



ČLÁNKY

PORTÁL » ČLÁNKY » ZAMĚSTNÁVÁME STUDENTA–CIZINCE, KTERÝ UKONČIL PREZENČNÍ STUDIUM V ČESKÉ REPUBLICE. CO TEĎ?

Ostatní

Občanské právo

Trestní právo

Pracovní právo

Procesní právo

Mezinárodní a evropské právo

Obchodní právo

Správní právo

Rekodifikace

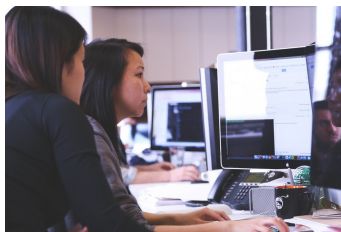
Finanční právo

Ústavní právo

Právo IT

Zaměstnáváme studenta–cizince, který ukončil prezenční studium v České republice. Co teď?

ČLÁNKY PRACOVNÍ PRÁVO Mgr. Markéta Koblerová 14.12.2020



Co se stane s pracovním poměrem cizince, pokud ukončí denní/prezenční studium v České republice? A jak v takových případech vhodně právně postupovat? Na tuto zdánlivě

snadnou otázku, která v praxi jistě nebývá raritou, zákon neposkytuje jednoznačnou odpověď. Niže proto shrnujeme naše závěry.

Skončí pracovní poměr cizince automaticky ze zákona - nebo je zapotřebí pracovní poměr ukončit?

Cizinec, který se na území České republiky soustavně připravuje na budoucí povolání, nepotřebuje k zaměstnání na území České republiky předkládat povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu, kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance ani modrou kartu.[1] Soustavnou přípravou na budoucí povolání rozumí Zákon o zaměstnanosti dobu denního studia na střední škole, konzervatoři, vyšší odborné škole a jazykové škole s právem státní jazykové zkoušky a dobu prezenčního studia na vysoké škole, a to včetně prázdnin, které jsou součástí školního nebo akademického roku.[2] V případě prezenčního studia cizince na vysoké škole tedy k zaměstnání postačí pouze doklad o takovém studiu.

Pokud zaměstnanec ukončí prezenční studium a zároveň přestane splňovat podmínky pro zaměstnání cizince, čili nemá platné povolení k

PŘIHLÁSIT SE

E-mail

Heslo

 Chci zůstat přihlášen

Přihlásit se

Zapomenuté heslo

Facebook

Google

Jště nemáte svůj účet?

Založte si účet a získajte spoustu [výhod](#)

[Vytvořit nový účet](#)

ELEKTRONICKÝ ČASOPIS

Mám zájem o elektronický časopis

Zadejte e-mail...

Odeslat

SOUISEJÍCÍ

Zaměstnávání cizinců v České republice ze zemí mimo Evropskou unii
ČLÁNKY 15.02.2018

Novela zákona o pobytu cizinců a změna v povinnosti hlášení změn zaměstnavatele
ČLÁNKY 24.10.2019

Rozhovor: Markéta Pravdová - V naší společnosti panují přehnané obavy z přílivu cizinců
ČLÁNKY 03.04.2018

Co přinese novela zákona o pobytu cizinců?
ČLÁNKY 23.04.2019

Zákona o zaměstnanosti, stává se jeho další zaměstnávání na území České republiky nezákonné. Inspekcí práce by takové zaměstnávání bylo posouzeno jako nelegální práce. Zaměstnavatel i zaměstnanec vykonávající nelegální práci by se tak tímto vystavili nebezpečí uložení peněžité sankce ze strany kontrolního orgánu na úseku zaměstnanosti. V krajním případě by se mohlo jednat i o trestný čin zaměstnavatele.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Zákoník práce“), v [§ 48 odst. 3 písm. c\)](#) stanoví důvody, ze kterých pracovní poměr cizince zaniká ex lege. Pracovní poměr cizince tak ze zákona skončí uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci. Důvody vypočtené v tomto odstavci mají kogentní charakter.

Zde ale vyvstává otázka, co se stane s pracovním poměrem cizince, který ukončí své denní/prezenční studium. U takového zaměstnance totiž nedojde, alespoň dle jazykového výkladu, k naplnění žádné ze skutečností dle [§ 48 odst. 3 písm. c\)](#) Zákoníku práce. Jeho pracovní poměr by tedy, dle takového výkladu, měl nadále trvat. V takovém případě by zaměstnavatel byl nucen řešit tento stav výpovědí, v určitých případech okamžitým zrušením pracovního poměru či zrušením pracovního poměru ve zkušební době. Pokud by zaměstnavatel neměl možnost ukončit pracovní poměr okamžitým zrušením, byl by de facto zákonem nucen po celou výpovědní dobu k nelegálnímu zaměstnávání cizince.

S takovýmto závěrem se lze jen těžce ztotožnit. Ačkoli jsou tedy důvody pro skončení pracovního poměru cizince dle [§ 48 odst. 3 písm. c\)](#) Zákoníku práce kogentní, lze dovést, že ukončení studia bez existence jiného titulu opravňujícího zaměstnance vykonávat v České republice práci spadá pod [§ 48 odst. 3 písm. c\)](#) Zákoníku práce, jelikož studium ve skutečnosti nahrazuje povolení k zaměstnání.

Ukazatel tímto směrem spatřujeme i v komentáři k ustanovení [§ 48 odst. 3 písm. c\)](#) Zákoníku práce, který odkazuje přímo na [§ 98](#) Zákona o zaměstnanosti. V části ke skončení pracovního poměru cizince tak komentář vysvětluje, že „*Cizinec nebo fyzická osoba bez státní příslušnosti mohou být přijati do zaměstnání a zaměstnávání jen tehdy, mají-li platné povolení k zaměstnání a platné povolení k pobytu na území ČR nebo jsou-li držitelé zaměstnanecké anebo držitelé tzv. modré*

NÁZORY

Naděje a trest

JUDr. Libor Vávra

07.12.2020

Ohlédnutí zpět

JUDr. Tomáš Lichovník

19.11.2020

MEDIÁLNÍ PARTNEŘI



státní příslušnosti) se nevyžadují povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta ani tzv. modrá karta (srov. [§ 98 ZamZ](#)).“ [\[3\]](#)

Jak z pozice zaměstnavatele vhodně postupovat?

V případě, kdy zaměstnanec–cizinec ukončí své denní/prezenční studium a přestane splňovat podmínky pro zaměstnání cizince, doporučujeme postupovat jako při skončení pracovního poměru a nepřidělovat takovému zaměstnanci nadále žádnou práci. To v praxi znamená zejména vydat zaměstnanci potvrzení o skončení pracovního poměru, odhlásit zaměstnance z pojištění, nahlásit skončení pracovního poměru cizince na úřad práce, případně ho vyzvat k předání věcí. Dále lze zaměstnanci vystavit potvrzení, kterým se stanoví, že s ohledem na ukončení soustavné přípravy na budoucí povolání došlo ze zákona ke skončení pracovního poměru.

Pro případ preventivního posílení pozice zaměstnavatele z důvodu nejasnosti zákona je možné dát zaměstnanci současně i výpověď. Nejčastěji bude v úvahu připadat zejména výpovědní důvod dle [§ 52 písm. f\)](#) Zákoníku práce, čili ukončení pracovního poměru v případech, kdy zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce. Tímto se dá eliminovat riziko zpětného vyplácení náhrady mzdy v případě, kdyby se zaměstnanec v budoucnu před soudem úspěšně domáhal přidělování práce a trvání pracovního poměru.

Závěrem doporučujeme pro všechny případy zaměstnávání studentů-cizinců z důvodu vyšší právní jistoty sjednávat pracovní poměry na dobu určitou, a to do skončení doby studia, nejdéle však na tři roky. Obecně pak při zaměstnávání cizinců vkládat do pracovních smluv ustanovení, že pracovní poměr skončí okamžikem, kdy cizinec přestane splňovat podmínky stanovené Zákonem o zaměstnanosti pro zaměstnávání na území České republiky.

Zaměstnancům by měla být smluvně uložena povinnost informovat neprodleně zaměstnavatele o ukončení denního/prezenčního studia, jakož i dalších skutečností, které znemožňují jejich další zaměstnávání, a na požádání zaměstnavatele doložit dokumenty, kterými prokáží, že existují okolnosti ospravedlňující použití zákonných výjimek. I přes smluvně stanovenou povinnost informovat o ukončení studia je však zapotřebí po zaměstnancích pravidelně vyžadovat dodání potvrzení o

[1] [§ 98 písm. j\)](#) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Zákon o zaměstnanosti“).

[2] [§ 5](#) Zákona o zaměstnanosti.

[3] PTÁČEK, Lubomír. § 48 [Způsoby rozvázání pracovního poměru].

In: BĚLINA, a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: Nakladatelství C. H.

Beck, 2019, s. 274.



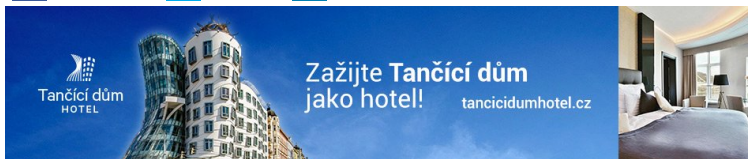
Mgr. Markéta Koblerová
Advokátní koncipientka, Weinhold Legal

0% Hodnocení článku

Pro hodnocení článku musíte být [přihlášen/a](#)

[CIZINCI](#) [STUDENTI](#) [ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ](#) [ZAMĚSTNAVATEL](#)

[f](#) Facebook [t](#) Twitter [in](#) LinkedIn



PŘIDAT KOMENTÁŘ

Pro přidání komentáře musíte být [přihlášen/a](#)

[Přihlásit se](#)

[Vytvořit nový účet](#)

PARTNEŘI PROJEKTU Všichni partneři

