

Jak na zaměstnávání cizinců po dobu nouzového stavu?

V souvislosti s pandemií onemocnění COVID-19 přijala vláda řadu krizových opatření, která mají bezprostřední dopad na zaměstnávání cizinců a jejich výkon práce na území České republiky.

Jedná se zejména o:

- (i) zákaz vstupu pro cizince na území ČR a zákaz vycestování z území ČR; a
- (ii) zastavení přijímání nových žádostí o víza a přechodné a trvalé pobyty na území ČR a dále zastavení nebo přerušování řízení o dříve podaných žádostech o víza či pobyty.

Výše uvedená krizová opatření mají zásadní vliv především na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají cizince ze třetích zemí (tj. zemí mimo EU/EHP a Švýcarsko). Podstatným způsobem však mohou ovlivnit i projekty a dodávky podnikatelů, kteří sice bezprostředně žádné cizince nezaměstnávají, ale využívají služby či dodávky zahraničních subdodavatelů. Za účelem minimalizace negativních důsledků vyplývajících z výše uvedených zákazů jsme pro Vás připravili stručný přehled vybraných specifik, která se vztahují k zaměstnávání cizinců v době nouzového stavu.

Specifika vstupu zahraničních pracovníků na území České republiky po dobu nouzového stavu

Z obecného zákazu vstupu na území ČR a zákazu vycestování po dobu nouzového stavu existuje několik výjimek, které lze uplatnit v případě příjezdu zahraničních pracovníků. Jednou z nich je výjimka pro **pracovníky, kteří pravidelně překračují hranice ČR za účelem výkonu práce (tzv. pendleři)**. Tato výjimka se nejčastěji zmiňuje v souvislosti s českými zaměstnanci dojíždějícími za prací do Německa a Rakouska, nicméně lze ji využít i obráceně (tj. ve vztahu k zahraničním pracovníkům přijíždějícím ze sousedních států za prací do ČR).

Ačkoliv se tato výjimka vztahuje zejména na pracovníky, kteří za normálních okolností dojíždějí za prací do sousedního státu denně nebo v pravidelných intervalech, lze ji využít také pro příjezd pracovníků zahraničních dodavatelů či subdodavatelů na realizaci mezinárodního projektu (např. ve výstavbě). Je však třeba zmínit, že se musí jednat o pracovníky ze zemí sousedících s ČR. Tito přeshraniční pracovníci (pendleři) navíc musejí splnit několik podmínek, které se liší podle toho, z jakého státu vstupují na území ČR. Je tedy potřeba vždy pečlivě zvážit, zda v konkrétním případě lze tuto výjimku uplatnit, a to tím spíše, že se pravidla pro uplatnění této výjimky po dobu nouzového stavu již několikrát změnila.

Další výjimkou ze zákazu vstupu pro cizince na území ČR je výjimka pro **pracovníky servisu kritické infrastruktury**. Jedná se o výjimku pro cizince, kteří mají vykonat neodkladný či havarijný servis české kritické infrastruktury – tj. infrastruktury natolik významné, že narušení její funkce by mělo závažný dopad na bezpečnost státu, zabezpečení základních životních potřeb obyvatelstva, zdraví osob nebo ekonomiku státu. Z výše uvedeného vyplývá, že tuto výjimku bude moci využít pouze omezený okruh subjektů (kromě provozovatelů kritické infrastruktury také někteří významní dodavatelé těchto provozovatelů). Výhodou této výjimky je, že (na rozdíl od některých výjimek pro přeshraniční pracovníky) nestanovuje ani minimální dobu pobytu ani maximální vzdálenost od hranic pro místo výkonu práce.

V této souvislosti je třeba zdůraznit, že **možnost využití jakékoli výjimky ze zákazu vstupu v době nouzového stavu je nutné vždy posuzovat individuálně. Pro uplatnění jednotlivých výjimek může být rozhodující např. bydliště pracovníka, obsah pracovní smlouvy nebo činnost, kterou má pracovník na území ČR vykonávat.**

Specifika zaměstnávání cizinců z třetích zemí po dobu nouzového stavu

Aktuálně je na zastupitelských úřadech České republiky pozastaveno přijímání žádostí o povolení k pobytu a oprávnění. V důsledku tohoto opatření sice mohou cizinci z třetích zemí, kteří chtějí pracovat na území ČR, získat povolení k zaměstnání, nedostanou však povolení k pobytu, které je k zaměstnání na území ČR zcela nezbytné.

Pokud již cizinci pracují na území ČR, pak zde mohou nadále pracovat i po dobu nouzového stavu. To platí i v případě, že jim v době nouzového stavu vyprší platnost povolení k zaměstnání. Platnost povolení k zaměstnání se totiž po splnění určitých podmínek automaticky prodlužuje, a to až do doby 60 dnů ode dne skončení nouzového stavu. Rovněž cizinci, kterým v průběhu nouzového stavu vyprší platnost povolení k pobytu, jsou oprávněni po dobu nouzového stavu setrvat na území ČR.

Cizinci pracující na území ČR mohou v době nouzového stavu kdykoliv změnit svého zaměstnavatele. Změnu však lze realizovat pouze, pokud (i) je nové pracovní místo evidováno v některé z příslušných centrálních evidencí volných pracovních míst pro cizince vedených Úřadem práce ČR nebo (ii) dojde k získání nového povolení k zaměstnání. **S ohledem na výše uvedené lze zaměstnavatelům, kteří mají v současné době zájem o zaměstnávání cizinců, doporučit, aby se primárně zaměřili na cizince, kteří již pobývají na území ČR.**

Pokud jsou někteří zaměstnavatelé nuceni v důsledku ekonomických dopadů pandemie skončit nebo neprodloužit pracovní vztah určitého cizince, jsou vyzváni Ministerstvem práce a sociálních věcí, aby poskytli takovým zaměstnancům pomoc s registrací statusu zájemce o zaměstnání na internetových stránkách uvedeného ministerstva, resp. aby poskytli asistenci při řešení situace takových zaměstnanců (např. pomoc s návratem do země původu). Nedodrží-li zaměstnavatel uvedenou povinnost, hrozí mu omezení účasti na vládních migračních programech nebo vyloučení z nich.

S problematikou zaměstnávání cizinců (včetně uplatnění jednotlivých výjimek ze zákazu vstupu cizinců na území České republiky za nouzového stavu) máme rozsáhlé zkušenosti. Pravidelně sledujeme všechna omezení a povinnosti vyplývající z krizových opatření vydávaných v souvislosti s nouzovým stavem. Rádi Vám tedy v této věci poskytneme právní asistenci.

V případě jakýchkoli dotazů k zaměstnávání cizinců, a to nikoliv pouze po dobu nouzového stavu, prosím kontaktujte Lenku Droscovou [lenka.droscova \(at\) randalegal.com](mailto:lenka.droscova@randalegal.com) nebo Jakuba Adámka [jakub.adamek \(at\) randalegal.com](mailto:jakub.adamek@randalegal.com).

Newsletter společnosti ŘANDA HAVEL LEGAL advokátní kancelář s.r.o. informuje obecně o vybraných legislativních změnách, judikatuře a právních problémech. Informace předkládané v newsletteru mají pouze informativní povahu a nepředstavují úplný přehled změn v legislativě, judikatuře či právní praxi. Do newsletteru jsou zařazovány informace, které naše advokátní kancelář vybírá dle vlastního uvážení s ohledem na zajímavost či praktickou využitelnost informací pro adresáty newsletteru. Aplikovatelnost v newsletteru publikovaných informací na specifické případy je závislá na konkrétních okolnostech. Tento newsletter nepředstavuje právní radu a ŘANDA HAVEL LEGAL advokátní kancelář s.r.o. neodpovídá za aplikaci závěrů či skutečností uvedených v newsletteru na jakýkoli právní případ.

