



Úřad práce ČR

Generální ředitelství ÚP ČR
Oddělení aktivní politiky zaměstnanosti

Informační povinnost zaměstnavatelů **v souvislosti se zaměstnáváním osob ze zahraničí**

V případě, že zaměstnavatel zaměstnává osobu ze zahraničí nebo je k němu takováto osoba vyslána k výkonu práce na základě smlouvy uzavřené s jejím zahraničním zaměstnavatelem, musí zaměstnavatel splnit **informační povinnost vůči Úřadu práce ČR**, vyplývající mu ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“).

Informační povinnost zaměstnavatelů je upravena v **§ 87 zákona o zaměstnanosti** a vztahuje se na všechny zaměstnance ze zahraničí, bez ohledu na jejich státní příslušnost (nezáleží na tom, zda jde o země EU nebo státy mimo EU), pobytový status nebo povinnost získat některé z pracovních oprávnění. Výjimkou jsou pouze cizinci uvedení v § 98 písm. f) – i) a písm. t) zákona o zaměstnanosti.

Úřadu práce ČR tedy **nemusí být hlášeno** zaměstnání cizinců spadajících do těchto kategorií:

- členové záchranných jednotek, poskytující pomoc na základě mezistátní dohody o vzájemné pomoci při odstraňování následků havárií a živelních pohrom a v případech humanitární pomoci,
- cizinci zaměstnaní v mezinárodní dopravě, pokud jsou k výkonu práce na území ČR vysláni svým zahraničním zaměstnavatelem,
- cizinci akreditovaní v oblasti sdělovacích prostředků,
- cizinci, kteří jsou vojenským nebo civilním personálem ozbrojených sil vysílajícího státu podle zákona č. 310/1999 Sb., o pobytu ozbrojených sil jiných států na území České republiky,
- cizinci, jejichž výkon práce na území ČR je v zájmu ČR.

V ostatních případech platí, že zaměstnavatel **musí informovat** příslušnou pobočku Úřadu práce ČR o zaměstnání cizího státního příslušníka **v těchto lhůtách**:

- v případě nástupu do zaměstnání (ev. vyslání) - nejpozději v den nástupu cizího státního příslušníka,
- při ukončení zaměstnání (ev. vyslání) - nejpozději do 10 kalendářních dnů.

Pokud v průběhu zaměstnání nastane skutečnost, na jejímž základě cizinec již nepotřebuje ke svému zaměstnání pracovní oprávnění, musí zaměstnavatel toto oznámit Úřadu práce ČR ve lhůtě nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy takováto skutečnost nastala.

Příslušné **formuláře**, prostřednictvím kterých zaměstnavatel Úřad práce ČR informuje, jsou veřejně přístupné na portálu MPSV (<http://portal.mpsv.cz/>) v sekci „Zaměstnanost“, záložce „Zahraniční zaměstnanost“ – „Formuláře ke stažení“ (také viz odkaz http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/tiskopisy). Tyto formuláře se liší podle toho, zda jde o cizince potřebujícího k výkonu zaměstnání některé z pracovních oprávnění, nebo zda jde o cizího státního příslušníka, který pracovní oprávnění nepotřebuje.

V případě osob ze zahraničí, které mohou být **zaměstnány bez pracovního oprávnění**, se jedná o formuláře:

- Informace o nástupu do zaměstnání, k vyslání, k vnitropodnikovému převedení
- Informace o (předčasném) ukončení zaměstnání, vyslání, vnitropodnikového převedení cizince

V případě cizinců, kteří musí být **držiteli pracovního oprávnění**, jsou to formuláře:

- Sdělení o nástupu cizince do zaměstnání, k vyslání, k vnitropodnikovému převedení
- Sdělení o ukončení zaměstnání, vyslání, vnitropodnikového převedení cizince – tento formulář se kromě informace o ukončení zaměstnání používá také k nahlášení skutečnosti, že cizinec, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká nebo modrá karta, do zaměstnání nenastoupil, nebo zaměstnání bylo ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo cizinci vydáno pracovní

oprávnění. V takovémto případě je třeba informovat Úřad práce ČR v těchto lhůtách (dle § 88 zákona o zaměstnanosti):

- v případě nenastoupení cizince s povolením k zaměstnání do zaměstnání - ve lhůtě do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy měl nastoupit,
- v případě nenastoupení cizince se zaměstnaneckou nebo modrou kartou do zaměstnání - ve lhůtě 45 kalendářních dnů ode dne, kdy byly splněny podmínky pro vydání zaměstnanecké nebo modré karty,
- v případě ukončení zaměstnání před uplynutím doby, na kterou cizinci bylo vydáno pracovní oprávnění - ve lhůtě 10 kalendářních dnů ode dne, kdy bylo zaměstnání cizince ukončeno.

O jakékoli **změně nahlášených údajů** je zaměstnavatel povinen opět Úřad práce ČR informovat, a to ve lhůtě 10 kalendářních dnů ode dne, kdy změna nastala nebo kdy se o ní dozvěděl.

Příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce ČR pro splnění informačních povinností zaměstnavatele je pobočka příslušná podle místa výkonu zaměstnání.