

Zaměstnávání cizinců na území ČR, koordinace dávek v nezaměstnanosti v rámci EU

*Konzultace 30. 4. 2021
JUDr. Jana Komendová, Ph.D.*

Program konzultace

1. Vymezení pojmu cizinec pro účely pracovněprávních předpisů,
2. Právní úprava zaměstnávání cizinců na území ČR,
3. Podmínky, za kterých může být cizinec zaměstnán na území ČR,
4. Nelegální práce cizinců,
5. Koordinace dávek v nezaměstnanosti v rámci EU,
6. Vymezení dávek v nezaměstnanosti podléhajících koordinaci,
7. Základní rysy koordinace dávek v nezaměstnanosti

Vymezení pojmu cizinec pro účely pracovněprávních předpisů - příklad

Jaké postavení budou mít na trhu práce ČR následující osoby:

1. Státní příslušník Francie, který by měl zájem vykonávat na území ČR práci jako lektor francouzského jazyka na jazykové škole,
2. Manželka státního příslušníka Francie uvedeného v bodu 1, která je státní příslušnicí Senegalu, a měla by zájem na území ČR vykonávat práci v oblasti gastronomie,
3. Státní příslušník Bulharska, který by chtěl na území ČR pracovat v průběhu jarních a letních měsíců jako pracovník v zemědělství,
4. Ukrajinská státní příslušnice – manželka českého státního příslušníka, která má zájem vykonávat na území ČR práci jako zdravotní sestra,
5. Státní příslušník Chile, který by měl zájem vykonávat na území ČR práci jako lektor španělského jazyka na španělském gymnáziu,
6. Státní příslušník Indie, který by měl zájem vykonávat na území ČR práci jako specialista v IT technologiích

Vymezení pojmu cizinec pro účely pracovněprávních předpisů

Cizinec - negativní vymezení dle ust. § 85 zákona o zaměstnanosti –
osoba, která:

- 1, není občanem ČR,
2. není občanem členského státu EU,
3. není rodinným příslušníkem občana ČR,
4. není rodinným příslušníkem občana členského státu EU

Právní úprava zaměstnávání cizinců na území ČR

- Smlouva o fungování EU – čl. 45 právo na volný pohyb pracovníků,
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady 492/2011 o volném pohybu pracovníků,
- Listina základních práv a svobod čl. 26 – možnost odlišné úpravy práva na práci pro cizince
- Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (část čtvrtá – zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí,
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (ust. § 48 uvádí zvláštní způsoby skončení pracovního poměru s cizinci)

Zaměstnávání státních příslušníků zemí EU a jejich rodinných příslušníků

- Mají na trhu práce v ČR stejné postavení jako občané ČR – volný pohyb pracovníků v rámci EU včetně zákazu diskriminace na základě státní příslušnosti.
- Nevyžaduje se povolení k zaměstnání
- Zaměstnavatel je povinen o nástupu takového zaměstnance do zaměstnání písemně informovat příslušnou krajskou pobočku ÚP nejpozději v den nástupu do zaměstnání

Zaměstnávání státních příslušníků ze zemí mimo EU

Charakteristika právní úpravy:

- nemají volný přístup na trh práce v ČR – vyžadováno povolení k pobytu a **povolení k zaměstnání**,
- Upřednostňování občanu ČR či členských států EU – před vydáním povolení k zaměstnání cizince probíhá **test trhu práce**,
- Na vydání povolení k zaměstnání **není právní nárok**,
- Povolení k zaměstnání je vydáváno **na konkrétní pozici** u konkrétního zaměstnavatele
- Zvláštní způsoby **skončení pracovního poměru** vázané na platnost povolení k pobytu a povolení k zaměstnání

Cizinci ze třetích zemí, kteří mají volný přístup na trh práce

Jedná se o cizince, kteří mají vazbu na území ČR nebo kteří vykonávají zvláštní druh činnosti, např.:

1. Cizinci, kterým byl udělen trvalý pobyt na území ČR,
2. Cizinci, kterým byl udělen azyl nebo mezinárodní ochrana,
3. Cizinci, kteří se na území ČR soustavně připravují na budoucí povolání,
4. Zaměstnanci v oblasti sdělovacích prostředků,
5. Duchovní církví nebo náboženských společností registrovaných v ČR
6. Vojenský nebo civilní personál ozbrojených sil vysílajícího o státu

Zaměstnávání cizinců ze třetích zemí

Cizinec může na území ČR vykonávat práci pouze na základě:

- Povolení k zaměstnání,
- Zaměstnanecké karty,
- Modré karty,
- Karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance

Povolení k zaměstnání

- Úprava – zákon o zaměstnanosti
- Povaha – neduální povolení, jeho vydání musí předcházet povolení k pobytu, platnost povolení k zaměstnání je vázána na platnost povolení k pobytu,
- Vydává – krajská pobočka Úřadu práce ČR,
- Je vázáno na druh práce a zaměstnavatele,
- Probíhá test trhu práce – ohlášené volné pracovní místo,
- Nelze vydat cizinci, která je držitelem modré karty, zaměstnanecké karty nebo povolení k dlouhodobému pobytu za jiným účelem než zaměstnání,
- Omezená platnost trvání – maximálně na dva roky, lze prodloužit, a to i opakovaně

Zaměstnanecká karta

- Úprava – zákon o pobytu cizinců na území ČR (§ 42 g),
- Obsazují se pozice uvedené v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty,
- Výkon zaměstnání na základě **pracovní smlouvy** nebo **dohody o pracovní činnosti**,
- Požadavek na odměňování – mzda nebo plat nebudou nižší než základní sazba měsíční **minimální mzdy**,
- Požadavek na pracovní dobu – týdenní pracovní doba musí činit nejméně 15 hodin,
- Požadavek na kvalifikaci, vzdělání případně splnění podmínek pro výkon regulovaného povolání
- ,

Modrá karta

Modrá karta – povolení k zaměstnání vyžadující vysokou kvalifikaci

Úprava – zákon o pobytu cizinců na území ČR,

Povaha – duální povolení – zahrnuje povolení k pobytu i povolení k zaměstnání,

Zaměstnání vyžadující vysokou kvalifikaci – pozice vyžaduje vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání trvajícím déle než tři roky,

Výkon zaměstnání má trvat déle než tři měsíce,

Požadavek na mzdu – minimálně 1,5 násobek průměrné mzdy

Zaměstnávání cizinců na území ČR - příklad

Státní příslušník Indie, který v současné době pracuje na pozici IT specialista v nadnárodní společnosti zabývající se vývojem informačních a komunikačních technologií, by měl zájem přijmout obdobnou pozici u jiné společnosti v Praze, která mu nabídla vyšší finanční ohodnocení. Jako kroky je třeba učinit ke změně zaměstnání?

Výkon nelegální práce cizince

Nelegální práce cizinců ze třetích zemí – velký problém téměř všech členských států EU – ekonomická migrace. Jde o:

- Výkon práce cizince na území ČR bez povolení k zaměstnání (zaměstnanecké karty, modré karty)
- Výkon závislé práce cizince bez existence platně uzavřeného základního pracovněprávního vztahu

Důsledky nelegálního zaměstnávání

- Cizinec nepožívá ochrany dle pracovněprávních předpisů – právo na mzdu a její výplatu, pracovní doba, BOZP, ochrana při skončení pracovněprávního vztahu
- Cizinec není účasten veřejného zdravotního pojištění ex lege
- Zaměstnavatel za něj neodvádí pojistné na sociální pojištění
- Možnost uložení peněžitého postihu (pokuty) jak pro cizince, tak pro fyzickou nebo právnickou osobu, která jej zaměstnává
- Riziko vykořisťování, nemožnost být zajištěn ze systému sociálního zabezpečení – ohrožení chudobou

Koordinace dávek v nezaměstnanosti v rámci EU

Účel poskytování dávek v nezaměstnanosti

1. Peněžité dávky.

Alimentační charakter - mají nahradit příjem osoby a zajistit její obživu

Motivační charakter - motivace uchazeče o zaměstnání k nalezení nového zaměstnání

V ČR podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci

V jiných státech se může jednat například o zvláštní příspěvky pro nezaměstnané mladé osoby nebo osoby mající obtíže při hledání nového zaměstnání. Jednotlivé dávky, podpůrní doba i jejich výše se v různých členských státech liší

2. Věcné dávky – pomoc při hledání nového zaměstnání, je poskytována v rámci veřejných služeb zaměstnanosti

Nezaměstnanost a volný pohyb pracovníků v rámci EU

Čl. 45 Smlouvy o fungování EU – volný pohyb pracovníků zahrnuje mimo jiné:

- Právo ucházet se o skutečně nabízené pracovní místo – možnost odejít do jiné země za účelem vyhledání zaměstnání
- Právo pohybovat se za tímto účelem na území jiných členských států – ucházet se o nabízená zaměstnání po celém území jiného členského státu
- Právo zůstat na území členského státu po skončení zaměstnání – například v případě propuštění zůstat na území hostitelského státu za účelem vyhledání nového zaměstnání

Nezaměstnanost a volný pohyb pracovníků

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států – Všichni občané Unie mají právo pobytu na území jiného členského státu po dobu delší než tři měsíce, pokud mimo jiné:

- Jsou v hostitelském členském státě zaměstnanými osobami nebo osobami samostatně výdělečně činnými.
- Pro tyto účely si občan Unie, který již není zaměstnanou osobou ani samostatně výdělečně činnou osobou, ponechává postavení zaměstnané osoby nebo osoby samostatně výdělečně činné v těchto případech:
 1. je řádně zapsán jako nedobrovolný nezaměstnaný poté, co byl zaměstnán více než jeden rok a je řádně zaregistrován u příslušného úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání;
 2. je řádně zapsán jako nedobrovolný nezaměstnaný po skončení pracovní smlouvy na dobu určitou kratší jednoho roku nebo poté, co se během prvních dvanácti měsíců stal nedobrovolně nezaměstnaným

Úprava koordinace dávek v nezaměstnanosti

Kapitola 6 nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) 883/2004 o koordinaci národních systémů sociálního zabezpečení (čl. 61 – 65)

Modifikace základních principů koordinace v důsledku:

- návaznosti dávek na postavení pracovníka a práva na pobyt
- povinnosti řádné registrace u orgánu veřejných služeb zaměstnanosti
- povinností uchazeče o zaměstnání spolupracovat s orgány veřejných služeb zaměstnanosti
- kontroly plnění povinností uchazeče o zaměstnání spolupracovat s orgány veřejných služeb zaměstnanosti

o Zvláštního postavení přeshraničních pracovníků

Princip zákazu diskriminace na základě státní příslušnosti

Nezaměstnaná osoba:

- se registruje u úřadu práce ve státě, ve které pracovala naposledy
 - žádá o dávky u úřadu práce ve státě, ve kterém naposledy pracovala
- dávky jsou jí poskytované za stejných podmínek jako státním příslušníkům hostitelského státu

Př. český zákon o zaměstnanosti stanoví:

Pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí podle tohoto zákona se za cizince nepovažuje občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník a rodinný příslušník občana České republiky.

Princip sčítání dob pojištění nebo dob zaměstnání

Ve většině členských států - podmínka vzniku nároku na dávku potřebná doba pojištění nebo potřebná doba zaměstnání

Příklad český zákon o zaměstnanosti

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který

- a) získal v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu v délce alespoň 12 měsíců (dále jen „předchozí zaměstnání“); překrývají-li se doby důchodového pojištění, započítávají se jen jednou,
- b) požádal krajskou pobočku Úřadu práce, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a
- c) ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživatelem starobního důchodu.

Princip výplaty dávek do ciziny

Návaznost na:

- povinností uchazeče o zaměstnání spolupracovat s orgány veřejných služeb zaměstnanosti
- kontrolu plnění povinností uchazeče o zaměstnání - spolupracovat s orgány veřejných služeb zaměstnanosti

Pokud je výše dávky poskytována podle příjmů přihlíží se výlučně k platu nebo příjmu z výdělečné činnosti, který dotyčná osoba obdržela za svou činnost jako zaměstnanec nebo OSVČ

Nezaměstnaná osoba, která odchází do jiného státu za účelem hledání zaměstnání

Zcela nezaměstnaná osoba pobírající dávky v nezaměstnanosti může odejít do jiného členského státu za účelem hledání zaměstnání. Nárok na **peněžitě dávky** zůstává zachová za splnění následujících podmínek:

1. Před odjezdem musí být zapsána do evidence uchazečů o zaměstnání a musí zůstat k dispozici službám zaměstnanosti státu, který vyplácí dávky, po dobu alespoň 4 týdnů (lze povolit odjezd před uplynutím uvedené doby)
2. Do 7 dnů po té co přestal být k dispozici službám zaměstnanosti státu, který vyplácí dávky, se zaregistruje u služeb zaměstnanosti ve státě, kde hledá zaměstnání,
3. Nárok na dávky v nezaměstnanosti zůstává zachován po dobu tří měsíců (lze prodloužit o další 3 měsíce).

Přeshraniční pracovník - zvláštnosti

Každá osoba zaměstnaná nebo samostatně výdělečně činná v určitém členském státě, která má bydliště v jiném členském státě, do něhož se zpravidla vrací denně nebo alespoň jedenkrát týdně (čl. 1 písm. f) nařízení 883/2004)

- Registruje se u úřadu práce země bydliště, nikoli země posledního výkonu zaměstnání
- Dávky jsou vypláceny státem, ve kterém má bydliště,
- Musí být k dispozici službám zaměstnanost státu bydliště,
- Možnost registrace v zemi, kde naposledy pracovala, ale dávky vyplácí stát bydliště

Atypický přeshraniční pracovník

- Každá osoba zaměstnaná nebo samostatně výdělečně činná v určitém členském státě, která má bydliště v jiném členském státě, do něhož se zpravidla vrací méně než jedenkrát týdně. Jedná se například o sezónní zaměstnance
- Podléhá právním předpisům příslušného státu a pobírá dávky jako by měla bydliště na jeho území