

Pro: Svaz průmyslu a dopravy České republiky

Od: Squire Patton Boggs s.r.o., advokátní kancelář

Datum: 30. listopadu 2021

Věc: Zjednodušení a zefektivnění zaměstnávání cizinců ze třetích zemí – návrh legislativních řešení

1. ÚVOD

Na základě výzvy Svazu průmyslu a dopravy České republiky (dále jen „**SPČR**“ nebo „**Klient**“) ze dne 26. října 2021 jsme byli vyzváni k předložení nabídky na zpracování studie „Zjednodušení a zefektivnění zaměstnávání cizinců ze třetích zemí – návrh legislativních řešení“. Na základě námi předložené cenové nabídky ze dne 1. listopadu 2021 byla dne 4. listopadu 2021 uzavřena Smlouva o dílo. Na základě Smlouvy o dílo jsme vypracovali předmětnou studii.

Zaměstnavatelé v České republice z důvodu dlouhodobě nízké nezaměstnanosti a převyšující poptávky po pracovní síle¹ na trhu práce čím dál častěji přistupují k zaměstnávání cizinců v České republice, aby byli schopni pokrýt své provozní potřeby. Z toho důvodu se musí seznámit s celou řadou nových pravidel a principů, k jejichž uplatňování při zaměstnávání cizinců dochází. Tato studie reaguje na současný stav české právní úpravy, která je považována za neefektivní a neschopnou pružně reagovat na současnou situaci na trhu práce v České republice.

S ohledem na Zadání se studie zaměřuje výhradně na právní úpravu aplikovatelnou ve vztahu k cizincům, kteří *nejdou* státními občany členského státu Evropské unie. Studie zahrnuje shrnutí současného stavu právní úpravy v České republice, snaží se identifikovat důvody, pro které je proces vyřizování příslušných povolení časově náročný a s ohledem na právní úpravu ve vybraných sousedních státech navrhuje možná řešení, která by vedla ke zjednodušení a zefektivnění celého procesu zaměstnávání cizinců ze zemí mimo EU v České republice.

§ 320a – činnosti podporující vzájemná jednání sociálních partnerů na celostátní nebo krajské úrovni, která se týkají důležitých zájmů zaměstnavatelů a zaměstnanců v roce 2021 na aktuální témata – budoucnost kolektivního vyjednávání v ČR pod vlivem nových trendů OECD a EU, minimální mzda, uplatnitelnost absolventů VŠ z pohledu zaměstnavatelů, technologická suverenity EU, Podpora exportu – státní versus tržní model.

¹ Analýza poptávky po pracovní síle a nabídky pracovní síly, MPSV, dostupné [zde](#)

2. MANAŽERSKÉ SHRUTÍ

Na základě níže provedené právní analýzy, byla formulována následující doporučení:

- 1) **Zkrácení zákonné lhůty k vydání zaměstnanecké karty** - ZoPC stanoví, že o žádosti o vydání zaměstnanecké karty Ministerstvo vnitra České republiky rozhodne ve lhůtě do 60 dnů ode dne podání žádosti o vydání zaměstnanecké karty; ve lhůtě 90 dnů ode dne podání žádosti o vydání zaměstnanecké karty ve zvlášť složitých případech, nebo pokud ministerstvo požádalo o vydání závazného stanoviska Úřad práce České republiky. **Navrhujeme** zkrácení zákonné lhůty.
- 2) **Možnost podání žádosti o vydání zaměstnanecké karty v České republice** - současná právní úprava ZoPC stanoví, že žádost o vydání zaměstnanecké karty se podává na zastupitelském úřadu. Výjimky zákon ve stejném ustanovení připouští pouze pro cizince, který na území České republiky pobývá na základě: (i) víza k pobytu nad 90 dnů, nebo (ii) povolení k dlouhodobému pobytu za jiným účelem - **Navrhujeme** zavedení plošné možnosti podávat žádosti o vydání zaměstnanecké karty i na Ministerstvu vnitra České republiky, pokud žadatel v České republice pobývá na základě platného pobytového oprávnění; nebo zavedení možnosti, aby žádost za cizince podal zaměstnavatel na základě plné moci, obdobně jako tomu je v případech některých vládních programů.
- 3) **Omezení provádění testu trhu práce** - ZamZ podmiňuje možnost získání zaměstnanecké karty předchozím ohlášením pracovního místa na příslušné pobočce Úřadu práce, který následně provádí test trhu práce, při kterém se snaží obsadit volné pracovní místo vhodnými registrovanými uchazeči z České republiky a zemí EU. Tento test trhu práce trvá ze zákona 30 dnů (může být zkrácen na min. 10 dnů). **Navrhujeme:**
 - Zkrácení doby pro provádění testu trhu práce Úřadem práce České republiky; nebo
 - Pro určité skupiny pracovních míst upustit od provádění testu trhu práce úplně. Pro tento účel lze stanovit skupiny nedostatkových pracovních míst.
- 4) **Zaměstnávání na základě seznamu nedostatkových profesí** - na Slovensku je zaveden zjednodušený proces vyřizování povolení pro tzv. nedostatkové profese. Níže uvádíme, jak by tato právní úprava mohla být převzata do českého právního řádu. **Navrhujeme:**

M E M O R A N D U M

Privileged and Confidential

- Krajské pobočky Úřadu práce by vždy za uplynulé čtvrtletí vydávaly seznam nedostatkových profesí v těch krajích, kde by nezaměstnanost za dané období překročila stanovenou hodnotu;
 - Pokud by v daném kraji zaměstnavatel chtěl zaměstnat cizince na pracovní pozici ze seznamu nedostatkových profesí, mohl by tak učinit po ohlášení příslušnému Úřadu práce bez nutnosti provádění testu trhu práce;
 - Cizinec by pak mohl podat žádost o zaměstnaneckou kartu dle ZoPC. Před samotným vydáním potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty by cizinec mohl k zaměstnavateli nastoupit na zaškolení na zákonem stanovenou dobu, než bude zaměstnanecká karta vydána.
- 5) **Rozšíření vládních programů** - česká legislativa v tuto chvíli umožňuje nastavení relativně flexibilních podmínek zaměstnávání cizinců ze zemí mimo EU přímo na základě parametrů stanovených v příslušných vládních programech. Zavedení vládního programu by dle našeho názoru umožnilo vytvořit systém podobný polskému, kdy pro občany některých států odpadá povinnost získat pracovní povolení po stanovenou dobu. Na základě výše uvedeného by mohly být změny prováděny přímo prostřednictvím jednotlivých vládních programů. **Navrhujeme** možné rozšíření současných vládních programů a/či zavedení nových vládních programů, které by stanovily příznivější podmínky při vyřizování žádostí o vydání zaměstnanecké karty než ty, které jsou v současné době zakotveny v ZamZ. Prostřednictvím vládních programů by mohlo být zakotveno upuštění od povinnosti získat pracovní povolení, případné zkrácení lhůty pro vydání pracovního povolení nebo povolení k pobytu, příp. i upuštění od testu trhu práce.
- 6) **Flexibilní možnost změny zaměstnavatele** - podle současné právní úpravy podléhá možnost změny zaměstnavatele ohlášení Ministerstvu vnitra. Nesmí k ní ale dojít dříve než po 6 měsících ode dne právní moci rozhodnutí o vydání zaměstnanecké karty, s výjimkami uvedenými v ZoPC. Podle stejného ustanovení není možné, aby budoucím zaměstnavatelem byla agentura práce. Nové pracovní místo, na které cizinec nastoupí, musí být evidováno v evidenci volných pracovních míst a musí tedy dojít k testu trhu práce. **Navrhujeme:**
- Zkrácení doby, po kterou není možné zaměstnavatele nebo pracovní zařazení změnit;
 - Omezení testu trhu práce;
 - Zjednodušení ohlašovacího řízení vedeného u Ministerstva vnitra.

- 7) **Navýšení možného počtu žádostí, které lze podat** - dle ZoPC může vláda nařízením stanovit maximální počet žádostí, které lze podat v rámci období 1 roku na příslušném zastupitelském úřadu nebo podat v příslušném vládním programu. **Navrhujeme** identifikovat, zda v některých zemích dochází k převyšování poptávky a případně nařízením vlády dle ZoPC vhodně navýšit počet žádostí, které lze na příslušném zastupitelském úřadě nebo v rámci příslušného vládního programu podat.

3. OKRUHY PRÁVNÍ ANALÝZY

- 1) Shrnutí současné právní úpravy zaměstnávání cizinců ze zemí mimo EU v České republice
- 2) Právní analýza krátkodobých Schengenských víz
- 3) Právní analýza možnosti zřízení bezvízového styku v České republice
- 4) Přehled právních úprav v České republice, Slovensku, Polsku a Německu
- 5) Návrh možného zjednodušení procesu zaměstnávání cizinců ze zemí mimo EU
- 6) Srovnávací studie pro Českou republiku, Slovensko, Polsko a Německo

4. SOUČASNÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ V ČESKÉ REPUBLICE

Právní úprava zaměstnávání cizinců je v českém právním řádu upravena v několika předpisech, nejvýznamnějšími z nich jsou zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů (dále jen „**ZoPC**“) a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „**ZamZ**“). Tato analýza se na základě Zadání zaměřuje pouze na vybrané typy pracovních povolení, které cizinec ze země mimo EU může v České republice získat. Primárně je pak zaměřena na zaměstnaneckou kartu v duálním režimu ve smyslu ustanovení § 42g ZoPC. V analýze záměrně nejsou zohledněny výjimky při zaměstnávání cizinců a zvláštní pracovní povolení, jako jsou volný vstup na trh práce, zaměstnanecká karta vydaná v neduálním režimu, modrá karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance, mimořádné pracovní vízum a další. Stejně tak

nejsou záměrně zohledněny speciální vládní programy jako *Kvalifikovaný zaměstnanec*, *Vysoce kvalifikovaný zaměstnanec* nebo program pro státní příslušníky Ukrajiny pracující ve vymezených odvětvích.²

Zaměstnanecká karta je povolením k dlouhodobému pobytu, tedy pobytu delšímu než 3 měsíce. Pokud je vydávána v duálním režimu zahrnuje jak povolení k dlouhodobému pobytu, tak pracovní povolení. Pokud je karta vydávána v neduálním režimu (cizinec již má platné pracovní povolení nebo se na něj vztahuje zákonná výjimka), slouží pouze jako povolení k dlouhodobému pobytu. Právní úprava zaměstnanecké karty je, stejně jako postupu jejího získání, upravena v §§ 42g-42h ZoPC. Vydává se na dobu trvání zaměstnaneckého poměru, nejdéle však na 2 roky s možností opakovaného prodloužení (§ 44 odst. 6 ZoPC).

Zaměstnanecká karta je vydávána na konkrétní pracovní místo, které musí zaměstnavatel nejprve ohlásit na příslušném úřadu práce. Ten následně provádí tzv. test trhu práce, který může trvat 10-30 dní. V rámci něj se úřad práce snaží pracovní místo obsadit vhodnými uchazeči o zaměstnání z evidence úřadu. Pokud pracovní místo není obsazeno, může na něj zaměstnavatel přijmout daného cizince. Samotnou žádost o vydání zaměstnanecké karty musí cizinec osobně podat na příslušném zastupitelském úřadě České republiky v zahraničí (§ 42g odst. 5 ZoPC).³ Žádost musí splňovat náležitosti uvedené v § 42h ZoPC. Dokumenty přikládané k žádosti musí být originály nebo úředně ověřené kopie. Dokumenty v cizím jazyce musí být úředně přeloženy do českého jazyka. Dokumenty vydané orgánem veřejné moci v zahraničí musí být uznatelné v České republice – zejm. opatřeny apostilou nebo superlegalizovány. Žádný z dokumentů nesmí být starší 180 dnů.

Žádost o vydání zaměstnanecké karty vyřizuje Ministerstvo vnitra České republiky (dále jen „**MVČR**“), přičemž se jedná o správní řízení dle zákona č. 500/2004 Sb., správní řád (dále jen „**SŘ**“). MVČR musí žádost vyřídit do 60 dnů, ve složitých případech do 90 dnů (§ 169t odst. 6 písm. c) ZoPC). Pokud cizinec splní předpoklady pro vydání zaměstnanecké karty, vyzve jej MVČR prostřednictvím zastupitelského úřadu, aby přicestoval do České republiky. Do 3 pracovních dnů od přicestování do ČR se pak cizinec musí přihlásit na MVČR a předat biometrické údaje. Zároveň obdrží potvrzení, že splňuje předpoklady pro vydání zaměstnanecké karty a může začít u zaměstnavatele pracovat. Následně je vyzván k vyzvednutí vyhotovené zaměstnanecké karty (do 60 dnů od předání biometrických údajů).

Jak je uvedeno výše, zaměstnanecká karta je vázána na konkrétní pracovní místo. Cizinec může změnit zaměstnavatele nebo pracovní zařazení jen na základě předchozího oznámení MVČR (§ 42f odst. 7 ZoPC). Cizinec může zaměstnavatele nebo pracovní zařazení změnit nejdříve po 6

² Mimořádné pracovní vízum pro státní příslušníky Ukrajiny pracující v zemědělství, potravinářství nebo lesnictví.

³ Cizinec může žádost podat v ČR pouze, pokud zde má povolen dlouhodobý pobyt (nad 90 dnů). Pokud tedy do ČR přicestuje na základě Schengenského víza (do 90 dnů) např. za účelem práce, žádost o vydání zaměstnanecké karty zde podat nemůže.

měsících od právní moci rozhodnutí o udělení zaměstnanecké karty.⁴ Žádost o změnu musí být MVČR oznámena nejpozději 30 dnů před takovou změnou. Změna zaměstnavatele není možná, pokud by budoucím zaměstnavatelem měla být agentura práce (§ 42f odst. 7 ZoPC).

5. PRÁVNÍ ANALÝZA KRÁTKODOBÝCH SCHENGENSKÝCH VÍZ

Schengenské vízum je krátkodobým povolením k pobytu na území států schengenského prostoru po vyznačenou dobu, nejdéle však po dobu 90 dnů. Podmínky vydávání schengenských víz se řídí vízovým kodexem EU⁵, v českém právním řádu je úprava obsažena zejména v § 20 ZoPC. Schengenské vízum je možné získat i za účelem zaměstnání. Zákonná lhůta pro vyřízení je 15 dnů, v odůvodněných případech může být prodloužena na 45 dnů.

Níže jsou uvedeny odpovědi na otázky položené Klientem, týkající se vzájemného vztahu schengenských víz a dlouhodobého zaměstnávání cizinců ze zemí mimo EU na území České republiky.

Otázka: Lze aktuálně v ČR využít možnosti, že cizinec, který přijede do ČR na tzv. schengenská víza, se nemusí vracet zpět do země původu kvůli prodloužení apod., ale může přímo na území ČR zažádat o vydání zaměstnanecké karty a setrvat tedy u konkrétního zaměstnavatele po celou dobu? Pokud je odpověď na předchozí otázku negativní, jaká právní úprava by byla v případě ČR potřeba, aby bylo možno výše uvedené zavést?

Ne, výše uvedený postup není možný, neboť ho vylučuje § 42g odst. 5 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky ("zákon o pobytu cizinců"), když stanovuje, že žádost o vydání zaměstnanecké karty se podává na zastupitelském úřadu. Na území České republiky může cizinec žádat pouze v případě, že pobývá na území na vízum k pobytu nad 90 dní nebo na povolení k dlouhodobému pobytu (s výjimkami stanovenými v § 42g odst. 5 zákona o pobytu cizinců).

Aby bylo možné zavést postup, kdy držitel Schengenského krátkodobého víza může bez opuštění území České republiky žádat o zaměstnaneckou kartu, je nutné změnit zákon o pobytu cizinců tak, aby právní úprava výslovně obsahovala možnost držitele Schengenského víza za účelem zaměstnání žádat o zaměstnaneckou kartu na ministerstvu (změna § 42g odst. 5 zákona o pobytu cizinců).

⁴ Výjimkou je ukončení pracovního poměru dle zákonem stanovených ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (§ 42f odst. 7 ZoPC).

⁵ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 810/2009 ze dne 13. července 2009 o kodexu Společenství o vízech (vízový kodex).

Vzhledem k současným lhůtám na vyřízení zaměstnanecké karty však i v takovém případě hrozí reálné riziko, že platnost Schengenského krátkodobého víza uplyne před nabytím právní moci rozhodnutí o udělení zaměstnanecké karty, a cizinec bude muset Českou republiku opustit. Vzhledem k tomu, že se jedná o Schengenská krátkodobá víza, nelze dle našeho názoru v této situaci zavést režim obdobný § 47 odst. 4 zákona o pobytu cizinců, tj. prodlužovat platnost víza v případě podané žádosti až do právní moci rozhodnutí o podané žádosti.

6. PRÁVNÍ ANALÝZA MOŽNOSTI ZŘÍZENÍ BEZVÍZOVÉHO STYKU V ČESKÉ REPUBLICCE

Otázka: umožňuje právo EU zjednodušit celý proces přijímání pracovníků ze třetích zemí do ČR, který aktuálně platí v ČR? Je možné zřít se třetími zeměmi, o které má ČR enormní zájem, bezvízový styk? Umožňuje to právo EU?

V této oblasti se uplatňuje jednotná vízová politika Evropské unie zařazená do právního rámce EU již koncem 90. let prostřednictvím tzv. Amsterdamské smlouvy. Relevantními nařízeními pak v této oblasti jsou (i) nařízení EP a Rady (ES) č. 810/2009, ze dne 13. července 2009, kodexu Společenství o vízech (vízový kodex), které stanoví postupy a podmínky pro předpokládané pobyty na území EU nepřesahující tři měsíce během jakéhokoli šestiměsíčního období a (ii) nařízení EP a Rady (ES) č. 2018/1806, ze dne 14. listopadu 2018, se stanoví seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci musí mít při překračování vnějších hranic vízum, jakož i seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci jsou od této povinnosti osvobozeni („Nařízení“).

V příloze II Nařízení je uveden seznam zemí, jejichž státní příslušníci jsou od vízové povinnosti osvobozeni, a to pro pobyty, jejichž celková délka nepřekročí 90 dnů během období 180 dnů, tedy osvobození od vízové povinnosti pro účely krátkodobého Schengenského víza. Na tomto seznamu je mj. i Ukrajina. Článek 6 odst. 3 Nařízení poté stanovuje, že členský stát může učinit výjimky z osvobození od vízové povinnosti dle tohoto Nařízení, pokud jde o osoby, které vykonávají během svého pobytu výdělečnou činnost. Česká republika využila této možnosti a výjimka je v českém právním řádu provedena § 4 odst. 1 Nařízení vlády č. 215/2017 Sb., o stanovení výjimek z vízové povinnosti a z osvobození od vízové povinnosti; do České republiky proto mohou cizinci ze třetích zemí přicestovat za účelem výdělečné činnosti jen s vízem.

Druhou možnost bezvízového styku přináší čl. 20 odst. 2 Úmluvy k provedení Schengenské dohody ze dne 14. června 1985 (Schengenská prováděcí úmluva), která zakládá právo smluvních stran úmluvy prodloužit pobyt cizince na svém území na dobu delší než 90 dnů během období 180 dnů, a to ve výjimečných případech nebo při uplatňování ustanovení dvoustranné (bilaterální) dohody, která byla uzavřena již před vstupem Schengenské prováděcí úmluvy v platnost. V tomto případě se prodloužení pobytu vztahuje pouze na pobyt v dané zemi, nevztahuje se na celý Schengenský prostor.

Nad rámec výše uvedeného nelze sjednat bezvízový styk.

Přesto se nabízí možnost, jak zjednodušit proces krátkodobého zaměstnávání cizinců, a to zrušit povinná víza v případě krátkodobých pobytů za účelem výdělečné činnosti, tedy změnit výše uvedené Nařízení vlády. Pokud by se změnilo nařízení vlády, tak by mohli do ČR přijet cizinci ze zemí uvedených v příloze II nařízení (třeba právě Ukrajinci) na krátkodobý pobyt i za účelem výdělečné činnosti bez víza. Vízové osvobození by to neplatilo pro všechny cizince, ale právě jen pro občany a držitele dlouhodobých pobytů v zemích, které mají bezvízový styk s EU na základě Nařízení (země uvedené v Příloze II).

7. PŘEHLED PRÁVNÍCH ÚPRAV V ČESKÉ REPUBLICCE, SLOVENSKU, POLSKU A NĚMECKU

Za účelem možnosti srovnání jednotlivých národních úprav ve vybraných sousedních státech jsme vytvořili set otázek, který pokrývá právní úpravu zaměstnávání cizinců ze zemí mimo EU se zaměřením na dlouhodobá pracovní povolení (resp. období zaměstnanecké karty v České republice). Níže uvádíme pouze stručná shrnutí relevantních pasáží, přičemž úplná znění otázek a odpovědí na ně jsou pro jednotlivé státy obsažena v kapitolách 9-12 tohoto memoranda.

7.1 Česká republika

Stručné shrnutí právní úpravy zaměstnávání cizinců v České republice se zaměřením na duální zaměstnanecké povolení je uvedeno v kapitole 4 výše. Sada otázek s odpověďmi je pak obsažena v kapitole 9.

7.2 Polsko

Pro možnost práce v Polsku musí mít cizinci ze zemí mimo EU platné povolení k pobytu a příslušné pracovní povolení.⁶ Tato povolení je možné získat samostatně, nebo, obdobně jako v České republice, formou integrovaného povolení. Celkem existuje 6 typů pracovních povolení.

Integrované pracovní povolení: Povolení se vydává na dobu trvání zaměstnání, nejdéle však na 3 roky s možností prodloužení. Žádost o vydání povolení může cizinec podat osobně v Polsku u příslušného úřadu vojvody, pokud v Polsku do té doby legálně pobývá na základě jiného pobytového oprávnění. Zákonná lhůta pro vyřízení pracovního povolení je 1 měsíc (ve zvlášť složitých případech 2 měsíce). V praxi však tato

⁶ Výjimky jsou popsány níže.

M E M O R A N D U M

Privileged and Confidential

řízení trvají mnohem déle. Povolení je vázáno na konkrétní pracovní místo a podléhá testu trhu práce (obdobně jako v ČR). Změna pracovního místa nebo pracovního zařazení není flexibilní a podléhá zákonným požadavkům na změnu vydaného povolení.

Zjednodušený postup: Vztahuje se na občany Běloruska, Gruzie, Moldavské republiky, Ruské federace, Arménské republiky a Ukrajiny. Registrované prohlášení zaměstnavatele o zadání práce umožňuje cizincům z těchto zemí nastoupit na *krátkodobou* práci v Polsku (v délce max. 6 měsíců během následujících 12 měsíců) *bez povinnosti získat pracovní povolení*.⁷ Limit 6 měsíců je vázán na cizince, nikoli zaměstnavatele. Cizinec tedy může pracovat pro více zaměstnavatelů na základě registrovaných prohlášení, ale nesmí překročit časový limit. Prohlášení zaměstnavatele je registrováno u příslušného úřadu ve lhůtě 7 dnů (30 dnů, pokud probíhá vyšetřování). Cizinec musí mít příslušné pobytové oprávnění. Pokud cizinec podá žádost o povolení k pobytu, je oprávněn do Polska přicestovat na základě takové podané žádosti (tedy před získáním samotného povolení k pobytu) a začít vykonávat práci. To se potvrzuje udělením razítka do cestovního dokladu. Cizinec nicméně do vydání příslušného povolení k pobytu nesmí Polsko opustit.

Příslušné státní instituce: Oblast zaměstnávání cizinců na území Polska je v gesci několika státních institucí. Na vrcholu této soustavy je ministerstvo vnitra a administrativy (polsky: *Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji*), které vykonává dohled nad cizineckým úřadem (polsky: *Urząd do spraw cudzoziemców*). Cizinecký úřad má na starosti vstup a pobyt cizinců na území Polska. Zejména působí jako odvolací orgán proti rozhodnutí vojvodství (polsky: *Wojewoda*) ve věcech povolení k pobytu. Vojvodství jsou příslušná k vydávání pobytových oprávnění cizincům. Dalším dotčeným orgánem je ministerstvo rodiny a sociální politiky, státní úřad inspekce práce a úřady práce.

Stránky cizineckého úřadu jsou dostupné zde: <https://www.gov.pl/web/udsc/urząd-do-spraw-cudzoziemcow>

Popisy vybraných pracovních povolení včetně procesů vydávání, jakož i další podrobnosti jsou obsaženy v odpovědích na otázky v kapitole 10.

7.3 Slovensko

Právní úprava zaměstnávání cizinců ze zemí mimo EU ve Slovenské republice má mnohé společné rysy s výše popsanou úpravou v České republice. Stejně jako v České republice je možné získat integrované povolení (*Jednotné povolenie na pobyt a zamestnanie*). Žádost se podává osobně na zastupitelském úřadu Slovenské republiky. Toto povolení vydává cizinecká policie. Zaměstnavatel musí oznámit volné pracovní místo

⁷ V současné době je v legislativním procesu návrh, který by tuto maximální dobu prodloužil z 12 měsíců na 24 měsíců.

a musí být proveden test trhu práce. Obecná zákonná lhůta pro vydání povolení je 90 dnů. Na rozdíl od České republiky existuje možnost *zkrácení této lhůty na 30 dní, pokud se jedná o nedostatkovou pozici* (viz níže).

Zaměstnávání cizinců v nedostatkové profesi: Slovenská legislativa zaměstnancům umožňuje zaměstnat zrychleným způsobem cizince v tzv. *nedostatkové profesi*. Nedostatkové profese jsou čtvrtletně zpětně stanovovány úřadem práce v okresech, ve kterých byla nezaměstnanost menší než 5%. U těchto profesí není nutné provádět test trhu práce a v řízení o vydání povolení se uplatní zkrácená 30 denní lhůta (počíná běžet ode dne doručení potvrzení o možnosti obsazení volného pracovního místa). Podmínkou je, že zaměstnavatel zaměstnává z celkového počtu zaměstnanců méně než 30% cizinců. Po podání žádosti o udělení povolení k přechodnému pobytu za účelem zaměstnání v nedostatkové profesi může zaměstnavatel cizince zaměstnat za účelem jeho zaškolení, maximálně však na dobu 6 po době jdoucích týdnů, a to i bez vydaného pracovního povolení nebo potvrzení o možnosti obsazení volného pracovního místa. To je podmíněno tím, že cizinec musí být zaškolován na stejném pracovním místě, na které má podanou žádost o přechodný pobyt.

Příslušné státní instituce: Dotčenými orgány jsou ministerstvo vnitra, které vykonává dohled nad cizineckou policií. Cizinecká police je orgánem, který příslušná povolení vydává. Jak je uvedeno výše a dále v kapitole 11, žádost se podává prostřednictvím zastupitelských úřadů SR v zahraničí. Dalším dotčeným orgánem je Úřad práce, sociálních věcí a rodiny.

Stránky cizinecké policie jsou dostupné zde: <https://www.minv.sk/?uhcp>

Popisy vybraných pracovních povolení včetně procesů vydávání, jakož i další podrobnosti jsou obsaženy v odpovědích na otázky v kapitole 11.

7.4 Německo

Od české právní úpravy je částečně odlišná právní úprava zaměstnávání cizinců v Německu. Podle německé právní úpravy je povolení k pobytu vždy součástí pracovního povolení. Před vydáním povolení se provádí test trhu práce (ve prospěch občanů Německa a dalších členských států EU a EHP). Cizinec u příslušného zastupitelského úřadu nejprve požádá o vydání zvláštního typu povolení k pobytu vydávaného na dobu 3 až 6 měsíců. Pokud toto povolení nepokryje dobu trvání výkonu práce, musí cizinec v Německu požádat o jeho změnu na dlouhodobé povolení k pobytu a pracovní povolení. Pokud zaměstnavatelé chtějí zaměstnat kvalifikovaného pracovníka, může být vedeno zpoplatněné zrychlené řízení. U pracovního povolení se rozlišuje, zda je vázáno na konkrétního zaměstnavatele. Pokud nikoli, je možné zaměstnavatele i pracovní zařazení flexibilně měnit.

Příslušné státní instituce: Za opatření a rozhodnutí podle zákona o pobytu cizinců jsou odpovědné místní úřady pro evidenci cizinců. V zahraničí jsou za pasové a vízové záležitosti odpovědná německá velvyslanectví nebo konzuláty pověřené Spolkovým ministerstvem zahraničních věcí (německy: *Auswärtiges Amt*). Udělení pobytového oprávnění za účelem zaměstnání však obvykle vyžaduje také souhlas Spolkového úřadu práce (německy: *Bundesagentur für Arbeit*). Při vydávání povolení k pobytu a zaměstnání nebo pracovního víza musí buď místní cizinecké úřady, nebo německé zastupitelské úřady v zahraničí zapojit Spolkovou agenturu práce.

Stránky Spolkového ministerstva zahraničních věcí jsou dostupné zde: <https://visa.diplo.de/en/index.html#/vib>

Popisy vybraných pracovních povolení včetně procesů vydávání, jakož i další podrobnosti jsou obsaženy v odpovědích na otázky v kapitole 12.

8. NÁVRH MOŽNÉHO ZJEDNODUŠENÍ PROCESU ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ ZE ZEMÍ MIMO EU

Na základě výše uvedeného uvádíme návrhy možných úprav legislativy České republiky ve znění platném a účinném ke dni vzniku tohoto memoranda. Veškeré níže uvedené návrhy reagují na identifikované problémy současné právní úpravy a směřují ke zjednodušení a zefektivnění povolovacích procesů při zaměstnávání cizinců ze zemí mimo EU v České republice. Některé z níže navrhovaných změn vycházejí z právní úpravy zaměstnávání cizinců v Polské republice.

8.1 Zkrácení zákonné lhůty k vydání zaměstnanecké karty

- Ustanovení § 169t odst. 6 písm. c) ZoPC stanoví, že o žádosti o vydání zaměstnanecké karty Ministerstvo vnitra České republiky rozhodne ve lhůtě do **60** dnů ode dne podání žádosti o vydání zaměstnanecké karty; ve lhůtě **90** dnů ode dne podání žádosti o vydání zaměstnanecké karty ve zvláště složitých případech, nebo pokud ministerstvo požádalo o vydání závazného stanoviska Úřad práce České republiky.

Navrhovaná změna: Zkrácení zákonné lhůty uvedené v dotčeném ustanovení § 169t odst. 6 písm. c) ZoPC. Ministerstvo vnitra České republiky by o žádosti muselo rozhodnout v kratším časovém úseku.

I přes to, že jsou v zákoně stanoveny lhůty, ve kterých o žádosti Ministerstvo vnitra České republiky rozhodne, ne vždy jsou tyto lhůty dodrženy, případně jsou využívány v celé délce. Pokud ministerstvo zákonem stanovenou lhůtu nedodrží, má žadatel k dispozici prostředky právní obrany v rámci institutů správního práva. Domníváme se ale, že tento postup je pro cizince obtížně dosažitelný. Jako možné řešení

tohoto problému uvádíme ke zvážení možnost fikce kladného vyřízení žádosti, který by nahrazoval potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty.⁸ Tento postup by však v praxi mohl být problematický s ohledem na další postup ministerstva směřující k samotnému vydání zaměstnanecké karty (odebrání biometrických údajů atd.) a v rozporu s bezpečnostní politikou České republiky.

Zkrácení zákonné lhůty pro vydání rozhodnutí o žádosti o zaměstnaneckou kartu dle našeho právního názoru není v rozporu s právem Evropské Unie.

Klady	Jedná se o změnu potřebnou ke zkrácení celého povolovacího procesu, jejíž provedení by nevyžadovalo rozsáhlé legislativní změny.
Zápory	Tato změna sama o sobě nebude efektivní, jelikož by v důsledku narážela na již v tuto chvíli limitované kapacitní možnosti příslušných úřadů. Dle našeho názoru by bylo vhodné současné přijetí změn vedoucích k navýšení kapacity na příslušných úřadech, případně tuto změnu přijmout jako součást více opatření.

8.2 Možnost podání žádosti o vydání zaměstnanecké karty v České republice

- Současná právní úprava v § 42g odst. 5 ZoPC stanoví, že žádost o vydání zaměstnanecké karty se podává na zastupitelském úřadu.⁹
- Výjimky zákon ve stejném ustanovení připouští pouze pro cizince, který na území České republiky pobývá na základě: (i) víza k pobytu nad 90 dnů, nebo (ii) povolení k dlouhodobému pobytu za jiným účelem.¹⁰

Navrhované změny:

⁸ Obdobný institut využívá po novele účinné od 1. ledna 2021 i stavební zákon v § 4 odst. 9 (*fikce souhlasného závazného stanoviska dotčeného orgánu*).

⁹ Musí se jednat o zastupitelský úřad příslušný dle § 169g ZoPC.

¹⁰ Výjimka platí pro účastníky vládou schválených programů, kdy za zaměstnance může na základě plné moci podat žádost zaměstnavatel. Zvláštní úprava dále platí pro víza k pobytu nad 90 dní za účelem strpění pobytu a pro povolení k dlouhodobému pobytu za účelem strpění pobytu (§ 42g odst. 5 ZoPC).

M E M O R A N D U M

Privileged and Confidential

- Zavedení plošné možnosti podávat žádosti o vydání zaměstnanecké karty i na Ministerstvu vnitra České republiky, pokud žadatel v České republice pobývá na základě platného pobytového oprávnění (tedy např. na základě Schengenského víza do 90 dnů); nebo
- Zavedení možnosti, aby žádost za cizince podal zaměstnavatel na základě plné moci, obdobně jako tomu je v případech vládních programů dle § 42g odst. 5 ZoPC. Tato změna by se dále dotkla ustanovení § 169d odst. 2 a 3 a § 169h odst. 1 písm. c) ZoPC, která upravují povinnost podat žádost osobně.

S ohledem na to, aby tato změna dopadla na případné žadatele pobývajících v České republice na základě Schengenského víza (do 90 dnů), musela by být zavedena v kombinaci s návrhem v bodě 8.1, a to z důvodu toho, že za současného právního stavu by žádost o vydání zaměstnanecké karty s velkou pravděpodobností nebyla vyřízena v 90 dnech, na které je Schengenské vízum vydáváno, a cizinec by v mezidobí v České republice pobýval bez platného pobytového oprávnění. Případnou další možností by mohlo být (obdobně jako v případě Polska) uzákonění výjimky, na základě které by cizinci, kteří mají podanou žádost o vydání zaměstnanecké karty, mohli na území České republiky pobývat, dokud o žádosti nebude rozhodnuto. To by například mohlo být limitováno na zaměstnance, kteří by pokračovali v zaměstnaneckém poměru u zaměstnavatele v české republice (např. na základě předchozího Schengenského víza za účelem zaměstnání). Tato možnost by mohla být v rozporu s bezpečnostní politikou České republiky.

Možnost podat žádost o vydání zaměstnanecké karty na Ministerstvu vnitra České republiky dle našeho právního názoru není v rozporu s právem Evropské Unie.

Klady	Tato změna by usnadnila proces podání žádosti o vydání zaměstnanecké karty zejména těm cizincům, kteří v České republice u zaměstnavatele pracují na základě krátkodobého Schengenského víza a chtějí České republice setrvat.
Zápory	Tato změna sama o sobě nebude efektivní, jelikož by při zachování současné doby pro vyřízení žádosti cizinec na území České republiky nemohl setrvat z důvodu absence platného pobytového oprávnění. Vyžaduje vhodnou kombinaci více opatření nebo uzákonění možnosti setrvat na území České republiky do doby, než bude o žádosti rozhodnuto. To by ale mohlo být v rozporu s bezpečností politikou České republiky.

8.3 Omezení provádění testu trhu práce

- ZamZ podmiňuje možnost získání zaměstnanecké karty předchozím ohlášením pracovního místa na příslušné pobočce Úřadu práce, který následně provádí test trhu práce, při kterém se snaží obsadit volné pracovní místo vhodnými registrovanými uchazeči z České republiky a zemí EU dle § 37a ZamZ. Tento test trhu práce trvá ze zákona 30 dnů (může být zkrácen na min. 10 dnů).

Navrhované změny:

- Zkrácení doby pro provádění testu trhu práce Úřadem práce České republiky dle § 37a ZamZ; nebo
- Pro určité skupiny pracovních míst upustit od provádění testu trhu práce úplně. Pro tento účel lze stanovit skupiny nedostatkových pracovních míst, jak je podrobněji rozebráno v bodě 8.4 (*Stanovení nedostatkových profesí*).

Omezení provádění testu trhu práce Úřadem práce České republiky dle našeho právního názoru není v rozporu s právem Evropské Unie.

Klady	Nevyžaduje složité legislativní změny.
Zápory	Může být v rozporu s ochranou trhu práce.

8.4 Zaměstnávání na základě seznamu nedostatkových profesí

Na Slovensku je zaveden zjednodušený proces vyřizování povolení pro tzv. *nedostatkové profese*. Blíže je popsán v odstavci 7.3 a v kapitole 11. Níže uvádíme, jak by tato právní úprava mohla být převzata do českého právního řádu.

Navrhované změny:

- Krajské pobočky Úřadu práce (které provádí test trhu práce) by vždy za uplynulé čtvrtletí vydávaly seznam nedostatkových profesí v těch krajích, kde by nezaměstnanost za dané období překročila stanovenou hodnotu (touto změnou by byla dotčena zejména ustanovení § 37a ZamZ a § 42g ZoPC).

M E M O R A N D U M

Privileged and Confidential

- Pokud by v daném kraji zaměstnavatel chtěl zaměstnat cizince na pracovní pozici ze seznamu nedostatkových profesí, mohl by tak učinit po ohlášení příslušnému Úřadu práce bez nutnosti provádění testu trhu práce (touto změnou by byla dotčena zejména ustanovení § 37a ZamZ a § 42g ZoPC).
- Cizinec by pak mohl podat žádost o zaměstnaneckou kartu dle ZoPC. Před samotným vydáním potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty by cizinec mohl k zaměstnavateli nastoupit na zaškolení na zákonem stanovenou dobu, než bude zaměstnanecká karta vydána (tato změna by se dotkla zejména režimu vstupu na území České republiky dle ZoPC).

Navrhované změny týkající se zaměstnávání na základě seznamu nedostatkových profesí dle našeho právního názoru nejsou v rozporu s právem EU.

Klady	Úřady práce samy stanoví nedostatkové profese, díky čemuž je možné upustit od provádění testu trhu práce.
Zápory	Vyžaduje rozsáhlejší legislativní změny, zejména v ZamZ.

8.5 Rozšíření vládních programů

S ohledem na novelizace, které byly provedeny při zavádění vládních programů lze konstatovat, že česká legislativa v tuto chvíli umožňuje nastavení relativně flexibilních podmínek zaměstnávání cizinců ze zemí mimo EU přímo na základě parametrů stanovených v příslušných vládních programech.

Zavedení vládního programu by dle našeho názoru umožnilo vytvořit systém podobný tomu polskému, kdy pro občany některých států odpadá povinnost získat pracovní povolení po stanovenou dobu (to je blíže rozvedeno v odstavci 7.2 a v kapitole 10).

Na základě výše uvedeného by mohly být změny prováděny přímo prostřednictvím jednotlivých vládních programů. Ty jsou schopny pružněji reagovat na současnou situaci na trhu práce. Zároveň by mohlo dojít k omezení případných bezpečnostních rizik.

Navrhované změny:

M E M O R A N D U M

Privileged and Confidential

- Možné rozšíření současných vládních programů a zavedení nových vládních programů, které by stanovily příznivější podmínky při vyřizování žádosti o vydání zaměstnanecké karty než ty, které jsou v současné době zakotveny v zákoně o zaměstnávání cizinců.
- Prostřednictvím vládních programů by mohlo být zakotveno upuštění od povinnosti získat pracovní povolení, případné zkrácení lhůty pro vydání pracovního povolení nebo povolení k pobytu, příp. i upuštění od testu trhu práce.

Stanovení konkrétních dotčených zákonných ustanovení závisí na případných charakteristikách vládního programu, stejně tak možnost posouzení souladu s právem Evropské unie.

Klady	Nevyžaduje téměř žádné legislativní změny, jelikož ty byly provedeny předchozími novelami. Umožňuje přizpůsobit zaměření jednotlivých programů situaci na trhu práce.
Zápory	Vládní programy jsou zpravidla omezeny pro určitý okruh žadatelů.

8.6 Flexibilní možnost změny zaměstnavatele

Podle současné právní úpravy podléhá možnost změny zaměstnavatele ohlášení Ministerstvu vnitra. Nesmí k ní ale dojít dříve než po 6 měsících ode dne právní moci rozhodnutí o vydání zaměstnanecké karty, s výjimkami uvedenými v § 42g odst. 7 ZoPC. Podle stejného ustanovení není možné, aby budoucím zaměstnavatelem byla agentura práce. K těmto změnám zákonodárce přistoupil na základě novely ZoPC v roce 2019 z důvodu historického problému s nadměrnou pracovní fluktuací cizinců. Nové pracovní místo, na které cizinec nastoupí, musí být evidováno v evidenci volných pracovních míst a musí tedy dojít k testu trhu práce.

Navrhované změny:

- Zkrácení doby, po kterou není možné zaměstnavatele nebo pracovní zařazení změnit (§ 42g odst. 7 ZoPC);
- Omezení testu trhu práce;
- Zjednodušení ohlašovacího řízení vedeného u Ministerstva vnitra.

Klady	Pružnější možnost změny zaměstnavatele.
Zápory	Bez časového omezení vzniká riziko opětovné vysoké fluktuace zaměstnanců.

8.7 Navýšení možného počtu žádostí, které lze podat

- Dle ustanovení § 181b ZoPC může vláda nařízením stanovit maximální počet žádostí, které lze podat v rámci období 1 roku na příslušném zastupitelském úřadu nebo v příslušném vládním programu podat. Tato omezení ale byla dle důvodové zprávy k ZoPC zavedena z důvodu nedostačujících kapacit pro vyřizování žádostí na zastupitelských úřadech i Ministerstvu vnitra ČR.

Navrhované změny:

- Identifikovat, zda v některých zemích dochází k převyšování poptávky a případně nařízením vlády dle § 181b ZoPC vhodně navýšit počet žádostí, které lze na příslušném zastupitelském úřadě nebo v rámci příslušného vládního programu podat.

Klady	Tato změna by umožňovala podání žádostí většímu množství zájemců.
Zápory	Může narážet na kapacitní limity jednotlivých úřadů. Pro zajištění efektivity této změny by bylo nutné přijetí dalších opatření, která by vedla k navýšení kapacity.

9. SROVNÁVACÍ STUDIE - ČESKÁ REPUBLIKA

Otázky	Odpovědi: Česká republika
Jaké druhy pracovních povolení mohou získat zaměstnanci ze zemí mimo EU? Na jak dlouhou dobu se vydávají?	- zaměstnanecká karta (v duálním režimu) (§ 42g ZoPC) - integrované pracovní povolení, zahrnuje pracovní povolení i oprávnění k pobytu - vydává se po dobu trvání pracovního poměru, nejdéle však na 2 roky s možností opakovaného prodloužení <i>neduální zaměstnanecká karta</i> <i>slouží jako povolení k pobytu, pokud pracovník má oprávnění vykonávat práci na území ČR z jiného důvodu (zejm. výjimky uvedené v § 98 ZamZ)</i> <i>vydává se po dobu trvání pracovního poměru, nejdéle však na 2 roky s možností opakovaného prodloužení</i> <i>karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance</i> <i>modrá karta</i> <i>volný přístup na trh práce (mezinárodní smlouvy) a platné oprávnění k pobytu</i>
Jaký je vzájemný vztah mezi pracovními povoleními a povoleními k pobytu? Vydávají se jako integrovaná povolení, nebo je potřeba získat každé zvlášť?	- Zaměstnanecká karta: - integrované povolení, jedná se o povolení k dlouhodobému pobytu (delšímu než 3 měsíce), jehož účelem je zaměstnání (na pozici, na kterou byla karta vydána); - o vydání se vede pouze jedno správní řízení u Ministerstva vnitra České republiky.

M E M O R A N D U M

Privileged and Confidential

Musí se volná pracovní místa registrovat v příslušném registru, než je možné na něj zaměstnance ze země mimo EU zaměstnat? Musí být pracovní místa přednostně nabídnuta tuzemským uchazečům? Pokud ano, jak tento proces probíhá a jak dlouho trvá?

- Zaměstnanecká karta je vydávána na konkrétní pracovní místo;
- prvním krokem celého procesu vydání zaměstnanecké karty tedy je ohlášení pracovního místa budoucím zaměstnavatelem místně příslušné krajské pobočce Úřadu práce;
- zaměstnavatel v [hlášení](#) uvede mimo jiné charakteristiku pracovního místa, udělí souhlas s nabízením pracovního místa cizincům a zvolí, jaký druh pracovního povolení by měl budoucí zaměstnanec mít (tedy např. zaměstnaneckou kartu);
- podmínky, které zaměstnavatel v hlášení uvede (typ pracovněprávního vztahu, délka atd.), musí být při následném uzavírání pracovního poměru s daným cizincem splněny;
- úřad práce následně vyhodnocuje, zda podmínkám, které zaměstnavatel v hlášení uvedl, odpovídají i jiní evidovaní uchazeči o zaměstnání, které případně k zaměstnavateli pošle na pohovor (záleží tedy na tom, zda chce zaměstnavatel na danou pozici zaměstnat kohokoli, nebo zda se jedná o pouhý formální krok, který předchází uzavření pracovněprávního vztahu s konkrétním cizincem – to je nutné zohlednit při vyplňování hlášenky); tento postup je označován jako test trhu práce a trvá 30 dnů; pokud Úřad práce ve 30 denní lhůtě (může být i kratší s ohledem na situaci na trhu práce, nejméně však 10 dní) pracovní místo neobsadí, zařadí jej automaticky do [Centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty](#), kde ale tato nabídka nemusí být dále veřejná (tuto možnost může zaměstnavatel zvolit v hlášení).

M E M O R A N D U M

Privileged and Confidential

Jak dlouho trvá získání jednotlivých typů povolení (pracovních/k pobytu/integrovaných)? Uvedte prosím zákonné lhůty i dobu trvání z praxe.	• Zaměstnanecká karta: ○ zaměstnavatel ohlásí volné pracovní místo (1 den) ○ proběhne test trhu práce (10-30 dnů) ○ zaměstnavatel a cizinec shromáždí veškeré podklady nutné pro podání žádosti a uzavřou pracovní smlouvu (není zákonná lhůta, tato doba je vždy individuální) ○ cizinec na příslušném zastupitelském úřadě ČR požádá o vydání karty (1 den, nicméně je individuální dle kapacity příslušného zastupitelského úřadu, jak dlouho na schůzku bude cizinec čekat) ○ vyřízení žádosti Ministerstvem vnitra České republiky (60 dnů, ve složitých případech 90 dnů) ○ vydání krátkodobého víza k vycestování do ČR a převzetí zaměstnanecké karty, potažmo k zahájení výkonu práce (1 den) ○ Cizinec přicestuje do ČR, kde se ohlásí a poskytne biometrické údaje (povinnost dostavit se na Ministerstvo vnitra do 3 pracovních dnů od přicestování do České republiky) ○ výzva k vyzvednutí zaměstnanecké karty (do 60 dnů od předání biometrických údajů) • S ohledem na to, že u některých kroků nejsou stanoveny zákonné lhůty a závisí čistě na individuálním postupu zaměstnance a cizince nelze určit celkovou dobu, po kterou vydání zaměstnanecké karty trvá, jelikož se případ od případu liší. Za předpokladu, že cizinec i zaměstnavatel budou maximálně efektivní a budou dodrženy zákonné lhůty ze strany příslušných úřadů, mohla by se doba pro vydání karty pohybovat kolem 180 dní.
Co se stane, pokud úřad příslušný k vydání povolení nedodrží zákonem stanovenou lhůtu?	• V praxi nastává situace, že příslušné orgány (zejména ministerstvo vnitra České republiky) žádosti nevyřizují v zákonem stanovených termínech. • Pokud k této situaci dojde, může se cizinec domáhat ochrany před nečinností správního orgánu dle § 80 SŘ

M E M O R A N D U M

Privileged and Confidential

Popište zjednodušeně proces podání žádosti o pracovní povolení/povolení k pobytu/integrované povolení.	• Celému procesu podání žádosti předchází ohlášení volného pracovního místa zaměstnavatelem, jak je popsáno výše. • Žádost o zaměstnaneckou kartu podává cizinec na příslušném zastupitelské úřadu České republiky v zahraničí. K žádosti cizinec připojí veškeré požadované dokumenty. • Žádost je zastupitelským úřadem ČR postoupena Ministerstvu vnitra ČR, které zahájí správní řízení a v zákonem stanovené lhůtě vydá rozhodnutí, zda cizinec splnil veškeré předpoklady pro vydání zaměstnanecké karty. • Pokud ano, vyzve zastupitelský úřad cizince, aby se dostavil pro krátkodobé vízum (90 dnů), které ho opravňuje k vycestování do ČR, zahájení pracovní činnosti a vyzvednutí zaměstnanecké karty. • Cizinec se po přicestování do České republiky do 3 pracovních dnů ohlásí na příslušném odboru Ministerstva vnitra, kde je mu vydáno Potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty a je oprávněn k zahájení výkonu práce. • Cizinec je povinen poskytnout Ministerstvu vnitra své biometrické údaje pro účely vydání zaměstnanecké karty. • Cizinec je ve lhůtě 60 dnů ode dne poskytnutí biometrických údajů vyzván k vyzvednutí zaměstnanecké karty. Proces podání žádosti je upraven zejména § 42h a násl. ZoPC
Je možné podat žádost online včetně příloh v elektronické podobě? V jakém jazyce (cích) může být žádost podána?	Ne, žádost o vydání zaměstnanecké karty musí být podána cizincem osobně na zastupitelském úřadě ČR v papírové podobě (nebo v zákonem stanovených případech též na Ministerstvu vnitra ČR) na předepsaném tiskopisu. Tiskopis žádosti je v českém i anglickém jazyce.

M E M O R A N D U M

Privileged and Confidential

Může být žádost o vydání povolení zpracovávána již za přítomnosti žadatele v zemi nebo je nutné, aby se žadatel před vydáním povolení vrátil do země původu?	• Žádost o vydání zaměstnanecké karty je až na výjimky podávána na příslušném zastupitelském úřadě České republiky. • Cizinec je oprávněn na území ČR vstoupit až poté, co od zastupitelského úřadu obdrží krátkodobé vízum k vycestování do České republiky a vyzvednutí zaměstnanecké karty.
Jaké dokumenty je nutné k žádosti připojit? Musí se jednat o originály, úředně ověřené kopie nebo postačují prosté kopie? Musí být dokumenty přeloženy do úředního jazyka? Pokud ano, musí se jednat o úřední překlad nebo stačí prostý překlad?	• K žádosti o vydání zaměstnanecké karty musí žadatel přiložit: ○ cestovní doklad; ○ doklad o zajištění ubytování po dobu pobytu na území ČR; ○ 1 fotografii; ○ pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí; ○ doklad o odborné způsobilosti, je-li pro pracovní místo vyžadován; ○ výpis z rejstříku trestů nebo čestné prohlášení o bezúhonnosti, pokud jej daný stát nevydává (na vyžádání, v praxi ale téměř vždy); ○ doklad o splnění požadavků opatření před zavlečením infekčních onemocnění (na vyžádání). • Veškeré dokumenty musí být předkládány v originále nebo v úředně ověřené kopii. Některé dokumenty (např. cestovní doklad a doklad prokazující účel pobytu) musí být předkládány v originále ze zákona (§ 55 odst. 1 ZoPC). • Dokumenty v cizím jazyce musí být úředně přeložené do českého jazyka. • Dokumenty vydané úřady v zahraničí musí být pro české úřady akceptovatelné (např. výpis z rejstříku trestů z cizího státu). • Předkládané dokumenty nesmí být starší 180 dnů.
Existují výjimky z obecných požadavků na vydání pracovního povolení pro určité druhy pracovníků?	Kvalifikovaný zaměstnanec: • Program se vztahuje na zaměstnance z Ukrajiny, Mongolska, Srbska, Filipín, Indie, Běloruska, Moldavska, Černé hory a Kazachstánu. • Určeno pro kvalifikované zaměstnance tříd 4-8

Např. pokud by proces vydání pracovního povolení byl zjednodušen pro pracovníky z určitých zemí. Pokud ano, popište prosím tento zjednodušený proces. Má to nějaký vliv na obecnou povinnost získat příslušné pobytové oprávnění?	• Zaměstnavatel i zaměstnanec musí splnit veškerá kritéria uvedená zde
Umožňuje právní úprava pracovních povolení flexibilní přecházení k jinému zaměstnavateli nebo je pracovní povolení vázáno na specifické pracovní místo? Existují nějaká specifika při zaměstnávání agenturních pracovníků ze třetích zemí?	• Změnit zaměstnavatele může cizinec nejdříve 6 měsíců po vydání zaměstnanecké karty, pokud nedojde k ukončení pracovního poměru podle § 52 zákoníku práce. • Přejít na jiné pracovní místo je nutné ohlásit Ministerstvu vnitra ČR nejméně 30 dnů před takovou změnou. • Ministerstvo má 30 denní lhůtu na rozhodnutí. • Zaměstnaneckou kartu lze vydat nebo prodloužit v případě, že zaměstnavatelem cizince je agentura práce. • Není však možné, aby cizinec změnil zaměstnavatele, jestliže budoucím zaměstnavatelem má být agentura práce. Agentura práce může přidělovat cizince k výkonu práce k uživateli pouze v případě, že cizinec má vykonávat práce, ke kterým je zapotřebí minimálně středoškolského vzdělání s maturitou. Tento předpoklad nemusí být splněn pouze u některých profesí stanovených nařízením vlády.
Účastní se zaměstnavatel procesu vydání pracovních povolení?	• Zaměstnavatel se celého procesu účastní v rozsahu, který je popsán výše.

10. SROVNÁVACÍ STUDIE - POLSKÁ REPUBLIKA

Otázky	Odpovědi: Polská republika
Jaké druhy pracovních povolení mohou získat zaměstnanci ze zemí mimo EU? Na jak dlouhou dobu se vydávají?	Existuje 6 typů pracovních povolení. Každé pracovní povolení se vydává na konkrétní dobu plánovaného výkonu práce, která nesmí přesáhnout 3 roky, nebo ve výjimečných případech 5 let. Každý <i>vojevoda</i> (hlava správního regionu) může omezit dobu, na kterou se vydává pracovní povolení v jeho regionu. Uvádějí také typy pozic, které nevyžadují test na trhu práce v jejich regionu. Pracovní povolení lze prodloužit na další období (prodloužení není nijak omezeno). Práci je možné vykonávat také na základě společného povolení k práci a pobytu. • Společné povolení vydávané vojvodou v tzv. řízení o jednotné žádosti, jehož výsledkem je vydání jednoho dokladu opravňujícího cizince k pobytu i práci v Polsku, aniž by musel mít další pracovní povolení. Získání pracovního povolení tohoto typu vyžaduje, aby zaměstnavatel vyplnil test trhu práce za účelem prokázání, že danou pozici nelze obsadit pracovníkem s trvalým pobytem (pokud je to relevantní), a vydal prohlášení o záměru zadat práci zaměstnanci a navrhovaných podmínkách práce (tzv. „Příloha č. 1“). • Dalšími typy společných povolení, která umožňují pobyt a práci v Polsku, jsou například povolení k pobytu na základě Modré karty nebo povolení k vnitropodnikovému přesunu (krátkodobá nebo dlouhodobá mobilita). Tato povolení obvykle vyžadují určitou kvalifikaci a úroveň vzdělání. Na občany Spojeného království se v souvislosti s brexitem vztahují zvláštní pravidla. Ti mohou v Polsku pobývat a pracovat za stejných podmínek jako občané EU, pokud v Polsku legálně pobývali před koncem přechodného období, tj. před 31. prosincem 2020, a nadále v Polsku pobývají.
Jaký je vzájemný vztah mezi pracovními povoleními a povoleními k pobytu? Vydávají se jako integrovaná	Je možné si vybrat, zda žadatel požádá o společné povolení (pracovní a k pobytu), nebo o samostatné pracovní povolení a samostatné povolení k pobytu. Společné povolení může být uděleno cizincům, kteří hodlají nastoupit nebo pokračovat v zaměstnání v Polsku, pokud okolnosti odůvodňují jejich pobyt v Polsku po dobu delší než 3 měsíce. Společné povolení

M E M O R A N D U M

Privileged and Confidential

povolení, nebo je potřeba získat každé zvlášť?	se uděluje na dobu nezbytnou k naplnění účelu pobytu cizince na území Polska přesahující 3 měsíce, nejdéle však na 3 roky, s možností žádat o následné povolení. Žádost v tomto řízení podává cizinec osobně, nejpozději v poslední den legálního pobytu v Polsku, u vojvody příslušného podle místa pobytu cizince. Zatímco žádost podává zaměstnanec, zaměstnavatel musí s cizincem v tomto řízení spolupracovat a zajistit některá vyjádření/dokumenty. O pracovní povolení a povolení k pobytu lze žádat odděleně, přičemž zaměstnavatel žádá o pracovní povolení a fyzická osoba o povolení k pobytu (pokud její pobyt v Polsku přesahuje dobu platnosti víza).
Musí se volná pracovní místa registrovat v příslušném registru, než je možné na něj zaměstnance ze země mimo EU zaměstnat? Musí být pracovní místa přednostně nabídnuta tuzemským uchazečům? Pokud ano, jak tento proces probíhá a jak dlouho trvá?	Podle zákoníku práce musí každý zaměstnavatel v Polsku informovat své vlastní zaměstnance o existujících volných pracovních místech. Pokud je pro získání pracovního povolení nebo společného povolení vyžadován test trhu práce, musí být volné pracovní místo oznámeno na okresním úřadu práce (<i>powiatowy urząd pracy</i>). Lze využít online žádost. Po vyhlášení musí úřad práce provést test trhu práce, který spočívá v ověření seznamu nezaměstnaných/uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadu práce pro možnost zaměstnání v podniku s nedostatkem zaměstnanců. Výsledky testu trhu práce jsou vydány do 14 dnů po předložení nabídky zaměstnání okresnímu úřadu práce. Pokud se jedná o nezaměstnaného, který splňuje požadavky, může být lhůta prodloužena na 21 dní. Pokud v evidenci nejsou vhodné uchazeči, úředník (<i>starosta</i>) vydá informaci o nemožnosti uspokojit náborové potřeby zaměstnavatele (tj. informaci o testu trhu práce). Na základě toho může zaměstnavatel požádat o pracovní povolení pro konkrétního cizince. Informace o testu trhu práce tvoří přílohu žádosti o pracovní povolení/žádosti o společné povolení. Informace o testu trhu práce nemůže být vydaná dříve než 180 dní před tím, než zaměstnavatel požádá o pracovní povolení. Test trhu práce není nutný mimo jiné v následujících případech:

M E M O R A N D U M

Privileged and Confidential

	- o práce vykonávaná cizincem je uvedena v seznamu deficitních povolání, který zveřejňuje vojvoda příslušný podle místa hlavního pracoviště cizince, - o povolání vykonávané cizincem je uvedeno v příloze nařízení ministra práce a sociální politiky (mezi tato povolání patří lékaři, zdravotní sestry, programátoři, návrháři databází, pečovatelé o seniory, zedníci, malíři, zámečníci, řidiči autobusů atd.), - o práci vykonává občan Arménie, Běloruska, Gruzie, Moldavska, Ruska nebo Ukrajiny, který byl v období bezprostředně předcházejícím podání žádosti o pracovní povolení zaměstnán po dobu nejméně 3 měsíců u stejného zaměstnavatele na stejné pozici, - o práci vykonává cizinec, který po dobu 3 let před podáním žádosti nepřetržitě pobýval v Polsku (pobyt cizince se považuje za nepřetržitý, pokud žádná z přestávek nebyla delší než 6 měsíců a všechny přestávky dohromady nepřesáhly 10 měsíců), - o jde o cizince oprávněného zastupovat zahraničního podnikatele v jeho pobočce nebo zastupující kanceláři nacházející se v Polsku, - o pečovatelská práce nebo práce v domácnosti je vykonávána občany Arménie, Běloruska, Gruzie, Moldavska, Ruska nebo Ukrajiny.
Jak dlouho trvá získání jednotlivých typů povolení (pracovních/k pobytu/integrovaných)? Uvedte prosím zákonné lhůty i dobu trvání z praxe.	Zákonná lhůta pro vyřízení pracovního povolení je 1 měsíc (ve zvlášť složitých případech 2 měsíce). V praxi může získání pracovního povolení trvat 1 až 5 měsíců. Jakmile zaměstnavatel získá pracovní povolení, musí zaměstnanec požádat o pracovní vízum. Ačkoli proces vydání víza není příliš dlouhý, v některých jurisdikcích může být obtížné získat termín pro podání žádosti o vízum, což tento proces značně prodlužuje. Žádosti o povolení k pobytu a společné povolení se posuzují podle jejich obsahu a termíny konečného rozhodnutí a vyřízení mohou být různé. Zákonné lhůty jsou 1 měsíc (ve zvlášť složitých případech 2 měsíce), v praxi však tato řízení trvají mnohem déle. Na povolení k pobytu se nezdá čekat 1-2 roky. Délka řízení závisí na místě výkonu práce. Je také běžné, že jsou žadatelům kladeny dodatečné otázky k jejich žádostem, což pozastavuje zákonné lhůty a oddaluje datum vydání rozhodnutí.
Co se stane, pokud úřad příslušný k vydání povolení	Pokud vojvodský úřad případ nedokončí ve stanovené lhůtě, měl by o tom cizince informovat, vysvětlit důvody zpoždění a uvést novou lhůtu pro vyřízení případu.

M E M O R A N D U M

Privileged and Confidential

nedodrží zákonem stanovenou lhůtu?	· V praxi dostávají cizinci další žádosti o poskytnutí informací, což pozastavuje lhůty pro dokončení případu. Může se stát, že úředníci v průběhu řízení vydají dvě nebo tři takové žádosti, přičemž pokaždé uvedou nové datum ukončení. · Cizinec se může domáhat ochrany proti nečinnosti správního orgánu a v praxi k takovým případům dochází. Vzhledem k tomu, že jsou známy případy, kdy dochází k prodlevám při udělování pracovních povolení a povolení k pobytu, existují pravidla, která umožňují cizincům pokračovat v práci v Polsku po dobu čekání. · Pokud byla dodržena lhůta pro podání žádosti o udělení povolení k pobytu / společného povolení a žádost nemá formální nedostatky nebo formální nedostatky byly ve lhůtě doplněny (§ 108 cizineckého zákona): - o vojvoda otiskne do cestovního dokladu cizince razítko potvrzující podání žádosti o povolení k pobytu; - o pobyt cizince na území Polské republiky se považuje za legální ode dne podání žádosti do dne, kdy rozhodnutí o udělení povolení k přechodnému pobytu nabude právní moci. <u>Zvláštní pravidla COVID:</u> · Vzhledem k aktuální epidemiologické situaci vstoupily v platnost změny zákona stanovující zvláštní řešení pro cizince v Polsku. Současné předpisy umožňují legální pobyt a práci v zemi cizincům, kteří chtějí pokračovat v dosavadním účelu pobytu nebo kteří nemohou Polsko opustit z důvodu šíření viru SARS-CoV-2. · [platnost víza] Pokud poslední den pobytu cizince na základě národního víza [<i>pracovní víza jsou národními vízy</i>] připadne na období stavu ohrožení epidemií nebo epidemie vyhlášené v souvislosti s virem SARS-CoV-2, doba pobytu na základě takového víza a doba platnosti takového víza se ze zákona prodlužuje do 30. dne po odvolání stavu ohrožení epidemií nebo epidemie, podle toho, co nastane později. · [legální pobyt] Pokud lhůta pro podání žádosti o povolení k pobytu uplyne během stavu ohrožení epidemií nebo epidemie vyhlášené v souvislosti s virem SARS-CoV-2, prodlužuje se tato lhůta ze zákona do 30. dne po odvolání stavu ohrožení epidemií nebo epidemie, podle toho, co nastane později.
---	--

M E M O R A N D U M

Privileged and Confidential

	Pobyt cizince v Polsku během takto prodloužené lhůty je považován za legální ve smyslu § 108 cizineckého zákona, pokud cizinec podá žádost v této lhůtě. • [legální práce] Pokud poslední den platnosti jakéhokoli pracovního povolení připadne na období stavu ohrožení epidemií nebo epidemie vyhlášené v souvislosti s virem SARS-CoV-2, prodlužuje se doba platnosti tohoto povolení ze zákona až do 30. dne po odvolání stavu ohrožení epidemií nebo epidemie, podle toho, co nastane později. Stejný princip platí i pro rozhodnutí o prodloužení platnosti pracovního povolení.
Popište zjednodušeně proces podání žádosti o pracovní povolení/povolení k pobytu/integrované povolení.	Pracovní povolení: • O pracovní povolení žádá zaměstnavatel a je platné pouze pro práci u tohoto konkrétního zaměstnavatele. • Žádosti o pracovní povolení s požadovanými přílohami lze podat poštou nebo elektronicky prostřednictvím portálu www.praca.gov.pl; • K žádosti v listinné podobě se přikládají originály dokumentů nebo jejich kopie ověřené notářem nebo advokátem, který je právním zástupcem, právním poradcem, patentovým zástupcem nebo daňovým poradcem. • Rozhodnutí se zasílá poštou nebo elektronicky v závislosti na typu žádosti. Povolení k pobytu: • Žádost podává cizinec osobně, nejpozději v poslední den legálního pobytu na území Polské republiky, u vojvody příslušného podle místa pobytu cizince. Pokud cizinec hodlá v Polsku pracovat, musí k žádosti přiložit pracovní povolení. • Při podání žádosti je cizinec povinen poskytnout otisky prstů, které jsou povinné pro vydání pobytové karty. Pokud cizinec při podání žádosti o povolení k pobytu nebo ve lhůtě stanovené vojvodou otisky prstů nepředloží, bude mu povolení zamítnuto. • Pokud byla žádost o povolení k pobytu podána během legálního pobytu cizince a žádost neobsahovala žádné formální nedostatky nebo formální nedostatky byly včas odstraněny, opatří vojvoda cestovní doklad cizince otiskem razítka potvrzujícím, že žádost byla podána. Pobyt cizince se považuje za legální ode dne podání žádosti do dne, kdy rozhodnutí o udělení povolení k pobytu nabude právní moci.

M E M O R A N D U M

Privileged and Confidential

	- Cizinec, který získal povolení k pobytu na území Polska, obdrží pobytovou kartu. Tento doklad vydává z moci úřední vojvoda, který cizinci povolení udělil. Společné povolení: - Žádost podává cizinec osobně, nejpozději v poslední den legálního pobytu na území Polska, u vojvody příslušného podle místa pobytu cizince. Při podání žádosti je cizinec povinen poskytnout otisky prstů. - Žadatel musí přiložit Přílohu č. 1 vyplněnou zaměstnavatelem a test trhu práce (pokud je vyžadován). - Toto povolení opravňuje k výkonu práce za podmínek uvedených v povolení (u daného zaměstnavatele, na dané pozici, s minimální mzdou, pracovní dobou a typem smlouvy). Pokud osoba, která žádá o integrované povolení, nepotřebuje pracovní povolení, pak v povolení nejsou tyto podmínky uvedeny. Pobytová karta vydaná v souvislosti s udělením povolení k přechodnému pobytu cizince obsahuje poznámku „s přístupem na trh práce“.
Je možné podat žádost online včetně příloh v elektronické podobě? V jakém jazyce (cích) může být žádost podána?	- Žádost o pracovní povolení lze podat online (úplná online žádost o pracovní povolení typu A nebo online žádost doplněná zasláním požadovaných dokumentů v listinné podobě). - Žádosti o povolení k pobytu a společné povolení se podávají osobně. - Formuláře žádostí o povolení k pobytu jsou vícejazyčné, ale musí být vyplněny v polštině; žádost o pracovní povolení je v polštině a musí být vyplněna v polštině. - K dispozici je elektronický postup pro prohlášení o pověření prací pro cizince z Běloruska, Gruzie, Moldavské republiky, Ruské federace, Arménské republiky a Ukrajiny. - Všechny dokumenty musí být předloženy v polštině nebo s úředně ověřeným překladem
Může být žádost o vydání povolení zpracovávána již za přítomnosti žadatele v zemi nebo je nutné, aby se žadatel před vydáním povolení vrátil do země původu?	Pracovní povolení by měl zaměstnavatel získat před příjezdem zaměstnance do Polska, protože je základem pro vydání pracovního víza tomuto žadateli. O vízum se žádá v zemi pobytu cizince. Cizinec může do Polska vstoupit s platným cestovním pasem a platným (pracovním) vízem, pokud je takové vízum vyžadováno. O společné povolení a povolení k pobytu lze žádat a získat je během pobytu v Polsku. Žádost musí být podána během platnosti víza.

M E M O R A N D U M

Privileged and Confidential

Jaké dokumenty je nutné k žádosti připojit? Musí se jednat o originály, úředně ověřené kopie nebo postačují prosté kopie? Musí být dokumenty přeloženy do úředního jazyka? Pokud ano, musí se jednat o úřední překlad nebo stačí prostý překlad?

K žádosti o povolení k pobytu je třeba přiložit:

- o formulář žádosti vyplněný v souladu s pokyny odpovídajícími účelu pobytu
- o 4 aktuální fotografie
- o fotokopii platného cestovního dokladu (originál k nahlédnutí); ve zvlášť odůvodněných případech, pokud cizinec nemá platný cestovní doklad a není možné jej získat, může předložit jiný doklad k prokázání totožnosti.
- o doklad o platbě
- o další dokumenty relevantní pro účel pobytu (např. pracovní povolení, oddací list, potvrzení univerzity o statutu studenta).

· k žádosti o společné povolení musí být přiloženy:

- o formulář žádosti o povolení k pobytu
- o 4 aktuální fotografie;
- o fotokopie platného cestovního dokladu
- o test trhu práce (pokud je vyžadován)
- o Příloha č. 1 podepsaná zaměstnavatelem potvrzující podmínky zaměstnání
- o doklad o ubytování po dobu pobytu v Polsku (navrhuje se nahradit požadavkem na pobírání odměny ne nižší než je minimální mzda za práci, bez ohledu na pracovní dobu a druh právního vztahu, který je základem pro výkon práce cizincem).
- o potvrzení o zaměstnání od posledního zaměstnavatele (pokud cizinec dříve pracoval u jiného zaměstnavatele)
- o doklad o platbě
- o doklad o zdravotním pojištění
- o doklad o stabilním a pravidelném zdroji příjmu (navrhuje se nahradit požadavkem minimální mzdy)
- o vyrovnání předchozích daní a plateb pojistného na sociální zabezpečení v Polsku
- o potvrzení o neexistenci daňových nedoplatků
- o další dokumenty relevantní pro žádost (např. diplom z polské univerzity, Příloha č. 1 od zaměstnavatele o záměru svěřit práci tomuto cizinci)

· k žádosti o pracovní povolení je třeba přiložit:

M E M O R A N D U M

Privileged and Confidential

	- o formulář žádosti vyplněný v souladu s pokyny a podepsaný osobou oprávněnou zastupovat zaměstnavatele - o kopii úplného platného cestovního dokladu cizince, který je předmětem žádosti, nebo kopii jiného platného dokladu potvrzujícího jeho totožnost, - o doklad o platbě - o test trhu práce - o úředníci mohou vyžadovat další dokumenty v závislosti na typu pracovního povolení (např. pracovní smlouvu a dohodu o dočasném vyslání, registrační dokumenty zaměstnavatele, prohlášení o počtu zaměstnanců zaměstnavatele) Polská vláda v současné době pracuje na změně výše uvedených pravidel, aby se snížily průtahy při vyřizování žádostí. Pro řízení zahájená před 1. lednem 2021, která zůstanou ke dni vstupu navrhovaného zákona v platnost nevyřízena, se plánuje zjednodušený postup pro udělení povolení k pobytu a pracovního povolení. • Dokumenty by měly být předloženy v originálech nebo fotokopiích s originály ke kontrole. Osvědčení o osobním stavu potvrzující příbuzenský vztah nebo rodinný stav vydaná cizími státy musí být opatřena apostilní doložkou nebo potvrzena polským konzulem. Pokud jsou k žádosti přiloženy dokumenty vyhotovené v cizím jazyce, je třeba předložit překlad dokumentu do polského jazyka vyhotovený soudním překladatelem.
Existují výjimky z obecných požadavků na vydání pracovního povolení pro určité druhy pracovníků? Např. pokud by proces vydání pracovního povolení byl zjednodušen pro pracovníky z určitých zemí. Pokud ano,	• Polská vláda zavedla zjednodušený postup, který se vztahuje na občany Běloruska, Gruzie, Moldavské republiky, Ruské federace, Arménské republiky a Ukrajiny. Registrované prohlášení zaměstnavatele o zadání práce umožňuje cizincům z těchto zemí nastoupit na krátkodobou práci v Polsku (v délce max. 6 měsíců během následujících 12 měsíců) bez povinnosti získat pracovní povolení. (nové předpisy plánují prodloužit dobu povolené práce na 24 měsíců) - o Limit 6 měsíců se týká konkrétního cizince, nikoli zaměstnavatele. Cizinec může pracovat pro více zaměstnavatelů na základě evidovaných výkazů, ale nesmí překročit časový limit.

M E M O R A N D U M

Privileged and Confidential

popište prosím tento zjednodušený proces. Má to nějaký vliv na obecnou povinnost získat příslušné pobytové oprávnění?	- o Subjekt, který hodlá pověřit prací cizince, musí požádat okresní úřad práce příslušný podle svého sídla nebo místa trvalého pobytu. Prohlášení musí obsahovat údaje jednoznačně identifikující zaměstnavatele a cizince, a dále údaje o nabízené práci. - o Krajský úřad práce zapíše prohlášení zaměstnavatele do evidence. Originál evidovaného dokladu musí být předán cizinci. Registrované prohlášení umožňuje cizinci získat pracovní vízum na konzulátu v jeho zemi. - o Zadavatel práce musí tuto skutečnost písemně oznámit úřadu práce v první den výkonu práce cizince. Pokud cizinec nenastoupí do práce, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost rovněž oznámit úřadu práce do 7 dnů ode dne nástupu uvedeného v evidenci výkazů. - o Při podání žádosti o pracovní povolení pro takového cizince po uplynutí výše uvedené šestiměsíční lhůty se nevyžaduje test trhu práce. Existuje řada dalších výjimek z povinnosti získat pracovní povolení, které nesouvisejí se státní příslušností, ale spíše s druhem práce, která má být vykonávána, nebo se vztahy s polskými občany či důvodem pobytu v Polsku. Například pracovní povolení se nevyžaduje u osob, které jsou držiteli <i>karty Poláka</i> (osoby s polskými rodinnými kořeny) nebo u studentů polských vysokých škol či manželů polských občanů. Turecký pracovník legálně zaměstnaný na trhu práce má právo na přístup k zaměstnání a po jednom roce legálního zaměstnání na obnovení pracovního povolení u téhož zaměstnavatele, pokud je jeho pracovní místo zachováno; po třech letech legálního zaměstnání má právo přijmout v rámci stejného povolání u kteréhokoli zaměstnavatele nabídku zaměstnání učiněnou za běžných podmínek a registrovanou úřady práce a po čtyřech letech legálního zaměstnání má právo na volný přístup k jakémukoli placenému zaměstnání podle svého výběru. Existuje také nový typ víza pro IT odborníky s názvem „<i>Poland. Business Harbour</i>“. Jeho držitele opravňuje k práci v Polsku bez pracovního povolení.
Umožňuje právní úprava pracovních povolení flexibilní přecházení k jinému	Ne, pracovní povolení se vydává pro konkrétního zaměstnavatele/konkrétní pracovní pozici. Za určitých podmínek je držitelům Modré karty umožněna určitá flexibilita.

M E M O R A N D U M

Privileged and Confidential

zaměstnavateli nebo je pracovní povolení vázáno na specifické pracovní místo? Existují nějaká specifika při zaměstnávání agenturních pracovníků ze třetích zemí?	· Na základě společného povolení je cizinec oprávněn vykonávat práci za podmínek uvedených v tomto povolení. Cizinec nemusí mít další doklad, který ho opravňuje k výkonu práce ve formě pracovního povolení. Pobyťová karta vydaná v souvislosti s udělením povolení k přechodnému pobytu cizince obsahuje poznámku „s přístupem na trh práce“. Pokud jsou v rozhodnutí vydaném cizinci uvedeny podmínky výkonu práce (u těch, která vyžadují pracovní povolení): - o změna subjektu pověřujícího prací (zaměstnavatele) uvedeného v tomto povolení vyžaduje získání nového povolení k pobytu a pracovního povolení; - o výkon práce pro jiného zaměstnavatele (v případě dočasné práce) nebo za jiných podmínek, než jsou podmínky uvedené v povolení (tj. na jiné pozici, s nižší odměnou, v případě změny pracovní doby nebo typu smlouvy), je vyžadována změna společného povolení. · Pracovní povolení získává zaměstnavatel a platí pouze pro zaměstnavatele uvedeného v povolení. Cizinec nesmí pracovat pro jiného zaměstnavatele na základě téhož povolení, s výjimkou převodu ARD.
Účastní se zaměstnavatel procesu vydání pracovních povolení?	Zaměstnavatel se účastní procesu získání pracovního povolení (tj. je žadatelem a jediným účastníkem správního řízení) a procesu získání společného povolení ve výše popsaném rozsahu (tj. pouze zajišťuje nebo poskytuje podklady k žádosti, ale není účastníkem řízení).

11. SROVNÁVACÍ STUDIE - SLOVENSKÁ REPUBLIKA

Otázky	Odpovědi: Slovenská republika
Jaké druhy pracovních povolení mohou získat zaměstnanci ze zemí mimo EU? Na jak dlouhou dobu se vydávají?	Vo všeobecnosti platí, že štátny príslušník tretej krajiny („cudzinec“) sa môže na Slovensku zamestnať, ak (§ 21 ZOSZ¹¹):

¹¹ Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, v znení neskorších predpisov („ZOSZ“).

M E M O R A N D U M

Privileged and Confidential

- má **udelený** prechodný pobyt na účel zamestnania na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta – tzv. **jednotné povolenie na pobyt a zamestnanie** (§ 21b ZOSZ a § 23 ods. 1 ZOPC¹²):
 - najbežnejšie a najrozšírenejšie povolenie, na základe ktorého sa zamestnávajú cudzinci na Slovensku;
 - osobitný typ prechodného pobytu na účel zamestnania, ktorý zahŕňa aj pracovné povolenie;
 - udeľuje sa na predpokladaný čas zamestnania, najviac však na dobu maximálne 2 rokov, prípadne 5 rokov, ak to ustanovuje medzinárodná zmluva (len USA), s možnosťou opakovaného predĺženia;
- má udelené **povolenie na zamestnanie** (§ 22 ods. 9 ZOSZ a § 23 ods. 2 ZOPC):
 - vyžaduje sa len v nasledujúcich osobitných prípadoch:
 - v prípade prechodného pobytu na účel **zlúčenia rodiny**, a to v období **do uplynutia 12 mesiacov od udelenia** prechodného pobytu na účel zlúčenia rodiny;
 - v prípade prechodného pobytu cudzinca, ktorý má priznané postavenie osoby s **dlhodobým pobytom v členskom štáte EÚ**, a to v období **do uplynutia 12 mesiacov** od začiatku pobytu na území SR;
 - v prípade **sezónneho zamestnania** najviac 90 dní počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov;
 - v prípade **námorníka** na lodi registrovanej v SR alebo na lodi, ktorá sa plaví pod vlajkou SR; alebo
 - ak to ustanovuje medzinárodná zmluva, ktorou je SR viazaná (napr. vnútropodnikový transfer v zmysle zmluvy o WTO).
 - udeľuje sa na predpokladaný čas zamestnania, najviac však na dobu maximálne 2 rokov, prípadne 5 rokov, ak to ustanovuje medzinárodná zmluva (len USA), s možnosťou opakovaného predĺženia. Pri sezónnych prácach je to na maximálne 90 dní počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov, možno predĺžiť jedenkrát, ak bolo povolenie na zamestnanie udelené na menej ako 90 dní, pričom celková doba povolenia na zamestnanie nesmie presiahnuť 90 dní počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov;

M E M O R A N D U M

Privileged and Confidential

	• je držiteľom modrej karty Európskej únie; alebo • spĺňa podmienky, podľa ktorých nepotrebuje na zamestnanie potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta ani povolenie na zamestnanie.
Jaký je vzájemný vzťah medzi pracovními povoleniami a povoleniami k pobytu? Vydávajú sa ako integrovaná povolení, alebo je potreba získať každé zvlášť?	• Jednotné povolenie na pobyt a zamestnanie: • pri tomto osobitnom type prechodného pobytu na účel zamestnania nie je potrebné žiadať príslušný úrad práce o povolenie na zamestnanie; toto jednotné povolenie vydáva len cudzinecká polícia.
Musí sa voľná pracovná miesta registrovať v príslušnom registru, než je možné na ňej zamestnanca ze země mimo EU zamestnať? Musí byť pracovná miesta prednostne nabídnuta tuzemským uchazečom? Pokud ano, jak tento proces probíhá a jak dlouho trvá?	• Jednotné povolenie na pobyt a zamestnanie: • zamestnávateľ je povinný na úrad práce nahlásiť voľné pracovné miesto („VPM“), a to najmenej 20 pracovných dní pred tým ako cudzinec podá žiadosť o prechodný pobyt na účel zamestnania; • nahlásenie VPM je možné vykonať osobne, písomne, telefonicky, elektronickou poštou, faxom alebo aj elektronicky na stránke Internetového sprievodcu trhom práce www.istp.sk; úradný formulár nahlásky voľného pracovného miesta dostupný tu (zamestnávateľ pri nahlásovanom VPM musí zaznačiť, že má záujem zamestnať cudzinca); • úrad práce najskôr preskúma, či sa v evidencii uchádzačov o zamestnanie nenachádza taký, ktorý by spĺňal podmienky pre obsadzovanú pozíciu. Ak sa takýto uchádzač v evidencii úradu práce nájde, je úrad práce povinný ho uprednostniť; • ak sa do 20 pracovných dní od nahlásenia voľného pracovného miesta nepodarí miesto obsadiť osobou vedenou v evidencii uchádzačov o zamestnanie, môže zamestnávateľ vydať písomný

M E M O R A N D U M

Privileged and Confidential

	prísľub na zamestnanie alebo uzatvoriť pracovnú zmluvu a cudzinec môže podať žiadosť o prechodný pobyt na účel zamestnania; • lehota 20 dní neplatí v prípadoch, keď úrad práce neskúma situáciu na trhu práce (najmä v prípade nedostatkových profesií). Tento zrýchlený postup zamestnávania cudzincov v tzv. nedostatkových procesiách je popísaný nižšie.¹³
Jak dlouho trvá získaní jednotlivých typů povolení (pracovních/k pobytu/integrovaných)? Uvedte prosím zákonné lhůty i dobu trvání z praxe.	• Jednotné povolenie na pobyt a zamestnanie: • zamestnávateľ nahlási VPM podľa postupu popísaného vyššie; • cudzinec podá žiadosť o prechodný pobyt na účel zamestnania na zastupiteľskom úrade SR v zahraničí¹⁴, prípadne na cudzineckej polícii príslušnej podľa miesta pobytu, najskôr po uplynutí

¹³ Úrad práce vydá potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta bez prihladenia na situáciu na trhu práce, ak ide o výkon zamestnania s nedostatkom pracovnej sily cudzincom v okrese u zamestnávateľa, ktorý ku dňu podania žiadosti o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania zamestnáva menej ako 30 % štátnych príslušníkov tretej krajiny z celkového počtu zamestnancov, pričom do celkového počtu zamestnancov sa započítavajú zamestnanci v pracovnom pomere dohodnutom najmenej v rozsahu polovice ustanoveného týždenného pracovného času. Hoci aj v tomto prípade je potrebné podať na úrad práce nahlášku voľného pracovného miesta, nevyžaduje sa, aby ju zamestnávateľ urobil 20 pracovných dní pred tým, ako podá cudzinec žiadosť o prechodný pobyt na účel zamestnania (jednotné povolenie na pobyt a zamestnanie). (§21b ods. 7 ZOSZ)

¹⁴ Podaním žiadosti o udelenie pobytu nevzniká cudzincovi nárok na pobyt na Slovensku. Pokiaľ prechodný pobyt nie je udelený, môže sa žiadateľ na Slovensku zdržiavať len počas platnosti víza, iného povolenia na pobyt alebo v rámci bezvízového styku.

M E M O R A N D U M

Privileged and Confidential

	20 pracovných dní odo dňa nahlásenia VPM, na ktoré chce nastúpiť (v prípade nedostatkového pozície nie je potrebné dodržať túto lehotu); • zaslanie žiadosti zastupiteľským úradom SR v zahraničí cudzineckej polície diplomatickou poštou (v praxi okolo 30 dní); • po doručení kompletnej žiadosti o prechodný pobyt na účel zamestnania si cudzinecká polícia vyžiada písomné potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta¹⁵ od úradu práce do 7 dní odo dňa doručenia žiadosti; • úrad práce vydá potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta na žiadosť cudzineckej polície do 5 pracovných dní odo dňa doručenia žiadosti cudzineckej polície; • cudzinecká polícia rozhodne o žiadosti o udelenie prechodného pobytu do 90 dní odo dňa doručenia kompletnej žiadosti zastupiteľským úradom SR v zahraničí, táto môže byť vo zvlášť zložitých prípadoch predĺžená (do 30 dní odo dňa doručenia potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta v prípade nedostatkového pozície); • proces pricestovania na Slovensko (získanie národného víza, tzv. D vízum pre cudzincov, ktorí nemajú bezvízový styk), pričom cudzinec je povinný pricestovať na Slovensko do 180 dní od udelenia prechodného pobytu (§35a ZOPC); • prevzatie dokladu o prechodnom pobyte - cudzinecká polícia vydá cudzincovi doklad o pobyte do 30 dní od udelenia pobytu, ak bola žiadosť o udelenie pobytu podaná na cudzineckej polícii alebo do 30 dní od splnenia povinnosti podľa § 111 ods. 2 písm. a), podľa ktorej je cudzinec je povinný oznámiť cudzineckej polícii začiatok pobytu do 3 pracovných dní od príchodu na Slovensko; • Vzhľadom na to, že v prípade niektorých krokov nie sú stanovené zákonné lehoty, nemožno určiť celkovú dobu, ako dlho trvá vydanie jednotného povolenia na pobyt a zamestnanie. Táto sa bude líšiť v závislosti od zložitosti daného prípadu.
--	---

¹⁵ Podmienkou na vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré obsahuje súhlas s jeho obsadením, je, že zamestnávateľ, ktorý má záujem prijať do zamestnania cudzinca (t.j. štátneho príslušníka tretej krajiny), neporušil zákaz nelegálneho zamestnávania v období piatich rokov pred podaním žiadosti o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania.

M E M O R A N D U M

Privileged and Confidential

	• Za predpokladu, že zamestnávateľ a cudzinec budú maximálne efektívni a budú dodržané zákonné lehoty zo strany príslušných úradov, mohla by sa doba vydania jednotného povolenia na pobyt a zamestnanie pohybovať okolo 150 dní.
Co se stane, pokud úřad příslušný k vydání povolení nedodrží zákonem stanovenou lhůtu?	• V prípade, ak príslušné orgány nevybavia žiadosť v zákonom stanovených termínoch, môžu sa cudzinci domáhať ochrany pred nečinnosťou správneho orgánu viacerými prostriedkami (napr. podanie sťažnosti, podanie podnetu na prokuratúru, alebo podanie správnej žaloby na súd).
Popište zjednodušeně proces podání žádosti o pracovní povolení/povolení k pobytu/integrované povolení.	• Jednotné povolenie na pobyt a zamestnanie: • ohlásenie VPM zamestnávateľom; • podanie žiadosti o prechodný pobyt na účel zamestnania (po uplynutí 20 pracovných dní po zverejnení nahlášky VPM, v prípade nedostatkovej pozície nie je potrebné dodržať túto lehotu); • udelenie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta úradom práce; • rozhodnutie cudzineckej polície o žiadosti (90 dní/30 dní); • proces pricestovania na Slovensko (získanie D víz pre občanov, ktorí nemajú bezvízový styk); • prevzatie dokladu o pobyt; • po udelení prechodného pobytu musí: ○ cudzinec:

M E M O R A N D U M

Privileged and Confidential

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">• pricestovať na Slovensko do 180 dní od jeho udelenia (§35a ZOPC);• oznámiť cudzineckej polícii začiatok pobytu do 3 pracovných dní od príchodu na Slovensko (§111 ods. 2 písm. a);• odovzdať cudzineckej polícii do 30 dní od prevzatia dokladu o pobyte (i) lekársky posudok potvrdzujúci, že netrpí chorobou, ktorá ohrozuje verejné zdravie (§ 32 ods. 10);• do troch pracovných dní od prevzatia dokladu o pobyte uzatvoriť zdravotné poistenie, pričom bez tejto registrácie môže neskôr nastať problém s prihlásením cudzinca do zdravotnej poisťovne zamestnávateľom (§111 ods. 1 písm. d);○ zamestnávateľ:<ul style="list-style-type: none">• uchovávať kópiu dokladu o pobyte alebo iného oprávnenia na pobyt počas trvania zamestnania cudzinca (§ 23b ods. 1 ZOSZ);• písomne informovať úrad práce, o nástupe do zamestnania a o skončení zamestnania cudzinca do 7 pracovných dní odo dňa nástupu do zamestnania a do 7 pracovných dní odo dňa skončenia zamestnania. Zamestnávateľ je povinný k informáciám priložiť kópiu pracovnej zmluvy (§ 23b ods. 2 ZOSZ);• písomne informovať úrad práce, ak cudzinec, ktorému bolo udelené povolenie na zamestnanie alebo ktorý má udelený prechodný pobyt na účel zamestnania na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, nenastúpil do zamestnania, do 7 pracovných dní odo dňa dohodnutého ako deň nástupu do práce (§ 23b ods. 3 ZOSZ);• prihlásiť zamestnanca do zdravotnej poisťovne a sociálnej poisťovne;• oznámiť do 3 pracovných dní cudzineckej polícii nenastúpenie cudzinca do zamestnania, ak vydal písomný príslub na zamestnanie (§ 115 ods. 5 ZOPC);• oznámiť cudzineckej polícii skončenie pracovného pomeru cudzinca v lehote do 3 pracovných dní (§ 115 ods. 5 ZOPC); |
|--|---|

M E M O R A N D U M

Privileged and Confidential

	proces podania a rozhodovania o žiadosti o prechodný pobyt na účel zamestnania je upravený najmä v § 23 a § 31 - 36 ZOPC; proces udelenia potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta je upravený v § 21b ZOSZ.
Je možné podať žiadosť online včetně príloh v elektronické podobě? V jakém jazyce (cích) může být žádost podána?	Nie, žiadosť sa podáva osobne na zastupiteľskom úrade SR v zahraničí, prípadne na cudzineckej polícii¹⁶ na oficiálnom tlačive Ministerstva vnútra SR v slovenskom jazyku.
Může být žádost o vydání povolení zpracovávána již za přítomnosti žadatele v zemi nebo je nutné, aby se žadatel před vydáním povolení vrátil do země původu?	- Žiadosť o prechodný pobyt na účel zamestnania sa podáva až na výnimky na zastupiteľskom úrade SR v zahraničí. - Žiadosť o prechodný pobyt na účel zamestnania možno podať na cudzineckej polícii príslušnej podľa miesta pobytu žiadateľa, ak sa žiadateľ na Slovensku zdržiava na základe (i) platného povolenia na pobyt na Slovensku alebo v inom členskom štáte, (ii) udeleného tolerovaného pobytu, (iii) udeleného národného víza, (iv) ak sa u neho vízum nevyžaduje, alebo (v) ak ide o držiteľa osvedčenia o Slováka žijúceho v zahraničí.

¹⁶ Žiadosť je možné podať na zastupiteľskom úrade SR akreditovanom pre štát, ktorý cudzincovi vydal cestovný doklad, alebo na zastupiteľskom úrade SR akreditovanom pre štát, v ktorom má cudzinec bydlisko, prípadne na cudzineckej polícii príslušnej podľa miesta pobytu, ak sa žiadateľ v SR zdržiava na základe platného povolenia na pobyt v SR alebo v inom členskom štáte EÚ, udeleného tolerovaného pobytu, udeleného národného víza, ak sa u neho vízum nevyžaduje, alebo ak ide o držiteľa osvedčenia Slováka žijúceho v zahraničí. K žiadosti cudzinec pripojí všetky zákonom vyžadované doklady.

M E M O R A N D U M

Privileged and Confidential

Jaké dokumenty je nutné k žiadosti pripojiť? Musí se jednat o originály, úředně ověřené kopie nebo postačují prosté kopie? Musí být dokumenty přeloženy do úředního jazyka? Pokud ano, musí se jednat o úřední překlad nebo stačí prostý překlad?	• K žiadosti o prechodný pobyt na účel zamestnania je potrebné predložiť (§ 32 ZOPC): • platný cestovný pas; • dve farebné fotografie (3x3,5 cm); • doklad preukazujúci účel pobytu: ○ pracovná zmluva alebo písomný prísľub zamestnávateľa na prijatie žiadateľa do zamestnania a rozhodnutie o uznaní dokladu o vzdelaní alebo apostilovaný/superlegalizovaný doklad o požadovanom vzdelaní (platí len pre regulované povolania), ○ ak bude cudzinec zamestnaný v regulovanom povolaní, tak rozhodnutie o uznaní dokladu o vzdelaní cudzinca podľa osobitného predpisu alebo úradne overený doklad o požadovanom vzdelaní. Ak je na nahlásené pracovné miesto kladená požiadavka na odbornú spôsobilosť je potrebné preukázať aj príslušnú odbornú spôsobilosť doložením príslušných dokumentov; • výpis z registra trestov z krajiny, ktorej je žiadateľ štátnym príslušníkom a z krajín, v ktorých sa v posledných 3 rokoch zdržiaval viac ako 90 dní počas 6 po sebe nasledujúcich mesiacov; • doklad o ubytovaní na Slovensku najmenej 6 mesiacov alebo na celý pobyt, ak žiada o udelenie pobytu na kratší čas; neplatí pri pravidelnom dochádzaní do zamestnania cez štátnu hranicu zo susedného štátu a pre pracovníkov v medzinárodnej hromadnej doprave: ○ úradne overené čestné vyhlásenie žiadateľa o vlastníctve nehnuteľnosti, alebo ○ úradne overená nájomná zmluva (v ktorej žiadateľ figuruje ako nájomca/jeden z nájomcov, pričom úradne overené musia byť podpisy prenajímateľa a nájomcu), alebo ○ úradne overené čestné vyhlásenie vlastníka nehnuteľnosti o poskytnutí ubytovania (na čestnom vyhlásení musia byť úradne overené podpisy všetkých vlastníkov), alebo ○ potvrdenie ubytovacieho zariadenia (hotel, ubytovňa) o poskytnutí ubytovania; • doklad o finančnom zabezpečení pobytu vo výške životného minima na každý mesiac pobytu (218,06 Eur/mesiac), ak pobyt presiahne 1 rok, vo výške 12-násobku životného minima (2 616,72
--	---

M E M O R A N D U M

Privileged and Confidential

	Eur), ktorý sa preukazuje potvrdením zamestnávateľa o výške dohodnutej mzdy alebo potvrdením o zostatku na účte vedenom v banke na meno cudzinca; • správny poplatok vo výške 165,50 Eur (v prípade podania žiadosti na cudzineckej polícii) alebo 170 Eur (v prípade podania žiadosti na zastupiteľskom úrade SR v zahraničí); • správny poplatok 4,50 Eur (za vydanie dokladu o pobyte). Dokumenty nesmú byť v čase podania žiadosti staršie ako 90 dní, ak boli vydané v zahraničí, vyžaduje sa ich úradné overenie (apostila/superlegalizácia) a úradný preklad do slovenského jazyka. Podpisy na čestných vyhláseniach, splnomocneniach a nájomných zmluvách musia byť úradne overené. Fotokópie dokumentov musia byť úradne overené.
Existujú výjimky z obecných požiadaviek na vydání pracovního povolení pro určité druhy pracovníků? Např. pokud by proces vydání pracovního povolení byl zjednodušen pro pracovníky z určitých zemí. Pokud ano, popište prosím tento zjednodušený proces. Má to nějaký vliv na obecnou povinnost získat příslušné pobytové oprávnění?	• Zamestnávanie cudzincov v nedostatkovvej profesii: • Zamestnávateľ môže zamestnať cudzinca v nedostatkovvej profesii zrýchleným postupom: ◦ bez prieskumu trhu práce a bez nutnosti uplynutia zákonom stanoveného obdobia (20 dní) od nahlásenia voľného pracovného miesta po podanie žiadosti o prechodný pobyt na účel zamestnania (§ 21b ods. 7 ZOZC), ◦ pri ktorom sa uplatní sa skrátená lehota na rozhodnutie cudzineckej polície o žiadosti (30 dní odo dňa doručenia potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta) (§ 33 ods. 8 ZOPC). • Výkon zamestnania musí byť na mieste a pracovnej pozícii, ktorá je uvedená v zozname nedostatkových profesií pre príslušný kraj/okres¹⁷. • Podmienkou je, že zamestnávateľ ku dňu podania žiadosti cudzinca o prechodný pobyt na účel zamestnania, zamestnáva z celkového počtu zamestnancov menej ako 30% cudzincov (t.j.

¹⁷ V zmysle § 12, písm. ai) ZOSZ, Ústredie práce zverejňuje zoznam zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily za uplynulý kalendárny štvrtrok v okresoch, v ktorých priemerná miera evidovanej nezamestnanosti bola nižšia ako 5 %. Zoznam zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily je dostupný [tu](#).

M E M O R A N D U M

Privileged and Confidential

	štátnych príslušníkov tretej krajiny).¹⁸ Splnenie tejto podmienky podielu zamestnávania štátnych príslušníkov tretej krajiny a rozsahu týždenného pracovného času na žiadosť úradu preukazuje zamestnávateľ na predpísanom formulári (čestné vyhlásenie). - Po podaní žiadosti o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania v nedostatkovej profesii, môže zamestnávateľ zamestnať tohto štátneho príslušníka tretej krajiny na účel zaškolenia, najviac na obdobie 6 po sebe nasledujúcich týždňov, bez povolenia na zamestnanie alebo vydaného potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta. Podmienkou je, že výkon zamestnania na určené obdobie na účel zaškolenia musí byť na tom istom pracovnom mieste, na aké má štátny príslušník tretej krajiny podanú žiadosť o prechodný pobyt (§ 23a ods. 1 písm. u ZOSZ). - Zamestnávateľ je povinný cudzincovi zamestnanému v zmysle § 23a ods. 1 písm. u) zákona o službách zamestnanosti zabezpečiť ubytovanie, ktoré spĺňa minimálne požiadavky stanovené osobitným predpisom (§ 23b ods. 6 ZOSZ).
Umožňuje právni úprava pracovných povolení flexibilní přecházení k jinému zaměstnavateli nebo je pracovní povolení vázáno na specifické pracovní místo? Existují nějaká specifika při zaměstnávání agenturních pracovníků ze třetích zemí?	Zmena zamestnávateľa - Cudzinecká polícia vydá cudzincovi spolu s dokladom o pobyte aj doklad „Dodatočné údaje o zamestnaní“, v ktorom uvedie názov, adresu a identifikačné číslo zamestnávateľa, miesto výkonu práce, druh vykonávanej práce a obdobie výkonu práce. Ak cudzinec nebude vykonávať zamestnanie v zmysle týchto údajov, bude sa to považovať za porušenie všeobecne záväzných právnych predpisov a povolenie na pobyt sa mu môže zrušiť (§ 73 ods. 18 ZOPC). - V prípade, ak dôjde k zmene údajov na uvedenom doklade, je cudzinec povinný informovať cudzineckú políciu o tejto zmene do 5 pracovných dní. Zmena zamestnávateľa na dokumente „Dodatočné údaje o zamestnaní“ je možná iba v prípade, ak je voľné pracovné miesto nového zamestnávateľa nahlásené na úrade práce aspoň 20 pracovných dní pred informovaním

¹⁸ Do celkového počtu zamestnancov sa započítavajú zamestnanci v pracovnom pomere dohodnutom najmenej v rozsahu polovice ustanoveného týždenného pracovného času, ako aj cudzinci (t.j. štátni príslušníci tretích krajín, ktorí sú k zamestnávateľovi dočasne pridelení).

	cudzineckej polície o zmene údajov na dokumente „Dodatočné údaje o zamestnaní“ a úrad práce vydal súhlasné potvrdenie o možnosti obsadenia VPM (§ 73 ods. 18 ZOPC). • Agentúra dočasného zamestnávania • Agentúra dočasného zamestnávania („ADZ“) môže dočasne prideliť cudzinca na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi len pri nedostatkových profesiách. Na iný typ práce zákon nedovoľuje ADZ pridelať cudzincov k užívateľskému zamestnávateľovi. ADZ môže zamestnať a dočasne prideliť cudzinca k užívateľskému zamestnávateľovi, iba ak: ○ vykonáva činnosť najmenej tri roky pred podaním žiadosti o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania alebo žiadosti o obnovenie prechodného pobytu na účel zamestnania, ○ cudzinec má udelený prechodný pobyt na účel zamestnania na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ○ vykonávané zamestnanie bude z aktuálneho zoznamu zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily v príslušnom okrese v čase podania žiadosti o prechodný pobyt resp. obnovu prechodného pobytu na účel zamestnania (§ 21 ods. 4 ZOSZ).
Účastní se zaměstnavatel procesu vydání pracovních povolení?	• Zamestnávateľ sa celého procesu účastní v rozsahu, ktorý je popísaný vyššie.

12. SROVNÁVACÍ STUDIE - SPOLKOVÁ REPUBLIKA NĚMECKO

Otázky	Odpovědi: Česká republika
Jaké druhy pracovních povolení mohou získat zaměstnanci ze zemí mimo EU? Na jak dlouhou dobu se vydávají?	Německé imigrační právo rozlišuje mezi uzavřením místní pracovní smlouvy a mezinárodním vysláním. 1. Na základě místní pracovní smlouvy mohou platit následující předpisy (obvykle se vydává na 4 roky a lze ji prodloužit): a. Vysoce kvalifikovaní pracovníci s odborným vzděláním, § 18a německého zákona o pobytu (<i>AufenthG</i>) b. Modrá karta EU, § 18b <i>AufenthG</i> c. Vysoce kvalifikovaní pracovníci s akademickou kvalifikací, § 18b <i>AufenthG</i>

M E M O R A N D U M

Privileged and Confidential

	d. Podnikový specialista, § 19c AufenthG a § 3(3) německého pracovního řádu (<i>BeschV</i>) e. IT specialista, § 19c AufenthG a § 6 <i>BeschV</i> f. Státní příslušníci privilegovaných zemí (Austrálie, Kanada, Izrael, Japonsko, Nový Zéland, Jižní Korea, USA a Spojené království), § 19c AufenthG a § 26 <i>BeschV</i>. 2. Na základě mezinárodního vyslání lze použít následující kategorie povolení: a. Karta ICT, § 19 AufenthG a § 10a <i>BeschV</i> b. Dlouhodobé vyslání v rámci mezinárodní výměny zaměstnanců, § 19c AufenthG a § 10 <i>BeschV</i>. Obě možnosti jsou maximálně na 3 roky, přičemž skutečná doba pobytu může být zkrácena na základě daňových předpisů nebo předpisů o sociálním zabezpečení.
Jaký je vzájemný vztah mezi pracovními povoleními a povoleními k pobytu? Vydávají se jako integrovaná povolení, nebo je potřeba získat každé zvlášť?	Součástí pracovního povolení je vždy povolení k pobytu. Naopak to samozřejmě není povinné.
Musí se volná pracovní místa registrovat v příslušném registru, než je možné na něj zaměstnance ze země mimo EU zaměstnat? Musí být pracovní místa přednostně nabídnuta tuzemským uchazečům? Pokud ano, jak tento proces probíhá a jak dlouho trvá?	Ne. Většina povolení k pobytu a pracovních povolení (ne Modrá karta EU) nicméně vyžaduje předběžné schválení Spolkovým úřadem práce v Německu: ☐ Spolkový úřad práce provádí povinný test srovnatelnosti, který posuzuje, zda jsou pracovní podmínky pracovníka ze země mimo EU přinejmenším stejné jako podmínky místního zaměstnance na obdobné pozici, s podobným vzděláním a s podobnými pracovními zkušenostmi, a

M E M O R A N D U M

Privileged and Confidential

	☐ přednostní posouzení trhu práce se provádí ve prospěch německých zaměstnanců, státních příslušníků zemí EU, EHP a Švýcarska nebo státních příslušníků třetích zemí s neomezeným přístupem na trh práce, pokud neplatí nějaká výjimka. Tento proces trvá až dva týdny.
Jak dlouho trvá získání jednotlivých typů povolení (pracovních/k pobytu/integrovaných)? Uvedte prosím zákonné lhůty i dobu trvání z praxe.	Jak již bylo uvedeno výše, předběžné schválení Spolkovým úřadem práce trvá až dva týdny. Nemůžeme poskytnout žádné informace o případných čekacích dobách na místních imigračních úřadech a velvyslanectvích v zahraničí. To do značné míry závisí na jejich vytíženosti. Vezměte prosím na vědomí také informace o zrychleném přistěhovaleckém řízení pro kvalifikované pracovníky podle § 81a AufenthG.
Co se stane, pokud úřad příslušný k vydání povolení nedodrží zákonem stanovenou lhůtu?	Kromě výše uvedené dvoutýdenní lhůty pro předběžné schválení Spolkovým úřadem práce nejsou pro úřady stanoveny žádné konkrétní lhůty. Vezměte prosím na vědomí také informace o zrychleném přistěhovaleckém řízení pro kvalifikované pracovníky podle § 81a AufenthG.
Popište zjednodušeně proces podání žádosti o pracovní povolení/povolení k pobytu/integrované povolení.	Obvykle se jedná o vícestupňový proces. Pokud je cizinec stále v zahraničí, musí: ☐ získat předběžné povolení od Spolkového úřadu práce v Německu (pokud je to relevantní). Tento krok se nevyžaduje v případě žádosti o Modrou kartu EU (obvykle dva týdny), a ☐ podstoupit konzulární postup pro získání příslušného národního víza typu D pro daný účel na německém zastupitelském úřadě v domovské zemi nebo v zemi pobytu. Národní vízum typu D se obvykle uděluje na dobu tří až šesti měsíců, ve výjimečných případech však může platit až jeden rok. Pokud národní vízum typu D nepokrývá celou dobu zaměstnání nebo vyslání, musí být po příjezdu do Německa změněno na povolení k dlouhodobému pobytu a pracovní povolení. Po získání národního víza typu D za účelem zaměstnání může zaměstnanec nastoupit do zaměstnání v době platnosti víza ihned po příjezdu.

M E M O R A N D U M

Privileged and Confidential

	Po příjezdu do Německa si musí cizinec: ☐ zaregistrovat adresu bydliště v Německu na místním registračním úřadě a ☐ požádat o povolení k dlouhodobému pobytu na místním imigračním úřadě podle místa obvyklého pobytu zaměstnance v Německu. Privilegovaní státní příslušníci Austrálie, Kanady, Izraele, Japonska, Nového Zélandu, Jižní Koreje, Spojených států a Spojeného království mají možnost vstoupit do Německa bez víza a požádat o pracovní povolení a povolení k pobytu přímo po vstupu do Německa a dokončení registrace. V tomto případě může zaměstnanec začít pracovat až po získání písemného pracovního povolení. Toto pracovní povolení by bylo vydáno nejdříve při osobním jednání na imigračním úřadě. Vzhledem k často dlouhým čekacím lhůtám na imigračních úřadech a s tím souvisejícím prodlevám se velmi doporučuje získat národní vízum typu D.
Je možné podat žádost online včetně příloh v elektronické podobě? V jakém jazyce (cích) může být žádost podána?	Kopie požadovaných dokumentů lze zaslat e-mailem. Úředním jazykem je němčina (zejména téměř všechny formuláře jsou v němčině), i když úředníci obvykle mluví přijatelnou angličtinou.
Může být žádost o vydání povolení zpracovávána již za přítomnosti žadatele v zemi nebo je nutné, aby se žadatel před vydáním povolení vrátil do země původu?	Privilegovaní státní příslušníci Austrálie, Kanady, Izraele, Japonska, Nového Zélandu, Jižní Koreje, Spojených států a Spojeného království mají možnost vstoupit do Německa bez víza a požádat o pracovní povolení a povolení k pobytu přímo po vstupu do Německa a dokončení registrace. V tomto případě může zaměstnanec začít pracovat až po získání písemného pracovního povolení. Toto pracovní povolení by bylo vydáno nejdříve při osobním jednání na imigračním úřadě. Vzhledem k často dlouhým čekacím lhůtám na imigračních úřadech a s tím souvisejícím prodlevám se velmi doporučuje získat národní vízum typu D.
Jaké dokumenty je nutné k žádosti připojit? Musí se jednat o originály, úředně ověřené kopie nebo postačují prosté kopie? Musí být	Požadavky na dokumentaci závisejí na povolení k pobytu, avšak obvykle zahrnují ☐ platný cestovní pas ☐ 1 aktuální biometrická fotografie ☐ pracovní smlouva

M E M O R A N D U M

Privileged and Confidential

dokumenty přeloženy do úředního jazyka? Pokud ano, musí se jednat o úřední překlad nebo postačí prostý překlad?	☐ doklad o kvalifikaci (např. vysokoškolský titul) ☐ doklad o zdravotním pojištění ☐ doklad o ubytování (např. nájemní smlouva) ☐ formulář „Prohlášení o pracovním poměru“ (vyplněný) ☐ formulář „Žádost o povolení k pobytu“ (vyplněný) ☐ povolení k výkonu odborné praxe (pokud je vyžadováno) ☐ doklad o výši platu (pokud je vyžadován) Dokumentace musí být v německém jazyce; pokud je přeložena, musí být přeložena soudním překladatelem.
Existují výjimky z obecných požadavků na vydání pracovního povolení pro určité druhy pracovníků? Např. pokud by proces vydání pracovního povolení byl zjednodušen pro pracovníky z určitých zemí. Pokud ano, popište prosím tento zjednodušený proces. Má to nějaký vliv na obecnou povinnost získat příslušné pobytové oprávnění?	Zaměstnavatelé mohou za poplatek vést zrychlené imigrační řízení pro kvalifikované pracovníky u příslušného cizineckého úřadu v Německu (§ 81a AufenthG). Je třeba učinit následující kroky: 1. Povolení zaměstnavatele a. Zahraniční pracovník udělí plnou moc svému zaměstnavateli v Německu. Ten poté zahájí zrychlené řízení pro kvalifikované pracovníky. b. Zahraniční pracovník zašle zaměstnavateli požadované dokumenty: plnou moc, kopii pasu a doklad o odborné kvalifikaci. 2. Kontakt s cizineckým úřadem v Německu a. Zaměstnavatel si sjedná schůzku s příslušným cizineckým úřadem za účelem úvodní konzultace. b. Cizinecký úřad informuje zaměstnavatele o procesních krocích a jeho povinnostech. 3. Uzavření dohody mezi zaměstnavatelem a cizineckým úřadem a. K provedení tohoto postupu uzavře zaměstnavatel příslušnou dohodu s cizineckým úřadem. Následně je účtován poplatek ve výši 411,- EUR.

M E M O R A N D U M

Privileged and Confidential

	b. Zaměstnavatel předá všechny potřebné žádosti a dokumenty (včetně plné moci, kopie pasu a dokladu o odborné kvalifikaci kvalifikovaného pracovníka). 4. Uznávání zahraničních kvalifikací a. Řízení zahajuje cizinecký úřad: Žádost a potřebné dokumenty jsou podány u příslušných úřadů. Případné další požadavky musí zaměstnavatel sdělit zahraničnímu pracovníkovi. b. Výsledek řízení by měl být znám do dvou měsíců ode dne obdržení kompletních dokumentů žádosti: Cizinecký úřad tuto lhůtu dodržuje. 5. Schvalovací postup Spolkového úřadu práce a. Řízení zahajuje cizinecký úřad: Formulář „Prohlášení o pracovním poměru“, včetně „Doplňkového listu A“ a případného plánu školení, je předán Spolkovému úřadu práce. b. Souhlas Spolkového úřadu práce se považuje za udělený, pokud do jednoho týdne nesdělí nic jiného: Cizinecký úřad tuto lhůtu dodržuje. Upozornění: Schvalovací řízení Spolkového úřadu práce bude záviset na výsledku uznávacího řízení. 6. Udělení předběžného souhlasu s udělením víza a. Předběžný souhlas předá zaměstnavateli cizinecký úřad, pokud jsou splněny všechny požadavky: - uznávací řízení odborné kvalifikace bylo úspěšně dokončeno, - povolení k výkonu odborné praxe (je-li třeba) bylo uděleno nebo zajištěno, - byl schválen bakalářský titul (pokud je to nutné), - byly splněny požadavky rezidenčního práva (pokud jsou v Německu průkazně ověřitelné). b. Zaměstnavatel předá originál předběžného souhlasu zahraničnímu pracovníkovi.
--	---

M E M O R A N D U M

Privileged and Confidential

	7. Žádost o vízum na německém zastupitelském úřadě v zahraničí a. Při sjednávání schůzky za účelem podání žádosti o vízum na příslušné zahraniční misi zahraniční pracovník uvede, že získal předběžný souhlas. b. Německá mise v zahraničí vám do tří týdnů naplánuje schůzku k podání žádosti o vízum. c. Žádost o vízum se všemi potřebnými doklady a posouzení zákonných požadavků na pobyt. d. Rozhodnutí o žádosti o vízum se zpravidla vydává do tří týdnů od předložení všech požadovaných dokumentů.
Umožňuje právní úprava pracovních povolení flexibilní přecházení k jinému zaměstnavateli nebo je pracovní povolení vázáno na specifické pracovní místo? Existují nějaká specifika při zaměstnávání agenturních pracovníků ze třetích zemí?	To závisí na tom, zda je pracovní povolení a povolení k pobytu vydáno pod podmínkou, že zaměstnanec je zaměstnán u konkrétního zaměstnavatele. Pokud tomu tak je, pak v důsledku toho také nemůže volně změnit zaměstnavatele. Pokud však žádné podmínky stanoveny nejsou, pak v zásadě může zaměstnavatele také změnit. Pokud zaměstnavatel (agentura) získal povolení Spolkového úřadu práce k pronájmu zaměstnanců a agenturní zaměstnanec (neobčan EU) má s agenturou uzavřenou pracovní smlouvu a má povolení k pobytu a práci v Německu, pak by měl být pronájem zaměstnanců možný.
Účastní se zaměstnavatel procesu vydání pracovních povolení?	Ano, poskytnutím potřebné dokumentace a formulářů. Zaměstnanci mohou také pověřit své zaměstnavatele, aby za ně provedli určité procesy.

PŘÍLOHA 1 – SEZNAM VLÁDNÍCH PROGRAMŮ

Od roku 2012 bylo v České republice realizováno několik projektů ekonomické migrace.

Jednalo se zejména o níže uvedené projekty:

- **Fast Track** - určený pro zahraniční investory již působící na území ČR;
- **Projekt Welcome Package** - pro nově vzniklé investory;
- **Pilotní projekt: Zvláštní postupy pro vysoce kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny a Indie** – Projekt Ukrajina a Indie;
- **Režim zvláštního zacházení pro kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny – Režim Ukrajina** - pro středně či méně kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny;
- **Režim ostatní státy** - pro středně či méně kvalifikované zaměstnance z Mongolska, Filipín a Srbska;
- **Zácvik** - pro cizince z třetích zemí, kteří se budou na základě vyslání zahraničního investora na území ČR zaškolovat po dobu max. 6 měsíců

Tyto projekty byly nahrazeny stávajícími vládními programy:

- **Programem klíčový a vědecký personál** - nahrazuje Fast Track a Welcome Package;
- **Programem vysoce kvalifikovaný zaměstnanec** - nahrazuje Projekt Ukrajina a Indie; a
- **Programem kvalifikovaný zaměstnanec** - nahrazuje Režim Ukrajina a Režim ostatní státy.

Informace k jednotlivým vládním programům, jakož i jejich podmínky a možnosti podání žádosti jsou dostupné zde:

<https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/>

PŘÍLOHA 2 – SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

SPČR – Svaz průmyslu a dopravy České Republiky

ZoPC – zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů

ZamZ – zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

MVČR – Ministerstvo vnitra České republiky

SŘ – zákon č. 500/2004 Sb., správní řád