

První zkušenosti se zaměstnáváním uprchlíků z Ukrajiny aneb na co si dát pozor při zaměstnávání uprchlíků z Ukrajiny

ZÁKON ze dne 17. března 2022 o některých opatřeních v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaných invazí vojsk Ruské federace

1. ZVLÁŠTNÍ PRAVIDLO V OBLASTI ZAMĚSTNANOSTI

§2 Cizinec s **dočasnou ochranou** se pro účely zákona o zaměstnanosti považuje za **cizince s povoleným trvalým pobytem** podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky.

Pro danou skupinu platí stejná pravidla z hlediska zaměstnávání jako pro cizince s povoleným trvalým pobytem, takže nás zajímá, jaká pravidla to jsou v oblasti zaměstnávání.

2. Povinnosti zaměstnavatele k ÚP (§87 ZoZ)

Nastoupí-li do zaměstnání nebo k výkonu práce na území České republiky občan Evropské unie, jeho rodinný příslušník, ...cizinec uvedený v §98 písm. a), **je jeho zaměstnavatel povinen o této skutečnosti písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce**, a to nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce.

Místně příslušná pobočka se určuje podle místa výkonu práce, nikoli podle sídla firmy. V praxi ÚP většinou vyžadují zaslání na kontaktní pobočku –ověřit; datovou schránkou nebo osobně a mít kopii potvrzenou. Snadno se pokutuje.

Odkaz na formulář: [Informace o nástupu občana EU/EHP a Švýcarska nebo jeho rodinného příslušníka, nebo cizince, který nepotřebuje pracovní oprávnění do zaměstnání](#)

Z toho vyplývá, že pro zaměstnávání uprchlíků z Ukrajiny (pozor na vízum) platí stejná pravidla povinnosti jako pro zaměstnávání občanů EU, protože to je shodné jako pravidla pro zaměstnávání cizinců s trvalým pobytem.

3. Pro úplnost §3 odst.2 ZoZ (pro případy, kdy si občan EU vezme Ukrajinku)

Státní příslušník jiného členského státu Evropské unie (dále jen "občan Evropské unie") a jeho rodinný příslušník mají stejné právní postavení v právních vztazích upravených tímto zákonem jako občan České republiky, pokud tento zákon nestanoví jinak.

Manželka občana Polska –cizinka má stejné postavení pro možnost zaměstnání v ČR jako její manžel – občan Polska. Nepotřebuje vízum ani nic jiného pro zaměstnání v ČR stejně jako on, takže nemusíme zkoumat, zda je nebo není uprchlík. Možnost zaměstnání je stejná jako pro občana ČR, ovšem zůstává povinnost registrace na ÚP.

4. Ukončení zaměstnání (PP i dohody)

Zaměstnavatel je povinen nejpozději **do 10 kalendářních dnů** informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce o ukončení zaměstnání nebo výkonu práce na území České republiky osob uvedených v odstavci 1 a odstavci 2 věty první;

tuto povinnost zaměstnavatel nemá, skončilo-li zaměstnání nebo výkon práce na území České republiky těchto **osob dnem původně zaměstnavatelem oznámeným**

Jsou dvě možnosti: hlásíme nástup a současně i ukončení nebo jen nástup a ukončení až do 10 dnů od skončení zaměstnání

5. Každý zaměstnavatel má povinnost vést evidenci cizinců, které zaměstnává v rozsahu dle ustanovení §102 zákona o zaměstnanosti, tedy:

- identifikační údaje cizince,
- adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek,
- číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal,
- druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno,
- pohlaví těchto fyzických osob,
- zařazení podle odvětvové (oborové) klasifikace ekonomických činností,
- nejvyšší dosažené vzdělání,
- vzdělání požadované pro výkon povolání,
- dobu, na kterou jim bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta a na kterou jim byl povolen pobyt, den nástupu a den skončení zaměstnání nebo vyslání zahraničním zaměstnavatelem **(nahrazuje vízum dočasné ochrany)**.

6. Víza

U uprchlíků z Ukrajiny můžeme narazit na dva typy víz

- **Vízum strpění** – nebyl volný přístup na trh práce, pro zaměstnání je nutné povolení k zaměstnání z ÚP – do 20.3. 2022
- **Vízum dočasné ochrany** – je volný přístup na trh práce

Cizinec, jemuž **bylo v období od 24. února 2022 do 20. března 2022** uděleno speciální vízum za účelem strpění pobytu na území České republiky, se nyní považuje za cizince s udělenou dočasnou ochranou. **§8 lex Ukrajina**

7. Víza a jejich kódy, aneb jak neudělat chybu zaměstnáním někoho, kdo nemá statut uprchlíka

- **Vízum strpění kód D/VS/U** – od 22.3. 2022 již nejsou vydávána novým uprchlíkům tato takzvaná speciální dlouhodobá víza pro občany Ukrajiny.

V účinnost vstoupil zákon č. 65/2022 Sb. (tzv. lex Ukrajina), kterým se pro občany Ukrajiny prchajícím před ozbrojeným konfliktem z Ukrajiny a některým dalším kategoriím osob zavádí dočasná ochrana. I nadále je možno žádat o udělení dlouhodobého víza za účelem strpění pobytu na území, ovšem ve standardním řízení.

- **Vízum dočasné ochrany kód D/DO/XXX, kdy poslední trojčíslí (667, 668, 669) udává druh účelu pobytu.**

POZOR –ne každý, kdo pochází z Ukrajiny má volný přístup na trh práce

Přístup na trh práce v tomto zjednodušeném režimu má pouze cizinec –uprchlík z Ukrajiny, a to poznáme podle toho, že má to správné vízum.

8. Žádost o vízum dočasné ochrany

K výkonu práce na území ČR musí mít ukrajinští občané vyřízeno toto nové speciální vízum – dočasné ochrany.

O to je nutné požádat osobně na některém z pracovišť Ministerstva vnitra ČR –přehled na <https://www.mvcr.cz/clanek/sluzby-pro-verejnost-informace-pro-cizince-kontakty.aspx>

Lze žádat v Krajských asistenčních centrech pomoci Ukrajině. Jejich seznam na: <https://www.mvcr.cz/clanek/seznam-krajskych-asistencnich-center-pomoci-ukrajine.aspx>

Pro kladné vyřízení žádosti je nutné splnit podmínky dočasné ochrany a předložit následující:

- vyplněnou žádost o dočasnou ochranu (dvojjazyčná)
- platný cestovní pas,
- fotografii ve formátu 45 x 35 mm.

9. Doba platnosti víza a doba na níž sjednáváme pracovní poměr; jak sjednávat a nač dávat pozor

Aktuálně jsou tato speciální víza vydávána maximálně do 31.3.2023

Vždy sledujte dobu, na níž bylo konkrétnímu zaměstnanci vízum vydáno (datum do)

Pracovní poměr sjednávejte na dobu určitou a maximálně na dobu platnosti víza – nikdy ne na dobu delší. Nebylo by to proti ZP, ale bylo by to nepraktické.

Pokud sjednáte PP na dobu kratší, než je platnost víza, můžete samozřejmě posléze prodloužit, dle platných pravidel ZP (není v tom žádná výjimka, postup stejný jako pro občana ČR –3x a dost).

10. Možné problémy s nástupem – vstupní prohlídka bez lékařské dokumentace

Lékařský posudek o zdravotní způsobilosti vydává poskytovatel na základě zhodnocení:

a) výsledků lékařské prohlídky a dalších potřebných odborných vyšetření (dále jen „lékařská prohlídka“),

b) výpisu ze zdravotnické dokumentace vedené o posuzované osobě jejím registrujícím poskytovatelem, je-li posuzovaná osoba u takového poskytovatele registrována, nebo jde-li o posuzovanou osobu, o jejímž zdravotním stavu je vedena zdravotnická dokumentace na území jiného státu, též na základě výpisu z této dokumentace, ke kterému je přiložen úředně ověřený překlad do českého jazyka; úředně ověřený překlad se nepředkládá k výpisu ze zdravotnické dokumentace vedené ve slovenském jazyce,

c) zdravotní náročnosti pro výkon práce, povolání, vzdělávání, sportu, tělesné výchovy nebo jiné činnosti (dále jen „činnost“), pro které je osoba posuzována, a podmínek, za kterých je činnost vykonávána, nebo nároků činnosti na zdraví posuzované osoby.

Jestliže posuzovaná osoba nemá registrujícího poskytovatele, použije se při posouzení zdravotní způsobilosti, popřípadě zdravotního stavu posuzované osoby odstavec 1 písm. a) a c)

Takže bez zdravotnické dokumentace.

Vhodné se předem domluvit se závodním lékařem, pokud nemá Váš lékař zkušenosti se zaměstnáváním cizinců z hlediska prohlídek.

Vstupní lékařskou prohlídku provádí

poskytovatel pracovně lékařských služeb, s nímž má zaměstnavatel uzavřenou písemnou smlouvu, nebo poskytovatel pracovně lékařských služeb, který pracovně lékařské prohlídky provádí na základě smlouvy podle s tímto poskytovatelem, registrující poskytovatel-pouze u I. Kategorie prací

Vstupní prohlídka se provádí vždy před vznikem:

1. Pracovního poměru
2. Pracovně právního vztahu dohody, pokud jde o práci rizikovou
3. Vztahu obdobnému

Osoba ucházející se o zaměstnání se považuje za zdravotně nezpůsobilou k výkonu práce, k níž má být zařazena, pokud se nepodrobí vstupní lékařské prohlídce

Platnost:

Lékařský posudek lze uplatnit pro účely, pro které byl vydán, do 90 dnů ode dne jeho vydání, není-li v něm nebo jiném právním předpise stanovena kratší lhůta.

Právní účinky nastávají při posudku:

Nezpůsobilý nebo způsobilý s podmínkou (podmínka stanovena poprvé) předáním.
Způsobilý s podmínkou, která je v posudku uvedena opakovaně a spočívá v užívání určitého kompenzačně upraveného zařízení nebo zdravotnického prostředku –účinnost dnem po uplynutí platnosti předchozího posudku, nejdříve však marným uplynutím lhůty na přezkum (10dnů).

Práva na přezkoumání lékařského posudku se lze vzdát. Písemné prohlášení o vzdání se práva na přezkoumání lékařského posudku nebo záznam o ústním sdělení o vzdání se práva na přezkoumání lékařského posudku je součástí zdravotnické dokumentace; záznam stvrdí svým podpisem osoba, která se práva na přezkoumání lékařského posudku vzdala, a zdravotnický pracovník, který tento záznam provedl.

11. Povolávací rozkaz pro občana Ukrajiny

Obdrží-li váš zaměstnanec, **občan Ukrajiny**, povolávací rozkaz, může požádat o poskytnutí pracovního volna.

V takovém případě se bude jednat **o jinou důležitou osobní překážku v práci a zaměstnavatel je povinen nepřítomnost zaměstnance v práci omluvit**. Dle MPSV to není důvodem k výpovědi.