

Univerzita Pardubice

Fakulta ekonomicko-správní

Zaměstnávání cizinců v ČR

Šárka Tichá

Bakalářská práce

2014

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Šárka Tichá
Osobní číslo: E11052
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: Management podniku: Management malých a středních podniků
Název tématu: Zaměstnávání cizinců v ČR
Zadávací katedra: Ústav správních a sociálních věd

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Práce se zabývá problematikou zaměstnávání cizinců z pohledu pracovního práva a politiky zaměstnanosti. Věnuje se možnostem cizinců z EU a mimo EU na dnešním trhu práce v ČR. Cílem práce je analýza vývoje zaměstnávání cizinců ve Středočeském kraji a její zasazení do širších souvislostí.

Zásady:

- Uvedení do problematiky zaměstnávání cizinců z hlediska pracovního práva.
- Komparace zaměstnávání tuzemců a cizinců.
- Změny po příchodu TPCA do Středočeského kraje; zasazení do širších souvislostí.

Rozsah grafických prací: –
Rozsah pracovní zprávy: cca 30 stran
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická
Seznam odborné literatury:

BARANCOVÁ A KOLEKTIV, Helena. Zamestnávanie cudzincov. 2. vydání. Sprint 2, 2012.

BĚLINA A KOLEKTIV. Pracovní právo. 4. vydání. Nakladatelství C.H.Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-186-4.

ČIŽINSKÝ, Pavel. Cizinecké právo: Práva a povinnosti cizinců a jejich rodinných příslušníků při vstupu a pobytu na území ČR, jejich zaměstnávání a podnikání, zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, řízení a provozování vozidla, přístup ke vzdělání a studiu, rodinné soužití s cizinci, mezinárodní ochrana/azyl. Linde Praha, 2012. ISBN 8072018876.

GALVAS M. A KOLEKTIV. Pracovní právo. 2012. vyd. Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1.


Vedoucí bakalářské práce:


JUDr. Martin Šmíd


Ústav správních a sociálních věd

Datum zadání bakalářské práce: 1. října 2013

Termín odevzdání bakalářské práce: 30. dubna 2014


doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.
děkanka

L.S.


doc. Ing. Marcela Kožená, Ph.D.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 1. října 2013

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 30. 4. 2014

Šárka Tichá

PODĚKOVÁNÍ:

Tímto bych ráda poděkovala svému vedoucímu práce JUDr. Martinu Šmídovi za jeho odbornou pomoc, cenné rady a poskytnuté materiály, které mi pomohly při zpracování bakalářské práce. Dále bych ráda poděkovala Mgr. Lence Herdové ze společnosti TPCA za ochotu a poskytnuté informace. V neposlední řadě svým blízkým za podporu a trpělivost.

ANOTACE

Tato práce se zabývá zaměstnáváním cizinců v ČR. Měla by poskytnout komplexní pohled na problematiku zaměstnávání cizinců a na společnosti TPCA s.r.o. tyto poznatky aplikovat. Dále se zabývá komparací situace (nezaměstnanost, životní úroveň, kriminalita, výstavba, výše platů) před zahájením výroby v TPCA a po vstupu TPCA na český trh.

KLÍČOVÁ SLOVA

Zaměstnávání, cizinci, TPCA, Kolínsko

TITLE

Employment of the Foreigners in the Czech Republic

ANNOTATION

This work is about employment of foreigners in Czech Republic. It provides complete view on employment of foreigners in Czech Republic, especially in TPCA s.r.o. It also compares conditions (unemployment, standard of living, criminality, constructions and salaries) before and after TPCA's entry to the Czech market.

KEYWORDS

Employment, foreigners, TPCA, Kolín

OBSAH

ÚVOD	11
1 PRACOVNÍ POMĚR	12
1.1 SUBJEKTY PRACOVNÍCH POMĚRŮ	12
1.2 PŘEDMĚT PRACOVNÍCH POMĚRŮ	12
1.3 OBSAH PRACOVNÍCH POMĚRŮ	13
1.4 DRUHY PRACOVNÍCH POMĚRŮ	13
1.4.1 Doba trvání pracovního poměru	13
1.4.2 Místo výkonu práce	14
1.4.3 Počet pracovních poměrů u zaměstnavatele	14
1.4.4 Kriterium charakteru zaměstnavatele	14
1.4.5 Způsob vzniku pracovního poměru	14
1.4.6 Rozsah pracovní doby	14
2 PODMÍNKY ZAMĚSTNÁNÍ CIZINCE V ČR	16
2.1 POVINNOSTI CIZINCŮ	16
2.1.1 Povolení k zaměstnání	16
2.1.2 Povolení k pobytu na území ČR	17
2.1.3 Zelená karta	18
2.1.4 Modrá karta	19
2.2 POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELŮ	19
3 VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU	21
3.1 JMENOVÁNÍ	21
3.2 PRACOVNÍ SMLOUVA	21
3.2.1 Ujednání o době trvání pracovního poměru	22
3.2.2 Zkušební doba	22
3.2.3 Ujednání o kratší pracovní době	23
3.2.4 Mzda, plat	23
3.2.5 Konkurenční doložka	24
3.2.6 Dohoda o vysílání na pracovní cestu	25
3.2.7 Odvolání z pracovního místa	25
4 ZMĚNA PRACOVNÍHO POMĚRU	26
4.1 ZMĚNA ZAMĚSTNAVATELE	26
4.2 ZMĚNA OBSAHU	26
4.2.1 Převedení na jinou práci	26
4.2.2 Přeložení	27
4.2.3 Pracovní cesta	28
5 UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	29
5.1 DOHODA	29

5.2	VÝPOVĚĎ.....	29
5.2.1	<i>Výpověď podaná zaměstnancem.....</i>	30
5.2.2	<i>Výpověď podaná zaměstnavatelem.....</i>	30
5.3	OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ.....	30
5.3.1	<i>Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance.....</i>	31
5.3.2	<i>Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.....</i>	31
5.4	VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ.....	31
5.5	UPLYNUTÍ DOBY.....	32
5.6	UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU CIZINCŮ A FYZICKÝCH OSOB BEZ STÁTNÍ PŘÍSLUŠNOSTI.....	32
6	VÝVOJ POČTU ZAMĚSTNANÝCH CIZINCŮ V ČR.....	33
6.1	VÝVOJ V LETECH 2000 - 2011.....	33
6.2	CIZINCI PODLE ZEMÍ.....	36
6.3	CIZINCI PODLE DRUHU POVOLENÍ.....	38
7	POČET ZAMĚSTNANÝCH CIZINCŮ NA KOLÍNSKU.....	41
7.1	TOYOTA PEUGEOT CITROËN AUTOMOBILE (TPCA).....	45
7.1.1	<i>Produkce.....</i>	45
7.1.2	<i>Projekty pro Kolínsko.....</i>	45
7.1.3	<i>Zaměstnanci.....</i>	46
7.1.4	<i>Mzda.....</i>	48
7.1.5	<i>Národnostní složení.....</i>	49
8	POČTY BYTŮ A KRIMINALITA NA KOLÍNSKU.....	50
8.1	KRIMINALITA NA KOLÍNSKU.....	50
8.2	POČTY NOVĚ VYSTAVĚNÝCH BYTŮ NA KOLÍNSKU.....	53
9	ZHODNOCENÍ.....	55
	ZÁVĚR.....	57
	POUŽITÁ LITERATURA.....	59
	SEZNAM PŘÍLOH.....	66

SEZNAM TABULEK

TABULKA Č. 1: POČET ZAMĚSTNANÝCH CIZINCŮ V ČR V OBDOBÍ 2000 – 2011.....	34
TABULKA Č. 2: POČTY CIZINCŮ DLE DRUHU POVOLENÍ V ČR V OBDOBÍ 2008 – 2011	39
TABULKA Č. 3: POČTY ZAMĚSTNANÝCH CIZINCŮ NA KOLÍNSKU V LETECH 2000 – 2011 A MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI	41
TABULKA Č. 4: POČTY ZAMĚSTNANÝCH CIZINCŮ NA KOLÍNSKU DLE POSTAVENÍ V ZAMĚSTNÁNÍ.....	43
TABULKA Č. 5: POČTY ZAMĚSTNANCŮ V TPCA V LETECH 2005 - 2013.....	47
TABULKA Č. 6: PRŮMĚRNÁ VÝŠE MEZD V TPCA V POROVNÁNÍ S PRŮMĚRNOU MZDOU V ČR ..	48
TABULKA Č. 7: KRIMINALITA NA KOLÍNSKU V LETECH 2002 – 2012.....	52
TABULKA Č. 8: ZÁVĚREČNÉ SHRNU TÍ PŘÍNOSU TPCA POMOCÍ SWOT ANALÝZY	56

SEZNAM ILUSTRACÍ

OBRÁZEK Č. 1: VÝVOJ POČTU ZAMĚSTNANÝCH CIZINCŮ V TRENDOVÉM GRAFU	35
OBRÁZEK Č. 2: POČET CIZINCŮ EVIDOVANÝCH ÚŘADY PRÁCE ROZDĚLENÝCH PODLE NEJZASTOUPENĚJŠÍCH ZEMÍ	36
OBRÁZEK Č. 3: POČET CIZINCŮ S ŽIVNOSTENSKÝM OPRÁVNĚNÍM PODLE NEJZASTOUPENĚJŠÍCH ZEMÍ	37
OBRÁZEK Č. 4: VÝVOJ POČTU VYDANÝCH POVOLENÍ DLE DRUHŮ V LETECH 2008 – 2011	40
OBRÁZEK Č. 5: VÝVOJ POČTU ZAMĚSTNANÝCH CIZINCŮ NA KOLÍNSKU V LETECH 2000 – 2011 ..	42
OBRÁZEK Č. 6: VÝVOJ POČTU CIZINCŮ NA KOLÍNSKU DLE POSTAVENÍ V ZAMĚSTNÁNÍ.....	44
OBRÁZEK Č. 7: VÝVOJ POČTU ZAMĚSTNANCŮ V TPCA V TRENDOVÉM GRAFU	48
OBRÁZEK Č. 8: NÁRODNOSTNÍ SLOŽENÍ CIZINCŮ V TPCA	49
OBRÁZEK Č. 9: VÝVOJ KRIMINALITY NA KOLÍNSKU V LETECH 2002 – 2012.....	53

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

č.	číslo
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
DPH	daň z přidané hodnoty
EHP	Evropský hospodářský prostor
EU	Evropská unie
FES	Fakulta ekonomicko-správní
ISBN	International Standard Book Number
Kč	Koruna česká
MV ČR	Ministerstvo Vnitra České Republiky
odst.	odstavec
pís.	písmeno
PSA	Peugeot Société Anonyme
Sb.	Sbírka zákonů
TMC	Toyota Motor Corporation
TPCA	Toyota Peugeot Citroën Automobile
ÚP	Úřad práce

ÚVOD

Díky globalizaci se otevřely brány volnému pohybu zboží, služeb, kapitálu ale i osob. Přesun pracovních sil v dnešní době mezi státy stále roste především kvůli špatné ekonomické situaci obyvatel Řecka a rapidnímu růstu nezaměstnanosti, převážně mladých lidí, i v ekonomicky silnějších státech jako jsou Francie, Německo a Velká Británie. Spousta ostatních zemí se dostává z hospodářské krize, tím také poklesla nabídka dobře finančně ohodnocených pracovních pozic. Obyvatelé Španělska, kde je nezaměstnanost mladých lidí téměř padesátiprocentní, se přesouvají za prací do Německa, kde je mnohem více pracovních příležitostí a i větší možnost výdělku. Nárůst pracovních sil ze zahraničí zaznamenala i Česká republika, a to především ze Slovenska. **Díky této situaci na trhu práce se tato bakalářská práce bude zabývat aktuálním tématem zaměstnávání cizích státních příslušníků, ale z pohledu českého práva a českých zaměstnavatelů a jejich porovnáním, což je cílem teoretické části.**

Důležitým českým zaměstnavatelem, na jehož zaměstnancích bude poukázán rozdíl mezi zaměstnáním tuzemce a cizince je společnost Toyota Peugeot Citroën Automobile, s.r.o. Tato společnost zaměstnává cizince a to jak z Evropské unie tak i mimo ni, takže bude tento rozdíl dostatečně transparentní. **Cílem práce je analýza vývoje zaměstnávání cizinců ve Středočeském kraji (konkrétně na Kolínsku, kde se nachází společnost TPCA) a její zasazení do širších souvislostí. Vedlejším cílem práce je názorná ukázka rozdílu zaměstnání cizince oproti zaměstnání občana ČR z pohledu zaměstnavatele.** Tato práce chce podat komplexní pohled na problematiku zaměstnávání cizinců jak z EU tak i mimo ni.

Jelikož je společnost TPCA obyvateli na Kolínsku vnímána spíše negativně, dalším cílem této práce je objektivní posouzení změn na Kolínsku před a po příchodu TPCA. Negativní vnímání je zapříčiněno především daňovými prázdnicemi, které TPCA získalo. To ovšem neznamená, že neplatí žádné daně. Pouze u daně z příjmu mohou zažádat o slevu nebo prominutí, ostatní daně (DPH, silniční, z nemovitosti, zdravotní a sociální odvody za zaměstnance atd.) odvádí. Automobilka tyto úlevy kompenzuje regionu mnoha partnerskými programy a sponzoringem jak bude v práci dále probráno. Dalším dojmem kolínského obyvatelstva je, že od příchodu TPCA vzrostla kriminalita a nezaměstnanost, protože automobilka zaměstnává příliš cizinců. Tyto všechny domněnky obyvatelstva, slýchá autorka na každém kroku, protože na Kolínsku bydlí a v TPCA pracuje brigádně na recepci, tudíž může tuto situaci posoudit jak z vnějšku, tak z vnitřku, proto se je pokusí v této práci zanalyzovat a objektivně utvořit stanovisko, zda je všeobecné mínění pravdivé či nikoli.

1 PRACOVNÍ POMĚR

Pracovní poměr patří mezi základní pracovně právní vztahy, díky němu se střetává nabídka a poptávka po práci. Zaměstnavatel si jeho prostřednictvím získává pracovní sílu (zaměstnance) potřebnou ke své činnosti a fyzické osoby nacházejí uplatnění v pracovním procesu. Vedle pracovního poměru, který je pro toto právo nejtypičtější, existují také dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, které se zakládají především pro příležitostné brigády nebo přivýdělnky. Pro tuto práci však nejsou příliš důležité, proto budou zmíněny jen okrajově. Pro pracovní poměr je důležitý jeho smluvní základ, jedná se o to, že práva a povinnosti plynoucí z pracovněprávních vztahů mohou vznikat jen na základě smluvního souhlasného projevu vůle obou stran.

1.1 Subjekty pracovních poměrů

Subjekty pracovních poměrů označujeme jako zaměstnavatele a zaměstnance. Zaměstnanec musí být vždy fyzickou osobou, zaměstnavatel může být právnickou nebo fyzickou osobou. Podmínkou být zaměstnancem v pracovněprávních vztazích je dovršení věku 15 let a ukončení povinné školní docházky, zaměstnavatel jakožto právnická osoba získává subjektivitu vznikem (zápisem do obchodního rejstříku). Pokud je zaměstnavatelem fyzická osoba, dovršením věku 18 let. Více subjektivitu upravuje nový Občanský zákoník, který uvádí možnosti, kdy se může zaměstnavatelem stát i mladší osoba (např. dědictví). Při vzniku pracovního poměru se dá mluvit o rovném postavení subjektů, obě strany si mohou vybrat druhého účastníka pracovního poměru a svobodně se rozhodnout zda s ním sjednají pracovní smlouvu nebo ne. v průběhu pracovního poměru toto rovné postavení neplatí. Zaměstnavatel se totiž dostává do řídicí pozice a zaměstnanec do pozice podřízeného. [3][11][12]

1.2 Předmět pracovních poměrů

Předmětem pracovního poměru je závislá práce. Jedná se o výkon práce v podřízenosti k zaměstnavateli, zaměstnanec se tedy musí řídit pokyny zaměstnavatele, dále se jedná o osobní výkon práce, konání práce na odpovědnost zaměstnavatele nikoliv zaměstnance a výkon práce za úplatu. Závislá práce je dále vykonávaná na náklady zaměstnavatele, v pracovní době a na pracovišti zaměstnavatele. [3][11][12]

1.3 Obsah pracovních poměrů

Obsahem pracovního poměru jsou vzájemná práva a povinnosti stran. Jejich základem je pracovní závazek, který zahrnuje vzájemná práva a povinnosti, která jsou shodná pro všechny druhy pracovních poměrů. Podle Běliny (Bělina a kolektiv) se jedná o následující práva a povinnosti:

- a) *Povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, tj. umožňovat zaměstnanci práci od sjednané doby výkon sjednané práce (co do druhu, místa a doby) a právo zaměstnance požadovat po zaměstnavateli od sjednané doby umožnění výkonu sjednané práce.*
- b) *Povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci mzdu či plat za vykonanou práci a právo zaměstnance požadovat po zaměstnavateli výplatu mzdy či platu za vykonanou práci.*
- c) *Povinnost zaměstnance konat osobně pro zaměstnavatele práci dle jeho pokynů a právo zaměstnavatele požadovat po zaměstnanci osobní výkon sjednané práce. [3]*

1.4 Druhy pracovních poměrů

Protože je pracovní poměr nejtypičtějším a nejběžnějším druhem pracovněprávních vztahů lze ho použít při různých podmínkách. Pro zařazení do správného druhu pracovního poměru se používají tyto kritéria: [3][11][12]

1.4.1 Doba trvání pracovního poměru

Na základě kritéria o době trvání pracovního poměru rozlišujeme pracovní poměr na dobu určitou a pracovní poměr na dobu neurčitou. Pokud není v pracovní smlouvě sjednáno datum ukončení pracovního poměru, je pracovní poměr vždy sjednán na dobu neurčitou, což znamená bez omezení. Pracovní poměr na dobu neurčitou je značně upřednostňován kvůli sociální jistotě zaměstnance. Preference pracovního poměru na dobu neurčitou je zřejmá i z ustanovení zákoníku práce, které říká, že pokud zaměstnanec s vědomím zaměstnavatele překračuje pracovní poměr na dobu určitou, stává se z něj pracovní poměr na dobu neurčitou. Pracovní poměr na dobu určitou lze sjednat výslovně k datu ukončení anebo může být sjednán po dobu určité skutečnosti např. po dobu nemoci pana Nováka. Pracovní poměr na dobu určitou může být mezi stejnými smluvními stranami sjednán maximálně po dobu 3 let a může být opakován nejvýše dvakrát. [3][13][26]

1.4.2 Místo výkonu práce

Kriterium místa výkonu práce rozlišuje pracovní poměry, při kterých práce probíhá na pracovišti zaměstnavatele a pracovní poměry, kdy zaměstnanci nepracují na pracovišti zaměstnavatele. Tito zaměstnanci pracují zpravidla ze svého místa bydliště, proto se nazývají tzv. domácí zaměstnanci. Nevztahuje se na ně úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušování práce vlivem nepříznivých povětrnostních vlivů a nepřísluší jim příplatky za práci přesčas, ve svátek a o víkendu. [3][12]

1.4.3 Počet pracovních poměrů u zaměstnavatele

Více pracovních poměrů říkáme souběžné pracovní poměry, zpravidla se jedná o to, pokud je zaměstnanec subjektem více než jednoho existujícího pracovního poměru. Rozlišujeme dvě varianty souběžných pracovních poměrů, dva nebo více pracovních poměrů, z nichž není ani jeden uzavřen na stanovenou týdenní pracovní dobu. Pracovní poměry tudíž probíhají nezávisle na sobě a vztahuje se na ně obecná úprava pracovních poměrů. [3][42]

Druhou variantou jsou dva pracovní poměry, které jsou oba uzavřené na stanovenou týdenní pracovní dobu, z jednoho pracovního poměru je zaměstnanec dlouhodobě uvolněn pro výkon druhého. Pokud má zaměstnanec více pracovních poměrů u jednoho zaměstnavatele, nesmí být sjednány na stejný druh práce, musí se lišit. [3][42]

1.4.4 Kriterium charakteru zaměstnavatele

Charakter zaměstnavatele pro potřeby této práce chápeme jako pracovní poměr uzavřený se zaměstnavatelem, který je právnickou osobou nebo fyzickou osobou. Dále rozlišujeme pracovní poměr uzavřený se zaměstnavatelem jakožto podnikatelským subjektem nebo nepodnikatelským subjektem. [3][12]

1.4.5 Způsob vzniku pracovního poměru

Na základě způsobu vzniku pracovních poměrů rozlišujeme pracovní poměry, které vznikly na základě dvoustranné dohody, což znamená sepsáním pracovní smlouvy anebo pracovní poměry vzniklé jednostranně tzv. jmenováním. (více další kapitola) [3][11][12]

1.4.6 Rozsah pracovní doby

Co se týče rozsahu pracovní doby, členíme pracovní poměry na poměry se stanovenou týdenní pracovní dobou a pracovní poměry s kratší než stanovenou týdenní pracovní dobou. Dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 79, odst. 1-2, platí následující ustanovení

o délkách pracovní doby: Délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně. Délka stanovené týdenní pracovní doby činí u zaměstnanců

- a) pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu 37,5 hodiny týdně,
- b) s třisměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodiny týdně,
- c) s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně. [61]

2 PODMÍNKY ZAMĚSTNÁNÍ CIZINCE V ČR

Obvykle je za cizince považován občan jiné než České republiky. Co se týče zákona o zaměstnanosti, za cizince není považován občan ČR nebo jeho rodinný příslušník, občan členského státu EU anebo jeho rodinný příslušník, občan Islandu, Lichtenštejnska, Švýcarska nebo Norska. Příslušníci těchto států mohou na našem území pracovat bez povolení k zaměstnání, potřebují pouze povolení k přechodnému pobytu od Ministerstva vnitra. Ostatní jsou považováni za cizince, a aby mohli být zaměstnáni na území ČR, musí zažádat o povolení k pobytu a zaměstnání anebo být držiteli zelené karty popřípadě modré karty. [55][58][59][62]

2.1 Povinnosti cizinců

Než cizinec přicestuje do ČR, musí písemně zažádat úřad práce o povolení k zaměstnání. Není nutné, aby žádal osobně, tuto povinnost za něj může obstarat zaměstnavatel, u kterého má být cizinec zaměstnán. Aby mohl být cizinec na území ČR legálně zaměstnán, musí vlastnit povolení k pobytu a povolení k zaměstnání, zelenou kartu nebo modrou kartu. [1][10]

2.1.1 Povolení k zaměstnání

Povolení k zaměstnání vydává Úřad práce, který o to cizinec sám nebo prostřednictvím zaměstnavatele zažádá. Zaměstnavatel musí zaměstnávání cizinců předem projednat s krajskou pobočkou Úřadu práce a musí se jednat o pracovní místa, která nelze obsadit jinak a která byla předem ohlášena. Úřad práce poté přihlédne k situaci na trhu práce a vydá rozhodnutí. Povolení k zaměstnání se vydává maximálně na 2 roky, ale může být opakovaně prodlouženo ovšem vždy pouze na 2 roky. Povolení k zaměstnání podléhá správnímu poplatku, tudíž cizinec musí uhradit 500 Kč. Pokud cizinci povolení k zaměstnání končí, má dvě možnosti. První možností je žádost o prodloužení, kterou podá nejdříve 3 měsíce a nejpozději 30 dní před uplynutím lhůty, kterou bylo povolení vydáno. Druhou možností je odcestování zpátky do své vlasti, protože povolení k pobytu se zpravidla vydává na stejnou dobu jako povolení k zaměstnání.[10][56][59] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 91, písmeno 1, odst. a-f, přesně vymezuje náležitosti, které žádost o povolení k zaměstnání musí obsahovat:

- identifikační údaje cizince,
- adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek,

- číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal,
- identifikační údaje budoucího zaměstnavatele,
- druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno,
- další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání. [62]

Zákon o zaměstnanosti dále v § 91, odst. 2-3 uvádí, že k žádosti o vydání povolení je nutno přiložit ještě tyto doklady v originálním znění a v úředně ověřené kopii:

- vyjádření zaměstnavatele, že cizince zaměstná,
- doklady osvědčující odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání,
- další doklady, jestliže to vyplývá z charakteru zaměstnání nebo jestliže to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána. [62]

Žádost o prodloužení povolení k zaměstnání obsahuje tytéž náležitosti, jako žádost o povolení k zaměstnání, musí k ní být připojeno vyjádření zaměstnavatele o tom, že pracovní poměr s cizincem bude pokračovat, a je zpoplatněna 250 Kč. [56]

Povolení k zaměstnání může zaniknout uplynutím doby, na kterou bylo vydáno, ukončením zaměstnání, na které bylo vydáno, neudělením povolení k pobytu nebo uplynutím povolení k pobytu. Úřad práce může cizinci povolení k pobytu odejmout, pokud je zaměstnávání vykonáváno v rozporu s povolením k zaměstnání. [56]

2.1.2 Povolení k pobytu na území ČR

Povolení k pobytu se vydává na základě udělení povolení k zaměstnání. Cizinec o vydání povolení žádá Ministerstvo Vnitra ČR. Může se jednat o přechodný nebo dlouhodobý pobyt, který je povolen na základě povolení k zaměstnání. Po předložení žádosti má pracoviště Ministerstva Vnitra 60 dní na rozhodnutí. [10][33][34]

Cizinec musí k žádosti o dlouhodobý pobyt předložit tyto dokumenty, které kromě cestovního dokladu a fotografie nesmí být starší než 180 dní:

- *cestovní doklad,*
- *doklad potvrzující účel pobytu (např. povolení k zaměstnání),*
- *doklad o zajištění ubytování,*

- *fotografie; to neplatí, pokud byl pořízen obrazový záznam,*
- *na požádání doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříku trestů,*
- *na požádání lékařskou zprávu, že netrpíte závažnou nemocí (pouze v případě důvodného podezření) [34]*

Velkým rozdílem mezi vydáním povolení k dlouhodobému pobytu a povolení k přechodnému pobytu je, že s povolením k přechodnému pobytu přidělí pracoviště MV ČR cizinci také rodné číslo. [10][33][34][35]

2.1.3 Zelená karta

Zelená karta je kombinací povolení k zaměstnání a povolení k pobytu. Držitel tedy nepotřebuje další povolení. Zelená karta je určena pro obyvatele tzv. třetích zemí, jejichž seznam je stanoven vyhláškou Ministerstva vnitra č. 29/2013 Sb., mezi vybrané země patří např. Japonsko, Nový Zéland, Korea, Kanada, USA a mnoho dalších. [1][53][60]

Zelená karta je vydána na jedno určité pracovní místo, tudíž během pobytu není možné měnit zaměstnání, během prvního roku zaměstnání musí cizinec zažádat o novou zelenou kartu, pokud chce změnit zaměstnání. Zelená karta se vydává obyvatelům třetích zemí na pracovní pozice, které se nedaří obsadit obyvateli ČR nebo EU. Platnost zelené karty je 2-3 roky. [17][42][60]

„Existují tři typy zelených karet:

- *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“ [60]*

Co se týče prodloužení zelené karty, pouze karta typu C nelze prodloužit, ostatní lze. [17][42][60]

Cizinec si nejdříve na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí vybere z nabízených pracovních pozic určených pro držitele zelené karty, následně kontaktuje zaměstnavatele a požádá o vydání zelené karty. K žádosti o vydání zelené karty cizinec přiloží cestovní doklad, 2 fotografie a doklad o dosaženém vzdělání. Vedle těchto dokladů musí doložit ještě lékařskou zprávu a výpis z rejstříku trestů, pokud je o to požádán. Za podání žádosti se platí poplatek 1 000 Kč. Do 60 dnů zastupitelský úřad rozhodně o udělení nebo

neudělení zelené karty, pokud dojde k pozitivnímu rozhodnutí, obdrží cizinec vízum k pobytu nad 90 dnů a za vydání zelené karty zaplatí poplatek ve výši 2 500 Kč. [17][42][60]

Ministerstvo Vnitra může cizinci zrušit platnost zelené karty z mnoha důvodů. Jedná se především o uvedení nepravdivých informací v žádosti, nedoložení potřebných dokumentů, ale i spáchání trestného činu a ochrana bezpečnosti státu, nebo pokud o zrušení cizinec požádá. Platnost zelené karty končí také ukončením pracovního poměru, pokud nebyla vydána nová zelená karta. [17][60]

2.1.4 Modrá karta

Modrá karta stejně jako zelená karta kombinuje povolení k zaměstnání a povolení k pobytu. Velký rozdíl mezi zelenou a modrou kartou je úroveň vzdělání cizinců. Modrá karta je určena pro výkon zaměstnání s vysokou kvalifikací. Vysokou kvalifikací je myšleno vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání trvající minimálně 3 roky. [1][16][54]

Potup pro získání modré karty je stejný jako u karty zelené. Cizinec si na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí vybere z nabízených pozic vhodných pro držitele modré karty, zkontaktuje se se zaměstnavatelem a zažádá o vydání modré karty. Lhůta pro rozhodnutí je 90 dní a žádost podléhá poplatku 1 000 Kč. Vydání modré karty je také zpoplatněno a jedná se o 2 500 Kč. [16][54]

Modrá karta se vydává maximálně na 2 roky a je možné ji prodloužit. Její doba trvání je vždy o 3 měsíce delší, nežli je délka pracovního poměru. [16][54]

Vlastník modré karty může měnit zaměstnavatele v průběhu trvání platnosti modré karty, tuto skutečnost je povinen oznámit předem Ministerstvu Vnitra, které držiteli přidělí jiné číslo modré karty. Nová pracovní pozice musí být ze seznamu Ministerstva práce a sociálních věcí. Tuto změnu je držitel povinen oznámit do 3 pracovních dnů. [16][54]

Ministerstvo Vnitra může zrušit modrou kartu na žádost cizince, pokud nejsou splněny podmínky, pro které byla karta vydána, pokud nesouhlasí údaje v žádosti, pokud je držitel více než 3 měsíce nezaměstnaný, pokud držitel nemá zajištěné ubytování a další. [16][54]

2.2 Povinnosti zaměstnavatelů

Jak již bylo popsáno výše, pokud chce zaměstnavatel zaměstnávat cizince, musí být toto pracovní místo ohlášené na Úřadu práce. Na toto buď volné, nebo nově vytvořené pracovní místo nelze přijmout občana ČR, to je předpokladem pro možnost zaměstnat cizince. Zaměstnavatel musí poté vyplnit žádost o povolení získávat zaměstnance ze zahraničí, které

podá na Úřadu práce v místě výkonu budoucího zaměstnání cizince. Zaměstnavatel musí ÚP doložit zakládající dokument k podnikání a výpis z obchodního rejstříku. Na požádání může dále předložit, jakým způsobem řešil nedostatek pracovních sil, popis pracovní pozice a ubytování a návrh pracovní smlouvy. Důležité je, aby zaměstnavatel nabídl zaměstnanci stejné mzdové podmínky jako občanu z ČR. [18][57][62]

Pokud zaměstnavatel od ÚP dostane povolení k zaměstnání cizinců, bude toto pracovní místo ohlášeno na webových stránkách ministerstva práce a sociálních věcí a mohou svůj postup v hledání zaměstnání realizovat cizinci, kteří na základě vyhlášeného místa mohou získat povolení k pobytu a povolení k zaměstnání. [18][57][62]

Zaměstnavatel musí oznámit krajské pobočce ÚP nejpozději v den nástupu cizince do práce, skutečnost, že nastoupil. Každou změnu je povinen hlásit do 10 kalendářních dnů. Zaměstnavatel dále musí písemně informovat ÚP, pokud cizinec (kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo zelená karta) nenastoupil do práce nebo ukončil pracovní poměr před uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení. Pokud se jedná o cizince s povolením k pobytu, musí zaměstnavatel předešlou situaci oznámit ÚP do 10 kalendářních dnů, pokud se jedná o cizince se zelenou kartou lhůta je do 45 dnů. [18][42][57][62]

Zaměstnavatel stejně jako krajská pobočka ÚP musí vést evidenci občanů EU a jejich rodinných příslušníků a cizinců, které zaměstnává. Eviduje se identifikační číslo cizince, adresa v zemi trvalého pobytu a adresa pro doručování pošty, číslo cestovního dokladu a název vydávajícího orgánu, druh, místo a délka vykonávané práce, pohlaví, nejvyšší ukončené vzdělání, doba, na kterou jim bylo vydáno povolení k pobytu a zaměstnání, zařazení do oborové klasifikace, den nástupu a den ukončení zaměstnání. Tyto informace a kopie dokladů musí zaměstnavatel archivovat po následující 3 roky od ukončení zaměstnávání cizince. [18][57][62]

3 VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU

Vznik pracovního poměru u občanů České republiky a cizinců se dle zákoníku práce nijak neliší. Pracovní poměr nejčastěji vzniká sepsáním pracovní smlouvy, ovšem může vzniknout také jmenováním. Cizinci mohou být zaměstnáváni, pouze pokud mají platné povolení k zaměstnání, které vydává krajská pobočka Úřadu práce maximálně na 2 roky a povolení k pobytu nebo zelenou nebo modrou kartu jak je popsáno v předchozí kapitole.

3.1 Jmenování

Jmenování je jednostranný právní akt, ale může vzniknout pouze s oboustranným souhlasem. Zákoník práce neurčuje formu tohoto souhlasu, tudíž může být písemný, ústní nebo může být souhlas projeven i mlčky. [3][12][13][61]

Pracovní poměr jmenováním vzniká u vedoucích zaměstnanců, jmenovaných do funkce podle zvláštních předpisů (např. zákon o obcích, zákon o krajích, zákon o veřejných neziskových organizacích aj.). Tento případ jmenování je nazýván jako vnější jmenování, jedná se např. o jmenování ředitele státních podniků, neziskových organizací atd. [3][12][61]

Dále může jmenováním vznikat pracovní poměr u vedoucích zaměstnanců, jmenovaných do funkce zaměstnavatelem, který je právnickou nebo fyzickou osobou. U právnických osob jmenuje do funkce statutární orgán, u fyzických osob jmenuje sám zaměstnavatel. Tento druh jmenování se nazývá vnitřním jmenováním, protože do funkce jmenují zaměstnance osoby přímo činné v podniku (statutární orgán nebo zaměstnavatel). [3][27][61]

Pracovní poměr jmenováním vzniká dnem stanoveným jako den nástupu do práce. [3][61]

3.2 Pracovní smlouva

Sepsáním pracovní smlouvy vzniká pracovní poměr nejčastěji. Jedná se o dvoustranný právní akt, ve kterém musí být obsažen projev svobodné vůle obou stran. Před sepsáním pracovní smlouvy musí zaměstnavatel zaměstnance seznámit s právy a povinnostmi vyplývajících z pracovní smlouvy a se mzdovými a pracovními podmínkami. [3][13][61]

Zákon stanovuje také formu pracovní smlouvy, která musí být písemná jako i případné změny a odstoupení od pracovní smlouvy. Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení pracovní smlouvy. [12][13][61]

Pracovní smlouva musí obsahovat tyto podstatné náležitosti: druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce, jinak nemůže být platně uzavřen pracovní poměr. Pracovní

poměr vzniká dnem, který byl v pracovní smlouvě stanoven jako den nástupu do práce, pokud zaměstnanec ve stanovený den nenastoupí do práce a neuvědomí zaměstnavatele o překážce v práci, která mu v tom brání, může zaměstnavatel odstoupit od smlouvy. Mimo tyto náležitosti může pracovní smlouva obsahovat i jiné náležitosti, mezi které můžeme řadit: ujednání o době trvání pracovního poměru, zkušební dobu, kratší pracovní dobu, mzdu nebo plat, konkurenční doložku, možnosti vysílat zaměstnance na pracovní cestu a odvolání z pracovního místa. Tyto náležitosti pracovní smlouva nemusí obsahovat všechny najednou, ale může, záleží na obou stranách. [3][11][12][61]

3.2.1 Ujednání o době trvání pracovního poměru

Jak již bylo popsáno v předchozí kapitole o druzích pracovních poměrů, pracovní poměr může být uzavřen na dobu určitou nebo neurčitou. Pokud má být uzavřen na dobu určitou, musí být toto ujednání uvedeno ve smlouvě, buď datem ukončení pracovního poměru, nebo věčně, kdy je uvedeno po dobu trvání jaké skutečnosti bude pracovní poměr platit, např.: Po dobu trvání rodičovské dovolené p. Novákové. Pokud ve smlouvě není zmínka o době trvání pracovního poměru, jedná se automaticky o pracovní poměr na dobu neurčitou. [3][26][42]

Pracovní poměr na dobu určitou lze sjednat mezi stejnými stranami pouze po dobu 3 let a může být opakován nejvýše dvakrát, za opakování se považuje i jeho prodloužení. Pokud uplynula od pracovního poměru doba 3 let mezi stejnými stranami, už se k němu nepřihlíží. Jestliže je uzavřen pracovní poměr na dobu určitou, ale zaměstnanec s vědomím zaměstnavatele pokračuje v práci i po uplynutí této doby, mění se pracovní poměr na dobu neurčitou. [26][42][61]

3.2.2 Zkušební doba

Ujednání o zkušební době může a nemusí být součástí pracovní smlouvy, pokud chce zaměstnavatel zkušební dobu zaměstnanci dát, musí být písemně sjednána v pracovní smlouvě, jinak neplatí. Během zkušební doby si účastníci mohou vyzkoušet, zda pracovní poměr vyhovuje jejich požadavkům. Maximální délka je dle zákoníku práce stanovena na 3 měsíce, zkušební doba nesmí být smluvně prodlužována, ale může být sjednána kratší doba. Výjimkou jsou pozice vedoucích zaměstnanců, u nich může být zkušební doba až 6 měsíční. [3][61]

Během zkušební doby mohou oba účastníci ukončit pracovní poměr bez udání důvodu.

3.2.3 Ujednání o kratší pracovní době

Jak již bylo uvedeno v první kapitole, Zákoník práce, § 79, odst. 1-2, stanovuje, že délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin. Délka stanovené týdenní pracovní doby činí u zaměstnanců:

- a) pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu 37,5 hodiny týdně,
- b) s třisměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodiny týdně,
- c) s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně.

V pracovní smlouvě může být sjednána kratší nežli běžná pracovní týdenní doba. [61]

3.2.4 Mzda, plat

V první řadě musí zaměstnavatel rozlišit, zda se zaměstnanci bude vyplácet mzda nebo plat. Podle Zákoníku práce, § 109, pís. 3, odst. a-e, plat náleží zaměstnancům, které zaměstnává:

- a) stát
- b) územní samosprávný celek
- c) státní fond
- d) příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz, poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, nebo
- e) školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona. [61]

Těmto zaměstnancům se plat stanovuje pomocí platových tabulek vydaných nařízením vlády. Každý zaměstnanec je zařazen do platové třídy a poté do platového stupně, podle druhu práce a vykázané praxe. Díky tomuto zařazení každému zaměstnanci náleží určitý platový tarif, který je zaokrouhlen na desetikoruny nahoru. v dnešní době je v České republice 16 platových tříd. [12][61]

Dále je možné sjednat příplatky za vedení pro vedoucí zaměstnance, které jsou také stanoveny tabulkami. Mezi další příplatky patří příplatek za noční práci, který činí 20% průměrného hodinového výdělku, příplatek za práci v sobotu nebo neděli, který činí 25% průměrného hodinového výdělku, plat nebo náhradní volno za práci přesčas, příplatek za práci ve ztíženém prostředí a další. [3][61]

Jelikož ujednání o platu neumožňuje jakoukoliv smluvní dohodu, protože je striktně státně regulováno, nemusí být výše platu ve smlouvě uvedena. Může být použit tzv. platový výměr, který musí být písemný. [12][13]

Mzda tudíž náleží všem ostatním zaměstnancům, pokud není stanoveno jinak. Mzda může být sjednána v pracovní smlouvě, stanovena vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem. Zaměstnavatel může zaměstnanci stanovit mzdu časovou, kdy je konečný výdělek závislý na počtu odpracovaných hodin, dále rozlišujeme mzdu úkolovou, její výše závisí na počtu vyrobených jednotek. Mezi další známé druhy mezd patří mzda podílová, která se využívá především v obchodních činnostech a je závislá na obratu nebo dosaženém zisku. Dále rozlišujeme mzdu provizní a smíšenou. [3][12][61]

Jako zaměstnancům pobírajícím plat i zaměstnancům pobírajícím mzdu náleží další příplatky. Mezi tyto příplatky řadíme například příplatek za práci přesčas, který zaměstnanci náleží ve výši 25% průměrného výdělku, příplatek za práci ve svátek, příplatek za noční práci, který činí nejméně 10% průměrného výdělku, příplatek za práci ve ztíženém prostředí, příplatek za práci v sobotu a neděli a další. [3][12][61]

Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout mzdové plnění také v podobě naturální mzdy, ovšem pouze se souhlasem zaměstnance. Naturální mzdou rozumíme výrobky s výjimkou tabákových a alkoholických výrobků a návykových látek. Výši minimální mzdy musí zaměstnavatel zaměstnanci vyplatit v penězích. Naturální mzda musí odpovídat sjednané mzdě v penězích. [3][12][61]

Zaměstnavatel musí při stanovování mzdy respektovat tzv. minimální mzdu, která je stanovena nařízením vlády ČR. Od srpna 2013 se částka minimální mzdy zvýšila a nyní činí 8 500 Kč nebo 50,60 Kč/hod. Výše mzdy zaměstnance nesmí být pod touto hranicí. [30]

3.2.5 Konkurenční doložka

Sjednáním konkurenční doložky se zaměstnavatel brání proti zneužití získaných informací po dobu trvání pracovního poměru se zaměstnancem, který se díky této doložce musí zdržet výkonu práce v činnosti, ve které podniká zaměstnavatel nejdéle na 1 rok. Tato doložka nemusí být sjednána v pracovní smlouvě, může být sjednána kdykoliv jindy pouze s výjimkou sjednané zkušební doby. Konkurenční doložka nesmí být sjednána dříve než po skončení zkušební doby. Tato doložka musí být sjednána písemně a to i odstoupení od ní nebo výpověď. [3][12][13]

Podstatnou náležitostí konkurenční doložky je závazek zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci určité peněžní vyrovnání, které musí činit nejméně polovinu průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Dále může být sjednána smluvní pokuta, kterou musí zaměstnanec zaplatit, pokud závazek poruší. [3][12][13]

Konkurenční doložka zaniká smrtí zaměstnance, uplynutím sjednané doby, zaplacením smluvní pokuty (pokud zaměstnanec porušil závazek), odstoupení od dohody ze strany zaměstnavatele (pouze v době trvání pracovního poměru) nebo výpovědí ze strany zaměstnance (pokud mu zaměstnavatel nevyplatí sjednanou částku do 15 dnů po splatnosti). [3][12][13]

3.2.6 Dohoda o vysílání na pracovní cestu

Vysílání zaměstnance na pracovní cestu se bude více zabývat následující kapitola o změnách pracovních poměrů, jelikož je k tomuto úkonu nutná dohoda se zaměstnancem, který s vysláním na služební cestu musí souhlasit, může být dohoda o vysílání na služební cestu další z náležitostí pracovní smlouvy. [3][12][13][61]

3.2.7 Odvolání z pracovního místa

Odvolání z pracovního místa se týká pracovních míst, na která byl zaměstnanec jmenován. Dle zákoníku práce je možné s vedoucími zaměstnanci dohodnout možnosti odvolání z pracovního místa, je však nutné, aby bylo dohodnuto, za jakých podmínek se může pracovník místa vzdát. Odvoláním z pracovního místa nekončí pracovní poměr jako takový, pouze výkon vedoucí pozice. [3][12][13][61]

4 ZMĚNA PRACOVNÍHO POMĚRU

Jak již bylo popsáno v první kapitole, pracovně právní vztahy jsou tvořeny určitými prvky. Tyto prvky jsou subjekt, obsah a předmět. Subjekty jsou pro pracovně právní vztahy zaměstnavatel a zaměstnanec, na straně zaměstnance není změna přípustná, zaměstnavatel se však změnit může a pracovní poměr nadále trvá. Dalším prvkem je předmět, kterým je výkon závislé práce, který se změnit nemůže, protože by se nejednalo o pracovně právní vztahy. Posledním prvkem je obsah pracovního poměru, u kterého může dojít k nejvíce změnám. Nejčastěji se jedná o převedení na jinou práci, pracovní cestu, přeložení nebo dočasné přidělení. [3][11][12][13][61]

Se vzniklou změnou musí oba účastníci souhlasit a musí být provedena písemně.

4.1 Změna zaměstnavatele

Změna zaměstnavatele probíhá jednostranným rozhodnutím, čímž je zaměstnanec značně v nevýhodě. Pokud stávajícího zaměstnavatele (společnost) koupí jiná společnost, přecházejí na něj všechna práva a povinnosti související se stávajícími zaměstnanci. Práva a povinnosti v této chvíli již bývalého zaměstnavatele zanikají. Zaměstnanci musí být s tímto krokem seznámeni. Nový zaměstnavatel má dvě možnosti, buď v pracovním poměru se stávajícími zaměstnanci pokračuje, nebo je propustí, jak bude probráno v další kapitole. [3][12][13]

4.2 Změna obsahu

Změny ohledně obsahu pracovního poměru jsou nejčastější. Jedná se především o změnu podstatných náležitostí pracovní smlouvy: druh práce a místo výkonu práce. Den nástupu do práce, který je poslední podstatnou náležitostí, se samozřejmě už změnit nemůže. [12][13]

4.2.1 Převedení na jinou práci

Převedením na jinou práci se mění druh práce, který je podstatnou náležitostí pracovní smlouvy. Zaměstnavatel je povinen se zaměstnancem předem projednat důvod převedení a dobu, po kterou bude převedení trvat, které mu je povinen vydat i písemně pokud dochází ke změně pracovní smlouvy. Pokud se jedná o dočasné převedení, pracovní smlouva se tím nemění. Pokud uplyne doba, po kterou mělo převedení trvat nebo zmizí důvody převedení, je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance zpět na práci, kterou má stanovenou v pracovní smlouvě. [3][12][13][61]

Zákoník práce rozlišuje několik možností převedení na jinou práci. Jedním z nich je skutečnost, kdy zaměstnavatel zaměstnance musí převést na jinou práci. Tyto skutečnosti jsou taxativně vymezeny a jedná se především o zdravotní stav zaměstnance, který neumožňuje vykonávání současné práce, práci těhotných nebo kojících žen, infekční zaměstnance, rozhodnutí soudu o zdržení se výkonu činnosti a v neposlední řadě o noční práci. Naopak zaměstnavatel může zaměstnance převést na jinou práci především z důvodů, kterých by mu mohl dát výpověď nebo pokud mu jí již dal. Jedná se například o skutečnost, že zaměstnanec je ve výpovědní lhůtě buď z důvodu, že přestal splňovat podmínky pro vykonávání práce anebo pokud hrubě porušil pracovní kázeň. Další skutečností, kdy může zaměstnavatel zaměstnance převést na jiný druh práce je, pokud bylo se zaměstnancem zahájeno trestní řízení z úmyslné trestní činnosti spáchané při konání pracovních úkolů a poslední skutečností je pokud zaměstnanec dočasně pozbyl předpoklady pro výkon práce (nejdéle na 30 pracovních dní). [12][13][61]

Zaměstnavatel také může zaměstnance převést na jinou práci a to i bez jeho souhlasu, pokud je to nutné k odvrácení mimořádné živelné události nebo ke zmírnění jejich následků (povodeň, vichřice, sněhová kalamita atd.). [61]

Poslední skutečností, kdy zaměstnavatel zaměstnance převádí na jinou práci, je pouze se souhlasem zaměstnance. Jedná se o situace, kdy zaměstnanec nemůže práci konat, kvůli nepříznivým povětrnostním vlivům. Zaměstnavatel by v této situaci měl zajistit, aby byla práce vhodná, co se týče zaměstnancova zdravotního stavu, ale i jeho schopností a dovedností. [12][61]

4.2.2 Přeložení

Přeložením se mění podstatná náležitost pracovní smlouvy a to místo výkonu práce. Jedná se o jednostranný akt ze strany zaměstnavatele, se kterým musí zaměstnanec souhlasit. Přeložení může být dočasné anebo trvalé. Dochází zde také k organizačním změnám a práci zaměstnance řídí a organizuje vedoucí zaměstnanec v místě výkonu práce. Zákoník práce stanovuje určité případy, kdy zaměstnanec nemůže být přeložen. Jedná se především o těhotné ženy a ženy pečující o dítě do 8 let, samoživitelé a samoživitelky pečující o dítě do 15 let aj. Tito zaměstnanci mohou být přeloženi pouze na svou žádost. [12][13][61]

S přeložením úzce souvisí i dočasné přidělení k jinému zaměstnavateli. Dohoda o dočasném přidělení musí být uzavřena písemně a musí být v ní uvedeny tyto náležitosti: zaměstnavatel, ke kterému je dočasně přidělen; doba, kdy přidělení začíná a kdy končí; druh a místo výkonu práce. Tuto dohodu může zaměstnavatel se svým zaměstnancem uzavřít

nejdříve 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru. Dočasný zaměstnavatel organizuje a řídí práci zaměstnance, nesmí však vůči němu činit právní úkony (výpověď může dát zaměstnanci pouze jeho zaměstnavatel, ne ten, ke kterému je dočasně přidělen). Dohoda končí uplynutím doby, na kterou byla sjednána, může být však vypovězena oběma stranami z jakéhokoliv nebo bez udání důvodu a výpovědní doba je 15 denní. [3][12][13][61]

4.2.3 Pracovní cesta

Vysílání zaměstnance na pracovní cestu je další možností konání práce mimo místo výkonu práce, které je stanoveno v pracovní smlouvě. Musí být však v pracovní smlouvě stanovena možnost pracovních cest, může být sepsána i později nebo k ní může dojít i díky konkludentnímu jednání (zaměstnanec na pracovní cestu nastoupí). Zaměstnanec se musí řídit pokyny toho, kdo ho na pracovní cestu vyslal. Na pracovní cestu nesmí být vysíláni titíž zaměstnanci, kteří bez svého souhlasu nesmí být přeloženi. Zaměstnanci po dobu pracovní cesty náleží cestovní náhrady, avšak není mu nijak vynahrazena doba, při které zaměstnanec pracuje, ale časově nezasahuje do směny zaměstnance – ta se jako výkon práce neposuzuje. Pracovní cesta končí splněním úkolu, kvůli kterému byl zaměstnanec na pracovní cestu vyslán. [12][13][61]

5 UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Ukončením pracovního poměru zanikají všechna práva a povinnosti vzniklé mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pracovní poměr může být ukončen pouze uplynutím doby, na kterou byl sjednán, ve zkušební době, dohodou, výpovědí, okamžitým zkušáním a smrtí zaměstnance. Co se týká cizinců, pracovní poměr u nich zaniká dnem, kdy končí jejich pobyt na území ČR, dnem, kdy nabyl právní moci rozsudek o vyhoštění z ČR anebo uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání. Tyto způsoby budou detailněji probrány níže. [3][13][42][61]

5.1 Dohoda

Jak již vyplývá z názvu, jedná se o dvoustranný právní akt, který mohou iniciovat obě smluvní strany. Jelikož se jedná o dohodu obou stran, není třeba ze zákona nikoho chránit před nezákonným propuštěním, tudíž tento typ rozvázání pracovního poměru upravuje zákoník práce velice stručně. Dohoda o ukončení pracovního poměru musí být písemná, doručena oběma zúčastněným stranám a musí být přesně vymezen den, kdy má pracovní poměr skončit. Pokud se obě strany shodnou na datu, pracovní poměr končí. [3][13][61]

5.2 Výpověď

Výpověď je jednostranným právním aktem směřujícím k ukončení pracovního poměru, může být učiněna ze strany zaměstnance i ze strany zaměstnavatele. Pracovní poměr končí uplynutím výpovědní doby, která činí nejméně 2 měsíce a začíná plynout prvním dnem následujícího měsíce od doručení výpovědi. Výpovědní doba může být i delší nežli 2 měsíční, toto prodloužení musí být upraveno v písemné dohodě mezi oběma stranami. Výpověď může být ve výpovědní době zrušena, pokud s tím souhlasí obě zúčastněné strany, pokud chtějí zrušit výpověď až po uplynutí výpovědní lhůty, musí uzavřít nový pracovní poměr, protože ten starý již skončil (uplynutím výpovědní lhůty). Odvolání výpovědi musí být písemné. [42][61]

Podstatnou náležitostí výpovědi je projev vůle strany, která chce pracovní poměr tímto způsobem rozvázat. Druhá strana s ukončením pracovního poměru nemusí souhlasit, proto se jedná o jednostranný právní úkon. Další podstatnou náležitostí je důvod ukončení pracovního poměru, důvod musí být přesně definovaný a nezaměnitelný. Výpověď musí mít vždy písemnou formu. [12][13][61]

5.2.1 Výpověď podaná zaměstnancem

Zákoník práce nevymezuje taxativně důvody, pro které může dát zaměstnanec výpověď, naopak stanovuje, že zaměstnanec může podat výpověď z jakéhokoliv důvodu anebo bez jeho uvedení. Důležité je však doručení výpovědi zaměstnavateli. Obvykle se doručuje výpověď na adresu sídla společnosti zaměstnavatele nebo do jeho rukou. [3][13][61]

5.2.2 Výpověď podaná zaměstnavatelem

Zaměstnavatel má na rozdíl od zaměstnance taxativně vyjmenované důvody, pro které může se zaměstnancem ukončit pracovní poměr. Tyto důvody musí ve výpovědi přesně specifikovat, aby se nedaly zaměnit, a později je nemůže dodatečně měnit. Jedná se především o důvody, kdy se ruší nebo přemísťuje podnik, zaměstnanec se stane nadbytečným, pokud není zaměstnanec nadále zdravotně způsobilý nebo práci nemůže vykonávat pro pracovní úraz, pokud zaměstnanec neodstraní do 1 roku od upozornění požadavky pro výkon práce a další. [12][13][61]

S těmito výpovědními důvody úzce souvisí také odstupné. Pokud je totiž zaměstnanec propuštěn pro nadbytečnost nebo organizační změny náleží mu odstupné. Odstupným je myšleno peněžní odškodnění zaměstnanci, který sám nezavinil ztrátu zaměstnání a bývá poskytováno jednorázově. Průměrný měsíční výdělek je myšlen jako jeden odstupný plat. Pokud zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele méně než 1 rok, náleží mu pouze 1 odstupný plat. Zaměstnanec, který u zaměstnavatele vykonával práci od 1 do méně než 2 let, obdrží 2 odstupné platy, trojnásobek obdrží zaměstnanec, který pracoval u zaměstnance alespoň 2 roky. [12][13][61]

Zaměstnanec je však ze zákona chráněn, takže mu zaměstnavatel nesmí dát výpověď, pokud je uznán dočasně neschopným (nemoc, úraz), pokud je zaměstnankyně těhotná nebo čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, pro výkon vojenského výcviku, dále pokud zastává veřejnou funkci a nakonec zaměstnanci, který pracuje v noci ale je pro tuto práci dočasně nezpůsobilý. [3][12][13][61]

5.3 Okamžité zrušení

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranným právním aktem a může být učiněn jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele. Jedná se o mimořádný typ ukončení pracovního poměru a bývá také mimořádně používán. Právní účinky okamžitého zrušení pracovního poměru nastávají okamžikem doručení ukončení pracovního poměru druhé straně.

Důvod okamžitého ukončení pracovního poměru musí být přesně vymezen dle zákoníku práce, kde jsou důvody taxativně vymezeny a nesmí být dodatečně měněn. Ukončení musí být písemné a jeho právní účinky nastávají okamžikem doručení písemného vyhotovení druhé straně. Okamžitého ukončení se netýká žádná výpovědní lhůta jako u výpovědi, ale pracovní poměr končí okamžitě. [3][12][61]

5.3.1 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance

Zaměstnanec může okamžitě ukončit pracovní poměr pouze z důvodů uvedených v zákoníku práce. Jedná se o nevyplacení mzdy do 15 dnů od její splatnosti a o předložení lékařského posudku, který stanoví, že zaměstnanec nemůže konat práci bez vážného ohrožení zdraví a i přesto ho zaměstnavatel v následujících 15 dnech nepřeložil na jinou práci. [12][61]

Pokud zaměstnanec ukončí tímto způsobem pracovní poměr, náleží mu náhrada mzdy nebo platu v průměrné výši za dobu, kterou by trvala výpovědní doba. [12][61]

Zaměstnanec, který zjistí důvod k okamžitému ukončení pracovnímu poměru, může toto provést nejdéle do 2 měsíců od zjištění, ale nejpozději do 1 roku od vzniku důvodu. [3][61]

5.3.2 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Zaměstnavatel může pracovní poměr okamžitě ukončit také jen z důvodů uvedených v zákoníku práce. Jedná se o porušení pracovní povinnosti zaměstnancem obzvláště hrubým způsobem, anebo pokud byl zaměstnanec odsouzen pro úmyslný čin k trestu odnětí svobody déle než na 1 rok nebo pokud byl odsouzen za úmyslný čin při vykonávání práce k trestu odnětí svobody alespoň na 6 měsíců. [3][12][61]

I pro zaměstnavatele platí lhůty, do kdy může uplatnit okamžité ukončení pracovního poměru se zaměstnancem. Při hrubém porušení pracovní povinnosti zaměstnancem může ukončení realizovat nejpozději do 1 měsíce od zjištění porušení, nejdéle však 1 rok od vzniku tohoto důvodu. Co se týká zrušení z důvodu nepodmíněného odsouzení, může zaměstnavatel okamžitě ukončit pracovní poměr se zaměstnancem do 2 měsíců, kdy se dozví výsledek šetření. [3][13][61]

5.4 Ve zkušební době

Jak již bylo popsáno v kapitole o vzniku pracovního poměru, zaměstnavatel může zaměstnanci dát zkušební dobu, která trvá maximálně 3 měsíce (u vedoucích zaměstnanců maximálně 6 měsíců). Pracovní poměr může v této době, kdy si obě strany ověřují zda, jim pracovní poměr vyhovuje, být ukončen z jakéhokoliv důvodu anebo bez udání důvodu. Jedná

se o jednostranný právní akt a může být učiněn ze strany zaměstnance i zaměstnavatele. Zrušení musí být provedeno písemně a pracovní poměr končí dnem doručení anebo pozdějším datem, které je v něm uvedeno. Dle zákoníku práce zaměstnavatel nesmí ukončit pracovní poměr ve zkušební době v prvních 14 dnech. [3][12][61]

5.5 Uplynutí doby

Pokud byl pracovní poměr sjednán na dobu určitou, končí uplynutím této doby. Pokud ovšem zaměstnanec s vědomím zaměstnavatele pokračuje v práci i přes to, že pracovní poměr skončil, mění se na pracovní poměr na dobu neurčitou. Pokud byl pracovní poměr vázán na výkon prací, musí zaměstnavatel zaměstnance na tuto skutečnost upozornit včas, nejpozději 3 dny před ukončením pracovního poměru. Pracovní poměr může být ukončen i všemi ostatními způsoby. [3][12][61]

Zaměstnavatel je omezen při okamžitém zrušení tím, že nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené a zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. [3][12][61]

5.6 Ukončení pracovního poměru cizinců a fyzických osob bez státní příslušnosti

Pracovní poměr cizinců nebo osob bez státní příslušnosti může být zrušen jakýmkoliv výše popsaným způsobem. Důležitou skutečností je, pokud cizinci skončí povolení k pobytu nebo povolení k zaměstnání. Pak se postupuje stejně jako při ukončení pracovního poměru uplynutím doby (pracovní poměr na dobu určitou). [13][61]

Posledním důvodem kdy končí pracovní poměr cizince je, pokud byl cizinec vyhoštěn z České republiky. Z ČR může být vyhoštěn pouze cizinec a to z důvodu zamezení páčání trestné činnosti na našem území. Cizinec nemůže být vyhoštěn, pokud mu byl poskytnut azyl anebo není s jistotou zjištěno jeho občanství. [35][61]

6 VÝVOJ POČTU ZAMĚSTNANÝCH CIZINCŮ V ČR

I přestože je proces zaměstnání cizince poněkud zdlouhavý a byrokraticky náročný jejich počet v ČR neustále narůstá. Tato situace je zapříčiněna především zakládáním zahraničních firem na území České republiky, nedostatkem vlastních kvalifikovaných pracovníků nebo příliš velkou nezaměstnaností v jiné zemi a následný odchod pracovních sil do zemí, s menší nezaměstnaností.

6.1 Vývoj v letech 2000 - 2011

V následující tabulce jsou uvedeny počty zaměstnaných cizinců na území ČR v průběhu let 2000 – 2011. Tyto roky byly zvoleny, protože v roce 2005 zahájila svůj provoz společnost TPCA, které se bude tato práce dále věnovat, a tudíž je tu vhodná komparace před tímto rokem a po něm. Rok 2011 je bohužel poslední, pro který byla tato data poskytnuta, takže tímto rokem končí i tato komparace.

V tabulce jsou uvedeny počty zaměstnaných cizinců evidovaných úřady práce a živnostníků. Tato práce se zabývá zaměstnáváním cizinců přes úřad práce, proto jsou pro tuto práci průkaznější tyto údaje, ale pro porovnání je vhodné zařadit i počty zaměstnaných živnostníků. Jak je v následující tabulce vidět, v průběhu zkoumaných let tvoří vždy počty cizinců evidovaných úřady práce v průměru 70 % celkem zaměstnaných cizinců. [8]

Jak je v následujících údajích patrné, nárůst počtu zaměstnáváných cizinců je od roku 2000 více než dvojnásobný. Překvapivý je nárůst od roku 2007 do roku 2008, kdy nárůst počtu cizinců přesahoval čtyři desítky tisíc. v roce 2009 je již hospodářská krize patrná, a počty zaměstnaných cizinců klesají o více než padesát tisíc, což je o více než deset tisíc více, než byl nárůst v předchozím roce. [8]

Zahájení výroby ve společnosti TPCA a zaměstnání pracovníků se v těchto údajích příliš neprojevuje, protože TPCA v současné době zaměstnává 3 200 pracovníků, z čehož jsou i tuzemští zaměstnanci a tak malé číslo se v tomto souhrnu neprojeví, lépe bude prokázáno ve statistikách zaměstnaných cizinců na Kolínsku, což bude v následující kapitole. [8]

Tabulka č. 1: Počet zaměstnaných cizinců v ČR v období 2000 – 2011

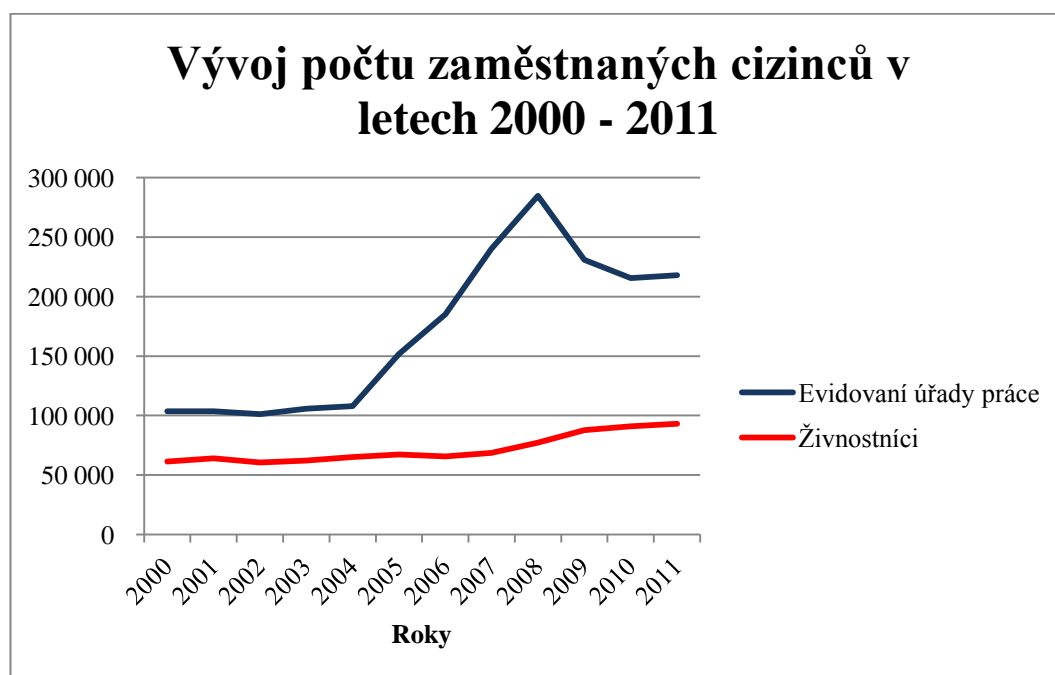
Vývoj počtu zaměstnaných cizinců v ČR v průběhu let 2000 – 2011												
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Evidovaní úřady práce	103 647	103 652	101 179	105 738	107 984	151 736	185 075	240 242	284 551	230 709	215 367	217 862
Živnostníci	61 340	64 000	60 532	62 293	65 219	67 246	65 722	68 785	77 158	87 753	90 983	93 059
Celkem	164 987	167 652	161 711	168 031	173 203	218 982	250 797	309 027	361 709	318 462	306 350	310 921

Zdroj: Upraveno podle údajů ČSÚ [6][8][24]

Pro lepší porovnání nárůstů a poklesů počtů zaměstnaných cizinců v celé České republice je zkonstruován následující graf, který znázorňuje postupný nárůst počtu cizinců. Co se týče živnostníků, jejich počty jsou téměř konstantní, mírný pokles zaznamenaly v roce 2002, což bylo reakcí na novelu živnostenského zákona, která zpřísnila podmínky pro získání dlouhodobého víza. Od roku 2004 jejich počty, až na pokles v roce 2006, narůstají.

Největší nárůst cizinců evidovaných ÚP byl mezi lety 2004 a 2008. Jedná se o období vstupu ČR do EU, tudíž občané států EU a jejich rodinní příslušníci nejsou považováni za cizince, a vychází v platnost zákon o zaměstnanosti, který upravuje vstup cizinců na trh práce ČR. V roce 2008 vypukla celosvětová hospodářská krize, což znamenalo i velký pokles pracovních míst jak pro tuzemské pracovníky, tak pro cizince. V roce 2008 byla míra nezaměstnanosti 4,4 %, o rok později byla na úrovni 6,7 %, což je o více než 2 % více než v předchozím roce. V tak malé republice jako je ČR, jsou tyto změny velmi znatelné. [24][25]

V druhém čtvrtletí roku 2014 dosahuje nezaměstnanost 8,6 % což je 625 390 nezaměstnaných lidí. Při celkovém počtu obyvatel přes 10,5 milionu je to obrovská nezaměstnanost, tudíž vyvstává otázka, zda tolik zaměstnaných cizinců neobsazuje místa vhodná pro nezaměstnané Čechy. [39][40]



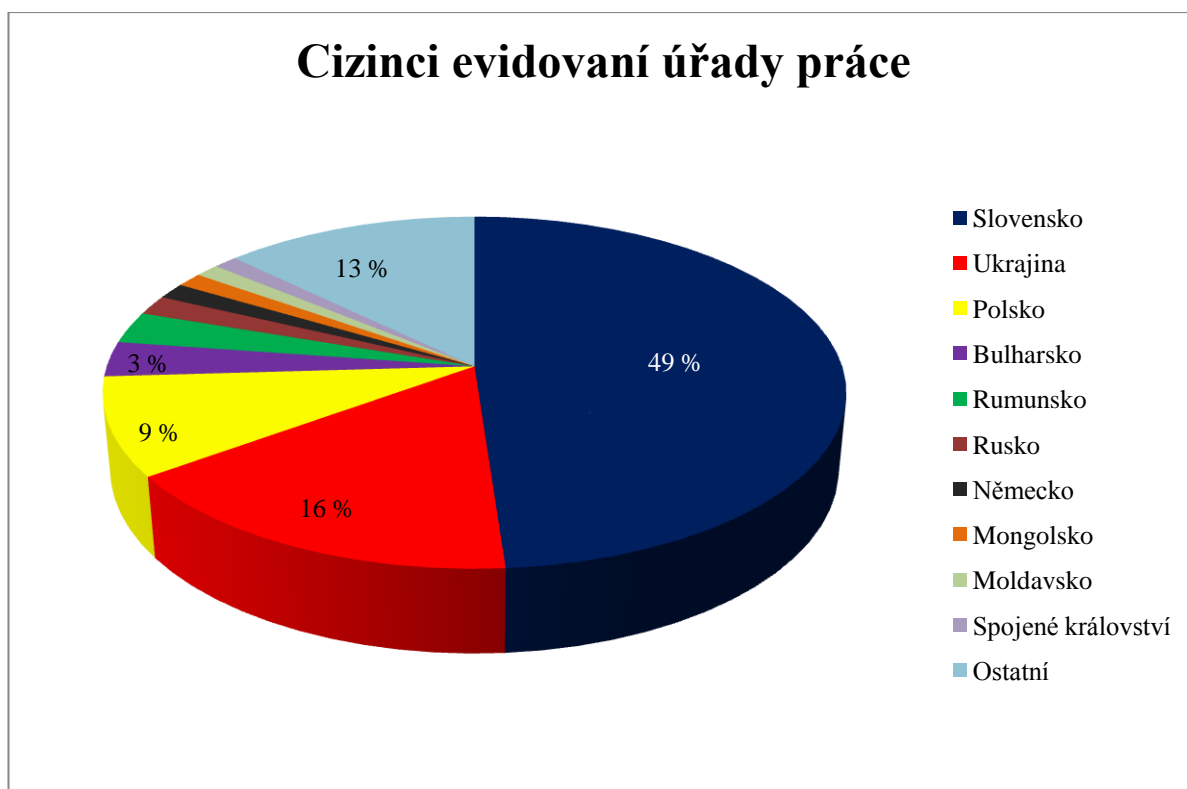
Obrázek č. 1: Vývoj počtu zaměstnaných cizinců v trendovém grafu

Zdroj: Vlastní zpracování dle tabulky č. 1

6.2 Cizinci podle zemí

Z celkového počtu evidovaných cizinců úřady práce téměř polovinu tvoří obyvatelé Slovenska. Mezi další významně zastoupené skupiny patří obyvatelé Ukrajiny a Polska. Kromě Ukrajiny se jedná o země spadající do Evropské unie, tudíž nepotřebují povolení k pobytu, zaměstnání, zelenou ani modrou kartu a podle zákona o zaměstnanosti pro nás nejsou stejnými cizinci jako obyvatelé zemí mimo EU. Statistiky jsou sestavené podle posledních dostupných údajů, tudíž za rok 2011. [6][65]

Cizinci v ČR pracují nejčastěji v Praze a jejím okolí (Středočeském kraji). Více než 50 % u téměř všech států tvoří mužská část populace, výjimku tvoří například obyvatelé Kazachstánu, Mongolska, Ruska, Thajska nebo Běloruska, kde je větší počet zaměstnaných žen nežli mužů. Jedná se však o čísla pod tisícem zaměstnaných (kromě Ruska), proto jsou uvedeny v grafu v ostatních zemích. [9][65]

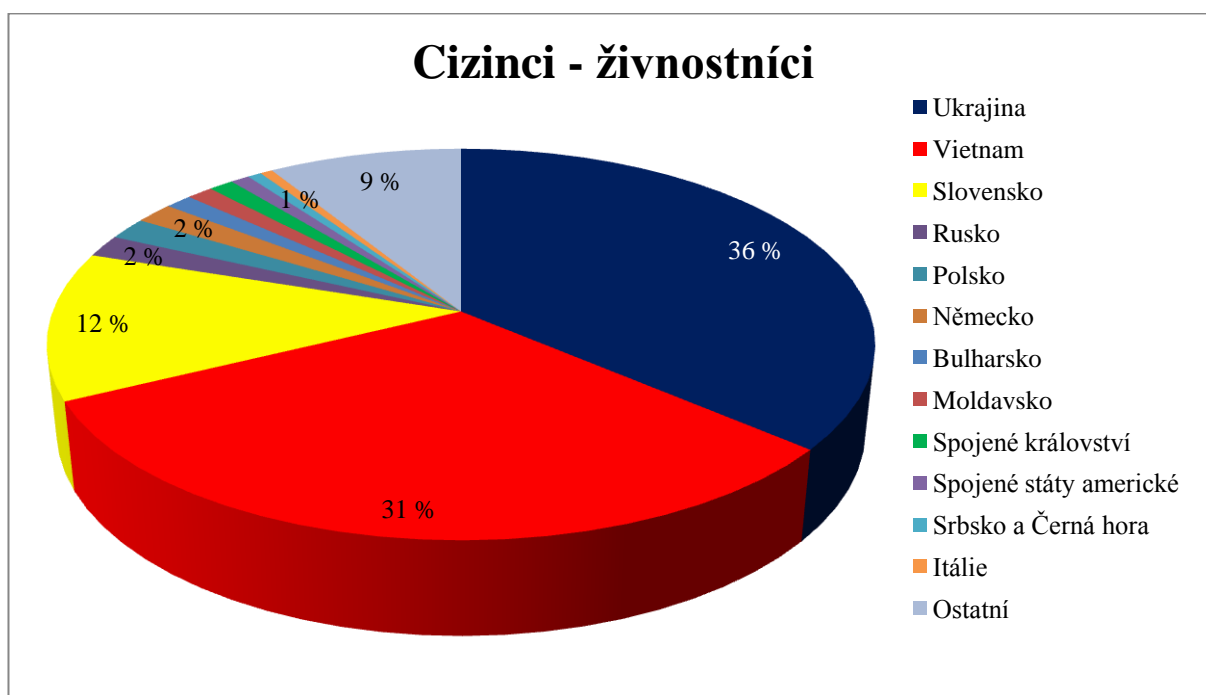


Obrázek č. 2: Počet cizinců evidovaných úřady práce rozdělených podle nejzastoupenějších zemí

Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů ČSÚ [65]

U cizinců s živnostenským oprávněním jsou první tři nejzastoupenější státy podobné jako u cizinců evidovaných ÚP, jiné je však jejich pořadí. Ukrajinci a Vietnamci zastupují první dvě místa, což není žádným překvapením, stačí se jít podívat po městě do obchodů a zjistíme, že většina je vietnamských nebo ukrajinských. Slovensko obsadilo třetí příčku a Polsko se ze třetí posunulo až na pátou pomyslnou příčku. [9][65]

Mezi živnostníky již není tak velké zastoupení občanů států EU, ale větší procento zastupují občané tzv. třetích zemí, kteří potřebují povolení k pobytu a zaměstnání, jinak na našem území podnikat nemohou. Tato práce se však zabývá zaměstnáváním cizinců v ČR, tudíž tento graf je pouze informativní, pro porovnání národnostních skupin mezi zaměstnanými cizinci a cizinci živnostníky. [65]



Obrázek č. 3: Počet cizinců s živnostenským oprávněním podle nejzastoupenějších zemí

Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů ČSÚ [65]

Z předchozích informací tedy vyplývá, že počet cizinců zaujímá na českém trhu práce čím dál větší místo. Prozatím převažují cizinci ze zemí EU, ovšem i ostatní státy mají velké zastoupení např. Ukrajina. Čím dál diskutovanější je také otázka, zda cizinci neobsazují moc míst pro nezaměstnané Čechy, protože pokud porovnáme počet nezaměstnaných v roce 2011, kterých bylo 508 451 a celkový počet zaměstnaných i podnikajících cizinců což je 310 921, teoreticky můžeme říci, že by nezaměstnanost mohla být poloviční. Toto je ovšem pouze teoretické hledisko a je pravda, že pokud člověk chce pracovat, práci si najde. [24][63]

6.3 Cizinci podle druhu povolení

Jelikož byly zelené karty zavedeny až na začátku roku 2009 a modré karty ještě o rok déle, nejsou ještě zdaleka tolik využívané jako klasické povolení k pobytu a zaměstnání. [37] Tudíž je ihned zřejmé, že v této kategorii bude první místo obsazovat právě povolení k zaměstnání. Jelikož byly poskytnuty statistické údaje pouze za jednotlivé měsíce, nikoliv za celé roky, musel být spočítán aritmetický průměr a pomocí další matematicko-statistické metody byla spočítána průměrná absolutní odchylka pro větší průkaznost průměru. Odchylka udává průměr odchylek měření od aritmetického průměru, tudíž víme, o kolik se může skutečná hodnota lišit od průměrné. Tyto praktiky byly použity u všech získaných statistických dat.

Z následující tabulky č. 2 je evidentní, že nejčastěji jsou zaměstnáváni cizinci z EU/EHP a Švýcarska, protože jejich zaměstnávání je nejméně náročné a téměř stejné, jako zaměstnávání Čecha. Jejich počty se průměrně pohybují okolo 140 000 zaměstnaných ročně. Mezi nejčastěji zaměstnávané cizince patří Slováci, jak bylo již zjištěno v předchozí podkapitole. Jejich roční počty se pohybují okolo 100 000 zaměstnaných. Průměrně 20 000 Poláků bývá ročně zaměstnáváno a o třetí místo se v průběhu let dělí Bulhaři a Rumuni. Opět jsou více zaměstnáváni muži než ženy. [9][43]

Povolení k zaměstnání je druhým nejčastějším druhem při zaměstnávání cizinců. Toto povolení je určené pro cizince mimo EU, kteří o toto povolení zažádají. Jejich počty v průběhu zkoumaných let rapidně klesají, od roku 2008 do roku 2011 se snížily na třetinu původní hodnoty. Pravděpodobně, je to zapříčiněno celosvětovou hospodářskou krizí, jak bylo popsáno v předchozí podkapitole. Největší zaměstnávanou skupinu tvoří Ukrajinci, jejichž počet v průběhu let poklesl z necelých 60 000 na polovinu. Dalšími, ovšem ne tak velkými skupinami, jsou Vietnamci, Mongolci a Moldavci. [9][43]

Co se týče zelených karet, které byly zavedeny až na začátku roku 2009, jejich používání pomalu stoupá. Vydávání jednotlivých typů zelených karet je zhruba průměrně rozloženo do všech typů zelených karet. Prozatím jsou zelené karty vydány pouze cizincům z těchto třech států. Jedná se o Spojené státy, Ukrajinu a Srbsko, z čehož Srbové zauímají poslední místo. Jako v předešlých případech se jedná spíše o muže. [43]

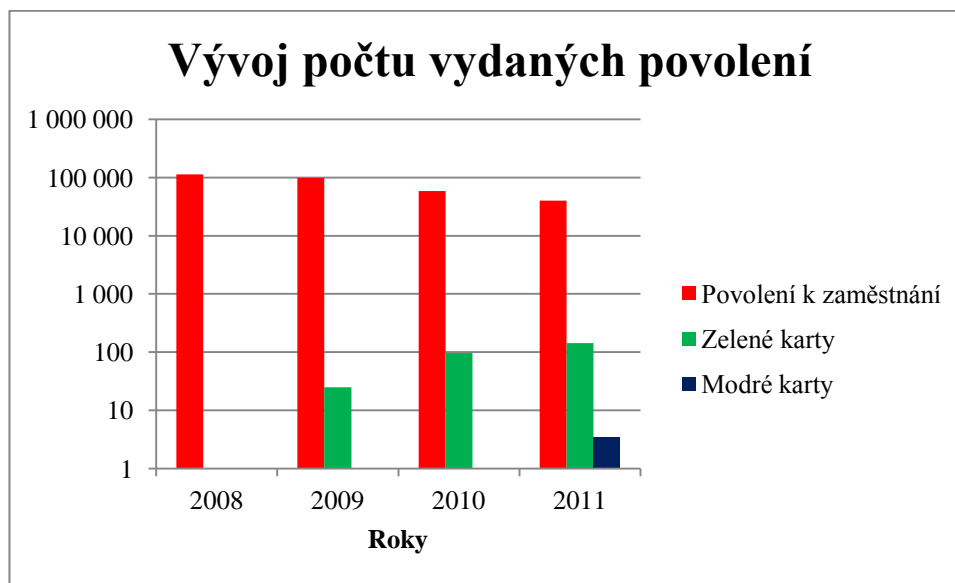
Posledním druhem povolení jsou modré karty, které jsou určeny pro vysoce kvalifikované pracovníky, po kterých je u nás poptávka. Tyto karty byly zavedeny až v roce 2010 a podle dosud získaných informací byly vydány pouze 4. 3 karty byly vydané pro obyvatele Jordánska a jedna pro občana Izraele. Jedná se pouze o muže.[43]

Tabulka č. 2: Počty cizinců dle druhu povolení v ČR v období 2008 – 2011

Vývoj počtu cizinců dle druhu povolení v ČR									
Rok		Občané EU/EHP + Švýcarska	Povolení k zaměstnání	Zelené karty - typ a (bez klíčového personálu)	Zelené karty - typ B	Zelené karty - typ C	Zelené karty - klíčový personál	Zelené karty - celkem	Modré karty
2008	průměr	145 317	114 051	0	0	0	0	0	0
	odchylka	1 601	12 157	0	0	0	0	0	0
2009	průměr	135 101	99 263	4	9	5	7	25	0
	odchylka	2 797	13 112	1	5	6	1	3	0
2010	průměr	140 716	58 353	16	31	28	21	96	0
	odchylka	3 363	5 074	6	4	3	3	4	0
2011	průměr	150 076	40 357	31	36	31	43	141	4
	odchylka	4 362	2 495	5	4	4	9	5	1

Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů ÚP [43]

Na základě údajů z předchozí tabulky byl sestaven následující graf pro větší přehlednost situace ohledně vydaných povolení v ČR. Počet zelených karet je uvedený souhrnný pro srozumitelné zobrazení. Počet vydaných povolení k zaměstnání několikanásobně přesahuje počet vydaných karet. Tato situace je zapříčiněna nedávným zavedením těchto karet. Modrých karet je vydaných úplně nejméně, protože byly zavedeny teprve v roce 2010 a dalším důvodem je určení těchto karet pro vysoce kvalifikované pracovníky. Naproti tomu zelené karty mohou být jak pro kvalifikované tak i nekvalifikované pracovníky.



Obrázek č. 4: Vývoj počtu vydaných povolení dle druhů v letech 2008 – 2011

Zdroj: Vlastní zpracování dle tabulky č. 2

Na závěr této kapitoly lze říci, že nejčastěji jsou v České republice zaměstnáváni cizinci evidovaní úřady práce (cizinci z EU a třetích zemí) z čehož nejčastějšími národy jsou Slováci, Ukrajinci, Vietnamci atd. Muži jsou zaměstnáváni více než ženy a to zhruba v poměru 3:1. Velkou skupinu tvoří také cizinci podnikající na území naší republiky, kteří jsou zhruba tvořeni stejnými národnostními skupinami jako cizinci evidovaní úřady práce. Počty zaměstnaných cizinců v roce 2009 rapidně klesly, ovšem nyní opět rostou.

7 POČET ZAMĚSTNANÝCH CIZINCŮ NA KOLÍNSKU

Kolín jakožto obec s rozšířenou působností, pod který spadá řada dalších 89 obcí, se nachází ve Středočeském kraji. Celkový počet obyvatel čítá 31 476 lidí a průměrná nezaměstnanost je nad hranicí 10%. Kolín je průmyslově-zemědělské město, kdy odvětví průmyslu tvoří 13,9 %, stavebnictví 15,5 %, zemědělství 3,6 % a 10,4 % tvoří maloobchod. Velkou změnou v počtu pracovních míst a nezaměstnanosti bylo postavení průmyslové zóny TPCA s.r.o. [14][20][36]

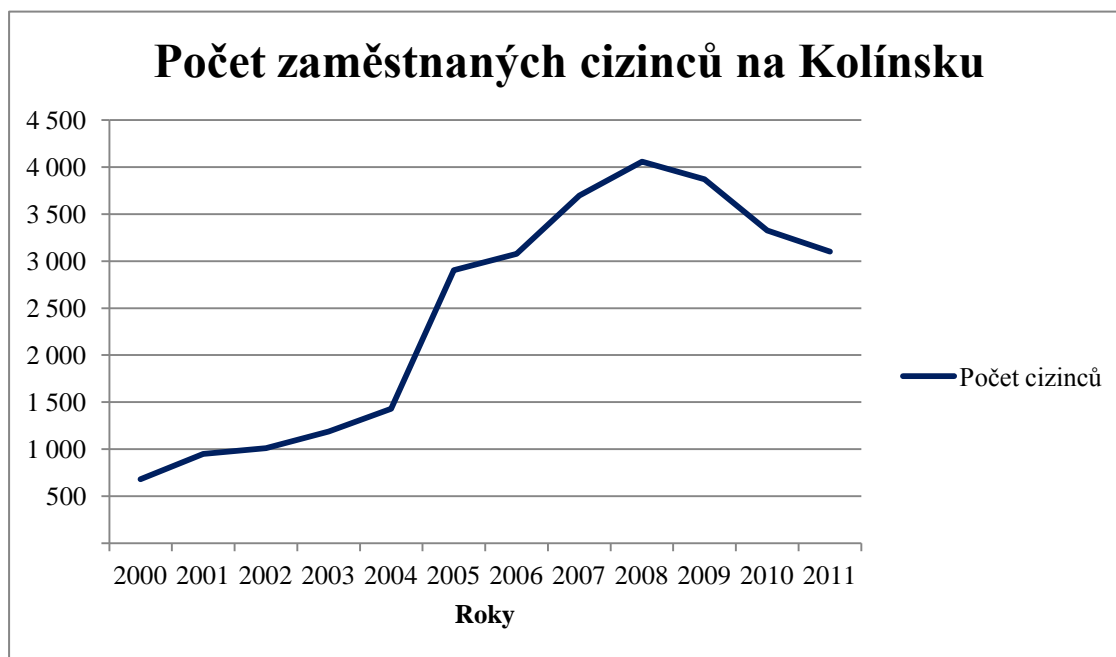
Následující tabulka podává přehled o zaměstnaných cizincích na Kolínsku v letech 2000 – 2011. Tyto roky byly zvoleny jako dostatečně dlouhé období pro viditelnost změn před i po příchodu TPCA. Výroba v automobilce začala v roce 2005, což dokazuje i dvojnásobný nárůst počtu cizinců mezi lety 2004 a 2005. Počty cizinců nadále neustále narůstaly, i když samozřejmě všechny nezaměstnává automobilka TPCA. Menší pokles je v roce 2009, jako u celostátních statistik, se jedná především o dopad hospodářské krize a následné propouštění. Celkově se opět jedná o více pracujících mužů nežli žen o více než polovinu jako u celkového průměru. Nejčastěji jsou zaměstnáváni Slováci, Ukrajinci, Poláci, Vietnamci a Rusové, což je opět stejná situace jako u průměru celé České republiky. Poslední řádek tabulky vyjadřuje míru nezaměstnanosti na Kolínsku, opět od roku 2005 nejprve mírně, poté poněkud rychleji klesá. I toto může být pravděpodobně zapříčiněno příchodem automobilky a tvorby nových pracovních míst. Nejedná se pouze o zaměstnance přímo zaměstnané automobilkou, ale i o externí společnosti, které pro TPCA pracují a zaměstnávají také spousty lidí. V dalších letech nezaměstnanost opět roste, což znamená, že klesá i počet zaměstnaných cizinců na Kolínsku. Od roku 2009 nezaměstnanost na Kolínsku rapidně vzrostla, což je zapříčiněno, jak již bylo několikrát zmíněno, hospodářskou krizí. V roce 2012 byla nezaměstnanost na Kolínsku 10,3% což je další výrazný nárůst a počty zaměstnaných cizinců klesají. Cizinci mají dvě možnosti, buď si najdou jiného zaměstnavatele, nebo se musí vrátit zpátky do své země. [5][32]

Tabulka č. 3: Počty zaměstnaných cizinců na Kolínsku v letech 2000 – 2011 a míra nezaměstnanosti

Celková zaměstnanost cizinců na Kolínsku a celková nezaměstnanost												
Rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Počet cizinců	679	948	1 012	1 187	1 428	2 903	3 078	3 698	4 058	3 871	3 326	3 100
Nezaměstnanost (v %)	10,3	9,5	9,3	9,9	9,5	8,8	8,2	6,6	5,7	5,2	7,5	9,1

Zdroj: Vlastní konstrukce dle údajů ČSÚ [5]

Na základě této tabulky byl sestrojen graf, který lépe ukazuje trendový vývoj v letech, který není v tabulce tak zřejmý jako v grafu. v tomto grafu je výborně vidět obrovský nárůst počtu cizinců v roce 2005, kdy začala produkovat automobily továrna TPCA. Následuje pokles v roce 2009 zapříčiněný hospodářskou krizí. Nyní počty stále mírně klesají, ale nejedná se o tak velké poklesy jako v roce 2009.



Obrázek č. 5: Vývoj počtu zaměstnaných cizinců na Kolínsku v letech 2000 – 2011

Zdroj: Vlastní zpracování dle tabulky č. 3

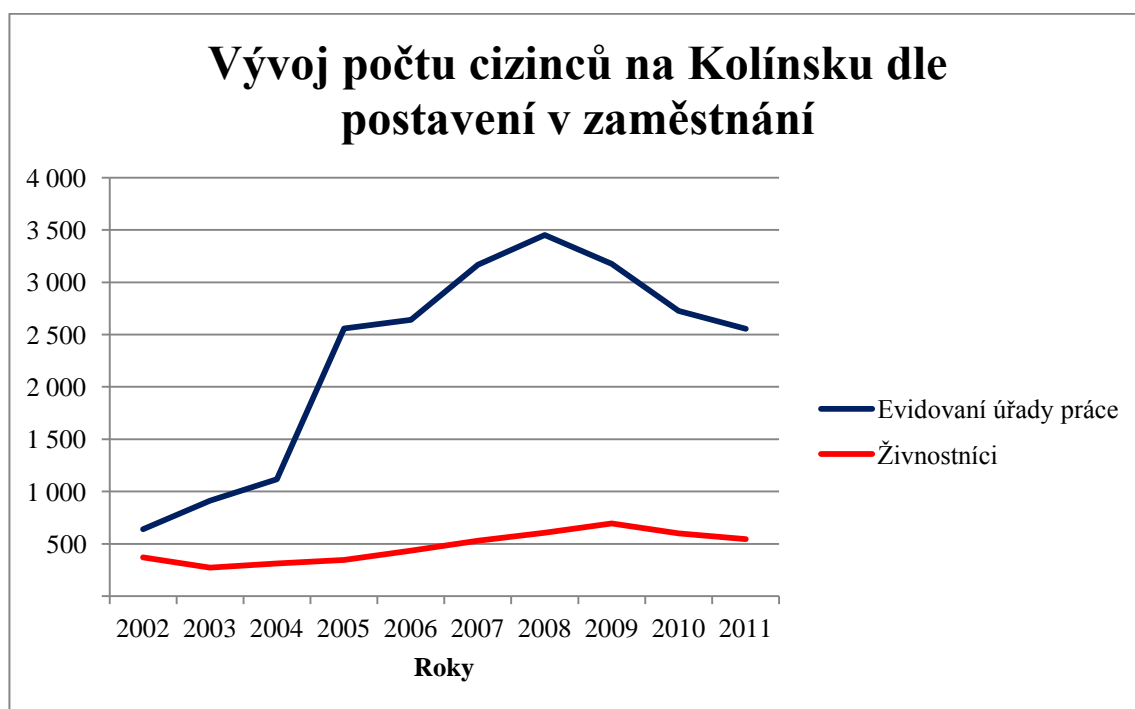
Jako v celé republice i na Kolínsku se vyskytují dvě skupiny cizinců, které se dají dělit na cizince evidované ÚP a cizince s platnými živnostenskými oprávněními. Cizinci evidovaní ÚP jsou obyvatelé EU/EHP a Švýcarska, jejich rodinní příslušníci, cizinci s platným povolením k zaměstnání a pobytu nebo držitelé zelené nebo modré karty. Celkem převažují cizinci evidovaní ÚP jako i ve statistikách celé republiky a to opravdu výrazně. Největší nárůsty jsou po roce 2005 a největší pokles po roce 2009, důvody byly již popsány výše. Cizinci na Kolínsku nejčastěji podnikají v hostinské činnosti, nehtové modeláži a vedení maloobchodu (potravin, smíšené zboží nebo textil). Jejich provozovny se obvykle nacházejí na strategických místech v centru města, okolo náměstí a v obchodních centrech. [64]

Tabulka č. 4: Počty zaměstnaných cizinců na Kolínsku dle postavení v zaměstnání

Vývoj počtu zaměstnaných cizinců na Kolínsku dle postavení v zaměstnání												
Rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Evidovaní úřady práce	363	569	640	913	1 116	2 557	2 642	3 168	3 451	3 177	2 726	2 554
Živnostníci	316	379	372	274	312	346	436	530	607	694	600	546
Celkem	679	948	1 012	1 187	1 428	2 903	3 078	3 698	4 058	3 871	3 326	3 100

Zdroj: Upraveno dle údajů ČSÚ [64]

Na základě údajů z předchozí tabulky byl sestrojen následující graf, který znázorňuje trend v počtu zaměstnaných a podnikajících cizinců na Kolínsku. Modrá křivka znázorňující cizince evidované úřady práce má stejný tvar a průběh jako křivka na obrázku č. 5, protože jejich počet roste a klesá mnohem výrazněji nežli počet podnikajících cizinců, který je spíše konstantní a mění se v porovnání s druhou skupinou jen minimálně. Tudíž křivka celkově zaměstnaných cizinců na Kolínsku je téměř rovnoběžkou s křivkou cizinců evidovaných úřady práce a je posunuta o živnostníky výš.



Obrázek č. 6: Vývoj počtu cizinců na Kolínsku dle postavení v zaměstnání

Zdroj: Vlastní zpracování dle tabulky č. 4

Na závěr této kapitoly lze říci, že počty zaměstnaných cizinců od roku 2005 výrazně vzrostly, klesla i nezaměstnanost na Kolínsku a co se týče dalších ekonomických faktorů, ty budou zanalyzovány v další kapitole. Prozatím, ze získaných analýz lze bezpochyby říci, že příchod automobilky TPCA Kolínsku jedinečně prospěl, ať už co se týče snížení nezaměstnanosti, ale i příchodem cizinců, jelikož lidé se musí učit novým jazykům a tím se jim zvyšují životní příležitosti, protože čím větší jazykovou zásobu člověk má, tím lepší může získat zaměstnání. Nárůst počtu cizinců lze vnímat i negativním způsobem. Z teoretického hlediska lze uvažovat, že pokud by tu nebylo takové množství cizinců, mohla by být nezaměstnanost ještě nižší, ovšem to je pouze teorie a pokud by tu nebyli cizinci, žádná nadnárodní společnost by tu nemohla fungovat. Což by znamenalo menší počet pracovních míst a tudíž větší nezaměstnanost.

7.1 Toyota Peugeot Citroën Automobile (TPCA)

Jak již bylo několikrát zmíněno automobilka TPCA zahájila svou výrobu 28. února 2005, smlouva o spolupráci mezi japonskou společností Toyota Motor Corporation (TMC) a francouzskou PSA Peugeot Citroën byla podepsána již v lednu 2002. Poté byla vystavěna automobilka v průmyslové zóně Kolín - Ovčáry jejíž výstavba stála 20 miliard Kč, což byla do té doby největší zahraniční investice ve Střední Evropě. Mise společnosti zní: „*Vyrábět spolehlivé, bezpečné a ekologické vozy, být regionu dobrým sousedem a partnerem a hrát důležitou roli v jeho ekonomickém a kulturním rozvoji.*“ [32] Od 1. 1. 2013 má TPCA nového prezidenta, již čtvrtého, stal se jím pan Kenta Koide. Většina informací týkajících se společnosti TPCA byla získána díky konzultaci s Mgr. Lenkou Herdovou ze společnosti TPCA, oddělení Human resources. Soupis použitých otázek je přiložen v příloze A. [32][44]

7.1.1 Produkce

Do roku 2014 vyráběla automobilka tyto tři typy vozů Toyota Aygo, Peugeot 107 a Citroën C1, v roce 2014 v Ženevě představila nové generace těchto vozů a to Toyotu Aygo, Peugeot 108 a Citroën C1. Jedná se o malé 3 nebo 5 dveřové automobily uzpůsobené pro hustý městský provoz. v roce 2012 vyjel z výroby už dvou milionů vozů. Kapacita výroby je 300 000 automobilů ročně, avšak v loňském roce bylo vyrobeno jen 185 127 automobilů. Největšími odběrateli vozů jsou Velká Británie, Francie, Nizozemí, Itálie a Německo. V České republice v loňském roce bylo zakoupeno pouze 800 vozů, což znamená, že 99 % výroby se vyváží do zahraničí. Denní kapacita výroby je 1 000 automobilů. Častěji se prodávají 5 dveřová provedení nežli 3 dveřová a to velmi výrazně, 5 dveřová provedení zaujímají 79,5 % výroby, 3 dveřová provedení 20,5 %. Nejprodávanější značkou loňského roku byla Toyota Aygo. Nejprodávanějšími barvami karoserií byly bílá, červená, černá, stříbrná, šedá a modrá. V roce 2009, před poklesem počtu zaměstnanců, dosáhla automobilka výrobního rekordu přes 332 000 vyrobených automobilů a takt time 54 vteřin (v jiných letech takt time 55 vteřin), což znamená, že každých 54 vteřin vyjel z automobilky nový vůz. [19][31][32]

7.1.2 Projekty pro Kolínsko

TPCA nepřispívá prokazatelně jen k snižování nezaměstnanosti na Kolínsku a zvyšování exportu a konkurenceschopnosti českého automobilového průmyslu, ale také pomáhá zvyšovat životní úroveň obyvatel Kolínska. Jejich slogan – „*Pomáháme tam, kde jsme doma*“ [45] vystihuje jejich cíl, pomáhat a být hrdým sousedem pro Kolínsko. [32]

V rámci 269 realizovaných projektů již investovali 99 983 703 Kč do sponzoringu, podpory talentů, ochrany životního prostředí, grantový program pro rozvoj kolínského regionu a mnoho dalších výhod i pro zaměstnance. [45][46][47][48][49][50]

Jelikož je TPCA výrobním podnikem, produkuje spoustu odpadu, který třídí, aby chránila přírodu, a neplýtvá energetickými zdroji. Další důkazem, že se automobilka snaží být ekologickou zelenou továrnou, je fakt, že disponuje vlastní čističkou odpadních vod, snaží se eliminovat vypouštěné látky do ovzduší pod přípustnou hranici a vyrábí hospodárné vozy s nízkou spotřebou, vysokým počtem recyklovatelných dílů a nízkou hmotností. [50]

V rámci grantových projektů automobilka podporuje rozvoj kolínského regionu ve třech kategoriích a to v oblasti životního prostředí, vzájemného soužití a bezpečné dopravy. Financuje opravy autobusových zastávek v obcích, dětská hřiště, opravy památek a přírodního dědictví a mimo jiné sponzoruje významné kulturní a sportovní akce (Den záchranářů, Kmochův Kolín, atd.). [46]

Co se týče projektu podpory talentů, jedná se o spolupráci se Střední průmyslovou školou stojní a vytvoření nového studijního oboru, který reaguje na moderní technologie a praktiky, dále o spolupráci s technickými univerzitami v ČR a nabídky stáží pro jejich studenty. Mezi dalšími podporovanými talenty jsou také hudebníci, pro které TPCA každoročně pořádá Beat festival, jehož vítěz si odnese finanční odměnu na natočení nahrávky. V neposlední řadě podporuje také výtvarné umělce a své zaměstnance. Organizují spousty sbírek, jejichž výtěžky putují na pomoc potřebným. [47]

Toto je pouze výčet těch nejvýraznějších projektů, kterých je celkově necelých 300, jak bylo řečeno na začátku. Výsledkem tohoto úsilí je zvýšení životní úroveň obyvatelstva Kolínska, jejich kulturní zážitky a dává lidem nové příležitosti a možnosti. [45]

7.1.3 Zaměstnanci

V současné době automobilka zaměstnává 3 173 lidí, z nichž 75 % je z regionu a ženy zaujímají 18 %. Následující tabulka shrnuje počty zaměstnanců TPCA a z nich zaměstnaných cizinců. Nejvíce zaměstnanců měla společnost v prvním roce působení na českém trhu, od té doby jejich počet neustále klesá a největší poklesy byly zaznamenány v letech 2010 a 2011 především kvůli omezování výroby zapříčiněné hospodářskou krizí jak již bylo několikrát zmíněno. V současné době TPCA stále nabírá nové pracovníky, protože začala vyrábět nové modely automobilů, o čemž svědčí i růst počtu zaměstnanců za poslední rok o necelých 800 zaměstnanců, čímž se dostává opět přes třítisícovou hranici zaměstnanců. V těchto statistikách

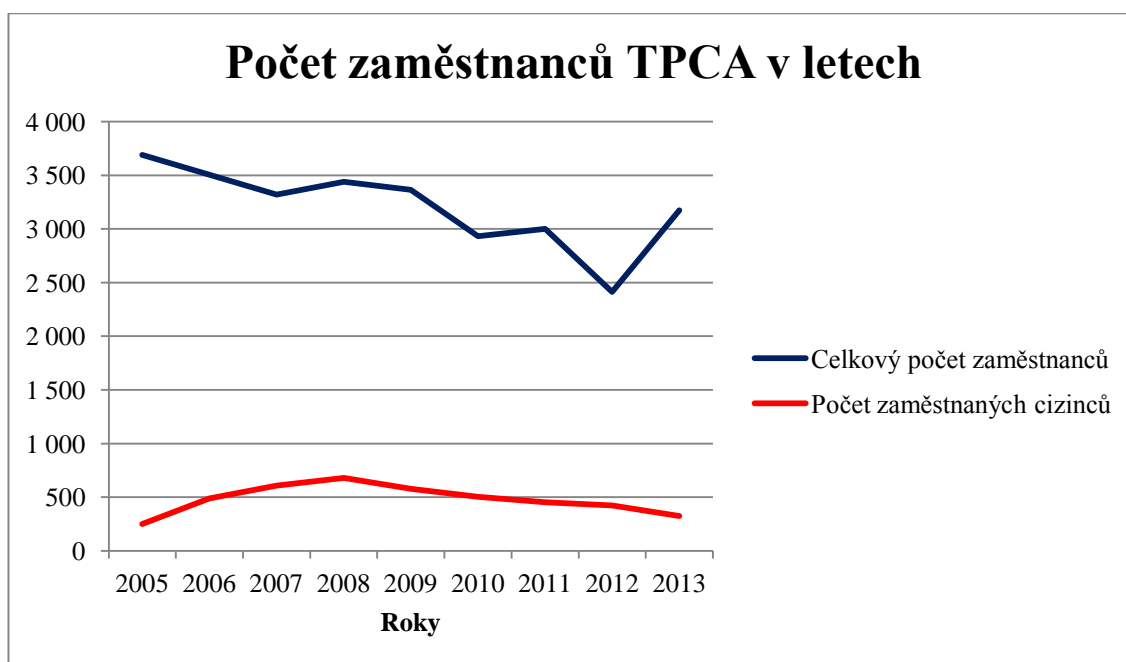
jsou uvedeny i počty sezónních pracovníků, které se v prvních čtyřech letech pohybovaly od 389 pracovníků, přes 200 a v roce 2009 poklesl jejich počet na 157 pracovníků. V roce 2012 nebyl dokonce žádný sezónní pracovník, avšak v loňském roce se jejich počet několikanásobně zvýšil a to na 736 zaměstnanců. Celkový počet zaměstnaných cizinců je překvapivě nízký, pouze čtyřikrát z celkových 9 let působnosti na českém trhu přesáhl jejich počet hranici 500 zaměstnanců. Jedná se však pouze o zaměstnance přímo zaměstnané společnostmi, někteří mohou být dočasně přiděleni, takže jejich zaměstnavatelem je stále zaměstnavatel, který je přidělil, a ti v těchto statistikách nejsou počítáni. V této situaci jde především o zaměstnance Toyoty, Peugeotu nebo Citroënu, kteří do TPCA přijíždějí jako „trenéři“ vyučovat novou techniku nebo způsoby výroby určitých částí. K březnu 2014 je poměr zaměstnávaných cizinců vůči Čechům 12,2 %, což je přibližně 12 Čechů na jednoho cizince, což je překvapivě nízké číslo na tak velkou zahraniční společnost. [32][41][50]

Tabulka č. 5: Počty zaměstnanců v TPCA v letech 2005 - 2013

Vývoj počtu zaměstnanců v TPCA									
Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Celkový počet zaměstnanců	3 690	3 504	3 321	3 441	3 364	2 931	3 000	2 414	3 173
Počet zaměstnaných cizinců	251	489	607	678	578	503	453	424	323

Zdroj: Upraveno dle údajů TPCA [38][41]

Na základě údajů z tabulky č. 5 byl sestrojen trendový graf pro vizuální interpretaci přírůstků a úbytků zaměstnanců a cizinců v letech od založení TPCA [41] do loňského roku. Jak již bylo popsáno výše, TPCA nikdy nemělo tolik zaměstnanců jako první rok zahájení produkce v ČR. Jejich počet neustále klesá, velký nárůst však nastal v loňském roce, kdy začala příprava na výrobu nového automobilu. Celkový počet zaměstnaných cizinců spíše kolísá a v posledních letech výrazně klesá. TPCA však zaměstnává spoustu externích firem od zásobování, opravárenských, úklidových, zabezpečovacích, překladatelských, stravovacích, dopravních, výrobních a spoustu dalších firem. Tyto společnosti zaměstnávají další spousty cizinců také, proto se návštěvníkovi v TPCA může zdát, že je zde mnohem více cizinců, než udává tabulka i graf. Z tohoto vyplývá, že automobilka nepřímo zaměstnává mnohem více lidí nežli málo přes 3 000 a tudíž díky zahájení výroby ve Středočeském kraji nezaměstnanost nepřímo klesla o více procent, nežli se zpočátku zdálo. Cizinci zastávají napříč všechny pozice podle jejich kompetencí a vzdělání, zástupci mateřských společností jsou ve vedení (Francie, Velká Británie, Japonsko). [38] [41]



Obrázek č. 7: Vývoj počtu zaměstnanců v TPCA v trendovém grafu

Zdroj: Vlastní zpracování dle tabulky č. 5

7.1.4 Mzda

Mzdové podmínky pro tuzemské zaměstnance i cizince musí být dle zákona o zaměstnanosti stejné a TPCA je tak akceptují. Dle údajů z následující tabulky vyplývá, že průměrná mzda zaměstnanců TPCA je o poznání vyšší nežli průměrná výše mzdy v celé České republice a to průměrně o 3 000 Kč v průběhu let. Mzdy na vyšších pozicích se nepochybně pohybují na v mnohem vyšších částkách nežli mzdy dělníků, ovšem celkový průměr je markantně vyšší nežli v celé České republice. [38]

Tabulka č. 6: Průměrná výše mezd v TPCA v porovnání s průměrnou mzdou v ČR

Průměrná výše mezd zaměstnanců TPCA v průběhu let 2005-2013 v porovnání s průměrnou mzdou v ČR v Kč

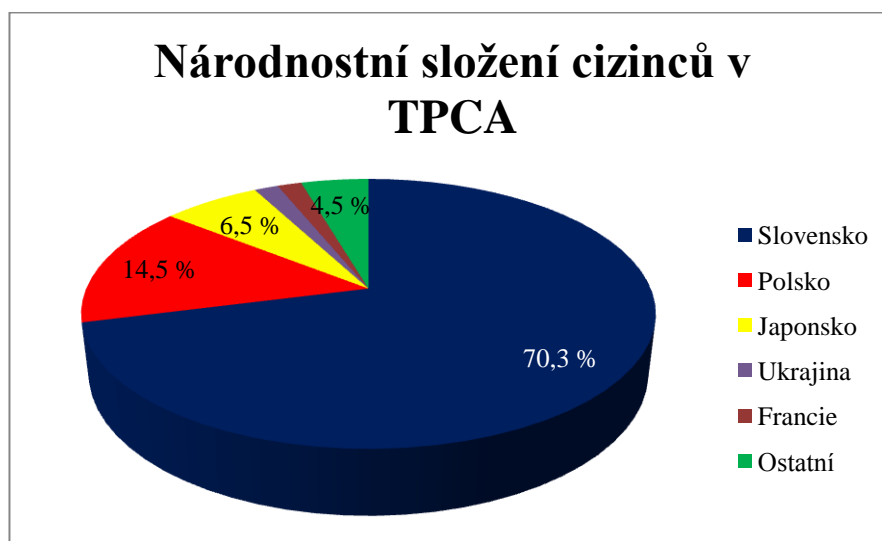
Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Průměrná výše mzdy v TPCA	19 300	20 800	23 100	25 200	26 550	27 320	28 170	29 200	29 800
Průměrná výše mzdy v ČR	18 344	19 546	20 957	22 691	23 488	23 951	24 319	25 101	26 637
Průměrná výše mzdy ve Středočeském kraji	-	-	-	22 032	22 686	23 267	24 202	24 800	24 558

Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů [28][29][38]

7.1.5 Národnostní složení

I přestože počet zaměstnávaných cizinců ve společnosti TPCA v posledních letech klesá, stále se pohybuje na počitatelné hranici a jejich národnostní složení je poměrně rozmanité. Nejvyšším počtem jsou zastoupeni obyvatelé Slovenska, jako i v celostátním průměru. Zaměstnávání Slováků je úplně nejjednodušší variantou pokud společnost nemůže sehnat stejně kvalifikovaného Čecha. Pro Slováků není problémem kultura, jazyk ani cestování, tudíž jejich zaměstnávání je výhodné pro obě zastoupené strany. [41]

Dalšími výrazně zastoupenými skupinami jsou Poláci a Ukrajinci, kteří se také objevují v celostátním průměru a celkově zaujímají přes 15 % celkově zaměstnaných cizinců. Dalšími výraznými skupinami jsou nepochybně také zástupci mateřských společností, kterými jsou Japonsko a Francie. Zaměstnávání cizinců je z pohledu TPCA náročné především kvůli jazykovým a kulturním bariérám. Jsou národy, které považují svůj rodný jazyk za světově důležitý a nepocítují nutnost učit se mluvit dalšími, tudíž dorozumění s těmito lidmi je velice náročné. Další obtížností při zaměstnávání cizince shledávají v delším zpracování pošty, nebo pokud neumí český jazyk, tak musí být upraveno jeho pracovní místo a instrukce do jazyka, kterému rozumí. Volná místa automobilka ÚP nehlásí, zaměstnávají prioritně občany států EU, jejichž zaměstnávání je téměř stejné jako zaměstnání obyvatele ČR. TPCA nezařizuje povolení k pobytu ani zaměstnání, modré nebo zelené karty, toto povolení si zařizují cizinci sami. V TPCA, všichni kromě Japonců, mají povolení k pobytu a zaměstnání. Japonci jsou na tyto místa buďto dočasně přiděleni nebo mají zelenou nebo modrou kartu pro vysoce kvalifikované pracovníky. [41]



Obrázek č. 8: Národnostní složení cizinců v TPCA

Zdroj: Vlastní zpracování na základě konzultace [41]

8 POČTY BYTŮ A KRIMINALITA NA KOLÍNSKU

Jelikož se tato práce snaží poskytnout komplexní pohled na situaci na Kolínsku po zahájení výroby v automobilce TPCA, je také důležité zanalyzovat pomocí komparace mezi lety také růst nebo pokles kriminality a městskou zástavbu. Příchod velké továrny není důvodem pro růst kriminality, avšak díky velkému počtu zaměstnaných, se mohou objevit také kriminální živly, které se nejčastěji objevují v centrech velkých měst. Růst kriminality nemusí přímo souviset se zahájením výroby v automobilce, toto může být zapříčiněno spíše růstem nezaměstnanosti. Lidé tudíž mají málo peněz, a pokud nevidí jiné východisko ze stávající situace, může to vést k růstu kriminality.

Co se týče důvodu analýzy počtu bytů na Kolínsku, analyzovat se budou, protože TPCA svým zaměstnancům poskytuje speciálně pro ně postavené byty, tudíž jejich růst bude evidentní.

8.1 Kriminalita na Kolínsku

Kriminalitu rozdělujeme na několik druhů, jedná se o obecnou kriminalitu, hospodářskou kriminalitu, loupeže, vloupání do domů a bytů, znásilnění a vraždy. Nejrozšířenějším páchaným druhem kriminality je kriminalita obecná, pod kterou řadíme všechny trestné činy ze skupin definovaných Policií ČR jako: „*násilná trestná činnost, mravnostní trestná činnost, majetková trestná činnost, trestná činnost mládeže a páchané na mládeži*“[52]. Obecná kriminalita na Kolínsku byla analyzována v letech 2002 – 2012, dřívější a pozdější data nejsou bohužel k dispozici, ovšem pro účel posouzení, zda mohl mít příchod TPCA na český trh vliv, to postačí. Obecná kriminalita téměř ve všech letech zaujímá více než 80 % celkové kriminality, její počty po roce 2002 poněkud klesají, jedná se o poklesy zhruba o 100 ročně, jak udává následující tabulka č. 7. V roce 2007 téměř o vše o co poklesly počty kriminality, opět narostly, ovšem to už automobilka 2 roky fungovala, tudíž není jisté, zda tento růst obecné kriminality je zapříčiněn tím, že je na jednom místě velká koncentrace zaměstnanců i cizinců jak se někteří lidé domnívají. Po roce 2007 nastal opět pokles o 300 kriminálních činů, na čemž se kriminalita drží i následující rok. Ovšem v roce 2010 nastává velký nárůst o více než 500 kriminálních činů, s největší pravděpodobností se jedná reakci na hospodářskou krizi, na růst nezaměstnanosti a následný nedostatek finančních prostředků obyvatelstva. S narůstající nezaměstnaností narůstá i kriminalita a nepokoje ve státě, i přestože nezaměstnanost narůstá, obecná kriminalita klesá, jak je znázorněno v tabulce č. 7. [21][22][23]

Dalším druhem kriminality je kriminalita hospodářská, kterou Policie ČR charakterizuje jako „*trestné činy z oblasti daní a poplatků, účetnictví, padělání peněz, směnek, šeků a platebních karet, korupce, legalizace výnosů z trestné činnosti neboli tzv. praní špinavých peněz, úpadkové delikty, trestné činy související s veřejnými soutěžemi a dražbami, ale také protiprávní jednání v oblasti životního prostředí a ochrany autorských a průmyslových práv. Z majetkových deliktů jsou především známy případy tak zvaného tunelování bank a kampeliček, různé formy zpronevěr (defraudací) a podvodů. v souvislosti s rozvojem vědy a techniky nabývá v poslední době na významu i boj proti počítačové kriminalitě.*“[51] Hospodářská kriminalita je neustále na vzestupu, má stejný průběh jako obecná kriminalita, jen v mnohem menším měřítku. Celkově zaujímá zhruba 10 % celkové kriminality. [21][22][23]

Loupeže se v průměru na Kolínsku pohybují okolo 50 ročně, což oproti obecné kriminalitě není tak vysoké číslo. Jejich trend je spíše kolísavý, poloviční pokles po roce 2002, následné mírné nárůsty v letech 2005, 2008, 2010 a 2012 proložené poklesy v zbylých letech. Hospodářská kriminalita však s příchodem TPCA příliš nesouvisí, je tu znázorněna jen na doplnění informací o celkové kriminalitě na Kolínsku. [21][22][23]

Vloupání do bytů a domů se ročně pohybují v průměru okolo 150, což je třikrát více nežli loupeží. Dle následující tabulky, že příchod TPCA statistiky nijak neovlivnil, protože se počty vloupání pohybují v téměř stejných číslech, největší nárůst je zaznamenán v roce 2010, jako i nárůst obecné kriminality, jelikož vzrostla nezaměstnanost, jak již bylo popsáno výše. [21][22][23]

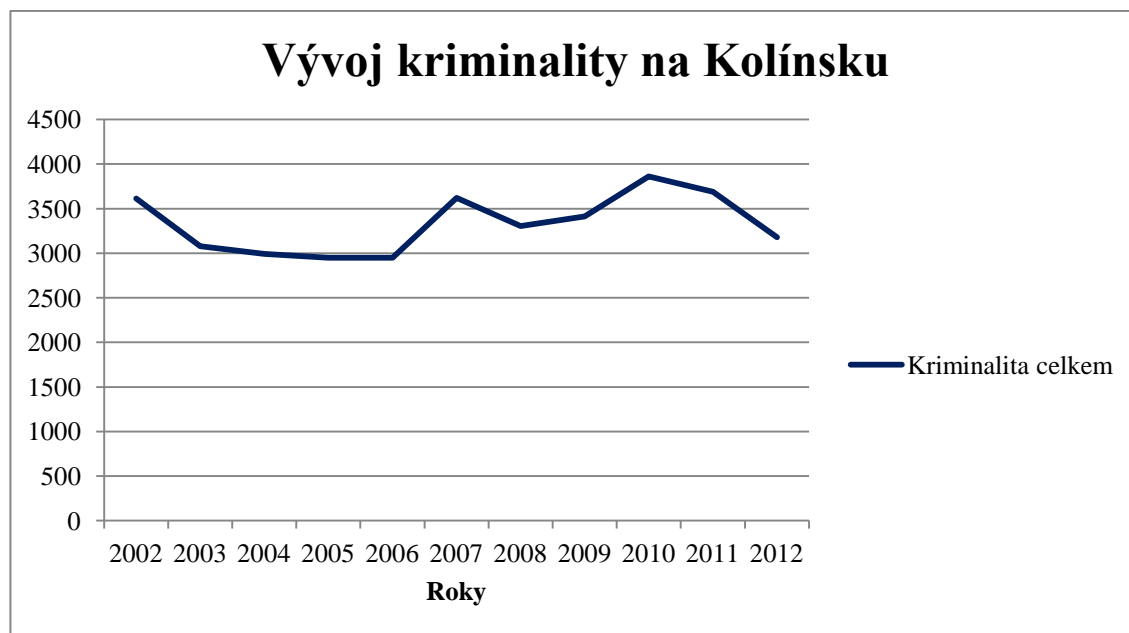
Co se týče posledních dvou skupin kriminality, vražd a znásilnění, čísla se naštěstí pohybují v jednociferných částkách. Vraždy v průměru 2 ročně a znásilnění v průměru 7 ročně. Poklesy ani nárůsty u tak malých čísel nejsou příliš znatelné, tudíž nelze určit, zda na toto mělo TPCA vliv, ovšem průběh je stále stejný tudíž lze říci, že nemělo. [21][22][23]

Tabulka č. 7: Kriminalita na Kolínsku v letech 2002 – 2012

Vývoj počtu kriminálních činů na Kolínsku											
Rok	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Obecná kriminalita	2 903	2 619	2 538	2 464	2 344	2 836	2 551	2 561	3 098	3 050	2 405
Hospodářská kriminalita	465	246	265	282	266	245	285	257	341	263	426
Loupeže	58	41	46	43	42	68	46	50	44	54	20
Vloupání do bytů	182	204	163	125	140	149	152	153	210	207	152
Znásilnění	5	9	5	8	7	7	8	6	5	7	7
Vraždy	2	2	2	1	0	3	3	1	0	2	2
Kriminalita celkem	3 612	3 077	2 991	2 948	2 950	3 620	3 305	3 413	3 860	3 689	3 180

Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů ČSÚ [21][22][23]

Na základě údajů z předchozí tabulky č. 7 byl sestaven graf, pro porovnání růstů a poklesů celkové kriminality na Kolínsku v analyzovaných letech. Jelikož pro toto porovnání nejsou jednotlivé podskupiny kriminality důležité, nejsou v tomto grafu zaznamenány.



Obrázek č. 9: Vývoj kriminality na Kolínsku v letech 2002 – 2012

Zdroj: Vlastní zpracování dle tabulky č. 7

Z tohoto grafu lze usuzovat, že do roku 2006 kriminalita na Kolínsku klesala a od roku 2006 začala růst a na původní hranici klesá až v roce 2011. Tudíž by se z tohoto grafického hlediska dalo spekulovat, že kriminalita narostla od příchodu TPCA, ovšem toto není jediný důvod nárůstu kriminality. Kriminalita roste s rostoucí nezaměstnaností nikoliv pouze s vyšší koncentrací lidí a cizinců na jednom místě, což ovšem také může hrát svou roli. Na závěr lze říci, že kriminalita na Kolínsku roste od roku 2006 do roku 2011 v průměru o 600 kriminálních činů za sledované období.

8.2 Počty nově vystavěných bytů na Kolínsku

TPCA po dohodě s tehdejší vládou nechala pro své zaměstnance postavit nové byty. Vláda však nesplnila svůj slib profinancovat celou částku a část finančních prostředků nechala k proplacení městu Kolín, který se tímto závazkem zadlužil více než miliardou Kč. Proto mezi obyvateli Kolínska a automobilkou nepanuje zrovna pozitivní povědomí a mínění. [4][15][44]

Pro zaměstnance TPCA bylo ze státních a městských peněz vystavěno 851 bytů v lokaci Kolína Pod Vodárnou. Velikostně se jedná o 1+kk až 4+1 byty, které jsou určeny pouze pro zaměstnance TPCA, což městu vadí nejvíce. Jejich pronájmem by totiž město mohlo umořit

miliardový dluh, který vznikl díky stavbě těchto bytů. Ustanovení, že byty jsou pouze pro zaměstnance TPCA je však zakotveno v dohodě mezi státem a městem, odkud se ho město snaží zrušit. V roce 2012 při snižování výroby v TPCA bylo volných 79 bytů a další se měly uvolňovat, kvůli snižování výroby – propouštění. Díky vzájemnému uzavření Smlouvy o dočasném uvolnění bytů města Kolína v květnu 2012 může město pronajímat byty nejen zaměstnancům TPCA, čímž umožnilo za rok odhadem 7,3 milionu Kč. V roce 2013 bylo již volných jen 22 bytů, ovšem necelých 40 jich mělo přibýt. Město však eviduje necelých 20 zájemců o byty, tudíž nebude tratit na jejich uvolnění. [2][15][44][66]

Z tohoto vyplývá, že i přestože město Kolín nezískalo od vlády všechny slíbené peníze na stavbu bytů pro zaměstnance TPCA, alespoň je může pronajímat ostatním nejen zaměstnancům TPCA a tím umožnit vzniklý dluh. [2][15][44]

9 ZHODNOCENÍ

Kapitola zhodnocení celkového přínosu práce se bude týkat především posledního cíle práce, kterým je utvoření objektivního pohledu na změny vzniklé na Kolínsku po příchodu TPCA na český trh. Jak již bylo popsáno v úvodu, společnost TPCA má u obyvatel Kolínska spíše negativní reputaci. První faktor, kterým je toto zapříčiněno, jsou daňové prázdniny. Dle zjištěných informací se však nejedná o všechny daně, ale pouze daň z příjmu právnických osob. Výše této daně se odvíjí od rozdílu výnosů a nákladů, který by mohl být v nadnárodní společnosti velmi vysoký, ovšem i pokud by tato částka připadla do státního rozpočtu, jen malé procento by pravděpodobně putovalo do obnovy Kolínského kraje, podpory talentů, ochrany životního prostředí apod. Investicemi do projektů, které rozvíjejí, zkulturnují a podporují okres Kolín, automobilka investovala necelých 100 milionů Kč, což je nepochybně více, nežli by z vybraných daní investovala vláda ČR do Kolínska. Tento důvod negativního smýšlení obyvatelstva byl tedy vyvrácen podloženými fakty.

Dalším faktorem, díky kterému se kolínská veřejnost domnívá, že automobilka není pro region přínosná, je růst počtu cizinců a tudíž méně práce pro českou pracovní sílu – růst nezaměstnanosti. Co se týče počtu cizinců, nárůst od roku 2005 je velmi znatelný. I přestože automobilka zaměstnává v průměru let méně nežli 500 cizinců, nárůst je od jejího příchodu mnohem větší. Jedná se především o to, že zaměstnává externí firmy, jak bylo již popsáno a tyto firmy zaměstnávají cizince také. Takže toto stanovisko lze považovat za opodstatněné, ovšem nelze objektivně říci, zda větší počet zaměstnaných cizinců nežli v roce 2004 by měl být negativní. Pokud není zaměstnaných více cizinců nežli tuzemců a neroste kvůli tomu nezaměstnanost, nedá se tato skutečnost považovat zcela za negativní. Cizinci mohou sice zabírat místa, která by mohl obsadit i český pracovník, ale cizinci v týmech mohou působit pozitivně už jen ze sociálního hlediska, různorodosti, učení se jazyků a motivují Čechy být lepšími. Z hlediska nezaměstnanosti, která od roku 2005 do roku 2010 na Kolínsku neustále klesá, nárůst zaznamenala až v roce 2011, ovšem nárůst byl v celé republice. Toto hledisko lze shrnout tím, že nezaměstnanost díky TPCA klesla a počet cizinců vzrostl.

O výši průměrné hrubé mzdy v TPCA a ve Středočeském kraji se nemusí příliš přemýšlet. Průměrná mzda v TPCA je vyšší nežli průměrná mzda ve Středočeském kraji i než je celostátní průměr.

Posledními analyzovanými faktory byla kriminalita a počty bytů. Pokud začneme počty bytů v Kolíně, které byly postaveny přímo pro zaměstnance TPCA, přibylo jich 851, což je

velký nárůst v jednom roce. Velké negativum je částka, kterou se muselo město Kolín zadlužit, kvůli výstavbě bytů, ovšem za to nikdo nemůže přičítat vinu automobilce. Byty byly v roce 2012 uvolněny k pronájmu i ostatním nejen zaměstnám TPCA, tudíž může město tímto způsobem pomalu, ale jistě dluh umořit. Poslední analyzovanou je kriminalita, která v průběhu let od příchodu automobilky kolísá. Nejvíce se zvýšila v roce 2007, což jsou už dva roky od příchodu TPCA. Určitý vliv na růst kriminality tak velká koncentrace lidí na jednom místě zcela jistě má. Tudíž co se týče poslední analyzované části, veřejné mínění je správné, ovšem situace je opodstatněná.

Pro konečné shrnutí je vytvořena krátká SWOT analýza, která podává celistvý pohled na situaci TPCA, ze které vyplývají velké hrozby, se kterými si ovšem automobilka zcela jistě dokáže poradit pomocí informovanosti obyvatelstva a místních sdružení. Celkový pohled na situaci TPCA je v tuto chvíli spíše pozitivní.

Tabulka č. 8: Závěrečné shrnutí přínosu TPCA pomocí SWOT analýzy

SWOT analýza	
Silné stránky	Slabé stránky
<ul style="list-style-type: none"> - Podpora Kolínska - Růst průměrné mzdy v kraji - Podpora jazykového vzdělání - Ochrana životního prostředí 	<ul style="list-style-type: none"> - Růst počtu zaměstnaných cizinců - Daňové prázdniny
Příležitosti	Hrozby
<ul style="list-style-type: none"> - Informovat obyvatelstvo - Místní sdružení - Spolupráce s městem 	<ul style="list-style-type: none"> - Názory obyvatelstva - Zvyšování kriminality - Zvyšování nezaměstnanosti

Zdroj: Vlastní zpracování

Pro získání úplného komplexního pohledu na změny na Kolínsku by bylo třeba zanalyzovat i dopravní situaci na Kolínsku, kvůli většímu provozu a tudíž i kvalitu silnic. Dále by bylo vhodné zanalyzovat počty firem, kterým TPCA dalo práci, následně počty zaměstnanců, které tímto TPCA nepřímě zaměstnalo a úroveň cizích jazyků na Kolínsku, díky růstu počtu cizinců. Toto téma je bohužel tak obsáhlé, že se do jedné práce nedá zakomponovat, takže tato práce poskytuje alespoň úzký pohled na situaci.

ZÁVĚR

Tato práce se věnovala problematice zaměstnávání cizinců v České republice, protože je to poněkud aktuální téma. V první polovině byl teoreticky probrán postup zaměstnávání jak z pohledu zaměstnávání obyvatele České republiky, tak z pohledu zaměstnání cizince. Dále byly probrány možnosti změny pracovního poměru a jeho ukončení. v neposlední řadě byly vysvětleny povolení, která cizinec potřebuje, aby mohl pracovat na území naší republiky i povinnosti, které musí zaměstnavatel splnit, aby mohl cizince zaměstnávat. Zajímavostí bylo, že podle zákona o zaměstnanosti, se nepovažují obyvatelé států EU/EHP + Švýcarska a jejich rodinní příslušníci za cizince. Cílem práce v teoretické části bylo uvedení do problematiky zaměstnávání cizinců a porovnání zaměstnávání cizince a obyvatele České republiky, a ten byl splněn.

Dále se práce zabývala vývojem počtu zaměstnaných cizinců v České republice v letech 2000 – 2011. Tyto data byla vybrána, protože se jedná o dostatečně dlouhé období, na kterém bylo možné pozorovat změny. Údaje z roku 2011 jsou posledními dostupnými, protože na obnově systému se pracuje a není známo, kdy bude zprovozněn znovu. Tito cizinci byli rozděleni do dvou skupin, cizinci evidovaní úřady práce (do kterých se řadí držitelé zelených nebo modrých karet, držitelé povolení k zaměstnání, i obyvatelé EU) a na cizince živnostníky. Bylo zjištěno, že převažují cizinci evidovaní úřady práce, obě skupiny byly dále rozděleny podle států, odkud cizinci pocházejí. Na prvních místech se umístilo Slovensko, Vietnam, Ukrajina a Polsko. Jako další analyzovanou skutečností, byl druh povolení, díky kterému zde cizinci pracují. Povolení k zaměstnání několikanásobně převýšilo počty modrých a zelených karet, protože karty byly zavedeny teprve nedávno. Tyto analýzy jsou v práci zahrnuty na dokreslení celkového pohledu na problematiku z pohledu celé České republiky. Následují statistiky Kolínska, kde se nachází společnost TPCA, která byla pro tuto práci ústředním tématem a cílem. Nejprve jsou provedeny statistiky celého Kolínska, které rozdělují zaměstnané cizince do dvou skupin jako u statistik celostátních a následuje zaměření přímo na automobilku, která je krátce charakterizovaná. Probrány jsou také projekty společnosti pro Kolínsko, protože automobilka má daňové prázdniny, investuje ušetřené peníze do okresu, kde sídlí, jak je popsáno v práci. Konečně se práce zabývá počtem zaměstnanců TPCA a z nich počtem zaměstnaných cizinců, jejichž počet není, tak vysoký, jak si obyvatelé Kolínska mysleli. Průměrná mzda zaměstnanců automobilky, která je o zhruba 3 000 Kč vyšší, nežli je průměrná mzda celé republiky i průměrná mzda okresu Kolín, je dalším bodem této práce. Následuje ji národnostní složení zaměstnanců TPCA, kde nejzastoupenější jsou opět

obyvatelé Slovenska. Posledním analyzovaným bodem je kriminalita na Kolínsku a počty nově postavených bytů pro automobilku. Tyto skutečnosti, jsou obyvateli Kolínska vnímány také negativně, proto byly do této práce zařazeny, aby byl poskytnut celistvý pohled na věc. Těmito analýzami byly splněny i následující body, které se týkaly změn po příchodu TPCA a zasazení do širších souvislostí. Cíl porovnání zaměstnávání cizince a tuzemce byl splněn spíše v teoretické rovině práce, jelikož toto téma je velice široké a dalo by se rozpracovat mnohem více. Poslední cíl ohledně vnímání TPCA veřejností a zda její negativní pohled je pravdivý či nikoliv, je rozpracován v kapitole zhodnocení, ze kterého vychází, že společnost TPCA má negativní i pozitivní vliv na Kolínsko, pozitivní však převládá.

POUŽITÁ LITERATURA

- [1] BARANCOVÁ a KOLEKTIV, Helena. *Zamestnávanie cudzincov*. 2. vydání. Sprint 2, 2012.
- [2] BEBUTOVÁ, Erika. Až dosud pronajal Kolín 153 bytů, původně určených výhradně pro TPCA. In: *5 plus 2.cz: Kolínsko* [online]. 2. 5. 2013. [cit. 2014-03-26]. Dostupné z: http://stredocesky-kraj.5plus2.cz/kolin-uz-pronajal-153-bytu-urcenyh-tpca-dyv-/kolin.aspx?c=A130501_211430_ppd-kolin_4812
- [3] BĚLINA a KOLEKTIV, Miroslav. *Pracovní právo*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 576 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-1864.
- [4] BLAŽEK, Vojtěch. Vláda rozhodne o bytech pro automobilku v Kolíně. In: *Idnes.cz: Ekonomika - domácí* [online]. 8. 6. 2005. [cit. 2014-03-25]. Dostupné z: http://praha.idnes.cz/kolin-dluzi-za-byty-pro-tpca-miliardu-prazdne-byty-ale-nesmi-prodat-1pj-/praha-zpravy.aspx?c=A120308_1744973_praha-zpravy_ab
- [5] Celková zaměstnanost cizinců v oblastech, krajích a okresech: celkem za roky 1995-2011. *Český statistický úřad: Veřejná databáze* [online]. 2012 [cit. 2014-01-25]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/t/4200441257/\\$File/c05r06.pdf](http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/t/4200441257/$File/c05r06.pdf)
- [6] Cizinci evidovaní úřady práce podle zemí: celkem za roky 1998-2011. *Český statistický úřad: Veřejná databáze* [online]. 2012 [cit. 2014-01-15]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/t/420044125A/\\$File/c05s85t.pdf](http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/t/420044125A/$File/c05s85t.pdf)
- [7] Cizinci podle státního občanství: na Kolínsku. *Český statistický úřad: Veřejná databáze* [online]. 2012 [cit. 2014-02-03]. Dostupné z: http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=OBY5092PU_OK&vo=null
- [8] Cizinci: Zaměstnanost - datové řady. *Český statistický úřad* [online]. 20.4 2012 [cit. 2014-03-11]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/datove_udaje/ciz_zamestnanost#rok
- [9] Cizinci: Zaměstnanost - Popis aktuálního vývoje. *Český statistický úřad* [online]. 13.3 2012 [cit. 2014-01-22]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/o/ciz_zamestnanost-popis_aktualniho_vyvoje
- [10] ČIŽINSKÝ, Pavel. Cizinecké právo: Práva a povinnosti cizinců a jejich rodinných příslušníků při vstupu a pobytu na území ČR, jejich zaměstnávání a podnikání,

zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, řízení a provozování vozidla, přístup ke vzdělání a studiu, rodinné soužití s cizinci, mezinárodní ochrana/azyl. Linde Praha, 2012. ISBN 8072018876.

- [11] DANDOVÁ, Eva. *Zákoník práce po novele v otázkách a odpovědích*. 1. vydání. Praha: ASPI Publishing, 2001, 304 s. ISBN 80-86395-15-4.
- [12] GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ a Dana HRABCOVÁ. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 576 s. ISBN 978-80-7380-243-1
- [13] HOCHMAN, Josef, Ladislav JOUZA a Antonín KOTTNAUER. *KOMENTÁŘ k ZÁKONÍKU PRÁCE a souvisejícím předpisům, doplněný o výňatky z důvodových zpráv, judikatury a vzory typických smluv a podání*. Praha: Linde, 1999, 304 s. *Zákony - komentáře*. ISBN 80-7201-156-1.
- [14] Charakteristika okresu Kolín. *Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ pro Středočeský kraj* [online]. 21. 8. 2012 [cit. 2014-03-11]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_kolin
- [15] CHARVÁT, Jan. Kolín dluží za byty pro TPCA miliardu, prázdné byty ale nesmí prodat. In: *Idnes.cz* [online]. 8. 3. 2012. [cit. 2014-03-25]. Dostupné z: <http://praha.idnes.cz/kolin-dluzi-za-byty->
- [16] Informace pro cizince: Modrá karta. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. 2014 [cit. 2013-12-15]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/modra-karta.aspx?q=Y2hudW09Nw%3d%3d>
- [17] Informace pro cizince: Zelené karty. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. 26. 10. 2012 [cit. 2013-12-15]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zelene-karty.aspx>
- [18] JOUZA, Ladislav. *Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem*. 1. vydání. Praha: Bova Polygon, 2004, 472 s. ISBN 80-7273-111-4.
- [19] KŇAVA, Radek. Kolínská automobilka TPCA prodává nejvíce v Británii. Závod loni nejčastěji vyráběl bílá vozítka. *Kolínský Deník* [online]. 25. 1. 2014 [cit. 2014-02-10]. Dostupné z: <http://kolin.pres.cz/clanek-kolinska-automobilka-tpca-prodava-nejvice-v-britanii-zavod-loni-nejcasteji-vyrabel-bila-vozitka>
- [20] Kolín: Povinně zveřejňované informace dle zákona č. 106/1999 Sb. *Města, obce online* [online]. 2014 [cit. 2014-01-27]. Dostupné z: <http://mesta.obce.cz/zsu/vyhledat-6815.htm>

- [21] Kriminalita - zjištěné trestné činy podle vybraných druhů v letech 2002 - 2003. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2014-03-21]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2004edicniplan.nsf/t/3800456B99/\\$File/130391.pdf](http://www.czso.cz/csu/2004edicniplan.nsf/t/3800456B99/$File/130391.pdf)
- [22] Kriminalita - zjištěné trestné činy podle vybraných druhů v letech 2003 - 2004. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2014-03-21]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/t/AF002D97C2/\\$File/130391.pdf](http://www.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/t/AF002D97C2/$File/130391.pdf)
- [23] Kriminalita - zjištěné trestné činy v letech 2005 - 2012. *Český statistický úřad: Veřejná databáze* [online]. 2014 [cit. 2014-03-21]. Dostupné z: http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=KRI5012PU_OK&vo=null
- [24] KURZY.CZ, SPOL. s R.O. a ALIAWEB, SPOL. s R.O. Míra nezaměstnanosti v ČR a její vývoj. *Grafy pro roky 1991 - 2014* [online]. © 2000 - 2014 [cit. 2014-01-20]. Dostupné z: <http://www.kurzy.cz/makroekonomika/nezamestnanost/>
- [25] Míra registrované nezaměstnanosti, uchazeči s nárokem na podporu v nezaměstnanosti, uchazeči v rekvalifikaci: pro okres Kolín. *Český statistický úřad: Veřejná databáze* [online]. 2012 [cit. 2014-02-02]. Dostupné z: http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabdetail.jsp?potvrz=Zobrazit+tabulku&go_zobraz=1&cislotab=PRA5042PU_OK&cas_1_96=20051231&vo=null&voa=tabulka&str=tabdetail.jsp
- [26] MPSV/TREXIMA, SPOL. s R.O. Příručka pro personální a platovou agendu: Doba trvání pracovního poměru. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 1. 4. 2014 [cit. 2013-11-25]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB012>
- [27] MPSV/TREXIMA, SPOL. s R.O. Příručka pro personální a platovou agendu: Jmenování, Volba. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 1. 4. 2014 [cit. 2013-11-25]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB016#IV.2>
- [28] Mzdy a náklady práce: Průměrná mzda pro Středočeský kraj. *Český statistický úřad: Veřejná databáze* [online]. 2012 [cit. 2014-02-15]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/mzdy-xs>
- [29] Mzdy a náklady práce: Průměrná mzda. *Český statistický úřad: Veřejná databáze* [online]. 2012 [cit. 2014-02-15]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/prace_a_mzdy_prace

- [30] 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. In: *Sbírka zákonů*. 2006, 184/2006.
- [31] Naše modely. *Toyota Peugeot Citroën Automobile Czech, s.r.o.* [online]. 2014 [cit. 2014-02-11]. Dostupné z:<http://www.tpca.brainzmobile.cz/nase-modely/>
- [32] O nás. *Toyota Peugeot Citroën Automobile Czech, s.r.o.* [online]. 2014 [cit. 2014-02-11]. Dostupné z:<http://www.tpca.brainzmobile.cz/o-nas/>
- [33] Občané EU a jejich rodinní příslušníci: Přechodný pobyt. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. 2014 [cit. 2013-12-15]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/prechodny-pobyt.aspx>
- [34] Občané třetích zemí: Dlouhodobý pobyt. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. 2014 [cit. 2013-12-15]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-dlouhodoby-pobyt.aspx?q=Y2hudW09NA%3d%3d>
- [35] Občané třetích zemí: Ukončení a zrušení povolení k pobytu a odjezd z ČR. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. 2014 [cit. 2013-12-16]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-ukonceni-a-zruseni-povoleni-k-pobytu-a-odjezd-z-cr.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>
- [36] Okres Kolín: Seznam měst a obcí v okrese (počet: 89). *Města, obce online* [online]. [cit. 2014-01-27]. Dostupné z:<http://mesta.obce.cz/vyhledat2.asp?okres=3204>
- [37] PASEKOVÁ, Veronika. Zelená a modrá karta. *Daňový portál profesionálů a daňových poradců* [online]. 4. 1. 2011 [cit. 2014-01-15]. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d28824v36002-zelena-a-modra-karta/>
- [38] Pro media: Podrobná data: Zaměstnanci. *TPCA* [online]. 2014 [cit. 2014-02-16]. Dostupné z:<http://www.tpca.brainzmobile.cz/pro-media/ke-stazeni/>
- [39] Průměrná míra nezaměstnanosti od roku 1997 do roku 2012. *Ministerstvo práce a sociálních věcí: Integrovaný portál* [online]. 17. 1. 2013 [cit. 2014-01-27]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady/
- [40] Registrovaná nezaměstnanost: od roku 1993. *Český statistický úřad: Veřejná databáze* [online]. 2012 [cit. 2014-01-25]. Dostupné z: http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=PRA1020CU&&kapitola_id=3

- [41] Rozhovor s Mgr. Lenkou Herdovou ze společnosti TPCA s.r.o., oddělení Human Resources
- [42] SPIRIT a KOLEKTIV, Michal. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleše Čeněk, 2009, 415 s., ISBN 978-80-7380-189-2.
- [43] Statistika: Zaměstnávání cizích státních příslušníků. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2014-02-16]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/zam_ciz_stat_prisl
- [44] Toyota Peugeot Citroën Automobile. *Město Kolín: Přílohy* [online]. [cit. 2014-03-26]. Dostupné z: http://www.mukolin.cz/prilohy/Texty/539/16015_tpc_a_kolin_str._84_89.pdf
- [45] TPCA pro Kolínsko: Databanka projektů. *Toyota Peugeot Citroën Automobile Czech, s.r.o.* [online]. 2014 [cit. 2014-02-21]. Dostupné z: <http://www.tpc.a.brainzmobile.cz/tpca-pro-kolinsko/databanka-projektu/>
- [46] TPCA pro Kolínsko: Grantový program. *Toyota Peugeot Citroën Automobile Czech, s.r.o.* [online]. 2014 [cit. 2014-02-21]. Dostupné z: <http://www.tpc.a.brainzmobile.cz/tpca-pro-kolinsko/grantovy-program/>
- [47] TPCA pro Kolínsko: Podpora talentů. *Toyota Peugeot Citroën Automobile Czech, s.r.o.* [online]. 2014 [cit. 2014-02-20]. Dostupné z: <http://www.tpc.a.brainzmobile.cz/tpca-pro-kolinsko/podpora-talentu/>
- [48] TPCA pro Kolínsko: Sponzoring. *Toyota Peugeot Citroën Automobile Czech, s.r.o.* [online]. 2014 [cit. 2014-02-21]. Dostupné z: <http://www.tpc.a.brainzmobile.cz/tpca-pro-kolinsko/sponzoring/>
- [49] TPCA pro Kolínsko: Zaměstnanci pro Kolínsko. *Toyota Peugeot Citroën Automobile Czech, s.r.o.* [online]. 2014 [cit. 2014-02-20]. Dostupné z: <http://www.tpc.a.brainzmobile.cz/tpca-pro-kolinsko/zamestnanci-pro-kolinsko/>
- [50] TPCA pro Kolínsko: Zelná továrna. *Toyota Peugeot Citroën Automobile Czech, s.r.o.* [online]. 2014 [cit. 2014-02-20]. Dostupné z: <http://www.tpc.a.brainzmobile.cz/tpca-pro-kolinsko/zelena-tovarna/>
- [51] Útvary Policie ČR: Odbor hospodářské kriminality. *Policie ČR* [online]. 2014 [cit. 2014-03-22]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/odbor-hospodarske-kriminality-adresa-pro-pisemny-styk.aspx>

- [52] Útvary Policie ČR: Odbor obecné kriminality. *Policie ČR* [online]. 2014 [cit. 2014-03-22]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/adresa-pro-pisemny-styk-952950.aspx>
- [53] Vyhláška č. 29/2013 Sb.: o stanovení seznamu zemí, jejichž státní příslušníci jsou oprávněni požádat o vydání zelené karty. In: *Sbírka zákonů*. 2013, 15/2013.
- [54] Zahraniční zaměstnanost: Modré karty pro cizince v České republice. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 4. 4. 2013 [cit. 2013-12-20]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/modka/ciz#coje
- [55] Zahraniční zaměstnanost: Možnost vstupu na trh práce pro občany EU/EHP, Švýcarska a jejich rodinné příslušníky. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 20. 11. 2013 [cit. 2013-12-22]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_eu/zz_eu_trh_prace
- [56] Zahraniční zaměstnanost: Postup cizince směřující k realizaci jeho zaměstnání na území ČR. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 26. 4. 2012 [cit. 2013-12-17]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_zamest_ciz
- [57] Zahraniční zaměstnanost: Postup zaměstnavatele při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 13. 9. 2012 [cit. 2013-12-17]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_ziskavani
- [58] Zahraniční zaměstnanost: Právní postavení občanů EU/EHP, Švýcarska a jejich rodinných příslušníků z hlediska zákona o zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 11. 1. 2012 [cit. 2013-12-22]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_eu/zz_eu_prav_postaveni
- [59] Zahraniční zaměstnanost: Zaměstnávání cizinců. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2014-01-10]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu
- [60] Zahraniční zaměstnanost: Zelené karty pro cizince v České republice. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 20. 2. 2013 [cit. 2013-12-06]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zelka/ciz#coje
- [61] Zákon č. 262/2006 Sb.: zákoník práce. In: *Sbírka zákonů*. 2006, 84/2006.
- [62] Zákon č. 435/2004 Sb.: zákon o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů*. 2004, 143/2004.
- [63] Zaměstnanost a nezaměstnanost od roku 1993. *Český statistický úřad - veřejná databáze* [online]. [cit. 2014-01-15]. Dostupné z: http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=PRA1010CU&&kapitola_id=3

- [64] Zaměstnanost cizinců podle postavení v zaměstnání v oblastech, krajích a okresech: celkem za roky 1995-2011 (stav k 31. 12.). *Český statistický úřad: Veřejná databáze* [online]. 2012 [cit. 2014-01-26]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/t/4200441245/\\$File/c05r07.pdf](http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/t/4200441245/$File/c05r07.pdf)
- [65] Zaměstnanost cizinců podle zemí, pohlaví a postavení v zaměstnání: Za rok 2011. *Český statistický úřad* [online]. 2012 [cit. 2014-01-25]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/t/C900554536/\\$File/c05t21.pdf](http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/t/C900554536/$File/c05t21.pdf)
- [66] Zázemí & Benefity: Ostatní služby zaměstnancům. *Toyota Peugeot Citroën Automobile Czech, s.r.o.* [online]. 2013 [cit. 2014-03-25]. Dostupné z: <http://kariera.tpca.cz/technicke-a-administrativni-pozice/zazemi-benefity/sluzby-zamestnancum-ubytovani-jidelna-doprava-o-konto.html>

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA A: SEZNAM OTÁZEK K BP NA TÉMA ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ V ČR.....	67
--	----

Příloha A: Seznam otázek k BP na téma Zaměstnávání cizinců v ČR

1. Kolik cizinců zaměstnává v současné době TPCA?
2. Jaký je poměr zaměstnávaných cizinců versus tuzemců?
3. Jaké je složení cizinců v TPCA a jejich počty? (dle národnosti nebo občanství, počet procentuelně nebo číselně)
4. Převládají cizinci z EU/EHP + Švýcarska nebo cizinci mimo EU a jak (číselně)?
5. Roste nebo klesá v průběhu let počet cizinců a jak?
6. Jaké pracovní povolení mají nejčastěji cizinci zaměstnávání TPCA (povolení k zaměstnání; zelená karta; modrá karta)
7. Zastávají cizinci spíše nižší pozice nebo vedoucí pozice a jaké?
8. Zařizuje TPCA pracovní povolení svým zaměstnancům nebo si ho zařizují sami?
9. Jsou cizinci stejně platově ohodnoceni jako tuzemci nebo dostávají vyšší/nížší platy, popřípadě jak velký je rozdíl?
10. Jaké jsou pro podnik nevýhody v zaměstnání cizince oproti tuzemcům?
11. Jaké jsou výhody?
12. Upřednostňuje společnost TPCA cizince nebo tuzemce (kvůli kvalifikaci, odbornosti, zkušenostem)?
13. Je TPCA nějak omezeno v počtu zaměstnaných cizinců případně jak?
14. Požadují vlastníci určité minimální procentuelní zastoupení cizinců?

Předem Vám velice děkuji za vyplnění!

Šárka Tichá

V Žehuni 11. 3. 2014