

ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ V ČESKÉ REPUBLICE – učební text

1 Důvody migrace a vymezení státní správy v oblasti migrace

Hlavním důvodem migrace je snaha o získání lepších životních podmínek. Další příčiny zahraničních migrací se člení na:

- Ekonomické,
- demografické,
- sociologické.

Ekonomickými aspekty migrace jsou myšleny výhody, které migrace přináší migrujícím, ale i zemím, které tyto migranty přijímají. Při rozhodování osoby posuzují rozdíly ve výši mzdy, v kvalitě a množství pracovních příležitostí, ale zvažují také náklady na stěhování osob i celých rodin.

Demografické aspekty souvisí s dlouhodobým úbytkem obyvatelstva ve vyspělých státech a prodlužující se délkou života. V důsledku této situace dochází k nárůstu počtu obyvatel v důchodovém věku, tedy těch, kteří již nejsou ekonomicky činní.

Sociologickými aspekty migrace jsou myšleny dopady v sociální a kulturní oblasti. Migranti si s sebou ze zemí původu přinášejí i odlišnou kulturu a zvyky, které málokdy chtějí úplně opustit a přijmout kulturu cílové země. Také domácí obyvatelstvo se k migrantům staví různě tolerantně, což může vést k nežádoucím etnickým konfliktům.

Výkon státní správy v oblasti migrace zabezpečuje Ministerstvo vnitra, které je také gestorem problematiky mezinárodní migrace a azylu.

Pro vstup jednotlivých kategorií cizinců na trh práce v ČR stanovuje kritéria Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (dále jen MPSV) na základě zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. S ohledem na situaci na trhu práce MPSV stanovuje podmínky pro povolování zaměstnání cizinců v souladu s uzavřenými mezivládními dohodami a v souladu s předpisy Evropské unie. Povolení k zaměstnání následně vydávají příslušné krajské pobočky Úřadu práce České republiky, které se při svém rozhodování řídí situací na konkrétním regionálním trhu práce.

2 Postavení zahraničních občanů z hlediska jejich zaměstnanosti v České republice

Zahraniční občané, tedy ti, kteří nemají státní občanství České republiky, mají z hlediska možnosti zaměstnání v České republice různé postavení, různá práva a povinnosti. Zákon o zaměstnanosti rozlišuje tři skupiny pracovníků ze zahraničí, jejichž možnosti se při vstupu na trh práce odvíjejí od různých předpokladů.

2.1 Zaměstnávání občanů Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska

Od 1. 5. 2004 občané EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci již nejsou z hlediska zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, považováni za cizince a v souladu s tímto zákonem mají stejné právní postavení jako občané České republiky, to znamená, že mají v ČR volný přístup na trh práce. Ke státům EHP vedle států EU patří Norsko, Lichtenštejnsko a Island. (Dále zkráceně občané EU.)

Na občany členských států Evropské unie se v rámci EU vztahuje právo volného pohybu osob, a proto tito občané nepotřebují na území ČR žádné povolení k pobytu ani žádné vízum. Pokud občan Evropské unie hodlá pobývat na území ČR déle než třicet dnů, je jeho povinností do třiceti dnů od vstupu na území státu nahlásit místo svého pobytu u cizinecké policie. Tato povinnost se vztahuje i na jeho rodinného příslušníka za stejných podmínek.

Občané EU nepotřebují pracovní povolení, pouze jejich zaměstnavatel má vůči místně příslušnému úřadu práce oznamovací povinnost podle zákona o zaměstnanosti, tzn. musí vyplnit a odevzdat na úřad práce informační kartu o nástupu cizince nejpozději v den jeho nástupu do zaměstnání. Při ukončení zaměstnání je zaměstnavatel povinen oznámit příslušné pobočce úřadu práce tuto skutečnost nejpozději do deseti kalendářních dnů po skončení zaměstnání.

Specifickou skupinou této kategorie cizinců jsou takzvaní pendleři, občané států Evropské unie, které sousedí s ČR. Tito cizinci za prací dojíždějí a minimálně jedenkrát týdně se vrací do rodné země. Vyšší počty pendlerů se nacházejí na trhu práce v příhraničních oblastech republiky.

2.2 Zaměstnávání cizinců, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání ani zelenou nebo modrou kartu

Podobné postavení jako občané EU mají v oblasti zaměstnanosti také občané zemí mimo EU (občané třetích zemí), kteří spadají do specifické kategorie cizinců, vymezené zákonem o zaměstnanosti v § 98. V případě jejich zaměstnání má zaměstnavatel stejnou informační povinnost vůči příslušné pobočce úřadu práce, jako v případě občanů EU, včetně uvedených lhůt ohlašovací povinnosti. Do této kategorie občanů náleží např.:

- cizinci s povoleným trvalým pobytem a povoleným dlouhodobým pobytem za účelem ochrany na území ČR,
- s uděleným azylem,
- cizinec, který vykonává v ČR soustavnou vzdělávací nebo vědeckou činnost jako pedagogický pracovník nebo akademický pracovník vysoké školy,
- cizinec, který je členem záchranné jednotky a poskytuje pomoc na základě mezistátní dohody o vzájemné pomoci při odstraňování následků havárií a živelních pohrom,
- další specifické skupiny občanů.

2.3 Zaměstnávání cizinců ze zemí mimo Evropskou unii, Evropský hospodářský prostor a Švýcarska

Cizincem se z hlediska zákona o zaměstnanosti rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, občanem EU/EHP a Švýcarska, ani jeho rodinným příslušníkem. Cizincem je i osoba bez státní příslušnosti. (Dále zkráceně „občané třetích zemí“.)

Pouze cizinci s trvalým pobytem na území ČR mají z hlediska zaměstnávání stejné právní postavení jako občané ČR s výjimkou povolání, kde se podle platných právních předpisů vyžaduje státní občanství (např. v případě služebního poměru u Policie ČR).

Pobyt občanů třetích zemí obecně podléhá vízové povinnosti. Občané, kteří přijeli na území ČR za účelem výdělečné činnosti, mají povinnost požádat o povolení k zaměstnání místně příslušný úřad práce a poté požádat o udělení víza. Dle zákona o zaměstnanosti *...cizinec může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván jen tehdy, má-li platné povolení k zaměstnání, a platné povolení k pobytu na území České republiky nebo je-li držitelem zelené nebo modré karty, pokud tento zákon nestanoví jinak.*

Základní podmínkou pro vydání povolení k zaměstnání je situace na trhu práce, dále existence volného místa, nahlášeného v databázi úřadu práce, které nelze obsadit z různých důvodů

domácími pracovníky. Povolení k zaměstnání je vydáváno v rámci správního řízení, je proto proti němu možné podat odvolání. Správní řízení je zahájeno z podnětu cizince podáním žádosti o povolení k zaměstnání.

Cizinci ze třetích zemí mají možnost využít databázi volných pracovních míst, kterou mohou najít na portálu Ministerstva práce a sociálních věcí. Hledání na této stránce je nastaveno tak, aby se cizincům zobrazila volná místa pro ně vhodná, tedy taková, na která má zaměstnavatel možnost získat povolení k zaměstnání cizince a na která je ochoten cizince přijmout.

Projekt zelených karet

Cizincům z vybraných třetích zemí (celkem 12 – např. USA, Kanada, Japonsko, Chorvatsko, Ukrajina) je určen projekt „zelených karet“ – *zelená karta je povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání na území České republiky ve zvláštních případech. Cizinec, který má zelenou kartu vydanou na konkrétní pracovní místo, je oprávněn pobývat na území České republiky a pracovat na pracovním místě, na které byla zelená karta vydána. Zelené karty jsou vydávány na dva až tři roky a jejich platnost lze prodlužovat dle okolností až o další tři roky.*

Zelená karta se vydává:

typ A: pro kvalifikované pracovníky s vysokoškolským vzděláním a klíčový personál,

typ B: pro pracovníky na pracovních pozicích minimálně s požadavkem vyučen,

typ C: pro ostatní pracovníky.

Zelené karty jsou vydávány s cílem usnadnit přístup na trh práce v ČR cizincům, kteří mají kvalifikaci, po které je v této zemi poptávka. Mohou být vydány pouze na místa, vedená v centrální evidenci volných pracovních míst, obsaditelných držiteli zelené karty. Tuto evidenci vede MPSV, obsahuje volná místa, která Ministerstvo průmyslu a obchodu označilo jako místa pro klíčový personál nebo místa, hlášená v databázích úřadů práce, která se do třiceti kalendářních dnů po nahlášení nepodařilo obsadit. Podmínkou pro zveřejnění v této databázi je souhlas zaměstnavatele.

Cizinci z těchto vybraných třetích zemí mohou hledat volná pracovní místa ve zmiňované databázi a poté požádat prostřednictvím zastupitelského úřadu ČR o vydání zelené karty.

Institut modré karty

Dne 18. 8. 2010 schválila vláda ČR návrh rozsáhlé novely zákona o pobytu cizinců a některých dalších souvisejících zákonů, která vstoupila v platnost v lednu roku 2011.

Česká republika tak zavedla speciální druh povolení k dlouhodobému pobytu, tzv. modrou kartu, která bude vydávána cizincům ze třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci, tedy vysokoškolské nebo vyšší odborné vzdělání, pokud studium trvalo alespoň 3 roky. Volné místo, vhodné pro držitele modrých karet bude zveřejněno po souhlasu zaměstnavatele v registru, vedeném MPSV. Žádost o modrou kartu bude třeba podat na zastupitelském úřadu ČR v zahraničí.

Cizinci, kteří v ČR již pobývají v rámci dlouhodobého víza či dlouhodobého pobytu budou o kartu žádat v ČR. O modrou kartu bude moci požádat i cizinec, který již na základě modré karty pobýval v jiném členském státě Evropské unie a příslušnou žádost podá do jednoho měsíce od vstupu na naše území.

Podmínkou podání žádosti je předložení pracovní smlouvy na dobu nejméně jednoho roku na zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu, která dále obsahuje výši sjednané hrubé měsíční nebo roční mzdy alespoň ve výši 1,5násobku průměrné hrubé měsíční nebo roční mzdy vyhlášené sdělením MPSV. Celému procesu tak předchází výběr zaměstnavatele, který přímo s cizincem již uzavírá pracovní smlouvu. Modrá karta se bude vydávat na dobu o tři měsíce delší než je doba, na niž byla uzavřena pracovní smlouva, nejdéle na dobu dvou let.

Změnou proti běžně vydávanému povolení k zaměstnání je řešení situace, kdy zaměstnání skončí před uplynutím doby platnosti modré karty a uskuteční se nástup k jinému zaměstnavateli. V tomto případě během prvních dvou let výkonu práce je pouze nutné vyžádat si předchozí souhlas Ministerstva vnitra ČR se změnou zaměstnavatele. Po odpracování dvou let bude stačit pouze Ministerstvo vnitra informovat do tří pracovních dnů.

V případě povolení k zaměstnání musí cizinec po skončení zaměstnání opustit ČR, a pokud si zde najde nové zaměstnání, musí celý proces vyřizování pracovního povolení podstoupit znovu.

Platnost modré karty je možné zrušit v případech, které vyjmenovává § 46f zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů, např. pokud držitel o zrušení požádá nebo neplní účel, pro který byla modrá karta vydána, držitel neoznámí ministerstvu do tří pracovních dnů skončení pracovního poměru nebo nemá na území zajištěno ubytování. Ministerstvo vnitra zruší platnost rozhodnutím a stanoví cizinci lhůtu k vycestování z území českého státu.

3 Postup a povinnosti zaměstnavatele cizích státních příslušníků

V případě pracovníků ze zemí EU a pracovníků ze třetích zemí, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání ani zelenou či modrou kartu, má zaměstnavatel pouze již dříve zmiňovanou informační povinnost vůči místně příslušné pobočce úřadu práce. Zaměstnavatel je povinen nabídnout všem zahraničním zaměstnancům pracovní a mzdové podmínky obvyklé u občana ČR na obdobné pozici.

Pokud chce firma zaměstnat pracovníka ze třetích zemí, který povolení k zaměstnání potřebuje, jsou povinnosti zaměstnavatele odlišné.

Zákon o zaměstnanosti podle § 86, který vstoupil v platnost 1. 1. 2011 novelou zákona, vyžaduje, aby zaměstnavatel, jehož záměrem je zaměstnávat cizince na pracovních místech, která nelze obsadit jinak, tento záměr předem oznámil příslušné pobočce úřadu práce a projednal s ním počet cizinců, druh jimi vykonávané práce a předpokládanou dobu výkonu práce.

Teprve poté může zaměstnat cizince, pokud cizinec má:

- Platné povolení k zaměstnání od krajské pobočky úřadu práce, místně příslušné podle místa výkonu práce,
- platné vízum k pobytu za účelem zaměstnání, popř. povolení ke krátkodobému nebo dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání,
- písemně uzavřenou pracovní smlouvu (i dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti), která koresponduje s povolením k zaměstnání

a to pokud zaměstnavatel cizince přihlásil k platbě dávek sociálního a zdravotního pojištění.

Předchozí oznámení a projednání záměru zaměstnávat cizince se nevyžaduje v případě zaměstnavatele, který hodlá zaměstnávat cizince,

a) kterému je vydáváno povolení k zaměstnání bez ohledu na situaci na trhu práce (§ 97),

b) u kterého se povolení k zaměstnání nevyžaduje (§ 98),

c) který žádá o prodloužení povolení k zaměstnání podle § 94, nebo

d) který bude zaměstnán jako držitel zelené karty nebo modré karty.

Zaměstnavatel dále může zaměstnat cizince bez povolení k zaměstnání, pokud je cizinec držitelem zelené karty nebo modré karty, vydané na volné pracovní místo hlášené zaměstnavatelem a zveřejněné v registru volných míst pro držitele zelených nebo modrých karet. Oba registry volných pracovních míst vede MPSV a jsou přístupné na internetu.

Zaměstnavatel má povinnost nahlásit úřadu práce obsazení volného místa a dále má povinnost oznámit příslušné pobočce úřadu práce do deseti kalendářních dnů (v případě držitele zelené nebo modré karty do čtyřiceti pěti kalendářních dnů), že cizinec do zaměstnání nenastoupil, v obou případech do deseti kalendářních dnů, že cizinec:

- Ukončil zaměstnání před uplynutím sjednané doby,
- zaměstnání bylo ukončeno zaměstnavatelem výpovědí, dohodou nebo okamžitým zrušením před uplynutím sjednané doby – v tomto případě je povinen uvést i důvod ukončení.

Často zanedbávanou povinností ze strany zaměstnavatelů je nutnost vést evidenci občanů EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinných příslušníků a všech cizinců, kteří byli k zaměstnavateli vysláni k výkonu práce zahraničním zaměstnavatelem, nebo je zaměstnavatel sám zaměstnává. Povinnost vést tuto evidenci je zakotvena v § 102 zákona o zaměstnanosti. Zákon také stanoví přesné údaje, které musí evidence obsahovat. Jedná se např. o identifikační údaje zaměstnance, adresu v zemi trvalého pobytu a v ČR, číslo cestovního dokladu, druh práce, dobu a místo výkonu práce, údaje o vzdělání, dobu, na niž bylo vydáno povolení k zaměstnání a povolení k pobytu a mimo další údaje také zařazení podle odvětvové (oborové) klasifikace ekonomických činností.

Zprostředkování zaměstnání agenturami práce

Zákon o zaměstnanosti uvádí v § 58 až 66 podmínky zprostředkování zaměstnání agenturami práce. Od 1. ledna 2011 byly novelou zákona zpřísněny podmínky pro provádění zprostředkování zaměstnání agenturami práce. Agentura práce může zaměstnávat fyzické osoby za účelem výkonu jejich práce pro uživatele pouze za podmínky, že *mají sjednáno pojištění pro případ svého úpadku a pro případ úpadku uživatele, a to ve výši zajišťující výplatu mzdy do výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku všech dočasně přidělených zaměstnanců.*

Povolení ke zprostředkování zaměstnání vydává MPSV na základě žádosti právnické nebo fyzické osoby a pouze v případě souhlasného závazného stanoviska Ministerstva vnitra, vydaného na základě žádosti MPSV. Zákon o zaměstnanosti stanovuje v § 60 až 62 přesné podmínky, které musí splňovat žadatel o povolení zprostředkování zaměstnání a údaje, které musí žadatel uvést v žádosti a k žádosti doložit. Povolení se vydává na dobu určitou, obvykle na dobu tří let. V případě získání povolení, mohou agentury práce zprostředkovávat zaměstnání na území ČR i občanům ze zahraničí. Agentury jsou podle § 59 povinny vést evidenci o počtu volných míst, na které je požadováno zprostředkování zaměstnání, evidenci jimi umístěvaných fyzických osob a zaměstnanců, jimž zprostředkovávají zaměstnání, přičemž uvedené údaje jsou povinny sdělovat každoročně do 31. ledna Ministerstvu práce a sociálních věcí. Pokud agentura práce porušuje povinnosti stanovené jí zákonem o zaměstnanosti, je jí rozhodnutím MPSV povolení odejmuto.

4 Postup a povinnosti cizince při vyřizování povolení k zaměstnání

O povolení k zaměstnání žádá cizinec písemně před svým příchodem na území ČR. Žádost nemusí podávat osobně, může být zastoupen zplnomocněným zástupcem na základě a v rozsahu písemné plné moci. Žádost o povolení k zaměstnání musí obsahovat náležitosti a přílohy podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Podmínkou pro vydání je existence volného pracovního místa, na něž může cizinec nastoupit. Povolení vydává vždy krajská pobočka úřadu práce, v jejímž obvodu bude zaměstnání cizincem vykonáváno.

I povolení k zaměstnání musí splňovat příslušné náležitosti:

- Identifikační údaje cizince, místo výkonu a druh práce,
- identifikační údaje zaměstnavatele, doba výkonu a další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání.

Povolení je neprenosné, vydávané maximálně na dobu dvou let (lze žádat i opakovaně), pro sezónní zaměstnance se vydává na dobu šesti měsíců (opakovaně za dalších šest měsíců), platí pouze pro zaměstnání u uvedeného zaměstnavatele a vyžaduje se pro všechny pracovní vztahy ve smyslu zákoníku práce, tedy pro pracovní smlouvy, pro agenturní zaměstnance i členy družstev a také pro dohody, uzavřené mimo pracovní poměr, jako jsou dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti.

Cizinec může na území ČR vykonávat práci, pokud má toto platné povolení k zaměstnání a platné vízum k pobytu nad devadesát dnů za účelem zaměstnání nebo pochází ze země, která byla zařazena mezi držitele zelených karet, popřípadě splňuje zákonem o zaměstnanosti stanovené podmínky pro vydání modré karty občanům ze třetích zemí.

V případě zájmu o vydání zelené karty si cizinec nejprve najde volné pracovní místo v centrální evidenci volných pracovních míst, obsaditelných držiteli zelených karet. Cizinci je doporučeno kontaktovat zaměstnavatele, aby zjistil, zda splňuje jeho požadavky a poté podat žádost o zelenou kartu na příslušném zastupitelském úřadu ČR. Pokud cizinec splní podmínky a dostane rozhodnutí o udělení zelené karty (vydá zastupitelský úřad do dvou měsíců od přijetí žádosti), obdrží vízum k převzetí zelené karty a může odjet do ČR, kde do tří pracovních dnů je povinen vyzvednout si zelenou kartu, přihlásit se k pobytu na místně příslušném Inspektorátu cizinecké policie a dostavit se ke svému zaměstnavateli.

V případě zájmu o vydání modré karty si cizinec nejprve najde volné pracovní místo v centrální evidenci volných pracovních míst, obsaditelných držiteli modrých karet. Následně kontaktuje zaměstnavatele a dohodne se na podmínkách uzavření pracovní smlouvy, kterou je nutné předložit spolu se žádostí o modrou kartu u příslušného zastupitelského úřadu ČR. K žádosti dále cizinec předkládá cestovní doklad, doklad o prokázání vysoké kvalifikace, dvě fotografie a doklad o dohodnutém ubytování po dobu pobytu na území ČR. V případě vyhovění žádosti obdrží cizinec po doložení dokladu o uzavřeném cestovním zdravotním pojištění vízum k pobytu nad devadesát dnů a může přijet do ČR, kde do tří pracovních dnů po vstupu na území převezme modrou kartu na příslušném odboru Ministerstva vnitra. Kartu obdrží po zaplacení poplatku 2 500,- Kč, poté má povinnost přihlásit se k pobytu na příslušném Inspektorátu cizinecké policie a dostavit se ke svému zaměstnavateli.

5 Možnosti kontroly ustanovení zákona o zaměstnanosti

V každém demokratickém státním uspořádání existují centrální, regionální a lokální systémy kontroly. I Česká republika má legislativně zakotveny kontrolní systémy státní, krajské a obecní. Na státní úrovni se jedná zejména o zákon č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě, ve znění pozdějších předpisů.

Mimo kontrolní povinnosti, dané výše uvedenými stěžejními zákony, plní orgány kontroly jednotlivých státních úřadů také ustanovení o kontrole, jež jsou uvedena v dalších speciálních zákonech.

Kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti vykonává Úřad práce ČR, Ministerstvo práce a sociálních věcí a v případě kontroly vykonávání práce cizincem i celní úřady. Kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti je vymezena v § 125 až 141 zákona o zaměstnanosti. Podle § 126 jsou úřady práce oprávněny kontrolovat:

- *Dodržování pracovních předpisů,*

- *výši průměrného měsíčního čistého výdělku, a to v rozsahu potřebném pro stanovení podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,*
- *zda cizinec vykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy a zda ji vykonává v souladu s vydaným povolením k zaměstnání nebo zelenou kartou, jsou-li podle tohoto zákona vyžadovány.*

Postup při provádění kontroly podle zákona o zaměstnanosti se řídí zákonem č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, ve znění pozdějších předpisů, pokud zákon o zaměstnanosti nestanoví jinak. V případě kontroly dodržování podmínek čerpání prostředků státního rozpočtu a při uplatňování sankcí při porušení rozpočtové kázně postupují pracovníci kontroly podle zákona č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě, ve znění pozdějších předpisů. Kontrolní pracovníci úřadu práce při plnění úkolů podle zákona o zaměstnanosti prokazují své oprávnění k této činnosti služebním průkazem.

Zákon o zaměstnanosti ve výše uvedených paragrafech, vztahujících se ke kontrolní činnosti, stanovuje práva a povinnosti pracovníků kontroly při provádění kontrolní činnosti podle tohoto zákona a také práva a povinnosti kontrolovaných osob. Dále přesně definuje přestupky a správní delikty, jichž se podle tohoto zákona může dopustit fyzická nebo právnická osoba včetně stanovení výše pokut za jednotlivé přestupky a správní delikty.

Při kontrole ustanovení zákona o zaměstnanosti, týkající se výkonu práce pro fyzické nebo právnické osoby cizincem, mohou být zjištěny přestupky, jichž se dopustí fyzická osoba tím, že:

- Zprostředkuje zaměstnání bez povolení (pokuta až do výše 2 000 000 Kč),
- vykonává nelegální práci (pokuta až do výše 10 000 Kč),
- umožní výkon nelegální práce (pokuta až do výše 5 000 000 Kč),
- nesplní oznamovací povinnost podle tohoto zákona nebo nevede evidenci v tomto zákoně stanovenou (pokuta až do výše 500 000 Kč).

Právnická osoba se v případě zjištění porušení zákona o zaměstnanosti dopustí správního deliktu, a to tím, že:

- Zprostředkuje zaměstnání bez povolení nebo jiným způsobem poruší při zprostředkování zaměstnání tento zákon nebo dobré mravy (pokuta až do výše 2 000 000 Kč),
- umožní výkon nelegální práce (pokuta až do výše 5 000 000 Kč),
- nesplní oznamovací povinnost podle tohoto zákona nebo nevede evidenci v tomto zákoně stanovenou (pokuta až do výše 500 000 Kč).

Zdroj:

OSIČKOVÁ, Marta. Vliv hospodářské krize na trh práce a zaměstnanost cizinců ve vybraném regionu. Diplomová práce, 95 s., 2011.