


 Váš dopis:
 ze dne 24.07.2017

 Opava
 07.08.2017

 Naše č.j.:
 5171/1.30/17

 Vyřizuje:
 Mgr. Ing. Kuntová

 Kontakt:
 950 179 135

Sdělení

Vážený pane

Státní úřad inspekce práce v Opavě obdržel dne 24.07.2017 Vaše dotazy týkající se právního výkladu zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“). Dotaz byl formulován jako žádost o informaci dle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon č. 106/1999 Sb.“).

Po prostudování obsahu Vaší žádosti je nutno konstatovat, že Váš dotaz nelze podřadit pod režim zákona č. 106/1999 Sb., neboť jeho ust. § 2 odst. 4 stanoví, že „*povinnost poskytovat informace se netýká dotazů na názory, budoucí rozhodnutí a vytváření nových informací*“. Současně je třeba upozornit na skutečnost, že Státní úřad inspekce práce není oprávněn podávat závazný výklad zákona. K tomu jsou oprávněny pouze soudy.

Státní úřad inspekce práce poskytuje na základě zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, dle jeho ust. § 4 odst. 2 písm. c), právníkům a fyzickým osobám, které v pracovních vztazích zaměstnávají fyzické osoby a zaměstnancům bezúplatně základní informace a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek. V rámci tohoto základního pracovněprávního poradenství Vám k Vaší žádosti uvádíme následující.

K dotazu 1. - *Zda je možné v souladu s českou legislativou dočasně přidělit zaměstnance, který má vydáno vízum Polské republiky s účelem „05“ [Cel vydania 05], které je vydáno za účelem práce cizincem?*

Jak již ve své žádosti uvádíte, s účinností ode dne 29.07.2017 dochází ke zrušení poslední věty v ust. § 66 zákona o zaměstnanosti, která zakazovala agentuře práce dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, kterému byla vydána zaměstnanecká karta, modrá karta, nebo kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání. Při přidělování cizinců k uživateli musí agentury práce nadále dbát zejména nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které



agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat.

Dočasně lze přidělit pouze své vlastní zaměstnance. V ust. § 89 zákona o zaměstnanosti je upraveno, kdy může být cizinec přijat do zaměstnání:

(1) Cizinec může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván, je-li držitelem platné zaměstnanecké karty nebo modré karty, pokud tento zákon nestanoví jinak.

(2) Cizinec může být dále přijat do zaměstnání a zaměstnáván, má-li platné povolení k zaměstnání vydané krajskou pobočkou Úřadu práce a platné povolení k pobytu na území České republiky vydané podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky. Za zaměstnání se pro tyto účely považuje i plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby zajišťovaných společně, statutárním orgánem nebo členem statutárního nebo jiného orgánu obchodní společnosti pro obchodní společnost nebo členem družstva nebo členem statutárního nebo jiného orgánu družstva pro družstvo.

(3) Cizinec, kterému bylo vydáno potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty nebo modré karty, může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván ode dne vydání tohoto potvrzení do dne ukončení řízení o jeho žádosti o vydání zaměstnanecké karty nebo modré karty.

(4) Povolení k zaměstnání nelze vydat nebo prodloužit v případě, že cizinec je držitelem zaměstnanecké karty, modré karty nebo držitelem povolení k dlouhodobému pobytu za jiným účelem než zaměstnání, vydanými podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky; to neplatí, jde-li o držitele povolení k dlouhodobému pobytu za účelem podnikání, cizince, který může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván podle odstavce 2, nebo cizince uvedeného v § 95 až 97.

Neplatí samozřejmě, že by každý cizinec musel mít zaměstnaneckou kartu, modrou kartu nebo povolení k zaměstnání. Zákon o zaměstnanosti obsahuje ve svém ustanovení § 98 a § 98a výčet případů, kdy tato povolení nejsou nutná.

Z výše uvedeného vyplývá, že vízum Polské republiky s účelem „05“ neopravňuje cizince k výkonu práce na území ČR, pokud se nebude jednat o cizince, který nepotřebuje zaměstnaneckou kartu, modrou kartu nebo povolení k zaměstnání, viz ust. § 98 a § 98a zákona o zaměstnanosti. Toto povolení jej však opravňuje k pobytu a výkonu práce v ČR pouze 90 dnů v každých 180 dnech. Problematika pobytu cizinců na území ČR je v gesci Ministerstva vnitra – odboru azylové a migrační politiky, proto se v případě potřeby dalších informací týkajících se pobytu obraťte přímo na něj.

K dotazu 2. – Zda v případě, kdy občan 3. země zaměstnavateli čestně prohlásí, že je držitelem platného povolení k výkonu povolání na území ČR, může být tento dočasně přidělen k výkonu práce k uživateli? (Např. z důvodu, že toto povolení nechce zaměstnavateli předložit apod.)

Dle ust. § 102 odst. 2 zákona o zaměstnanosti je zaměstnavatel je povinen vést evidenci občanů EU/EHP a Švýcarska jejich rodinných příslušníků, rodinných příslušníků občana ČR a evidenci cizinců, které zaměstnává. Stejnou povinnost má právnická nebo fyzická osoba, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě jsou občané EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci nebo cizinci vysláni na území ČR k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy.

Dle ust. § 102 odst. 3 zákona o zaměstnanosti je zaměstnavatel povinen uchovávat kopie dokladů prokazujících oprávněnost pobytu cizince na území České republiky, a to po dobu trvání zaměstnání a dobu 3 let od skončení zaměstnávání tohoto cizince.



Z výše uvedeného vyplývá, že čestné prohlášení cizince je zcela nedostatečným „*dokladem prokazujícím oprávněnost pobytu cizince na území České republiky*“, neboť o žádný doklad de facto ani nejde.

S pozdravem



Mgr. Ing. Alžběta Kellnerová
vedoucí úseku právního