



Vážení,

s účinností od 1. října 2025 nabývá účinnosti novela zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, provedená zákonem č. 152/2025 Sb. Novela zpřesňuje oznamovací povinnosti zaměstnavatele při zaměstnávání cizinců. Pokud ve Vaší společnosti dále zaměstnáváte cizince, dovolujeme si připomenout zejména tyto nové či upřesněné povinnosti:

Před nástupem do práce

Zaměstnavatel je povinen nejpozději před okamžikem nástupu cizince k výkonu práce informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce (§ 87 odst. 1 zákona o zaměstnanosti - § 87).

Oznamování změn v průběhu zaměstnání

Každou změnu evidovaných údajů (např. změna druhu práce, místa výkonu, typu pobytového oprávnění apod.) musíte nahlásit do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy změna nastala nebo kdy jste se o ní dozvěděli (§ 87 odst. 2).

Ukončení zaměstnání

Skončení pracovního poměru nebo výkonu práce cizince oznamte Úřadu práce nejpozději do 10 kalendářních dnů (§ 87 odst. 3).

U cizinců s povolením k zaměstnání / zaměstnaneckou či modrou kartou oznamte i situace, kdy cizinec nenastoupil do práce, nebo ukončil zaměstnání předčasně – hlášení proveďte rovněž do 10 dnů (§ 88 odst. 1-2 - § 88).

Forma podání

Veškeré informace se podávají POUZE elektronicky:

datovou zprávou do datové schránky Úřadu práce, nebo prostřednictvím informačního systému dle specifikací stanovených vyhláškou (§ 87 odst. 4, § 88 odst. 3).

Podání v jiné formě se považuje za neúčinné.

Vedení evidence

Současně jste povinni vést interní evidenci všech zaměstnávaných cizinců a uchovávat kopie dokladů prokazujících jejich oprávnění k pobytu a práci (§ 102 odst. 2-3 - § 102).

Sankce

Nesplnění oznamovací povinnosti je přestupkem dle § 139 odst. 1 písm. e) zákona o zaměstnanosti a lze za něj uložit pokutu až 100 000 Kč (§ 139).

Ing. Martina Bulecová, v.r.
ředitelka