

Zaměstnání cizinců ve vybrané firmě

Eliška Jahodová

Bakalářská práce
2020



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav financí a účetnictví

Akademický rok: 2019/2020

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE (projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Eliška Jahodová**
Osobní číslo: **M190139**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Management a ekonomika**
Forma studia: **Kombinovaná**
Téma práce: **Zaměstnání cizinců ve vybrané firmě**

Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Zpracujte literární rešerši z oblasti zaměstnávání cizinců na území ČR.

II. Praktická část

- Analyzujte podmínky zaměstnávání cizinců v daném podniku.
- Stanovte závěrečná doporučení pro eliminaci chyb při zaměstnávání cizinců.

Závěr



Rozsah bakalářské práce: cca 40 stran
Forma zpracování bakalářské práce: Tištěná/elektronická

Seznam doporučené literatury:

ARMSTRONG, Michael. *A handbook of employee reward management and practice*. 2nd ed. Philadelphia: Kogan Page, 2007, 548 s. ISBN 9780749449629.

ČIŽINSKÝ, Pavel. *Cizinecké právo: práva a povinnosti cizinců a jejich rodinných příslušníků při vstupu a pobytu na území ČR, jejich zaměstnávání a podnikání, zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, řízení a provozování vozidla, přístup ke vzdělání a studiu, rodinné soužití s cizinci, mezinárodní ochrana/azyl, státní občanství*. Praha: Linde, 2012, 373 s. ISBN 978807201887.

DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2018, 375 s. ISBN 9788075541482.

SOJKA, Vlastimil, Monika BARTOŠOVÁ, Pavel FEKAR, Jan MAŠEK, Matěj NEŠLEHA a Ivana VAŇOUSOVÁ. *Mezinárodní zdanění příjmů: smlouvy o zamezení dvojího zdanění a zákon o daních z příjmů*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017, 343 s. ISBN 9788075526885.

VYŠKOVSKÁ, Magdaléna. *Cizinci a daně: zdaňování všech druhů příjmů fyzických osob – cizích státních příslušníků v ČR*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018, 239 s. ISBN 9788075980298.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Eva Kolářová, Ph.D.**
Ústav financí a účetnictví

Datum zadání bakalářské práce: **6. ledna 2020**
Termín odevzdání bakalářské práce: **19. května 2020**

L.S.

doc. Ing. David Tuček, Ph.D.
děkan

prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
ředitelka ústavu

Ve Zlíně dne 6. ledna 2020

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové/bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové/bakalářské práce bude uložen na elektronickém nosiči v příruční knihovně Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji diplomovou/bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou/bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen připouští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové/bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

1. že jsem na diplomové/bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
2. že odevzdaná verze diplomové/bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně

Jméno a příjmení:

.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá zaměstnáváním cizinců na území České republiky ve vybrané společnosti. Tato práce je rozdělena do dvou částí. Teoretická část je zpracována na základě odborné literární rešerše a vymezuje specifika udělování pracovního povolení a povolení k pobytu cizincům na území. V praktické části je popsán proces zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí na příkladu společnosti Pozemní stavitelství Zlín a.s.

Klíčová slova: zaměstnání, občan EU, cizinec, povolení k pobytu, pracovní povolení

ABSTRACT

The bachelor thesis deals with the employment of foreign workers in the Czech Republic in a selected company. This work is divided into two parts. The theoretical part is based on a professional literature and defines the specifics of granting work permits and residence permits to foreigners in the territory. The practical part describes the process of employing employees from abroad on the example of the company Pozemní stavitelství Zlín a.s.

Keywords: employment, EU citizen, foreigner, residence permit, work permit

Poděkování:

Ráda bych poděkovala své vedoucí bakalářské práce Mgr. Evě Kolářové, Ph.D. za její odborné rady, poskytnutý čas a trpělivost, dále panu Ing. Tomáši Opluštilovi z Pozemního stavitelství a.s., který mi poskytoval potřebné podklady a také za milý přístup a ochotu během celé doby spolupráce. Nakonec děkuji své rodině za podporu v průběhu doby studia.

OBSAH

ÚVOD.....	9
CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE.....	10
I TEORETICKÁ ČÁST.....	11
1 ZÁKLADNÍ POJMY	12
1.1 ZAMĚSTNÁVÁNÍ	12
1.2 ZAMĚSTNAVATEL.....	12
1.3 ZAMĚSTNANEC.....	12
1.4 CIZINEC	12
1.5 RODINNÝ PŘÍSLUŠNÍK.....	12
1.6 NÁRODNOST.....	13
1.7 STÁTNÍ OBČANSTVÍ	13
1.8 ZARUČENÁ MZDA	13
2 POBYT CIZINCŮ NA ÚZEMÍ ČR.....	14
2.1 OBČANÉ EU/EHP A JEJICH RODINNÍ PŘÍSLUŠNÍCI.....	14
2.1.1 Přechodný pobyt.....	15
2.1.2 Trvalý pobyt.....	15
2.2 OBČANÉ „TŘETÍCH ZEMÍ“	16
2.3 ŽADATELÉ O MEZINÁRODNÍ OCHRANU	17
2.4 MOŽNOSTI POBYTU CIZINCŮ NA ÚZEMÍ ČR VE VZTAHU K PŘÍSTUPU NA TRH PRÁCE.....	18
2.4.1 Bezvízový pobyt.....	18
2.4.2 Krátkodobé vízum.....	19
2.4.3 Dlouhodobé vízum & Povolení k dlouhodobému pobytu.....	20
2.4.3.1 Účely dlouhodobého pobytu cizinců na území ČR	21
2.4.4 Potvrzení o přechodném pobytu na území ČR.....	22
2.4.5 Povolení k trvalému pobytu	22
3 TYPY PRACOVNÍCH POVOLENÍ.....	24
3.1 OBČANÉ EU/EHP A JEJICH RODINNÍ PŘÍSLUŠNÍCI.....	24
3.2 OBČANÉ TŘETÍCH ZEMÍ.....	24
3.2.1 Cizinci s volným vstupem na trh práce	24
3.2.2 Zaměstnanecká karta	25
3.2.2.1 Náležitosti žádosti o zaměstnaneckou kartu	25
3.2.2.2 Platnost zaměstnanecké karty	26
3.2.2.3 Změna zaměstnání u držitele zaměstnanecké karty	26
3.2.2.4 Nespolehlivý zaměstnavatel	27
3.2.2.5 Neduální režim zaměstnanecké karty	28
3.2.3 Modrá karta	28
3.2.3.1 Náležitosti žádosti o modrou kartu	29
3.2.3.2 Platnost modré karty	29

3.2.3.3	Změna zaměstnání u držitele modré karty	30
3.2.4	Karta vnitřně převedeného zaměstnance	30
3.2.4.1	Náležitosti karty vnitřně převedeného zaměstnance	31
3.2.4.2	Platnost karty vnitřně převedeného zaměstnance	33
II	PRAKTICKÁ ČÁST	34
4	PODMÍNKY ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ VE VYBRANÉ FIRMĚ	35
4.1	PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI	35
4.1.1	Profil společnosti	35
4.2	POSTUP ZAMĚSTNAVATELE PŘI ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ	36
4.2.1	Ohlášení volného pracovního místa	36
4.2.2	Oprávněnost zaměstnávat cizince	37
4.2.3	Informační povinnost zaměstnavatele	38
4.2.4	Evidence občanů EU a cizinců	39
4.2.5	Uschování dokladů	40
4.3	VLÁDNÍ PROGRAMY EKONOMICKÉ MIGRACE	40
4.3.1	Program klíčový a vědecký personál	41
4.3.1.1	Podmínky pro zařazení zaměstnavatele do Programu	41
4.3.1.2	Pro koho je program určen?	42
4.3.2	Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec	42
4.3.2.1	Podmínky pro zařazení zaměstnavatele do Programu	42
4.3.2.2	Pro koho je program určen?	43
4.3.3	Program kvalifikovaný zaměstnanec	43
4.3.3.1	Podmínky pro zařazení zaměstnavatele do programu	44
4.3.3.2	Pro koho je program určen?	44
4.3.3.3	Postup při podávání žádosti o zařazení do Programu	45
5	ZAMĚSTNANOST CIZINCŮ V ČR	46
6	UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU S CIZINCEM	50
7	NELEGÁLNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ	51
	ZÁVĚR	53
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	54
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	59
	SEZNAM OBRÁZKŮ	60
	SEZNAM TABULEK	61
	SEZNAM PŘÍLOH	62

ÚVOD

Téma této bakalářské práce se zabývá jednotlivými postupy při zaměstnávání zahraničních pracovníků ve vybrané společnosti na území České republiky. Jedná se o rozsáhlé téma, které je upravováno několika právními předpisy.

V současné době Úřad práce České republiky zaznamenává čím dál více volných pracovních míst. Českým zaměstnavatelům tak nezbývá nic jiného než volná pracovní místa obsazovat cizinci. I přes obtížnost a obrovskou administrativní náročnost, především pro zaměstnavatele, počet cizinců působících na českém trhu práce neustále přibývá. Na konci roku 2019 dosáhl hranice téměř 660 tis., což tvořilo 13,2 % na celkové zaměstnanosti v národním hospodářství ČR.

V samotném začátku této práce jsou představeny základní pojmy, které zaměstnávání cizinců charakterizují.

Teoretická část popisuje jednotlivé druhy pobytů cizinců na území ČR, který je regulován zákonem č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů. Následně se práce zabývá jednotlivými typy pracovních povolení, kterými cizinci musí disponovat, aby směli být na tuzemském trhu práce zaměstnání. Tato povolení mohou mít podobu zaměstnanecké karty, modré karty či karty převedeného zaměstnance.

V praktické části jsou vymezeny podmínky a proces zaměstnávání cizinců ve vybrané společnosti. 1. září 2019 byly spuštěny 3 nové migrační programy: program klíčový a vědecký personál, program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec a program kvalifikovaný zaměstnanec. Tyto migrační programy byly spuštěny z důvodu rozšíření teritoriálního pokrytí a zjednodušení podmínek a kritérií. Dále jsou zobrazeny statistiky volných pracovních míst a jejich obsazenost cizími státními příslušníky. Tato čísla jsou zpracována do přehledných tabulek a také jsou porovnána se sledovanou společností. Následně bakalářská práce předkládá možnosti, jak zaměstnavatel může ukončit s cizincem pracovněprávní vztah podle právních norem. Závěr práce je zaměřen na nelegální zaměstnávání cizinců a popisuje následky, které hrozí zaměstnavateli, který nedodrží zákonem stanovené podmínky.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Hlavním cílem mé bakalářské práce je přiblížení aplikace platných právních předpisů v oblasti zaměstnávání zahraničních pracovníků na území České republiky. Dále má za úkol nastínit možnosti zaměstnávání cizinců z hlediska jejich přístupu na trh práce, tak i nezbytnosti vlastnit příslušná povolení k pobytu na území České republiky. K dosažení tohoto cíle jsou použity metody popisné i analytické. Získané informace pochází z níže uvedených monografií, právních předpisů a internetových zdrojů.

Praktická část se primárně zabývá analýzou podmínek, které musí zaměstnavatel splnit, aby směl cizince zaměstnat. Zpracování praktické části je založeno na poznatcích z části teoretické a na základě dokumentů firmy Pozemní stavitelství a.s., do kterých mi bylo umožněno nahlédnout.

V závěru této práce budou stanovena doporučení pro eliminaci chyb při zaměstnávání cizinců.

Veškerý text je sestaven tak, aby na sebe plynule a logicky navazoval. Potřebné informace jsou pro lepší přehlednost a smysluplnost zpracovány ve formě grafů a tabulek.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 ZÁKLADNÍ POJMY

1.1 Zaměstnávání

Zákon č. 262/2006 Sb. § 38 definuje zaměstnávání jako formu závislého pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kdy zaměstnanec provádí činnost podle pokynů zaměstnavatele v době určené, na předem dohodnutém místě a za odměnu.

1.2 Zaměstnavatel

Zaměstnavatelem se podle zákoníku práce § 7 rozumí právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu, přičemž jako právnická osoba může být zaměstnavatelem i stát a obec jako veřejnoprávní korporace. (Vybíhal, 2018, s.21)

1.3 Zaměstnanec

Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu, podle ustanovení § 6 zákoníku práce.

1.4 Cizinec

Pojem cizince obecně upravuje zákon o pobytu cizinců § 1. Dle tohoto zákona se cizincem rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie, ani jeho rodinným příslušníkem. Cizincem je i osoba bez státní příslušnosti nebo ten, kdo státní občanství v minulosti měl, avšak jej ztratil. (Čižinský, 2012, s. 25)

1.5 Rodinný příslušník

Podle Čižinského (2012, s. 26) se za rodinného příslušníka občana EU považují fyzické osoby, jenž mají zákonem stanovené rodinné vazby. Takovou osobou se rozumí manžel a manželka, rodič, jde-li o občana EU mladšího 21 let, kterého vyživuje a se kterým žije ve společné domácnosti, dítě mladší 21 let nebo takové dítě manžela občana EU a nezaopatřený přímý příbuzný ve vzestupné nebo sestupné linii nebo takový příbuzný manžela občana EU. Rodinný příslušník občana EU může být rovněž cizinec, který sice není v žádném formálním příbuzenském vztahu, ale je schopen prokázat, že s ním má trvalý partnerský vztah a žije s ním ve společné domácnosti.

1.6 Národnost

Národnost znamená příslušnost osoby k určitému národu, přičemž národ chápeme jako společenství, které je vázáno společnými dějinami, kulturou a územím. Jak uvádí Listina základních práv a svobod Článek 3 – Občan se o své národnosti rozhoduje svobodně podle vlastního přesvědčení a zakazuje se jakémoliv ovlivňování tohoto rozhodnutí. V ČR se údaj o národnosti zjišťuje při Sčítání lidí, domů a bytů.

1.7 Státní občanství

Státní občanství je definováno ve sbírce zákonů č. 186/2013 o státním občanství České republiky jako trvalý, místně neomezený, bezprostřední a hluboký vztah fyzické osoby a státu mající vzájemná práva a povinnosti. Informace o státním občanství se povinně zapisují do osobních a cestovních dokladů a jsou také součástí mnoha evidencí. Cizinec může po splnění určitých podmínek české občanství nabýt udělením nebo prohlášením.

1.8 Zaručená mzda

Zaručená mzda je upravována zákonem 567/2006 Sb. Nařízení vlády o minimální mzdě, i nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

Zaručená mzda je rozdělena do 8 skupin, které jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací. Tyto skupiny napomáhají snadnější kontrole nákladů na zaměstnance a jsou užívány i v jiných státech, ačkoliv platy s těmito skupinami jsou stanoveny místně. (Armstrong, 2007, s. 270)

V roce 2020 pro 40hodinový týdenní pracovní fond činí: (§ 3 zákona č. 567/2006 Sb.)

Tab. 1 Jednotlivé úrovně zaručené mzdy

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	Kč/hodinu	Kč/měsíc
1.	87,30	14 600
2.	96,30	16 100
3.	106,40	17 800
4.	117,40	19 600
5.	129,70	21 700
6.	143,20	24 000
7.	158,10	26 500
8.	174,60	29 200

2 POBYT CIZINCŮ NA ÚZEMÍ ČR

Povolení o vstupu a pobytu cizince na území ČR stanoví působnost Policie České republiky, Ministerstva vnitra a Ministerstva zahraničních věcí v této oblasti státní správy. Cizinec může v ČR pobývat přechodně nebo trvale. Pobyt cizince je regulován zákonem č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů.

Vzhledem k členství ČR v Evropské unii rozeznáváme tři základní kategorie cizinců:

- Občané EU/Evropského hospodářského prostoru (EHP) či Švýcarska a jejich rodinní příslušníci
- Občané „třetích zemí“
- Žadatelé o mezinárodní ochranu

2.1 Občané EU/EHP a jejich rodinní příslušníci

Občan Evropské unie je ten, který disponuje občanstvím jednoho z 27 členských států Unie¹. V rámci práva svobody volného pohybu a pobytu mohou občané EU společně se svými nejbližšími členy rodiny volně cestovat po celé Evropské unii a potřebují k tomu pouze jediný dokument, a to buď platný cestovní pas nebo průkaz totožnosti. Občané EU mají právo cestovat do jiného členského státu Unie bez ohledu na to, kam cestují nebo z jakého důvodu. Může se jednat o cestu soukromou nebo pracovní, jako zaměstnanec, OSVČ či turista. Takto volně cestovat mohou až po dobu 3 měsíců. Toto právo je stanoveno Smlouvou o fungování Evropské unie (článek 21) a směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004, o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států. (Sdružení pro integraci a migraci, 2020, Občané EU a jejich rodinní příslušníci) Pokud se občan EU rozhodne na území ČR trávit více jak 30 dnů, je povinen do 30 dnů ode dne vstupu na území ohlásit místo svého pobytu na příslušné pobočce Cizinecké policie dle místa pobytu. (Ministerstvo vnitra České republiky, 2020, Povinnosti cizince)

¹ Členské státy Evropské Unie platné od 1.2. 2020: Belgie, Bulharsko, Česká republika, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Chorvatsko, Irsko, Itálie, Kypr, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Německo, Nizozemsko, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Rumunsko, Řecko, Slovensko, Slovinsko, Španělsko, Švédsko (Evropská komise, 2020, 27 členských států EU)

2.1.1 Přechodný pobyt

Jestliže pobyt občana EU na území přesáhne dobu delší než 3 měsíce, má právo požádat o vystavení potvrzení o přechodném pobytu. Cílem tohoto potvrzení je usnadnit občanům EU jednání s úřady a institucemi v ČR. Jedinou další nutnou povinností, vedle nutnosti držet platný cestovní pas nebo průkaz totožnosti, je doklad o zajištění ubytování (nájemní smlouva, kupní smlouva). V případě změny adresy pobytu musí občan EU tuto skutečnost nahlásit cizinecké policii do 30 pracovních dnů. (Rytířová, Tepperová, 2012, s. 49)

Žádost se podává na předepsaném formuláři „Žádost o potvrzení o přechodném pobytu občana Evropské unie“. S žádostí je občan EU povinen doložit následující náležitosti, jak se uvádí v § 87a odst. 2 zákona č. 326/1999 Sb.:

1. *cestovní doklad (tj. i průkaz totožnosti občana EU),*
2. *1 fotografie (v předepsaném formátu o rozměrech 35 mm x 45 mm),*
3. *doklad potvrzující účel pobytu, jde-li o zaměstnání, podnikání nebo jinou výdělečnou činnost anebo studium,*
4. *doklad o zdravotním pojištění (nevyžaduje se, je-li účelem pobytu zaměstnání, podnikání nebo jiná výdělečná činnost),*
5. *doklad o zajištění ubytování na území.*

V případě kladného vyřízení žádosti vydává Ministerstvo vnitra ČR občanu společně s potvrzením automaticky přidělené rodné číslo. Potvrzení o přechodném pobytu je vydáváno s dobou platnosti na 10 let s tím, že nemůže být uděleno na delší dobu, než po jakou se předpokládá pobyt občana na území ČR. (Tomšej, 2018, s.18)

2.1.2 Trvalý pobyt

Po uplynutí 5 let nepřetržitého přechodného pobytu může občan EU, případně i jeho rodinný příslušník, požádat o trvalý pobyt na území ČR. K žádosti o trvalý pobyt je občan EU povinen předložit tyto náležitosti § 70 odst. 2 zákona 326/1999 Sb.:

1. *cestovní doklad (tj. i průkaz totožnosti občana EU),*
2. *1 fotografie (v předepsaném formátu o rozměrech 35 mm x 45 mm),*
3. *doklad prokazující splnění podmínky 5 let nepřetržitého přechodného pobytu na území (pokud žádáte z jiného důvodu, tak splnění požadované podmínky)*

4. doklad o zajištění ubytování (např. nájemní smlouva, potvrzení vlastníka nebo oprávněného uživatele bytu nebo domu o souhlasu s ubytováním-nutný ověřený podpis atd.)

Za nepřetržitý pobyt jsou podle Rytířové (2012, s. 50) brány také situace, kdy je občan EU nepřítomen na území ČR:

- každý rok maximálně celkem 6 měsíců, nebo
- po jakoukoliv dobu kvůli plnění vojenské služby, nebo
- až 12 po sobě jdoucích měsíců během uvedené doby, pokud jde o nepřítomnost ze závažných důvodů (např. těhotenství a narození dítěte, závažné onemocnění, studium, odborné školení či pracovní vyslání do zahraničí)

Průkaz o povolení k trvalému pobytu občana EU či jeho rodinného příslušníka se vydává s dobou platnosti 10 let, a lze jej vydat opětovně na dalších 10 let, a to i opakovaně. Občan EU má právo zažádat o trvalý pobyt již po 2 letech jeho přechodného pobytu v případě, že je nejméně jeden rok rodinným příslušníkem občana s trvalým pobytem na území ČR. (Daněk, Vyškovská, Fojtíková, 2018, s. 51)

2.2 Občané „třetích zemí“

Státní příslušník třetí země je občan státu, který není součástí členských států EU, EHP a Švýcarska. Podmínky pro vstup na území schengenského prostoru příslušníkům třetích zemí určuje Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2016/399 ze dne 9. března 2016 (článek 6), kterým se stanoví kodex Unie o pravidlech upravujících přeshraniční pohyb osob (Schengenský hraniční kodex). Těmi podmínkami jsou:

- platný cestovní doklad (který byl vydán v předchozích 10 letech a je platný nejméně tři měsíce po předpokládaném datu odjezdu z území členských států);
- platné krátkodobé vízum, nebo platné povolení k dlouhodobému nebo trvalému pobytu či dlouhodobé vízum;
- zdůvodnění účelu a podmínek předpokládaného pobytu;
- dostatečné prostředky pro obživu jak na dobu předpokládaného pobytu, tak na návrat do své země původu nebo na průjezd do třetí země, ve které je zaručeno jejich přijetí, nebo jsou schopni si tyto prostředky legálním způsobem opatřit;
- nejsou osobami vedenými v Schengenském informačním systému (SIS II), jimž má být odepřen vstup;

- *nejsou považováni za hrozbu pro veřejný pořádek, vnitřní bezpečnost, veřejné zdraví nebo mezinárodní vztahy kteréhokoliv z členských států, zejména nejsou osobami, jimž má být podle vnitrostátních databází členských států odepřen vstup ze stejných důvodů;*

Povinnost předkládat platný cestovní doklad není vztažena na osobu mladší 15 let, která je zapsána do cestovního dokladu jiné osoby, s níž cestuje. Cestovní doklady státních příslušníků třetích zemí se opatřují vstupním/výstupním razítkem. Občané třetích zemí jsou povinni oznámit své místo pobytu Cizinecké policii do 3 pracovních dnů. (Ministerstvo vnitra České republiky, 2020, Příjezd do ČR, povinnosti a délka pobytu)

Druhy pobytů podle délky pobytu – základní rozdělení (podrobněji podkapitola 2.4):

- *krátkodobý pobyt (pobyt nepřekračující 90 dnů) na základě bezvízového styku nebo schengenského víza*
- *dlouhodobým pobyt (pobyt nad 90 dnů) na základě dlouhodobého víza, dlouhodobého nebo trvalého povolení k pobytu (Čižinský, 2012, s. 29)*

2.3 Žadatelé o mezinárodní ochranu

Každý cizinec, který je ve své zemi původu pronásledován, může po vstupu na území České republiky požádat o mezinárodní ochranu. Mezinárodní ochrana má dvě formy – forma azylu nebo doplňkové ochrany. V průběhu řízení ministerstvo vnitra zkoumá, z jakého důvodu je cizinec v zemi původu pronásledován. Těmi mohou být dle Sdružení pro integraci a migraci, 2020, Žadatelé o mezinárodní ochranu:

- *uplatňování politických práv a svobod*
- *rasy*
- *pohlaví*
- *náboženství*
- *národnosti*
- *příslušnosti k určité sociální skupině*
- *pro zastávání určitých politických názorů ve státě, jehož občanství má, nebo, v případě, že je osobou bez státního občanství, ve státě jeho posledního trvalého bydliště*

2.4 Možnosti pobytu cizinců na území ČR ve vztahu k přístupu na trh práce

Ministerstvo vnitra České republiky zaznamenává různé druhy pobytových oprávnění, kterými cizinci disponují. Na základě typu a účelu pobytu mají cizinci různá práva na zaměstnávání na českém trhu práce podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. (Ministerstvo vnitra České republiky, 2020, Možnosti pobytu cizinců a jejich přístupu na trh práce ČR)

1. Bezvízový pobyt
2. Krátkodobé vízum
3. Dlouhodobé vízum
4. Povolení k dlouhodobému pobytu
5. Potvrzení o přechodném pobytu na území
6. Povolení k trvalému pobytu

2.4.1 Bezvízový pobyt

Česká republika je součástí schengenského prostoru, který je upraven legislativou Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 810/2009 ze dne 13. července 2009 o kodexu Společenství o vízech (vízový kodex). Podle této legislativy může cizinec pobývat na území ČR max. po dobu 90 dnů během jakéhokoliv období 180 dnů ode dne prvního vstupu. Délka pobytu je určována podle vstupních a výstupních razítek, která se opatřují do cestovního dokladu na hraničním přechodu do příslušné země. Doba pobytu se v jednotlivých schengenských státech sčítá. Před překročením této max. doby musí občan třetí země území schengenského prostoru opustit a znovu může vstoupit v okamžiku, kdy opět splňuje podmínky (90/180). (Rytířová, Tepperová, 2012, s. 51-52)

Bezvízový styk je určen pouze pro krátkodobé nevýdělečné pobyty. V případě, že by cizinec na základě bezvízového pobytu na území ČR pracoval, jednalo by se o nelegální práci. Pro pobyt za účelem výdělečné činnosti si musí cizinec zařídit krátkodobé vízum za účelem zaměstnání. Podle nařízení vlády č. 215/2017 Sb., o stanovení výjimek z vízové povinnosti a z osvobození od vízové povinnosti se za výkon výdělečné činnosti nepovažuje:

- a) *výkonného umělce, pedagogického pracovníka, akademického pracovníka vysoké školy, vědeckého, výzkumného nebo vývojového pracovníka, který je účastníkem vědeckého setkání, žáka nebo studenta do 26 let věku, sportovce nebo osoby, která*

- v České republice zajišťuje dodávky zboží nebo služeb nebo toto zboží dodává nebo provádí montáž na základě obchodní smlouvy, popřípadě provádí záruční a opravné práce; výkon této činnosti na území České republiky nesmí zároveň přesáhnout 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo celkem 30 dnů v kalendářním roce,*
- b) člena záchranné jednotky, který poskytuje pomoc na základě mezistátní dohody o vzájemné pomoci při odstraňování následků havárií a živelních pohrom, a v případech humanitární pomoci,*
 - c) zaměstnance v mezinárodní dopravě, pokud je k výkonu práce na území České republiky vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem,*
 - d) osoby akreditované v oblasti sdělovacích prostředků,*
 - e) vojenského nebo civilního personálu ozbrojených sil vysílajícího státu),*
 - f) duchovního církve a náboženské společnosti registrované v České republice,*
 - g) cizince, který je vyslán na území České republiky svým zahraničním zaměstnavatelem na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou, výlučně za účelem prohlubování dovedností a kvalifikace tohoto cizince potřebných k výkonu jeho práce u tohoto zahraničního zaměstnavatele mimo území České republiky, nebo*
 - h) osoby cestující výhradně za účelem obchodního jednání na území České republiky.*

2.4.2 Krátkodobé vízum

Krátkodobá víza jsou vystavována pro jeden nebo více vstupů, udělují je zastupitelské úřady ČR a jsou rovněž regulována na základě Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 810/2009 ze dne 13. července 2009 o kodexu Společenství o vízech (vízový kodex). Jak uvedl Čížinský (2012, s. 41-42), krátkodobá víza jsou udělována za účelem turistiky, obchodní cesty, zdravotním, kulturním, sportovním, návštěvy (pozvání), oficiálním (politickým), studia, školení, stáže, vědeckého výzkumu, zaměstnání, zácviku nebo z jiných důvodů.

Krátkodobým pobytem se rozumí pobyt na dobu vyznačenou ve vízu v max. délce tři měsíce (90 dnů) během šesti měsíců (180 dnů). Žádost o vízum se doporučuje podávat v období tři měsíců před plánovanou cestou. (Rytířová, Tepperová, 2012, s. 52)

Cizinec je povinen podat žádost o vízum osobně na zastupitelském úřadě ČR/konzulátu příslušného členského státu, v jehož působnosti má žadatel povolen pobyt. K žádosti o poskytnutí krátkodobého víza je potřeba předložit tyto náležitosti:

1. cestovní doklad (tj. i průkaz totožnosti občana EU),
2. 1 fotografie (v předepsaném formátu o rozměrech 35 mm x 45 mm),
3. povolení k zaměstnání podle § 96 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, případně uvést číslo jednací žádosti o vydání tohoto povolení a u které krajské pobočky nebo pobočky pro hlavní město Prahu Úřadu práce České republiky byl žádost podána
4. doklad o zajištění ubytování
5. potvrzení zaměstnavatele o dohodnuté výši mzdy, platu nebo odměny, v případě, že vám ubytování zajišťuje nebo zprostředkovává zaměstnavatel,
6. cestovní zdravotní pojištění do doby, než budete zaměstnán/a

Příslušné dokumenty nemohou být starší 180 dnů, vyjma cestovního dokladu a fotografie, odpovídá-li skutečné podobě. Doklady je třeba předložit v originále nebo úředně ověřené kopii.

V případě udělení krátkodobého víza za účelem zaměstnání Úřad práce ČR vydá cizinci povolení k zaměstnání. Pracovat lze pouze na pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti. Pracovní doba musí činit alespoň 15 hodin týdně a výše mzdy musí dosahovat alespoň na minimální mzdu pro daný rok (pro rok 2020 – 14 600 Kč). (Sdružení pro integraci a migraci, 2020, Sezónní zaměstnání)

2.4.3 Dlouhodobé vízum & Povolení k dlouhodobému pobytu

Dlouhodobá víza i povolení k dlouhodobému pobytu se udělují za účelem vyžadujícím pobyt delší než 3 měsíce. (Velvyslanectví České republiky v Addis Abadě, Dlouhodobé vízum vs. Dlouhodobý pobyt)

Tab. 2 Rozdílné prvky dlouhodobého víza a povolení k dlouhodobému pobytu

Dlouhodobé vízum	Povolení k dlouhodobému pobytu
<ul style="list-style-type: none"> • uděluje se jako vícenásobné • max. prodloužení na dobu 1 roku • za účelem zdravotním, studijním, kulturním, sportovním, rodinným, výzkumným nebo ostatním • má podobu štítku vyznačeného v cestovním dokladu cizince 	<ul style="list-style-type: none"> • jednorázové udělení za účelem vy-zvednutí povolení k pobytu v délce 60 dnů a dobou platnosti 6 měsíců • max. prodloužení na dobu 3 let • za účelem zaměstnání, studia, vý-zkumu, společného soužití rodiny • forma samostatné karty

2.4.3.1 Účely dlouhodobého pobytu cizinců na území ČR

1. podnikání

V rámci podnikání může cizinec na území ČR pobývat ve dvou možnostech. První možností podnikání cizince je na základě živnostenského listu jako osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ), nebo jako právnická osoba, např. jednatel společnosti. Pokud by chtěl na území ČR nad rámec podnikání i pracovat, má povinnost zažádat na ÚP ČR o povolení k zaměstnání. (Ministerstvo vnitra České republiky, 2020, Možnosti pobytu cizinců a jejich přístupu na trh práce ČR)

2. investování

Cizinec může na území ČR pobývat za účelem investování v případě, že splní dvě zásadní podmínky. Investice musí vytvořit alespoň 20 nových pracovních míst a investování peněžních prostředků by mělo alespoň 75 mil. Kč. I v tomto případě musí mít cizinec povolení k zaměstnání od Úřadu práce ČR a svůj podnikatelský plán předložit Ministerstvu průmyslu a obchodu. (Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2020, Dlouhodobý pobyt za účelem investování – karta investora)

3. zaměstnání

Cizinec může být přijat do zaměstnání a zaměstnán, je-li držitelem (§ 89 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti):

- **dlouhodobého víza za účelem sezónního zaměstnání** (vydáváno nejdéle na 6 měsíců, potřeba povolení k zaměstnání od ÚP ČR)
- **mimořádného pracovního víza** (vydáváno pouze na nařízení vlády, potřeba povolení k zaměstnání od ÚP ČR)
- **platné zaměstnanecké karty** (účelem pobytu je zaměstnání)
- **modré karty** (povolení pro zaměstnání vyžadující vysokou kvalifikaci)
- **karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance** (účelem pobytu cizince, delšího jak 3 měsíce, je výkon práce na pracovní pozici specialisty nebo zaměstnaného stážisty, na kterou byl cizinec převeden)

4. sloučení rodiny

V případě sloučení rodiny je potřeba rozlišovat:

- dlouhodobé vízum a dlouhodobý pobyt za účelem rodinným a
- dlouhodobý pobyt za účelem společného soužití rodiny na území.

Jedná-li se o cizince – držitele dlouhodobého víza či povolení k dlouhodobému pobytu za účelem rodinným, který chce na území ČR pracovat, musí si vyřídit povolení k zaměstnání od ÚP ČR. (Ministerstvo vnitra České republiky, 2020, Možnosti pobytu cizinců a jejich přístupu na trh práce ČR)

Povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny upravuje § 98 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a ten uvádí, že v takovém případě má cizinec na území volný přístup na trh práce.

5. studium

Prokáže-li cizinec prostřednictvím platného dokumentu (maturitní vysvědčení, vysokoškolský diplom apod.), že je absolvent české střední, vyšší odborné nebo vysoké školy, disponuje oprávněním volného vstupu na trh práce. Toto povolení je upraveno ve Sbírce zákonů § 98 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

6. žadatelé o azyl

Osoba s udělenou mezinárodní ochranou (azylem či doplňkovou ochranou) má volný přístup na trh práce a nepotřebuje povolení k zaměstnání. (§ 98 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

7. ostatní

Do této kategorie se zařazují jiné (výše neuvedené) účely pobytu např. neakreditované studijní programy, jazykové kurzy apod. V těchto případech je nutné povolení k zaměstnání od ÚP ČR.

2.4.4 **Potvrzení o přechodném pobytu na území ČR**

Občan EU a jeho rodinní příslušníci mají vždy volný vstup na trh práce. Toto oprávnění vyplývá z legislativy právních předpisů EU o volném pobytu pracovních sil. Stanoví ji článek 45 Smlouvy o fungování Evropské unie a dále ji rozvíjejí předpisy sekundárního evropského práva a judikatura Soudního dvora.

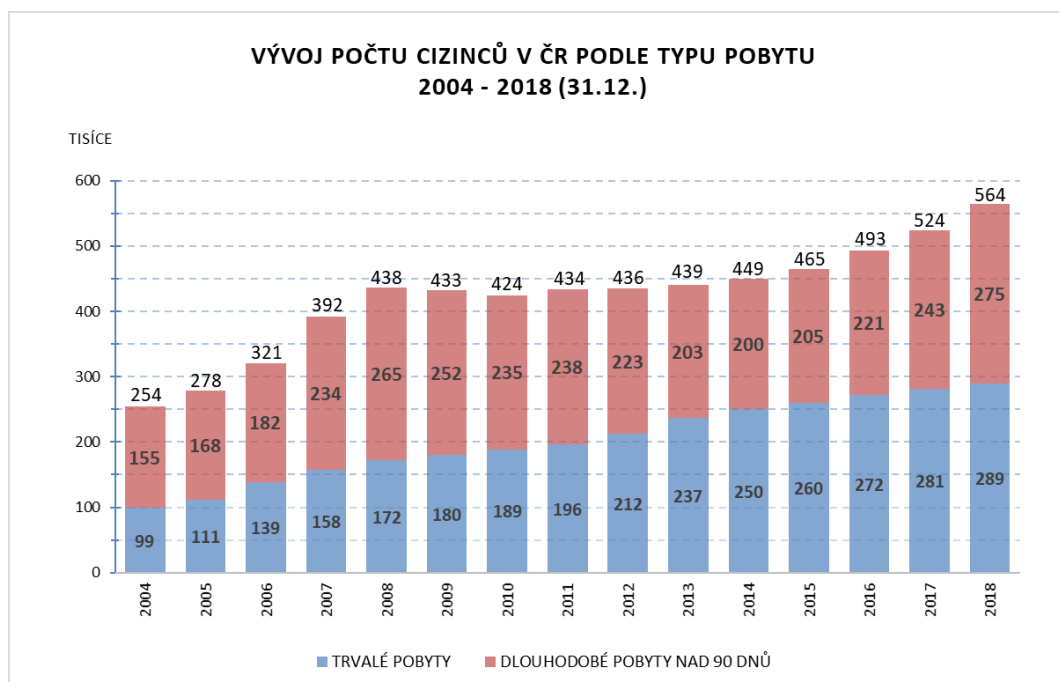
2.4.5 **Povolení k trvalému pobytu**

Pokud cizinec třetí země získá od Cizinecké policie povolení k trvalému pobytu, je s ním ve většině situací zacházeno jako s občanem ČR. V případě trvalého pobytu mají držitele

tohoto oprávnění volný přístup na trh práce dle § 98 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Obecné možnosti udělení tohoto oprávnění jsou z § 66-74 zákona č. 326/1999 Sb.:

- *po 5 letech nepřetržitého pobytu na vízum nad 90 dní nebo na základě povolení k dlouhodobému pobytu,*
- *po 4 letech nepřetržitého pobytu v rámci přechodného pobytu po ukončení řízení o udělení mezinárodní ochrany,*
- *po 2,5 letech u absolventů projektu MPSV „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“,*
- *bez ohledu na délku pobytu a soužití s rodinným příslušníkem, který je občan ČR s trvalým pobytem v ČR,*
- *bez ohledu na délku z humanitních či zvláštních důvodů.*

Obr. 1 Vývoj počtu cizinců v ČR podle typu pobytu, zdroj: čsu.cz (vlastní zpracování)



3 TYPY PRACOVNÍCH POVOLENÍ

K tomu, aby mohl český zaměstnavatel nebo právnická či fyzická osoba zaměstnat cizince, je potřeba určitých pracovních povolení. Je tomu jinak u občanů EU a občanů třetích zemí. Pokud by si tato povolení zaměstnavatel nepohlídal, jednalo by se o nelegální zaměstnávání, za které hrozí nemalé sankce (viz. kapitola Nelegální zaměstnávání).

3.1 Občané EU/EHP a jejich rodinní příslušníci

Občané EU a jejich rodinní příslušníci smí pracovat na území České republiky bez jakéhokoliv pracovního povolení. Toto oprávnění vyplývá z článku 45 Smlouvy o fungování Evropské unie a dále ji rozvíjejí předpisy sekundárního evropského práva a judikatura Soudního dvora. Jedinou povinností, a to ze strany zaměstnavatele, je nahlášení o nástupu do zaměstnání na krajskou pobočku ÚP nejpozději v den nástupu cizince a o ukončení činnosti nejpozději do 10 kalendářních dnů od nabytí platnosti ukončení pracovního poměru. (Rytířová, 2012, s. 50)

3.2 Občané třetích zemí

Cizince ze třetích zemí lze zaměstnávat pouze v případě, že jim bylo uděleno povolení k pobytu a k výkonu zaměstnání, které může mít několik podob. U pobytů nad 90 dnů jsou tato povolení spojeny do duálních dokladů, které mohou mít podobu zaměstnanecké karty, modré karty nebo karty vnitřně převedeného zaměstnance. (Vyškovská, 2018, s. 40)

3.2.1 Cizinci s volným vstupem na trh práce

Jak je uvedeno ve Sbírce zákonů § 98 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, se pracovní povolení nevyžaduje u osob:

- *mající trvalý pobyt na území ČR;*
- *které vykonávají v ČR soustavnou vzdělávací nebo vědeckou činnost jako pedagogičtí pracovníci nebo akademičtí pracovníci vysoké školy nebo vědečtí, výzkumní či vývojoví pracovníci ve veřejně výzkumné instituci;*
- *u absolventů českých středních, vyšších odborných nebo vysokých škol;*
- *kterým byl udělen azyl nebo doplňková ochrana;*
- *o nichž to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva;*

- *kteří jsou duchovní církve registrované v ČR nebo náboženské společnosti registrované v ČR*
- *akreditovaných v oblasti sdělovacích prostředků;*
- *které jsou vojenským nebo civilním personálem ozbrojených sil vysílajícího státu podle zvláštního zákona.*

Podle Čížinského (rok, s. 193) cizinci, kteří mají volný přístup na trh práce nebo mají povolení k zaměstnání, nemusí žádat o změnu zaměstnavatele nebo pracovní pozice. Jejich jediným závazkem je to, aby tuto změnu nejpozději do tří pracovních dnů písemně oznámili příslušnému úřadu.

3.2.2 Zaměstnanecká karta

Zaměstnanecká karta je povolení udělované cizinci k dlouhodobému pobytu na území České republiky se záměrem vykonávat zaměstnání. Svým zavedením 24. června 2014 tak nahradila vízum k pobytu nad 90 dní za účelem zaměstnání, povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání a zelené karty. ZamK má vzhled plastové karty s biometrickými prvky. Biometrický průkaz bude cizinci nově vydán až po nastoupení na pracovní pozici. Dle Daňka (2018, s. 68) má tato karta **duální** charakter, což znamená, že cizinec vlastnící zaměstnaneckou kartu má oprávnění:

- *vykonávat práci na území ČR (v rámci pozice, na kterou byla ZamK vydána);*
- *současně zde i pobývat a*
- *pracovat na pracovní pozici, ke které mu byl udělen souhlas Ministerstva vnitra ČR (v rámci změny zaměstnavatele, změny pracovní pozice, zaměstnání u dalšího zaměstnavatele)*

3.2.2.1 Náležitosti žádosti o zaměstnaneckou kartu

Jak stanoví § 42h zákona o pobytu cizinců č. 326/1999 Sb., je cizinec povinen k žádosti předložit následující dokumenty:

1. *cestovní doklad*
2. *1 fotografie*
3. *doklad o zajištění ubytování po dobu pobytu na území ČR (např. nájemní smlouva, potvrzení vlastníka nebo oprávněného uživatele bytu nebo domu o souhlasu s ubytováním-nutný ověřený podpis atd.) viz. Příloha I*

4. *pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti nebo smlouva o smlouvě budoucí*
 - *týdenní pracovní doba musí činit nejméně 15 hodin*
 - *odměna cizince nesmí být nižší, než je 1,2násobek zaručené mzdy*
5. *doklad o odborné způsobilosti pro výkon požadovaného zaměstnání, kterým je prokazováno:*
 - *požadované vzdělání – výuční list, maturitní vysvědčení, doklad o absolvování vyšší odborné či vysoké školy*
 - *požadovanou odbornou kvalifikaci – průkaz obsluhy vysokozdvížného vozíku, řidičský průkaz apod.*
 - *splnění podmínky pro výkon regulovaného povolání, jde-li o takové povolání (např. lékař, advokát apod.)*
6. *na požádání – výpis z trestního rejstříku a potvrzení o zdravotním stavu.*

Příslušné dokumenty nemohou být starší 180 dnů, vyjma cestovního dokladu a fotografie, odpovídá-li skutečné podobě. Doklady je třeba předložit v originále nebo úředně ověřené kopii.

3.2.2.2 Platnost zaměstnanecké karty

Zaměstnaneckou kartu vydává Ministerstvo vnitra ČR a její platnost je vytyčena na dobu výkonu zaměstnání stanovenou v pracovní smlouvě – 3 měsíce nejdéle však na dobu 2 let. Po uplynutí doby platnosti může být ZamK s přihlédnutím na trh práce prodloužena, opět však maximálně na 2 roky. V tomto případě je cizinec povinen podat žádost o prodloužení nejdříve 120 dnů a nejpozději v poslední den platnosti ZamK. (Daněk, Vyškovská, Fojtíková, 2018, s. 91)

3.2.2.3 Změna zaměstnání u držitele zaměstnanecké karty

Novelizace zákona o pobytu cizinců č. 326/1999 Sb. a dalších předpisů zákonem č. 176/2019 Sb. s účinností k 31. 7. 2019 uvádí nový postup při změně zaměstnání u držitele zaměstnanecké karty. Jestliže má cizinec zájem v průběhu platnosti ZamK měnit zaměstnavatele či pracovní pozici, je povinen oznámit tuto skutečnost alespoň 30 dní předem Odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra. V případě, že cizinec požádá MV ČR o změnu zaměstnání 120 dnů před uplynutím platnosti ZamK, bude mu platnost této karty automaticky prodloužena. Možnost změny zaměstnavatele nastává standardně až po

6 měsících od převzetí biometrického průkazu – možnost dřívější změny ve vymezených případech dle zákoníku práce:

- Zrušení pracovního poměru ve zkušební době zaměstnavatelem
- Výpověď daná zaměstnavatelem nebo oboustranná dohoda (zaměstnavatel se ruší, nadbytečnost zaměstnance, ztráta práceschopnosti zaměstnance ze zdravotních důvodů)
- Okamžitě zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu dle § 56 právního předpisu č. 326/1999 Sb. (nevyplacení mzdy, zdravotní důvody)

Změnu zaměstnavatele nebo zaměstnání na další pracovní pozici u jiného zaměstnavatele nelze oznámit, pokud novým zaměstnavatelem má být agentura práce. (Brychta, Aktuální změny v oblasti pracovní migrace v důsledku novelizace zákona o pobytu cizinců)

3.2.2.4 Nespolehlivý zaměstnavatel

V případě, že je zaměstnavatel veden jako nespolehlivý, nemá oprávnění zaměstnávat cizince. Tento status je hlavním důvodem pro nevydání zaměstnanecké karty. (Daněk, Vyškovská, Fojtíková, 2018, s.79)

Ve smyslu § 178f zákona o pobytu cizinců je nespolehlivým:

1. *Zaměstnavatel, který není osobou bezdlužnou*
Bezdlužný je zaměstnavatel, který nemá evidován nedoplatek u orgánů finanční správy, celní správy, na pojistném na sociální zabezpečení a na pojistném na zdravotní pojištění. Za nedoplatek se nepovažuje ten nedoplatek, u kterého bylo povoleno posečkání s úhradou nebo rozložení jeho úhrady do splátek.
2. *Zaměstnavateli byla uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce*
Pokud byla v období 4 měsíců předcházejících podání žádosti o zaměstnaneckou kartu pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce.
3. *Zaměstnavatel nevyvíjí ekonomickou činnost*
Nevyvíjí ekonomickou činnost v předmětu svého podnikání nebo se tuto skutečnost MV ČR nepodařilo ověřit.
4. *Zaměstnavatel neplnil povinnost registrovat cizince k pojistnému*
Nespolehlivým je zaměstnavatel, který v období posledního roku nesplnil povinnost přihlásit svého zaměstnance k účasti na pojistném na sociální zabezpečení nebo veřejné zdravotním pojištění.

5. *Zaměstnavatel je v likvidaci*
6. *Sídlo zaměstnavatele není skutečné*

Za skutečné sídlo se považuje sídlo, kde jsou přijímána zásadní rozhodnutí týkající se obchodního vedení zaměstnavatele, popřípadě místo, kde se schází vedení zaměstnavatele.

3.2.2.5 Neduální režim zaměstnanecké karty

Jak uvádí Daněk ve své knize (2018, s. 99), zvláštním typem je neduální zaměstnanecká karta, která je vydávána MV ČR v případech, kdy má cizinec volný vstup na trh práce, ale neznamená to, že může automaticky na území ČR i pobývat. Prakticky lze říct, že neduální ZamK nekombinuje povolení k pobytu i k práci, ale slouží pouze jako povolení k pobytu.

Typickým příkladem je cizinec, který na území České republiky studoval a pobýval zde na základě dlouhodobého víza či dlouhodobého pobytu za účelem studia. Ve chvíli, kdy školu dostudoval a získal dokument o úspěšném ukončení studia, nastaly dvě situace:

- cizinec získal volný vstup na český trh práce;
- tím, že cizinec dostudoval, nemůže již na území ČR pobývat na základě „studijního víza“, pokud chce na území ČR zůstat a zároveň si již našel zaměstnání, může podat žádost o neduální ZamK.

Na rozdíl od žádosti o duální ZamK cizinec nemusí žádat o pracovní místo zařazené do Centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty a také nemusí předkládat doklad prokazující odbornou způsobilost. Oproti tomu musí doložit doklad, že se jedná o cizince podle § 98 ZoZ (podrobněji viz. podkapitola 3.2.1).

3.2.3 Modrá karta

Modrá karta slouží jako pracovní povolení a zároveň povolení k pobytu cizince na území ČR za účelem zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci. Za vysokou kvalifikaci zákon považuje řádně ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v délce alespoň 3 let. Odborná praxe není požadována. Modré karty vydává MV ČR. (Rytířová, Tepperová, 2012, s. 61)

3.2.3.1 *Náležitosti žádosti o modrou kartu*

Aby byla žádost kladně vyřízena, musí žadatel podle nařízení vlády č. 326/1999 Sb. § 42j předložit následující dokumenty:

1. *cestovní doklad*
2. *1 fotografie*
3. *doklad o zajištění ubytování po dobu pobytu na území ČR (např. nájemní smlouva, potvrzení vlastníka nebo oprávněného uživatele bytu nebo domu o souhlasu s ubytováním-nutný ověřený podpis atd.)*
4. *pracovní smlouvu pro výkon zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci*
 - *sjednaná na dobu nejméně 1 roku na zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu (tedy 40 hodin týdně, příp. maximální stanovenou týdenní pracovní dobu podle směnného režimu)*
 - *mzda musí odpovídat alespoň 1,5násobku průměrné roční mzdy v ČR*
5. *doklady potvrzující vysokou kvalifikaci*
 - *jde-li o výkon regulovaného povolání (např. lékař, advokát), je potřeba doložit doklad o splnění podmínek pro výkon takového povolání*
6. *cizinec, který před podáním žádosti o vydání modré karty na území pobýval jako držitel modré karty v jiném členském státě Evropské unie, je dále povinen předložit doklad prokazující úhrnný měsíční příjem rodiny podle § 42b odst. 1 písm. d)*
7. *na požádání – výpis z trestního rejstříku a potvrzení o zdravotním stavu.*

Příslušné dokumenty nemohou být starší 180 dnů, vyjma cestovního dokladu a fotografie, odpovídá-li skutečné podobě. Doklady je třeba předložit v originále nebo úředně ověřené kopii.

3.2.3.2 *Platnost modré karty*

Lhůta pro vyřízení modré karty činí 90 dnů a je vydávána na dobu o 3 měsíce delší, než je uvedeno v pracovní smlouvě, nejdéle na 2 roky a lze ji opakovaně prodloužit, nejdéle vždy o 2 roky. Žádost o prodloužení lze podat 120 dnů před koncem platnosti a nejpozději v poslední den platnosti této karty. (Rytířová, Tepperová, 2012, s. 61)

3.2.3.3 Změna zaměstnání u držitele modré karty

V případě, že cizinec ukončí zaměstnání v období 2 let platnosti modré karty, musí tuto skutečnost oznámit MV ČR. Cizinec je také povinen oznamovat změnu zaměstnavatele a změnu pracovního zařazení, přičemž tyto změny podléhají předchozímu souhlasu MV ČR. Rozhodnutí o souhlasu by mělo být vydáno nejpozději do 30 dnů, jde-li o složitý případ do 60 dnů. Po prodloužení platnosti karty či po ukončení původního zaměstnání a schválení jiného, má cizinec povinnost tyto změny pouze oznamovat již bez potřeby předchozího souhlasu. (Ministerstvo vnitra České republiky, 2020, Modrá karta)

3.2.4 Karta vnitřně převedeného zaměstnance

Tento relativně nový druh povolení k dlouhodobému pobytu na území ČR, je určen pro cizince, kteří jsou převedeni pro výkon práce (delší než 3 měsíce) na pracovní pozici manažera, specialisty maximálně na 3 roky nebo zaměstnaného stážisty maximálně na rok. Cizinci jsou převáděni v rámci koncernu či nadnárodní společnosti. Karta vnitřně převedeného zaměstnance má podobu plastové karty s biometrickými prvky. (Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2020, Možnosti pobytu vědeckých a výzkumných pracovníků v České republice)

Jak uvádí Daněk (2018, s. 136), o kartu mohou žádat pouze cizinci, jenž splňují následující pracovní zařazení:

- **Manažerem** se podle § 42k odst. 3 zák. č. 326/1999 Sb. rozumí cizinec pracující ve vedoucí pozici, který především řídí obchodní korporaci nebo odštěpný závod a na jehož činnost obecně dohlíží nebo mu vydává pokyny zejména statutární orgán, nejvyšší orgán nebo kontrolní orgán; manažer řídí obchodní korporaci nebo odštěpný závod nebo jejich část, vykonává dohled nad dalšími zaměstnanci vykonávajícími dohledové, profesní nebo řídicí činnosti a jejich kontrolu, a to včetně pravomoci přijímat nebo propouštět zaměstnance nebo doporučit jejich přijetí nebo propuštění nebo provedení jiných personálních opatření.
- **Specialistou** se podle § 42k odst. 4 zák. č. 326/1999 Sb. rozumí cizinec, který má specializované znalosti, které jsou zásadní pro oblast činnosti, postupy nebo řízení obchodní korporace nebo odštěpného závodu, a který má dále potřebnou úroveň dosažené kvalifikace a profesní zkušenosti, popřípadě je členem profesního sdružení, stanoví-li tyto požadavky zvláštní právní předpis.

- *Zaměstnaným stážistou se podle § 42k odst. 5 zák. č. 326/1999 Sb. rozumí cizinec, který má řádně ukončené vysokoškolské vzdělání, je převeden do obchodní korporace nebo odštěpného závodu se sídlem na území České republiky za účelem rozvoje kariéry nebo zaškolení v oblasti obchodních technik a metod a kterému je po dobu převedení vyplácena mzda nebo plat.*

Tak jako v dnešní době firmy čím dál častěji expandují do světa, mají i nadnárodní společnosti tendence vysílat v čím dál větším počtu své pracovníky do zahraničí jako expatrianty. Toto dočasné převedení trvá zpravidla 2-3 roky. V tomto případě musí dodržovat určitá pravidla odměňování. Podle Armstronga (2007, s. 420) se jedná o tyto zásady:

- situace expatriantů by se v důsledku práce v zahraničí neměla ani zlepšit, ani zhoršit,
- jejich životní úroveň by měla být udržována na úrovni mateřské země,
- vyšší odpovědnost by se měla promítnout do jejich platu,
- při vytváření celkového souboru peněžních odměn, je třeba dbát pozornost a podmínky za jakých bude pracovník pracovat
- rovněž je třeba brát v úvahu problémy, které mohou nastat v případě, že jsou expatrianti v zahraniční zemi placeni lépe, než lidé v domovské zemi
- soubor odměn by měl být nákladově efektivní, tj. přínos expatrianta by měl ospravedlňovat celkové náklady jeho udržování v zahraničí. V praxi dosahují troj až čtyřnásobku odměn v domovské zemi.

Při výpočtu odměny za práci v zahraničí existují čtyři přístupy: výpočet podle mateřské země, podle hostitelské země, podle vybrané země a hybridní výpočet.

3.2.4.1 Náležitosti karty vnitřně převedeného zaměstnance

Podle zákona č. 326/1999 Sb. § 421 je třeba k žádosti předložit následující dokumenty:

1. *cestovní doklad*
2. *1 fotografie*
3. *doklad o zajištění ubytování po dobu pobytu na území ČR (např. nájemní smlouva, potvrzení vlastníka nebo oprávněného uživatele bytu nebo domu o souhlasu s ubytováním-nutný ověřený podpis atd.)*
4. *vysílací dopis, který obsahuje:*

- potvrzení obchodní korporace se sídlem mimo území členských států Evropské unie, že cizinec bude vnitropodnikově převeden k výkonu zaměstnání do obchodní korporace nebo odštěpného závodu se sídlem na území na pozici manažera, specialisty nebo zaměstnaného stážisty s uvedením doby trvání vnitropodnikového převedení a místa výkonu práce na území,
 - pracovní podmínky: délku pracovní doby, délku dovolené za kalendářní rok a výši mzdy nebo platu; tyto podmínky nesmí být horší, než stanoví zákoník práce, to platí i pro podmínky týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pracovních podmínek těhotných žen nebo žen krátce po porodu, rovného zacházení pro muže a ženy i ostatní ustanovení o nediskriminaci, a
 - potvrzení, že cizinec bude po uplynutí doby trvání vnitropodnikového převedení převeden do obchodní korporace se sídlem mimo území členských států Evropské unie,
5. doklad o tom, že byl cizinec v obchodní korporaci bezprostředně před vnitropodnikovým převedením zaměstnán po dobu nejméně 6 měsíců,
 6. doklad o spřízněnosti subjektů, mezi kterými má být cizinec vnitropodnikově převeden, tzn. jeden z následujících dokladů:
 - doklad prokazující, že odštěpný závod, do něhož je cizinec převeden, je odštěpným závodem obchodní korporace, v níž je cizinec převeden, nebo
 - doklad prokazující, že obchodní korporace, v nichž je cizinec převeden, jsou vůči sobě ovládající a ovládanou osobou nebo jsou obě tyto obchodní korporace ovládány stejnou ovládající osobou,
 7. doklad prokazující požadovanou odbornou kvalifikaci, je-li podle zvláštního právního předpisu vyžadována,
 8. doklad prokazující splnění podmínek pro výkon regulovaného povolání, jde-li o regulované povolání,
 9. doklad prokazující vysokoškolské vzdělání, pokud má být vnitropodnikově převeden zaměstnaný stážista,
 10. jde-li o zaměstnaného stážistu, dohodu o odborné přípravě, která obsahuje
 - popis programu odborné přípravy, ze kterého vyplývá, že se jedná o odbornou přípravu za účelem profesního rozvoje nebo odbornou přípravu v oblasti obchodních technik nebo metod s cílem připravit cizince na jeho budoucí pozici v obchodní korporaci, v níž nebo z níž je cizinec převeden, ne-

bo v obchodní korporaci, která tuto obchodní korporaci ovládá nebo je jí ovládaná, a

- dobu trvání odborné přípravy a podmínky, za kterých bude zaměstnaný stážista během odborné přípravy pod dohledem,

11. na požádání – výpis z trestního rejstříku a potvrzení o zdravotním stavu.

Príslušné dokumenty nemohou být starší 180 dnů, vyjma cestovního dokladu a fotografie, odpovídá-li skutečné podobě. Doklady je třeba předložit v originále nebo úředně ověřené kopii. (Ministerstvo vnitra České republiky, 2020, Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance)

3.2.4.2 Platnost karty vnitřně převedeného zaměstnance

Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance má platnost maximálně 3 roky pro manažera a specialistu a 1 rok pro zaměstnaného stážistu. Validita karty může být opakovaně prodlužována, jestliže zaměstnanec splňuje stejné podmínky jako pro její vydání, nejdéle na dobu 3 let pro manažera a specialistu a na 1 rok pro zaměstnaného stážistu. Žádost o prodloužení lze podat 120 dnů před koncem platnosti a nejpozději v poslední den platnosti této karty. (Ministerstvo vnitra České republiky, 2020, Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance)

Tab. 3 Vývoj zahraniční zaměstnanosti na základě povolení k zaměstnání 2014–2019 (vždy k 31. 12.), zdroj: mpsv.cz (vlastní zpracování)

Rozbor zahraniční zaměstnanosti		2014	2015	2016	2017	2018	2019
Počet informačních karet občanů EU/EHP a Švýcarska včetně rodinných příslušníků		196 345	245 333	284 148	330 530	366 624	383 736
Počet informačních karet cizinců nepotřebujících povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou, zelenou nebo modrou kartu		43 905	61 060	76 046	101 489	124 674	141 068
Cizinci - držitelé pracovního oprávnění		20 749	16 851	22 695	40 335	77 378	97 066
Z toho:	Držitelé povolení k zaměstnání	20 075	7 380	8 008	15 162	31 495	37 127
	Držitelé zelených karet	226	109	39	7	-	-
	Držitelé zaměstnaneckých karet	197	224	257	413	590	59 209
	Držitelé modrých karet	251	9 138	14 391	24 753	45 293	730
Zahraniční zaměstnanost celkem		260 999	323 244	382 889	472 354	568 676	621 870

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 PODMÍNKY ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ VE VYBRANÉ FIRMĚ

Hlavním cílem praktické části bylo popsat a analyzovat podmínky pro zaměstnávání cizinců ve vybrané společnosti. Společnost, která byla vstřícná mi poskytnout veškeré potřebné informace, se nazývá Pozemní stavitelství Zlín a.s. Informace o společnosti byly získány z webových stránek a interních dokumentů.

4.1 Představení společnosti

4.1.1 Profil společnosti

1. Název firmy:	Pozemní stavitelství Zlín a.s.
2. Sídlo společnosti:	Kúty 3967, 762 92 Zlín
3. Identifikační číslo společnosti:	46 90 09 18
4. Právní forma:	Akciová společnost

Historie firmy Pozemního stavitelství a.s. sahá do roku 1949, kdy byla ve státním vlastnictví. Hlavní činností byla bytová, technická a průmyslová výstavba. 1. května 1992 byla akciová společnost založena jako stejnojmenná nástupnická organizace fondem národního majetku. Činnost podniku byla rozšířena o výstavbu rodinných domů, rekonstrukcí všeho druhu, inženýrských sítí a vodohospodářských staveb. Pozemní stavitelství Zlín a.s. je pravidelně oceňován v žebříčku "Českých 100 nejlepších" jako jedna z nejlepších stavebních společností v ČR. Společnost je v soukromém vlastnictví, kde majoritní podíl má generální ředitel, který zastává rovněž funkci předsedy dozorčí rady. Základní kapitál podniku činí 101 647 500 Kč, splaceno: 100 %. Základní kapitál je rozdělen na 67 765 ks kmenových akcií ve jmenovité hodnotě 1 500 Kč.

Akciová společnost vlastní podíl ve stavebních firmách:

- Moravastav Kroměříž, spol. s r.o. – 100 %
- VS-Invest a.s. – 100 %
- ADDEX-PS Zlín s.r.o. – 100%
- DHV Invest, s.r.o. – 100 %
- M stolárna s.r.o. – 100 %
- PS-MSI, a.s. – 100%

Organizační struktura podniku:

Jak již bylo uvedeno, společnost má 1 majoritního vlastníka, ale celkový počet členů je 3. Pozemní stavitelství a.s. se spoluřízenými podniky zaměstnávají cca 370 pracovníků. Ve vedoucích pozicích je zaměstnáno 40 pracovníků.

Z hlediska výrobní struktury je společnost členěna na jednotlivé divize a závody:

- divize hlavní stavební výroby (HSV)
- závod dopravy mechanizace a služeb (DM+SL)
- divize pomocné stavební výroby (PSV)
- divize paneláren Malenovice (PM)
- Ostrožská Nová Ves (ONV).

4.2 Postup zaměstnavatele při zaměstnávání cizinců

Zaměstnávání pracovníků ze zahraničí je velmi náročný proces především z hlediska administrativy. Pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavatelem a cizincem upravuje zákoník práce. Aby mohla firma cizince zaměstnat, musí splnit několik podmínek. Jiné je to u cizinců, kteří jsou občané EU a jiné u občanů tzv. třetích zemí. U občanů třetích zemí je to z jisté části složitější, což více zatěžuje personální oddělení společnosti, neboť se klade přísnější důraz na přípravu před samotným příjezdem cizince. Následující tabulka zobrazuje základní rozdíly mezi zaměstnáváním cizinců.

Tab. 4 Postup zaměstnavatele při zaměstnávání cizinců (vlastní zpracování)

Postup zaměstnavatele při zaměstnávání cizinců	
Občané EU	Občané 3. zemí
<ul style="list-style-type: none"> • oznamovací povinnost vůči ÚP • vedení evidence • uschování dokladů 	<ul style="list-style-type: none"> • ohlášení volného pracovního místa • oprávněnost zaměstnávat cizince • oznamovací povinnost vůči ÚP • vedení evidence • uschování dokladů

4.2.1 Ohlášení volného pracovního místa

V současné době se Pozemnímu stavitelství a.s. nedaří obsadit volná pracovní místa tuzemskými zaměstnanci, proto je nucena ohlížet se po cizincích, kteří pro výkon zaměstnání

musejí vlastnit povolení k zaměstnání a oprávnění k pobytu, anebo zaměstnaneckou kartu či modrou kartu. Povinností zaměstnavatele je volné pracovní místo i jeho charakteristiku oznámit příslušné pobočce Úřadu práce ČR, což zajišťuje personální oddělení firmy.

Hlášenka volného pracovního místa obsahuje informace o zaměstnavateli, místo výkonu práce, počet volných míst a základní informace o pracovních a mzdových podmínkách. Dále firma uvádí, o jaký druh zaměstnání se jedná, zda na dobu určitou či neurčitou viz. Příloha I. V případě zaměstnání na dobu neurčitou je nutné informovat o předpokládaném trvání pracovního vztahu, neboť tato délka je důležitá pro vydávání platnosti víza a pracovního povolení. Pozemní stavitelství a.s. poskytuje pro cizince ubytování. (Ministerstvo průmyslu a sociálních věcí, 2019, Postup zaměstnavatele při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí, kteří nemají volný přístup na trh práce ČR)

Podle Daňka (2018, s. 82) podáním hlášenky volného pracovního místa začíná běžet 30denní lhůta pro tzv. test trhu práce v rámci kterého se Úřad práce ČR snaží nalézt vhodného uchazeče. Když se místo během 30 dnů neobsadí, objeví se toto místo automaticky v Centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty.

4.2.2 Oprávněnost zaměstnávat cizince

Personální oddělení získá oprávnění zaměstnávat cizince pouze za předpokladu, je-li tento cizinec v souladu se zákonem o zaměstnanosti držitelem:

- *platného povolení k zaměstnání od příslušné krajské pobočky ÚP ČR a platného oprávnění k pobytu nebo*
- *zaměstnanecké karty,*
- *modré karty nebo*
- *karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance*

a zároveň pokud má:

- *písemně uzavřenou pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo písemně uzavřenou smlouvu o smlouvě budoucí, v níž se obě strany zavazují ve smluvené lhůtě uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti a za předpokladu, že zaměstnavatel cizince přihlásil k odvodu sociálního a zdravotního pojištění.*

V případě, že se personalisté Pozemního stavitelství a.s. rozhodnou pro zaměstnání cizince, je povinen tomuto cizinci nabídnout pracovní a mzdové podmínky obvyklé u občana ČR ve stejném pracovním zařazení podle platných právních předpisů, případně v souladu s

kolektivními smlouvami nebo pracovními smlouvami. (Ministerstvo průmyslu a sociálních věcí, 2019, Postup zaměstnavatele při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí, kteří nemají volný přístup na trh práce ČR)

Za předpokladu, že je zaměstnavatel oprávněn zaměstnávat cizince a cizinec nabídku práce přijal, probíhá zpracování pracovní smlouvy. Pracovní smlouva (Příloha III) se uzavírá písemně mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a dle Vybíhala (2018, s. 24-30) jsou v ní uvedeny následující náležitosti:

- *jméno a příjmení zaměstnance*
- *údaje o zaměstnavateli*
- *druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonat,*
- *místo výkonu práce,*
- *den nástupu do práce,*
- *dobu, na kterou je smlouva sjednaná*
- *zkušební doba,*
- *údaje o mzdě/platu, splatnosti, způsobu vyplácení*
- *pracovní doba,*
- *údaje o nároku na dovolenou,*
- *povinnosti zaměstnance,*
- *výpovědní doba,*
- *podpis zaměstnavatele a zaměstnance*

4.2.3 Informační povinnost zaměstnavatele

Dalším krokem personalistů je povinnost písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce o zaměstnání cizince. Tato povinnost se vztahuje na:

- *občany EU, jejich rodinné příslušníky a příslušníky občanů ČR*
- *vybrané cizince, u kterých se nepožaduje povolení k zaměstnání (§ 98 písm. a) až e), j) až s) a v § 98a)*
- *cizince, u kterého se vyžaduje povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, modrá karta nebo karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance*

Tato povinnost musí být splněna nejpozději v den nástupu cizince do zaměstnání. Informace jsou podávány prostřednictvím vyplnění tzv. informační karty. Zmiňovaná firma upřednostňuje zasílání těchto informací prostřednictvím datové schránky, díky čemuž je

v případě kontroly snadné prokázat, že k odeslání informace došlo. (Tomšej, 2018, s. 21) Dále má zaměstnavatel povinnost informovat Úřad práce o ukončení zaměstnaneckého poměru. Zde ZoZ poskytuje 10denní oznamovací lhůtu. Pokud během výkonu zaměstnání dojde ke změnám v informacích o zaměstnanci, má zaměstnavatel opět zákonnou lhůtu oznámit tuto skutečnost do 10 kalendářních dnů. (Neščáková, 2012, s. 238)

Jak uvedl Daněk (2018, s. 96-97), u cizinců konajících práci na základě zaměstnanecké karty, je zaměstnavatel nebo právnická či fyzická osoba povinna informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce ČR o:

- *„ne nástupu do práce,*
- *ukončení zaměstnání před uplynutím doby, na kterou mu byla vydána zaměstnanecká karta, a v případě, že zaměstnání bylo ukončeno výpovědí z některého z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) ZP nebo dohodou z týchž důvodů anebo okamžitým zrušením podle § 56 ZP, i důvod ukončení zaměstnání.“*

Informační povinnost o ne nástupu do práce musí být splněna nejpozději do 45 kalendářních dnů ode dne, kdy byly splněny podmínky pro vydání zaměstnanecké karty a o ukončení do 10 kalendářních dnů.

V případě, že tuto informační povinnost zaměstnavatel jako právnická či fyzická osoba nesplní, případně splní ale opožděně, hrozí pokuta do výše 100 000 Kč.

4.2.4 Evidence občanů EU a cizinců

Pozemní stavitelství a.s. vede o cizinci zákonnou evidenci po dobu 30 let. Tato evidence má obsahovat dle § 102 odst. 2 ZoZ:

- *identifikační údaje cizince*
- *adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek*
- *číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal*
- *druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno*
- *pohlaví těchto fyzických osob*
- *zařazení podle odvětvové (oborové) klasifikace ekonomických činností*
- *nejvyšší dosažené vzdělání, vzdělání požadované pro výkon práce*

- *dobu, po kterou jim bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta a na kterou jim byl povolen pobyt*
- *den nástupu a den skončení zaměstnání nebo vyslání zahraničním zaměstnavatelem*

Při nesplnění evidenční povinnosti hrozí zaměstnavateli jak právnické, tak fyzické osobě, ke které je cizinec vyslán vykonávat pracovní činnost, pokuta až do výše 100 000 Kč. (§ 140 odst. 1 písm. d) ZoZ)

4.2.5 Uschování dokladů

Jak uvádí Neščáková (2012, s. 238), s účinností od 1. 1. 2012 má zaměstnavatel povinnost uchovávat veškeré kopie dokladů, které prokazují oprávnění pobytu cizince na území České republiky, a to po dobu trvání zaměstnání až 3 roky po skončení zaměstnávání cizince podle § 102 odst. 4 ZoZ.

4.3 Vládní programy ekonomické migrace

Od roku 2012 do roku 2018 bylo postupně realizováno 6 migračních projektů a režimů zvláštního zacházení pro zaměstnance ze třetích zemí. Na základě usnesení vlády č. 581/2019 s účinností 1. září 2019 došlo ke spuštění 3 nových migračních programů:

- Program klíčový a vědecký personál
- Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec
- Program kvalifikovaný zaměstnanec

Hlavním cílem tohoto usnesení bylo rozšíření teritoriálního pokrytí, snížení kritéria počtu zaměstnanců a zjednodušení podmínek společně s kritérii. Dále dle nařízení vlády č. 220/2019 Sb. došlo také 1. září 2019 k zavedení kvót. Roční kvóty pro náběh žádostí na vybraných zastupitelských úřadech ČR ve státech třetích zemí jsou rovnoměrně rozloženy do kalendářních měsíců. Tyto kvóty se týkají cizinců, kteří na území pobývají na základě povolení zaměstnanecké karty nebo dlouhodobého víza za účelem podnikání. Naopak tyto kvóty nejsou vztahovány na držitele modré karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance, víza za účelem sezónního zaměstnání či povolení k dlouhodobému pobytu za účelem investování.

Tab. 5 Kvóty pro žádosti o zaměstnaneckou kartu, zdroj: mpo.cz

Země	Roční kvóta	Měsíční kvóta	2měsíční kvóta
Ukrajina	40 000		
Srbsko a Černá Hora	2 500	208,3	417
Indie	600	50	100
Moldávie	600	50	100
Filipíny	1 000	83,3	167
Mongolsko	1 000	83,3	167
Kazachstán	300	25	50
Bělorusko	800	66,6	134

V následujících podkapitolách nastiňuji jednotlivé vládní programy a blíže charakterizuji Program kvalifikovaného zaměstnance, do kterého je společnost Pozemní stavitelství a.s. přihlášena.

4.3.1 Program klíčový a vědecký personál

Tento program nahrazuje dva následující projekty:

- Fast track: projekt určen pro zahraniční investory působící na území ČR
- Welcome Package: pro nově vzniklé investory

V programu klíčový a vědecký personál se objevuje nově možnost nabírání i nových zaměstnanců, dříve byly povoleny pouze vnitropodnikové převody a lokalizace. Do tohoto programu sledovaná firma není přihlášena.

4.3.1.1 Podmínky pro zařazení zaměstnavatele do Programu

Zaměstnavatel může sám zažádat o zařazení do Programu. Aby se mu to podařilo, musí splňovat určité podmínky:

1. být daňovým rezidentem v ČR (pokud je zaměstnavatel poplatníkem daně, není tato podmínka vyžadována),
2. být registrovaným plátcem sociálního i zdravotního pojištění (nevyžaduje se, pokud zaměstnavatel nepodniká v ČR alespoň 2 roky a je poplatníkem daně),
3. bezdlužnost – nemá nedoplatky na FÚ, ČSSZ, ZP

4. nebyla v období 2 let před podáním žádosti udělena pokuta vyšší než 100 000 Kč za umožnění nelegální práce nebo opakovaně uložena pokuta vyšší než 100 000 Kč za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů,
5. zaměstnavatel ohlásil na Úřadu práce volné pracovní místo

Zařazení do programu má platnost 1 rok, ta není však zaručena. Zaměstnavatel může o zařazení do programu kdykoliv přijít porušením pravidel nebo může dojít také k pozastavení. Žádost o prodloužení programu může být podávána opakovaně. (Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2020, Program klíčový a vědecký personál)

4.3.1.2 Pro koho je program určen?

Na straně zaměstnanců pro vysoce kvalifikované profese v CZ ISCO 1-3, což jsou cizinci v postavení statutárních orgánů, vnitropodnikově převedení zaměstnanci či vysílání manažerů a specialisté. Teritoriální pokrytí je neomezené.

Na straně zaměstnavatelů pro:

- Investora – působí v České republice alespoň rok a ke dni podání žádosti zaměstnává alespoň 50 osob v ČR a 250 celosvětově.
- Výzkumnou organizaci – zapsána v Seznamu výzkumných organizací.
- Technologickou společnost – taková obchodní společnost, která podepsala smlouvu o spolupráci v oblasti vědy a výzkumu
- Nově založená společnost – musí se zavázat, že do 2 let zaměstná alespoň 20 zaměstnanců
- Start-up – nově založená společnost, která vyvíjí jedinečný produkt nebo službu a pro svůj další růst potřebuje investici. (Prokeš, Představení nových vládních programů ekonomické migrace a jejich využití v praxi)

4.3.2 Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec

Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec nahrazuje Projekt Ukrajina a Indie. Jeho hlavním cílem bylo výrazné teritoriální rozšíření. Do tohoto programu Pozemní stavitelství taktéž není zařazen.

4.3.2.1 Podmínky pro zařazení zaměstnavatele do Programu

Pro zařazení do programu musí zaměstnavatel splňovat tyto podmínky:

1. zaměstnavatel by měl na území ČR podnikat alespoň 2 roky,
2. být daňovým rezidentem,
3. být registrován jako plátce sociálního a zdravotního pojištění,
4. měl by podnikat v oblasti výroby nebo poskytování služeb či působit ve veřejném sektoru nebo být poskytovatelem zdravotních služeb,
5. zaměstnavatel by měl zaměstnávat alespoň 3 zaměstnance v období 2 let před podáním žádosti,
6. bezdlužnost – nemá nedoplatky na FÚ, ČSSZ, ZP
7. nebyla v období 2 let před podáním žádosti udělena pokuta vyšší než 100 000 Kč za umožnění nelegální práce nebo opakovaně uložena pokuta vyšší než 100 000 Kč za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů,
8. zaměstnavatel ohlásil na Úřadu práce volné pracovní místo

(Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2020, Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec)

4.3.2.2 Pro koho je program určen?

Na straně zaměstnanců je určen pro vysoce kvalifikované profese v CZ ISCO 1-3 včetně zdravotnických profesí. Teritoriální pokrytí je neomezené.

Na straně zaměstnavatelů je tento program vhodný pro subjekty podnikající v oblasti výroby nebo poskytující služby. Dále pro zaměstnavatele působící ve veřejném sektoru, státním zdravotnickým zařízením nebo registrovaným nestátním zdravotnickým zařízením. (Prokeš, Představení nových vládních programů ekonomické migrace a jejich využití v praxi)

Zařazení do programu má platnost 1 rok, ta není však zaručena. Zaměstnavatel může o zařazení do programu kdykoliv přijít porušením pravidel nebo může dojít také k pozastavení. Žádost o prodloužení programu může být podávána opakovaně.

4.3.3 Program kvalifikovaný zaměstnanec

Tento program nahrazuje:

- Režim Ukrajina
- Režim zemědělec
- Režim ostatní státy (Mongolsko, Filipíny, Srbsko)

Hlavním cílem programu je poskytnutí podpory zaměstnavatelům, kteří potřebují pracovníky na těžce obsažitelná místa. Uchazeč musí pobírat po celou dobu programu alespoň

1,2násobek zaručené mzdy a úvazek musí být sjednán minimálně na 1 rok. Zahraniční pracovník je oprávněn požádat o zaměstnaneckou kartu na zastupitelském úřadu, který zařazení do Programu zařizuje.

4.3.3.1 Podmínky pro zařazení zaměstnavatele do programu

Pozemní stavitelství a.s. je do Programu zařazeno na vlastní žádost. Aby se mu to podařilo, muselo splnit určité podmínky:

1. Působit na území ČR alespoň 2 roky,
2. být daňovým rezidentem,
3. být registrován jako plátce sociálního a zdravotního pojištění,
4. podnikat v oblasti:
 - výroby nebo poskytování služeb nebo působí ve veřejném sektoru
 - v zemědělské výrobě nebo v lesnictví a dřevozpracujícím průmyslu nebo
 - výroby potravin nebo registrovaný výrobce hotových krmiv pro zvířata poskytující potraviny
5. zaměstnávat alespoň 3 zaměstnance v období 2 let před podáním žádosti (Příloha VII),
6. prokázat bezdlužnost – nemá nedoplatky na FÚ, ČSSZ, ZP
7. prohlásit, že v období 2 let před podáním žádosti nebyla udělena pokuta vyšší než 100 000 Kč za umožnění nelegální práce nebo opakovaně uložena pokuta vyšší než 100 000 Kč za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů,
8. ohlásit na Úřadu práce volné pracovní místo

4.3.3.2 Pro koho je program určen?

Na straně zaměstnanců je program určen pro středně/nízko kvalifikované pracovníky podle CZ ISCO 4-8. Teritoriální pokrytí se vztahuje na Bělorusko, Černou Horu, Filipíny, Indii, Kazachstán, Moldavsko, Mongolsko, Srbsko a Ukrajinu.

Na straně zaměstnavatelů je tento program vhodný pro činitele, kteří působí v ČR alespoň 2 roky a nemají vůči státu žádné závazky tzn. jsou bezdlužní, pravidelně ukládají účetní uzávěrky a zaměstnávají alespoň 6 zaměstnanců ke dni podání žádosti.

4.3.3.3 *Postup při podávání žádosti o zařazení do Programu*

Zásadní kroky pro postup personálního oddělení společnosti při podávání žádosti o zařazení do programu popisuje Ministerstvo průmyslu a obchodu ve svém článku (2020, Program kvalifikovaný zaměstnanec):

1. *Řádně vyplněný tiskopis žádosti společně se všemi povinnými přílohami;*
2. *Potvrzení Finančního úřadu o neexistenci daňových nedoplatků (Příloha IV).*
3. *Potvrzení České správy sociálního zabezpečení o neexistenci nedoplatků pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.*

Náležitosti uvedené v bodech č. 2 – 3 nesmí být starší než 3 měsíce.

4. *Čestné prohlášení:*
 - a) *o neexistenci nedoplatků na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění (Příloha VI);*
 - b) *o tom, že hodlá se zaměstnaným cizincem, resp. se všemi v budoucnu zaměstnanými cizinci uzavřít pracovní poměr, který bude trvat nejméně po dobu 1 roku.*
5. *Čestné prohlášení o tom, že v období 2 let před podáním žádosti o zařazení do Programu nebyla zaměstnavateli uložena (Příloha VIII):*
 - a) *pokuta vyšší než 100 000 Kč za umožnění výkonu nelegální práce anebo,*
 - b) *opakovaně pokuta vyšší než 100 000 Kč za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů kontrolovaných Úřadem práce ČR, Státním úřadem inspekce práce nebo oblastními inspektoráty práce.*
6. *Čestné prohlášení na přiloženém vzoru o tom, že zaměstnavatel bude spolupracovat s Centrem na podporu integrace cizinců v příslušném kraji ČR;*
7. *(Od 1. 1. 2021) Čestné prohlášení o tom, že zaměstnavatel bude poskytovat součinnost při plnění povinnosti cizince absolvovat adaptačně-integrační kurz.*

Zaměstnavatel může podat i hromadnou žádost, prostřednictvím které žádá o 50 a více zahraničních pracovníků. Vedle standardních příloh musí navíc přiložit vyjádření starosty obce, kde budou cizinci po příjezdu do ČR hromadně ubytováni a čestné prohlášení o projednání záměru zaměstnavatele získat zahraniční zaměstnance se svými stávajícími zaměstnanci. Zařazení do programu má platnost 1 rok, ta však není zaručena. Zaměstnavatel může o zařazení do programu kdykoliv přijít porušením pravidel nebo může dojít také k pozastavení ze strany úřadů. Žádost o prodloužení programu může být podávána opakovaně.

5 ZAMĚSTNANOST CIZINCŮ V ČR

Profil a počet volných pracovních míst na území ČR se odvíjí od situace na domácím trhu práce. Jak uvádí Rákoczyová ve své knize (2011, s. 16): „Podle teorie segmentace pracovního trhu (Massey et al., 1993) je poptávka po zahraničních pracovnících v rozvinutých zemích trvalá mimo jiné proto, že (a) pro zaměstnavatele je celkově příliš nákladné zvyšovat atraktivitu míst na nejnižších příčkách hierarchie prostřednictvím zvyšování mezd a (b) tato místa jsou spojena s nízkým sociálním statutem, a tedy jsou pro domácí pracovníky neatraktivní.“

V současné době ÚP ČR zaznamenává ve svých statistikách přes 340 tis. volných pracovních míst, přičemž míra nezaměstnanosti z dlouhodobého hlediska klesá a pohybuje se okolo 3 %. Z toho důvodu se zaměstnavatelé čím dál častěji obracejí na pomoc ze strany cizinců. Tahle skutečnost se na základě událostí spojených s epidemií Covid-19 v první polovině roku 2020 velmi pravděpodobně změní.

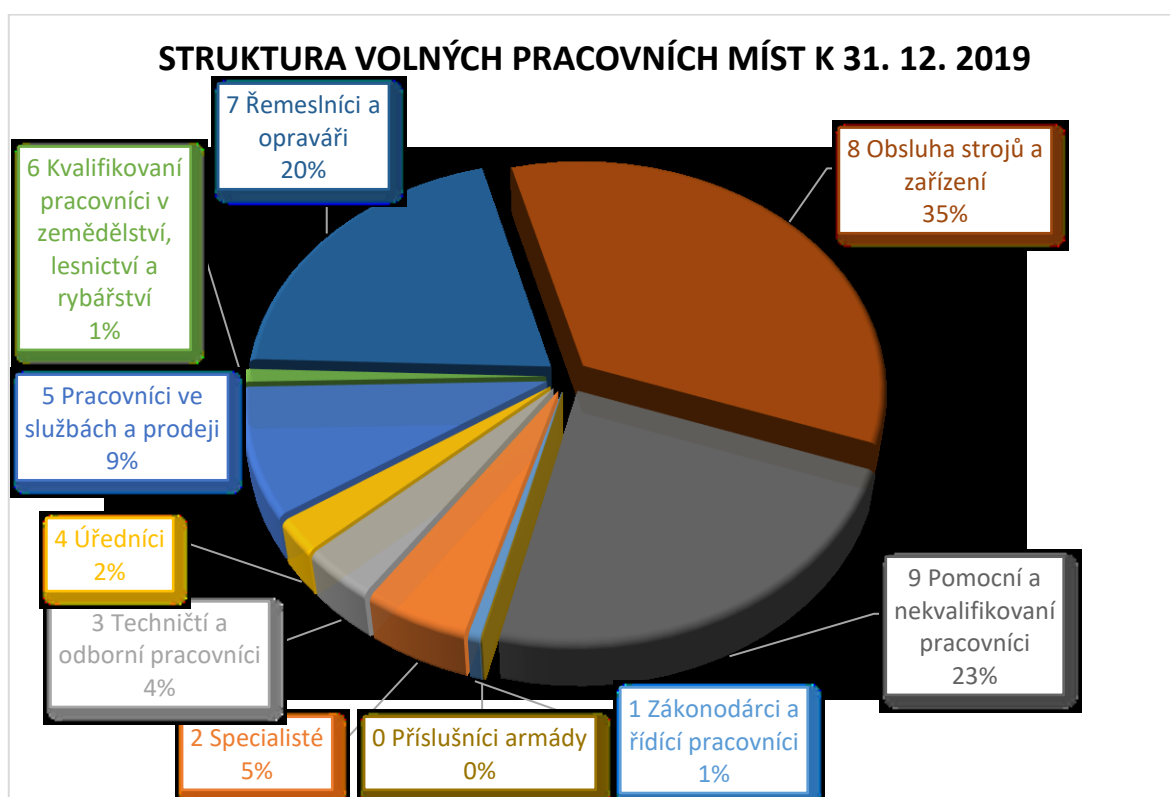
Tab. 6 Struktura volných pracovních míst dle vzdělání

Vzdělání	Počet volných míst
Bez vzdělání	11 480
Neúplné základní	683
Základní + praktická škola	233 394
Nižší střední	1 611
Nižší střední odborné	14 658
Střední odborné (vyučen)	40 420
Střední nebo střední odborné bez maturity a bez vyučení	2 445
ÚSV	7 121
ÚSO (vyučení s maturitou)	4 088
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	10 536
Vyšší odborné	2 007
Vyšší odborné v konzervatoři	41
Bakalářské	5 533
Vysokoškolské	6 894
Doktorské	46
CELKEM	340 957

Nejvyšší počet volných pracovních míst je hlášen s minimálními požadavky na kvalifikaci pracovní síly. U 68 % nabízených míst zaměstnavatelé požadují pouze základní vzdělání.

Nejvyšší poptávka podle CZ-ISCO se orientuje na 8. třídu – obsluha strojů a zařízení, montéři a to s podílem na hlášených VPM 35 %. Dalším často poptávaným místem je CZ-ISCO 9 – pomocní a nekvalifikovaní dělníci s podílem 23 %. Třetí nejčastěji poptávanou hlavní třídou je třída 7 – řemeslníci a opraváři s podílem 20 %.

Obr. 2 Struktura VPM dle CZ-ISCO k 31. 12. 2019, zdroj: mpsv.cz (vlastní zpracování)



Tab. 7 TOP 5 zahraniční zaměstnanosti k 31. 12. 2019, zdroj: mpo.cz

EU		CIZINCI	
Stát	Počet	Stát	Počet
Slovensko	201 952	Ukrajina	144 114
Polsko	46 430	Rusko	16 912
Rumunsko	44 669	Vietnam	13 935
Bulharsko	35 720	Mongolsko	6 176
Maďarsko	18 941	Moldavsko	4 833

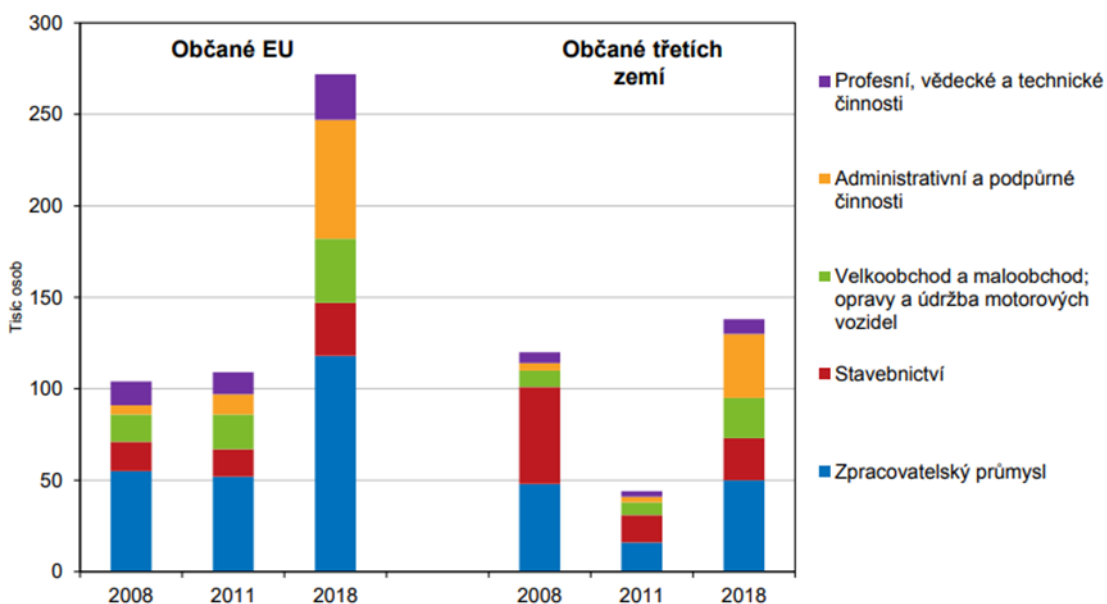
Následující tabulka zobrazuje strukturu pracovních pozic na tuzemském trhu práce vždy ke konci uvedeného roku a uvádí počty zahraničních pracovníků, kteří tato místa obsadili.

Tab. 8 Struktura pracovních pozic zahraničních pracovníků, zdroj: czso.cz

CZ-ISCO	2014	2015	2016	2017	2018
0 Příslušníci armády	185	170	206	330	363
1 Zákonodárci a řídicí pracovníci	9 924	11 641	12 711	14 473	16 234
2 Specialisté	31 969	38 829	42 882	50 358	59 432
3 Techničtí a odborní pracovníci	21 866	25 532	28 064	32 312	37 799
4 Úředníci	13 707	18 366	19 984	25 451	32 047
5 Pracovníci ve službách a prodeji	26 154	32 608	37 351	47 123	57 292
6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	1 540	1 719	1 958	2 198	2 513
7 Řemeslníci a opraváři	39 440	44 971	50 202	56 853	65 321
8 Obsluha strojů a zařízení	42 733	56 895	72 783	96 909	125 405
9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	73 481	92 513	116 748	146 347	172 270
CELKEM	260 999	323 244	382 889	472 354	568 676

Z tabulky č.8 je zřejmé, že nejčastěji obsazovaná místa cizinci jsou ta, která nevyžadují vysokou kvalifikaci.

Obr. 3 Zastoupení cizinců podle sekcí ekonomických činností (CZ-NACE) v letech 2008-2018, EU a občané třetích zemí, zdroj: mpsv.cz



Obrázek č. 4 zobrazuje zastoupení pracovníků ze zahraničí dle CZ-NACE. Na základě tohoto obrázku je nejvíce cizinců (29,5 %) zaměstnáno ve zpracovatelském průmyslu. Následují administrativní a podpůrné činnosti, zahrnující i agenturní zaměstnávání (17,6 %). Dále velkoobchod a maloobchod (9,9 %) a stavebnictví (9,1 %). Sektory s nejnižším zastoupením zaměstnaných cizinců zůstávají: veřejná správa; povinné sociální zabezpečení (1,7 %) a činnosti domácností jako zaměstnavatelů (0,2 %). (Marešová, 2019, Cizinců na českém trhu práce přibýlo)

Sledovaná společnost Pozemní stavitelství a.s. u výše uvedených pracovních pozic využívá cizince pouze jako řemeslníky a opraváře, kteří spadají pod CZ ISCO 7. V současné době firma zaměstnává 10 takových pracovníků.

6 UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU S CIZINCEM

V případě, že by firma chtěla ukončit pracovní poměr s cizincem nebo fyzickou osobou bez státní příslušnosti, může tomu tak učinit na základě § 48 zákoníku práce. U cizinců končí pracovněprávní vztah s českým zaměstnavatelem mimo jiné:

- *uplynutím sjednané doby u pracovního poměru na dobu určitou,*
- *dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území ČR podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu;*
- *dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území ČR;*
- *uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci. (Vybíhal, 2018, s. 33)*

7 NELEGÁLNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ

Nelegální práce se na území ČR objevuje čím dál častěji. Je to především z toho důvodu, že cizinci jsou ochotni pracovat za nižší mzdu než domácí pracovníci zejména na takových pracovních pozicích, které nevyžadují vysokou kvalifikaci a zaměstnavatelé za tuto práci nenabízí, pro domácí pracovníky, atraktivní odměnu. Většina českých občanů považuje cizince za levnou pracovní sílu, což může být zapříčiněno i tím, že pro cizince je těžké změnit pracovní místo a jsou na svém původním zaměstnavateli závislí. (Kapoun, 2012, s.7)

Nelegální práce je definována v § 5 odst. 1 písm. e) zákonu o zaměstnanosti a to:

- *závislá práce vykonávaná fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah*
- *práce vykonávaná cizince v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu se zaměstnaneckou kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartou vydanými podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky nebo bez některé z těchto karet, neplatí v případě výkonu jiné práce podle ust. § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce*
- *práce vykonávaná cizincem pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného povolení na území České republiky, je-li podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky vyžadováno*

Kontrolní činnost nad tímto způsobem zaměstnávání mají v režii oblastní inspektoráty práce, celní úřady a Státní úřad inspekce práce. Cizinec je povinen kontrolním orgánům svoji totožnost vždy dokládat a na vyžádání předkládat povolení k pobytu i zaměstnání. V případě, že tyto povinnosti nesplní, lze uložit pokutu do výše 200 000 Kč. Dále pokud cizinec pracuje v rozporu s vydaným povolením, hrozí postih do výše 100 000 Kč. Zaměstnavateli, který umožní cizinci nelegální práci hrozí pokuta daleko vyšší, pro fyzickou osobu činí do výše 5 000 000 Kč a pro právnickou do výše 10 000 000 Kč.

NÁVRHY A DOPORUČENÍ PRO POZEMNÍ STAVITELSTVÍ A.S.

Na základě poznatků, které jsem nabyla při tvorbě této bakalářské práce jsem dospěla k názoru, že uváděná firma si při zaměstnávání cizinců počíná dobře, využívá veškerých možností současného právního řádu a je si jistá při uplatňování všech svých práv a povinností. Je to zejména díky profesionalitě, informovanosti a specializaci v dané problematice subdodavatelské firmy, která jim zaměstnávání cizinců zprostředkovává.

S výhledem do budoucna jsem přesvědčena, že by se společnost takového významu, jako je Pozemní stavitelství a.s., měla dříve nebo později ujmout problematiku zaměstnávání cizinců prostřednictvím vlastních zdrojů. S ohledem na vzrůstající poptávku této společnosti po těchto pracovnících bych doporučila zřízení nové pracovní pozice pro zaměstnance, který by se touto problematikou aktivně zabýval a v problematice se neustále vzdělával prostřednictvím kurzů. Tím by se zefektivnil, urychlil, a především zlevnil celý proces zaměstnávání cizinců.

ZÁVĚR

Cizinci jsou pro český trh práce velmi důležití a výhledově takřka nepostradatelní. Dle mého názoru je hlavním důvodem zvyšující se životní úroveň obyvatel České republiky a s tím související neochota vykonávat neatraktivní profese. Další příčinou se mi jeví trend mladých lidí před nástupem do zaměstnání upřednostňovat například cestování, další vzdělávání nebo jiné atraktivnější oddálení začlenění se do pracovního procesu. Českým zaměstnavatelům tedy nezbývá nic jiného než sáhnout po pomoci ze strany zahraničních pracovníků, což je trendem v celém západním světě.

Touto bakalářskou prací jsem si dala za úkol přiblížit uplatňování platných právních předpisů v oblasti zaměstnávání cizinců na území České republiky, z čehož mi vyplynulo, že nejdůležitější jsou zákony o zaměstnanosti a pobytu cizinců. Aby bylo možné aplikovat jednotlivé právní předpisy v praxi, bylo důležité si vymežit základní pojmy. Bylo třeba správně definovat cizince a subjekty pracovněprávního vztahu.

Zásadním předpokladem pro výkon práce cizích státních příslušníků je jejich legální pobyt na území České republiky. Dle zákona o pobytu cizinců je možné cizince rozdělit na občany EU a jejich rodinné příslušníky a občany třetích zemí. V případě zájmu občana EU pracovat na českém trhu práce není nutné disponovat žádným zvláštním pobytovým, ani pracovním povolením. Jediná podmínka, která musí být splněna ze strany zaměstnavatele, je ohlášení o nástupu zaměstnance do zaměstnání nejpozději v den nástupu na příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce. Potenciální zaměstnanec ze země mimo EU musí být držitelem pobytového a pracovního povolení.

Bez ohledu na to, jakého cizince chce firma zaměstnat, musí dodržet zákonnou informační a evidenční povinnost a s tím související uchovávání veškeré dokumentace o těchto zaměstnancích.

Závěrem musím konstatovat, že zaměstnávání cizinců v České republice je značně administrativně, časově a byrokraticky náročné, což často vede zaměstnavatele k porušování zákonů. Díky nezbytnosti tyto lidi uvést na trh práce by se měly podmínky zaměstnávání cizinců zjednodušit.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografie

- [1] ARMSTRONG, Michael. *A handbook of employee reward management and practice*. 2nd ed. Philadelphia: Kogan Page, 2007, 548 s. ISBN 9780749449629.
- [2] ČIŽINSKÝ, Pavel. *Cizinecké právo: práva a povinnosti cizinců a jejich rodinných příslušníků při vstupu a pobytu na území ČR, jejich zaměstnávání a podnikání, zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, řízení a provozování vozidla, přístup ke vzdělání a studiu, rodinné soužití s cizinci, mezinárodní ochrana/azyl, státní občanství*. Praha: Linde, 2012, 373 s. ISBN 9788072018871.
- [3] DANĚK, Matěj, Magdaléna VYŠKOVSKÁ a Jaroslava FOJTÍKOVÁ. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2018, 375 s. ISBN 9788075541482.
- [4] KAPOUN, Radek. *Aktuální průvodce problematikou nelegálního zaměstnávání pro podnikatele*. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-755-3.
- [5] NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: Grada, 2012, 271 s. ISBN 9788024740911.
- [6] RYTÍŘOVÁ, Lucie a Jana TEPPEROVÁ. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků: daň z příjmů a pojištění, mezinárodní smlouvy, pravidla EU, podrobné případové studie*. Olomouc: ANAG, 2012, 368 s. ISBN 9788072637324.
- [7] SOJKA, Vlastimil, Monika BARTOŠOVÁ, Pavel FEKAR, Jan MAŠEK, Matěj NEŠLEHA a Ivana VAŇOUSOVÁ. *Mezinárodní zdanění příjmů: smlouvy o zamezení dvojího zdanění a zákon o daních z příjmů*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017, 343 s. ISBN 9788075526885.
- [8] TOMŠEJ, Jakub. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. Praha: Wolters Kluwer, 2018. 232 s. ISBN 9788075982339.
- [9] VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2018: praktický průvodce*. 21. vydání. Praha: Grada Publishing, 2018. 470 s. ISBN 9788027108718.

- [10] VYŠKOVSKÁ, Magdaléna. *Cizinci a daně: zdaňování všech druhů příjmů fyzických osob – cizích státních příslušníků v ČR*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2018, 239 s. ISBN 9788075980298.

Právní předpisy

- ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84, s. 3146-3241. ISSN 1211-1244. Dostupný také z: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262?citace=1>>
- ČESKO. Zákon č. 326/1999 Sb. ze dne 30. listopadu 1999 o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1999, částka 106, s. 7406-7447. ISSN 1211-1244. Dostupný také z: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-326>>
- ČESKO. Zákon č. 2/1993 Sb. ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1993, částka 1, s. 17-24. ISSN 1211-1244. Dostupný také z: <<http://zakony.centrum.cz/listina-zakladnich-prav-a-svobod/>>
- ČESKO. Zákon č. 186/2013 ze dne 11. června 2013 o státním občanství České republiky a o změně některých zákonů (zákon o státním občanství České republiky). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2013, částka 77, s. 1774-1809. ISSN 1211-1244. Dostupný také z: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2013-186>>
- ČESKO. Nařízení vlády č. 567/2006 ze dne 6. prosince 2006 o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 184, s. 7739-7766. ISSN 1211-1244. Dostupný také z: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-567>>
- ČESKO. Zákon č. 435/2004 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143, s. 8270-8316. ISSN 1211-1244. Dostupný také z: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>>
- ČESKO. Nařízení vlády č. 215/2017 ze dne 10. července 2017 o stanovení výjimek z vízové povinnosti a z osvobození od vízové povinnosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2017, částka 78, s. 2322-2324. ISSN 1211-1244. Dostupné také z: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2017-215>>

Internetové zdroje

Evropská komise: *27 členských států EU* [online]. © 2020 [cit. 2020-02-30]. Dostupné z: <https://europa.eu/european-union/about-eu/countries_cs>

Marešová, Jarmila: *Cizinců na českém trhu práce přibylo* [online]. © 2019 [cit. 2020-06-15]. Dostupné z: <<https://www.statistikaamy.cz/2019/09/cizincu-na-ceskem-trhu-prace-pribylo/>>

Ministerstvo průmyslu a obchodu: *Dlouhodobý pobyt za účelem investování – karta investora* [online]. © 2020 [cit. 2020-03-15]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/dlouhodoby-pobyt-za-ucelem-investovani-_karta-investora--231807/>

Ministerstvo průmyslu a sociálních věcí: *Postup zaměstnavatele při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí, kteří nemají volný přístup na trh práce ČR* [online]. © 2019 [cit. 2020-05-17]. Dostupné z: <<https://www.mpsv.cz/web/cz/postup-zamestnavatele>>

Ministerstvo průmyslu a obchodu: *Program klíčový a vědecký personál* [online]. © 2020 [cit. 2020-05-17]. Dostupné z: <<https://www.mpo.cz/assets/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/2019/8/PROGRAM-KLICOVY-A-VEDECKY-PERSONAL.pdf>>

Ministerstvo průmyslu a obchodu: *Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec* [online]. © 2020 [cit. 2020-05-17]. Dostupné z: <<https://www.mpo.cz/assets/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/2019/9/PROGRAM-VYSOCE-KVALIFIKOVANY-ZAMESTNANEC.pdf>>

Ministerstvo průmyslu a obchodu: *Program kvalifikovaný zaměstnanec* [online]. © 2020 [cit. 2020-05-31]. Dostupné z: <<https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/program-kvalifikovany-zamestnanec--248247/>>

Ministerstvo průmyslu a obchodu: *Možnosti pobytu vědeckých a výzkumných pracovníků v České republice* [online]. © 2020 [cit. 2020-05-13]. Dostupné z: <<https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/moznosti-pobytu-vedeckych-a-vyzkumnych-pracovniku-v-ceske-republice--244061/>>

- Ministerstvo vnitra České republiky: *Občané EU a jejich rodinní příslušníci – povinnosti cizince* [online]. © 2020 [cit. 2020-02-30]. Dostupné z: <<https://www.mvcr.cz/clanek/informace-pro-cizince-obcane-eu-a-jejich-rodinni-prislusnici-povinnosti-cizince.aspx>>
- Ministerstvo vnitra České republiky: *Občané třetích zemí – Příjezd do ČR, povinnosti a délka pobytu* [online]. © 2020 [cit. 2020-02-30]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/prijezd-do-cr-povinnosti-a-delka-pobytu.aspx>
- Ministerstvo vnitra České republiky: *Možnosti pobytu cizinců a jejich přístupu na trh práce ČR* [online]. © 2020 [cit. 2020-03-15]. Dostupné z: <<https://www.mvcr.cz/clanek/moznosti-pobytu-cizincu-a-jejich-pristupu-na-trh-prace-cr.aspx>>
- Ministerstvo vnitra České republiky: *Možnosti pobytu cizinců a jejich přístupu na trh práce ČR* [online]. © 2020 [cit. 2020-03-15]. Dostupné z: <<https://www.mvcr.cz/clanek/moznosti-pobytu-cizincu-a-jejich-pristupu-na-trh-prace-cr.aspx>>
- Ministerstvo vnitra České republiky: *Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance* [online]. © 2020 [cit. 2020-05-07]. Dostupné z: <<https://www.mvcr.cz/clanek/karta-vnitropodnikove-prevedeneho-zamestnance.aspx>>
- Ministerstvo vnitra České republiky: *Modrá karta* [online]. © 2020 [cit. 2020-05-13] Dostupné z: <<https://www.mvcr.cz/clanek/modra-karta.aspx?q=Y2hudW09Nw%3d%3d>>
- Ministerstvo zahraničních věcí České republiky: *Dlouhodobé vízum vs. dlouhodobý pobyt* [online]. Rok neznámý [cit. 2020-03-19]. Dostupné z: https://www.mzv.cz/addisababa/cz/viza_a_konzularni_informace/vizove_informace_pro_cizince/dlouhodob_a_viza/dlouhodob_e_vizum_vs_dlouhodob_y_pobyt.html
- Sdružení pro integraci a migraci: *Žadatelé o mezinárodní ochranu* [online]. © 2011–2020 [cit. 2020-02-27]. Dostupné z: <https://www.migrace.com/cs/poradna/informace-pro-cizince/zadatele-o-mezinarodni-ochranu>

Sdružení pro integraci a migraci: Sezónní zaměstnání [online]. © 2011–2020 [cit. 2020-03-19]. Dostupné z: <https://www.migrace.com/cs/poradna/informace-pro-cizince/cizinci-ze-zemi-mimo-eu/viza-nad-90-dnu/sezonni-zamestnani>

Sdružení pro integraci a migraci: *Občané EU a jejich rodinní příslušníci* [online]. © 2011–2020 [cit. 2020-02-27]. Dostupné z: <https://www.migrace.com/cs/poradna/informace-pro-cizince/obcane-eu-a-jejich-rodinni-prislusnici>

Přednáška

BRYCHTA, Ondřej. *Aktuální změny v oblasti pracovní migrace v důsledku novelizace zákona o pobytu cizinců* [přednáška]. Zlín 30. 10. 2019.

PROKEŠ, Lukáš. *Představení nových vládních programů ekonomické migrace a jejich využití v praxi* [přednáška]. Zlín 30. 10. 2019.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ČR	Česká republika
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
EU	Evropská unie
FÚ	Finanční úřad
MV ČR	Ministerstvo vnitra České republiky
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
ÚP	Úřad práce
VPM	Volná pracovní místa
ZamK	Zaměstnanecká karta
ZoZ	Zákon o zaměstnanosti
ZP	Zdravotní pojištění

SEZNAM OBRÁZKŮ

<i>Obr. 1 Vývoj počtu cizinců v ČR podle typu pobytu, zdroj: čsu.cz (vlastní zpracování).....</i>	<i>23</i>
<i>Obr. 2 Struktura VPM dle CZ-ISCO k 31. 12. 2019, zdroj: mpsv.cz (vlastní zpracování).....</i>	<i>47</i>
<i>Obr. 3 Zastoupení cizinců podle sekcí ekonomických činností (CZ-NACE) v letech 2008-2018, EU a občané třetích zemí, zdroj: mpsv.cz.....</i>	<i>48</i>

SEZNAM TABULEK

<i>Tab. 1 Jednotlivé úrovně zaručené mzdy</i>	13
<i>Tab. 2 Rozdílné prvky dlouhodobého víza a povolení k dlouhodobému pobytu</i>	20
<i>Tab. 3 Vývoj zahraniční zaměstnanosti na základě povolení k zaměstnání 2014–2019 (vždy k 31. 12.), zdroj: mpsv.cz (vlastní zpracování)</i>	33
<i>Tab. 4 Postup zaměstnavatele při zaměstnávání cizinců (vlastní zpracování)</i>	36
<i>Tab. 5 Kvóty pro žádosti o zaměstnaneckou kartu, zdroj: mpo.cz</i>	41
<i>Tab. 6 Struktura volných pracovních míst dle vzdělání</i>	46
<i>Tab. 7 TOP 5 zahraniční zaměstnanosti k 31. 12. 2019, zdroj: mpo.cz</i>	47
<i>Tab. 8 Struktura pracovních pozic zahraničních pracovníků, zdroj: czso.cz</i>	48

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA P I: POTVRZENÍ O ZAJIŠTĚNÍ UBYTOVÁNÍ

PŘÍLOHA P II: HLÁŠENKA VOLNÉHO PRACOVNÍHO MÍSTA

PŘÍLOHA P III: PRACOVNÍ SMLOUVA

PŘÍLOHA P IV: ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ O ZAMĚSTNÁVÁNÍ DLE PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ

PŘÍLOHA P V: POTVRZENÍ O BEZDLUŽNOSTI NA FÚ

PŘÍLOHA P VI: POTVRZENÍ O BEZDLUŽNOSTI NA OSSZ

PŘÍLOHA P VII: ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ O SPLNĚNÍ PODMÍNEK

PŘÍLOHA P VIII: POTVRZENÍ O NEUDĚLENÍ POKUTY

PŘÍLOHA P I: POTVRZENÍ O ZAJIŠTĚNÍ UBYTOVÁNÍ

DOKLAD (POTVRZENÍ) O ZAJIŠTĚNÍ UBYTOVÁNÍ

podle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky
a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Název subjektu: Pozemní stavitelství Zlín a.s.
IČ subjektu: 46900918
adresa subjektu: Kúty 3967, 762 92 Zlín

potvrzujeme, že poskytneme ubytování na území České republiky

- na dobu od *) _____ do _____ nebo
 na dobu bez omezení*)

na adrese:
ulice + č.p.
PSČ + obec

[REDACTED ADDRESS]

vztah k nemovitosti, např. vlastník, spoluvlastník, nájemce,
společný nájemce, podnájemce:

Vlastník

cizinci:

jméno a příjmení: [REDACTED]
datum narození: [REDACTED] státní příslušnost: **Ukrajina**
cestovní doklad: [REDACTED]

POUČENÍ:

Bude-li v tomto dokladu o zajištění ubytování uveden nepravdivě požadovaný údaj, může to mít za následek nevyhovění žádosti, o které se vede řízení podle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

V **Zlíně** dne [REDACTED]

Vlastnoruční podpis pracovníka zmocněného
statutárním zástupcem subjektu vystavovat
potvrzení o zajištění ubytování:

(v případě dlouhodobého víza, dlouhodobého pobytu a
trvalého pobytu musí být podpis úředně ověřen; úřední
ověření se nevyžaduje, pokud byl doklad podepsán před
pověřeným zaměstnancem Ministerstva vnitra nebo podepsán
zaručeným elektronickým podpisem oprávněné osoby či
dodán bez jejího elektronického podpisu, ale prostřednictvím
její datové schránky)

Ing. František Novák

**Pozn.: Zmocnění k podepisování potvrzení o zajištění ubytování bylo oficiální cestou
zasláno na Ministerstvo vnitra.**

PŘÍLOHA P II: HLÁŠENKA VOLNÉHO PRACOVNÍHO MÍSTA



Úřad práce České republiky – Krajská pobočka ve Zlíně, Kontaktní pracoviště Uherské Hradiště
Na Morávce 1215, 686 52 Uherské Hradiště; telefon 950 170 211

Miroslav Lukeš, tel.: 950 170 263, e-mail: miroslav.lukes@uh.mpsv.cz
Ing. Miroslav Pelka, tel.: 950 170 277, e-mail: miroslav.pelka@uh.mpsv.cz

www.uradprace.cz
facebook.com/uradprace.cr

Vysvětlivky viz 2. strana (nebo poslední strana).
Zaškrtnutí platí křížkem i zatřetím, oboje má ve formuláři stejný význam.

Hlášenka volného pracovního místa			
Název a adresa zaměstnavatele:	Pozemní stavitelství Zlín a.s.		IČ: 46900918
Požadovaná profese:	Dělník panelárny - betonář		
Počet požadovaných zaměstnanců:	10	CZ-ISCO ¹⁾ :	
Místo výkonu práce (adresa):	ČR		
Typ pracovního vztahu:	<input checked="" type="checkbox"/> pracovní poměr <input type="checkbox"/> dohoda o provedení práce <input type="checkbox"/> dohoda o pracovní činnosti		
Zaměstnání na dobu:	<input type="checkbox"/> neurčitou	od: ihned	Hrubá měsíční mzda/plat ²⁾ od: 19000 do: 20000
	<input checked="" type="checkbox"/> určitou	od: do:	Pracovní úvazek: <input checked="" type="checkbox"/> plný <input type="checkbox"/> zkrácený Počet hodin týdně:
Směnnost:	<input checked="" type="checkbox"/> 1 směna <input type="checkbox"/> 2 směny <input type="checkbox"/> 3 směny <input type="checkbox"/> 4 směny <input type="checkbox"/> nepřetržitý provoz <input type="checkbox"/> turnusové služby <input type="checkbox"/> dělené směny <input type="checkbox"/> pružná pracovní doba <input type="checkbox"/> noční provoz		Vhodné pro: <input checked="" type="checkbox"/> zdravé osoby <input type="checkbox"/> OZP s maximálně 2. stupněm invalidity <input type="checkbox"/> OZP s invaliditou 3. stupně (dříve TZP) <input type="checkbox"/> OZP na vozíku (bezbariérový přístup) <input type="checkbox"/> absolventy <input type="checkbox"/> mladistvé do 18 let
	Zájem o občany z jiného státu Evropské unie ³⁾ : <input type="checkbox"/> ano <input checked="" type="checkbox"/> ne		
Souhlas s nabízením volného pracovního místa cizincům ⁴⁾ :	<input type="checkbox"/> ano <input checked="" type="checkbox"/> ne	Souhlas se zaměstnanecými kartami ⁵⁾ :	<input checked="" type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne
		Souhlas s modrými kartami ⁶⁾ :	<input type="checkbox"/> ano <input checked="" type="checkbox"/> ne
Požadovaný minimální stupeň vzdělání: <small>(obor napište případně do následujícího řádku)</small>	<input checked="" type="checkbox"/> základní <input type="checkbox"/> úplně střední odborné s vyučením i maturitou <input type="checkbox"/> nižší střední odborné <input type="checkbox"/> úplně střední odborné s maturitou (bez vyučení) <input type="checkbox"/> střední odborné s výučním listem <input type="checkbox"/> vyšší odborné <input type="checkbox"/> střední odborné bez vyučení a bez maturity <input type="checkbox"/> bakalářské <input type="checkbox"/> úplně střední všeobecné (gymnázium) <input type="checkbox"/> vysokoškolské <input type="checkbox"/> vědecká výchova (Ph.D. apod.)		
Upřesňující informace ⁷⁾ : <small>(požadavky, náplň práce apod.)</small>	Výroba betonových prefabrikátů. Manipulace s betonovou směsí, břemeny, povrchové úpravy jednotlivých prefa výrobků. Vzdělání: základní + praktická škola (cizinci) Pravidelné pracoviště: Zlín nebo Ostrožská Nová Ves Pracovní smlouva na dva roky		
Zaměstnanecské výhody ⁸⁾ :	Stabilní práce, stravenky/diety, penzijní připojištění, výkonnostní, cílové odměny		
Zveřejnit nabídku ⁹⁾ ?	<input checked="" type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne	Nabízet v těchto dalších okresech:	Zlín
Způsob prvního kontaktu o volné pracovní místo se zaměstnavatelem ¹⁰⁾ :	<input checked="" type="checkbox"/> telefonicky	Kdy:	08:00 - 16:00
	<input checked="" type="checkbox"/> e-mailem		
	<input checked="" type="checkbox"/> osobně	Místo, případně čas:	Kúty 3967, Zlín
	<input type="checkbox"/> na výběrovém řízení	Místo, datum, hodina:	
Kontaktní osoba:	[REDAKOVANÉ]		
Tel. (bude zveřejněn):	[REDAKOVANÉ]	E-mail:	[REDAKOVANÉ]
Za zaměstnavatele vyhotovil/a – razítko a podpis:			
Dne:	Tel. nebo e-mail výhradně pro ÚP ČR ¹¹⁾ : [REDAKOVANÉ]		

Prosím, neprodleně oznámte obsazení nahlášeného volného pracovního místa nebo změny údajů uvedených ve formuláři.

PŘÍLOHA P III: PRACOVNÍ SMLOUVA



PRACOVNÍ SMLOUVA

dělník

Zaměstnavatel: **Pozemní stavitelství Zlín a.s.**
se sídlem Kúty 3967, 762 92 Zlín, IČO: 46900918

a

zaměstnanec: [REDACTED] datum narození: [REDACTED]

bydliště: [REDACTED]

uzavírají ve smyslu § 33 a násl. zákoníku práce tuto **pracovní smlouvu**:

I.

- Druh práce**, na kterou je zaměstnanec přijímán: **dělník - tesař**
- Místo výkonu práce**: Zlín
pravidelné pracoviště: Zlín
- Den vzniku pracovního poměru**: Pracovní poměr vzniká den následující po dni získání potvrzení o splnění podmínek žadatele o zaměstnaneckou kartu
- Doba trvání pracovního poměru**: pracovní poměr se sjednává na **dobu určitou: dva roky**
- Fond pracovní doby**: **40 hodin týdně**
- Zkušební doba** se sjednává na dobu **3 měsíců**. Během této doby jsou oprávněny obě strany zrušit pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu.

II.

- Podle platných mzdových předpisů s přihlédnutím k prokázané kvalifikaci a v souladu s potřebou pracovních sil se zaměstnanci přiznává **130,- Kč/hod (minimálně 20.000,-/měsíc)**. Zaměstnanci náleží za vykonanou práci mzda v návaznosti na odpracovanou dobu v měsíci. Další složky mzdy zaplatí zaměstnavatel podle kolektivní smlouvy, vznikne-li na ně nárok.
- Zaměstnanci budou především přidělovány práce odpovídající kvalifikaci a přiznanému tarifnímu stupni. Je však povinen, vyžaduje-li to organizace práce a technologický postup prací, konat i práce zařazené do nižšího tarifního stupně.
- Mzda je splatná** po vykonání práce do 20. dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vznikl nárok na mzdu nebo některou její složku.
Způsob vyplácení mzdy—měsíční výplata bude zasílána **na účet zaměstnance** u peněž. ústavu nejpozději do výše uvedeného termínu, což odpovídá ujednání v kolektivní smlouvě. Při měsíčním vyúčtování mzdy zaměstnavatel vydá zaměstnanci **písemný doklad o jednotlivých složkách mzdy** a o provedených srážkách ze mzdy.
- Ostatní práva a povinnosti ve mzdové oblasti, **informace** o délce dovolené na zotavenou, výpočtových dobách, stanovení týdenní pracovní doby a rozvržení pracovní doby a podmínkách o výkonu práce na území jiného státu jsou uvedeny v kolektivní smlouvě, pracovním řádu, ZP a dalších zákonných a vnitřních předpisech.
- Zaměstnanec souhlasí s tím, aby byl na dobu nezbytné potřeby zaměstnavatele vysílán zaměstnavatelem na **služební cesty**.



III.

1. Další práva a povinnosti zaměstnanca a zaměstnavatele vyplývající z pracovněprávního vztahu jsou uvedeny v ZP, kolektivní smlouvě, pracovním řádu a souvisejících předpisech.

2. **Zaměstnanec** je povinen respektovat a plnit zejména tyto povinnosti:

- podle pokynů zaměstnavatele **plnit pracovní úkoly** osobně, kvalitně, hospodárně a včas ve stanovené pracovní době, dodržovat pracovní kázeň, předpisy související s výkonem práce
- **dodržovat předpisy** a pokyny pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a požární ochrany, užívat určené pracovní prostředky a osobní ochranné pracovní prostředky
- **řádně hospodařit** s prostředky, které mu svěřil zaměstnavatel a chránit majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím, bezodkladně oznámit ztrátu či poškození majetku zaměstnavatele, **nahradit škodu** způsobenou porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi včetně škody z nedbalosti při vadném plnění úkolů
- **nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele**, zachovávat mlčenlivost o výrobních a organizačních skutečnostech důvěrné povahy a to i po skončení pracovního poměru
- atd.

3. **Zaměstnavatel** je povinen respektovat a plnit zejména tyto povinnosti:

- **vytvářet pracovněprávní vztahy** v souladu se ZP, ostatními právními předpisy, plnit informační a projednávací povinnosti vůči zaměstnancům stanovené ZP, kolektivní smlouvou
- **zajistit zaměstnancům rovnost postavení** v pracovněprávních vztazích, ochranu před diskriminací v rozsahu stanoveném ZP, vytvářet mu vhodné pracovní podmínky pro úspěšné plnění pracovních úkolů
- **přihlásit zaměstnance** u správy sociálního zabezpečení a zdravotní pojišťovny a platit pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné veřejného zdravotního pojištění

IV.

1. Zaměstnanec potvrzuje, že byl seznámen s právy a povinnostmi, které pro něj vyplývají z této pracovní smlouvy, zejména s pracovními a mzdovými podmínkami, za nichž má práci vykonávat, dále že byl řádně seznámen s předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a právními předpisy a vnitřními předpisy zaměstnavatele, které musí při své práci dodržovat.

2. Práva a povinnosti, vyplývající z pracovního poměru vzniklého podle této pracovní smlouvy se řídí pracovní smlouvou, vnitřními předpisy zaměstnavatele, zákoníkem práce a dále právními předpisy provádějícími a souvisejícími.

3. Pracovní smlouva je sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž oba její účastníci obdrží po jednom z nich. Zaměstnanec tímto prohlašuje, že si před jejím podpisem pracovní smlouvu přečetl, že jejímu obsahu plně rozumí a na důkaz souhlasu s jejím obsahem ji podepisuje.

Ve Zlíně dne [redacted]

.....
podpis zaměstnanca
[redacted]

.....
podpis zmocněného zástupce a.s.
[redacted]

PŘÍLOHA P IV: ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ O ZAMĚSTNÁVÁNÍ DLE PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ

Čestné prohlášení zaměstnavatele

Já, níže podepsaný, jako statutární zástupce:

Název obchodní společnosti: **Pozemní stavitelství Zlín a.s.** ,

IČ: 46900918

se sídlem: Kúty 3967, 762 92 Zlín

dále jen „zaměstnavatel“.

Tímto za zaměstnavatele prohlašuji, že zaměstnavatel má odbory a že zaměstnává své zaměstnance v souladu s platnými českými právními předpisy.

Ve Zlíně,

dne: [REDACTED]

*Pozemní stavitelství Zlín a.s.
Kúty 3967
762 92 ZLÍN*


Ing. František Novák – předseda představenstva a.s.

PŘÍLOHA P V: POTVRZENÍ O BEZDLUŽNOSTI NA FÚ

Finanční úřad pro Zlínský kraj
třída Tomáše Bati 21
761 86 ZLÍN

Územní pracoviště ve Zlíně
třída Tomáše Bati 21
761 86 ZLÍN

Čj.: [REDAKCE]
Vyřizuje: Sedláčková Dagmar
Oddělení vyměřovací IV
Telefon: [REDAKCE] č. dveří: 433

Ve Zlíně
dne

Elektronicky podepsáno
[REDAKCE]
Ing. Ilona Štěpáníková
vedoucí oddělení

Pozemní stavitelství Zlín a.s.

Kúty 3967
ZLÍN
760 01 ZLÍN 1



DIČ: CZ46900918

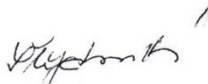
P O T V R Z E N Í

Shora uvedený správce daně na základě žádosti o vydání potvrzení podle § 66 odst. 1 a § 67 odst. 3 zákona č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů o neexistenci daňových nedoplatků výše uvedeného daňového subjektu zaevidované dne 26.02.2019 pod č.j. [REDAKCE] potvrzuje ke dni [REDAKCE]

neexistenci daňových nedoplatků

vůči orgánům Finanční správy České republiky.




Ing. Ilona Štěpáníková
vedoucí oddělení

PŘÍLOHA P VI: POTVRZENÍ O BEZDLUŽNOSTI NA OSSZ



OKRESNÍ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ ZLÍN

třída Tomáše Bati 3792, 762 61 Zlín

Pozemní stavitelství Zlín a.s.
Kúty 3967
760 01 Zlín

Váš dopis značky/ze dne

Naše značka (č.j.)

Vyřizuje linka

Ve Zlíně dne

Šmírová/577041314

Potvrzení o stavu nedoplateků na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, penále a přírážce k pojistnému

Potvrzujeme, že právnická osoba:

Pozemní stavitelství Zlín a.s., IČ 46900918

variabilní symbol zaměstnavatele: [REDACTED]

nemá ke dni [REDACTED] nedoplatek na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, penále a přírážce k pojistnému.

Toto potvrzení se vydává na vlastní žádost právnické osoby.



Bc. Alena Rajnochová
vedoucí odd. účtárny pojistného a dávek

PŘÍLOHA P VII: ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ O SPLNĚNÍ PODMÍNEK

Příloha č. 4 Žádosti zaměstnavatele o zařazení do Režimu zvláštního zacházení pro kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny (dále jen „Režim“)

Čestné prohlášení zaměstnavatele

Já, níže podepsaný, jako statutární zástupce:

Název obchodní společnosti: **Pozemní stavitelství Zlín a.s.** ,

IČ: 46900918

se sídlem: Kúty 3967, 762 92 Zlín

dále jen „zaměstnavatel“.

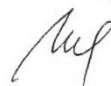
Tímto za zaměstnavatele prohlašuji, že zaměstnavatel:

- nemá nedoplatky na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění;
- hodlá se zaměstnaným cizincem, resp. se všemi v budoucnu zaměstnanými cizinci, uzavřít pracovní poměr, který bude trvat nejméně po dobu jednoho roku;
- v období 2 roky před podáním žádosti zaměstnával na území ČR alespoň 10 osob.

Ve Zlíně,

dne: XXXXXXXXXX

Pozemní stavitelství Zlín a.s.
Kúty 3967
762 92 ZLÍN



Ing. František Novák – předseda představenstva a.s.

PŘÍLOHA P VIII: POTVRZENÍ O NEUDĚLENÍ POKUTY

Příloha č. 5 Žádosti zaměstnavatele o zařazení do Režimu zvláštního zacházení pro kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny (dále jen „Režim“)

Čestné prohlášení zaměstnavatele

Já, níže podepsaný, jako statutární zástupce:

Název obchodní společnosti: **Pozemní stavitelství Zlín a.s.** ,

IČ: 46900918

se sídlem: Kúty 3967, 762 92 Zlín

dále jen „zaměstnavatel“.

Tímto za zaměstnavatele prohlašuji/prohlašujeme¹, že zaměstnavateli nebyla udělena v období 2 let před podáním žádosti o zařazení do Režimu:

- pokuta za umožnění výkonu nelegální práce vyšší než 100 000,- Kč, a/nebo,
- opakovaně pokuta vyšší než 100 000,- Kč za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů kontrolovaných Úřadem práce ČR, Státním úřadem inspekce práce nebo oblastním inspektorátem práce.

Ve Zlíně,

dne: [REDACTED]

Pozemní stavitelství Zlín a.s.
Kúty 3967
762 92 ZLÍN

Ing. František Novák – předseda představenstva a.s.