

práce v procesu reintegrace do bydlení“ na str. 38–39.)

Vybrané použité prameny:

Baptista I., Benjaminen L., Bush - Geertsema V. Pleace N., 2017. Family homelessness in Europe. European Observatory on Homelessness - Comparative Studies on Homelessness, Brusel.
Kocman D., Klepal J. 2016. Prostupné bydlení: Evaluace. Praha: Úřad vlády ČR - Agentura pro sociální začleňování.
MF. 2013. Metodika přípravy veřejných strategií. Ministerstvo financí ČR, Praha.
MMR ČR. 2019. Program výstavba, Praha.
MPSV. 2013. Koncepce prevence a řešení problematiky bezdomovectví v ČR do roku 2020. Praha: MPSV.
MPSV. Konsensuální konference o bezdomovectví v ČR (Sborník z konference). Praha: MPSV.
MPSV. Koncepce sociálního bydlení 2015-2020. Praha: MPSV.

MPSV. 2018. Zpráva o plnění koncepce prevence a řešení problematiky bezdomovectví v České republice do roku 2020, za rok 2017. Praha: MPSV.
Národní strategický referenční rámec ČR 2007 - 2013. Praha: MMR.
Pázlerová H. (ed.). 2018. Sociální práce v sociálním bydlení. (Metodický materiál). Praha: MPSV.
Pleace N. 2017. Evropská příručka bydlení především. Praha: Úřad vlády ČR - Agentura pro sociální začleňování.
Potůček M. a kol. 2016. Veřejná politika. Praha: H. C. Beck.
Prudký L., Šmídová M. 2010. Kudy ke dnu. Praha: Socioklub.
Prudký L., Hradecký I., Plachý A., Růžička J., Slavíček A., Šmídová M., Šos L. 2010. Souhrnný materiál pro tvorbu koncepce práce s bezdomovci v ČR na období do roku 2020. Praha.
Prudký, L. 2015. Postupy poznávání a naplňování cest k dobrým hodnotám. Certifikovaná metodika MPSV. Centrum pro studium vysokého školství, v. v. i. Praha.

Prudký, L. 2018. „Humanistický a otevřený přístup jako jediný pramen řešení bezdomovectví“, podkladová studie, CESES.
Veselý A., Nekola M. (eds.) 2007. Analýza a tvorba veřejných politik: přístupy, metody, praxe. Praha: Slon.
Zápisy z jednání Pracovní skupiny k monitorování plnění Koncepce prevence a řešení problematiky bezdomovectví. Praha: MPSV 2015-2018.

Ing. Libor Prudký, PhD. (prudom@pointpraha.cz) vyučuje sociologii na Fakultě humanitních studií UK v Praze a zároveň pracuje jako vědecký pracovník v Centru pro sociální a ekonomické strategie (CESES) při Fakultě sociálních věd UK. Zabývá se především výzkumy hodnotových struktur a neanomických zdrojů rozvoje společnosti.

Novela zákona o zaměstnanosti

Olga Bičáková

Článek představuje novelu zákona o pobytu cizinců (ve Sbírce zákonů publikována 16. července 2019), která zároveň přinesla novelizaci dalšího zákona – vedle zákona o zaměstnanosti také novelizaci například živnostenského zákona, zákona o azylu nebo soudního řádu správního. Článek zdůrazňuje, že je novela především projevem transpozice evropské směrnice 2016/801/EU o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí za účelem výzkumu, studia, stáže, dobrovolnické služby, programů výměnných pobytů žáků či vzdělávacích projektů a činnosti au-pair do českého právního řádu. Autorka upozorňuje, že novela má dopady i na procesy, v rámci kterých cizinci legalizují svůj výkon práce na území České republiky.

K novele zákona o zaměstnanosti bylo přistoupeno zejména z důvodu zajištění transpozice směrnice Evropského parlamentu a Rady 2016/801/EU ze dne 11. května 2016 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí za účelem výzkumu, studia, stáže, dobrovolnické služby, programů výměnných pobytů žáků či vzdělávacích projektů a činnosti au-pair. K dosažení souladu právního řádu České republiky s touto směrnicí přistoupilo Ministerstvo vnitra ve spolupráci s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy také k novele zákona o uznávání odborných kvalifikací a zákona o veřejných výzkumných institucích a dílčím způsobem byly upraveny také zákony v působnosti Ministerstva průmyslu a obchodu, Ministerstva práce a sociálních věcí a Ministerstva zdravotnictví.

Dále novela v zákoně o pobytu cizinců zejména zavádí povinnost absolvovat po příjezdu do České republiky adaptačně-integrační kurz a upravuje zákonné zmocnění vlády k vydání kvót pro ekonomickou migraci. Vláda bude moci v reakci na situaci na trhu práce nařízením dočasně aktivovat vydávání mimořádného pracovního víza a stanovit mj. zdrojové země, ekonomická odvětví a objem migrace. Nařízení vlády tak umožní flexibilně reagovat na situaci na trhu práce. Vydávání víz bude ukončeno v případě následného nedostatku českých pracovníků na trhu práce.

Zásadní novinkou je zavedení dlouhodobého pobytu za účelem hledání zaměstnání či zahájení podnikatelské činnosti. Tento účel je určen pro vysokoškolské studenty po dokončení jejich studia na území a pro výzkumné pracovníky, kteří dokončí svou výzkumnou činnost. V těchto případech budou mít možnost dále pobývat na území České republiky až 9 měsíců za účelem hledání si zaměstnání či zahájení podnikatelské činnosti. Toto povolení však nebude znamenat automatické přiznání práva přístupu na trh práce nebo na zahájení podnikatelské činnosti.

Novela zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

V ustanovení § 3 odst. 1 písm. c) bodě 1, který stanoví, kdo jsou účastníci právních vztahů podle zákona o zaměstnanosti, se slova „závod se sídlem“ nahrazují slovy „závod s umístěním“. Tím dochází ke sladění právní úpravy s terminologií občanského zákoníku. V případě odštěpného závodu, který není právnickou osobou, nelze mluvit o jeho „sídle“, a proto se jeví jako vhodnější použít termín „umístění“.

Novela zákona dále provádí legislativně technickou úpravu, která souvisí s novelami zákona o zaměstnanosti provedenými zákonem č. 206/2017 Sb., a zákonem č. 222/2017 Sb., jež nabyly platnosti v červenci 2017. Těmito novelami zákona o zaměstnanosti byl upraven jeho § 5 tak, že

byl doplněn o nové písmeno, přičemž u obou novel tímto novým písmenem bylo písmeno g). **Touto úpravou zákona o zaměstnanosti dochází k odstranění legislativně technické chyby, jež se týkala označení definice vnitropodnikového přivedení zaměstnance.**

Zákon o zaměstnanosti ve svém ustanovení § 37a odst. 4 stanoví, že podmínkou pro zařazení volného pracovního místa do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držitelé zaměstnanecké karty nebo do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držitelé modré karty je souhlas zaměstnavatele a současně to, že je toto volné pracovní místo krajskou pobočkou Úřadu práce nabízeno a zveřejněno alespoň po dobu 30 dnů od jeho oznámení krajské pobočce Úřadu práce podle odstavce 2 nebo 3. **Nynější novela zákona umožňuje krajské pobočce Úřadu práce s ohledem na situaci na trhu práce tuto dobu zkrátit až na 10 dnů.**

Informační povinnost zaměstnavatele se dosud vztahovala jen na případ nástupu do zaměstnání, nyní se novelou rozšiřuje i na výkon práce na území České republiky. Z textu zákona se vypouští informační povinnost právnické nebo fyzické osoby, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě byly tyto osoby vyslány na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy.

Ustanovení § 87 nyní nově zní takto (veškerá zvýraznění v citacích jsou dílem autorky): „(1) **Nastoupí-li do zaměstnání nebo k výkonu práce na území České republiky občan Evropské unie, jeho rodinný příslušník (§ 3 odst.2), rodinný příslušník občana České republiky uvedený v § 3 odst. 3, cizinec uvedený v § 98 písm. a) až e) a j) až s) a v § 98a, u kterého se nevyžaduje povolení k zaměstnání, nebo cizinec, u kterého se vyžaduje povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta, je jeho zaměstnavatel povinen o této skutečnosti písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce, a to nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce. Obdobná povinnost se vztahuje na případy, kdy za trvání zaměstnání nebo výkonu práce na území České republiky nastane skutečnost, na jejímž základě již cizinec povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu, kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartu nepotřebuje, s tím, že tato informační povinnost musí být splněna nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy nastala skutečnost, na jejímž základě se povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta nevyžaduje.**

(2) **Písemná informace obsahuje údaje vedené v evidenci, kterou je zaměstnavatel povinen vést podle § 102 odst.2 nebo 3. Každou změnu těchto údajů je zaměstnavatel povinen nahlásit nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy změna nastala nebo kdy se o ni dověděl.**

(3) **Zaměstnavatel je povinen nejpozději do 10 kalendářních dnů informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce o ukončení zaměstnání nebo výkonu práce na území České republiky osob uvedených v odstavci 1“.**

V důsledku nového znění § 87 se rovněž provádějí legislativní změny v § 102, který upravuje evidenci občanů Evropské unie a cizinců a do předmětného ustanovení § 102 se vkládá nový odstavec 3, který stanoví, že zahraniční zaměstnavatel, který uzavřel smlouvu s právnickou nebo fyzickou osobou, na jejímž základě byly osoby uvedené v § 87 odst. 1 vyslány na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy, je povinen vést evidenci těchto osob obsahující údaje uvedené v § 91 odst. 1 písm. a), b), c) a e), dále pohlaví těchto fyzických osob, den nástupu a den skončení výkonu práce nebo vyslání na území České republiky.

Zákona o zaměstnanosti v ustanovení § 98 písm. l) stanoví, že povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta se podle tohoto zákona nevyžaduje k zaměstnání cizince, který na území České republiky pobývá na

základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny, jde-li o společné soužití rodiny s cizincem s povoleným trvalým pobytem nebo kterému byl udělen azyl nebo doplňková ochrana nebo s cizincem, který na území České republiky pobývá na základě platného povolení k dlouhodobému pobytu. **Novelou se nyní okruh osob rozšiřuje o cizince, který vykonává v České republice soustavnou vzdělávací nebo vědeckou činnost jako pedagogický pracovník nebo akademický pracovník vysoké školy nebo vědecký, výzkumný nebo vývojový pracovník ve veřejné výzkumné instituci nebo jiné výzkumné organizaci podle zvláštního právního předpisu.**

V § 136 odst. 1 zákona o zaměstnanosti se stanoví, že právnická nebo fyzická osoba je jako zaměstnavatel povinna mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu s tím, že splnění této povinnosti se nevyžaduje, splnil-li zaměstnavatel povinnost oznámit okresní správě sociálního zabezpečení den nástupu zaměstnance do zaměstnání, které mu založilo účast na nemocenském pojištění podle zákona o nemocenském pojištění. Text odstavce 2 téhož paragrafu, který dosud stanovil, že tuto povinnost má na území České republiky i zaměstnavatel usazený v jiném členském státu Evropské unie, jenž v rámci nadnárodního poskytování služeb vyslal svého zaměstnance k dočasnému výkonu práce do České republiky (příčemž doklady, jimiž je plněna tato povinnost, musejí být přeloženy do českého jazyka), **se novelou nahrazuje novým odstavcem 2, který zní takto: „Povinnost podle odstavce 1 věty první má na území České republiky i zahraniční zaměstnavatel, který vyslal svého zaměstnance k výkonu práce na území České republiky, přičemž doklady, jimiž je plněna tato povinnost, musejí být přeloženy do českého jazyka“.**

Do části osmé, která upravuje společná ustanovení zákona o zaměstnanosti, se vkládá nový § 147ca, který zní následovně: „(1) **Pro účely kontroly podle zvláštních právních předpisů tj. například § 163 a 164 zákona č.326/1999 Sb., ve znění pozdějších předpisů, § 63 odst. 2 písm. b) zákona č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů, je Policie České republiky oprávněna získávat z Jednotného informačního systému práce a sociálních věcí způsobem umožňujícím dálkový přístup údaje**

a) o povoleních k zaměstnání vydaných krajskou pobočkou Úřadu práce, a to v rozsahu uvedeném v § 92 odst. 3, tzn. identifikační údaje cizince, místo výkonu práce, druh práce, identifikační údaje zaměstnavatele, u něhož bude cizinec vykonávat zaměstnání, dobu, na kterou se vydává a další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání,

b) o písemných informacích týkajících se cizinců v rozsahu uvedeném v § 87 a 88.

(2) **Pro účely povolování vstupu a pobytu cizinců na území České republiky podle zvláštního právního předpisu jsou Ministerstvo vnitra, Ministerstvo zahraničních věcí a zastupitelské úřady České republiky oprávněny získávat z Jednotného informačního systému práce a sociálních věcí způsobem umožňujícím dálkový přístup údaje**

a) o povoleních k zaměstnání vydaných krajskou pobočkou Úřadu práce, a to v rozsahu uvedeném v § 92 odst. 3,

b) o písemných informacích týkajících se cizinců v rozsahu uvedeném v § 87 a 88“.

Důležité rady závěrem

1. Podmínkou pro zařazení volného pracovního místa do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držitelé zaměstnanecké karty nebo do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držitelé modré karty je souhlas zaměstnavatele a současně to, že je toto volné pracovní místo krajskou pobočkou Úřadu práce nabízeno a zveřejněno alespoň po dobu 30 dnů od jeho oznámení krajské pobočce Úřadu práce. **Nově se umožňuje, aby krajská pobočka Úřadu práce s ohledem na situaci na trhu práce mohla tuto dobu zkrátit až na 10 dnů.**

2. **Informační povinnost zaměstnavatele vůči krajské pobočce Úřadu práce se dosud vztahovala jen na případ nástupu do zaměstnání a nyní se rozšiřuje i na výkon práce na území České republiky.**

3. Z textu zákona o zaměstnanosti se **vypouští informační povinnost o nástupu do zaměstnání nebo k výkonu práce na území České republiky právnické nebo fyzické osoby, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě byly tyto osoby vyslány na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy.**

4. **Zahraničnímu zaměstnavateli, který uzavřel smlouvu s právnickou nebo fyzickou osobou, na jejímž základě byly osoby uvedené v § 87 odst. 1 vyslány na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy, se nově ukládá povinnost vést evidenci těchto osob obsahující údaje uvedené v § 91 odst. 1 písm. a) b), c) a e) rovněž informace o pohlaví těchto fyzických osob, o dni nástupu a dni skončení jejich výkonu práce nebo vyslání na území České republiky.**

Mgr. Olga Bičáková
(olga.bicakova@seznam.cz) působila na Ministerstvu práce a sociálních věcí a ve Výzkumném ústavu práce a sociálních, v. v. i. Jako lektorka pracovala na Ministerstvu vnitra a na Magistrátu hlavního města Prahy. Přispívá do odborných časopisů zabývajících se problematikou zaměstnanosti.