

ZÁŘÍ 2019, č. 4/2019

Období letních prázdnin je již u konce a školní rok a s ním spojený pracovní proces je již opět v plném proudu. V průběhu léta nabyla mimo jiné účinnosti dlouho projednávaná novela zákona o pobytu cizinců na území České republiky, která s sebou nese i změnu zákona o zaměstnanosti. Vzhledem k poměrně divokému legislativnímu procesu, který tuto novelu potkal a řadě poslaneckých zásahů je tak na místě si zrekapitulovat změny, které tato novela přinesla.

Příjemné čtení Vám přeje pracovní tým Randls

ZÁKON O POBYTU CIZINCŮ

Novela zákona o pobytu cizinců, o které jsme vás již částečně informovali v průběhu jejího projednávání v dubnových HR News, konečně dospěla ke konci legislativního procesu a byla finálně schválena (zákon č. 176/2019 Sb.). Do finální podoby novely bylo několikrát zasahováno, a to jak ze strany Senátu ČR tak i jednotlivých poslanců. Ty nejdůležitější změny, se kterými vás seznámíme nabyly účinnosti od 31. 7. 2019.

Bezvízový styk pro vědce a studenty

První změnou je rozšíření bezvízového styku pro držitele povolení k pobytu za účelem studia či vědeckého výzkumu vydaného jiným členským státem EU. Připomínáme, že studentem se pro tyto účely myslí studenti dle příslušné směrnice EU. Tito cizinci tak mohou být snadněji využitelní jako příležitostní brigádníci pro krátké výpomoci díky výjimce z povinnosti zajistit si povolení k zaměstnání, nebo mohou být angažováni i na delší dobu a stačí jim k tomu pouze vyřízení samostatného povolení k zaměstnání.

Mimořádné pracovní vízum

Úplnou je tzv. mimořádné pracovní vízum.

Jedná se o nový typ dlouhodobého víza, tj. k pobytu nad 90 dní, které jako jediné tohoto typu je za účelem zaměstnání (jinak se používají zaměstnanecké karty). Mimořádné pracovní vízum bude možné vydávat pouze v případě, že vláda ČR k tomu vydá patřičné nařízení, kde dojde ke stanovení zdrojových zemí a oborů, pro které se budou tato víza vydávat, maximální počet žádostí, termín pro jejich podávání a informací, zda se bude možné vízum vydat i pro agentury práce, či budou z konkrétního programu vyloučeny.

Jde tak o možnost přijetí mimořádného opatření, kterým může vláda ČR reagovat na nedostatek pracovní síly, či jiné mimořádné události na trhu práce. Je však otázkou, zda nepřichází toto legislativní opatření poněkud opožděně.

Principem mimořádného pracovního víza je cirkulární migrace, kdy se jedná o dočasný pobyt cizince s následným návratem do země původu. Vychází se ze skutečnosti, že tento typ víza není usazovacím pobytem

vedoucím k trvalému pobytu cizince na území či sloučení rodiny. Z tohoto důvodu bude mít mimořádné pracovní vízum řadu omezení.

Maximální doba platnosti mimořádného víza bude 1 rok a nebude ho možné prodlužovat (jen bude možnost požádat o další nové vízum). Rovněž nebude možné po dobu pobytu na základě mimořádného pracovního víza požádat na území ČR o jiný typ povolení k pobytu, včetně povolení k trvalému pobytu – pobyt na základě mimořádného pracovního víza se dokonce nezapočítává do doby 5 let nepřetržitého pobytu na území, potřebných pro vydání povolení k trvalému pobytu.

Výhodami bude, že na vydání mimořádného pracovního víza se nebude používat správní řád a vyřízení žádostí by tak mělo být mnohem rychlejší. Rovněž odpadne sběr biometrických údajů, což rovněž celý proces usnadní a urychlí.

Kromě běžných náležitostí bude pro vydání mimořádného pracovního víza potřeba vydání separátního povolení k zaměstnání od Úřadu práce ČR. Vízum však nebude nikdy možné vydat pro výkon práce u tzv. nespolehlivého zaměstnavatele ve smyslu zákona o zaměstnanosti.

Povolení k pobytu za účelem hledání zaměstnání

Pozitivní novinkou je i nový typ povolení k pobytu pro studenty a vědecké pracovníky, kteří dokončí studium / výzkum v ČR. Toto povolení k pobytu jim umožní zůstat nadále na území ČR za účelem vyhledání zaměstnání či zahájení podnikatelské činnosti, a to na dobu přesně 9 měsíců bez možnosti prodloužení. Tento typ povolení tak může v praxi pomoci cizincům překlenout dobu mezi ukončením studia a zahájením výkonu práce.

Změna zaměstnavatele

Výraznou, avšak bohužel zcela nekonceptní, změnu přinesl poslanecký pozměňovací návrh v systému řešení změny zaměstnavatele ze strany držitele zaměstnanecké karty.

Záměrem předmětné změny je opustit systém vydávání souhlasu se změnou zaměstnavatele a nově by mělo stačit pouze změnu oznámit, a to 30 dnů před její účinností. Zároveň však zákon uvádí, že se Ministerstvo vnitřní věci do 30 dnů vyjádří, zda je změna zaměstnavatele možná – to ovšem zcela popírá systém oznámení.

RANDLS TRAINING

Váš trénink s pěti „P“

Dovolujeme si vás touto cestou pozvat na **aktuální školení chystaná ve vzdělávacím centru Randls Training:**

- 1.10.2019 Zaměstnávání cizinců v ČR
Ondřej Chlada
- 8.10.2019 Ochrana osobních údajů v HR prostředí od A do Z pro rok 2019
Irena Lišková / Nataša Randlová / Jakub Lejsek
- 9.10.2019 Pracovní doba názorně a prakticky – s následným workshopem
Michal Peškar
- 14.10.2019 Odborové organizace – vše co musíte vědět
Nataša Randlová / Lucie Brázdová

Více informací o jednotlivých školeních naleznete na našich nových stránkách www.randlstraining.com, kde se na školení můžete rovnou i přímo přihlásit.

Ministerstvo vnitra pak dokonce na svých stránkách k nové právní úpravě zaujímá stanovisko, že dokud se ke změně nevyjádří, nesmí zaměstnanec na nové místo nastoupit.

Změna zaměstnavatele je rovněž vysloveně vyloučena v prvních 6 měsících trvání pracovního poměru a rovněž pokud by měl být novým zaměstnavatelem agentura práce. Další omezení se pak vztahují na cizince v rámci vládních programů (např. režim Ukrajina).

Změna zaměstnavatele v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů bohužel zůstala novelou nevyřešena.

Cizinci a agentury práce

Zákaz vydávání zaměstnaneckých karet pro agentury práce (a potažmo dalších povolení) byl ze zákona o zaměstnanosti odstraněn již od 29. 7. 2017. Teprve nynější novela ale na tuto změnu reflektuje v zákoně o pobytu cizinců a přináší harmonizaci procesu vyřízení zaměstnanecké karty pro zaměstnance, který má být zaměstnán agenturou práce a dočasně přidělen k uživateli.

Potvrzení o přechodném pobytu

Potvrzení o přechodném pobytu pro občany EU se již nadále nebude vydávat s neomezenou platností, ale s platností na 10 let. Toto opatření je čistě ze statistických důvodů a na pobytový režim občanů EU nemá žádný vliv (ti a nadále mohou pobývat na území ČR i bez tohoto potvrzení). Z praktických důvodů je ale nutné vzít na vědomí, že potvrzení vydaná před účinností novely budou platná pouze 10 let od data jejich vydání, nejméně však do 31.12.2019 (pro potvrzení vydaná před více jak 10 lety). Pokud by v ČR tedy občan EU takto dlouho pobýval a neměl trvalý pobyt, je vhodné, aby si zajistil prodloužení platnosti potvrzení o přechodném pobytu.

Kontroly cizinců

Novela rovněž přináší právo cizinecké policii požadovat po cizincích předložení oprávnění pro výkon pracovní činnosti – toto právo dosud náleželo pouze inspekci práce. Tato změna usnadní kontrolu nelegální práce i bez účasti inspekce práce při samotné kontrole. Nedoložení dokladů bude pak samo o sobě pokutovatelné, a to až do výše 5.000 Kč.

Obdobně si bude moci cizinecká policie vyžádat k předložení doklady týkající se oprávněnosti výkonu práce cizinců i od zaměstnavatelů (či uživatelů v případě agenturního zaměstnávání).

Integrace cizinců

Diskutovaná novinka, kterou tato novela rovněž přinesla, je zřízení Center na podporu integrace cizinců, a to s účinností od 1.7.2020.

V souvislosti s touto novou institucí pak bude spojena povinnost cizinců absolvovat integračně adaptační kurz, který budou tato centra pořádat, a to do 1 roku ode dne vstupu na území. Tato povinnost se bude týkat všech cizinců s povolením k dlouhodobému pobytu (tj. i držitelů zaměstnaneckých karet) a cizinců s trvalým pobytem. Výjimku budou tvořit mimo jiné studenti, vnitropodnikově převádění zaměstnanci a cizinci mladší 15 let nebo starší 61 let.

Samotný kurz si budou cizinci hradit sami s obsah kurzu bude teprve stanoven prováděcími právními předpisy. Samotná povinnost kurzu absolvovat nabude účinnosti až od 1.1.2021 a cizinci se tak mají čas

připravit.

Kvóty

Zásadní novinkou je pak možnost, aby zákon či nařízení vlády stanovilo maximální možný počet jednotlivých typů povolení k pobytu, které bude možné ročně vydat (tyto kvóty se mimo jiné budou dotýkat i zaměstnaneckých karet). Pokud budou kvóty dosaženy, nebude již žádost o vydání předmětného povolení přijata (bude se na ni hledět, jako by vůbec nebyla podána). S jejím podáním tak bude nutné počkat do dalšího období. Toto opatření má dávat Vládě účinnou ochranu proti ekonomické migraci.

Kvóty se nebudou dotýkat žádostí o vydání modré karty, víza pro sezónní zaměstnance ani karty vnitropodnikově převáděného zaměstnance.

ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI

Výše popsaná novela zákona o pobytu cizinců přinesla i změny v zákoně o zaměstnanosti.

Volný přístup na trh práce

Drobnou, ale pozitivní změnou je rozšíření volného vstupu na trh práce pro rodinné příslušníky vědeckých pracovníků, kteří s těmito pracovníky pobývají ČR na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití.

Informační povinnost

Zcela zásadní změnou je však novinka, kterou přinesl poslanecký pozměňovací návrh v oblasti informační povinnosti. Jak jsme vás již informovali v dubnových HR News, došlo k obrácení informační povinnosti u přijímaných zaměstnanců, kteří byli k výkonu práce u českého zaměstnavatele vysláni ze zahraničí. Nově ohlášení tohoto vyslání provádí zahraniční zaměstnavatel dotčených zaměstnanců, nikoliv český přijímající subjekt.

Tato změna má svoji logiku s ohledem na leckdy omezené informace přijímajícího českého subjektu o daných zaměstnancích.

S přijetím této změny však rovněž došlo k poměrně zásadnímu rozšíření okolností, kdy je nutné informaci Úřadu práce podávat. Zatímco dříve šlo pouze o vyslané zaměstnance v souvislosti s uzavřením smlouvy s českým subjektem, na základě které je dané vyslání realizováno (typicky přeshraniční poskytování služeb), aktuální právní úprava dává povinnost zahraničnímu zaměstnavateli oznámit jakýkoliv výkon práce jeho zaměstnanců na území ČR. Zákon žádnou výjimku z této povinnosti nepřipouští, a tak by se informační povinnost měla vztahovat i na jakákoliv krátkodobá vyslání jako např. obchodní schůzky, účast na veletrzích apod. V takovýchto situacích lze vnímat trvání na informační povinnosti jako přehnané, ale dokud nebude potvrzena nějaký výjimka výkladem zákona nebo jeho další novelizací, mělo by ke splnění informační povinnosti dojít ve všech případech.

Pověstným bonbónkem je skutečnost, že k dnešnímu dni, tj. více jak měsíc po přijetí předmětné změny, není na webu Úřadu práce ČR k dispozici příslušný formulář pro zahraniční zaměstnavatele v jiném jazyce než v češtině.

Čtvrté letošní vydání HR News připravil Ondřej Chlada

e-mail: employment@randls.com

Randl Partners
advokátní kancelář attorneys at law