



MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Mgr. Barbora Vojáčková

Sekce zaměstnanosti

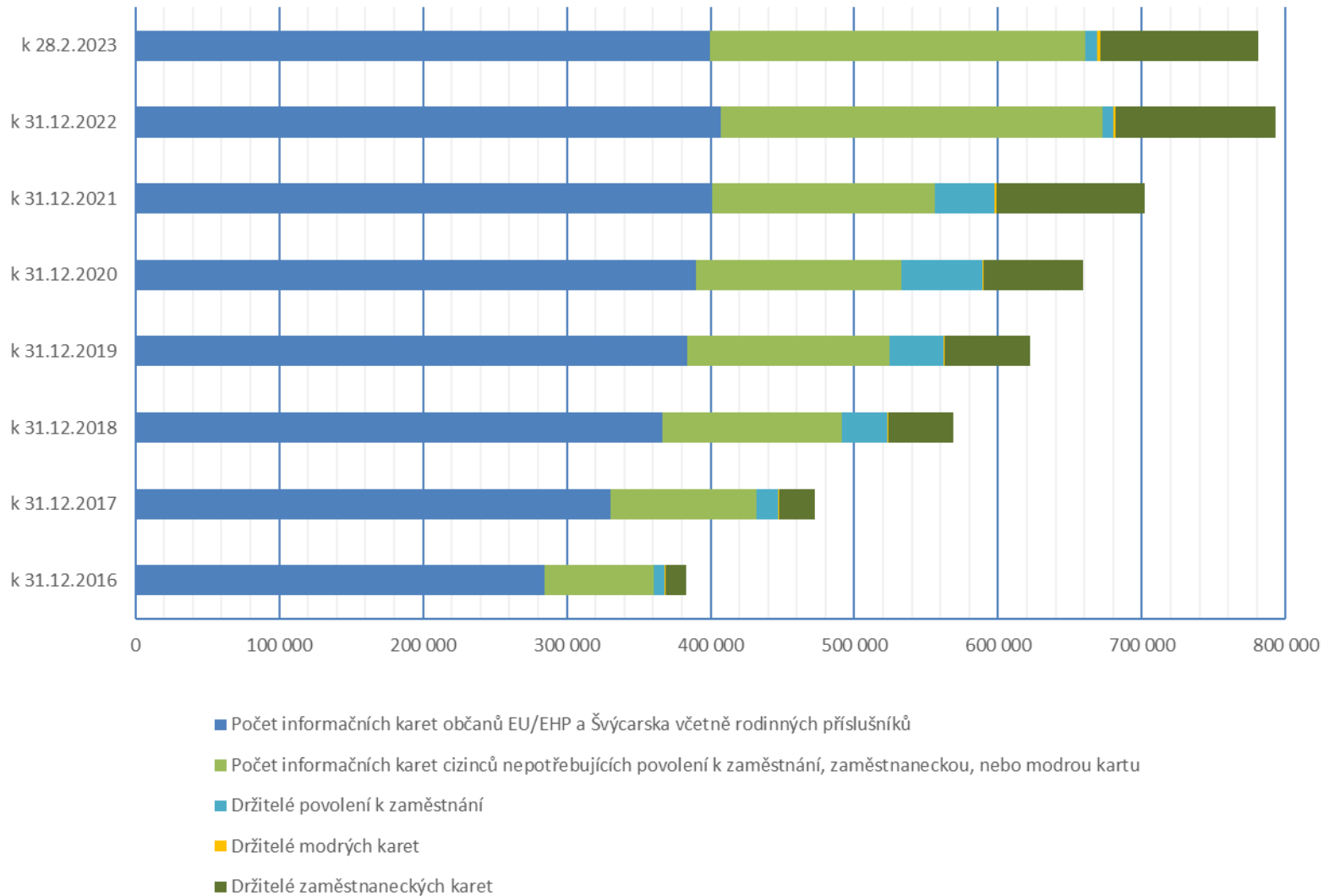
Odbor integrace na trh práce

Oddělení zahraniční zaměstnanosti

Rozdíly v přístupu na trh práce

- **Občané zemí EU/EHP a Švýcarska, jejich rodinní příslušníci a rodinní příslušníci občanů ČR** mají volný vstup na trh práce.
- **Občané třetích zemí**, kteří k výkonu práce **nepotřebují pracovní oprávnění** (§ 98 zákona o zaměstnanosti), tj. například cizinci s trvalým pobytem nebo azylanti a další, či například cizinci - absolventi českých SŠ a VŠ.
- **Občané třetích zemí, kteří potřebují pracovní oprávnění** ke vstupu na trh práce, kteří mohou být zaměstnání za předpokladu, že obdrželi:
 - zaměstnaneckou kartu
 - modrou kartu
 - povolení k zaměstnání + povolení k pobytu
 - kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance

Vývoj zahraniční zaměstnanosti od roku 2016 do února 2023



Zaměstnávání a pracovněprávní záležitosti cizích státních příslušníků z Ukrajiny v souvislosti s konfliktem na Ukrajině

- Cizinec s **dlouhodobým oprávněním k pobytu** – zůstává a pracuje na území ČR v souladu s účelem vydaného pobytového oprávnění. Zaměstnávání se řídí standardně zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a zákonem č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců.
- Od 21. 3. 2022 je v účinnosti „lex Ukrajina-zaměstnanost“ (zákon č. 66/2022 Sb.) – všichni **držitelé dočasné ochrany**, se budou od tohoto data považovat za cizince **s povoleným trvalým pobytem** podle zákona o pobytu cizinců. Na základě § 98 písm. a) zákona o zaměstnanosti se povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta k zaměstnání těchto cizinců **nevyžaduje**.
- Cizinec, kterému bylo uděleno **vízum za účelem strpění** (podle § 33 odst. 1 písm. a) zákona č. 326/1999 Sb.) může na území začít legálně pracovat až **po udělení povolení k zaměstnání** dle § 97 písm. d) zákona 435/2004 Sb. K žádosti o vydání tohoto typu povolení k zaměstnání je cizinec povinen předložit doklad o uděleném pobytovém oprávnění.
- **Pouze držitelé dočasné ochrany se mohou stát uchazeči či zájemci o zaměstnání na Úřadech práce a současně mohou žádat o rekvalifikace a využívat další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti**

Držitelé dočasné ochrany na trhu práce k 19. 3. 2023

Informační karty o nástupu

celkový počet	96 335
z toho ženy	62 235
z toho občané Ukrajiny	95 648
z toho občané Ukrajiny [%]	99
z toho ostatní občanství	687
z toho ostatní občanství [%]	1

Registrace na Úřadech práce

celkový počet	17 564
z toho ženy	14 409
zájemci o zaměstnání	1 481
zájemci o zaměstnání [%]	8
uchazeči o zaměstnání	16 083
uchazeči o zaměstnání [%]	92



Zaměstnávání a pracovněprávní záležitosti cizích státních příslušníků z Ukrajiny v souvislosti s konfliktem na Ukrajině

- Překlad vybraných formulářů Úřadu práce do ukrajinštiny
- Zprovoznění portálu volných pracovních míst v ukrajinském jazyce
- Zavedení humanitární dávky
- Zavedení solidární dávky pro domácnosti
- Poskytování tlumočených služeb na Úřadu práce
- Přijetí legislativy umožňující po určitou dobu dokládání kvalifikace potřebné pro výkon pracovníka v sociálních službách či práci v dětských skupinách čestným prohlášením (o bezúhonnosti a dosaženém vzdělání)
- Spuštění aplikace Smart Migration
- Na webovém portále cizinci.cz jsou v ukrajinštině dostupné informace o integraci na trh práce, zaměstnávání v ČR, nelegální práci, atd.
- Rekvalifikačí český jazyk pro cizince.



Oznámení volných pracovních míst zaměstnavatelem

- Pokud chce zaměstnavatel zaměstnat **občany zemí EU/EHP a Švýcarska, jejich rodinné příslušníky nebo rodinné příslušníky občanů ČR** či **občany třetích zemí**, kteří k výkonu práce **nepotřebují pracovní oprávnění** volná pracovní místa Úřadu práce hlásit **nemusí**.
- V případě, že zaměstnavatel hodlá zaměstnat **občany třetích zemí**, kteří **potřebují pracovní oprávnění** (držitelé zaměstnanecké karty, modré karty, povolení k zaměstnání, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance) je **povinen** tato volná pracovní místa Úřadu práce **oznámit**.

Oznámení volných pracovních míst zaměstnavatelem

- Zaměstnavatel, který zamýšlí zaměstnávat na volném pracovním místě cizince je **povinen oznámit** takovéto volné pracovní místo, na kterém může být cizinec zaměstnán, **krajské pobočce Úřadu práce**, v jejímž územním obvodu má být zaměstnání vykonáváno, a to včetně základní charakteristiky tohoto pracovního místa.
- Formulář oznámení = **hlášenka** volných pracovních míst
- Souhlas s nabízením volného pracovního místa cizincům

		Souhlas s nabízením volného pracovního místa cizincům⁶⁾:		<input type="checkbox"/>
Zájem o občany z jiného státu Evropské unie⁵⁾ <input type="checkbox"/>	modrá karta ⁶⁾	<input type="checkbox"/>		
	zaměstnanecká karta ⁶⁾	<input type="checkbox"/>	Program kvalifikovaný zaměstnanec ⁷⁾	<input type="checkbox"/>
	povolení k zaměstnání	<input type="checkbox"/>	Mimořádné pracovní vízum ⁸⁾	<input type="checkbox"/>

- Program kvalifikovaný zaměstnanec:
 - kategorie CZ-ISCO 4 – 8 + mzdové kritérium
- Mimořádné pracovní vízum:
 - ekonomická činnost zaměstnavatele (CZ-NACE) a pracovní pozice (CZ-ISCO) podle nařízení vlády č. 291 + potvrzení o zařazení do Programu mimořádného pracovního víza



Oznámení volných pracovních míst zaměstnavatelem

- Úřad práce ČR přijímá informace o volných pracovních místech osobně nebo **písemně**, a to e-mailem, datovou schránkou, prostřednictvím provozovatele poštovních služeb nebo lze volná místa zadat přímo do portálu MPSV prostřednictvím zaměstnavatelského účtu.
- **Test trhu práce** u volných míst obsaditelných držiteli **zaměstnanecké nebo modré karty** je 10 – 30 dnů.
 - Test trhu práce je podmínkou pro zařazení volného pracovního místa do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty nebo do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty.
- Krajská pobočka Úřadu práce ČR nenabízí a nezveřejňuje nabídky zaměstnání, které jsou diskriminačního charakteru nebo jsou v rozporu s pracovněprávními a jinými právními předpisy nebo odporují dobrým mravům. Dále nejsou nabízeny a zveřejňovány nabídky volných pracovních míst u zaměstnavatele, kterému byla uložena pokuta za porušení povinnosti vyplývající z pracovněprávních nebo za porušení povinnosti vyplývající ze zvláštních právních předpisů, a to po dobu 3 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty.



Oznámení volných pracovních míst zaměstnavatelem – změny

- Změna **výše minimální mzdy** probíhá u oznámených volných pracovních míst v evidenci Úřadu práce ČR **automaticky** v návaznosti na změnu příslušného nařízení vlády.
- V případě změny **výše zaručené mzdy** zaměstnavatel kontaktuje s žádostí o úpravu Úřad práce ČR, který mzdu navýší.
- V případě **jiných změn výše mzdy** u ohlášeného volného pracovního místa než těch uvedených výše se jedná o **podstatnou změnu základní charakteristiky** volného pracovního místa uvedené v § 37 zákona o zaměstnanosti a **místo je nutné oznámit znovu**, a to postupem uvedeným na slidu výše. V takovém případě probíhá znovu test trhu práce.

Povolení k zaměstnání

- Povolení k zaměstnání vydávají místně příslušné krajské pobočky Úřadu práce ČR, a to podle zákona o zaměstnanosti. Lze jej vydat až na dva roky s možností prodloužení. Krajská pobočka povolení vydává na zaměstnavatelem oznámené volné pracovní místo (viz výše), které nelze vzhledem k situaci na trhu práce (až na výjimky) obsadit jinak.
- Cizinec s platným povolením k zaměstnání může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván, má-li zároveň platné oprávnění k pobytu na území České republiky.
- Povolení k zaměstnání se zároveň vydává:
 - pro účely vysílání cizinců k výkonu práce na území ČR zahraničními subjekty na základě smlouvy s českými právníckými a fyzickými osobami (§ 95 zákona o zaměstnanosti);
 - pro účely sezónního zaměstnávání (vyhláška č. 322/2017 Sb.);
 - povolení k zaměstnání se také často pojí s vydáním Schengenského (krátkodobého) víza za účelem zaměstnání. Podle nařízení EP a Rady (ES) č. 810/2009 ze dne 13. července 2009 o kodexu Společenství o vízech (vízový kodex). Toto vízum nemůže být vydáno k pobytu přesahujícímu 90 dnů na území ČR/Schengenu a nemůže být prodlouženo.
- O povolení žádá cizinec sám nebo prostřednictvím zaměstnavatele písemně krajskou pobočku Úřadu práce ČR.



Povolení k zaměstnání – negativní podmínky

- Povolení k zaměstnání nelze vydat cizinci, který 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 (s výjimkami dle zákona o zaměstnanosti - § 89 odst. 5).
- Povolení k zaměstnání dále nelze vydat cizinci:
 - který v České republice požádal o udělení mezinárodní ochrany, a to po dobu 6 měsíců ode dne podání žádosti o udělení mezinárodní ochrany,
 - jehož dokumenty byly získány podvodným způsobem, padělány, pozměněny nebo v nich byly uvedeny nepravdivé údaje,
 - jehož zaměstnavateli byla v období 4 měsíců předcházejících podání žádosti o vydání povolení k zaměstnání pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce,
 - jehož zaměstnavateli byla v období 3 měsíců předcházejících podání žádosti o vydání povolení k zaměstnání pravomocně uložena pokuta vyšší než 50 000 Kč za porušení povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů nebo za porušení povinnosti vyplývající z jiných právních předpisů, jejichž dodržování kontroluje Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektorát práce,
 - na majetek jehož zaměstnavatele byl na základě pravomocného rozhodnutí soudu prohlášen konkurs a tento konkurs doposud nebyl zrušen.

Povolení k zaměstnání – přílohy žádosti

- K žádosti je nutno přiložit:
 - fotokopie stránky cestovního dokladu obsahující základní identifikační údaje cizince; pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí, v níž se strany zavazují v ujednané lhůtě uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti,
 - doklady osvědčující odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání (výuční list, maturitní vysvědčení, diplom o ukončení vysokoškolského studia apod.); u regulovaného povolání doklady dokládající splnění podmínky podle jiného právního předpisu,
 - další doklady, jestliže to vyplývá z charakteru zaměstnání nebo jestliže to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána.
- Přílohy v cizích jazycích se předkládají v originálním znění nebo jejich úředně ověřených kopiích spolu s jejich úředním překladem do českého jazyka.
- Doklady osvědčující odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání musí být superlegalizovány (popř. opatřeny apostilou) a nostrifikovány.
- Bližší informace k ověřování dokladů odborné způsobilosti:
 - Superlegalizace neboli ověřování listin je potvrzení jejich pravosti s cílem vyloučení padělků.
 - Výjimky z povinnosti superlegalizace vyplývají z Úmluvy o zrušení požadavku ověřování cizích veřejných listin ze dne 5. 10. 1961 (dále jen „Úmluva“), ke které Česká republika přistoupila v roce 1998 a jejíž platnost na území České republiky byla potvrzena k 16. 3. 1999. Úmluva je zveřejněná ve Sbírce zákonů pod č. 45/1999 Sb. Jedná se o způsob ověření apostilou. Apostila se vyžaduje u dokladů vydaných státy, které jsou v seznamu zveřejněném na internetových stránkách Ministerstva spravedlnosti v části IV. s adresou



Povolení k zaměstnání – náležitosti pracovní smlouvy

- K žádosti přikládána pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti nebo smlouva o smlouvě budoucí musí obsahovat kromě povinných náležitostí stanovených zákoníkem práce (§34, tj. místo výkonu práce, druh práce a den nástupu) také:
 - dobu trvání základního pracovněprávního vztahu,
 - výši mzdy, platu nebo odměny,
 - délku sjednané týdenní pracovní doby,
 - výměru dovolené v souladu s právními předpisy
- V případě zaměstnání agenturou práce :
 - pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti nebo smlouva o smlouvě budoucí bude obsahovat zvláštní ujednání, ve kterém bude zaměstnanec souhlasit s dočasným přidělováním k uživateli.

Informační povinnost zaměstnavatele: nastoupení

- O **nastoupení** cizince do zaměstnání musí zaměstnavatel písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce, a to **nejpozději v den nástupu** cizince k výkonu práce
 - Nástup občanů EU a jejich rodinných příslušníků a cizinců, k jejichž zaměstnání se povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta **nevyžaduje**: Informace o nástupu občana EU/EHP a Švýcarska nebo jeho rodinného příslušníka, nebo cizince, který nepotřebuje pracovní oprávnění do zaměstnání
 - Nástup **držitelů povolení k zaměstnání, zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modré karty**: Sdělení o nástupu cizince, držitele pracovního oprávnění, do zaměstnání, k vyslání, k vnitropodnikovému převedení

Informační povinnost zaměstnavatele: změny

- Informační povinnost se vztahuje také na případy, kdy za trvání zaměstnání nebo výkonu práce na území ČR nastane skutečnost, na jejímž základě **již cizinec** povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu, kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartu **nepotřebuje**, s tím, že tato informační povinnost musí být splněna nejpozději **do 10 kalendářních dnů** ode dne, kdy nastala tato skutečnost.
- Zaměstnavatel je dále do 10 dnů povinen nahlásit, změní-li se:
 - identifikační údaje cizince,
 - adresa v zemi trvalého pobytu a adresa pro doručování zásilek,
 - číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal,
 - druh práce, místo výkonu práce a doba, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno,
 - nejvyšší dosažené vzdělání a vzdělání požadované pro výkon povolání,
 - doba, na kterou bylo cizinci vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta,
 - den skončení zaměstnání

Informační povinnost zaměstnavatele: nenastoupení a ukončení

- Zaměstnavatel je dále povinen písemně informovat příslušnou krajskou pobočku ÚP o tom, že cizinec, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, modrá karta nebo karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance
 - nastoupil do práce,
 - ukončil zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo povolení vydáno, nebo
 - zaměstnání bylo ukončeno výpovědí z některých důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, anebo
 - zaměstnání bylo ukončeno okamžitým zrušením podle § 56 zákoníku práce i důvod ukončení.
- V případě nenastoupení cizince do práce je zaměstnavatel povinen splnit informační povinnost **u cizince se zaměstnaneckou kartou** nebo modrou kartou nejpozději **do 45 dnů** ode dne, kdy byly splněny podmínky pro vydání zaměstnanecké karty nebo modré karty, **u cizince s povolením k zaměstnání** nejpozději **do 10 dnů** ode dne, kdy měl nastoupit na pracovní místo.

Informační povinnost zaměstnavatele: nenastoupení a ukončení

- **Ukončení** zaměstnání občanů EU a jejich rodinných příslušníků a cizinců, k jejichž zaměstnání se povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta **nevyžaduje**: Informace o ukončení/změně ukončení zaměstnání občana EU/EHP a Švýcarska nebo jeho rodinného příslušníka, nebo cizince, který nepotřebuje pracovní oprávnění
- **Ukončení držitelů povolení k zaměstnání, zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modré karty**: Sdělení o ukončení zaměstnání, vyslání, vnitropodnikového převedení cizince, držitele pracovního oprávnění
- Zaměstnavatel **nemusí** oznamovat, skončilo-li zaměstnání nebo výkon práce cizinců na území ČR dnem **původně oznámeným**. V případě, že zaměstnání nebo výkon práce na území ČR uvedených cizinců neskončil dnem původně zaměstnavatelem oznámeným, je zaměstnavatel dále povinen nejpozději do 10 kalendářních dnů informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce.

Vedení evidence a uchovávání dokladů

- Zaměstnavatel je **povinen vést evidenci** občanů Evropské unie, jejich rodinných příslušníků, rodinných příslušníků občana ČR a evidenci cizinců, které zaměstnává.
- Zaměstnavatel je povinen uchovávat **kopie dokladů** prokazujících oprávněnost pobytu cizince na území ČR, a to po dobu trvání zaměstnání nebo výkonu práce na území ČR a **dobu 3 let od skončení** zaměstnávání nebo výkonu práce tohoto cizince.

Vedení evidence a uchovávání dokladů

- **Evidence obsahuje:**
 - 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 cizince,
 - zařazení podle odvětvové (oborové) klasifikace ekonomických činností,
 - nejvyšší dosažené vzdělání,
 - vzdělání požadované pro výkon povolání,
 - dobu, na kterou cizinci bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta a na kterou mu byl povolen pobyt,
 - den nástupu a den skončení zaměstnání nebo vyslání zahraničním zaměstnavatelem.

Další užitečné odkazy:

- [Souhrnné informace k zahraniční zaměstnanosti](#)
- [Nařízení vlády ČR č. 291, o mimořádném pracovním vízu](#)
- [Kontakty na krajské pobočky Úřadu práce](#)
- [Hlášenka volného pracovního místa](#)
- [Zadávání volných míst do portálu MPSV](#)
- [Centrální evidence míst určených pro zaměstnanecké karty](#)
- [Postup a povinnosti zaměstnavatele](#)
- [Informace pro držitele dočasné ochrany a jejich zaměstnavatele](#)

Děkuji za pozornost

barbora.vojackova@mpsv.cz

Ústředna MPSV:

+420 221 921 111

Datová schránka MPSV:

sc9aavg

Elektronická podatelna MPSV:

posta@mpsv.cz



MINISTERSTVO PRÁCE
A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ