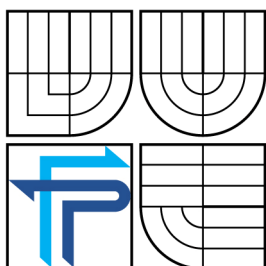


VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ
BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



**FAKULTA PODNIKATELSKÁ
ÚSTAV EKONOMIKY**

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT
INSTITUT OF ECONOMICS

**PROBLEMATIKA ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ
V ČESKÉ REPUBLICĚ**
PROBLEM OF EMPLOYING OF FOREIGNERS IN THE CZECH REPUBLIC

DIPLOMOVÁ PRÁCE
MASTER'S THESIS

AUTOR PRÁCE
AUTHOR
VEDOUcí PRÁCE
SUPERVISOR

Bc. PAVLÍNA KRUŠINOVÁ

JUDr. Ing. JAN KOPŘIVA

BRNO 2008

Anotace

Tato práce se zabývá problematikou zaměstnávání cizinců v České republice, konkrétně právní úpravou obsaženou v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Cizinci jsou v současné době považováni za pracovní sílu, bez jejíž pomoci by nemohla fungovat žádná ekonomika (tudíž i ekonomika České republiky).

V první části práce přibližuji teoretická východiska týkající se této oblasti, resp. přibližuji právní úpravu zaměstnávání cizích státních příslušníků v České republice. Praktická část práce je zaměřena na vyhodnocení dotazníkového průzkumu o zaměstnávání cizinců v ČR. Smyslem tohoto průzkumu bylo potvrdit v úvodu praktické části navržené hypotézy.

Klíčová slova

Zaměstnanost

Cizinci

Zákon o zaměstnanosti

Povolení

Annotation

This thesis is focused on foreigners' employment problematic in Czech Republic, specifically on legal regulation involved in law 435/2004 Sb. of employment.

Foreigners are currently considered important labour, necessary for any economic's operation (including economics of Czech).

First part of the thesis explains theoretical background relating to the problematic or more precisely explains legal regulation of foreigners' employment in Czech Republic. Practical part of the document deals with questionnaire survey evaluation of foreigners employment in Czech. Reason to perform the survey was to confirm proposed supposal from practical part introduction.

Key words

Employment

Foreigners

Labour Code

Licence

KRUŠINOVÁ, P. *Problematika zaměstnávání cizinců v České republice*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2008. 78 s. Vedoucí diplomové práce
JUDr. Ing. Jan Kopřiva.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci zpracovala samostatně na základě uvedených zdrojů a pod vedením svého vedoucího diplomové práce JUDr. Ing. Janem Kopřivou.

.....
Podpis

V Brně 15.5.2008

Poděkování

Na tomto místě bych chtěla poděkovat JUDr. Janu Kopřivovi za odborné vedení mé diplomové práce. Dále bych ráda poděkovala všem osobám, které se podílely na dotazníkové anketě, jež je jádrem druhé části této práce.

Obsah

Úvod.....	8
1 Základní pojmy	11
2 Migrace	15
2.1 Definice migrace.....	15
2.2 Dělení migrace	16
2.3 Situace ve světě, v EU	17
2.4 Shrnutí.....	19
3 Původní právní úprava	21
4 Nová právní úprava.....	22
4.1 Základní členění cizinců dle zákona o zaměstnanosti	22
4.2 Zaměstnávání občanů členských států EU, EHP, Švýcarska a jejich rodinných příslušníků.....	23
4.2.1 Evidence.....	25
4.2.2 Povinnosti zaměstnavatele	26
4.3 Zaměstnávání cizinců na území ČR.....	28
4.4 Postup zaměstnavatele při získávání zaměstnanců ze zahraničí.....	28
4.4.1 Povinnosti zaměstnavatele	31
4.5 Postup cizince, který má v úmyslu být zaměstnán na území České republiky	34
4.6 Povolení k zaměstnání	36
4.6.1 Náležitosti žádosti o povolení k zaměstnání.....	37
4.6.2 Správní řízení o vydání povolení k zaměstnání	38
4.6.3 Specifika povolení k zaměstnání	39
4.6.4 Prodloužení platnosti povolení k zaměstnání	40
4.6.5 Zánik platnosti a odejmutí povolení k zaměstnání	41
4.6.6 Zvláštní druhy povolení k zaměstnání	42
4.7 Postihy	43
4.8 Povolení k pobytu	44
4.9 Pojištění cizinců.....	45
Závěr	46
5 Praktická část	49

5.1	Cíle ankety	50
5.2	Hypotézy	50
5.3	Výsledky a jejich analýza	51
	Závěr	71
	Seznam použitých informačních zdrojů	73
	Seznam schémat.....	76
	Seznam tabulek	76
	Seznam zkratk	77
	Seznam příloh	77

Úvod

Tématem mé diplomové práce je zaměstnávání cizinců, resp. zaměstnanecké vztahy s cizím prvkem. Toto téma jsem si vybrala zejména pro jeho aktuálnost, a to nejen díky tomu, že v ČR meziročně narůstá počet cizích státních příslušníků, ale také proto, že kolem sebe poslední dobou všichni slyšíme o existenci tzv. zelených karet, které by měly ulehčit „situaci“ zaměstnancům i zaměstnavatelům. Jedním z důvodů, proč jsem se začala zabývat tímto tématem je i fakt, že sama znám osobu cizí státní příslušnosti, která je u nás zaměstnávána na základě povolení k zaměstnávání. Sama mohu vidět, jaké komplikace jí opětovné vyřizování povolení přináší a jak je tato situace zneužívána ze strany jejího zaměstnavatele. Současnému vývoji ekonomiky v ČR nepostačuje poptávka na trhu práce, resp. při současném stavu si většina zaměstnavatelů nedokáže představit svoji činnost bez účasti cizích státních příslušníků. O českém pracovním trhu platí, že není zcela nasycen, což znamená, že nabídka volných pracovních míst není vyvážena poptávkou z české strany či samotným zaměstnavatelům nevyhovují „profily“ uchazečů (co se týče kvalifikace...). Proto jsou tyto osoby u nás najímány zejména na pozice, o které není z řad českých uchazečů o zaměstnání zájem (z důvodu vysokých požadavků na zručnost za nízký plat) a dále na pozice, na které dle zaměstnavatelů není v ČR dostatečně kvalifikovaných osob. Pokud se podíváme na aktuální situaci na trhu práce zjistíme, že je v ČR evidováno více než 47 500 volných pracovních míst, z čehož 65 % jsou volná místa na pozice řemeslníků, výrobců, dále 25 % na pozice technických, zdravotnických a pedagogických pracovníků a asi 10 % vědeckých a odborných pracovníků. Z tohoto můžeme usuzovat, které obory se v současné době potýkají s absolutním nedostatkem kvalifikované pracovní síly, jsou jimi např. stavebnictví, manufaktury, zdravotnictví a dále obory, které vyžadují odborníky na IT, finanční a profesní obchodníky, neboť společnosti na tyto pozice většinou požadují znalost cizích jazyků a 2-3letou praxi v oboru. Tento akutní nedostatek pracovních sil tyto obory mohou řešit buď najímáním cizinců, což jim znesnadňuje nepružná pracovní legislativa, nebo využíváním tzv. agenturního zaměstnávání (krátkodobé zapůjčení osob majících smlouvu s agenturou). Například ve zdravotnických zařízeních a zařízeních sociální péče jsou na fyzicky náročné práce, resp. na nedostatečně ohodnocená pracovní místa, na které se jen těžko shánějí pracovní

síly v ČR (sanitáři, pečovatelé...), najímání cizí státní příslušníci, zejména občané Slovenska a Ukrajiny. Jako příklad bych dále uvedla skutečnost, že o 2700 volných míst programátorů projevilo zájem jen 800 uchazečů z ČR, o 1900 volných míst finančních poradců jenom 446 uchazečů.

Zatímco v roce 1993 bylo na území ČR evidováno 77 688 cizinců s trvalým či dlouhodobým pobytem nad 90 dní, k 30.6.2007 evidovalo Ředitelství služby cizinecké a zahraniční policie (Ministerstva vnitra) celkem 356 014 cizích státních příslušníků. Musím ovšem podotknout, že se zde jedná pouze o oficiální čísla. Podle některých zdrojů zde neoficiálně pracuje minimálně o 200 000 cizích státních příslušníků více. S tímto trendem dochází i k zvyšování počtu cizinců, kteří na území ČR pracují. Zatímco v prosinci roku 2004 mělo povolení k zaměstnání na území ČR 34 397 cizinců a 72 840 občanů EU/EHP² a Švýcarska, v červnu 2007 bylo na území ČR evidováno 209 338 cizích státních příslušníků, z nichž 68 715 osob s pracovním povolením, 8232 osob, jež nemusely mít pracovní povolení, a 132 391 občanů z EU/EHP² a Švýcarska. Dále na území ČR pracuje velké množství cizích státních příslušníků tzv. „na černo“ (dle neoficiálních odhadů až čtvrt milionu osob), čemuž by chtěl předcházet nový Trestní zákon, který v sobě bude skrývat trestní čin nelegálního zaměstnávání a navíc „sankci“ záznamu v rejstříku trestů (současná právní úprava stanovuje pouze možnost uložit pokutu do výše maximálně 200 000 Kč, což je částka, kterou společnosti ušetří na daních a pojištěních za nelegální zaměstnance, nebo odebrání sociálních dávek, což není dle mého názoru dostatečným „strašákem“).

Pokud bychom chtěli pátrat po příčinách toho, proč do ČR směřují za prací cizí státní příslušníci, pak by na prvním místě bylo nutné zmínit finanční stránku, resp. mzdu. Pokud bychom jako příklad uvedli Bulharsko, tak průměrná mzda se tam pohybuje okolo 8 300 Kč (což představuje asi 15 Kč na hodinu). Průměrná hodinová mzda v ČR však většinou neklesá pod 40 Kč, setkala jsem se i se situací, kde se průměrná hodinová mzda pro Ukrajince se pohybovala kolem 100 Kč. Další příčinou může být i nedostatek volných pracovních míst v zemi původu. Samotný fakt migrace ovlivňuje i celá řada dalších faktorů, kterými bych se chtěla v této práci také zabývat.

V této práci bych chtěla dále poukázat na nepružnou pracovní legislativu co se týká zaměstnávání cizinců, neboť současná právní úprava nejenže stojí čas a peníze samotné uchazeče o zaměstnání (v současné době trvá vyřizování pracovního povolení

asi 5 měsíců), ale i čas a peníze zaměstnavatele. Pokud bychom chtěli do ČR přilákat odborníky z celého světa, tak se domnívám, že by tato legislativa měla být od základu zcela změněna, neboť při současném stavu dávají zahraniční odborníci přednost jiným zemím. Usnadněnou situaci na území ČR mají občané členských států EU, EHP a Švýcarska, kteří pracovní povolení nepotřebují, ale oni představují jen malou část osob, které k nám migrují za prací. Právní úprava se na jedné straně snaží chránit český trh práce (realizováno přednostním zaměstnáváním občanů ČR a administrativními překážkami v případě zaměstnávání cizinců), na druhé straně v ní musí být zohledněn princip volného pohybu osob. Tento princip je jedním z nosných pilířů Evropské unie a Česká republika se vstupem do EU zavázala tuto zásadu začlenit do své právní úpravy.

První část práce je zaměřena na právní úpravu zaměstnávání cizinců v ČR po vstupu do EU s odlišením na zaměstnávání občanů EU, EHP či Švýcarska a občanů ostatních zemí a na objasnění samotné migrace těchto osob. Základním kamenem druhé části je dotazník týkající se zaměstnávání cizinců, jež jsem rozesílala do společností podnikajících v různých oborech. Cílem tohoto průzkumu bylo potvrzení mé domněnky nepružné právní legislativy a zjištění hlavních příčin toho, proč respondenti zaměstnávají (či nezaměstnávají) cizince, na jakých pozicích jsou tyto osoby zaměstnávány...

1 Základní pojmy

Nejprve bych ráda objasnila několik základních pojmů, které nám pomohou blíže se orientovat v této problematice, obzvláště ve složité a velmi rozsáhlé právní úpravě zaměstnávání cizinců.

Zaměstnávání = dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákoník práce), lze zaměstnání definovat jako formu závislého vztahu zaměstnance a zaměstnavatele, kdy zaměstnanec provádí činnost dle pokynů zaměstnavatele na místě a v době jím určené, za předem dohodnutou odměnu (čemuž odpovídají i obligatorní náležitosti pracovní smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem).

Zaměstnavatel = dle dikce výše zmíněného zákona se zaměstnavatelem rozumí právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu

Zde rozlišujeme dva základní typy zaměstnavatelů:

Tuzemský zaměstnavatel = je jím fyzická nebo právnická osoba, která zaměstnává osoby v pracovněprávních vztazích, přičemž jako základní podmínka je zde zápis do OR nebo do jiného zákonem určeného rejstříku, příslušného seznamu nebo vedení ve stanovené evidenci u příslušného orgánu ČR. Zahraniční právnická či fyzická osoba je považována dle českého práva za tuzemského zaměstnavatele, pokud v ČR dlouhodobě podniká a je povinně zapsána do OR. Z povinnosti zápisu do OR jsou osvobozeni fyzické osoby, které jsou státními příslušníky členských států EU či jiných států EHP, neboť dle českého práva se na ně vztahuje stejný právní režim, jako české fyzické osoby. Zvláštním případem tuzemského zaměstnavatele je fyzická osoba, která nepodniká, ale zaměstnává jinou fyzickou osobu, avšak výlučně pro svoji osobní potřebu.

Zahraniční zaměstnavatel = je jím právnická či fyzická osoba, jež má bydliště mimo území ČR, v ČR ani trvale nepodniká, své zaměstnance sem pouze vysílá za účelem

realizace obchodní činnosti či na základě smlouvy s tuzemskou právnickou či fyzickou osobou. Tito vyslaní zaměstnanci jsou v pracovněprávním vztahu k zahraničnímu zaměstnavateli.

Zaměstnanec = v českém právním řádu bychom nenašli úplnou definici tohoto pojmu, avšak lze z něj vyvodit, že za zaměstnance lze považovat pouze fyzickou osobu, jež je v závislém postavení vůči zaměstnavateli a je povinna provádět činnosti dle pokynů zaměstnavatele, v místě a době jím určené a za předem dohodnutou cenu. Zaměstnancem dle dikce ZP může být jen osoba starší 15 let, zároveň nelze s touto osobou sjednat pracovní smlouvu, resp. jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy ukončí povinnou školní docházku.

Uchazeč o zaměstnání = v zákoně je stanoven taxativní výčet osob, které mohou být uchazeči o zaměstnání, nyní to může být pouze fyzická osoba, která požádá příslušný úřad o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. Tato osoba nemůže být v pracovněprávním vztahu, ani ve služebním či jiném obdobném poměru, ani osobou samostatně výdělečně činnou.

Zájemce o zaměstnání = je fyzická osoba, která písemně požádala kterýkoliv úřad práce o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání (tj. tato osoba má zájem o to, aby ji úřad práce zprostředkoval zaměstnání). Zájemce může být v pracovněprávním vztahu.

Cizinec = dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o zaměstnanosti), je za cizince považována fyzická osoba, která není státním občanem ČR, občanem EU či občanem členského státu tvořící EHP a Švýcarska. Za cizince je považována i osoba bez státní příslušnosti

Cizinci, jež mají v ČR trvalý pobyt, jsou dle českého práva považováni „za státní občany ČR“, resp. se tak na ně nahlíží, tj. nevztahuje se na ně povinnost získat povolení k zaměstnání, tj. nejsou prakticky omezováni při výběru zaměstnání (až na ta zaměstnání, na která je dle platné právní úpravy vyžadováno státní občanství ČR).

Občané EU či členských států tvořících EHP nejsou dle platného práva považováni za cizince, neboť tito občané a jejich rodinný příslušníci mají stejné právní

postavení jako občané ČR, což zahrnuje i volný přístup na trh práce (jeden ze základních pilířů EU).

Ve sporných případech se uplatní § 33 zákona o mezinárodním právu soukromém a procesním, který říká, že:

- je-li někdo v rozhodné době příslušníkem více cizích států, rozhoduje státní příslušnost nabytá naposledy
- na toho, kdo v rozhodné době není příslušníkem žádného státu nebo jehož státní příslušnost nelze stanovit nebo nelze zjistit, které příslušnosti nabyl naposled, je třeba hledět, jako by byl příslušníkem toho státu, na jehož území měl v rozhodné době bydliště, a nelze-li to zjistit, na jehož území měl pobyt.

Místně příslušný úřad práce = místně příslušný je úřad práce, v jehož územním obvodu je místo, ve kterém má být zaměstnávání vykonáváno. Úřady práce jsou správními úřady.

Volné pracovní místo = dle § 37 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, se volným pracovním místem rozumí nově vytvořená nebo uvolněná pracovní místa, na která zaměstnavatel zamýšlí získat zaměstnance. V souvislosti s volnými pracovními místy jsou uloženy povinnosti jednak zaměstnavatelům, kteří mají ohlašovací povinnost do 10 kalendářních dnů od vytvoření či uvolnění příslušnému úřadu práce, tak i příslušným úřadům práce, který je povinen vést evidenci volných pracovních míst, dále je nabízí uchazečům a zájemcům o zaměstnání.

Identifikační údaje dle zákona o zaměstnanosti

- u fyzické osoby se jimi rozumí jméno (jména), příjmení (popřípadě rodné příjmení), státní občanství, rodné číslo nebo datum a místo narození, nebylo-li rodné číslo přiděleno, bydliště,
- u právnické osoby obchodní firma (tj. název, pod kterým je společnost zapsaná v OR) nebo název, sídlo, identifikační číslo,
- u fyzické osoby, která je podnikatelem obchodní firma nebo jméno či jména, příjmení, RČ, místo podnikání, identifikační číslo, bylo-li mu přiděleno,

- u zahraniční osoby obchodní firma nebo název, sídlo, identifikační číslo nebo je-li podnikatelem obchodní firma nebo jméno, popřípadě jména, příjmení, rodné číslo, místo podnikání, identifikační číslo, bylo-li přiděleno; navíc v obou případech umístění organizační složky v ČR.

Bydliště dle zákona o zaměstnanosti

- u cizince, jenž není občanem EU či států tvořící EHP nebo jeho rodinným příslušníkem, je za bydliště považována adresa místa trvalého pobytu na území České republiky,
- u cizince, jenž je občanem EU či EHP nebo jeho rodinného příslušníka, se za bydliště považuje adresa trvalého či přechodného pobytu na území ČR, nemá-li jej, pak adresa místa, kde se na území ČR obvykle zdržuje.
- u státního občana ČR je jím adresa místa trvalého pobytu na území ČR.

Nelegální práce cizince = za nelegální práci se považuje dle zákona o zaměstnanosti práce, kterou nevykonává pro právnickou či fyzickou osobu (zaměstnavatele) na základě pracovněprávního vztahu či jiné smlouvy, nebo ji vykonává v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li vyžadováno.

2 Migrace

2.1 Definice migrace

Definice migrace není mezi autory zcela jednoznačná. Převládá názor, že pod pojmem migrace je skryt přesun vnitřní či vnější politické hranice státu na určité časové období. Jiná definice charakterizuje migraci jako formu prostorové mobility mezi dvěma územními jednotkami, znamenající obvykle trvalou změnu pobytu (5, str. 607). Laicky by bylo možné migraci definovat jako časově více či méně ohraničený proces přesunu lidí mezi prostory určenými státními hranicemi (34, str. 6), či jako přesun lidí v určitém čase a prostoru.

Neoklasická teorie definuje migraci pomocí tzv. systému „push-pull faktorů“:

- push faktory jsou ty faktory, které nutí danou osobu k opuštění své země, jsou jimi například nedostatek volných pracovních míst v rodné zemi, chudoba, nízká životní úroveň,
- pull faktory jsou naopak ty faktory, které lákají do hostitelské země, jako vysoká hospodářská úroveň, dostatek pracovních příležitostí, vyšší příjmy...

Pod pojmem *nelegální migrace* se rozumí případy nelegálního vstupu osob přes státní hranice na území daného státu (zde nezáleží na důvodu), případy nedovoleného opuštění státu, ale i případy nelegálního pobytu, tj. když cizinec sice vstoupí na území státu legálně, ale po uplynutí lhůty povoleného pobytu nevycestuje a pobývá na území bez povolení.

S pojmem migrace souvisí i několik základních pojmů:

Emigrace = změna místa pobytu směrem ven (z regionu).

Za *emigranta* je považována osoba, která opouští svoji zemi za účelem vystěhování se do ciziny.

Imigrace = představuje opak emigrace, tj. změna místa pobytu směrem dovnitř (do regionu).

Imigrant = osoba, která přichází do země za účelem dlouhodobého pobytu.

Reemigrace = zpětná migrace = návrat dřívějších emigrantů do mateřské země.

Acquis communautaire = souhrn platného práva Evropského společenství, které zavazuje všechny členské státy v rámci EU

Azyl (dle zákona o azylu) = ochranný pobyt, který je poskytován státem příslušníkům jiného státu nebo osobě bez státní příslušnosti. Je poskytován z důvodu pronásledování v zemi původu. Přesné důvody, pro které je udělován azyl, bychom našli v zákoně o azylu.

Uprchlík = uprchlíkem je osoba, která opustila svůj stát kvůli neutěšené situaci.

Dle důvodu, proč tato osoba opustila „svůj“ stát lze rozlišovat například tyto druhy uprchlíků:

- ekonomičtí uprchlíci – opustili jej kvůli špatné hospodářské situaci své země
- političtí uprchlíci – utekli kvůli represivnímu režimu ve své zemi
- váleční uprchlíci – opustili zemi kvůli válečné situaci, která v ní panuje, atd.

Recitace výdělků emigranta = rozumí se jím situace, kdy emigrant posílá část svých výdělků zpět do vlasti (většinou rodině).

Vnitřní uprchlíci = pod tento pojem jsou zařazováni lidé, kteří jsou nuceni opustit své domovy (ať již z důvodů konfliktů uvnitř země, z důvodu přírodních katastrof...), avšak nepřekročí státní hranice svého státu.

Důležitým pojmem pro tuto práci jsou tzv. *pracovní migranti*, tj. migranti z pracovních důvodů. „Řadí se sem: smluvní pracovní migranti, kteří jsou najímáni ve skupinách pro určité projekty, individuální smluvní pracovníci na časově přesně určenou dobu, vysoce odborní profesionálové, manažeři či technici, kteří jsou dočasně přeloženi nebo krátkodobě přiděleni do jiné země národní společností, ale i sezónní pracovníci, au pair, domácí sluhové, barové slečny, podnikatelé.“ (29, str. 2).

2.2 Dělení migrace

Migraci lze dělit hned podle několika hledisek, mezi nimiž jako nevýznamnější se jeví hledisko dobrovolnosti, resp. zda je v úkonu opuštění domova zakotven prvek dobrovolnosti:

- dobrovolná (osoby, které chtějí dobrovolně změnit nějakou část svého života)
- nedobrovolná (osoba je nucena k migraci, sama nemá možnost volby, chybí zde prvek dobrovolnosti).

Z hlediska délky pobytu ji lze dělit na :

- krátkodobou (dočasná)

- střednědobou
- dlouhodobou.

Existují i další hlediska členění migrace, za všechny uvádím například členění dle důvodu migrace (ekonomickou, politickou, ekologickou. ...). Významným členěním je i členění dle administrativně-legálního statutu v hostitelské zemi. Dle tohoto se rozlišují následující skupiny:

- legálně přijatí imigranti – u těchto osob se očekává, že dojde k jejich trvalému usazení, zahrnuje i přijetí rodinných příslušníků,
- legálně přijatí dočasní imigranti – tzv. sezónní imigranti (např. stavební dělníci), většinou se jedná o nekvalifikované osoby, které po splnění úkolu cestují zpět do „své“ země,
- dočasně legální imigranti s vyšší kvalifikací – sem by mohly spadat například studijní pobyty pracovníků,
- ilegální imigranti – osoby, jejichž vstup nebo setrvávání na daném území není schváleno vládou daného území,
- žadatelé o azyl – osoby, jež žádají o uprchlický status,
- uprchlíci – dle zákonné definice se jedná o osoby, které byly pronásledovány z rasových, náboženských, národnostních důvodů nebo rozdílného politického smýšlení, zároveň se tyto osoby musejí nacházet mimo svoji zemi a do svojí země se nemohou nebo mají strach vrátit. (27, str.15)

2.3 Situace ve světě, v EU

Dle dostupných informací se odhaduje, že více než 150 mil. osob žije mimo svoji mateřskou zemi, přičemž v sedmi nejbohatších zemích světa (Německo, Francie, Itálie, Japonsko, Velká Británie, Kanada a USA) jich žije asi 1/3. Jako důvod bývá uváděno, že tyto bohaté země přitahují na svá území osoby z chudých oblastí světa (tyto osoby porovnávají rozdílné životní úrovně, bohatství země). Mezinárodní migrace je také způsobena neustálou poptávkou ve vyspělých zemích po pracovní síle pro tzv. sekundární pracovní trh (tj. málo placené, těžké práce, které mohou být i nebezpečné, pro obyvatele těchto zemí jsou neatraktivní).

Odhaduje se, že do EU přijde ročně asi 400 000 legálních imigrantů a domnívám se, že stejný počet i tzv. nelegálních imigrantů. Dle statistických údajů se počet

migrantů za poslední čtvrt století zvýšil více než 2x. Vlády vyspělých států se přílivu migrantů snaží bránit, důvodů proto můžeme najít hned několik. Mezi nejvýznamnější bych řadila obavy o omezení životního prostoru a komfortu svých obyvatel a úbytek pracovních příležitostí. Vlády ostatních zemí už začínají problému migrace věnovat zvýšenou pozornost, což potvrzuje i nedávný výrok bývalého generálního tajemníka OSN Koffiho Annana který byl uveřejněn ve zprávě zpracované oddělením pro ekonomické a sociální záležitosti OSN: „Je načase podívat se mnohem komplexněji na nejrůznější souvislosti migrace, která se dnes dotýká stovek milionů lidí a má vliv na země jejich původu i tranzitní a cílové státy. Musíme lépe porozumět příčinám mezinárodního pohybu osob a jeho vazbě na světový rozvoj.“ (34, str. 49)

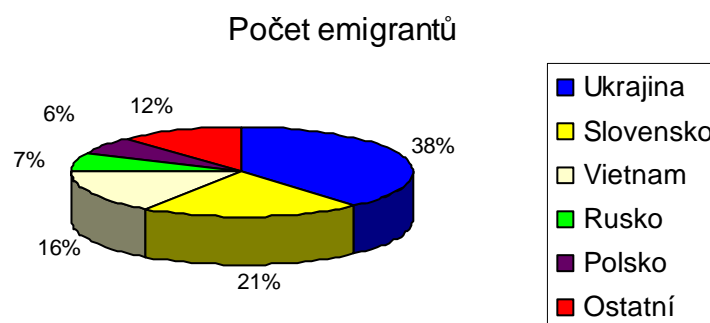
V souvislosti se vstupem ČR do EU (1. 5. 2004), se ČR zavázala zavést do svého právního řádu i tzv. princip volného pobytu osob, který v sobě zahrnuje právo cestovat, pobývat v rámci států tvořících Evropské společenství, ale i právo zde pracovat, podnikat, usazovat se na území kteréhokoliv členského státu. Vláda ČR přijala dne 13. 1. 2003 usnesením č. 55 Zásady politiky vlády v oblasti migrace cizinců, které se staly základním kamenem pro tuto oblast. Základními cíly migrační politiky jsou zabránění nelegálnímu vstupu cizinců do země a snaha o snížení počtu přistěhovalců ze třetích zemí. Většina stávajících členských států se z obav před velkým přílivem zejména migrujících pracovníků rozhodla přijmout tzv. přechodná období pro volný pohyb pracovníků, na základě něhož mohou členské státy odlišně od evropských pravidel upravovat vstup migrantů na domácí trh práce (avšak nelze za jeho trvání zakázat nebo omezit migraci občanů ostatních členských států).

Evidence o migraci v ČR se vede už od první světové války. V současné době poskytují příslušná data týkající se migrace v ČR Český statistický ústav a Ministerstvo vnitra, kteří evidují cizince dle délky a účelu pobytu našem území. Stěžejními zákony v této problematice se staly:

- Zákon č. 325/1999 Sb., zákon o azylu a o změně zákona č. 283/ 1991 Sb., o Policii České republiky,
- Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých dalších zákonů.

Pobyt a vstup na naše území, stejně jako vycestování z něho, je plně v kompetenci Policie ČR, Ministerstva vnitra a Ministerstva zahraničních věcí. V roce

2005 bylo dle Českého statistického úřadu v ČR nejvíce imigrantů z Ukrajiny, Slovenska, Vietnamu, Polska a Ruska. Přičemž příliv imigrantů do ČR se odvíjí od míry nezaměstnanosti, neboť čím je míra nezaměstnanosti vyšší, tím se snižuje počet imigrantů, kteří se obávají, že zde nemají šanci na uplatnění. K 1. 1. 2007 evidoval český statistický úřad nejvíce imigrantů z Ukrajiny (asi 126 526 osob), Slovenska (asi 67 880 osob), Vietnamu (50 955 osob), následují Rusko (23 301 osob) a Polsko (20 607 osob). (14, str. 1)



Graf 1: Počet emigrantů pracujících v ČR

2.4 Shrnutí

Dle výše zmíněných údajů bych definovala základní důvody, které lákají nebo naopak nutí tyto imigranty opustit svoji zemi a „hledat štěstí jinde“. Důvodů k odchodu z rodné země může být velké množství, ovšem jako nejzákladnější bych zmínila důvody ekonomické (tj. získání lepšího pracovního místa, vidina vyšších příjmů, ale i dostupnost pozemků v dané zemi, dodržování lidských práv...), které jsou spjaty s důvody existenčními, dále příčiny rodinné, přírodní (kdy například osoby prchají před nepříznivými živly jakými jsou tsunami, sopečná činnost, vulkány), ale i obava o vlastní život či životy osob blízkých. Ve většině případů se jedná o různé kombinace výše zmíněných důvodů, když zpravidla jeden z nich více či méně převažuje a podle něj je možné migraci členit (viz výše).

Domnívám se ovšem, že velké množství osob, které jsou tlačeny výše zmíněnými důvody, je svazováno obavami, neboť se samotnou migrací jsou spojena i značná rizika pro tyto osoby:

- neznalost prostředí, jazyka a hlavně zákona (v ČR platí neznalost zákona neomlouvá),
- sociální vazby s mateřskou zemí, s rodinou zde žijící,
- problematická procedura udělování víza, povolení pobytu či pracovní povolení,
- ekonomické náklady (náklady na dopravu, ubytování...).

Pokud bych se měla zaměřit na tendence budoucího vývoje imigranta, mým názorem je, že výrazně vzrostou možnosti imigranta. Bude to způsobeno hlavně rozvojem technologie, čímž se jim zjednoduší přístup k informacím o cílové zemi (resp. hostitelské zemi), či o cílové lokalitě. Tyto osoby si budou moci dopředu určit cílové místo, zjistit potřebné informace o něm, to vše ještě před samotnou migrací, tudíž nepřijdou „do neznáma“. Zároveň je otázkou, jak vlády vyspělých států budou reagovat na zvýšený počet imigrantů. V úvahu přichází zvýšení opatření, které by měly zabránit přílivu těchto osob do země (např. ztížení podmínek pro udělení trvalého pobytu či pracovního povolení), dotace pro zaměstnavatele, kteří přijmou do zaměstnání státní občany jejich státu...

3 Původní právní úprava

Původní zákon o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb., sice již reagoval na situaci, že do České republiky přichází stále více cizinců za prací, avšak tato právní úprava, jež platila až do konce roku 2004 znamenala pro možnost jejich legální práce bludný kruh. (16, 1) Pro získání povolení k zaměstnání bylo nutné, aby žadatel měl již uděleno povolení k pobytu na našem území, tj. bez povolení k pobytu nebylo možné získat povolení k zaměstnání. Situaci komplikoval fakt, že na některých úřadech cizinecké policie ovšem neobnovili povolení k pobytu bez platného povolení k zaměstnávání. Výsledkem bylo vytvoření bludného kruhu, který znesnadňoval práci cizinců na našem území. Navíc tento zákon navíc zakotvoval absolutní přednost občanů České republiky před cizinci, kdy § 2 výše zmíněného zákona stanovoval: „Povolení k zaměstnání může vydat cizinci úřad práce, v jehož obvodu bude zaměstnávání vykonáváno, s přihlédnutím k situaci na trhu práce a za předpokladu, že se jedná o volné pracovní místo, které s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo dočasný nedostatek volných pracovních sil nelze obsadit jinak“. Problémem bylo prokazování faktu, že volné pracovní místo nebylo možné obsadit jinak (občanem ČR), pokud například v obvodu příslušného úřadu práce byla 13 % míra nezaměstnanosti. Nejen potřeba odstranění těchto problémů a nejasností vedla k tomu, že byl přijat nový zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., z jehož koncepce vychází celá navazující část této práce.

4 Nová právní úprava

4.1 Základní členění cizinců dle zákona o zaměstnanosti

Stěžejním zákonem (vedle Zákoníku práce) pro oblast zaměstnávání cizinců po vstupu ČR do EU se stal zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., který byl přijat 13. 5. 2004, účinnosti nabyl dne 1. 10. 2004, jelikož již dosavadní předpisy nevyhovovaly současným podmínkám (bylo nutno změnit dosavadní právní úpravu tak, aby byla kompatibilní s právem ES). Tímto zákonem došlo ke sloučení hmotněprávní a kompetenční úpravy týkající se zaměstnanosti, zároveň jím byl dovršen proces harmonizace, tedy sjednocování práva ČR s právem EU. Zákon o zaměstnanosti provádí řada podzákoných předpisů. Jsou jimi vyhláška č. 518/2004 Sb. kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, vyhláška č. 519/2004 Sb. o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců, vyhláška č. 524/2004 Sb. o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání, nařízení vlády č. 515/2004 Sb. o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek. Dále se zákonem o zaměstnanosti souvisí sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí pod č. 52/2005 Sb. o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2004 pro účely zákona o zaměstnanosti.

Dle zákona o zaměstnanosti je klíčové rozdělení cizinců (lze vyčíst z definice cizince dle tohoto zákona) - toto rozdělení je klíčové z hlediska režimu, který bude vůči nim uplatňován.

Dělí se na:

- cizince s trvalým pobytem na území ČR,
- občany Evropské unie a rodinní příslušníci,
- občany zemí EHP či Švýcarska a jejich rodinní příslušníci,
- občany zemi, které nejsou členy EU.

Tyto osoby mohou na území ČR vykonávat zaměstnání jen za splnění zákonem stanovených podmínek (potřebují povolení k zaměstnání - jak pro přijetí do zaměstnání, tak po celou dobu zaměstnávání). Ovšem i z této skupiny občanů (cizinců) jsou stanoveny výjimky, které nepodléhají zákonu o zaměstnanosti:

- cizinci, kteří provozují činnost na základě živnostenského oprávnění,
- osoba, která vykonává na území ČR činnost v rámci výměnných stáží studentů a mladých absolventů vysokých škol, pokud tato činnost probíhá za následujících podmínek:
 - účelem výměnné stáže je vzdělávání, včetně tzv. celoživotního,
 - případný výkon pracovní činnosti je součástí tohoto vzdělávání.

4.2 Zaměstnávání občanů členských států EU, EHP, Švýcarska a jejich rodinných příslušníků

Situaci mají usnadněnou občané členských států EU a jejich rodinní příslušníci, kteří dle zákona o zaměstnanosti mají v právních vztazích upravených tímto zákonem stejné právní postavení jako občané České republiky.

Konkrétně se jedná o následující:

- k výkonu práce na území ČR nemusí tyto osoby získat povolení od příslušného úřadu práce,
- tyto osoby mají také právo na zprostředkování zaměstnání, včetně dalších služeb s tím spojených,
- platí zde absolutní zákaz diskriminace těchto osob z důvodu státního občanství,
- tyto osoby mají stejné možnosti co se týče rekvalifikace,
- mají za stanovených podmínek nárok na podporu v nezaměstnanosti.

(30, str. 145)

Z hlediska platné právní úpravy v ČR nejsou považováni za cizince. Občané členského státu Evropské unie mají zaručena stejná práva a povinnosti jako občané České republiky, tj. nemusí mít povolení k zaměstnání, je zakázána jakákoliv jejich diskriminace. Za diskriminaci ovšem nejsou považovány případy, kdy dojde k vyhrazení určitých zaměstnání ve státní správě pouze pro občany daného státu. Musí jít o zabezpečování všeobecných státních zájmů (vojáci z povolání, příslušníci policie, soudci, atd.). Za diskriminaci se dále nepovažuje požadavek určitého stupně znalosti

jazyka státu, kde má cizinec vykonávat zaměstnání, avšak za podmínky, že je stejná jazyková úroveň požadována od všech uchazečů o toto konkrétní pracovní místo. Právní úprava zaměstnávání občanů EU v zákoně o zaměstnanosti vychází zejména z nařízení Rady č. 1612/68 EHS o volném pohybu pracovníků v rámci Společenství, jež zaručuje občanům EU právo svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států EU, včetně výkonu zaměstnání v těchto členských státech. Směrnice Rady č. 90/365/EHS, o právu pobytu zaměstnance a osoby samostatně výdělečně činné po skončení její pracovní činnosti, a z nařízení Komise EHS č. 1251/70, o právu pracovníků zůstat na území členského státu, poté, co byli v tomto státě zaměstnáni.

Tento princip vůči všem novým přistoupivším členům neuplatňují všechny členské státy EU. Při podpisu Smlouvy o přistoupení 16. 4. 2003 byla sjednána tzv. „přechodná opatření“ o volném pohybu pracovníků. Mohou trvat maximálně sedm let ve třech etapách (2+3+2roky) a využilo jich mnoho členů EU. Smyslem těchto opatření je ochrana domácích trhů práce před přílivem migrujících pracovníků z členských států, jež k EU přistoupily 1.května 2004. Tato přechodná období se ovšem týkají pouze volného přístupu na pracovní trhy ostatních členských států, avšak již ne ostatních práv s tímto souvisejících (právo na uznání odborné kvalifikace, práva na stejné daňové výhody jako „rodilý“ příslušníci,..). S účinností k 1.květnu 2004, kdy deset nových států vstoupilo do EU, otevřela svůj pracovní trh pouze Velká Británie, Irsko a Švédsko. Další restrikce byly zrušeny k 1. květnu 2006 - ve Finsku, Španělsku a Portugalsku. Nizozemská vláda navrhla zrušení omezení na leden 2007. Itálie a Francie hodlají postupně zohlednit potřeby určitých sektorů, na restrikcích zatím nejsilněji trvá Německo (obává se zahlcení svého pracovního trhu přistěhovalci - prostorová blízkost nových členských států). Rakousko k 1. 1. 2008 uvolnilo svůj pracovní trh pro nově přistoupivší členy EU (včetně ČR). (30, str. 30) V současné době existuje 6 zemí, které vyžadují po českých zaměstnancích pracovní povolení (ačkoliv se jedná o členské země EU), jsou jimi Belgie, Dánsko, Francie, Německo, Rakousko a Lucembursko. Tyto země se snaží tímto opatřením do své země pouštět pouze jen ty profese zaměstnanců, kterých není v zemi dostatek.

Od 1. listopadu 2007 se Lucembursko zařazuje k těm zemím EU, které již nebude uplatňovat tzv. přechodné období pro nově přistoupivší členy EU (včetně České republiky). Tímto krokem se pro občany České republiky naplno otevírá lucemburský

pracovní trh, kdy již zde nemusí žádat o pracovní povolení. Ačkoliv je Lucembursko považováno za jeden z nejmenších států EU, tato země je na tom velmi dobře ekonomicky, nabízí velké množství pracovních míst s dobrých hodnocením. Zůstává zde zachována pouze povinnost registrace u úřadu sociálního zabezpečení, a to kvůli odvodům sociálního pojištění. V případě, že se bude chtít občan ČR v Lucembursku zdržet déle než 3 měsíce, potřebuje také rovněž povolení k pobytu.

Stejné právní postavení jako občané České republiky a členských států EU mají i občané zemí tvořící EHP a Švýcarska a jejich rodinný příslušníci (za rodinného příslušníka je považován bez ohledu na státní příslušnost, tzn. mají stejné postavení jako občané ČR, když sami nejsou občany členského státu EU: jeho manžel nebo manželka a jejich potomci, jsou-li mladší 21 let nebo jsou-li na něm závislí, dále pak vyživovaní (závislí) příbuzní ve vzestupné řadě občana EU/EHP a Švýcarska a jeho manželka nebo manželky).

4.2.1 Evidence

Tyto osoby podléhají evidenci úřadem práce, ale i zaměstnavatelem (jsou zde stanoveny dvě evidenční „pojistky“, to vše ze statistických důvodů, kvůli přehlednosti). Této evidenci podléhají i osoby, které na území ČR pracují na základě povolení k zaměstnání a povolení k pobytu. Zákon stanoví i náležitosti, které musí tato evidence obsahovat:

- evidence, kterou vedou úřady práce, musí obsahovat:
 - identifikační údaje zaměstnance (jméno, případně jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, rodné číslo nebo datum narození a místo narození, nebylo-li rodné číslo přiděleno, bydliště) – bydlištěm se rozumí
 - u občana EU/EHP a Švýcarska nebo jeho rodinného příslušníka adresa trvalého nebo přechodného pobytu na území ČR, a pokud takový pobyt nemá, adresa místa, kde se na území ČR obvykle zdržuje;
 - u cizince adresa místa trvalého pobytu na území ČR;
 - 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 povolání;
 - evidence vedená zaměstnavatelem: evidence zaměstnavatelů musí obsahovat stejné náležitosti jako evidence vedená úřady práce, avšak je ještě povinně rozšířena o následující údaje:
- dobu, na které bylo cizincům vydáno povolení k zaměstnávání a na kterou jim byl povolen pobyt,
- den nástupu a den skončení zaměstnání nebo vyslání k výkonu práce zahraničním zaměstnavatelem.

4.2.2 Povinnosti zaměstnavatele

U této skupiny osob má zaměstnavatel pouze tzv. *informační povinnost*. Tato povinnost v sobě skrývá dvě dílčí povinnosti:

- povinnost související se vznikem pracovního poměru
- povinnost související se zánikem pracovního poměru

Pro první povinnost platí, že zaměstnavatel či jiná FO nebo PO, ke které jsou občané EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci svým zaměstnavatelem vysláni, je povinen nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce písemně informovat o této skutečnosti úřad práce příslušný podle místa výkonu práce. Existují 3 různé způsoby, jak může zaměstnavatel tuto povinnost splnit:

- může využít předepsaného formuláře MV - informace o nástupu zaměstnání - o vyslání k výkonu práce (příloha č. 3), který musí zaměstnavatel vyplnit a doručit příslušnému úřadu práce

- vyplněním předepsaného souboru Informace o nástupu/ukončení zaměstnání - o vyslání/ukončení k výkonu práce (příloha č. 4), který je možné vyplnit na počítači a opět jej doručit příslušnému úřadu práce

- po dohodě s příslušným úřadem práce je možná i jiná elektronická podoba oznamovací povinnosti

Druhá dílčí povinnost týkající se ukončení pracovního poměru před ukončením doby platnosti povolení k zaměstnání, kdy zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba jsou povinni tuto skutečnost oznámit příslušnému úřadu práce nejpozději do 10 kalendářních dnů od skončení zaměstnání nebo vyslání. Možné formy tohoto oznámení jsou totožné s formami o oznámení již výše zmíněnými u počátku zaměstnávání cizinců. Tímto opatřením má být snížena možnost nelegálního zaměstnávání cizinců, která je dána tím, že zánik povolení k zaměstnání nemá důsledky na platnost povolení k pobytu, není-li tato skutečnost příslušným orgánům známa, a zvyšuje se tak možnost nelegálního zaměstnávání

Jelikož tyto osoby nejsou v ČR dle platné právní úpravy považovány za cizince, mají i oni nárok na pobírání podpory v nezaměstnanosti na území ČR, jsou zde ovšem stanoveny podmínky, které musí daná osoba splnit:

- tuto podporu může získat pouze uchazeč o práci, tuto podmínku splní tyto osoby tím, že se registrují na příslušném úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání
- celková doba předchozího zaměstnání musí být alespoň 12 měsíců v posledních 3 letech.

Pro cizince z členských států EU, EHP či Švýcarska je zavedena možnost sčítání dob zaměstnání ze všech členských zemí, kde kdy pracoval.

Toto vše je vyústěním principu volného pohybu a otevření pracovního trhu osob v rámci EU, který jsme byli povinni začlenit do své právní úpravy zabudovat i my.

4.3 Zaměstnávání cizinců na území ČR

Právní úprava zaměstnávání osob, které nejsou státními příslušníky členských států EU, EHP ani Švýcarska či jejich rodinní příslušníci (dále jen „cizinci“), není postavena na principu volného pohybu osob a otevření pracovního trhu (jako tomu je u výše zmiňovaných výjimek). Tato právní úprava je postavena na principu ochrany českého pracovního trhu, neboť cizinci mohou být přijímáni jen na taková volná místa, na která nebylo možno přijmout uchazeče o zaměstnání evidovaného na úřadě práce, a lze tak činit pouze na základě povolení příslušného úřadu práce. (2, str. 276) Tato ochrana může být navíc realizována různými administrativními překážkami (vyžaduje se pracovní povolení a povolení k pobytu). Cílem těchto překážek je ochrana českého pracovního trhu před přílivem cizí pracovní síly. Výjimkou je jiná úprava provedená mezinárodní smlouvou, kterou je ČR vázána.

Pro řešení sporných případů týkajících se státní příslušnosti stanovuje zákon č. 97/1963 Sb., o mezinárodním právu soukromém a procesním v platném znění, následující pravidla (§ 33):

- ta osoba, jež v rozhodné době není příslušníkem žádného státu či její státní příslušnost nelze zjistit (ani to, kterou státní příslušnost nabyt naposledy), je považována (resp. se na ni hledí jako na) příslušníka toho státu, na jehož území měla v rozhodné době bydliště (popřípadě pobyt)
- pokud nelze státní příslušnost osoby zjistit způsobem výše popsáním , hledí se na tuto osobu jako na občana ČR

Pracovněprávní vztahy mezi tuzemským zaměstnavatelem a cizincem se řídí platnou úpravou zákoníku práce, pokud předpisy mezinárodního práva soukromého nestanoví jinak (jedná se zejména o případy, kdy si účastníci tohoto vztahu zvolili jiné právo).

4.4 Postup zaměstnavatele při získávání zaměstnanců ze zahraničí

Dle ustanovení § 85 zákona o zaměstnanosti je sama možnost získávání zaměstnanců vázána na splnění tří zákonem stanovených podmínek:

- cizince lze získat pouze na volné pracovní místo, tj. pracovní místo, které je příslušným zaměstnavatelem nahlášeno na úřadu práce jako volné (definice volného pracovního místa viz. kapitola Základní pojmy),
- na toto místo nelze přijmout občana ČR, resp. uchazeče o zaměstnání,
- zaměstnavatel obdržel od příslušného úřadu práce povolení k získání zaměstnanců ze zahraničí.

1. krok: V případě, že zaměstnavateli vznikne pracovní místo, které se mu dlouhodobě nepodaří obsadit uchazeči o zaměstnání z českého pracovního trhu, nahlásí příslušné pracovní místo jako volné pracovní místo u příslušného úřadu práce.
2. krok: Zaměstnavatel musí získat od příslušného úřadu práce povolení k zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí.

O toto povolení musí úřad práce požádat zaměstnavatel (tj. fyzická nebo právnická osoba, která bude cizince zaměstnávat) (příloha č. 1)– snahou zákona je více zainteresovat zaměstnavatele a donutit jej k tomu, aby osvědčil skutečnosti nutné pro udělení povolení. Žádost je nutno podat u úřadu práce v místě výkonu práce budoucího zaměstnance. Samo podání žádosti je zpoplatněno dle zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích. Příloha k tomuto zákonu v položce 9 písm. b/ stanovila tento správní poplatek ve výši 2.000,- Kč (nejčastěji v podobě kolku).

Zákon o zaměstnanosti stanovuje povinné náležitosti žádosti, jsou jimi:

- identifikační údaje zaměstnavatele (bližší konkretizace výše viz kapitola Základní pojmy),
- údaje o volném pracovním místě a jeho charakteristice,
- počet požadovaných cizinců,
- předpokládanou dobu zaměstnání,
- profesní skladbu budoucích zaměstnanců včetně kvalifikačních požadavků,
- adresu ubytování a
- případné další informace zaměstnavatele.

První dvě náležitosti jsou ze zákona obligatorní, ostatní zaměstnavatel dokládá na základě vyžádání ÚP. K žádosti musí zaměstnavatel přiložit úředně ověřenou kopii,

kteřá bude potvrzovat oprávnění k podnikání (výpis z obchodního rejstříku, živnostenské oprávnění...).

Na vydání tohoto povolení není právní nárok, záleží na uvážení příslušného úřadu práce, který vždy musí brát v úvahu aktuální situaci na trhu práce a to, zda je možné volné pracovní místo obsadit jinak. Jelikož na trhu práce dochází k neustálým změnám a vývoji, je i toto potvrzení z tohoto důvodu (aby reagovalo na skutečnou situaci na trhu práce, ochraňovalo tento trh práce) vydáváno na dobu určitou (nejdéle 1 rok a možností prodloužení). Dřívější právní úprava (zákon č. 1/1991 Sb.) zakotvovala povinnost po uplynutí lhůty uvedené v povolení, podat novou žádost o vystavení nového povolení. Zaměstnavatel musel opětovně prokazovat všechny potřebné skutečnosti, docházelo k průtahům. Zároveň docházelo k problémům při sjednávání mezinárodních smluv se státy, které měly ve svém právním řádu pouze možnost prodloužení povolení. Nová právní úprava zakotvila možnost prodloužení povolení, tudíž tyto problémy nadále odpadly.

Podáním žádosti o povolení k zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí je zahájeno správní řízení (zahajuje se na návrh účastníka), jejímž výsledkem je vydání rozhodnutí o udělení/neudělení povolení. Proti tomuto rozhodnutí je možné podat řádný opravný prostředek odvolání. Před vydáním správního rozhodnutí ÚP přezkoumá specifikaci jednotlivých volných míst uvedených v žádosti, případně si dožádá další podklady k jejímu upřesnění a snaží se tato místa obsadit občany ČR, zejména uchazeči o zaměstnání. Zároveň může požádat zaměstnavatele o doložení způsobu řešení nedostatku pracovních sil před podáním žádosti. Pokud není ÚP schopen v dané lhůtě (obvykle do 30 dnů, ve výjimečných případech do 60 dnů) tato místa obsadit občany ČR, vydává správní rozhodnutí o udělení povolení zaměstnavateli získávat zaměstnance ze zahraničí, přičemž nadále zachovává možnost nabízet volné místo všem zájemcům z řad českých uchazečů až do okamžiku, kdy je na toto místo vydáno povolení k zaměstnání cizinců. (23, str. 2)

Zákon stanovuje i případy, kdy zaměstnavatel nepotřebuje k zaměstnávání cizinců povolení k zaměstnávání cizinců (kdy nemusí o toto povolení žádat). Jedná se zejména

o osoby, které nemohou ohrozit tuzemský trh práce, jejich výčet je taxativně stanovený v zákoně. Jedná se o případy, kdy:

- zaměstnavatel hodlá zaměstnávat cizince, kterému je vydáno povolení k zaměstnání bez ohledu na situaci na trhu práce (viz dále),
- hodlá zaměstnávat cizince, u kterého se povolení k zaměstnávání nevyžaduje (také viz dále),
- cizinec vykonává práce, které jsou předmětem činnosti obchodní společnosti či družstva jako společník, statutární orgán nebo jeho člen, člen družstva nebo statutárního orgánu družstva,
- cizinec pouze žádá o prodloužení povolení k zaměstnání.

3. krok: Na základě tohoto povolení může zaměstnavatel získávat na volná pracovní místa, na která nelze přijmout uchazeče o zaměstnání, cizince. Zaměstnavatel je povinen nabídnout cizinci tytéž pracovní a mzdové podmínky jako u občana ČR ve stejném pracovním zařazení.

4.4.1 Povinnosti zaměstnavatele

V souvislosti se zaměstnáváním cizinců zákon stanoví zaměstnavateli řadu povinností, mezi ně například patří:

- povinnost informační, kdy je zaměstnavatel povinen za situace, kdy k němu do zaměstnání nastoupí cizinec, u kterého se nevyžaduje povolení k zaměstnávání, toto písemně oznámit příslušnému úřadu práce nejpozději v den nástupu do práce. Toto písemné oznámení musí obsahovat:
 - identifikační údaje zaměstnance,
 - adresu v zemi trvalého pobytu (adresu pro doručování),
 - číslo cestovního dokladu a orgánu, který jej vydal,
 - druh práce, místo výkonu práce a dobu výkonu zaměstnání,
 - pohlaví zaměstnance,
 - zařazení dle odvětvové klasifikace ekonomických činností,
 - nejvyšší dosažené vzdělání,
 - vzdělání požadované pro výkon zaměstnání.

Každou změnu některého z těchto údajů je zaměstnavatel povinen nahlásit nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy předmětná změna nastala nebo kdy se o ní dozvěděl.

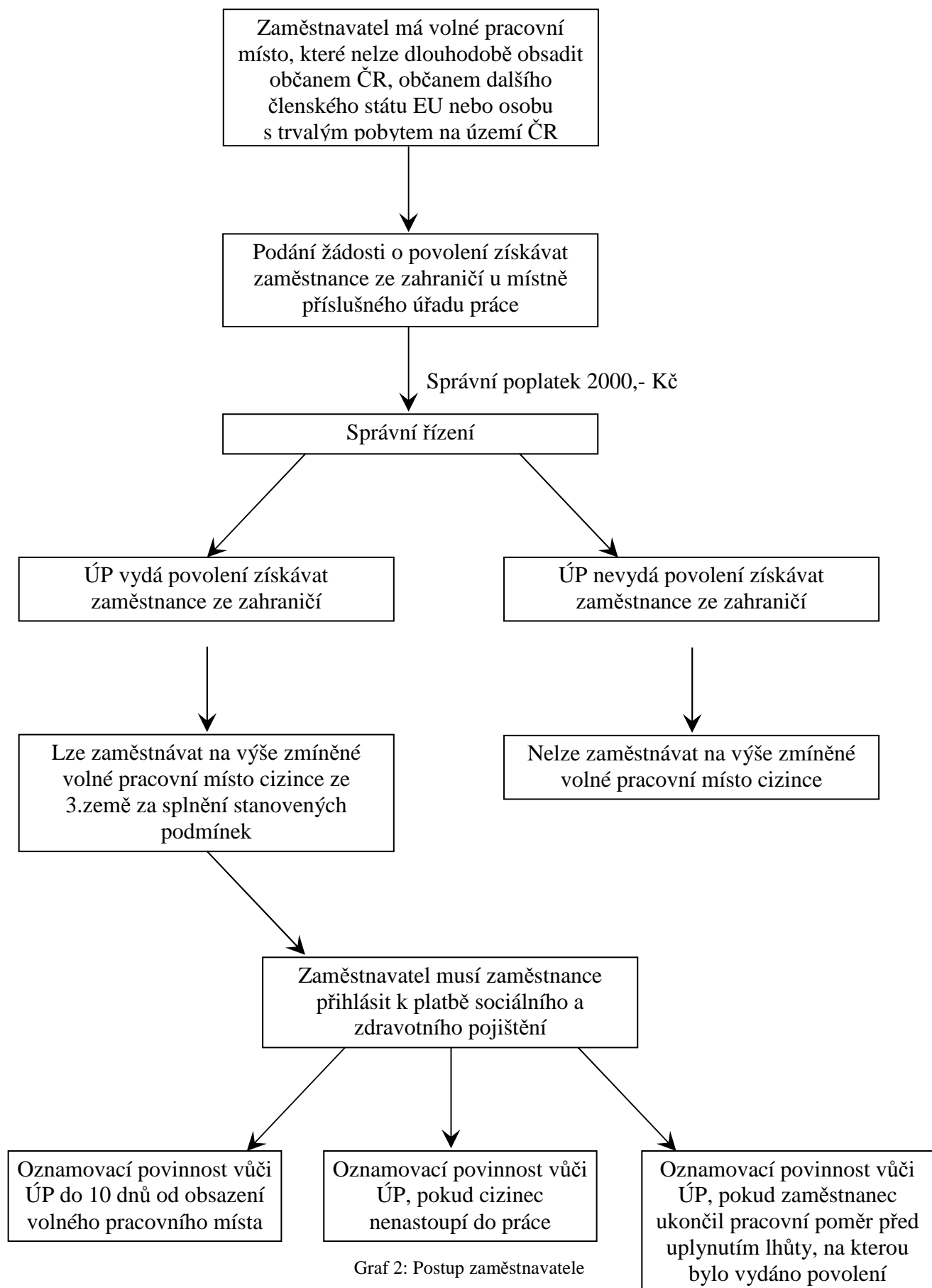
- povinnost ohlašovací, kdy je zaměstnavatel povinen ohlásit na příslušný úřad práce že:
 - a) cizinec, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání nenastoupil do práce, a to do 10 dnů ode dne, kdy měl cizinec do práce nastoupit,
 - b) cizinec ukončil zaměstnání před uplynutím doby, na kterou mu bylo vydáno povolení.

Tato ohlašovací povinnost směřuje k zabránění nelegálního zaměstnávání cizinců, neboť zánik povolení k zaměstnávání nemá důsledky na platnost povolení k pobytu, pokud tato skutečnost není příslušným orgánům známa.(1, str. 875)

- povinnost přihlásit cizince k sociálnímu a zdravotnímu pojištění
- povinnost oznámení obsazení volného pracovního místa příslušnému úřadu práce.

Zaměstnavatel může zaměstnávat cizince, pouze pokud tento cizinec má:

- platné povolení k zaměstnání od ÚP dle místa výkonu práce
- platné povolení k pobytu za účelem zaměstnávání (vydává cizinecká policie na základě žádosti doložené povolením k zaměstnání)
- písemně uzavřenou pracovní smlouvu na dobu, která musí být shodná s dobou, která je uvedena na rozhodnutí ÚP o povolení k zaměstnávání cizince.



Graf 2: Postup zaměstnavatele

4.5 Postup cizince, který má v úmyslu být zaměstnán na území České republiky

Stejně jako zaměstnavateli je stanovena povinnost získat povolení k získávání zaměstnance ze zahraničí u příslušného úřadu práce, je zákonem stanovena obdobná povinnost cizinci, který má zájem být zaměstnán na našem území. Nezbytnými podmínkami pro výkon práce cizince na území ČR, resp. pro získání stejného postavení v pracovněprávních vztazích jako občané ČR, je získání 2 povolení:

- a) *povolení k zaměstnání*, které vydává místně příslušný úřad práce. Za místně příslušný úřad práce je považován úřad práce, v jehož obvodu bude zaměstnávání cizincem vykonáváno. Tj. předpokládá se, že cizinec přichází do ČR pracovat již na předem dohodnuté místo, resp. nepřichází s úmyslem „nějaké místo si najít“, ale již s žádostí o udělení povolení k zaměstnání na konkrétní pracovní místo,
- b) *povolení k pobytu* vydávané cizineckou policií.

Cizinci jako společníci obchodních společností

V posledních letech před účinností zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, tedy v souvislosti s právní úpravou zaměstnávání cizinců dle zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, se vyskytovaly případy, kdy byly na území České republiky zakládány obchodní společnosti o velkém počtu společníků, jimiž byli cizí státní příslušníci. Tyto osoby se tak chtěli vyhnout zdlouhavé a nejisté (co do výsledku) proceduře získávání povolení k zaměstnání. Cizinci byli zapsáni jako společníci obchodních společností, avšak ve skutečnosti zde pracovali jako dělníci. Nová právní úprava na tuto skutečnost reagoval tím, že ve svém ustanovení stanovila povinnost získat povolení k zaměstnání i všem cizím státním příslušníkům, kteří jsou společníky obchodních společností, statutárními orgány nebo jejich členy nebo členy družstva, budou-li tyto osoby pro společnost zajišťovat plnění běžných úkolů plynoucích z předmětu činnosti společnosti. V případě, že tyto osoby nebudou vykonávat činnosti spadající pod plnění běžných úkolů plynoucích z předmětu činnosti společnosti, pak není nutné získat povolení k zaměstnání od příslušného úřadu práce.

I zde platí povinnost, aby družstvo či obchodní společnost nejprve nahlásila příslušnému úřadu práce pracovní místo jako ohlášené volné pracovní místo, a pokud

toto místo nebude možné obsadit jiným vhodným uchazečem evidovaným na příslušném úřadu práce a pokud cizinec (společník, popřípadě člen družstva) zároveň podá žádost o udělení povolení k zaměstnání, vydá úřad práce rozhodnutím toto povolení. Nezbytnou podmínkou ovšem je, aby obchodní společnost nebo družstvo příslušnému úřadu práce současně nahlásilo charakteristiku běžných úkolů, které bude žadatel o udělení povolení zajišťovat. (příloha č. 6).

Realizace zaměstnání cizince bez povolení k zaměstnání

V zákoně jsou taxativně stanoveny ty skupiny cizinců, kteří nepotřebují k realizaci zaměstnání na území ČR povolení k zaměstnání, resp. zákon stanovuje případy, kdy se nevyžaduje splnění podmínky povolení k zaměstnání ze strany cizince. Jedná se zejména o takové osoby, které nemohou ohrozit tuzemský trh práce.

Dle ustanovení § 98 zákona o zaměstnanosti, se k zaměstnání nevyžaduje povolení k zaměstnání u cizince, který:

- a)** obdržel azyl na území ČR;
- b)** má povolení k trvalému pobytu na území ČR;
- c)** je rodinným příslušníkem člena diplomatické mise, konzulárního úřadu nebo rodinným příslušníkem zaměstnance mezinárodní vládní organizace se sídlem na území ČR, pokud je mezinárodní smlouvou sjednanou jménem vlády ČR zaručena vzájemnost;
- d)** je
 - výkonným umělcem,
 - pedagogickým pracovníkem,
 - akademickým pracovníkem vysoké školy,
 - vědeckým pracovníkem, který je účastníkem vědeckého setkání,
 - žákem nebo studentem do 26 let věku,
 - sportovcem,
 - osobou, která v ČR zajišťuje dodávky zboží nebo služeb nebo toto zboží dodává nebo
 - osobou, která provádí montáž na základě obchodní smlouvy, případně provádí záruční a opravářské práce,

- a jehož výkon práce na území ČR nepřesáhne sedm po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo celkem 30 dnů v kalendářním roce;
- e) je zaměstnán na území ČR podle mezinárodní smlouvy, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je ČR vázána;
 - f) je členem záchranné jednotky a poskytuje pomoc na základě mezistátní dohody o vzájemné pomoci při odstraňování následků havárií a živelných pohrom a v případě humanitární pomoci;
 - g) je zaměstnán v mezinárodní hromadné dopravě, pokud je k výkonu práce na území ČR vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem;
 - h) je akreditován v oblasti sdělovacích prostředků;
 - i) je vojenským nebo civilním personálem ozbrojených sil vysílajícího státu podle zvláštního zákona;
 - j) vykonává práci v rámci přípravy na budoucí povolání ve školách a školských zařízeních zařazených do sítě škol, předškolních a školských zařízení;
 - k) je vyslán na území České republiky v rámci poskytovaných služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie.

4.6 Povolení k zaměstnání

Samotné povolení k získávání zaměstnanců ze zahraničí neopravňuje žádného individuálně určeného cizince k tomu, aby na území ČR pracoval, neboť pro samotný výkon práce na našem území je nutné ještě získat povolení k zaměstnání. Do jeho získání nesmí být cizinec na našem území zaměstnán pod sankcí pokuty (viz dále).

Žádost o vydání povolení k zaměstnání

O vydání povolení k zaměstnání žádá cizinec písemně příslušný úřad práce (příloha č. 1) zpravidla ještě před svým příchodem na území ČR (§ 90 zákona o zaměstnanosti). Účastníkem správního řízení o vydání tohoto povolení je tedy „žádající“ cizinec. Zákon ovšem připouští možnost, aby cizinec žádal o udělení povolení prostřednictvím zaměstnavatele, u kterého by měl po vydání kladného rozhodnutí o povolení k zaměstnání pracovat. Tímto je zaměstnavatel více zainteresován na průběhu celého řízení a může osvědčit potřebné skutečnosti.

V řízení může být cizinec zastupován nejen „budoucím“ zaměstnavatelem, ale i jiným zplnomocněným zástupcem, přičemž základem je písemná plná moc, jejímž rozsahem jsou zástupci i zaměstnavatel vázáni.

4.6.1 Náležitosti žádosti o povolení k zaměstnání

Dle ustanovení § 91 zákona o zaměstnanosti musí žádost cizince obsahovat:

- identifikační údaje cizince (tj. jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, rodné číslo nebo datum a místo narození, nebylo-li rodné číslo přiděleno, bydliště),
- adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek,
- číslo cestovního dokladu a název orgánu, který cestovní doklad vydal,
- identifikační údaje budoucího zaměstnavatele (název, sídlo, identifikační číslo),
- druh práce,
- místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno, případně další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání.

Dle § 91 odst. 2 zákona o zaměstnanosti musí být žádost opatřena těmito **přílohami:**

- fotokopie stránky cestovního dokladu obsahující základní identifikační údaje cizince;
- vyjádření zaměstnavatele, že cizince zaměstná (příloha č. 7);
- úředně ověřená kopie dokladu o profesní způsobilosti pro obor, ve kterém bude cizinec na území ČR pracovat (výuční list, maturitní vysvědčení, diplom o ukončení vysokoškolského studia apod.);
- lékařské potvrzení o zdravotním stavu cizince, které nesmí být starší jednoho měsíce;

Pokud by cizinec chtěl získat povolení pro práci v oboru - jako potravinářství, pohostinství – vyžaduje se navíc doložení zdravotní způsobilosti cizince, další doklady jsou vyžadovány, jestliže to vyplývá z charakteru zaměstnání nebo jestliže to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána.

Přílohy formulované v cizích jazycích se předkládají v originálním znění či jejich úředně ověřených kopiích, navíc je nutné předložit jejich úředně ověřený překlad do českého jazyka.

4.6.2 Správní řízení o vydání povolení k zaměstnání

Dle zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o poplatcích), podléhá toto řízení správnímu poplatku, resp. správnímu poplatku podléhá podání žádosti cizince o vydání povolení k zaměstnání na území ČR. Poplatek pro tento úkon je stanoven ve výši 500,- Kč (příloha zákona o poplatcích, položka 9 písm. c/).

Na vydání povolení k zaměstnání taktéž není právní nárok, vždy závisí na uvážení příslušného úřadu práce. Zákon stanovuje podmínky pro vydání povolení k zaměstnání a náležitosti tohoto povolení s cílem zvýšení právní jistoty cizince a usnadnění kontroly na úseku zaměstnávání cizinců (ze strany příslušného úřadu práce):

Při přezkoumávání žádosti má úřad práce povinnost přihlédnout zejména k situaci na místním trhu práce. Dále se musí jednat o ohlášené volné pracovní místo, které nelze obsadit jinak s ohledem na požadovanou kvalifikaci či nedostatek pracovních sil na místním trhu práce. Nová právní úprava – zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti – reagovala na situace ke které docházel za trvání platnosti původní právní úpravy, a to účelové získávání povolení k zaměstnání od úřadu práce v regionu, kde jej bylo (vzhledem k situaci na regionálním trhu práce) možné získat, s následným vysíláním těchto cizinců za prací do regionů, kde by toto povolení nemohli získat (vzhledem k situaci na regionálním trhu práce). Tomuto obcházení nezbytné podmínky pro vydání povolení nový zákon zamezil tím, že stanovil maximální dobu (7 kalendářních dnů, popřípadě 30 kalendářních dnů), na kterou je možné zaměstnance vyslat do jiného místa zaměstnání.

Povolení k zaměstnání se vydává formou rozhodnutí úřadu práce, přičemž toto povolení musí obsahovat tyto náležitosti:

- místo výkonu práce
- druh práce
- přesná identifikace zaměstnavatele (název, sídlo, IČO)
- doba, na kterou se povolení vydává.

Původní právní úprava taxativně stanovovala dobu, na kterou bylo možno povolení vydat, ovšem bez možnosti prodloužení této doby. Po skončení platnosti tohoto povolení bylo nutné požádat o vydání povolení nového (opět bylo zpoplatněno). Tato úprava vedla k problémům při sjednávání mezinárodních smluv, neboť v jiných státech je obvyklé prodloužení povolení k zaměstnání nikoliv opětovné vydání . (29, str. 146; 28, str. 45; 1, str. 276, 295)

Nová právní úprava má přispět k odstranění těchto problémů, protože dle stávající platné právní úpravy se povolení k zaměstnání vydává na dobu určitou (1rok) s možností prodloužení platnosti povolení. Tato jednoroční lhůta je v zákoně zakotvena pro případ, že by se změnily podmínky pro vydání tohoto povolení jak na straně cizince, jež o něj žádá, tak na straně úřadu práce, který jej vydává (např. ohlášené volné pracovní místo lze ohlásit jiným uchazečem o zaměstnání registrovaným na příslušném úřadu práce), tak i pro samotnou ochranu místního trhu práce.

Povolení k zaměstnání se vyžaduje jak pro pracovní poměr, tak i pro vedlejší pracovní poměr, pro dohody o provedení práce či pracovní činnosti, tj. je vyžadováno pro každý pracovněprávní vztah definovaný zákoníkem práce. V případě, že by cizinec nastupoval do několika pracovních poměrů, je nutné, aby získal povolení k zaměstnání pro každé z nich samostatně.

4.6.3 Specifika povolení k zaměstnání

- je vydáváno na dobu určitou s možností prodloužení platnosti
- vyžaduje se pro všechny pracovněprávní vztahy
- je nepřenosné (je uděleno pro konkrétní volné ohlášené pracovní místo, konkrétního zaměstnavatele, specifikace se samozřejmě týká i druhu a místa výkonu práce). Pokud dojde v průběhu platnosti povolení k zaměstnání ke změně některých skutečností v povolení uvedených, pak je dle dikce zákona cizinec povinen tuto změnu nahlásit do 30 dnů příslušnému úřadu práce a navíc požádat příslušný úřad práce o vydání nového povolení k zaměstnání (úkon je opět zpoplatněn částkou 500,- Kč).

4.6.4 Prodloužení platnosti povolení k zaměstnání

Platné povolení k zaměstnání může příslušný úřad práce na žádost oprávněného cizince prodloužit (příloha č. 2). Zákon připouští i možnost opakovaného prodloužení, vždy však na dobu nejdéle jednoho roku. Pro samotné prodloužení platnosti je nutné splnění určitých podmínek:

- a) zaměstnávání bude vykonáváno u téhož zaměstnavatele,
- b) žádost byla cizincem podána u příslušného úřadu práce nejdříve 3 měsíce a nejpozději 30 dnů před uplynutím platnosti vydaného povolení k zaměstnání,
- c) žádost bude obsahovat tyto náležitosti:
 1. identifikační údaje cizince (tj. jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, rodné číslo nebo datum a místo narození, nebylo-li rodné číslo přiděleno, bydliště),
 2. adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek,
 3. číslo cestovního dokladu a název orgánu, který cestovní doklad vydal,
 4. identifikační údaje budoucího zaměstnavatele (název, sídlo, identifikační číslo),
 5. druh práce,
 6. místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno,
 7. případně další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání.
- d) k žádosti je nutné doložit tyto přílohy:
 1. úředně ověřená kopie dokladu o profesní způsobilosti pro obor, ve kterém bude cizinec na území ČR pracovat (výuční list, maturitní vysvědčení, diplom o ukončení vysokoškolského studia apod.);
 2. lékařské potvrzení o zdravotním stavu cizince, které nesmí být starší jednoho měsíce
 3. fotokopie stránky cestovního dokladu obsahující základní identifikační údaje cizince
- e) k žádosti je nutné dále doložit vyjádření zaměstnavatele, že cizince i nadále zaměstná,

- f) úřad práce musí vždy přihlédnout k aktuální situaci na trhu práce ČR, přičemž prodloužit povolení úřad práce nesmí, pokud v daném okamžiku (ke dni podání žádosti o prodloužení platnosti povolení) eviduje uchazeče o zaměstnání, pro kterého by pracovní místo obsazené cizincem bylo vhodné.

I toto řízení, resp. úkon podání žádosti o prodloužení platnosti, je dle zákona o poplatcích zpoplatněno částkou 250,- Kč (příloha zákona, položka č. 9 písm. d/). Správní poplatek se platí bez ohledu na to, zda bude žádost vyřízena kladně či záporně. O samotném prodloužení vydá příslušný úřad práce rozhodnutí, které musí obsahovat tyto náležitosti:

- místo výkonu práce,
- druh práce,
- přesná identifikace zaměstnavatele (název, sídlo, IČO),
- doba na kterou se povolení vydává.

4.6.5 Zánik platnosti a odejmutí povolení k zaměstnání

Zákon o zaměstnanosti v ustanovení § 100 stanovuje okolnosti, za kterých zaniká platnost povolení k zaměstnání, jsou jimi:

- a) uplynutí doby, na kterou bylo vydáno,
- b) skončení zaměstnání, které bylo vymezeno v povolení, před uplynutí doby, na kterou bylo vydáno,
- c) uplynutím doby, na kterou byl cizinci povolen pobyt na území ČR,
- d) zánikem oprávnění k pobytu z jiného důvodu.

Úřad práce má i oprávnění rozhodnutím odejmou povolení k zaměstnání, a to v těchto případech:

- a) pokud je zaměstnávání vykonáváno v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání
- b) pokud bylo povolení vydáno na základě nepravdivých údajů. Toto není v zákoně blíže specifikováno, proto se domnívám, že to platí jak na nepravdivé údaje poskytnuté cizincem, tak na nepravdivé údaje poskytnuté zaměstnavatelem.

Kdy nelze vydat povolení k zaměstnání

V § 99 zákona o zaměstnanosti jsou stanoveny dva případy, kdy úřad práce není oprávněn vydat žadateli povolení k zaměstnání, tj. povolení k zaměstnání nelze vydat cizinci, který:

- a) v ČR požádal o udělení mezinárodní ochrany, a to po dobu 12 měsíců ode dne podání žádosti o udělení mezinárodní ochrany (v tomto je bodě je zahrnut i případ žadatelů o azyl, kteří jsou opět omezeni na dobu 12 měsíců od podání žádosti o udělení azylu),
- b) nesplňuje některou z podmínek, kterou zákon o zaměstnanosti stanovuje jako závaznou pro vydání tohoto povolení.

Ustanovení § 99 zákona o zaměstnanosti, konkrétně § 99 písm. a/ má i negativní dopad, neboť v uprchlických táborech se nachází velké množství žadatelů o azyl, avšak tyto lidé nemohou po dobu 1 roku od podání žádosti o udělení azylu v ČR legálně pracovat (16, str. 2), tj. jsou odkázáni výživou na tento tábor, čímž se tomuto táboru zvyšují náklady a samozřejmě toto brání i jejich zapojení do běžného života, do společnosti, poznávání naší kultury a zvyklostí.

4.6.6 Zvláštní druhy povolení k zaměstnání

Zákon rozlišuje navíc dva druhy povolení k zaměstnání, a to:

- a) povolení k zaměstnání vydávaná bez ohledu na situaci na trhu práce
- b) povolení k zaměstnání vydávaná s ohledem na situaci na trhu práce.

Povolení bez ohledu na situaci na trhu práce se vydává cizinci, který bude sezónním zaměstnancem na dobu maximálně 6 měsíců v kalendářním roce.(15, str. 3) Musí zde být splněny ovšem dvě následující podmínky:

- mezi jednotlivými zaměstnáními cizince musí uplynout doba nejméně 6 měsíců v roce,
- zaměstnavatel musí mít od příslušného úřadu práce povolení k získávání zaměstnanců ze zahraničí.

Povolení k zaměstnání udělované s ohledem na situaci na trhu práce upravuje ustanovení § 97 zákona o zaměstnanosti, kde stanovuje okruh osob, kterým je toto povolení vydáno bez ohledu na situaci na trhu práce v ČR, zároveň zde platí, že zaměstnavatel nemusí mít povolení k zaměstnávání cizinců ze zahraničí. Jsou jimi cizinci, kteří:

- vykonávající v České republice soustavnou vzdělávací nebo vědeckou činnost jako pedagogický pracovník nebo akademický pracovník vysoké školy či vědecký výzkumný nebo vývojový pracovník ve výzkumných institucích;
- kteří budou zaměstnáni na časově vymezené období za účelem zvyšování svých dovedností a kvalifikace ve zvoleném zaměstnání (stáž), avšak na dobu nejdéle jednoho roku. Toto období může být prodlouženo, nejdéle však na dobu potřebnou pro získání odborné kvalifikace podle předpisů platných v České republice;
- jsou do 26 let věku zaměstnaného příležitostnými a časově omezenými pracemi v rámci výměny mezi školami nebo v rámci programů pro mládež, jichž se Česká republika účastní;
- jsou duchovním církve registrované v České republice nebo náboženské společnosti registrované v ČR;
- o němž to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a jíž je Česká republika vázána;
- obdrželi vízum za účelem strpění pobytu podle pobytového zákona nebo mu za stejným účelem bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu, nebo
- jsou žadatelé o udělení azylu podle zákona o azylu, nejdříve však po uplynutí 12 měsíců ode dne podání žádosti o udělení azylu;
- budou vykonávat práci na území ČR na základě svého zvolení nebo jmenování do funkce; v tomto případě zaměstnavatel písemně doloží, že se jedná o pracovní místo obsazované volbou nebo jmenováním;

4.7 Postihy

Za nesplnění povinností zákonem o zaměstnanosti uložených žadateli o udělení povolení k zaměstnání (resp. cizinci) nebo zaměstnavateli jsou stanoveny tyto pokuty (v závislosti na tom, zda se jedná o přestupky nebo správní delikty):

- pokud cizinec vykonává zaměstnání bez povolení k zaměstnání, kterého je na toto konkrétní pracovní místo třeba, nebo jej vykonává v rozporu s vydaným povolením, je povinen zaplatit pokutu až do výše 10 000 Kč,
- zaměstnavateli (ať již se jedná o FO nebo PO), který zaměstná cizince bez potřebného povolení a tím mu umožní výkon jeho práce hrozí pokuta až do výše 2 000 000 Kč (u FO se jedná o přešůpek, u PO už o správní delikt).(15, str. 4)

K projednání přešůpků a správních deliktů je příslušný úřad práce, který toto povolení vydal nebo byl by oprávněn jej vydat, k vybírání pokut je místně příslušný územní finanční orgán.

4.8 Povolení k pobytu

Samotnou proceduru udělování povolení k pobytu upravuje zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR, ve znění pozdějších předpisů (dále jen *zákon o pobytu cizinců na území ČR*). V řízení rozhoduje oddělení cizinecké policie Praha jako orgán věcně a místně příslušný dle § 164 odst. 2 zákona o pobytu cizinců na území ČR. Toto řízení je opět zahájováno na žádost žadatele (cizince), jedná se o žádost o povolení k dlouhodobému pobytu na území ČR (příloha č. 8). Žádost musí obsahovat tyto náležitosti.

- platný cestovní doklad (ověřená kopie),
- doklad potvrzující účel pobytu na území ČR – např. rozhodnutí o povolení k zaměstnání u zaměstnavatele,
- prostředky nutné k pobytu na území,
- doklad o zajištění ubytování na území ČR po dobu pobytu na území,
- výpis z Rejstříku trestů,
- 2 ks fotografií.

Případně si může cizinecká policie vyžádat další doklady jako rodný list s úředně ověřeným překladem do jazyka českého. Platí, že tyto náležitosti nesmí být starší 180 dnů (vyjma fotografií). Doba platnosti povolení je stanovována v závislosti na dosažení účelu pobytu na našem území. I zde platí, že dobu platnosti povolení k pobytu lze i opakovaně prodloužit na zákonem stanovenou maximální dobu. Na vydání povolení k pobytu není ze zákona právní nárok. V souvislosti s žádostí o udělení povolení

k dlouhodobému pobytu, resp. v souvislosti s předkládáním dokladu o zajištění ubytování po dobu pobytu, mohou vznikat velké problémy. Jedná se zejména o případy, kdy se zjistí, že jeden ubytovatel vydal toto prohlášení několika cizincům. Podle těchto prohlášení by pak například v jednom bytě žilo několik desítek cizinců.

4.9 Pojištění cizinců

Po dobu trvání zaměstnání je cizinec (jako osoba bez trvalého pobytu na území ČR) účastníkem veřejného zdravotního pojištění, ze kterého mu plyne nárok na účast v nemocenském pojištění. (30, str. 145)

Nemocenského pojištění se účastní všichni cizinci (za stejných podmínek jako občané ČR), kteří zde vykonávají činnost, avšak podmínkou je, že tyto osoby mají uzavřený pracovněprávní vztah (pracovní poměr či formu dohody). Musí zde být vyvrácena domněnka, že se jedná o příležitostné zaměstnání. Toto platí pro cizince, na které se nevztahuje mezinárodní smlouva o sociálním pojištění, ty osoby, na které se tato smlouva vztahuje, jsou na území ČR pojištěni dle znění této smlouvy.

Závěr

Tématem mojí diplomové práce bylo zaměstnávání cizinců, jako osob, bez kterých by naše ekonomika v posledních letech nemohla vůbec existovat. Například podle evropského statistického úřadu Eurostat si cizinci loni na našem území vydělali více než miliardu eur „čistého“, tj. něco okolo 27 miliard Kč. (což je o 43 % více než v roce 2005). (17, str. 1)

Tato statistika ovšem zahrnovala pouze cizince, kteří jsou zde zaměstnávání legálně, proto nezahrnuje příjmy cizinců, kteří na našem území podnikají na živnostenský list nebo „načerno“. Z průzkumu tohoto úřadu vyplývá, že ČR se řadí spolu s Velkou Británií, Itálií, Španělskem a Nizozemskem mezi 5 evropských zemí, kde si oficiálně vydělává nejvíce lidí pocházejících ze zemí mimo EU. (17, str. 1) V posledních letech navíc klesá příliv pracovních sil ze Slovenska, Ukrajiny či Polska a tito jsou nahrazováni pracovními silami z Vietnamu či Mongolska, pro které je práce v ČR stále ještě velmi lukrativní. Může to být způsobeno například tím, že na Slovensku vzrostl průměrný plat na 19 600 slovenských korun, snížila se nezaměstnanost a pro tyto pracovní síly už přestává být práce v ČR lukrativní, svoji roli zde určitě bude hrát i faktor odloučení od rodiny.

Ačkoliv již nyní je jasné, že bez pomoci cizinců se naše ekonomika neobejde, patří i naše republika mezi státy EU, kteří znepríjemňují situaci cizinců na jejich území, resp. ztěžují legalizaci jejich pobytu na českém území, čímž vlastně zasahují do chráněných práv a svobod každého člověka. Asi si již i zákonodárci uvědomili význam cizinců pro rozvoj a růst naší ekonomiky (některé továrny jsou přímo existenčně závislé na pracovních silách z cizích států) a snaží se jím vyjít vstříc sérií návrhů případných změn stávajících právních úprav. Za všechny například návrh novely školského zákona, který umožní za stejných podmínek jako českým žákům chodit do školy na území ČR nejen občanům EU (v rámci volného pohybu), ale i lidem s povolením k pobytu nad 90 dní; navíc by např. základní školu mohly navštěvovat i děti cizinců, kteří na území ČR žijí nelegálně. I tento krok je nejspíše zaměřen na přilákání těchto levných pracovních sil ze zahraničí a snahou o jejich větší zapojení do společnosti. Za zmínku samozřejmě stojí i návrh novely zákona, který připravují ministři průmyslu Martin Říman a práce Petr Nečas, který by do zákoníku práce měl implementovat tyto změny:

- Češi by již neměli mít na úřadu práce přednost před cizinci při hledání zaměstnání,
- cizinci budou moci využít existenci tzv. zelených karet,
- mělo by být zrušeno prokazování, že na ohlášené volné pracovní místo není vhodný uchazeč o zaměstnání registrovaný na úřadu práce. Stát by si ovšem vymínil možnost zasáhnout a zakázat zaměstnávání cizinců v regionech, ve kterých by z výše zmíněných důvodů zůstávali bez práce v hojné míře Češi .

Tato novela počítá i se zavedením tzv. bodového ohodnocení cizince jako uchazeče o zaměstnání např. dle dosaženého vzdělání, získané praxe, znalosti jazyků...Pomocí takového bodového ohodnocení si bude moci vláda regulovat okruhy osob (profese), které v ČR potřebujeme. Tyto osoby potom obdrží tzv. zelené karty, což je speciální pracovní povolení vydané na 2 roky. Po uplynutí těchto 2 let si budou moci cizinci zažádat o udělení trvalého pobytu na území ČR.

I evropská komise se chystá napomoci zapojení cizinců do pracovního života v členských státech tím, že by zavedla tzv. modré karty, které by umožnily žít a pracovat 2 roky lidem z nečlenských států EU v členské zemi, v případě mají-li odbornou kvalifikaci. Opět by zde dle jejich vyjádření musely být splněny dvě podmínky:

- o nabízené místo nemá zájem kvalifikovaný obyvatel z EU
- nabízený plat bude min. 3x vyšší než je minimální mzda země, odkud cizinec pochází.(19, str. 1) Ovšem proti tomuto návrhu se postavili mnohé členské země EU (mezi nimi i ČR), které zastávají názor, že by se nejprve měl uvolnit pohyb pracovních sil mezi členskými státy EU.

Toto všechno jsou ovšem návrhy, jejichž realizace závisí na mnoha okolnostech a některé jsou a budou předmětem ještě několikaletého vyjednávání, kde výsledek je vždy nejistý. Proto bych teď ráda poukázal na změny (novely), které již proběhly a jejichž cílem bylo usnadnění výkonu práce cizinců na našem území, resp. jejich přilákání jako levných pracovních sil, některé vedly i k usnadnění kontroly výkonu práce těchto osob na našem území. Tyto změny byly implementovány zejména do nového zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., kdy tento zákon začal reagovat například na situace, kdy cizinci chtěli obcházet řízení o udělení povolení k zaměstnání, proto zde zakládali

obchodní společnosti a družstva, jejichž členy poté byli. Proto je v tomto zákoně stanoveno nově povinnost získat povolení k zaměstnání i pro tyto osoby. Dále například se ČR přizpůsobila okolním státům, které neznaly institut opětovného vydávání povolení, ale institut prodlužování platnosti, čímž vznikaly problémy při uzavírání mezinárodních smluv mezi ČR a těmito státy. I tento problém zákon odstranil zavedením institutu prodloužení (i opakovaného prodloužení). Pro zaměstnavatele byla zavedena nová ohlašovací povinnost v případě, že skončil pracovní poměr cizince před uplynutím doby stanovené v povolení pro výkon této práce. Cílem bylo snížit možnost nelegálního zaměstnávání cizinců, kdy zánik povolení k zaměstnání nemá důsledky na zánik povolení k pobytu, čímž se zvyšuje možnost nelegálního zaměstnání. Osobně se domnívám, že v současné době jsou stanoveny pokuty za porušení povinností (jak ze strany žadatele, tak i ze strany zaměstnavatele) velmi nízko, navíc kontroly jsou prováděny velmi nahodile, tudíž se zaměstnavatelům a potažmo i cizincům vyplatí zde pracovat bez příslušných povolení (hrozba pokut pro ně není dostatečně motivující pro vyřízení si povolení). Pokuty by měly být ve vyšší sazbě, která by citelněji zasáhla jak zaměstnavatele, tak i cizince, navíc by měly být zvýšeny kontroly, myslím tím co do počtu kontrolních komisí, tak i do intenzity kontrol. Ačkoliv se zákonodárci sérií návrhů „zlepšení“ stávající právní úpravy snaží ulehčit situaci osobám, bez nichž by naše ekonomika (potažmo prakticky ekonomika po celém světě) nemohla fungovat, i nadále přetrvává zdlouhavá procedura získávání různých povolení, jejichž vyřízení se v současné zabere více než 5 měsíců. Po tuto dobu, jsou „žadatelé“, aby uživilí sebe i svoji rodinu, nuceni pracovat „načerno“, čímž se stát připravuje o nemalé částky do své pokladny.

5 Praktická část

K vypracování druhé části mé diplomové práce na téma zaměstnávání cizinců jsem zvolila průzkum formou dotazníků. Tyto dotazníky byly určeny firmám, které zaměstnávají cizince, ale i těm, kteří je nezaměstnávají. Dotazník obsahoval 11 otázek, přičemž převážná většina z nich byly otázky polootevřené, kde respondenti volili jednu z předem stanovených možností, přičemž jako „další varianta“ jim byla ponechána možnost nazvaná jiné, pod kterou bylo možno zařadit pro respondenta chybějící možnost. Respektive v mnou vytvořeném dotazníku převažovaly otázky uzavřené v kombinaci s otevřenou možností, kde respondenti mohli odpovídat vlastními slovy. Tyto otázky byly doplněny otázkami uzavřenými a jednou otázkou otevřenou.

Samotný dotazník je koncipován tak, abych se v jeho úvodu dozvěděla potřebné informace o respondentovi. Dále je dotazník rozdělen podle toho, zda dotazovaný respondent zaměstnává či nezaměstnává osoby s cizí státní příslušností. Převážná část druhé části dotazníku je zaměřena na respondenty, jež tyto osoby zaměstnávají, protože tímto směrem je směřována má diplomová práce.

Dotazníky jsem oslovovala různě velké společnosti, bez ohledu na předmět podnikání či místo sídla zapsaného v obchodním rejstříku. Přičemž jsem se snažila zaměřovat na ty společnosti, o kterých jsem věděla, že zaměstnávají osoby s cizí státní příslušností. Vedení těchto firem (jejich personální oddělení) jsem kontaktovala přímo, v některých případech jsem využila i kontakty přes zaměstnance oné společnosti, kteří nechali tento dotazník vyplnit jejich zaměstnavateli. Celkem jsem rozdala 69 dotazníků 69 různým respondentům, vrátilo se mi celkem 52 dotazníků, tj. celková návratnost byla asi 75 %. Z těchto 52 vrácených dotazníků byly dva znehodnoceny, kdy jeden mnou oslovený respondent na některé otázky vůbec neodpověděl a druhý zaškrtl více možností u té otázky, která byla koncipována jako otázka s jednou možnou variantou odpovědi. Tj. v konečné fázi jsem vyhodnocovala 50 dotazníků. Snažila jsem se kontaktovat i mediálně známé společnosti, resp. kontaktovat emailovou cestou jejich personální oddělení s prosbou o vyplnění tohoto dotazníku, avšak ačkoliv jsem oslovila 5 velkým firem, ani jeden dotazník mi nebyl vrácen.

Před samotným oslovováním finálních respondentů jsem provedla i předvýzkum na skupince pěti respondentů (podnikatelů). Cílem tohoto předvýzkumu bylo upřesnění

nesrovnalostí některých otázek a ověření, zda dotazník je koncipován srozumitelně a jasně, zda informace, které jsem od podniků požadovala, nepatří mezi ty informace, které by si společnosti střežily a odmítaly je poskytnout. Celý dotazník byl samozřejmě zcela anonymní.

5.1 Cíle ankety

Cílem tohoto dotazníku bylo zejména:

- 1) Zjištění důvodů, proč některé společnosti zaměstnávají cizí státní příslušníky a jiné je naopak nezaměstnávají. Ověřit moji teorii o nepružnosti právní úpravy týkající se této oblasti.
- 2) Ověřit, zda je toto jejich rozhodnutí tyto osoby zaměstnat či nezaměstnat ovlivněno zvoleným předmětem podnikání, popřípadě umístěním společnosti.

5.2 Hypotézy

- 1) Předpokládala jsem, že cizince budou zaměstnávat převážně velké společnosti s velkým počtem zaměstnanců.
- 2) Dále jsem předpokládala, že nejvíce cizích státních příslušníků budou zaměstnávány v těch oborech, kde je nutný větší podíl manuální práce za malé množství peněz.
- 3) Co se týče umístění společnosti, tak jsem předpokládala, že největší podíl těchto osob budou zaměstnány v těch krajích, kde není vysoká nezaměstnanost.
- 4) Nejvíce cizích státních příslušníků bude zaměstnáváno na manuálních pracích (jako dělníci, uklízeči,..).

5.3 Výsledky a jejich analýza

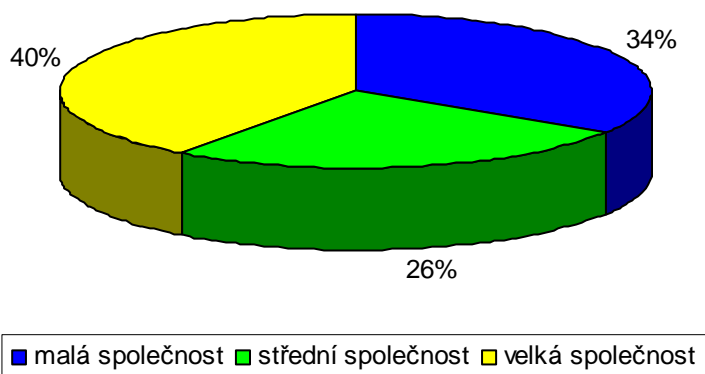
Otázka č. 1:

První otázka byla formulována tak, abych zjistila velikost mnou osloveného respondenta. Velikost byla měřena počtem zaměstnanců, kdy - jako mezníky pro určení velikosti společnosti - jsem zvolila hodnoty uváděné literaturou, a to 50 a 250 zaměstnanců.

Velikost osloveného respondenta	
malá společnost	17
střední společnost	13
velká společnost	20

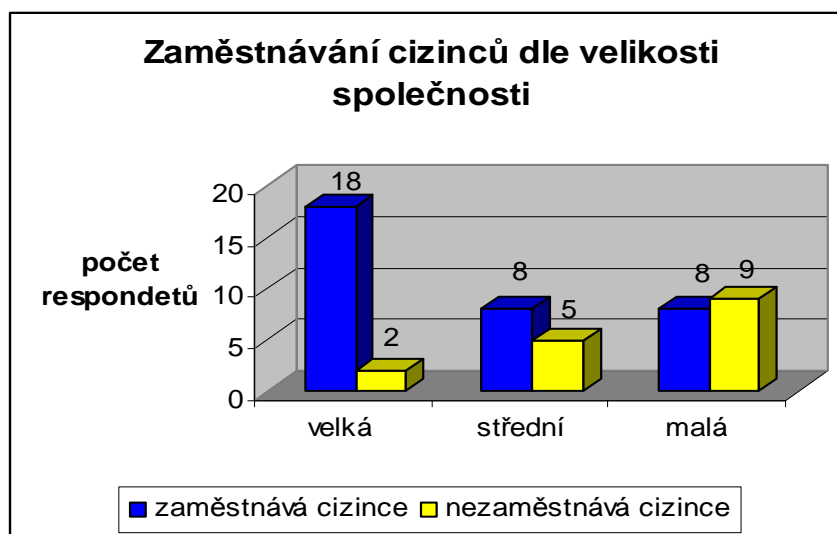
Tabulka 1: Velikost respondenta

Velikost firem respondentů



Graf 2: Velikost respondentů

Celkově jsem oslovila 69 respondentů, dotazník mi byl vrácen 52 z nich, 2 dotazníky nebylo možné pro jejich znehodnocení využít. Nakonec jsem vyhodnotila 50 dotazníků, kdy nejvíce oslovených respondentů byly velké společnosti (40 %), tj. společnosti mající více jak 250 zaměstnanců, následovaly společnosti malé (34 %) (mající méně než 50 zaměstnanců). Ráda bych zde podotkla, že dotazníky byly rozdávány náhodně, nikoli dle velikosti respondentů (měřené počtem zaměstnanců).



Graf 3: Zaměstnávání cizinců dle velikosti společnosti

Z 20 společností, jež zaměstnávají více než 250 zaměstnanců, 18 (90 %) zaměstnává cizí státní příslušníky. Z 13 společností zaměstnávajících 50 až 250 zaměstnanců 8 (61,5 %) zaměstnává cizince a ze 17 společností zaměstnávajících méně než 50 zaměstnanců 8 (47 %) využívá služeb cizích státních příslušníků.

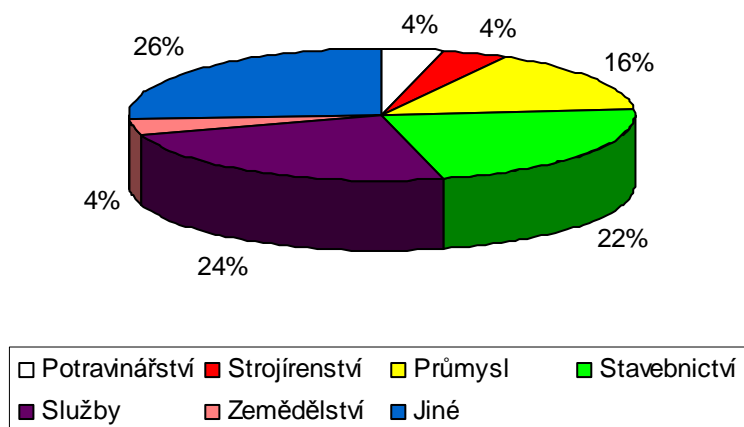
Otázka č.2:

Tato otázka je zaměřená na předmět podnikání respondenta. Kdy cílem bylo zjištění, zda ovlivňuje zaměstnavatele při výběru zaměstnanců (zahrnuji zde i cizí státní příslušníky) jejich předmět podnikání.

Předmět podnikání respondenta	
Potravinářství	2
Strojírenství	2
Průmysl	8
Stavebnictví	11
Služby	12
Zemědělství	2
Jiné	13

Tabulka 2: Předmět podnikání respondenta

Obor podnikání respondentů



Graf 4: Obor podnikání respondentů

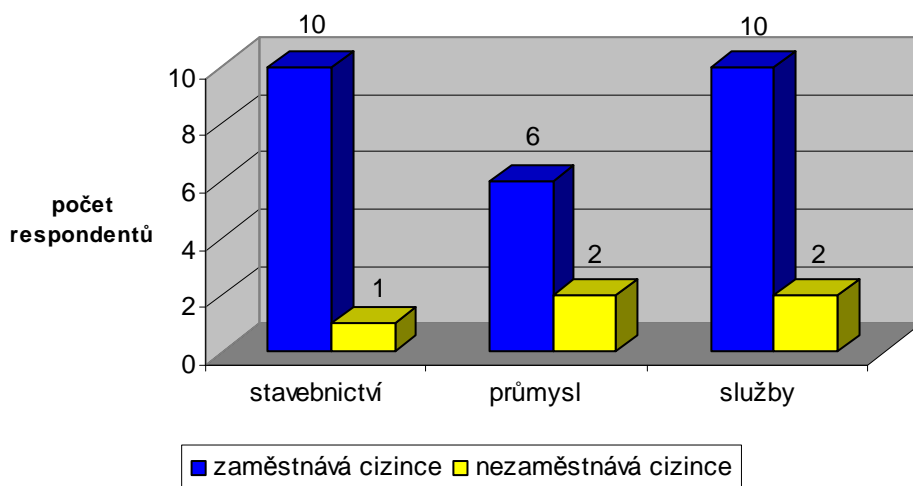
Nejvíce mnou oslovených firem poskytovalo služby (například překladatelská činnost) a to 24 %. 22 % firem podnikalo ve stavebnictví, 16 % v průmyslu, 4 % potravinářství a stejné procento ve strojírenství a zemědělství. Pod položku „jiné“ respondenti uváděli dopravu, energetiku, informační technologii, lesnictví, ale i logistiku a železniční opravárenství.

Pokud bych se blíže zaměřila na ty obory, ve kterých jsem oslovila nejvíce respondentů, tj. na stavebnictví, poskytování služeb a průmysl, pak bych mohla konstatovat následující:

- Z celkem 11 oslovených respondentů podnikajících v oboru stavebnictví, 10 respondentů zaměstnává cizí státní příslušníky. Všech 10 respondentů uvedlo, že tyto osoby zaměstnává na pozicích dělníků. Jedná se převážně o ta pracovní místa, kde jsou z řad českých zaměstnavatelů stanoveny vysoké požadavky na zručnost, avšak tyto požadavky nejsou vyváženy výši platu. Tj. je vyžadována vysoká zručnost za nízký plat.
- Z celkem 12 respondentů, jež poskytují svým zákazníkům služby různého druhu, 10 respondentů odpovědělo, že zaměstnává cizí státní příslušníky. V konečném hodnocení jsem zjistila, že tito respondenti je zaměstnávají na rozličných pozicích zahrnujících jednak dělníky, strážníky, avšak převažovali zde pozice zdravotních a technických pracovníků. Toto potvrzuje domněnku, kterou jsem rozvedla již v samotném úvodu práce. Absolutní nezájem ze strany českých uchazečů o práci se vztahuje zejména na pozice zdravotnických pracovníků, kdy se jedná o práci relativně velmi náročnou (nejen po stránce fyzické, ale i psychické), avšak v dnešní době velmi finančně podhodnocenou. Co se týče pozice technických pracovníků vysvětlují si obsazování těchto pracovních míst cizími státními příslušníky zejména tím, že v ČR se nevyskytuje tolik kvalifikovaných odborníků na tyto pozice (do této kvalifikace bych zahrнула i potřebnou délku odpracované praxe, kterou je v ČR těžké získat, neboť málokterá společnost dá šanci absolventovi vysoké školy, který neměl možnost praxi v průběhu studia získat), jistě zde hraje roli i místo získání potřebného vzdělání na tuto pozici (mám zde namysli světově uznávané univerzity).

- Z celkem 8 oslovených respondentů podnikajících v průmyslu, pak 6 respondentů odpovědělo, že zaměstnávají cizí státní příslušníky, převážně na pozicích dělníků.

Zaměstnávání cizinců dle oboru podnikání



Graf 5: Zaměstnávání cizinců dle oboru podnikání

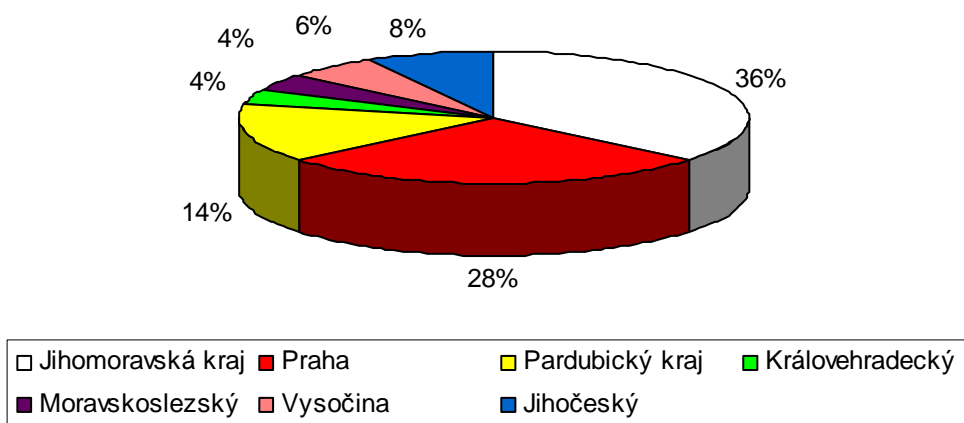
Otázka č. 3:

Cílem třetí otázky v dotazníku bylo zjistit, zda má na rozhodování zaměstnavatelů o tom, zda obsadí volná pracovní místa cizími státními příslušníky, vliv místo podnikání (provozu) zaměstnavatele, resp. míra nezaměstnanosti v kraji podnikání. K této otázce bych chtěla podotknout, že jsem se snažila oslovovat společnosti z různých krajů, abych mohla na výše položenou otázku odpovědět.

Místo podnikání	počet	nezaměstnanost v %
Jihomoravská kraj	18	16,1
Praha	14	5,6
Pardubický kraj	7	4,7
Královeshradecký	2	6,3
Moravskoslezský	2	26,9
Vysočina	3	5,7
Jihočeský	4	4,6

Tabulka 3: Místo podnikání respondenta

Místo podnikání respondentů



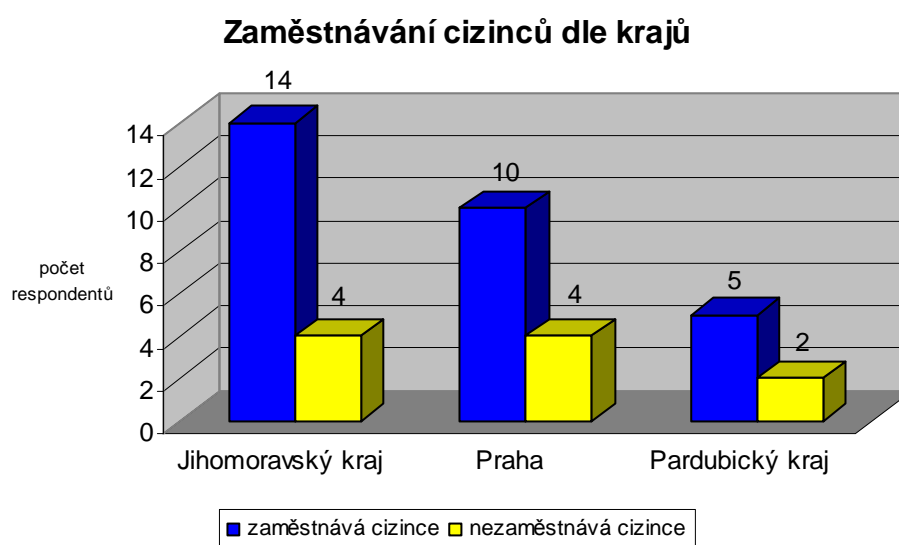
Graf 6: Místo podnikání respondentů

Nejvíce mnou oslovených respondentů podniká (má zapsané sídlo podnikání) v Jihomoravském kraji (36 %). Je to tím, že i já osobně v tomto kraji studuji, proto se mi podařilo zde přímo kontaktovat nejvíce firem. 28 % společností podnikání na území

hlavního města Prahy, 14 % v Pardubickém kraji, 8 % podniká v Jihočeském kraji, 6 % na Vysočině a 4 % v kraji Královéhradeckém, Moravskoslezském.

Z 18 mnou oslovených respondentů majících místo podnikání v Jihomoravském kraji, 14 odpovědělo, že zaměstnává cizí státní příslušníky, pouze čtyři společnosti z tohoto kraje se obejdou bez jejich pomoci.

Z 14 oslovených respondentů podnikajících na území hlavního města Prahy 10 zaměstnává cizí státní příslušníky a ze 7 oslovených respondentů - podnikajících v kraji Pardubickém – 5 jich zaměstnává cizí státní příslušníky



Graf 7: Zaměstnávání cizinců dle krajů

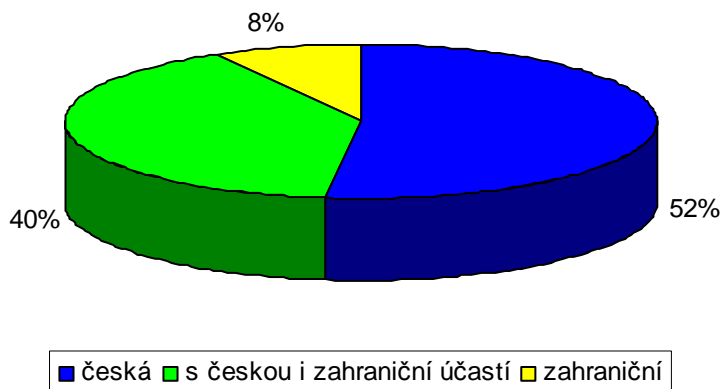
Otázka č. 4:

Tato otázka byla do dotazníku zahrnuta proto, abych zjistila, zda má na rozhodování o tom, zda respondent zaměstná cizí státní příslušníky, vliv to, zda se jedná o ryze českou společnost nebo zahraniční či společnost se zahraniční účastí. Konkrétně zda státní příslušnost vlastníků společnosti může toto rozhodování ovlivnit, např. tím, že vlastníci společností s cizí státní příslušností mají zájem na zaměstnávání cizích státních příslušníků, neboť znají např. kvalitu jimi odváděné práce.

Majetková účast ve společnosti	
česká	26
s českou i zahraniční účastí	20
zahraniční	4

Tabulka 4: Majetková účast ve společnosti

Majetková účast ve společnosti

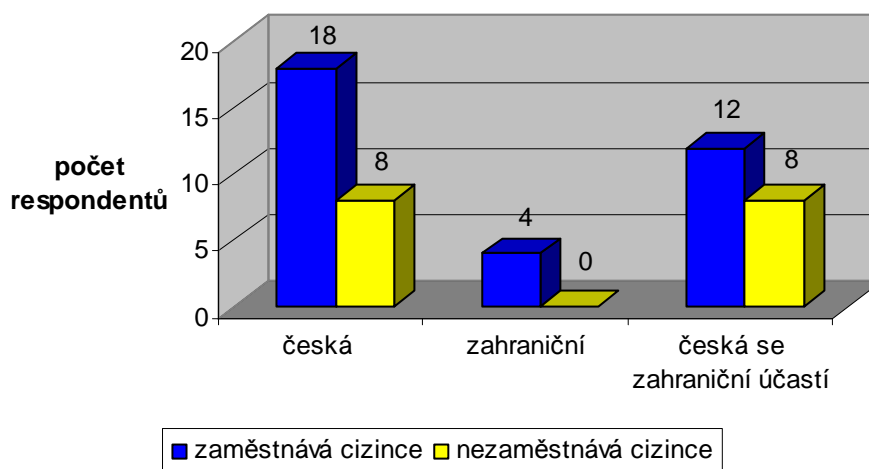


Graf 8: Majetková účast ve společnosti

Z celkem 50 mnou oslovených respondentů, kteří dotazník správně vyplnili, 26 respondentů byly společnosti ryze české (52 %), ve 20 společnostech (40 %) disponuje zahraniční účast a 4 respondenti (8 %) jsou pouze zahraničními společnostmi.

Pokud se týká ryze českých respondentů, tak z 26 oslovených 18 zaměstnává cizí státní příslušníky (69 %), 8 nezaměstnává (31 %). Všechny ryze zahraniční respondenti zaměstnávají cizince (100 %) a z 20 respondentů s českou i zahraniční majetkovou účastí 12 zaměstnává cizí státní příslušníky (60 %).

Zaměstnávání cizinců dle majetkové účasti



Graf 9: Zaměstnávání cizinců dle majetkové účasti

Z těchto výsledků se domnívám, že na rozhodnutí o tom, zda daná společnost zaměstná cizí státní příslušníky má do jisté míry vliv i to, odkud pocházejí vlastníci společnosti, resp. osoby s majetkovou účastí ve společnosti, jejichž požadavky musí společnost respektovat. Mnohdy se může stát, že tyto osoby přímo vyžadují například zaměstnávání odborníků ze země svého původu.

Otázka č. 5:

Pátá otázka se už konkrétně týkala toho, zda oslovený respondent zaměstnává či nezaměstnává cizí státní příslušníky.

Zaměstnávání cizinců	
zaměstnává	34
nezaměstnává	16

Tabulka 5: Zaměstnávání cizinců



Graf 10: Zaměstnávání cizinců

Z celkem 50 oslovených respondentů 34 zaměstnává cizí státní příslušníky (68 %), 16 respondentů tyto osoby nezaměstnává (32 %).

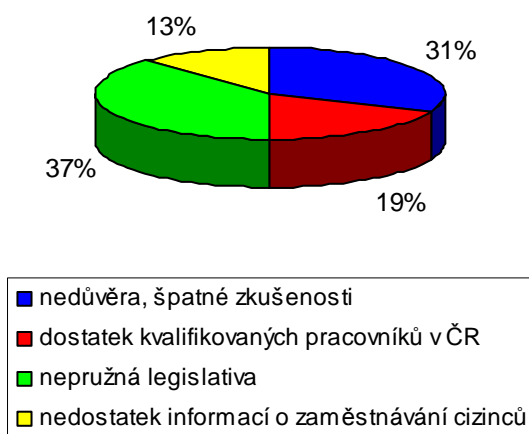
Otázka č. 6:

Tato otázka byla adresována pouze těm respondentům, jež cizí státní příslušníky nezaměstnávají. Cílem této otázky bylo zjistit důvody, proč tyto společnosti nezaměstnávají cizince. Otázka byla formulována jako polootevřená, kdy jsem navrhla několik možných důvodů, ale zároveň jsem ponechala respondentovi i volné místo pro jeho vlastní důvody a komentáře.

Důvody pro nezaměstnávání cizinců	
nedůvěra, špatné zkušenosti	5
dostatek kvalifikovaných pracovníků v ČR	3
nepružná legislativa	6
nedostatek informací o zaměstnávání cizinců	2

Tabulka 6: Důvody pro nezaměstnávání cizinců

Důvody pro nezaměstnávání cizinců



Graf 11: Důvody pro nezaměstnávání cizinců

Z 16 respondentů, jenž v průzkumu uvedli, že nezaměstnávají osoby s cizí státní příslušností, jako hlavní důvod 6 respondentů (37 %) uvedlo nepružnou právní legislativu, kde bylo zahrnuto například zdlouhavé a finančně náročné vyřizování povolení, časová omezenost délky trvání onoho povolení... 5 respondentů (31 %) uvedli jako hlavní důvod nedůvěru v kvalitní práci cizinců, popřípadě špatné zkušenosti s jejich zaměstnáním. 3 respondenti (19 %) konstatovali, že na českém pracovním trhu je dostatek kvalifikovaných odborníků na jimi požadované pracovní pozice a 2

respondenti (13 %), že nemají dostatek potřebných informací o případném postupu, pokud by chtěli cizince zaměstnat.

Většina respondentů uvedla současně více důvodů, proč dané osoby nezaměstnávají, pro účely průzkumu jsme ovšem v těchto případech brala jen ten jeden důvod, který respondent označil za hlavní. V 11 dotaznících byl jako důvod (hlavní či jeden z dalších) uvedena nepružná právní legislativa.

Všechny následující otázky byly adresovány společností (respondentům), jež cizince zaměstnávají (nezáleželo na tom, v jakém pracovním poměru).

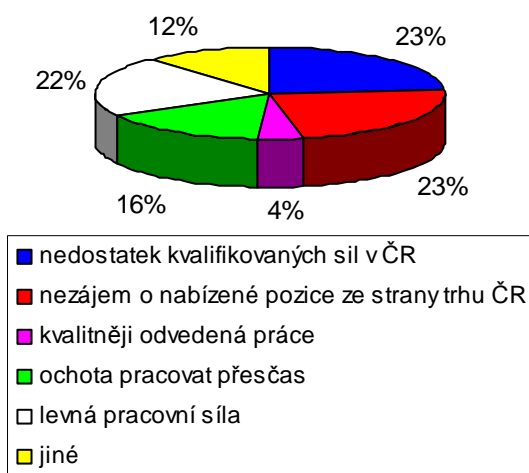
Otázka č. 7:

Smyslem této otázky bylo zjistit, proč oslovení respondenti tyto osoby zaměstnávají. Opět byla otázka formulována jako polootevřená, kdy sama jsem respondentům navrhla některé důvody, které by pro mne jako zaměstnavatele byly relevantní, ale ponechala jsme zde možnost i pro jejich vlastní důvody. I v této otázce respondenti většinou volili více možností, resp. více důvodů, proč tyto osoby zaměstnávají.

Důvody pro zaměstnávání cizinců	
nedostatek kvalifikovaných sil v ČR	12
nezájem o nabízené pozice ze strany trhu ČR	12
kvalitněji odvedená práce	2
ochota pracovat přesčas	8
levná pracovní síla	11
jiné	6

Tabulka 7: Důvody pro zaměstnávání cizinců

Důvody pro zaměstnávání cizinců



Graf 12: Důvody pro zaměstnávání cizinců

Ze všech respondentů, jež zaměstnávají cizince, 12 odpovědělo (23 %), že důvodem pro jejich zaměstnávání je nedostatek kvalifikovaných pracovních sil na českém trhu práce, stejný počet uvedlo za důvod nezájem o nabízené pracovní pozice ze

strany českých uchazečů o zaměstnání. 11 respondentů (22 %) uvedlo, že cizí státní příslušníci jsou pro ně jako zaměstnavatele levnou pracovní silou, 8 respondentů (16 %) ocenilo ochotu těchto osob pracovat přesčas a 2 respondenti (4 %) jejich kvalitněji odvedenou práci. 6 respondentů (12 %) uvedlo své vlastní důvody, pod které zařadili pracovitost, spolehlivost či jazykové znalosti. Znovu podotýkám, že většina respondentů volilo více možností odpovědi.

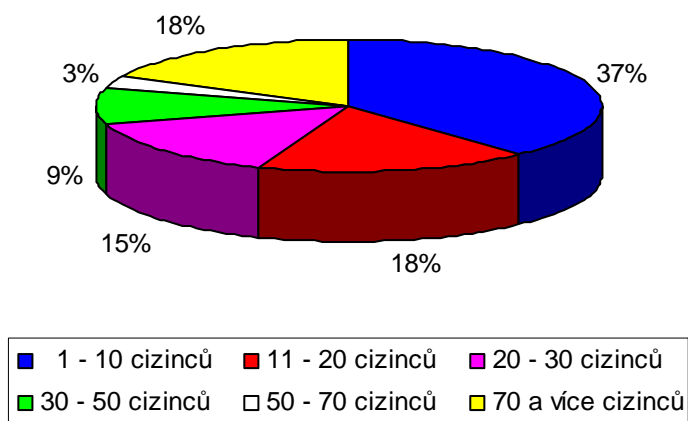
Otázka č. 8:

V této otázce jsem chtěla zjistit průměrný počet cizinců, které respondenti zaměstnávají.

Počet zaměstnaných cizinců	
1 - 10 cizinců	13
11 - 20 cizinců	6
20 - 30 cizinců	5
30 - 50 cizinců	3
50 - 70 cizinců	1
70 a více cizinců	6

Tabulka 8: Počet zaměstnaných cizinců

Počet zaměstnaných cizinců



Graf 13: Počet zaměstnaných cizinců

13 z respondentů zaměstnávající cizince (37 %), uvedlo, že zaměstnávají 1 až 10 cizinců, 6 (18 %) jich zaměstnává 11 až 20 cizinců, 5 respondentů (15 %) zaměstnává 20 až 30 cizinců, 3 respondenti (9 %) zaměstnávají 30 až 50 cizích státních příslušníků a jen 1 (3 %) zaměstnává 50 až 70 cizinců. 6 respondentů (18 %) uvedlo, že mají ve své společnosti více než 70 cizinců.

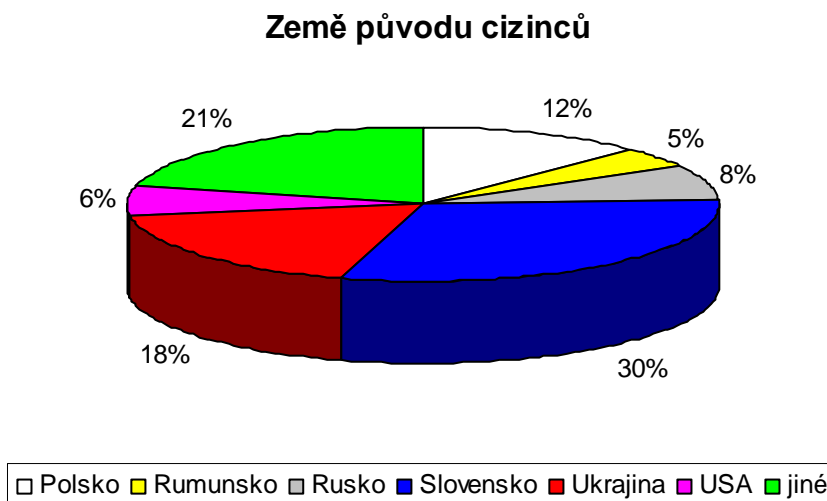
Otázka č. 9:

V této otázce měli respondenti uvést, z jakých zemí pocházejí cizinci, jež ve své firmě zaměstnávají. Dle údajů Českého statistického úřadu je v ČR zaměstnáno nejvíce osob pocházejících z Ukrajiny, následují Slováci a osoby z Vietnamu, Polska... Proto jsem i já předpokládala, že nejvíce budou respondenti zaměstnávat osoby pocházející z Ukrajiny, většinou jako levné pracovní síly na ty pracovní pozice, o které není ze strany českého pracovního trhu zájem.

I v této otázce respondenti většinou uváděli více zemí, odkud pocházejí jejich zaměstnanci – příslušníci cizích států.

Země původu cizinců	
Polsko	8
Rumunsko	3
Rusko	5
Slovensko	20
Ukrajina	12
USA	4
jiné	14

Tabulka 9: Země původu zaměstnaných cizinců



Graf 14: Země původu cizinců

Nejvíce respondentů – 20 (30 %) zaměstnává cizí státní příslušníky pocházející ze Slovenska, následuje Ukrajina, jejíž občany zaměstnává 12 respondentů (18 %). 8

respondentů (12 %) zaměstnává osoby pocházející z Polska, 5 respondentů (8 %) osoby pocházející z Ruska a 4 respondenti (6 %) osoby pocházející z USA. Co týče zaměstnávání osob pocházejících z USA domnívám se, že se jedná zejména o specialisty na IT a jiné kvalifikované odborníky, které respondenti zaměstnávají s cílem zdokonalení kvalifikace jejich vlastních zaměstnanců. 14 respondentů (21 %) uvedlo jiné země původu jejich zaměstnanců, zejména Maďarsko, Velká Británie, Gruzie, Moldavsko, Kazachstán, Uzbekistán...

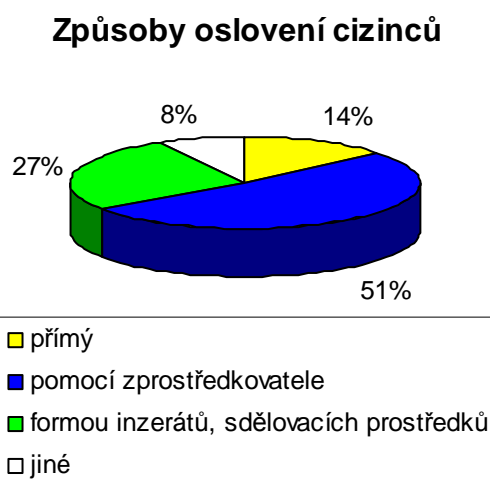
Výsledky tohoto výzkumu potvrdily moji tezi, že nejvíce jsou v ČR cizinci zaměstnáváni na pozicích dělníků většinou v manufakturních závodech – toto uvedlo 25 respondentů (55 %). 7 respondentů (16 %) uvedlo, že tyto osoby jsou zaměstnávány na pozicích zdravotních a technických pracovníků. 4 respondenti (9 %) uvedli, že je zaměstnávají v oddělení administrativy. Pouze jeden uvedl (2 %), že je zaměstnává na pozicích odborných pracovníků. 4 respondenti (9 %) také uvedli svoje vlastní pracovní pozice jako strážný, řidič...

Otázka č. 11:

Poslední otázka je zaměřena na způsob získávání cizích státních příslušníků jako zaměstnanců pro společnosti respondentů. I tato otázka byla položena jako polootevřená a s možností doplnění vlastního způsobu „náboru“ zaměstnanců. Opět se vyskytli respondenti, jež využívají více způsobů kontaktování potenciálních zaměstnanců.

Způsoby oslovení cizinců	
přímý	5
pomocí zprostředkovatele	19
formou inzerátů, sdělovacích prostředků	10
jiné	3

Tabulka 11: Způsoby oslovení cizinců



Graf 16: Způsoby oslovení cizinců

Nejvíce respondentů (19, což odpovídá 51 %) využívá pro získávání cizích státních příslušníků jako zaměstnanců zprostředkovatele, kterým mohou být různé agentury, ale i konkrétní fyzické osoby. Jako formu kontaktu, resp. „náboru“ využívá 10 respondentů (27 %) inzeráty či sdělovací prostředky (masmédia, noviny, časopisy..), jen 5 respondentů (14 %) využívá přímý způsob oslovení, tj. konkrétní výběr na trhu práce dle kvalifikací. Zbytek respondentů (8 %) uvádělo například kontaktování přes úřad práce, osobní nábor v místě bydliště cizince či vnitropodnikovou výměnu zaměstnanců.

Závěr

Cílem této dotazníkové metody (průzkumu) bylo zejména ověření v úvodu praktické části navržených hypotéz. Podotýkám, že z dotazníku bylo možné vyčíst větší množství informací, avšak tento závěr se zaměří na zhodnocení navržených hypotéz. Jak již bylo uvedeno v první části práce, bez cizinců - jako pracující síly - by se česká ekonomika v současné době jen stěží obešla. Tento fakt si začínají uvědomovat nejen zaměstnavatelé, kteří jsou nuceni řešit neustálý nedostatek kvalifikovaných pracovních sil, ale i zákonodárci, jež se snaží „ulehčit“ situaci jak zaměstnavatelům cizích státních příslušníků, tak i jím samotným. Většina jejich snahy ovšem vychází „naprázdno“.

První vyslovená hypotéza, jež poukazovala na vztah mezi velikostí (měřeno počtem zaměstnanců) respondenta a počtem cizích státních příslušníků u respondenta zaměstnaných, se potvrdila u velkých společností. Z 20 oslovených respondentů 18 zaměstnává cizí státní příslušníky. Domnívám se, že se v případě těchto velkých respondentů jednalo o firmy s velkým podílem manuální práce (továrny..), tudíž pro český trh o pracovní místa nezajímavá. Tyto osoby jsou nuceny v důsledku nedostatku pracovních sil na českém trhu práce využívat cizince jako kvalitní a levnou pracovní sílu.

Pokud bychom měli zhodnotit hypotézu, že cizí státní příslušníci jsou zaměstnáváni zejména v těch oborech, kde je velký podíl manuální práce (např. stavebnictví, jak vyplynulo z ankety, kde z 10 oslovených respondentů 9 tyto osoby zaměstnává, přičemž všichni uvedli, že na pozicích dělníků), pak nezbyvá než souhlasit. Jedná se o ty obory, jež nejsou pro český pracovní trh lukrativní, co do peněžní stránky, tak do noblesy. Velkým překvapením pro mne byl velký podíl respondentů, jež podnikají v oboru poskytování služeb a zaměstnávají cizince. Po bližším prozkoumání dotazníků bylo zjištěno, že jsou tyto osoby zaměstnávány například na pozicích lektorů, kde jako rodilý mluvčí vyučují cizí jazyk.

Další hypotéza o tom, že jsou tyto osoby zaměstnávány převážně v krajích, kde není vysoká nezaměstnanost, se zejména v Jihomoravském kraji vůbec nepotvrdila, ba naopak byla vyvrácena. Jihomoravský kraj se v současné době potýká s nezaměstnaností na úrovni 16,1 % a z 13 oslovených respondentů 11 tyto osoby zaměstnává. Při stanovení této hypotézy vycházíme z předpokladu, že pokud je v kraji

vysoká nezaměstnanost, budou nezaměstnaní ochotni přijmout prakticky jakékoli pracovní místo a že prakticky na jakékoli nahlášené volné pracovní místo najde příslušný ÚP vhodného uchazeče o zaměstnání. Důvody popření této hypotézy jsou dvojí. Může se jednat o to, že zaměstnavatelé v tomto kraji hledají zaměstnance na tolik specifické pracovní pozice, resp. že stanovují takové požadavky na pracovní místa (co se týče kvalifikace, praxe), které může splnit jen malé množství uchazečů z českého pracovního trhu (například IT specialisty). Nebo druhá teorie, dle mého názoru pravděpodobnější, že ačkoliv je v tomto kraji vysoká nezaměstnanost, nedonutí tato situace nezaměstnané brát „jakékoliv místo“. Tyto osoby budou raději žít z peněz daňových poplatníků, než by měli jít pracovat například „do továrny“.

Nejvíce mnou oslovených respondentů cizí státní příslušníky zaměstnává na pozicích dělníků, což potvrdilo původní domněnku. Domnívám se, že většina těchto osob jsou nejen velmi pracovití, ale jsou při výkonu své práce „hnáni“ i nutností uživit rodinu. Tudíž se o svojí práci bojí, jejich práce je kvalitnější, více se snaží, neboť vědí, že v jejich zemi je nedostatek pracovních příležitostí a oni si tuto práci musí udržet (rolí zde hraje i fakt, že nemohou volně přecházet mezi pracovními místy u různých zaměstnavatelů – vždy potřebují nové povolení). Potvrdil se i úvodní cíl této dotazníkové metody, jímž bylo ověření, že ti respondenti, jenž nezaměstnávají cizí státní příslušníky, tak činí nejvíce z důvodů nepružné právní úpravy. Většině respondentů se nelíbilo zdlouhavé vyřizování povolení, které je navíc časově omezené. Samotné vyřízení všech potřebných povolení trvá v průměru okolo 5 měsíců.

Z vyhodnocení ankety je jasné, jak nezastupitelnou roli hrají v českém pracovním životě tyto osoby. Již nyní většina respondentů tyto osoby využívá a v budoucnu, dle mého názoru, dojde ještě k nárůstu zaměstnavatelů, jež budou muset obsazování volných pracovních míst takto řešit. Češi budou čím dál více využívat možností, jež jim poskytuje „otevřená“ EU a budou ještě více odcházet za prací do ciziny (např. špičkoví odborníci). Jejich místo na českém trhu práce budou muset zaplňovat stále více osoby ze zahraničí.

Seznam použitých informačních zdrojů

a) Publikace

- [1] JAKUBKA, J. Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem. Olomouc: Nakladatelství Anag, spol. s. r. o., 1022 s., ISBN 978-80-7263-370-8
- [2] JOUZA, L. Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem. Praha: Nakladatelství RNDr. Ivana Exnerová – BOVA POLYGON, 2004, 276 s. ISBN 80-7201-193-6
- [3] KOLEKTIV AUTORŮ. Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny. Ostrava: ANAG, 2006. 223 s. ISBN 80-7263-350-3
- [4] KOTÝNKOVÁ, M. NĚMEC, O. Lidské zdroje na trhu práce. Havlíčkův Brod: PROFESSIONAL PUBLISHING, 2003. 200 s. ISBN 80-86419-48-7
- [5] PAVLÍK, Z. KUČERA, M. Populační vývoj České republiky 1990 – 2002. Praha: Katedra demografie a geografie, Přírodovědecká fakulta, Univerzita Karlova v Praze, 2002, 607 s.
- [6] STEINICHOVÁ, L. Zaměstnávání cizinců před vstupem ČR do EU. Praha: Nakladatelství PRAGOEDUCA, 2003. 143 s. ISBN 80-7310-011-8

b) Právní předpisy

- [7] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“)
- [8] Zákon č. 325/1999 Sb., o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o azylu“)
- [9] Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých dalších zákonů (dále jen „pobytový zákon“)
- [10] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“)
- [11] Zákon 97/1963 Sb., o mezinárodním právu soukromém a procesním, ve znění

pozdějších předpisů

[12] Zákon č. 500/2004 Sb., o správním řízení (správní řád), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“)

[13] Zákon č. č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o poplatcích“)

c) Další zdroje

Internetové odkazy

[14] http://www.mvcr.cz/statistiky/migrace/2007/0131_pohlavi.pdf dle stavu k 20.1.2008

[15] [http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B00028A418/\\$File/310107q354.xls](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/B00028A418/$File/310107q354.xls) dle stavu k 28.1.2007

[16] <http://vsp.blog.cz/0603/zamestnavani-cizincu-podle-noveho-zakona-o-zamestnanosti> dle stavu k 12.1.2008 – zdroj 14

[17] http://ekonomika.idnes.cz/cizinci-pomahaji-ceske-ekonomice-a-bohatnou-fek-ekonomika.asp?c=A071230_211137_ekonomika_dp dle stavu k 20.12.2007- zdroj 11

[18] http://zakony.idnes.cz/souhrn-vyznamnych-legislativnich-udalosti-26-11-2-12-2007-fhb-danefinance.asp?c=A071203_000000_danefinance_51820 dle stavu k 20.12.2007

[19] http://ekonomika.idnes.cz/ukrajinci-dosli-v-cesku-chybeji-delnici-fcc-ekonomika.asp?c=A071023_214041_ekonomika_zra dle stavu k 20.12.2007 – zdroj 13

[20] http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_vymezeni_pojmu dle stavu k 19.11.2007

[21] www.vyplata.cz dle stavu k 19.11.2007

[22] <http://www.sagit.cz/pages/prehrub.asp?cd=211&typ=c> dle stavu k 19.11.2007

[23] <http://jobdnes2.idnes.cz/zamestnani.asp?y=zamestnani/zamestnavanicizincuaosobbezstatniprislusnost.htm> dle stavu k 19.11.2007

[24] http://www.cizinci.cz/files/clanky/349/letak_CJ.pdf dle stavu k 19.11.2007

- [25] http://ekonomika.idnes.cz/evropa-hleda-specialisty-zn-praxe-a-jazyky-f2i-ekonomika.asp?c=A070808_151414_ekonomika_spi dle stavu k 19.11.2007
- [26] http://ekonomika.idnes.cz/podnikatele-ovlivni-kdo-bude-smet-pracovat-v-cr-frs-ekonomika.asp?c=A070731_154344_domaci_hos dle stavu k 19.11.2007

Články

- [27] APPELYARD, R.T. Migration and Development: A Global Agenda for the Future, In: International Migration – Quarterly Review, 1992
- [28] JOUZA, L., MARČÁKOVÁ, L. Nový zákon o zaměstnanosti. Práce a mzda, 2004, č. 8-9, 45 s. 8 ISSN 0032-6208
- [29] SALT, J. The future of Labour Migration, International Migration Review, Winter, 1992
- [30] VYSOKAJOVÁ, M. Nový zákon o zaměstnanosti a migrace pracovníků. Právní fórum, 2004, č. 4, 146 s. ISSN 1214796

Diplomové a bakalářské práce

- [31] DVOŘÁKOVÁ, M. Mezinárodní migrace v ČR, 2006, 78 s.
- [32] KOHOUTOVÁ, L. Pracovněprávní problematika zaměstnaneckých vztahů s cizím prvkem, 2007, 56 s.
- [33] RYGL, M. Realizace práva na zaměstnání v českém pracovním právu, 2006, 81 s.
- [34] OCÁSKOVÁ, K. Evropská migrace a multikulturní společnost, 2006, 81 s.

Seznam schémat

Graf 1: Počet emigrantů pracujících v ČR.....	19
Graf 2: Velikost respondentů.....	51
Graf 3: Obor podnikání respondentů.....	53
Graf 4: Zaměstnávání cizinců dle oboru podnikání.....	55
Graf 5: Místo podnikání respondentů.....	56
Graf 6: Zaměstnávání cizinců dle krajů.....	57
Graf 7: Majetková účast ve společnosti.....	58
Graf 8: Zaměstnávání cizinců dle majetkové účasti.....	59
Graf 9: Zaměstnávání cizinců.....	60
Graf 10: Důvody pro nezaměstnávání cizinců.....	61
Graf 11: Důvody pro zaměstnávání cizinců.....	63
Graf 12: Počet zaměstnaných cizinců.....	65
Graf 13: Země původu cizinců.....	66
Graf 14: Pracovní pozice cizinců.....	68
Graf 15: Způsoby oslovení cizinců.....	69

Seznam tabulek

Tabulka 1: Velikost respondenta.....	51
Tabulka 2: Předmět podnikání respondenta.....	53
Tabulka 3: Místo podnikání respondenta.....	56
Tabulka 4: Majetková účast ve společnosti.....	58
Tabulka 5: Zaměstnávání cizinců.....	60
Tabulka 6: Důvody pro nezaměstnávání cizinců.....	61
Tabulka 7: Důvody pro zaměstnávání cizinců.....	63
Tabulka 8: Počet zaměstnaných cizinců.....	65
Tabulka 9: Země původu zaměstnaných cizinců.....	66
Tabulka 10: Pracovní pozice zaměstnaných cizinců.....	68
Tabulka 11: Způsoby oslovení cizinců.....	69

Seznam zkratek

ČR	Česká republika
IT	Informační technologie
EU	Evropská unie
EHP	Evropský hospodářský prostor
OR	Obchodní rejstřík
ZP	Zákoník práce
RČ	Rodné číslo
Sb.	Sbírka zákonů
EHS	Evropské hospodářské společenství
FO	Fyzická osoba
PO	Právnícká osoba
ÚP	Úřad práce

Seznam příloh

- Příloha č. 1: Žádost zaměstnavatele o povolení získávat na volná pracovní místa zaměstnance ze zahraničí
- Příloha č. 2: Žádost cizince o povolení k zaměstnání – o prodloužení zaměstnání na území České republiky
- Příloha č. 3: Informace o nástupu zaměstnání – o vyslání k výkonu práce
- Příloha č. 4: Informace o ukončení zaměstnání – o ukončení vyslání k výkonu práce
- Příloha č. 5: Sdělení zaměstnavatele o předčasném ukončení zaměstnání
- Příloha č. 6: Vyjádření obchodní společnosti – družstva (plnění běžných úkolů)
- Příloha č. 7: Vyjádření zaměstnavatele o zaměstnání cizince
- Příloha č. 8: Žádost o povolení k trvalému pobytu
- Příloha č. 9: Dotazník

Příloha č. 1

ŽÁDOST ZAMĚSTNAVATELE
o povolení získávat na volná pracovní místa zaměstnance ze zahraničí
 (§ 85 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Registrační číslo ÚP:

Zaměstnavatel

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

Specifikace volných pracovních míst zaměstnavatele

Název požadované profese dle KZAM ^{2/}	Číslo KZAM ^{2/}	Zařazení dle OKEČ ^{3/}	Požadovaná kvalifikace dle KKO ^{4/}	Předpokládaná doba zaměstnání		Počet osob c/ž ^{5/}	Výše hrubé mzdy (v Kč/hod. nebo v Kč/měs.)
				od	do		
1	2	3	4	5	6	7	8
Celkem							

Místo výkonu práce (adresa):	Adresa ubytování v ČR (okres, obec, ulice, číslo, PSČ):
Další požadavky zaměstnavatele:	
Odůvodnění žádosti:	

Příloha: ověřená kopie dokladu o oprávnění k podnikání

Datum:

Razítko zaměstnavatele:

Podpis odpovědného pracovníka:

Záznamy a údaje Úřadu práce v

Žádost přijata dne:	Místo pro nalepení kolku^{6/}:
Žádost vyřizuje (jméno, příjmení a podpis):	
Datum vyřízení:	

Vysvětlivky:

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

Příloha č. 2

ŽÁDOST CIZINCE
o povolení k zaměstnání¹⁾ – o prodloužení zaměstnání¹⁾
na území České republiky

Místo pro nalepení
kolku²⁾:

Registrační číslo ÚP:

Fotografie
(ne starší 2 let)

Vyplňte čitelně v češtině nebo označte:

Příjmení:	
Jméno:	
Datum narození:	Pohlaví: <input type="checkbox"/> muž <input type="checkbox"/> žena
Rodné číslo ³⁾ :	Místo narození:

Státní občanství:	Nevyšší dosažené vzdělání - dle KKO ⁴⁾ :
Adresa v zemi trvalého pobytu (stát, okres, obec, ulice, číslo, PSČ):	
Číslo cestovního dokladu:	Název orgánu, který cestovní doklad vydal:
Adresa pro doručování zásilek:	

Žádám o povolení k zaměstnání v ČR od do
v profesi KZAM (ISCO)⁵⁾
číselný kód KZAM (ISCO)⁵⁾
zařazení dle OKEČ (NACE)⁶⁾
vzdělání požadované pro výkon povolání (KKO)⁴⁾
u zaměstnavatele¹⁾ - u právnické nebo fyzické osoby, která uzavřela smlouvu se zahraničním subjektem¹⁾:

Zaměstnavatel – název:	IČ: Rodné číslo ⁷⁾ :
Sídlo zaměstnavatele (adresa - stát, okres, obec, ulice, číslo, PSČ):	
Název a kontaktní adresa právnické nebo fyzické osoby v ČR (okres, obec, ulice, číslo, PSČ) ⁸⁾ :	IČ: Rodné číslo ⁷⁾ :
Místo výkonu práce v ČR (adresa):	
Název a kontaktní adresa uživatele (okres, obec, ulice, číslo, PSČ) ⁹⁾ :	IČ: Rodné číslo ⁷⁾ :

Jedná se o první zaměstnání na území ČR: ano ne

V dne

.....
podpis žadatele

Přílohy:

- 1) Vyjádření tuzemského zaměstnavatele, že cizince zaměstná nebo
- 2) Fotokopie stránky cestovního dokladu obsahující základní identifikační údaje cizince.
- 3) Kopie dokladu o profesní způsobilosti pro obor, ve kterém bude cizinec na území ČR pracovat.
- 4) Lékařské potvrzení o zdravotním stavu cizince, které nesmí být starší jednoho měsíce.
- 5) Další doklady, pokud to vyplývá z charakteru zaměstnání.
- 6) Kopie kontraktu.¹⁰⁾
- 7) Kopie dokladu opravňující subjekt hospodářské činnosti k provádění činnosti, které jsou předmětem kontraktu.¹⁰⁾
- 8) Pracovní smlouva uzavřená se zahraničním zaměstnavatelem.¹⁰⁾

V případě, že se jedná o prodloužení zaměstnání, žadatel předkládá pouze přílohy uvedené pod bodem 1 a 2.

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

Záznamy a údaje úřadu práce:

Žádost přijata dne:	Jedná se o zaměstnání podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů podle ¹¹⁾ § 92 odst. 1, § 94 odst. 1, § 95 odst. 1, § 95 odst. 4, § 96 písm. a), § 96 písm. b), § 97 písm. a), § 97 písm. b), § 97 písm. c), § 97 písm. d), § 97 písm. e), § 97 písm. f), § 97 písm. g), § 97 písm. h)
Žádost vyřizuje (jméno, příjmení a podpis):	
Datum vyřízení:	

Vysvětlivky:

- 1) Platné označe zaškrtnutím.
- 2) Spodní díl kolkové známky bez oddělení horního dílu se nalepí na tuto žádost a zašle úřadu práce. Horní díl kolkové známky nalepí správní orgán na písemné vyhotovení správního rozhodnutí.
- 3) Vyplňuje se, pokud je rodné číslo přiděleno.
- 4) K KOV = Klasifikace kmenových oborů vzdělání (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „www.czso.cz - klasifikace - klasifikace kmenových oborů vzdělání - konstrukce klasifikace kmenových oborů vzdělání“).
- 5) K ZAM = Klasifikace zaměstnání - uvede se název a číslo vykonávané profese (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „www.czso.cz - klasifikace“).
- 6) OKEČ = Odvětvová klasifikace ekonomických činností (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „www.czso.cz - klasifikace“).
- 7) Vyplňuje se v případě, že se jedná o fyzickou osobu, která nepodniká.
- 8) Vyplňuje se v případě realizace smlouvy.
- 9) Vyplňuje se v případě dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele.
- 10) Přikládá se pouze u žadatelů, kteří jsou vysíláni na základě kontraktu k výkonu práce na území ČR; kopie kontraktu a kopie dokladu subjektu hospodářské činnosti pouze v jednom výtisku budou součástí všech žádostí, vztahujících se k příslušnému kontraktu.
- 11) Úřad práce označí typ zaměstnání.

Příloha č. 3

INFORMACE
o nástupu zaměstnání^{1/} – o vyslání k výkonu práce^{1/}

občana EU/EHP a Švýcarska nebo jeho rodinného příslušníka,
nebo cizince, který nepotřebuje povolení k zaměstnání na území ČR
(§ 87 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Příjmení:	
Jméno:	Státní občanství^{2/}:
Datum narození:	Pohlaví: <input type="checkbox"/> muž ^{3/} <input type="checkbox"/> žena ^{3/}
Rodné číslo^{4/}:	Místo narození:
Adresa v zemi trvalého pobytu:	
Adresa pro doručování zásilek:	
Nejvyšší dosažené vzdělání (dle KKOv)^{5/}:	

občan EU^{3/} , rodinný příslušník občana EU^{3/} , občan Švýcarska^{3/} , rodinný příslušník občana Švýcarska^{3/}
občan EHP^{3/} , rodinný příslušník občana EHP^{3/} ,
cizinec podle § 98 písm.a)^{3/} , § 98 písm.b)^{3/} , § 98 písm.c)^{3/} , § 98 písm.d)^{3/} ,
§ 98 písm.e)^{3/} , § 98 písm.j)^{3/} , § 98 písm.k)^{3/}

Zaměstnání^{1/} – výkon práce^{1/} v ČR od	do^{6/}
v profesi KZAM (ISCO-88)^{7/}:	číselný kód KZAM (ISCO-88)^{7/}:
zařazení dle OKEČ (NACE)^{8/}:	
vzdělání požadované pro výkon povolání (KKOV)^{5/}:	

a) pracovní právní vztah k zaměstnavateli se sídlem v ČR^{9/}	
zaměstnavatel – název:	
sídlo (adresa - okres, obec, ulice, číslo, PSČ):	
IČ:	Rodné číslo^{10/}:
kontaktní osoba:	telefon:
místo výkonu práce (adresa):	
b) vyslání k výkonu práce^{9/} - na základě smlouvy^{3/} <input type="checkbox"/>	
- na základě pronájmu pracovní síly^{3/} <input type="checkbox"/>	
fyzická nebo právnická osoba, u níž je vykonávána práce na území ČR (název a adresa sídla – okres, obec, ulice, číslo, PSČ)	
IČ:	Rodné číslo^{10/}:
kontaktní osoba:	telefon:
místo výkonu práce (adresa):	

Jedná se o první zaměstnání na území ČR ano^{3/} ne^{3/}

Datum:

Razítko:

Podpis odpovědného pracovníka:

Záznam úřadu práce v

Úřadu práce doručeno dne

Příloha č. 4

INFORMACE
o ukončení zaměstnání ^{1/} – o ukončení vyslání k výkonu práce ^{1/}

občana EU/EHP a Švýcarska nebo jeho rodinného příslušníka
nebo cizince, který nepotřebuje povolení k zaměstnání na území ČR
(§ 87 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

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

občan EU^{2/} , rodinný příslušník občana EU^{2/} , občan Švýcarska^{2/} , rodinný příslušník občana Švýcarska^{2/}
občan EHP^{2/} , rodinný příslušník občana EHP^{2/} ,
cizinec podle § 98 písm.a)^{2/} , § 98 písm.b)^{2/} , § 98 písm.c)^{2/} , § 98 písm.d)^{2/} ,
§ 98 písm.e)^{2/} , § 98 písm.j)^{2/} , § 98 písm.k)^{2/}

a) ukončení zaměstnání u zaměstnavatele se sídlem v ČR^{4/}	
zaměstnavatel – název:	
sídlo (adresa - okres, obec, ulice, číslo, PSČ):	
IČ:	Rodné číslo ^{5/} :
datum ukončení zaměstnání:	
b) ukončení vyslání k výkonu práce ^{4/} <input type="checkbox"/> na základě smlouvy ^{2/} <input type="checkbox"/> na základě pronájmu pracovní síly ^{2/}	
fyzická nebo právnická osoba, u níž je vykonávána práce na území ČR (název a adresa sídla – okres, obec, ulice, číslo, PSČ):	
IČ:	Rodné číslo ^{5/} :
datum ukončení zaměstnání:	

Datum :

Razítko:

Podpis odpovědného pracovníka:

Záznam úřadu práce v
Úřadu práce doručeno dne

Příloha č. 5

SDĚLENÍ ZAMĚSTNAVATELE
o předčasném ukončení zaměstnání

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

Cizinec

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

Povolení k zaměstnání bylo vydáno Úřadem práce v

dne

č.j.:

Zaměstnavatel

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

Datum:

Razítko zaměstnavatele:

Podpis odpovědného pracovníka:

<u>Záznam úřadu práce v</u>
Úřadu práce doručeno dne

Vysvětlivky

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

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

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

Příloha č. 6

VOYÁDRĚNÍ OBCHODNÍ SPOLEČNOSTI¹⁾ – DRUŽSTVA¹⁾
(§ 91 odst. 2 písm. a) zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Obchodní společnost¹⁾ – družstvo¹⁾

Název:		IČ:
Sídlo: (adresa - okres, obec, ulice, číslo, PSČ):		
Odpovědný pracovník (jméno a příjmení):	Telefon:	Fax: E-mail:

potvrzuje, že na území České republiky pověřil plněním běžných úkolů cizince, který je

- společníkem statutárním orgánem členem statutárního orgánu
 členem jiného orgánu výše uvedené obchodní společnosti²⁾ – uveďte funkci:
 členem družstva členem statutárního orgánu
 členem jiného orgánu výše uvedeného družstva²⁾ – uveďte funkci:

Příjmení:	
Jméno:	Státní občanství:
Datum narození:	Pohlaví: <input type="checkbox"/> muž ²⁾ <input type="checkbox"/> žena ²⁾
Rodné číslo ³⁾ :	Místo narození:
Adresa v zemi trvalého pobytu:	
V profesi KZAM (ISCO) ⁴⁾ :	Číselný kód KZAM (ISCO) ⁴⁾ :
Zařazení dle OKEČ (NACE) ⁵⁾ :	Vzdělání požadované pro výkon povolání (KKOV) ⁶⁾ :
Místo výkonu práce (adresa):	

Předpokládaná doba plnění běžných úkolů od do

V dne

.....
razítko a podpis osoby oprávněné jednat
jménem obchodní společnosti (družstva)

Vysvětlivky:

- 1) Nehodící se škrtněte.
- 2) Správný údaj označte x.
- 3) Vyplňuje se, pokud je rodné číslo přiděleno.
- 4) KZAM = Klasifikace zaměstnání – uveďte se název a číslo vykonávané profese (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „www.czso.cz - klasifikace“).
- 5) OKEČ = Odvětvová klasifikace ekonomických činností (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „www.czso.cz - klasifikace“).
- 6) KKO V = Klasifikace kmenových oborů vzdělání (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „www.czso.cz - klasifikace - klasifikace kmenových oborů vzdělání - konstrukce klasifikace kmenových oborů vzdělání“).

Příloha č. 7

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

Zaměstnavatel

Název:		IČ:
Sídlo: (adresa - okres, obec, ulice, číslo, PSČ):		Rodné číslo ¹⁾ :
Odpovědný pracovník (jméno a příjmení):	Telefon:	Fax: E-mail:

potvrzuje, že na území České republiky zaměstná cizince

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

Předpokládaná doba zaměstnání od do

Druh pracovního poměru: hlavní pracovní poměr²⁾
 vedlejší pracovní poměr²⁾
 dohoda o pracovní činnosti²⁾
 dohoda o provedení práce²⁾

V dne

.....
razítko a podpis odpovědného pracovníka

Vysvětlivky:

- 1) Vyplňuje pouze fyzická osoba, která nepodniká.
- 2) Správný údaj označte x.
- 3) Vyplňuje se, pokud je rodné číslo přiděleno.
- 4) KZAM = Klasifikace zaměstnání – uveďte se název a číslo vykonávané profese (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „www.czso.cz - klasifikace“).
- 5) OKEČ = Odvětvová klasifikace ekonomických činností (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „www.czso.cz - klasifikace“).
- 6) KKO V = Klasifikace kmenových oborů vzdělání (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „www.czso.cz - klasifikace - klasifikace kmenových oborů vzdělání - konstrukce klasifikace kmenových oborů vzdělání“).
- 7) Vyplňuje se v případě dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele.

Příloha č. 8

ŽÁDOST / APPLICATION

- O POVOLENÍ K TRVALEMU POBYTU / FOR PERMANENT RESIDENCE PERMIT
- O POVOLENÍ K DLOUHODOBÉMU POBYTU / FOR LONG TERM RESIDENCE PERMIT
- O PRODLOUŽENÍ DOBY PLATNOSTI POVOLENÍ K DLOUHODOBÉMU POBYTU / FOR THE EXTENSION OF VALIDITY PERIOD OF LONG TERM RESIDENCE PERMIT
- O PRODLOUŽENÍ DOBY PLATNOSTI PRŮKAZU O POVOLENÍ K POBYTU PRO CIZINCE - VÝMĚNU ROZHODNUTÍ O POVOLENÍ K POBYTU ZA PRŮKAZ O POVOLENÍ K POBYTU PRO CIZINCE / FOR THE EXTENSION OF VALIDITY OF THE RESIDENT ALIEN PERMIT - FOR THE ISSUE OF A SUBSTITUTE RESIDENT ALIEN PERMIT CARD - EXCHANGE OF A RESIDENCE PERMIT DECISION FOR A RESIDENT ALIEN CARD
NA ÚZEMÍ ČESKÉ REPUBLIKY / IN THE CZECH REPUBLIC
 (požadovaný označte křížkem / cross the box which applies)

1. PŘÍJMENÍ / SURNAME

2. OSTATNÍ JMÉNA / OTHER NAMES

3. VŠECHNA DŘÍVĚJŠÍ PŘÍJMENÍ / ALL PREVIOUS SURNAMES

4. JMÉNO(A) / FIRST NAME(S)

5. POHLAVÍ / SEX MUŽ / MALE ŽENA / FEMALE

6. DATUM NAROZENÍ (DDMMRRRR) / DATE OF BIRTH (DDMMYYYY)

7. RODINNÝ STAV / MARITAL STATUS SVOBODNÝ/Á / SINGLE
 ŽENATÝ/VDANÁ / MARRIED ROZVEDENÝ/Á / DIVORCED VDOVEC/VDOVA / WIDOWED

8. STÁT NAROZENÍ (kód) / COUNTRY OF BIRTH (code)*

9. MÍSTO NAROZENÍ / PLACE OF BIRTH

10. STÁTNÍ OBČANSTVÍ (kód) / NATIONALITY (code)*

11. NEJVYŠŠÍ DOSAŽENÉ VZDĚLÁNÍ / EDUCATION

12. POVOLÁNÍ / OCCUPATION

13. ZAMĚSTNÁNÍ PŘED PŘÍCHODEM NA ÚZEMÍ / EMPLOYMENT BEFORE ARRIVAL TO THE CZECH REPUBLIC
 ZAMĚSTNAVATEL / EMPLOYER
 PRACOVNÍ ZAŘAZENÍ / POSITION
 ULICE / STREET Č. / No.
 MĚSTO / TOWN PSČ / POST CODE

14. ZAMĚSTNÁNÍ PO VSTUPU NA ÚZEMÍ / EMPLOYMENT AFTER ARRIVAL TO THE CZECH REPUBLIC
 ZAMĚSTNAVATEL / EMPLOYER
 PRACOVNÍ ZAŘAZENÍ / POSITION
 ULICE / STREET Č. / No.
 MĚSTO / TOWN PSČ / POST CODE

15. ÚČEL POBYTU NA ÚZEMÍ / PURPOSE OF STAY IN THE CZECH REPUBLIC

*) Strana 6 / Page 6

16. POSLEDNÍ BYDLIŠTĚ V CIZINĚ / LAST RESIDENCE ABROAD

ULICE / STREET Č. / No.
 MĚSTO / TOWN PSČ / POST CODE
 STÁT (kód) / COUNTRY (code)*

17. PŘEDCHOZÍ POBYT NA ÚZEMÍ DELŠÍ NEŽ 3 MĚSÍCE /

PREVIOUS STAY IN THE CZECH REPUBLIC LONGER THAN 3 MONTHS
 POBYT OD / STAY FROM DO / TILL
 DŮVOD A MÍSTO POBYTU / PURPOSE AND PLACE OF STAY

18. ADRESA MÍSTA POBYTU NA ÚZEMÍ / RESIDENCE ADDRESS IN THE CZECH REPUBLIC

ULICE / STREET Č. / No.
 MĚSTO / TOWN PSČ / POST CODE

**19. ADRESA PRO DORUČOVÁNÍ, JE-LI ODLIŠNÁ OD MÍSTA POBYTU /
 DELIVERY ADDRESS IF DIFFERENT FROM RESIDENCE ADDRESS**

ULICE / STREET Č. / No.
 MĚSTO / TOWN PSČ / POST CODE

20. DEN VSTUPU NA ÚZEMÍ / DATE OF ARRIVAL TO THE CZECH REPUBLIC

21. ČÍSLO CESTOVNÍHO DOKLADU / TRAVEL DOCUMENT NUMBER

STÁT (kód) / COUNTRY (code)*

22. PLATNOST CESTOVNÍHO DOKLADU / TRAVEL DOCUMENT VALID UNTIL

23. MANŽEL(KA) / SPOUSE

PŘÍJMENÍ / SURNAME
 OSTATNÍ JMÉNA / OTHER NAMES

DRÍVĚJŠÍ PŘÍJMENÍ / PREVIOUS SURNAME

JMÉNO(A) / FIRST NAME(S)

STÁTNÍ OBČANSTVÍ (kód) / NATIONALITY (code)*

DATUM NAROZENÍ / DATE OF BIRTH

STÁT NAROZENÍ (KÓD) / COUNTRY OF BIRTH (CODE)*

MÍSTO NAROZENÍ / PLACE OF BIRTH

POVOLÁNÍ / OCCUPATION

BYDLIŠTĚ / RESIDENCE ADDRESS

ULICE / STREET Č. / No.
 MĚSTO / TOWN PSČ / POST CODE
 STÁT (kód) / COUNTRY (code)*

24. DĚTI / CHILDREN

PŘÍJMENÍ A OSTATNÍ JMÉNA / SURNAME AND OTHER NAMES JMÉNO(A) / FIRST NAME(S) STÁTNÍ OBČANSTVÍ (KÓD) / NATIONALITY (CODE)*

1.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
3.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
4.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

DATUM NAROZENÍ / DATE OF BIRTH MÍSTO NAROZENÍ / BIRTH PLACE BYDLIŠTĚ / RESIDENCE ADDRESS POVOLÁNÍ / OCCUPATION

1.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
3.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
4.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

*) Strana 6 / Page 6

29.

POUČENÍ PRO ŽADATELE / INSTRUCTIONS FOR APPLICANTS

1. Údaje v žádosti musí být vyplněny strojem nebo hůlkovým písmem v českém jazyce. V případě nedostatku místa v příslušných rubrikách uveďte údaje na zvláštní přílohu.
 2. Práva a povinnosti cizinců, spojená s pobytem na území ČR jsou upravená zákonem č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Řízení o žádosti je zahájeno dnem, kdy došla věcně a místně příslušnému správnímu orgánu. Řízení je upraveno zákonem č. 500/2004 Sb., správní řád.
 3. Osobní údaje cizince jsou zpracovávány službou cizinecké a pohraniční policie pro účely řízení dle zákona č. 326/1999 Sb., a ve stanovených případech Ministerstvem vnitra v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů. Rozsah osobních údajů, který je cizinec povinen uvést v žádosti dle zákona č. 326/1999 Sb., stanoví § 70 odst. 4 téhož zákona. Dle § 159 odst. 1 a 2 zákona č. 326/1999 Sb. lze osobní údaje cizince poskytnout cizinci samotnému a dále tomu, kdo je potřebuje k plnění úkolů stanovených zákonem. Cizinec je oprávněn, pokud zjistí nebo se domnívá, že orgán služby cizinecké a pohraniční policie nebo Ministerstvo vnitra zpracovává jeho osobní údaje v rozporu se zákonem č. 101/2000 Sb., požadovat od tohoto orgánu vysvětlení případně odstranění vzniklého stavu (zejména provedení opravy, doplnění nebo likvidaci osobních údajů). V případě, že nebude tomuto požadavku vyhověno, má cizinec právo obrátit se přímo na Úřad pro ochranu osobních údajů. Dle § 21 odst. 4 zákona č. 101/2000 Sb. je cizinec oprávněn obrátit se v uvedené věci na Úřad pro ochranu osobních údajů i přímo.
1. The answers in this application form must be typed or written in block letters in Czech. If there is not enough space for any answer, please enclose an additional sheet of paper.
 2. The rights and duties of aliens residing in the Czech Republic are defined in Act No. 326/1999 regulating the residence of aliens in the Czech Republic and amending certain related acts as amended. The proceedings are deemed to be initiated on the date of delivery of the application to the competent authority. The proceeding are regulated by the Code of Administrative Procedure (Act No. 500/2004).
 3. Personal data of aliens are processed by the Alien and Border Police for the purposes of proceedings in terms of Act No. 326/1999 and, in specified cases, by the Ministry of the Interior in compliance with Act No. 101/2000 regulating the protection of personal data as amended. The range of personal data to be disclosed in this application is defined in Section 70, paragraph 4 of Act No. 326/1999. According to Section 159, paragraphs 1 and 2 of Act No. 326/1999, an alien's personal data may be released to the alien himself/herself and to authorities that require them for the purpose of tasks set by law. If the alien finds or believes that the processing of his/her personal data by the Alien and Border Police or by the Ministry of the Interior is inconsistent with Act No. 101/2000, he/she is entitled to request the processing authority to explain or to rectify the situation (in particular to correct, add or destroy personal data). If the processing authority fails to comply with such request, the alien is entitled to seek the assistance of the Personal Data Protection Office. The alien may directly contact the Personal Data Protection Office with reference to Section 21, paragraph 4 of Act No. 101/2000.

Svým podpisem potvrzuji úplnost a pravdivost uvedených údajů v žádosti/
I declare that I have answered all questions in this application fully and truthfully

Místo / Place Dne / Date Podpis / Signature

30.

Žádost přijal a podle dokladů ověřil: /
Application received and documentation checked by:

Místo / Place Dne / Date
Razítko a podpis /
Stamp and Signature

31.

Průkaz o povolení k pobytu pro cizince předal / Resident Alien Card issued by:

Místo / Place Dne / Date
Razítko a podpis vydávajícího /
Stamp and Signature of issuing Authority

32.

Převzetí Průkazu o povolení k pobytu č.: pro cizince /
Resident Alien Permit Card No. received by

Místo / Place Dne / Date
Podpis / Signature

33.

Úřední záznamy / For office use only:

KOLKOVÁ
ZNÁMKA /
REVENUE
STAMP

Příloha č. 9

DOTAZNÍK

týkající se zaměstnávání cizinců ve Vaší společnosti.
Data budou použita pouze při tvorbě diplomové práce.

1. Jaká je velikost Vaší společnosti dle počtu zaměstnanců?
 - malá (méně než 50 zaměstnanců)
 - střední (50 až 250 zaměstnanců)
 - velká (více než 250 zaměstnanců)

2. Jaký je obor, ve kterém Vaše společnost podniká, případně konkrétní předmět podnikání?
 - Průmysl
 - Stavebnictví
 - Služby
 - Zemědělství
 - Jiné.....

3. Jaký je název kraje, ve kterém má Vaše společnost zapsané sídlo podnikání?
.....

4. Jedná se o společnost?
 - českou
 - se zahraniční účastí
 - s českou i zahraniční účastí

5. Zaměstnáváte ve Vaší společnosti osoby s cizí státní příslušností?
 - Ano Pokud ano, vyplňte, prosím, dále otázky číslo 7 až 11!
 - Ne Pokud ne, vyplňte, prosím, dále otázku číslo 6!

6. Z jakých důvodů nezaměstnáváte osoby s cizí státní příslušností?
- Nedůvěra, špatné zkušenosti
 - Dostatek kvalifikovaných pracovníků na českém trhu práce
 - Nepružná legislativa (tj. zdlouhavé vyřizování povolení, omezená platnost povolení...)
 - Nedostatek informací o zaměstnávání cizinců
 - Jiné
-

7. Z jakých důvodů tyto osoby zaměstnáváte?
- Nedostatek kvalifikovaných pracovních sil na českém trhu práce
 - Nezájem o nabízené pracovní pozice ze strany českého pracovního trhu
 - Kvalitněji odvedená práce
 - Ochota pracovat přesčas
 - Levná pracovní síla
 - Jiné
-

8. Kolik cizích státních příslušníků zaměstnáváte?
- 1 - 10
 - 11 - 20
 - 20 - 30
 - 30 - 50
 - 50 - 70
 - 70 a více

9. Odkud tyto osoby pocházejí?
- | | |
|------------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Bělorusko | <input type="checkbox"/> Bulharsko |
| <input type="checkbox"/> Maďarsko | <input type="checkbox"/> Polsko |
| <input type="checkbox"/> Rusko | <input type="checkbox"/> Rumunsko |
| <input type="checkbox"/> Ukrajina | <input type="checkbox"/> Jiné |
| <input type="checkbox"/> Slovensko | |

10. Na jakých pozicích jsou výše zmíněné osoby zaměstnávány?

- dělníci
- administrativa
- techničtí, zdravotničtí či pedagogičtí pracovníci
- vědečtí či odborní pracovníci
- management
- jiné

.....

11. Jaký používáte způsob oslovení nových pracovních sil ze zahraničí?

- přímý (konkrétní výběr na trhu práce dle kvalifikací)
- pomocí zprostředkovatele (agentury, jiné osoby)
- formou inzerátů, sdělovacích prostředků
- jiné

.....

Mnohokrát děkuji za Vaši ochotu a čas

Krušinová Pavlína