



MGR. MICHAL VRAJÍK
Advokát

Datum: 8. 4. 2022

Pracovněprávní novinky 1/2022

Vážení klienti a obchodní partneři,

připravili jsme pro Vás letošní **první číslo Pracovněprávních novinek**, newsletteru věnovaného novinkám (především) v oblasti pracovního práva.

Dovolujeme si upozornit na **aktuální změnu zákona o zaměstnanosti**, kterou byla s účinností od 1. 4. 2022 rozšířena oznamovací povinnost zaměstnavatelů při skončení zaměstnání.

Toto číslo reaguje rovněž na přijetí souboru zákonů, tzv. Lex Ukrajina, a jeho **souvislosti a povinnosti spojené se zaměstnáváním cizinců**, zejména uprchlíků z Ukrajiny.

Michal Vrajík a Tomáš Trojan

Změna v oznamovací povinnosti zaměstnavatelů

Povinnost zaměstnavatele oznámit okresní správě sociálního zabezpečení den skončení doby zaměstnání se zaměstnancem do 8 kalendářních dnů ode dne skončení doby zaměstnání tohoto zaměstnance je všeobecně známá. **Nově se však s účinností od 1. 4. 2022 mění rozsah údajů**, které je zaměstnavatel povinen oznamovat. Jedná se o údaje rozhodné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti.

Nově tak jsou **zaměstnavatelé povinni oznamovat údaje o druhu zaměstnání, době trvání zaměstnání, době důchodového pojištění, výši průměrného** nebo pravděpodobného měsíčního čistého **výdělku, výši nároku na odstupné, odbytné, odchodné, včetně informace, zda bylo vyplaceno, a rovněž i způsob a důvod skončení zaměstnání**. Úřad práce pak potřebné údaje získává od České správy sociálního zabezpečení z jejich informačních systémů a nemusí se na ně tázat uchazeče o zaměstnání, případně zaměstnavatele.



Povinnosti zaměstnavatele při zaměstnávání cizinců s dočasnou ochranou

Se zaměstnáváním cizinců s dočasnou ochranou jsou spojeny povinnosti, na které zaměstnavatel nesmí zapomenout.

V první řadě by měl zaměstnavatel **vždy ověřit, zda cizinci byla udělena dočasná ochrana**, a to především z cestovního dokladu kontrolou příslušného vízového štítku, případně razítka, eventuálně z cestovního průkazu totožnosti vydaného českými orgány.

I při zaměstnávání cizinců s udělenou dočasnou ochranou je zaměstnavatel **povinen plnit všechny povinnosti, které jsou spojeny se zaměstnáváním cizinců**, přičemž zejména upozorňujeme na **včasně plnění informační povinnosti** vůči krajské pobočce Úřadu práce, a to **při nástupu do práce nejpozději v den nástupu do práce, a při skončení nejpozději do 10 kalendářních dnů**.

Dále připomínáme, že zaměstnavatel má i u těchto cizinců povinnost vést evidenci cizinců v předepsaném rozsahu, včas hlásit každou změnu údajů vedených v evidenci, uchovávat kopie dokladů prokazujících oprávněnost pobytu po stanovenou dobu atd.

Ať již cizince s dočasnou ochranou zaměstnáváte nebo teprve o jejich zaměstnávání v budoucnu uvažujete, je potřebné dostat všem povinností, protože již při přijímání této nové právní úpravy bylo **veřejně avizováno, že inspekce práce se zaměří na zaměstnávání těchto cizinců** a lze předpokládat, že předmětem případných kontrol nebude jen zjišťování případného nerovného zacházení.

V naší advokátní kanceláři Vám rádi pomůžeme nastavit celý proces při zaměstnávání cizinců, zkontrolujeme příslušnou dokumentaci či Vám rádi poradíme i s jakoukoli jinou záležitostí.

Lex Ukrajina a volný přístup na trh práce

V souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaným invazí vojsk Ruské federace došlo ke vzniku velké migrační vlny uprchlíků. Česká republika proto přistoupila k rychlému přijetí několika zákonů, které nově upravují postavení těchto uprchlíků v České republice nejen z hlediska jejich pobytu, humanitární podpory, ale i z hlediska umožnění zaměstnávání těchto osob.

Prvním z uvedených zákonů je zákon č. 65/2022 Sb., který definuje podmínky, za nichž je **cizincům od 21. 3. 2022** udělován statut „**dočasné ochrany**“. Stejný předpis pak tento status cizince s udělenou dočasnou ochranou přiznává **i těm cizincům, kterým bylo od 24. 2. 2022 vydáno původně vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem strpění pobytu** na území ČR v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na Ukrajině.

Zákon č. 66/2022 Sb., pak stanovuje, že **cizinec s dočasnou ochranou se pro účely zákona o zaměstnanosti považuje za cizince s povoleným trvalým pobytem**. To pak v praxi znamená, že tito cizinci **mají volný přístup na trh práce v ČR**, tedy že jejich zaměstnávání se **nevyžaduje povolení k zaměstnání**, zaměstnanecká karta, modrá karta ani karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance.

Není vyžadováno, aby cizinci s dočasnou ochranou byli zaměstnáváni **jen na volných pracovních místech**, které jsou vedeny v evidenci Úřadu práce. Tyto cizince je možné **zaměstnávat nejen v pracovním poměru, ale i na DPČ či DPP**. Podmínkou je, aby tento pracovněprávní vztah byl vždy uzavřen **písemně**. Pracovní smlouvu **doporučujeme sjednávat pouze na dobu určitou**, protože i samotný zákon má pouze omezenou platnost a to do 31. 3. 2023.

Samozřejmostí je i vůči těmto cizincům **zajišťovat rovné zacházení, pokud jde o pracovní podmínky či odměňování**. Budete-li mít jakékoliv dotazy týkající se zaměstnávání cizinců či případně zájem o přípravu potřebné pracovněprávní dokumentace, jsme připraveni Vám samozřejmě pomoci.

Pokud Vás uvedená novinka zaujme nebo budete mít bližší dotazy, neváhejte se na nás obrátit.

KONTAKT:

Mgr. Michal Vrajík, advokát

Spálená 97/29,
110 00 Praha 1

T: +420 605 068 258

E: michal.vrajik@akvrajik.cz

www.akvrajik.cz

