



MOŽNOSTI ZÍSKÁVÁNÍ
ZAMĚSTNANCŮ Z UKRAJINY
– aktuální projekty



SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY
ČESKÉ REPUBLIKY



MOŽNOSTI ZÍSKÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ Z UKRAJINY – aktuální projekty

Svaz průmyslu a dopravy ČR přináší v této publikaci zaměstnavatelům vysvětlení možností a postupů pro získávání vysoce i méně kvalifikovaných zaměstnanců z Ukrajiny, zejména prostřednictvím projektů Režim Ukrajina a Projekt Ukrajina, ale i dalších specializovaných projektů a procedur.

Při zpracování publikace se vycházelo ze stavu právního prostředí platného k listopadu 2017. Přestože se publikace snaží podat relevantní a aktuální informace k popisované problematice zaměstnávání cizinců ze třetích zemí, s ohledem na její omezený rozsah není možné popsat danou problematiku dostatečně podrobně. SP ČR nemůže tedy převzít jakoukoliv odpovědnost za úplnost a přesnost informací ani za jakékoliv případné škody vzniklé v důsledku využití poskytnutých informací. V zájmu efektivního a věcně správného praktického využití proto doporučujeme využít v publikaci uváděné webové stránky a kontakty.

Copyright:

© Svaz průmyslu a dopravy ČR

www.spcr.cz

Praha, listopad 2017

Obsah

Úvod	5
1. Principy zaměstnávání cizinců ze třetích zemí v ČR – právní úprava	6
2. Zvláštní postupy/projekty v oblasti zaměstnávání cizinců	7
2.1. Projekt Ukrajina	7
2.2. Režim Ukrajina	9
2.3. Další specifické „režimy“ a možnosti do budoucna	12
2.4. Fast-Track	14
2.5. Welcome Package	16
2.6. Závěk	16
Závěr	19
Příloha – Přehled vybraných předpisů EU týkajících se vstupu, pobytu a zaměstnávání cizinců ze třetích zemí v EU	20



Úvod

Český trh práce zažívá aktuálně zásadní nedostatek pracovníků, zejména v technických oborech. Tuto větu v posledních měsících a letech opakovaně slyšíme od zaměstnavatelů i ve sdělovacích prostředcích. Míra nezaměstnanosti je na rekordně nízké úrovni, počet inzerovaných volných pracovních míst přesahuje 200 tisíc (stav k říjnu 2017) a mnohá tato místa se dlouhodobě nedaří obsadit. Setkáváme se také s „přetahováním“ zaměstnanců mezi jednotlivými firmami. To jistě může přinést užitek konkrétním zaměstnancům, kteří tak získají pro ně výhodnější mzdové ohodnocení nebo pracovní podmínky, z širší a dlouhodobější perspektivy však o řešení celkové situace na trhu práce nejde, neboť se jedná stále o stejné pracovníky, kteří pak chybí jinde.

Z dlouhodobého hlediska je zásadně důležité řešit nedostatek pracovníků v technických oborech „u zdroje“, tj. v oblasti technického vzdělávání, a to zejména řešením disparit mezi vzdělávacím systémem a potřebami trhu práce. Mimo jiné zde jde i o přizpůsobení technického vzdělávání dnešní velmi rychle postupující realitě robotizace a digitalizace. Z hlediska krátkodobého však představuje pro mnohé firmy řešení aktuálního nedostatku pracovníků na českém trhu práce nábor zahraničních zaměstnanců. Rekrutují se zejména ze zemí mimo Evropskou unii, mimo jiné proto, že v rámci EU není Česká republika pro pracovníky z jiných členských zemí tak atraktivní jako jiné členské státy, např. Německo, Velká Británie nebo Švédsko.

Velmi zajímavá je z tohoto pohledu především Ukrajina, u níž zaměstnavatelé uvádějí mnoho důvodů a kladných hodnocení, a to zejména jazykovou a socio-kulturní blízkost, pracovitost ukrajinských pracovníků i jejich ochotu a schopnost se rychle učit novým věcem. Proto se tato publikace nejvíce věnuje právě aktuálním možnostem získávání zaměstnanců z této země.

1. Principy zaměstnávání cizinců ze třetích zemí v ČR – právní úprava

Z pohledu českého práva jsou cizinci ze třetích zemí obecně státní příslušníci jiných zemí než členských států EU, dalších zemí tvořících Evropský hospodářský prostor /EHP/ (tj. Islandu, Lichtenštejnska a Norska) a Švýcarska.

Vstup a pobyt cizinců ze třetích zemí v České republice za účelem zaměstnání upravuje zejména zákon o pobytu cizinců (zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, dále také jako „ZoPC“) a zákon o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, dále také jako „ZZam“).

Mnohá ustanovení přitom představují transpozici příslušných unijních směrnic, ve vztahu k povolování krátkodobých pobytů je problematika do značné míry upravena přímo evropským primárním právem a nařízeními. Seznam vybraných relevantních předpisů Evropské unie pro oblast vstupu, pobytu a zaměstnávání cizinců ze třetích zemí v rámci EU je uveden v příloze této publikace.

Vstup a pobyt cizinců ze třetích zemí na území České republiky za účelem zaměstnání zásadně podléhá povolovacímu režimu. Je tomu tak i v případě bezvízového styku s danou zemí, jako např. od 11. června 2017 s Ukrajinou – bezvízový styk, který byl obecně zaveden pro pobyty ukrajinských občanů v EU do 90 dnů v rámci kterýchkoliv 180 dnů, se netýká výdělečných účelů pobytu. Pro úplnost je však potřeba uvést, že někteří cizinci ze třetích zemí mají tzv. volný přístup na trh práce ČR. K zaměstnání v České republice pak tito již nepotřebují žádné další povolení – jde zejména o osoby s povoleným trvalým pobytem nebo rodinné příslušníky občanů ČR či EU, kteří jsou sami občany jiné země.

Tato publikace se týká zejména projektů specificky zaměřených na Ukrajinu (Projekt Ukrajina, Režimy Ukrajina), které jsou určeny pro žadatele o zaměstnanecké a modré karty a jejich zaměstnavatele, a tedy dlouhodobých pobytů. Pouze okrajově zmiňujeme, že pro krátkodobé pobyty za účelem zaměstnání (tj. do 90 dnů) je určeno krátkodobé vízum za účelem zaměstnání a jiným výdělečným účelem. Nově je pro tyto účely vydáváno také speciální vízum za účelem sezónního zaměstnání. Vydávání těchto tzv. schengenských víz je v gesci Ministerstva zahraničních věcí ČR (dále jen „MZV“). Více informací naleznete na stránkách MZV www.mzv.cz, pod záložkami „Vstup a pobyt/Schengenská víza (k pobytu do 90 dnů)“ a „Sezónní zaměstnávání“.

V případě pobytu za účelem zaměstnání delšího než 90 dnů je nutné, aby byl cizinec ze třetí země držitelem příslušného povolení k dlouhodobému pobytu na území ČR. Tato povolení se vydávají zejména ve formě zaměstnanecké karty, modré karty a nově také karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo karty

vnitropodnikově převedeného zaměstnance jiného členského státu EU. Bližší podrobnosti k těmto institutům popisujeme v dokumentu „**Zaměstnávání cizinců ze třetích zemí**“, který je dostupný na webových stránkách Svazu průmyslu a dopravy ČR (dále jen „SP ČR“) – www.spcr.cz. Potřebné informace jsou dostupné také na stránkách Ministerstva vnitra ČR (www.mvcr.cz/cizinci) a na Integrovaném portálu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (portal.mpsv.cz, v záložce „Zaměstnanost / Zahraniční zaměstnanost“).

S ohledem na nedostatek pracovníků na českém trhu práce upozorňujeme na možnost kombinace krátkodobého pobytu za účelem zaměstnání (vyřízení schengenského víza je záležitostí týdnů) a následného dlouhodobého pobytu na zaměstnaneckou kartu, zejména s využitím tzv. Režimu Ukrajina. Aktuální termíny pro podání žádosti o zaměstnaneckou kartu se pohybují v řádu cca 3-4 měsíců od zařazení uchazeče do Režimu Ukrajina, na samotné vyřízení žádosti o zaměstnaneckou kartu je zákonem stanovena lhůta 60 resp. 90 dnů od podání kompletní žádosti. Podrobněji se této možnosti věnujeme dále v textu.

2. Zvláštní postupy/projekty v oblasti zaměstnávání cizinců

2.1. Projekt Ukrajina

Jedná se o projekt „Zvláštní postupy pro vysoce kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny“ (dále jen „Projekt Ukrajina“), schválený vládou v listopadu 2015. Projekt Ukrajina je zaměřen na pracovníky – specialisty, jejichž pracovní pozice bude v České republice zařazena do tříd 1-3 Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO v oblasti výroby, služeb nebo ve veřejném sektoru. V rámci Projektu Ukrajina jsou příslušná povolení vydávána i pro rodinné příslušníky těchto pracovníků.

V případě zapojení zaměstnavatele do Projektu Ukrajina jsou žádosti o zaměstnanecké, resp. modré karty pro specialisty z Ukrajiny vyřizovány na zastupitelských úřadech ČR na Ukrajině přednostně. Není tedy nutné objednání termínu pro podání žádosti o zaměstnaneckou nebo modrou kartu (ať již prostřednictvím kritizovaného rezervačního systému VisaPoint, který MZV s účinností od 1. 11. 2017 zcela zrušilo, nebo jiným způsobem). Je-li zaměstnavatel zařazen do Projektu Ukrajina, je žadatel o zaměstnaneckou, resp. modrou kartu (popř. zaměstnavatelem uvedená kontaktní osoba) aktivně osloven ze strany zastupitelského úřadu v Kyjevě, který má v rámci Projektu Ukrajina výhradní teritoriální působnost pro celou Ukrajinu. Kapacita Projektu Ukrajina je 500 žádostí ročně. Na účast v Projektu Ukrajina není právní nárok.

Přijímání a posuzování žádostí o zařazení do Projektu Ukrajina je v gesci Ministerstva průmyslu a obchodu ČR (dále jen „MPO“), resp. v případě zdravotnických profesí v gesci Ministerstva zdravotnictví ČR (dále jen „MZd“). Nezbytnou podmínkou pro zařazení do Projektu Ukrajina je u jiných než zdravotnických profesí předložení doporučení některé z podnikatelských reprezentací (Svazu průmyslu a dopravy České republiky – „SP ČR“, Hospodářské komory České republiky – „HK ČR“, Asociace malých a středních podniků a živnostníků České republiky – „AMSP ČR“ nebo Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů – „KZPS“), ústředního orgánu státní správy nebo Agentury pro podporu podnikání a investic CzechInvest.

Kromě doporučení zaměstnavatel předkládá dokumenty prokazující splnění podmínek Projektu Ukrajina, tj. prokazující, že:

- zaměstnavatel podniká na území ČR minimálně 2 roky a je daňovým rezidentem v ČR,
- je v ČR registrován jako plátce zdravotního a sociálního pojištění,
- nemá daňové nedoplatky z podnikání, nedoplatky na pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti ani nedoplatky na pojistném na veřejném zdravotním pojištění,
- nebyla mu v posledních dvou letech před podáním žádosti o zařazení pozice do Projektu Ukrajina uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce vyšší než 100.000 Kč ani opakovaně pokuta vyšší než 100.000 Kč za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů kontrolovaných Úřadem práce ČR, Státním úřadem Inspekce práce („SÚIP“) nebo Oblastními inspektoráty práce („OIP“) anebo povinnosti výběru pojistného na veřejné zdravotní pojištění,
- v období 2 let před podáním žádosti zaměstnal na území ČR alespoň 3 osoby (dokládá se čestným prohlášením),
- v případě nestátního zdravotnického zařízení také potvrzení o registraci,
- specialista má potřebnou kvalifikaci/zkušenosti (v případě zdravotnických profesí doklad o uznání rovnocennosti a platnosti vzdělání - nostrifikace - a povolení k výkonu zdravotnického povolání na území ČR vydané Ministerstvem zdravotnictví).

Zaměstnavatel musí potvrdit, že specialista má zásadní význam pro jeho činnost v ČR. Dále se musí zavázat, že s žadatelem o zaměstnaneckou nebo modrou kartu uzavře pracovní poměr na plný úvazek alespoň na 1 rok a že kvalifikovaný specialista bude po dobu trvání pracovního poměru pobírat mzdu/plat odpovídající alespoň výši příslušného průměrného výdělku podle podskupin zaměstnávání CZ-ISCO z Informačního systému o průměrném výdělku nebo mzdu/plat v minimální výši odpovídající alespoň minimální výši stanovené pro modré karty. Aktuální výsledky průměrných výdělků z Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV) jsou dostupné na stránkách MPSV pod odkazem <https://www.mpsv.cz/cs/1928>.

Minimální výše stanovená pro modré karty musí být v roční výši alespoň 1,5 násobku průměrné hrubé roční mzdy vyhlášené sdělením MPSV ve Sbírce zákonů – aktuální sdělení platné pro období od 1. května 2017 do 30. dubna 2018 bylo vydáno pod č. 132/2017 Sb. a průměrná hrubá roční mzda v ČR pro toto období podle něj činí 331.068 Kč. Pro zdravotnické profese se navíc rozlišují základní a nenárokové složky mzdy.

Bližší informace a formuláře žádosti o zařazení do Projektu Ukrajina jsou dostupné na stránkách MPO (www.mpo.cz, záložka „Zahraniční obchod / Ekonomická migrace“) nebo na stránkách garantů (SP ČR – www.spcr.cz, záložka Projekt Ukrajina).



2.2. Režim Ukrajina

Jedná se o projekt „Režim zvláštního zacházení pro kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny“ (dále jen „Režim Ukrajina“), schválený vládou v červenci 2016 a zaměřený primárně na technické pracovníky, jejichž pracovní pozice v České republice bude zařazena do tříd 4-8 Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO v oblasti výroby, služeb nebo ve veřejném sektoru.

V případě zapojení zaměstnavatele do Režimu Ukrajina jsou obdobně jako u Projektu Ukrajina žádosti o zaměstnanecké karty pro pracovníky z Ukrajiny vyřizovány přednostně, bez nutnosti on-line či jiného objednání termínu pro podání žádosti, ovšem pro celou Ukrajinu pouze na Generálním konzulátu ČR ve Lvově (dále jen „GK Lvov“). Výjimku tvoří tzv. hromadné žádosti – současně podávané žádosti o zaměstnaneckou kartu pro 50 a více žadatelů jednoho zaměstnavatele, které vyřizuje Velvyslanectví ČR v Kyjevě.

Je-li zaměstnavatel zařazen do Režimu Ukrajina, je kontaktní osoba určená zaměstnavatelem aktivně oslovena ze strany GK Lvov ohledně nejbližšího volného

termínu pro podání žádosti uchazeče nahlášeného do Režimu Ukrajina o zaměstnaneckou kartu. U tzv. hromadných žádostí je osloven Velvyslanectvím ČR v Kyjevě koordinátor, kterého zaměstnavatel ohlásil. Aktuální kapacita Režimu Ukrajina je 9600 žádostí za rok, pro hromadné žádosti je to celkem pro 600 osob. Na účast v Režimu Ukrajina není právní nárok a přes nedávné opětovné umožnění dočasného přidělování cizinců ze třetích zemí agenturami práce se Režimu Ukrajina mohou účastnit pouze přímí zaměstnavatelé, nikoliv agentury práce. Zaměstnavatel nebude do Režimu Ukrajina zařazen, popřípadě bude z něj vyřazen, v případě pochybností, zda nejde o dočasné přidělení či zastřené zprostředkování zaměstnání uchazeče a zpravidla také v případě, že má povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) ZZam.

Přijímání a posuzování žádostí o zařazení do projektu Režimu Ukrajina je v gesci garantů, kterými jsou podnikatelské reprezentace (SP ČR, HK ČR, AMSP ČR nebo KZPS, Agrární komora České republiky, Potravinářská komora České republiky) a Agentura pro podporu podnikání a investic CzechInvest.

Nezbytnou podmínkou pro zařazení do Režimu Ukrajina je předložení požadovaných dokladů ne starších 3 měsíců, jmenovitě:

- výpis z obchodního, živnostenského nebo jiného obdobného rejstříku/registru, z něhož bude mj. jasný předmět podnikání, že zaměstnavatel existuje v ČR minimálně 2 roky a zaměstnává min. 10 zaměstnanců (ARES),
- potvrzení příslušného Finančního úřadu o neexistenci daňových nedoplatků,
- potvrzení České správy sociálního zabezpečení o neexistenci nedoplatků na pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,
- čestné prohlášení o neexistenci nedoplatků na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění,
- čestné prohlášení o tom, že se všemi v budoucnu zaměstnanými cizinci zařazenými do Režimu Ukrajina uzavře pracovní poměr nejméně na dobu jednoho roku,
- čestné prohlášení, že v období 2 let před podáním žádosti zaměstnavatel zaměstnal na území ČR alespoň 10 osob, a dále
- čestné prohlášení o tom, že zaměstnavateli nebyla v posledních dvou letech před podáním žádosti o zařazení do Režimu Ukrajina uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce vyšší než 100.000 Kč ani opakovaně uložena pokuta vyšší než 100.000 Kč za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů kontrolovaných Úřadem práce ČR, SÚIP nebo OIP.
- ve vztahu k tzv. hromadným žádostem také závazek spolupracovat s Centrem na podporu integrace cizinců v daném kraji a projednání záměru zaměstnat ukrajinské pracovníky se zaměstnanci ve smyslu ustanovení § 280 odst. 1 zákoníku práce (čestným prohlášením).

Tyto doklady zaměstnavatel předkládá garantovi pouze v případě první žádosti o zařazení do Režimu Ukrajina. Pro žádost se použije předepsaný vzor, obsahující kromě kontaktních údajů mj. také číslo volného pracovního místa, ledaže jde o cizince s volným přístupem na český trh práce.

Při posuzování žádosti garanti také zkoumají, zda zaměstnavatel, který je zapsaný v obchodním rejstříku, řádně uložil do sbírky listin obchodního rejstříku účetní závěrky. Dále je prověřováno, zda mzda nabízená uchazeči nahlašovanému zaměstnavatelem do Režimu Ukrajina odpovídá alespoň příslušné úrovni zaručené mzdy (podle nařízení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů). U ostatních tzv. nedostatkových profesí na trhu práce (např. svářeči, dělníci montážní výroby, řidiči) se výše mzdy posuzuje komplexněji, a to ve vztahu k mediánu průměrné mzdy dané profese a celkové mzdové úrovni v regionu, protože obecně mzdy tuzemských zaměstnanců v těchto profesích převyšují minima zaručené mzdy.

V případě splnění předepsaných podmínek garant informuje příslušné rezorty (MV, MZV, MPSV, MPO) o zařazení do Režimu Ukrajina. Výjimkou jsou hromadné žádosti, u nichž zařazení podléhá souhlasu rezortů. Zaměstnavatel je do Režimu Ukrajina zařazen na dobu 1 roku. Pokud má v rámci tohoto období zaměstnavatel zařazený do Režimu Ukrajina zájem zaměstnat dalšího zaměstnance z Ukrajiny na pozici spadající do Režimu Ukrajina, doloží garantovi standardně již pouze vyplněný formulář Nahlášení dalšího uchazeče do Režimu Ukrajina a další doklady pouze v případě, že v nich došlo v mezidobí ke změně. V případě zjištěných porušení podmínek režimu nebo podmínek zaměstnávání cizinců může být zaměstnavatel z Režimu Ukrajina také vyřazen.



2.3. Další specifické „režimy“ a možnosti do budoucna

V srpnu 2017 vláda schválila projekt „Zvláštní postupy pro pracovníky do zemědělství a potravinářství z Ukrajiny“ (dále jen „Režim Ukrajina pro zemědělce a potravináře“) zaměřený na pracovníky, kteří budou na území ČR vykonávat práce zařazené do tříd 4-9 Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO v oblasti zemědělské a potravinářské výroby, v rozsahu 6 až 12 měsíců. Gestorem je Ministerstvo zemědělství ČR. Projekt měl nabýt účinnosti od 1. 1. 2018, prozatím ale zřejmě v praxi nebude realizován, proto jen relativně stručné shrnutí.

Základem Režimu Ukrajina pro zemědělce a potravináře je obdobně jako u Projektu Ukrajina nebo Režimu Ukrajina přednostní příjem/vyřizování žádostí o zaměstnanecké karty pro pracovníky z Ukrajiny, pro celou Ukrajinu na Velvyslanectví ČR v Kyjevě. Zamýšlená kapacita Režimu Ukrajina pro zemědělce a potravináře je maximálně 1500 žádostí za rok. Na účast v Režimu Ukrajina pro zemědělce a potravináře není právní nárok a je určen pouze pro přímé zaměstnavatele. Zaměstnavatel nebude do Režimu Ukrajina pro zemědělce a potravináře zařazen, popř. bude vyřazen, v případě pochybností, zda nejde o dočasné přidělení či zastřené zprostředkování zaměstnání uchazeče a zpravidla také v případě, že má povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) ZZam. Režim Ukrajina pro zemědělce a potravináře počítá i s tzv. hromadnými žádostmi, tj. současně podávanými žádostmi o zaměstnaneckou kartu pro 10 a více žadatelů jednoho zaměstnavatele.

Podmínky pro zařazení zaměstnavatele jsou nastaveny obdobně Režimu Ukrajina. Prokazuje se historie podnikání v ČR, vyrovnané závazky vůči státu, skutečnost, že zaměstnavateli nebyla v nedávné minulosti udělena pokuta nad 100 000 Kč za porušování povinností plynoucích z pracovněprávních předpisů, dodržování minimálních mzdových standardů ve vztahu k ukrajinským uchazečům apod. V případě hromadných žádostí také specifické závazky ke spolupráci s příslušným Centrem pro integraci cizinců a předchozí projednání se zaměstnanci zaměstnavatele. Specificky má zaměstnavatel prokazovat podnikání v zemědělské výrobě, výrobě potravin nebo hotových krmiv pro zvířata poskytující potraviny. Tzv. garanty pro přijímání a posuzování žádostí o zařazení do projektu byli zmíněným usnesením vlády ustaveny podnikatelské reprezentace v oblasti zemědělství a potravinářství (Agrární komora České republiky, Potravinářská komora České republiky, Zemědělský svaz ČR). U hromadných žádostí zařazení podléhá souhlasu zúčastněných rezortů (MV, MZV, MPSV, MZe).

Problémy zásadního převisu poptávky po pracovní síle a s tím souvisejícího zájmu o podání žádosti o vydání zaměstnanecké karty nad kapacitními možnostmi zastupitelských úřadů ČR se vyskytují i v některých dalších zemích mimo EU/EHP/Švýcarsko. Zvýšený tlak na on-line rezervační systém Visapoint v těchto zemích, resp. jeho přehlcení byl jedním z faktorů, které vedly zúčastněné rezorty

k zavedení výše popsaných projektů zaměřených na Ukrajinu. Další faktory, jako např. zapojení „zprostředkovatelů“ do on-line rezervace vypisovaných termínů pro podávání žádostí o příslušná pobytová oprávnění, vedly nakonec k tomu, že se MZV rozhodlo neprodloužit platnost smlouvy s poskytovatelem Visapointu. Příjem dalších rezervací termínů k podání žádosti o pobytové oprávnění prostřednictvím tohoto systému byl ukončen k 31. 10. 2017. Do konce listopadu „dobíhaly“ dříve objednané termíny, termíny od 1. 12. 2017 je nutné sjednat se zastupitelským úřadem telefonicky, e-mailem nebo poštou. Pro bližší informace ohledně konkrétního způsobu je nutné si zkontrolovat webové stránky příslušného zastupitelského úřadu. V době přípravy této publikace probíhají na úrovni příslušných ministerstev diskuse o možném nastavení dalších obdobných projektů zacílených právě na některé další země, a to v horizontu několika měsíců. Běží také meziresortní připomínkové řízení k návrhu další novely ZoPC, která mj. předpokládá zavedení kvót pro určité typy pobytových oprávnění cizinců ze třetích zemí za výdělečným účelem, formou nařízení vlády.

V souvislosti se stávajícími projekty je vhodné také upozornit na některé změny, které přinesla letošní novela ZoPC (zákon č. 222/2017 Sb.). Na základě této novely příslušná ustanovení týkající se podmínek pro podávání žádostí o zaměstnanecké karty, modré karty a o nově zavedené tzv. ICT karty (karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance a karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance jiného členského státu EU) výslovně zmiňují možnost nastavit podmínky vládních projektů ekonomické migrace tak, že by

- žádost o vydání daného pobytového oprávnění mohl podat za žadatele na základě plné moci zaměstnavatel, resp. u vnitropodnikově převáděných zaměstnanců český hostitelský subjekt, a to na území ČR přímo MV namísto příslušnému zastupitelskému úřadu v zahraničí, a
- některé požadované doklady bylo možné nahradit potvrzením zaměstnavatele/hostitelského českého subjektu.

Současně stejná novela přinesla výslovné zakotvení možnosti tzv. outsourcingu pro přijímání a administrativní zpracování žádostí o dlouhodobá pobytová oprávnění prostřednictvím externích poskytovatelů služeb. Takový outsourcing již úspěšně funguje v oblasti krátkodobých schengenských víz. Jde o tzv. vízová centra, přes které je možné podat žádost o schengenské vízum i v oblastech vzdálenějších od hlavních měst, kde běžně sídlí zastupitelské úřady ČR. Lze tak učinit obvykle bez předchozího objednání a centra fungují aktuálně celkem v 19 zemích. Prozatím však není žádná smlouva s externím poskytovatelem služeb týkající se administrace přijímání a žádostí o dlouhodobá pobytová oprávnění uzavřena.

Cesty k určitému dalšímu zjednodušení stávajících administrativně a časově náročných povolovacích procedur tedy již zákonná úprava zná, zatím však nenašly naplnění v praxi.

2.4. Fast-Track

Tzv. Fast-Track neboli zrychlená procedura pro vnitropodnikově převáděné a lokalizované zaměstnance (osoby, které se stanou zaměstnanci českého subjektu) zahraničních investorů je dalším z vládou schválených projektů směřujících k zefektivnění procedury vstupu a zaměstnávání cizinců ze třetích zemí. V tomto případě se jedná o zaměstnance na pozicích manažerů a specialistů dočasně vysílaných k práci na území ČR v rámci tzv. vnitropodnikového převedení nebo o tzv. lokalizované zaměstnance na těchto pozicích, vždy na dobu delší než 90 dnů. Fast-Track je využitelný také pro statutární orgány zahraničních investorů, což však není předmětem této brožury.

Žádosti o zařazení do projektu podávají české subjekty, u nichž mají manažeři a specialisté působit, MPO. Přílohou musejí být:

- potvrzení o bezdlužnosti (neexistence daňových nedoplatků – potvrzení vydané Finančním úřadem; neexistence nedoplatků na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti – potvrzení vydané ze strany České správy sociálního zabezpečení (dále jen „ČSSZ“); neexistence nedoplatků na pojistném na veřejné zdravotní pojištění – potvrzení vydaná všemi zdravotními pojišťovnami včetně těch, u nichž nejsou registrováni žádní zaměstnanci žadatele),
- potvrzení o registraci k platbám na sociální pojištění a zdravotní pojištění,
- čestné prohlášení, že společnosti nebyla v období 2 let před podáním žádosti o zařazení pozice do projektu více než jednou ročně uložena pokuta vyšší než 100 000 Kč za porušení povinnosti výběru pojistného na veřejné zdravotní pojištění anebo povinností vyplývajících z právních předpisů kontrolovaných Úřadem práce ČR, Státním úřadem inspekce práce nebo oblastními inspektoráty práce,
- podle typu podnikání žadatele čestné prohlášení, že
 - a) v případě výrobních podniků:
 - koncern žadatele zaměstnává celosvětově alespoň 1000 osob, z toho alespoň 250 v ČR,
 - počet pracovníků, kteří budou převedeni/lokalizováni do ČR v rámci tohoto projektu, nepřesáhne 10 % počtu zaměstnanců v ČR,
 - investice do dlouhodobého hmotného majetku za dobu působení společnosti v ČR ke dni ukončení posledního fiskálního / kalendářního roku dosahuje alespoň 50 milionů Kč, roční obrat v ČR podle účetní závěrky dosáhl minimálně 250 milionů Kč a daňové odvody příjmů i nepřímých daní v ČR za minulé účetní období činily alespoň 1 milion Kč;
 - b) v případě podniků v oblasti služeb
 - koncern žadatele zaměstnává celosvětově alespoň 1000 osob, z toho alespoň 250 v ČR,
 - počet pracovníků, kteří budou převedeni/lokalizováni do ČR v rámci tohoto projektu, nepřesáhne 10 % počtu zaměstnanců v ČR,

- investice do dlouhodobého hmotného majetku a nehmotného majetku za dobu působení společnosti v ČR ke dni ukončení posledního fiskálního / kalendářního roku dosahuje alespoň 5 milionů Kč, mzdové náklady vyplacené v ČR za poslední 2 roky činily alespoň 175 milionů Kč, roční obrat v ČR podle účetní závěrky dosáhl minimálně 250 milionů Kč a daňové odvody přímých i nepřímých daní v ČR za minulé účetní období činily alespoň 1 milion Kč; nebo

c) v případě společností regionálního významu (výrobní společnosti, IT společnosti nebo centra sdílených služeb), o jejichž zařazení do projektu rozhoduje MPO na základě souhlasného vyjádření agentury CzechInvest:

- koncern žadatele zaměstnává v ČR ke dni podání žádosti alespoň 150 zaměstnanců,
- mzdové náklady vyplacené v ČR za poslední 2 roky činily alespoň 130 milionů Kč,

Před podáním žádosti o zařazení do projektu je již také potřeba jednat s příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce ČR o zamýšleném převodu/lokalizaci a případně požádat o vydání povolení k zaměstnání (netýká se však ICT karet). Úřad práce ČR je následně potřeba také informovat o podání žádosti o zařazení o projektu. Na zařazení do projektu není právní nárok.

V případě úspěšného zařazení do projektu jsou žádosti manažerů/specialistů o příslušné pobytové oprávnění vyřizovány rychleji/přednostně, a to ve lhůtě 30 dnů od podání kompletní žádosti. Příslušná pobytová oprávnění tvoří nově zejména ICT karta – v případě zaměstnanců zaměstnaných u vysílajícího subjektu před převedením do ČR alespoň 6 měsíců, ale také modrá karta, duální zaměstnanecká karta, popřípadě ne-duální zaměstnanecká karta v kombinaci s povolením k zaměstnání u zaměstnanců zaměstnaných u vysílajícího subjektu před převedením do ČR méně než 6 měsíců. Předpokladem zrychleného vyřízení je také skutečnost, že subjekt zařazený do projektu uhradí službu zrychleného (kurýrního) doručení žádosti o pobytové oprávnění do ČR. Další informace jsou dostupné na stránkách MPO nebo agentury CzechInvest (www.czechinvest.org, záložka „Podpora investic/AfterCare/vízové projekty“).



2.5. Welcome Package

Obdobně jako u projektu Fast-Track, je cílem Projektu Welcome Package urychlit vyřízení potřebných pobytových oprávnění pro vnitropodnikově převáděné a lokalizované zaměstnance (a statutární orgány) zahraničních investorů a nově také pro tzv. start-upy. Projekt je zaměřen na cizince ze třetích zemí s bezvízovým stykem s EU, z Ruska, Indie a Číny i jejich relokované rodinné příslušníky. Zařazení do projektu včetně administrace žádosti provádí agentura CzechInvest. Vyřizování pobytových oprávnění je i v rámci Welcome Package zkráceno zhruba na polovinu standardní lhůty. Podmínky pro zařazení jsou buď žádost o investiční pobídku a předpoklad splnění podmínek pro její poskytnutí nebo doložení záměru zaměstnat v následujících 3 letech min. 50 resp. 20 zaměstnanců a doklad o koupi pozemku popř. pronájmu nebytových prostor. Další informace jsou dostupné na stránkách MPO nebo agentury CzechInvest (www.czechinvest.org, záložka „Podpora investic /AfterCare/vízové projekty“).

2.6. Zácvik

Byť v případě tzv. zácviku cizinců nejde o jejich zaměstnání u českého subjektu, může být tento zjednodušený režim povolování pobytu pro cizince ze třetích zemí relevantní zejména pro nadnárodní koncerny či české exportéry. Je určen pro zaměstnance vysílané zahraničními zaměstnavateli nejvýše na 6 měsíců k českým právníkům popř. fyzickým osobám za účelem zvyšování dovedností a kvalifikace pro účely dalšího zaměstnání těchto cizinců u jejich zahraničních zaměstnavatelů. Od června 2014 je zácvik upraven v § 178b odst. 4 ZoPC (obdobně také §98a ZZam), s tím, že podrobnější podmínky upravuje příloha usnesení vlády 962/2014 ze dne 24. listopadu 2014 (podkladový materiál č. 1351/14).

Zácvik se využívá, je-li v rámci nadnárodních společností zapotřebí, aby se u české společnosti patřící do skupiny zaučili zaměstnanci její zahraniční „příbuzní“ (zejména dceřiné nebo sesterské) společnosti. Dále se zácvik využije, potřebuje-li český dodavatel v rámci dodávek investičních celků zaškolit ve své továrně v České republice zaměstnance svého zahraničního zákazníka pro obsluhu dodávaných strojů a zařízení nebo pro řízení celého provozu. Zaměstnanec – cizinec – zůstává po celou dobu zácviku v pracovním poměru u svého zahraničního zaměstnavatele. Mezi českým subjektem a vyslaným zaměstnancem tedy nevzniká žádný nový pracovněprávní vztah. Zaměstnanec pouze získává praktické znalosti a dovednosti pro následnou práci u svého zahraničního zaměstnavatele. Také mzdu a další náklady platí zaměstnanci po celou dobu zácviku jeho zahraniční zaměstnavatel.

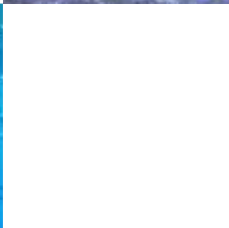
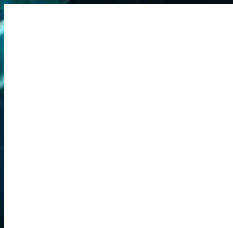
SP ČR je odborným garantem posuzování splnění podmínek zácviku a jeho potvrzení následně slouží v rámci řízení o vydání příslušného krátkodobého či dlouhodobého

pobytového víza (vydávaného za účelem „ostatní“, nikoliv za účelem „zaměstnání“) jako doklad prokazující účel pobytu v České republice. Potvrzení však nezakládá právní nárok na vydání víza.

Žádost o potvrzení splnění podmínek zácvičku vydávané SP ČR podává český subjekt, u kterého bude cizinec zácviček vykonávat. K žádosti se přikládá plán zácvičku, prohlášení zahraničního zaměstnavatele o vyslání cizince do ČR, prohlášení žadatele (přijímající osoby) o umožnění výkonu zácvičku cizince a aktuální výpis vysílajícího zahraničního zaměstnavatele z obchodního nebo obdobného rejstříku a doklady o oprávnění osob jednajících/podepisujících za společnost. Žadatelé nezapsaní v obchodním rejstříku předkládají i aktuální výpis ze živnostenského nebo jiného obdobného rejstříku. Vedle toho je součástí žádosti také průvodní dopis s kontaktními údaji žadatele a cizince, o jehož zácviček jde, tzv. vysílací dopis. Doklady se přikládají v českém nebo anglickém jazyce.

Pokud jsou splněny i ostatní podmínky stanovené právními předpisy pro udělení víza, MV ČR v případě dlouhodobého víza, resp. příslušný zastupitelský úřad v případě krátkodobého víza, udělí cizinci vízum. Pokud budou k žádosti doloženy všechny zákonem stanovené náležitosti, Odbor azylové a migrační politiky MV (dále jen „OAMP“) rozhodne o udělení dlouhodobého víza ve lhůtě do 30 dnů ode dne podání žádosti. Předpokladem je, že nejpozději 20. den ode dne podání žádosti o dlouhodobé vízum, bude žádost k dispozici na OAMP. Bližší informace o zácvičku naleznete mj. na stránkách SP ČR www.spcr.cz, záložka Zácviček cizinců.





Závěr

Popsané projekty si kladou za cíl alespoň částečně pomoci zaměstnavatelům s urychlením administrativních procedur vyřízení pobytových oprávnění pro jejich zaměstnance. V porovnání s některými jinými zeměmi je však stále ještě co dohánět, zejména pokud jde o administrativní náročnost těchto řízení.

Protože je problematika zaměstnávání osob ze třetích zemí poměrně komplexní, rozsah této publikace bohužel neumožňuje věnovat se všem souvisejícím otázkám. Rozhodli jsme se tedy uveřejnit další námi zpracované informace včetně praktických zkušeností, upozornění a odpovědí na nejčastější dotazy pouze v elektronické podobě na webových stránkách SP ČR (www.spcr.cz). Související informace naleznete společně s elektronickou verzí této publikace v dokumentu „Zaměstnávání cizinců ze třetích zemí“.

Příloha:

Přehled vybraných předpisů EU týkajících se vstupu, pobytu a zaměstnávání cizinců ze třetích zemí v EU

- Úmluva k provedení Schengenské dohody ze dne 14. června 1985 mezi vládami států Hospodářské unie Beneluxu, Spolkové republiky Německo a Francouzské republiky o postupném odstraňování kontrol na společných hranicích, ve znění pozdějších úprav.
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2016/399 ze dne 9. března 2016, kterým se stanoví kodex Unie o pravidlech upravujících přeshraniční pohyb osob (Schengenský hraniční kodex).
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 810/2009 ze dne 13. července 2009 o kodexu Společenství o vízech (vízový kodex), ve znění pozdějších úprav.
- Nařízení Rady (ES) č. 539/2001 ze dne 15. března 2001, kterým 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, ve znění pozdějších úprav.
- Nařízení Rady (ES) č. 1030/2002 ze dne 13. června 2002, kterým se stanoví jednotný vzor povolení k pobytu pro státní příslušníky třetích zemí, ve znění nařízení Rady (ES) č. 380/2008 a Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2017/1954.
- Směrnice Rady 2003/109/ES ze dne 25. listopadu 2003 o právním postavení státních příslušníků třetích zemí, kteří jsou dlouhodobě pobývajícími rezidenty.
- Směrnice Rady 2009/50/ES ze dne 25. května 2009 o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/52/ES ze dne 18. června 2009 o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/98/EU ze dne 13. prosince 2011 o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolení k pobytu a práci na území členského státu pro státní příslušníky třetích zemí a o společném souboru práv pracovníků ze třetích zemí oprávněně pobývajících v některém členském státě.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2014/36/EU ze dne 26. února 2014 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí za účelem zaměstnání jako sezónní pracovníci.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2014/66/EU ze dne 15. května 2014 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí na základě převedení v rámci společnosti.

Dostupné mj. na stránkách <http://eur-lex.europa.eu/>



SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY
ČESKÉ REPUBLIKY

spcr@spcr.cz

www.spcr.cz



Svaz průmyslu a dopravy ČR



@SvazPrumyslu