

1. 11. 2017

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

Nová úskalí při zaměstnávání cizinců

V polovině srpna nabyla účinnosti rozsáhlá novela, která se dotýká zákona o pobytu cizinců[1] a zákona o zaměstnanosti[2]. Ačkoliv při projednávání zákona byl proklamován zájem na ekonomické migraci,[3] novela zaměstnávání cizinců nijak neusnadňuje (s výjimkou vládou koordinovaných státních programů). Níže upozornujeme na hlavní dopady nové úpravy na české zaměstnavatele.

RANDA HAVEL ■ LEGAL

Sezónní zaměstnávání

K výkonu sezónních prací cizinec potřebuje jednak povolení k zaměstnání a jednak oprávnění k pobytu. Nově takovým oprávněním bude vízum vydané přímo za účelem sezónního zaměstnání.[4] Vydávání uvedeného víza je zákonem upraveno tak, že cizinec bude moci vykonávat sezónní zaměstnání po dobu až šest měsíců v kterémkoliv období dvanácti měsíců. Výhoda tohoto víza by mohla spočívat v tom, že v případě opětovného vstupu cizinců, kteří na území ČR již sezónně pracovali, bude takové vízum (za splnění určitých podmínek) vyřízeno přednostně, což by proces mohlo mírně urychlit.

Při vyřizování víza bude třeba mít na paměti, že pokud bude ubytování sezónního zaměstnance zajišťovat nebo zprostředkovávat zaměstnavatel, bude Ministerstvo vnitra mimo jiné posuzovat, zda výše úplaty za ubytování není nadměrná ve srovnání s dohodnutou výší mzdy a s úrovní tohoto ubytování. Uvedené bude zjišťovat z údajů v dokladu o zajištění ubytování, který musí zaměstnavatel zaměstnanci vydat.

Zaměstnanecké karty členů orgánů korporací

Oproti dosavadní úpravě žádost o vydání zaměstnanecké karty nebude moci podat cizinec, který v postavení společníka, statutárního orgánu, člena statutárního orgánu nebo jiného orgánu obchodní korporace plní pro tuto právnickou osobu úkoly vyplývající z předmětu její činnosti; pro tento účel nebude možné platnost již vydaných zaměstnaneckých karet ani prodloužit.

Uvedené činnosti jsou ale nadále považovány za zaměstnání, a je možné je vykonávat; nesmí však být hlavním důvodem pobytu na území ČR na základě zaměstnanecké karty. Novinka byla do zákona zanesena z důvodu častého zneužívání zaměstnaneckých karet. Řešením bude individuálně podřídit vyřízení pobytového/pracovního povolení jinému důvodu.

Karta vnitropodnikového zaměstnance

Novela zavádí nový typ kombinovaného oprávnění k dlouhodobému pobytu a pracovního povolení, a to právě kartu vnitropodnikového zaměstnance. Kartu lze využít v případě zaměstnanců převáděných v rámci propojených subjektů (konkrétně se musí jednat o převod do odštěpného závodu na území ČR nebo o převod v rámci ovládajících se osob). Problém je, že takto nelze převést jakéhokoliv zaměstnance, ale pouze manažera, specialistu, nebo stážistu. Tyto pozice zákon podrobně definuje, a

splnění vymezených požadavků převáděnými osobami je nutné při podání žádosti o kartu doložit. Dále převáděná osoba musí být u „původního“ zaměstnavatele zaměstnána po dobu nejméně 6 měsíců přede dnem vnitropodnikového převedení. Prakticky tedy institut karty vnitropodnikového zaměstnance většině firem zaměstnávání cizinců neulehčí.[5]

Vydání karty je dále podmíněno požadavky na subjekt, do kterého je zaměstnanec převáděn (např. podmínka bezdlužnosti na daních a pojistném; s přihlédnutím k dopadům případného nevydání karty pro cizince).

Lhůty pro podání žádosti o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty

Mnoho zaměstnavatelů hlídá dobu platnosti zaměstnaneckých karet svých zaměstnanců a včasné podání žádosti o jejich prodloužení. S ohledem na to upozorňujeme též na skutečnost, že možnost podání žádosti o prodloužení zaměstnanecké karty se prodlužuje až do konce doby platnosti zaměstnanecké karty.

Obecně pro případ všech žádostí o prodloužení doby platnosti pobytového povolení (tj. včetně zaměstnanecké karty) se oproti dosavadní právní úpravě použije standardní počítání času, tj. pokud poslední den pro podání žádosti připadne na sobotu, neděli, nebo svátek, lze žádost podat ještě první následující pracovní den.

Nový přešůpek

Pokud zaměstnavatel zajišřuje nebo zprostředkovává ubytování sezónnímu zaměstnanci (viz výše), a (i) nezajistí, aby ubytování a jeho cena splňovaly zákonné podmínky (tj. např. aby cena byla přiměřená k výši mzdy), nebo (ii) provede pro účely úhrady úplaty za ubytování cizincem srážky z příjmu tohoto cizince, nebo (iii) nezajistí cizinci vystavení dokladu o zajištění ubytování, hrozí mu sankce. Zaměstnavatelům – fyzickým a právníckým osobám – může být uložena pokuta do výše 5 tisíc korun (pro nevystavení dokladu) nebo až 50 tisíc korun (pro zbývající uvedená jednání).

Institut „nespolehlivého zaměstnavatele“

Tzv. nespolehlivý zaměstnavatel nemůže cizince vůbec zaměstnávat, respektive pro práci u něj nebude možné cizinci vydat zaměstnaneckou kartu.

Za nespolehlivého se přitom bude považovat podle novely zaměstnavatel:

- který není bezdlužný (tj. má nedoplatky na daních a pojistném[6]), případně své zaměstnance k pojištění vůbec nepřihlásil,
- kterému byla v období 4 měsíců předcházejících podání žádosti o pobytové oprávnění pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce,
- který nevyvíjí ekonomickou činnost v předmětu svého podnikání nebo se skutečnost, že vyvíjí ekonomickou činnost v předmětu svého podnikání, nepodařilo ověřit (tj. například pokud byl takový zaměstnavatel vytvořen pouze účelově pro přesun cizinců na území ČR),
- který je v likvidaci, nebo
- jehož sídlo uvedené v rejstříku není jeho skutečným sídlem; přičemž novela za skutečné sídlo považuje sídlo, kde jsou přijímána zásadní rozhodnutí týkající se obchodního vedení zaměstnavatele, popřípadě místo, kde se schází vedení zaměstnavatele.

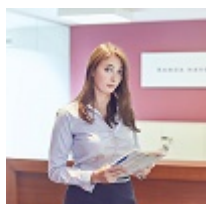
S ohledem na to, že označování zaměstnavatelů za nespolehlivé by mohlo být v praxi problematické (až zneužitelné), má být k uvedenému ustanovení vydána související metodika.[7]

Vyřazení pracovního místa z evidence Úřadu práce

V případě, že zaměstnavatel má zájem zaměstnávat cizince, musí být konkrétní pracovní místa pro tyto zaměstnance zařazena do zvláštní evidence na Úřadu práce. Z takové evidence však Úřad práce vyřadí (případně ani nezapiše) místa u zaměstnavatele, na jehož majetek byl prohlášen a trvá konkurs, nebo jemuž byla v posledních 3 měsících pravomocně uložena pokuta vyšší než 50.000 Kč za porušení povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů.[8] S ohledem na udílení nemalých sankcí i za méně závažná porušení zákona může uvedené ustanovení pozici zaměstnavatelů také významně zhoršit.

Závěr

Ačkoliv poptávka po zaměstnancích v ČR stále roste a pro zaměstnavatele je stále obtížnější volná pracovní místa obsazovat (ať už občany ČR nebo cizinci), nová právní úprava situaci nijak nepomáhá. Šancí pro snazší přijímání cizinců jako zaměstnanců by však mohly být právě slibované vládní programy.



Mgr. Tereza Čopáková,
advokátní koncipientka

[ŘANDA HAVEL LEGAL advokátní kancelář s.r.o.](#)

Truhlářská 13-15
110 00 Praha 1

Tel.: +420 222 537 500 - 501

Fax: +420 222 537 510

e-mail: office.prague@randalegal.com

[1] Zákon č. [326/1999](#) Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších změn (dále také jen „zákon o pobytu cizinců“).

[2] Zákon č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších změn (dále jen „ZoZ“).

[3] Viz např. - dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[4] Doposud se pro sezonní práce vydávaly zaměstnanecké karty, nyní už o zaměstnaneckou kartu pro sezonní práce nebude možné požádat.

[5] Nadto zákon stanovuje okruh cizinců, kterým i přes naplnění uvedených podmínek nemůže být karta vydána, a to např. zaměstnancům agentur práce nebo studentům vysokých škol v prezenčním studiu.

[6] Viz nové ust. § 178e zákona o pobytu cizinců, kde je pojem bezdlužnosti definován.

[7] Dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[8] Či z jiných právních předpisů, jejichž dodržování kontroluje Státní úřad inspekce práce nebo

oblastní inspektorát práce; viz ust. § 37a odst. 7 ZoZ.

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

Další články:

- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [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?](#)