

24. 7. 2009

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

## Práce v Kanadě

Zájemcům o práci v Kanadě se od 14. července 2009 situace opět trochu zkomplikovala. Kromě pracovního povolení ještě musí žádat o vízum.



V případě zájmu o práci v Kanadě se v důsledku znovu zavedení vízové povinnosti pro občany České republiky od 14. července 2009 kromě pracovního povolení vyžaduje i vízum, jehož přesné označení je povolení k přechodnému pobytu (*Temporary resident visa, IMM 5257*). Žádost o vízum bohužel není možné vyřídit na vízovém oddělení v Praze a žadatel se tak musí obrátit na zastoupení ve Vídni. Nejkratší doba zpracování žádosti je podle informací kanadské ambasády zaručena při osobním podání žádosti, kdy by měla být zpracována ve stejný den. Žádost lze zaslat i poštou nebo do poloviny srpna podat prostřednictvím zastoupení v Praze, kde je umístěn sběrný box.

Samotný formulář žádosti o víza není zpoplatněn, poplatky jsou však spojeny se zpracováním žádosti. V případě zamítnutí žádosti o vízum se poplatek nevrací. Kanadská ambasáda doporučuje zaplatit poplatky ještě před podáním žádosti o vízum. Lze si zažádat o jednorázová víza za poplatek 75 CAD nebo o víza pro vícenásobné vstupy za 150 CAD. Víza se obvykle udělují na 6 měsíců (v případě studia, nebo zaměstnání na dobu jejich trvání). Připomínáme, že udělení víza automaticky českého občana neopravňuje k práci nebo studiu na území Kanady. Bližší informace a dokumenty, které je nutné k žádosti doložit lze nalézt na: <http://www.cic.gc.ca/english/visit/index.asp>.

Po obdržení víz musí uchazeč o práci zažádat i o pracovní povolení (Work permit, IMM 5487). K žádosti se dokládá pracovní smlouva nebo písemná nabídka zaměstnání od kanadského zaměstnavatele, poplatek za podání žádosti je 150 CAD. Ve většině případů se k udělení pracovního povolení vyžaduje potvrzení rezortu vlády pro lidské zdroje a rozvoj znalostí (Human Resources and Skills Development Canada, HRSDC), který potvrzení uděluje pouze v případě, kdy nelze obsadit danou pracovní pozici kanadským občanem nebo osobou, která má v Kanadě trvalý pobyt. Udělení potvrzení však není zárukou, že uchazeč pracovní povolení nakonec opravdu získá. Samotný formulář žádosti o pracovní povolení lze nalézt na:

<http://www.cic.gc.ca/english/pdf/kits/forms/IMM1295B.PDF>.

**Uchazečům o práci v Kanadě se určitě budou hodit základní informace o pracovním právu v Kanadě:**

Kanada je federativním státem složeným z deseti provincií a tří spolkových teritorií a pracovní právo se v jednotlivých provinciích a teritoriích může lišit. Například pracovní právní otázky jsou v provincii Quebec regulovány občanským zákoníkem odvozeným z francouzského obyčejového práva a francouzského napoleonského zákoníku. V ostatních provinciích a teritoriích jsou tyto záležitosti upraveny ustanoveními postavenými na anglických obyčejových pravidlech. Oblast pracovního práva je regulována federálními, provinčními nebo teritoriálními zákony.

V Kanadě nejsou pravidla pro formu ani povinné obsahové náležitosti **pracovní smlouvy** upraveny, je proto možné ji na rozdíl od Česka uzavřít se zaměstnancem i ústně a její obsah je ponechán na

dohodě stran. Typicky však pracovní smlouvy uvádějí pozici, kterou má zaměstnanec zastávat, délku zkušební doby, benefity, nárok na dovolenou a délku výpovědní doby.

Obvyklá **pracovní doba** činí 40 hodin týdně. Maximální délka pracovní doby se liší v závislosti na úpravě provincie a pohybuje se v rozmezí od 40 do 48 hodin týdně. Zaměstnanec má nárok na 2 až 3 týdny placené dovolené (podle délky trvání zaměstnání) a vedle mzdy i na peněžitou částku, která obvykle činí 2% z jeho obvyklé mzdy. Výše minimální mzdy se opět odvíjí od úpravy konkrétní provincie.

V závislosti na provincii se liší i minimální délka výpovědní doby. Nárok zaměstnance na výpovědní dobu se odvíjí od délky trvání zaměstnání a obecně se poskytuje v délce 1 až 2 měsíce. Také platí, že výpovědní doba v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele má být delší než v případě výpovědi ze strany zaměstnance. Důvody k propuštění bez poskytnutí výpovědní doby se liší provincii od provincie, obecně ale lze říct, že zahrnují nepřiměřenou absenci, krádež, rvačku, porušení pracovní kázně, opilost nebo užívání návykových látek na pracovišti. Pokud však zaměstnanec prokáže neoprávněnost propuštění, vzniká povinnost přijmout jej zpátky do zaměstnání, má nárok na odškodnění a zaplacení mzdy za období kdy se zaviněním zaměstnavatele nepracoval.

Více informací o pracovněprávní úpravě lze nalézt na následujících webových stránkách:

<http://www.international.gc.ca/missions/czechrepublic-republiquetcheque/menu-ces.asp>

<http://www.cic.gc.ca/english/index.asp>

<http://www.hrsdc.gc.ca/eng/home.shtml>



**Daša Aradská,**  
advokátní koncipient

[Randl Partners](#)  
advokátní kancelář

City Tower  
Hvězdova 1716/2b  
140 78 Praha 4

Tel: + 420 222 755 311  
Fax: + 420 239 017 574  
E-mail: [office@randls.com](mailto:office@randls.com)

## Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)