



В'ЇЗД ТА РЕБЕБУВАННЯ ІНОЗЕМЦІВ НА ТЕРИТОРІЇ.

В ЧР, як і в усьому ЄС, на сьогоднішній день іноземний режим розрізняє громадян ЄС і громадян держав поза ЄС (громадяни третіх держав). Основною юридичною нормою, що регулює перебування іноземців у нас є закон № 326/1999 Зб. «Про перебування іноземців на території ЧР(ЗП). **В законі настало багато змін, останні відбулися на 1.1.2011р.** Головною є зокрема зміна відповідального державного органу – тепер всіма дозволами на перебування та довгостроковими візами займається Відділ азілової та міграційної політики Міністерства Внутрішніх Справ ЧР. **Відбулися і часткові зміни в окремих випадках перебування.**

ПЕРЕБУВАННЯ ГРОМАДЯН ТРЕТІХ ДЕРЖАВ:

1) Віза до 90 днів

Короткострокові візи (до трьох місяців, тобто туристичні) регулює від 5го квітня 2010 для усіх держав ЄС Указ ЄП та Ради № 810/2009 «Про кодекс Союзу про візи» (візовий кодекс). Мета такого перебування може бути будь-яка, але в кожному випадку йдеться про короткострокове перебування (з поверненням на Батьківщину).

Віза (єдина, Шенгенська) надається на підставі заяви іноземця посольством ЧР (чи іншої держави ЄС, з якої почнеться подорож). Заява подається особисто в посольстві в країні свого громадянства (можливі винятки для окремих категорій) може бути встановлена необхідність попереднього запису. Візовий кодекс також дає можливість оскарження відмови (від 5.4.2011р., подається до 15 днів у даному посольстві).

Реквізити заяви на візу встановлює для ЄС візовий кодекс, але в підсумку поряд із закордонним паспортом необхідно докласти:

Мету поїздки (наприклад туристична путівка, чи докази ділових відносин та підприємницької діяльності і т. п.)

Житло (запрошення, або підтвердження про надання житла)

Кошти (на засоби для існування і можливе повернення до дому)

Туристичне медичне страхування (мін.страхове забезпечення 30 000Євро).

ЗБОРИ: 60 Євро (діти 6-12 років- 35 Євро), можливе скасування, чи знижка.

ТЕРМІН: Рішення приймається до 30 днів (ст. 23 кодексу).

Працевлаштування: З короткостроковою візою теоретично не заборонено в ЧР працювати при наявності дозволу на роботу, клопотання про який займає багато часу.

Підприємницька діяльність: З короткостроковою візою в ЧР неможливо почати підприємницьку діяльність (на підставі закону 455/1991 Зб. «підприємницький закон»)

2) Віза над 90 днів – змінено §30ап. ЗПІ

Така довгострокова віза (дійсна, крім винятків, 6 місяців) призначена для тих, у кого є причини затримуватись в ЧР (робоче місце, підприємницька діяльність,

навчання, збереження сім'ї і т.д.). Заява подається особисто в посольстві в країні свого громадянства (інакше лише винятково). Рішення приймає міністерство.

Реквізити: - *паспорт для виїзду за кордон*

- *документ, що засвідчує мету перебування (напр. свідоцтво про шлюб)*

- *житло*

- *кошти на прожиття (якщо метою не є зайнятість на робочому місці)*

- *фотографія (або буде зготовлена)*

- *медичний страховий поліс*

Якщо метою є працевлаштування, потрібно додати дозвіл на роботу, або вказати № заяви про видачу такого дозволу та до якої установи заява подалась. Якщо метою є підприємницька діяльність, додається випис з торгового реєстру (у юридичних осіб), чи з реєстру підприємців.

ЗБОРИ: за прийняття заяви на візу: **1000 крон чеських.**

ТЕРМНИ: міністерство має на розгляд **90 днів (у складних випадках 120).**

Працевлаштування: лише з дозволом на роботу, який видається на підставі заяви на біржі зайнятості.

Підприємницька діяльність: з довгостроковою візою в ЧР можна працювати, як підприємець, на основі підприємницького закону. Можливо працювати і в рамці комерційної компанії. Усі підприємці повинні платити медичне та соціальне страхування.

3) Довгострокове перебування на території – змінено § 42ап. ЗПП

Заяву на дозвіл довгострокового перебування має право подати іноземець, **який на території ЧР перебуває на підставі довгострокової візи**, бажає на території тимчасово перебувати довше 6-ти місяців і мета перебування не змінилась. Заява подається на території ЧР в міністерстві (в регіональних відділах).

Реквізити ті ж самі, що і для довгострокової візи. Перебування завжди є нероздільне з дозволеною метою. Якщо мета перебування зміниться, наприклад, після навчання особа почне працювати, необхідно клопотати про новий дозвіл на перебування. Напротязі перебування змінити мету перебування на підприємницьку діяльність можливо лише через два роки перебування в ЧР. Закон дає можливість вказати у дозволі кілька цілей.

Закон також знає і спеціальні типи довгострокових перебувань, як, наприклад, довгострокове перебування з метою збереження сім'ї (чоловік, діти) чи з метою навчання, про дозвіл на яке можна клопотати безпосередньо. Заяви на такий дозвіл подаються в посольстві ЧР в країні громадянства (іноземець чекає на дозвіл вдома). **Доба** дозволеного перебування відрізняється в залежності від категорії (мети), наприклад, на dobu дієвості дозволу на роботу. Довгострокове перебування з метою збереження сім'ї дозволяється макс. на 2 роки. **Дозвіл на перебування можна продовжувати.**

ЗБОРИ: за дозвіл/продовження терміну дійсності посвідчення: 2500 Кч (1000 Кч для дітей до 15 років).

ТЕРМІН: переважно у всіх категорій 60 днів (270 для перебувань з метою збереження сім'ї).

Працевлаштування: потрібний дозвіл на роботу (крім винятків: напр., якщо метою перебування є збереження сім'ї (у партнера ПМП, ази), необов'язковий дозвіл на роботу).

Підприємницька діяльність: при довгостроковому перебуванні в ЧР за законом 455/1991 Зб. «Підприємницький закон» можливо розпочати підприємницьку діяльність. Також можна працювати в рамці комерційної компанії. Підприємці повинні платити медичне та соціальне страхування.

4) Постійне місце проживання (ПМП) на території: § 65ап.ЗПІ

Заяву про дозвіл на ПМП іноземець має право подати через 5 років безперервного перебування (лише легально на підставі візи над 90 днів, чи довгострокового перебування) на території. Заява подається до міністерства (в регіональних відділах).

Реквізити: Однаково, як у довгострокового перебування, але вже непотрібно доводити мету перебування. Ноловним показником є кошти на прожиття (крім винятків) і знання чеської мови.

Особливі категорії ПМП:

Закон знає і категорії ПМП, коли не мусить бути дотримана умова 5 років перебування на території або і взагалі перебування на території. Перша ситуація виникає, коли скінчилось клопотання **про міжнародну охорону (азил)**, а заявник про азил є в клопотанні мінім. 2 роки (в підсумку 4 з легальним перебуванням)

ЗБОРИ: за дозвіл/продовження дійсності посвідчення про перебування: 2500 Кч (1000 Кч для дітей до 15 років).

ТЕРМІН: 60 днів для заяв, поданих на території ЧР за § 69 ЗПІ, інакше 180 днів

Працевлаштування: без дозволу, положення подібне з громадянином ЧР.

Підприємницька діяльність: подібно з громадянином ЧР.

ГРОМАДЯНИ ЄС ТА ЧЛЕНИ ЇХ СІМЕЙ.

Громадяни Європейського Союзу мають право подорожувати в межах ЄС без обмеження. У випадку, якщо планують осісти у котрійсь із членських держав, зокрема в ЧР, їх перебування може підлягати певним адміністративним заходам. До ЧР громадян ЄС може прибути лише з дійсним посвідченням особи і він повинен вказати адресу перебування, або для довшого перебування може прохати про підтвердження про тимчасове перебування а також отримати ПМП.

Член сім'ї (чоловік/дружина, неповнолітні діти) громадянина ЄС, який сам не є громадянином ЄС, мусить просити в ЧР про дозвіл на перебування (або вступну візу). Може дістати дозвіл на тимчасове перебування і потім ПМП. На дозвіл тимчасового перебування достатньо подати заяву у регіональному відділі міністерства (пред'явити закордонний паспорт, підтвердження про житло, документ, що підтверджує членство в сім'ї та медичне страхування).

Працевлаштування: громадяни ЄС мають тотожне положення щодо працевлаштування з громадянами ЧР.

Підприємницька діяльність: положення тотожне з громадянами ЧР. Соціальне і медичне страхування підприємці платять самі.

ДОДАТКОВА ІНФОРМАЦІЯ ДО ВИЩЕ ЗАЗНАЧЕНИХ КАТЕГОРІЙ.

Доба клопотання та можливість оскарження:

У випадку, якщо інстанція не прийме рішення в законному терміні, особа має право звернутися до вищого органу зі скаргою на нечинність. Якщо у довгостроковій візі, або перебуванні відмовлено, особа має право на оскарження (до 15 днів після отримання рішення). **Оскарження розглядає Комісія про рішення у справах іноземців.**

Представництво:

У всіх вище уведених клопотаннях кожний має можливість вибрати свого юридичного представника. Витрати за таке представництво іноземець оплачує сам, але існує можливість скористатись радами, чи представництвом **безкоштовно** у якійсь некомерційній організації чи послугами безкоштовних адвокатів. У кожному випадку потрібно вибрати представника, котрий має **потрібну юридичну освіту.**

Припинення перебування/адміністративне вигощення:

Якщо іноземець не дотримує, або припинив дотримання умов вступу на територію ЧР, зокрема не має дозволу на перебування (кінець терміну/відмінено), повинен своє перебування на території припинити. Інакше може статися, що поліція прийме рішення про його вигощення (адміністративне) а заведе його у список небажаних осіб. Роскільки особа є вигощена, або є у списку небажаних осіб (наприклад з приводу кримінальної діяльності), ускладнюється/ знеможнюється його перебування на території ЧР. В такому випадку потрібно звернутися за юридичною допомогою а взнати деталі своїх прав та повинностей.

ЗАЙНЯТІСТЬ ІНОЗЕМЦІВ В ЧР

ВИБРАНІ РОЛОЖЕННЯ ЗАКОНУ ПРО ЗАЙНЯТІСТЬ (zákon č. 435/2004 Sb.)

- В принципі доступ іноземця до робочого ринку в ЧР зумовлений: 1) дійсним видом на проживання (віза, або дозвіл на перебування) та 2) дозволом на роботу.
- Іноземцям з окремими типами перебування дозвіл на роботу не потрібний. Такий дозвіл не потрібний громадянину ЄС а також членам його сім'ї, далі іноземцям з ПМП, іноземець, що отримав азил або додаткову оснорону, чи іноземець з дозволом на перебування з метою збереження сім'ї. Дозвіл на роботу не потрібний такожж іноземцю, котрий навчається на денній формі навчання (і підчас літніх канікул), або є випускником акредитованого середнього чи вищого навчального закладу в ЧР; за певних умов оснорону педагога та академічні працівники або виконавчі художники; ширше див. §98.
- Дозвіл на роботу необхідний, але можна його отримати за вигідних умов, не дивлячись на ситуацію на трудовому ринку, наприклад, для заявників про надання міжнародного захисту, іноземців з візою терпіння та ін. Заявнику про надання міжнародного захисту на протязі одного року від моменту подачі заяви дозвіл на роботу видати неможливо.

- Дозвіл на роботу надає право працювати лише на конкретній посаді у одного роботодавця. З припиненням трудових відносин раніше терміну, на який був виданий дозвіл, дія дозволу теж припиняється за законом. Аналогічним чином дозвіл на роботу припиняє дію з закінченням дії дозволу на перебування.

Роботодавець по відношенню до всіх категорій іноземців **повинен** письмово інформувати біржу зайнятості про закінчення трудових відносин, або неявку іноземця на роботу та про зміну у наданих відомостях. Ці інформації біржа зайнятості повинна передати Міністерству внутрішніх справ разом з рішенням про дозвіл на роботу.

Заява про видачу дозволу на роботу подається в обласному відділі біржі зайнятості за планованим місцем виконання роботи на формулярі, додатком є заява роботодавця, що іноземця на робоче місце візьме, а також документи, що засвідчують професійну компетентність для виконання даної роботи, напр. атестат чи диплом. всі документи подаються у завіреному перекладі на чеську мову. Критерієм про надання дозволу є ситуація на ринку зайнятості. Умовою є **наголошення** роботодавцем **вільного робочого місця** на біржі зайнятості, **неспроможність зайняти це місце інакше та попереднє обговорення роботи з біржею зайнятості**. Збір у вигляді марки в день подачі заяви становить 500,-Кч, або 250,-Кч у випадку заяви про продовження дозволу на роботу. Про дозвіл необхідно заявляти найраніше за 3 місяці і найпізніше за 30 днів до закінчення терміну дії вже виданого дозволу. Біржа зайнятості, як правило, приймає рішення в межах 30-ти днів від подачі заяви. Рішення можна оскаржити. У випадку виконання **нелегальної роботи**, тобто роботи:

- 1) Без дозволу на роботу, або несумісної з виданим дозволом;
- 2) Виконання роботи для іншої особи, але без будь-якого договору,

Іноземцю, що виконує таку роботу, а також іноземцю, який надає можливість такої роботи, або є її посередником, загрожує адміністративне вигощення на термін до 5-ти років а також штраф за адміністративне порушення. Фінансову відповідальність за витрати, пов'язані з адміністративним вигощенням незаконно працюючого іноземця, в першу чергу несе той, хто таким чином іноземця працевлаштував.

Короткострокова віза (надана ЧР, чи іншою державою ЄС) не дозволяє сама по собі іноземцю працевлаштуватись.

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ НА ОСНОВІ СИНЬОЇ І ЗЕЛЕНОЇ КАРТ (за законом №326/1999Зб. «про перебування іноземців на території ЧР»)

Обидві карти одночасно надають право на перебування і на працевлаштування. Основою є ведення *«центрального обліку вільних робочих місць, які можуть зайняти власники зеленої/синьої карти»* Міністерством праці і соціальних справ. Вона містить в собі робочі місця, котрі не вдалось зайняти на протязі 30 днів від наголошення на біржі зайнятості і були означені як ключові. Заява про надання карти, як правило, подається в посольстві ЧР, карту видає Міністерство внутрішніх справ; дію карти, як правило, можна продовжити. Рештою властивостей карти відрізняється.

Зелена карта: може бути видана для робіт з різною кваліфікацією від найнижчої і до вищої освіти; ця карта обмежена для членів лише вибраних третіх держав, напр.: Австралія, Чорногорія, Хорватія, Македонія, Сербія, США, Україна.

Синя карта: введена чеське законодавство поправкою, дійсною від 1.1.2011.

Умовою є **висока кваліфікація**; нею вважається вища професійна освіта, якщо навчання тривало хочаб 3 роки. Реквізитом заяви є і підтвердження про зарплату хочаб

у розмірі 1,5 середньої річної зарплати, оголошеної Міністерством праці і соціальних справ.

ВИБРАНІ ПОЛОЖЕННЯ ЗАКОННИКУ ПРАЦІ (закон №262/2006 Зб.)

Це приватно-юридичні правила поширюються на іноземців у аналогічному розсягу, як і на громадян ЧР; закон забороняє будь-яку дискримінацію у трудових відносинах.

Принципом трудових відносин є виконання роботи залежної роботи у стосунках начальник-підлеглий, тобто роботодавець має право встановлювати умови праці а працівник виконує роботу за його вказівками і під його доглядом. Трудові стосунки оснований на **трудовому договорі**; обов'язкові пункти договору: **вид роботи; місце виконання роботи і день початку**. **Роботодавець повинен заключити договір у письмовій формі і дати один підписаний екземпляр працівнику. Якщо договір у встановленому порядку був домовлений в усній формі, він також вважається дійсним**; звичайно, роботодавцю загрожує штраф за недотримання письмової форми. В разі домови про **випробувальний термін**, вона повинна бути написана найпізніше в день початку роботи і не може бути довшою, ніж 3 місяці. Випробувальний термін неможна повторювати, тобто домовляти повторно з одним і тим самим суб'єктом трудові стосунки з випробувальним терміном. Припинити трудові стосунки під час випробувального терміну можна коли завгодно без пояснення причин, як зі сторони роботодавця, так і зі сторони працівника, окрім перших 21(14) днів неієздатності (лікарняної відпустки). Письмове повідомлення про припинення трудових стосунків повинно бути доручено другій стороні хочаб за 3 дні вперед.

Встановлений **робочий тиждень**, як правило, не допускається довший, ніж 40 годин, перерви працівникам повинні надаватися, але вони не зараховуються у робочий час. Розклад робочих годин встановлює роботодавець при дотриманні умов безперервного відпочинку. Між змінами відпочинок має відповідати хочаб 12 годинам, або 8 додинам у разі адекватного продовження наступного відпочинку. Безперервний відпочинок протягом кожного періоду 7 календарних днів підряд становить хочаб 35 годин. У випадку **понаднормової роботи, роботи вночі, у вихідні та святкові дні** робітнику належить прилаток.

Працівник має **право на відпустку** в сумі мінімально 4 тижні за календарний рік, або її відносну частину. За період відпустки працівнику виплачується заміна зарплати у розмірі середнього заробітку. Відпустку встановлює роботодавець, її невикористану частину можна перевести на наступний рік.

Трудовий договір можна заключити на невизначений термін, або фіксований, напр. на 1 рік, але максимально на 2 роки - розглядається зміна в законі про збільшення на 3 роки; в такому випадку трудові стосунки припиняються закінченням цього терміну. Інакше припинення трудових стосунків є **письмовою угодою обох сторін**; за вимогою працівника повинні пояснитися причини. Трудові стосунки можна припинити також заявою, котра має бути доручена другій стороні і, якщо ініціатором є роботодавець, то він повинен пояснити причини згідно трудового законодавства (§52). Обов'язково від причин звільнення залежить **право на вихідну допомогу**, напр. при скороченні, або робочій травмі, 3 розірванням трудових відносин пов'язаний попереджувальний термін мінімально 2 місяці, котрий рахується від 1-го дня наступного місяця; напр., якщо заява чи розпорядження були доручені 13.6., починається попереджувальний термін 1.7. і закінчиться 31.8. Протягом цього терміну дійсні усі правила трудових відносин, тобто

роботодавець надає робітнику роботу, яку той повинен виконувати, і за яку йому належить винагорода, відпустка і подібне. А в деяких ситуаціях працівника взагалі не можна звільнити. Такий **охоронний термін** діє, напр., підчас недієздатності чи вагітності, декретної відпустки чи відпустки по догляду за дитиною. Якщо звільнення відбулося раніше, то попереджувальний термін продовжується, або зупиняється. Трудові відносини за певних умов можна **розірвати і моментально**; зі сторони працівника це можливо, якщо роботодавець не виплачує зарплату, її частину, чи заміну зарплати протягом 15-ти днів від дати сплатності, або, якщо не перевів працівника на яншу роботу, хоча за медичним висновком заводського лікаря працівник позбувся здатності далі виконувати свою роботу. В обох випадках належить робітнику вихідна допомога. Роботодавець може так поступити лише винятково (якщо працівник порушив свої робочі обов'язки, особливо грубо, або був засуджений за злочин). Трудові відносини припиняються також **днем закінчення у іноземця дозволу на перебування**, або **днем, коли ввійшло в дію рішення про вигощення**, а також **закінченням терміну дії дозволу на роботу**. Роботодавець повинен видати працівнику підтвердження про зайнятість **potvrzení o zaměstnání**. У випадку, якщо не дійшло до розриву трудових відносин згідно з трудовим законодавством, можна протягом 2-х місяців через суд вимагати недійсності припинення трудових відносин і виплати заміни зарплати. Працівник повинен безвідкладно повідомити роботодавцю, що настоює на продовженні трудових відносин.

Якщо трудові відносини були розірвані з організаційних причин, з причини переміщення роботодавця, або робочої травми, може іноземець скористатися **спеціальним 60-ти денним охоронним терміном**, коли він має можливість просити видати новий дозвіл на роботу, без порушення адміністративного процесу припинення довгострокового перебування.

Роботодавець повинен виплачувати працівнику винагороду за роботу. Мінімальна груба зарплата без приплатків в сучасності становить 8000,-Кч, або 48,10 Кч за годину праці. Якщо роботодавець не виплатить зарплату, можна його письмово закликати, аби її протягом певного терміну виплатив. Ротім можна звернутися до органів інспекції праці з пропозицією перевірки. Вони, звичайно, можуть лише констатувати проступок, тому щодо виплати зарплати необхідно використати право в громадянсько-юридичному управлінні у вигляді жалоби. Після терміну 15 днів можна розірвати трудові відносини моментально. Якщо в договорі була домовлена мінімальна зарплата, але надавалась ще й неформальна винагорода, така поведінка, як правило, незаконна, йдеться про порушення трудових і платових правил. Роботодавець повинен видати працівнику місячний розрахунок зарплати - **виплатну стрічку**. **На соціальне і медичне страхування повинен відраховувати і посилати роботодавець**. Будь-які **інші зрізання зарплати заборонені**.

У випадку неплатоспроможності роботодавця непогано б (крім можливості розірвати трудовий договір) звернутися на біржу зайнятості з заявою про задоволення платових прав. Біржа зайнятості може, за певних умов, виплатити зарплату, або її частину замість роботодавця.

Тимчасова непрацездатність- перешкода в роботі зі сторони працівника і від 4-го до 21-го(14-го) дня непрацездатності йому належить **заміна зарплати**, її виплачує роботодавець. Від 22-го дня **виплачує лікарняну страховку** місцева справа

соціального забезпечення. Роботодавець має право контролювати перших 21(14) днів дотримання лікувального режиму.

За видом перебування (напр., ПМП, азил, громадянин/член сім'ї громадянина ЄС) іноземець **може зареєструватися на біржі зайнятості, як безробітний**. За певних умов йому може бути надана допомога по безробіттю.

Угоди про роботи, виконувані поза трудовим договором: для виконання робіт за цими угодами теж потрібен дозвіл на роботу. Угоди роботодавець повинен скласти письмово, інакше вони не дійсні. Для цих угод є спеціальні коригування припинення трудових відносин, зокрема односторонньо з 15-ти денним попереджувальним терміном без пояснення причин; вони не підлягають деяким статтям трудового законодавства, напр., вихідна допомога чи робочий час.

- **Угода про трудову діяльність** повинна бути складена письмово; розсяг виконання праці не може бути більший половини встановленого тижневого робочого часу, тобто 20 год.за тиждень; дотримання цього ліміту розглядається в середньому в терміні макс. 52 тижнів.
- **Угода про виконання роботи**- в розсягу макс. 150 год. за рік у одного роботодавця, з зарплати не відраховуються медичне і соціальне страхування; зараз розглядається зміна в законі щодо підвищення часового обмеження до 300 годин за рік і про повинність відводити медичне і соціальне страхування при сумарному грубому заробітку 10000,-Кч за місяць.

АГЕНТУРНЕ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

- Йдеться про посередництво працевлаштування, коли іноземець є працівником агентства і тимчасово призначений для виконання роботи до тзв. користувача. Той надає роботу і наглядає за її виконанням. В принципі таке призначення не мало б тривати довше, ніж 12 місяців у одного користувача.
- Робочі і платові умови основних робітників користувача і агентства праці повинні бути однакові. Для працівників агентства не діє обмеження договорів на певний термін і можуть трудові відносини на певний термін повторюватись. У решті **на агентство застосовується трудове законодавство у вище уведеному розсягу**.
- Трудове агентство не можуть вимагати плату за посередництво працевлаштування від своїх працівників. З розірванням договору з агентством, не може дане агентство забороняти, або інакше обмежувати роботу іноземця для іншого агентства, або для бувшого користувача, а **домовлені штрафи** можна вважати **не дійсними**.
- Трудове агентство повинне мати дозвіл від Міністерства праці та соціальних справ.

Тут уведена інформація, у більшості випадку, нав'язується на іншу важливу інформацію. У випадку незгоди робітника з поведінкою роботодавця, **радимо йому звернутися за безплатною юридичною консультацією некомерційних організацій, або скористатися безплатними консультаціями в обласних інспекторатах праці, або в біржах зайнятості**.

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