

Zaměstnávání cizince z nečlenského státu EU: Co musí zaměstnavatel splnit ?

V tomto a dalších vydáních HRM přinesou odborníci na otázky volného pohybu pracovníků stručný návod, jak řešit některá úskalí při přeshraničním pohybu pracovníků. Řešení budou popsána na modelových příkladech z praxe. Vzhledem ke složitosti a rozsahu problematiky nemohou být řešení popisována vyčerpávajícím způsobem. Věříme ale, že pomohou HR manažerům při jejich práci.

Nadnárodní povaha pohybu zaměstnanců také znamená, že český zaměstnavatel musí vzít v úvahu celý komplex právních předpisů zahrnujících české právo, komunitární právo i mezinárodní smlouvy, a týkajících se nejrůznějších právních odvětví včetně práva pracovního, kolizního a procesního, práva zaměstnanosti, práva pobytu, otázek pojištění nebo daňového práva. Problémem bývá neprovázanost jednotlivých právních předpisů. S tím vším se v praxi musí vypořádat HR oddělení.

Přistoupení České republiky do Evropské unie a s tím související účast na jednotném trhu bylo novým impulsem k otevírání českého trhu práce. Nejde přitom jen o propojení s pracovním trhem Evropské unie, ale i o usnadnění pohybu pracovníků mezi Evropskou unií a nečlenskými státy, k němuž evropské právo zejména prostřednictvím dohod mezi Evropskou unií a třetími státy přispívá. Podívejme se podrobněji, a to na modelovém příkladě, na zaměstnávání cizince z nečlenského státu EU. Český zaměstnavatel, společnost První stavební, a.s., zamýšlí zaměstnat ukrajinské dělníky. Při nábore těchto osob nechce využívat služeb agentury práce.

PRÁVO PRACOVNÍ SMLOUVY

Personální oddělení námi zvolené fiktivní stavební společnosti si možná na prvním místě položí otázku, zda bude moci i pro ukrajinské dělníky použít vzory pracovních smluv, které používá s českými zaměstnanci. Odpověď lze nalézt v komunitárním právu, jmenovitě v nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008. Z tohoto nařízení lze dovodit, že pracovní smlouva mezi českým zaměstnavatelem a zaměstnanci - občany Ukrajiny se bude řídit zcela českým právem, tedy především českým zákoníkem práce. Z uvedeného pravidla existuje řada odchylek, např. pro situace, kdy by ukrajinští dělníci pracovali u českého zaměstnavatele pouze dočasně nebo občasně (např. pokud by byli na práci k První stavební, a.s. vysláni spolupracující ukrajinskou stavební společností); rozbor těchto výjimek by však byl již nad rámec tohoto článku.

První stavební, a.s. by se také mohla dohodnout s přijímanými zaměstnanci, že se jejich pracovněprávní vztahy budou řídit jiným právem (např. ukrajinským právem). Praktickým motivem k takové volbě by na straně zaměstnavatele mohla být snaha obejít některé

minimální standardy, které musí podle českého pracovního práva jinak zaměstnanci poskytnout (např. minimální mzda). Právě na tyto případy však zmíněné nařízení pamatuje a nedovoluje, aby pro zaměstnavatele "výhodnou" volbou práva došlo ke snížení ochrany zaměstnance, kterou by jinak měl v našem případě podle českého práva. V této souvislosti může být pro leckoho překvapením, že i český zaměstnavatel a jeho český zaměstnanec se mohou dohodnout na jiném než českém právu pro pracovní smlouvu (opět však se zachováním ochrany českého zaměstnance alespoň v rozsahu podle českého práva).

PRACOVNÍ A POBYTOVÉ POVOLENÍ

Zajištění pracovního a pobytového povolení bude u zaměstnání ukrajinských stavebních dělníků jako občanů nečlenských států základní povinností, kterou je třeba před vznikem pracovního poměru splnit. Tito občané jsou totiž považováni za cizince ve smyslu zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, jakož i zákona č. 326/1999 Sb., zákona o pobytu cizinců na území České republiky (tzv. cizinecký zákon).

Principem je, že zajištění povolení je věcí ukrajinských dělníků - uchazečů o zaměstnání, byť tak může činit (a v praxi činí) prostřednictvím českého zaměstnavatele. V souvislosti se zaměstnáním ukrajinských dělníků však První stavební, a.s. bude muset splnit evidenční a informační povinnosti (samozřejmě vedle povinnosti neumožnit výkon nelegální práce). K plnění některých z těchto povinností existují formuláře vydané Ministerstvem práce a sociálních věcí (k dispozici např. na internetu: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/tiskopisy).

Základní povinností První stavební, a.s. bude vedení evidence cizinců. Tato evidence by měla obsahovat identifikační údaje ukrajinských dělníků, jejich ukrajinskou adresu, na které mají trvalý pobyt a adresu pro doručování zásilek, číslo jejich cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal, druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání u První stavební, a.s. vykonáváno, jejich pohlaví, zařazení podle odvětvové (oborové) klasifikace ekonomických činností, nejvyšší dosažené vzdělání, vzdělání požadované pro výkon povolání, dobu, na kterou jim bylo vydáno povolení k zaměstnání a na kterou jim byl povolen pobyt a den nástupu a den skončení zaměstnání. Dále, První stavební, a.s. bude povinna písemně informovat příslušný úřad práce, pokud by u ní některý z ukrajinských dělníků, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání, nenastoupil do práce, nebo ukončil zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo povolení vydáno včetně informace o důvodech případné výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru. Pokud by byli ukrajinskí dělníci vysláni k První stavební, a.s. spolupracující ukrajinskou společností, První stavební, a.s. by byla před uzavřením smlouvy s touto ukrajinskou společností rovněž povinna projednat s příslušným úřadem práce zejména počty a profese vysílaných ukrajinských zaměstnanců a dobu jejich vyslání.

CO UMOŽŇUJÍ TZV. ZELENÉ KARTY?

První stavební, a.s. by však mohla využít i výhod zelených karet, což je povolení mající duální charakter - je jednak povolením k dlouhodobému pobytu na území ČR a současně osvědčením o oprávnění vykonávat na území ČR zaměstnání. Při využití zelených karet by První stavební, a.s. jako zaměstnavatel nejdříve nahlásila volná pracovní místa (profese stavebního dělníka) na úřadu práce. Pokud se takto nahlášená pracovní místa nepodaří v prvních 30 dnech obsadit domácím pracovníkem nebo pracovníkem z jiného členského státu nebo jeho rodinným příslušníkem, je pracovní místo automaticky přeneseno do evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zelených karet vedené Ministerstvem práce a

sociálních věcí. Ukrajínští dělníci by poté na zastupitelském úřadu ČR (nemuselo by se nutně jednat o úřad na území Ukrajiny) požádali o vydání zelené karty na konkrétní pracovní místo u První stavební, a.s. Tato žádost doplněná o požadované kvalifikační předpoklady by poté byla postoupena Ministerstvu vnitra, které o vydání zelené karty rozhodne do 30 dnů. V případě kladného rozhodnutí ukrajínští dělníci následně obdrží vstupní vízum k převzetí zelené karty a po převzetí zelené karty na území ČR budou oprávněni nastoupit do zaměstnání u První stavební, a.s. Pro úplnost je třeba uvést, že o zelenou kartu mohou v současné době žádat státní příslušníci pouze 12 států (včetně Ukrajiny) uvedených ve vyhlášce č. 461/2006 Sb.

Jsou rozlišovány tři kategorie zelených karet: A, B a C. V případě nekvalifikovaných dělníků přichází v úvahu zelená karta kategorie C, která je vydávána nejvýše na období 2 let a dobu její platnosti nelze prodloužit. Pokud by tedy První stavební, a.s. měla zájem o zaměstnávání nekvalifikovaných ukrajinských dělníků po dobu delší než 2 roky, jedinou možností by bylo, aby tito dělníci požádali (minimálně po 1 roce pobytu v ČR na základě zelené karty) na Ministerstvu vnitra o vydání nové zelené karty, avšak pouze na novou pracovní pozici uvedenou v evidenci úřadu práce.

SOCIÁLNÍ A ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

První stavební, a.s. jako budoucí zaměstnavatel musí ověřit, zda ČR neuzavřela bilaterální smlouvu v oblasti sociálního nebo zdravotního pojištění s Ukrajinou, ze které by jí mohly vyplývat v souvislosti se zaměstnáním ukrajinských dělníků povinnosti (seznam smluv je k dispozici na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí a Ministerstva zdravotnictví). V našem případě byla s Ukrajinou uzavřena smlouva o sociálním zabezpečení, smlouva v oblasti zdravotního pojištění uzavřena není. Základní pravidlo většiny mezinárodních smluv v oblasti sociálního pojištění stanoví, že se použijí právní předpisy toho státu, kde je vykonávána pracovní činnost. Z tohoto pravidla dále smlouvy uvádí řadu výjimek, například pro vyslání.

Sociální pojištění ukrajinských dělníků se tedy bude řídit českými právními předpisy. Z nich vyplývá, že tito zaměstnanci budou účastni českého systému sociálního pojištění a První stavební, a.s. bude odvádět z jejich příjmů (české) pojistné na sociální zabezpečení. Pokud jde o zdravotní pojištění, jelikož příslušná mezinárodní smlouva s Ukrajinou uzavřena nebyla, použijí se české předpisy veřejného zdravotního pojištění. Z nich vyplývá, že ukrajínští dělníci budou rovněž účastni systému veřejného zdravotního pojištění ve stejném rozsahu jako čeští zaměstnanci a První stavební, a.s. tak bude odvádět z jejich mzdy i pojistné na zdravotní pojištění.

Radovan Bernard

Alena Malachová

Advokátní kancelář BERNARD LEGAL