

22. 5. 2006

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Informační a evidenční povinnost zaměstnavatele při zaměstnávání občanů Evropské unie

Zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí upravuje zákon č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti. Tento zákon rozlišuje mezi zaměstnáváním

- státních občanů České republiky,
- státních příslušníků jiného členského státu Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska, jakož i jejich rodinných příslušníků („občan Evropské unie“) a
- jiných zaměstnanců ze zahraničí („cizinec“). Za cizince se pro účely zaměstnávání podle tohoto zákona považuje fyzická osoba, která není ani státním občanem České republiky, ani občanem Evropské unie ani jeho rodinným příslušníkem.

Z uvedeného plyne, že se pro účely zaměstnávání dle zákona o zaměstnanosti nepovažují občané Evropské unie za cizince. Občané Evropské unie tak nepotřebují k zaměstnání v České republice žádné povolení a zaměstnavatelé nepotřebují k jejich získávání na volná pracovní místa žádná povolení od úřadů práce. To vše je dáno tím, že občané Evropské unie (a jejich rodinní příslušníci) mají v právních vztazích upravených zákonem o zaměstnanosti zpravidla stejné právní postavení jako občané České republiky a jejich postavení na trhu práce je tak srovnatelné. Naproti tomu k zaměstnávání cizinců, jakož i k jejich získávání na volná pracovní místa, se ve většině případů vyžaduje povolení vydané příslušným úřadem práce (konkrétně půjde o povolení k získávání cizinců a povolení k zaměstnání).

Nastoupí-li do zaměstnání občan Evropské unie, je jeho zaměstnavatel povinen o této skutečnosti písemně informovat příslušný úřad práce. Stejnou informační povinnost má i právnická nebo fyzická osoba, ke které je občan Evropské unie vyslán svým zaměstnavatelem na základě smlouvy k výkonu práce. Informační povinnost musí zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, ke které byl občan Evropské unie svým zaměstnavatelem k výkonu práce vyslán, splnit nejpozději v den nástupu občana Evropské unie k výkonu práce. Stejnou informační povinnost mají dotyčné osoby i v případě, ukončí-li u nich občan Evropské unie zaměstnání nebo vyslání. V takovém případě jsou tuto skutečnost povinny oznámit příslušnému úřadu práce nejpozději do 10 kalendářních dnů od skončení zaměstnání nebo vyslání. Písemná informace dle tohoto odstavce se zasílá na ten úřad práce, v jehož správním obvodu je nebo má být zaměstnání občana Evropské unie vykonáváno.

Písemná informace určená úřadu práce má obsahovat stejné údaje, jaké je zaměstnavatel povinen vést v evidenci občanů Evropské unie (a všech cizinců), které zaměstnává nebo kteří jsou k němu vysláni za účelem výkonu práce zahraničním zaměstnavatelem. Z uvedeného tak vyplývá, že zaměstnavatel, u něhož nastoupí do zaměstnání občan Evropské unie (nebo cizinec), případně je k němu tato osoba vyslána svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce, má kromě informační povinnosti i povinnost evidenční.

Evidence zaměstnavatelů, a tedy i písemná informace adresovaná příslušnému úřadu práce, musí

obsahovat následující údaje o občanech Evropské unie (a cizincích):

- identifikační údaje o jejich osobě, tj. jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, rodné číslo nebo datum a místo narození, nebylo-li rodné číslo přiděleno, a bydliště; u občana Evropské unie nebo jeho rodinného příslušníka se bydlištěm rozumí adresa trvalého nebo přechodného pobytu na území České republiky, a pokud takový pobyt nemá, adresa místa, kde se na území České republiky obvykle zdržuje, u cizince, který není občanem Evropské unie nebo jeho rodinným příslušníkem, se bydlištěm rozumí adresa místa trvalého pobytu na území České republiky,
- 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 dané osoby,
- zařazení podle odvětvové (oborové) klasifikace ekonomických činností,
- nejvyšší dosažené vzdělání,
- vzdělání požadované pro výkon povolání,
- dobu, na kterou jim bylo vydáno povolení k zaměstnání (z logiky věci plyne, že tato informace se eviduje pouze u cizinců) a na kterou jim byl povolen pobyt,
- den nástupu do zaměstnání a
- den skončení zaměstnání nebo vyslání k výkonu práce zahraničním zaměstnavatelem.

Ke splnění informační povinnosti jsou na integrovaném portálu MPSV na adrese <http://portal.mpsv.cz/sz> k dispozici vzorové formuláře.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)