



## VSTUP A POBYT CIZINCE NA ÚZEMÍ

V ČR, stejně jako v celé EU, se v současné době cizinecký režim rozděluje podle toho, zda osoba je občanem EU nebo občanem státu mimo EU (občané tzv. třetích zemí). Základní právní normou upravující pobyt cizinců u nás je zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR (ZPC). **Zákon byl mnohokrát měněn, naposledy se podstatné změny v pobytu cizinců udály k 1. 1. 2011. Zásadní je zejména změna odpovědného státního orgánu – nově všechny pobyty a dlouhodobá víza řeší Odbor azylové a migrační politiky, Ministerstva vnitra ČR. Došlo i k dílčím změnám v jednotlivých pobyttech.**

### POBYTY OBČANŮ TŘETÍCH ZEMÍ:

#### 1) Vízum k pobytu do 90 dnů

Krátkodobá víza (do tří měsíců, obecně nazývaná jako turistická) upravuje od 5. dubna 2010 společně pro všechny státy EU [Nařízení EP a Rady č. 810/2009 o kodexu Společenství o vízech \(vízový kodex\)](#). Účely takového pobytu mohou být různé, ale jde vždy pouze o **krátkodobý pobyt na území (a následný návrat zpět do vlasti)**.

Vízum (jednotné, Schengenské) uděluje na žádost cizince zastupitelský úřad ČR (nebo jiného státu EU pokud by například cesta začínala v jiném státě EU). Žádost se až na výjimky podává osobně a na zastupitelském úřadě ve státě, jehož je osoba občanem (opak výjimečně či u stanovených kategorií) a může být dána povinností předchozího objednání. Vízový kodex také zavedl **možnost podat odvolání** proti zamítnutí žádosti (od 5. 4. 2011, podává se do 15 dnů u příslušného zastupitelského úřadu).

**Náležitosti** žádosti o vízum stanoví pro celou EU výše uvedený vízový kodex, ale v zásadě lze shrnout, že vedle cestovního dokladu je nutno doložit:

- účel cesty (například rezervace zájezdu či prokázání obchodních vztahů a činnosti u podnikání apod.)
- ubytování (pozvání či doklady od ubytovacího zařízení)
- prostředky k pobytu (na obživu na dobu pobytu i případný návrat do země)
- cestovní zdravotní pojištění (min. pojistné krytí 30.000 Euro)

**POPLATKY: 60 Euro (35 Euro děti 6-12 let), možnost upuštění či snížení**

**LHŮTA: Úřad má na vyřízení maximálně 30 dní (čl. 23 kodexu).**

**Práce:** Na krátkodobém vízu teoreticky není zakázáno v ČR pracovat, ale vyžaduje se povolení k zaměstnání, jehož vyřízení je časově náročnější.

**Podnikání:** Na krátkodobém vízu nelze v ČR začít podnikat (založit si živnost dle zákona 455/1991 Sb., živnostenský zákon)

#### 2) Vízum k pobytu nad 90 dnů - upraveno § 30 an. ZPC

Toto dlouhodobé vízum (**platnost až na výjimky 6 měsíců**) je určeno těm, kteří v ČR mají důvod setrvat déle než 3 měsíce a to za z různých důvodů (zaměstnání, podnikání, studium, sloučení s rodinou atd.). Žádost musí být podána osobně na zastupitelském úřadě ve státě, jehož je osoba občanem (opak spíše výjimečně). **Rozhoduje o ní ministerstvo.**

**Náležitosti:** - cestovní doklad

- doklad prokazující účel pobytu (např. u sloučení s rodinou oddací list)
- ubytování
- prostředky k pobytu (NE pokud účelem zaměstnání)
- fotografie (nebo se pořídí obrazový záznam)
- cestovní zdravotní pojištění (před vyznačením víza)

Pokud je **účelem** pobytu **zaměstnání** předloží se buď povolení k zaměstnání, nebo uvede jednací číslo žádosti o vydání povolení k zaměstnání a u kterého úřadu práce o takové povolení požádal. Pokud je účelem pobytu **podnikání** předkládá se výpis z obchodního rejstříku (společnosti např. s.r.o.) či rejstříků živnostenského.

**POPLATKY: Správní poplatek se hradí za přijetí žádosti o vízum: 1000 Kč**

**LHŮTA: Ministerstvo má na vyřízení 90 dní (ve složitých případech 120)**

**Zaměstnání:** Cizinec musí mít povolení k zaměstnání, o které žádá na příslušném úřadě práce. Úřad práce posoudí před vydáním povolení situaci na trhu práce. Zdravotní pojištění a pojistné na sociální zabezpečení platí za cizince zaměstnavatel.

**Podnikání:** S dlouhodobým vízem je možno v ČR dle živnostenského zákona získat živnost a podnikat. Obdobě je také poskytnuta možnost podnikat v rámci obchodní společnosti. Podnikatelé si však musí platit zdravotní pojištění a pojistné na sociální zabezpečení.

### 3) Dlouhodobý pobyt na území-- upraveno § 42 an. ZPC

Žádost o povolení k dlouhodobému pobytu je oprávněn podat cizinec, **kteří na území pobývá na dlouhodobé vízum (výše)**, hodlá na území přechodně pobývat po dobu **delší než 6 měsíců** a trvá-li stejný účel pobytu. Žádost o pobyt se již podává na území ČR a to přímo **na ministerstvu (v regionální pobočce dle místa pobytu)**.

**Náležitosti** jsou vždy podobné, jako u původního víza (viz výše). Pobyt se vždy vztahuje na povolený účel pobytu. Pokud se účel (po udělení pobytu) změní, například osoba po studiu začne pracovat, je třeba, žádat o udělení nového povolení k pobytu. **Pokud v průběhu pobytu chce osoba změnit účel pobytu na podnikání, může tak učinit až po dvou letech pobytu na území.** Také je podle zákona možné, aby účelů pobytu bylo v povolení vyznačeno více.

Zákon navíc zná i speciální typy dlouhodobých pobytů jako např. dlouhodobý pobyt za účelem sloučení s rodinou (manžel, děti zejména) či za účelem studia, o které lze žádat rovnou. Ovšem žádosti o tyto pobyty se naopak ve většině případů podávají na zastupitelském úřadu ČR v zemi původu (cizinec tedy není v ČR, ale čeká na vydání doma). **Délka** povoleného pobytu se může lišit dle kategorií (účelu), např. na dobu platnosti pracovního povolení. Jde-li o dlouhodobý pobyt za účelem sloučení rodiny, povoluje se na max. dobu 2 roky. **Povolení k pobytu lze opakovaně prodloužit.**

**POPLATKY: Správní poplatek se hradí za povolení/prodloužení doby platnosti průkazu k pobytu: 2500 Kč (1000 Kč u osob pod 15 let).**

**LHŮTA:** Převážně u všech kategorií: **60 dní** (270 u pobytu za účelem sloučení s rodinou)

**Zaměstnání:** Vyžaduje se povolení k zaměstnání (až na výjimky: např. pokud má osoba dlouhodobý pobyt za účelem soužití rodiny (partner TP, azyll), nemusí mít pracovní povolení.

**Podnikání:** S dlouhodobým pobytem je možno v ČR dle zákona 455/1991 Sb., živnostenský zákon, získat živnost a podnikat. Obdobě je také poskytnuta možnost podnikat v rámci

obchodní společnosti. Podnikatelé si však musí platit zdravotní pojištění a pojistné na sociální zabezpečení.

#### **4) Trvalý pobyt na území: § 65 an. ZPC**

O trvalý pobyt může cizinec požádat po 5 letech nepřetržitého pobytu (avšak pobytu legálního a pouze na základě víza nad 90 dnů či dlouhodobého pobytu) na území. Žádost se podává ministerstvu (v regionální pobočce dle místa pobytu).

**Náležitosti:** Obdobně jako u dlouhodobého pobytu, ale již není potřeba dokládat účel pobytu (podnikání/zaměstnání). Hlavní je zde doložení prostředků k pobytu (až na výjimky) a znalost českého jazyka.

##### **Zvláštní kategorie trvalého pobytu:**

Zákon zná i kategorie trvalého pobytu, kdy nemusí být splněna podmínka 5 let pobytu na území, resp. vůbec pobytu na území. První situací, kdy je možno žádat o trvalý pobyt je situace, kdy skončilo **řízení o mezinárodní ochraně** a žadatel o udělení mezinárodní ochrany (azylu) je v řízení nejméně 2 roky (celkem 4 s legálním pobytům). Nicméně tento pobyt se neuděluje automaticky každému takovému žadateli (zvláštní kategorie). Druhou situací, na kterou také zákon pamatuje jsou **humanitární hlediska** udělení trvalého pobytu, ačkoliv cizinec na území v ČR pět let nepobýval (např. manžel azylanta, nezletilé dítě cizince s trvalým pobytům)

**POPLATKY:** Správní poplatek se hradí za povolení/prodloužení doby platnosti průkazu k pobytu: 2500 Kč (1000 Kč u osob pod 15 let).

**LHŮTA: 60 dní u žádosti podaných na území dle § 69 ZPC, jinak 180 dní**

**Zaměstnání:** Nevyžaduje se povolení k zaměstnání, postavení srovnatelné s občany ČR

**Podnikání:** Postavení srovnatelné s občany ČR

#### **OBČANÉ EU A JEJICH RODINNÍ PŘISLUŠNÍCI**

**Občané Evropské unie** mohou v rámci Evropské unie v zásadě cestovat bez omezení. Pokud mají v plánu se usadit v některém z členských států, respektive v ČR, může jejich pobyt podléhat určitým administrativním opatřením. Do ČR může občan z EU přicestovat pouze s platným dokladem totožnosti a měl by nahlásit svoji adresu. Případně může pro delší pobyt požádat o tzv. potvrzení o přechodném pobytu i získat pobyt trvalý.

**Rodinný příslušník** (manžel/ka, druh či nezletilé děti) občana EU, který sám není občanem EU, musí žádat v ČR o povolení k pobytu (nebo vstupní vízum). Může získat pobyt přechodný i následně trvalý. K povolení k přechodnému pobytu stačí podat žádost na **regionální pobočce ministerstva** (a předložit cestovní doklad, potvrzení o ubytování, doklad potvrzující, že je rodinným příslušníkem a zdravotní pojištění).

**Zaměstnání:** Občané EU a jejich rodinní příslušníci nemusí mít povolení k zaměstnání a v zásadě mají v oblasti zaměstnanosti stejné postavení jako čeští občané.

**Podnikání:** Podnikání občanů EU a jejich rodinných příslušníků je rovněž v zásadě stejné jako u českých občanů. Podnikatelé si zdravotní pojištění a zálohy na sociální zabezpečení hradí sami.

## DOPLŇUJÍCÍ INFORMACE K VÝŠE UVEDENÝM KATEGORIÍM

### *Délka řízení a možnosti odvolání:*

**Pokud úřad nerozhodne v zákonné délce, má osoba právo obrátit se na nadřízený orgán a stěžovat si na nečinnost, případně i podat žalobu.** Pokud dlouhodobé vízum či pobyt nebyl udělen, má osoba právo podat odvolání (do 15 dní od doručení rozhodnutí). **O odvolání rozhoduje Komise pro rozhodování ve věcech cizinců.**

### *Zastoupení:*

Ve všech výše uvedených řízeních má každý možnost si zvolit svého právního zástupce. Náklady takového zastoupení musí cizinec hradit, ale existuje možnost využít poradenství či zastoupení **zdarma** některou neziskovou organizací či činnosti advokátů pro bono. V každém případě je namístě si zvolit zástupce, který **má potřebné právnícké vzdělání.**

### *Ukončení pobytu/ správní vyhoštění:*

Pokud cizinec nesplňuje či přestal splňovat podmínky vstupu na území ČR, resp. nemá povolení k pobytu (končí doba/zrušeno), měl by svůj pobyt na území ukončit. V opačném případě se může stát, že policie rozhodne o jeho vyhoštění (správním) a zavede jej následně do evidence nežádoucích osob. Pokud cizinec má platné správní vyhoštění nebo je veden v evidenci nežádoucích osob (např. z důvodu trestné činnosti) ztěžuje/znemožňuje to pobyt na území ČR. V takových případech je potřeba vyhledat právní pomoc a zjistit podrobnosti ke svým právům/povinnostem.

## ZAMĚSTNÁNÍ CIZINCŮ NA ÚZEMÍ ČR

### **VYBRANÁ USTANOVENÍ ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI (zákon č. 435/2004 Sb.)**

- V principu platí, že přístup cizince na pracovní trh v ČR je podmíněn **1) platným oprávněním k pobytu (vízum či povolení k pobytu) a 2) povolením k zaměstnání.**
- Cizinci s vybranými typy pobytu pracovní povolení nepotřebují. **Povolení k zaměstnání nepotřebuje** především občan Evropské unie ani jeho rodinný příslušník, dále cizinec s uděleným trvalým pobytem, cizinec, jemuž byl udělen azyl nebo doplňková ochrana či cizinec, kterému byl udělen pobyt za účelem sloučení s výše uvedeným cizincem. Pracovní povolení nepotřebuje také cizinec, který v ČR studuje v denním studiu (a to i po dobu letních prázdnin) nebo v ČR absolvoval akreditovanou střední či vysokou školu; za určitých podmínek dále pedagogové a akademičtí pracovníci či výkonní umělci; blíže viz § 98.
- Pracovní povolení je nutné, ale lze získat **za zvýhodněných podmínek bez zohlednění situace na trhu práce**, např. pro žadatele o mezinárodní ochranu, cizince s uděleným vízem střežení aj. Žadatel o mezinárodní ochranu po dobu jednoho roku od podání žádosti nelze pracovní povolení vydat.
- **Pracovní povolení opravňuje k výkonu zaměstnání pouze na konkrétní pracovní pozici u konkrétního zaměstnavatele. Skončením zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo povolení vydáno, povolení ze zákona zaniká. Obdobně povolení k zaměstnání zaniká také, skončí-li platnost oprávnění k pobytu.**

**Zaměstnavatel má** ve vztahu ke všem kategoriím cizinců **informační povinnost**, tj. povinnost písemně ohlásit úřadu práce, že cizince zaměstnává; obdobně je zaměstnavatel povinen informovat úřad práce o ukončení zaměstnání, resp. nenastoupení cizince do

zaměstnání a o změně v poskytovaných údajích. Tyto informace je úřad práce dále povinen předávat Ministerstvu vnitra, stejně jako kopie rozhodnutí ve věci povolení k zaměstnání.

**Žádost o vydání povolení k zaměstnání** se podává na krajské pobočce úřadu práce dle plánovaného místa výkonu zaměstnání, na formuláři, **přílohou je vyjádření zaměstnavatele**, že cizince na pracovní místo zaměstná, a dále **doklady osvědčující odbornou způsobilost** pro výkon požadovaného zaměstnání, např. výuční list, maturitní vysvědčení; všechny doklady se předkládají v úředně ověřeném překladu do českého jazyka. Kritériem pro vydání povolení je situace na trhu práce. Podmínkou je **ohlášení volného pracovního místa** zaměstnavatelem úřadu práce, **neschopnost obsadit takové místo jinak a předchozí projednání zaměstnání cizince s úřadem práce**. **Poplatek** splatný v kolcích k datu podání žádosti činí 500,- Kč, resp. 250,- Kč v případě žádosti o prodloužení povolení k zaměstnání. O prodloužení je nutné žádat nejdříve 3 měsíce a nejpozději 30 dnů před uplynutím doby platnosti již vydaného povolení. Úřad práce rozhoduje zpravidla ve lhůtě nejpozději do 30 dnů od podání žádosti. Proti rozhodnutí je možné se odvolat.

V případě výkonu **nelegální práce**, tj. práce

1) **bez pracovního povolení** nebo v rozporu s vydaným povolením

2) výkon práce pro jinou osobu ale **bez zaměstnaneckého poměru či jiné smlouvy cizinci, který takovou práci vykonává, stejně tak cizinci, který výkon takové práce umožňuje nebo zprostředkuje**, hrozí správní vyhoštění až na dobu 5 let a dále pokuta za správní delikt. Finanční zodpovědnost za náklady spojené se správním vyhoštěním nelegálně pracujícího cizince nese především ten, kdo takto cizince zaměstnal.

Krátkodobé vízum (udělené ČR či jiným státem Evropské unie) neopravňuje samo o sobě cizince k výkonu zaměstnání na území ČR.

**ZAMĚSTNÁNÍ NA ZÁKLADĚ MODRÉ A ZELENÉ KARTY (dle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR)**

Obě karty jsou souběžně jak pobytovým oprávněním, tak obsahují povolení k zaměstnání. Podstatou je vedení „*centrální evidence volných pracovních míst obsazitelných držiteli zelené/modré karty*“ Ministerstvem práce a sociálních věcí. Ta obsahuje pracovní místa, která se nepodařilo obsadit 30 dní od jejich oznámení úřadu práce a byla označena za klíčová. Žádost o vydání karty se zpravidla podává na zastupitelském úřadu ČR, kartu vydává Ministerstvo vnitra; platnost karet lze zpravidla prodloužit. V dalším se však karty liší.

**Zelená karta:** může být vydána pro zaměstnání s různou kvalifikací od nejnižšího až po vysokoškolské vzdělání; tato karta je omezena na příslušníky pouze vybraných třetích zemí, např. Austrálie, Černá Hora, Chorvatsko, Makedonie, Srbsko, USA, Ukrajina.

**Modrá karta:** je zavedena do českého právního řádu novelou s účinností od 1. 1. 2011. Podmínkou je **vysoká kvalifikace**; za tu se považuje vysokoškolské nebo vyšší odborné vzdělání, trvalo-li studium alespoň 3 roky. Náležitostí žádosti je i potvrzení o hrubém příjmu alespoň ve výši 1,5 násobku průměrné roční mzdy vyhlášené MPSV.

**VYBRANÁ USTANOVENÍ ZÁKONÍKU PRÁCE (zákon č. 262/2006 Sb.)**

Tento soukromoprávní předpis se vztahuje na cizince ve stejném rozsahu jako na občany ČR; zákon zakazuje jakoukoli diskriminaci v pracovněprávních vztazích.

**Podstatou pracovního poměru je výkon závislé práce** ve vztahu nadřazenosti a podřazenosti, tj. zaměstnavatel je oprávněn určovat pracovní podmínky a zaměstnanec

vykonává práci dle jeho pokynů a pod jeho dohledem. Pracovní poměr se zakládá **pracovní smlouvou**; povinnými náležitostmi takové smlouvy jsou: **druh práce, místo výkonu práce a datum nástupu**. Zaměstnavatel má povinnost uzavřít tuto smlouvu písemně a dát jedno podepsané vyhotovení smlouvy zaměstnanci. Přesto, byla-li smlouva v požadovaném rozsahu sjednána pouze ústně, jedná se o platnou pracovní smlouvu; ovšem zaměstnavateli hrozí na nedodržení písemnosti pokuta. Má-li být sjednána **zkušební doba**, musí být sjednána písemně nejpozději v den nástupu do zaměstnání a nesmí překročit dobu 3 měsíců. Zkušební dobu nelze „řetězit“, tj. opakovaně uzavírat mezi stejnými subjekty pracovní poměr se zkušební dobou. Ke skončení pracovního poměru ve zkušební době může dojít kdykoli bez udání důvodu ze strany zaměstnance i zaměstnavatele; vyjma prvních 21(14) dnů pracovní neschopnosti. Písemně oznámení o zrušení pracovního poměru by mělo být doručeno druhé straně alespoň 3 dny předem.

Stanovená týdenní **pracovní doba** zpravidla nesmí překročit 40 hod, přestávky musí být zaměstnanci poskytnuty, ale nejsou její součástí. Rozvržení pracovní doby určuje zaměstnavatel za dodržení podmínky nepřetržitého odpočinku. Mezi směnami by odpočinek měl odpovídat alespoň 12 hodinám, příp. 8 hod, bude-li doba dalšího odpočinku adekvátně prodloužena. nepřetržitý odpočinek během každého období 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů pak činí alespoň 35 hodin. V případě **práce přesčas, práce v noci, v sobotu a v neděli či ve svátek přísluší** zaměstnanci **příplatek**.

Zaměstnanec má **nárok na dovolenou** v celkovém rozsahu minimálně 4 týdnů za kalendářní rok, nebo její poměrnou část. Po dobu dovolené zaměstnanci **náleží náhrada mzdy** ve výši průměrného výdělku. Dovolenu nařizuje zaměstnavatel; její nevyčerpanou část lze převést do následujícího roku.

Pracovní poměr může být uzavřen **na dobu neurčitou nebo na dobu určitou**, např. na 1 rok, maximálně však na 2 roky – v současnosti se jedná o novelizaci zákona ve smyslu zvýšení až na 3 roky; v takovém případě dojde ke skončení pracovního poměru uplynutím této stanovené doby. Jiným způsobem **skončení pracovního poměru** je **písemnou dohodou obou stran**; pokud to zaměstnanec požaduje, musí být dohoda odůvodněna. Pracovní poměr lze dále ukončit **výpovědí**, která musí být druhé straně doručena a jedná-li o **výpověď ze strany zaměstnavatele, musí být odůvodněna v zákoníku práce výslovně uvedenými důvody (§ 52)**. Určité z těchto důvodů zakládají **nárok na odstupné**, např. při nadbytečnosti nebo pracovním úrazu. S výpovědí se pojí **výpovědní doba, která činí minimálně 2 měsíce** a počítá se od 1. dne měsíce následujícího po dni, kdy byla výpověď druhé straně doručena; např. byla-li výpověď doručena dne 13. 6., počíná výpovědní doba běžet dne 1. 7. a uplyne tak dne 31. 8. Po tuto dobu platí stejná pravidla jako doposud, tedy zaměstnavatel přiděluje zaměstnanci práci, ten ji vykonává a přísluší mu za ni odměna, resp. dovolená apod. Nadto, v určitých situacích nelze zaměstnanci dát výpověď. Taková **ochranná doba** je stanovena např. pro období dočasné pracovní neschopnosti či období těhotenství, mateřské či rodičovské dovolené. Byla-li výpověď dána dříve, výpovědní doba se zpravidla prodlužuje, resp. staví. Pracovní poměr lze za jistých podmínek **ukončit i okamžitě**; ze strany zaměstnance tak lze učinit, pokud mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu, její část či náhradu mzdy do 15 dnů od termínu splatnosti, nebo pokud nepřevedl zaměstnance na jinou práci, ačkoli z lékařského posudku zavadním lékařem zaměstnance pozbyl způsobilost dále vykonávat svoji práci. V obou případech náleží zaměstnanci odstupné. Zaměstnavatel může takto postupovat jen výjimečně (pokud zaměstnanec porušil své pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem nebo byl odsouzen pro spáchání trestného činu). Ke skončení pracovního poměru dojde také **dnem, kdy cizinci skončí oprávnění k pobytu nebo dnem, kdy nabyl právní moci rozsudek ukládající trest**

vyhoštění, a dále **uplynutím doby, na kterou bylo vydáno pracovní povolení**. Zaměstnavatel je povinen vydat při skončení pracovního poměru **potvrzení o zaměstnání**. **V případě, že nedošlo ke skončení pracovního poměru v souladu se zákoníkem práce, lze se u soudu ve lhůtě 2 měsíců domáhat neplatnosti skončení pracovního poměru a výplaty náhrady mzdy. Zaměstnanec musí bez zbytečného odkladu oznámit zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání.**

Pokud byl pracovní poměr ukončen výpovědí či dohodou z organizačních důvodů, pro přemístění zaměstnavatele, nebo pro pracovní úraz, může se na cizince vztahovat **speciální 60 denní ochranná lhůta**, kdy má cizinec možnost požádat o vydání nového pracovního povolení, aniž by s ním bylo zahajováno správní řízení o ukončení dlouhodobého pobytu.

Zaměstnavatel je povinen vyplácet zaměstnanci odměnu za práci. Minimální hrubá **mzda** bez příplatků v současnosti činí 8.000,- Kč, resp. 48,10,- Kč za hodinu práce. Pokud zaměstnavatel nevyplácí mzdu lze zaměstnavatele písemně vyzvat, aby mzdu v určené lhůtě vyplatil. Následně je možné obrátit se na orgány inspekce práce s podnětem ke kontrole. Tyto však mohou pouze konstatovat pochybení, proto pro samotnou výplatu mzdy je nutné uplatnit nárok v občanskoprávním řízení žalobou. Po uplynutí 15 dnů od splatnosti lze skončit pracovní poměr okamžitě. Pokud je v pracovní smlouvě sjednána minimální mzda, ale na neformálním základě je poskytována další odměna, je takové jednání zpravidla protizákonné; jedná se o porušení pracovníprávní a mzdových předpisů. Zaměstnavatel má **povinnost vydat zaměstnanci měsíční vyúčtování mzdy - výplatní pásku. Pojistné na zdravotní a sociální pojištění** je povinen strhávat a odvádět zaměstnavatel. Naopak jakékoli **jiné srážky ze mzdy jsou zakázány**.

V případě **platební neschopnosti** (tzv. insolvency) **zaměstnavatele** je vhodné se (kromě možnosti okamžitě ukončit pracovní poměr) obrátit na úřad práce s žádostí o uspokojení mzdových nároků. Úřad práce může za jistých okolností vyplatit dlužnou mzdu/její část namísto zaměstnavatele.

**Dočasná pracovní neschopnost** – je překážkou v práci na straně zaměstnance a od 4. do 21.(14.) dne pracovní neschopnosti mu přísluší **náhradu mzdy**; tu vyplácí zaměstnavatel. Od 22.(15.) dne vyplácí **dávky nemocenského pojištění** místně příslušná správa sociálního zabezpečení. Zaměstnavatel je oprávněn po dobu prvních 21(14) dnů kontrolovat plnění léčebného režimu.

Podle typu pobytu (např. trvalý pobyt, azyl, občan/rodinný příslušník občana EU) se cizince po skončení zaměstnání může **evidovat na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání**. Při splnění dalších podmínek mu může být na jeho žádost vyplácena **podpora v nezaměstnanosti**.

**Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr:** pro výkon práce na základě těchto dohod se také vyžaduje pracovní povolení. Dohody je zaměstnavatel povinen sjednat **písemně**, jinak jsou neplatné. Tyto dohody mají speciální úpravu skončení pracovního poměru, a to zejm. jednostranně s 15 denní výpovědní lhůtou bez udání důvodu; nevztahují se na ně i některá další ustanovení zákoníku práce, např. odstupné či pracovní dobu.

- **Dohoda o pracovní činnosti** musí být sjednána písemně; rozsah výkonu práce nesmí být větší než polovina stanovené týdenní pracovní doby, tj. 20 hod týdně; dodržení tohoto limitu se posuzuje v průměru za dobu max. 52 týdnů.

- **Dohoda o provedení práce** - v rozsahu max. 150 hodin ročně u jednoho zaměstnavatele, z odměny se neodvádí zdravotní a sociální pojištění; v současnosti se jedná o novelizaci zákona ve smyslu navýšení časového omezení až na 300 hodin ročně a o povinnosti odvádět zdravotní a sociální pojištění při souhrnném výdělku vyšším než 10.000,- Kč měsíčně brutto.

## AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

- Jedná se o zprostředkování zaměstnání, kdy cizinec je jako zaměstnanec agentury dočasně přidělen k výkonu práce jinam, k tzv. uživateli. Ten přiděluje práci a dohlíží na její provedení. V zásadě by takové přidělení k jednomu uživateli nemělo trvat déle než 12 měsíců.
- Pracovní a mzdové podmínky kmenových zaměstnanců uživatele a agentury práce by měly být rovné. Pro zaměstnance pracovní agentur neplatí omezení smluv na dobu určitou a mohou pracovní poměr na dobu určitou stále řetězit. V ostatním **se na pracovní poměr k agentuře práce aplikuje zákoník práce ve výše uvedeném rozsahu.**
- Pracovní agentury **nemohou vyžadovat platbu za zprostředkování zaměstnání** od svých zaměstnanců. Po skončení pracovního poměru k agentuře nemůže tato agentura zakazovat či jinak omezovat práci cizince pro jinou agenturu nebo přímo pro bývalého uživatele a příp. sjednané **smluvní pokuty** lze považovat **za neplatné.**
- Agentura práce musí mít povolení udělené Ministerstvem práce a sociálních věcí.

Zde uvedené informace mají ve většině případů další a často významné souvislosti. V případě, že cizinec nesouhlasí s postupem zaměstnavatele, **doporučujeme mu obrátit se na bezplatné právní poradenství neziskových organizací nebo využít bezplatného poradenství, které poskytují oblastní inspektoráty práce nebo úřady práce.**

Tento leták je financován statutárním městem Plzeň z projektu Informovanost jako nástroj integrace.