**IV.**

**VYPOŘÁDÁNÍ PŘIPOMÍNEK**

**k materiálu „Programy schválené vládou za účelem dosažení ekonomického přínosu pro Českou republiku“**

Meziresortní připomínkové řízení proběhlo ve dnech **29. 5. 2019 – 12. 6. 2019**.

Všechny připomínky byly řádně vypořádány, **materiál je vládě předkládán BEZ ROZPORU**.

|  |  |
| --- | --- |
| Seznam připomínkových míst | MD, MF, MK, MO, MPSV, MMR, MPO, MSP, MŠMT, MZV, MZD, MZE, MŽP, VÚV, KML, KOM, AK ČR, AMSP, ASO, ČMKOS, HK ČR, KZPS, SP ČR + KÚ Ústeckého kraje, UZS |
| Bez připomínek | MD, MF, MK, MO,MPSV, MMR, MSP, MZV, MŽP, VÚV, KML, KOM, AK ČR, ČMKOS, HK ČR |
| Zásadní připomínky | MŠMT, MZD, MZE, AMSP, ASO, KZPS, SP ČR + KÚ Ústeckého kraje, UZS |
| Doporučující připomínky | MPO, MZD, MZE, SP ČR |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. **ZÁSADNÍ PŘIPOMÍNKY: hlavní body, k nimž se společně vyjádřilo více připomínkových míst** | | |
| **KRITÉRIUM MINIMÁLNÍ MZDY v Programu kvalifikovaný zaměstnanec**  *4.2. Kritéria pro zařazení zahraničního pracovníka do Programu*  *„Zahraniční zaměstnanec bude po celou dobu trvání pracovního poměru pobírat mzdu nebo plat v minimální výši* ***1,2násobku zaručené mzdy*** *odpovídající příslušné skupině prací dle příslušného nařízení vlády.“* | | |
| **Připomínkové místo** | **Připomínka** | **Způsob vypořádání** |
| **Asociace malých a středních podniků a živnostníků** | Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR **nesouhlasí** s návrhem, aby zahraniční zaměstnanec pobíral po celou dobu trvání pracovního poměru mzdu nebo plat v minimální výši mediánu mzdy nebo platu/1,2násobku zaručené mzdy/zaručené mzdy (bude upřesněno, o kritériu aktuálně rozhoduje vláda v rámci materiálu „Navýšení příjmu žádostí o zaměstnanecké karty na zastupitelském úřadu České republiky ve Lvově v rámci režimu zvláštního zacházení pro kvalifikované pracovníky z Ukrajiny“) odpovídající příslušné skupině prací dle příslušného nařízení vlády.  Ani jednu z obou navržených variant nepovažujeme za přípustnou.    Odůvodnění:   * principiálně nelze vytvářet plošně jiné mzdové podmínky pro zaměstnance z jiných zemí odlišné od mzdových kritérií platných pro občany ČR a tím zvýhodňovat skupinu zahraničních pracovníků, a naopak diskriminovat zaměstnance, kteří jsou občany ČR; * domníváme se, že při současném nedostatku pracovních sil je při jejich náboru jedním z hlavních nástrojů zaměstnavatelů (vedle benefitů) stanovení adekvátního mzdového ohodnocení, které má být motivační pro uchazeče o práci z České republiky, aby o pracovní místo projevili zájem. V drtivé většině případů tedy bude v praxi tak jako tak převažovat mzdové ohodnocení nad hranicí zaručené mzdy.   Z výše uvedených důvodů navrhujeme odst. 3) z přílohy číslo 2, části 4.2 **zcela vypustit**. | **Zachovat navržené znění kritéria.**   1. Při vytváření návrhu Programů byl respektován princip zachování kontinuity procesu řízení pracovní migrace ze třetích států formou migračních projektů a režimů zvláštního zacházení. Podmínky Programu kvalifikovaný zaměstnanec byly navrženy na základě kritérií dnešního „Režimu Ukrajina“. Vláda svým usnesením ze dne 3. června 2019 č. 384 vyjádřila vůli zvýšit mzdovém kritérium pro středně a nízko kvalifikované pracovní migranty na 1,2násobek zaručené mzdy. V zájmu konsistentního prosazování migrační politiky proto musí být kritérium zapracováno i do Programu kvalifikovaný zaměstnanec. Bez podstatné změny okolností, za nichž vláda rozhodla, je odlišný postup neobhajitelný. 2. Plnění kritéria budou kontrolovat garanti při zařazování zahraničních zaměstnanců do Programu ověřením charakteristiky volného pracovního místa ohlášeného zaměstnavatelem. Při prodlužování zaměstnaneckých karet mohou následné plnění kritéria ověřovat pracovníci Ministerstva vnitra. 3. Do textu předkládací zprávy byl vložen následující vysvětlující text:   „V souladu s usnesením vlády ze dne 3. června 2019 č. 384 o navýšení příjmu žádostí o zaměstnanecké karty na zastupitelském úřadu České republiky ve Lvově v rámci režimu zvláštního zacházení pro kvalifikované pracovníky z Ukrajiny je i v Programu kvalifikovaný zaměstnanec stanovena podmínka, že zahraniční zaměstnanec bude po celou dobu trvání pracovního poměru pobírat mzdu nebo plat v minimální výši 1,2násobku zaručené mzdy odpovídající příslušné skupině prací dle příslušného nařízení vlády. (Pozn. pod čarou: Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí). Každé volné pracovní místo splňující toto mzdové kritérium bude v souladu se zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, povinně ohlašováno Úřadu práce ČR a v rámci tzv. testu trhu práce bude přednostně nabízeno evidovaným uchazečům o zaměstnání. Stanovení mzdového kritéria nemá vliv na povinnost rovného zacházení se všemi  (českými i zahraničními) zaměstnanci stanovenou zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce.“  V textu Programu kvalifikovaný zaměstnanec bude u mzdového kritéria rovněž uvedeno v poznámce pod čarou:  „Každé volné pracovní místo splňující mzdové kritérium bude v souladu se zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v rámci testu trhu práce přednostně nabízeno evidovaným uchazečům o zaměstnání. Stanovení mzdového kritéria nemá vliv na povinnost rovného zacházení se všemi (českými i zahraničními) zaměstnanci stanovenou zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce.“  **Vyjádření k vypořádání:** |
| **Asociace samostatných odborů** | Asociace samostatných odborů od počátku **nesouhlasí** s odměňováním zahraničních zaměstnanců v minimální výši mediánu nebo 1,2 násobku zaručené mzdy.  Jsme toho názoru, že zahraniční zaměstnanec by měl po celou dobu trvání pracovního poměru pobírat mzdu nebo plat **ve stejné výši jako ostatní zaměstnanci** zaměstnavatele, u kterého bude pracovat dle pracovního zařazení.  Schválením takového přístupu k odměňování zahraničních pracovníků by došlo nejen k porušení základních principů odměňování práce, ale i českých právních norem, zejména § 16 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. |
| **Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů** | Z uvedeného (…) vyplývá, že vládou pro Režim Ukrajina schválené navýšení platů na 1.2 násobku zaručené mzdy se:  a) rozšíří na všechny zahraniční zaměstnance zařazené do „Programu kvalifikovaný zaměstnanec“  b) zahraniční zaměstnanec bude muset tento plat pobírat po celou dobu trvání pracovního poměru bez ohledu na pracovní výkony!!!  Toto je **nepřípustné**:  i. vměšování státu do pracovně-právních vztahů v soukromé sféře  ii. protiprávní zvýhodňování zahraničních pracovníků oproti zaměstnancům, občanům této země, České republiky  iii. porušení Zákoníku práce, kde je stanoveno, že za práci stejné hodnoty náleží stejná mzda  iv. porušování antidiskriminačního zákona, neboť MPSV nutí zaměstnavatele, aby porušovali stanovení, že zaměstnavatelé musí zajistit rovné zacházení  v. porušení směrnice EP o jednotném postupu při vyřizování žádostí o jednotné povolení k pobytu a práci pro státní příslušníky třetích zemí; návrh MPSV je v rozporu s Listinou základních práv EU nebo smlouvy o fungování EU,  vi. neboť vláda ČR spolu s odbory pomáhá likvidovat český průmysl, malé a střední podniky, protože pro ně budou zahraniční pracovníci nákladově nedostupní  vii. protože jde o úplné popření kolektivních smluv, které MPSV, odbory, ale i zaměstnavatelé podporují, neboť nejlépe vystihují místní podmínky a možnosti.  Žádáme uvedený bod vztahující se k výši mezd z návrhu **vypustit**. |
| **Svaz průmyslu a dopravy** | Z předloženého materiálu není jasné, jaké bude nastaveno pro vstup do tohoto Programu mzdové kritérium. Z nedávného rozhodnutí vlády ČR ve vztahu k navýšení kapacit v Režimu Ukrajina (tj. jednoho z projektů ekonomické migrace, které budou nově transformovány do navrhovaných vládou schválených programů ekonomické migrace), které nastavilo toto kritérium na 1,2 násobku zaručené mzdy, SP ČR usuzuje, že bude zvolen právě 1,2 násobek zaručené mzdy. SP ČR **zavedení právě tohoto kritéria jednoznačně podporuje**, mj. protože zamezuje často zmiňovanému údajnému dovozu levné pracovní síly. Je nutné si uvědomit, že veškeré pozice, které mají být obsazeny pracovníky zařazenými do tohoto Programu, budou stejně jako dosud v projektech ekonomické migrace nejprve povinně veřejně inzerovány jako volné pracovní místo v evidenci VPM vedené Krajskou pobočkou Úřadu práce (prozatím po dobu 30 dnů, podle novely ZoCP bude mít nově Krajská pobočka Úřadu práce možnost v případě nedostatku pracovníků na trhu práce zkrátit toto období tzv. testu trhu práce až na 10 dnů). Tj. každé takové volné pracovní místo (se mzdou minimálně ve výši 1,2 násobku zaručené mzdy pro takovou pozici) bude nejprve dostupné pro uchazeče na českém trhu práce. Nemůže se tedy jednat ani o ono avizované zvýhodňování ukrajinských pracovníků vůči českým.  Návazně na výše uvedené však SP ČR požaduje, aby bylo **metodicky vyjasněno, kdo a jak bude kontrolovat naplnění onoho mzdového kritéria.** |
| **KRITÉRIUM TOLEROVANÝCH POKUT (ve všech Programech upraveno shodně)**  *Bod 4 Kritéria pro zařazení do Programu*  *4.1. Kritéria pro zařazení zaměstnavatele do Programu*  *„****7)*** *Zaměstnavateli nebyla v období 2 let před podáním žádosti o zařazení do Programu uložena:*  ***a) pokuta za umožnění výkonu nelegální práce*** *anebo,*  ***b) opakovaně pokuta vyšší než 100 000,- Kč*** *za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů kontrolovaných Úřadem práce ČR, Státním úřadem inspekce práce nebo oblastními inspektoráty práce anebo povinnosti výběru pojistného na veřejné zdravotní pojištění.“* | | |
| **Krajský úřad Ústeckého kraje**  **(odbor: Krajská zdravotní)** | **K 7)a):**  Požadujeme nahradit text „pokuta za umožnění výkonu nelegální práce anebo“ zněním „**opakovaně pokuta vyšší než 100 000,- Kč** **za umožnění výkonu nelegální práce**“.  *(Připomínka k Programu vysoce kvalifikovaný zaměstnanec).*  Odůvodnění:  Stávající znění je způsobilé diskriminovat velké společnosti s vysokým počtem zaměstnanců, které nefungují jako holding a jsou organizovány pod jedno IČO. V takovém případě pak mají, i vzhledem k aktuálnímu nastavení související legislativy, jen omezené možnosti vyvarovat se neúmyslných pochybení, případně pochybení jednotlivého zaměstnance. Původní znění programu je nepřiměřeně tvrdě penalizuje – jde v podstatě o trojí trest za možné pochybení – kromě případné finanční sankce a následného automatického omezení zveřejňování pracovních nabídek na portálu úřadu práce by nově došlo k vyloučení z možnosti využít předmětný program, a to i v případech, kde pochybení spočívá v individuálním pochybení zaměstnance, jemuž zaměstnavatel neměl možnost zabránit. Zapracováním navrhované připomínky je možné zabránit znevýhodňování některých ekonomických subjektů na trhu práce, omezení jejich konkurenceschopnosti a v případě oblasti zdravotnictví i omezení dostupnosti poskytované zdravotní péče. | **Akceptováno částečně.**   1. **K 7)a) umožnění výkonu nelegální práce**   Znění kritéria bude upraveno takto:  „7) Zaměstnavateli nebyla v období 2 let před podáním žádosti o zařazení do Programu uložena  a) pokuta **vyšší než 100 000,- Kč** za umožnění výkonu nelegální práce“.   1. **K 7)b) opakovaná pokuta vyšší než 100 000,- Kč…**   Zpřísňování kritéria týkajícího se pokut uložených zaměstnavateli v bodě 7) b) by nenaplňovalo sledovaný cíl vyloučit z Programů zaměstnavatele, kteří se dopouštějí závažných porušení právních předpisů. I zákon o zaměstnanosti trestá pokutu vyšší než 50 tisíc pouze dočasným vyřazením volných pracovních míst z centrální evidence na 3 měsíce a Ministerstvo vnitra v takové situaci pouze přerušuje případná probíhající řízení o vydání zaměstnanecké karty, aniž by žádost zamítalo nebo řízení zastavovalo.  Dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci navržená formulace kritéria již pokrývá (viz připomínka ASO), protože tato agenda spadá do kontrolní kompetence orgánů inspekce práce.  **Vyjádření k vypořádání:** |
| **Ministerstvo zdravotnictví** | **K 7)a):**  Žádáme uvést ve znění: „**pokuta za umožnění výkonu nelegální práce vyšší než 100 000,- Kč**.“  *(Připomínka k Programu vysoce kvalifikovaný zaměstnanec).*  Odůvodnění:  Jde o znění, které bylo Ministerstvu zdravotnictví předloženo před mezirezortním připomínkovým řízením a znění, které je současně obsaženo i ve stávajících kritériích pro zařazení zaměstnavatele do pilotního projektu „Zvláštní postupy pro vysoce kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny“. U zdravotnických profesí se tato podmínka v praxi osvědčila. Navrhovaná změna by v praxi způsobila nemožnost zařazení některých zaměstnavatelů do programu a tím jim de facto zásadně ztížila možnost zaměstnávat zdravotnické pracovníky z Ukrajiny. |
| **Svaz průmyslu a dopravy** | **K 7)a):**  Obecně ve vztahu ke všem programům SP ČR **nesouhlasí se zpřísněním kritéria k nelegálnímu zaměstnávání oproti stávajícím režimovým podmínkám** (tj. nově, že zaměstnavateli nebyla v posledních dvou letech uložena žádná pokuta za umožnění výkonu nelegálního zaměstnávání, zatímco dosud byla touto hranicí zdánlivě vysoká částka 100 tisíc Kč). V této souvislosti upozorňuje SP ČR jednak na určitou neprovázanost jednotlivých podmínek Programu – na jedné straně 2 roky bez pokuty jako vstupní podmínka pro zařazení zaměstnavatele do Programu, na straně druhé sankce vyřazení na 1 rok v případě, že takovou pokutu dostane zaměstnavatel již zařazený (porušil podmínky Programu, popř. dokonce jde o „ztrátu schopnosti plnit podmínky Programu v době zařazení“?). Dále na neprovázanost této navrhované podmínky Programu a dalších efektivních sankcí již obsažených   1. v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění (dále jen „ZZam“) - § 38 a §37a odst. 7 ZZam, které v případě pravomocného uložení jakékoliv pokuty za porušení jakýchkoliv povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů či předpisů, jejichž dodržování kontrolují SUIP/OIP vždy na několik měsíců efektivně brání podávání žádostí o zaměstnaneckou či modrou kartu nezařazením či zneviditelněním/vyřazením VPM v evidenci VPM vedené Krajskými pobočkami Úřadu práce (až 3 měsíce) popř. poté v centrální evidenci VPM obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty nebo centrální evidenci VPM obsaditelných držiteli modré karty vedené MPSV (až 4 měsíce v případě pokuty za umožnění výkonu nelegální práce, která nemusí mít navíc nic společného se zaměstnáváním cizinců – vizte dále; v ostatních případech až 3 měsíce), a také 2. v ZoPC – zejména institut nespolehlivého zaměstnavatele, který vede k nevydání zaměstnanecké karty konkrétnímu žadateli v případě, že je jeho budoucí zaměstnavatel za takového považován (vizte § 46 odst. 6 písm. d) ZoPC; za nespolehlivého se podle § 178f ZoPC považuje mj. takový zaměstnavatel, který není bezdlužnou osobou nebo kterému byla v období 4 měsíců předcházejících podání žádosti pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce).   Jakkoliv se může stávající kritérium (nepřipuštění do Režimu nebo vyřazení při pokutě nad 100 tisíc Kč za umožnění výkonu nelegální zaměstnávání) jevit jako příliš benevolentní, činí minimální pokuta pro právnickou osobu za umožnění výkonu nelegální práce 50 tisíc Kč (srovnejte § 140 odst. 1 písm. c) a e), ve spojení s odst. 4 písm. f) ZZam). Podle definice v § 5 písm. e) ZZam se přitom nelegální prací rozumí nejen práce v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání či pobytovým oprávněním (povolení k zaměstnání, duální zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance, modrá karta) či bez něj, ale také závislá práce vykonávaná fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah, tedy tzv. švarcsystém.  Samozřejmě není účelem hájit neseriózní zaměstnavatele. Nicméně zejména u velkých společností se zaměstnanci v řádech stovek či tisíců nelze vyloučit, že dojde k pochybení konkrétního personalisty, popř. jen neshodě s kontrolory IP ohledně toho, zda v konkrétní situaci týkající se např. 1 pracovníka jde či nejde o švarcsystém, nebo že např. nebude včas požádáno o prodloužení (a tedy ani včas prodlouženo) povolení či oprávnění konkrétního zaměstnance nebo vnitropodnikově převedeného specialisty nebo dokonce jen stážisty. Takových nijak úmyslně způsobených situací si lze představit relativně mnoho. Jejich automatickým důsledkem je ale pokuta ze strany Inspekce práce ve výši 50 000 Kč a tedy po zpřísnění kritéria automatické vyřazení z vládního programu. Přitom jedna z popsaných situací ani nemá žádnou souvislost se zaměstnáváním cizinců. Jak jsme opakovaně uváděli, malé společnosti případně mohou takovou situaci řešit relativně jednoduše založením (popř. využitím už formálně existujícího) "čistého" subjektu, velká společnost takovou možnost nemá. Relativně formální pochybení tak může vést k efektivnímu znemožnění přijímání pracovníků ze třetích zemí společnostmi, které mají zásadní vliv na ekonomiku ČR.  Konečně SP ČR upozorňuje, že v kontextu potřeb trhu práce a trvání procesu podání žádosti zejména o zaměstnaneckou kartu a její vyřízení představuje i několik měsíců zásadní překážku, ale 1 nebo dokonce 2 roky je dobou dlouhou zcela nepřiměřeně, a to zejména pokud by nebylo možné v důsledku nastavení kvót podat žádost mimo Program. |
| **Asociace samostatných odborů** | **K 7)b):**  Asociace samostatných odborů je toho názoru, že **limit pokuty ve výši 100 000 Kč je příliš vysoký a měl by být snížen např. na 20 000 Kč**. A výčet porušení povinností by měl být doplněn nedodržením předpisů BOZP.  *(Připomínka k oběma Programům).* |
| **Unie zaměstnavatelských svazů** | **K 7)b):**  Předložený materiál předpokládá účast prakticky výhradně seriózních firem (viz Předkládací zpráva str. 8), k porušování práv zaměstnanců se však vztahuje (kromě souvisejících závazků vůči státu) jediné prověřované kritérium zaměstnavatele, kterým je opakované uložení pokuty vyšší než 100 000,- Kč (viz např. Příloha č. 2 str. 4 bod 7 b). **Výši této pokuty považujeme za příliš vysokou, navíc ještě ve spojení s podmínkou opakování**. Má-li toto kritérium splňovat svůj účel, **mělo by být přísnější**, tím spíše, zůstane-li zachována podmínka 6 měsíců pro změnu zaměstnavatele viz bod 1a) výše. (navrhujeme definovat jej např. opakovaným porušením povinností uvedených v bodě 7 b) Přílohy č. 2 prokázaným danými institucemi).  *(Připomínka ke všem Programům).* |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. **ZÁSADNÍ PŘIPOMÍNKY: body, k nimž se vyjádřilo jen jedno připomínkové místo** | | |
| **Připomínkové místo** | **Připomínka** | **Způsob vypořádání** |
| **Asociace samostatných odborů** | *K Programu vysoce kvalifikovaný zaměstnanec*  *Bod 1 Právní rámec*  *„Účast zahraničního zaměstnance v Programu je důvodem hodným zvláštního zřetele pro upuštění od jeho povinnosti absolvovat do 1 roku ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o vydání povolení*  *k pobytu adaptačně-integrační kurz organizovaný centrem na podporu integrace cizinců.“*  Asociace samostatných odborů je toho názoru, že by u zahraničních zaměstnanců v Programu **nemělo být upuštěno od povinnosti absolvovat** do 1 roku ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o vydání povolení k pobytu **adaptačně-integrační kurz** organizovaný centrem na podporu integrace cizinců. | **Neakceptováno.**   1. Připomínka není zdůvodněna. 2. Vysoce kvalifikovaní zaměstnanci jsou považováni za migranty, kteří se v porovnání s méně kvalifikovanými pracovními migranty v českém prostředí snáze zorientují a samostatně adaptují, a to především díky svému obvyklému širšímu mezinárodnímu rozhledu, lepší jazykové vybavenosti a individuálnější podpoře ze strany jejich českých zaměstnavatelů. I poznatky z praxe dokládají, že se nejedná o zranitelnou skupinu migrantů. Upuštění od povinnosti absolvovat adaptačně-integrační kurz není pro vysoce kvalifikované zaměstnance překážkou dobrovolné účasti (stejně jako dnes). Rodinní příslušníci vysoce kvalifikovaných zaměstnanců, kteří se rovněž mohou stát účastníky Programu, nebudou povinnosti absolvovat kurz zproštěni.   **Vyjádření k vypořádání:** |
| *K Programu vysoce kvalifikovaný zaměstnanec*  *Bod 4 Kritéria pro zařazení do Programu*  *4.1. Kritéria pro zařazení zaměstnavatele do Programu*  *„5) Zaměstnavatel žádající o zařazení do Programu v ČR zaměstnal či zaměstnává alespoň 3 osoby v období 2 let před podáním žádosti.“*    Asociace samostatných odborů nesouhlasí s minimálním počtem zaměstnanců u zaměstnavatele žádajícího o zařazení do Programu v ČR 3 osoby a doporučuje **navýšení počtu zaměstnanců na 15 osob***.*  **+ stejná připomínka se týká i Programu kvalifikovaný zaměstnanec**  (*tj. zavedení kritéria alespoň 15 zaměstnanců v posledních 2 letech kumulativně se stávajícím kritériem minimálně 6 zaměstnanců ke dni podání žádosti o zařazení do Programu*). | **Neakceptováno.**   1. Připomínka není zdůvodněna. 2. Při vytváření návrhu Programů byl respektován princip zachování kontinuity procesu řízení pracovní migrace ze třetích států formou migračních projektů a režimů zvláštního zacházení. Podmínky Programu vysoce kvalifikovaný zaměstnanec byly navrženy na základě současných kritérií stávajícího „Projektu Ukrajina a Indie“, podmínky Programu kvalifikovaný zaměstnanec podle současného „Režimu Ukrajina“ a „Režimu ostatní státy“. To platí i o kritériu minimálního počtu zaměstnanců.   Ve vztahu k zaměstnavatelům vysoce kvalifikovaných zaměstnanců by se jednalo o výrazné zpřísnění kritéria, které by zredukovalo počet zaměstnavatelů využívajících dnes „Projekt Ukrajina a Indie“ (těch bylo v roce 2018 pouze 63), včetně menších poskytovatelů zdravotních služeb.  V případě „Režimu Ukrajina“ a „Režimu ostatní státy“ Koordinační orgán pro řízení ochrany státních hranic a migraci, který byl vládou zmocněn k provádění změn Režimů, s účinností od 12. prosinci 2018 snížil předchozí kritérium minimálního počtu zaměstnanců z 10 na 6 a otevřel tak Režimy vyššímu počtu zaměstnavatelů. Opětovné zpřísnění v Programu kvalifikovaný zaměstnanec by s tímto opatřením bylo v přímém rozporu. Bez podstatné změny okolností, za nichž rozhodl Koordinačního orgán, by nebyl důvod k nekonsistentnímu postupu, který by Program uzavřel pro menší zaměstnavatele, a to navíc v situaci, kdy rozhodnutím vlády dochází k výraznému navýšení objemu pracovní migrace (usnesením vlády ze dne 3. června 2019 č. 384 rozhodla o navýšení příjmu žádostí o zaměstnanecké karty na zastupitelském úřadu České republiky ve Lvově v rámci režimu zvláštního zacházení pro kvalifikované pracovníky z Ukrajiny).  **Vyjádření k vypořádání:** |
| *K Programu vysoce kvalifikovaný zaměstnanec*  *4.2. Kritéria pro zařazení zahraničního pracovníka do Programu*  *„1) Pro podání žádosti v rámci Programu musí být splněny následující podmínky:*  *• cizinec je občanem státu, na jehož území se zastupitelský úřad nachází, nebo na jehož území se vztahuje působnost tohoto úřadu,“*  *A analogicky k Programu kvalifikovaný zaměstnanec*  *„1) Pro podání žádosti v rámci Programu musí být splněny následující podmínky:*  *• zahraniční zaměstnanec je občanem Běloruska, Černé Hory, Filipín, Indie, Kazachstánu, Moldavska, Mongolska, Srbska nebo Ukrajiny nebo je držitelem cestovního pasu vydaného některým z těchto států (…)“*  Při kontrole plnění kritérií pro zařazení zahraničního pracovníka do Programu bude brána v úvahu možnost jeho **dvojího občanství**? | **Vysvětleno.**  V případě, že je cizinec občanem několika států, může splňovat podmínku ve vztahu k několika zastupitelským úřadům, a může si pak zvolit jeden z nich.  **Vyjádření k vypořádání:** |
| *K Programu vysoce kvalifikovaný zaměstnanec a k Programu kvalifikovaný zaměstnanec*  *4.2. Kritéria pro zařazení zahraničního pracovníka do Programu*  *„2) Se zahraničním zaměstnancem bude uzavřen pracovní poměr na zákoníkem práce stanovenou týdenní pracovní dobu (plný úvazek) a na dobu alespoň 1 roku.“*  Při uzavírání pracovního poměru na zákoníkem práce stanovenou týdenní pracovní dobu a na dobu alespoň 1 roku není počítáno se zkušební dobou! Na zahraniční pracovníky se vztahuje zákoník práce a měla by proto být uvedena možnost využití zkušební doby. | **Vysvětleno.**   1. Kapitola, ke které se připomínka vztahuje, obsahuje „kritéria pro zařazení zahraničního pracovníka do Programu“, tedy výčet podmínek, které musí být splněny.   Sjednání zkušební doby není možno formulovat jako *kritérium* („zkušební doba musí/nesmí být sjednána“) s ohledem na skutečnost, že sjednání zkušební doby je podle zákoníku práce dobrovolné. Pouhá *možnost* zkušební dobu sjednat zas vyplývá přímo ze zákoníku práce a není proto třeba ji v Programech explicitně zmiňovat.   1. Kritéria, že pracovní poměr bude sjednán alespoň na 1 rok a na plný úvazek, slouží k tomu, aby se přednostní zacházení v rámci Programů poskytlo těm zaměstnavatelům, kteří cizince potřebují *více než jiní*, tj. ti, kdo hledají zaměstnance jen krátkodobě nebo na zkrácený úvazek. Zaměstnavatele, který zkušební dobu sjedná, a toho, který ji nesjedná, však není důvod preferovat jednoho před druhým.   **Vyjádření k vypořádání:** |
| *K Programu vysoce kvalifikovaný zaměstnanec*  *4.2. Kritéria pro zařazení zahraničního pracovníka do Programu*  *„ 4) Jedná-li se o zahraničního pracovníka vykonávajícího zdravotnickou profesi, musí mu být vydáno:*  *a) rozhodnutí o uznání rovnocennosti nebo platnosti dokladu o zahraničním vzdělání nebo osvědčení o uznání vysokoškolského vzdělání“*  V případě zahraničního pracovníka vykonávajícího zdravotnickou profesi bude prováděna **nostrifikace** jeho dokladu o příslušném vzdělání v zahraničí?! Jak jinak bude prováděno rozhodnutí o uznání rovnocennosti nebo platnosti dokladu o zahraničním vzdělání? | **Vysvětleno.**  Uznávání zahraničního vzdělání bude probíhat standardní formou vyžadovanou příslušnými právními předpisy, tedy zákonem č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) a zákonem č. 111/998 Sb., o vysokých školách.  Pojem „nostrifikace“ však používá pouze školský zákon, takže je vyhrazen jen pro uznávání dokladů o dosažení základního, středního nebo vyššího odborného vzdělání; ve vztahu k uznávání vysokoškolského vzdělání se pojem v praxi používá pouze na základě analogie, v textu zákona o vysokých školách nemá oporu.  **Vyjádření k vypořádání:** |
| *K Programu vysoce kvalifikovaný zaměstnanec a k Programu kvalifikovaný zaměstnanec*  *Bod 6 Postup realizace migračního procesu v rámci Programu*  *„6) Ministerstvo vnitra rozhodne o žádosti cizince a v případě splnění podmínek vydá zastupitelskému úřadu pokyn k udělení víza k pobytu nad 90 dnů za účelem převzetí zaměstnanecké karty (nebo modré karty. Rodinným příslušníkům bude vydáno vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem rodinným nebo za účelem převzetí povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny s držitelem modré karty).“*  *7) Cizinec do 3 pracovních dnů po příjezdu do ČR ohlásí svůj pobyt na pracovišti odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra. Je-li mu vydávána zaměstnanecká (nebo modrá karta), poskytne své biometrické údaje a bude mu vydáno potvrzení o splnění podmínek pro vydání příslušné karty, na jehož základě může začít pracovat. Ministerstvo vnitra následně cizinci vydá průkaz příslušné karty. (Stejnou ohlašovací povinnost splní i rodinní příslušníci. Biometrické identifikátory budou za účelem zhotovení průkazu odebírány pouze těm, kteří získávají povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny s držitelem modré karty).“*  Asociace samostatných odborů postrádá v materiálu ustanovení o **ověření zdravotního stavu cizince** a jeho rodinných příslušníků před vydáním cizinci potvrzení o splnění podmínek pro vydání příslušné karty. | **Neakceptováno.**   1. Programy slouží pouze k organizaci náběru žádostí o pobytová oprávnění na zastupitelských úřadech, v následných fázích migračního procesu státní orgány postupují striktně podle příslušných ustanovení zákona o pobytu cizinců, který neumožňuje podmiňovat vydání potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty nebo jiného typu povolení k dlouhodobému pobytu zdravotní prohlídkou. 2. Problematika ochrany veřejného zdraví obecně spadá do kompetence Ministerstva zdravotnictví a měla by být řešena v kontextu legislativy náležející do gesce tohoto resortu. 3. Ověřování zdravotního stavu cizinců přicházejících na území ČR za účelem zaměstnání formou vstupních lékařských prohlídek řeší zvláštní právní předpis (zákon o specifických zdravotních službách).   **Vyjádření k vypořádání:** |
| *K Programu kvalifikovaný zaměstnanec*  Do bodu 4 Kritéria pro zařazení do Programu, 4.1. Kritéria pro zařazení zaměstnavatele do Programu, navrhujeme **doplnit:**  „9) **Zaměstnavatel zajistí na své náklady kurzy českého jazyka** pro zahraniční pracovníky.“  Tento návrh na doplnění je podložen zkušeností, že zahraniční pracovníci český jazyk neznají a po jejich zařazení na pracovní pozice vznikají problémy v komunikaci s českými zaměstnanci a tím dochází ke zhoršování celkového klimatu na pracovišti. | **Akceptováno částečně.**   1. Programy schválené usnesením vlády nemohou zavádět dodatečné povinnosti pro zaměstnavatele nad rámec zákona. Jejich cílem je zajistit přednostní zacházení zaměstnavatelům, kteří dodržují povinnosti již zavedené, a to právními předpisy (zveřejňovat účetní závěrky, přihlašovat zaměstnance k pojištění a odvádět pojistné apod.). Žádné z ostatních kritérií pro zařazení nestanovuje zaměstnavateli dodatečnou povinnost, pouze ověřuje plnění povinnosti vyplývající ze zákona nebo ověřuje určitý faktický stav (např. počet zaměstnanců). 2. Samotný návrh je velmi vágní. Není objasněno, zda se má jednat o jazykovou výuku před příjezdem do ČR (v zahraničí) nebo až po příjezdu (na území ČR), v jaké lhůtě by měl zaměstnavatel povinnost splnit, jakou formou by se měla povinnost dokladovat (čestné prohlášení? dodatečné doložení potvrzení o absolvování kurzu?), ani jaká by měla následovat sankce za nesplnění povinnosti (vyřazení z Programu?). Návrh navíc neřeší situaci, kdy cizinci nejeví o účast na kurzu zájem. (Měla by být podmínka např. splněna, pokud zaměstnavatel pouze nabídne účast na placeném kurzu?). 3. Cizinci mají možnost účastnit se jazykových kurzů a dalších aktivit organizovaných zdarma centry na podporu integrace cizinců v jednotlivých krajích a zaměstnavatelé by měli centrům poskytovat součinnost při navazování a udržování kontaktů se zahraničními zaměstnanci.   Podmínka stanovená v Programu kvalifikovaný zaměstnanec pro zaměstnavatele žádající o hromadnou žádost, že doloží „čestné prohlášení na přiloženém vzoru o tom, že zaměstnavatel bude spolupracovat s Centrem na podporu integrace cizinců v příslušném kraji ČR“ bude plošně rozšířena na všechny zaměstnavatele v tomto Programu.  Porušení čestného prohlášení pak bude v souladu s aktuálním zněním Programu důvodem pro vyřazení zaměstnavatele. (Vzor čestného prohlášení zpracuje MV).  **Vyjádření k vypořádání:** |
| *K Programu kvalifikovaný zaměstnanec*  Asociace samostatných odborů navrhuje doplnit kritéria pro zařazení zahraničního pracovníka do Programu o:   * zahraniční zaměstnanec doloží písemné doklady o zdravotní způsobilosti (tento požadavek vychází z informací, že např. na Ukrajině se neočkuje tuberkulóza a žloutenka a už dříve se vyskytly případy, že doklady, které pracovníci z Ukrajiny předložili, byly falzifikáty) * zaměstnavatel před zařazením zahraničního zaměstnance do pracovního procesu zajistí odborné vyšetření jeho zdravotního stavu (nejedná se o vstupní prohlídku) * zahraniční zaměstnanec doloží a prakticky předvede svoji profesní kvalifikaci * zahraniční zaměstnanec prokáže znalost českého jazyka (především při zařazení do zdravotnictví, ale i u dalších profesí), v případě neznalosti českého jazyka písemně stvrdí, že bude navštěvovat kurz organizovaný zaměstnavatelem | **Neakceptováno**  K dokladům o zdravotní způsobilosti a odbornému vyšetření:   1. Programy schválené usnesením vlády nemohou zavádět dodatečné povinnosti pro zaměstnavatele nad rámec zákona (zajišťovat odborné vyšetření zdravotního stavu cizinců). 2. Programy schválené vládou za účelem dosažení ekonomického přínosu pro ČR nejsou materiálem zaměřeným na řešení problému zdravotních rizik souvisejících s migrací a ověřování zdravotního stavu cizinců vstupujících na území ČR. Pokud by státní orgány ČR v čele s Ministerstvem zdravotnictví na základě rozhodnutí o potřebnosti takového kroku přistoupily k přijímání systémového opatření posilujícího ochranu veřejného zdraví, muselo by se takové opatření nezbytně vztahovat i na tyto Programy. Není však vhodné vytvářet izolované řešení pouze pro potřeby Programů, bez ohledu na migrační toky probíhající mimo jejich rámec. 3. Doklady o zdravotní způsobilosti ze třetích států jsou značně nespolehlivé, i pokud se nejedná přímo o padělky.   K praktickému předvedení profesní kvalifikace:   1. Návrh je zcela vágní. Není uvedeno, zda má demonstrace kvalifikace proběhnout před příjezdem do ČR (v zahraničí) nebo až po příjezdu (na území ČR). Není zřejmé, komu má cizinec svou profesní kvalifikaci prakticky předvádět, podle jakých kritérií má být výkon cizince posouzen, co má být výstupem tohoto procesu (např. určitá listina?), zda se má procedura řídit určitými standardy, kdo je zavede a bude v praxi kontrolovat atd. Chybí celkové upřesnění institucionálního rámce. (Má se např. jednat o jakousi obdobu praktické části nostrifikačních zkoušek, ale v soukromoprávním rámci?) 2. U zdravotnických profesí je zvládnutí českého jazyky jednou z podmínek uznání odborné kvalifikace, protože aprobační zkouška probíhá v češtině. Neakceptování připomínky vyžadující zajištění kurzu českého jazyka zaměstnavatelem již bylo zdůvodněno výše.   **Vyjádření k vypořádání:** |
| *K Programu kvalifikovaný zaměstnanec*  *Bod 5 Zařazování do Programu*  *5.1.1. Podání žádosti zaměstnavatele o zařazení do Programu*  Navrhujeme **doplnit ke garantům, kterým zaměstnavatelé podnikající v lesnictví a dřevozpracujícím průmyslu podávají žádosti, o Agrární komoru**. | **Neakceptováno.**  Zaměstnavatelé budou podávat žádosti výhradně Lesnicko-dřevařské komoře z toho důvodu, že všem cizinců zařazeným touto komorou, budou následně přidělovány termíny pro podání žádosti o zaměstnaneckou kartu na zastupitelském úřadu v Kyjevě (v rámci kapacit vyčleněných zde pro současný tzv. „Projekt Zemědělec“), zatímco cizinci zařazovaní Agrární komorou a ostatními garanty budou žádosti podávat ve vízové centru ve Lvově. Navržená změna Programu by tento mechanismus umožňující rozlišit pracovníky do lesnictví jako samostatnou kategorii migrantů paralyzovala.  **Vyjádření k vypořádání:** |
| *K Programu kvalifikovaný zaměstnanec*  *5. 2. 1. Hromadná žádost*  **Při podávání hromadné žádosti** o zařazení zahraničních zaměstnanců do Programu by měl být současně **posuzován současný stav zaměstnanců**. | **Neakceptováno.**   1. Připomínka není zdůvodněna. 2. Připomínka je vágní. Chybí popis posuzovací procedury, kritéria, identifikace posuzující autority atd. 3. Zaměstnavatel žádající o hromadnou žádost bude povinen projednat záměr získat zahraniční zaměstnance se svými stávajícími zaměstnanci ve smyslu ustanovení § 280 odst. 1 zákoníku práce. 4. Parametry hromadné žádosti jsou již oproti současnosti zpřísňovány (podmínka 50 a více zaměstnanců najednou bude v Programu uplatňovaná na pracovníky ze všech vybraných třetích států, zatímco v současném „Režimu ostatní státy“ stačí 30 pouze zaměstnanců).   **Vyjádření k vypořádání:** |
| **Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů** | *K samotnému materiálu*  *Bod Efektivita migračního procesu*  Na str. 6 se objektivně konstatuje u stávajícího Režimu Ukrajina, že „Průměrná celková doba migrace koncem roku 2018 dosahovala asi 5 měsíců“. Pro podniky a firmy je doba okolo 150 dní neakceptovatelná, a to jak z důvodu příprav business-planu, tak i fluktuace budoucích zaměstnanců. Tato situace nahrává jenom agenturám práce a také šedé ekonomice. KZPS ČR podporuje myšlenku, aby většina ekonomické migrace se realizovala přes „Programy“, což je za současného stavu 150 dní čekání na zaměstnance nemožné. Žádáme vládu ČR a zainteresovaná ministerstva o **přijetí adekvátních opatření ke zkrácení celkové čekací doby max. na polovinu, tedy maximálně 75 dní**. Této délky bylo dosahováno na počátku Režimu Ukrajina v srpnu 2016, tedy technicky této úrovně lze dosáhnout. | **Vysvětleno.**  Většinu zmíněné 5měsíční průměrné doby migrace středně a nízko kvalifikovaných pracovníků z Ukrajiny tvoří tzv. čekací lhůta, nejedná se o dobu správního řízení o vydání zaměstnanecké karty.  Základním předpokladem zkrácení průměrné doby migrace, včetně čekací lhůty, je   1. zvýšení počtu měsíčně nabíraných žádostí o zaměstnanecké karty ve Lvově v poměru k počtu zahraničních pracovníků měsíčně zařazovaných garanty do Režimu Ukrajina (v budoucnu Programu kvalifikovaný zaměstnanec), které může zkrátit čekací dobu na podání žádosti, a dále 2. dostatečné personální zajištění agendy rozhodování o žádostech o zaměstnanecké karty Ministerstvem vnitra.   Vláda svým usnesením vlády ze dne 3. června 2019 č. 384 rozhodla o navýšení příjmu žádostí o zaměstnanecké karty ve Lvově na dvojnásobek. Počet cizinců měsíčně zařazovaných do Režimu Ukrajina je zcela závislý na počtu žádostí podávaných zaměstnavateli a rychlosti jejich zařazování ze strany garantů, včetně KZPS. Usnesením vlády bylo rozhodnuto o předložení návrhu navýšení systemizace na Ministerstvu vnitra, avšak pouze v omezeném rozsahu (počet požadovaných nových služebních míst by l snížen) a na 2,5 roku.  **Vyjádření k vypořádání:** |
| **Ministerstvo školství** | *K materiálu obecně a k Části B, bod 1.3.4*  *„Nad rámec výhod předjímaných zákonem o pobytu cizinců bude účastníkům některých Programů garantováno i vyřízení žádosti o pobytové oprávnění do 30 dnů od podání žádosti a možnost, aby žádost o pobytové oprávnění současně podali i nejbližší rodinní příslušníci zahraničních pracovníků (manžel/ka a nezletilé nebo zletilé nezaopatřené dítě cizince nebo jeho manžela/ky).“*  Materiál v zásadě přímo, ale neadresně, zavazuje zřizovatele škol k vytváření podmínek pro zajištění vzdělání dětí cizinců, které je pro úspěšnost některých programů nevyhnutelné a klíčové, a to ve vlastní režii včetně financování.  S ohledem na skutečnost, že s cizinci zapojenými do programů přichází také **nezletilé děti**, které při pobytu nad 90 dnů podléhají povinné školní docházce v ČR, požadujeme do materiálu **doplnit část týkající se způsobu jejich integrace do vzdělávacího systému v ČR**. Konkrétně se jedná zejména o popis dosavadních zkušeností se začleněním dětí a žáků-cizinců do českých škol (zda jsou přijati do jedné nebo více škol, jak probíhá jejich integrace) a popis případných problémů s tím spojených. Dále také navrhujeme **doplnit, jakým způsobem bude pro narůstající počet cizinců zabezpečeno vzdělávání** zejména v regionech, které se potýkají s nedostatečnou kapacitou škol. S ohledem na povinné předškolní vzdělávání je nutné v materiálu zmínit, od kdy je tato povinnost, kde a jak se plní a také informace o jiných způsobech plnění této povinnosti.  Příchod nezletilých dětí je třeba zajistit zejména v těchto oblastech:  Je třeba mít zajištěnu dostatečnou kapacitu míst v mateřských školách a základních školách, příp. středních školách. K tomuto je třeba znát konkrétní místa, kam směřuje větší počet cizinců.  Děti cizinců přijdou do ČR většinou s nulovou znalostí češtiny. Je třeba zajistit dostatečný počet učitelů, kteří mohou vyučovat češtinu jako cizí jazyk a vyčlenit pro to finanční prostředky.  Požadujeme výše uvedené v materiálu zohlednit. | **Akceptováno částečně.**   1. Nelze souhlasit s tvrzením, že „materiál (…) zavazuje zřizovatele škol k vytváření podmínek pro zajištění vzdělání dětí cizinců“. 2. Požadavek dalece přesahuje tematické zaměření materiálu a není v souladu s jeho charakterem. Materiál je věnován řešení problému pracovní migrace, nikoli integraci dětí-cizinců do vzdělávacího systému. Vhodným rámcem pro řešení dané problematiky je zejména Koncepce integrace cizinců. 3. Do návrhu usnesení vlády k Programům bude být vložen do bodu III. nový odst. 2. ve znění „(Vláda ukládá) ministrovi školství, mládeže a tělovýchovy do 30. 6. 2021 zpracovat a vládě předložit ke schválení návrh systémového řešení integrace dětí pracovních migrantů ze třetích zemí do vzdělávacího systému České republiky, včetně návrhu zajištění dostatečných kapacit mateřských, základních a středních škol.“   **Vyjádření k vypořádání:** |
| *K Programu klíčový a vědecký personál část 3 Účastníci programu, odst. 1 písm. b):  „Výzkumná organizace zapsaná v Seznamu výzkumných organizací vedeném Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.*  *Pozn. pod čarou: Seznam se veden podle § 33a zákona č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu a vývoje z veřejných prostředků a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o podpoře výzkumu a vývoje):* [*http://www.msmt.cz/vyzkum-a-vyvoj-2/seznam-vyzkumnych-organizaci*](http://www.msmt.cz/vyzkum-a-vyvoj-2/seznam-vyzkumnych-organizaci)*“*  V předmětném bodě žádáme **za slova "Seznamu výzkumných organizací" doplnit slova "schválených pro přijímání výzkumných pracovníků ze třetích zemí"** a dále v poznámce pod čarou 2 stávající text nahradit tímto textem: "Seznam je veden podle § 30b zákona č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích, ve znění pozdějších předpisů: <http://www.msmt.cz/vyzkum-a-vyvoj-2/seznam-vyzkumnych-organizaci-schvalenych-pro-prijimani>."  Podmínky pro přijímání výzkumných pracovníků ze třetích zemí jsou upravené v části osmé zákona č. 341/2005 Sb. Podle § 30b tohoto zákona Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy vede "zvláštní seznam výzkumných organizací schválených pro přijímání výzkumných pracovníků ze třetích zemí", pro který je pro účely tohoto zákona zavedena legislativní zkratka "seznam výzkumných organizací". Do tohoto seznamu se zapisují subjekty, které splnily podmínky pro zápis stanovené citovaným zákonem. Pro účely tohoto zákona se výzkumnou organizací rozumí veřejná výzkumná instituce nebo jiný subjekt vymezený v § 30e odst. 1 zákona č. 341/2005 Sb. Naproti tomu výzkumnou organizací ve smyslu zákona č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací z veřejných prostředků a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací), ve znění pozdějších předpisů se rozumí subjekt, který splňuje definiční znaky organizace pro výzkum a šíření znalostí podle článku 2 bod 83 nařízení Komise (EU) č. 651/2014. Pojem výzkumná organizace používaný v zákoně 341/2005 Sb. a v zákoně 130/2002 Sb. tedy není obsahově totožný. Do seznamu výzkumných organizací vedeného podle § 33a zákona č. 130/2002 Sb., se zapisují subjekty, které prokázaly naplnění definičních znaků organizace pro výzkum a šíření znalostí.  **Seznamy výzkumných organizací** vedené podle zákona 341/2005 Sb. a zákona č. 130/2002 Sb. tedy taktéž **nejsou totožné**, do každého z nich se zapisuje na základě splnění jiných podmínek. Z hlediska Programu klíčový a vědecký personál je relevantní zápis v seznamu, který je veden podle § 30b zákona č. 341/2005 Sb. | **Neakceptováno**  Cílovou skupinu Programu netvoří vědečtí výzkumní pracovníci, kteří budou žádat o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem vědeckého výzkumu na základě dohody o hostování uzavřené se subjektem zapsaným do „Seznamu výzkumných organizací schválených pro přijímání výzkumných pracovníků ze třetích zemí“, nýbrž právě cizinci, kteří budou v postavení standardních zaměstnanců pracovat pro subjekty zapsané do „Seznamu výzkumných organizací“ podle zákona o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací. Tito cizinci dosud nemají k dispozici zvláštní migrační nástroj, ačkoliv má stát na jejich příchodu zvýšený zájem.  **Vyjádření k vypořádání:** |
| **Ministerstvo zemědělství** | *K Programu kvalifikovaný zaměstnanec  – v části 4.1, bodě 5): „Zaměstnavatel žádající o zařazení do Programu v ČR zaměstnává* ***alespoň 6 zaměstnanců*** *ke dni podání žádosti.“*  doplnit text:  „… Tato **podmínka se nepoužije pro zaměstnavatele zařazené garanty Agrární komorou ČR, Potravinářskou komorou ČR, Zemědělským svazem ČR, Asociací soukromého zemědělství ČR a Lesnicko-dřevařskou komorou ČR**“  Odůvodnění  Při uplatnění podmínky na zaměstnávání min. 6 zaměstnanců by Programu kvalifikovaný zaměstnanec nemohli využívat drobní podnikatelé z oblasti zemědělství, potravinářství a lesnictví | **Akceptováno.**  Pro zaměstnavatele v zemědělství, potravinářství a lesnictví, kteří nebudou splňovat podmínky Programu, je připravováno nařízení vlády o mimořádném pracovním vízu.  **Vyjádření k vypořádání:** |
| *K Programu kvalifikovaný zaměstnanec*  *– v části 5.1.2, bodě 4b): „Zaměstnavatel je povinen k žádosti o zařazení do Programu přiložit (…) čestné prohlášení (…) b) o tom, že hodlá se zaměstnaným cizincem, resp. se všemi v budoucnu zaměstnanými cizinci, uzavřít* ***pracovní poměr, který bude trvat nejméně po dobu 1 roku****.“*  doplnit text:  „… **Tato podmínka se nepoužije pro zaměstnavatele zařazené garanty Agrární komorou ČR, Potravinářskou komorou ČR, Zemědělským svazem ČR, Asociací soukromého zemědělství ČR a Lesnicko-dřevařskou komorou ČR**“  Odůvodnění  Při uplatnění podmínky délky pracovního poměru min. 1 rok by podnikatelé z oblasti zemědělství, potravinářství a lesnictví nemohli Programu kvalifikovaný zaměstnanec využívat pro zabezpečení prací nevyžadujících celoroční nasazení | **Neakceptováno.**  Pro zaměstnavatele v zemědělství, potravinářství a lesnictví, kteří nebudou splňovat podmínky Programu, je připravováno nařízení vlády o mimořádném pracovním vízu.  **Vyjádření k vypořádání:** |
| **Ministerstvo zdravotnictví** | *K Programu vysoce kvalifikovaný zaměstnanec*  *Část 4.2 kritéria pro zařazení zahraničního pracovníka do programu*  *„4) Jedná-li se o zahraničního pracovníka vykonávajícího zdravotnickou profesi, musí mu být vydáno:*  *a) rozhodnutí o uznání rovnocennosti nebo platnosti dokladu o zahraničním vzdělání nebo osvědčení o uznání vysokoškolského vzdělání a*  *b) rozhodnutí o povolení k výkonu odborné praxe na území ČR vydané Ministerstvem zdravotnictví zdravotnickému pracovníkovi/pracovníkům.“*  Do bodu 4 písm. b) žádáme doplnit o rozhodnutí o uznání způsobilosti vydané Ministerstvem zdravotnictví zdravotnickému pracovníkovi/pracovníkům.  Odůvodnění:  Domníváme se, že daný program by se měl vztahovat i na zdravotnické pracovníky, kteří již úspěšně absolvovali aprobační zkoušky a v této návaznosti jim bylo podle zákona č. 95/2004 Sb. vydáno rozhodnutí o uznání způsobilosti. | **Akceptováno.**  Text byl upraven následujícím způsobem:  „Jedná-li se o zahraničního pracovníka vykonávajícího zdravotnickou profesi, musí mu být vydáno:  a) rozhodnutí o uznání rovnocennosti nebo platnosti dokladu o zahraničním vzdělání nebo osvědčení o uznání vysokoškolského vzdělání a  b) rozhodnutí o povolení k výkonu odborné praxe na území ČR nebo rozhodnutí o uznání způsobilosti k výkonu povolání vydané Ministerstvem zdravotnictví zdravotnickému pracovníkovi/pracovníkům.“  **Vyjádření k vypořádání:** |
| **Svaz průmyslu a dopravy** | *Chybějící provazba na nařízení vlády k provedení § 181b ZoPC*  Návrh Programů navazuje na novelizaci zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZoPC“), která právě prochází finální fází legislativního procesu, a to zejména na navrhované ustanovení §181b ZoPC, podle kterého vláda nařízením stanoví maximální počet žádostí, které lze podat v rámci období 1 roku na příslušném zastupitelském úřadu, pokud jde o žádosti o ekonomické pobytové tituly (vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem podnikání, povolení k dlouhodobému pobytu za účelem investování, nebo zaměstnaneckou kartu) a v rámci těchto kvót také odděleně kvóty pro žádosti podané v rámci vládou schválených programů. Za zásadní nedostatek předloženého materiálu proto SP ČR považuje, že i přes popis materiálu na e-klepu nebyl návrh výše zmíněného nařízení vlády předložen současně s návrhem Programů, a není tedy možné vyhodnotit např. vztah navrhovaných kvót pro programy ekonomické migrace a celkových kvót pro totožné ekonomické pobytové tituly, zejména zda a jaký bude umožněn prostor pro podávání žádostí mimo tyto programy, jak pro přímé zaměstnavatele, tak pro pracovníky dočasně přidělované agenturami práce.  SP ČR v této souvislosti mj. připomíná Úmluvu MOP č.181 o soukromých agenturách práce (1997), kterou Česká republika ratifikovala (publikována ve Sbírce mezinárodních smluv pod č. 38/2003) a která už v preambuli odkazuje na důležitost pružnosti ve fungování trhů práce a uznání role, kterou agentury práce mohou sehrát na dobře fungujícím trhu práce. Ve vztahu k dočasně přiděleným cizincům („migrujícím pracovníkům najatým nebo umístěným na území členského státu soukromými agenturami práce“) v čl. 8 odst. 1 mj. ukládá členským státům, aby poskytly těmto pracovníkům dostatečnou ochranu před zneužitím a takovému zneužití zabránili (včetně sankcí v podobě zákazu činnosti těm soukromým agenturám práce, které provozují podvodnou činnost nebo se dopouští zneužívání). SP ČR se domnívá, že mj. i úpravy obsažené ve výše zmíněné novelizaci ZoPC toto naplňují. Současně však postrádá naplnění předpokladu obsaženého mj. i v uvedeném článku Úmluvy 181, tj. umožnit agenturám práce (samozřejmě těm, které dodržují předepsané podmínky a pravidla), aby do ČR migrující pracovníky (v kontextu právní úpravy ČR cizince ze třetích zemí) mohly za účelem dočasného přidělení přijímat.  S ohledem na výše uvedené SP ČR žádá, aby připomínkové řízení k návrhu Programů nebylo dokončeno dříve, než bude předložen návrh nařízení vlády podle § 181b ZoPC a dokončeno připomínkové řízení k němu. | **Akceptováno.**  Formální uzavření připomínkového řízení k Programům může proběhnout až po vypořádání připomínek k nařízení vlády, jelikož oba materiály budou vládě předloženy současně. Původně měly být oba materiály současně předloženy i do meziresortního připomínkového řízení, protože však Poslanecká sněmovna v očekávaném termínu neschválila návrh novely zákona o pobytu cizinců vrácený Senátem, nebylo možno návrh nařízení vlády do meziresortního připomínkového řízení vložit, jelikož je prováděcím předpisem k novelizovanému znění zákona.  **Vyjádření k vypořádání:** |
| *K překážkám pro zařazení zaměstnavatele do (všech) Programů – zaměstnavatel s povolením podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti*  Mají-li být Programy obecně zaměřeny na přímé zaměstnávání tzv. „do kmene“, tato podmínka **nedůvodně diskriminuje držitele povolení podle § 14 odst. 1 písm. b)** (ať už ho má zaměstnavatel pro výjimečné případy jako doplňkové ke svému zcela jinému druhu podnikání nebo jde o agenturu práce, u níž je dočasné přidělování skutečně předmětem podnikání), chtějí-li získat cizince ze třetí země jako svého kmenového zaměstnance. SP ČR proto navrhuje, aby byla **podmínka buď vypuštěna, nebo přeformulována tak, že musí jít o přímé zaměstnávání cizince**. Případnému obcházení má bránit následující překážka pro zařazení zaměstnavatele do Programu, jmenovitě že do Programu nelze zařadit zaměstnavatele „jestliže existují pochybnosti, zda ve vztahu k nahlášenému uchazeči nepůjde o dočasné přidělení či zastřené zprostředkování zaměstnání“, která by však měla být přeformulována spíše jako překážka bránící zařazení konkrétního cizince do Programu, popř. také jako výslovný důvod pro vyřazení zaměstnavatele z Programu (ve smyslu účelového zneužívání nebo porušování podmínek zařazení zaměstnavatele do Programu). | **Akceptováno částečně.**   1. V textu Programů je již uvedeno „V případech hodných zvláštního zřetele, které posoudí gestor a spolugestoři, lze učinit výjimku a zaměstnavatele do Programu zařadit. Mezi takové důvody patří zejména skutečnost, že zaměstnavatel chce prostřednictvím Programu získávat zahraniční pracovníky výlučně do kmenového stavu a že dočasné přidělování zaměstnanců k uživateli je pouze vedlejší činností tohoto zaměstnavatele, což zaměstnavatel doloží přehledem své zprostředkovatelské činnosti za uplynulé 2 roky.“ 2. Text v kapitole „Překážky pro zařazení zaměstnavatele do Programu“ bude upřesněn takto:   „Do Programu nelze zařadit zaměstnavatele     * jestliže existují důvodné pochybnosti, že se zaměstnavatel ve vztahu k zahraničním zaměstnancům získaným prostřednictvím Programu dopustí zastřeného zprostředkování zaměstnání nebo je (jako agentura práce žádající na základě výjimky o zařazení do Programu) dočasně přidělí k uživateli.“  1. Důvody pro vyřazení zaměstnavatele převzaté ze současných migračních projektů a režimů zvláštního zacházení jsou formulovány dostatečně konkrétně, aby umožnili vyloučit i zaměstnavatele, který by se dopustil zastřeného zprostředkování nebo dočasného přidělení. 2. V textu všech Programů bude v části 4.1 vyškrtnut duplicitní text:   „Program slouží pouze k **přímému zaměstnávání** zahraničních pracovníků. Nemohou do něj být zařazeny agentury práce vykonávající zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělování zaměstnanců k uživateli podle § 14 odst. 1 písm. b), zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, s výjimkou činností uvedených v § 43a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.“  Bude ponechán pouze text v části „Překážky pro zařazení zaměstnavatele v Programu“:  „Do Programu **nelze zařadit zaměstnavatele**  který **vykonává činnost zprostředkování zaměstnání dle § 14 odst. 1 písm. b), zákona  č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**, s výjimkou činností uvedených v § 43a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce;“  **Vyjádření k vypořádání:** |
| *K vyřazení zaměstnavatele (ve všech Programech)*  SP ČR požaduje **doplnit stávající formulaci „zaměstnavatel může být z vážných důvodů z Programu na dobu 1 roku vyřazen /…/“ o slovo „až“**, tj. „zaměstnavatel může být z vážných důvodů z Programu až na dobu 1 roku vyřazen/…/“, protože dává větší **flexibilitu k uvážení** závažnosti porušení podmínek Programu a tedy i míry potřebné sankce. | **Neakceptováno.**  Uvážení podle míry provinění je již v Programu výslovně zakotveno: „Institut vyřazení z Programu je nejkrajnějším řešením. Důraz má být kladen především na kontrolu splnění všech stanovených podmínek, a to již ve fázi prvotního posuzování žádostí o zařazení ze strany garantů. V případě, že budou zjištěny důvody vedoucí k možnému vyřazení z Programu, lze postupovat v případě již jednou zařazeného zaměstnavatele tak, že nebude přijata jeho žádost o zařazení dalších uchazečů do Programu.“  **Vyjádření k vypořádání:** |
| *K Programu klíčový a vědecký personál*  Na základě ohlasů z členské základny SP ČR požaduje **vysvětlit, zda se Program bude vztahovat i na účastníky tzv. akceleračních programů** a pokud ne, jejich zařazení, včetně doplnění dokladu o přijetí do akceleračního programu jako specifické náležitosti podle typu zaměstnavatele pro start-upy popř. další úpravy specifických podmínek.  Není jasné, **jakým způsobem a na základě jakých kritérií byl sestaven seznam inkubátorů a technologických investorů** v příloze Programu. Měla by být **doplněna kritéria**, na základě nichž může být subjekt do tohoto seznamu zařazen. | **Vysvětleno.**   1. Účastníci akceleračních programů do cílové skupiny Programu spadají. 2. Seznam byl vytvořen ze strany MPO a Agentury CzechInvest a vychází ze stávajícího seznamu v rámci projektu „Welcome Package pro investory“, přičemž byl schválen Koordinačním orgánem pro ochranu státních hranic a migraci. Jedná se o inkubátory nebo investory působící v České republice a v zahraničí, kteří vyjádřili souhlas se zařazením do projektu: inkubátory nebo investory s doložitelnými zkušenostmi s inkubací a rozvojem technologických firem, včetně startupů se zahraničním původem, případně subjekty založené veřejným sektorem k rozvoji technologického potenciálu ČR. Seznam lze na základě žádosti inkubátoru nebo investora dle vývoje ročně upravovat prostřednictvím schválení Koordinačním orgánem.   **Vyjádření k vypořádání:** |
| *Připomínka* ***nad rámec předloženého materiálu***  Jednou z připomínek z členské základny SP ČR byla i připomínka k možnostem **přednostního/kratšího vyřizování žádostí o dlouhodobá povolení k pobytu za účelem vědeckého výzkumu** (tj. výzkumní pracovníci, kteří přijíždějí do českých VŠ nebo VVI na základě dohody o hostování a nespadají do navrhovaných Programů). Stejně jako v případě účastníků Programu vědecký a klíčový personál jde o odborníky, jejichž působení zde považuje Česká republika za přínosné a má o ně zájem. SP ČR v této souvislosti požaduje **svolání samostatného jednání** k této problematice za účasti dotčených subjektů. | **Vysvětleno.**  Problematika bude samostatně řešena mimo kontext Programů. Ministerstvo vnitra se k případnému jednání staví vstřícně.  **Vyjádření k vypořádání:** |
| **Unie zaměstnavatelských svazů** | *K Programu vysoce kvalifikovaný zaměstnanec a k Programu kvalifikovaný zaměstnanec*  *„Držitel zaměstnanecké karty, který na území přicestoval na základě Programu, je oprávněn změnit zaměstnavatele před uplynutím doby, na kterou byla tato zaměstnanecká karta vydána, ale nejdříve po uplynutí 6 měsíců od právní moci rozhodnutí o vydání zaměstnanecké karty.“*  V programech je nově možné **změnit zaměstnavatele až po uplynutí lhůty 6 měsíců**. Rozumíme motivaci zamezit zneužívání programů k následnému přetahování zaměstnanců nejčastěji do agentur práce, které také považujeme za velmi problematické. Toto nastavení však současně znovu **prohloubí zranitelnost** takovéhoto zaměstnance a jeho závislost na svém zaměstnavateli. Hrozí tak zvýšení např. pracovního vykořisťování takovýchto zaměstnanců pod hrozbou ukončení pracovního poměru. Požadujeme **vzít toto riziko při nastavení pravidel v úvahu**. | **Vysvětleno.**  Novela zákona o pobytu cizinců umožňuje omezit držiteli zaměstnanecké karty, který na území přicestoval na základě Programu, možnost změny zaměstnavatele dokonce na celou dobu platnosti zaměstnanecké karty, tj. až na 2 roky.  V Program kvalifikovaný zaměstnanec a Programu vysoce kvalifikovaný zaměstnanec je navrženo omezení pouze na standardní na dobu 6 měsíců, která obecně platí i pro všechny cizince, kteří do ČR přicestují mimo Programy. Zvýhodnění bylo zavedeno pro účastníky Programu klíčový a vědecký personál, kteří tvoří velmi úzkou a specifickou skupinu migrantů, s níž nejsou spojena prakticky žádná rizika.  **Vyjádření k vypořádání:** |
| Za problematickou také považujeme situaci cizinců, kteří investují nemalé prostředky do možnosti zaměstnání v ČR, opustí např. své dosavadní zaměstnání v zemi původu atp. Když je následně jejich žádost po několika měsících vyřízena (jak uvádí samotný předložený materiál, celková doba vyřízení je zvláště u některých režimů stále dosti dlouhá – viz např. Programy schválené vládou za účelem dosažení ekonomického přínosu pro Českou republiku str. 6), již nyní se setkáváme se vzrůstajícím počtem osob, kterým po příjezdu není zaměstnavatelem vůbec umožněno do zaměstnání nastoupit s odůvodněním, že již pracovní místo obsadit nepotřebuje. Považujeme za správné alespoň v předkládaných programech stanovit určité povinnosti zaměstnavatele, např. **povinnost zaměstnance po příjezdu skutečně přijmout**. **Alternativně** např. pokud v průběhu řízení zjistí, že již nebude mít zájem pracovní místo obsadit, **mít povinnost bezodkladně o tom informovat příslušný orgán, aby bylo řízení zastaveno ještě v jeho průběhu** a cizinec alespoň nepřijel do ČR, kde následně nebude mít kvůli restriktivním podmínkám ani možnost podat žádost o změnu zaměstnavatele. Veškeré riziko a náklady jinak leží na cizinci – zaměstnanci. Pokud by došlo ke kladnému vyřízení žádosti, měl by být zaměstnavatel povinen jej přijmout (alespoň na určitou dobu, nemá-li pro něj v okamžiku příjezdu práci – mělo by se jednat o překážky v práci na straně zaměstnavatele, zaměstnanci by měla být hrazena mzda. Pokud by se situace ohledně množství zakázek a práce pro zaměstnance nezlepšila, mohlo by dojít po určité lhůtě k ukončení pracovního poměru). | **Akceptováno částečně.**   1. Programy schválené usnesením vlády nemohou zaměstnavatelům stanovovat dodatečné povinnosti nad rámec zákona. Cílem Programů je zajistiti přednostní zacházení zaměstnavatelům, kteří dodržují povinnosti již zavedené právními předpisy. 2. Cizinec, kterému zaměstnavatel po příjezdu do ČR neumožní nastoupit do zaměstnání, nemá podle zákona o pobytu cizinců možnost změnit zaměstnavatele, a tedy ani nadále setrvat na území ČR, což je velmi nežádoucí situace. Z tohoto důvodu bude do Programu kvalifikovaný zaměstnanec (případně do všech Programů) přidán nový důvod pro vyřazení zaměstnavatele:  * „zaměstnavatel neumožňuje zahraničním zaměstnancům získaným prostřednictvím Programu po jejich příjezdu do České republiky nastoupit do zaměstnání“.   Zaměstnavatel, který ví, že cizince již nebude potřebovat, má možnost zrušit příslušné volné pracovní místo nebo oznámit tuto skutečnost Ministerstvu vnitra, aby žádost o zaměstnaneckou kartu byla zamítnuta dříve, než cizinec přijede do ČR.  **Vyjádření k vypořádání:** |
| Považujeme za důležité, **aby bylo možné jednoduše zjistit, která nabízená pracovní pozice, popř. který zaměstnavatel je zařazen do některého z programů** – např. **uvedením této skutečnosti u konkrétní nabídky volného pracovního místa na portálu MPSV** v databázi volných míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty, popř. jiným způsobem. (Např. z Ukrajiny v tuto chvíli není téměř možné podat žádost o zaměstnaneckou kartu, není-li zaměstnavatel v Režimu zvláštního zacházení pro kvalifikované zaměstnance z Ukrajiny, dostupnost této informace je pro cizince proto klíčová).  Považujeme také za nezbytné, pokud by se podařilo do navrhovaných programů zakotvit **povinnost zaměstnavatele poskytnout pracovní smlouvu a úzce související dokumenty zaměstnanci nejen v češtině, ale také v jazyce, kterému zaměstnanec rozumí**. | **Neakceptováno.**  K informaci, zda je zaměstnavatel zařazen v Programu   1. Tato informace je v zásadě neveřejná. Není třeba ji zveřejňovat, lze ji předat v komunikaci mezi zaměstnavatelem a cizincem, který se uchází o práci, ať již jde o komunikaci přímou nebo zprostředkovanou (agenturou práce vyhledávající pracovní síly na území třetího státu). 2. Zveřejňovaná pracovní místa slouží primárně k inzerci práce pro české uchazeče o zaměstnání, pro které je informace o zařazení zaměstnavatele do Programu irelevantní. 3. Údaj by mohl být relevantní jen pro cizince z některých třetích států, kde je zastupitelský úřad dlouhodobě přetížen, pro cizince z většiny ostatních zemí zásadní význam nemá. Volná místa jsou přitom přístupná občanům všech států, na které se příslušný Program vztahuje.   K pracovní smlouvě v jazyce srozumitelném cizinci   1. Programy schválené usnesením vlády nemohou zaměstnavatelům stanovovat dodatečné povinnosti nad rámec zákona. 2. Povinné předkládání pracovní smlouvy v cizím jazyce srozumitelném cizinci by současně znamenalo zavedení povinné formy úředního překladu, jinak by nebylo možno posoudit, zda si česká a cizojazyčná verze odpovídají. 3. Není vždy zřejmé, jaký jazyk by měl být cizinci srozumitelný (např. podle státní příslušnosti – cizinec může patřit k národnostní menšině na území daného státu, v některých státech existují desítky různých jazyků atd.). Není možno ani ověřit, nakolik cizinec skutečně rozumí jazykové verzi, kterou podepíše (např. v angličtině). Reálnou kontrolu by poskytoval pouze osobní pohovor s cizincem na zastupitelském úřadu.   **Vyjádření k vypořádání:** |
| **Pečovatelé/pečovatelky** spadají dle CZ ISCO do třídy 5, které se týká Program kvalifikovaný zaměstnanec (ten nejméně kvalifikovaný ze všech 3 navrhovaných programů). Tam jsou jako garanti, kteří mohou rozhodovat o zařazení zaměstnavatelů do programů tito:     * Hospodářská komora, * Svaz průmyslu a dopravy * Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů * Asociace malých a středních podniků a živnostníků * Agrární komora * Potravinářská komora * Zemědělský svaz * Lesnicko-dřevařská komora * Asociace soukromého zemědělství * Agentura pro podporu podnikání a investic CzechInvest     **Není zřejmé, kdo z nich by mohl o zaměstnavatelích těchto pracovníků přímé obslužné péče rozhodnout** (patrně nikdo z výše uvedených), v důsledku čehož by patrně nebylo možné programy využít pro získání těchto zaměstnanců. S ohledem na dlouhodobě problematickou situaci v oblasti personálního zajištění sociálních služeb je žádoucí výše uvedenou **nejasnost odstranit**. | **Vysvětleno.**  Zaměstnavatel pečovatelů/pečovatelek může o zařazení požádat kteréhokoli garanta. V Programu pro ně nejsou stanovena žádná zvláštní kritéria, garant proto posoudí splnění běžných podmínek.  **Vyjádření k vypořádání:** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. **DOPORUČUJÍCÍ PŘIPOMÍNKY** | | |
| **Připomínkové místo** | **Připomínka** | **Návrh vypořádání** |
| **Ministerstvo průmyslu a obchodu** | *K návrhu Programu vysoce kvalifikovaný zaměstnanec, Programu kvalifikovaný zaměstnanec a Programu klíčový a vědecký personál*  *Oddíl č. 6. Postup realizace migračního procesu v rámci programu, bod č. 4: „Zastupitelský úřad informuje zaměstnavatele o závazném termínu, který byl jeho budoucímu zaměstnanci přidělen pro podání žádosti o zaměstnaneckou nebo modrou kartu.“*  Navrhujeme ke zvážení, **zda-li** u Programu vysoce kvalifikovaný zaměstnanec a Programu klíčový a vědecký personál **neinformovat žadatele i zaměstnavatele** **o termínu k podání žádosti** o modrou, zaměstnaneckou kartu či jiný pobytový titul. | **Neakceptováno.**  Uvedené přináší další administrativní zátěž.  O závazném termínu pro podání žádosti bude informován pouze zaměstnavatel, který informaci předá zahraničnímu zaměstnanci. |
| *K Programu vysoce kvalifikovaný zaměstnanec a k Programu kvalifikovaný zaměstnanec*  *Postupu realizace migračního procesu v oddíle č. 4 Kritéria pro zařazení do Programu, 4.1. Kritéria pro zařazení zaměstnavatele do Programu:*  *„8) Zaměstnavatel zveřejnil v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké nebo modré karty volné pracovní místo a vybral si na toto místo konkrétního pracovníka – občana třetího státu, s nímž hodlá uzavřít nebo již uzavřel pracovněprávní vztah.“*  Doporučujeme doplnit informaci, že **zaměstnavatel musí vyčkat s podáním žádosti o zařazení** do výše zmiňovaného programu, **až po uplynutí lhůty tzv. testu trhu práce**. Po uplynutí této lhůty je možné místo obsadit žadateli o zaměstnanecké karty. | **Akceptováno.**  Text byl požadovaným způsobem upraven, a to v kapitole č. 6 „Postup realizace migračního procesu v rámci Programu“, bodě 2:  „2. Zaměstnavatel příslušnému ministerstvu podá žádost o zařazení do Programu, a to na předepsaném formuláři a společně se všemi předepsanými přílohami. Zaměstnavatel musí žádost podat až poté, co je volné pracovní místo zveřejněno v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké nebo modré karty.“ |
| *K Programu kvalifikovaný zaměstnanec  V oddíle č. 5.2. Zařazení zahraničního pracovníka do Programu - 5.2.1 Hromadná žádost.*  V bodě č. 1 je uvedena povinná příloha k institutu tzv. hromadné žádosti „Vyjádření starosty, kde budou cizinci po příjezdu do ČR ubytováni“. Navrhujeme, aby bylo u tohoto dokumentu specifikováno, které informace musí obsahovat, tj. explicitní souhlas starosty/primátora obce, s tím, že budou ubytováni na území příslušné obce a počet pracovníků, na které se tento souhlas vztahuje. Toto doplnění navrhujeme z důvodu, aby budoucí zaměstnavatelé předešli komplikacím v dalším administrativním procesu. | **Akceptováno.**  Text byl požadovaným způsobem upraven.  „1. Vyjádření starosty či primátora obce, kde budou cizinci po příjezdu do ČR hromadně ubytováni.  Vyjádření musí obsahovat explicitní souhlas, s tím, že cizinci budou ubytováni na území příslušné obce, a počet pracovníků, na které se tento souhlas vztahuje.  Nebudou-li zahraniční pracovníci jako skupina ubytováni pouze v jedné obci, ale budou v jedné obci vykonávat práci, doloží zaměstnavatel vyjádření starosty či primátora obce, v níž budou tito cizinci práci vykonávat.“ |
| **Ministerstvo zemědělství** | K Programu kvalifikovaný zaměstnanec  – v části 5.1.4 v tabulce v oddíle „Vyřazovaný zaměstnavatel, který byl zařazen“ doplnit odrážku:   * Asociací soukromého zemědělství   Odůvodnění  Asociace soukromého zemědělství je navrhována jako jeden z gestorů Programu (viz Příloha 2 části III/B materiálu (Program kvalifikovaný zaměstnanec) – část 2). | **Akceptováno.**  Text byl požadovaným způsobem upraven. |
| **Ministerstvo zdravotnictví** | Obecně uvádíme, že terminologie použitá v textu materiálu není v souladu se zákonem č. 372/2011 Sb. (zejména jde o pojem zdravotnické zařízení). | **Akceptováno.**  Text Programu vysoce kvalifikovaný zaměstnanec byl terminologicky upraven.  Pojem „zdravotnické zařízení“ bylo nahrazeno pojmem „poskytovatel zdravotních služeb“ dle zákona č. 372/2011 Sb. o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování.  V náležitostech žádosti o zařazení do Programu  bylo „potvrzení o registraci poskytovatele zdravotních služeb“ nahrazeno „kopií rozhodnutí o udělení oprávnění k poskytování zdravotních služeb“. |
| **Svaz průmyslu a dopravy** | *K podmínkám pro zařazení uchazeče do Programu vysoce kvalifikovaný zaměstnanec a Programu kvalifikovaný zaměstnanec – pracovní poměr na stanovenou týdenní pracovní dobu*  Ve všech navrhovaných Programech je jednou z podmínek (ve vztahu k zaměstnancům) **pracovní poměr na „zákoníkem práce stanovenou týdenní pracovní dobu“. Doporučujeme nahradit sousloví „zákoníkem práce“ odkazem na § 79 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce,** ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“) **ve formě poznámky pod čarou**, protože stanovená týdenní pracovní doba zkrácená u konkrétního zaměstnavatele pro všechny zaměstnance v souladu s § 79 odst. 3 ZP kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem není striktně vzato stanovená zákoníkem práce. | **Akceptováno částečně.**  V Programech vysoce kvalifikovaný zaměstnanec a Programu klíčový a vědecký personál bylo ponecháno původní znění a byla připojena poznámka pod čarou ve znění:  „U žadatelů o zaměstnanecké karty v souladu s § 79 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.“  V Programech lze podávat i žádosti o modré karty, u nichž § 42h odst. 1 písm. b) zákona o pobytu cizinců explicitně vyžaduje „zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu“. |
| *K postupu realizace migračního procesu v rámci Programu*  SP ČR navrhuje do popisu postupu realizace doplnit ve vazbě na aktuální novelu ZoPC také zmínku o nutnosti předložit potvrzení zaměstnavatele, že zaměstnanec – držitel zaměstnanecké karty skutečně k zaměstnavateli nastoupil, jako podmínky pro vydání fyzického průkazu. | **Akceptováno.**  Text byl požadovaným způsobem upraven, a to v kapitole č. 6 „Postup realizace migračního procesu v rámci Programu“.  „Ministerstvo vnitra následně cizinci vydá průkaz příslušné karty poté, co cizinec předloží potvrzení vydané jeho zaměstnavatelem, ze kterého vyplývá, že nastoupil na pracovní místo, pro které je karta vydávána.“ |