický vývoj právní úpravy před vstupem ČR do EU

Rozhodl jsem se popsat vývoj právní úpravy zaměstnávání cizinců na našem území od 60. let minulého století až do vstupu České republiky do EU. V šedesátých letech minulého století došlo k přijetí zákona č. 97/1963 Sb., o mezinárodním právu soukromém a procesním, který mimo jiné vymezoval kolizní úpravu pracovněprávních vztahů s cizím prvkem (§ 16) i pojem cizinec vůči československému právu (§ 32 a §33). Dnem 1. ledna 1966 vstoupil v platnost zákoník práce pod č. 65/1965 Sb. Oba tyto právní předpisy jsou stále platné, samozřejmě ve znění pozdějších předpisů. Překvapením pro mě bylo zjištění, že úprava zaměstnávání cizinců se alespoň částečně podobala úpravě, kterou máme dnes.

2.1 Vývoj před rokem 1989

Pracovní vztahy s cizím prvkem byly před přijetím ZMPS upraveny v rámci práva závazkového a to způsobem nedostačujícím (§ 46 bod 4 zákona č. 41/ 1948 Sb.). Toto se uvádí v důvodové zprávě k návrhu ZMPS. Návrh upravuje pracovněprávní vztahy zvláště a stanoví kolizní pravidla.¹⁵

Ustanovení § 32 ZMPS definuje cizince jako osobu s cizí státní příslušností nebo bezdomovce, který nemá bydliště na území ČSSR. Dle § 33 ZMPS cizincem není ten, kdo je československým občanem. Zvláštními právními předpisy ve kterých bylo upraveno postavení cizinců pro oblast pracovního práva byl od roku 1965 československý ZP. Ten ve svém § 7 uváděl: „Cizinci a osoby bez státní příslušnosti smějí být přijati do pracovního poměru, jen jestliže jim bylo uděleno povolení k pobytu na území Československé socialistické republiky.“¹⁶

Úpravou pobytu cizinců se zabýval zákon č. 68/1965 Sb., o pobytu cizinců na území Československé socialistické republiky a vyhláška č. 69/1965 Sb. Podrobná úprava byla provedena nařízením ministra vnitra ČSSR. „Československý zákoník práce zavedl i pro pracovněprávní vztahy s cizím prvkem jednotný pojem „pracovník“ pro všechny dosud

¹⁵ Kučera Z., Tichý L., Zákon o mezinárodním právu soukromém a procesním Komentář, Panorama Praha 1989 str. 139

¹⁶ Kučera Z., Tichý L., Zákon o mezinárodním právu soukromém a procesním Komentář, Panorama Praha 1989 str. 187

rozeznané kategorie zaměstnanců“ se zdůvodněním sjednocení právní úpravy jejich pracovních poměrů.¹⁷

Pracovních poměrů s mezinárodním prvkem se týkalo také ustanovení § 6 ZP. Jeho odst. 1 zněl: „Pracovněprávní vztahy mezi občany a cizozemskými organizacemi, jakož i mezi cizinci pracujícími na území Československé socialistické republiky a tuzemskými organizacemi se řídí zákoníkem práce, pokud předpisy o mezinárodním právu soukromém nestanoví jinak.“ Pracovněprávní vztahy mezi cizinci pracujícími na území ČSSR a tuzemskými organizacemi se řídí podle ZP s výjimkou §16 ZMPS, kdy si účastníci zvolí cizí právo. Pro skončení pracovněprávního poměru cizinců byl důležitý § 42 odst. 3 ZP.¹⁸

Pracovněprávní vztahy s cizím prvkem upravovali kromě vnitrostátních předpisů i mezinárodními smlouvami, ať už dvoustranné či mnohostranné.¹⁹

Před rokem 1989 pracovali v bývalé ČSSR hlavně cizinci z okolních socialistických států, z Polska a Maďarska, na základě mezivládních dohod. Československá vláda pomáhala také některým rozvojovým socialistickým státům jako Angola, Kuba, Mongolsko, Severní Korea nebo Vietnam. Mezivládní dohody, které zde budu uvádět, nebyly zveřejněny ve Sbírce zákonů a proto se snažím uvádět přesná data jejich podpisu s ohledem na použité zdroje.

Polsko a Československo uzavřeli v roce 1961 dohody o zaměstnávání polských občanů mezi východočeským a severočeským krajem a polským vojvodstvím Wroclav. Dne 22. 1. 1964 podepsala Státní plánovací komise ČSR a Výbor pro práci PLR Protokol a Ujednání o spolupráci v rámci zaměstnávání svých občanů. Oba státy prohloubily další spolupráci podpisem mezivládní dohody dne 16. 6. 1972, která byla výhodná pro obě strany. Z důvodu nedostatku pracovních sil pracovalo v roce 1974 na území Československa přes 20 000 polských občanů. Federální ministerstvo práce a sociálních věcí ČSSR a Ministerstvo práce a sociálních věcí PLR upravilo další spolupráci dne 16. 10. 1984 Ujednáním o zaměstnávání polských pracovníků z pohraničních vojvodství v československých organizacích v pohraničních krajích a v jiných výjimečných případech.²⁰ Každoročně byla pak schvalována protokolem s přesným výčtem resortů a podniků zaměstnávající polské občany. Jednalo se o oblasti s nedostatkem pracovních sil především v textilním, sklářském průmyslu a v hutnictví a hornictví. V osmdesátých letech došlo ke změně, snížil se počet dlouhodobě

¹⁷ Másilko V., Steiner V., Mezinárodní právo soukromé v praxi, Kapitola VI, Pracovní právo, Orbis Praha 1976, str. 102

¹⁸ Kučera Z., Tichý L., Zákon o mezinárodním právu soukromém a procesním Komentář, Panorama Praha 1989 str. 142 až 144 a str. 187

¹⁹ srov. Másilko V., Steiner V., Mezinárodní právo soukromé v praxi, Kapitola IV, Pracovní právo, Orbis Praha 1976, str. 100

zaměstnaných pracovníků a vzrostl podíl krátkodobé práce pro polskou mládež. Díky uzavřeným protokolům u nás mohlo pracovat v sezóně až 45 000 mladých Poláků.²¹

Dohodou z 2. 12. 1985 mezi naší a maďarskou vládou došlo k vzájemnému zaměstnávání občanů obou republik. Jednalo se hlavně o oblasti Slovenska, které sousedili s Maďarskem, především v organizacích Ministerstva stavebnictví a Ministerstva průmyslu (Ročně kolem 1000 osob).

S Vietnamskou socialistickou republikou (VSR) navázalo Československo mezinárodní spolupráci v pracovní oblasti v sedmdesátých letech minulého století. Nejdříve se jednalo pouze o odborné vzdělání vietnamských občanů v československých organizacích. Postupně doplněné o výrobní praxi v rámci studia na středních odborných učilištích (mezivládní dohodou z 21. 12. 1979). O rok později byla uzavřena mezivládní dohoda, o dočasném zaměstnávání kvalifikovaných pracovníků VSR spojeném s další odbornou přípravou v československých organizacích dne 27. 11. 1980.²²

Na konci roku 1983 bylo takto v ČSSR zaměstnáno přes 27 tisíc vietnamských občanů a to hlavně ve strojírenském, hutnickém, dále také v textilním, chemickém a potravinářském průmyslu. Z rozhodnutí vlády VSR došlo v roce 1984 k zastavení vysílání dalších vietnamských občanů, po tříleté pauze bylo roku 1987 opět obnoveno vysílání.²³

Podobná spolupráce vznikla Dohodou vlády ČSSR a vládou Kubánské republiky a Ujednáním mezi Federálním ministerstvem práce a sociálních věcí ČSSR a Státním výborem pro práci a sociální zabezpečení Kubánské republiky o dočasném zaměstnávání a odborné přípravě kubánských občanů v československých organizacích ze dne 5.5.1978, ve znění protokolů o změně z 8. 12. 1982.²⁴

Do roku 1989 k nám Kubánská vláda vyslala přes 23 tisíc svých občanů. V roce 1989 došlo z důvodu politických změn u nás k předčasnému ukončení spolupráce. Mongolská republika podepsala v roce 1983 s ČSSR taktéž Dohodu o vysílání svých dělníků do Československa. Mongolští občané pracovali především v odvětví kožedělního průmyslu a také ve strojírenství a stavebnictví. Mezivládní Dohoda z roku 1987 s Angolskou lidovou republikou umožnila zaměstnávání jejích občanů na našem území v období let 1987 až 1990. Dne 3. 4. 1987 byla

²⁰ Kučera Z., Tichý L., Zákon o mezinárodním právu soukromém a procesním Komentář, Panorama Praha 1989, str. 145

²¹ Boušková P., Pracovní migrace v České republice v 70. až 90. letech, 1998, str. 1, www.mvcr.cz

²² Kučera Z., Tichý L., Zákon o mezinárodním právu soukromém a procesním Komentář, Panorama Praha 1989, str. 145

²³ Boušková P., Pracovní migrace v České republice v 70. až 90. letech, 1998, str. 3, www.mvcr.cz

²⁴ Kučera Z., Tichý L., Zákon o mezinárodním právu soukromém a procesním Komentář, Panorama Praha 1989, str. 145

také podepsána mezivládní dohoda o spolupráci s Korejskou lidově demokratickou republikou (KILDR). K předčasnému ukončení spolupráce došlo opět z důvodu politických změn k 31. 12. 1989. Kyperská republika se dohodla v roce 1976 na časově omezeném zaměstnávání svých kvalifikovaných pracovníků u nás především v oblasti stavebnictví. Dohoda s vládou Laoské lidově demokratické republiky (LLDR) o spolupráci ze dne 17. 2. 1980 stejně jako předchozí dohody se Severní Koreou, Angolou či Mongolskem byly pro ČSSR nevýhodné, jednalo se dle mého názoru více o pomoc v rámci společenství socialistických států než o vyváženou mezistátní spolupráci v oblasti zaměstnávání.

Kromě mezivládních dohod umožňovalo Československo zaměstnávání zahraničních pracovníků na základě obchodních smluv. Šlo o dodávky staveb, kooperační dodávky a dodávky stavebních prací – profesí. Obchodní smlouvy sjednaly organizace Federálního ministerstva zahraničního obchodu. Pracovníci zůstávali v pracovním poměru u své vysílající organizace v zahraničí. Tyto smlouvy byly uzavírány hlavně o vysílání polských a jugoslávských občanů, po provedení práce se tito pracovníci vraceli zpět do země trvalého pobytu.²⁵

2.2 Politicko-ekonomické změny po roce 1989

V roce 1989 se změnila politická situace nová vláda převzala minulé závazky sjednané v mezinárodní oblasti. Usnesením č. 274/1990 odsouhlasila ukončení dosud platných mezivládních dohod uzavřených s Vietnamskou socialistickou republikou, Polskou republikou, Kubánskou republikou, Mongolskou republikou, Maďarskou republikou, Korejskou lidově demokratickou republikou a Angolskou republikou o dočasném zaměstnávání a odborné přípravě s tím, že zahraniční občané přijatí do československých organizací k zaměstnání a k odborné přípravě dokončí své závazky v souladu s ustanoveními těchto dohod.²⁶

Společensko-ekonomické změny a státoprávní vývoj v zemích střední a východní Evropy znamenal po roce 1989 i změnu migračních toků cizinců na území České republiky. Důležitý nový prvek sehrála v tomto směru i uzákoněná svoboda cestování prakticky po celé Evropě. Geografická poloha našeho státu, uprostřed Evropy, určitá ekonomická stabilita a atraktivita českých měst především byla důvodem rostoucího příchodu cizinců do ČSFR a pak i ČR. S tím byla spojena i snaha získat zde zaměstnání a pobyt. Na počátku 90. let žilo například

²⁵ Boušková P., Pracovní migrace v České republice v 70. až 90. letech, 1998, str. 3, www.mvcr.cz

²⁶ Boušková P., Pracovní migrace v České republice v 70. až 90. letech, 1998, str. 3, www.mvcr.cz

v Praze mnoho mladých Američanů, kteří přijeli po „pádu železné opony“ do Československa.²⁷ V mnoha případech se však jednalo pro migranty pouze o mezistanici k další cestě do západoevropských států. Polistopadové vlády se začali snažit o větší rozvoj ekonomické a vědeckotechnické spolupráce s evropskými i ostatními zeměmi světového společenství, jejíž součástí bylo i vzájemné zaměstnávání osob. Problematikou zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí a usměrňováním jejich přílivu na český pracovní trh se zabývalo po rozdělení ČSFR od roku 1993 Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a úřady práce. Došlo ke změně v charakteru pracovní migrace, k přechodu od organizovaných pracovních stáží cizinců k spontánním individuálním migracím. Byl vytvořen legislativní rámec pro zaměstnávání a podnikání cizinců. Podmínky byly upraveny především zákonem č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti. V návaznosti na legislativní úpravy vznikly různé typy pracovních migrací: zaměstnávání cizinců v rámci smluv o dílo, sezónní pracovní migrace na základě pracovních povolení.²⁸

2.3 Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti a související právní předpisy

Právním předpisem důležitým pro zaměstnávání cizinců na území ČR byl zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti. Zaměstnáváním cizinců se zabývali především § 2a až 2e. Upraveny zde byly podmínky pro vydávání povolení k zaměstnání cizince i pravomoc úřadů práce.²⁹ Cizinci nebo osoby bez státní příslušnosti měli v pracovněprávních vztazích stejné právní postavení jako občané ČR a mohli být tedy přijatí do zaměstnání, pokud jim bylo uděleno povolení k zaměstnání a povolení k pobytu na území ČR(§ 2 odst. 2). Povolení k zaměstnávání se vyžadovalo i tehdy, měl-li cizinec nebo osoba bez státní příslušnosti vykonávat práci na území České republiky v pracovním vztahu k zahraničnímu zaměstnavateli, který ho k výkonu této práce vyslal na základě obchodní nebo jiné smlouvy uzavřené s tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou. V těchto případech se vyžadovalo podle §2 odst. 3 povolení k zaměstnání podle předpisů ČR, a to přesto, že pracovní poměr se zásadně právní úpravou ČR(tj ZP) neřídil.³⁰

„Ustanovení § 2a zakotvovalo absolutní přednost občanů České republiky před cizinci. Stanovilo se zde, že „ povolení k zaměstnání může vydat cizinci pouze úřad práce, v jehož

²⁷ Ivan Gabal Analysis & Consulting, Analýza postavení cizinců dlouhodobě žijících v ČR a návrh optimalizačních kroků, Praha 2004, str. 9, www.migraceonline.cz

²⁸ Boušková P., Pracovní migrace v České republice v 70. až 90. letech, 1998, str. 3-4, www.mvcr.cz

²⁹ srov. Bělina M. a kolektiv, Pracovní právo, Hl. VIII, 1. vydání, C.H. Beck Praha 2001, str. 82-84

obvodu bude zaměstnávání vykonáváno, s přihlédnutím k situaci na trhu práce a za předpokladu, že se jedná o volné místo, které s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo dočasný nedostatek volných pracovních sil nelze obsadit jinak.“ Toto ustanovení se s rostoucí nezaměstnaností v ČR stávalo stále složitěji překonatelným pro cizince, kteří v ČR chtěli pracovat. Za situace, kdy je v některých regionech 15% nezaměstnanost je velmi těžké prokazovat, že pracovní místo nelze obsadit jinak.“³¹

Dle mého názoru problematičnost úpravy spočívala především ve zdlouhavosti a složitosti vyřízení povolení a nejistotě, zda mu bude vyhověno, protože i při splnění všech podmínek pro udělení, na povolení nevznikal právní nárok.

Udělování povolení k zaměstnání cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti, jeho prodlužování nebo odnímání a udělování povolení zaměstnavatelům získávat na volná pracovní místa zaměstnance ze zahraničí bylo v kompetenci jednotlivých úřadů práce v souladu se zákonem č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti(§ 12 odst. 2 písm. c) tohoto zákona). Na rozhodování úřadů práce se podle výše citovaného zákona vztahovali obecné předpisy o správním řízení, upravené v zákoně č. 71/1967 Sb., o správním řízení (správní řád).³² Správním řízením, kterým se vydávalo povolení se zahajovalo předložením žádosti o povolení k zaměstnání.

Krátce po vzniku ČR vycházely úřady práce při rozhodování také z metodického pokynu MPSV č.5 z roku 1993 „o Udělování a odnímání povolení k zaměstnání cizinců(osob bez státní příslušnosti).“³³

Povolení k zaměstnání mělo dle §2a odst. 2 zákona č. 1/1991 Sb., obsahovat určení místa výkonu práce, druhu práce, označení (jméno) a sídlo (místo pobytu) zaměstnavatele a dobu, na kterou se vydává. Povolení se vydávalo nejdéle na 1 rok, ale bylo možno žádat opakovaně. Platnost oprávnění zanikla uplynutím doby, na kterou bylo vydáno, nebo skončením zaměstnání před uplynutím této doby nebo uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k pobytu, nebo zánikem oprávnění k pobytu z jiného důvodu(§ 2a odst. 3 téhož zákona). Povolení k zaměstnání mohl úřad práce též odejmout, bylo-li zaměstnání vykonáváno v rozporu s vydaným povolením např. výkon práce jiného druhu či jinde, než bylo uvedeno v povolení(§2a odst 4 tamtéž). Bez ohledu na situaci na trhu práce byl úřad práce povinen

³⁰ Součková M. a kolektiv, Zákoník práce s komentářem, 4. vydání, C.H.Beck Praha 2004, str. 13

³¹ Koldinská K., Zaměstnávání cizinců podle nového zákona o zaměstnanosti, Zdravotnictví a právo 1/2005, str. 6 - 8

³² Boušková P., Pracovní migrace v České republice v 70. až 90. letech, 1998, str.5, www.mvcr.cz

³³ Blechová. E., Fialková L., Jankovská M., Kohout A., Kolektiv autorů, Vydělečná činnost cizinců v ČR, Část V.,2. kapitola: Pracovníprávní vztahy, 2.1 Zaměstnávání cizinců, Linde 1995, str. 162

vydat povolení k zaměstnání cizinci o němž to stanovila mezinárodní smlouva, kterou je ČR vázána a která byla vyhlášena ve Sbírce zákonů.(např. Evropská dohoda zakládající přidružení mezi ČR na jedné straně a ES a jejich členskými státy na straně druhé, publikovaná pod č. 7/1995 Sb.). O mezinárodních smlouvách budu pojednávat v následujících oddílech „ Mezivládní dohody ČSFR a ČR“ a „Smlouva ČR a SR č. 227/1993 Sb., o vzájemném zaměstnávání občanů.“ ÚP byl též povinen vydat povolení cizinci do 26 let zaměstnaného příležitostnými a časově omezenými pracemi v rámci výměny mezi školami a nebo v rámci odborných praxí(§2 c písm. a), b) z.č. 1/1991 Sb.)

V určitých případech se povolení k zaměstnávání nevyžadovalo(§2d tamtéž), protože se tato úprava v mnohém podobá současné(viz. § 98 z. č. 435/2004 Sb.) budu popisovat tyto rozdíly starého a nového ZoZ v kapitole věnované platné právní úpravě.

Celkově mohu říci, že na počátku byl zákon č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti liberálnější, ale s rostoucí nezaměstnaností v ČR došlo především od roku 1998 k přijetí řady restriktivních opatření, které stěžovali a mnohdy i znemožňovali zaměstnávání cizinců(hlavně zpřísnění udělování povolení k zaměstnání). Podobný je i vývoj právní úpravy pobytu cizinců, kterému se budu věnovat v následujícím oddílu této kapitoly.

2.4 Zákon o pobytu a jeho změny

V oddílu „Vývoj před rokem 1989“ jsem již uvedl, že pobyt cizinců upravoval zákon č. 68/1965 Sb. Tento zákon byl k 1.10. 1992 zrušen. Na počátku 90. let, v souvislosti se změnou vnitropolitického uspořádání ČR, vznikla nová legislativa v oblasti migrace cizinců na území ČR. Byl přijat zákon č. 123/1992 Sb., o pobytu cizinců na území České a Slovenské federativní republiky, který byl na svou dobu velice liberální, přinesl pro cizince, kteří se hodlali usídlit v ČR, výhodné podmínky, aby se mohli usadit a sžít se s prostředím.³⁴

Zákon stanovil podmínky, za nichž se mohou cizinci zdržovat na území ČR. Podle účelu pobytu cizince na území ČR upravoval zákon kromě pobytu trvalého také pobyt krátkodobý a dlouhodobý. Za účelem zaměstnání bylo vždy nutno žádat o pobyt dlouhodobý, a to bez ohledu na to, mělo-li zaměstnání trvat několik týdnů nebo podstatně déle. Pokud chtěl být cizinec v ČR zaměstnán, musel svou žádost doložit i povolením k zaměstnání.³⁵

Na konci 90. let došlo ke změně ekonomické situace v ČR, jak jsem již uvedl v předchozím oddílu začala se zvyšovat nezaměstnanost a s tím přišli i restriktivní opatření. Tento vývoj

³⁴ Král Z., *Legislativa v oblasti vstupu a pobytu cizinců*, Žijí vedle nás, Slovo 21, Praha 2004, str. 9 - 12

³⁵ Štangová V., Zachariáš J. *Nad pracovněprávními vztahy*, 1 vydání, Orac, Praha 1997, str.13

vyústil v roce 1999, kdy byl vydán nový zákon o pobytu cizinců, č. 326/1999 Sb., který je po řadě úprav a změn platný i v současné době.³⁶

Než popíši pobytový zákon ve znění platném před vstupem ČR do EU, chci stručně uvést, co následovalo po přijetí tohoto zákona, který velmi ztížil pozici legálně pracujícího cizince. Došlo ke zvýšení počtu žadatelů o azyl, protože tím mnoho cizinců řešilo restriktivní opatření ZoP a využívalo azylovou proceduru jako nejjednodušší způsob legalizace svého pracovního pobytu u nás. V roce 2001 požádalo o azyl v ČR díky tomu rekordních 18 tisíc osob. Došlo proto k novele zákona o azylu (zákon č. 325/1999 Sb.), která obsahovala restriktivní ustanovení např. zákaz práce během prvního roku azylové procedury.³⁷ Domnívám se, že sama restriktivní omezení bez dlouhodobé a jasné integrační politiky spíše zkomplikovala život legálně žijícím cizincům v ČR než že by opravdu zamezila přílivu cizinců do ČR, zvláště těch nelegálně pracujících. To si po určité době, myslím, uvědomila i česká vláda a jednotlivá ministerstva začala více spolupracovat mezi sebou a i s nevládními organizacemi na projektech, které mapují a řeší problematiku cizinců komplexně tak, aby docházelo co nejméně k případům podobným toho, který jsem uvedl.

Podle zákona o pobytu tedy cizinec, který chtěl pobývat v ČR a být zaměstnán, potřeboval vízum k pobytu za účelem zaměstnávání. Žádost o udělení víza za účelem zaměstnávání podává cizinec tehdy i dnes na zastupitelském úřadě ČR v zahraničí. Tato pracovní víza mohla být udělena buď do 90 dnů pobytu na našem území, nebo nad 90 dnů. K žádosti se kromě jiných nutných náležitostí vyžadovalo i povolení k zaměstnání. Vízum platilo maximálně 1 rok, dobu šlo prodloužit i opakovaně s podmínkou trvání stejného účelu pobytu. Cizinci, kterému bylo uděleno vízum za účelem zaměstnávání, policie vízum prodloužila na dobu výkonu opakovaně povoleného zaměstnání ÚP.³⁸

Cizinecká policie jako orgán Ministerstva vnitra rozhodovala pro všechny cizince o udělení povolení k pobytu za účelem zaměstnání po předložení dokladů o účelu pobytu. Pokud cizinci nebo osoby bez státní příslušnosti byli zaměstnáni na území České republiky bez povolení k zaměstnání, případně bez zaregistrování na příslušném úřadu práce a bez povolení k pobytu, jednalo se o nelegální zaměstnávání a tyto přestupky na úseku práce byly řešeny zákonem č. 200/1990 Sb. a zákonem č. 123/1992 Sb., který byl nahrazen výše zmíněným zákonem č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců. Proti zaměstnavateli, který cizince nelegálně zaměstnával, se postupovalo v souladu se zákonem č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů

³⁶ Král Z., *Legislativa v oblasti vstupu a pobytu cizinců, Žijí vedle nás*, Slovo 21, Praha 2004, str. 9 - 12

³⁷ srov. Pražská kancelář UNHCR, *Vývoj azylové legislativy*, www.unhcr.cz

České republiky na úseku zaměstnanosti.³⁹ V této souvislosti uvádám, že kontrolní orgán mohl uložit pokutu zaměstnavateli do výše 250 tisíc Kč a při opětovném porušení až 1 milion Kč. Kromě toho mohl být cizinec Ministerstvem vnitra – cizineckou policií vyhoštěn nebo mu mohl být zakázán pobyt na určitou dobu případně dostal pokutu podle zákona o přestupcích, č. 200/1990 Sb.

V následující kapitole bych navázal na oddíl „ zákon č.1/1991 Sb, o zaměstnanosti a související předpisy,“ ZoZ totiž respektoval i mezinárodní závazky plynoucí z mezinárodních smluv, které byly uzavřeny. Pozornost proto budu věnovat mezivládní spolupráci v oblasti vzájemného zaměstnávání.

2.5 Mezivládní dohody

ČSFR a od rozdělení federace i Česká republika se orientovala na vyspělé západoevropské státy s vidinou perspektivy členství v Evropském společenství a později v Evropské unii což se výrazně projevilo i v oblasti pracovních sil. Některé z těchto států projevíly velmi rychle zájem o spolupráci v pracovněprávní oblasti. Přístup na trh práce České republiky byl samozřejmě otevřen i směrem na východ. Došlo ke sjednávání mnoha dvoustranných mezivládních smluv o vzájemném zaměstnávání. Česká republika nejdříve jako nástupnický stát sukcedovala s účinností od 1. 1. 1993 do níže uvedených mezivládních dohod o vzájemném zaměstnávání sjednaných za trvání bývalé federace a převzala závazky z nich vyplývající.⁴⁰ Jednalo se o

- Dohodu mezi vládou ČSFR a vládou Spolkové republiky Německo (SRN) o vzájemném zaměstnávání československých a německých občanů za účelem rozšíření jejich odborných a jazykových znalostí, podepsaná dne 23. 4. 1991 publikovaná až v č. 135/2003 Sb.m.s. Z dohody vyplývá, že mohou být takto zaměstnání občané, kteří mají skončené odborné vzdělání, nikoliv tedy občané nekvalifikovaní. Dohoda též stanoví věkové hranice. Při vstupu do zaměstnání nesmí být zaměstnanci méně než 18 a více než 40 let. Dohoda stanovila i maximální limit počtu zaměstnanců ročně 1400 osob.⁴¹

³⁸ Leiblová Z., Kolektiv autorů, Zaměstnávání občanů se ZPS, důchodců, cizinců, mladistvých a studentů a absolventů škol, žen a dalších kategorií, Kapitola 4, Anag 2003, str. 114 -139

³⁹ srov. Boušková P., Pracovní migrace v České republice v 70. až 90. letech, 1998, str.5, www.mvcr.cz

⁴⁰ Boušková P., Pracovní migrace cizinců v České republice v 70. až 90. letech, 1998, str.4 -8, www.mvcr.cz

⁴¹ Blechová. E., Fialková L., Jankovská M., Kohout A., Kolektiv autorů, Výdělečná činnost cizinců v ČR, Část V.,2. kapitola: Pracovněprávní vztahy, 2.1 Zaměstnávání cizinců, Linde 1995

- Dohodu mezi vládou ČSFR a vládou SRN o vysílání československých pracovníků z podniků se sídlem v ČSFR k zaměstnání na základě smlouvy o dílo, podepsaná dne 23. 4. 1991, která vyšla pod č. 366/1991 Sb.

- Dohodu mezi vládou ČSFR a vládou Polské republiky o vzájemném zaměstnávání československých a polských občanů, podepsaná dne 16. 6. 1992. U této smlouvy nedošlo k její publikaci.

Přístup České republiky k jednotlivým státům při jednání o uzavření dohod o zaměstnávání byl často velmi odlišný. Projevoval se v něm nejen ekonomický a zahraničně politický zájem našeho státu, ale i reálné možnosti druhých států. Situace na trhu práce a ekonomické potřeby našeho hospodářství se v průběhu let měnili. ČR uzavřela v devadesátých letech mezivládní dohody o vzájemném zaměstnávání s Německem, Polskem, Slovenskem, Vietnamem, Ruskem, Bulharskem, Mongolskem a Rakouskem.⁴² (dosud platné mezivládní dohody jsou přesněji uvedeny v příloze C na konci diplomové práce)

Dne 1. 2. 1995 vstoupila v platnost Evropská dohoda č.7/1995 Sb., zakládající přidružení mezi Českou republikou na jedné straně a Evropskými společenstvími a jejich členskými státy na straně druhé. Tato dohoda obsahovala právo na vydání povolení k zaměstnání recipročně pro tzv.kmenový (klíčový) personál v čl. 53(v oddílu „ Příprava na vstup ČR do EU“ se jí budu věnovat podrobněji).

Byly uzavírány také dohody o výměně stážistů, kdy byla stáž realizována formou pracovního poměru pro omezený počet pracovníků na dobu jednoho roku s možností prodloužení o šest měsíců za účelem zvýšení odborných a jazykových znalostí, a to bez ohledu na situaci trhu práce a to se Švýcarskem, Maďarskem, Litvou, Lucemburskem a Rakouskem. Tyto unifikované dohody o “stážistech”, event. o “praktikantech” sjednávali západoevropskými státy často právě s postsocialistickými státy místo širokých dohod o vzájemném zaměstnávání občanů.⁴³

Kromě smlouvy se Slovenskem(podrobně jí popíši v následujícím oddílu), která byla z hlediska smluv o vzájemném zaměstnávání nejvýznamější, byla snaha i o lepší úpravu zaměstnávání ukrajinských občanů, kteří jsou nezanedbatelnou součástí cizinců pracujících na našem území. ČR uzavřela několikrát Dohodu s Ukrajinou o zaměstnávání jejich občanů. Byl zaveden systém 5 variant administrativních postupů - skupin podle toho zda zaměstnavatel má již konkrétního žadatele vybraného či ne, zda jde o zaměstnání na základě kontraktu či jde

⁴² Leiblová Z., Kolektiv autorů, Zaměstnávání občanů se ZPS, důchodců, cizinců, mladistvých a studentů a absolventů škol, žen a dalších kategorií, Kapitola 4, Anag 2003, str. 126 - 127

o opakované zaměstnávání nebo o zaměstnávání českých občanů na Ukrajině. Došlo například ke zjednodušení, kdy občan Ukrajiny zaměstnaný v ČR na základě kontraktu může úřad práce opakovaně požádat o povolení k zaměstnání u téhož zaměstnavatele i v případě kdy se jedná o změnu místa výkonu práce. Bohužel však tyto Dohody nepřinesli očekávané celkové zjednodušení. Z ostatních Dohod stojí za zmínění ještě Dohoda mezi vládou ČR a Ruské Federace o přechodném zaměstnávání občanů ČR a Ruské Federace č. 284/1998 Sb. V souladu s touto dohodou mohli občané smluvních států vykonávat pracovní činnost na území druhého státu nejdéle po dobu, po kterou jim bylo uděleno povolení k zaměstnání na základě pracovní smlouvy se zaměstnavatelem, na dobu 1 roku s možností prodloužení o 6 měsíců nebo 6 měsíců u sezóní práce nebo dobu prázdnin u studentů či 1 roku u kontraktu.⁴⁴ Převaha občanů SR mezi zaměstnanými cizinci byla podle mě důsledkem nejen bývalého společného soužití v jednom státě ale i dobrými podmínky pro zaměstnávání díky mezivládní smlouvě, o které pojednám v následujícím oddílu.

2.6 Smlouva ČR a SR č. 227/1992 Sb., o vzájemném zaměstnávání občanů

Po rozpadu federace byla vytvořena zvláštní právní úprava pro zaměstnávání občanů Slovenské republiky. Zaměstnávání občanů Slovenské republiky (SR) na území České republiky bylo od zaměstnávání ostatních cizinců odlišeno. Podmínky zaměstnávání občanů SR se řídili Smlouvou mezi Českou republikou a Slovenskou republikou o vzájemném zaměstnávání občanů č. 227/1993 Sb. „Tato smlouva vytvářela právní podmínky pro možnosti „cestování“ za prací do rozdělených samostatných států. Smlouva vycházela ze zásady samostatnosti obou států – České a Slovenské republiky – a z příslušných ustanovení zákoníku práce, který platil pro obě republiky.“⁴⁵ Na základě této smlouvy občané Slovenské republiky mohli pracovat na území České republiky za předpokladu, že byli registrovaní u příslušného úřadu práce v České republice a měli povolení k pobytu udělené Ministerstvem vnitra respektive cizineckou policií. Ve smlouvě v čl. 3 se uvádí „ Občané smluvních států mají při vzájemném zaměstnávání právo pobytu po dobu zaměstnání. Povolení k pobytu uděluje cizinecká policie na základě potvrzení zaměstnavatele o přijetí do zaměstnání.“ Povolení k zaměstnání se nevyžadovalo. Zaměstnavatel měl povinnost registrovat občana

⁴³ Boušková P., Pracovní migrace cizinců v České republice v 70. až 90. letech, 1998, str.4 -8, www.mvcr.cz

⁴⁴ Leiblová Z., Kolektiv autorů, Zaměstnávání občanů se ZPS, důchodců, cizinců, mladistvých a studentů a absolventů škol, žen a dalších kategorií, Kapitola 4, Anag 2003, str.133-136

⁴⁵ Jouza L., Zákoník práce s komentářem, 5. vydání, Bova Polygon, Praha 2004, str 41- 42

Slovenské republiky na úřadu práce podle svého sídla bez ohledu na místo výkonu práce v České republice. K registraci hlásil zaměstnavatel své zaměstnance nejpozději v den nástupu do práce a skončení tohoto zaměstnání hlásil nejpozději do 8 dnů. Povinnost registrace se nevztahovala na příležitostná zaměstnání, tj. 7 dní po sobě nejdéle 30 dnů v roce. Podle správního ujednání se za občana Slovenské republiky považoval pro účely registrace občan, který měl trvalý pobyt na území Slovenské republiky a zároveň doklad totožnosti – slovenský občanský průkaz vydaný příslušným orgánem Slovenské republiky. Občan, který měl však trvalý pobyt na území Slovenska, ale nebyl jeho občanem, byl posuzován při zaměstnávání na území Česka jako cizinec. Zaměstnavatelem v České republice se rozuměl i zaměstnavatel který podnikal v obou republikách. Pokud zaměstnavatel nedodržel povinnost registrace jednalo se o zaměstnávání cizince bez povolení k zaměstnání a hrozila mu pokuta až do 250 tisíc korun a nutnost dodatečné registrace. Smlouva byla upravena správním ujednáním ministry práce a sociálních věcí v roce 2001 pod č. 50/2001 Sb. m. s. Toto ujednání přesně stanovilo právní předpisy, kterými se vzájemné zaměstnávání řídilo.⁴⁶ Smlouva mezi ČR a SR ztratila na své důležitosti vstupem obou republik do EU. Přípravnou fází na vstup ČR do EU se budu zabývat v následujícím oddílu.

2.7 Příprava ČR na vstup do EU

V roce 1993 byla v Lucemburku přijata Evropská dohoda zakládající přidružení mezi ČR na jedné straně a ES a jejich členskými státy na straně druhé. Tato dohoda vstoupila v platnost 1. února 1995 a byla publikovaná pod č. 7/1995 Sb. Díky ní ČR začala pomalu směřovat k plnému členství v EU. Podpisem Asociační dohody se ČR zavázala, že přispůsobí svou legislativu právu ES. Článek 69 zakládá obecný závazek zajistit slučitelnost právních předpisů ČR s předpisy ES. To platilo samozřejmě i pro oblast práva pracovního. V roce 1994 byla vytvořena strategie sbližování národních legislativ s právem ES. Jednalo se o tzv. „Bílou knihu“, která zdůrazňovala nutnost efektivní aplikace a vymahatelnost převzaté legislativy. Přípravnými kroky na vstup do EU se zabýval tzv. „Národní program 1999.“ Nejdůležitější změny proběhly novelou zákoníku práce č. 155/2000 Sb. ve které bylo promítnuto 28 směrnic EU a dosáhlo se tím slučitelnosti ZP s právem EU. K implementaci

⁴⁶ Leiblová Z., Kolektiv autorů, Zaměstnávání občanů se ZPS, důchodců, cizinců, mladistvých a studentů a absolventů škol, žen a dalších kategorií, Kapitola 4, Anag 2003, str. 114 -139

zbylých směrnic, např., o rovném zacházení a zákazu diskriminace došlo euronovelou ZP z.č. 46/2004 Sb.⁴⁷

Díky všem těmto krokům měla ČR svou legislativu připravenou na vstup do EU tak, aby k 1. květnu 2004 byly vytvořeny podmínky pro volný pohyb pracovníků mezi všemi členskými zeměmi EU. Zákon o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb., byl novelizován a postavil občany EU a jejich rodinné příslušníky na roveň občanů ČR. Tento zákon rovněž výslovně stanovil, že povolení k zaměstnání se nevyžaduje při zaměstnávání cizince, o němž to stanoví mezinárodní smlouva, již je ČR vázána a která byla vyhlášena ve Sbírce zákonů. V tomto případě se jednalo o Smlouvu o přístupu ČR k EU. Stejnou úpravu obsahoval i nový, navrhovaný Zákon o zaměstnanosti, který jako podmínku k platnosti předpokládal vstup ČR do EU a protože Česká republika do Evropské Unie 1. května 2004 vstoupila, vešel v platnost na podzim roku 2004. Stanovil, že dnem vstupu ČR do EU se pro účely zaměstnávání občan EU nepovažuje za cizince.⁴⁸ Došlo tím k aplikovatelnosti nařízení Rady 1612/68 o volném pobytu pracovníků uvnitř společenství. Toto nařízení zakládá právo státních příslušníků členských států na přístup k zaměstnání a jeho výkon na území jiného členského státu na základě stejných podmínek, jaké mají vlastní státní příslušníci.⁴⁹ Tato úprava však již patří do platného práva, které podrobně rozeberu v následující kapitole.

⁴⁷ Bělina M.a kolektiv, Pracovní právo, HI. V, 2. vydání, C.H.Beck Praha 2004, str. 51- 53

⁴⁸ DiFalco Z., Zaměstnávání cizinců v České republice, odbor pro migraci a integraci cizinců MPSV, 2004, www.migraceonline.cz

⁴⁹ srov. Jouza L., Zákoník práce s komentářem, 5. vydání, Bova Polygon, Praha 2004, str. 47 - 48

3 Platná právní úprava zaměstnávání cizinců v ČR

3.1 Úvodem

Ústavněprávní podklad české úpravy zaměstnávání cizinců je v článku 26 Listiny základních práv a svobod. V ustanovení článku 26 odst. 3 Listina zakotvuje právo občana získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Současně v odstavci 4 zmocňuje, aby zákon stanovil odchylnou úpravu pro cizince.⁵⁰ Tato úprava je především v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti(dále jen ZoZ), který se stal účinným od 1.10. 2004. Věnuje se zaměstnávání cizinců především v části čtvrté nazvané „Zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí.“

V této kapitole budu tomuto zákonu věnovat nejvíce prostoru.

Pro současné zaměstnávání cizinců v ČR je důležité i komunitární právo EU v souvislosti s členstvím ČR v EU. Česká republika se tím zavázala dodržovat řadu nařízení a směrnic komunitárního práva, některé z nich se bezprostředně dotýkají problematiky zaměstnávání cizinců a proto je zde také stručně popíši.

V kapitole „Vysvětlení základních pojmů,“ jsem psal, že ZoZ vymezil úžeji pojem cizinec. V zákoně jsou tak ustanovení, která se týkají „cizinců - občanů z tzv. třetích zemí“ a nevztahují se na zaměstnávání občanů členských států EU/EHP a Švýcarska. Než se tedy zaměřím na analýzu těchto ustanovení o zaměstnávání cizinců, v základech popíši i současnou úpravu zaměstnávání občanů z členských států EU/EHP a Švýcarska včetně jejich rodinných příslušníků.

3.2 Občané EU/ EHP a Švýcarska včetně jejich rodinných příslušníků

Občané členských států Evropské unie a jejich rodinní příslušníci nejsou z hlediska zákona o zaměstnanosti považováni za cizince a v souladu s tímto zákonem mají stejné právní postavení jako občané České republiky (§3 odst.2 ZoZ). Ke státům EU patří Belgie, Česká republika, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Irsko, Itálie, Kypr, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Německo, Nizozemí, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Řecko, Slovinsko, Slovensko, Španělsko, Švédsko, Velká Británie.

Stejné právní postavení jako občané České republiky mají též občané Norska, Lichtenštejnska a Islandu, patřící do EHP, jejich rodinní příslušníci a dále občané Švýcarska a jejich rodinní

⁵⁰ Blechová. E., Fialková L., Jankovská M., Kohout A., Kolektiv autorů, Vydělečná činnost cizinců v ČR, Část V.,2. kapitola: Pracovněprávní vztahy, 2.1 Zaměstnávání cizinců, Linde 1995, str. 161

příslušníci. Rodinným příslušníkem občana EU/EHP a Švýcarska se bez ohledu na státní příslušnost rozumí jeho manžel nebo manželka a jejich potomci, jsou-li mladší 21 let nebo jsou-li na něm závislí. Nově k nim patří i rodič⁵¹, jde-li o občana EU mladšího 21 let, dále pak vyživovaní (závislí) příbuzní ve vzestupné řadě občana EU/EHP a Švýcarska a jeho manžela nebo manželky (§15a zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, dále jen ZoP). Jak už jsem uvedl v oddílu „ Příprava ČR na vstup do EU jde o promítnutí nařízení Rady č. 1612/68 do českého práva.

Občan EU/EHP a Švýcarska nebo jeho rodinný příslušník nepotřebuje pro účely zaměstnání na území ČR povolení k zaměstnání. Rodinný příslušník, který není občanem EU/EHP, ani Švýcarska, předkládá příslušnému úřadu práce doklad potvrzující, že je rodinným příslušníkem občana EU/EHP nebo Švýcarska.⁵²

Občan EU může po 3 měsících pobytu zažádat o dávky státní sociální podpory dle zákona č. 47/2006 Sb. Příslušný úřad(obec, ÚP) prozkoumává a ohodnocuje jeho situaci v rámci bodového systému (kritéria jsou např. délka pobytu a doba po kterou byl dotyčný občan EU v ČR zaměstnán) pokud úřad vyloučí, že není neodůvodnitelnou zátěží pro systém státní sociální péče v ČR, může mu jí poskytnout. Důležité je, aby občan EU pobýval na území ČR déle, minimum jsou 3 měsíce a ne pouze za účelem získání dávky . Pokud by naopak úřad zjistil, že jde o zátěž, která není oddůvodněná, informuje o tom cizineckou policii a ta může takovému občanu případně zrušit i pobyt v ČR.⁵³ Jde v podstatě jeden z důsledků implementace směrnice č. 2004/38/ES o právu občanů EU a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států.

Občan z jiného členského státu EU/EHP nebo Švýcarska má možnost, pokud ztratí v ČR zaměstnání, přihlásit se na nejbližším ÚP a registrovat se zde jako uchazeč o zaměstnání. Pokud by požádal občan EU/EHP, který se stal nezaměstnaným v ČR o dávky v nezaměstnanosti má možnost využít práva sčítání dob pojištění ze všech zemí EU/EHP kde pracoval.

Zaměstnavatel případně právnická nebo fyzická osoba, ke které jsou občané EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci svým zaměstnavatelem vysláni, je povinen nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce písemně informovat o této skutečnosti ÚP příslušný podle místa výkonu práce (§87 ZoZ).

⁵¹ srov. Čížinský P., Novela cizineckého zákona, sněmovní tisk 916, Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2005, www.migraceonline.cz

⁵² Boušková P., Kolektiv autorů, Zaměstnávání cizinců, Kapitola 1, Anag 2005, str.14 - 16

⁵³ srov. Filipová P., Novela zákona o pobytu cizinců 161/2006 Sb., Rady pro život v České republice, 2006, www.domavcr.cz

V informaci pro ÚP zaměstnavatel uvádí identifikační údaje občana EU nebo jeho rodinného příslušníka, adresu v zemi trvalého pobytu, adresu pro doručování zásilek, nejvyšší dosažené vzdělání, místo výkonu práce, druh práce, zařazení podle odvětvové klasifikace ekonomických činností, vzdělání požadované pro výkon povolání, identifikační údaje zaměstnavatele, u něhož bude občan EU nebo jeho rodinný příslušník vykonávat zaměstnání a zda se jedná o první výkon práce občana EU nebo jeho rodinného příslušníka na území ČR. Při ukončení zaměstnání jsou zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba povinni tuto skutečnost oznámit příslušnému ÚP nejpozději do 10 kalendářních dnů od skončení zaměstnání nebo vyslání(§ 102 odst.2 ZoZ). Občané SR, po vstupu ČR a SR do EU, podléhají stejně jako občané EU informační povinnosti zaměstnavatele namísto dřívější registrace. Formuláře jsou podobné.⁵⁴

V kapitole „Historický vývoj právní úpravy před vstupem do EU“ jsem již vlastně nastínil základy platné úpravy zaměstnávání cizinců v ČR. To co ve starém zákoně platilo pro všechny cizince(v tomto případě uvádím pojem cizinec ve smyslu pobytového zákona tedy i pro občany EU) dnes se změnami platí pro cizince z třetích zemí. V následujících oddílech tuto platnou úpravou podrobně analyzuji.

3.3 Postup zaměstnavatele a cizince při zaměstnávání v ČR

V této části chci nejdříve psát o postupu zaměstnavatele a cizince které jsou nutné k udělení povolení pro získávání zaměstnanců ze zahraničí a povolení k zaměstnávání.

3.3.1 Zaměstnavatel a potřebná povolení

Podle ZoZ mohou zaměstnavatelé na základě povolení příslušného úřadu práce získávat zaměstnance ze zahraničí na volná pracovní místa, na která nelze přijmout uchazeče o zaměstnání. Za zaměstnance ze zahraničí se pro účely zaměstnávání považuje fyzická osoba (cizinec) , který není státním občanem České republiky ani občanem EU/EHP, Švýcarska nebo jeho rodinným příslušníkem.⁵⁵ V této souvislosti mi připadá nutné vymezit i pojem volné pracovní místo jak je definován v ZoZ.

Volným pracovním místem je takové místo, které zaměstnavatel nově vytvořil nebo které se uvolnilo. Charakteristika volného pracovního místa hlášeného úřadu práce musí být totožná s charakteristikou místa, na které zaměstnavatel zamýšlí získávat zaměstnance, případně

⁵⁴ srov. Leiblová Z.,Komentář k zákonu o zaměstnanosti, Anag 2006, str. 81

cizince. V případě zaměstnání cizince je zaměstnavatel povinen nabídnout tomuto cizinci pracovní a mzdové podmínky obvyklé u občana ČR ve stejném pracovním zařazení podle platných právních předpisů, případně v souladu s kolektivními smlouvami nebo pracovními smlouvami. Předpokladem pro zaměstnání cizince je i skutečnost, že bude sociálně a zdravotně pojištěn (§35 a §37 ZoZ).⁵⁶

Žádost o povolení získávat zaměstnance ze zahraničí podává zaměstnavatel u ÚP v místě výkonu práce budoucího zaměstnance. Žádost obsahuje identifikační údaje zaměstnavatele (název, sídlo a identifikační číslo, jedná-li se o právnickou osobu, nebo jméno, příjmení, rodné číslo a místo podnikání, jedná-li se o fyzickou osobu), údaje o pracovním místě a jeho charakteristice (druh práce, místo výkonu práce, základní informace o pracovních a mzdových podmínkách), počet požadovaných cizinců, předpokládanou dobu zaměstnání, profesní skladbu budoucích zaměstnanců včetně kvalifikačních požadavků, adresu ubytování a případné další informace zaměstnavatele. K žádosti předkládá zaměstnavatel úředně ověřenou kopii dokladu potvrzující oprávnění k podnikání (výpis z obchodního rejstříku, živnostenského oprávnění, případně jiné potvrzení statutu organizace, např. zakládací listinu společenské organizace, apod.). Formulář uvádím v příloze B.

V souladu se zákonem č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích (dále jen zákon o správních poplatcích) platí zaměstnavatel za podání žádosti o vydání povolení k získávání cizinců správní poplatek ve výši 2000,- Kč většinou formou kolku (§101 ZoZ, položka 9 písm.b/ přílohy zákona o správních poplatcích). Tento správní poplatek je bez ohledu na počet volných míst. Dřívější úprava záporná rozhodnutí nezaplatňovala a poplatku podléhalo pouze kladné vyřízení.⁵⁷ To podle mě znamená nejen určitou nejistotu pro zaměstnavatele jak jeho žádost dopadne a pokud bude zamítnuta i nevratnou finanční ztrátu ale i větší příležitost pro korupci úředníků. Důvodová zpráva tuto změnu oddůvodnila náročností rozhodovací procedury.⁵⁸

ÚP může po zaměstnavateli požadovat bližší určení pracovní činnosti, možnost ubytování a dokonce i způsob jakým řešil nedostatek pracovních sil. Základní podmínkou pro vydání povolení k získávání cizinců je situace na trhu práce a okolnost, že se jedná o volné pracovní místo, které s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo dočasný nedostatek

⁵⁵ Bělina M.a kolektiv, Pracovní právo, Hl. V, 2. vydání, C.H.Beck Praha 2004, str. 82 - 83

⁵⁶ Boušková P., Kolektiv autorů, Zaměstnávání cizinců, Kapitola 1, Anag 2005, str. 16-17

⁵⁷ viz. Leiblová Z., Kolektiv autorů, Zaměstnávání občanů se ZPS, důchodců, cizinců, mladistvých a studentů a absolventů škol, žen a dalších kategorií, Kapitola 4, Anag 2003, str. 117 nebo srov. Leiblová Z., Komentář k zákonu o zaměstnanosti, Anag 2006, str.78

⁵⁸ Čížinský P., Komentář k novému zákonu o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.), legislativa, 2004, www.migraceonline.cz

volných pracovních sil nelze obsadit jinak (§85 ZoZ). Příslušným pro vydání tohoto povolení je vždy ÚP, v jehož obvodu bude zaměstnání cizincem vykonáváno.

Povolení zaměstnavateli získávat zaměstnance ze zahraničí vydává ÚP na dobu určitou a toto povolení opravňuje zaměstnavatele provádět nábor cizinců. Povolení získávat zaměstnance ze zahraničí je vydáváno ve správním řízení a je proti němu přípustné odvolání.

Pokud zaměstnavatel obdržel od ÚP povolení získávat zaměstnance ze zahraničí, může cizince zaměstnávat pouze tehdy, že tento cizinec má platné povolení k zaměstnání od úřadu práce podle místa výkonu práce, platné vízum k pobytu za účelem zaměstnání, písemně uzavřenou pracovní smlouvu na dobu, která je v souladu s dobou uvedenou ÚP na rozhodnutí o povolení k zaměstnání cizince a za předpokladu, že zaměstnavatel ho přihlásil k platbě dávek sociálního a zdravotního pojištění.

Zaměstnavatel je povinen oznámit obsazení volného pracovního místa cizincem ÚP do 10 kalendářních dnů. (§35 ZoZ). V dřívější úpravě byla lhůta do 5 kalendářních dnů, proto bych řekl, že došlo k zlepšení. Zaměstnavatel je dále povinen písemně informovat příslušný ÚP o tom, že cizinec, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání nenastoupil do práce nebo ukončil zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo povolení vydáno. Tuto informační povinnost musí zaměstnavatel splnit nejpozději do 10 dnů ode dne, kdy měl cizinec nastoupit na pracovní místo nebo kdy ukončil zaměstnání.⁵⁹

3.3.2 Cizinec a potřebná povolení

Cizinec který chce být u nás zaměstnán, potřebuje (mimo výjimky) povolení k zaměstnání a platné povolení k pobytu na území ČR. Žádá písemně o povolení k zaměstnání příslušný ÚP zpravidla před svým příchodem na území ČR. V řízení může být zastoupen zaměstnavatelem nebo i jiným jím zplnomocněným zástupcem, a to na základě a v rozsahu písemné plné moci (§90 ZoZ). Možnost být zastoupen zaměstnavatelem, u kterého bude cizinec zaměstnán je nová a myslím že určitým způsobem ulehčuje cizinci situaci vyřizování zaměstnání v ČR.⁶⁰

Cizinec žádá o povolení k zaměstnání buď, že chce být zaměstnán na území ČR v pracovněprávním vztahu k tuzemské právnické nebo fyzické osobě nebo je v pracovněprávním vztahu k zahraničnímu zaměstnavateli, který ho vysílá k výkonu práce na území ČR na základě jiné smlouvy uzavřené s tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou.

⁵⁹ Boušková P., Kolektiv autorů, Zaměstnávání cizinců, Kapitola 1, Anag 2005, str. 16-17

⁶⁰ srov. Leiblová Z., Komentář k zákonu o zaměstnanosti, Anag 2006, str.83

Žádost obsahuje dle §91 odst.1 ZoZ identifikační údaje cizince (tj. jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, rodné číslo nebo datum a místo narození, nebylo-li rodné číslo přiděleno, bydliště), adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek, číslo cestovního dokladu a název orgánu, který cestovní doklad vydal, identifikační údaje budoucího zaměstnavatele (název, sídlo, identifikační číslo), druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno, případně další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání. Formulář jsem zařadil jako přílohu A.

Cizinec přikládá k žádosti dle §91 odst. 2 a 3 ZoZ: fotokopie stránky cestovního dokladu obsahující základní identifikační údaje cizince, vyjádření zaměstnavatele, že cizince zaměstná, úředně ověřenou kopii dokladu o profesní způsobilosti pro obor, ve kterém bude cizinec na území ČR pracovat (výuční list, maturitní vysvědčení, diplom o ukončení vysokoškolského studia apod.),⁶¹ lékařské potvrzení o zdravotním stavu cizince, které nesmí být starší jednoho měsíce. Toto lékařské potvrzení je pro obě strany problematickým prvkem. Jak jsem se dozvěděl při diskusi v rámci kulatého stolu pořádaném v Eurocentru Praha na téma: „Život cizince a zaměstnávání cizinců v ČR, kulturní specifika, stereotypy, interkulturní bariéry.“ Zástupci nevládních organizací zastupující cizince tvrdili, že jde zbytečnou náležitostí a překvapivě s nimi souhlasili i zástupci MPSV a ÚP, kteří tvrdili že v podstatě nejsou schopni (z důvodu nekompetnosti) posoudit toto lékařské potvrzení. Dříve se vyžadovalo jen v odůvodněných případech.⁶²

Další doklady jsou nutné, jestliže to vyplývá z charakteru zaměstnání nebo jestliže to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána. Přílohy v cizích jazycích se předkládají v originálním znění nebo jejich úředně ověřených kopiích spolu s jejich úředním překladem do českého jazyka. Co se týče úředně ověřeného překladu dokladů do českého jazyka jde také o novinku, domnívám se, že jde pro cizince opět o zvýšení výdajů, které je nucen vydat, pokud chce být u nás zaměstnán. Z jeho strany jde o jasnou komplikaci navíc. Z pohledu ÚP jde spíše o zjednodušení práce.⁶³

V souladu se zákonem o správních poplatcích podléhá správnímu poplatku podání žádosti cizince o vydání povolení k zaměstnání ve výši 500- Kč obvykle ve formě kolku (§101 ZoZ a položka 9 písm.c/ přílohy zákona o správních poplatcích).

⁶¹ Boušková P., Kolektiv autorů, Zaměstnávání cizinců, Kapitola 1, Anag 2005, str 18

⁶² Čížinský P., Komentář k novému zákonu o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.), legislativa , 2004, www.migraceonline.cz

⁶³ srov. Leiblová Z., Komentář k zákonu o zaměstnanosti, Anag 2006, str.83

Rozhodnutí o povolení k zaměstnání vydá ÚP podle situace na trhu práce a okolnosti, že se jedná o volné pracovní místo, které s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo dočasný nedostatek volných pracovních sil nelze obsadit jinak a pro které zaměstnavatel obdržel povolení získávat zaměstnance ze zahraničí (§ 92 odst.1 ZoZ). Příslušným pro vydání tohoto povolení je vždy ÚP, v jehož obvodu bude zaměstnání cizincem vykonáváno.

Povolení k zaměstnání obsahuje identifikační údaje cizince, místo výkonu práce, druh práce, identifikační údaje zaměstnavatele, u něhož bude cizinec vykonávat zaměstnání, dobu, na kterou se vydává a další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání (§92 odst. 2 ZoZ).

Povolení je nepřenositelné a vydává se na dobu určitou, maximálně však na dobu jednoho roku, cizinec může žádat o vydání povolení k zaměstnání i opakovaně (§92 odst.2 a §94 ZoZ). U sezónních zaměstnanců zaměstnávaných činnostmi závislými na střídání ročních období se vydává nejdéle na dobu šesti měsíců v kalendářním roce a je možno je vydat i opakovaně za podmínky, že mezi jednotlivými zaměstnáními uplyne doba nejméně šesti měsíců

(§96 písm. b ZoZ). Povolení je platné pouze pro zaměstnání u zaměstnavatele, který je uveden v rozhodnutí, týká se i druhu a místa výkonu práce. Má-li dojít v době před ukončením platnosti povolení k zaměstnání ke změně některých podmínek uvedených v tomto povolení, cizinec musí požádat místně příslušný ÚP o vydání nového povolení k zaměstnání. Podle mého názoru je toto jedna z největších složitostí a omezení pro cizince, protože absolvovat celou proceduru znovu v případě dojde např. ke změně druhu výkonu práce u stejného zaměstnavatele je nejen nákladné, ale především i časově náročné a tak to samozřejmě vede k častému nedodržování tohoto ustanovení.

Toto povolení se vyžaduje pro všechny pracovněprávní vztahy ve smyslu zákoníku práce vykonávané cizincem na území ČR, tj. pracovní poměr, vedlejší pracovní poměr, dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti, a to i tehdy, dochází-li k souběhu těchto pracovněprávních vztahů. Povolení pro více míst výkonu práce vydá ÚP, který o povolení rozhoduje, po vyjádření ÚP, v jehož správním obvodu má být zaměstnávání vykonáváno (§145 ZoZ).⁶⁴

3.3.3 Povolení k zaměstnání ve zvláštních případech

U některých těchto případů je nutné přihlížet při udělování povolení k situaci na trhu práce u jiných se na situaci na trhu práce zřetel nebere.

⁶⁴ Boušková P., Kolektiv autorů, Zaměstnávání cizinců, Kapitola 1, Anag 2005, str.19

Povolení k zaměstnání s ohledem na situaci na trhu práce se vydává cizinci, který je zaměstnán v příhraniční oblasti ČR a nejméně jednou za kalendářní týden se bude vracet do státu sousedícího s ČR, kde má své bydliště a jehož je státním příslušníkem. (příhraniční oblastí ČR se rozumí území okresu přiléhajícího ke státním hranicím)⁶⁵

Stejně povolení bude vyžadováno u cizince, který je sezónním zaměstnancem na dobu šesti měsíců v kalendářním roce, pokud mezi jednotlivými zaměstnáními uplyne doba nejméně šesti měsíců. (§ 96 písm. b) ZoZ). Jejich zaměstnavatel musí mít od ÚP povolení k získávání zaměstnance ze zahraničí.

Dalším případem je povolení k zaměstnání cizinci vydávaná bez ohledu na situaci na trhu práce. U takového cizince zaměstnavatel nemusí mít povolení k získávání zaměstnance ze zahraničí. Toto povolení se vydává cizinci:

- vykonávajícímu v České republice soustavnou vzdělávací nebo vědeckou činnost jako pedagogický pracovník nebo akademický pracovník vysoké školy či vědecký výzkumný nebo vývojový pracovník ve výzkumných institucích.
- který bude zaměstnán na časově vymezené období za účelem zvyšování svých dovedností a kvalifikace ve zvoleném zaměstnání (stáž), avšak na dobu nejdéle jednoho roku. Toto období může být prodlouženo, nejdéle však na dobu potřebnou pro získání odborné kvalifikace podle předpisů platných v České republice.
- do 26 let věku zaměstnaného příležitostnými a časově omezenými pracemi v rámci výměny mezi školami nebo v rámci programů pro mládež, jichž se Česká republika účastní.
- který je duchovním církve registrované v České republice nebo náboženské společnosti registrované v ČR.
- o němž to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána.
- kterému bylo uděleno vízum za účelem strpění pobytu podle pobytového zákona nebo mu za stejným účelem bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu.
- který je žadatel o udělení azylu podle zákona o azylu, nejdříve však po uplynutí 12 měsíců ode dne podání žádosti o udělení azylu (§97 ZoZ).⁶⁶

⁶⁵ Bělina M.a kolektiv, Pracovní právo, Hl. V, 2. vydání, C.H.Beck Praha 2004, str. 84

⁶⁶ srov. Leiblová Z., Komentář k zákonu o zaměstnanosti, Anag 2006, str.85 a srov. Integrovaný portál MPSV odkaz Zaměstnanost, Zvláštní případy při udělování povolení k zaměstnání cizinci, www.portal.mpsv.cz

Dále pak cizinec který bude vykonávat práci na území ČR na základě svého svolení nebo jmenování do funkce, v tomto případě zaměstnavatel písemně doloží, že se jedná o pracovní místo obsazované volbou nebo jmenováním (§97 a §147 ZoZ).

Za zaměstnání se pro účely povinnosti mít platné povolení k zaměstnání považuje i plnění běžných úkolů zajišťovaných společníkem, statutárním orgánem nebo členem statutárního orgánu nebo jiného orgánu obchodní společnosti pro obchodní společnost či členem družstva nebo členem statutárního nebo jiného orgánu družstva pro družstvo.(§89 ZoZ). Společnost nebo družstvo musí nejdříve nahlásit volné pracovní místo. Pokud ho nebude možné obsadit jinak, vydá úřad práce na žádost cizince povolení k zaměstnání. Žádost o povolení k zaměstnání předkládá společník nebo člen družstva na zvláštním tiskopise. Obchodní společnost nebo družstvo současně nahlásí úřadu práce charakteristiku běžných úkolů, které bude společník nebo člen družstva zajišťovat. Povolení k zaměstnání bude vydáváno na plnění běžných úkolů, nikoliv na výkon činností spojených s vedením společnosti nebo družstva. Běžnými úkoly vyplývajícími z předmětu činnosti právnické nebo fyzické osoby se rozumí úkoly přímo související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobnou činností, které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tuto činnost nebo na místech obvyklých pro jejich výkon, vlastním jménem a na vlastní zodpovědnost(§13 odst. 2 ZoZ). Všichni společníci, členové statutárních orgánů společností a družstev, kteří tuto činnost vykonávali dosud bez povolení k zaměstnávání, měli sami požádat o povolení k zaměstnání podle přechodných ustanovení § 148 odst. 17 ZoZ.V zákoně je uvedeno, že k tomu mělo dojít nejpozději do 3 měsíců od nabytí účinnosti zákona, tj. do konce roku 2004. Zákonodárce se tak snažil zamezit účelovému obcházení ZoZ. Vznikala totiž družstva složená i z 50 členů a nikdo z nich neměl povolení k zaměstnání, přestože konali běžné činnosti např. kopáčské práce⁶⁷

3.3.4 Cizinci, kteří nepotřebují povolení k zaměstnávání

Ustanovení starého i nového ZoZ samozřejmě myslelo na určité skupiny cizinců, kteří nepotřebují povolení k zaměstnávání a postupně docházelo k rozšiřování této úpravy.

V současnosti platí, že podle § 98 ZoZ se povolení k zaměstnání nevyžaduje u cizince, který

a) má povolení k trvalému pobytu na území ČR,

⁶⁷ Leiblová Z.,Komentář k zákonu o zaměstnanosti, Anag 2006, str. 78

- b) je rodinným příslušníkem člena diplomatické mise, konzulárního úřadu nebo rodinným příslušníkem zaměstnance mezinárodní vládní organizace se sídlem na území ČR, pokud je mezinárodní smlouvou sjednanou jménem vlády ČR zaručena vzájemnost,
- c) obdržel azyl na území ČR(zákon č. 325/1999 Sb.o azylu ve znění pozdějších předpisů dále jen ZoA), “
- d) je výkonným umělcem, pedagogickým pracovníkem, akademickým pracovníkem vysoké školy, vědeckým, výzkumným nebo vývojovým pracovníkem, který je účastníkem vědeckého setkání, žákem nebo studentem do 26 let věku, sportovcem, osobou, která v ČR zajišťuje dodávky zboží nebo služeb nebo toto zboží dodává nebo osobou, která provádí montáž na základě obchodní smlouvy, případně provádí záruční a opravářské práce, a jehož výkon práce na území ČR nepřesáhne sedm po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo celkem 30 dnů v kalendářním roce,
- e) je zaměstnán na území ČR podle mezinárodní smlouvy, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je ČR vázána,
- f) je členem záchranné jednotky a poskytuje pomoc na základě mezistátní dohody o vzájemné pomoci při odstraňování následků havárií a živelných pohrom a v případě humanitární pomoci,
- g) je zaměstnán v mezinárodní hromadné dopravě, pokud je k výkonu práce na území ČR vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem,
- h) je akreditován v oblasti sdělovacích prostředků,
- i) je vojenským nebo civilním personálem ozbrojených sil vysílajícího státu podle zvláštního zákona tj. § 5 zákona č. 310/1999 Sb. , o pobytu ozbrojených sil jiných států na území České republiky.
- j) vykonává práci v rámci přípravy na budoucí povolání ve školách a školských zařízeních zařazených do sítě škol, předškolních a školských zařízení,(došlo k rozšíření výčtu o cizince, kteří budou působit v předškolních a školních zařízení oproti dřívější úpravě
- k) je vyslán na území České republiky v rámci poskytovaných služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie(Čl. 49 a následující Smlouvy o založení Evropského společenství).
- l) který na území ČR pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny (§ 42a odst. 1 ZoP)

V případě zaměstnání cizince podle bodu a) až e) a bodu j) až l) je však zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, ke které byl cizinec svým zaměstnavatelem vyslán na základě

smlouvy k výkonu práce, povinen písemně informovat o této skutečnosti příslušný úřad práce nejpozději v den nástupu tohoto cizince k výkonu práce(§98 ZoZ).⁶⁸

Novela zákona o pobytu cizinců 161/2006 Sb., v dalším novém bodě rozšiřuje výčet o cizince, kteří na území ČR pobývají na základě dlouhodobého pobytu rezidenta jiného členského státu EU za účelem zaměstnání, pokud od vydání tohoto povolení uplynulo více než 12 měsíců.⁶⁹

V určitých případech není možné povolení k zaměstnání vydat. Podle § 99 ZoZ nelze povolení k zaměstnání vydat cizinci, který v České republice požádal o udělení azylu, a to po dobu 12 měsíců ode dne podání žádosti o udělení azylu. Pokud mu azyl bude udělen, pak nebude potřebovat povolení k zaměstnání jak již bylo uvedeno výše. Když se mu naopak azyl neudělí, může po 12 měsících pracovat pouze s platným povolením k zaměstnání jako cizinec.⁷⁰

„V praxi to má za následek, že se v uprchlických střediscích soustředí velké množství žadatelů o azyl, navíc s velmi malou nadějí na udělení azylu, aniž by tito lidé mohli po celou dobu jednoho roku legálně pracovat. V důsledku toho rostou náklady státu na provoz uprchlických zařízení a jednak není dána možnost žadatelům o azyl učit se aktivně český jazyk a pracovat legálně s českými občany což by byla záruka jejich budoucí integrace do české společnosti.“⁷¹

Dále nelze vydat povolení cizinci, který nesplňuje některou z podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti pro vydání povolení k zaměstnání.

Část cizinců při výkonu své práce nepatří pod režim ZoZ Pod režim ZoZ nepatří cizinec, který provozuje pracovní činnost na základě živnostenského oprávnění. Vykonává na území ČR činnost v rámci výměnných stáží studentů a mladých absolventů vysokých škol, pokud tato činnost probíhá za následujících podmínek: účelem výměnné stáže je vzdělávání, včetně tzv. celoživotního, případný výkon pracovní činnosti je součástí tohoto vzdělávání, příjem cizince na území ČR není odvozen od jeho pracovního výkonu a podmínky poskytování tohoto příjmu jsou založeny smlouvou se zahraniční vysílající organizací (zpravidla formou stipendia nebo příspěvku nadace), nikoliv pracovní smlouvou nebo jinou individuálně sjednanou pracovněprávní dohodou s právnickou nebo fyzickou osobou se sídlem v ČR.Uvedené

⁶⁸ Leiblová Z., Komentář k zákonu o zaměstnanosti, Anag 2006, str.86 a srov. Boušková P., Kolektiv autorů, Zaměstnávání cizinců, Kapitola 1, Anag 2005, str 23 - 24

⁶⁹ Filipová P., Novela zákona o pobytu cizinců 161/2006 Sb., Rady pro život v České republice, 2006, www.domavcr.cz

⁷⁰ Boušková P., Kolektiv autorů, Zaměstnávání cizinců, Kapitola 1, Anag 2005, str 24

⁷¹ Koldinská K., Zaměstnávání cizinců podle nového zákona o zaměstnanosti, Zdravotnictví a právo č. 1/2005,

podmínky lze prokázat smlouvou (zpravidla o mezinárodní studijní spolupráci), na základě které byl cizinec na území ČR vyslán.

3.3.5 Prodloužení doby povolení k zaměstnání

V praxi dochází často k tomu, že zaměstnaný cizinec se rozhodne prodloužit si povolení k zaměstnávání. Je především potřeba, aby včas podal žádost o prodloužení.

Tuto žádost o prodloužení povolení podává cizinec u příslušného ÚP nejdříve 3 měsíce a nejpozději 30 dnů před uplynutím doby platnosti vydaného povolení k zaměstnání o jeho prodloužení. Žádost o prodloužení povolení k zaměstnání má stejné náležitosti jako žádost o povolení k zaměstnání (viz. Příloha A). K žádosti se přikládá pouze vyjádření zaměstnavatele, že cizince i nadále zaměstná (§94 ZoZ). Hlavní podmínka při prodloužení je stejná činnost pro stejného zaměstnavatele. Cizinec musel dříve žádat o nové povolení k zaměstnání, neboť prodloužení povolení zákon o zaměstnanosti neznal. Prodlužování je v souladu s obvyklým postupem v jiných státech EU.⁷²

Povolení k zaměstnání lze prodloužit pouze s přihlédnutím k situaci na trhu práce. Úřad práce při posuzování žádosti cizince o prodloužení k zaměstnání vychází z toho, zda v daném okamžiku eviduje uchazeče o zaměstnání, pro které by konkrétní pracovní místo dosud obsazené cizincem bylo vhodné zaměstnání.

V souladu se zákonem o správních poplatcích podléhá správnímu poplatku podání žádosti cizince o prodloužení povolení k zaměstnání ve výši 250 Kč (§101 ZoZ, a položka 9 písm.d) přílohy zákona o správních poplatcích). Z hlediska cizince se jedná o výrazné finanční ulehčení, zaměstnavatel navíc už znovu nové povolení k získávání zaměstnanců ze zahraničí nepotřebuje, ÚP se tím zase ulehčuje administrativní práce.⁷³

Předpokladem pro realizaci prodloužení zaměstnávání cizince u téhož zaměstnavatele je, že cizinec obdrží od ÚP povolení k zaměstnání a od příslušného orgánu cizinecké a pohraniční policie povolení k dalšímu pobytu na území ČR.

3.3.6 Vysílání cizinců na pracovní cesty

⁷² Leiblová Z., Komentář k zákonu o zaměstnanosti, Anag 2006, str. 83

⁷³ Čížinský P., Komentář k novému zákonu o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.), legislativa, 2004, www.migraceonline.cz

Zaměstnavatel se někdy rozhodne vyslat zaměstnance na pracovní cestu, v případě cizinců to znamená, že dojde k práci mimo místo výkonu, kde mají povoleno pracovat. ZoZ řeší i tyto případy. Pokud je cizinec vyslán na dobu kratší než 7 kalendářních dnů nepotřebuje k tomu zvláštní povolení. U vyslání k výkonu práce v rozsahu 7 - 30 kalendářních dnů mimo místo výkonu práce uvedené v povolení k zaměstnání a vyslání cizinců uvedených v § 97 zákona o zaměstnanosti na dobu delší než 30 kalendářních dnů, je zaměstnavatel povinen předem písemně oznámit úřadu práce příslušnému podle nového místa výkonu práce cizince. Písemné oznámení podá zaměstnavatel na příslušném tiskopisu (§93 odst. 2 ZoZ).⁷⁴ U vyslání k výkonu práce nad 30 kalendářních dnů mimo místo výkonu práce uvedené v povolení k zaměstnání, cizinec, vyjma cizinců, kteří obdrželi povolení k zaměstnání bez ohledu k situaci na trhu práce (§ 97 ZoZ), může být vyslán k výkonu práce mimo místo výkonu práce uvedené v povolení k zaměstnání na dobu delší než 30 kalendářních dnů pouze za předpokladu, že obdržel povolení k zaměstnání od úřadu práce příslušného podle nového místa výkonu práce cizince(§ 93 odst.1 ZoZ). Doba 30 dnů je maximum a je i v souladu se zákonem o pobytu cizinců. Nad 30 dnů pobytu musí cizinec být přihlášen na místně příslušné cizinecké policii. U tohoto institutu došlo v novém ZoZ také k zpřísnění, neboť dříve se jednalo pouze o správní praxi. Důvod změny byl, že cizinci často žádali v okrese se skutečným nedostatkem pracovních sil, pak ale pracovali v okrese jiném, s vysokou nezaměstnaností, kde by pracovní povolení nikdy nedostali.⁷⁵

3.4 Vyslání k výkonu práce na základě smlouvy

Pokud je cizinec do ČR vyslán na základě smlouvy mezi českou právnickou nebo fyzickou osobou k výkonu práce, musí mít povolení k zaměstnání. Takový cizinec je odměňován v souladu s pracovní smlouvou, kterou má uzavřenou se svým zahraničním zaměstnavatelem. Pracovní smlouva a zdravotní a sociální pojištění se řídí většinou právními předpisy země zaměstnavatele. Tento zahraniční zaměstnavatel nepotřebuje povolení k získávání zaměstnanců ze zahraničí. Uzavření smlouvy předchází povinnost tuzemské právnické nebo fyzické osoby, ke které je cizinec vyslán, projednat s příslušným úřadem práce počet a profese vyslaných zaměstnanců a dobu jejich vyslání. O vydání povolení k zaměstnávání žádá pro vysílané cizince právě tato právnická nebo fyzická osoba tj. český zaměstnavatel a svou žádost podává k příslušnému ÚP. Nese také zodpovědnost za platnost povolení k zaměstnání

⁷⁴ Boušková P., Kolektiv autorů, Zaměstnávání cizinců, Kapitola 1, Anag 2005, str.22 a srov. Leiblová Z., Komentář k zákonu o zaměstnanosti, Anag 2006, str. 83

cizince a povolení k pobytu po celou dobu jejich vyslání. Právnická nebo fyzická osoba kromě toho dokládá ÚP právo zahraničního zaměstnavatele podnikat v mateřské zemi, úředně ověřenou kopii smlouvy uzavřené mezi ní a zahraniční právnickou nebo fyzickou osobou a že i sama tuzemská právnická nebo fyzická osoba je oprávněná podnikat v ČR. Podmínkami se zabývá § 95 ZoZ.⁷⁶

3.5 Zánik platnosti povolení k zaměstnání

Pokud zanikne platnost povolení k zaměstnání je cizinci odejmuto i povolení k pobytu a je tu i možnost vyhoštění. Platnost povolení k zaměstnání zaniká tím, že

- a) uplyne doba, na kterou bylo vydáno,
- b) skončí zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo vydáno, (např. výpověď zaměstnavatele pro porušení pracovní kázně)
- c) uplyne doba, na kterou bylo vydáno povolení k pobytu (to se může stát pokud doba povolení k pobytu neodpovídá době povolení k zaměstnání)
- d) zanikne oprávnění k pobytu z jiných důvodů. (např. trestnou činností)

K posledním dvěma bodům se vztahuje i § 42 odst. 3 ZP jde o zvláštní úpravu v rámci mezinárodního práva soukromého (tzv. přímou normu vnitrostátního původu).⁷⁷

Povolení k zaměstnání může ÚP rozhodnutím cizinci odejmout, jestliže zaměstnání je vykonáváno v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání, nebo jestliže bylo vydáno na základě nepravdivých údajů (§ 101 ZoZ). Příkladem může být cizinec, který má povolení k zaměstnání na práci stavebního dělníka a vykonává práci jako zemědělský dělník při sklizni. Dalším příkladem je cizinec, který má povolení zaměstnání u konkrétního zaměstnavatele ve stavebnictví a vykonává stejnou činnost pro jiného zaměstnavatele. Důvodem je nepřenositelnost udělených povolení, na každou činnost musí být zvlášť povolení.⁷⁸

Odvolání proti rozhodnutí o odejmutí povolení k zaměstnání nemá odkladný účinek.

3.6 Kontrolní činnost

⁷⁵ Čížinský P., Komentář k novému zákonu o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.), legislativa , 2004, www.migraceonline.cz

⁷⁶ Boušková P., Kolektiv autorů, Zaměstnávání cizinců, Kapitola 1, Anag 2005, str. 25

⁷⁷ Kučera Z., Mezinárodní právo soukromé, 5.vydání, Nakladatelství Doplněk, Brno 2001, str. 215

⁷⁸ Leiblová Z., Zákon o zaměstnanosti s komentářem, Anag 2006, str. 87

V předchozí kapitole jsem uvedl dva příklady z mnoha, kdy dochází k porušení povolení k zaměstnávání. S těmito situacemi a samozřejmě i se zaměstnáváním bez povolení se pojí téma této kapitoly tj. přestupky, správní delikty a kontrola. Tato kapitola je také spjata s vymezením pojmu nelegální práce. ZoZ definuje v § 5 písm.e) bod 1,2 co je nelegální práce: „pokud fyzická osoba nevykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy, nejde-li o osobu uvedenou v § 13 odst. 3 písm. a) nebo – pokud cizinec nevykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy, nejde-li o osobu uvedenou v § 13 odst. 3 písm. a), nebo práci vykonává v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona povolení k zaměstnání vyžadováno.“

ZoZ umožnil zlepšení kontroly a omezení nelegální práce několika právními nástroji. Již dříve za starého ZoZ docházelo k rozšiřování a zpřesňování oprávnění orgánů kontroly a tomu odpovídající povinnosti kontrolovaných osob. ÚP nemusel zaslat zaměstnavateli u něhož chtěl provádět kontrolu, oznámení o zahájení kontroly poštou nebo elektronicky, protože by tím mohlo často dojít ke zmaření účelu kontroly, byl oprávněn kontrolovat i bez předchozího upozornění. Při kontrole byl oprávněn zjišťovat totožnost osob na pracovišti zaměstnavatele a tyto osoby mu byly povinny osvědčit svou totožnost a cizinci i předložit povolení k zaměstnání.⁷⁹ V novém zákonu došlo ke zjednodušení kontroly, v tom že zaměstnanec kontrolního úřadu již nemusí mít pověření od ředitele ÚP ke kontrole. a bude mu stačit dle §130ZoZ pouze služební průkaz. Kontrola se tím urychlí a zaměstnavatel by neměl mít tolik času se na kontrolu „připravit“.⁸⁰

Nově je rozšířeno oprávnění celních úřadů, které mohou kontrolovat zda cizinec vykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy a zda ji vykonává v souladu s vydaným povolením k zaměstnávání (§ 5 písm.e) bod 2 ZoZ) Dále mají celní úřady povinnost informovat o provedených kontrolách a zjištěných nedostatcích ÚP a předat jim podklady pro přijetí opatření k nápravě nebo pro zahájení správního řízení o uložení pokuty(§ 7odst. 3 ZoZ).⁸¹

Cizinec, který je zaměstnán bez povolení k zaměstnání, pokud je takovéto povolení třeba, nebo vykonává práci v rozporu s vydaným povolení k zaměstnání, se dopouští přestupku, za

⁷⁹ Jouza L., Jak se může zaměstnavatel vyhnout pokutám, Práce a mzda 3/2002, str. 1-7

⁸⁰ Čížinský P., Komentář k novému zákonu o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.), legislativa , 2004,

www.migraceonline.cz

⁸¹ Bičáková O., Postavení cizinců dlouhodobě žijících v České republice na trhu práce, Právo a zaměstnání 10/2005, str. 18-19

který lze podle zákona o zaměstnanosti udělit pokutu do výše 10 000 Kč(§ 139 odst. 4 a odst.5 písm. e) ZoZ).

Fyzická osoba, která umožní cizinci výkon nelegální práce, se dopouští přestupku, za který lze podle zákona o zaměstnanosti udělit pokutu až do částky 2 000 000 Kč(§ 139 odst. 1 písm. c) a odst. 5 písm. b) ZoZ).

Právnícká osoba, která umožní cizinci výkon nelegální práce, se dopouští správního deliktu, za který lze podle zákona o zaměstnanosti udělit pokutu až do částky 2 000 000 Kč. Při určení výše pokuty právnické osobě se přihledne k závažnosti správního deliktu. (§ 140 odst. 1 písm. d) a odst. 3 písm. b) ZoZ).

Pokuty se oproti minulé úpravě výrazně zvedly. Důvod je myslím jasný, odrazení od nelegální práce možností vysoké pokuty. Přestupky a správní delikty projednává podle zákona o zaměstnanosti v prvním stupni ÚP příslušný podle místa, ve kterém bylo nelegální zaměstnávání vykonáváno(§ 141 odst. 3 ZoZ).

Pokuty vybírá a vymáhá místně příslušný územní finanční orgán(§ 141 odst.4 ZoZ).

Zajímavé v této souvislosti je řešení SR, která problematice nelegální práce a jejího postihu věnovala samostatný právní předpis z.č. 82/2005 Z.z, o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávání a o zmene a doplnení niektorých zákonov.⁸²

Dalším důležitým nástrojem je povinnost ÚP neprodleně písemně oznámit cizinecké policii (§ 106 odst. 1 ZoP) zaměstnávání cizince bez povolení k pobytu, nenastoupení cizince na pracovní místo uvedené v povolení k zaměstnání, ukončení zaměstnání cizince před uplynutím doby, na kterou byly vydáno povolení k zaměstnání a odejmutí povolení k zaměstnávání cizince.⁸³ Důležitým nástrojem ÚP je evidence cizinců. U koho se vyžaduje popíši v následujícím oddílu.

3.7 Evidence cizinců

Přehled o tom, kolik je v ČR zaměstnáno cizinců, u kterých se vyžaduje povolení k zaměstnání, ale i občanů EU/EHP, Švýcarska a jejich rodinných příslušníků u kterých se povolení k zaměstnání nevyžaduje, je zjistitelná díky evidenci na ÚP. Evidenční povinnost je dána ZoZ.

Zaměstnavatel je tedy povinen vést evidenci občanů EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinných příslušníků, jakož i všech cizinců, které zaměstnává nebo kteří jsou k němu vysláni k výkonu práce zahraničním zaměstnavatelem. Při kontrolách by se nemělo stávat, že se na pracovišti

⁸² Bukovjan P., Kontrolní činnost úřadů práce po přijetí zákona o inspekci práce, Práce a mzda 11/2005, str. 19

zaměstnavatele vyskytují cizinci o kterých, zaměstnavatel neví. V realitě je to samozřejmě velmi často. Argument, který kontrola často slyší, že to nejsou jeho zaměstnanci, nemůže proto obstát.⁸⁴

Evidence tedy obsahuje podle § 91 ZoZ,

- identifikační údaje zaměstnance (jméno, případně jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, rodné číslo nebo datum narození a místo narození, nebylo-li rodné číslo přiděleno, bydliště) bydlištěm se rozumí - u občana EU/EHP a Švýcarska nebo jeho rodinného příslušníka adresa trvalého nebo přechodného pobytu na území ČR, a pokud takový pobyt nemá, adresa místa, kde se na území ČR obvykle zdržuje, - u cizince adresa místa trvalého pobytu na území ČR.

- adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek
- číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal
- druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno
- pohlaví těchto fyzických osob
- zařazení podle odvětvové (oborové) klasifikace ekonomických činností
- nejvyšší dosažené vzdělání
- vzdělání požadované pro výkon povolání
- dobu, na kterou jim bylo vydáno povolení k zaměstnání a na kterou jim byl povolen pobyt
- den nástupu a den skončení zaměstnání nebo vyslání k výkonu práce zahraničním zaměstnavatelem (§ 101 odst. 2 ZoZ)
- lékařské potvrzení o zdravotním stavu cizince, ne starší jednoho měsíce

Veškeré údaje vedené o cizincích mohou ÚP sdělovat, jen dají-li k tomu tyto osoby písemný souhlas nebo je-li to v souladu se zákonem na ochranu osobních údajů

3.8 Aktivní výběr kvalifikovaných pracovníků

Česká republika nabízí vybraným kvalifikovaným pracovníkům možnost požádat ve zkrácené lhůtě po 2,5 letech práce a života v ČR o povolení k trvalému pobytu (v současnosti po 5 letech). V České republice se mohou tito lidé usadit společně se svými rodinami.

Pilotní projekt realizuje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Na projektu se rovněž podílejí Ministerstvo zahraničních věcí ČR a Ministerstvo vnitra ČR. Projekt vychází z usnesení vlády

⁸³ Boušková P., Kolektiv autorů, Zaměstnávání cizinců, Kapitola 1, Anag 2005, str. 22-23

⁸⁴ Leiblová Z., Zákon o zaměstnanosti s komentářem, Anag 2006, str. 79

ČR č. 975 z 26. září 2001, z usnesení vlády ČR č.720 z 10. července 2002, z usnesení vlády ČR č. 340 ze 14. dubna 2004, z usnesení vlády ČR č. 394 ze 6. dubna 2005 a z usnesení vlády ČR č. 1377 z 26. října 2005. Pilotní fáze projektu je plánována na pět let. V prvním roce byl projekt otevřen pro občany Bulharska, Chorvatska a Kazachstánu. Od října 2004 je otevřen rovněž pro občany Běloruska a Moldavska, pro absolventy českých vysokých škol ze všech států světa (s výjimkou studujících v rámci rozvojové pomoci), kteří ukončili studium v roce 1995 nebo později. Od července 2005 je projekt otevřen také pro občany Srbska a Černé Hory a Kanady a dále pro absolventy českých středních škol ze všech států světa, kteří ukončili studium maturitou, absolutoriem nebo výučním listem v roce 2000 nebo později. Projekt bude postupně rozšiřován o další státy a na větší počet osob. Od ledna 2006 je projekt otevřen také pro občany Ukrajiny. Mezi základní podmínky, které musí zájemci splnit, patří minimálně středoškolské vzdělání a získání legálního zaměstnání v ČR.

Od 1. ledna 2006 se mohou zájemci hlásit do pilotního projektu pouze online z internetové stránky www.imigrace.mpsv.cz. ČR zájemcům nezajistí zaměstnání, vízum, ubytování ani další výhody. Zájemci mají při hledání zaměstnání možnost využít bezplatné internetové aplikace www.praceprocizince.cz, na kterou mohou čeští zaměstnavatelé umísťovat nabídky volných pozic.

Účastníci projektu získají v ČR rovněž 30denní ochrannou lhůtu na nalezení nového pracovního místa, pokud předchozí místo neztratili vlastní vinou.⁸⁵

Kromě zmíněného projektu a obecné úpravy zaměstnávání cizinců jsou velmi důležité i mezinárodní smlouvy, které ČR uzavřela, současnou úpravou se budu zabývat v následujících odstavcích.

3.9 Uzavřené mezinárodní smlouvy

Zaměstnávání cizinců na základě mezistátních, popř. mezivládních dohod se řídí ve své většině obecně závaznými právními předpisy, pokud tyto dohody nestanoví odchylky. V některých případech s těmito dohodami souvisí limity odsouhlasené smluvními stranami pro určité období, případně okruh osob, na které se vztahují výhodnější podmínky, než je dáno obecným režimem. Uzavřenými mezinárodními smlouvami jsem se zabýval už v části věnované historickému vývoji právní úpravy před vstupem ČR do EU, v kapitolách – Mezivládní dohody ČSFR a ČR, Smlouva ČR a SR č. 227/1992 Sb., o vzájemném

⁸⁵ Projekt aktivního výběru kvalifikovaných zahraničních pracovníků, www.imigrace.mpsv.cz a srov. Schroth J., Česko otevírá dveře kvalifikovaným cizincům, Mihalco Z., Aktivní výběr zahraničních pracovníků, Za prací do Česka, 2004, str. 22-24, www.migraceonline.cz

zaměstnávání občanů. Česká republika má tedy uzavřené smlouvy o zaměstnávání s Bulharskem, Mongolskem, Nizozemím, Polskem, Rakouskem, Ruskem, Slovenskem a Spolkovou republikou Německo(smlouvy jsou přesně uvedeny v příloze C).

S některými státy má dále sjednány i smlouvy o výměně stážistů, s Litvou na 200 stážistů ročně, Lucemburskem na 30 stážistů ročně, s Maďarskem na 300 stážistů ročně, s Francií a Švýcarskem na 100 stážistů ročně. S Rakouskem nejsou zavedeny kvóty.

Některé smlouvy o vzájemném zaměstnávání se státy, které 1. 5. 2004 vstoupily do EU, jde např., o Slovensko, Polsko, zůstali v platnosti, ustanovení těchto smluv nahrazují ustanovení komunitárního práva (acquis communautaire).

Aktuální příklad mezivládního ujednání mezi ČR a státem mimo EU je od 1. září 2005 platná Dohoda o programu pracovní dovolené mezi vládou České republiky a vládou Nového Zélandu, uvedená v č.93/2005 Sb.m.s. Tuto dohodu mohou využít jak občané Nového Zélandu na území ČR, tak občané ČR na území Nového Zélandu. Dohoda je určena pro mladé lidi od 18 do 30 let a pro maximálně roční poznávací pobyt na území druhého státu. V průběhu pobytu účastníci programu mohou vykonávat krátkodobé zaměstnání ne delší než 3 měsíce u jednoho zaměstnavatele aby tak získali prostředky k financování svého pobytu. To znamená, že občané Nového Zélandu vstupující na trh práce v režimu této dohody nepotřebují k výkonu zaměstnání na území České republiky pracovní povolení (viz § 98 písm. e) ZoZ). Zaměstnavatel je povinen o nástupu těchto občanů k výkonu práce v České republice informovat příslušný úřad práce. Pro vstup na území České republiky za účelem pracovní dovolené potřebují občané Nového Zélandu dlouhodobé vízum, které obdrží prostřednictvím vízového úřadu.⁸⁶

V této souvislosti bych zbývající prostor v kapitole věnoval pracovněprávním vztahům cizím prvkem a volbě práva.

3.10 Pracovněprávní vztahy s cizím prvkem a volba práva

Pracovněprávními vztahy s cizím prvkem jsem se stručně zabýval již v kapitole - Vysvětlení základních pojmů, protože je však tato problematika důležitá, rozhodl jsem se věnovat jí i místo v této části.

⁸⁶Leiblová Z., Zákon o zaměstnanosti s komentářem, Anag 2006, str. 80 - 81

„Mezinárodní právo soukromé upravuje vedle vztahů občanskoprávních a rodinněprávních i vztahy pracovního práva, v nichž je obsažen mezinárodní neboli cizí prvek.“⁸⁷ V našem právním řádu odkazuje na mezinárodní právo soukromé Zákoník práce.

Pro pracovněprávní vztahy s cizím prvkem platí obecná zásada, podle § 6 odst. 1 ZP (znění je uvedeno v části – Vysvětlení základních pojmů, Pracovněprávní vztahy s cizím prvkem)⁸⁸, že se řídí zákoníkem práce, pokud právní předpisy o mezinárodním právu soukromém nestanoví jinak. Zákon o mezinárodním právu soukromém a procesním – z. č. 97/ 1963 Sb., je tedy rozhodující zákon pro určení právního režimu, kterým se pracovněprávní vztah s cizím prvkem řídí. „Pracovněprávní vztah s mezinárodním prvkem je možno definovat jako vztah, který má určitou nikoliv nepodstatnou souvislost s jiným právním řádem.“⁸⁹ Je zde tedy odlišnost od vztahů vnitrostátní povahy, na které se použije výlučně domácí právní úprava.

Jedná se zde o problematiku kolizních norem, kterou upravuje mezinárodní právo soukromé. Otázkou je zda se pro právní vztah použije práva domácího nebo některého právního řádu cizího, a kterého. Kromě kolizního práva se do mezinárodního práva soukromého zařazují ještě normy hmotného práva, tzv. přímé normy (upravují vztahy přímo) Většinou bývají kodifikovány více státy ve formě mezinárodních smluv. ZMPS v kolizním ustanovení §16 stanoví, že poměry z pracovní smlouvy se řídí, pokud se účastníci nedohodnou na něčem jiném, právem místa kde pracovník vykonává práci. Koná-li práci v jednom státě na základě pracovního poměru s organizací, která má sídlo v jiném státě, je rozhodné právo sídla organizace, leč by šlo o osobu, která má bydliště ve státě, kde se práce vykonává. Zvláštní je úprava platná pro pracovníky dopravy.

Kolizní úprava se tedy týká pracovních poměrů založených pracovní smlouvou, nevztahuje se na pracovní poměry založené volbou nebo jmenováním. Tyto se budou řídit ZP neboť ZMPS neřeší. Pracovní vztahy založené dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce by se též měli řídit ZP (nejsou uvedeny v ZMPS) přesto z praktického hlediska je lepší v tomto případě použít analogii legis a řešit je podobně jako vztahy z pracovní smlouvy.⁹⁰

Problematičnost může v ustanovení vzniknout při chápání volby práva jako dohody na něčem jiném. Zda jde o možnost volby pracovněprávní úpravy jiného státu, jednak volbu částečného použití právní úpravy jiného státu a konečně některá právní ujednání materiálně právní

⁸⁷ Bělina M. a kolektiv: Pracovní právo, Hl. VIII, 2. vydání, C.H. Beck 2004, cit., str. 86

⁸⁸ srov. Jakubka J., Michal P., Špandová E., Tomandlová L., Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem, 6. vydání, Anag 2006, str. 25-29

⁸⁹ Bělohlávek A. J., Pracovněprávní vztahy s mezinárodním prvkem, Právo a zaměstnání 10/2005, str. 2

⁹⁰ Bělina M. a kolektiv: Pracovní právo, Hl. VIII, 2. vydání, C.H. Beck 2004, cit., str. 86 - 90

povahy mimo kterýkoli právní řád, poslední názor - ujednání mimo právní řád se rozhodně nepřijímá. Dílčí úprava je však možná. Důležité je definovat meze volby práva. Nelze např. dohodnout se na právu rozvojové země kdy se náš občan vzdá některých svých práv. Dle § 36 ZMPS právního předpisu cizího státu nelze použít, pokud by se účinky použití přičily takovým zásadám společenského a státního zřízení ČR a jejího právního řádu, na nichž je nutno bez výhrad trvat (např. pakty o lidských právech). Takové ujednání by bylo neplatné.⁹¹

Pokud účastníci v pracovní smlouvě neučiní volbu práva, řídí se pracovní poměr právem místa, kde pracovník vykonává práci. Jde o tzv. právo *lex loci laboris*. Jde o místo výkonu práce, (podstatná náležitost pracovní smlouvy). Toto právo platí vždy, pokud je práce vykonávána v zemi sídla zaměstnavatele nebo pokud je vykonávána práce ve státě kde má zaměstnanec bydliště. Je tu možná výjimka ve prospěch sídla zaměstnavatele. V případech kdy je práce konána jinde než ve státě sídla zaměstnavatele nebo jinde než je bydliště zaměstnance, pak platí právní řád sídla zaměstnavatele.

Zvláštní úprava platí pro zaměstnance dopravních podniků. Pracovní poměry u dopravy železniční a silniční se řídí právem sídla podniku, u dopravy říční a letecké právem místa registrace a u doprav námořních právem státu, pod jehož vlajkou se doprava provozuje. Jde především o personál letadel, lodí s mezinárodní dopravou.⁹²

Právo ČR se tedy na pracovní vztahy s cizím prvkem vztahuje za stanovených podmínek, bude-li právem místa výkonu práce nebo právem místa sídla zaměstnavatele nebo bydliště zaměstnance. Neuplatní se tedy princip subsidiární působnosti ZP, jak by se ze znění §6 odst. 1 mohlo zdát ale uplatní se §16 ZMPS.

Pravidla pro určení, která právní úprava se použije v případě vyslání zaměstnance k výkonu práce na území jiného členského státu ES jsou upravena dle § 6 odst. 2 až 5 ZP. Tyto pravidla nabyla účinnosti dnem, kdy vstoupila v platnost smlouva o přistoupení ČR do EU, tj., 1.5.2004. Jde o zapracování požadavků směrnice 96/71/EC o vysílání zaměstnanců v rámci poskytování služeb, jejímž cílem je předcházet importu levných pracovních sil ze zahraničí.⁹³

Dne 14.4. 2005 přistoupila ČR k Úmluvě o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy z 19. června 1980. (tzv. Římská úmluva) Jde o zcela zásadní krok významný pro celou oblast českého mezinárodního práva soukromého. To znamená i pro řešení kolizní problematiky

⁹¹ srov. Kučera Z., Mezinárodní právo soukromé, 5.vydání, Nakladatelství Doplněk, Brno 2001,

⁹² Bělina M. a kolektiv: Pracovní právo, Hl. VIII, 2. vydání, C.H. Beck 2004, cit., str. 86 - 90

⁹³ Vysokajová M., Kužílek J., Zákoník práce s komentářem, ASPI 2004 str. 24-25

v souvislosti s pracovněprávními vztahy. Pokud ČR tuto Úmluvu ratifikuje bude to znamenat vyjasnění i v oblasti kolizní problematiky v souvislosti s pracovněprávními vztahy.⁹⁴

⁹⁴ Bělohávek A. J., Pracovněprávní vztahy s mezinárodním prvkem, Právo a zaměstnání 10/2005, str 5

Závěr

Rád bych na závěr zhodnotil platnou právní úpravu zaměstnávání cizinců. V průběhu přípravy a psaní této diplomové práce jsem se snažil mít na paměti cíle a důvody, které jsem si vytýčil v úvodu. Doufám, že jsem se od těchto svých záměrů příliš neodchýlil. Snažil jsem výstižně a jasně pojmut, alespoň dle mého názoru nejdůležitější část problematiky zaměstnávání cizinců u nás.

Z hlediska platného ZoZ musím konstatovat, že současná úprava je přehlednější než ta ve starém zákoně, v němž se vkládaly další a další paragrafy za § 2, který pojednával o účastnících právních vztahů. V novém zákoně je zaměstnávání cizinců přehledně upraveno v části čtvrté nazvané „Zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí“ v § 85 až § 103.

Pokud se mám zamyslet nad restrikcemi nového zákona. Shledávám správným zpřísnění, ke kterému došlo zavedením povinnosti mít pracovní povolení pro cizince.- společníky, členy a statutární zástupce obchodních společností a družstev při plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu činnosti. V minulosti totiž docházelo k častému obcházení úřadů práce a pracovních povolení tím, že byli cizinci vedeni jako společníci např. v.o.s., díky tomu dostali snadno vízum a vykonávali pak závislou činnost

Za zbytečné administrativní ztížení naopak pokládám zavedení správního poplatku již za samotné podání žádosti zaměstnavatele o povolení k získávání cizinců i žádosti o povolení k zaměstnání cizince. Je zde totiž velké riziko, že cizinec se rozhodne pracovat v ČR nelegálně, protože mu přijde příliš obtížné a nejisté vyřídit si legální práci.

Zpřísnění vidím i v nutnosti přikládat ke každé žádosti lékařské potvrzení o zdravotním stavu. To je s rozpaky přijímáno i ÚP, neboť se necítí být kompetentními k rozhodování o těchto potvrzeních.

Osobně si také myslím, že žadatel o azyl by měl mít právo pracovat i během prvního roku azylové procedury alespoň v určité omezené míře, dosavadní úprava to však neumožňuje.

Za zlepšení považuji samozřejmě novou situaci občanů EU, kteří mají díky novému ZoZ (nejsou považováni za cizince) snadný přístup na český pracovní trh.

Institut prodlužování povolení k zaměstnání, kdy cizinec nemusí znovu žádat o nové povolení k zaměstnání je pozitivem. Cizinec za to platí pouze poloviční správní poplatek. Jde dle mého názoru o výrazné finanční i administrativní zjednodušení.

Nová úprava také umožnila, aby budoucí zaměstnavatel mohl podat žádost za cizince, což nebylo dříve možné.

Důležité je i nezmínění povolení k pobytu jako nutného dokumentu předkládaného před udělením povolení k zaměstnání, znamená to, že první vydá ÚP pracovní povolení a teprve pak jde cizinec na cizineckou policii pro vízum. Problém, tzv. negativního kompetenčního konfliktu mezi ÚP a cizineckou policií o to, kdo má dříve rozhodnout, je tak vyřešen.

Přínos nového zákona je tedy především ve vyjasnění určitých sporných otázek a jasné definování některých pojmů.

Slabinou většiny právních úprav bývá efektivita zamezení nelegální práce. Tento problém je velmi složitý. Na jedné straně může pomoci účinná kontrola. Úřady práce mají dnes pružnější kontrolní pravomoce, jejich zaměstnanci mohou provádět kontroly i bez písemného pověření ředitele ÚP, stačí když se prokáží služebním průkazem. Kontroly jsou rychlejší a účinnější. Příčiny nelegální práce, ale nevyřeší ani kontroly, ani zvýšení pokut za zjištěné porušení povolení k zaměstnání či práce bez něj. Domnívám se, že daleko účinnější je snaha zjednodušit administrativní postup při udělování povolení. Často se stává, že cizinec, který ztratí práci, neodjede z ČR a zůstává pracovat „načerno“ nelegálně. Mnoho z těchto cizinců tvrdí, že je pro ně vycestování a legální vyřízení celé procedury mimo území ČR velmi složité. Příkláním se k názorům, že by toto mohla vyřešit ochranná lhůta, ve které by legální cizinec měl možnost získat novou práci a nemusel by opět všechna povolení vyřizovat přes zastupitelské úřady ČR v zahraničí. Myslím, že by došlo k výraznému poklesu nelegálních pracovníků. K osobního přístupu k cizincům na jednotlivých úřadovnách cizinecké policie je těžké se vyjadřovat. Faktem je, že její úředníci mnohdy nejsou vůbec jazykově vybaveni a počet úředníků nedostačuje, čímž se vysvětluje i prodlužování vyřizování povolení ze strany úřadů.

K 31. 12. 2005 evidovali úřady ČR téměř 152 tisíc cizinců v postavení zaměstnanců z celkových přibližně 220 tisíc ekonomicky aktivních cizinců. Pracující cizinci tvořili přibližně 80 % z celkového počtu cizinců bydlících v ČR. Vycházím z údajů Českého statistického úřadu, který uvádí tyto počty z pohledu pobytového zákona tj. cizinci, včetně občanů EU/EHP a Švýcarska. (přesnější údaje obsahují přílohy D až H). Odhaduje se také, že na území pracuje přes 100 tisíc nelegálních cizinců. Počet cizinců pracujících v ČR každoročně narůstá, a proto je téma zaměstnávání cizinců velmi aktuální.

Závěrem bych řekl, že v poslední době shledávám větší otevřenost ministerstev a ÚP ke spolupráci s nevládními organizacemi na projektech směřující k dlouhodobějšímu řešení integrace cizinců v ČR. To považuji za správnou cestu do budoucna i pro oblast zaměstnávání cizinců.

Seznam zkratek

- ČSÚ - Český statistický úřad,
- EU - státy Evropské Unie: Belgie, Česko, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Irsko, Itálie, Kypr, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Malta, Maďarsko, Německo, Nizozemsko, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Řecko, Slovensko, Slovinsko, Švédsko, Španělsko, Velká Británie,
- EHP - Evropský hospodářský prostor, tj. Norsku, Lichtenštejnsku a Islandu,
- IOM - Mezinárodní organizací pro migraci,
- MPSV - Ministerstvo práce a sociálních věcí,
- MŠMT - Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy,
- MPI - Migration Policy Institute
- PLR - Polská lidová republika
- UNHCR - Úřad Vysokého komisaře Organizace spojených národů pro uprchlíky
- ÚP - úřad práce,
- VÚPSV - Výzkumný ústav práce a sociálních věcí
- ZoZ - Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
- ZP - Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,
- ZMPS - Zákon č. 97/1963 Sb., o mezinárodním právu soukromém a procesním,
- ZoP - Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR, ve znění pozdějších předpisů,
- ZoA - Zákon č. 325/1999 Sb., o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů, (zákon o azylu),

Informační zdroje

Seznam použité literatury:

MONOGRAFIE :

- Bělina M. a kolektiv**, Pracovní právo, Hl.VIII, 2.vydání, C.H. Beck Praha 2004
- Bělina M. a kolektiv**, Pracovní právo, Hl. VIII, 1. vydání , C.H. Beck Praha 2001
- Blechová E., Fialková L., Jankovská M., Kohout A.**, Vydělečná činnost cizinců v České republice, 1. vydání, Linde, Praha 1995
- Boušková P., Kolektiv autorů**, Zaměstnávání cizinců, Kapitola 1, Anag 2005
- Fenyk J., Ondruš R.**, Právní styk s cizinou v trestních a netrestních řízení a před orgány veřejné správy, Linde, Praha 1997
- Frištenská H., Dluhošová H.**, Právní průvodce pro cizince žijící v ČR, Slovo 21, 2004
- Hřebíková I., Kolektiv autorů**, Zaměstnávání cizinců v ČR, Kapitola 2, Anag 2005
- Jakubka J., Michal P., Špundová E., Tomandlová L.**, Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem, 6.vydání, Anag 2006
- Jouza L.**, Zákoník práce s komentářem, 5. vydání, Bova Polygon, Praha 2004
- Kučera Z.**, Mezinárodní právo soukromé, Kapitola 22, 5. vydání, Nakladatelství Doplněk, Brno 2001
- Kučera Z., Tichý L.**, Zákon o mezinárodním právu procesním a soukromém Komentář, Panorama Praha 1989
- Leiblová Z., Kolektiv autorů**, Zaměstnávání občanů se ZPS, důchodců, cizinců, mladistvých a studentů a absolventů škol, žen a dalších kategorií, Anag 2003
- Leiblová Z.**, Zákon o zaměstnanosti s komentářem, Anag 2006
- Másilko V., Steiner V.**, Mezinárodní právo soukromé v praxi, Kapitola IV, Pracovní právo, Orbis Praha 1976
- Součková M. a kolektiv**, Zákoník práce s komentářem, 4. vydání, C.H.Beck Praha 2004
- Vysokajová M. a Doležilek J.**, Zákoník práce s komentářem, ASPI 2004

ČLÁNKY:

Bělohávek A.J., Pracovněprávní vztahy s mezinárodním prvkem, Právo a zaměstnání 10/2005

Bičáková O., Postavení cizinců dlouhodobě žijících v České republice na trhu práce, Právo a zaměstnání 10/2005

Boušková P., Pracovní migrace cizinců v České republice v 70. až 90. letech, 1998, www.mvcr.cz

Bukovjan P., Kontrolní činnost úřadů práce po přijetí zákona o inspekci práce, Práce a mzda 11/2005

Čížinský P., Novela cizineckého zákona, sněmovní tisk 916, Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2005, www.migraceonline.cz

Čížinský P., Komentář k novému zákonu o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.), legislativa, 2004, www.migraceonline.cz

DiFalco Z., Zaměstnávání cizinců v České republice, odbor pro migraci a integraci cizinců MPSV, 2004, www.migraceonline.cz

Filipová P., Novela zákona o pobytu cizinců 161/2006 Sb., Rady pro život v České republice, 2006, www.domavcr.cz

Horáková M., Vývoj migrační politiky, Za prací do Česka, Člověk v tísni při ČT, o.p.s., 2004, www.migraceonline.cz

Horáková M., Proměny trhu práce v České republice po roce 1989 se zřetelem na pracovní migraci, VÚPSV Praha, 2005, www.vupsv.cz

Ivan Gabal Analysis & Consulting, Analýza postavení cizinců dlouhodobě žijících v ČR a návrh optimalizačních kroků, Praha 2004, www.migraceonline.cz

Jouza L., Jak se může zaměstnavatel vyhnout pokutám, Práce a mzda 3/2002

Koldinská K., Zaměstnávání cizinců podle nového zákona o zaměstnanosti, Zdravotnictví a právo č. 1/2005

Král Z., Legislativa v oblasti vstupu a pobytu cizinců, Žijí vedle nás, Slovo 21, 2004

Mihalco Z., Aktivní výběr zahraničních pracovníků, Za prací do Česka, Člověk v tísni při ČT, o.p.s., 2004, www.migraceonline.cz

Schroth J., Česko otevírá dveře kvalifikovaným cizincům, Za prací do Česka, Člověk v tísni při ČT, o.p.s., 2004, www.migraceonline.cz

ABSOLVOVANÉ SEMINÁŘE :

24. 10. 2005, Eurocentrum v Praze, kulatý stůl na téma: „**Život cizince a zaměstnávání cizinců v ČR, kulturní specifika, stereotypy, interkulturní bariéry**“ a setkání v rámci projektu Slova 21 „Rodina od vedle“

(zástupci zaměstnavatelů , cizinců, MPSV, MV, ÚP, neziskových organizací, IOM Praha)

18. 5. 2006, Eurocentrum v Praze, seminář na téma: „**Uznávání profesních kvalifikací v rámci EU**“, přednášející Mgr. Kateřina Honzíková, národní koordinátorka MŠMT ČR

Internetové zdroje

Stránky Ministerstva práce a sociálních věcí

www.mpsv.cz

stránky ministerstva MPSV základní informace odkaz např. integrace cizinců, EU, mezinárodní vztahy

www.domavcr.cz

stránky MPSV ve spolupráci s Mezinárodní organizací pro migraci (dále jen IOM)– praktické informace pro běžný život cizince v ČR

www.cizinci.cz

stránky MPSV pro státní úředníky opět provozované ve spolupráci s IOM, jsou zde právní předpisy ČR a EU a mezinárodní úmluvy především problematika cizinců z třetích států

www.portal.mpsv.cz/eures

stránky MPSV o EURES tj. Evropská služba zaměstnanosti, možnost občanů EU, EHP a Švýcarska využívat práva volného pohybu osob, mobilita pracovníků, např. databáze volných pracovních míst v EU/EHP/Švýcarsku.

www.imigrace.mpsv.cz

projekt Aktivního výběru kvalifikovaných zahraničních pracovníků provozované opět ve spolupráci MPSV s IOM

www.praceprocizince.cz

stránky provozované MPSV v rámci projektu Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků, stránka je určena jak pro zahraniční zájemce o práci v ČR tak pro zaměstnavatele, kteří zde mohou zdarma inzerovat

www.equalcr.cz

stránky iniciativa společenství EQUAL, např. podpora programů na odstranění xenofobie a rasismu na trhu práce, také webová stránka MPSV

Stránky Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí

www.vupsv.cz

stránky s odbornými články a analýzami z pracovní tematikou

Stránka Mezinárodní organizace pro migraci

www.iom.cz česká pobočka mezivládní organizace se sídlem v Ženevě

Stránky Ministerstva vnitra ČR

www.mvcr.cz základní informace pro pobyt občanů EU a jejich rodinných příslušníků a o pobytu cizinců z tzv. třetích zemí (mimo EU) a azylantů v ČR, odkazy např. Rady a služby, Azyl a migrace, Dokumenty

Stránky Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy

www.msmt.cz

stránky mají odkaz na uznávání odborných kvalifikací

www.europass.cz

stránky Národního centra Europass ČR jako součásti Národního ústavu odborného vzdělávání pověřeného MŠMT, pomoc uchazečům o práci při jejím získávání v jiném členském státě, díky životopisu a jazykovému pasu

Stránky Multikulturního centra Praha

www.migraceonline.cz všeobecné informace o migraci, o problematice cizinců v ČR, komentáře k zákonům, odborné studie

Stránky Českého statistického úřadu

www.czso.cz/ciz/cizinci.nsf/i/cizinci_v_cr

stránky ČSÚ kde jsou data o cizincích v ČR, tabulky a grafy

Stránky pražské kanceláře UNHCR

www.unhcr.cz

stránky se věnují problematice uprchlíků v ČR, je zde azylová legislativa ČR a její vývoj

Stránky Eurocentra - Úřadu vlády ČR

www.euroskop.cz

oficiální zdroj informací o členství ČR v EU, např., odkaz práce v EU

Stránky Migration Policy Institute

www.migrationinformation.com

stránky americké MPI poskytující přehled o situaci migrace, azylu a integrace v USA, ve světě i v EU.

Stránky EU

www.europa.eu.int/eures

informační webová stránka o pracovní mobilitě v EU a volném pohybu pracovních sil

www.europa.eu.int/workersmobility2006

všeobecné informace o evropském roku mobility 2006, akce, konference, mobilita pracovníků

www.europass.cedefop.eu.int

evropský portál Europassu, usnadňující uchazečům o práci získat práci

Stránky ve Spolkové republice Německo

www.bund.bmi.de

stránka německého ministerstva vnitra, odkazy a aktualiti v oblasti imigrace a integrace cizinců v SRN

www.zuwanderung.de

nové stránky o imigraci německého ministerstva vnitra, je zde slovník pojmů, vše co se vztahuje k cizincům v SRN

www.integrationsbeauftragte.de

stránky německého Spolkového úřadu pověřence pro cizince, jsou zde informace o vývoji imigrace a integrace v SRN a lexikon pojmů, zákony a dokumenty

Stránky ve Švýcarsku

www.bfm.admin.ch

stránky švýcarského Spolkového úřadu pro imigraci integraci a emigraci

statistiky a aktuality v oblasti migrace a integrace cizinců např., nově připravovaný cizinecký zákon

Stránky v Irsku

www.entemp.ie

stránky ministerstva podnikání, obchodu a zaměstnanosti, jsou zde práva zaměstnance, irské pracovní právo, seznam personálních agentur

www.fas.ie

stránky Úřadu pro zaměstnanost a rekvalifikaci(Training and Employment Authority)
registrace uchazečů o práci včetně občanů EU/EHP/Švýcarska u tohoto státního úřadu,
poskytuje rekvalifikační programy a programy zaměstnanosti.

Přílohy

- A - Žádost cizince o povolení k zaměstnání - o prodloužení zaměstnání na území České republiky
- B - Žádost zaměstnavatele o povolení získávat na volná pracovní místa zaměstnance ze zahraničí
- C - Mezinárodní smluvy v oblasti zaměstnanosti
- D - Cizinci v postavení zaměstnanců podle státního občanství 1997 – 2005
- E - Cizinci v postavení zaměstnanců podle státního občanství k 31.3. 2006
- F - Cizinci v postavení zaměstnanců v oblastech, krajích, okresech k 31.3. 2006
- G - Počet cizinců v ČR - grafy
- H - Ekonomická aktivita - grafy

Přílohy A, B vzory tiskopisů jsou z internetových stránek www.portal.mpsv.cz

Příloha C je uvedena na internetových stránkách www.mpsv.cz

Přílohy D, E, F, G jsou uvedeny v sekci „cizinci v ČR“ pod odkazem „počet cizinců v ČR“ na internetových stránkách www.czso.cz

Příloha H je také v sekci „cizinci v ČR“ v odkazu „Ekonomická aktivita“ na internetových stránkách www.czso.cz

A - Žádost cizince o povolení k zaměstnání – o prodloužení zaměstnání na území České republiky

ŽÁDOST CIZINCE
o povolení k zaměstnání^{1/} – o prodloužení zaměstnání^{1/}
na území České republiky

Registrační číslo ÚP:

Vyplňte čitelně v češtině nebo označte:

Fotografie
(ne starší 2 let)

Příjmení:	
Jméno:	
Datum narození:	Pohlaví: muž <input type="checkbox"/> žena <input type="checkbox"/>
Rodné číslo ^{3/} :	Místo narození:

Státní občanství:	Nevyšší dosažené vzdělání (dle KKO ^{4/}):
Adresa v zemi trvalého pobytu (stát, okres, obec, ulice, číslo, PSČ):	
Číslo cestovního dokladu:	Název orgánu, který cestovní doklad vydal:
Adresa pro doručování zásilek:	

Žádám o povolení k zaměstnání v ČR oddo

v profesi KZAM (ISCO)^{5/}

číselný kód KZAM (ISCO)^{5/}

zařazení dle OKEČ (NACE)^{6/}

vzdělání požadované pro výkon povolání (KKO^{4/})

u zaměstnavatele^{1/} - u právnické nebo fyzické osoby, která uzavřela smlouvu se zahraničním subjektem^{1/}:

Zaměstnavatel – název :	IČ: Rodné číslo ^{7/} :
Sídlo zaměstnavatele (adresa - stát, okres, obec, ulice, číslo, PSČ):	
Název a kontaktní adresa právnické nebo fyzické osoby v ČR (okres, obec, ulice, číslo, PSČ) ^{8/} :	IČ: Rodné číslo ^{7/} :
Místo výkonu práce v ČR (adresa):	
Název a kontaktní adresa uživatele (okres, obec, ulice, číslo, PSČ) ^{9/}	IČ: Rodné číslo ^{7/} :

Jedná se o první zaměstnání na území ČR ano ne

Datum: Podpis žadatele:

Přílohy :

- 1) vyjádření tuzemského zaměstnavatele, že cizince zaměstná nebo
- 2) fotokopie stránky cestovního dokladu obsahující základní identifikační údaje cizince, která po ověření údajů bude vrácena předkladateli;
- 3) kopie dokladu o profesní způsobilosti pro obor, ve kterém bude cizinec na území ČR pracovat;
- 4) lékařské potvrzení o zdravotním stavu cizince, které nesmí být starší jednoho měsíce
- 5) další doklady, pokud to vyplývá z charakteru zaměstnání
- 6) kopie kontraktu^{10/}
- 7) kopie dokladu opravňující subjekt hospodářské činnosti k provádění činnosti, které jsou předmětem kontraktu^{10/}
- 8) pracovní smlouva uzavřená se zahraničním zaměstnavatelem^{10/}

V případě, že se jedná o prodloužení zaměstnání, žadatel předkládá pouze přílohy uvedené pod bodem 1) a 2)

přílohy vystavené v cizích jazycích se předkládají v originálním znění nebo jejich úředně ověřených kopiích spolu s jejich úředně ověřenými překlady do českého jazyka

Záznamy a údaje Úřadu práce v

Žádost přijata dne:	Jedná se o zaměstnání podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů podle ^{11/} § 92 odst. 1, § 94 odst. 1, § 95 odst. 1, § 95 odst. 4, § 96 písm. a), § 96 písm. b), § 97 písm. a), § 97 písm. b), § 97 písm. c), § 97 písm. d), § 97 písm. e), § 97 písm. f), § 97 písm. g)
Žádost vyřizuje (jméno, příjmení a podpis):	
Datum vyřízení:	

Vysvětlivky:

- 1/ platné označte zaškrtnutím
- 2/ Spodní díl kolkové známky bez oddělení horního dílu se nalepí na tuto žádost a zašle úřadu práce. Horní díl kolkové známky nalepí správní orgán na písemné vyhotovení správního rozhodnutí;
- 3/ vyplňuje se, pokud je rodné číslo přiděleno;
- 4/ KKO V = Klasifikace kmenových oborů vzdělání (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „www.czso.cz - klasifikace - klasifikace kmenových oborů vzdělání - konstrukce klasifikace kmenových oborů vzdělání“)
- 5/ KZAM = Klasifikace zaměstnání - uvede se název a číslo vykonávané profese (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „www.czso.cz - klasifikace“);
- 6/ OKEČ = Odvětvová klasifikace ekonomických činností (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „www.czso.cz - klasifikace“)
- 7/ vyplňuje se v případě, že se jedná o fyzickou osobu, která nepodniká
- 8/ vyplňuje se v případě realizace smlouvy
- 9/ vyplňuje se v případě dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele,
- 10/ přikládá se pouze u žadatelů, kteří jsou vysíláni na základě kontraktu k výkonu práce na území ČR; kopie kontraktu a kopie dokladu subjektu hospodářské činnosti pouze v jednom výtisku budou součástí všech žádostí, vztahujících se k příslušnému kontraktu;
- 11/ úřad práce označí typ zaměstnání

B - Žádost zaměstnavatele o povolení získávat na volná pracovní místa zaměstnance ze zahraničí

ŽÁDOST ZAMĚSTNAVATELE
o povolení získávat na volná pracovní místa zaměstnance ze zahraničí
 (§ 85 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Registrační číslo ÚP:

Zaměstnavatel

Název :	IČ:
Sídlo: /adresa - okres, obec, ulice, číslo, PSČ/:	Rodné číslo ^{1/} :
Odpovědný pracovník:	Telefon:
	Fax:
	E-mail:

Specifikace volných pracovních míst zaměstnavatele

Název požadované profese dle KZAM ^{2/}	Číslo KZAM ^{2/}	Zařazení dle OKEČ ^{3/}	Požadovaná kvalifikace dle KKOV ^{4/}	Předpokládaná doba zaměstnání		Počet osob c/ž ^{5/}	Výše hrubé mzdy (v Kč/hod. nebo v Kč/měs.)
				od	do		
1	2	3	4	5	6	7	8
Celkem							

Místo výkonu práce (adresa):	Adresa ubytování v ČR (okres, obec, ulice, číslo, PSČ):
Další požadavky zaměstnavatele:	
Odůvodnění žádosti:	

Příloha: ověřená kopie dokladu o oprávnění k podnikání

Datum:

Razítko zaměstnavatele:

Podpis odpovědného pracovníka:

Záznamy a údaje Úřadu práce v

Žádost přijata dne:	Místo pro nalepení kolků^{6/}:
Žádost vyřizuje (jméno, příjmení a podpis) :	
Datum vyřízení:	

Vysvětlivky:

- vyplňuje pouze fyzická osoba, která nepodniká
 KZAM = Klasifikace zaměstnání - uvede se název a číslo vykonávané profese vzdělání (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „www.czso.cz - klasifikace“)
 OKEČ = Odvětvová klasifikace ekonomických činností vzdělání (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „www.czso.cz - klasifikace“)
 K KOV = Klasifikace kmenových oborů vzdělání (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „www.czso.cz - klasifikace“)
 celkem, z toho ženy
 spodní díl kolkové známky bez oddělení horního dílu se nalepí na tuto žádost a zašle úřadu práce. Horní díl kolkové známky nalepí správní orgán na písemné vyhotovení správního rozhodnutí. V případě většího počtu kolků nalepte tyto na zadní stranu tiskopisu.

C - Mezinárodní smlouvy v oblasti zaměstnanosti

C - Mezinárodní smlouvy v oblasti zaměstnanosti

Smlouvy o zaměstnávání (gesce MPSV)

Stát	Podpis Provádění od Vstup v platnost Publikace	Přesný název	Výše kvóty pro české pracovníky (byla-li sjednána)
<u>Bulharsko</u>	6.12.1999 5.5.2000 5.5.2000 90/2000 Sb.m.s.	Dohoda mezi vládou České republiky a vládou Bulharské republiky o vzájemném zaměstnávání občanů České republiky a občanů Bulharské republiky	nebyla stanovena
<u>Mongolsko</u>	8.12.1999 8.12.1999 13.12.2000 114/2001 Sb.m.s.	Dohoda mezi vládou České republiky a vládou Mongolska o vzájemném zaměstnávání občanů České republiky a občanů Mongolska	nebyla stanovena
Nizozemí	3.7.1996 Nepublikována	Dohoda mezi vládou České republiky a vládou Nizozemského království o zaměstnávání rodinných příslušníků diplomatů a ostatních zaměstnanců velvyslanectví, generálních konzulátů, konzulátů a stálých misí sjednaná výměnou nót	nebyla stanovena
<u>Polsko</u>	16.6.1992 - - Nepublikována	Dohoda mezi vládou České a Slovenské Federativní Republiky a vládou Polské republiky o vzájemném zaměstnávání československých a polských občanů	nebyla stanovena
Rakousko	24.8.2001 1.1.2006 1.7.2005 70/2005 Sb.m.s.	Dohoda mezi vládou České republiky a vládou Rakouské republiky o zaměstnávání občanů v příhraničních oblastech	nebyla stanovena
<u>Rusko</u>	25.6.1998 21.9.1998 21.9.1998 284/1998 Sb.	Dohoda mezi vládou České republiky a vládou Ruské federace o přechodném zaměstnávání občanů České republiky a občanů Ruské federace	nebyla stanovena
<u>Slovensko</u>	29.10.1992 1.1.1993 3.5.1993 227/1993 Sb.	Smlouva mezi Českou republikou a Slovenskou republikou o vzájemném zaměstnávání občanů	nebyla stanovena

<u>SRN</u>	23.4.1991	Dohoda mezi vládou České a Slovenské Federativní Republiky a vládou Spolkové republiky Německo o vzájemném zaměstnávání československých a německých občanů za účelem rozšíření jejich odborných a jazykových znalostí	1400 každoročně
	23.4.1991		
	27.9.1991		
	135/2003 Sb.m.s.		
<u>SRN</u>	11.3.1991	Ujednání o postupu při zprostředkování zaměstnání v SRN československým zájemcům na dobu nejvýše tří měsíců v průběhu jednoho roku mezi Spolkovým ústavem pro práci Norimberk a ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky Praha	nebyla stanovena
	11.3.1991		
	11.3.1991		
	Nepublikována		
SRN	23.4.1991	Dohoda mezi vládou České a Slovenské Federativní Republiky a vládou Spolkové republiky Německo o vysílání československých pracovníků z podniků se sídlem v České a Slovenské Federativní Republice k zaměstnání na základě smluv o dílo	Po 1.5.2004 do 31.12.2004 1893 Poznámka: dohoda v gesci MPO
	23.4.1991		
	23.4.1991		
	366/1991 Sb.		

Smlouvy o výměně stážistů (gesce MPSV)

Stát	Vstup v platnost Publikace	Přesný název	Výše kvóty pro české pracovníky (byla-li sjednána)
<u>Francie</u>	22.05.1930 Nepublikována	Dohoda mezi příslušnými úřady francouzskými a československými za účelem usnadnění připouštění volontérů /praktikantů/ do obou zemí.	100 každoročně
<u>Lucembursko</u>	11.11.1999 1.5.2001 1.5.2001 42/2001 Sb.m.s.	Dohoda mezi vládou České republiky a vládou Lucemburského velkovévodství o přijímání stážistů	30 každoročně
Maďarsko	9.9.1999 11.4.2000 11.4.2000 91/2000 Sb.m.s.	Dohoda mezi vládou České republiky a vládou Maďarské republiky o výměně stážistů	300 každoročně

Rakousko	24.8.2001	Dohoda mezi vládou České republiky	
	1.1.2006	a vládou Rakouské republiky	
	1.7.2005	o výměně zaměstnanců za účelem	nebyla stanovena
	69/2005 Sb.m.s.	rozšíření jejich odborných a jazykových znalostí	
<u>Švýcarsko</u>	19.5.1997	Dohoda mezi vládou České republiky	
	6.6.1997	a Švýcarskou spolkovou radou	100 každoročně
	6.6.1997	o výměně stážistů	
	188/1997 Sb.		

D - Cizinci v postavení zaměstnanců podle státního občanství 1997 – 2005

Cizinci v postavení zaměstnanců podle státního občanství; 1997-2005 (stav k 31. 12.) - CELKEM

Foreigners - employees: by citizenship; 1997-2005 (31 December) - Total

Pramen: MPSV ČR-SSZ

Source: MLSA CR-ESA

Země	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Country
Celkem	130 767	111 247	93 466	103 647	103 652	101 179	105 738	107 984	151 736	Total
Celkem EU 25	88 447	76 369	64 878	76 199	74 651	68 638	70 334	72 775	93 763	EU 25, total
z toho:										
Slovensko	69 723	61 320	53 154	63 567	63 555	56 558	58 053	59 818	75 297	Slovakia
Polisko	13 665	9 941	6 880	7 679	6 661	7 338	7 403	8 882	12 635	Poland
Německo	1 536	1 545	1 466	1 452	1 218	1 306	1 412	1 303	1 743	Germany
Spojené království	1 252	1 207	1 129	1 112	989	1 005	1 018	741	1 120	United Kingdom
Francie	470	540	585	621	613	702	727	509	671	France
Rakousko	475	455	421	384	396	432	502	390	474	Austria
Itálie	245	242	235	243	230	250	296	202	287	Italy
Nizozemsko	276	329	303	332	285	242	227	179	275	Netherlands
Litva	137	92	26	59	42	40	40	142	165	Lithuania
Maďarsko	73	75	66	72	73	100	75	131	117	Hungary
Belgie	86	104	111	120	106	107	102	93	117	Belgium
Španělsko	84	86	83	95	91	84	77	78	128	Spain
Irsko	99	89	72	74	65	84	83	67	108	Ireland
Švédsko	125	138	118	138	93	92	84	63	90	Sweden
Dánsko	37	55	60	69	73	74	64	46	77	Denmark
Finsko	57	62	68	76	59	59	38	32	46	Finland
Řecko	17	19	27	21	21	23	25	30	59	Greece
Slovinsko	28	26	24	24	24	32	38	29	43	Slovenia
Ostatní země, celkem	42 320	34 878	28 588	27 448	29 001	32 541	35 404	35 209	57 973	Other countries, total
Ukrajina	25 166	19 255	16 646	15 753	17 473	19 958	22 489	22 399	40 060	Ukraine
Moldavsko	1 959	2 074	1 438	1 446	1 377	1 412	1 509	1 483	2 710	Moldova
Rusko	1 145	1 129	1 151	1 016	887	930	867	1 078	2 447	Russian Federation
Mongolsko	770	942	623	660	976	1 185	1 388	1 585	1 800	Mongolia
Bulharsko	3 322	2 721	1 657	1 523	1 863	1 985	1 792	1 651	1 732	Bulgaria
Spojené státy	1 487	1 385	1 391	1 356	1 279	1 435	1 408	1 160	1 195	United States
Bělorusko	2 469	2 014	1 305	1 139	1 028	1 191	967	815	968	Belarus
Čína	112	135	141	235	335	193	267	322	935	China
Rumunsko	1 169	1 066	742	908	764	724	689	590	929	Romania
Japonsko	101	122	128	132	177	315	509	528	576	Japan
Makedonie	1 130	881	507	408	435	395	406	405	423	Macedonia
Srbsko a Černá Hora	423	389	387	389	332	333	326	278	369	Serbia and Montenegro

1/c05s85t

Země	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Country
Korea, lid. dem. rep	1	27	147	58	119	200	222	285	355	People's Rep. of
Kazachstán	205	178	147	95	76	91	107	139	304	Kazakhstan
Indie	57	65	84	106	90	95	121	201	296	India
Vietnam	119	50	62	75	63	150	237	183	256	Viet Nam
Bosna a Hercegovina	162	177	153	146	76	88	94	238	187	Bosnia and Herzegovina
Arménie	335	256	207	194	156	147	199	183	177	Armenia
Turecko	119	147	138	141	101	162	165	150	173	Turkey
Kanada	270	264	271	291	251	237	231	167	171	Canada
Thajsko	1	4	16	49	35	53	86	103	170	Thailand
Chorvatsko	197	172	144	131	106	101	89	92	140	Croatia
Izrael	35	45	59	89	88	112	97	95	110	Israel
Kyrgyzstán	9	10	17	17	8	5	54	64	106	Kyrgyzstan
Uzbekistán	24	16	13	13	13	16	26	25	80	Uzbekistan
Austrálie	96	112	96	102	91	98	110	88	76	Australia
Švýcarsko	99	89	75	63	51	45	51	49	76	Switzerland
Korea	47	53	66	37	68	91	54	61	56	Korea, Republic of
Gruzie	37	39	35	41	32	40	34	27	54	Georgia
Jihoafrická republika	21	28	30	44	49	51	56	42	42	South Africa
Nový Zéland	27	28	36	35	34	46	54	44	42	New Zealand
Ostatní + nezjištěno	1 206	1 005	823	756	568	657	700	679	958	Other countries + not identified

E - Cizinci v postavení zaměstnanců podle státního občanství k 31. 3. 2006

Cizinci v postavení zaměstnanců podle státního občanství k 31. 3. 2006

Foreigners - employees: by citizenship; 31 March 2006

Pramen: MPSV ČR-SSZ

Source: MLSA CR-ESA

Země Country	Cizinci v postavení zaměstnanců celkem Foreigners - employees, total	z toho ženy incl.: Females	Cizinci v postavení zaměstnanců (celkem) - v tom		
			s platným povolení k zaměstnání Holding valid work permit	informace - cizinci z třetích zemí v postavení zaměstnanců Information on foreigners - employees from third countries	informace - občané EU/EHP/ESVO v postavení zaměstnanců Information on foreigners - employees (citizens of EU/ EEA/ EFTA)
Cizinci celkem	151 172	46 389	53 578	3 162	94 432
EU/ EHP/ ESVO, celkem	94 432	26 806	-	-	94 432
Slovensko	75 669	23 619	-	-	75 669
Polsko	12 345	1 942	-	-	12 345
Německo	1 834	319	-	-	1 834
Spojené království	1 194	218	-	-	1 194
Francie	787	139	-	-	787
Rakousko	532	77	-	-	532
Itálie	328	47	-	-	328
Nizozemsko	305	45	-	-	305
Litva	297	140	-	-	297
Maďarsko	181	47	-	-	181
Španělsko	152	47	-	-	152
Belgie	122	23	-	-	122
Irsko	120	18	-	-	120
Švédsko	101	16	-	-	101
Dánsko	89	14	-	-	89
Švýcarsko	80	18	-	-	80
Řecko	67	11	-	-	67
Finsko	55	13	-	-	55
Slovensko	49	16	-	-	49
Portugalsko	32	5	-	-	32
Norsko	30	6	-	-	30
Lotyšsko	20	10	-	-	20
Kypr	11	6	-	-	11
Estonsko	10	3	-	-	10
Lucembursko	9	4	-	-	9
Malta	9	3	-	-	9
Island	3	0	-	-	3
Lichtenštejnsko	1	0	-	-	1
Ostatní země, celkem	56 740	19 583	53 578	3 162	-
Ukrajina	38 833	12 615	37 494	1 339	-
Moldavsko	2 808	909	2 732	76	-
Rusko	2 113	1 069	1 822	291	-
Mongolsko	2 051	1 325	2 029	22	-
Bulharsko	1 727	612	1 602	125	-
Spojené státy	1 191	424	1 085	106	-
Bělorusko	938	456	873	65	-
Čína	919	296	873	46	-
Rumunsko	876	176	582	294	-
Japonsko	591	82	575	16	-
Makedonie	443	36	423	20	-
Srbsko	390	115	346	44	-
Korea, lid.dem.rep.	349	333	348	1	-
Indie	298	35	288	10	-

Země Country	Cizinci v postavení zaměstnanců celkem Foreigners - employees, total	z toho ženy incl.: Females	Cizinci v postavení zaměstnanců (celkem) - v tom		
			s platným povolení k zaměstnání Holding valid work permit	informace - cizinci z třetích zemí v postavení zaměstnanců Information on foreigners - employees from third countries	informace - občané EU/EHP/ESVO v postavení zaměstnanců Information on foreigners - employees (citizens of EU/ EEA/ EFTA)
Kazachstán	291	172	201	90	-
Vietnam	270	103	172	98	-
Arménie	188	53	168	20	-
Bosna a Hercegovina	186	36	154	32	-
Kanada	186	55	149	37	-
Thajsko	181	156	179	2	-
Turecko	177	26	162	15	-
Chorvatsko	168	54	126	42	-
Izrael	114	35	104	10	-
Kyrgyzstán	110	59	102	8	-
Austrálie	87	36	74	13	-
Uzbekistán	76	26	73	3	-
Korea	55	17	55	-	-
Alžírsko	50	4	33	17	-
Gruzie	44	17	28	16	-
Jihoafrická republika	44	13	34	10	-
Tchaj-wan	40	8	39	1	-
Nový Zéland	37	11	34	3	-
Egypt	35	1	22	13	-
Brazílie	34	9	32	2	-
Jemen	33	-	14	19	-
Mexiko	33	6	29	4	-
Sýrie	33	3	20	13	-
Pákistán	32	1	26	6	-
Kuba	31	9	14	17	-
Írán	30	8	27	3	-
Tunisko	30	3	11	19	-
Libanon	28	3	22	6	-
Angola	27	5	8	19	-
Filipíny	26	19	20	6	-
Albánie	25	14	18	7	-
Indonésie	23	15	21	2	-
Kolumbie	23	10	20	3	-
Maroko	23	3	15	8	-
Afghánistán	22	1	14	8	-
Ázerbájdžán	22	12	22	-	-
Nigérie	22	3	8	14	-
Ekvádor	18	3	15	3	-
Jordánsko	18	1	5	13	-
Malajsie	18	8	18	-	-
Srí Lanka	18	9	17	1	-
Venezuela	18	7	11	7	-
Bolívie	17	6	15	2	-
Nepál	13	1	13	-	-
Peru	13	6	6	7	-
Ghana	12	1	3	9	-
Tádžikistán	12	5	11	1	-
Benin	11	-	9	2	-
Irák	11	3	6	5	-
Pobřeží slonoviny	11	-	8	3	-
Ostatní / Other	187	44	119	68	-

F - Cizinci v postavení zaměstnanců podle typu evidence a pohlaví v oblastech, krajích a okresech k 31.3. 2006

Cizinci v postavení zaměstnanců podle typu evidence a pohlaví v oblastech, krajích a okresech k 31. 3. 2006

Foreigners - employees: by type of evidence, sex, area, region and district; 31 March 2006

Pramen: MPSV ČR-SSZ

Source: MLSA CR-ESA

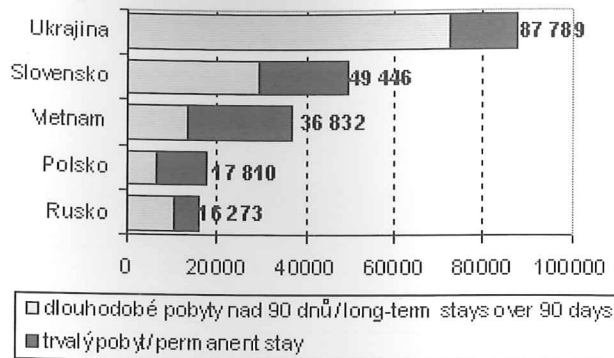
Oblast, kraj, okres Area, region, district	Cizinci v postavení zaměstnanců celkem Foreigners - employees, total	z toho ženy incl.: Females	Cizinci v postavení zaměstnanců (celkem) - v tom		
			s platným povolením k zaměstnání Holding valid work permit	informace - cizinci z třetích zemí v postavení zaměstnanců Information on foreigners - employees from third countries	informace - občané EU/EHP/ESVO v postavení zaměstnanců Information on foreigners - employees (citizens of EU/ EEA/ EFTA)
ČESKÁ REPUBLIKA CZECH REPUBLIC	151 172	46 389	53 578	3 162	94 432
PRAHA (NUTS2)	50 363	16 288	25 386	944	24 033
Hlavní město Praha (NUTS3)	50 363	16 288	25 386	944	24 033
STŘEDNÍ ČECHY (NUTS2)	23 083	6 117	6 606	273	16 204
Středočeský kraj (NUTS3)	23 083	6 117	6 606	273	16 204
Benešov	1 167	407	600	17	550
Beroun	1 297	454	467	32	798
Kladno	2 308	722	886	17	1 405
Kolín	2 383	807	818	38	1 527
Kutná Hora	633	103	214	12	407
Mělník	909	166	322	22	565
Mladá Boleslav	7 170	1 162	324	7	6 839
Nymburk	1 014	488	646	15	353
Praha-východ	2 806	878	1 011	34	1 761
Praha-západ	1 672	475	266	25	1 381
Příbram	1 098	317	733	32	333
Rakovník	626	138	319	22	285
JIHOZÁPAD (NUTS2)	16 565	6 559	4 862	552	11 151
Jihočeský kraj (NUTS3)	5 877	2 077	2 325	211	3 341
České Budějovice	1 910	497	563	109	1 238
Český Krumlov	1 397	700	975	22	400
Jindřichův Hradec	296	78	74	6	216
Písek	554	193	271	9	274
Prachatice	261	109	80	29	152
Strakonice	816	269	132	21	663
Tábor	643	231	230	15	398
Plzeňský kraj (NUTS3)	10 688	4 482	2 537	341	7 810
Domažlice	554	292	52	43	459
Klatovy	688	245	238	44	406
Plzeň-jih	649	268	146	10	493
Plzeň-město	6 228	2 629	1 231	103	4 894
Plzeň-sever	1 256	496	730	32	494
Rokycany	383	111	114	13	256
Tachov	930	441	26	96	808
SEVEROZÁPAD (NUTS2)	7 075	2 285	3 211	599	3 265
Karlovarský kraj (NUTS3)	3 104	1 339	972	271	1 861
Cheb	1 328	653	451	117	760
Karlovy Vary	1 195	427	407	121	667
Sokolov	581	259	114	33	434
Ústecký kraj (NUTS3)	3 971	946	2 239	328	1 404
Děčín	288	112	213	0	75
Chomutov	633	162	348	49	236
Litoměřice	540	170	300	34	206
Louny	476	117	291	23	162
Most	451	47	249	17	185
Teplice	659	182	405	98	156
Ústí nad Labem	924	156	433	107	384
SEVEROVÝCHOD (NUTS2)	19 428	6 741	6 408	347	12 673

Oblast, kraj, okres Area, region, district	Cizinci v postavení zaměstnanců celkem <i>Foreigners - employees, total</i>	z toho ženy <i>incl.: Females</i>	Cizinci v postavení zaměstnanců (celkem) - v tom		
			s platným povolením k zaměstnání <i>Holding valid work permit</i>	informace - cizinci z třetích zemí v postavení zaměstnanců <i>Information on foreigners - employees from third countries</i>	informace - občané EU/EHP/ESVO v postavení zaměstnanců <i>Information on foreigners - employees (citizens of EU/ EEA/ EFTA)</i>
Liberecký kraj (NUTS3)	6 821	2 590	2 068	161	4 592
Česká Lípa	404	173	85	13	306
Jablonec nad Nisou	1 232	608	330	50	852
Liberec	4 409	1 516	1 406	80	2 923
Semily	776	293	247	18	511
Královéhradecký kraj (NUTS3)	6 386	2 121	2 392	82	3 912
Hradec Králové	2 069	628	1 069	36	964
Jičín	634	277	193	5	436
Náchod	1 349	661	309	26	1 014
Rychnov nad Kněžnou	694	76	115	0	579
Trutnov	1 640	479	706	15	919
Pardubický kraj (NUTS3)	6 221	2 030	1 948	104	4 169
Chrudim	583	145	232	5	346
Pardubice	3 751	1 280	1 124	34	2 593
Svitavy	598	170	373	8	217
Ústí nad Orlicí	1 289	435	219	57	1 013
JIHOVÝCHOD (NUTS2)	17 038	5 361	4 602	218	12 218
Vysočina (NUTS3)	4 624	1 457	2 119	57	2 448
Havlíčkův Brod	897	237	448	2	447
Jihlava	1 577	560	604	18	955
Pelhřimov	1 252	414	746	15	491
Třebíč	201	88	119	13	69
Zďár nad Sázavou	697	158	202	9	486
Jihomoravský kraj (NUTS3)	12 414	3 904	2 483	161	9 770
Blansko	1 519	692	714	3	802
Brno-město	6 128	1 687	1 017	123	4 988
Brno-venkov	1 085	365	363	19	703
Břeclav	1 537	576	137	4	1 396
Hodonín	1 246	356	78	1	1 167
Vyškov	513	82	40	0	473
Znojmo	386	146	134	11	241
STŘEDNÍ MORAVA (NUTS2)	7 006	1 981	1 737	101	5 168
Olomoucký kraj (NUTS3)	2 968	886	973	45	1 950
Jeseník	136	48	9	1	126
Olomouc	1 090	221	111	24	955
Prostějov	679	364	462	2	215
Přerov	595	102	257	12	326
Šumperk	468	151	134	6	328
Zlínský kraj (NUTS3)	4 038	1 095	764	56	3 218
Kroměříž	281	60	80	3	198
Uherské Hradiště	988	272	191	18	779
Vsetín	1 385	370	186	12	1 187
Zlín	1 384	393	307	23	1 054
MORAVSKOSLEZSKO (NUTS2)	10 614	1 057	766	128	9 720
Moravskoslezský kraj (NUTS3)	10 614	1 057	766	128	9 720
Bruntál	220	56	7	4	209
Frydek-Místek	2 170	233	114	23	2 033
Karviná	4 223	89	33	7	4 183
Nový Jičín	521	132	103	15	403
Opava	276	76	28	24	224
Ostrava-město	3 204	471	481	55	2 668

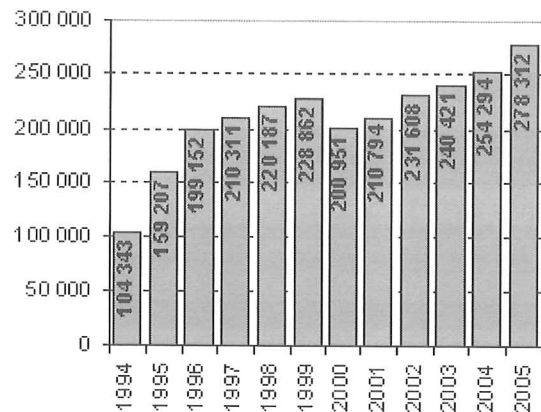
G - Počet cizinců v České republice – grafy

Cizinci s trvalým pobytem či s dlouhodobými pobyty nad 90 dnů; 5 nejčastějších státních občanství (31.12.2005)

(Foreigners holding permanent residence permits and long-term stays over 90 days by citizenship - top 5; 31.12.2005)



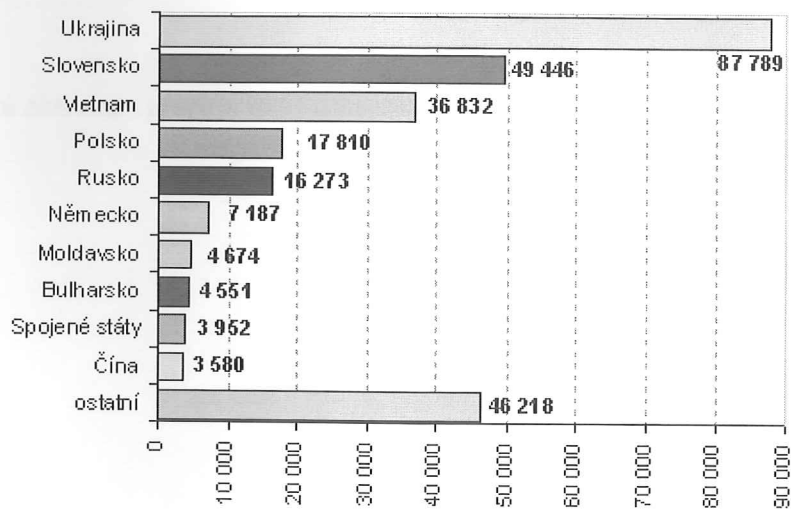
Cizinci s trvalým pobytem či s dlouhodobými pobyty nad 90 dnů v ČR (Foreigners holding permanent residence permits and long-term stays over 90 days) 1994-2005 (31.12.)



10 nejčastějších státních občanství cizinců s trvalým pobytem a dlouhodobými pobyty nad 90 dnů v ČR

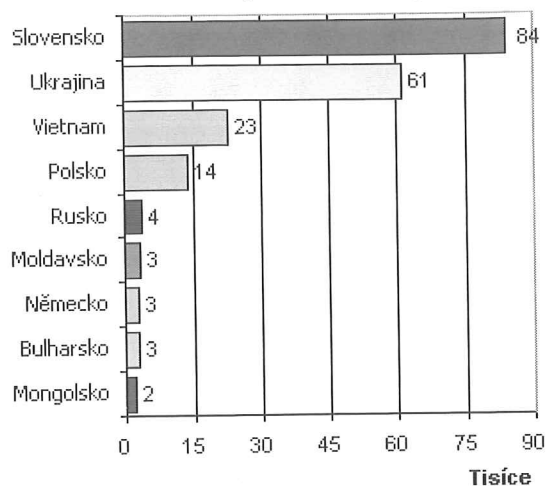
(Foreigners holding permanent residence permits and long-term stays over 90 days by citizenship - top 10)

(31.12.2005)

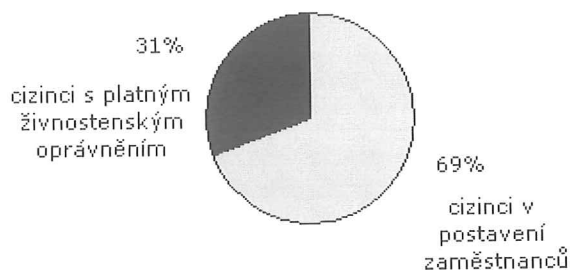


H - Ekonomická aktivita - grafy

Zaměstnanost cizinců podle státního občanství (Employment of foreigners: by citizenship); top 10 (k 31.12.2005)



Zaměstnanost cizinců podle typu ekonomické aktivity (Employment of foreigners by type of economical activity) (31.12.2005)



Zaměstnanost cizinců podle typu ekonomické aktivity (Employment of foreigners by type of economical activity) 1997-2005 (31.12.)

