

Univerzita Karlova, Filozofická fakulta

Opatření děkana č. 5/2021

Zaměstnávání zahraničních zaměstnanců na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy

Čl. 1

Úvodní ustanovení

1. Toto opatření upravuje postupy související se založením a vznikem pracovněprávního vztahu mezi zahraničním zaměstnancem a Filozofickou fakultou Univerzity Karlovy (dále jen „fakulta“), jakož i práva a povinnosti zahraničního zaměstnance a jednotlivých pracovišť fakulty, včetně specifických povinností v oblasti zaměstnávání výzkumných pracovníků a přijímání cizinců vyslaných zahraničním zaměstnavatelem.
2. V případech v tomto opatření neupravených se postupuje v souladu s platnými právními předpisy, zejména se zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), zákonem č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pobytu cizinců“), a zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“).
3. Zahraničním zaměstnancem se pro účely tohoto opatření rozumí cizinec, který není státním příslušníkem ČR.
4. Zahraničním zaměstnavatelem se pro účely tohoto opatření rozumí zaměstnavatel se sídlem mimo území ČR, který je v pracovněprávním vztahu se zahraničním zaměstnancem.

Čl. 2

Pracovní oprávnění a oprávnění k pobytu

1. Je-li předpokladem zaměstnání zahraničního zaměstnance vydání pracovního oprávnění, pracovněprávní vztah vznikne nejdříve předložením platného pracovního oprávnění, kterým je:
 - a) povolení k zaměstnání vydané Úřadem práce ČR;¹
 - b) zaměstnanecká karta, tj. povolení k dlouhodobému pobytu opravňující cizince k přechodnému pobytu na území ČR delšímu než 3 měsíce a k výkonu zaměstnání na pracovní pozici, pro kterou byla zaměstnanecká karta vydána;²

¹ Ustanovení § 89 a násl. zákona o zaměstnanosti.

² Ustanovení § 42g zákona o pobytu cizinců.

- c) modrá karta, o kterou může požádat cizinec, pokud na území ČR hodlá pobývat přechodně po dobu delší než 3 měsíce a bude zaměstnán na pracovní pozici vyžadující vysokou kvalifikaci.³
2. Ve stanovených případech je namísto pracovního oprávnění nebo společně s povolením k zaměstnání předpokladem vzniku pracovněprávního vztahu předložení platného oprávnění k pobytu na území ČR, kterým je zejména:
- a) krátkodobé (schengenské) vízum k pobytu do 90 dnů;⁴
 - b) povolení přechodného nebo trvalého pobytu vydané jiným státem EU, Islandem, Lichtenštejnskem, Norskem nebo Švýcarskem, nebo průkaz trvalého pobytu vydaný jiným státem EU;
 - c) povolení k přechodnému pobytu nad 90 dnů ve formě pobytové karty rodinného příslušníka občana EU nebo průkazu o povolení k pobytu pro cizince;⁵
 - d) tzv. neduální zaměstnanecká karta, která slouží jako povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání;
 - e) povolení k dlouhodobému pobytu za účelem vědeckého výzkumu;⁶
 - f) vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem převzetí příslušného oprávnění k pobytu na území ČR.⁷

Čl. 3

Kategorie zahraničních zaměstnanců

1. Založení a vznik pracovněprávního vztahu mezi zahraničním zaměstnancem a fakultou podléhá různým právním režimům v závislosti na kategorii, do které lze zahraničního zaměstnance zařadit:
- a) státní příslušník členského státu EU, Islandu, Lichtenštejnska, Norska a Švýcarska;
 - b) rodinný příslušník osoby uvedené v písmenu a) tohoto odstavce,⁸ který není občanem EU, Islandu, Lichtenštejnska, Norska a Švýcarska;
 - c) zahraniční zaměstnanec ze země mimo EU (tzv. třetí země) s volným přístupem na trh práce;
 - d) zahraniční zaměstnanec ze země mimo EU (tzv. třetí země), který nemá volný přístup na trh práce;
 - e) uprchlík.⁹
2. Státní příslušník členského státu EU, Islandu, Lichtenštejnska, Norska a Švýcarska a jeho rodinný příslušník

³ Ustanovení § 42i zákona o pobytu cizinců.

⁴ Dle Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/1806 ze dne 14. listopadu 2018, kterým se stanoví seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci musí mít při překračování vnějších hranic vízum, jakož i seznam třetích zemí, jejichž státní příslušníci jsou od této povinnosti osvobozeni (kodifikované znění), a Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 810/2009, ze dne 13. července 2009, o kodexu Společenství o vízech (Vízový kodex).

⁵ Dle ustanovení § 87b zákona o pobytu cizinců.

⁶ Dle ustanovení § 42f zákona o pobytu cizinců.

⁷ Dle ustanovení § 30 odst. 2 zákona o pobytu cizinců.

⁸ Dle definice uvedené v ustanovení § 15a a 180f zákona o pobytu cizinců.

⁹ Dle Úmluvy o právním postavení uprchlíků (1951).

- 2.1. Osoba specifikovaná v odst. 1 písm. a) tohoto článku má v pracovněprávních vztazích stejné právní postavení jako občan ČR, vztahují se na ni však povinnosti zahraničního zaměstnance uvedené v tomto opatření.
 - 2.2. Osoba specifikovaná v odst. 1 písm. b) tohoto článku má v pracovněprávních vztazích stejné právní postavení jako občan ČR. Při dlouhodobém pobytu na území ČR musí však disponovat platným oprávněním k pobytu (čl. 2 odst. 2 písm. c) tohoto opatření). Při krátkodobém pobytu musí disponovat platným oprávněním k pobytu pouze v případě, že z titulu své státní příslušnosti podléhá vízové povinnosti a naplňuje podmínky stanovené zákonem o pobytu cizinců (čl. 2 odst. 2 písm. a) a b) tohoto opatření).
3. Zahraniční zaměstnanec ze třetí země s volným přístupem na trh práce
- 3.1. Zahraničním zaměstnancem ze třetí země s volným přístupem na trh práce je zejména:¹⁰
 - a) cizinec s povoleným trvalým pobytem;
 - b) cizinec, jehož výkon práce na území ČR nepřesáhne 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo celkem 30 dnů v kalendářním roce a jde-li zároveň o akademického pracovníka vysoké školy nebo vědeckého pracovníka, který je účastníkem vědeckého setkání, či studenta do 26 let věku;
 - c) cizinec, který je studentem prezenčního studia, a to po celou dobu akademického roku (včetně prázdnin);
 - d) cizinec, který vykonává v ČR soustavnou vzdělávací nebo vědeckou činnost jako akademický, vědecký, výzkumný či vývojový pracovník;
 - e) cizinec, který je absolventem střední nebo vysoké školy v ČR.¹¹
 - 3.2. Zahraniční zaměstnanec ze třetí země s volným přístupem na trh práce k výkonu zaměstnání nepotřebuje pracovní oprávnění, ve většině případů je ovšem nutné, aby disponoval platným oprávněním k pobytu na území ČR (čl. 2 odst. 2 písm. a), d) a e) tohoto opatření).
 - 3.3. V době před vydáním neduální zaměstnanecké karty může být zahraniční zaměstnanec zaměstnáván, předloží-li fakultě potvrzení o splnění podmínek pro vydání neduální zaměstnanecké karty (čl. 2 odst. 2 písm. f) tohoto opatření).¹²
4. Zahraniční zaměstnanec ze třetí země, který nemá volný přístup na trh práce
- 4.1. Cizinec ze třetí země, který nemá volný přístup na trh práce, může být zaměstnán pouze, pokud má povolení k zaměstnání spolu s platným oprávněním k pobytu, zaměstnaneckou kartu či modrou kartu.
 - 4.2. V době před vydáním zaměstnanecké karty nebo modré karty může být zahraniční zaměstnanec zaměstnáván, předloží-li fakultě potvrzení o splnění podmínek pro

¹⁰ Osoby uvedené v ustanovení § 98 a § 98a zákona o zaměstnanosti.

¹¹ Získal vzdělání podle zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů nebo zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů.

¹² Ustanovení § 89 odst. 4 zákona o zaměstnanosti.

vydání zaměstnanecké karty nebo modré karty (čl. 2 odst. 2 písm. f) tohoto opatření).

5. Uprchlík

- 5.1. Uprchlík s udělenou mezinárodní ochranou má volný přístup na trh práce, k výkonu zaměstnání tedy nepotřebuje pracovní oprávnění.
- 5.2. Uprchlík, který požádal o mezinárodní ochranu, může být zaměstnán po uplynutí 6 měsíců ode dne podání žádosti o mezinárodní ochranu, takovýto cizinec však musí mít platné povolení k zaměstnání.

Čl. 4

Náležitosti pracovní smlouvy a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

1. Zahraniční zaměstnanec, který má v pracovněprávních vztazích stejné právní postavení jako občan ČR nebo má volný přístup na trh práce, může být zaměstnán na základě pracovní smlouvy nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohody o pracovní činnosti (DPČ) a dohody o provedení práce (DPP), není-li právním předpisem nebo tímto opatřením stanoveno jinak.
2. Pracovněprávní vztah mezi zahraničním zaměstnancem ze třetí země, který nemá volný přístup na trh práce, a fakultou může být založen uzavřením pracovní smlouvy nebo DPČ, která je podkladem pro vydání pracovního oprávnění.
3. Pracovněprávní vztah mezi zahraničním zaměstnancem ze třetí země, který nemá volný přístup na trh práce, a fakultou vznikne dnem, který byl sjednán jako den nástupu do práce, ne však dříve, než zahraniční zaměstnanec předloží fakultě platné povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu, modrou kartu nebo potvrzení vydané Ministerstvem vnitra ČR o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty nebo modré karty.
4. Zahraniční zaměstnanec ze třetí země, který nemá volný přístup na trh práce, s povolením k zaměstnání
 - 4.1. Cizinec může být zaměstnáván, má-li platné povolení k zaměstnání a současně platné oprávnění k pobytu na území ČR.
 - 4.2. S cizincem, u kterého je předpokladem vzniku pracovněprávního vztahu vydání povolení k zaměstnání, je možné uzavřít pracovní smlouvu nebo DPČ. Uzavření DPP není možné.
 - 4.3. Pracovní smlouva nebo DPČ musí obsahovat kromě povinných náležitostí stanovených zákoníkem práce také dobu trvání základního pracovněprávního vztahu, výši mzdy nebo odměny, délku sjednané týdenní pracovní doby a výměru dovolené v souladu s právními předpisy a předpisy Univerzity Karlovy a fakulty.
 - 4.4. Pokud zahraniční zaměstnanec požádá o prodloužení povolení k zaměstnání, může být dále zaměstnáván v době od konce platnosti svého povolení k zaměstnání do pravomocného rozhodnutí o prodloužení platnosti povolení k zaměstnání.

5. Zahraniční zaměstnanec ze třetí země, který nemá volný přístup na trh práce, se zaměstnaneckou kartou (duální i neduální)
 - 5.1. S cizincem, u kterého je předpokladem vzniku pracovněprávního vztahu vydání zaměstnanecké karty, je možné uzavřít pracovní smlouvu nebo DPČ. Uzavření DPP není možné.
 - 5.2. Sjednaná týdenní pracovní doba musí činit minimálně 15 hodin.
 - 5.3. Pracovní smlouva musí obsahovat ustanovení, ze kterého vyplývá, že bez ohledu na rozsah práce měsíční mzda zahraničního zaměstnance nebude nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy.
 - 5.4. S ohledem na uplatnění tzv. fikce platnosti dosavadního povolení k pobytu lze zahraničního zaměstnance zaměstnávat i po uplynutí doby platnosti zaměstnanecké karty, nejdéle však do pravomocného rozhodnutí o žádosti o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty. Zahraniční zaměstnanec je v takovém případě povinen prokázat fakultě platnost zaměstnanecké karty tzv. překlenovacím štítkem.
 - 5.5. Úprava pracovněprávního vztahu spočívající ve změně pracovního zařazení nebo zaměstnání na další pracovní pozici musí být sjednána s ohledem na povinnost zahraničního zaměstnance oznámit tuto změnu Ministerstvu vnitra ČR v předstihu nejméně 30 dnů.
6. Zahraniční zaměstnanec ze třetí země, který nemá volný přístup na trh práce, s modrou kartou
 - 6.1. Má-li být cizinec zaměstnán na základě vydané modré karty, musí být pracovní smlouva uzavřena na dobu nejméně 1 roku na zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu.
 - 6.2. Zařazení do mzdové třídy a mzdový výměr musí tvořit součást pracovní smlouvy a sjednaná mzda musí odpovídat alespoň výši 1,5násobku průměrné hrubé roční mzdy vyhlášené sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.
 - 6.3. Úprava pracovněprávního vztahu spočívající ve změně pracovního zařazení držitele modré karty musí být sjednána s předchozím souhlasem Ministerstva vnitra ČR, pokud k takové změně dojde během prvních 2 let pobytu zahraničního zaměstnance na území ČR.
7. V souladu s ustanovením § 48 odst. 3 zákoníku práce pracovní poměr zahraničního zaměstnance, pokud k jeho skončení nedošlo již jiným způsobem, končí:
 - a) dnem, kterým má skončit jeho pobyt na území ČR podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,
 - b) dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající této osobě trest vyhoštění z území ČR,
 - c) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo modrá karta.

8. Při uzavírání DPČ se zahraničním zaměstnancem musí být sjednáno skončení právního vztahu založeného DPČ rovněž způsoby uvedenými v předchozím odstavci tohoto článku.
9. Při uzavírání pracovní smlouvy, DPČ nebo DPP musí být sjednáno skončení pracovněprávního vztahu uplynutím doby, na kterou bylo vydáno oprávnění k pobytu zahraničního zaměstnance na území ČR, které bylo předpokladem vzniku pracovněprávního vztahu.
10. Zahraniční zaměstnanec, který je držitelem modré karty, zaměstnanecké karty nebo mu bylo vydáno povolení k zaměstnání, může být fakultou vyslán na pracovní cestu podle ustanovení § 42 zákoníku práce, jestliže to odpovídá povaze jím vykonávané práce, pro kterou byla udělena modrá karta, zaměstnanecká karta nebo povolení k zaměstnání.¹³

Čl. 5

Přijímání výzkumných pracovníků ze třetích zemí

1. V souladu s ustanoveními §§ 30a až 30g zákona č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o VVI“), může fakulta přijmout výzkumného pracovníka ze třetí země na dobu delší než 3 měsíce k účasti na výzkumné činnosti, jestliže s tímto výzkumným pracovníkem uzavřela dohodu o hostování a písemně se zavázala, že uhradí případné náklady spojené s pobytem výzkumného pracovníka na území ČR po skončení platnosti oprávnění k pobytu na území ČR, včetně nákladů spojených s vycestováním výzkumného pracovníka z území ČR, pokud tyto náklady vznikly do 6 měsíců ode dne skončení platnosti dohody o hostování a byly hrazeny z veřejných prostředků.
2. Výzkumný pracovník musí mít vysokoškolské vzdělání získané v magisterském studijním programu a musí být fakultou vybrán k účasti na výzkumné činnosti, pro kterou se daná kvalifikace vyžaduje. Výzkumnou činností se rozumí též činnost akademického pracovníka nebo hostujícího profesora.¹⁴
3. Uzavřením dohody o hostování nevzniká pracovněprávní vztah mezi výzkumným pracovníkem a fakultou, dohoda o hostování slouží k získání povolení k dlouhodobému pobytu za účelem vědeckého výzkumu.
4. Pracovněprávní vztah založený pracovní smlouvou, DPČ nebo DPP vznikne nejdříve předložením platného povolení k dlouhodobému pobytu za účelem vědeckého výzkumu a musí být sjednán v souladu se závazky výzkumného pracovníka a fakulty vyplývajícími z dohody o hostování.¹⁵

Čl. 6

Povinnosti zahraničních zaměstnanců

¹³ Dle ustanovení § 93 zákona o zaměstnanosti.

¹⁴ Ustanovení § 42f odst. 1 zákona o pobytu cizinců.

¹⁵ Dle ustanovení § 30c zákona o VVI.

1. Zahraniční zaměstnanec je povinen dodržovat povinnosti zaměstnance, z jejichž povahy vyplývá, že se vztahují na všechny zaměstnance fakulty.
2. Zahraniční zaměstnanec je povinen neprodleně oznámit fakultě změny v osobních údajích a další důležité skutečnosti, které mohou mít význam při realizaci práv a povinností plynoucích z pracovněprávního vztahu mezi zahraničním zaměstnancem a fakultou.
3. Zahraniční zaměstnanec je povinen sdělit fakultě údaje potřebné ke zjištění daňového rezidentství za účelem splnění povinnosti odvodu daně z příjmu, a to zejména:
 - a) stát daňové rezidence a jeho kód;
 - b) daňové či jiné číslo používané při komunikaci s finančním úřadem státu, jehož je zahraniční zaměstnanec daňovým rezidentem;
 - c) informace dle dokladu prokazujícího totožnost zahraničního zaměstnance (číslo, typ dokladu, kód státu, který jej vydal);
 - d) adresu bydliště ve státě, jehož je zahraniční zaměstnanec daňovým rezidentem.
4. Zahraniční zaměstnanec je v souvislosti s koordinací systémů sociálního zabezpečení povinen informovat fakultu o:
 - a) stávajících paralelních pracovněprávních vztazích, tj. o výkonu činnosti v jiném členském státě EU, Islandu, Lichtenštejnsku, Norsku či Švýcarsku na základě pracovní smlouvy, DPČ nebo DPP v libovolném rozsahu, existujících ke dni vzniku pracovněprávního vztahu s fakultou;
 - b) uzavření nového paralelního pracovněprávního vztahu dle předchozího bodu tohoto odstavce, a to nejpozději do 3 pracovních dnů od jeho uzavření;
 - c) veškerých dalších změnách výše uvedených skutečností a dalších skutečnostech na straně zahraničního zaměstnance souvisejících s koordinací systémů sociálního zabezpečení, a to do 3 pracovních dnů od okamžiku, kdy tyto změny či nové skutečnosti nastaly.
5. Zahraniční zaměstnanec pracující v paralelním pracovněprávním vztahu v jiném členském státě EU, Islandu, Lichtenštejnsku, Norsku či Švýcarsku předloží fakultě bez zbytečného prodlení:
 - a) potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení (formulář A1);
 - b) název a adresu instituce, kam bude fakulta odvádět pojistné;
 - c) číslo platebního účtu v mezinárodním formátu (IBAN) pro odvody pojistného;
 - d) výši a skladbu odvodů pojistného v procentním vyjádření (v %).
6. Pokud zahraniční zaměstnanec nedostojí některým ze svých povinností dle tohoto článku opatření, odpovídá fakultě za veškerou vzniklou újmu, a to včetně újmy, která fakultě vznikne v souvislosti s retroaktivním určením příslušnosti zahraničního zaměstnance k právu sociálního zabezpečení jiného členského státu EU, Islandu, Lichtenštejnska, Norska a Švýcarska, tj. zejména, nikoliv však výlučně, újmy spočívající v duplicitních platbách do systému sociálního zabezpečení, případných poplatcích, penále a nákladech právního zastoupení fakulty v ČR a zahraničí.

Čl. 7

Přijímání cizinců vyslaných zahraničním zaměstnavatelem

1. Fakulta může přijmout zahraničního zaměstnance v pracovněprávním vztahu se zahraničním zaměstnavatelem, který ho vyslal k plnění úkolů vyplývajících ze smlouvy uzavřené mezi zahraničním zaměstnavatelem a fakultou.
2. Nemá-li cizinec podle odst. 1 tohoto článku volný přístup na trh práce, musí mít platné povolení k zaměstnání a oprávnění k pobytu na území ČR.¹⁶ Žádost o vydání příslušného oprávnění podává fakulta.
3. Je-li zahraniční zaměstnanec vyslán z jiného členského státu EU, je předpokladem přijetí tohoto zaměstnance úzká spolupráce zahraničního zaměstnavatele a fakulty, neboť je třeba v souladu s ustanoveními § 319 a § 319a zákoníku práce zajistit, aby se na výkon práce zahraničního zaměstnance uplatnily ty pracovní podmínky, kterou jsou pro něj z právních řádů obou zemí výhodnější.
4. Výše uvedené podmínky se nevztahují na cizince vyslaného svým zahraničním zaměstnavatelem za účelem zvyšování dovedností a kvalifikace na základě smlouvy s fakultou k výkonu jeho práce u tohoto zahraničního zaměstnavatele mimo území ČR.¹⁷

Čl. 8

Náklady spojené s plněním povinností fakulty vyplývajících z pracovněprávního vztahu se zahraničním zaměstnancem nebo smluvního vztahu se zahraničním zaměstnavatelem

1. Má-li se zahraniční zaměstnanec účastnit projektu fakulty financovaného z externích zdrojů, dodatečné náklady spojené s výkonem práce tohoto cizince musí být součástí rozpočtu projektu, pokud to pravidla konkrétního dotačního programu umožňují.
2. Nejsou-li dodatečné náklady spojené se zaměstnáním zahraničního zaměstnance hrazeny z externích finančních zdrojů, hradí tyto náklady pracoviště fakulty, ke kterému zahraniční zaměstnanec přísluší.
3. Ve zvláštních případech (např. je-li zahraniční zaměstnanec přijímán na základě smlouvy se zahraničním subjektem nebo mezivládní dohody) rozhodne fakulta o interním zdroji financování dodatečných nákladů na základě žádosti vedoucího pracoviště fakulty, ke kterému zahraniční zaměstnanec přísluší.
4. Za dodatečné náklady se považují zejména:
 - a) náklady na odeslání finančních prostředků na platební účet v zahraničí, má-li být mzda dle pracovní smlouvy nebo odměna dle DPČ nebo DPP vyplacena tímto způsobem na základě dohody zahraničního zaměstnance a fakulty;
 - b) náklady na administraci odvodů do systému sociálního zabezpečení a zdravotní péče dle formuláře A1 předloženého zahraničním zaměstnancem;
 - c) náklady spojené s vydáním pracovního oprávnění nebo oprávnění k pobytu, je-li fakulta žadatelem nebo se zavázala na těchto nákladech podílet;
 - d) náklady spojené s pobytem zahraničního zaměstnance na území ČR, převzala-li fakulta za tyto náklady odpovědnost (např. dle sjednané dohody o hostování);

¹⁶ Dle ustanovení § 95 zákona o zaměstnanosti.

¹⁷ Dle ustanovení §178b odst. 4 zákona o pobytu cizinců.

- e) cestovní náhrady, je-li místo výkonu práce nebo pravidelné pracoviště zahraničního zaměstnance sjednáno v zahraničí;
- f) náklady na výplatu mzdy cizince vyslaného zahraničním zaměstnavatelem k práci na fakultě, za kterou fakulta ručí v souladu s ustanovením § 319 odst. 3 zákoníku práce.

Čl. 9

Přechodné ustanovení

Na dodatečné náklady spojené se zaměstnáním zahraničního zaměstnance, který se stal zaměstnancem fakulty přede dnem účinnosti tohoto opatření, se nevztahuje ustanovení čl. 8 odst. 2 tohoto opatření a tyto náklady jsou hrazeny ze stejných finančních zdrojů jako v době před nabytím účinnosti tohoto opatření.

Čl. 10

Závěrečná ustanovení

1. Jsou-li lhůty nebo doby uvedené v tomto opatření stanoveny obecně závazným právním předpisem, platí pro jejich délku aktuálně účinné ustanovení takového právního předpisu.
2. Návrh tohoto opatření byl v souladu s ustanovením § 287 odst. 2 písm. g) zákoníku práce projednán s odborovou organizací působící na fakultě dne 12. 3. 2021. Toto projednání je evidováno ve spisové službě fakulty pod č. j. UKFF/148328/2021.
3. Toto opatření nabývá platnosti dne 22. 4. 2021.
4. Toto opatření nabývá účinnosti dne 23. 4. 2021.

V Praze dne 22. 4. 2021
Č. j. UKFF/148075/2021

doc. PhDr. Michal Pullmann, Ph.D.
děkan FF UK

Zaměstnávání cizinců na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy: co je třeba mít na paměti při uzavírání pracovněprávního vztahu s cizincem

Povinnosti vedoucích základních součástí fakulty, resp. vedoucích organizačních útvarů děkanátu fakulty a samotných zaměstnanců jsou stanoveny v **Opatření děkana č. 5/2021**, Zaměstnávání zahraničních zaměstnanců na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy.

Vzhledem k odlišnosti právních řádů jednotlivých států je možné, že zaměstnání pracovníka, který není občanem České republiky, povede k **dodatečným nákladům**. V každém případě je zaměstnání cizince administrativně velmi náročné. Je tedy třeba pamatovat na zdroje krytí eventuálních dodatečných nákladů a s dostatečným předstihem komunikovat především s Osobním oddělením děkanátu fakulty (dále též jako „OsO“).

Pokud zamýšlíte přijmout na základní součást fakulty nebo oddělení děkanátu fakulty cizince, neprodleně kontaktujte pracovnice OsO, tj. vedoucí OsO nebo příslušnou personalistku, která má na starosti vaše pracoviště, **které s vámi proberou formální i finanční stránku záměru**.

Z hlediska pracovněprávních vztahů existuje několik režimů, ve kterých je možné cizince zaměstnat. Tyto režimy mají různě velké dopady do rozpočtu FF UK. Jedná se o tyto možnosti:

I. Zaměstnanci z EU (včetně zaměstnanců z Islandu, Lichtenštejnska, Norska a Švýcarska) – pracovní poměr

Další informace k povinnostem při zaměstnávání cizinců z EU jsou k dispozici na stránkách Staff Welcome Centre UK. (<https://swc.cuni.cz/UKSWC-25.html>).

A. Místo výkonu práce v ČR

- Zaměstnanec z EU, který má **pracovněprávní vztah a příjem jenom v ČR** – bez problémů, nepředstavuje žádné náklady navíc proti zaměstnanci z ČR. Má volný přístup na pracovní trh v ČR.
- Zaměstnanec z EU, který **má souběh pracovněprávních vztahů nebo příjmů v rámci EU (ČR + jiná země EU)** a má volný přístup na trh práce v ČR, potřebuje formulář A1 (tj. **potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení**) s určením země, do které se budou provádět odvody sociálního a zdravotního pojištění. Formulář A1 podává zaměstnanec ve své zemi. V případě nutnosti odvést pojistné do jiné členské země EU (vyjma Slovenska) **vzniknou náklady navíc** spojené se sjednáním smlouvy s poradenskou společností, která bude odvody provádět. **Celkové náklady na zaměstnance se tak zvyšují**.

U některých grantových projektů lze zvýšené náklady na mzdu hradit z režijních nákladů projektu. Pokud toto projekt neumožňuje, musí vedoucí příslušného pracoviště po konzultaci s tajemníkem fakulty explicitně **specifikovat zdroj**, z něhož budou tyto dodatečné náklady pokryty, a to předtím, než bude s pracovníkem podepsána pracovní smlouva.

B. Místo výkonu práce mimo ČR

U zaměstnanců s výkonem práce mimo ČR platí, že jsme povinni se řídit pracovněprávními předpisy dané země. Zaměstnanec si zažádá o formulář A1. Zákonné odvody se odvádějí do země výkonu práce, je potřeba dodržovat výši minimální mzdy dané země. Pro splnění této povinnosti je **nutná konzultace s externí poradenskou společností**, což znamená **zvýšené náklady**. Opět platí, že předtím, než bude s pracovníkem podepsána pracovní smlouva, musí vedoucí příslušného pracoviště po konzultaci s tajemníkem fakulty explicitně **určit zdroj financování**.

II. Zaměstnanci ze zemí mimo EU (tzv. třetí země) – pracovní poměr

A. Místo výkonu práce v ČR

- **Akademický a vědecký pracovník, lektor (AP, VP, L1, L2)** – zaměstnanec si podá žádost o neúplňovací zaměstnaneckou kartu, nemusí mít pracovní oprávnění, protože se na něj vztahuje výjimka dle ustanovení § 98 písm. n) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), tj. pedagogická a vědecká činnost. Nevznikají náklady navíc. Vědecký pracovník k udělení pobytu bude potřebovat podepsanou dohodu o hostování.

Další informace k povinnostem při zaměstnávání cizinců z třetích zemí jsou k dispozici na stránkách Staff Welcome Centre UK (<https://swc.cuni.cz/UKSWC-24.html>).

- **Technicko-hospodářský pracovník (THP)** – zaměstnanec si podá žádost o duální zaměstnaneckou kartu (tj. povolení k dlouhodobému pobytu a povolení k zaměstnání). Pracovní místo se vyhláší jako volné na úřadu práce po dobu 30 dnů. Po této lhůtě zaměstnanec žádá o duální zaměstnaneckou kartu. Zaměstnat cizince je možné už ve chvíli, kdy splnil podmínky pro vydání zaměstnanecké karty. Nevznikají náklady navíc.

V případě zájmu zaměstnat THP pracovníka ze třetí země vedoucí pracoviště neprodleně informuje vedoucího OsO, který ve spolupráci s vedoucím daného pracoviště podnikne potřebné kroky (zejména kontaktuje úřad práce), které předcházejí samotnému podání žádosti o duální zaměstnaneckou kartu. **Pro splnění podmínek k vydání oprávnění k pobytu je potřeba počítat s časovým rozmezím od 2 do 3 měsíců.**

B. Místo výkonu práce mimo ČR

Platí totéž, co pro zaměstnance z EU, viz výše I. B.

III. Dohoda o provedení práce (DPP)

A. Místo výkonu práce v ČR

U **DPP** s výdělkem **do 10 000 Kč** měsíčně se neodvádí sociální a zdravotní pojištění, pouze se odvádí daň z příjmu. Pokud se jedná o občana EU a má souběh zaměstnání, doloží při nástupu formulář A1, na základě kterého pak odvádíme pojistné do určené země. **Zde mohou vznikat dodatečné náklady navíc.**

U **DPP s výdělkem nad 10 000 Kč** měsíčně se odvádí sociální a zdravotní pojištění a daň z příjmu. **Pokud se jedná o souběh pracovněprávních vztahů v rámci EU, vznikají dodatečné náklady.**

Cizinec ze třetí země musí disponovat oprávněním k pobytu (např. udělen trvalý pobyt, nebo vízum za účelem studia). Zaměstnaneckou kartu MV ČR nevydá pro zaměstnání na DPP. DPP je nutné sjednat s časovým předstihem, aby OsO stihlo v zákonné lhůtě přihlásit zaměstnance na úřad práce. V případě nedodržení termínu **fakultě hrozí finanční postih** za pozdní přihlášení.

B. Místo výkonu práce mimo ČR

U **DPP s výdělkem do 10 000 Kč měsíčně** se platí jenom daň z příjmu, neovlivní náš pracovní trh, nehlásíme na úřad práce. Zde nebudou vznikat náklady navíc.

U **DPP s výdělkem nad 10 000 Kč měsíčně** je nutné v zemi místa výkonu práce odvést sociální a zdravotní pojištění. **Zde mohou vznikat dodatečné náklady.**

IV. Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)

A. Místo výkonu práce v ČR

U **DPČ** s výdělkem **od 3 500 Kč** měsíčně vzniká povinnost odvést sociální a zdravotní pojištění, úvazek je max. 20 hodin týdně. Pokud se jedná o občana EU a má souběh zaměstnání, doloží při nástupu formulář A1, na základě kterého odvádíme pojistné do určené země. I v tomto případě bude sjednaná smlouva s externí společností, která zajistí odvody do dané země, **náklady na zaměstnance se zvyšují.**

Cizinci ze třetích zemí musí splnit podmínky k vydání zaměstnanecké karty podle zákona o pobytu cizinců a splnit podmínky pro povolení k zaměstnání podle zákona o zaměstnanosti.

B. Místo výkonu práce mimo ČR

U **DPČ** odvádíme sociální a zdravotní pojištění a daň z příjmu do dané země; je nutno dodržet pracovněprávní předpisy a minimální mzdu dané země. Zaměstnanec si vyřizuje formulář A1, kterým se určí, do které země budeme odvádět pojistné. **Náklady na zaměstnance se zvyšují,** sjednává se smlouva s externí společností, která zajistí odvody pojistného do dané země.

V. Projekty

Už při podávání projektové žádosti je třeba rozhodnout, kteří pracovníci budou do projektu zapojeni, tedy zda se bude jednat o:

- konkrétní, předem určené osoby,
- nebo bude prováděno výběrové řízení.

Dále je třeba v projektové žádosti zohlednit:

- o jaký pracovněprávní vztah se bude jednat (pracovní poměr, DPP, DPČ),
- kde bude místo výkonu práce (**doporučení je vždy v České republice**),
- možné uzavření pracovněprávního vztahu s cizincem ze země mimo EU, i ze zemí EU
- možný souběh zaměstnání nebo finančních příjmů.

Vše výše uvedené má vliv na způsob odvodů pojistného a daně z příjmů za zaměstnance.

VI. Další náklady

Zaměstnávání cizinců může přinášet i **další náklady**. Například jen **bankovní poplatek za odeslání mzdy na zahraniční bankovní účet** může činit měsíčně až 800 Kč, ročně tedy až 9 600 Kč. I v tomto případě je třeba před podpisem smlouvy, kterým se zakládá pracovněprávní vztah, předběžně odhadnout tyto eventuální další náklady a specifikovat zdroj pro jejich krytí.

Komplikovat finanční stránku zaměstnání cizince může i **časový nesoulad nákladů**. Setkáváme se s případy, kdy dorazí pokyn pro úhradu odvodů sociálního a zdravotního pojištění po jednom roce i delší době od vzniku povinnosti tyto odvody provést. Tento nesoulad má dopad na (ne)možnost financování odvodů z projektů, i když s nimi bylo v rozpočtu počítáno. FF UK mohou rovněž vzniknout dodatečné náklady v podobě finančního postihu za chybně nebo pozdě provedený odvod.

Další náklady můžou vzniknout i u současného zaměstnance, který uzavře další pracovní poměr v rámci EU (EHP), nebo ve státě, se kterým má ČR podepsanou smlouvu o zabránění dvojího zdanění. V případě souběhu zaměstnání, zaměstnanec požádá o vystavení A1, čímž ČSSZ určí, do které země budou náležet odvody sociálního a zdravotního pojištění. Uzavření dalšího pracovního poměru je zaměstnanec povinen nahlásit. Pokud vedoucí ZS schválí souběžné pracovní poměry, zajistí finanční zdroje, ze kterých se budou náklady na externí firmu hradit.

Příklad

Pro představu toho, jaké další náklady při zaměstnání cizince mohou FF UK vznikat, uvádíme situaci, kdy zaměstnáme cizince s místem výkonu práce v Belgii. V takovém případě musíme dodržet povinnosti dané právními předpisy platnými v Belgii.

Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele, které je zaměstnavatel ze zákona ČR povinen sjednat u pojišťovny Kooperativa, je podle belgických právních předpisů nedostačující. Je tedy třeba sjednat odpovídající pojištění odpovědnosti v Belgii.

Další povinností v Belgii je sjednání zdravotního pojištění u společnosti Mediwet vzw (medical insurance).

Obě výše uvedená pojištění v roce 2020 činila na jednoho zaměstnance kolem 6 000 Kč.

S náklady navíc je potřeba počítat i pro vypracování dokumentů specifikujících pracovní postupy (working regulations) pro výkon práce v Belgii. V tomto případě byly náklady na vypracování tohoto dokumentu kolem 31 000 Kč.

Do nákladů se promítnou i poplatky za služby externí společnosti pro vyčíslení daní a zákonných odvodů pojistného.

Tyto služby za jednoho zaměstnance za jeden kalendářní rok činily kolem 120 000 Kč.

Schéma postupu při výběru akademického pracovníka do pracovního poměru s pohledu odvodu zdravotního a sociálního pojištění

VŘ ► návrh na přijetí ► PS – nástup s A1 ► odvody

výběrové řízení	návrh na přijetí	pracovní smlouva – nástup s A1	provedení odvodů
odpovědnost: vedoucí ZS	odpovědnost: vedoucí ZS	odpovědnost: OsO	odpovědnost: OsO
Pokud vedoucí ZS uvažuje o přijetí cizince do pracovního poměru, je vhodné OsO kontaktovat již v tomto kroku.	Vedoucí ZS získá informaci, zda má zaměstnanec souběh zaměstnání . Pokud ano, tak: <ul style="list-style-type: none">Je nutné, aby si zaměstnanec zažádal o A1. Formulářem A1 instituce určí, do které země se bude odvádět pojistné.Už v této fázi je nutná spolupráce s OsO, které bude zajišťovat sjednání smlouvy s externí společností o poskytnutí služeb spojených s odvodem pojistného do zahraničí.Podle finanční kalkulace výše odvodů pojistného bude domluveno, z jakého zdroje se budou hradit finanční náklady na odvody	Při podpisu pracovní smlouvy zaměstnanec doloží vyřízený formulář A1 s určením příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení.	OsO ve spolupráci s externí společností zajistí odvody pojistného do zahraničí.

	a z jakého zdroje se budou hradit náklady na služby externí společnosti.		
--	--	--	--

Pokud se jedná o THP pracovníka, postup je odlišný; vedoucí daného pracoviště neprodleně kontaktují pracovnice OsO.