

# HR Legal Alert

Září 2017

## Weinhold Legal

### Obsah

Aktuální změny v oblasti legalizace pobytu zahraničních pracovníků

#### Judikatura

- K organizační změně spočívající ve zrušení pracovního místa s kratší pracovní dobou;
- K řetězení pracovních poměrů na dobu určitou.

### Aktuální změny v oblasti legalizace pobytu zahraničních pracovníků

Dne 15. srpna 2017 vešla v účinnost novela Zákona o pobytu cizinců (Zákon 326/1999 Sb.), která má dopad zejména do oblasti legalizace pobytu zahraničních pracovníků v ČR.

#### Převedení v rámci společnosti

Novela předně nově nastavila podmínky vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí na základě tzv. převedení v rámci společnosti. Zahraniční pracovníci vyslaní do ČR nyní mohou nově žádat o Kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance, kterou je možné vydat u specialistů a manažerů až na 3 roky, u stážistů pak pouze na 1 rok.

Vzhledem k nepříliš výhodnému nastavení převedení v rámci společnosti (omezení maximální doby platnosti Karty, nutnost předchozího alespoň šestiměsíčního zaměstnání u vysílající společnosti, náročnost předkládané dokumentace) se dá předpokládat, že tento režim nebude ve velkém využíván a zaměstnavatelé budou u vyslaných pracovníků ze třetích zemí (nejen v rámci společnosti). I po novele ovšem bude možné nadále využívat již známý proces legalizace pracovního pobytu, tj. získání pracovního povolení a zaměstnanecké karty, který nedoznal změn.

#### Povolení k dlouhodobému pobytu za účelem investování

Novela dále zavedla tzv. povolení k dlouhodobému pobytu za účelem investování pro podnikatele, statutární orgány, prokuristy či společníky obchodní korporace, kteří v ČR hodlají pobývat déle než 90 dnů a na území skutečnou významnou investici spočívající ve vytvoření nových pracovních míst a investování peněžních prostředků. Minimální investice je stanovena na částku ve výši 75 miliónů korun českých a vytvoření 20 pracovních míst. Podnikatelé ovšem mohou i nadále využívat proces získání dlouhodobého víza za účelem podnikání.

O toto vízum, potažmo o povolení k dlouhodobému pobytu bude nyní muset bez výjimky žádat také cizinec, který v postavení společníka, člena statutárního orgánu nebo jiného

orgánu obchodní společnosti plní pro tuto právnickou osobu úkoly vyplývající z předmětu její činnosti a za tímto účelem mu bylo vydáno pracovní povolení. Pro obě platí také relativně vysoká náročnost co do předkládané dokumentace, např. prokázání bezdlužnosti vůči orgánům státní správy. Dle novely již v těchto případech není možné požádat o udělení zaměstnanecké karty v neduálním režimu.

#### Fikce zaměstnání

Novela zákona o pobytu cizinců a ostatních dotčených zákonů zavádí i další změny, například upravuje lhůty pro podání žádostí o prodloužení dlouhodobých víz či dlouhodobých pobytů na území, zavádí nový systém poplatků za vyřízení těchto žádostí, dále zavádí například tzv. fikci zaměstnání u žadatelů o prodloužení pracovního povolení, kteří podali žádost v zákonné lhůtě, ale jejich pracovní povolení s prodlouženou platností nebylo vydáno před vypršením platnosti prodloužovaného povolení. Ti tak nyní mohou pokračovat ve výkonu práce i po vypršení platnosti pracovního povolení (dříve byla fikce zaměstnání zavedena pouze u žádostí o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty v duálním režimu).

#### K zániku platnosti zaměstnanecké karty

Novinkou je také úprava zániku platnosti zaměstnanecké karty (povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání) – platnost zaměstnanecké karty nyní zanikne uplynutím 60 dnů ode dne, kdy cizinec skončil poslední pracovněprávní vztah splňující podmínky pro vydání zaměstnanecké karty, pokud v této lhůtě cizinec nepožádal ministerstvo vnitra o souhlas se změnou zaměstnavatele (za předpokladu, že si nového zaměstnavatele již našel). Při podání žádosti o souhlas se změnou nyní musí cizinec nově předložit také aktuální potvrzení o zaměstnání (či jeho nedávném ukončení) předchozího zaměstnavatele, což může být pro cizince v praxi mnohdy náročné.

#### Institut „nespolehlivého zaměstnavatele“

Novela zavedla také institut tzv. „nespolehlivého zaměstnavatele“. Jedná se o českého zaměstnavatele, který mmj. není bezdlužný, byl pokutován za umožnění výkonu nelegální práce či jehož sídlo uvedené ve veřejných rejstřících není skutečné (za skutečné sídlo se považuje sídlo, kde jsou přijímána zásadní rozhodnutí týkající se obchodního vedení zaměstnavatele, popřípadě místo, kde se schází vedení zaměstnavatele). Cizincům žádajícím o zaměstnaneckou kartu tak může být žádost teoreticky zamítnuta např. právě kvůli nedoplatkům zaměstnavatele vůči finančnímu úřadu, správě sociálního zabezpečení či zdravotní pojišťovně, aniž by o tomto zaměstnavatel věděl a mohl zajistit nápravu.

# HR Legal Alert

Září 2017

## K organizační změně spočívající ve zrušení pracovního místa s kratší pracovní dobou

Nejvyšší soud ČR se ve svém rozsudku ze dne 22. března 2017, sp. zn. 21 Cdo 4485/2016 zabýval nadbytečností zaměstnance ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce v souvislosti s organizační změnou, která zrušila pracovní místo, které zastával zaměstnanec s kratší pracovní dobou a nahradila jej místem se stejnou pracovní náplní, avšak se stanovenou týdenní pracovní dobou.

V projednávané věci Nejvyšší soud judikoval, že nadbytečnost zaměstnance musí být posuzována pouze s ohledem na druh práce, který je stanoven v pracovní smlouvě zaměstnance a který je tak podstatnou náležitostí pracovní smlouvy. Další skutečnosti a podmínky (týkající se rozsahu úvazku či mzdy) již nemohou být podkladem pro posuzování nadbytečnosti zaměstnance ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zák. práce. Ta je dána pouze a jedině nepotřebností onoho druhu práce pro zaměstnavatele.

V posuzovaném případě došel Nejvyšší soud k závěru, že žalobce se nemohl stát pro žalovanou nadbytečným, protože druh práce, který žalobce pro žalovanou podle pracovní smlouvy vykonával, se nestal pro žalovanou v souvislosti s organizační změnou nepotřebným, ale žalovaná jej nadále potřebovala - a to dokonce ve větším rozsahu. **Pro právní posouzení věci není významné, že zaměstnavatel nabízí zaměstnanci rozšíření jeho pracovní doby.**

## K řetězení pracovních poměrů na dobu určitou

Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 26. června 2017, sp. zn. 21 Cdo 1211/2017 setrval na svém dosavadním názoru, že chce-li zaměstnanec, který má zato, že jeho pracovní poměr na dobu určitou byl sjednán na dobu určitou v rozporu se zákonem (např. nedovolené řetězení pracovního poměru), dosáhnout změny pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou na základě fikce podle ustanovení § 39 odst. 5 věty druhé zákoníku práce, nestačí pouze to, aby zaměstnavateli písemně oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, ale musí též ve dvouměsíční prekluzivní lhůtě podat u soudu příslušnou žalobu o určení, zda byly splněny podmínky uvedené v ustanovení § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce. Nebyla-li taková žaloba podána (nebo byla podána po uplynutí zákonné dvouměsíční lhůty), skončí pracovní poměr účastníků uplynutím sjednané doby, a to i kdyby trvání pracovního poměru na dobu určitou bylo skutečně sjednáno v rozporu se zákonem. Nejvyšší soud tak v uvedeném rozsudku nepřihlédl k právnímu názoru Ústavního soudu, podle kterého pro naplnění fikce trvání pracovního poměru na dobu na určitou postačuje pouhé oznámení zaměstnance zaměstnavateli a již není třeba podávat speciální žalobu (II. ÚS 3323/14)

Nejvyšší soud ČR v rozsudku argumentuje zejména odkazem

na základní zásady soukromého práva, mezi které patří zásada „pacta sunt servanda“ (neboli „smlouvy se mají dodržovat“) a zásada „in favorem negotii“ (neboli „v pochybnostech pro platnost smlouvy“), kdy „na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné než jako na neplatné“. Podstatou zásady „in favorem negotii“ je totiž preference platnosti právního jednání (smlouvy) před jeho neplatností. Uzavřenou smlouvu je proto třeba považovat za platnou, ledaže by byla zjištěna (prokázána) vada, která způsobuje její neplatnost. Uvedené znamená, že při rozhodování sporu se uzavřená smlouva vždy pokládá za platnou, dokud není zjištěn (prokázán) opak. Povinnost tvrzení a povinnost důkazní přitom nese ten účastník, který se domáhá závěru o neplatnosti smlouvy. Nejvyšší soud dále uvedl, že uvedené obecné zásady je pak třeba vykládat „v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů“.

© 2017 Weinhold Legal



Držitel certifikátu ISO 9001

Informace uvedené v tomto HR legal alertu jsou prezentovány na základě našeho nejlepšího přesvědčení a poznatků získaných v době, kdy byl tento text dán do tisku. Nicméně konkrétní informace vztahující se k tématům uvedeným v tomto HR legal alertu by měly být konzultovány dříve, než na jejich základě bude učiněno jakékoliv rozhodnutí. Informace uvedené v tomto alertu současně nelze chápat jako vyčerpávající popis relevantní problematiky a veškerých možných konsekvencí. Dále si dovoluujeme poznamenat, že na některé záležitosti v tomto alertu uváděné mohou existovat různé právní názory.

Za účelem získání dalších informací kontaktujte, prosím, partnera / manažera, s nímž jste obvykle ve spojení, nebo níže uvedené osoby:



Jan Lachmann

Manager

[Jan.Lachmann@cz.ey.com](mailto:Jan.Lachmann@cz.ey.com)



Anna Bartůňková

Manager

[Anna.Bartunkova@weinholdlegal.com](mailto:Anna.Bartunkova@weinholdlegal.com)

© 2017 Weinhold Legal

All rights reserved