

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta



Diplomová práce

Zaměstnávání cizinců

Lenka Hejkrliková

Praha 2007

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně a že jsem vyznačila
prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala, způsobem ve vědecké práci obvyklým.

Hejblíkova

Ráda bych poděkovala vedoucí této diplomové práce, paní Doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc., za podnětné připomínky, trpělivost a podporu při zpracování této práce.

OBSAH

Úvod	12
1. Historický exkurz	15
1.2 Současný stav	17
2. Právní úprava zaměstnávání cizinců – české právo	20
2.1 Ústava	20
2.2 Listina základních práv a svobod	20
2.3 Zákon o zaměstnanosti	21
2.3.1 Nová právní úprava zaměstnávání cizinců	22
2.3.2 Diskriminace na základě státní příslušnosti?	23
2.3.3 Jsou důsledky právní úpravy zaměstnávání cizinců žádoucí?	24
2.4 Zákoník práce	25
2.5 Zákon o pobytu cizinců na území České Republiky	26
2.6 Zákon o azylu	27
3. Právní úprava zaměstnávání cizinců – právo EU	28
3.1 Římská úmluva	29
3.2 Směrnice rady 2003/109/ES čl. 26	30
4. Zaměstnávání cizinců v ČR – pohled ze strany zaměstnavatele	31
5. Zaměstnávání cizinců v ČR – pohled ze strany zaměstnance	37
5.1 Shmutí	40
5.2 Ukončení platnosti povolení k zaměstnání	41
5.3 Cizinci, kteří nepotřebují pracovní povolení	41

6. Vysílání zaměstnanců v rámci EU	44
7. Zahraniční zaměstnanci ve zdravotním pojištění	47
7.1 Souběh zaměstnání	48
7.2 Přeshraniční pracovníci	49
8. Aktivní imigrační politika	50
8.1 Data	51
8.2 Podmínky a výhody projektu	52
8.3 Vstup do projektu.....	53
8.4 Novinka	53
8.5 O projektu – internetové stránky http://imigrace.iom.cz	53
8.6 Výsledky projektu	54
8.7 Jak najít práci v České republice – cizinec	55
9. Společná imigrační politika EU	57
10. Závěr	59
11. Seznam tabulek	
12. Seznam zkratk	
13. Seznam literatury	
14. Seznam příloh	

ÚVOD

Pracovní migrace byla na území České republiky ovlivněna vždy politickou situací. V sedmdesátých a osmdesátých letech pracovali na území našeho státu zejména občané sousedních států – Poláci a Maďaři, ale i občané států zeměpisně značně vzdálených, se kterými nás nespojovala ani historická, ani kulturní tradice. V této době se jednalo o “dovoz pracovních sil” z důvodů nedostatku pracovních sil v našem hospodářství. Systém zaměstnávání byl zajišťován formou mezivládních dohod a fungoval v podstatě až do roku 1989¹.

V devadesátých letech se situace změnila, pracovní prostředí v České republice se stalo více konkurenceschopnější a otevřenější vnějším trhům. S tím samozřejmě ale byl kladen důraz na právní úpravu pobytu cizinců na našem území a jejich integraci do společností. Výrazným impulsem byl vstup České republiky do Evropské unie na počátku tisíciletí. Nejenom, že jsme povinni do naší legislativy integrovat mnohé směrnice a nařízení, ale také chceme na náš pracovní trh přilákat co nejvíce kvalitních zaměstnanců, kteří nám chybí, případně výhledově chybět budou.

Česká republika přistěhovalce potřebuje. Právě díky nim přestal v roce 2003 klesat celkový počet obyvatel. Počítá se s tím, že každým rokem přibude v důsledku migrace zhruba 25 tisíc obyvatel. Cizinci tak kompenzují přirozený úbytek a přispívají k populačnímu růstu.

¹ srov. <http://www.mvcr.cz/azyl/integrace2/nks01/prispevek4.pdf>

Tabulka 1: Vývoj počtu obyvatel ČR v letech 2001-2006

Rok	Počet obyvatel	Živě narození	Zemřelí	Přirozený přírůstek	Přírůstek stěhováním	Cellkový přírůstek
2001	10 224 192	90 715	107 755	-17 040	-8 551	-25 591
2002	10 200 774	92 786	108 243	-15 457	12 290	-3 167
2003	10 201 651	93 685	111 288	-17 603	25 789	8 186
2004	10 206 923	97 664	107 177	-9 513	18 635	9 122
2005	10 234 092	102 211	107 938	-5 727	36 229	30 502
2006p	10 266 646	105 831	104 441	1 390	34 720	36 110

Zdroj: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/pohyb_obyvatelstva_v_ceske_republice_v letech_2001_2006_abs

Příčiny migrace jsou nejčastěji ekonomické, cizinci se do České republiky nejčastěji stěhují za účelem zaměstnání nebo podnikání. Mnohdy je také důvodem zájem na sloučení rodiny, kdy za původními migranty přicházejí jejich rodinní příslušníci. To naznačuje, že cizinci u nás nehledají pouze příležitostný výdělek, ale směřují k trvalejšímu usídlení. Ostatní důvody jako studium, humanitární statut, azyl atd. Jsou méně časté.

Tabulka 2: Vývoj počtu trvale a dlouhodobě usazených cizinců v ČR 1993 - 2005

Rok	Celkem (tis.)	Trvalý pobyt (tis.)	Vízum nad 90 dnů (tis.)
1993	77 668	31 072	46 596
1994	104 343	33 164	71 179
1995	159 207	39 242	119 965
1996	199 152	46 388	152 764
1997	210 311	56 797	153 514
1998	220 187	64 352	155 835
1999	228 862	66 754	162 108
2000	200 951	66 855	134 096
2001	210 794	69 816	140 978
2002	231 608	75 249	156 359
2003	240 421	80 844	159 577
2004	254 294	99 467	154 827
2005	278 312	110 598	167 714

Zdroj: http://www.czso.cz/ciz/cizinci.nsf/i/datove_udaje_pocet_cizincu_v_cr

Devět desetin cizinců, kteří jsou u nás zaměstnáni nebo vlastní živnostenské oprávnění, pochází z jedné z následujících zemí: Slovensko, Ukrajina, Vietnam, Polsko, Moldavsko, Rusko, Německo a Bulharsko¹. V přístupu občanů těchto států však existují velké rozdíly. Zatímco Ukrajinci využívají hlavně povolení k zaměstnání, Vietnamci jsou téměř výhradně živnostenskými podnikateli. Slováků u nás pracuje přes 90 tisíc a Ukrajinců přes 60 tisíc, naproti tomu Bulharů nejsou ani 3 tisíce. Koncem druhého pololetí 2006 dosáhl podíl cizinců na pracovní síle dosavadního maxima 4,2 procenta. Přispívá k tomu postupná liberalizace trhu práce, kdy občané EU mají právo volného pohybu a rozšiřuje se i okruh cizinců z třetích zemí, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání.

Na českém pracovním trhu dochází poměrně často k tomu, že jsou na fyzicky náročná pracovní místa (pečovatelé, sanitáři) zaměstnáváni cizí státní příslušníci, zejména státní příslušníci Slovenska a Ukrajiny. Často vykonávají, především ženy, práci sester, ošetrovatelk, ale i uklízeček, pomocného personálu apod. Jedná se o nedostatečně ohodnocená pracovní místa, na která se jen obtížně hledají pracovní síly z České republiky. V našem státě tak postupně dochází k situaci, která panuje již v mnoha dalších státech Evropské unie, kdy se jen velmi těžko obsazují určitá pracovní místa vlastními občany a etablojí se tak oblasti ekonomiky a společenského života, které se bez cizinců již nemohou obejít. Dalo by se tedy předpokládat, že se zákonodárci budou snažit situaci na trhu práce řešit tak, aby se zaměstnávání cizinců stalo jednodušší a přehlednější. Česká republika ale, stejně jako mnoho dalších členských států EU, upravuje ve svém právním řádu určité překážky pro výkon práce zaměstnanců ze zahraničí.

Cílem práce bylo popsat právní postavení cizinců a možnost jejich zaměstnávání na českém pracovním trhu, jak z pohledu zaměstnanců samotných, tak z pozice zaměstnavatelů.

¹ Tabulka 3

1. HISTORICKÝ EXKURZ

Mohlo by se zdát, že otázka zaměstnávání cizích státních příslušníků se stala aktuální až v poslední dekádě 20. století a především na počátku 21. století, vzhledem k odpoutání České republiky od Sovětského svazu a jeho diktátu a naopak přesměrováním zájmů na demokraticky založené státy, včetně integrace České republiky do Evropské unie.

Vztahy bývalé ČSSR se světem v oblasti pracovní migrace byly před rokem 1989 založeny především na platném systému plánovaného hospodářství a dále na internacionální pomoci. V této době se jednalo o “dovoz pracovních sil” z důvodů nedostatku pracovních sil v našem hospodářství. Systém zaměstnávání byl zajišťován formou mezivládních dohod a fungoval v podstatě až do roku 1989.

Spolupráce s Polskou lidovou republikou (PLR) měla v oblasti zaměstnávání dlouholetou tradici, zejména v pohraničních okresech sousedících s PLR. V roce 1961 došlo k uzavření dohod o zaměstnávání polských občanů ze strany východočeského a severočeského kraje s polským vojvodstvím Wrocław. V roce 1964 již pracovalo na území tehdejšího Československa 4 000 polských občanů. Dne 22. 1. 1964 byl podepsán Protokol a Ujednání mezi Státní plánovací komisí ČSR a Výborem pro práci PLR a tímto rokem začala oficiálně spolupráce mezi tehdejší ČSR a PLR. Ke konci roku 1970 již pracovalo na našem území 15 000 polských občanů. Rozšíření a prohloubení další spolupráce mezi oběma státy vyústilo v podepsání mezivládní dohody dne 16. 6. 1972, která zajišťovala výhodnost

oběma stranám. Další zaměstnávání polských občanů bylo upraveno Ujednáním podepsaným dne 16. 10. 1984 mezi Federálním ministerstvem práce a sociálních věcí ČSSR a Ministerstvem práce, mezd a sociálních věcí PLR. Následně každoroční podpis protokolů mezi oběma státy určoval přesný výčet resortů a jejich podniků, kde byli polští občané zaměstnáváni. Vzhledem k nedostatku pracovních sil z domácích zdrojů v pohraničních oblastech bylo zastoupení polských občanů v řadě organizací dosti vysoké (např. textilní a sklářský průmysl v severních Čechách, hutnictví a v hornictví na severní Moravě).

V rámci tradičního vzájemného zaměstnávání se realizovala spolupráce s Maďarskem, kde smluvním základem této spolupráce byla mezivládní Dohoda ze dne 2. 12. 1985. Zaměstnávání probíhalo především v příhraničních oblastech na území Slovenska v organizacích Ministerstva stavebnictví, v menším množství pak v organizacích Ministerstva průmyslu. Počty maďarských občanů nepřesahovaly ročně 1 000 osob.

Další dlouhodobou spolupráci v rámci internacionální pomoci navázala ČSSR s Vietnamskou socialistickou republikou. První významnější kontakty jsou zaznamenány z roku 1974, kdy došlo 8. 4. k podpisu Dohody o odborné přípravě občanů Vietnamu v československých organizacích. V rámci této Dohody bylo přijato do středních odborných učilišť 5 000 vietnamských občanů, kteří se po vyučení vraceli zpět do vlasti. Odborná příprava dalších vietnamských občanů v československých organizacích následně pokračovala za podmínek mezivládní Dohody podepsané 21. 12. 1979. Spolupráce podle této dohody se realizovala dvěma základními formami, a to učebním poměrem ve středních odborných učilištích a navazující výrobní praxí a odbornou přípravou praktikantů a stážistů, zaměřenou na prohloubení získané kvalifikace v rámci pracovního procesu. Na základě této mezivládní dohody z roku 1979 přicestovalo do ČSSR celkem 8 700 vietnamských žáků a 23 300 praktikantů a stážistů.

V oblasti dočasného zaměstnávání spojeného s odbornou přípravou byla v roce 1978 zahájena spolupráce s Kubánskou republikou na základě

mezivládní Dohody ze dne 5. 5. 1978. V období od roku 1978 do roku 1989 bylo přijato cca 23 160 kubánských občanů. Z tohoto počtu však asi 20 % nedokončilo svůj čtyřletý závazek ze zdravotních důvodů, z důvodů porušování platných právních předpisů, ale i na základě předčasného ukončení spolupráce s Kubánskou republikou v důsledku politických změn.

Vedle těchto mezivládních dohod byly uzavřeny i jiné s dalšími socialistickými zeměmi jako byly Laoská lidová republika, Mongolská republika a či Kyperské republika.

Kromě zaměstnávání na základě mezivládních dohod se uskutečňovalo zaměstnávání zahraničních pracovníků na základě obchodních smluv. Jednalo se převážně o dodávky staveb, kooperační dodávky a dodávky stavebních prací – profesí. Obchodní kontrakty uzavíraly organizace Federálního ministerstva zahraničního obchodu a pracovníci zůstávali v pracovním poměru u své vysílající organizace v zahraničí. V rámci obchodních kontraktů se jednalo převážně o vysílání polských a jugoslávských občanů, kteří se po provedení práce vraceli zpět do země trvalého pobytu¹.

1.2 Současný stav

Po roce 1989 se situace zásadně změnila, z emigrační země se Československo a pozdější ČR stala nejdříve tranzitní a velmi záhy cílovou zemí pro tisíce uprchlíků ze zemí bývalého SSSR, Balkánu a mimoevropských zemí. Zvýšil se počet cizinců na našem území, a to jak osob s trvalým, tak i dlouhodobým pobytem, popř. žadatelů o status azylanta. Česká republika se stala pro více cizinců cílovou zemí, ať již za účelem podnikání, zaměstnání či trvalého usídlení. Byly přijaty právní předpisy upravující tuto oblast; šlo především o novelu zákona o pobytu cizinců a zákon o uprchlících, rovněž vznikaly přijímací střediska pro cizince atd. Až do roku 1992 chyběla koncepce krátkodobého i dlouhodobého řešení této problematiky, nebyl vypracován žádný ucelený program či strategie s prognózami do budoucna, a to především ze strany veřejné správy.

¹ <http://www.mvcr.cz/azyl/integrace2/nks01/prispevek4.pdf>

Výrazným fenoménem devadesátých let bohužel byla romská emigrace (zejména do Kanady a Velké Británie) z důvodu společenské diskriminace. Se vstupem do EU však již další emigrace přinejmenším do jejích členských zemí nepřipadá v úvahu. Občan jakéhokoliv státu EU nemá právo žádat o azyl v jiné členské zemi EU, neboť celá Unie je považována z hlediska lidských práv za bezpečný prostor.

Vedle migrantů, kteří do ČR přicházejí za podnikáním (Němci, Rusové, Italové) či za prací (zejména Ukrajinciⁱ) se objevuje velké množství uprchlíků a žadatelů o azyl. Jejich skladba se proměňuje v souvislosti s vývojem politické situace v krizových regionech. V devadesátých letech převažovali zejména lidé z Balkánu (Bosna, Kosovo), bývalého SSSR (Arménie, Gruzie, Čečenci), ale i lidé ze vzdálenějších zemí (Irák, Afghánistán).

Tabulka 3: 10 nejčastějších státních občanství cizinců, cizinci - občané EU a non EU v krajích ČR - 31.12.2005

Kraj	Suma	UA	SK	VN	PL	RUS	D	MD	BG	USA	PRC	EU	non EU
Suma	279 312	87 789	49 446	36 833	17 810	16 273	7 187	4 674	4 551	1 952	1 580	87 143	191 169
A	89 997	30 744	14 267	4 998	1 746	3 588	1 959	1 231	1 635	1 373	1 591	23 772	66 225
S	35 304	12 634	7 718	2 854	2 305	2 244	719	1 067	705	412	280	11 818	23 486
C	10 595	3 727	1 638	1 517	284	367	567	202	204	107	43	3 423	7 172
P	13 286	4 436	2 016	3 298	213	198	813	271	115	90	55	3 336	9 950
K	14 437	1 753	970	7 736	167	1 471	544	81	134	50	31	1 855	12 582
U	22 130	6 484	2 511	6 182	1 182	1 123	496	282	363	80	150	5 040	17 090
L	11 675	4 058	2 192	1 387	1 564	338	307	276	268	74	46	4 387	7 288
H	11 294	3 777	1 673	1 077	1 538	224	215	192	114	77	41	4 837	6 457
E	6 418	2 706	1 316	369	611	161	93	66	66	55	51	2 369	4 149
J	6 160	2 710	836	613	162	111	132	182	89	39	58	1 410	4 750
B	24 224	9 840	4 373	2 739	525	578	368	508	335	281	94	6 555	17 679
M	7 497	1 986	1 931	804	481	248	192	186	95	185	32	3 066	4 491
Z	5 926	954	2 394	550	324	203	138	85	66	79	8	3 147	2 779
B	19 337	1 952	5 511	2 694	5 807	412	248	44	376	146	118	12 272	7 065
N/A	102	28	16	13	-	7	3	1	4	4	-	16	86

Zdroj: http://www.czso.cz/ciz/cizinci.nsf/i/datove_udaje_pocet_cizincu_v_cr

ⁱ Tabulka 3

Výrazné skupiny povýtce ekonomických migrantů, kteří ovšem institutu azylu využívali k pobytu na našem území, byli Ukrajinci a slovenští Romové. V současnosti nejvýraznější skupiny žadatelů o azyl tvoří občané bývalé Ruské federace (Čečenci), Bělorusové, Číňané, Vietnamci. Nejvíce se usazují v Praze, zde žije okolo 100 tisíc cizinců¹. Lidé ze sousedních zemí nacházejí nový domov v pohraničí té země, ze které pocházejí. Specifická je situace občanů Vietnamu, kteří se více usazují v Karlovarském a Ústeckém kraji a občanů Ukrajiny, kteří jsou soustředěni v centru ČR

Je třeba zdůraznit, že vstup do Evropské unie neznamena pro ČR automaticky i členství v tzv. Schengenské zóně, tj. evropského prostoru, kde platí ustanovení schengenských acquis, pokud jde o volný režim na vnitřní a zpřísněný režim na vnější hranici. Naše země bude muset nejprve aplikovat v praxi všechna ustanovení Schengenské prováděcí úmluvy a harmonizovat s ní veškeré právní předpisy vymezující danou oblast. Teprve poté se stane plnoprávným členem Schengenské zóny (předpokládané datum je 31. leden 2007). Tato ustanovení se dotýkají jak bezpečnostní, tak i migrační politiky, zejména pak oblastí:

- Imigrace a hraniční kontroly
- Vízové politiky
- Připojení ČR k Schengenskému informačnímu systému
- Azylové politiky
- Mezinárodní a přeshraniční policejní spolupráce
- Spolupráce v oblasti justice

¹ Tabulka 3

2. PRÁVNÍ ÚPRAVA ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ – ČESKÉ PRÁVO

2.1 Ústava

Nejvýznamnějším pramenem práva jsou ústavní zákony. Jedním z nejdůležitějších ústavních zákonů České republiky je Ústava České republiky publikovaná pod č. 1/1993 Sb.

Pro úpravu právního postavení cizinců má určitě vliv ustanovení hlavy 1, čl. 12 o nabývání a pozbývání občanství, které stanoví, že nabývání a pozbývání občanství České republiky může být upraveno pouze zákonem, nikoliv předpisem nižší právní síly. Nikdo také nemůže být zbaven občanství proti své vůli.

2.2 Listina základních práv a svobod

Součástí ústavního pořádku je také Listina základních práv a svobod zveřejněná ve Sbírce zákonů pod č. 2/1993. Základní práva a svobody jsou zaručeny všem bez rozdílu. Některá ustanovení se vztahují pouze na občany České republiky a většina pak na všechny lidské bytosti, tedy i cizince nacházejících se na území naší republiky.

Pro zaměstnávání cizinců jsou důležité svobody pohybu, práva národnostních menšin, právo svobodné volby povolání, právo na spravedlivou odměnu¹.

2.3 Zákon o zaměstnanosti

Původní zákon č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti již reagoval na skutečnost, že do České republiky postupně přicházeli cizinci za prací a že bylo třeba upravit zde jejich postavení a možnost jejich legální práce. Zákon č. 1/1991 Sb. upravoval tuto problematiku v ustanoveních §2-2e. Právní úprava, která platila až do konce září 2004 však zakládala v podstatě bludný kruh, protože k získání povolení k zaměstnání bylo potřeba mít rovněž povolení k pobytu. Bez povolení k zaměstnání nebylo možné získat povolení k pobytu, ale na některých úřadovnách cizinecké policie nebylo možné povolení k pobytu obnovit bez toho, že by měl občan cizího státu platné povolení k zaměstnání. Ustanovení § 2a zakotvovalo absolutní přednost občanů České republiky před cizinci. Stanovilo se zde, že "povolení k zaměstnání může vydat cizinci úřad práce, v jehož obvodu bude zaměstnávání vykonáváno, s přihlédnutím k situaci na trhu práce a za předpokladu, že se jedná o volné pracovní 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 až 15% nezaměstnanost a celostátní průměr se pohybuje kolem 7 %, je velmi těžké prokázat, že pracovní místo nelze obsadit jinak, tedy občanem ČR. Reálná možnost obsadit dané místo ze strany českého občana však často není, především jedná-li se o pracovní místo s nevýhodnými podmínkami (např. pouze za minimální mzdu).

¹ čl. 14, 24, 26, 28 zákona č. 2/1993 Sb.

⁴ Tabulka 4

2.3.1 Nová právní úprava zaměstnávání cizinců

Nový zákon o zaměstnanosti, vyhlášený ve Sbírce zákonů pod číslem 435/2004 Sb., sleduje v podstatě stejnou koncepci, jako byla ta předešlá. Rozdíl spočívá pouze v tom, že osobou, která v souvislosti se zaměstnáváním cizinců musí žádat o povolení, je rovněž zaměstnavatel.

Zaměstnance ze zahraničí mohou zaměstnavatelé získávat pouze na základě povolení příslušného úřadu práce, vydávaného na základě žádosti zaměstnavatele. Takové povolení se vydává na dobu určitou, zatímco povolení k zaměstnání, o které musí žádat cizinec, se vydává nejdéle na dobu jednoho roku.

Tabulka 4: Zaměstnanost v ČR v letech 1993-2006

Rok	Zaměstnaní (tis.)	Nezaměstnaní (tis.)	Míra nezaměstnanosti (%)
1993	4873,5	220,0	4,3
1994	4926,8	221,2	4,3
1995	4962,6	208,1	4,0
1996	4972,0	201,5	3,9
1997	4936,5	248,3	4,8
1998	4865,7	335,7	6,5
1999	4764,1	454,1	8,7
2000	4731,6	454,5	8,8
2001	4727,7	418,3	8,1
2002	4764,9	374,1	7,3
2003	4733,2	399,1	7,8
2004	4706,6	425,9	8,3
2005	4764,0	410,2	7,9
2006	4828,0	371,3	7,1

Zdroj: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/tab_casova_rada_zakladnich_ukazetelu_vsps

Právní úprava zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí se přitom týká pouze občanů, kteří jsou státním příslušníkem jiného státu než České republiky, příp. kteréhokoliv členského státu Evropské unie. Podle ustanovení § 3 odst. 2 "mají státní příslušník jiného členského státu Evropské unie a jeho

rodinný příslušník stejné právní postavení v právních vztazích upravených zákonem o zaměstnanosti, jako občan České republiky."

Znamená to tedy, že se bude podle nové právní úpravy odlišně pohlížet na občana Slovenské republiky a občana Ukrajiny. Podobné ustanovení bylo obsaženo již ve starém zákoně o zaměstnanosti, rozdíl je tedy způsoben pouze faktem, že Slovenská republika vstoupila do Evropské unie. Zatímco Slováci nemusejí od 1. 10. 2004, kdy vstoupil nový zákon o zaměstnanosti v platnost, žádat o povolení k zaměstnání, Ukrajinci, kteří pracují např. ve zdravotnictví a stavebním průmyslu, takové povolení k zaměstnání potřebují a nemohou bez něj v České republice legálně pracovat.

2.3.2 Diskriminace na základě státní příslušnosti?

Nabízí se tedy otázka, zda nebyla založena tzv. zákonná diskriminace, v jejímž důsledku se pohlíží na osoby s různými státními občanstvími různě. Tato otázka je nasnadě rovněž z toho důvodu, že nový zákon o zaměstnanosti nově upravuje rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání.

Tato změna by měla vést k úvaze, zda se celá pasáž zákona o zaměstnanosti, týkající se zaměstnávání cizinců, nepříčí ustanovení § 4 odst. 2 téhož zákona. Odpovědí nám je § 4 odst. 1, který stanoví, že "za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis." Citované zákonné ustanovení je přitom v souladu s evropským právem, neboť příslušná směrnice (č. 2000/143/ES), kterou se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ stanoví, že "se netýká rozdílů v zacházení založeném na národnosti a nejsou jí dotčena ustanovení a podmínky vztahující se ke vstupu a pobytu státních příslušníků třetí země a osob bez státní příslušnosti na území členských států a k jakémukoliv zacházení, které vychází z právního statutu

¹ § 4 ZoZ

dotyčných státních příslušníků třetí země a osob bez státní příslušnosti".
Zákonná diskriminace tedy dána není.

2.3.3 Jsou důsledky právní úpravy zaměstnávání cizinců žádoucí?

I přesto, že platná právní úprava je v souladu s evropským právem a nepřijíjí se ani ústavním zásadám, je dle mého názoru potřeba se zamyslet nad možností dalšího trvání podobné právní úpravy v celé Evropské unii. Toto společenství zpřísňuje svou politiku vůči občanům třetích států, kteří se snaží do zemí EU a celého Schengenského prostoru dočasně přistěhovat, aby zde mohli pracovat a zachránit tak velmi často celé rodiny před ekonomickou a sociální katastrofou. V okamžiku, kdy většina členských států EU provádí politiku, která je vůči cizincům nepříznivá a velmi jim ztěžuje legalizaci jejich pobytu na území konkrétního státu, zakládají si tyto státy svou vlastní legislativou podhoubí pro organizovaný zločin a zneužívání osob, které se dnes i na našem území nacházejí nelegálně. Tito lidé jsou v důsledku příliš přísné legislativy potom vystaveni porušení i svých základních lidských práv, která jsou již garantována každému člověku, bez ohledu na jeho národnost či občanství. Podmínky, za jakých pracují tisíce cizinců na našem území, jsou toho důkazem.

Negativní dopad na sociální situaci a integraci cizinců má podle mého názoru rovněž ustanovení § 99 písm. a) platného zákona o zaměstnanosti (podobné ustanovení bylo možné nalézt také v § 2e zákona č. 1/1991 Sb.), podle kterého "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." 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 dobu celého jednoho roku v ČR legálně pracovat. V důsledku toho rostou náklady státu na provoz

¹ čl. 3 odst. 2 Směrnice č. 2000/143/ES

uprchlických zařízení, jednak není žadatelům o azyl dána možnost učit se aktivně český jazyk a pracovat spolu s českými občany, což by byla nejlepší záruka jejich budoucí integrace do české společnosti.

2.4 Zákoník práce

Dne 23. května 2006 přijala Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR nový Zákoník práce, který byl publikován ve Sbírce zákonů pod číslem 262/2006 s účinností od 1. ledna 2007.

Nová úprava byla přijímána s nadšením, ale také s rozpaky. Český zákoník práce byl vytvářen pod vlivem představ o vývoji společnosti, které u nás převládly v polovině 60. let minulého století. Socialistický charakter pracovního práva, vycházející více či méně z tehdejší ideologie všelidového vlastnictví a státního plánování, se přes všechny pokusy a novelizaci starého zákoníku práce nepodařilo za uplynulých 16 let odstranit a stejně je na tom i nový zákoník práce, který po obsahové stránce převzal bez jakékoliv seriózní analýzy většinu institutů dřívějšího zákoníku práce s konstatováním, že dosavadní právní úprava se osvědčila. Z hlediska celkové koncepce pracovněprávních vztahů je skutečností, že nový zákoník práce nerespektuje fakt, že se od roku 1965 podstatně změnil a stále se mění charakter práce, a to pokud jde o technologie i organizaci práce. Bezprostřední vazba mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem se čím dál více rozměšňuje. Globalizace tento faktor dále prohlubuje. Současně se projevuje dvojitý trend. Na straně jedné vznikají vlivem globalizace stále větší zaměstnavatelské subjekty, na druhé straně vzniká množství malých a středních firem kde k odcizení nedochází. Škála zaměstnavatelů je v současnosti značně pestrá a projevuje se i v požadavcích na různé formy zapojení zaměstnanců.

Základním požadavkem dnešní doby je flexibilita pracovní síly. To se projevuje jednak tím, že zaměstnanci mění průběžně pracovní místo v rámci jednoho zaměstnavatele (např. kariéřním postupem), a také tím, že na rozdíl od dob minulých v průběhu svého produktivního života několikrát mění zaměstnavatele a mnohdy i profesi.

Díky celkovému rozvoji moderního sociálního státu a s tím souvisejícího systému sociální sítě, pracovní právo již nemusí celou svou koncepcí tak důsledně a toporně chránit zaměstnance jako v minulosti. Státem diktovaná zákonná ochrana zaměstnanců je nesrovnatelně vyšší, než v době vzniku pracovního práva.

Příprava nového zákoníku práce probíhala z pohledu veřejnosti ve velmi vypjaté atmosféře. Zástupci zaměstnavatelů v obecné rovině odmítali návrh jako celek a teprve poté se zabývali jednotlivými ustanoveními. Na přípravu nového zákoníku práce tak fakticky měli zásadní vliv odbory, které při absenci strany zaměstnavatelů ovlivnily jeho konečnou podobu. Odborová organizovanost však soustavně klesá a zejména zaměstnanci s vyššími kvalifikacemi tolik neinklinují k odborovému sdružování, neboť řadu zájmů jsou schopni si obhájit sami nebo je nepocítují díky sociálnímu státu jako naléhavé. Z tohoto důvodu odboroví představitelé trvají na zachování principu, podle něhož odboroví funkcionáři zastupují a hájí zájmy všech zaměstnanců, a to bez ohledu na jejich souhlas s tímto zastupováním.

Zaměstnávání cizinců se týká především změna ustanovení upravující, že pracovní poměr cizince skončí i uplynutím doby, na kterou mu bylo vydáno úřadem práce povolení k zaměstnání.¹

2.5 Zákon o pobytu cizinců na území České republiky

Důležitý zákon, který upravuje podmínky vstupu, pobytu a vycestování cizince na území ČR a vymezuje působnost Policie, Ministerstva vnitra a Ministerstva zahraničních věcí v této oblasti je Zákon o pobytu cizinců na území České republiky účinný od 1.1.2000.

Oproti předchozí právní úpravě byl autory zpracován poněkud více kasuisticky. Zákonodárce se snažil postihnout všechny možné případy, které mohou v rámci realizace pobytu cizinců na území České republiky nastat.

¹ § 48 odst. 3, písm. c Zákona 262/2006

Cizinecký zákon klade před cizince řadu formalistických byrokratických bariér. Česká republika tedy zřejmě místo skutečného práva pro cizince a místo skutečné politiky vůči cizincům vytvořila jen jakýsi normativní labyrint, od kterého očekává, že v němž alespoň část cizinců uvízne.

2.6 Zákon o azylu

Zákon o azylu publikovaný pod č. 325/1999 Sb. ve znění pozdějších předpisů upravuje podmínky vstupu a pobytu cizinců, kteří projeví úmysl požádat Českou republiku o poskytnutí mezinárodní ochrany formou azylu nebo doplňkové ochrany, pobyt azylanta či osoby požívající doplňkové ochrany, řízení, kterého se účastní cizinec žádající o azyl nebo doplňkovou ochranu a práva a povinnosti účastníků řízení (cizinců a státních orgánů). Najdeme v něm i úpravy státního integračního programu, který umožňuje azylantům rychlejší a jednodušší integraci do české společnosti¹.

Žadatelé o udělení mezinárodní ochrany, hlášenému k pobytu v azylovém zařízení se vedle ubytování, stravy a základních hygienických prostředků poskytne také kapesné za splnění určitých podmínek². Vzhledem k tomu, že azylant není oprávněn si na území České republiky získávat finanční prostředky prací, je tato podpora ze strany státu jistě vítaná. Výši kapesného mají možnost i za určitých v zákonem vymezených případech zvýšit. Mohli bychom se zamýšlet nad důvodem, proč není žadatelům o azyl a azylantům umožněno si prostředky k vlastní potřebě získávat, když prakticky k tomu stejně dochází. V místech azylových táborů dochází velmi často k „černé“ práci, která je umožněna poptávkou (ze strany cizinců) a nabídkou (ze strany menších firem, živnostníků a spotřebitelů).

¹ § 1 Zákona 325/1999 Sb.

² § 42 Zákona 325/1999 Sb.

3. PRÁVNÍ ÚPRAVA ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ – PRÁVO EU

Smlouvou o Evropské unii byla Evropská unie konstituována jako „mezinárodní organizace bez mezinárodní právní subjektivity“. Evropská unie je v literatuře charakterizována systémem tří pilířů, na kterých stojí tzv. Chrám Evropské unie. První pilíř tvoří Evropská společenství, druhý zahraniční a bezpečnostní politika a třetí policejní a justiční spolupráce členských států v trestních věcech.

Skutečně prvním praktickým krokem k jednotné imigrační politice členských zemí Evropské unie byla až Schengenská smlouva. Jejím cílem bylo vytvoření předpokladů pro svobodný pohyb občanů signatářských zemí a postupnému odstranění vnitřních hranic mezi členskými státy. V této smlouvě, která byla podepsána 14. 6. 1985 v Schengenu, se Belgie, Francie, Lucembursko, Německo a Nizozemí zavázaly, že postupně odstraní hraniční kontroly na společných hranicích a zavedou svobodu pohybu pro všechny osoby, které jsou občany signatářských členských států Schengenské smlouvy nebo občany ostatních členských zemí EU. 19. 6. 1990 byla pak těmito pěti zeměmi podepsána Prováděcí úmluva k Schengenské smlouvě, která zakotvuje konkrétní podobu a garance pro realizaci svobody pohybu mezi signatářskými zeměmi. Prováděcí úmluvu musí ratifikovat parlamenty členských zemí, neboť obsahuje ustanovení zaměřená na zabezpečení kontroly pohybu osob překračujících hranice, policejní přeshraniční spolupráci v oblastech pátrání a

sledování a další opatření, která doplňují příslušné národní právní normy členských zemí.

K první pěti členských zemí Schengenské zóny se později připojily Itálie (1990), Španělsko a Portugalsko (1991), Řecko (1992), Rakousko (1995), Švédsko, Finsko a Dánsko (1996). Island a Norsko jsou přidruženými účastníky této Prováděcí úmluvy. Velká Británie s některými opatřeními, týkajícími se dané problematiky nesouhlasila a tudíž není signatářskou zemí. Schengenská smlouva a její Prováděcí úmluva spolu s rozhodnutím a prohlášením Schengenského výkonného výboru vytváří tzv. Schengenské *acquis*.

Při přípravě Amsterodamské smlouvy bylo rozhodnuto začlenit Schengenské *acquis* do práva Evropské unie s platností od 1. 5. 1999, protože se dotýkají oblasti, která je jedním ze základních předpokladů pro jednotný trh v EU, tj. volného pohybu osob. Rada ministrů členských zemí přijala opatření k implementaci Schengenského *acquis*. Rozhodla o tom, že část z nich bude zařazena pod novou Hlavu 4, nazvanou "Vízová, azylová, přistěhovalecká a jiné politiky vztahující se k volnému pohybu osob" Smlouvy o Evropském společenství, a část bude spadat pod Hlavu 6, vymežující "policejní a justiční spolupráci v trestních věcech" Smlouvy o Evropské unii. Právní začlenění Schengenského *acquis* do práva EU bylo doprovázeno i integrací institucí. Rada ministrů převzala pravomoci Schengenského výkonného výboru a generální sekretariát Rady převzal agendu Schengenského sekretariátu.

3.1 Římská úmluva

Přistoupení ČR k Římské úmluvě o právu rozhodném pro závazkové vztahy bylo vyhlášeno ve Sbírce mezinárodních smluv sdělením Ministerstva zahraničí č. 64/2006 Sb.m.s. Z Římské úmluvy konkrétně vyplývá, že za splnění určitých podmínek bude český zaměstnavatel na základě Úmluvy vyslanému zaměstnanci povinen zaručit nejen pracovněprávní standardy státu výkonu práce, nýbrž také ostatní mandatorní ustanovení tohoto právního řádu (jako třeba způsoby rozvázání pracovního poměru).

3.2 Směrnice rady 2003/109/ES čl. 26

O právním postavení státních příslušníků třetích zemí, kteří jsou dlouhodobě pobývajícími rezidenty. Implementací této směrnice byla provedena novela Zákona o zaměstnanosti zákonem č. 161/2006 Sb.

Díky tomu byl v Zákoně o zaměstnanosti rozšířen okruh cizinců, u kterých se nevyžaduje povolení k zaměstnání o cizince, kteří v ČR pobývají na základě povolení k dlouhodobému pobytu jako rezidenti jiného členského státu EU za účelem zaměstnání, pokud od vydání tohoto povolení uplynulo více jak 12 měsíců.

4. ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ V ČR - POHLED ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE

Mezi cizince vstupující na český pracovní trh patří:

Občané EU – občané členských zemí EU 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 ČR¹.

Občané EHP a Švýcarska – stejné právní postavení jako občané ČR mají též občané států EHP a jejich rodinní příslušníci, stejně tak občané a jejich rodinní příslušníci v případě Švýcarska

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, dále pak vyživovaní (závislí) příbuzní ve vzestupné řadě občan EU/EHP a Švýcarska a jeho manžel nebo manželka.

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, však předkládá příslušnému úřadu práce doklad potvrzující, že je rodinným příslušníkem občana EU/EHP nebo Švýcarska.

¹ § 3 odst. 2 ZoZ

Pokud občan z jiného členského státu EU/EHP nebo Švýcarska ztratí v ČR zaměstnání, má možnost se přihlásit na nejbližším úřadu práce a registrovat se jako uchazeč o zaměstnání, pokud splňuje podmínku celkové doby předchozího zaměstnání v délce minimálně 12 měsíců v posledních třech letech před podáním žádosti o zprostředkování zaměstnání.

Výjimku z ustanovení předcházejících odstavců mají občané SR, kteří jsou zaměstnání na území ČR na základě Smlouvy mezi ČR a SR o vzájemném zaměstnávání občanů č. 227/1993 Sb. a Správního ujednání mezi MPSV ČR a MPSVR SR ke Smlouvě mezi ČR a SR o vzájemném zaměstnávání občanů.

Ostatní cizinci – mohou vykonávat zaměstnání na území ČR za předpokladu, že budoucí zaměstnavatel obdržel povolení získávat zaměstnance ze zahraničí a cizincům bylo uděleno individuální povolení k zaměstnání a povolení k pobytu, pokud zákon o zaměstnanosti nestanoví jinak¹.

Stejně, jak rozlišujeme mezi dvěma (třemi) kategoriemi cizinců, můžeme rozlišovat i rozdílné povinnosti zaměstnavatelů (právnických či fyzických osob) na českém pracovním trhu v případě, že se rozhodnou zaměstnat cizince nebo jsou k nim cizinci svým zaměstnavatelem vysláni.

V případě zaměstnání občanů EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinných příslušníků je zaměstnavatel povinen nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce písemně informovat o této skutečnosti úřad práce příslušný podle místa výkonu práce².

V informací pro úřad práce 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

¹ § 89 ZoZ

² § 87 ZoZ

- Zařazení podle odvětvové klasifikace ekonomických činností
- Vzdělání požadované pro výkon povolání
- Identifikační údaje zaměstnavatele, u něhož bude občan EU/EHP/Švýcarska nebo jeho rodinný příslušník vykonávat zaměstnání
- Zda se jedná o první výkon práce občana EU/EHP/Švýcarska nebo jeho rodinného příslušníka v ČR

V případě ukončení zaměstnání je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost nahlásit příslušnému úřadu práce do 10 kalendářních dní.

V případě, že se zaměstnavatel rozhodne přijmout na volné pracovní místo cizince z kategorie „ostatní cizinci“, předchází tomu časově a administrativně mnohem náročnější proces.

Cizince lze získávat pouze na pracovní místo, které je zaměstnavatelem nahlášeno na úřadu práce jako volné a na které nelze přijmout občana ČR. Zákon nikde neuvádí, jakým způsobem se dokládá, že na volné místo není možné přijmout občana ČR. Je to ponecháno plně na úvaze a rozhodnutí každého úřadu práce. Není to ani upraveno v metodice MPSV. Zákonnodárci se nejspíš domnívali, že situace na trhu práce v jednotlivých regionech se může i velmi lišit a proto bude nejlepší, aby každý úřad práce situaci vždy zhodnotil a dle svého uvážení rozhodl, jak dlouho musí být volné místo na úřadu práce hlášeno. Toto uvážení zákonodárců můžeme označit za správné, možná by ale bylo vhodné v zákoně na tuto volnost úředníků práce upozornit a případně i upravit nejdélší dobu, po kterou musí být pracovní místo hlášeno na úřadu práce jako volné. Může také docházet k situacím, kdy zaměstnavatel nahlásí volné pracovní místo a zároveň podá žádost o povolení nábory¹, na jejíž vyřízení má úřad práce dle správního řádu lhůtu 30 dnů a nemůže její podání nijak odmítnout. Pokud tedy nedojde k dohodě mezi úřadem práce a zaměstnavatelem o tom, že žádost bude nějakou dobu pozdržena, může být úřad práce touto situací „donucen“ nechat volné místo k nabídce českým občanům ne déle, než 30 dnů. Většina pracovníků úřadů práce však situaci na

¹ viz příloha č. 1

trhu v daném regionu opravdu zná a nemá důvod lhůtu nijak prodlužovat. Většinou se zaměstnavatelé mohou setkat s lhůtou mezi 2 až 4 týdny. Pokud je místo hlášeno na úřadu práce jako volné již delší dobu, ověří si úřad práce důvody odmítnutí uchazečů, kteří byli ke konkrétnímu zaměstnavateli vysláni se žádankou o volné pracovní místo a neuspěli. Někteří nezkušení zaměstnavatelé mohou jako důvod omítnutí uvést, že místo je již obsazené (zpravidla se tak děje v případech, kdy mají daného cizince již předjednaného) a úřad práce jim z tohoto důvodu žádost o povolení zaměstnat cizince na toto volné pracovní místo zamítne, protože odpadl důvod žádosti.

Volným pracovním místem se rozumí 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, popřípadě cizince. V případě zaměstnání cizince je zaměstnavatel povinen nabídnout tomuto cizinci tytéž pracovní a mzdové podmínky jako u občana ČR ve stejném pracovním zařazení podle platných právních předpisů, případně v souladu s kolektivní smlouvami nebo pracovními smlouvami. Toto může být přezkoumáváno kontrolními orgány úřadu práce v daném obvodu. Pokud ke kontrole dojde, je tomu tak většinou na podnět konkrétní osoby.

Předpokladem pro zaměstnání cizince je i skutečnost, že cizinec bude sociálně a zdravotně pojištěn¹. Cizince zaměstnaného v České republice nahlašuje ke zdravotnímu a sociálnímu pojištění zaměstnavatel. Zaměstnavatel přihlásí zaměstnance mimo EU na VZP, s tím, že pojištěnec má následně možnost pojišťovnu změnit dle svého uvážení.

Žádost o povolení získávat zaměstnance ze zahraničí podává vždy budoucí zaměstnavatel². Žádost obsahuje identifikační údaje zaměstnavatele a údaje o pracovním místě a jeho charakteristice (druh práce, místo výkonu práce, základní informace o pracovních a mzdových podmínkách). Dále je

¹ § 35 ZoZ a § 37 ZP

² § 85 odst. 2 ZoZ

třeba uvést počet požadovaných cizinců, předpokládanou dobu zaměstnání, profesní skladbu budoucích zaměstnanců včetně kvalifikačních požadavků. K žádosti předkládá zaměstnavatel úředně ověřenou kopii výpisu z obchodního rejstříku, živnostenské oprávnění, případně jiného potvrzení statutu organizace.

Úřad práce následně s příslušným zaměstnavatelem zahájí správní řízení, ve kterém si může mimo jiné vyžádat doplňující informace, jako třeba jakým způsobem nedostatek pracovních sil řešil (inzerce, burza pracovních sil spod.), případně možnosti ubytování nebo výpis z obchodního rejstříku zaměstnavatele k prokázání toho, že firma, která prozatím není registrovaná, je řádně zapsaná se všemi náležitostmi. S podáním této žádosti se též pojí zaplacení správního poplatku ve výši 2000 Kč, obvykle ve formě kolku¹. Na jedné žádosti může být uvedeno i více pozic. Poplatek 2000 Kč se zaplatí jen jeden, bez ohledu kolik zaměstnanců plánuje zaměstnavatel přijmout i kolik pozic bude mít na žádosti uvedeno.

Jakmile zaměstnavatel obdrží od příslušného úřadu práce povolení k zaměstnávání cizinců ve formě správního rozhodnutí, může daného cizince zaměstnat opět pouze za splnění podmínek daných mu zákonem i když splnění těchto podmínek je už na cizinci, který má zájem být zaměstnán u tohoto zaměstnavatele. Zaměstnavatel mu může poskytnout pomoc. Povolení k náboru nabývá právní moci dnem předání zaměstnavateli a je časově omezeno. Doba, po kterou má povolení platnost opět není stanovena zákonem ani žádnou metodikou. Je tedy na uvážení pracovníků úřadu práce, na jakou dobu povolení vydají. Většinou se poskytuje doba 3 měsíců, po kterou by zaměstnavatel měl být schopen cizince zaměstnat. Záleží samozřejmě na povaze kvalifikace a schopností budoucích zaměstnanců a počtu otevřených pozic. Pokud se to zaměstnavateli v dané době nepodaří, musí žádost podat znovu a zaplatit další správní poplatek ve výši 2000 Kč.

Od cizince se vyžaduje:

- Platné povolení k zaměstnání od úřadu práce podle místa výkonu práce

¹ § 101 ZoZ, položka 9 písm. b) přílohy zákona o správních poplatcích

- Platné vízum k pobytu za účelem zaměstnání. Zákon o zaměstnanosti nespécifikuje, o jaké vízum se má jednat. Z pohledu úřadu práce to není tak důležitá informace. Mnohem důležitější význam má účel pobytu pro cizineckou policii. Tento problém se řeší neustále a vždy má jen dočasné řešení. V mnoha případech se akceptuje u studentů vízum za účelem studia, málokdy už ale jde uznat vízum za účelem sloučení rodin. Pokud tedy vízum s určitým účelem nevyhovuje, je třeba požádat o změnu.
- Písemně uzavřenou pracovní smlouvu na dobu, která je v souladu s dobou uvedenou úřadem práce na rozhodnutí o povolení k zaměstnání cizince

Od zaměstnavatele se vyžaduje:

- Přihlásit zaměstnance – cizince k platbě dávek sociálního a zdravotního pojištění

Na zaměstnání cizince mimo EU/EHP/Švýcarska se vztahuje již stejná informační povinnost zaměstnavatele, informovat příslušný úřad práce do 10 kalendářních dnů od obsazení volného pracovního místa cizincem a rovněž do 10 kalendářních dnů informovat úřad práce, pokud cizinec na pracovní místo nenastoupil nebo kdy ukončil zaměstnání a to i před uplynutím doby, na které mu bylo vydáno pracovní povolení.

5. ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ V ČR - POHLED ZE STRANY ZAMĚSTNANCE

Pokud vstupuje cizinec na český pracovní trh za účelem zaměstnání jsou mu kladeny zákonné podmínky, jež musí splnit.

Jednou z nich je podání žádosti o pracovní povolení.¹ Cizinec se stává účastníkem správního řízení podáním této žádosti u příslušného úřadu práce (pracovní úřad, v jehož obvodu bude vykonávat práci). V řízení může být zastoupen zaměstnavatelem nebo i jiným zástupcem, jak zaměstnavatel tak zástupce k tomu musí být zplnomocněni písemnou plnou mocí².

O povolení k zaměstnání žádá jak cizinec, který chce být zaměstnán na území ČR v pracovněprávním vztahu k tuzemské právnické nebo fyzické osobě, tak cizinec, který je v pracovněprávním vztahu k zahraničnímu zaměstnavateli, jenž jej vysílá k výkonu práce na území ČR na základě jiné smlouvy uzavřené s tuzemskou právnickou či fyzickou osobou.

Žádost o povolení k zaměstnání obsahuje:

- Identifikační údaje cizince
- Adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek
- Číslo cestovního dokladu a název orgánu, který cestovní doklad vydal
- Identifikační údaje budoucího zaměstnavatele

¹ příloha č. 4

² § 90 ZoZ

- Druh práce
- Místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno
- Případně další údaje nezbytné pro vykonávání zaměstnání

K žádosti cizinec předkládá¹⁾ :

- Fotokopii stránky cestovního dokladu obsahující základní identifikační údaje cizince
- Vyjádření zaměstnavatele, že cizince zaměstnaná (na předepsaném tiskopisu)²⁾
- Úředně ověřenou fotokopii dokladu o profesní způsobilosti pro obor, ve kterém bude na území ČR pracovat
- Lékařské potvrzení o svém zdravotním stavu, které nesmí být starší jednoho měsíce
- Další doklady, jestliže to vyplývá z charakteru zaměstnání nebo jestliže to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je ČR vázána

Přílohy v cizích jazycích se předkládají v originálním znění nebo jejich úředně ověřených kopiích spolu a s jejich úředním překladem do českého jazyka.

V rámci správního řízení je cizinec povinen zaplatit správní poplatek ve výši 500 Kč, obvykle ve formě kolku³⁾.

Povolení k zaměstnání může úřad práce vydat jen na pracovní místo, které je hlášeno na pracovním úřadu jako volné zaměstnavatelem a které nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních síl obsadit jinak a pro které zaměstnavatel obdržel povolení získávat zaměstnance

¹⁾ § 91 odst. 1 ZoZ

²⁾ §91 odst, 2 a 3 ZoZ

³⁾ příloha č.5

⁴⁾ § 101 ZoZ, položka 9 písm. c) přílohy zákona o správních poplatcích

ze zahraničí¹. Pracovní povolení se vztahuje pouze k jednomu zaměstnavateli, je v něm přímo určen identifikačními údaji cizinec, jemuž se pracovní povolení vydává a zaměstnavatel, u něhož bude zaměstnanec pracovat, pracovní povolení je tedy nepřenosné. Je v něm i určena doba, na jakou se povolení vydává, maximálně může být vydáno na dobu jednoho roku s tím, že cizinec může požádat o prodloužení a to i opakovaně, a další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání².

Pracovní povolení se vztahuje na všechny pracovněprávní vztahy ve smyslu zákoníku práce, vykonávané cizincem na území ČR, tedy vedle pracovní smlouvy i na dohody konané mimo pracovní poměr a to i tehdy, dochází-li k souběhu těchto pracovněprávních vztahů.

U sezónních zaměstnanců zaměstnaných 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 měsíců³.

Na cizince, který je zaměstnán podle platných právních předpisů ČR, se vztahují po dobu jeho zaměstnání nejen pracovněprávní předpisy, zejména zákoník práce, ale i předpisy mzdové, předpisy o všeobecném zdravotním pojištění a sociálním zabezpečení.

Jak již bylo zmíněno dříve, cizinec může požádat o prodloužení povolení k zaměstnání příslušný úřad práce.⁴ Může tak učinit nejdříve 3 měsíce a nejpozději 30 dnů před uplynutím platnosti předchozího povolení. Podmínkou je, že zaměstnání bude vykonáváno u stejného zaměstnavatele. Náležitosti žádosti o prodloužení jsou totožné jako u žádosti o vydání povolení k zaměstnání, přikládá se prohlášení zaměstnavatele, že cizince i nadále

¹ § 92 odst. 1 ZoZ

² § 92 odst. 2 ZoZ

³ § 96 písm. b ZoZ

⁴ příloha č. 4

zaměstná¹. V Praze se používá formulář označený jako „Záznam o projednání dalšího zaměstnávání cizinců (prodloužení povolení k zaměstnání)²“, na kterém žádá zaměstnavatel o prodloužení povolení k zaměstnání, úřad práce dle sídla zaměstnavatele (mimo Prahu je příslušný úřad práce dle místa výkonu práce) zhodnotí situaci na pracovním trhu a doporučí (případně nedoporučí) prodloužení k pracovnímu povolení. Zaměstnanec pak může následně žádat pracovní úřad o prodloužení povolení k zaměstnání.

S podáním žádosti je opět spojen správní poplatek ve výši 250 Kč, obvykle ve formě kolku³.

Vedle prodloužení povolení k zaměstnání ze strany úřadu práce by mělo dojít také k prodloužení povolení k dalšímu pobytu na území ČR od příslušného orgánu cizinecké a pohraniční policie.

5.1 Shrnutí

Pokud se rozhodne zaměstnavatel pro zaměstnání cizince mimo EU/EHP/Švýcarska a standardně pracovní síly z těchto zdrojů neobsazuje (není to zaměstnavatel, který pravidelně nabírá zaměstnance ze zahraničí) může se proces náborem prodloužit na dobu až 6 měsíců. Jedná se totiž o zaměstnance, který musí nejdříve získat pracovní vízum a pracovní povolení v návaznosti na povolení, které získá zaměstnavatel k získávání zaměstnanců ze zahraničí. Příslušný zaměstnavatel musí ale doložit, že na příslušné pracovní místo se mu nedaří získat zaměstnance z českého trhu. Je na místě obávat se přílišných administrativních a časových překážek, které jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec musí překonat.

¹ §94 ZoZ

² viz příloha č.2

³ § 101 ZoZ; položka 9 písm. d přílohy zákona o správních poplatcích

5.2 Ukončení platnosti povolení k zaměstnání

Pracovní povolení je vždy vydáváno na dobu určitou, nejdéle na dobu jednoho roku. Jeho platnost je tedy omezena a kromě uplynutí doby, na kterou bylo vydáno, jeho platnost skončí i ukončením zaměstnání, uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k pobytu, či zánikem povolení pobytu z jiného důvodu. Povolení může být cizinci i odejmuto, jestliže je zaměstnání vykonáváno v rozporu s vydaným povolení k zaměstnání.

V případě ukončení povolení k zaměstnání končí i účel pobytu cizince a cizinec se obvykle vrací do země trvalého pobytu.

5.3 Cizinci, kteří nepotřebují pracovní povolení

Ne u všech cizinců je vyžadováno povolení k zaměstnání, existují i skupiny, které požívají ochrany nebo vykonávají specifické povolání které požívá těchto výhod.

Povolení se nevyžaduje u cizince, který:

- a) obdržel azyl na území ČR
- b) má povolení k trvalému pobytu na území ČR
- c) 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
- d) je:
 - výkonným umělcem
 - pedagogickým pracovníkem
 - akademickým pracovníkem vysoké školy
 - vědeckým pracovníkem, který je účastníkem vědeckého setkání
 - žákem nebo studentem do 26 let věku
 - sportovcem

¹ §101 ZoZ

- osobou, která v ČR zajišťuje dodávky zboží nebo služeb nebo toto zboží dodává
 - osobou, která provádí montáž na základě obchodní smlouvy, případně provádí záruční a opravářské práce a jejíž pobyt 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 jíž je ČR vázána
- f) je členem záchranné jednotky a poskytuje pomoc na základě mezistátní dohody o vzájemné pomoci při odstraňování následků havárií živelních pohrom a v případě humanitární pomoci
- g) je zaměstnán v mezinárodní hromadné dopravě, pokud je 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
- j) vykonává práci v rámci přípravy na budoucí povolání ve školách a školských zařízeních zařazených do sítě škol, předškolních a školských zařízení
- k) je vyslán na území ČR v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu EU
- l) pobývá na území ČR na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny, jde-li o společné soužití rodiny s cizincem podle písmene a) a c)
- m) který na území ČR pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu rezidenta jiného členského státu EU za účelem zaměstnání, pokud od vydání tohoto povolení uplynulo více jak 12 měsíců

V případě zaměstnání cizince podle bodu a) až e) a bodu f) až m) jsou však zaměstnavatelé nebo právnická nebo fyzická osoba, k nimž byl zaměstnanec svým zaměstnavatelem vyslán na základě smlouvy k výkonu práce,

povinni písemně informovat o této skutečnosti příslušný ÚP nejpozději v den nástupu tohoto cizince k výkonu práce¹.

Existují i kategorie cizinců, u kterých povolení k zaměstnání nelze vůbec vydat² a to:

- a) v ČR požádal o udělení azylu, a to po dobu 12 měsíců ode dne podání žádosti o udělení azylu
- b) nesplňuje některou z podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti pro vydání povolení k zaměstnání

¹ § 87 ZoZ

² § 99 ZoZ

6. VYSÍLÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ V RÁMCI EU

Dne 1. května 2004 vstoupila Česká republika do Evropské unie. Tím se změnily podmínky pro zaměstnávání cizinců ze zemí pětadvacítky. S některými státy měla ČR uzavřené mezinárodní smlouvy o vzájemném zaměstnávání (např. se Slovenskem, Polskem). Tyto dokumenty zůstávají v platnosti, jejich ustanovení nahrazují ustanovení komunitárního práva, tzv. *Acquis communautaire*.

V souvislosti se vstupem do EU vstoupila v účinnost právní úprava obsažená v § 6 odst. 2 až 5 Zákoníku práce č. 65/1965, kterým byla do našeho právního řádu implementována Směrnice Evropského parlamentu a Rady EU 96/71/ES, o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. Na tomto základě vznikají zaměstnancům zahraničních zaměstnavatelů z jiných členských států EU při výkonu práce na území ČR příslušná práva podle české právní úpravy, je-li pro ně výhodnější a totéž platí vice versa pro zaměstnance ČR vyslané k výkonu práce na území členských států EU.

Implementovaná směrnice vychází ze zrušení překážek volného pohybu osob a služeb mezi členskými státy a zákazu jakýchkoliv omezení poskytování služeb, založených na požadavcích státní příslušnosti nebo trvalého bydliště. Vzhledem k tomu, že takto uvolněné tržní prostředí vytváří podmínky pro rozvoj nadnárodního poskytování služeb, je cílem Směrnice zejména koordinovat zákony členských států takovým způsobem, aby se utvořila

pravidla minimální ochrany základních pracovních podmínek zaměstnance. Má se tím také zabránit sociálnímu dumpingu, k němuž by docházelo dovozem výrazně levnější pracovní síly.

Směrnice se vztahuje na zaměstnavatele etablované v jednom členském státě, kteří vysílají zaměstnance do jiného členského státu v rámci nadnárodního poskytování služeb. Zavádí některé právní pojmy, které jsou pro její pochopení a výklad zásadní. Jedná se o pojmy „vyslaný zaměstnanec“ a „nadnárodní poskytování služeb“.

„**vyslaný zaměstnanec** (pracovník)“ – zaměstnanec (pracovník), který po omezenou dobu vykonává práci na území jiného členského státu, než ve kterém obvykle pracuje¹.

„**nadnárodní poskytování služeb**“ –

- a) situace, kdy zaměstnavatel vyšle zaměstnance na území členského státu na vlastní náklady a pod svým vedením, na základě smlouvy uzavřené mezi podnikem zaměstnance vysílajícím a stranou, pro kterou jsou služby určeny a která podniká v tomto členském státě za předpokladu, že po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi vysílajícím zaměstnavatelem a zaměstnancem
- b) situace vyslání zaměstnanců (pracovníků) do organizace či podniku, který je ve vlastnictví skupiny podniků na území některého členského státu, za předpokladu, že po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi vysílajícím zaměstnavatelem a zaměstnancem
- c) pronajímání zaměstnance agenturou práce uživateli, etablovanému nebo podnikajícímu na území některého členského státu, za předpokladu, že po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi agenturou a zaměstnancem

Směrnice požaduje, aby se při vyslání zaměstnance v rámci nadnárodního poskytování služeb v nadnárodních právních předpisech stanovila povinnost zaměstnavatele poskytovat vyslaným zaměstnancům

¹ čl. 2 Směrnice 96/71/ES

základní pracovní podmínky určené Směrnicí, a to ve stejném rozsahu v jakém by mu náležely podle právních předpisů státu, do něhož jsou vysláni za předpokladu, že je to pro zaměstnance výhodnější.

S přijetím nového Zákoníku práce platného od 1. ledna 2007 se naštěstí situace v právní úpravě výrazně zlepšila. Právní úprava v dřívějším zákoníku práce nebyla s textem směrnice zcela identická. Česká úprava byla mnohem širší, protože za vyslání zaměstnance považovala každý výkon práce, pokud je vykonávána zaměstnancem na území jiného členského státu EU. Vztahovala se tak i na případy, kdy předmětem vyslání vůbec nemuselo být poskytování služeb. Nový zákoník práce přinesl významnou změnu právní úpravy. Ta je obsažena v ustanovení § 319 a je oproti dřívější úpravě diametrálně odlišná v tom směru, že upravuje pouze pracovní podmínky zaměstnanců zaměstnavatelů z jiných členských států EU vyslaných k výkonu práce do ČR, nikoliv tedy již vyslání zaměstnanců z ČR do zahraničí.

7. ZAHRANIČNÍ ZAMĚSTNANCI VE ZDRAVOTNÍM POJIŠTĚNÍ

Se zaměstnáváním cizinců v České republice souvisí i úprava zdravotního pojištění. Z hlediska výkonu výdělečné činnosti v rámci států EU a v některých dalších státech platí jeden ze základních principů, kterým je princip jednoho pojištění, a to v zemi výkonu výdělečné činnosti. Z tohoto principu však musíme vzít v úvahu výjimky, kdy problematika pohybu osob v rámci států unie a v některých dalších zemích, jejich výdělečné činnosti včetně nároků na zdravotní péči je upravena v nařízeních Rady EHS č. 1408/71 a 574/72. Podle těchto nařízení postupují i státy Evropského hospodářského prostoru (Norsko, Island Lichtenštejnsko), dále Švýcarsko (od 1. 4. 2006) a od 1. 1. 2007 pak nově Rumunsko a Bulharsko.

Občané ze států EU (EHP), zaměstnaní pouze v ČR, jsou zdravotně (i nemocensky) pojištěni v ČR bez ohledu na skutečnost, že mají bydliště v jiném členském státě EU. Po dobu, kdy jsou tyto osoby z titulu výkonu zaměstnání (výdělečné činnosti) pojištěni v ČR, nemusí ani tyto osoby, ani jejich nezaopatření rodinní příslušníci přispívat do systému zdravotního pojištění země kde bydlí. Z hlediska nároků na poskytování zdravotní péče mají na základě nařízení č. 1408/71 nárok na plnou zdravotní péči v ČR i v zemi bydliště jak výdělečně činné osoby, tak i jejich nezaopatření rodinní příslušníci.

Jestliže tedy zaměstnaná osoba bydlí v jiném členském státě EU a pracuje v ČR, kde je i pojištěná, obrátí se na svoji českou zdravotní pojišťovnu a požádá ji o vystavení formuláře E 106 ve dvojím vyhotovení. Tento formulář slouží k prokázání nároku na zdravotní péči v zemi bydliště. Tímto formulářem se potvrzuje i nárok nezaopatřených rodinných příslušníků, pokud bydlí s touto osobou v zemi jejího bydliště. Formulář E 106 doručí osoba své zdravotní pojišťovně v místě svého bydliště, která ji na základě tohoto dokladu zaregistruje společně s nezaopatřenými rodinnými příslušníky jako české pojištěnce.

Pokud si zaměstnanec sám nezvolil zdravotní pojišťovnu, plní zaměstnavatel oznamovací povinnost u místně příslušných úřadoven VZP ČR. Podmínky započitatelnosti jednotlivých příjmů do vyměřovacího základu se posuzují zejména ve smyslu ustanovení § 3 odst. 1 a 2 Zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecném zdravotním pojištění, v platném znění. Jsou-li zúčtovány příjmy v cizí měně, přepočítává se vyměřovací základ pro odvod pojistného z cizí měny na českou měnu podle kurzu platného k poslednímu dni kalendářního měsíce, za které se pojistné platí.

7.1 Souběh zaměstnání

V případě souběžného výkonu zaměstnání ve dvou nebo více státech EU je zapotřebí z hlediska aplikace pojistné povinnosti vycházet z principu pojištění v jednom státě, neboli v daném okamžiku nemá žádná osoba podléhat pojišťovací povinnosti ve dvou (případně více) státech. Princip jednoho pojištění znamená, že ačkoli je občan ze země EU současně zaměstnán ve více státech EU, podléhá všem systémům sociálního zabezpečení v jednom státě. Pokud je osoba zaměstnána na území dvou států, platí tato zvláštní pravidla:

Jednou ze zemí, kde osoba pracuje je stát ve kterém má osoba bydliště
– je pojištěna v zemi bydliště

Osoba pracuje pro jednu firmu ve dvou zemích, z nichž ani jedna nesídlí v zemi bydliště – osoba je pojištěna v zemi sídla firmy

Osoba pracuje pro dvě různé firmy, které sídlí v různých zemích odlišných od země bydliště osoby – osoba je pojištěna v zemi svého bydliště

Zcela běžně se vyskytují případy, kdy zaměstnavatelé se sídlem na území ČR zaměstnávají občany ze zemí EU. Má-li český zaměstnavatel v úmyslu uzavřít pracovněprávní vztah s občanem z jiné členské země EU, musí nejprve prověřit, zda nemá tento občan současně příjmy ze zaměstnání v jiné zemi, zpravidla ve státě, ve kterém má trvalé bydliště a podléhá tam tedy právním předpisům včetně zdravotního pojištění. Toto se prokazuje na formuláři E 101, který je vystaven zaměstnavatelem z jiného členského státu EU a dodává jej zaměstnanec českému zaměstnavateli. Za této situace poukazuje český zaměstnavatel pojistné za tohoto zaměstnance příslušné zdravotní pojišťovně v druhém státě.

7.2 Přeshraniční pracovníci

Za přeshraničního pracovníka považujeme zaměstnance pracujícího na území jednoho členského státu a bydlící na území jiného členského státu EU (zpravidla sousedního), který se denně nebo nejméně jednou týdně vrací do státu svého bydliště. Stát, ve kterém tato osoba vykonává výdělečnou činnost, je za této situace státem jeho pojištění. Jestliže je takový pracovník vyslán svým podnikem na takové místo, odkud se nemůže do státu bydliště pravidelně vracet, je nadále považován po dobu 4 měsíců za přeshraničního pracovníka.

Přeshraniční pracovníci mají nárok na plnou zdravotní péči ve státě svého trvalého bydliště i ve státě, ve kterém jsou pojištěni z titulu výdělečné činnosti. Nezaopatření rodinní příslušníci přeshraničního pracovníka mají nárok na plnou zdravotní péči pouze ve státě bydliště, ve státě výdělečné činnosti přeshraničního pracovníka mají nárok na lékařsky nezbytnou zdravotní péči.

8. AKTIVNÍ IMIGRAČNÍ POLITIKA

Dne 26. září 2001 schválila vláda usnesením Základní principy pilotního projektu týkající se aktivního výběru kvalifikovaných zahraničních pracovníků. V úvodu usnesení bylo zdůvodněno, za jakým účelem se usnesení vydává. Vláda vzhledem ke stále se zhoršující demografické situaci České republiky a očekávaným důsledkům tohoto vývoje v různých oblastech společenského a hospodářského života se navrhla realizovat jako dílčí systém aktivního výběru kvalifikovaných zahraničních pracovníků. Jednalo se o výběr takových uchazečů o přesídlení do ČR, u nichž existují předpoklady bezproblémové integrace a kteří vzhledem ke svému vzdělání a dalším kvalitám budou pro společnost dlouhodobým přínosem.

Pro členy vlády to především znamenalo postupné provedení nezbytných legislativních a administrativních opatření. Za účelem získání zkušeností se rozhodlo o zavedení pilotního projektu ve vybraných cílových zemích, které by mohly být průběžně rozšiřovány. Příprava byla svěřena MPSV, MV a MZV.

V důvodové zprávě byly uvedeny důvody které vládu vedly k vydání a k přistoupení k tomuto způsobu řešení. Jedním z hlavních důvodů byla zhoršující se demografická situace ve vztahu k pracovně produktivnímu obyvatelstvu a to stárnutím populace díky snižování celkové porodnosti a poklesem úmrtnosti. Zvyšování porodnosti je bezesporu hlavním nástrojem pro řešení populačních problémů a vláda zde vidí jednu z hlavních povinností hrát aktivní roli. Druhým, pomocným nástrojem pro aktivní populační politiku je

migrace Populační politika se v žádném případě nesmí omezit na migraci jako jediný nástroj k řešení demografických problémů. Dalším důvodem pro aktivní postoj České republiky je předpokládané ekonomické oživení, růst zahraničních investic a příznivé vnější ekonomické vlivy (vstup do EU, konjunktura v sousedních zemích), což může přinést zvýšené tlaky na poptávku a nabídku na trhu práce.

Předkládaný návrh na vytvoření nového systému aktivní politiky získávání kvalifikovaných zahraničních pracovníků v mnoha aspektech vychází z úspěšného québeckého modelu, který byl přizpůsoben českým podmínkám a potřebám. Koncepce předpokládala využití současné procedury při zaměstnávání cizinců, kterou by každý žadatel musel projít, ale současně chce dát možnost zaměstnanému cizinci zapojit se do preferenčního systému, který by těm nejlepším žadatelům po splnění náročných podmínek umožnil po relativně krátkém zkušebním období (3 roků) získat trvalý pobyt a posléze (požádá-li o to) i české občanství pro sebe a jeho rodinné příslušníky a trvale se tak integrovat do české společnosti.

Pilotní projekt vznikl na základě těchto usnesení vlády České republiky:

- č. 975 ze dne 26. září 2001;
- č. 720 ze dne 10. července 2002,
- č. 340 ze dne 14. dubna 2004;
- č. 394 ze dne 6. dubna 2005;
- č. 1377 ze dne 26. října 2005 a
- č. 431 ze dne 19. dubna 2006.

8.1 Data

Evropská populace stárne, v roce 2030 bude v EU-25 chybět při současném přílivu přistěhovalců až 20 milionů pracovníků. Podle dat z Výzkumného ústavu MPSV bude chybět na českém pracovním trhu v roce 2030 až přes 420 000 lidí. Řešením může být pro ČR nastavení správných

pravidel imigrace na základě zkušeností z pilotní fáze projektu imigrační politiky státu. Obecně můžeme říci, že je ČR pro pracovníky z cizích zemí atraktivní. V ČR dlouhodobě žije více než 270 000 cizinců (data z roku 2006), což je více než na Slovensku, Polsku a Maďarsku dohromady. Statisticky tvoří migranti 2,7 procent populace, s tím, že v některých vybraných městech dosahuje úroveň až 10 procent, např. v Praze.

8.2 Podmínky a výhody projektu

Když projekt v roce 2001 začínal byl jako prvním zemím otevřen občanům Bulharska, Chorvatska a Kazachstánu. Postupně se přidávaly i země jako Bělorusko, Kanada, Moldavsko, Ukrajina, Srbsko a Černá Hora. Občané těchto zemí mají možnost po splnění daných podmínek získat povolení k trvalému pobytu již po 2,5 letech, standardně byla přitom stanovena doba dříve na 10, nyní na 5 let. Stejnou možnost mají zahraniční absolventi českých vysokých a středních škol.

Principem projektu je nabídnout cizincům pracujícím legálně na území České republiky lepší podmínky a přispět tak ke stabilizaci jejich situace. Největší výhodou projektu je, že účastníci získají po znatelně kratší době povolení k trvalému pobytu a to nejen pro sebe ale i pro své rodinné příslušníky. Na stránkách ministerstva se účastníkům slibuje v souvislosti se obdržáním trvalého pobytu i získání řady práv a možnost plného zapojení do společnosti. Účastníci získají přístup ke všem sociálním výhodám a dávkám, budou se moci volně pohybovat na českém trhu práce, budou si moci volně koupit nebo pronajmout nemovitost. Vztahuje se na ně i nadstandardní ochrana při ztrátě zaměstnání. Cizinec může pobývat v České republice, jen pokud trvá účel jeho pobytu. Pokud je tedy v České republice zaměstnán a ztratí práci, ztrácí také automaticky právo na pobyt. Pilotní projekt však kvalifikovaným zahraničním odborníkům dává třicetidenní ochrannou lhůtu. Ztratí-li práci z důvodů na jeho vůli nezávislých, má ještě třicet dnů, kdy si ve spolupráci s úřady práce a s jejich pomocí může nalézt nové zaměstnání a zůstat v České republice.

8.3 Vstup do projektu

Výběr do projektu probíhá na základě počítačové procedury, ve které musí zájemce získat z maximálně možných 66 bodů nejméně 25. Od 1. 1. 2007 se zvýšilo bodové hodnocení ve vazbě na vykonávanou profesi. Vstup do projektu je zcela zdarma, nevybírají se žádné správní poplatky. Je zapotřebí nicméně počítat s určitými náklady na soudní překlady nebo notářská ověření dokumentů nezbytných pro podání přihlášky do projektu.

8.4 Novinka

Vstup do pilotního projektu je od 1.1.2006 možný pouze elektronicky. Výhodou je, že účastníci projektu mají třicetidenní ochrannou lhůtu při ztrátě zaměstnání nikoli z vlastní viny, po kterou nepřijdou o vízum a pobyt v ČR se jim tudíž nepřerušuje.

Od července 2006 se změnil požadavek na nejnižší potřebné vzdělání. Dosud stačilo střední vzdělání s výučním listem, nově musí mít zájemci střední vzdělání s maturitou. Od roku 2007 je zavedena nová kategorie vysoce kvalifikovaných účastníků s tím, že počet zájemců zařazených do této kategorie se bude odvíjet od nedostatku pracovníků v konkrétních profesích na českém trhu práce a bude vymezen kvótami stanovenými vždy na jeden rok pro cizince s vysokoškolským vzděláním.

8.5 O projektu – internetové stránky <http://imigrace.iom.cz>

Tato webová stránka nabízí informace k orientaci se v pilotním projektu. Je určena především pro budoucí žadatele o vstup do projektu. Je tvořena tak aby budoucí uchazeč získal rychle informace o podmínkách, které by měl splňovat a pro koho je určen. Především otázky vzdělání, bodového hodnocení, pro jaké země je příslušný projekt otevřen, jaké doklady musí předložit aj.

Nabízí přímo přesměrování na online přihlášku do projektu. Zodpovídá základní otázky, které mohou budoucí zájemci vznést a nikoliv jen zájemci ale

i občané ČR. Dále obsahuje informace pro zaměstnavatele, jak postupovat v případě zaměstnávání cizinců, které jsou důležité jak pro tento projekt tak i obecně pokud chce zaměstnavatel přijmout na volné místo někoho jiného než občana ČR. Obsahuje důležité kontakty a informace o statistikách. Jeho velkou výhodou a dokladem pozitivního přístupu k uchazečům je přizpůsobení jazykovým potřebám zájemců. Nabízí variabilitu v 11 jazycích. Tato variabilita ovšem končí ve chvíli přesměrování na online přihlášku do projektu, kde se při výběru příslušné země, ze které zájemce pochází, objeví úvodní informace a přihláška již v českém jazyce. Je ovšem pochopitelné, že oficiální dokumenty mají být vedeny především v úřední řeči.

8.6 Výsledky projektu

Prvotní zhodnocení: První účastníci projektu získali trvalý pobyt v ČR v říjnu 2006.

Prvních 30 účastníků pilotního projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ a jejich rodinných příslušníků dostalo ve zkrácené lhůtě trvalý pobyt v České republice ve druhé polovině roku 2006. Pocházeli z Bulharska, Chorvatska a Kazachstánu a mohli bychom mezi nimi najít strojího inženýra, programátora, konstruktéra, personální manažerku, zdravotní sestru, vysokoškolskou lektorku, pracovníka v obchodu i operního pěvce.

MPSV k říjnu 2006 zařadilo do projektu během 26 procedur 463 osob. Z nich je 175 z Bulharska, 75 z Ukrajiny, 74 z Běloruska, 35 z Kazachstánu, 24 z Moldavska, 14 z Ruska, 10 ze Srbska a Černé Hory, 6 z Chorvatska, 3 z Kanady a 3 z Makedonie. Do projektu vstoupilo také 41 zahraničních absolventů českých vysokých škol a tři zahraniční absolventi českých středních škol, kteří pocházejí z Ukrajiny, Ruska, Běloruska, Bulharska, Ekvádoru, Arménie, Íránu, Jemenu, Jordánska, Makedonie, Mongolska, Pákistánu, Palestiny, Srbska a Černé Hory, Sýrie, USA a Vietnamu. Mezi účastníky bylo v danou chvíli 271 mužů a 192 žen. Celkem 274 účastníků mělo vysokoškolské vzdělání, 189 účastníků bylo středoškoláků.

Pokud jde o profesní složení nových účastníků projektu, mezi nejčastěji zastoupené patřily technické profese (51), oblast informačních technologií (49) a administrativy (48). Profesní struktura zbývajících účastníků projektu byla následující: 33 jich pracuje ve zdravotnictví, 30 ve sféře managementu, vědeckých pracovníků je 22, 12 jich působilo v uměleckých profesích. Jeden účastník pilotního projektu byl právník a zbytek se řadí do kategorie různé.

Když projekt v roce 2001 začínal, setkávali se iniciátoři projektu (odbor integrace a migrace cizinců MPSV) se zažitými stereotypy, že budoucí účastníci projektu budou ohrožovat trh práce v ČR a že takovéto pracovníky nepotřebujeme. Pokud dnes sledujeme veřejné sdělovací prostředky je vidět jasný posun od tohoto dogmatu k otevřenosti společnosti i ke kandidátům z jiným zemí a to nejenom ze zemí Evropské unie. Určitou výhodou bylo, že ČR byla první ze zemí střední a východní Evropy, která s podobným projektem začala s tím, že jako vzor posloužil model kanadský. I přesto se organizátoři projektu setkávají s otázkami, proč ČR nenabízí více v celostátní soutěži o nejlepší odborníky.

Ve čtvrtém projektovém roce (tj. od 1. 7. 2006 do 30. 6. 2007) se může do projektu zapojit tisíc zájemců – 600 smí vstoupit z území ČR a 400 ze zahraničí. Navíc se může do projektu zapojit celkem 200 cizinců pracujících v profesích, na které je v ČR nedostatek uchazečů o zaměstnání.

8.7 Jak najít práci v České republice – cizinec

Z důvodu zmiňovaných mnohými cizinci rozhodlo se MPSV otevřít stránku www.praceprocizince.cz, kde si bude moci najít práci v České republice každý cizinec, který chce u nás zakotvit a vybudovat si tu svůj domov. Mnozí z nich jsou kvalifikovaní odborníci, kteří ale doposud rezignovali na svou profesi a přijali práci jakoukoliv. V červenci 2006 spustilo MPSV na svém integrovaném portále novou verzi této stránky; ta ještě více usnadní hledání práce kvalifikovaným zahraničním pracovníkům, které český trh práce potřebuje. Denní průměr návštěvnosti kolísá v jednotlivých měsících

mezi 138 až 450 návštěvami a v průměru dosahuje 213 návštěv za den. Prozatím se provozovatel webové stránky potýká s opomíjením domácích zaměstnavatelů, návštěvnost je spíše jednostranná ze strany zájemců o práci. V tomto směru budou muset být podniknuty kroky k větší propagaci mezi domácími zaměstnavateli.

9. SPOLEČNÁ IMIGRAČNÍ POLITIKA

EU

Imigrace je mezinárodní jev, který se dotýká všech členů EU. V říjnu 1999 v Tampere uznali nejvyšší představitelé států a vlád zemí EU, že k řízení migrace je nezbytný společný postup, a rozhodli se vypracovat společnou imigrační politiku. Shodli se, že by stávající národní legislativa pro oblast imigrace měla být harmonizována tak, aby bylo možné regulovat migrační toky v souladu s potřebami hospodářství a schopností EU přijímat a integrovat nové imigranty.

Pro harmonizaci národních legislativ upravujících přijímání a pobyt státních příslušníků zemí mimo EU bylo připraveno pět legislativních nástrojů.

- V září 2003 byla schválena směrnice o právu na spojení rodin (2003/86/ES). Tato směrnice byla prvním právním dokumentem, který EU v oblasti legální imigrace přijala. Stanoví podmínky, za nichž mají státní příslušníci třetích zemí, kteří legálně pobývají v některém členském státě, právo přivést si do EU manžela, ženu či nezletilé děti.
- V listopadu 2003 byla přijata směrnice o postavení rezidentů s povolením k dlouhodobému pobytu (2003/109/ES). Ta zaručuje státním příslušníkům třetích zemí, kteří na základě povolení pobývají v EU již alespoň pět let, rovné zacházení ve většině sociálních či ekonomických oblastí. Za určitých podmínek jim také zaručuje právo přestěhovat se do

jiného členského státu, a to za účelem zaměstnání, studia, nebo z jiných důvodů.

- V prosinci 2004 byla definována společná pravidla EU týkající se podmínek přijímání a pobytu studentů, nehonorených účastníků kurzu a dobrovolných pracovníků ze třetích zemí. Členské státy byly povinny sladit svoji legislativu se směrnicí do ledna 2007.
- EU se také pokusila usnadnit přijímání výzkumných pracovníků ze třetích zemí, což je součástí její snahy podpořit evropský výzkum a přilákat větší počet vědců. Stalo se tak vydáním směrnice v říjnu 2005 (2005/71/ES) a členské státy ji musí promítnout do svého zákonodárství do října 2007.
- V roce 2001 schválila Komise návrh směrnice stanovující harmonizovaná pravidla EU pro podmínky vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí za účelem placeného zaměstnání nebo provozování samostatné výdělečné činnosti. Rada však tento dokument nepřijala příznivě. V druhé polovině roku 2004 zahájí Komise diskusi na toto téma a zveřejní svůj komentář k pozměňovacím návrhům týkajících se ekonomické migrace do EU

EU aktivně podporuje výměnu informací a dobrých zkušeností v oblasti integrace prostřednictvím Národních kontaktních bodů pro integraci, založených v roce 2002, a zavedla rovněž zákonný rámec pro boj proti diskriminaci, rasismu a xenofobii, jež mohou integrační proces vážně narušovat.

10. ZÁVĚR

Původním záměrem této práce bylo upozornit na přílišné administrativní nedostatky a překážky, které jsou kladeny legislativou cizincům – potencionálním zaměstnancům, kteří pochází ze zemí mimo EU. Moje zkušenost pocházela především z nábory cizinců na kvalifikované pozice v Praze. V konečném důsledku stále platí, že pokud se zaměstnavatel má rozhodnout mezi cizincem z EU nebo mimo EU se stejnou kvalifikací, rozhodne se ve většině případů pro zaměstnance, kterého může v praxi zaměstnat dříve. Tím jsou znevýhodněni cizinci, kteří pochází ze zemí, které doposud nevstoupily do EU nebo tuto možnost ani nemají (mimoevropské státy). Tyto překážky tu stále existují, ale je zapotřebí vzít v úvahu, že po vstupu České republiky do EU se situace o mnoho zlepšila a že i náš stát má zájem na jednodušším přístupu cizinců na český trh a podniká k tomu velmi zajímavé aktivity. Jednou z nich je popsán program aktivní imigrační politiky, kde se kupodivu setkáváme s různými jazykovými variantami poskytování informací. Chybou tohoto projektu může být jeho minimální medializace a zdá se, že momentálně stagnuje. Další podpora a informace jsou pro cizince přístupné na internetu, kde své informace kromě státu (především MPSV, MZ) zveřejňují i různá občanská sdružení usnadňující integraci cizinců v českém prostředí.

V souhrnu dochází ke zlepšování situace, ale jak na poli integrace cizinců, tak v zákonodárství je nadále velký prostor k úpravám a rozvoji. Samozřejmě je zapotřebí brát v úvahu ochranu našeho prostředí před přílišným

náporem cizinců. Vzhledem ke statistickým údajům, které dokazují, že v některých pracovních oblastech již nejsme a v některých brzy nebudeme schopni sami zajistit kvalitní zaměstnance, je v zájmu České republiky případným zájemcům podmínky spíše usnadňovat, než je odrazovat.

11. SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Vývoj počtu obyvatel ČR v letech 2001-2006	13
Tabulka 2: Vývoj počtu trvale a dlouhodobě usazených cizinců v ČR 1993-2005	13
Tabulka 3: 10 nejčastějších státních občanství cizinců, cizinci - občané EU a non EU v krajích ČR - 31.12.2005	18
Tabulka 4: Zaměstnanost v ČR v letech 1993-2006	22

12. SEZNAM ZKRATEK

ČR: Česká republika

ČSSR: Československá socialistická republika

EHP: Evropský hospodářský prostor

ES: Evropské společenství

EU: Evropská unie

MPSV: Ministerstvo práce a sociálních věcí

MV: Ministerstvo vnitra

MZ: Ministerstvo zdravotnictví

PLR: Polská lidová republika

ÚP: úřad práce

VZP: Všeobecná zdravotní pojišťovna

ZP: Zákoník práce

ZoZ: Zákon č. 235/2004 Sb.

V Tab. č. 3 jsou v záhlaví sloupců mezinárodní poznávací značky států v pořadí: Ukrajina, Slovensko, Vietnam, Polsko, Rusko, Německo, Moldávie, Bulharsko, Spojené státy americké, Čína

V Tab. č. 3 jsou v záhlaví řádků identifikační písmena registračních značek krajů ČR v pořadí: Praha, Středočeský kraj, Jihočeský kraj, Plzeňský kraj, Karlovarský kraj, Ústecký kraj, Královéhradecký kraj, Pardubický kraj, kraj Vysočina, Jihomoravský kraj, Olomoucký kraj, Zlínský kraj, Moravskoslezský kraj

13. SEZNAM LITERATURY

- [1] Bělina, Miroslav a kolektiv: *Pracovní právo*. Praha, C.H.BECK, 2001
- [2] Bičáková, Olga: *Novelizace zákona o zaměstnanosti v roce 2006*. Práce a mzda 10/2006, str.
- [3] Dandová, Eva: *Zákoník práce a EU v otázkách a odpovědích*. Praha, ASPI 2004
- [4] Daněk, Antonín: *Zaměstnanci v ČR – Zdravotní pojištění a Evropská unie po 1.1. 2007*. Práce a mzda 12/2006, Praha, ASPI
- [5] Horáková, Milada: *Cizinci na trhu práce v letech 1994-2004*. Praha, VÚPSV, 2005
- [6] Koldinská, Kristina: *Zaměstnávání cizinců podle nového zákona o zaměstnanosti*. Zdravotnictví a právo 1/2005, str. 6 až 8
- [7] Kolektiv autorů: *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny*. Ostrava, ANAG, 2006
- [8] Polách, Eduard: *Pravidla sazby diplomových prací*. České Budějovice, Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Pedagogická fakulta, 1998
- [9] Vlčková, Alena: *Zákon o pobytu cizinců na území České republiky a související předpisy (s výkladem)*. Praha, Eurounion, 2003
- [10] Listina základních práv a svobod, č. 2/1993 Sb.
- [11] Ústava české republiky, č. 1/1993 Sb.
- [12] Zákon o azylu, č. 325/1999 Sb.
- [13] Zákon o pobytu cizinců, č. 326/1999 Sb.

- [14] Zákon o zaměstnanosti, č.435/2004 Sb.
- [15] Zákoník práce, č. 262/2006 Sb.
- [16] <http://uprchlik.ecn.cz/cz/historie.html>
- [17] <http://www.p-p-i.cz/czech/aktual/demokrizе.pdf>
- [18] http://ec.europa.eu/justice_home/key_issues/immigration/immigration_1104_cs.pdf
- [19] www.helcom.cz/download/integrace/smer109.doc
- [20] <http://www.mvcr.cz/azyl/azyl.html>
- [21] <http://imigrace.iom.cz/>
- [22] <http://www.cvvm.cas.cz/>
- [23] http://aa.ecn.cz/img_upload/79a33131c9c4293e0fceb50bfa263ef/VTa_uber_KomentarkclankuPavlaCizinskeho.pdf
- [24] http://www.uprchlici.cz/ppu/docs/clanek-pavla-cizinskeho_20061214184223.pdf
- [25] <http://www.mvcr.cz/azyl/integrace2/nks01/prispevek4.pdf>

14. SEZNAM PŘÍLOH

- Příloha č. 1 Žádost zaměstnavatele o povolení získávat na volná pracovní místa zaměstnance ze zahraničí
- Příloha č. 2 Záznam o projednání dalšího zaměstnávání cizinců (prodloužení povolení k zaměstnání)
- Příloha č. 3 Sdělení zaměstnavatele o předčasném ukončení zaměstnání cizince na území ČR
- Příloha č. 4 Žádost cizince o povolení k zaměstnání – o prodloužení zaměstnání na území ČR
- Příloha č. 5 Vyjádření zaměstnavatele

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 KKO V ^{4/}	Předpokládaná doba zaměstnání		Počet osob c/z ^{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 kolku^{6/}:
Žádost vyřizuje (jméno, příjmení a podpis) :	
Datum vyřízení:	

Vysvětlivky:

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

**SDĚLENÍ ZAMĚSTNAVATELE
o předčasném ukončení zaměstnání**

cizince na území ČR
(§ 88 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Cizinec

Příjmení :	
Jméno :	Státní občanství:
Datum narození	Pohlaví . muž ^{2/} <input type="checkbox"/> žena ^{2/} <input type="checkbox"/>
Rodné číslo^{3/}.	Místo narození:
Adresa v zemi trvalého pobytu	
Adresa pro doručování zásilek.	

Povolení k zaměstnání bylo vydáno Úřadem práce v
dneč.j.:

Zaměstnavatel

zaměstnavatel – název	
sídlo (adresa - okres, obec, ulice, číslo, PSČ)	
IČ	Rodné číslo^{4/}
datum ukončení (nenastoupení) zaměstnání:	
důvod ukončení (nenastoupení) zaměstnání:	

Datum :

Razítko zaměstnavatele:

Podpis odpovědného pracovníka:

Záznam úřadu práce v

Úřadu práce doručeno dne

Vysvětlivky

- 1/ platné označte zaškrtnutím
2/ správný údaj označte x
3/ vyplňuje se, pokud je rodné číslo přiděleno
4/ vyplňuje pouze fyzická osoba, která nepodniká

Výňatky a citace paragrafů zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

- §88 odst 1 zaměstnavatel je povinen písemně informovat příslušný úřad práce, jestliže cizinec, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání
písm a) nenastoupil do práce
písm b) ukončil zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo povolení vydáno
odst 2 Informační povinnost podle odstavce 1 musí zaměstnavatel splnit nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy měl cizinec nastoupit na pracovní místo nebo kdy ukončil zaměstnání

4.

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

Místo pro nalepení
kolku^{2/}:

Registrační číslo ÚP:

Fotografie
(ne starší 2 let)

Vyplňte čitelně v češtině nebo označte:

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 (KKOV)^{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

1/.

- 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/}
Žádost vyřizuje (jméno, příjmení a podpis):	§ 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), § 97 písm. h)
Datum vyřízení:	

Vysvětlivky:

- 1/ platně označte zaškrtnutím
- 2/ Spodní díl kolkové známky bez oddělení horního dílu se nalepi na tuto žádost a zašle úřadu práce. Horní díl kolkové známky nalepi správní organ 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

VYJÁDŘENÍ ZAMĚSTNAVATELE
(§ 91 odst.2 zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Zaměstnavatel

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

potvrzuje, že na území České republiky zaměstná cizince

Příjmení:	
Jméno :	Státní občanství:
Datum narození:	Pohlaví: muž ^{2/} <input type="checkbox"/> žena ^{2/} <input type="checkbox"/>
Rodné číslo ^{3/} :	Místo narození:
Adresa v zemi trvalého pobytu:	
V profesi KZAM (ISCO) ^{4/}	Číselný kód KZAM (ISCO) ^{4/}
Zařazení dle OKEČ (NACE) ^{5/}	Vzdělání požadované pro výkon povolání (KKOV) ^{6/}
Místo výkonu práce (adresa):	
Název a kontaktní adresa uživatele (okres, obec, ulice, číslo, PSČ) ^{7/}	IČ: Rodné číslo ^{7/} .

Předpokládaná doba zaměstnání oddo

Druh pracovního poměru: hlavní pracovní poměr^{2/}
vedlejší pracovní poměr^{2/}
dohoda o pracovní činnosti^{2/}
dohoda o provedení práce^{2/}

Datum:Razítko zaměstnavatele:

Podpis odpovědného pracovníka

.....

Vysvětlivky:

1/ vyplňuje pouze fyzická osoba, která nepodniká

2/ správný údaj označte x

3/ vyplňuje se, pokud je rodné číslo přiděleno

4/ KZAM = Klasifikace zaměstnání - uveďte se název a číslo vykonávané profese (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách

„www.czso.cz - klasifikace“)

5/ OKEČ = Odpovědná klasifikace ekonomických činností (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „www.czso.cz - klasifikace“)

6/ 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“)

7/ vyplňuje se v případě dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele,