

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická



DIPLOMOVÁ PRÁCE

Zaměstnávání cizinců na území ČR, vývoj právní úpravy od 1. 1. 2007

Soňa Vildová

Plzeň 2012

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Katedra soukromého práva a civilního procesu



DIPLOMOVÁ PRÁCE

Zaměstnávání cizinců na území ČR, vývoj právní úpravy od 1. 1. 2007

Soňa Vildová

Plzeň 2012

Magisterský studijní program

M6805, právo a právní věda

Vedoucí práce JUDr. Dana Kolaříková

Katedra soukromého práva a civilního procesu

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Zaměstnávání cizinců na území ČR, vývoj právní úpravy od 1. 1. 2007 zpracovala sama. Veškeré prameny a zdroje informací, které jsem použila k sepsání této práce, byly citovány v poznámkách pod čarou a jsou uvedeny v seznamu použitých pramenů a literatury.

.....

Soňa Vildová

Obsah

1. Úvod	8
2. Charakteristika cizinců a jejich pobyt na území České republiky.....	10
2.1. Druhy pobytů	10
2.2. Pobyt občanů EU a jejich rodinných příslušníků	10
2.2.1. Přechodný pobyt.....	11
2.2.2. Trvalý pobyt	11
2.3. Pobyt občanů tzv. třetích zemí	12
2.3.1. Přechodný pobyt.....	12
2.3.2. Trvalý pobyt	12
2.4. Cizinec narozený na území České republiky	13
2.5. Ohlašovací povinnost.....	13
3. Pracovněprávní vztahy s cizím prvkem a volba práva.....	14
4. Zaměstnávání cizinců na území České republiky	17
4.1. Občané EU/EHP, Švýcarska a jejich rodinní příslušníci.....	17
4.1.1. Úprava v zákoně o zaměstnanosti ve znění platném k 1. 1. 2007	17
4.1.2. Úprava v zákoně o zaměstnanosti ve znění platném k 1. 1. 2009	18
4.1.3. Úprava v zákoně o zaměstnanosti ve znění pozdních předpisů	20
4.2. Cizinci třetích států	20
4.2.1. Úprava v zákoně o zaměstnanosti ve znění platném k 1. 1. 2007	20
4.2.2. Úprava v zákoně o zaměstnanosti ve znění platném k 1. 1. 2009	24
4.2.3. Tzv. Zelená karta	25
4.2.4. Úprava v zákoně o zaměstnanosti ve znění platném k 1. 1. 2011	27
4.3. Zaměstnávání cizinců vysílaných do ČR na základě smluvních vztahů	29
5. Zprostředkování zaměstnání	30
5.1. Zprostředkování zaměstnání prostřednictvím Úřadů práce	31

5.2.	Zprostředkování zaměstnání prostřednictvím agentury práce.....	33
5.2.1.	Prameny agenturního zaměstnávání.....	35
5.2.2.	Agenturní zaměstnávání.....	36
5.2.3.	Agenturní zaměstnávání s přeshraničním prvkem.....	38
6.	Vysílání zaměstnanců v rámci EU.....	39
6.1.	Vysílání zaměstnanců z České republiky.....	43
6.2.	Vysílání zaměstnanců z jiných členských států EU k práci v České republice.....	46
7.	Porovnání české právní úpravy s vybranými státy EU/EHP.....	46
7.1.	Belgie.....	47
7.1.1.	Právní stav k červenci 2008.....	47
7.1.2.	Otevření belgického pracovního trhu.....	48
7.1.3.	Postavení zaměstnance - občana ČR v Belgii.....	49
7.2.	Dánsko.....	50
7.2.1.	Právní stav k červnu 2008.....	50
7.2.2.	Otevření pracovního trhu.....	51
7.2.3.	Postavení zaměstnance – občana ČR v Dánsku.....	52
7.3.	Norsko.....	54
7.3.1.	Právní stav k srpnu 2008.....	54
7.3.2.	Otevření pracovního trhu.....	55
7.3.3.	Postavení zaměstnance – občana ČR v Norsku.....	55
7.4.	Německo.....	57
7.4.1.	Právní stav k červnu 2008.....	57
7.4.2.	Otevření pracovního trhu.....	58
7.4.3.	Postavení zaměstnance – občana ČR v Německu.....	59
7.5.	Rakousko.....	61
7.5.1.	Právní stav k červnu 2008.....	61

7.5.2.	Otevření pracovního trhu	62
7.5.3.	Postavení zaměstnance – občana ČR v Rakousku	62
7.6.	Česká republika	63
8.	EURES	66
9.	Nelegální práce, kontrola a postihy	67
9.1.	Nelegální práce	67
9.2.	Inspekce práce a jiné kontroly u zaměstnavatelů	68
9.2.1.	Inspekce práce	68
9.2.2.	Kontrola nelegální práce	71
9.3.	Kontrola agentur práce	72
9.4.	Sankcionování českými úřady	73
9.5.	Právo EU a boj proti nelegální práci	74
10.	Judikatura ve vztahu k zaměstnávání cizinců.....	77
10.1.	Judikatura Soudního dvora Evropské unie	77
10.2.	Judikatura českých soudů	81
11.	Závěr	85
12.	Resumé	88
13.	Použitá literatura a zdroje	91
13.1.	Knižní publikace	91
13.2.	Odborné články	91
13.3.	Právní předpisy ČR.....	92
13.4.	Právní předpisy EU	92
13.5.	Internetové zdroje.....	93
13.6.	Judikatura	95
14.	Přílohy	96

- Příloha č. 1. *INFORMACE o nástupu zaměstnání – vyslání k plnění úkolů vyplývajících z uzavřené smlouvy občana EU/EHP a Švýcarska nebo jeho rodinného příslušníka, nebo cizince, který nepotřebuje povolení k zaměstnání na území ČR*, MPSV [online], 2012, [cit. 2012 – 03 – 19], dostupné na: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/tiskopisy 96
- Příloha č. 2 *Žádost zaměstnavatele o povolení získávat na volná pracovní místa zaměstnance ze zahraničí*, Formstudio [online], 2012, [cit. 2012 – 03 – 19], <http://www.formstudio.cz/formulare/zadost-zamestnavatele-o-povoleni-ziskavat-na-volna-pracovni-mista-zamestnance-ze-zahranici.asp> 96
- Příloha č. 3 *ŽÁDOST CIZINCE o povolení k zaměstnání – o prodloužení povolení zaměstnání na území České republiky*, MPSV [online], 2012, [cit. 2012 – 03 – 19], dostupné na: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/tiskopisy 96
- Příloha č. 4 *Vyjádření zaměstnavatele*, MPSV [online], 2012, [cit. 2012 – 03 – 19], dostupné na: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/tiskopisy 96

1. Úvod

Jako téma své diplomové práce jsem si zvolila Zaměstnávání cizinců na území ČR, vývoj právní úpravy od 1. 1. 2007, a to z důvodu zájmu o danou problematiku, jelikož vykonávám praxi v advokátní kanceláři a cizinci tvoří část naší klientely. Vzhledem k tomu jsem si chtěla prohloubit znalosti o tomto tématu i z toho hlediska, že se advokátní kancelář, ve které pracuji, zabývá cizineckým režimem spíše z hlediska povolování pobytů.

Svoji práci rozdělím celkem do 9 kapitol. V první kapitole se budu věnovat právě pobytovým režimům, tedy druhy pobytů, pobyty občanů EU a jejich rodinných příslušníků a pobyty občanů třetích zemí, přičemž se budu snažit shrnout základní rozdíly mezi pobytem občanů EU a cizinců třetích států.

V další kapitole se zaměřím na charakteristiku pracovněprávních vztahů s cizím prvkem práva a na volbu právního řádu, která tento vztah provází.

Následně se již budu zabývat zaměstnáváním cizinců na území České republiky, přičemž porovnáím podmínky zaměstnávání občanů Evropské unie a Evropského hospodářského prostoru, Švýcarska a jejich rodinných příslušníků, cizinců třetích států a cizinců vyslaných do České republiky na základě smluvních vztahů. Budu zde poukazovat především na vývoj zaměstnávání tak, jak jej provázely změny příslušných právních předpisů, především zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Dále se zaměřím na problematiku zprostředkování zaměstnání, kterou provádějí agentury práce ve spolupráci s krajskými pobočkami úřadu práce. Zjistím, zda stejný rozsah činnosti úřadů práce mohou vykonávat agentury práce, či naopak.

Neopomenu ani problematiku vysílání zaměstnanců v rámci Evropské unie, ke které se dostanu v další části své práce, porovnáím českou právní úpravu s právní úpravou vybraných zemí Evropské unie, popř. Evropského hospodářského prostoru a zmíním se také o systému EURES – Evropské služby zaměstnanosti, především co je předmětem jeho činnosti.

Předposlední kapitola se bude věnovat problematice nelegální práce, kontrolou nelegální práce a případnými postihy za zjištění výkonu nelegální práce u zaměstnavatele. Zaměřím se především na definici pojmu nelegální práce, podrobněji se zmíním o inspekci práce, tedy kdo a v jakém rozsahu ji může vykonávat, dále o kontrole nelegální práce a agentur práce, zda nelegálně nezprostředkovávají zaměstnání. Budu se zabývat také sankcemi za případné přestupky či správní delikty a neopomenu ani boj Evropské unie proti nelegálnímu zaměstnávání, neboť problematika nelegální práce existuje jistě v každé zemi a je třeba tomuto nežádoucímu jevu zabraňovat.

V poslední kapitole se budu zabývat především judikaturou Soudního dvora Evropské unie a Nejvyššího správního soudu ČR ve vztahu k zaměstnávání cizinců, pohybu služeb v rámci společenství, popř. nelegálnímu zaměstnávání cizinců v České republice.

Jak jsem již uvedla, od tvorby a studia pro mou diplomovou práci očekávám především prohloubení znalostí ohledně problematiky zaměstnávání cizinců, jelikož mi tato přijde velmi složitá. Vzhledem k tomu, že toto téma není komplexně upraveno v žádném právním předpise a k této problematice se vážou a prolínají předpisy jak pracovního, tak správního práva pokusím se podat ucelený obraz daného tématu a doufám, že se mi to podaří.

2. Charakteristika cizinců a jejich pobyt na území České republiky

Hlavním právním předpisem, který upravuje pobyt cizinců na území České republiky je zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon upravuje podmínky vstupu cizince na území České republiky a vycestování cizince z území, stanoví podmínky pobytu cizince na území a vymezuje působnost Policie ČR, Ministerstva vnitra a Ministerstva zahraničních věcí. Cizince charakterizuje jako fyzickou osobu, která není státním občanem České republiky, včetně občana EU.

2.1. Druhy pobytů

Dle výše zmíněného zákona můžeme rozdělit pobyty cizinců na tři základní skupiny. První skupinu tvoří cizinci tzv. třetích zemí, druhou skupinu tvoří občané EU a jejich rodinní příslušníci a třetí skupinou jsou cizinci narození na území ČR.

Co se týká první skupiny cizinců, ti mohou získat na území České republiky buď trvalý, anebo přechodný pobyt, přičemž pokud jde o pobyt přechodný, ten můžeme dále členit jako pobyt bez víza, na krátkodobé vízum, na dlouhodobé vízum nebo pobyt na povolení k dlouhodobému pobytu.

Občané EU a jejich rodinní příslušníci mohou získat povolení k trvalému pobytu nebo pouze pobyt přechodný.

2.2. Pobyt občanů EU a jejich rodinných příslušníků

Občané EU a jejich rodinní příslušníci mají postavení odlišné od občanů tzv. třetích zemí z důvodu, že bylo Maastrichtskou smlouvou z roku 1993 zavedeno občanství Unie. Amsterodamská smlouva z roku 1997 později pojem občanství Unie prohloubila.

Každá osoba, která má státní příslušnost členského státu, je občanem Unie. Občanství Unie však nenahrazuje, nýbrž jen doplňuje občanství členského státu. Občané Unie mají různá práva a povinnosti, např. právo svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států, právo volit a být volen ve volbách do Evropského parlamentu a v obecních volbách v členském státě, ve kterém mají bydliště, a to za stejných podmínek jako státní příslušníci tohoto státu, aj.¹

¹ Čl. 20 Smlouvy o fungování Evropské unie, ve znění pozdějších předpisů

2.2.1. Přechodný pobyt²

V případě, že má občan EU v úmyslu pobývat na území ČR po dobu delší než jsou tři měsíce, může požádat Ministerstvo vnitra o vydání potvrzení o přechodném pobytu. Tuto žádost podává, pokud hodlá na území pobývat přechodně po dobu delší než 3 měsíce a zároveň neohrozil bezpečnost státu nebo závažným způsobem nenarušil veřejný pořádek. Musí být tedy splněny kumulativně tyto dvě podmínky.

K žádosti musí občan Evropské unie doložit cestovní doklad, doklad potvrzující účel pobytu, jde-li o zaměstnání, podnikání nebo jinou výdělečnou činnost anebo studium, fotografie, doklad o zdravotním pojištění a doklad o zajištění ubytování na území.

2.2.2. Trvalý pobyt

Ministerstvo vnitra vydá občanu Evropské unie na jeho žádost povolení k trvalému pobytu, a to například po 5 letech jeho nepřetržitého přechodného pobytu na území a v dalších případech uvedených v ustanovení § 87g zákona o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Občan Evropské unie obdrží průkaz o povolení k trvalému pobytu občana Evropské unie a jeho rodinný příslušník, který není občanem Evropské unie, pouze průkaz o povolení k trvalému pobytu. Spolu s průkazem se občanu Evropské unie nebo jeho rodinnému příslušníkovi vydá i potvrzení o povoleném pobytu na území. (§ 87j zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů)

Potvrzení o přechodném pobytu na území a Pobytová karta rodinného příslušníka občana Evropské unie jsou veřejnými listinami. Pobytová karta rodinného příslušníka občana Evropské unie se vydává na dobu, která je stejná jako předpokládaná doba pobytu občana Evropské unie, nejvýše však na 5 let. Platnost pobytové karty lze o stejnou dobu prodloužit, a to i opakovaně. (§ 87o odst. 3 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů). Průkaz o povolení k trvalému pobytu občana Evropské unie se vydává s dobou platnosti 10 let, přičemž jeho platnost lze prodloužit o 10 let, a to i opakovaně. (§ 87r odst. 3 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů)

² § 87a zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

2.3. Pobyt občanů tzv. třetích zemí

2.3.1. Přejídný pobyt

Cizinec pobývá na území přejídně po překročení státní hranice České republiky a po ukončení hraniční kontroly, nebyl-li mu v rámci hraniční kontroly policií odepřen vstup na území, v případě, že není prováděna hraniční kontrola, tak okamžikem překročení státní hranice, nebo ode dne narození na území České republiky. Přejídný pobyt počíná dnem a hodinou překročení státní hranice České republiky nebo dnem a hodinou ukončení hraniční kontroly.³

Cizinec může pobývat na území přejídně bez víza, na základě krátkodobého víza uděleného podle vízového kodexu, na základě dlouhodobého víza, povolení k dlouhodobému pobytu nebo povolení k přejídnému pobytu, nebo na základě výjezdního příkazu.⁴

Dlouhodobým vízem je vízum k pobytu nad 90 dnů. Toto uděluje ministerstvo vnitra na žádost cizince, který hodlá pobývat na území za účelem vyžadujícím pobyt na území delší než 3 měsíce. Vízum se uděluje s dobou platnosti na 6 měsíců.⁵

Další druhy pobytů cizinců:

- Přejídný pobyt na území na diplomatické vízum a zvláštní vízum
- Přejídný pobyt na území na základě povolení k dlouhodobému pobytu
- Dlouhodobý pobyt za účelem společného soužití rodiny na území
- Dlouhodobý pobyt za účelem studia na území
- Dlouhodobý pobyt za účelem ochrany na území
- Dlouhodobý pobyt za účelem vědeckého výzkumu
- Dlouhodobý pobyt za účelem zaměstnání na území ve zvláštních případech
- Dlouhodobý pobyt za účelem strpění pobytu na území
- Přejídný pobyt na území na základě povolení k dlouhodobému pobytu vydávaného Ministerstvem zahraničních věcí

2.3.2. Trvalý pobyt

Cizinec je oprávněn pobývat na území v rámci trvalého pobytu na základě povolení k trvalému pobytu, nebo na základě rozhodnutí příslušného orgánu o svěření tohoto cizince do náhradní výchovy.⁶

³ § 16 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

⁴ § 17 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

⁵ § 30 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

V případě některých cizinců zákon⁷ nevyžaduje podmínku předchozího nepřetržitého pobytu na území České republiky.

2.4. Cizinec narozený na území České republiky⁸

Narodí-li se cizinec na území České republiky, považuje se jeho pobyt na tomto území za přechodný, a to po dobu pobytu jeho zákonného zástupce, nejdéle však po dobu 60 dnů ode dne narození. Pobývá-li zákonný zástupce narozeného cizince na území České republiky na základě víza, je povinen podat za narozeného cizince žádost o udělení stejného druhu víza, a to policii v místě, kde je hlášen k pobytu na území, pobývá-li na území na krátkodobé vízum, nebo ministerstvu, pobývá-li na území na dlouhodobé vízum.

Pobývá-li zákonný zástupce narozeného cizince na území na základě povolení k dlouhodobému pobytu nebo povolení k trvalému pobytu, je povinen podat za narozeného cizince žádost o vydání povolení k dlouhodobému pobytu nebo o udělení povolení k trvalému pobytu. V případě podání žádosti o povolení trvalého pobytu, se pobyt narozeného cizince od okamžiku narození do právní moci rozhodnutí o této žádosti považuje za pobyt trvalý.

2.5. Ohlašovací povinnost

Cizinec je povinen do 3 pracovních dnů ode dne vstupu na území ohlásit na policii místo pobytu na území. Tato ohlašovací povinnost se nevztahuje na cizince, který tuto povinnost splnil u ubytovatele.

Občan Evropské unie je povinen ohlásit na policii místo pobytu na území ve lhůtě do 30 dnů ode dne vstupu na území, pokud jeho předpokládaný pobyt bude delší než 30 dnů; tato povinnost se rovněž vztahuje na rodinného příslušníka občana Evropské unie, pokud tento občan pobývá na území. Povinnost ohlásit místo pobytu na policii se nevztahuje na cizince, který tuto povinnost splnil u ubytovatele.⁹

Cizinec, kterému byla vydána zelená karta, což je povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání na území České republiky ve zvláštních případech, je povinen splnit ohlašovací povinnost osobně.

⁶ § 65 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

⁷ § 66 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

⁸ § 88 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

⁹ § 93 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Při ohlášení místa pobytu po vstupu na území je cizinec povinen předložit doklad o zajištěném ubytování.¹⁰

Cizinec, kterému byla vydána pobytová karta rodinného příslušníka občana Evropské unie, a občan Evropské unie, který splnil ohlašovací povinnost, nebo kterému bylo vydáno potvrzení o přechodném pobytu na území, anebo kterému byl na území povolen trvalý pobyt, je povinen hlásit změnu pobytu na území do 30 pracovních dnů ode dne změny ministerstvu. Povinnost se na cizince vztahuje, pokud předpokládaná změna místa pobytu bude delší než 180 dnů. Ministerstvo o změně pobytu neprodleně informuje policii.¹¹

Cizinec, který pobývá na území na základě víza k pobytu nad 90 dnů nebo na základě povolení k dlouhodobému pobytu, je povinen hlásit změnu místa pobytu na území do 30 dnů ode dne změny ministerstvu. Povinnost se na cizince vztahuje, pokud předpokládaná změna místa pobytu bude delší než 30 dnů.¹²

Cizinec, který je oprávněn k přechodnému pobytu na území bez víza, je povinen hlásit změnu místa pobytu na území do 30 dnů ode dne změny policii příslušné podle nového místa pobytu, pokud je mu známo, že změna místa pobytu bude delší než 90 dnů.¹³

Ubytovatelem se pro účely tohoto zákona rozumí každý, kdo poskytuje ubytování za úplaty nebo ubytovává více než 5 cizinců, s výjimkou případu, kdy lze ubytované cizince a ubytovatele považovat za osoby blízké. Ubytováním se pro účely tohoto zákona rozumí vztah založený smlouvou o ubytování, nájemní smlouvou, podnájemní smlouvou nebo smlouvou s obdobným obsahem.¹⁴

3. Pracovněprávní vztahy s cizím prvkem a volba práva

Společenské vztahy, které v důsledku úpravy prováděné normami práva soukromého jsou vztahy právními. Většinou se plně uskutečňují uvnitř hranic určitého státu. Pokud mají tyto vztahy v některém svém prvku vztah k zahraničí, označujeme je jako soukromoprávní vztahy s mezinárodním, popř. zahraničním nebo cizím prvkem. Mezinárodní prvek je dán tehdy, pokud je vztah k zahraničí u subjektu právního vztahu, u skutečnosti právně významné pro vznik a existenci právního vztahu, u předmětu právního vztahu, nebo u právního vztahu, který

¹⁰ § 93a zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

¹¹ § 98 odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

¹² § 98 odst. 3 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

¹³ § 98 odst. 4 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

¹⁴ § 99 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

právně souvisí nebo je právně závislý na jiném právním vztahu, pokud se tento vztah řídí cizím právem. Vztah je možno považovat za soukromoprávní vztah s mezinárodním prvkem, pokud vztah k zahraničí je společensky dostatečně významný.¹⁵

Pracovněprávní vztahy charakterizuje § 1 zákona č. 262/2006, Sb., Zákoníku práce, v znění pozdějších předpisů, jako právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. O pracovněprávních vztazích s cizím prvkem práva můžeme hovořit v případě, že se zde nachází určitý mezinárodní prvek, tedy pokud jeden z účastníků pracovněprávního vztahu je cizincem, nebo pokud je práce vykonávána na území jiného státu.

Podle ustanovení § 6 odst. 1 dřívějšího zákoníku práce, zákona č. 65/1965 Sb., platilo, že pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a cizozemskými zaměstnavateli na území ČR, jakož i mezi cizinci pracujícími na území ČR a tuzemskými zaměstnavateli, se řídí zákoníkem práce ČR, pokud právní předpisy o mezinárodním právu soukromém nestanoví jinak.¹⁶ V novém zákoníku práce č. 262/2006 Sb., účinném od 1. 1. 2007 bychom tuto úpravu hledali marně. Nyní se pracovněprávní vztahy s cizím prvkem řídí zákonem č. 97/1963 Sb., o mezinárodním právu soukromém a procesním.

Mezinárodní právo soukromé obsahuje tzv. kolizní normy, které stanovují, právo jakého státu se pro daný právní vztah použije. Jejich úkolem je spojit určitý skutkový stav s hmotněprávní normou, avšak sama kolizní norma hmotněprávní úpravu neobsahuje.¹⁷ To znamená, že prostřednictvím této kolizní normy vyhledáme takové právo, ke kterému má daný pracovněprávní vztah nejužší souvislost. K tomu slouží tzv. hraniční určovatelé, což jsou ukazatele, kolizní kritéria, na základě kterých se určuje použitelný právní řád pro daný pracovněprávní vztah. V pracovním právu se tak jedná především o volbu práva, místo výkonu práce, bydliště zaměstnance, státní příslušnost zaměstnance a zaměstnavatele, sídlo zaměstnavatele a právo místa soudu či úřadu.¹⁸

Římská úmluva o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy z roku 1980 (vydána v Úředním věstníku EU pod č. C 169, dne 8. 7. 2005, str. 10 – 22) připouští ve svém čl. 6/1 volbu rozhodného práva pro pracovní smlouvu stranami. Tato volba práva však nezabavuje zaměstnance ochrany, kterou mu poskytují kogentní ustanovení práva, kterého by se použilo, kdyby strany rozhodné právo nezvolily. V případě, že si strany rozhodné právo nezvolí, řídí se pracovněprávní vztah buď právem státu, ve kterém zaměstnanec obvykle vykonává svou práci

¹⁵ KUČERA., Z., *Mezinárodní právo soukromé*, 7. Opravené a doplněné vydání, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2009, str.

¹⁶ Kolektiv autorů, *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny*, 3. Aktualizované vydání, ANAG 2009, str. 50

¹⁷ ŠTEFKO, M., *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha : C. H. Beck, 2009, str. 23

¹⁸ ŠTEFKO, M., *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha : C. H. Beck, 2009, str. 24

při plnění smlouvy, a to i když je dočasně zaměstnán v jiném státě, nebo pokud zaměstnanec nevykonává obvykle svou práci v jediném státě, právem státu, v kterém je místo podnikání, v němž byl přijat do zaměstnání.¹⁹

Nařízení Řím I²⁰ upravuje individuální pracovní smlouvy ve svém čl. 8. Individuální pracovní smlouva se řídí právem zvoleným stranami. Tato volba však nesmí zaměstnance zbavit ochrany, kterou mu poskytují ustanovení, od nichž se nelze smluvně odchýlit podle práva, které by v případě neexistence volby bylo použito. V míře, ve které nebylo právo rozhodné pro individuální pracovní smlouvu zvoleno stranami, se smlouva řídí právem země, v níž, případně, z níž, zaměstnanec při plnění smlouvy obvykle vykonává svoji práci. Za změnu země obvyklého výkonu práce se nepovažuje, když zaměstnanec dočasně vykonává svou práci v jiné zemi. Nelze-li rozhodné právo určit, řídí se smlouva právem země, v níž se nachází provozovna, která zaměstnance zaměstnala. Vyplývá-li z celkových okolností, že je smlouva úžeji spojena s jinou zemí, použije se právo této jiné země.²¹

Zákon o mezinárodním právu soukromém²² ve svém čl. 16 stanoví, že poměry z pracovní smlouvy se řídí (pokud se účastníci nedohodnou na něčem jiném) právem místa, kde pracovník vykonává práci. Koná-li však pracovník práci v jednom státě na základě pracovního poměru s organizací, která má sídlo v jiném státě, je rozhodné právo sídla organizace, leč by šlo o osobu, která má bydliště ve státě, kde se práce vykonávala. Pracovní poměry pracovníků dopravních podniků se řídí u dopravy železniční a silniční právem sídla podniku, u dopravy říční a letecké právem místa registrace a u dopravy námořní právem státu, pod jehož vlajkou se doprava provozuje.

§ 89 Vládního návrhu zákona o mezinárodním právu soukromém schválený vládou ve znění změn přijatých Legislativní radou vlády (květen 2011)²³ upravuje použitelné právo pro některé pracovní poměry, a to takto: Pracovní poměr založený jinak než smlouvou se řídí právním řádem státu, podle kterého byl pracovní poměr založen.

Nyní se dostávám k úpravě obsažené v Zákoníku práce, který ve svém § 319 upravuje použití úpravy pro vyjmenované otázky ve vztahu zaměstnance a zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie vyslaného k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky. České úpravy se nepoužije, jsou-li práva vyplývající

¹⁹ Čl. 6 Úmluvy o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy z roku 1980

²⁰ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008, o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I)

²¹ Čl. 8 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008, o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I)

²² Zákon č. 97/1963 Sb., o mezinárodním právu soukromém a procesním, ve znění pozdějších předpisů

²³ *Vládní návrh zákona o mezinárodním právu soukromém*, [online], [cit. 2012 - 03 - 13], dostupný na: <http://obcanskyzakonik.justice.cz/cz/zakon-o-mezinarodnim-pravu-soukromem/navrh-zakona.html>

z právních předpisů členského státu EU, z něhož byl zaměstnanec v rámci nadnárodního poskytování služeb k výkonu práce vyslán, pro něho výhodnější. Výhodnost se posuzuje u každého práva, které vyplývá z pracovněprávního vztahu samostatně.²⁴

4. Zaměstnávání cizinců na území České republiky

V této kapitole se zaměřím na zaměstnávání cizinců na území České republiky, přičemž porovnám podmínky zaměstnávání občanů Evropské Unie a Evropského hospodářského prostoru, Švýcarska a jejich rodinných příslušníků, cizinců třetích států a cizinců vysílaných do České republiky na základě smluvních vztahů. Budu zde porovnávat především vývoj právní úpravy od 1. 1. 2007.

Problematika zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí je upravena v části čtvrté zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004, ve znění pozdějších předpisů, a to v § 85 a násl.

Hlava I upravuje Informační povinnost zaměstnavatele při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí, a to jak občanů EU/EHP, tak i cizinců ze třetích zemí.

Hlava II se zabývá povolením k zaměstnání cizince, a to především podmínkami pro udělení povolení, podáním žádosti, náležitostmi žádosti a následného povolení k zaměstnání, dále prodloužením platnosti povolení k zaměstnání, vysíláním zahraničních zaměstnanců, sezónními zaměstnanci, povoleními vydanými bez ohledu na situaci na trhu práce, cizinci bez povolení k zaměstnání, nevydáním povolení, zánikem a odejmutím povolení k zaměstnání a nakonec správními poplatky.

Hlava III obsahuje ustanovení o evidenci občanů Evropské unie a cizinců a hlava IV upravuje zmocnění k přijetí národních opatření v oblasti zaměstnávání.

4.1. Občané EU/EHP, Švýcarska a jejich rodinní příslušníci

4.1.1. Úprava v zákoně o zaměstnanosti ve znění platném k 1. 1. 2007

Podle zákona o zaměstnanosti ve znění platném k 1. 1. 2007²⁵ mohli zaměstnavatelé zaměstnávat zaměstnance ze zahraničí na základě povolení příslušného úřadu práce na volná pracovní místa, na která nelze přijmout uchazeče o zaměstnání, přičemž za zaměstnance ze zahraničí se pro účely zaměstnávání podle tohoto zákona považuje fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, občanem Evropské unie ani jeho rodinným příslušníkem.

²⁴ KUČERA., Z., *Mezinárodní právo soukromé*, 7. Opravené a doplněné vydání, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2009, str. 340 - 341

²⁵ § 85 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění platném k 1. 1. 2007

Již zde se tedy setkáváme s faktem, že občané Evropské unie a jejich rodinní příslušníci nejsou bráni jako cizinci, ale jsou postaveni naroveň občanům České republiky.

Zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, ke které jsou tyto osoby svým zahraničním zaměstnavatelem na základě smlouvy vyslány k výkonu práce, je povinen o této skutečnosti písemně informovat²⁶ příslušný úřad práce, a to nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce.²⁷

Na základě této informační povinnosti tak získávají úřady práce kompletní přehled o zaměstnávání všech zaměstnanců ze zahraničí. Evidenci občanů Evropské unie, kteří nastoupili do zaměstnání, vede příslušný úřad práce, přičemž tato evidence obsahuje²⁸ identifikační údaje občana Evropské unie, místo výkonu práce, druh práce, identifikační údaje zaměstnavatele, u kterého bude občan Evropské unie vykonávat zaměstnání, další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání, dále pohlaví, zařazení podle odvětvové (odborové) klasifikace ekonomických činností, nejvyšší dosažené vzdělání a vzdělání požadované pro výkon povolání. Stejně tak jako úřady práce vedou evidenci občanů Evropské unie, kteří nastoupili do zaměstnání, má tuto evidenční povinnost také zaměstnavatel, který zaměstnává občany Evropské unie.

Pokud členský stát Evropské unie uplatní vůči občanům České republiky a jejich rodinným příslušníkům národní opatření či úplně nebo částečně pozastaví uplatňování článků 1 až 6 nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 ze dne 15. října 1968 o svobodě pohybu pracovníků v rámci Společenství, může vláda nařízením stanovit, vůči kterému členskému státu a v jakém rozsahu přijme Česká republika rovnocenná opatření.

4.1.2. Úprava v zákoně o zaměstnanosti ve znění platném k 1. 1. 2009

Podle zákona o zaměstnanosti²⁹ se za cizince nepovažuje občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník a rodinný příslušník občana České republiky, který není státním příslušníkem České republiky ani jiného členského státu Evropské unie. To znamená, že občané EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci nejsou považováni za cizince a mají stejné postavení jako občané České republiky, tím pádem mají i volný přístup na trh práce v České republice. Z toho vyplývá, že nepotřebují pro účely zaměstnání na území České republiky povolení k zaměstnání. Rodinný příslušník, který není občanem EU/EHP ani

²⁶ Viz. Příloha č. 1 *INFORMACE o nástupu zaměstnání – vyslání k plnění úkolů vyplývajících z uzavřené smlouvy občana EU/EHP a Švýcarska nebo jeho rodinného příslušníka, nebo cizince, který nepotřebuje povolení k zaměstnání na území ČR*, MPSV [online], 2012, [cit. 2012 – 03 – 19], dostupné na: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/tiskopisy

²⁷ § 87 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění platném k 1. 1. 2007

²⁸ § 92 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění platném k 1. 1. 2007

²⁹ § 85 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění platném k 1. 1. 2009

Švýcarska musí předložit příslušnému úřadu práce doklad, kterým potvrzuje, že je rodinným příslušníkem občana EU/EHP nebo Švýcarska³⁰.

Pokud se týká pobytu občanů EU, pak podle § 42c zákona o pobytu cizinců na území České republiky, musí mít i občan jiného členského státu EU povolení k dlouhodobému pobytu, pokud na našem území hodlá pobývat přechodně po dobu delší než 3 měsíce, přičemž mimo jiné dokládá i své „právní postavení rezidenta jiného členského státu Evropské unie.“³¹

Co se týká informační povinnosti zaměstnavatele vůči úřadům práce, evidenční povinnosti úřadů práce a zaměstnavatelů, tyto zůstávají nezměněny. Informace související se zaměstnáváním zaměstnanců ze zahraničí jsou sledovány na nejrůznějších vnitrostátních i mezinárodních úrovních a rovněž s tímto zaměstnáváním je spojena řada nároků zaměstnanců ze zahraničí, jakož i povinnost úřadů práce. Z uvedených důvodů je proto třeba soustavné sledování a aktualizování údajů o pracovní migraci.³²

Zákon o zaměstnanosti, ve znění platném k 1. 1. 2009 přináší novelu ustanovení § 103, který se týká zmocnění k přijetí národních opatření v oblasti zaměstnávání. Nové znění § 103 zákona o zaměstnanosti, účinném k 1. 1. 2009: „*Pokud vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament České republiky souhlas a kterou je Česká republika vázána, nebo právo Evropských společenství umožňuje České republice zcela nebo částečně pozastavit uplatňování předpisů Evropských společenství týkajících se přístupu na trh práce, může vláda za podmínek stanovených touto mezinárodní smlouvou nebo příslušným předpisem Evropských společenství stanovit nařízením, vůči kterému státu a v jakém rozsahu Česká republika této možnosti využije. Vláda může za stejných podmínek stanovit nařízením podmínky přístupu na trh práce pro příslušníky dotčeného státu.*“

Smlouva o přistoupení České republiky k Evropské unii publikovaná pod č. 44/2004 Sb. m. s., jako Sdělení Ministerstva zahraničních věcí, obsahuje detailní úpravu přechodného období na volný pohyb pracovníků, kdy je možné odchýlit se od možnosti volného přístupu na trh práce členských zemí. Přechodné období je možno používat jen na nezbytně dlouhou dobu a v minimálním nezbytném rozsahu. Základní podmínkou proto je i rychlost, se kterou se přechodné období zavede nebo zruší jako okamžitá reakce na zavedení nebo zrušení přechodného období ze strany členského státu. Nařízení vlády je jediný dostatečně flexibilní

³⁰ Kolektiv autorů, *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny*, 3. Aktualizované vydání, ANAG 2009, str. 14

³¹ STEINICHOVÁ, L. a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 1. vyd. Praha : Wolters kluwer ČR, a.s., 2010, str. 137

³² STEINICHOVÁ, L. a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 1. vyd. Praha : Wolters kluwer ČR, a.s., 2010, str. 141

nástroj, kterým je možno přechodné období pro volný pohyb osob pracovníků jako prostředek k regulaci přístupu na český trh použit.³³

4.1.3. Úprava v zákoně o zaměstnanosti ve znění pozdních předpisů³⁴

Úprava zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí v zákoně o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů zůstává takřka nezměněna. Ke změně dochází pouze v souvislosti s přijetím zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ze dne 9. 2. 2011. Státní správu na úseku zaměstnanosti do 31. března 2011 zabezpečovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí a 77 samostatných úřadů práce. Správní obvody úřadů práce byly shodné s územními obvody okresů. Z těchto 77 úřadů práce byl v každém kraji jeden úřad práce nad rámec vymezené působnosti pověřen zabezpečením určitých činností v rámci kraje. Celkem úřady práce působily v cca 250 místech v oblasti zaměstnanosti a v cca 400 místech v oblasti státní sociální podpory.

Úřad práce České republiky tak nahradil dosavadních 77 samostatných úřadů práce. Důvodem pro jejich sloučení v jednu organizační složku státu je zejména zefektivnění řízení výkonu státní správy v oblastech zaměstnanosti a státní sociální podpory a snížení nákladů na provoz soustavy pracovišť, které zabezpečují výkon státní správy v těchto oblastech.

V Úřadu práce působí generální ředitelství, 14 krajských poboček, jejichž součástí jsou kontaktní pracoviště. Oproti předchozí struktuře, kdy základní organizační jednotkou byly úřady práce, se nyní jako základní organizační jednotka stanoví krajská pobočka Úřadu práce.

Úřad práce České republiky plní úkoly v oblastech zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a státní sociální podpory, v rozsahu a za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti, zákonem o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů a zákonem o státní sociální podpoře.

4.2. Cizinci třetích států

4.2.1. Úprava v zákoně o zaměstnanosti ve znění platném k 1. 1. 2007

Za cizince³⁵ je považována fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, občanem Evropské unie ani jeho rodinným příslušníkem. Zaměstnavatelé mohou zaměstnávat cizince na volná pracovní místa, na která nelze přijmout uchazeče o zaměstnání, a to na

³³ STEINICHOVÁ, L. a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 1. vyd. Praha : Wolters kluwer ČR, a.s., 2010, str. 157

³⁴ BIČÁKOVÁ, O. *Reorganizace úřadů práce*. Národní pojištění. Odborný měsíčník České správy sociálního zabezpečení 5/11. Ročník 42. Str. 28 - 29

³⁵ § 85 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění platném k 1. 1. 2007

základě povolení příslušného úřadu práce. Rozhodnutí o povolení k získávání cizinců vydává příslušný úřad práce na základě žádosti zaměstnavatele³⁶. Tato žádost obsahuje identifikační údaje zaměstnavatele a údaj o pracovním místě a jeho charakteristice.

O vydání povolení k získávání cizinců nežadá zaměstnavatel, který hodlá zaměstnávat cizince, kterému je vydáváno povolení k zaměstnání bez ohledu na situaci na trhu práce, nebo u kterého se povolení k zaměstnání nevyžaduje, a to v případě, kdy cizinec vykonává jako společník, statutární orgán nebo člen statutárního orgánu obchodní společnosti pro obchodní společnost nebo člen družstva nebo člen statutárního orgánu družstva pro družstvo práce, které jsou předmětem činnosti obchodní společnosti nebo družstva, anebo žádá o prodloužení povolení k zaměstnání.³⁷

Co se týká informační povinnosti zaměstnavatele vůči úřadům práce, evidenční povinnosti úřadů práce a zaměstnavatelů, je tato povinnost shodná jako v případě občanů EU/EHS, Švýcarska a jejich rodinných příslušníků (viz. Kapitola 3.1. Občané EU/EHP, Švýcarska a jejich rodinných příslušníků, Úprava v zákoně o zaměstnanosti ve znění platném k 1. 1. 2007).

Základní podmínkou pro vydání povolení k zaměstnání cizinci je situace na trhu práce a okolnost, že se jedná o volné pracovní místo, které s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo dočasný nedostatek volných pracovních sil nelze obsadit jinak. Příslušným pro vydání tohoto povolení je vždy úřad práce (nyní krajská pobočka Úřadu práce), v jehož obvodu bude zaměstnání cizincem vykonáváno. O povolení k zaměstnání cizince je rozhodováno ve správním řízení.³⁸

Volným pracovním místem se rozumí takové místo, které zaměstnavatel nově vytvořil nebo které se uvolnilo. V případě zaměstnání cizince je zaměstnavatel povinen nabídnout tomuto cizinci tytéž pracovní a mzdové podmínky jako občanovi ČR ve stejném pracovním zařazení podle platných právních předpisů, případně v souladu s kolektivními nebo pracovními smlouvami.³⁹

³⁶ Viz. Příloha č. 2 Žádost zaměstnavatele o povolení získávat na volná pracovní místa zaměstnance ze zahraničí, Formstudio [online], 2012, [cit. 2012 – 03 – 19], <http://www.formstudio.cz/formulare/zadost-zamestnavatele-o-povoleni-ziskavat-na-volna-pracovni-mista-zamestnance-ze-zahranici.asp>

³⁷ § 86 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění platném k 1. 1. 2007

³⁸ JOKLOVÁ, J., RYŠAVÁ, J. a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. 1. vyd. Praha : ASPI, a.s., 2009, str. 55

³⁹ Kolektiv autorů, *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny*, 3. Aktualizované vydání, ANAG 2009, str. 16

O vydání povolení k zaměstnání⁴⁰ žádá cizinec písemně úřad práce zpravidla před svým příchodem na území České republiky sám, nebo prostřednictvím zaměstnavatele, u kterého má být zaměstnán nebo ke kterému bude vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce.⁴¹

Zákon o zaměstnanosti uvádí, které obligatorní náležitosti musí žádost o povolení k zaměstnání obsahovat. Jedná se o:

- 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
- dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno,
- popř. další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání.

K žádosti je třeba připojit vyjádření zaměstnavatele⁴², že cizince zaměstná, doklady osvědčující odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání, lékařské potvrzení o zdravotním stavu cizince, které nesmí být starší jednoho měsíce, popř. 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. Přičemž tyto zde uvedené doklady se předkládají v originálním znění a v úředně ověřeném překladu do českého jazyka.

O povolení k zaměstnání vydává úřad práce rozhodnutí. Povolení se vydává nejdéle na dobu jednoho roku a obsahuje⁴³:

identifikační údaje cizince, místo výkonu práce, druh práce, identifikační údaje zaměstnavatele, u něhož bude cizinec vykonávat zaměstnání, dobu, na kterou se vydává, a další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání.

Povolení k zaměstnání může úřad práce s přihlédnutím k situaci na trhu práce cizinci na jeho žádost prodloužit, a to i opakovaně, vždy však nejdéle na dobu jednoho roku. Podmínkou prodloužení povolení k zaměstnání je, že zaměstnání bude vykonáváno u téhož zaměstnavatele. Žádost o prodloužení povolení k zaměstnání podává cizinec příslušnému

⁴⁰ Viz. Příloha č. 3 *ŽÁDOST CIZINCE o povolení k zaměstnání – o prodloužení povolení zaměstnání na území České republiky*, MPSV [online], 2012, [cit. 2012 – 03 – 19], dostupné na: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/tiskopisy

⁴¹ § 90 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění platném k 1. 1. 2007

⁴² Viz. Příloha č. 4 *Vyjádření zaměstnavatele*, MPSV [online], 2012, [cit. 2012 – 03 – 19], dostupné na: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/tiskopisy

⁴³ § 92 odst. 3 zákona č. 435/2004 Ab., o zaměstnanosti, ve znění platném k 1. 1. 2007

úřadu práce, nejdříve 3 měsíce a nejpozději 30 dnů před uplynutím doby platnosti vydaného povolení k zaměstnání. Žádost o prodloužení povolení k zaměstnání obsahuje stejné náležitosti jako samotná žádost o povolení k zaměstnání.⁴⁴

Povolení k zaměstnání se vyžaduje i v případě, že bude cizinec zaměstnán v příhraniční oblasti České republiky a nejméně jednou za kalendářní týden se bude vracet do státu sousedícího s Českou republikou, kde má své bydliště a jehož je státním příslušníkem, a dále se vyžaduje v případě, že cizinec bude sezónním zaměstnancem zaměstnávaným činnostmi závislými na střídání ročních období, avšak nejdéle na dobu 6 měsíců v kalendářním roce, pokud mezi jednotlivými zaměstnáními na území České republiky uplyne doba nejméně 6 měsíců.⁴⁵

V určitých případech není třeba, aby byly splněny podmínky uvedené v § 92 odst. 1 zákona o zaměstnanosti (ohlášené volné pracovní místo, které nelze obsadit jinak) pro vydání povolení k zaměstnání cizinci. Jedná se o tyto případy⁴⁶:

- cizinec vykonává v České republice soustavnou vzdělávací nebo vědeckou činnost jako pedagogický pracovník nebo akademický pracovník vysoké školy nebo vědecký, výzkumný nebo vývojový pracovník ve výzkumných institucích,
- cizinec, který bude zaměstnán na časově vymezené období za účelem zvyšování svých dovedností a kvalifikace ve zvoleném zaměstnání (stáž), avšak na dobu nejdéle jednoho roku. Toto období může být prodlouženo, nejdéle však na dobu potřebnou pro získání odborné kvalifikace podle předpisů platných v České republice,
- do 26 let věku zaměstnávaného příležitostnými a časově omezenými pracemi v rámci výměny mezi školami nebo v rámci programů pro mládež, jichž se Česká republika účastní,
- cizinec je duchovním církve registrované v České republice nebo náboženské společnosti registrované v České republice,
- cizinec, o němž to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána,
- cizinec, kterému bylo uděleno dlouhodobé vízum za účelem strpění pobytu nebo mu za stejným účelem bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu,
- cizinec je žadatelem o udělení mezinárodní ochrany, nebo kterému bylo uděleno vízum k pobytu nad 90 dní za účelem strpění pobytu azylu, nebo

⁴⁴ § 94 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění platném k 1. 1. 2007

⁴⁵ § 96 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění platném k 1. 1. 2007

⁴⁶ § 97 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění platném k 1. 1. 2007

- cizinec je osobou požívající doplňkové ochrany podle zákona o azylu, č. 325/1999 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Naopak povolení k zaměstnání nelze vydat cizinci, který v České republice požádal o udělení mezinárodní ochrany azylu, a to po dobu 12 měsíců ode dne podání žádosti o udělení azylu, nebo cizinci, který nesplňuje některou z podmínek stanovených pro vydání povolení k zaměstnání.⁴⁷

Co se týká zániku platnosti povolení k zaměstnání, toto zaniká uplynutím doby, na kterou bylo vydáno, skončením zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo vydáno, uplynutím doby, na kterou byl cizinci povolen pobyt, nebo zánikem oprávnění k pobytu z jiného důvodu. Povolení k zaměstnání může úřad práce také rozhodnutím odejmout, pokud je zaměstnání vykonáváno v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání, nebo jestliže bylo vydáno na základě nepravdivých údajů.⁴⁸

4.2.2. Úprava v zákoně o zaměstnanosti ve znění platném k 1. 1. 2009

Zákon o zaměstnanosti byl s účinností od 1. 1. 2009 rozsáhle novelizován. Byla zrušena dosavadní ustanovení § 85 a § 86 vztahující se k povolení k získávání zaměstnanců ze zahraničí. Napříště proto odpadá správní řízení, ve kterém úřad práce rozhodoval a vydával zaměstnavateli povolení k získávání zaměstnanců ze zahraničí, na jehož základě teprve mohl zaměstnavatel provádět „nábor“ cizinců čili vyvíjet aktivity pro jejich získání. Cizince je možno nadále získávat bez tohoto administrativního kroku, ale zaměstnávat se budou moci stejně jako doposud, pouze na úřadu práce prostřednictvím hlášených volných pracovních místech, a to buď v obecním režimu, nebo v režimu zelených karet. Zaměstnavatel má právo získávat zaměstnance v potřebném počtu a struktuře na celém území České republiky; může tak činit sám, ale rovněž například i prostřednictvím úřadu práce nebo agentury práce.⁴⁹ Pokud má zaměstnavatel volné pracovní místo, musí toto úřadu práce nahlásit.

K žádosti o vydání povolení k zaměstnání není již potřeba přikládat lékařské potvrzení o zdravotním stavu cizince. Co se týká prodloužení platnosti povolení k zaměstnání, mění se maximální možná lhůta tohoto prodloužení z jednoho roku na dobu nejdéle dvou let. Povolení k zaměstnání se od této novely nevyžaduje v případě, že bude cizinec zaměstnán v příhraniční oblasti České republiky a nejméně jednou za kalendářní týden se bude vracet do státu sousedícího s Českou republikou, kde má své bydliště a jehož je státním příslušníkem. Dále se

⁴⁷ § 99 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění platném k 1. 1. 2007

⁴⁸ § 100 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění platném k 1. 1. 2007

⁴⁹ STEINICHOVÁ, L. a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 1. vyd. Praha : Wolters kluwer ČR, a.s., 2010, str. 140

zužuje okruh cizinců, u kterých v určitých případech není třeba, aby byly splněny podmínky uvedené v § 92 odst. 1 zákona o zaměstnanosti (ohlášené volné pracovní místo, které nelze obsadit jinak) pro vydání povolení k zaměstnání cizinci. A to tak, že je vypuštěn v ustanovení § 97 písm. a): „cizinec vykonává v České republice soustavnou vzdělávací nebo vědeckou činnost jako pedagogický pracovník nebo akademický pracovník vysoké školy nebo vědecký, výzkumný nebo vývojový pracovník ve výzkumných institucích“, a dále ustanovení § 97 písm. h): „cizinec je osobou požívající doplňkové ochrany podle zvláštního předpisu“.

Nově platnost povolení k zaměstnání zaniká neudělením, nevydáním, zrušením nebo zánikem oprávnění povolení k pobytu za účelem zaměstnání z jiných důvodů, kdy o tomto bude příslušný úřad práce informován příslušným orgánem Policie ČR.⁵⁰

4.2.3. Tzv. Zelená karta

Pro flexibilnější vstup cizinců při řešení nedostatku kvalifikované pracovní síly na trhu práce byla přehodnocena právní úprava pro zaměstnávání cizinců a byly vytvořeny legislativní podmínky pro vznik nového typu povolení zaměstnání a pobytu cizinců na území ČR – tzv. zelená karta.⁵¹

Zelená karta má duální charakter. Jednak je povolením k dlouhodobému pobytu na území České republiky a zároveň je také povolením k zaměstnání.

Smyslem úpravy zelených karet je:

- Odstranit nadbytečné administrativní překážky bránící přístupu cizinců na český trh práce v profesích, které nejsou v době 30 dnů od nahlášení volného pracovního místa úřadu práce zaměstnavatelem obsazena českým občanem, občanem jiného členského státu EU, případně jejich rodinnými příslušníky.
- Zjednodušit zaměstnavatelům postup při zaměstnávání cizinců, a to tak, že zaměstnavatel při zaměstnávání držitele zelené karty nebude muset o povolení získávat zaměstnance ze zahraničí žádat, ale nahlásí pouze volné pracovní místo úřadu práce. Pokud se toto volné pracovní místo nepodaří v prvních 30 dnech obsadit domácím pracovníkem či pracovníkem z EU, popř. jejich rodinnými příslušníky, bude

⁵⁰ Kolektiv autorů, *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny*, 3. Aktualizované vydání, ANAG 2009, str. 20

⁵¹ JOKLOVÁ, J., RYŠAVÁ, J. a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. 1. vyd. Praha : ASPI, a.s., 2009, str. 63

automaticky přeneseno do evidence volných pracovních míst obsažitelných držiteli zelených karet vedenou Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR.⁵²

Můžeme rozlišovat tři typy zelených karet v závislosti na tom, komu je karta vydávána:⁵³

- Typ „A“ – Zelená karta pro vysokoškolsky kvalifikované pracovníky a klíčový personál, nejdéle na dobu 3 let s možností dalšího prodlužování maximálně vždy o 3 roky.
- Typ „B“ – Zelená karta pro pracovníky na pracovních pozicích s minimálním požadavkem vyučení, na dobu 2 let s možností dalšího prodlužování maximálně vždy o 3 roky.
- Typ „C“ – zelená karta pro ostatní pracovníky, na dobu 2 let bez možnosti prodloužení.

Žádost o vydání zelené karty je možné podat za určitých podmínek jak na území ČR na Ministerstvu vnitra, tak i na zastupitelském úřadu ČR v zahraničí. K žádosti je cizinec povinen předložit pouze cestovní doklad, výpis z rejstříku trestů ČR a doklady potřebné k prokázání kvalifikace. Žádost o vydání zelené karty vyřídí Ministerstvo vnitra ČR ve lhůtě 3 dnů. O výsledcích posouzení žádosti informuje zaměstnavatele, zelenou kartu si však cizinec je povinen vyzvednout osobně na Ministerstvu vnitra ČR, a to do 3 dnů ode dne vstupu na území ČR.⁵⁴

Platnost zelené karty skončí uplynutím doby platnosti karty. Ministerstvo vnitra ČR bude moci zrušit platnost zelené karty při pravomocném odsouzení cizince za úmyslný trestný čin nebo trestný čin z nedbalosti k nepodmíněnému odnětí svobody na minimálně 6 měsíců, dále z důvodu ochrany veřejného pořádku, bezpečnosti státu a ohrožení veřejného zdraví. Pokud cizinec neplní účel, pro který byla zelená karta vydána, nebo v žádosti o vydání zelené karty uvedl nepravdivé údaje, může být karta taktéž zrušena. Zelené karty jsou vydávány také v Irsku a v Německu. V Německu jsou vydávány na období 5 let a jsou dostupné pouze pro specialisty v oblasti informačních technologií.⁵⁵

⁵² RANDLOVÁ, N., BALVÍNOVÁ, P. *Projekt zelených karet – možné řešení pro zaměstnavatele*. epravo [online]. 2008, [cit. 2012-02-22] <http://www.epravo.cz/top/clanky/projekt-zelenych-karet-mozne-reseni-pro-zamestnavatele-55168.html>

⁵³ JOKLOVÁ, J., RYŠAVÁ, J. a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. 1. vyd. Praha : ASPI, a.s., 2009, str. 66

⁵⁴ DANĚK, M., SUCHÁ, B. *Novela zákona o zaměstnanosti – od cizinců k agenturám*. epravo [online], 2008, [cit. 2012 - 02 – 22] <http://www.epravo.cz/top/clanky/novela-zakona-o-zamestnanosti-od-cizincu-k-agenturam-55002.html> [cit. 2012 - 02 – 22]

⁵⁵ RANDLOVÁ, N., BALVÍNOVÁ, P. *Projekt zelených karet – možné řešení pro zaměstnavatele*. epravo [online], 2008, [cit. 2012-02-22] <http://www.epravo.cz/top/clanky/projekt-zelenych-karet-mozne-reseni-pro-zamestnavatele-55168.html>

Myšlenka otevření pracovního trhu pro kvalifikované zaměstnance ze zahraničí je dle mého názoru velmi pozitivní. Problémem však být především to, že cizinec musí nejprve získat zelenou kartu a až následně může se zaměstnavatelem uzavřít pracovněprávní vztah, což nemusí být vůbec jisté. V případě, že jej zaměstnavatel z nějakého důvodu nezaměstná, platnost zelené karty zaniká a cizinec musí vycestovat. Toto hodnotím tak, že kdybych byla na takovém místě, jistě by mne ani nenapadlo žádat si o vydání zelené karty, když bych neměla jistotu zaměstnání. Dalším důvodem je fakt, že se zelená karta vydává jen na jedno konkrétní místo, proto pokud chce cizinec přestoupit k jinému zaměstnavateli na lepší pracovní pozici, musí požádat o vydání nové zelené karty a projít celou procedurou vydávání od začátku. Navíc místo, na které chce nastoupit, mu zaměstnavatel nemůže takřikajíc podržet, ale musí jej nahlásit jako volné pracovní místo, takže se může stát, že se na něj dříve než dotyčný cizinec přihlásí nějaký jiný státní příslušník (např. EU).

Zároveň ze statistik Integrovaného portálu Ministerstva práce a sociálních⁵⁶ věcí vyplývá, že v prosinci roku 2011 bylo na území ČR zaměstnáno celkem 148 cizinců – držitelů zelených karet, což je dle mého názoru poměrně málo.

4.2.4. Úprava v zákoně o zaměstnanosti ve znění platném k 1. 1. 2011

Vláda ČR dne 18. 8. 2010 schválila návrh rozsáhlé novely zákona o pobytu cizinců a některých dalších souvisejících zákonů, která mimo jiné transformovala směrnici Rady 2009/50/ES o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci. Účinností novely tak Česká republika zavedla speciální druh povolení k dlouhodobému pobytu tzv. modrou kartu, která je vydávána cizincům za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci. Ačkoli to směrnice umožňuje, pojem vysoká kvalifikace nezahrnuje odbornou praxi, ale pouze vysokoškolské nebo vyšší odborné vzdělání, pokud studium trvalo alespoň 3 roky.⁵⁷

Od modré karty si Evropská unie slibovala příliv nových pracovníků i z nečlenských států Unie, a tím i zvýšení konkurenceschopnosti a vyrovnání regionálních rozdílů vůči mimoevropským státům, kam dosud odborníci odcházeli častěji, přičemž jednou z hlavních příčin byla i nejednotnost úpravy práce cizinců v rámci EU a roztříštěnost evropského

⁵⁶ Portál MPSV [online], 2012, [cit. 2012 – 03 - 12]

http://portal.mpsv.cz/sz/stat/zam_ciz_stat_prisl/?_piref37_1204418_37_1204416_1204416.statse=200000000011&_piref37_1204418_37_1204416_1204416.statsk=200000000030&_piref37_1204418_37_1204416_1204416.send=send&_piref37_1204418_37_1204416_1204416.stat=2000000000091&_piref37_1204418_37_1204416_1204416.obdobi=L&_piref37_1204418_37_1204416_1204416.rok=2011&ok=Vybrat

⁵⁷ DANĚK, M. *Modrá karta EU rozšíří možnosti vstupu cizinců na český trh práce*. epravo [online], 2010, [cit. 2012 - 02 - 22]<http://www.epravo.cz/top/clanky/modra-karta-eu-rozsiri-moznosti-vstupu-cizincu-na-cesky-trh-prace-65909.html>

pracovního trhu. Platí, že podobně jako je tomu v případě tzv. zelené karty, mohou modrou kartu získat pouze cizinci z některých třetích zemí. Na rozdíl od zelené karty však není výběr pracovní pozice řešen uchazeči přes databázi volných pracovních pozic spravovanou Ministerstvem práce a sociálních věcí. Zaměstnavatel má možnost sám si vybrat, kým chce obsadit volnou pracovní pozici a až poté má vybraný uchazeč možnost modrou kartu získat.⁵⁸

Žádost o vydání modré karty podává cizinec na zastupitelském úřadu ČR ve státu, jehož je občanem. K žádosti musí přiložit pracovní smlouvu pro výkon zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci sjednanou na dobu nejméně jednoho roku na stanovenou týdenní pracovní dobu (zpravidla 40hodinová). Musí rovněž uvést hrubou měsíční mzdu nebo roční mzdu odpovídající alespoň výši 1,5 násobku průměrné mzdy a přiložit doklady potvrzující vysokou kvalifikaci. Modrá karta se vydává s dobou platnosti o tři měsíce delší, než je doba, na níž byla uzavřena pracovní smlouva, nejdéle však na 2 roky. Nelze ji vydat na práci podle dohody o pracovní činnosti nebo podle dohody o provedení práce. Modrá karta je platná do doby nabytí právní moci rozhodnutí o prodloužení doby její platnosti, pokud byla žádost o vydání karty podána v době platnosti modré karty, než jiný členský stát EU rozhodne o žádosti o vydání modré karty, pokud byla žádost podána v době platnosti modré karty, nebo do doby vycestování cizince z území, pokud mu jiný členský stát EU vydal modrou kartu. Dodržování ustanovení o zaměstnávání cizinců kontrolují úřady práce a v určitých oblastech i celní úřady. Ty mohou kontrolovat, zda cizinec vykonává práci na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy a v souladu s vydaným povolením k zaměstnání, zelenou či modrou kartu. Mohou také kontrolovat i to, zda zaměstnavatelé plní oznamovací povinnost vůči úřadům práce při zaměstnávání cizinců. Působnost celních úřadů je však bez sankční pravomoci, která přísluší úřadům práce.⁵⁹

Cíle, které si EU a ČR od zavedení modrých karet slibovala, nebyly naplněny dle mého názoru ani zdaleka. V současné době jsou v ČR zaměstnání celkem 4 cizinci – držitelé modrých karet,⁶⁰ to znamená, že tento institut není dosud téměř vůbec využíván.

⁵⁸ ARADSKÁ, D., KRTIČKA, O. *Návrh novely zákona o pobytu cizinců a tzv. modrá karta*. elaw [online], 2010, [cit. 2012 - 02 - 22]<http://www.elaw.cz/cs/component/content/article/290-navrh-novely-zakona-o-pobytu-cizincu-a-tzv-modra-karta.html>

⁵⁹ JOUZA, L. *Změny v zaměstnávání cizinců*. Národní pojištění. Odborný měsíčník České správy sociálního zabezpečení 5/11. Ročník 42. Str. 25 - 27

⁶⁰ Portál MPSV [online], 2012, [cit. 2012 - 03 - 12] http://portal.mpsv.cz/sz/stat/zam_ciz_stat_prisl/?piref37_1204418_37_1204416_1204416.statse=2000000000011&piref37_1204418_37_1204416_1204416.statk=2000000000030&piref37_1204418_37_1204416_1204416.send=send&piref37_1204418_37_1204416_1204416.stat=2000000000091&piref37_1204418_37_1204416_1204416.obdobi=L&piref37_1204418_37_1204416_1204416.rok=2011&ok=Vybrat

4.3. Zaměstnávání cizinců vysílaných do ČR na základě smluvních vztahů

V případě, že je cizinec zaměstnancem zaměstnavatele se sídlem mimo území České republiky, který ho vysílá do České republiky k výkonu práce na základě obchodní nebo jiné smlouvy uzavřené s tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou, musí mít k této činnosti povolení k zaměstnání.⁶¹

Před uzavřením takovéto smlouvy je tuzemská právnická nebo fyzická osoba povinna projednat s příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce zejména počty a profese vysílaných zaměstnanců a dobu jejich vyslání. Žádost o vydání povolení k zaměstnání pro vysílané cizince podává právnická nebo fyzická osoba, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě budou cizinci vysláni na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy. Tato osoba je i odpovědná za to, že cizinci mají platná povolení k zaměstnání a povolení k pobytu po celou dobu jejich vyslání zahraničním zaměstnavatelem.⁶²

Právnická nebo fyzická osoba předkládá příslušné krajské pobočce Úřadu práce doklad zahraničního zaměstnance o právu podnikat v mateřské zemi, dále doklad tuzemské právnické nebo fyzické osoby o právu podnikat v České republice a také návrh smlouvy mezi zahraniční právnickou nebo fyzickou osobou a tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou, přičemž doklady se předkládají v originálech nebo úředně ověřených kopiích, a pokud se jedná o doklad v cizím jazyce, i v jeho úředním překladu do českého jazyka.⁶³

Pokud je obsahem smlouvy pronájem pracovní síly, vydá příslušná krajská pobočka Úřadu práce povolení k zaměstnání pouze za předpokladu, že zahraničnímu zaměstnavateli bylo vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání cizinců na území České republiky a jedná-li se o ohlášené volné pracovní místo, které nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak. Při vydávání povolení k zaměstnání přihlíží příslušná krajská pobočka Úřadu práce k situaci na trhu práce.⁶⁴

Zaměstnávání cizinců na základě mezistátních, popř. mezivládních dohod se řídí ve své většině obecně závaznými právními předpisy, pokud tyto dohody nestanoví odchylky. V některých případech s těmito dohodami souvisí limity odsouhlasené smluvními stranami pro určité období, popřípadě okruh osob, na které se vztahují výhodnější podmínky, než je

⁶¹ JOKLOVÁ, J., RYŠAVÁ, J. a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. 1. vyd. Praha : ASPI, a.s., 2009, str. 59

⁶² § 95 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁶³ Kolektiv autorů, *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny*, 3. Aktualizované vydání, ANAG 2009, str. 24

⁶⁴ Kolektiv autorů, *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny*, 3. Aktualizované vydání, ANAG 2009, str. 24

dáno obecným režimem. Některé smlouvy o vzájemném zaměstnávání se státy, které k 1. 5. 2004 vystoupily spolu s Českou republikou do Evropské unie, zůstávají v platnosti, ustanovení těchto smluvních dokumentů nahrazují ustanovení komunitárního práva (acquis communautaire).⁶⁵

Dne 1. září 2005 vstoupila v platnost Dohoda o programu pracovní dovolené č. 93/2005 Sb. m. s., mezi vládou České republiky a vládou Nového Zélandu, které mohou využít jak občané České republiky na území Nového Zélandu, tak i občané Nového Zélandu na Území České republiky. Občané Nového Zélandu vstupující na trh práce v režimu této dohody nepotřebují k výkonu zaměstnání na území České republiky pracovní povolení. Zaměstnavatel je povinen o nástupu těchto občanů k výkonu práce v České republice informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce. Pro vstup na území České republiky za účelem pracovní dovolené potřebují občané Nového Zélandu dlouhodobé vízum, které obdrží prostřednictvím vízového úřadu.⁶⁶

Od 1. října 2007 vstoupila v platnost Dohoda mezi Českou republikou a Kanadou o usnadňování dočasných pracovních pobytů mládeže č. 74/2007 Sb. m. s., které mohou využít jak mladí občané Kanady na území České republiky, tak i mladí občané České republiky na území Kanady. Občané Kanady, kteří budou splňovat požadavky této dohody, a bude jim vydáno vízum k pobytu nad 90 dnů v souladu s touto dohodou, jsou oprávněni po dobu platnosti víza přijmout zaměstnání v České republice bez ohledu na situaci na trhu práce a bez povolení k zaměstnání. Zaměstnavatel je povinen o nástupu těchto občanů k výkonu práce v České republice informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce.⁶⁷

5. Zprostředkování zaměstnání

Zprostředkování zaměstnání obecně upravuje část druhá zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Zprostředkováním zaměstnání se zde rozumí.⁶⁸

- a) vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
- b) zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení,

⁶⁵ JOKLOVÁ, J., RYŠAVÁ, J. a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. 1. vyd. Praha : ASPI, a.s., 2009, str. 60

⁶⁶ http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_mezinar_smlouvy [cit. 2012 – 02 – 27]

⁶⁷ http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_mezinar_smlouvy [cit. 2012 – 02 – 27]

⁶⁸ § 14 odst. 1, odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

- c) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

Za zprostředkování zaměstnání podle bodu b) se rovněž považuje, situace, kdy je cizinec vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce na území České republiky na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou a obsahem této smlouvy je pronájem pracovní síly.

Zaměstnání mohou zprostředkovávat krajské pobočky Úřadu práce a dále také fyzické nebo právnické osoby, pokud mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání, tedy agentury práce. Krajské pobočky úřadu práce mohou provádět pouze zprostředkovatelskou činnost uvedenou pod body a) a c) a agentury práce mohou provádět i zprostředkovatelskou činnost uvedenou pod bodem b), přičemž vzájemně spolupracují při řešení situace na trhu práce. Tuto spolupráci označujeme jako sdílené zprostředkování zaměstnání.

Co se týká poradenství pro fyzické osoby⁶⁹, to se zaměřuje na posouzení osobnostních předpokladů, schopností a dovedností a na doporučení zaměstnání, přípravu na budoucí povolání, volbu povolání a rekvalifikace. Poradenství pro zaměstnavatele se zabývá výběrem zaměstnanců podle kvalifikačních a osobnostních předpokladů. Informační činnost spočívá zejména v informování o možnostech zaměstnání a o volných pracovních místech a volných pracovních silách.

Naopak za zprostředkování zaměstnání se podle tohoto zákona⁷⁰ nepovažuje zveřejňování nabídek zaměstnání sdělovacími prostředky nebo prostřednictvím elektronických médií v případech, kdy není prováděna přímá zprostředkovatelská činnost mezi zaměstnavateli a fyzickými osobami, které se o práci ucházejí.

5.1. Zprostředkování zaměstnání prostřednictvím Úřadů práce

Krajské pobočky úřadu práce zprostředkovávají zaměstnání (jak jsem uvedla již výše) tak, že vyhledávají zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledávají zaměstnance pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly a dále poskytují poradenskou a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí. Tuto zprostředkovatelskou činnost činí krajské pobočky úřadů práce bezplatně.

Krajské pobočky Úřadu práce zprostředkovávají zaměstnání na celém území České republiky a za určitých podmínek mohou zprostředkovávat zaměstnání z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky. Zaměstnání do zahraničí lze

⁶⁹ § 15 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁷⁰ § 16 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

zprostředkovat jen se souhlasem uchazeče o zaměstnání nebo se souhlasem zájemce o zaměstnání.⁷¹

Zákon o zaměstnanosti⁷² stanoví, že fyzická osoba si může zabezpečit zaměstnání prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce, a to jako zájemce o zaměstnání nebo jako uchazeč o zaměstnání. Informace o možnostech zaměstnání a volných pracovních místech může fyzická osoba požadovat u kterékoliv krajské pobočky Úřadu práce.

Zájemcem o zaměstnání rozumí zákon o zaměstnanosti⁷³ fyzickou osobu, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kterékoliv krajskou pobočku Úřadu práce na území České republiky. Zájemci o zaměstnání úřad práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu také zabezpečit rekvalifikaci. Zájemce o zaměstnání je pak na základě písemné žádosti zařazen a veden v evidenci zájemců o zaměstnání. Krajská pobočka Úřadu práce ukončí vedení v evidenci zájemců o zaměstnání na základě žádosti zájemce o zaměstnání nebo v případě, že zájemce o zaměstnání neposkytuje krajské pobočce Úřadu práce při zprostředkování zaměstnání potřebnou součinnost, popřípadě ji maří. Krajská pobočka Úřadu práce je povinna po ukončení vedení v evidenci zájemců o zaměstnání údaje týkající se jeho osoby zablokovat do doby, než nastanou nové důvody pro jejich další zpracování.

Evidence zájemců o zaměstnání⁷⁴ obsahuje zejména identifikační údaje zájemce o zaměstnání, údaje o jeho kvalifikaci, získaných pracovních zkušenostech, zájmu o určitá zaměstnání a údaje o jeho zdravotních omezeních souvisejících se zprostředkováním zaměstnání. Údaje z evidence zájemců o zaměstnání jsou určeny výhradně pro účely zprostředkování zaměstnání a pro statistické účely.

Uchazečem o zaměstnání je dle zákona o zaměstnanosti fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je Úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.⁷⁵

Krajská pobočka Úřadu práce nabízí volná pracovní místa uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání a se souhlasem zaměstnavatele je zveřejňuje, včetně zveřejnění v elektronických médiích. Úřad práce nenabízí a nezveřejňuje nabídky zaměstnání, které jsou diskriminačního charakteru nebo jsou v rozporu s pracovněprávními a jinými právními

⁷¹ § 18 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁷² § 19 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁷³ § 22 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁷⁴ § 23 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁷⁵ § 24 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

předpisy nebo odporují dobrým mravům. Úřad práce rovněž nenabízí a nezveřejňuje nabídky volných pracovních míst u zaměstnavatele, kterému byla uložena pokuta za porušení povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů nebo za porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů, které kontroluje Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektorát práce, a to po dobu 3 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty.⁷⁶

5.2. Zprostředkování zaměstnání prostřednictvím agentury práce

Agenturní zaměstnávání bylo do českého právního řádu zavedeno zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, s účinností od 1. 10. 2004. Před účinností tohoto zákona nebyla agenturní činnost nijak upravena zákonem a pojem agentura práce se téměř nepoužíval. V praxi se subjekty, které dočasně přidělovaly své zaměstnance k jiným zaměstnavatelům, označovaly jako pracovní agentury.

Za agenturu práce můžeme označit takového zaměstnavatele (fyzické či právnické osoby), který na základě povolení podle zákona o zaměstnanosti zprostředkovává zaměstnání za podmínek stanovených zákoníkem práce⁷⁷, a je nezávislý na veřejných orgánech. Agentury práce se tedy odlišují od Krajských poboček Úřadu práce, které jsou jednak veřejnými orgány a navíc jim zákon⁷⁸ nepřiznává možnost zprostředkování zaměstnání – dočasné přidělení zaměstnance k uživateli. Agentury práce naopak mohou zprostředkovávat zaměstnání ve všech zde uvedených formách.⁷⁹

K tomu, aby mohlo dojít ke zprostředkování zaměstnání je třeba zvláštního povolení. Zákon o zaměstnanosti o tom podrobněji pojednává ve svém ustanovení § 60, kdy povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 3 písm. b) vydává generální ředitelství Úřadu práce (dříve Ministerstvo práce a sociálních věcí) na základě žádosti právnické nebo fyzické osoby o povolení ke zprostředkování zaměstnání na území České republiky, nebo povolení ke zprostředkování zaměstnání cizinců na území České republiky, nebo povolení ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí. Podmínkou udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání fyzické osobě je dosažení věku 18 let, způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, odborná způsobilost a bydliště na území České republiky, přičemž za bezúhonnou se považuje fyzická osoba, která nebyla pravomocně odsouzena pro úmyslný trestný čin nebo pro trestný čin proti majetku. Bezúhonnost se dokládá výpisem z Rejstříku trestů, který nesmí být starší 3 měsíců; zahraniční fyzická osoba bezúhonnost dokládá též

⁷⁶ § 38 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁷⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁷⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁷⁹ TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 1. vyd. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011, str. 32

odpovídajícími doklady vydanými státem, jehož je občanem, jakož i státy, ve kterých se v posledních 3 letech zdržovala nepřetržitě déle než 6 měsíců, nebo v případě, že stát takový doklad nevydává, čestným prohlášením učiněným před příslušným správním nebo soudním orgánem tohoto státu. Doklady nesmí být starší 3 měsíců. Za účelem doložení bezúhonnosti si generální ředitelství Úřadu práce vyžádá výpis z evidence Rejstříku trestů. Za odborně způsobilou se považuje fyzická osoba, která má ukončené vysokoškolské vzdělání a nejméně dvouletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno, anebo která má střední vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři a nejméně pětiletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno.

Pokud je žadatelem právnická osoba, musí si ustavit tzv. odpovědného zástupce pro účely zprostředkování zaměstnání. Tím může být jen fyzická osoba splňující tytéž podmínky jako v případě, že žádost o povolení ke zprostředkování zaměstnání podává sama fyzická osoba. Zároveň je možné, aby byla fyzická osoba do funkce odpovědného zástupce ustanovena pouze u jedné právnické osoby, a nesmí být držitelem povolení ke zprostředkování zaměstnání jako fyzická osoba.

Žádost o povolení ke zprostředkování zaměstnání se podává na generálním ředitelství Úřadu práce nebo prostřednictvím jednotných kontaktních míst. Další podmínkou pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání právnické nebo fyzické osobě je souhlasné závazné stanovisko Ministerstva vnitra vydané na základě žádosti generálního ředitelství Úřadu práce.

Povolení ke zprostředkování zaměstnání se vydává nejdéle na dobu 3 let, přičemž tuto dobu nelze prodloužit, ale povolení lze vydat opakovaně. Pro zajištění zprostředkovatelské činnosti agentury práce je tedy nutné podat novou žádost o povolení ke zprostředkování zaměstnání a zahájit tak nové správní řízení ve věci vydání nového povolení.⁸⁰

Povolení ke zprostředkování zaniká smrtí fyzické osoby, popř. zánikem právnické osoby, výmazem podniku zahraniční osoby nebo organizační složky podniku zahraniční osoby s obchodního rejstříku, uplynutím doby, na kterou bylo vydáno, nebo rozhodnutím generálního ředitelství Úřadu práce o odejmutí povolení. Generální ředitelství Úřadu práce rozhodnutím povolení ke zprostředkování zaměstnání odejme, jestliže právnická nebo fyzická osoba přestane splňovat podmínky pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání, zprostředkovává zaměstnání v rozporu s vydaným povolením ke zprostředkování zaměstnání

⁸⁰ TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 1. vyd. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011, str. 38

nebo s dobrými mravy, nebo jinak poruší povinnosti vyplývající ze zákona o zaměstnanosti, zprostředkovává zaměstnání bez sjednaného pojištění nebo nedoloží generálnímu ředitelství Úřadu práce do 2 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání doklad o sjednání tohoto pojištění, opakovaně nesplní oznamovací povinnost uloženou, nebo o to požádá.⁸¹

5.2.1. Prameny agenturního zaměstnávání

Právní prameny agenturního zaměstnávání nalezneme v předpisech mezinárodního práva, unijního práva a samozřejmě v předpisech náležejících do českého právního řádu.

V roce 1997 vznikla v rámci Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“) Úmluva MOP č. 181 o soukromých agenturách práce, která se stala základem právní úpravy agenturního zaměstnávání. V roce 2003 vyslovil i Parlament České republiky s touto úmluvou souhlas a následně ji prezident republiky ratifikoval. Úmluva v čl. 1 definuje soukromou agenturu práce jako jakoukoli fyzickou nebo právnickou osobu, nezávislou na veřejných orgánech, která poskytuje jednu nebo více zde uvedených služeb na trhu práce.

V rámci práva Evropské unie existuje několik předpisů, které se agenturního zaměstnávání dotýkají, např. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání ze dne 19. listopadu 2008.

S ohledem na rozšířené použití agenturního zaměstnávání v rámci celé Evropy proto Evropská unie připravila tuto směrnici, která má dva základní cíle, a to zajistit ochranu agenturních zaměstnanců a zlepšit kvalitu agenturní práce a přitom podpořit agenturní zaměstnávání jako takové. Ochrany agenturních zaměstnanců tak má být dosaženo prostřednictvím zákazu jejich diskriminace a uznáním agentur práce za plnohodnotné zaměstnavatele. Zároveň směrnice přispívá k vytvoření právní úpravy, která jasně vymezuje způsob fungování agenturního zaměstnávání s cílem vytváření nových pracovních míst a hladkého fungování pracovního trhu. Směrnice přitom neohrožuje výhody, které agenturní zaměstnávání přináší. Co se týká ochranných opatření, tato především nemají neúměrně zvyšovat administrativní, finanční a právní nároky na agentury a na uživatele.⁸²

Co se týká české právní úpravy agenturního zaměstnávání, vztahují se k této problematice především zákon o zaměstnanosti⁸³ a zákoník práce⁸⁴. Zatímco zákoník práce v části třinácté,

⁸¹ § 63 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁸² ŠKUBAL, J., BILINSKÁ, I. *Směrnice o agenturních zaměstnancích*. epravo [online], 2008, [cit. 2012 – 02 – 22], <http://www.epravo.cz/top/clanky/smernice-o-agenturnich-zamestnancich-55353.html>

⁸³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁸⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

hlavě V upravuje podrobnosti týkající se vztahů mezi agenturou práce a uživatelem a agenturou práce a jejím zaměstnancem, zákon o zaměstnanosti v části druhé, hlavě I upravuje zprostředkování zaměstnání obecně a v hlavě IV se podrobně zabývá vydáváním povolení ke zprostředkování zaměstnání a administrativními povinnostmi agentur práce.

Kromě zákonů nalezneme ještě podzákoné právní předpisy upravující agenturní zaměstnávání, z nichž nejvýznamnější je nařízení vlády o stanovení druhů prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat. Některá ustanovení zákona jsou dále vysvětlována pokyny Ministerstva práce a sociálních věcí. Nakonec by neměly být opomenuty obecně závazné, přesto v praxi a podnikatelské etice významné směrnice profesních sdružení agentur práce. Nejvýznamnější z těchto subjektů je Asociace poskytovatelů personálních služeb, která sdružuje nejvýznamnější agentury práce v ČR, které se zavázaly dodržovat společný Etický kodex (APPS). Další významnou profesní organizací je Asociace pracovních agentur, která sdružuje několik středně velkých agentur práce, které také mají vlastní Etický kodex (APA).⁸⁵

5.2.2. Agenturní zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání představuje unikátní institut, který doplňuje tradiční pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Místo obvyklého pracovního vztahu zaměstnavatel – zaměstnanec zavádí trojstranný právní vztah: agentura práce – zaměstnanec – uživatel. Tento trojúhelník je specifický především v tom, že charakter vztahů v něm obsažených je z části pracovněprávní a z části obchodněprávní, resp. občanskoprávní.⁸⁶

Principem agenturního zaměstnávání je dočasné umístění zaměstnanců tzv. agentury práce k výkonu práce u jiného zaměstnavatele (uživatele), a to na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti uzavřené mezi příslušným zaměstnancem a agenturou práce. Zaměstnavatel (uživatel) tedy dočasně umístěné zaměstnance nepřijímá do pracovního poměru, pouze si je od pracovní agentury "pronajímá", a to na základě příslušné dohody uzavřené mezi uživatelem a agenturou práce v souladu s ustanovením § 308 a 309 Zákoníku práce. Agenturní zaměstnávání může být považováno za tzv. „prekérní zaměstnání“, tedy zaměstnání s menší mírou stability a vyšší mírou flexibility, oproti standardnímu pracovnímu poměru. Na druhou stranu však může být využití agenturního zaměstnávání pro uchazeče o zaměstnání výhodné, neboť může sloužit jako dočasné řešení jejich pracovního uplatnění v době hledání stabilního pracovněprávního vztahu. Agenturní

⁸⁵ TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 1. vyd. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011, str. 26

⁸⁶ TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 1. vyd. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011, str. 29

zaměstnávání je v souladu s platnými právními předpisy vyhrazeno pouze agenturám práce, které jsou oprávněny provádět jej výlučně na základě příslušného povolení. Pro uchazeče o práci může být matoucím pojmem agentura práce, který je velmi podobný pojmu personální agentura. Oba uvedené pojmy však mají z pohledu trhu práce velmi rozdílný význam. Personální agenturou se zpravidla rozumí „soukromá zprostředkovatelna práce“, která na základě konkrétní objednávky určitého zaměstnavatele (firmy) vyhledává vhodné uchazeče na jím určená pracovní místa. Podstatou je, že firmy zaměstnají vyhledané uchazeče na hlavní nebo vedlejší pracovní poměr, a to jako své vlastní zaměstnance. Personální agentura výlučně zprostředkovává zaměstnání uchazeče u zaměstnavatele, se zaměstnancem žádnou pracovní smlouvu neuzavírá. Agentura práce naproti tomu přímo zaměstnává uchazeče o práci, které pak dočasně za odměnu "pronajímá" (přiděluje) do firmy, ve které zaměstnanec vykonává stejnou nebo podobnou práci jako kmenoví zaměstnanci dané firmy. Po dobu dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u jiného zaměstnavatele ukládají tomuto zaměstnanci pracovní úkoly, organizují, řídí a kontrolují jeho práci vedoucí zaměstnanci dané firmy. Dočasně přidělený zaměstnanec je však stále zaměstnancem agentury práce, která mu vyplácí mzdu. Využití agentury práce většinou řeší problémy v sezónnosti, v době zvýšených požadavků po produkci.⁸⁷

K říjnu roku 2011 mělo v České republice platnou licenci 1.373 agentur práce. „Oproti roku 2008, kdy jich bylo 2.578, je to výrazný úbytek, ale stále je to příliš mnoho na tak malý trh, jaký u nás máme,“ hodnotí vývoj situace v agenturním zaměstnávání prezidentka Asociace poskytovatelů personálních služeb Jaroslava Rezlerová. „Počet členů asociace se tudíž v porovnání s počtem vydaných licencí může zdát malý – 25, nicméně odhad podílu členů na celkovém trhu agenturního zaměstnávání je téměř 40%, přičemž celkový odhad trhu ČR v agenturním zaměstnávání je v roce 2011 kolem 13 miliard korun.“ ČR tedy stále patří k zemím s největším počtem agentur práce v poměru k populaci v produktivním věku. „Krise v uplynulých třech letech způsobila v našem segmentu propad, ale už se začínáme vzpamatovávat a objemy obrátu v přidělování a v recruitmentu v roce 2011 jsou vyšší, než v roce 2008. Poptávka se zvyšuje, agenturní zaměstnávání evidentně poroste. Jeho největší část – 51% - představuje dočasné přidělování, tj. agenturní zaměstnávání, recruitment činí

⁸⁷ ŠLEMAROVÁ, D. *Agenturní zaměstnávání a dohoda o dočasném přidělení zaměstnance*. epravo [online], 2009, [cit 2012 – 02 – 22], <http://www.epravo.cz/top/clanky/agenturni-zamestnavani-a-dohoda-o-docasnem-prideleni-zamestnance-59384.html>,

v tuto chvíli 7% a je to číslo, které bychom chtěli zvětšit, a proto se snažíme přilákat do asociace více velkých poskytovatelů recruitment služeb.⁸⁸

5.2.3. Agenturní zaměstnávání s přeshraničním prvkem⁸⁹

Agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání na území ČR nebo z ČR do zahraničí a ze zahraničí na území ČR. O agenturní zaměstnávání s přeshraničním prvkem se bude jednat v případě, kdy zaměstnavatel vyšle svého zaměstnance k českému uživateli, nebo kdy česká agentura práce dočasně přidělí svého zaměstnance k zahraničnímu uživateli, nebo pokud česká agentura práce dočasně přidělí cizince k českému uživateli.

Zákon o zaměstnanosti rozlišuje dvě možnosti, jak vysílat zahraničního zaměstnance k výkonu práce na území ČR, a to na základě smlouvy s českým uživatelem, kdy obsahem smlouvy je pronájem pracovní síly, a pokud není obsahem smlouvy pronájem pracovní síly.

V případě, že je zahraniční zaměstnanec vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce na území ČR na základě smlouvy s českým uživatelem a obsahem této smlouvy je pronájem pracovní síly, jedná se o agenturní zaměstnávání. Zároveň je nutné, aby bylo zaměstnání zprostředkováno za úplatu (provizi) ve prospěch zahraničního zaměstnavatele. Zaměstnavatel, který chce pronajmout svého zaměstnance k českému uživateli, se tak musí stát agenturou práce podle českého práva.

Pro agentury práce z EU platí výjimka povinnosti získat pro vyslání zaměstnanců do ČR české povolení ke zprostředkování zaměstnání. Fyzické nebo právnické osoby usazené za účelem zprostředkování zaměstnání v jiném členském státě EU v souladu s jeho právními předpisy jsou oprávněny v souladu s právními předpisy svého domovského státu poskytovat na území ČR služby v oblasti zprostředkování zaměstnání, pokud tak činí dočasně a ojedinele. Tito zaměstnavatelé jsou však povinni nejpozději v den zahájení této činnosti na území ČR písemně oznámit ministerstvu práce a sociálních věcí údaje stanovené v § 61 odst. 1 nebo 3 zákona o zaměstnanosti a dobu, po kterou bude tato činnost vykonávána.

V případě, že je zahraniční zaměstnanec vyslán do ČR bezplatně, nejedná se o agenturní zaměstnávání a zahraniční zaměstnavatel nepotřebuje k tomuto vyslání žádné povolení. Do této činnosti patří například přeshraniční stáže a školení v rámci nadnárodních koncernů či spolupracujících podniků.

⁸⁸ BOČAROVÁ, Z. *Podíl agenturního zaměstnávání poroste*. Národní pojištění. Odborný měsíčník České správy sociálního zabezpečení 12/2011. Ročník 42. Str. 21 - 22

⁸⁹ TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 1. vyd. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011, str. 128 - 130

Pro zprostředkování zaměstnání do zahraničí je zapotřebí získání zvláštního povolení od Ministerstva práce a sociálních věcí. Pracovněprávní podmínky zaměstnance dočasně přiděleného k zahraničnímu uživateli se řídí právem státu, v jehož jurisdikci zaměstnanec pracuje.

Specifikem dočasného přidělení českého zaměstnance k uživateli sídlícímu v jiném členském státě EU je požadavek směrnice č. 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, aby hostitelský stát zohlednil také práva, která dočasně přiděleným zaměstnancům agentury práce přísluší na základě právní úpravy domovského státu.

Pro dočasné přidělování cizinců českou agenturou práce na území ČR je třeba získat zvláštní povolení Ministerstva práce a sociálních věcí. Pokud jde o samotný průběh dočasného přidělení cizinců na území ČR, vztahují se na něj české právní předpisy a pracovní podmínky agenturního zaměstnance – cizince a jsou tak stejné jako podmínky českého zaměstnance.

6. Vysílání zaměstnanců v rámci EU

Evropská unie poskytuje svým občanům prostor svobody, bezpečnosti a práva bez vnitřních hranic, ve kterém je zaručen volný pohyb osob ve spojení s vhodnými opatřeními týkajícími se ochrany vnějších hranic, azylu, přistěhovalectví a předcházení potírání zločinnosti.⁹⁰ Vytváří vnitřní trh, hospodářskou a měnovou unii, dále usiluje o udržitelný rozvoj Evropy, založený na vyváženém hospodářském růstu a na cenové stabilitě, vysoce konkurenceschopném sociálně tržním hospodářství směřujícím k plné zaměstnanosti a společenskému pokroku a na vysokém stupni ochrany a zlepšování kvality životního prostředí.⁹¹ Vnitřní trh je prostor bez vnitřních hranic, přičemž je zde zajištěn volný pohyb zboží, osob, služeb a kapitálu. Zároveň je zajištěn volný pohyb pracovníků, který zahrnuje odstranění jakékoli diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky.⁹²

Zahrnuje tak právo ucházet se o skutečně nabízená pracovní místa, pohybovat se za tím účelem volně na území členských států, pobývat v některém z členských států za účelem výkonu zaměstnání v souladu s právními a správními předpisy, které upravují zaměstnávání vlastních státních příslušníků, a právo zůstat na území členského státu po skončení zaměstnání za podmínek, které budou předmětem nařízení vydaných Komisí.⁹³ Tato práva se však

⁹⁰ Čl. 3 odst. 2 Smlouvy o Evropské unii

⁹¹ Čl. 3 odst. 3 Smlouvy o Evropské unii

⁹² Článek 45 odst. 2 Smlouvy o fungování Evropské unie

⁹³ Článek 45 odst. 3 Smlouvy o fungování Evropské unie

nepoužijí na zaměstnance ve veřejné správě, na které se může v určitých případech vztahovat jako podmínka výkonu práce státní příslušnost.

Vysílání zaměstnanců tak souvisí s jednou ze základních svobod, která tvoří vnitřní trh, a to konkrétně s volným poskytováním služeb. Volný pohyb služeb je zakotven ve Smlouvě o fungování Evropské unie (dříve Smlouva o ES), a to konkrétně v člancích 56 až 62. Základním znakem, který vysílání zaměstnanců vyjímá z působnosti volného pohybu osob je časově omezený charakter pracovní činnosti vyslaných zaměstnanců.⁹⁴

Pro pracovněprávní vztah je charakteristické, že určitá osoba vykonává práci pro jinou právnickou nebo fyzickou osobu, podle pokynů této osoby a je za výkon této práce odměňována.

Na základě evropské legislativy promítnuté do právních řádů členských států EU vznikají zaměstnancům českých firem vyslaným k výkonu práce do jiných členských zemí EU některé pracovněprávní nároky podle zahraniční právní úpravy (je-li to pro ně výhodnější), resp. je jim nutné podle této právní úpravy vytvářet i další pracovní podmínky. Totéž platí i při vysílání zaměstnanců zahraničních zaměstnavatelů z jiných členských států EU k výkonu práce na území ČR.⁹⁵

V tomto směru byla do našeho právního řádu implementována směrnice Evropského parlamentu a Rady EU 96/71/ES, ze dne 16. 12. 1996, o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. Tvoří tak základ právní úpravy vysílání zaměstnanců v rámci Evropské unie. Tato směrnice vychází ze zrušení překážek volného pohybu osob a služeb mezi členskými státy a zákazu jakýchkoli omezení poskytování služeb založených na požadavcích státní příslušnosti nebo trvalého bydliště. Jejím cílem je především koordinovat zákony členských států takovým způsobem, aby se vytvořila pravidla minimální ochrany základních pracovních podmínek zaměstnance, která musí dodržovat zaměstnavatelé vysílající zaměstnance do zahraničí za účelem vykonávání dočasné práce na území členského státu, v němž se služby poskytují.⁹⁶ Vztahuje se tedy na zaměstnavatele jednoho členského státu, kteří vysílají zaměstnavatele do jiného členského státu v rámci nadnárodního poskytování služeb.

⁹⁴ BARANCOVÁ, Helena et al. *Vysielanie zamestnancov*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2008, str. 24

⁹⁵ Kolektiv autorů, *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny*, 3. Aktualizované vydání, ANAG 2009, str. 59

⁹⁶ Kolektiv autorů, *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny*, 3. Aktualizované vydání, ANAG 2009, str. 59

Směrnice se tak vztahuje na tři skutkové situace⁹⁷:

- Zaměstnavatel vyšle zaměstnance na území jiného členského státu na vlastní účet a pod svým vedením, aby na základě smlouvy uzavřené mezi tímto zaměstnavatelem a stranou, pro kterou jsou služby určeny a která je činná v jiném členském státě, tento zaměstnanec pracoval. Mezi vysílajícím zaměstnavatelem a zaměstnancem musí přitom po celou dobu vyslání existovat pracovní poměr.
- Zaměstnavatel vyšle svého zaměstnance do provozovny nebo podniku náležejícího ke (stejně) skupině podniků (koncernu) působící na území jiného členského státu, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi vysílajícím zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zahrnutí této druhé skupiny případů do Směrnice č. 96/71/ES bylo vedeno myšlenkou předejít obcházení směrnice zaměstnavateli, kteří si v druhém členském státě pouze založí pobočku s cílem do ní vysílat zaměstnance ze státu původu. Za koncern je možno považovat jakoukoli skupinu vzájemně propojených právnických osob, které tvoří osoba ovládající a osoby jí ovládané. Osoby ovládané jsou přitom podrobeny jednotnému řízení ovládající osoby, a to na základě smluvního vztahu či faktického stavu.
- Zaměstnavatel působící jako agentura práce vyšle zaměstnance k uživateli, který má sídlo nebo vykonává činnost na území některého členského státu. Po dobu vyslání musí být zachován pracovní poměr mezi agenturou práce a zaměstnancem.

Za vyslaného pracovníka považujeme pracovníka, který po omezenou dobu vykonává činnost na území jiného státu, než ve kterém obvykle pracuje.⁹⁸ Definici pojmu pracovník pak směrnice neposkytuje a ponechává ji na jednotlivých právních řádech členských států.

V článku 3 Směrnice č. 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb je stanovena povinnost hostitelského státu zabezpečit, aby byly vyslaným zaměstnancům zajištěny minimální pracovní podmínky tak, jak jsou v daném státě upraveny právními či správními předpisy. Jedná se o tzv. minimálně garantované pracovní podmínky:⁹⁹

- maximální délka pracovní doby a minimální doba odpočinku,
- maximální délka dovolené za kalendářní rok,
- minimální mzda, včetně sazeb za přesčasy,
- poskytování pracovníků, zejména prostřednictvím podniků pro dočasnou práci,
- ochrana zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci,

⁹⁷ ŠTEFKO, M. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha : C. H. Beck, 2009, str.47 - 48

⁹⁸ Čl. 2 směrnice Evropského parlamentu a Rady EU 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb

⁹⁹ ŠTEFKO, M. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha : C. H. Beck, 2009, str. 55 - 56

- ochranná opatření týkající se pracovních podmínek těhotných žen nebo žen krátce po porodu, dětí a mladistvých, a
- rovné zacházení pro muže a ženy a ostatní ustanovení o nediskriminaci.

Výše uvedené ustanovení však nebrání tomu, aby byly použity pracovní podmínky, které jsou pro pracovníka výhodnější.

Podniky, které vysílají pracovníky, by se měly zaměřit především na následující skutečnosti:¹⁰⁰

- pro vyslané pracovníky je třeba opatřit formulář E 101, který dokládá příslušnost vyslaných pracovníků do systému sociálního zabezpečení země původu. Pracovníci tak nebudou po dobu platnosti formuláře (zpravidla 1 rok) muset odvádět příspěvky do systému sociálního zabezpečení země určení.
- Vyslání zaměstnanci by se měli ujistit, že mají Evropský průkaz zdravotního pojištění, který v druhém státu zakládá nárok na nutnou péči, neboli na lékařsky nezbytnou péči přiměřenou povaze nemoci.
- Dále by měli mít doklad o absolvování zdravotní prohlídky v zemi původu.
- Vysílající podnik by se měl seznámit s příslušnou smlouvou o zamezení dvojího zdanění mezi Českou republikou a státem určení. Tyto smlouvy nalezneme ve Sbírce mezinárodních smluv.
- Podnik by měl vyslané pracovníky vybavit dalšími podpůrnými dokumenty jako je smlouva mezi subjekty, na jejímž základě je činnost realizována, nebo pracovní smlouvu mezi zaměstnancem a vysílajícím podnikem.
- Podnik by si měl ověřit, zda země určení nevyžaduje tzv. notifikační povinnost, tedy nahlášení vyslání předem.

Důležitým kritériem pro určení, zda se jedná o vyslání zaměstnance, je dočasnost pracovního pobytu zaměstnance v jiném členském státě. O vyslání se jedná, pokud je předvídáno vyslání zaměstnance na dobu určitou nebo pokud by zaměstnanec byl vyslán na dobu plnění časově omezených prací. Vyslaný zaměstnanec se přitom po skončení poskytování služeb či uplynutí doby, na kterou byl vyslán, musí vrátit zpět do státu, kde obvykle koná práci, a nesmí vstoupit na trh práce v hostitelském státě.¹⁰¹

Podle článku 45 Smlouvy o fungování Evropské unie zahrnuje právo na volný pohyb zaměstnanců odstranění rozdílného zacházení se zaměstnanci členských států Evropské unie

¹⁰⁰ JOKLOVÁ, J., RYŠAVÁ, J. a kol. *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí*. 1. vyd. Praha : ASPI, a.s., 2009, str.188 - 190

¹⁰¹ ŠTEFKO, M. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha : C. H. Beck, 2009, str. 53

v přístupu k zaměstnání, odměňování a k pracovním podmínkám. Přímo z tohoto článku vyplývá pro členské státy Evropské unie nejen povinnost umožnit právo na volný pohyb zaměstnanců, ale i povinnost toto základní právo zabezpečit.¹⁰²

6.1. Vysílání zaměstnanců z České republiky

Pokud chce zaměstnavatel vyslat zaměstnance k práci do jiného členského státu, je jistě nejlepší, aby mezi sebou zaměstnanec a zaměstnavatel upravili práva a povinnosti, a to prostřednictvím smlouvy o vyslání. Ujednání ve smlouvě můžeme rozdělit na ujednání, která se týkají pracovních podmínek vyslaného zaměstnance po dobu jeho vyslání k výkonu práce do jiného členského státu a ostatní ujednání.

Pracovními podmínkami se rozumí podmínky, za nichž bude zaměstnanec konat práci. Jedná se především o druh vykonávané práce, místo výkonu práce, mzdu, pracovní dobu atd. Smlouva o vyslání má význam v regulaci kolize více právních řádů členských států. Jde však nejenom o ujednání týkající se provedení volby práva, ale také řešení důsledku porovnávání více právních řádů. Konkrétně se může jednat například o řešení výpočtu výše konkrétního nároku, která právem hostitelského a domovského státu řešena není.¹⁰³

Smlouva o vyslání by měla obsahovat následující ujednání¹⁰⁴:

- preambule obsahující vysvětlení účelu smluvní úpravy – dočasné vyslání k výkonu práce do jiného členského státu, povinnost dodržovat místní právo v nezbytně nutné míře,
- řešení vztahu k pracovní smlouvě – je zde nutné vyřešit, co se stane po skončení vyslání a návratu zaměstnance do domovského státu,
- doporučuje se sjednat smlouvu o vyslání jako časově omezený dodatek k pracovní smlouvě či dohodě o pracovní činnosti, kdy zaměstnavatel by se měl výslovně zavázat, že vyslaný zaměstnanec je oprávněn po skončení vyslání pokračovat ve výkonu práce na sjednaném místě v domovském státě,
- místo výkonu práce po dobu vyslání,
- popis pracovních úkolů,
- doba vyslání,

¹⁰² BARANCOVÁ, Helena et al. *Vysielanie zamestnancov*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2008, str. 214

¹⁰³ ŠTEFKO, M. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha : C. H. Beck, 2009, str. 232

¹⁰⁴ ŠTEFKO, M. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha : C. H. Beck, 2009, str. 232 - 233

- osoba pověřená řízením, organizováním a kontrolováním práce vyslaného zaměstnance, právo zaměstnavatele tuto osobu změnit, určení osoby, která zaměstnanci pomůže při vyřizování pracovních záležitostí,
- porovnávané minimální garantované podmínky,
- délka dovolené za kalendářní rok,
- mzda, včetně příplatků a bonusů,
- cestovní náhrady,
- volba práva, učení příslušnosti soudu pro případné spory, aj. a
- a závěrečná ujednání.

Při vyslání svých zaměstnanců k výkonu práce do jiných členských států EU musí český zaměstnavatel dbát především na právní úpravu státu vyslání. Obsah této úpravy se doporučuje předem zjistit, aby následně nedošlo ke střetu s místními správními orgány.

Podle české právní úpravy je za vyslání k výkonu práce do jiného členského státu EU v rámci poskytování služeb třeba považovat zahraniční pracovní cestu, přeložení zaměstnance do jiného místa výkonu práce, dále dočasné přidělení zaměstnance agenturou práce a výkon práce v jiném členském státě EU, v němž je dočasně sjednáno místo výkonu práce zaměstnance.¹⁰⁵

Zahraniční pracovní cesta je cesta konaná mimo území České republiky, která spočívá v tom, že zaměstnanec vykonává činnost mimo území České republiky. Od zahraniční pracovní cesty můžeme odlišovat také vnitrostátní pracovní cestu, kterou rozumíme vyslání zaměstnance k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce, namísto pravidelného pracoviště a za určitých podmínek je vnitrostátní pracovní cestou také cesta v souvislosti s mimořádným výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště.¹⁰⁶

Při vysílání českých zaměstnanců k výkonu práce do zahraničí vznikají nároky na cestovní náhrady, a to podle části sedmé Zákoníku práce. Jedná se o zahraniční stravné v cizí měně, eventuální náhrada jízdních výdajů za cesty k návštěvě rodiny, náhrada prokázaných jízdních výdajů, a to včetně náhrady výdajů za spotřebované pohonné hmoty, náhrada prokázaných nutných vedlejších výdajů, eventuálně je též možné poskytnout zaměstnanci kapesné.¹⁰⁷ Tyto

¹⁰⁵ Kolektiv autorů, *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny*, 3. Aktualizované vydání, ANAG 2009, str. 64

¹⁰⁶ ŠTEFKO, M. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha : C. H. Beck, 2009, str. 241

¹⁰⁷ Kolektiv autorů, *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny*, 3. Aktualizované vydání, ANAG 2009, str. 71

poskytované cestovní náhrady nelze započítávat do příjmu zaměstnance pro účely minimální mzdy, která mu přísluší podle právní úpravy státu výkonu práce.

Zaměstnavatel je oprávněn zaměstnance vyslat na pracovní cestu pouze na základě jeho předchozího souhlasu, který může být udělen generálně, ve vztahu ke všem pracovním cestám nebo ad hoc, ke konkrétní pracovní cestě. Na základě tohoto souhlasu uděluje následně zaměstnavatel pokyn k nastoupení pracovní cesty, který je již jednostranným úkonem zaměstnavatele a zaměstnanec má povinnost tento pokyn poslechnout. V písemném pokynu je zaměstnavatel povinen vymežit podmínky, které mohou ovlivnit poskytování a výši cestovních náhrad, zejména dobu a místo nástupu a ukončení pracovní cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování.¹⁰⁸ Zákoník práce ve svém ustanovení § 37 odst. 2 ještě upozorňuje, že vysílající zaměstnavatel je povinen předem informovat zaměstnance o předpokládané době trvání vyslání a o měně, ve které mu bude vyplácena mzda během vyslání. Co se týká délky vyslání, zákoník práce délku pracovní cesty přesným časovým údajem nevynezuje, avšak pouze stanoví, že musí jít o časově omezené vyslání na dobu nezbytné potřeby zaměstnavatele.

Pod pojem vyslání zaměstnance je možné podřadit také dočasnou změnu výkonu práce. Zaměstnanec pokračuje ve výkonu dosavadní práce, avšak změní se místo výkonu práce tím, že je přesunut do zahraničí, hostitelského státu. Dočasnou změnu místa výkonu práce je třeba provést písemným dodatkem k pracovní smlouvě. I v tomto případě koná zaměstnanec práci v zahraničí pro svého vysílajícího zaměstnavatele, rozdíl nalezneme především v tom, že zákoník práce neobsahuje výslovnou úpravu, podle které by mohl vyslaný zaměstnanec podléhat vedení hostitelské společnosti.

K této otázce se lze postavit dvojím způsobem.¹⁰⁹ Buď je možné argumentovat použitím analogie legis a dovodit, že i na takto vyslaného zaměstnance se vztahuje obsahově velmi blízká právní úprava režimu zaměstnance na pracovní cestě, nebo je naopak možné vyjít z obecné úpravy zastoupení v pracovněprávních vztazích, umožňující zmocnit třetí osobu k činění právních úkonů vůči zaměstnancům, a tudíž argumentací majore ad minus dovodit i možnost zmocnění hostitelské společnosti k činění neformálních řídicích úkonů, neboť zákoník práce je liberálním kodexem, který umožňuje odlišné chování, pokud není zakázané nebo pokud neodporuje jeho kogentním ustanovením.

Délka doby, po kterou je zaměstnanci dočasně změněno místo výkonu práce není zákoníkem práce nijak vymezena.

¹⁰⁸ ŠTEFKO, M. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha : C. H. Beck, 2009, str. 241

¹⁰⁹ BARANCOVÁ, Helena et al. *Vysielanie zamestnancov*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2008, str. 100

Bylo-li sjednáno místo výkonu práce, popřípadě i pravidelné pracoviště mimo území České republiky, přísluší zaměstnanci za dny první cesty z České republiky do místa výkonu práce nebo pravidelného pracoviště a zpět cestovní náhrady jako při zahraniční pracovní cestě. Pokud se zaměstnancem cestuje se souhlasem zaměstnavatele i člen rodiny, přísluší zaměstnanci i náhrada prokázaných jízdních, ubytovacích a nutných vedlejších výdajů, které vznikly tomuto členu rodiny.¹¹⁰ Zaměstnanci, kterému bylo dočasně změněno místo výkonu práce tak přísluší nižší cestovní náhrady, a to konkrétně za určité dny a ne za celý pobyt v zahraničí oproti zaměstnanci, který je vyslán do zahraničí na pracovní cestu.

Dohoda o dočasné změně místa výkonu práce musí být sjednána, jak jsem již výše uvedla, písemně. Závisí na vůli stran, jaká další ujednání si v dohodě sjednají. Nezbytné však bude ujednání o organizování, řízení a kontrolování práce vyslaného zaměstnance.¹¹¹

6.2. Vysílání zaměstnanců z jiných členských států EU k práci v České republice

Při vyslání zaměstnanců zahraničních zaměstnavatelů k výkonu práce v ČR je eventuální poskytování cestovních náhrad záležitostí legislativy země, ze které byl zaměstnanec do České republiky vyslán.

7. Porovnání české právní úpravy s vybranými státy EU/EHP

V této kapitole se zaměřím na pracovní podmínky vybraných zemí EU/EHP. Pro toto porovnání jsem si vybrala Belgie, Dánsko, Norsko, Německo a Rakousko, především z pohledu vývoje otevření jejich pracovních trhů pro občany EU/EHP.

Podle smlouvy o založení Evropských společenství se volným pohybem rozumí zejména právo občanů Evropské unie ucházet se o zaměstnání, podnikat či studovat na území ostatních členských států, za tímto účelem se po území členských států volně pohybovat a zůstat tam po ukončení zaměstnání či studia. Volný pohyb osob je jedním z předpokladů pro fungování společného trhu.¹¹²

K regulaci svého pracovního trhu a přílivu pracovní síly si však členské státy vůči novým členům EU stanovily omezující opatření v podobě tzv. přechodného období, během kterého mohou čeští občané pracovat v dané zemi pouze na základě pracovního povolení. Postupně

¹¹⁰ § 172 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹¹¹ ŠTEFKO, M. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha : C. H. Beck, 2009, str. 247

¹¹² KALETOVÁ, R. *Belgie, Dánsko a Norsko – od 1. 5. 2009 otevřely svůj pracovní trh*. Právo pro podnikání a zaměstnání 7-8/2009, str. 29

docházelo k přehodnocení rizika pro stabilitu pracovního trhu daného členského státu a členské státy EU začaly pracovní trh českým občanům otevírat.¹¹³

Dne 1. 5. 2011 byla odstraněna jedna z posledních bariér volného pohybu pracovních sil v rámci Evropských společenství. Česku se otevřel pracovní trh Německa a Rakouska, o čemž se podrobněji zmíním v následujících kapitolách. Plné otevření pracovního trhu představuje příležitost k další vzájemné spolupráci. Vzhledem k tomu, že evropský pracovní trh volá po kvalifikované pracovní síle, spolupráce všech tří zemí a jejich služeb zaměstnanosti by se měla zaměřit na oblast vzdělávání a rozvoje nových dovedností a kvalifikací pracovníků, kteří budou zaměstnáni v podnicích působících v příhraničí nebo přes hranice. Bohatými informačními zdroji pro pracovníky, kteří mají zájem pracovat v Rakousku, Německu nebo dalších evropských zemích, jsou český i evropský portál EURES, o kterém budu pojednávat v samostatné kapitole, a který nabízí informace o volných pracovních místech nebo životních a pracovních podmínkách evropských zemí. Výhodou databáze volných pracovních míst EURES je, že místa jsou prověřena odpovědnými národními úřady a je tak podstatně menší riziko, že zájemce naletí nekalým praktikám některých nepoctivců. Databáze životních a pracovních podmínek poskytuje řadu odpovědí na důležité otázky týkající se zdravotního a sociálního pojištění, pracovních smluv, mezd, odvodu daní, důchodového pojištění, dávek státní sociální podpory atd. Naopak velmi důležitými informačními zdroji pro zaměstnavatele či podnikatele jsou Jednotná kontaktní místa – www.mpo.cz a síť Enterpeise Europe Network – www.een.cz, jejichž cílem je pomoci podnikatelům, pokud chtějí začít podnikat a to jak doma, tak v zahraničí, nebo pokud se rozhodnou poskytovat služby v zahraničí a vysílat své pracovníky.¹¹⁴

7.1. Belgie

7.1.1. Právní stav k červenci 2008¹¹⁵

Belgické pracovní právo má vůči zaměstnancům a jejich právům velmi ochranný charakter. Velkou část pracovněprávních předpisů není možné měnit, a to ani se souhlasem zaměstnance. Navíc je belgické pracovní právo roztrženo do řady předpisů a podstatnou roli hrají i kolektivní smlouvy.

¹¹³ KALETOVÁ, R. *Belgie – od 1. 5. 2009 otevřela svůj pracovní trh*. epravo [online], 2009, [cit. 2012 - 02 - 22] <http://www.epravo.cz/top/clanky/belgie-od-1-5-2009-otevrela-svuj-pracovni-trh-56272.html>

¹¹⁴ KOLMEROVÁ, V. *Úplné otevření pracovního trhu pro občany ČR*. Národní pojištění. Odborný měsíčník České správy sociálního zabezpečení 7/11. Ročník 42. Str. 27

¹¹⁵ BARANCOVÁ, Helena et al. *Vysielanie zamestnancov*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2008, str. 174 - 176

V Belgii neplatí striktní povinnost uzavírat pracovní smlouvu v písemné podobě, avšak v některých případech je písemná forma povinná (smlouvy uzavírané na dobu určitou nebo smlouvy uzavírané se studenty). Pracovní smlouva musí být uzavřena buď v holandštině, nebo ve francouzštině, a to podle toho, zda se místo podnikání nachází ve Vlámsku či ve Valonsku. Výjimkou je Brusel, kde se jazyk smlouvy odvíjí od mateřského jazyka konkrétního zaměstnance. Pracovní smlouva by měla obsahovat údaj o mzdě. V Belgii je na základě kolektivních smluv běžná 13. mzda a dále i tzv. dvojnásobný příspěvek na dovolenou. Maximální délka zkušební doby je odvozena od ročního příjmu zaměstnance. V případě zaměstnanců vykonávajících především intelektuální činnost (tzv. bílé límečky) navíc platí zvýšená ochrana během prvního měsíce, kdy pracovní poměr nemůže být ukončen bez toho, aby zaměstnavatel vyplatil odškodnění ve výši zbývajících mzdy za první měsíc, plus mzdu za sedm dní práce. Pokud chce některá ze stran ukončit smlouvu během zkušební doby, může tak učinit bez uvedení důvodu. Musí však druhé straně poskytnout sedmidenní výpovědní dobu.

Zákonem stanovený týdenní limit pracovní doby je stanoven na 38 hodin, přičemž denní pracovní doba je stanovena na maximálně 8 hodin. Noční práce a práce v neděli a ve státní svátky není obecně přípustná. Co se týká minimální mzdy, tak ta je upravená v kolektivních smlouvách samostatně pro každé odvětví průmyslu. Tam, kde kolektivní smlouva uzavřena není, uplatní se kolektivní smlouva na národní úrovni, podle které minimální mzda závisí na věku zaměstnance a délce zaměstnání.

Pracovní smlouvu na dobu neurčitou může zaměstnavatel i zaměstnanec ukončit kdykoliv prostřednictvím výpovědi a není nutné mít pro ni specifický důvod. Zákonem stanovená výpovědní doba se mění v závislosti na tom, jestli jde o fyzicky nebo intelektuálně pracujícího zaměstnance.

7.1.2. Otevření belgického pracovního trhu¹¹⁶

V Belgii se může od 1. května 2009 občan České republiky ucházet o pracovní místo. Uvolnění belgického pracovního trhu se týká i dalších zemí a to Slovenska, Maďarska, Polska, Slovinska, Estonska, Litvy a Lotyšska. Netýká se však občanů Rumunska a Bulharska, pro které Belgie i nadále využívá tzv. přechodného období.

Pokud se tedy chce od května český občan ucházet o zaměstnání v Belgii, nepotřebuje již pracovní povolení. Musí se však registrovat v systému Limosa, který zajišťuje Belgii informace o vlivu práce cizinců na ekonomiku země. Tuto registraci lze učinit i elektronicky

¹¹⁶ KALETOVÁ, R. *Belgie – od 1. 5. 2009 otevřela svůj pracovní trh*. epravo [online], 2009, [cit. 2012 - 02 - 22] <http://www.epravo.cz/top/clanky/belgie-od-1-5-2009-otevrela-svuj-pracovni-trh-56272.html>

prostřednictvím webové stránky <http://www.limosa.be/>. Dále se musí uchazeč dle informací Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky registrovat na obecním úřadě místa pobytu a samozřejmě je povinen respektovat pravidla belgického systému sociálního pojištění a placení daní.

7.1.3. Postavení zaměstnance - občana ČR v Belgii¹¹⁷

Pokud přijíždí občan ČR do Belgie za turistickým účelem, je třeba ohlásit pobyt do 10 pracovních dnů po příjezdu na příslušném městském úřadě, kde obdrží "déclaration de présence". Tento doklad postačí pro pobyt na území Belgie na dobu kratší než 3 měsíce. V případě, že pobyt na území Belgie neohlásí, hrozí mu pokuta až 200€.

V případě, že do Belgie přijíždí za jiným než turistickým účelem, nebo zde chcete pobývat déle než tři měsíce, musí podat žádost o registraci - Annexe 19 (Attestation de demande d'enregistrement/werkgeversattest) na příslušném městském úřadě (mason communale/gemeentehuis) v místě bydliště do, a to do 3 měsíců od příjezdu do Belgie.

K žádosti je třeba předložit pas nebo občanský průkaz, „déclaration de présence“, odůvodnění žádosti (zaměstnání, práce OSVČ, uchazeč o zaměstnání, student na státem uznaných školách s dokladem o zdravotním pojištění, rodinný příslušník občana EU, občan EU s dostatečným finančním zabezpečením, aby se nestal zátěží pro belgický sociální systém apod.). Annexe 8 (Potvrzení o registraci) pro pobyt nad 3 měsíce na základě předložených dokumentů bude buď vydáno na příslušném městském úřadě, nebo bude žádost předána k rozhodnutí Úřadu pro cizince (Office des étrangers).

Jestliže bude občan ČR pracovat v Belgii, bude platit odvody z hrubého platu stejně jako občané Belgie. Odvody jsou registrovány pod číslem sociálního pojištění NISS/INSZ, o které požádá zaměstnavatel na CIMIRE. Z hrubého platu je třeba odvést následující srážky:

- sociální a zdravotní pojištění: V Belgii je zavedena pouze jedna sazba pojištění, která kryje jak náklady na případné lékařské ošetření či léky, tak sociální situace jako příspěvek na politiku zaměstnanosti či do státního povinného penzijního systému. Výše pojistného, které odvádí zaměstnanec, činí 13,07%, z toho: na zdravotní pojištění plyne 3,55%, na pojištění pro případ nezaměstnanosti 0,87%, na důchodové pojištění 7,5% a na nemocenské pojištění 1,15%. Zaměstnavatel odvádí pojistné za zaměstnance ve výši 24,77%. Dohromady tedy odvody činí 37,84%. Jakmile začne

¹¹⁷ NAVRÁTILOVÁ, L. *Belgie – životní a pracovní podmínky*. MPSV [online], 2009, [cit. 2012 – 03 – 05] http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/belgie/

občan ČR přispívat do belgického sociálního systému, získává stejná práva jako občané Belgie. Příspěvky na sociální zabezpečení jsou povinné pro každého jednotlivce pracujícího v Belgii a jsou vázané na pracovní dohody s belgickými nebo cizími zaměstnavateli.

- daň z příjmu: Daň z příjmu fyzických osob je v Belgii minimálně 25 % a maximálně 50 %, a to dle výše zisku.

Pokud je občan ČR již rozhodnut pracovat v Belgii, je nutné zjistit, zda povolání, které chce vykonávat, je či není regulované. Není-li vybrané povolání v Belgii regulované, je oprávněn toto povolání vykonávat stejně jako státní příslušníci Belgie. Rozhodnutí o přijetí je pak na potenciálním zaměstnavateli. Pro výkon regulovaného povolání nebo regulované činnosti jsou právními předpisy Belgie stanoveny určité požadavky, jejichž splnění podmiňuje výkon tohoto povolání. Určitými požadavky se rozumí např. stupeň a obor vzdělání, délka praxe nebo např. zdravotní způsobilost. Pokud je vybrané povolání nebo činnost Belgie regulovaná, musí pak požádat o uznání své odborné kvalifikace.

K 1. 10. 2008 byla minimální mzda v Belgii určena následovně:

- pro pracovníky nad 21 let: 1.387,49 €,
- pro pracovníky nad 21,5 roku s praxí 6 měsíců: 1.424,31€ a
- pro pracovníky nad 22 let s praxí 12 měsíců 1.440,67€.

Týdenní pracovní doba je v Belgii stanovena na 38 hodin při maximálně 8 hodinovém pracovním dnu. V neděli je možné pracovat jen v určitých sektorech (hotelnictví, zdravotnictví, apod.). V ojedinělých případech a za předchozího povolení je možné pracovat i déle. Odpracovaná doba ale nesmí překročit 11 hodin denně a 50 hodin týdně. Za přesčasy náleží zaměstnanci plat za odpracované hodiny ve výši 150% jeho platu a 200% pokud se jedná o práci v neděli nebo o státních svátcích. Dovolená na zotavenou je v Belgii 20 dnů. Ovšem pozor. Během prvního roku práce nemají zaměstnanci nárok na žádnou dovolenou. V tomto období si lze po domluvě se zaměstnavatelem sjednat pouze neplacené volno.

7.2. Dánsko

7.2.1. Právní stav k červnu 2008¹¹⁸

Dánské pracovní právo je značně nepřehledné, protože jednotlivé oblasti jsou rozptýleny v mnoha zákonech a opatřeních. Klíčové oblasti pracovního poměru (ujednání o mzdě, pracovní době a dovolené) jsou běžně upraveny v kolektivních smlouvách.

¹¹⁸ BARANCOVÁ, Helena et al. *Vysielanie zamestnancov*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2008, str. 178 - 179

Zaměstnavatel nemá povinnost uzavírat pracovní smlouvy se zaměstnanci v písemné podobě. Jiná je však úprava pro zaměstnance, kteří pro zaměstnavatele pracují alespoň jeden měsíc a kteří pracují průměrně alespoň 8 hodin týdně. Ti mají právo na písemné potvrzení s uvedením podrobností o svém pracovním poměru. Toto potvrzení musí obsahovat údaje o zaměstnavateli a zaměstnanci, popis povinností, druh práce, počátek pracovního poměru a jeho délku, údaje o pracovní době, dovolené a výpovědní době a informace o aplikovatelné kolektivní smlouvě. Zaměstnavatel si může se zaměstnancem sjednat i zkušební dobu, a to až na tři měsíce.

Pracovní dobu upravuje v Dánsku samostatný zákon, podle kterého může zaměstnanec pracovat nejvíce 48 hodin, včetně přesčasů. Kolektivní smlouvy stanovují konkrétní pravidla platná pro pracovní dobu a přesčasy v daném odvětví, přičemž ve většině odvětví činí obvyklá pracovní doba 37 hodin. Zaměstnanci mají za každý odpracovaný měsíc právo na 2,08 dne dovolené, což v souhrnu představuje 25 pracovních dní dovolené za rok.

V Dánsku není zákonem stanovená minimální mzda, ale nalezneme ji v příslušné kolektivní smlouvě. Takto upravená minimální mzda je pro zaměstnavatele závazná, pouze pokud ji jako zaměstnavatel podepsal

Ochrana před neoprávněným propuštěním se vztahuje pouze na zaměstnance, kteří spadají pod zákon o zaměstnancích pobírajících mzdu. Může jít také o zaměstnance, jimž poskytuje ochranu kolektivní smlouva. Chráněni jsou také zaměstnanci, kteří přísluší k určité menšině nebo jsou členy odborové organizace nebo zaměstnanecké rady. Výpověď může zaměstnavatel dát zaměstnanci pouze z důvodu, který spočívá v okolnostech souvisejících s podnikem zaměstnavatele, nebo se samotným zaměstnancem. Délka výpovědní doby se pohybuje v rozmezí jednoho až šesti měsíců, a to v závislosti na délce trvání pracovního poměru zaměstnance. Při výpovědi dané ve zkušební době činí výpovědní doba dva týdny. V případě, že výpověď zamýšlí dát zaměstnanec, platí pro něj výpovědní doba v délce jednoho měsíce.

7.2.2. Otevření pracovního trhu¹¹⁹

V Dánsku se stejně jako v Belgii může od 1. května 2009 občan České republiky ucházet o pracovní místo. Uvolnění dánského pracovního trhu se týká i dalších zemí a to Slovenska, Maďarska, Polska, Slovinska, Estonska, Litvy a Lotyšska.

¹¹⁹ KALETOVÁ, R. *Belgie, Dánsko a Norsko – od 1. 5. 2009 otevřely svůj pracovní trh*. Právo pro podnikání a zaměstnání 7-8/2009, str. 30 - 31

Občané ČR, kteří mají zájem v Dánsku pracovat tak musí žádat o „EU registrační certifikát“ u místních úřadů do 3 měsíců po jejich příjezdu do Dánska. Více v následující kapitole.

7.2.3. Postavení zaměstnance – občana ČR v Dánsku¹²⁰

Občané České republiky, pokud chtějí v Dánsku pracovat, musejí žádat o EU registrační certifikát u místních úřadů do 3 měsíců po jejich příjezdu do Dánska. Žádost se podává u Regional State Administration osobně, někdy je vyžadována předchozí domluva návštěvy. Předkládají se následující doklady: pas nebo jiný platný cestovní doklad, 1 x fotografie pasového formátu (občané mimo EU předkládají 2 fotografie), dále dokumentace vztahující se k účelu pobytu, v případě placeného zaměstnání prohlášení zaměstnavatele nebo pracovní smlouva. Studenti předkládají dokumentaci ke vzdělávacímu programu (program s nárokem na podporu na základě zákona o státním vzdělávacím fondu). Dále je nutno předložit prokázání dostatečných prostředků pro pobyt, konkrétně dokumentaci o prostředcích k financování pobytu, např. výpis z bankovního účtu. Rodinní příslušníci předkládají dokumentaci prokazující úzkou vazbu na občana EU ve formě oddacího listu nebo rodného listu.

Jestliže chce občan ČR zůstat v Dánsku více jak 3 měsíce, měl by se zaregistrovat do registračního systému obyvatel u místního úřadu (kommune) v místě bydliště v Dánsku, což by měl učinit hned po příjezdu do Dánska, i když je možné pobývat v Dánsku až 6 měsíců bez registrace do CRS. Registraci do CRS můžete provést u servisního střediska pro občany - Borgerservice u místních územních úřadů (kommune). K registraci do CRS je nutné doložit následující registraci pobytu - EU residence certificate (z Regional State Administration – Statsforvaltning), pas, oddací list, pokud je občan ČR vdaný či ženatý, popřípadě rodné listy dětí. V případě, že bude zaregistrován do národního registru obyvatel (CRS), obdrží občanské registrační číslo - CPR číslo. Toto číslo je složeno z 10 číslic, prvních 6 číslic se skládá z data narození (den, měsíc, rok) a 4 poslední čísla poskytují jedinečnou identifikaci všech obyvatel v Dánsku. Poslední číslo, je-li sudé, jedná se o ženu, je-li liché, jde o muže. Číslo CPR je využíváno v souvislosti s registrací a osobní identifikací, např. v souvislosti s vyplácením mezd, prodejem domů, bankovními transakcemi, pojištěním atd.

Zaměstnanec může obdržet u daňového úřadu v místě výkonu práce číslo pro srážky ze mzdy (PAYE). Zaměstnavatel pošle číslo PAYE a pracovní smlouvu do servisního střediska

¹²⁰ VOJTÍŠKOVÁ, R. *Dánsko – životní a pracovní podmínky*. MPSV [online], 2009, [cit. 2012 – 03 – 05] http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/dansko

pro občany (Borgerservice). Poté zaměstnanec obdrží kartu zdravotního pojištění prostřednictvím pošty. Výše zmiňované dokumenty může servisnímu středisku pro občany také předložit osobně.

Sociální zabezpečení je v Dánsku financováno prostřednictvím daní. Aby mohl mít občan ČR přístup ke službám, je třeba mít CPR číslo a být zaregistrován do Národního registru obyvatel (CRS) a mít zdravotní kartu.

Pokud občan ČR v Dánsku pracuje, podléhá dani z příjmu a je třeba, aby co nejdříve kontaktoval příslušný daňový úřad. Prostřednictvím daní přispívá do sociálního systému Dánska, ze kterého je placeno např. vzdělávání, lékařská péče, hospitalizace v nemocnici apod. Příspěvek na nezaměstnanost je v Dánsku dobrovolný a platí se příslušnému pojišťovacímu fondu (viz pojištění v nezaměstnanosti níže).

Když občan ČR pracuje v Dánsku, musí mít e-tax card (daňovou kartu). Má dvě části, hlavní kartu a B-card (B-card je používána, pokud máte v Dánsku více zaměstnavatelů). Karta je zaslána elektronicky zaměstnavateli. Karta obsahuje údaje o tom, kolik musí zaměstnavatel strhávat ze mzdy, dále informace o osobních příspěvcích a procento daňové sazby, kterou musí občan ČR platit. Dále je nezbytné mít NemKonto účet, což je veřejný platební systém, který umožňuje institucím platební styk se zaměstnancem, tj. např. platby z veřejných institucí, platby dávek sociálního zabezpečení, refundaci daní apod.

Pokud chce být občan ČR v Dánsku zaměstnán, může být užitečné uznání (assessment) vzdělání od státního úřadu Ciriuz. Uznání pak usnadňuje dánskému zaměstnavateli pochopit zahraniční vzdělání či profesní kvalifikaci a porovnat, jak koresponduje se vzděláním a kvalifikací v Dánsku. Pokud je profese regulovaná, je potřeba autorizaci (authorisation) od příslušné instituce (např. pro práci s nebezpečnými materiály, stavebními stroji, pro zdravotnické profese...). Na stránkách Ciriuz je zveřejněn seznam regulovaných profesí, seznam autorizačních institucí, informace k uznávání vzdělání a informace k tomu, jak je možné získat povolení k výkonu práce s určitou profesí.

Od října 2008 nový portál pro zájemce o práci v Dánsku www.workindenmark.dk - obsahuje nabídky práce, informace o životních a pracovních podmínkách v Dánsku. Na portále si lze vytvořit vlastní profil (CV).

Minimální mzda není zákonem stanovena. Mzdy jsou pro každý sektor určeny v kolektivních smlouvách. Týdenní pracovní doba, dovolená a státní svátky. Obvykle 37 hodin týdně. Zakotvena je v kolektivních smlouvách. Dánský trh práce, zaměstnanecké a mzdové podmínky jsou běžně předmětem kolektivního vyjednávání mezi odbory a zaměstnavatelskými svazy. Předmětem vyjednávání je např. pracovní doba i minimální mzda.

Některé oblasti zaměstnávání jsou regulovány právními předpisy, například dovolená. Odbory mají v Dánsku důležitou roli na trhu práce, jsou velmi dobře organizované a mnoho zaměstnanců je jejich členy.

7.3. Norsko

7.3.1. Právní stav k srpnu 2008¹²¹

Norské pracovní právo je regulováno zejména zákonem o pracovních podmínkách a zákonem o dovolené. Před počátkem pracovního poměru je nutné uzavřít pracovní smlouvu. V případě, že je pracovní poměr sjednáván na dobu delší než 1 měsíc, je nutné uzavřít pracovní smlouvu nejpozději do 1 měsíce od nástupu zaměstnance do zaměstnání. Pokud je sjednáván pracovní poměr na dobu kratší než jeden měsíc, musí být pracovní smlouva uzavřena okamžitě. Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně. Sjednání zkušební doby je předmětem dohody zaměstnavatele se zaměstnancem, její délka nesmí přesahovat 6 měsíců a musí být taktéž uzavřena písemně.

Pracovní doba v Norsku nesmí přesáhnout 9 hodin za den a 40 hodin za týden. Ustanovení o pracovní době se netýkají manažerských pozic, pro které sice maximální délka stanovena není, ale tyto osoby tímto nesmí být vystaveny fyzické nebo psychické újmě. Základní výměra dovolené činí 25 pracovních dní včetně soboty, což odpovídá 4 týdnům plus jeden den.

Co se týká minimální mzdy, tato není v Norsku upravena zákonem, ale upravuje se přímo v pracovní či kolektivní smlouvě. Zvláštností je, že norské právo chrání své zaměstnance v odvětvích, kde je vysoká konkurence ze strany zemí, kde jsou nižší náklady. V této situaci kolektivní smlouva upravuje minimální mzdu vztahující se na všechny zaměstnance v daném odvětví.

Zaměstnanec nemůže být propuštěn, pokud k tomu nemá zaměstnavatel objektivní důvod podložený okolnostmi souvisejícími s provozem, zaměstnancem nebo zaměstnavatelem. Možnost výpovědi by měl zaměstnavatel se zaměstnancem prodiskutovat předem. Je nutné, aby výpověď měla písemnou formu. Pokud jde o délku výpovědní doby, ta se liší v závislosti na věku zaměstnance a délce trvání jeho pracovního poměru alespoň 1 měsíc. Pokud by byl zaměstnanec propuštěn neprávem, může mu být soudem přiznáno právo na náhradu škody, která mu rozhodnutím zaměstnavatele byla způsobena. Také by byl zaměstnavatel povinen takového zaměstnance nadále zaměstnávat, ledaže by soud rozhodl, že k tomu není důvod.

¹²¹ BARANCOVÁ, Helena et al. *Vysielanie zamestnancov*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2008, str. 198 - 199

7.3.2. Otevření pracovního trhu

V Norsku se stejně jako v Belgii a Dánsku může od 1. května 2009 občan České republiky ucházet o pracovní místo. Uvolnění norského pracovního trhu se týká i dalších zemí a to Slovenska, Maďarska, Polska, Slovinska, Estonska, Litvy a Lotyšska. Netýká se však občanů Rumunska a Bulharska, pro které Belgie i nadále využívá tzv. přechodného období.

7.3.3. Postavení zaměstnance – občana ČR v Norsku¹²²

Cizinec, který plánuje pobyt v Norsku delší než tři měsíce, se musí registrovat na místním městském registru obyvatel. V závislosti na délce pobytu v Norsku mu bude vystaveno „D“ číslo nebo osobní „ID“ číslo, uvedené v průkaze. Na úřad je třeba si vzít pracovní smlouvu a pas, popř. občanský průkaz. Na území Norska se může dále zdržovat po dobu tří měsíců bez nutnosti žádat o povolení k pobytu. Jestliže se však nahlásí jako žadatel o práci na pracovním úřadě (NAV), může se zdržovat v Norsku po dobu maximálně šesti měsíců.

Pro získání daňové karty, která umožňuje správné odvody z platu, musí občan ČR vyplnit žádost o vydání daňové karty pro cizince. Tato žádost je k dispozici na každém místním daňovém úřadě. Daňovou kartu je třeba ihned předat svému zaměstnavateli, v opačném případě by byl zaměstnavatel povinen odvádět 50 % z platu, což je samozřejmě více, než běžné srážky ze mzdy.

První povolení k pobytu na základě pracovní smlouvy může být uděleno na dobu maximálně jednoho roku. Poté může taková osoba, jako každý občan EHP, dostat povolení k pobytu na dobu až 5 let.

Norsko je součástí koordinovaného systému sociálního zabezpečení platného v Evropské unii na základě dohody v rámci Evropského hospodářského prostoru. Český pracovník v Norsku je součástí národního systému sociálního zabezpečení po celou dobu svého zaměstnání.

Občané EHP, tedy i občané ČR, zůstávají součástí národního systému sociálního zabezpečení Norska jeden měsíc po skončení pracovní smlouvy, a to i v případě, že zemí jejich trvalého pobytu není Norsko, za podmínky, že po tuto dobu pokračují v pobytu na norském území. Každý, kdo sídlí v Norsku, je součástí národního systému sociálního zabezpečení Norska (NIS). Není nutnou podmínkou být norským občanem. K občanům, kteří

¹²² LAVICKÁ, B. *Norsko – životní a pracovní podmínky*. MPSV [online], 2009, [cit. 2012 – 03 – 05] http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/norsko

se přesunuli do Norska, je přihlíženo jako k rezidentům v případě, že přicházejí alespoň na 1 rok nebo déle.

V první řadě je nutno zjistit, zda povolání, které chce vykonávat, je či není v Norsku regulované. Není-li dané povolání v Norsku regulované, je oprávněn toto povolání vykonávat stejně jako státní příslušníci Norska. Rozhodnutí o přijetí je pak na potenciálním zaměstnavateli. Pro výkon regulovaného povolání nebo činnosti jsou právními předpisy stanoveny určité požadavky, jejichž splnění podmiňuje výkon tohoto povolání. Určitými požadavky se rozumí např. stupeň a obor vzdělání, délka praxe nebo např. zdravotní způsobilost. Pokud je dané povolání nebo činnost v Norsku regulované, je nutné požádat o uznání odborné kvalifikace. V tomto případě občanu ČR norský národní koordinátor NOKUT pomůže najít příslušný uznávací orgán. Na základě zasláné žádosti o uznání kvalifikace NOKUT posoudí, zda stupeň a rozsah studia odpovídá norským požadavkům na vzdělání v dané profesi. Seznam minimálních požadavků na úroveň kvalifikace získané v zahraničí je uveden na internetových stránkách NOKUT, <http://www.nokut.no/>. Různé vzdělávací instituce v Norsku se zabývají uznáváním specifických kvalifikací, například rozhodují o tom, zda zahraniční kvalifikace odpovídá zcela nebo částečně stupni odpovídající kvalifikace, kterou škola poskytuje, případně zda odpovídá jinému typu kvalifikace, kterou se posuzující instituce zabývá. Z uznání stupně vzdělání nebo jiné kvalifikace ještě automaticky neplyne právo žadatele provozovat profesi, která je v Norsku regulována. Pro tuto skupinu profesí je vyžadována autorizace.

Jak jsem uvedla již výše, není minimální mzda v Norsku zákonem určena. Platy v jednotlivých profesích se odvíjí od dohodnutých kolektivních smluv. To znamená, že je nesmírně důležitý jasný a zřejmý obsah písemné smlouvy. Výjimku tvoří stavebnictví, námořní a lodní průmysl, kde je stanovena minimální mzda. Pro profesionály je minimální mzda 142,75 NOK, pro zaměstnance bez odborného vzdělání, ale se zkušenostmi v oboru je to pak 128,50 NOK, pro zaměstnance s praxí v oboru méně než jeden rok činí minimální mzda 133,50 NOK a pro mladé lidi do 18 let 86,00 NOK.

Týdenní pracovní doba je nejvýše 40 hodin týdně nebo 9 hodin denně. V kolektivní smlouvě lze dohodnout kratší pracovní dobu. Pracovníci s nepravidelnou pracovní dobou nebo pracující přes víkendy mohou mít dohodnutou týdenní pracovní dobu 38 nebo 36 hodin. Existují i speciální pracovní dohody na 48, popř. 54 hodin týdně, ovšem v jiných týdnech zaměstnanec pracuje úměrně hodin méně, takže v průměru je dodržen průměr 36 nebo 38 hodin týdně.

Pracovník v Norsku má nárok na 25 dní pracovní dovolené. Soboty jsou počítány jako pracovní dny, a to i v případě, že zaměstnanec běžně v sobotu nepracuje. Zaměstnanci nad 60 let mají nárok na jeden týden dovolené navíc.

7.4. Německo

7.4.1. Právní stav k červnu 2008¹²³

V Německu neexistuje žádný jednotný pracovněprávní kodex, a tak je německé pracovní právo velmi netransparentní. Za základní nástroj vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je považována pracovní smlouva, která může být uzavřena buď ústně, nebo písemně, s výjimkou pracovní smlouvy na dobu určitou, u které je písemná forma požadována vždy.

Do jednoho měsíce od nástupu musí zaměstnavatel svému zaměstnanci vydat písemné potvrzení o jeho pracovních podmínkách. Toto potvrzení by mělo obsahovat alespoň jméno nebo název zaměstnavatele, den nástupu do zaměstnání, rozsah smluvních povinností, mzdové podmínky, rozsah pracovní doby, nárok na dovolenou, výpovědní dobu a informace o kolektivních smlouvách. Zaměstnavatel si může se zaměstnancem dohodnout sjednání zkušební doby, která však nesmí přesahovat 6 měsíců.

Délka pracovní doby nesmí přesáhnout v průměru za 6 měsíců 48 hodin týdně, přičemž maximální délka denní pracovní doby je 10 hodin. Zároveň musí být splněna podmínka, že doba odpočinku mezi dvěma pracovními dny činí minimálně 11 hodin. Toto omezení se nevztahuje na vyšší management a služebně starší zdravotnické pracovníky.

Pokud zaměstnanec pracuje v šestidenním pracovním týdnu (tedy od pondělí do soboty), má nárok na dovolenou v rozsahu nejméně 24 dnů. Pokud však pracuje v běžném pětidenním pracovním týdnu, má nárok minimálně na 20 dnů dovolené.

V Německu není znám institut minimální mzdy, avšak určité limity existují. Minimální mzda je totiž obvykle předmětem vyjednávání sociálních partnerů a je zakotvena v kolektivních smlouvách a tak je běžné, že se liší podle jednotlivých průmyslových odvětví a současně i regionů.

Délka výpovědní doby je různá pro zaměstnavatele a zaměstnance a ne vždy běží od prvního dne měsíce následujícího po doručení výpovědi. Pro zaměstnance výpovědní doba činí čtyři týdny a její běh záleží na datu doručení. V případě zaměstnavatele se pak výpovědní doby liší v závislosti na délce trvání zaměstnání. Výpověď lze dát pouze z omezených

¹²³ BARANCOVÁ, Helena et al. *Vysielanie zamestnancov*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2008, str. 194 - 196

důvodů, které se vážou k osobě zaměstnance, k jeho chování nebo k nutným provozním potřebám zaměstnavatele.

7.4.2. Otevření pracovního trhu¹²⁴

Dle německého zákona o volném pohybu občanů EU vystavuje v Německu příslušný cizinecký úřad pouze z úřední povinnosti deklaratorní potvrzení o právu k pobytu. To vše platí při vyslání zaměstnanců do Německa i pro poskytovatele služeb v následujících oborech stavebního průmyslu včetně příbuzných ekonomických odvětví, úklidu budov, inventáře a dopravních prostředků a činnosti interiérových aranžérů.

Pro stavební podniky ze zemí, které přistoupily do EU, to znamená například, že i po termínu 1. května 2011 jsou tito zaměstnavatelé povinni platit svým zaměstnancům minimální mzdu, poskytovat dovolenou a účastnit se systému dovolené dle Fondu pro vyrovnání dovolené a mzdy pro zaměstnance ve stavebnictví (Soka-Bau) dle všeobecně závazných německých kolektivních smluv. Platí stejné závazné právní předpisy, které je nutno dodržovat pro německé zaměstnavatele, zejména předpisy týkající se pracovní doby, dovolené, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a ochrany před výpovědí. Pokud ale mzda z důvodu absence všeobecně závazné kolektivní smlouvy je sjednána individuální dohodou, nesmí její výše odporovat dobrým mravům, to znamená, že musí činit minimálně dvě třetiny mzdy vyplácené dle kolektivních smluv sjednávaných běžně v daném sektoru a daném hospodářském regionu. Dle německého zákona o vyslání zaměstnanců musí být minimální mzdy dle všeobecně závazných kolektivních smluv vždy dodržovány.

Pracovní vztahy mezi zaměstnavatelem se sídlem v zahraničí a jeho zaměstnanci vyslanými dočasně do Německa za účelem plnění zakázky podléhají zpravidla právu státu původu zaměstnavatele, pokud se smluvní strany nedohodly na volbě jiného práva dle nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 (Řím I). Zaměstnavatel je však povinen i v takovém případě se řídit předpisy německého zákona o vyslání zaměstnanců.

Hovoří-li se v německém a evropském právu o sociálním zabezpečení, zahrnuje tento pojem vždy i zdravotní pojištění. Pokud je uchazeč zaměstnán německým zaměstnavatelem v Německu, je směrodatné německé právo sociálního zabezpečení. Je-li zaměstnanec vyslán do zahraničí nebo je zaměstnán u dvou či více zaměstnavatelů ve dvou či více členských státech a jeho trvalé bydliště se nachází v jiném členském státě EU, pak platí nařízení Evropského

¹²⁴ BRITZ, T. *Uvolnění trhu práce a dosud omezených služeb v Německu od 1. května 2011*. epravo [online], 2011, [cit. 2012 - 02 - 22] <http://www.epravo.cz/top/clanky/uvolneni-trhu-prace-a-dosud-omezenych-sluzeb-v-nemecku-od-1-kvetna-2011-72842.html>

parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení. Dle tohoto nařízení je jako dosud rozhodující úprava státu, ve kterém se práce vykonává. U příslušného úřadu české Okresní správy sociálního zabezpečení je však možno podat žádost o pokračování platnosti předpisů českého sociálního zabezpečení, kterou tato potvrdí na tiskopise A1 (dříve E 101 - „Potvrzení o právních předpisech sociálního zabezpečení, které se vztahují na jeho držitele).

Pro přístup k regulovaným řemeslným povoláním jako stavbyvedoucí popř. jako osoba samostatně výdělečně činná provádějí řemeslné komory řízení o uznání dosažené kvalifikace a vzdělání. Jinak není uznání zahraničních dokladů o složení učňovské zkoušky k tomu, aby mohla osoba vyučený obor v Německu vykonávat právně předepsáno, a zatím – s výjimkou vysídlenců německé národnosti – ani upraveno. Rozhodující je uznání dokladu německým zaměstnavatelem. Aby byl migrujícím osobám usnadněn nástup na německý trh práce přiměřený jejich odbornému vzdělání, vypracovává v současné době Spolková vláda zákon o uznání dosažené kvalifikace a vzdělání, který má obsahovat rozsáhlé právní nároky na zkoušku a porovnání zahraniční dosažené kvalifikace a vzdělání s německou referenční kvalifikací.

Rovněž je od 1. 5. 2011 možné přijmout práci u některé německé agentury práce. Mimo to mohou agentury práce z jiných členských zemí EU propůjčit občany EU v rámci mezinárodního pronájmu pracovní síly, pokud mají příslušné povolení německého centrálního úřadu práce dle německého zákona o agenturním zaměstnání. V této souvislosti je třeba upozornit na skutečnost, že se v současné době diskutuje o začlenění sektoru agentur práce do německého zákona o vyslání zaměstnanců, aby v tomto oboru platily jednotné pracovní podmínky v rámci celé spolkové země, a to zejména ohledně minimální výše mzdy. Pokud by se tento sektor začlenil do zákona o vyslání zaměstnanců, musely by tyto podmínky dodržovat všechny německé i zahraniční agentury práce, které zaměstnávají agenturní zaměstnance v Německu.

7.4.3. Postavení zaměstnance – občana ČR v Německu¹²⁵

Čeští uchazeči o zaměstnání mají možnost zaregistrovat se na německých úřadech práce a to buď osobně, nebo přes internet – Agentur für Arbeit (odkaz Jobbörse). Pro první kontakt se doporučuje osobní návštěva úřadu práce. Na místě s nápisem „Arbeitssuchend Melden“ vyplní uchazeč přihlášku do registru. K tomu potřebuje osobní doklady, životopis v němčině,

¹²⁵ KOLMEROVÁ, V. *Informace pro zájemce o zaměstnání v Německu*. Národní pojištění. Odborný měsíčník České správy sociálního zabezpečení 8 - 9/11. Ročník 42. Str. 47 - 48

doklady o svém vzdělání, certifikáty, diplomy, pomohou i reference bývalých zaměstnavatelů. Další komunikace mezi uchazečem a úřadem práce probíhá dále elektronickou poštou. Po podepsání pracovní smlouvy je nutné získat na příslušném finančním úřadě daňové číslo. Po podání žádosti bude uchazeči udělena daňová třída, podle které ho bude zaměstnavatel danit.

Pokud je český uchazeč o práci v Německu tzv. pendlerem, který za prací dojíždí z České republiky, může si zvolit jakoukoli zdravotní pojišťovnu. Po registraci mu pojišťovna zašle kartu pojištěnce a uchazeč si zažádá o formulář E106, na jehož základě mu vydá dosavadní zdravotní pojišťovna speciální kartu, která mu zajišťuje péči hrazenou pojišťovnou i v České republice. Uchazeč je tak pojištěn v obou zemích. Na základě registrace u zdravotní pojišťovny je automaticky zapsán i do systému sociálního pojištění.

Pokud se však uchazeč za prací stěhuje a bude žít a pracovat v Německu, musí se v České republice odhlásit ze systému zdravotního pojištění. Bude tedy pojištěn jen v jednom státě. Musí se rovněž přihlásit jako cizinec na „Einwohnermeldeamt“ v místě svého nového bydliště. Zde se prokáže nájemní a pracovní smlouvou.

Německý zaměstnavatel očekává od zahraničního uchazeče o zaměstnání především velmi dobrou znalost němčiny slovem a písmem, přičemž angličtina nebo další cizí jazyk je samozřejmě výhodou. Dále pak požaduje pracovní a odborné zkušenosti, odpovědný přístup k pracovním povinnostem a loajalitu k firmě. Podklady žádosti by měly být stručné a přesné a pokud možno měly by poskytnout vyhraněný obraz uchazeče. Průvodní dopis by se měl vztahovat k dané pozici, o kterou se zaměstnanec uchází.

V Německu existuje přibližně 60 regulovaných povolání, pro která je potřeba získat uznání kvalifikace. Každá spolková země má vlastní oborové instituce, které kvalifikace uznávají. Uznání kvalifikace je zpoplatněno a vyřízení trvá týdny až měsíce.

Nařízení týkající se zákonné minimální mzdy v Německu, jak je již uvedeno výše, neexistuje. Výjimku tvoří některé obory. U nabídnuté mzdy je dobré si ověřit, zda je tato obvyklá pro místní trh práce ještě před uzavřením pracovního poměru. Pracovní podmínky musí být taktéž obvyklé na místním trhu práce.

Zaměstnavatelé mají největší zájem o kvalifikované pracovní síly z technických a zdravotnických profesí, neopomenutelným oborem je samozřejmě i hotelnictví a gastronomie. Zájem o jednotlivé obory se může lišit podle aktuální potřeby na trhu práce a samozřejmě i podle jednotlivých spolkových zemí.

7.5. Rakousko

7.5.1. Právní stav k červnu 2008¹²⁶

Kromě několika pracovněprávních předpisů jsou to zejména kolektivní smlouvy vyššího stupně a zaměstnanecké dohody na podnikové úrovni, které mají velký význam z pohledu rakouského práva. V předpisech rakouského pracovního práva jsou obsaženy zejména ustanovení upravující minimální náležitosti pracovněprávních vztahů, které však mohou být podrobněji a pro zaměstnance výhodněji upravené v kolektivní smlouvě, zaměstnanecké dohodě nebo individuální pracovní smlouvě.

Základním nástrojem vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je pracovní smlouva, která upravuje práva a povinnosti založené pracovním právem, aplikovatelnými kolektivními smlouvami a zaměstnaneckými dohodami, pokud takové existují. Zpravidla se nevyžaduje písemná forma, avšak zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci písemné potvrzení o jeho základních právech a povinnostech bezodkladně po nástupu do zaměstnání.

Zákonem stanovená pracovní doba je 8 hodin denně a týdenní pracovní doba je stanovena v délce 40 hodin. Délka pracovní doby bývá často předmětem vyjednávání sociálních partnerů. V kolektivních smlouvách bývá týdenní pracovní doba zkrácena ve většině případů na 38 nebo 38,5 hodin týdně. Jednotlivé kolektivní smlouvy umožňují upravit přípustnou průměrnou pracovní dobu flexibilně, a tím je možné prodloužit jak denní pracovní dobu, tak i týdenní pracovní dobu.

Zákonem stanovená minimální délka dovolené je 30 dní pro ty zaměstnance, kteří mají odpracovaných méně než 25 let a po dovršení 25. roku zaměstnání je jejich nárok na dovolenou zvyšuje na 36 dní.

Ani v Rakousku neexistuje zákonem stanovená minimální mzda a její výši nalezneme v jednotlivých kolektivních smlouvách, čímž je zajištěna jednotná úprava mzdových standardů a pracovních podmínek v různých sektorech podnikání, v důsledku čehož jsou do značné míry ovlivněny i podmínky konkurence.

V Rakousku může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec ukončit pracovní poměr bez udání důvodu, avšak musí dodržet výpovědní doby, které stanoví zákon, kolektivní smlouva nebo individuální pracovní smlouva.

¹²⁶ BARANCOVÁ, Helena et al. Vysielanie zamestnancov. Plzeň : Aleš Čeněk, 2008, str. 202 - 204

7.5.2. Otevření pracovního trhu

Od 1. května 2011 mají čeští občané, kteří mají zájem pracovat v zahraničí, volný přístup na trhy práce celé Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska. Rakousko patřilo k posledním zemím, které chránily svůj pracovní trh tzv. přechodnými opatřeními. To znamená, že ještě donedávna bylo povoleno k zaměstnání potřeba k tomu, aby byl český občan zaměstnán na území Rakouska. Zrušením této povinnosti, která trvala od vstupu České republiky do Evropské unie celých 7 let, odpadla pro občany České republiky povinnost žádat si o povolení k zaměstnání v této zemi.

7.5.3. Postavení zaměstnance – občana ČR v Rakousku¹²⁷

Předpokladem bezproblémového a úspěšného zaměstnávání v Rakousku je zejména dodržování rakouského zákoníku práce a minimálních mezd stanovených pro jednotlivé obory v kolektivních smlouvách.

Čeští uchazeči o zaměstnání mají možnost zaregistrovat se na rakouských úřadech práce – Arbeitsmarktservice (www.ams.at), a to buď osobně, nebo přes internet. Pro první kontakt se jako v případě Německa doporučuje spíše osobní návštěva úřadu práce. K tomu zájemce o práci potřebuje osobní doklady, životopis v němčině, doklady o svém vzdělání, certifikáty, diplomy a pomohou i reference bývalých zaměstnavatelů. Další komunikace probíhá prostřednictvím elektronické pošty.

Jakmile český občan zahájí výdělečnou činnost v Rakousku, stane se pojištěncem tohoto státu v případě, že jeho činnost bude zakládat povinnost odvodů na zdravotní a sociální pojištění.

Po uzavření pracovní smlouvy se zaměstnavatelem obdrží zaměstnanec tzv. Sozialversicherungsnummer (číslo sociálního pojištěnce). Karta kromě čísla sociálního pojištění, jména a data narození nese i informaci o dané osobě. Lékař potřebuje druhou kartu lékaře, aby mu mohl předepsat léky.

V případě, že bude český občan v Rakousku i bydlet, je třeba na magistrátu Magistratische Bezirksamt ve Vídni nebo na některém z obecních úřadů Gemeindeamt do tří dnů ohlásit svůj pobyt, tzv. Meldezettel, na jehož základě získává tzv. osobní číslo Zentral Melderegister (ZMR). K jeho získání musí doložit jméno, příjmení, datum narození, náboženské vyznání, nájemní smlouvu majitele domu, kde osoba bydlí v podnájmu.

¹²⁷ KOLMEROVÁ, V. *Informace pro zájemce o zaměstnání v Rakousku*. Národní pojištění. Odborný měsíčník České správy sociálního zabezpečení 11/11. Ročník 42. Str. 25 - 27

V Rakousku má nárok na příspěvky na dopravu tzv. Pendelpauschale a finanční příspěvek na děti tzv. Familienbeihilfe.

Pokud český občan pracuje v Rakousku jako tzv. pendler, tedy jako příhraniční pracovník, protože se vrací alespoň jednou týdně zpět do ČR, tj. za prací dojíždí z České republiky, stejně jako obvykle je pojištěn v zemi, kde pracuje. Po skončení pracovního poměru mají příhraniční pracovníci možnost žádat o dávku v nezaměstnanosti pouze ve státě bydliště, tedy v ČR. Naproti tomu lidé, kteří jsou hlášeni k pobytu v Rakousku, nejsou příhraničními pracovníky a mají na výběr, kde žádat o dávky v nezaměstnanosti, jestli ve státě posledního zaměstnání (tedy v Rakousku), nebo ve státě bydliště, pokud dostatečně doloží zachování centra zájmu v České republice během posledního zaměstnání v Rakousku.

I v Rakousku existuje několik desítek regulovaných povolání, pro které je třeba získat uznání kvalifikace. Každá spolková země má vlastní oborové instituce, které kvalifikace uznávají. Toto uznání je zpoplatněno a vyřízení stejně jako v Německu trvá týdny až měsíce.

Obecná zákonem stanovená minimální mzda v Rakousku neexistuje. Mzdy jsou upraveny tzv. kolektivními smlouvami, které sou uzavírány pro jednotlivé obory, profese, spolkové země po dohodě mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů. Mzdy se zvyšují a snižují zpravidla i v závislosti na případné inflaci, popř. deflaci. Zaměstnavatelé jsou povinni tyto minimální mzdy dodržovat.

Rakouští zaměstnavatelé mají zájem především o kvalifikované pracovní síly z technických oborů, dále ze zdravotnických a stavebních profesí. Velmi žádané jsou rovněž sezónní práce v hotelnictví, gastronomii a zemědělství. Velký zájem je o letní práce animátorů v hotelích a kempech i o práci učitelů lyžování a snowboardingu v průběhu zimní sezóny v horských oblastech Rakouska. Zájem o jednotlivé obory se může lišit podle aktuální potřeby na trhu práce.

7.6. Česká republika¹²⁸

Česká republika (ČR) je vnitrozemským státem s bohatou historií a intenzivním současným děním. Po změně politického režimu v roce 1989 a následném rozpadu Československa na Českou republiku a Slovenskou republiku se ČR soustředila na prohloubení a dokončení společenských a ekonomických reforem, které ji dovedly do NATO a v roce 2004 do Evropské unie. V současné době se celkový obraz země dotváří, čímž je

¹²⁸ ŠMÍDLOVÁ, P. *Životní a pracovní podmínky v České republice*. MPSV [online], 2008, [cit. 2012 – 03 – 06], http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_cr/zp_vytah

nejbližší období zajímavé nejen pro české občany, ale i pro Evropany přicházející z různých koutů starého kontinentu.

Občan EU/EHP či Švýcarska nepotřebuje pro práci v České republice pracovní povolení. V případě nástupu do zaměstnání má zaměstnavatel povinnost jej nejpozději v den nástupu zaregistrovat na příslušném úřadu práce. Po ukončení pracovního poměru je zaměstnavatel rovněž povinen ho odhlásit a to nejpozději do 10 dnů ode dne, kdy tato skutečnost nastala.

Po vstupu České republiky do Evropské unie může občan členského státu Evropské unie vstupovat a pobývat na území ČR bez zvláštního omezení, a to pouze na základě cestovního dokladu nebo průkazu totožnosti. K pobytu do 3 měsíců nepotřebuje žádné zvláštní povolení k pobytu. V případě, že chce pobývat na území ČR po dobu delší než 3 měsíce (např. za účelem zaměstnání, podnikání, studia), má nárok zažádat o vydání „povolení k pobytu pro státního příslušníka členského státu Evropských společenství“.

Žádost o povolení k pobytu si může podat na regionálním pracovišti Ministerstva vnitra České republiky. Bude mimo jiné ještě potřebovat cestovní doklad a doložení účelu pobytu (např. pracovní smlouva). V případě jiného pobytu než za účelem zaměstnání potřebuje ještě doklad o zdravotním pojištění. Pokud jej doprovází rodinný příslušník, bude ještě dokládat potvrzení, že je rodinným příslušníkem (závislou osobou).

Povolení k zaměstnání musí mít i cizinec, jenž bude vykonávat práci na území České republiky v pracovním vztahu k zahraničnímu zaměstnavateli, který ho k této práci vyslal na základě obchodní nebo jiné smlouvy uzavřené s tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou. U těchto cizinců jsou základní pracovněprávní vztahy určeny mezi zahraničním zaměstnavatelem a cizincem. Tzn., že cizinec zaměstnaný zahraničním zaměstnavatelem a vyslaný k výkonu práce do ČR je odměňován v souladu s pracovní smlouvou, kterou má uzavřenou se svým zaměstnavatelem. Uzavřená pracovní smlouva, jakož i zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, se řídí zpravidla předpisy platnými v zemi zaměstnavatele, který za obsah smlouvy i plnění pojištění nese plnou zodpovědnost.

Před uzavřením smlouvy, na jejímž základě dojde k vyslání cizinců k výkonu práce na území České republiky, je tuzemská právnická nebo fyzická osoba, ke které bude cizinec vyslán k výkonu práce, povinna projednat s příslušným úřadem práce zejména počty a profese vysílaných zaměstnanců a dobu jejich vyslání. Tuzemská právnická nebo fyzická osoba předkládá informaci úřadu práce na zvláštním tiskopisu.

Úřady práce nabízejí několik možností, jak vylepšit pozici při hledání nového zaměstnání. Základní možností je procházet (možno v asistenci zprostředkovatele) databázi volných pracovních míst, do které zaměstnavatelé mají ze zákona povinnost nahlašovat všechna volná

místa. Vedle toho úřady práce nabízejí například poradenství při volbě povolání nebo možnosti rekvalifikace.

Při hledání práce přes agenturu je potřeba si ověřit, zdali je agentura držitelem licence pro zprostředkování zaměstnání. Většina agentur má svoje internetové stránky, takže další informace o agentuře nalezne tam. Zprostředkovatelské služby pro uchazeče by měly být poskytnuty bezplatně.

Pro některé vybrané profese je v ČR potřeba uznání kvalifikace. Tyto profese jsou regulované, a je tedy třeba podat žádost o uznání své odborné kvalifikace u příslušného uznávacího orgánu v ČR, který žádost uzná, nebo zamítne.

V ČR se při sjednávání zaměstnání sepisuje pracovní smlouva, ať už se jedná o pracovní poměr na dobu určitou nebo neurčitou, o krátkodobý nebo dlouhodobý pracovní kontrakt nebo o sezónní práce.

Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit zaměstnance s jeho právy a povinnostmi. Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně, jedno vyhotovení musí dostat zaměstnanec. Pokud nejsou ve smlouvě obsažena práva a povinnosti, musí být zaměstnanec do jednoho měsíce od nástupu do zaměstnání informován.

V případech, kdy je se zaměstnancem sjednán v pracovní smlouvě pracovní poměr na dobu určitou, končí pracovní poměr uplynutím sjednané doby. Pokračuje-li zaměstnanec v práci s vědomím zaměstnavatele po uplynutí sjednané doby, aniž by s ním byla původní pracovní smlouva písemně změněna, platí, že se tento pracovní poměr automaticky změnil na pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou (pokud se zaměstnavatel a zaměstnanec nedohodnou jinak). Pracovní smlouva musí obsahovat: druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána, a den nástupu do práce.

Za normálních okolností je ve smlouvě sjednaná zkušební doba na 3 měsíce, pokud není ve smlouvě přímo stanovena doba kratší. V žádném případě náš zákon nepovoluje sjednat zkušební dobu delší než 3 měsíce. Během této doby může zaměstnanec nebo Váš zaměstnavatel ukončit sjednaný pracovní poměr ihned bez udání důvodu. Pracovní poměr vzniká dnem, kdy byl sjednán v pracovní smlouvě nástup do práce. Sjednaný obsah pracovní smlouvy lze změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Pracovní poměr může být rozváznán jen dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a okamžitým zrušením ve zkušební době.

V ČR je pracovní doba 40 hodin týdně obvykle rozdělena na osmihodinovou pracovní dobu do pěti pracovních dnů. Přestávka na oběd se do pracovní doby nezapočítává.

Všeobecně se pracovní doba se ve státních institucích a soukromých firmách liší. V ČR mívají větší podniky kolektivní smlouvy, které vybrané pracovní podmínky mohou upravovat, např. pracovní dobu, placení přesčasů, náhradní pracovní volna, různé příspěvky na dovolené, na důchod, zřizují podnikové mateřské školky, sjednávají lepší bezpečnostní podmínky atd.

8. EURES

System EURES (EUROpean Employment Services – Evropské služby zaměstnanosti) byl založen v roce 1993, konkrétně nařízením Evropské komise 2434/92 ze dne 27. Července 1992, za účelem sledování mobility, podpory práva volného pohybu pracovníků a integrace evropských trhů práce a pro informování občanů o použitelných právních předpisech Společenství.¹²⁹

Činnost EURES je koordinována Evropskou komisí. Jednotlivých aktivit se účastní veřejné služby zaměstnanosti zemí EU/EHP a Švýcarska. Zapojeny jsou i regionální a nadnárodní orgány zabývající se problematikou zaměstnanosti, jako jsou odborové svazy, čo organizace zaměstnavatelů. EURES hraje stále významnější roli při vyrovnávání regionální nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na evropském trhu práce v různých odvětvích a při překonávání problémů souvisejících s úzkoprofilovou kvalifikací. Přispívá také k vytváření společného evropského pracovního trhu a v některých hraničních regionech i k vytváření integrovaného regionálního pracovního trhu.¹³⁰

V každém členském státě je osobní poskytování služby EURES zajištěno především prostřednictvím EURES poradců. Ti jsou v ČR metodicky řízeni EURES manažerem, odborným pracovníkem Ministerstva práce a sociálních věcí, Správy služeb zaměstnanosti. EURES poradci jsou vyškolení specialisté, kteří jsou schopni sdělit informace související se zaměstnáním v jiné členské zemi EU/EHP nebo, pokud jde o speciální požadavek, zajistit tyto informace z jiných institucí či od svých kolegů - EURES poradců z ostatních států. Pracují přitom s databázemi portálu EURES a nabízí mnoho doplňujících informací, které v těchto databázích není možné nalézt. EURES poradci působí na pověřených úřadech práce v krajských městech. Na ostatních úřadech práce lze zjistit základní informace o nabídce sítě EURES. Na každém ÚP působí kontaktní osoba pro EURES, která je schopna sdělit základní informace o EURES, poskytnout informační materiály, informovat o portále EURES a

¹²⁹ Rozhodnutí Komise ze dne 23. Prosince 2003, kterým se provádí nařízení Rady (EHS) č. 1612/68, pokud jde o vyřizování nabídek volných pracovních míst a žádostí o zaměstnání (oznámeno pod číslem K(2002)5236, odst. 5

¹³⁰ Kolektiv autorů, *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny*, 3. Aktualizované vydání, ANAG 2009, str. 38

národní webové stránce EURES a předat kontakt na EURES poradce vážným zájemcům o práci v jiném členském státě EU/EHP.¹³¹

Informační a poradenská činnost EURES poradců zahrnuje: poradenství a strategii pro hledání práce v evropských zemích, informace o trzích práce a nabídky pracovní síly v EU/EHP, poradenské služby týkající se zaměstnávání občanů jiných členských států EU/EHP v ČR, informace o přechodných obdobích pro volný pohyb pracovních sil, informace o administrativních procedurách spojených s odjezdem či příjezdem klienta do některé ze zemí EU/EHP, šíření nabídek volných pracovních míst do zemí, ze kterých má zaměstnavatel zájem přijímat pracovníky.¹³²

Národní a Evropský portál EURES mají své webové stránky¹³³, na kterých jsou informace potřebné jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele. Evropský portál EURES nabízí nabídku volných pracovních míst v zemích EU/EHP a Švýcarska, dále databázi životopisů, do které je možné vložit vlastní životopis, informace o životních a pracovních podmínkách v zemích EU/EHP a Švýcarska a vyhledávání příležitostí ke vzdělání. Národní portál EURES ČR obsahuje stejné informace jako portál evropský a nabízí přehled připravovaných výběrových řízení, vzory životopisů a průvodních dopisů s tipy, jak se ucházet o práci v konkrétní zemi EU/EHP či Švýcarsku, seznam EURES poradců a kontaktních osob EURES.

9. Nelegální práce, kontrola a postihy

V této kapitole se zaměřím na definici pojmu nelegální práce a to i ve vztahu k nelegální práci vykonávanou cizinci. Dále se budu věnovat kontrolám zaměstnavatelů, především inspekcí práce a kontrolou agentur práce, poté se budu zabírat sankcemi za porušení právních předpisů ve vztahu k výkonu nelegální práce a nakonec se zaměřím na boj Evropské unie proti nelegální práci.

9.1. Nelegální práce

Definici pojmu nelegální práce můžeme nalézt v zákoně o zaměstnanosti¹³⁴, konkrétně v ustanovení § 5, písm. e), které za nelegální práci označuje dva případy. Za prvé o nelegální práci půjde, pokud fyzická osoba nevykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy. A za druhé, pokud fyzická osoba –

¹³¹ NAVRÁTIL, M. *Služba EURES v České republice*. MPSV [online], 2007, [cit. 2012 - 03 - 10] http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures

¹³² Kolektiv autorů, *Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny*, 3. Aktualizované vydání, ANAG 2009, str. 39

¹³³ <http://portal.mpsv.cz/eures/>, <http://ec.europa.eu/eures/>

¹³⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

cizinec vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu s povolením k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech vydaným podle zvláštního právního předpisu nebo bez zelené karty, je-li podle tohoto zákona vyžadována.

9.2. Inspekce práce a jiné kontroly u zaměstnavatelů

9.2.1. Inspekce práce

Legislativní úpravu inspekce práce obsahuje zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, který upravuje zřízení a postavení orgánů inspekce práce jako kontrolních orgánů na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek, působnost a příslušnost orgánů inspekce práce, práva a povinnosti při kontrole a sankce za porušení stanovených povinností.¹³⁵

Zákonem o inspekci práce byl zřízen Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce, které jsou správními úřady. Sídlem Státního úřadu inspekce práce je Opava a v jeho čele stojí generální inspektor.

Orgány inspekce práce kontrolují dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů, uvedených v ustanovení § 3 odst. 1 zákona o inspekci práce, a to z právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům, příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích včetně právních předpisů o odměňování zaměstnanců, náhradě mzdy nebo platu a náhradě výdajů zaměstnancům, právních předpisů stanovících pracovní dobu a dobu odpočinku, právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce, právních předpisů k zajištění bezpečnosti provozu technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví a právních předpisů o bezpečnosti provozu vyhrazených technických zařízení, právních předpisů o zaměstnávání zaměstnankyň, mladistvých zaměstnanců, zaměstnanců pečujících o děti, jakož i zaměstnanců, kteří prokázali, že převážně sami dlouhodobě pečují o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), právních předpisů upravujících výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětmi, a z právního předpisu, který stanoví povinnost uskutečnit veřejnou výzvu nebo výběrové řízení na obsazení místa úředníka nebo na obsazení místa vedoucího úředníka územního samosprávného celku, jakož i to, zda veřejná výzva nebo výběrové řízení byly provedeny včetně jejich průběhu.

¹³⁵ § 1 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Osobní působnost orgánů inspekce práce se vztahuje jak na fyzické, tak i na právnické osoby, a to na¹³⁶:

- a) zaměstnavatele a na jejich zaměstnance, na právnické osoby, u kterých jsou vykonávány veřejné funkce, a na fyzické osoby vykonávající veřejné funkce,
- b) fyzické osoby, které jsou zaměstnavateli a samy též pracují,
- c) fyzické nebo právnické osoby podnikající podle zvláštního právního předpisu a nikoho nezaměstnávající,
- d) spolupracujícího manžela nebo dítě osoby uvedené pod písmeny b) a c),
- e) fyzickou nebo právnickou osobu, která je zadavatelem stavby (stavebník) nebo jejím zhotovitelem, popřípadě se na zhotovení stavby podílí podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a na koordinátora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- f) vysílající a přijímající organizace a dobrovolníky při výkonu dobrovolnické služby podle zvláštního právního předpisu,
- g) právnické osoby, které vykonávají činnost školy nebo školského zařízení, další právnické osoby nebo fyzické osoby, u nichž se uskutečňuje praktické vyučování žáků středních škol, odborných učilišť nebo vyšších odborných škol,
- h) věznice, právnické nebo fyzické osoby zaměstnávající odsouzené a na odsouzené,
- i) právnické a fyzické osoby, u kterých je prováděn výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětmi.

Kompetence orgánů inspekce práce lze rozdělit do několika základních okruhů¹³⁷:

- Plánování a výkon kontroly, kdy Státní úřad inspekce práce zpracovává každý kalendářní rok Roční program kontrolních akcí, který předkládá ministerstvu ke schválení a na základě tohoto programu a podnětů ze strany třetích osob vykonávají orgány inspekce práce kontrolu. O plnění svých úkolů zpracovávají jednotlivé oblastní inspektoráty práce zprávy, které předkládají příslušnému orgánu, který na jejich základě vydává za každý rok Roční souhrnnou zprávu o výsledcích kontrolních akcí.
- Ukládání opatření k odstranění kontrolou zjištěných nedostatků a kontrola plnění těchto opatření. Odstranění kontrolou zjištěných nedostatků je cílem každé kontroly. Za tím účelem mají orgány inspekce práce právo vyžadovat po kontrolovaných

¹³⁶ § 6 odst. 1 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

¹³⁷ ŠUBRT, B. a kol. *Inspekce práce a jiné kontroly u zaměstnavatelů*, 1. ANAG 2009, str. 34 a násl.

osobách podání písemné zprávy o opatřeních přijatých k odstranění zjištěných nedostatků a kontrolovat jejich plnění.

- Rozhodování a přezkum ve správním řízení, kdy jde o rozhodování či přezkum o přestupcích nebo správních deliktech, o uložení pořádkové pokuty nebo o zákazu vydaném inspektorem
- Předkládání podnětů ke zlepšení právní úpravy, osvěta.
- Poradenská činnost – bezúplatné poskytování základních informací a poradenství týkajících se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek, které jsou směřovány jak k zaměstnavatelům, tak i zaměstnancům.
- Pracovní úrazy a rizika práce, provoz informačních systémů, kdy mají oblastní inspektoráty oprávnění kontrolovat příčiny a okolnosti pracovních úrazů, popř. se zúčastňovat šetření na místě úrazového děje.
- Projektová dokumentace, povolování staveb.

Činnost orgánů inspekce práce je prováděna ve dvou stádiích, přičemž druhé z nich nemusí po prvním vždy následovat. Jedná se o kontrolu dodržování právních předpisů v rámci věcné působnosti inspekce práce u právnických či fyzických osob, které podléhají její osobní působnosti a eventuálně o správní řízení k uložení pokuty při zjištění naplnění skutkové podstaty správního deliktu právnické osoby, resp. přestupku fyzické osoby. Kontrolní fáze je zásadně zakončována kontrolním protokolem a součástí této fáze je také podání případné zprávy kontrolované osoby o přijetí uložených nápravných opatření. Jestliže však kontrolní orgán nezjistil porušení zákona, nemůže následovat druhé stádium, správní řízení. Kontrolní fáze ale vůbec nemusí správnímu řízení o uložení pokuty předcházet, pokud správní orgán dostatečně zjistí z jiné své činnosti nebo z informací od jiného správního orgánu, že byl zřejmě porušen zákon, a může tedy správní řízení sám zahájit.¹³⁸

Zákonná úprava dává inspektorům orgánů inspekce práce při výkonu kontrolní činnosti poměrně široká oprávnění¹³⁹, a to vykonávat kontrolu podle toho zákona, kdy inspektor je ten, kdo svým konkrétním výkonem kontroly realizuje obecné oprávnění vykonávat kontrolu a činí tak na základě konkrétního podnětu, nebo na základě Ročního programu kontrolních akcí zpracovaného Státním úřadem inspekce práce. Dále mají oprávnění vstupovat do objektů, zařízení a výrobních prostorů kontrolovaných osob, požadovat na kontrolovaných osobách poskytnutí pravdivých a úplných informací o zjišťovaných a souvisejících skutečnostech, při kontrole ověřovat totožnost fyzických osob, požadovat na kontrolovaných osobách předložení

¹³⁸ ŠUBRT, B. a kol. *Inspekce práce a jiné kontroly u zaměstnavatelů*, 1. ANAG 2009, str. 41 - 42

¹³⁹ § 7 odst. 1 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

potřebných dokladů ve lhůtách k tomu určených, pořizovat si kopie dokladů kontrolované osoby nebo výpisy z nich, atp.

9.2.2. Kontrola nelegální práce

Kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti vykonává Úřad práce, ministerstvo a v určitém rozsahu i celní úřady. Úřad práce kontroluje dodržování pracovněprávních předpisů u zaměstnavatelů, právnických a fyzických osob, které vykonávají činnosti podle tohoto zákona, zejména při zprostředkování zaměstnání a rekvalifikaci, a u fyzických osob, kterým jsou poskytovány služby podle tohoto zákona.¹⁴⁰

Oprávnění kontrolovat, zda cizinec vykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy a zda ji vykonává v souladu s vydaným povolením k zaměstnání nebo zelenou kartou, jsou-li podle tohoto zákona vyžadovány, mají rovněž celní úřady. Pro účely kontroly poskytuje ministerstvo způsobem umožňujícím dálkový přístup celním úřadům informace o povoleních k zaměstnání vydaných Úřadem práce. Celní úřad informuje o provedených kontrolách příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce, a v případě zjištění nedostatků předává této pobočce podklady pro zahájení správního řízení o uložení pokuty.¹⁴¹

Zaměstnanci orgánů kontroly jsou oprávněni vstupovat na pracoviště kontrolovaných osob, požadovat od nich a jejich zaměstnanců předložení potřebných dokladů, podání úplných zpráv, informací a vysvětlení ve lhůtách k tomu určených, dále jsou oprávněni vyžadovat účast kontrolovaných osob při projednávání výsledků kontroly a další součinnost potřebnou k vytvoření podmínek k nerušenému a rychlému provedení kontroly. Kontrolované osoby jsou povinny umožnit provedení kontroly a poskytovat zaměstnancům orgánů kontroly potřebnou součinnost.¹⁴²

Provádí-li orgán kontroly kontrolu na základě písemného podnětu nebo podnětu učiněného ústně do protokolu, informuje písemně o způsobu a výsledcích kontroly toho, kdo podnět podal, je-li znám. Jedná-li se o podnět ke kontrole z důvodu diskriminace, má v podnětu označená diskriminovaná fyzická osoba právo vyjádřit se k obsahu podnětu a ke skutečnostem zjištěným orgánem kontroly.¹⁴³

¹⁴⁰ § 126 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹⁴¹ BIČÁKOVÁ, O. *Zákon o zaměstnanosti umožňuje účinnou a efektivní kontrolu výkonu nelegální práce*. Právo pro podnikání a zaměstnání 04/2007, celkové číslo 176, ročník XVI., LexisNexis CZ s.r.o., str. 22

¹⁴² § 131 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹⁴³ § 137 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Podstatné je, že celní úřady nejsou oprávněny na základě svých zjištění vést řízení o správních deliktech a pokutovat jimi kontrolované subjekty. Taková pravomoc by mohla vyvolat zcela nepřipustný stav, že by byl kontrolovaný subjekt dvakrát sankcionován za to samé deliktní jednání, což by odporovalo obecné právní zásadě *ne bis in idem*, která zakazuje delikventa trestat za stejný delikt více než jednou. Proto celní úřad svá zjištění předává příslušné krajské pobočce úřadu práce, které může na základě podkladů od celního úřadu zahájit správní řízení o pokutě. Při svých kontrolách budou postupovat celní úřady podobně tak, jako úřady práce, tedy podle obecného zákona č. 552/1991 Sb., o státní kontrole a specifických ustanoveních zákona o zaměstnanosti. Při kontrolách se prokazují zaměstnanci celních úřadů svými služebními průkazy. Z výše uvedeného je zřejmé, že kooperace mezi úřady práce a celními úřady je nezbytná, tak aby kontrola cizinců byla efektivní. Pokud by tomu tak nebylo, mohlo by se stát, že budou např. opětovně kontrolovat zaměstnavatele, kde k žádnému porušení zákona nedochází.¹⁴⁴

9.3. Kontrola agentur práce

System kontrol agenturního zaměstnávání bývá často kritizován, neboť není dostatečně integrován a některé dílčí kontroly jsou prováděny duplicitně orgány inspekce práce a orgány Úřadu práce. Pro agenturní zaměstnávání je dále specifická kontrola Ministerstvem práce a sociálních věcí a nově i Ministerstvem vnitra, které mají klíčové kompetence ve věci udělení a odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání. Vedle těchto subjektů jsou agentury práce podrobovány pravidelným kontrolám ze strany Okresní správy sociálního zabezpečení a nepravidelným kontrolám ze strany zdravotních pojišťoven a finančního úřadu.¹⁴⁵

Kontrolu agentur práce můžeme rozdělit na kontrolu předběžnou a následnou.¹⁴⁶ Cílem předběžné kontroly je především ověření odborné způsobilosti žadatele, která má zajistit řádný a profesionální výkon zprostředkování zaměstnání. Na druhé straně následná kontrola spočívá ve zpětném přezkoumání konkrétního průběhu agenturního zaměstnávání a jeho porovnání s požadavky právních předpisů. Na činnosti agentur práce se vztahuje zejména kontrolní pravomoc Úřadu práce podle zákona o zaměstnanosti a kontrolní pravomoc inspektorátů práce podle zákona o inspekci práce. Na následné kontrole se podílí i Ministerstvo práce a sociálních věcí a Ministerstvo vnitra.

¹⁴⁴ ŠUBRT, B. a kol. *Inspekce práce a jiné kontroly u zaměstnavatelů*, 1. ANAG 2009, str. 262 - 263

¹⁴⁵ TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 1. vyd. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011, str. 122

¹⁴⁶ TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 1. vyd. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011, str. 122

Do kontrolních pravomocí Úřadu práce patří zjišťování, zda kontrolované agentury práce disponují platným povolením k této činnosti a zda respektují rozsah tohoto povolení z hlediska druhu prací či povoleného rozsahu činnosti. Úřad práce také kontroluje, zda agentury práce s dočasně přidělovanými zaměstnanci řádně uzavírají pracovní poměr či dohodu o pracovní činnosti a zda od svých zaměstnanců nepožadují zákonem zakázanou úplatu za zprostředkování.¹⁴⁷

Inspekce práce kontroluje především dodržování ustanovení týkajících se pracovních smluv a dohod o pracovní činnosti, písemného pokynu, dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce k uživateli, dodržování minimální mzdy a mzdových tarifů, řádné vydávání zápočtových listů a dodržování rovných podmínek agenturních zaměstnanců.¹⁴⁸

9.4. Sankcionování českými úřady¹⁴⁹

Obdobně jako zákon o inspekci práce či jiné správní předpisy akcentuje zákon o zaměstnanosti v rámci sankcí rozlišení na přestupky a správní delikty. Jedná se o koncepci Ministerstva vnitra, která byla postupně přijata do všech správních předpisů, které ukládají sankce.

Zatímco správního deliktu se může dopustit právnická nebo podnikající fyzická osoba, tak fyzická osoba, která se deliktního jednání dopustí mimo svou podnikatelskou činnost, spáchá přestupek.

Mezi skutkové podstaty přestupků a správních deliktů podle zákona o zaměstnanosti patří¹⁵⁰:

- Porušení zákazu diskriminace, který spočívá v tom, že právnická nebo fyzická osoba poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle zákona.¹⁵¹
- Zprostředkování zaměstnání bez povolení nebo porušení jiným způsobem při zprostředkování zaměstnání tento zákon nebo porušení dobrých mravů.
- Umožnění výkonu nelegální práce. Za nelegální práci vykonávanou cizinci se považuje i výkon práce u zaměstnavatele, jestliže cizinec nedisponuje patřičným povolením k zaměstnání. Sankcionování takového jednání je přirozeným důsledkem faktu, že si stát chrání svůj pracovní trh. Je nutno zdůraznit, že ne každý cizinec

¹⁴⁷ TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 1. vyd. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011, str. 123

¹⁴⁸ TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 1. vyd. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011, str. 124

¹⁴⁹ ŠUBRT, B. a kol. *Inspekce práce a jiné kontroly u zaměstnavatelů*, 1. ANAG 2009, str. 248 a násl.

¹⁵⁰ § 140 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹⁵¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

potřebuje k výkonu práce pracovní povolení (viz. Občané EU a jejich rodinní příslušníci, cizinci s trvalým pobytem, cizinci, kterým byl udělen azyl).¹⁵²

- Nevedení evidence zaměstnávaných osob se zdravotním postižením nebo evidence pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením.
- Nesplnění povinnosti zaměstnat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu.
- Nevykázání dlužných mzdových nároků zaměstnanců pro účely zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně dalších zákonů ve stanovené lhůtě.
- Nesplnění oznamovací povinnosti podle tohoto zákona nebo nevedení evidence v tomto zákoně stanovené.

Za přeštek¹⁵³ či správní delikt¹⁵⁴ lze uložit pokutu až do výše 5.000.000,- Kč.

9.5. Právo EU a boj proti nelegální práci

Evropská unie prostřednictvím vydávání směrnic, nařízení a rozhodnutí, popř. sdělení určuje rámec pro nelegální migraci a nelegální práci. V této kapitole se zaměřím především na tyto akty, které Evropská unie vydává v souvislosti s bojem proti nelegální migraci a nelegální práci, kdy vyberu několik, kterými se budu v této části zabývat.

Komise Evropských společenství v Bruselu dne 19. 7. 2006 vydala Sdělení o prioritách boje proti nelegálnímu přistěhovaectví státních příslušníků třetích zemí, kde například definuje pojem nelegální přistěhovaectví a dále se zabývá bojem proti němu.

Ústřední zásadou, podle které EU řeší nelegální přistěhovaectví, je odstranění stimulů v zemích určení. Přitahující faktory samozřejmě souvisí s tím, že dokud budou mít příslušníci třetích zemí lepší životní podmínky v EU než ve svých domovských zemích, budou se snažit migrovat. Ovšem samy členské státy rovněž vytvářejí přitahující faktory tím, že tolerují nelegální zaměstnávání státních příslušníků třetích zemí. Možnost najít práci při nelegálním pobytu v EU je významným "přitahujícím" faktorem, protože riziko odhalení jak zaměstnavatelů, tak i zaměstnanců příslušnými orgány je v současné době velmi malé. Nelegální práce, zejména v malých a středně velkých podnicích a při sezónních pracích, kromě toho vážně oslabuje důvěryhodnost zákonných cest přistěhovaectví a postupně snižuje daňové výnosy členských států. Může také vést k závažným podobám vykořisťování, až

¹⁵² TOŠOVSKÝ, A. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. 1. vyd. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011, str. 153

¹⁵³ § 139 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹⁵⁴ § 140 odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

otrockého typu, což nelze v Evropské unii tolerovat. Takové formy vykořisťování navíc nejsou omezeny pouze na situace, v nichž je zapojen organizovaný zločin. Nelegální práce znemožňuje pracovníkům využívat sociální zabezpečení a vytváří pro zaměstnavatele nerovné soutěžní podmínky. Také přesouvání pracovních míst z běžného trhu práce do šedé ekonomiky může vzbuzovat nevoli, pokud jsou zaměstnávání nelegálně pobývajících státní příslušníci třetích zemí. Snížení zaměstnanosti tohoto druhu by mohlo přispět k oslabení nepřijatelných forem vykořisťování, zvýšení daňových příjmů a snížení xenofobních postojů.

Evropská strategie zaměstnanosti a hlavní směry zaměstnanosti vyžadují opatření na podporu řádné zaměstnanosti. Iniciativy jako modernizace sociálního zabezpečení, snižování nemzdových nákladů práce a snižování daňového zatížení pracovníků s nízkými příjmy/s nízkou kvalifikací pravděpodobně přispějí ke snižování stimulů k nehlášené práci a náboru nelegálních přistěhovalců.

Kromě toho by se měla zvláštní pozornost věnovat zaměstnávání nelegálně pobývajících státních příslušníků třetích zemí nebo osob, které pracují, přestože jim to jejich povolení k pobytu nedovoluje. Zároveň by se měla věnovat pozornost obecnému fungování trhů práce v EU. V tomto ohledu dominují tři obecně rozšířené jevy nelegální práce, práce ve stavebnictví, v gastronomickém odvětví a v textilním průmyslu prováděné mnohdy na nábor zločinných organizovaných sítí; prodej často padělaného zboží a domácí práce v soukromých domácnostech, kde se často objevují extrémní formy vykořisťování. Některé členské státy učinily opatření v návaznosti na doporučení Rady z roku 1995 o harmonizaci prostředků k boji proti nelegálnímu přistěhovalectví a nelegální práci a ke zlepšení příslušných prostředků kontroly, včetně uložení povinnosti zaměstnavatelům ověřovat před nabídkou zaměstnání přistěhovalce status státních příslušníků třetích zemí prostřednictvím kontrol prováděných s orgány příslušnými pro vydávání povolení k pobytu a pracovních povolení. Byly také zavedeny sankce pro zaměstnavatele v rozsahu od vyloučení z veřejných zakázek po omezení budoucích náborů (černé listiny) a trestní sankce a povinnost nést náklady na navrácení. Prvním krokem by mělo být přijetí podobných opatření členskými státy, které tak ještě neučinily, a účinné uplatňování těchto opatření všemi členskými státy. Členské státy by rovněž měly uplatňovat účinné sankce za porušování právních předpisů, zejména v oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti na pracovišti, k němuž při nelegálním zaměstnávání často dochází.¹⁵⁵

¹⁵⁵ Sdělení Komise o prioritách boje proti nelegálnímu přistěhovalectví státních příslušníků třetích zemí, KOM (2006)0402, písm. f) 36. – 38.

Evropský parlament mimo jiné¹⁵⁶ zastává názor, že boj s nehlášenou prací vyžaduje komplexní přístup zahrnující záležitosti týkající se sledování a kontroly, hospodářského a institucionálního rámce a odvětvového a územního rozvoje a obsahuje soustředěná opatření na několika úrovních a účast všech zúčastněných subjektů (veřejných orgánů, sociálních partnerů, podniků a pracovníků), domnívá se, že opatření v rámci boje proti nehlášené práci by měla být součástí hospodářské politiky a politiky zaměstnanosti prováděných v rámci Lisabonské strategie. Kromě toho je toho názoru, že pro zajištění účinnosti a kladných výsledků strategie pro potírání nehlášené práce by měly být provedeny přesné studie analyzující rozhodující makroekonomické faktory a vztah mezi trhy, výrobními modely a rozšířenou nehlášenou prací. Dále zastává názor, že vymýcení nehlášené práce do velké míry závisí na účinnosti pracovních norem a předpisů v oblasti daní a sociálního zabezpečení, a z toho vyplývá nutnost podpořit zdroje a činnost jednotlivých vnitrostátních orgánů odpovědných za tyto záležitosti a nutnost zlepšit jejich koordinaci a tok mezi nimi vyměňovaných informací. Zároveň žádá vytvoření strategie boje proti nehlášené práci, která by byla založena na silné a účinné koordinaci a administrativní spolupráci mezi výkonnými orgány státní správy, pracovními inspektoráty, sociálními partnery, orgány správy sociálního zabezpečení a finančními úřady. Zdůrazňuje, že pro nehlášenou práci existují v jednotlivých vnitrostátních právních úpravách různé definice a že stanovení jednotné definice pro všechny členské státy by přispělo k odstranění nejistoty spojené se statistickými údaji o výskytu tohoto jevu; v této souvislosti konstatuje, že pro začátek lze použít definici uvedenou ve zprávě Komise, která rozlišuje povolené a nepovolené činnosti, a přihlédnout k tomu, že v jednotlivých státech se rozsah tohoto jevu kvalitativně i kvantitativně liší.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/52/ES ze dne 18. června 2009 o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí zakazuje ve svém článku 1 zaměstnávání neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí s cílem bojovat proti nedovolenému přistěhovalectví. Za tímto účelem stanoví minimální společné normy pro sankce a opatření, jež mají být v členských státech uplatňovány vůči zaměstnavatelům, kteří tento zákaz porušují. Přináší zároveň definici neoprávněného zaměstnání nebo zaměstnávání jako zaměstnání neoprávněně pobývajícího státního příslušníka třetí země.¹⁵⁷

¹⁵⁶ Usnesení Evropského parlamentu ze dne 9. Října 2008 o zintenzivnění boje proti nehlášené práci (2008/2035(INI))

¹⁵⁷ Článek 2, písm. d) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/52/ES ze dne 18. června 2009 o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí

10. Judikatura ve vztahu k zaměstnávání cizinců

V poslední kapitole diplomové práce se zaměřím na judikaturu Soudního dvora Evropské unie a judikaturu soudů České republiky. Vyberu několik příkladů a problémů, ke kterým se jmenované soudy vyjádřily.

10.1. Judikatura Soudního dvora Evropské unie

V této části se budu podrobněji věnovat rozhodnutím Soudního dvora Evropské unie, kde jsem vybrala tři judikáty týkající se volného pohybu služeb.

První z nich se týká obviněného Alfreda Johna Webba¹⁵⁸, který má bydliště ve Velké Británii, je ředitelem společnosti International Engineering Services Bureau, společnosti založené podle britského práva usazené ve Velké Británii, dále označované jen zkratkou "IESB (UK)". Tato společnost se zabývá zejména vysíláním technických pracovníků do Nizozemí. Přijímání těchto pracovníků zajišťuje IESB (UK) a poskytuje je pak za úplatu na stanovenou dobu podnikům, které se nachází v Nizozemí, aniž by s těmito podniky byly uzavírány pracovní smlouvy. Tito pracovníci tedy jsou a zůstávají výhradně ve službách IESB (UK). Ta je držitelem licence stanovené britskými právními předpisy, ale svou činnost vykonává, aniž by měla nizozemskou licenci. V projednávané věci soud zjistil, že v době od 20. února 1978 do 24. února 1978 IESB (UK) vyslala ve třech případech do Nizozemí, bez licence vydané ministrem sociálních věcí za úplatu pracovníky za účelem výkonu úkolů, které jsou v těchto podnicích běžné, a to za jiných podmínek než jsou podmínky stanovené pracovní smlouvou uzavíranou s těmito podniky. Obviněný, který podal kasační stížnost, v této své stížnosti mimo jiné zdůrazňuje, že Gerechthof (nizozemská Hospodářská komora) porušil články 59 až 62 Smlouvy o EHS. V tomto ohledu uvádí, že pokud činnost spočívající v poskytování pracovní síly v jednom členském státu podléhá vydání licence, nemá tento stát k dodržování této podmínky nutit subjekty, které zajišťují poskytování těchto služeb a jsou usazeni v jiném členském státu, jsou-li tyto subjekty držiteli licence, kterou jim vydal členský stát, ve kterém jsou usazeni, za podmínek srovnatelných s podmínkami státu, v němž jsou tyto služby poskytovány a pokud jsou tyto činnosti řádně kontrolovány v prvním státě. Gerechthof neuznal, že podmínky jsou srovnatelné v uvedeném smyslu, pokud jsou licence vydávány v Nizozemí podle Wet op het ter beschikking stellen van arbeidskrachten (zákon o poskytování pracovních sil) v jiném členském státě schváleny na základě potřeby zachovat

¹⁵⁸ Rozsudek Soudního dvora ze dne 17. prosince 1981, věc C-279/80

dobré poměry na trhu práce na jedné straně a vůle zajistit dotyčným pracovníkům plnohodnotné sociální postavení na straně druhé.

Cílem třetího pododstavce článku 60 je především umožnit poskytovateli služeb výkon jeho činnosti v členském státě, ve kterém mají být tyto služby poskytovány, bez diskriminace ve srovnání se státními příslušníky tohoto státu. To ovšem neznamená, že veškeré vnitrostátní právní předpisy použitelné na státní příslušníky tohoto státu a týkající se obvykle ke stálé činnosti podniků v něm usazených mohou být jako celek používána stejným způsobem na činnosti přechodného charakteru vykonávané podniky usazenými v jiných členských státech.

V dřívějším rozsudku Soudní dvůr konstatoval, že vzhledem ke specifickému charakteru některých služeb nelze považovat specifické povinnosti, které jsou kladeny na poskytovatele a které jsou odůvodněny použitím předpisů upravujících tento druh činností, za neslučitelné se Smlouvou. Avšak volný pohyb služeb jakožto základní princip Smlouvy může být omezován pouze takovými předpisy, které jsou odůvodněny obecným zájmem a které se vztahují na každou právnickou nebo fyzickou osobu vykonávající činnost na území uvedeného státu, pokud takový zájem není zaručen předpisy, které se vztahují na poskytovatele v členském státě, ve kterém je usazen. Z toho především plyne, že členské státy mohou poskytování pracovních sil na svém území podřídít režimu udělování licencí a že výše uvedený režim představuje jejich legitimní politickou volbu uskutečňovanou v obecném zájmu, aby v případě, kdy jsou-li důvody k obavám, že tato činnost poškodí dobré poměry na trhu práce nebo že zájmy příslušných pracovníků nebudou dostatečně chráněny, bylo možné udělení licence odmítnout. S ohledem na to, že mohou existovat jak rozdíly v podmínkách na trhu práce mezi jednotlivými členskými státy, tak i na různorodost hodnotících kritérií používaných pro vykonávání tohoto druhu činnosti, nelze členskému státu, v němž má být služba poskytována, upírat právo vyžadovat povolení vydávané podle stejných kritérií, jaká platí pro jeho vlastní státní příslušníky.

V dalším případě¹⁵⁹ se žalobou Komise Evropských společenství domáhá, aby Soudní dvůr určil, že Spolková republika Německo tím, že přijala právní úpravu, na jejímž základě:

- zahraniční podniky jsou povinny odvádět příspěvky do německého fondu pro dovolené i tehdy, když pracovníkům přísluší v zásadě srovnatelná ochrana v souladu s právními předpisy státu usazení jejich zaměstnavatele [§ 1 odst. 3 zákona o vysílání pracovníků (Arbeitnehmer-Entsendegesetz) ze dne 26. února 1996 (BGBl. 1996 I, s. 227, dále jen "AEntG")];

¹⁵⁹ Rozsudek Soudního dvora (prvního senátu), ze dne 18. července 2007, věc C-490/04

- zahraniční podniky jsou povinny nechat do němčiny přeložit pracovní smlouvu nebo dokumenty nezbytné podle práva státu původu pracovníka v rámci směrnice Rady 91/533/EHS ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (Úř. věst. L 288, s. 32; Zvl. vyd. 05/02, s. 3)], výplatnice, dokumenty prokazující pracovní dobu a zaplacení mzdy, jakož i všechny ostatní dokumenty, které jsou vyžadovány německými orgány (§ 2 AEntG);
- zahraniční podniky pro dočasnou práci jsou povinny provést ohlášení nejen každého poskytnutí pracovníka podniku, který jej využívá v Německu, ale rovněž v případě každé práce, která je mu tímto zaměstnavatelem svěřena na stavbě (§ 3 odst. 2 AEntG), nesplnila povinnosti, které pro ni vyplývají z článku 49 ES.

Z ustálené judikatury vyplývá, že volný pohyb služeb předpokládá zejména odstranění jakékoli diskriminace vůči poskytovateli z důvodu jeho státní příslušnosti nebo okolnosti, že je usazen v jiném členském státě nežli ve státě, ve kterém je služba poskytována. V tomto ohledu je třeba konstatovat, že § 3 odst. 2 AEntG má za následek vznik diskriminace vůči poskytovatelům služeb usazeným mimo Německo. Toto ustanovení totiž podnikům pro dočasnou práci usazeným v jiných členských státech ukládá povinnost příslušným německým orgánům písemně sdělovat nejen počátek a konec poskytnutí pracovníka podniku, který jej využívá v Německu, ale i místo přidělení tohoto pracovníka, jakož i každou změnu týkající se tohoto místa, kdežto podniky téhož typu usazené v Německu nepodléhají této dodatečné povinnosti, která přísluší vždy podnikům, které vyslané pracovníky využívají.

V důsledku toho je třeba určit, že Spolková republika Německo tím, že přijala takové ustanovení, jakým je § 3 odst. 2 AEntG, na jehož základě jsou zahraniční podniky pro dočasnou práci povinny provést nejen ohlášení poskytnutí pracovníka podniku, který jej využívá v Německu, ale i každou změnu týkající se místa přidělení tohoto pracovníka, nesplnila povinnosti, které pro ni vyplývají z článku 49 ES.

Poslední rozsudek Soudního dvora Evropské unie ve věci C-341/05 *Laval un Partneri* ze dne 18. prosince 2007, se týká vysílání zaměstnanců v rámci EU.¹⁶⁰ V daném případě Lotyšská stavební společnost Laval vyslala do Švédska zhruba 35 svých zaměstnanců, aby tam pracovali na stavební zakázce prováděné společností Baltic. Na vyslání lotyšských zaměstnanců se vztahuje Směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, podle které byla společnost Laval povinna garantovat svým vyslaným zaměstnancům určité minimální pracovní podmínky stanovené v zemi poskytování služby – tedy v tomto

¹⁶⁰ Randlová, N., Říhošková, T. *Rozhodnutí ESD - Právo na stávku vs. volný pohyb služeb*. epravo [online], 2008, [cit. 2012 – 02 – 22], <http://www.epravo.cz/top/clanky/rozhodnuti-esd-pravo-na-stavku-vs-volny-pohyb-sluzeb-52591.html>

případě ve švédských právních předpisech nebo ve švédských všeobecně závazných kolektivních smlouvách. Ve Švédsku jsou tyto minimální pracovní podmínky stanoveny právními předpisy a to s výjimkou minimální mzdy. Minimální mzda je v praxi sjednávána obvykle v rámci kolektivního vyjednávání pro jednotlivá pracoviště. Důležité je, že kolektivní smlouvy ve Švédsku nejsou všeobecně závazné, tzn. neplatí automaticky pro všechny podnikatele daného odvětví. Vzhledem k tomu, že i kolektivní smlouva pro oblast stavebnictví nebyla všeobecně závazná, nebyla Laval povinna se jí řídit a s příslušnou odborovou organizací vyjednávat o minimální mzdě pro své vyslané zaměstnance. Švédská odborová organizace, která tuto smlouvu uzavřela, však po společnosti Laval požadovala, aby k této kolektivní smlouvě přistoupila a následně s ní mzdové podmínky pro vyslané zaměstnance vyjednala. Poté co Laval odmítla, zahájila švédská odborová organizace stávkou (blokádou), kterou např. zabránila v dovozu zboží na předmětnou stavbu, zákaz vstupu pro lotyšské pracovníky a vozidla apod., a tím Lavalu zcela znemožnila poskytnutí předmětné služby. Lotyšští pracovníci tak ze stavby odešli a vrátili se domů. Podle švédského práva by byla taková stávka nepřijatelná, pokud by společnost Laval měla již uzavřenou jinou kolektivní smlouvu podle švédského práva. Laval měl však uzavřenou kolektivní smlouvu pouze s lotyšskou odborovou organizací, zákaz stávky se na něj tak podle švédských předpisů nevztahoval. Kolektivní akce proti společnosti Laval však pokračovaly a vyústily v bojkotu všech staveb, na kterých společnost Laval byla ve Švédsku činná, takže Laval již nebyl schopen na území Švédska provádět své činnosti. V březnu 2005 byl na společnost Baltic prohlášen konkurz. Laval se následně obrátil na soud se žalobou na náhradu škody proti švédské odborové organizaci, kterou odůvodnil zejména tím, že stávka nebyla v souladu se Směrnicí a principem volného pohybu služeb.

ESD vyslovil názor, že právo na stávkou musí být uznáno jako základní právo, ale tato skutečnost nebrání tomu, že výkon tohoto práva může podléhat určitým omezením v případě, že brání volnému pohybu služeb.

V případě společnosti Laval ESD potvrdil, že právo na stávkou představovalo omezení volného pohybu služeb a stávkou nebylo možno považovat za legitimní s ohledem na cíl obecného zájmu spočívající v ochraně zaměstnanců (zejména švédských zaměstnanců proti sociálnímu dumpingu).

Laval, jako vysílající zaměstnavatel byl vázán pravidly Směrnice, tedy dodržovat pouze kogentní ustanovení pro účely minimální ochrany, která jsou pro vysílajícího zaměstnavatele dostatečně přesná a dostupná. Švédská odborová organizace tak nebyla oprávněna na

společnosti Laval stávkou vynucovat, aby přistoupil ke kolektivní smlouvě, která by mu stanovila další povinnosti nad rámec této Směrnice.

ESD dále výslovně stanovil, že při vysílání zaměstnanců v rámci EU musí být vždy přihlédnuto ke kolektivním smlouvám, které vysílající zaměstnavatel uzavřel ve svém domovském státě. Švédská právní úprava, na jejímž základě se nepřihlíží ke kolektivním smlouvám, kterými jsou zahraniční podniky vysílající pracovníky do Švédska již vázány v členském státě, diskriminuje tyto podniky v rozsahu, v němž s nimi zachází stejně jako s tuzemskými podniky, které kolektivní smlouvu neuzavřely. Švédská odborová organizace tedy byla v případě *Laval un Partneri* rovněž povinna přihlédnout ke skutečnosti, že lotyšský zaměstnavatel uzavřel s lotyšskou odborovou organizací pracovníků ve stavebnictví a neměla proti němu zahájit předmětné kolektivní akce.

Při poskytování služeb v rámci EU jsou čeští zaměstnavatelé stále povinni vysílaným zaměstnancům poskytovat minimální nároky upravené v místních právních předpisech, případně ve všeobecně závazných kolektivních smlouvách (obdoba české vyšší kolektivní smlouvy rozšířené formou zákona). Nejsou však povinni poskytovat nároky nad rámec Směrnice, upravené například v individuálních kolektivních smlouvách, které nemají onu všeobecnou závaznost.

10.2. Judikatura českých soudů

V této části se budu podrobněji věnovat judikatuře českých soudů, konkrétně Nejvyššího správního soudu. Vybrala jsem si tři rozsudky. První se zabývá problematikou volného pracovního místa a jeho obsazení cizincem, ve druhém případě se Nejvyšší správní soud zabývá otázkou umožnění výkonu nelegální práce a to v době přestávky na jídlo a oddech a poslední judikát Nejvyššího správního soudu se věnuje vydání rozhodnutí při kontrole dodržování zákona o zaměstnanosti v oblasti zaměstnávání cizinců.

Nejvyšší správní soud ČR judikoval,¹⁶¹ že pokud bylo pracovní místo, pro které cizinec žádá o povolení k zaměstnání, ohlášeno v souladu se zákonnými podmínkami, a nelze-li toto místo obsadit jinak s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil, úřad práce vydá povolení k zaměstnání (§ 92 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Úřad práce může obsaditelnost ohlášeného volného pracovního místa testovat způsobem, kterým zohlední aktuální situaci na trhu práce; musí se přitom pohybovat v mezích správního uvážení, jež mu bylo zákonem svěřeno.

¹⁶¹ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR, č. j.: 4 Ads 139/2011-82, ze dne 14. prosince 2011

V tomto případě podal zástupce žalobkyně dne 19. 2. 2010 jménem žalobkyně žádost o povolení k zaměstnání na území České republiky jako pro člena družstva na místo nekvalifikovaného pracovníka, přičemž povolení se mělo vztahovat k zaměstnání v oblasti správy nemovitostí na základě smlouvy. K žádosti doložil potvrzení žalobkyně o členství v družstvu na základě úhrady členského příspěvku a vyjádření družstva. Úřad práce Brno-město (dále jen "správní orgán I. stupně") nedoporučil povolení k zaměstnání udělit. Vyjádření odůvodnil situací na trhu práce v územním obvodu Brno-město, konkrétně počtem nekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání v evidenci správního orgánu k datu 23. 3. 2010, kteří mohou uvedené místo obsadit. Následně bylo vydáno rozhodnutí, kde orgán I. stupně žalobkyni nepovolil zaměstnání na uvedený druh práce. Proti tomuto rozhodnutí si žalobkyně podala odvolání, které bylo zamítnuto. Následně podanou žalobou napadala žalobkyně výrok i nepřezkoumatelnost prvostupňového rozhodnutí. Městský soud v Praze žalobu zamítl, přičemž vycházel z toho, že povolení k zaměstnání může úřad práce vydat jen pro ohlášené volné pracovní místo ve smyslu § 35 téhož zákona, dle kterého zaměstnavatel je povinen do deseti kalendářních dnů oznámit příslušnému úřadu práce volná pracovní místa a jejich charakteristiku.

Proti tomuto rozhodnutí si žalobkyně podala kasační stížnost, kterou shledal Nejvyšší soud důvodnou a judikoval, že pokud bylo pracovní místo, pro které cizinec žádá o povolení k zaměstnání, ohlášeno v souladu se zákonnými podmínkami a nelze-li toto místo obsadit jinak s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil, úřad práce vydá povolení k zaměstnání. Úřad práce může obsaditelnost ohlášeného volného pracovního místa testovat způsobem, kterým zohlední aktuální situaci na trhu práce; musí se přitom pohybovat v mezích správního uvážení, jež mu bylo zákonem svěřeno.

Nejvyšší správní soud vydal dne 29. září 2011 rozsudek sp. zn. 4 Ads 75/2011, v němž vyslovil názor, že pouhá skutečnost, že se v provozovně během přestávky na jídlo a oddech jako jediná vyskytuje osoba, se kterou není uzavřen platný pracovněprávní vztah, ještě sama o sobě neznamená, že byl této osobě umožněn výkon nelegální práce. Tento rozsudek přichází jen několik týdnů před účinností plánovaných změn pracovněprávních předpisů, které se mimo jiné dotknou právě i nelegální práce.

V posuzovaném případě navštívili pracovníci Úřadu práce Brno – venkov v rámci kontroly provozovnu žalobce (masnu) v době přestávky na jídlo a oddech. Ve zmíněné provozovně se nacházela pouze družka žalobce. Ta po vstupu pracovníky kontroly oslovila „Prosím?“. Posléze družka podepsala protokol o provedení kontroly, ve kterém byla označena jako prodavačka, čehož si (dle svého tvrzení) nevšimla a domnívala se, že podpisem potvrzuje

pouze svou přítomnost při provádění kontrole. Fakt, že družka kontrolovaného subjektu podepsala protokol o provedení kontroly, kde stvrdila, že působí jako prodavačka, nepovažoval soud za relevantní, protože okolnosti podpisu byly oběma stranami rozporovány. Nejvyšší správní soud se ztotožnil s názorem Městského soudu v Praze, že pojem „úsluha“ ve smyslu „bezúplatná laskavost“ není ekvivalentní k pojmu „práce“. Soud zohlednil i rodinné vazby mezi žalobcem a jeho družkou a dovedil, že tyto vazby musí být brány v úvahu při posuzování společenské nebezpečnosti správního deliktu. Navíc se družka nacházela v předmětném období na mateřské dovolené se svými dvěma dětmi, o které celodenně pečovala, nemohla pro žalobce vykonávat nelegální práci, neboť jedním ze základních znaků práce je soustavnost. Nejvyšší správní soud navíc zdůraznil, že je v řízení nutné zachovávat presumpci nevinu a zásadu subsidiarity, podle níž je nutné omezit trestání na případy, kdy je to odůvodněno závažností a společenskou nebezpečností protiprávního jednání. Podle Nejvyššího správního soudu však přítomnost družky žalobce v polední pauze postrádá společenskou nebezpečnost.

Nejvyšší správní soud uzavřel, že správní orgány nesprávně posoudily právní otázku, zda lze záskok družky v době polední pauzy v prodejně svého druha považovat za správní delikt podle zákona o zaměstnanosti.

V souvislosti s otázkou nelegální práce je třeba upozornit na chystané změny, které přinesla novela zákona o zaměstnanosti, která nabyla účinnosti 1. ledna 2012. Tato novela se výrazně dotkla právě nelegální práce a sankcí za její výkon i její umožnění. K definici nelegální práce, vymezené v § 5 písm. e) zákona o zaměstnanosti přibyl i „výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah“, tedy tzv. švarcsystém. V českém právním řádu se tedy bude jednat o mimořádný institut, kdy je stanovena minimální sazba pokuty ve výši 250.000,- Kč. Minimální sazba může mít tedy tíživé finanční dopady i v případech méně závažných pochybení.¹⁶²

Nejvyšší správní soud¹⁶³ zjistil, že dne 19. 12. 2005 byla provedena kontrola dodržování zákona o zaměstnanosti v oblasti zaměstnávání cizinců. Kontrolním místem bylo staveniště investora Úřadu práce v Chrudimi. Dodavatelem stavby byla společnost VCES, a.s., se sídlem Na Harfě 3, Praha. Při této kontrole bylo zjištěno, že zde vykonává pracovní činnost (bourací práce) státní občan Ukrajiny. Ze záznamu z jednání vyplynulo, že pracoval na tomto staveništi pro Družstvo MAJAK, v. a. t., pro které měl vystaveno pracovní povolení. Cestovní příkaz,

¹⁶² ARADSKÁ, D., BEŇASOVÁ, K. *Nejvyšší správní soud ČR se vyjádřil k otázce výkonu nelegální práce*. epravo [online], 2011, [2012 – 02 – 22], <http://www.epravo.cz/top/clanky/nejvyssi-spravni-soud-cr-se-vyjadril-k-otazce-vykonu-nelegalni-prace-78737.html>

¹⁶³ Rozsudek Nejvyššího správního soudu, sp. Zn. 3 Ads 141/2009-70, ze dne 10. 3. 2010

který by mu umožňoval dočasný výkon práce v jiném místě, než je uvedeno v povolení k zaměstnání, neměl. Dále bylo úřadem práce zjištěno, že dotčený zaměstnanec pracoval bez povolení k zaměstnání od místně příslušného úřadu práce, přičemž z následně předložené docházky bylo později zjištěno, že dotčený zaměstnanec pracoval na staveništi od 14. 12. 2005 do 21. 12. 2005 (8 kalendářních dnů).

Úřad práce Chrudim s Družstvem MAJAK, v. a. t., zahájil správní řízení, to přes upozornění na možnost vyjádřit se k podkladům pro rozhodnutí nereagovalo. Správní orgán vyhodnotil zjištění tak, že místo výkonu práce v okrese Chrudim, kde dotčený cizinec vykonával práci, bylo v rozporu s místem výkonu práce uvedeném ve vydaném rozhodnutí o povolení k zaměstnání v okrese Pardubice. Za umožnění této nelegální práce byla zaměstnavateli podle příslušných ustanovení zákona o zaměstnanosti uložena pokuta ve výši 50.000,- Kč, při spodní hranici sazby, která činí až 2.000.000,- Kč. Žalobce v průběhu správního řízení před správním orgánem I. stupně uvedená zjištění nerozporoval, ač tak učinit mohl, a tuto možnost využil až v odvolacím řízení. Argumenty uvedené v odvolání odvolací orgán neakceptoval, a to zejména z toho důvodu, že bez vlastního zavinění nebyly uplatněny v řízení před správním orgánem I. stupně, a dále i z toho důvodu, že je převážně vnímal jako účelové. Nejvyšší správní soud se po přezkoumání napadeného rozhodnutí vzhledem ke zjištěním, ztotožňuje se stěžovatelem v tom, že skutkový stav rozhodný pro posouzení věci zjistil v souladu se zákonem, tj. tak, aby o něm nebyly důvodné pochybnosti (§ 3 správního řádu) a z těchto důvodů rozsudek Městského soudu zrušil

11. Závěr

Ve své diplomové práci jsem se zabývala problematikou zaměstnávání cizinců na území ČR, vývojem od 1. 1. 2007.

Předně bych chtěla konstatovat, že velkým problémem tohoto tématu je roztržičnost právní úpravy zaměstnávání cizinců, kdy se k této problematice vztahují předpisy jak soukromého práva (především zákon o zaměstnanosti a zákoník práce), tak práva veřejného (zákon o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, správní řád, zákon o inspekci práce, atd.). Bylo by dle mého názoru vhodné vytvořit takovou právní úpravu, která by byla ucelenější.

Vzhledem k nepřehlednosti, složitosti a roztržičnosti je dle mého názoru velmi složité danou tematiku pochopit. Pro cizince tak může být velmi složité podstoupit „přebyrokratizovanou“ cestu k tomu, aby získali pobyt na území ČR, dále ubytování a zejména povolení k zaměstnání. Nelze se tedy divit, že se chtějí oprostít od složitých kroků a vkládají se do rukou agentur práce, kdy je to pro ně mnohdy z administrativního hlediska jednodušší. Ale ani tato volba nemusí být bez chyb. Jistě dochází k případům, kdy agentury práce či podobné instituce, zprostředkovávají zaměstnání pouze zdánlivě a nemusí být jejich cílem zajistit zaměstnanci – cizinci zaměstnání řádně. Může se jednat o případy, kdy z těchto osob pouze čerpají peníze, popř. je přiřazují na takový druh práce, kde by výkon takové práce hraničil s otroctvím. Určitě je tedy jistější, když se cizinec přihlásí na příslušné krajské pobočce Úřadu práce. Musí tak sice podstoupit dle mého názoru až přemíru byrokratických opatření, ale je zde vyšší míra jistoty, že neskončí např. jako otrok někde na stavbě od rána do večera, kde bude vykonávat práce, na které jsou české dle některých názorů škoda, aby pracovaly.

Co se týká pobytu cizinců na území ČR, rozlišujeme tři druhy pobytů, a to pobyt občanů tzv. třetích zemí, kteří mohou získat povolení k přechodnému pobytu (bez víza, na krátkodobé vízum, na dlouhodobé vízum, popř. povolení k dlouhodobému pobytu) či trvalému pobytu, dále zde máme skupinu, kterou jsou občané EU a jejich rodinní příslušníci, kteří mohou získat buď povolení k přechodnému, nebo k trvalému pobytu. Poslední skupinu tvoří občané narození na území ČR, kteří okamžikem narození získávají pobyt přechodný a následně má jejich zákonný zástupce povinnost zažádat pro něj o udělení stejného druhu víza jako má on.

Za cizince nepovažujeme občana EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinné příslušníky, z čehož vyplývá, že mají rovné postavení jako občané ČR a tím pádem také volný přístup na trh práce a nepotřebují tak pro účely zaměstnání na území ČR povolení k zaměstnání jako v případě cizinců ze třetích zemí, u kterých se toto povolení k zaměstnání vyžaduje. Dále je

mezi cizinci třetích zemí a občany EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinných příslušníků rozdíl v tom, že cizince mohou zaměstnavatelé zaměstnávat pouze na volné pracovní místo, které ohlásí na příslušné krajské pobočce Úřadu práce. Zde je patrné, že administrativní kroky, které musí učinit cizince třetích zemí, jsou oproti povinnostem občanů EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinných příslušníků mnohem složitější. Musí podat žádost o povolení k zaměstnání, kdy tato musí obsahovat mimo jiné identifikační údaje zaměstnavatele, druh práce, výkon práce, předpokládanou dobu výkonu zaměstnání a je třeba k této žádosti připojit vyjádření zaměstnavatele, že zaměstnanec – cizince zaměstná. Zaměstnavatel má však právo získávat zaměstnance ze zahraničí také sám, popř. prostřednictvím agentury práce.

Zelená karta usnadňuje přístup na trh práce cizincům z vybraných zemí, kteří mají kvalifikaci, po které je v České republice poptávka. Místa vhodná pro zelené karty jsou zejména ta, která se nedaří obsadit pracovníky z České republiky nebo EU. Je tak povolením k dlouhodobému pobytu cizince na území ČR a zároveň povolením k zaměstnání. V případě, že cizinec obdrží zelenou kartu, stačí, aby zaměstnavatel ohlásil volné pracovní místo na úřadu práce, a poté může po uplynutí lhůty 30 dnů na toto místo obsadit držitele zelené karty.

Dále byla zavedena tzv. modrá karta, která je vydávána cizincům za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci. Od tohoto institutu si EU slibovala příliv vysoce kvalifikovaných pracovníků především z nečlenských států EU, tím zvýšení konkurenceschopnosti a vyrovnání regionálních rozdílů vůči mimoevropským státům, čehož nebylo dle mého názoru dosud dosaženo.

Existují dvě formy zprostředkování zaměstnání. První z nich je zprostředkování zaměstnání prostřednictvím příslušných krajských poboček Úřadu práce, které vyhledávají zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, dále vyhledávají zaměstnance pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly a nakonec poskytují poradenskou a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí. Tuto činnost poskytují zásadně bezplatně. Druhou formou je zprostředkování zaměstnání prostřednictvím agentur práce, které nadto zaměstnávají fyzické osoby za účelem výkonu jejich práce pro uživatele.

Evropská unie disponuje vnitřním trhem, což je prostor, ve kterém je zajištěn volný pohyb zboží, služeb, kapitálu a s tím související volný pohyb pracovníků. Cílem této úpravy je odstranění jakékoli diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a další pracovní podmínky. Tuto myšlenku beru jako stěžejní a velmi kladnou, jelikož je možné si v rámci EU vybrat místo, které by nám mohlo vyhovovat více z hlediska naší potřeb, zájmů, rozvoje atd.

Co se týká vysílání pracovníků v rámci EU, rozumí se tím především dočasný výkon činnosti na území jiného členského státu EU, než v tom, kde zaměstnanec obvykle pracuje. Vyslaný pracovník se tak po skončení poskytování služeb musí vrátit zpět do státu, kde obvykle koná práci.

Dalším významným problémem je výkon nelegální práce, tedy pokud fyzická osoba nevykonává práci pro právnickou či fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu, popř. jiné smlouvy, nebo pokud cizinec vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání či bez takového povolení. Tato problematika je velmi složitá. Myslím, že nikdy nebude dosaženo stavu, kdy by všichni cizinci, kteří se na území ČR vyskytují, měli povolení k zaměstnání, či aby výkon jejich práce nebyl v rozporu s tímto povolením. Vždy se najde takový zaměstnavatel, který chce levnou pracovní sílu a je ochoten ušetřit na zaměstnancích. Proto si bude opatřovat levnější pracovní sílu v podobě cizinců, kteří jsou rádi, že nějakou práci vůbec sehnali. Pak dochází k tomu, že zaměstnavatel sice ušetří, ale porušuje právní předpisy především tím, že nedodrží podmínky rovného zacházení, což beru jako obrovský problém. S touto problematikou je však dle mého názoru těžké bojovat, jelikož by muselo docházet k pravidelným a velmi častým kontrolám zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají zaměstnance ze zahraničí, což je velmi nákladné jak časově, tak finančně. Proto odstranit problémy s nelegální prací je nemožné. Sice hrozba sankce může být jakýmsi preventivním opatřením, ale jistě ne takovým, aby zastrašila zaměstnavatele, popř. zaměstnance, aby v tomto pokračovali.

12. Resumé

In meiner Diplomarbeit habe ich mich mit der Problematik der Beschäftigung der Ausländer auf dem Gebiet der Tschechischen Republik, mit der Entwicklung seit 1.1. 2007 befasst.

Zuerst möchte ich feststellen, dass die Zersplitterung der rechtlichen Regelung der Beschäftigung von Ausländern ein großes Problem dieses Themas ist, wobei sich auf diese Problematik die Vorschriften sowohl des privaten als auch des öffentlichen Rechtes beziehen. Meines Erachtens nach wäre geeignet, solche rechtliche Regelung zu schaffen, die kompakter wäre.

In bezug auf den Aufenthalt der Ausländer auf dem Gebiet der Tschechischen Republik unterscheiden wir zwischen drei Arten der Aufenthalte, u. zw. den Aufenthalt der Bürger aus den sog. Drittländern, die eine Genehmigung zum zeitweiligen Aufenthalt (ohne Visum, mit kurzfristigem Visum, mit langfristigem Visum, bzw. Genehmigung eines langfristigen Aufenthaltes) oder zum dauerhaften Aufenthalt erwerben können. Des weiteren haben wir hier eine Gruppe, was die EU-Bürger und deren Familienangehörige sind, die eine Genehmigung zum vorübergehenden oder dauerhaften Aufenthalt erwerben können. Die letzte Gruppe sind die auf dem Gebiet der Tschechischen Republik geborenen Bürger, die im Zeitpunkt der Geburt einen vorübergehenden Aufenthalt erwerben, und anschließend ist deren gesetzlicher Vertreter verpflichtet, die Erteilung der gleichen Art des Visums für ihn zu beantragen wie er selbst hat.

Für einen Ausländer halten wir nicht einen Bürger der EU/EWR und der Schweiz und deren Familienangehörige. Daraus ergibt sich, dass sie die gleiche Stellung wie die Bürger der Tschechischen Republik und dadurch auch einen freien Zutritt zum Arbeitsmarkt haben. Infolge dessen brauchen sie für Zwecke der Beschäftigung auf dem Gebiet der Tschechischen Republik keine Beschäftigungsgenehmigung, wie dies der Fall bei den Ausländern aus den Drittländern ist. Weiter gibt es zwischen den Ausländern aus den Drittländern und den Bürgern der EU/EWR und der Schweiz und deren Familienangehörigen einen Unterschied darin, dass die Arbeitgeber den Ausländer nur auf dem freien Arbeitsplatz beschäftigen können, den sie bei der zuständigen Bezirkszweigstelle des Arbeitsamtes melden. Hier ist zu sehen, dass die verwaltungstechnischen Schritte, die durch einen Ausländer aus dem Drittland zu machen sind, im Vergleich zu den Pflichten der Bürger der EU/EWR und der Schweiz und deren Familienangehörigen viel komplizierter sind. Er muss einen Antrag auf Beschäftigungsbewilligung stellen, der u. a. Identifikationsdaten des Arbeitgebers, Art der Arbeit, Arbeitsleistung, vorgesehene Dauer der Ausübung der Beschäftigung enthalten muss. Diesem

Antrag ist die Stellung des Arbeitgebers beizufügen, dass er den Arbeitnehmer - Ausländer beschäftigen wird. Der Arbeitgeber hat jedoch das Recht, den Arbeitnehmer aus dem Ausland auch selbst bzw. mittels einer Arbeitsagentur zu erwerben.

Die grüne Karte ermöglicht den Ausländern aus den ausgewählten Ländern, die eine in der Tschechischen Republik angefragte Qualifikation haben, den Zutritt zu dem Arbeitsmarkt. Die für die grünen Karten geeignete Stellen sind insbesondere diejenigen, deren Belegung durch die Mitarbeiter aus der Tschechischen Republik oder der EU nicht gelingt. Sie ist somit eine Genehmigung zum langfristigen Aufenthalt des Ausländers auf dem Gebiet der Tschechischen Republik und zugleich eine Beschäftigungsbewilligung. Erhält ein Ausländer die grüne Karte, so reicht aus, wenn der Arbeitgeber den freien Arbeitsplatz beim Arbeitsamt meldet, und dann kann dieser Arbeitsplatz nach dem Ablauf von 30 Tagen durch den Inhaber der grünen Karte belegt werden.

Weiter wurde eine sog. blaue Karte eingeführt, die für die Ausländer zum Zwecke der Ausübung einer hohe Qualifikation geforderten Beschäftigung ausgestellt wird. Von diesem Institut hat sich die EU einen Zustrom der hoch qualifizierten Mitarbeiter insbesondere aus den EU-Nichtmitgliedsstaaten und dadurch die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und den Ausgleich der regionalen Differenzen gegenüber den außereuropäischen Staaten erhofft.

Es gibt zwei Formen der Arbeitsvermittlung. Die erste Form ist die Arbeitsvermittlung über die zuständigen Bezirkszweigstellen des Arbeitsamtes, welche die Beschäftigung für natürliche Person - Stellenbewerber suchen. Weiter suchen sie die Arbeitnehmer für den Arbeitgeber, der neue Arbeitskräfte sucht, und schließlich gewähren sie Beratungs- und Informations-tätigkeit im Bereich der Arbeitsgelegenheiten. Diese Tätigkeit wird grundsätzlich gratis gewährt. Die andere Form ist die Vermittlung einer Beschäftigung über die Arbeitsagenturen, die zudem natürliche Personen zum Zwecke der Ausübung ihrer Arbeit für die Benutzer beschäftigen.

Die Europäische Union verfügt über einen Innenmarkt, was ein Raum ist, in dem freier Verkehr der Waren, der Dienstleistungen, des Kapitals und die damit zusammenhänge Freizügigkeit der Mitarbeiter gesichert ist. Das Ziel dieser Regelung ist der Abbau jeder Diskriminierung zwischen den Mitarbeitern der Mitgliedsstaaten aufgrund der Staatsangehörigkeit, wenn es sich um Beschäftigung, Arbeitsentgelt und weitere Arbeitsbedingungen handelt. Diese Idee halte ich für sehr positive Grundidee, denn man kann sich im EU-Rahmen eine Stelle wählen, die uns aus der Sicht unserer Bedürfnisse, Interessen, Entwicklung usw. am meisten zusagen könnte.

Was die Entsendung der Mitarbeiter im Rahmen der EU betrifft, wird darunter insbesondere eine zeitweilige Ausübung der Tätigkeit auf dem Gebiet eines anderen EU-Mitgliedsstaates verstanden, als in demjenigen, wo der Arbeitnehmer normalerweise arbeitet. Der entsendete Mitarbeiter muss dann nach der Beendigung der zu erbringenden Leistungen in den Staat zurückkehren, wo er seine Arbeit normalerweise verrichtet.

Das nächste bedeutende Problem ist die Verrichtung der illegalen Arbeit, d. h. also wenn die natürliche Person eine Arbeit für die juristische oder natürliche Person nicht aufgrund eines arbeitsrechtlichen Verhältnisses bzw. eines anderen Vertrags verrichtet, oder wenn der Ausländer eine Arbeit im Gegensatz zur erteilten Beschäftigungsgenehmigung oder ohne solche Genehmigung verrichtet.

13. Použitá literatura a zdroje

13.1. Knižní publikace

- Kučera., Z., Mezinárodní právo soukromé, 7. Opravené a doplněné vydání, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2009
- Kolektiv autorů, Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny, 3. Aktualizované vydání, ANAG 2009
- STEINICHOVÁ, L. a kol. Zákon o zaměstnanosti. Komentář. 1. vyd. Praha : Wolters kluwer ČR, a.s.
- JOKLOVÁ, J., RYŠAVÁ, J. a kol. Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí. 1. vyd. Praha : ASPI, a.s., 2009
- TOŠOVSKÝ, A. Agenturní zaměstnávání v praxi. 1. vyd. Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s.
- BARANCOVÁ, Helena et al. Vysielanie zamestnancov. Plzeň : Aleš Čeněk, 2008
- ŠTEFKO, M. Vysílání zaměstnanců do zahraničí. Praha : C. H. Beck, 2009
- ŠUBRT, B. a kol. Inspekce práce a jiné kontroly u zaměstnavatelů, 1. ANAG 2009

13.2. Odborné články

- BIČÁKOVÁ, O. Reorganizace úřadů práce. Národní pojištění. Odborný měsíčník České správy sociálního zabezpečení 5/11. Ročník 42.
- JOUZA, L. Změny v zaměstnávání cizinců. Národní pojištění. Odborný měsíčník České správy sociálního zabezpečení 5/11. Ročník 42. Str. 25 – 27
- BOČAROVÁ, Z. Podíl agenturního zaměstnávání poroste. Národní pojištění. Odborný měsíčník České správy sociálního zabezpečení 12/2011. Ročník 42.
- KALETOVÁ, R. Belgie, Dánsko a Norsko – od 1. 5. 2009 otevřely svůj pracovní trh. Právo pro podnikání a zaměstnání 7-8/2009
- KOLMEROVÁ, V. Úplné otevření pracovního trhu pro občany ČR. Národní pojištění. Odborný měsíčník České správy sociálního zabezpečení 7/11. Ročník 42. Str. 27
- KOLMEROVÁ, V. Informace pro zájemce o zaměstnání v Německu. Národní pojištění. Odborný měsíčník České správy sociálního zabezpečení 8 - 9/11. Ročník 42.
- KOLMEROVÁ, V. Informace pro zájemce o zaměstnání v Rakousku. Národní pojištění. Odborný měsíčník České správy sociálního zabezpečení 11/11. Ročník 42. Str. 25 – 27

- BIČÁKOVÁ, O. Zákon o zaměstnanosti umožňuje účinnou a efektivní kontrolu výkonu nelegální práce. Právo pro podnikání a zaměstnání 04/2007, celkové číslo 176, ročník XVI., LexisNexis CZ s.r.o., str. 22

13.3. Právní předpisy ČR

- Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů
- Zákon č. 97/1963 Sb., o mezinárodním právu soukromém a procesním
- Zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce
- Zákon č. 262/2006, Sb., Zákoník práce
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
- zákon č. č. 552/1991 Sb., o státní kontrole
- Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád
- zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní

13.4. Právní předpisy EU

- Smlouva o fungování Evropské unie
- Smlouva o Evropské unii
- Úmluva o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy z roku 1980
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008, o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I)
- nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 ze dne 15. října 1968 o svobodě pohybu pracovníků v rámci Společenství
- směrnice Evropského parlamentu a Rady EU 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb
- Rozhodnutí Komise ze dne 23. prosince 2003, kterým se provádí nařízení Rady (EHS) č. 1612/68, pokud jde o vyřizování nabídek volných pracovních míst a žádostí o zaměstnání (oznámeno pod číslem K(2002)5236, odst. 5
- Sdělení Komise o prioritách boje proti nelegálnímu přistěhovalectví státních příslušníků třetích zemí, KOM (2006)0402, písm. f) 36. – 38.
- Usnesení Evropského parlamentu ze dne 9. Října 2008 o zintenzivnění boje proti nehlášené práci (2008/2035(INI))

- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/52/ES ze dne 18. června 2009 o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí

13.5. Internetové zdroje

- Vládní návrh zákona o mezinárodním právu soukromém
<http://obcanskyzakonik.justice.cz/tinymce-storage/files/ZMPS%202011%20schvaleny%20PS.pdf>
- RANDLOVÁ, N., BALVÍNOVÁ, P. Projekt zelených karet – možné řešení pro zaměstnavatele. <http://www.epravo.cz/top/clanky/projekt-zelenych-karet-mozne-reseni-pro-zamestnavatele-55168.html>
- DANĚK, M., SUCHÁ, B. Novela zákona o zaměstnanosti – od cizinců k agenturám. <http://www.epravo.cz/top/clanky/novela-zakona-o-zamestnanosti-od-cizincu-k-agenturam-55002.html>
- DANĚK, M. Modrá karta EU rozšíří možnosti vstupu cizinců na český trh práce. <http://www.epravo.cz/top/clanky/modra-karta-eu-rozsiri-moznosti-vstupu-cizincu-na-cesky-trh-prace-65909.html>
- http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_mezinar_smlouvy
- ARADSKÁ, D., KRTIČKA, O. Návrh novely zákona o pobytu cizinců a tzv. modrá karta. <http://www.elaw.cz/cs/component/content/article/290-navrh-novely-zakona-o-pobytu-cizincu-a-tzv-modra-karta.html>
- ŠKUBAL, J., BILINSKÁ, I. Směrnice o agenturních zaměstnancích. <http://www.epravo.cz/top/clanky/smernice-o-agenturnich-zamestnancich-55353.html>
- Šlemarová, D. Agenturní zaměstnávání a dohoda o dočasném přidělení zaměstnance. <http://www.epravo.cz/top/clanky/agenturni-zamestnavani-a-dohoda-o-docasnem-prideleni-zamestnance-59384.html>,
- KALETOVÁ, R. Belgie – od 1. 5. 2009 otevřela svůj pracovní trh. <http://www.epravo.cz/top/clanky/belgie-od-1-5-2009-otevrela-svuj-pracovni-trh-56272.html>
- NAVRÁTILOVÁ, L. Belgie – životní a pracovní podmínky. http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/belgie/
- VOJTÍŠKOVÁ, R. Dánsko – životní a pracovní podmínky. http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/dansko

- LAVICKÁ, B. Norsko – životní a pracovní podmínky. http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/norsko
- BRITZ, T. Uvolnění trhu práce a dosud omezených služeb v Německu od 1. května 2011. <http://www.epravo.cz/top/clanky/uvolneni-trhu-prace-a-dosud-omezenych-sluzeb-v-nemecku-od-1-kvetna-2011-72842.html>
- ŠMÍDLOVÁ, P. Životní a pracovní podmínky v České republice. http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_cr/zp_vytah
- Navrátil, M. Služba EURES v České republice. http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures
- Randlová, N., Říhošková, T. *Rozhodnutí ESD - Právo na stávku vs. volný pohyb služeb.* <http://www.epravo.cz/top/clanky/rozhodnuti-esd-pravo-na-stavku-vs-volny-pohyb-sluzeb-52591.html>
- ARADSKÁ, D., BEŇASOVÁ, K. *Nejvyšší správní soud ČR se vyjádřil k otázce výkonu nelegální práce.* <http://www.epravo.cz/top/clanky/nejvyssi-spravni-soud-cr-se-vyjadril-k-otazce-vykonu-nelegalni-prace-78737.html>
- http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_mezinar_smlouvy
- <http://portal.mpsv.cz/eures/>
- http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/tiskopisy
- <http://www.formstudio.cz/formulare/zadost-zamestnavatele-o-povoleni-ziskavat-na-volna-pracovni-mista-zamestnance-ze-zahranici.asp>
- <http://ec.europa.eu/eures/>
- www.mpo.cz
- www.een.cz
- www.limoso.be
- www.ams.at
- <http://www.nokut.no/>
- http://portal.mpsv.cz/sz/stat/zam_ciz_stat_prisl/?_piref37_1204418_37_1204416_1204416.statse=2000000000011&_piref37_1204418_37_1204416_1204416.stat=2000000000030&_piref37_1204418_37_1204416_1204416.send=send&_piref37_1204418_37_1204416_1204416.stat=2000000000091&_piref37_1204418_37_1204416_1204416.obdobi=L&_piref37_1204418_37_1204416_1204416.rok=2011&ok=Vybrat

13.6. Judikatura

- Rozsudek Soudního dvora ze dne 17. prosince 1981 ve věci C-279/80
- Rozsudek Soudního dvora, ze dne 18. července 2007 ve věci C-490/04
- rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 18. prosince 2007 ve věci C-341/05
Laval un Partneri
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR, č. j.: 4 Ads 139/2011-82, ze dne 14. prosince 2011
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR, sp. zn. 4 Ads 75/2011, ze dne 29. září 2011
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu, sp. Zn. 3 Ads 141/2009-70, ze dne 10. 3. 2010

14. Přílohy

- Příloha č. 1. *INFORMACE o nástupu zaměstnání – vyslání k plnění úkolů vyplývajících z uzavřené smlouvy občana EU/EHP a Švýcarska nebo jeho rodinného příslušníka, nebo cizince, který nepotřebuje povolení k zaměstnání na území ČR*, MPSV [online], 2012, [cit. 2012 – 03 – 19], dostupné na: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/tiskopisy
- Příloha č. 2 *Žádost zaměstnavatele o povolení získávat na volná pracovní místa zaměstnance ze zahraničí*, Formstudio [online], 2012, [cit. 2012 – 03 – 19], <http://www.formstudio.cz/formulare/zadost-zamestnavatele-o-povoleni-ziskavat-na-volna-pracovni-mista-zamestnance-ze-zahranici.asp>
- Příloha č. 3 *ŽÁDOST CIZINCE o povolení k zaměstnání – o prodloužení povolení zaměstnání na území České republiky*, MPSV [online], 2012, [cit. 2012 – 03 – 19], dostupné na: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/tiskopisy
- Příloha č. 4 *Vyjádření zaměstnavatele*, MPSV [online], 2012, [cit. 2012 – 03 – 19], dostupné na: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/tiskopisy