

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích  
Fakulta pedagogická  
Katedra anglistiky



**Bakalářská práce**

**Změny v pracovním právu po vstupu České republiky do EU  
(Labour law changes after the entry of the Czech Republic into the EU)**

**Vedoucí bakalářské práce: JUDr. Rudolf Hrubý**

**Autor: Romana Jánová**

**Ročník: 3. ročník**

**Studijní obor: Anglický a francouzský jazyk pro administrativu EU**

**České Budějovice  
2008**

**ANOTACE:**

**Změny pracovního práva po vstupu České republiky do EU**

Autor: Romana Jánová

Vedoucí práce: JUDr. Rudolf Hrubý

Cílem mé bakalářské práce bylo zjistit, jaké změny nastaly v českém pracovním právu a v pracovněprávních vztazích mezi zaměstnanci, zaměstnavateli a odbory v souvislosti se vstupem ČR do EU. Zabývala jsem se také směrnicemi ES, jež musely být zapracovány do českého právního řádu, aby byl plně slučitelným s právem ES. V praktické části své bakalářské práce jsem se zaměřila na možnosti zaměstnání českých pracovníků v jiných členských státech prostřednictvím českých úřadů práce.

**ANNOTATION:**

**Labour law changes after the entry of the Czech Republic into the EU**

Author: Romana Jánová

Supervisor: JUDr. Rudolf Hrubý

The aim of my bachelor's thesis was to find out changes in the Czech labour law and labour relations between employees, employers and trade unions caused by the accession of the Czech Republic to the European Union. I focused on the EC directives that had to be implemented into the Czech judicial code because of the compatibility with the EC law. I focused on the mediation of employment abroad by Czech employment bureau for Czech workers in practical part of my thesis.

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě - v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Pedagogickou fakultou elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

V Českých Budějovicích dne 27. 4. 2008

.....

Romana Jánová

Děkuji JUDr. Rudolfu Hrubému za odborné vedení, za cenné rady a připomínky, které mi poskytoval při zpracování této bakalářské práce.

# **OBSAH**

<b>1. ÚVOD</b> .....	<b>1</b>
<b>2. PRACOVNÍ PRÁVO</b> .....	<b>2</b>
<b>2.1. Evropské pracovní právo</b> .....	<b>3</b>
<b>2.2. Historie harmonizace pracovního práva členských států EU</b> .....	<b>3</b>
<b>2.3. Směrnice EU implementované do právních řadů členských států</b> .....	<b>4</b>
2.3.1. Směrnice upravující rovné příležitosti pro muže a ženy.....	5
2.3.2. Směrnice upravující pracovní podmínky.....	7
2.3.3. Směrnice upravující bezpečnost a ochranu zdraví při práci.....	10
<b>2.4. Harmonizace pracovního práva zemí přistupujících do EU</b> .....	<b>12</b>
<b>3. ČESKÉ PRACOVNÍ PRÁVO A JEHO HARMONIZACE S PRÁVEM ES</b> .....	<b>13</b>
<b>3.1. Harmonizovaná ustanovení českého pracovního práva</b> .....	<b>14</b>
3.1.1. 1. Euronovela.....	14
3.1.2. 2. Euronovela.....	16
3.1.3. 3. Euronovela.....	17
3.1.4. Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.....	19
3.1.5. Nový zákoník práce platný od 1. 1. 2007.....	21
<b>4. LEGISLATIVA EU ZAPRACOVANÁ DO ČESKÉHO PRACOVNÍHO PRÁVA</b> .....	<b>24</b>
<b>4.1. Pracovní smlouva</b> .....	<b>24</b>
4.1.1. Konkurenční doložka.....	25
4.1.2. Pracovní doba.....	26
4.1.3. Mzda.....	27
4.1.4. Pracovní smlouva uzavřená na dobu určitou.....	28
<b>4.2. Zaměstnanec jiného členského státu na území ČR</b> .....	<b>29</b>
<b>4.3. Pronajímání pracovních sil</b> .....	<b>30</b>
<b>4.4. Povinnosti zaměstnavatele vyplývající z implementace směrnic ES</b> .....	<b>31</b>
4.4.1. Zajištění práva na informace a projednání.....	31
4.4.2. Zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.....	32
4.4.3. Zajištění ochrany osobních údajů zaměstnance.....	33
<b>4.5. Ochrana zaměstnance na základě novelizace zákoníku práce</b> .....	<b>33</b>
4.5.1. Ochrana zaměstnanců při hromadném propouštění.....	33

4.5.2. Ochrana zaměstnance při přechodu práv a nároků.....	34
4.5.3. Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele..	34
4.5.4. Zákaz práce dětí mladších 15-ti let.....	35
<b>4.6. Pracovní podmínky.....</b>	<b>36</b>
4.6.1. Pracovní podmínky žen.....	36
4.6.2. Rodičovská dovolená.....	37
<b>4.7. Kolektivní vztahy podle novelizovaného zákoníku práce.....</b>	<b>37</b>
4.7.1. Kolektivní vyjednávání.....	37
4.7.2. Obsah kolektivních smluv.....	38
4.7.3. Stávka.....	38
<b>5. ZAMĚSTNÁVÁNÍ OBČANŮ ČR V JINÝCH ČLENSKÝCH STÁTECH EU..</b>	<b>40</b>
5.1. Volný pohyb pracovníků.....	40
5.1.1. Uznávání kvalifikací.....	41
5.2. Volný pohyb pracovníků a nové členské státy EU.....	42
5.3. Zaměstnávání občanů třetích zemí v ČR nebo jiných členských státech.....	43
<b>6. PRÁCE V ZAHRANIČÍ PROSTŘEDNICTVÍM ÚŘADŮ PRÁCE.....</b>	<b>44</b>
<b>7. ZÁVĚR.....</b>	<b>47</b>
<b>8. RESUMÉ.....</b>	<b>49</b>
<b>9. SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>40</b>
<b>10. PŘÍLOHY.....</b>	<b>51</b>

## 1. ÚVOD

Právo na práci je jedno ze základních sociálních práv občana, proto jsem se ve své bakalářské práci zaměřila na změny, které nastaly v českém pracovním právu v souvislosti s členstvím České republiky v Evropské unii.

Pracovní právo je důležitou součástí právního systému. Pro fungování společného evropského trhu práce, jenž je důležitou složkou vnitřního trhu EU, bylo nutné zharmonizovat právní řády jednotlivých členských států a odstranit rozdíly, které by mohly být překážkou volnému pohybu pracovníků. Proto také Česká republika spolu s dalšími přistupujícími státy musela přijmout mnoho harmonizačních opatření a směrnic. Ty musely být zapracovány do českého právního řádu. V teoretické části své práce jsem se zaměřila na směrnice týkající se oblasti pracovního práva, které svou implementací do českého pracovního práva způsobily změny ve vztazích mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a mezi zaměstnavateli a odbory. Při zpracování této problematiky jsem nejvíce pracovala se zákoníkem práce, jenž byl z důvodu harmonizačních procedur několikrát novelizován. Na základě těchto novel se v českém pracovním právu objevilo mnoho nových pojmů, např. konkurenční doložka nebo evropská rada zaměstnanců. V roce 2007 vstoupil v platnost nový zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb.

V praktické části jsem se věnovala možnostem zaměstnání, které mají čeští uchazeči o práci v jiných členských státech na základě vstupu ČR do EU. Tím, že se Česká republika stala členem ES, získali čeští občané zaručené právo na volný pohyb pracovníků. Prostřednictvím dotazníků jsem se na vybraných úřadech práce snažila zjistit, jakou roli hrají úřady práce při zaměstnávání českých pracovníků v jiných členských státech, zda je o tento způsob zprostředkování zaměstnání zájem a jaké jsou překážky volného pohybu pracovníků.

## 2. PRACOVNÍ PRÁVO

Vztahy vznikající při výkonu práce (pracovní poměr, dovolená, mzdy, odpovědnost za škodu, ochrana zdraví při práci...) jsou upravovány souhrnem právních norem – **pracovním právem**. Jeho nejdůležitějším předpisem je zákoník práce. Pracovní právo má přímou vazbu na politiku.

Pracovní právo můžeme rozdělit na **individuální a kolektivní pracovní právo**. Obě tato práva se navzájem ovlivňují.

**Individuální pracovní právo** upravuje pracovněprávní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a vymezuje jejich práva a povinnosti.

Úkolem **kolektivního pracovního práva** neboli **práva kolektivní smlouvy** je vytvoření příznivých podmínek pro uskutečnění pracovních vztahů individuálního pracovního práva, tzn. vztahy mezi zaměstnavatelem nebo kolektivem zaměstnanců a odbory, radou zaměstnanců nebo zástupcem pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

### **Definice základních pojmů týkajících se pracovního práva:**

- ◆ **Pracovně právní vztahy** jsou vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, které se na území ČR se řídí zákoníkem práce, na jehož základě je v pracovněprávních vztazích zakázána jakákoliv diskriminace. Nejčastějším pracovněprávním vztahem je pracovní poměr.
- ◆ **Pracovní poměr** je složitý právní vztah spojený s výkonem práce, proto se práva a povinnosti ním související týkají jak zaměstnanců, tak zaměstnavatelů. V rámci pracovního poměru je zaměstnanec povinen vykonávat určitou pracovní činnost a zaměstnavatel je povinen práci přidělovat a vyplácet odměnu za vykonanou práci.
- ◆ **Zaměstnanec** je fyzická osoba, starší 15-ti let, způsobilá mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a která vykonává přidělenou práci.
- ◆ **Zaměstnavatel** je fyzická nebo právnická osoba, která poskytuje práci a jejíž povinností je zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci při zajišťování pracovních podmínek, odměňování za práci, odborné přípravě atd.



## 2.1. Evropské pracovní právo

Evropské pracovní právo není samostatným odvětvím práva ES, protože v evropském právu neexistuje žádná obecná definice pracovního práva ani institutů, které se ho týkají (např. pracovní poměr, pracovní smlouva, zaměstnavatel..). Je však zahrnuto v sociální politice ES, která vychází z Evropské sociální charty a z Charty základních společných a sociálních práv pracovníků.

Souhrn předpisů primárního a sekundárního práva upravující 4 oblasti důležité pro fungování společného evropského trhu lze považovat za pracovní právo ES, které je na evropské úrovni vždy vázáno na ekonomickou agendu EU a jeho aplikace do praxe je v kompetencích členských států. Patří sem :

- zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích
- minimální standard sociální ochrany zaměstnanců
- minimální standard pracovních podmínek

- **kolektivní pracovní právo** - na úrovni ES vychází z **Charty Společenství základních sociálních práv pracovníků**<sup>1</sup>. Zde jsou stanovena „práva zaměstnanců kolektivní povahy jako je právo na odborovou svobodu, právo zaměstnanců a zaměstnavatelů vstupovat do organizací podle vlastního výběru s cílem chránit své profesionální zájmy, právo zaměstnanců podniku účastnit se rozhodování, jež se dotýká jejich zájmů, právo na svobodné a autonomní vyjednávání, právo uzavřít kolektivní smlouvu a právo na kolektivní akce.“<sup>2</sup> Na evropské úrovni je dialog mezi kolektivy zaměstnanců a zaměstnavateli podporován Komisí. Jediným právním institutem s konkrétní úpravou je na úrovni ES na základě směrnice Rady č. 94/45/ES evropská rada zaměstnanců.

## 2.2. Historie harmonizace pracovního práva členských států EU

Klíčovým prvkem integrace států EU je eliminace rozdílů mezi aplikacemi politik a legislativ členských států. Hlavním cílem harmonizace práva ES bylo obsahově

---

<sup>1</sup> Dokument přijatý Evropskou radou v roce 1989 vycházející ze Sociální charty Rady Evropy a úmluv uzavřených v rámci Mezinárodní organizace práce a stanovující zásady evropského modelu pracovního práva a sociálních vztahů.

<sup>2</sup> [http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=156&typ=r&levelid=eu\\_122.htm](http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=156&typ=r&levelid=eu_122.htm) [citováno 24.12.2007]

přizpůsobit právní texty jednotlivých členských států právním aktům ES. Zákaz dětské práce, zásada stejné mzdy za stejnou práci a stejné příležitosti k veřejnému vzdělání jsou principy, které jsou zahrnuty ve většině sociálních politik členských států a rozdíly mezi nimi nejsou velké. Značné rozdíly jsou například v úrovních minimální mzdy, v důchodovém věku, v délce a výši placené mateřské dovolené, v legislativní ochraně před propouštěním nebo v možnostech sociálního dialogu mezi odbory a zaměstnavateli.

V oblasti pracovního práva musely členské státy v rámci harmonizace zapracovat do svých řádů i směrnice upravující oblasti rovného zacházení, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a pracovních podmínek. Dalšími harmonizačními prostředky regulující oblast pracovněprávních vztahů je Evropská sociální charta (1961), Bílá kniha o růstu, konkurenceschopnosti a zaměstnanosti (1993), Pakt důvěry pro zaměstnanost (1997), Amsterodamská smlouva (1997) nebo Evropský pakt pro zaměstnanost (1999).

Na základě Evropské sociální charty a Bílé knihy bylo na zasedání v Essenu v roce 1994 definováno 5 oblastí na podporu zaměstnanosti prostřednictvím „investice do odborného vzdělání mladých lidí, na podporu celoživotního vzdělávání, na zvýšení zaměstnanosti, na zkrácení pracovní doby, na povzbuzování tvorby pracovních míst v místních službách, na snížení nemzdových nákladů vynaložených na pracovní sílu, na zvýšení efektivnosti politiky pracovního trhu, na snižování nezaměstnanosti a na zvýšenou pomoc skupinám postiženým nezaměstnaností zejména mladým lidem, dlouhodobě nezaměstnaným, ženám a starším pracovníkům.“<sup>3</sup>

V roce 1997 byly definovány 4 pilíře politiky ES (zvyšování zaměstnanosti, rozvoj podnikání zaměstnanosti, podporování adaptability podniků, posilování stejných příležitostí pro ženy a muže) propojené do komplexní strategie. Byly přijaty za účelem vytvoření podmínek pro dosažení pružnosti podniků vůči měnícím se podmínkám trhu a zajištění vhodných pracovních příležitostí.

### **2.3. Směrnice ES implementované do právních řádů členských států**

Do právních řádů jednotlivých členských států EU upravujících pracovní právo musely být implementovány směrnice a nařízení, které se týkají rovných příležitostí pro

---

<sup>3</sup> Sociální a ekonomické souvislosti integrace České republiky do Evropské unie, Praha: Rada vlády ČR pro sociální a ekonomickou strategii, 2002, str. 234

muže a ženy, pracovních podmínek a bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

### **2.3.1. Směrnice upravující rovné příležitosti pro muže a ženy**

Zásada rovnosti je základním právem a klíčovým principem v právu ES. Je zakotvena ve Smlouvě o EHS, tudíž je nadřazena právním úpravám jednotlivých členských států. Pokud právní úprava nebo konkrétní praxe členských států není v souladu s tímto principem, je možné se jí domáhat u soudních institucí ES. Princip rovnosti byl později posílen Amsterodamskou revizí Smlouvy o ES z 2. října 1997. Rovnost je požadována v přístupu k zaměstnání, odborné přípravě, služebnímu postupu a k pracovním podmínkám. Důraz je kladen na zákaz diskriminace podle pohlaví v pracovněprávních vztazích. Zákaz se vztahuje i na tzv. nepřímou diskriminaci. Výjimka je povolena u povolání vyžadující vyšší fyzickou náročnost.

Také do našeho zákona o zaměstnanosti je zásada rovnosti zařazena. Oproti českému právu však právo ES nezaručuje takovou ochranu žen, jakou zaručovalo české právo v minulosti, např. pro práci v noci. Rovné zacházení je upravováno směrnicemi:

#### ***Směrnice Rady č. 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny pro muže a ženy***

Tato směrnice je zakotvena ve Smlouvě o ES ve znění Amsterodamské smlouvy čl. 141. Princip stejné odměny pro muže a ženy je považován za důležitou součást společného evropského trhu. Podle této směrnice má každý zaměstnanec právo na stejnou odměnu za stejnou práci nebo za práci, jíž je přiřazena stejná hodnota.

#### ***Směrnice Rady č. 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání, a pracovní podmínky***

Směrnice potvrzuje platnost zásady rovného zacházení pro muže a ženy v pracovněprávním vztahu. V českém zákoníku práce je zařazena v úvodních ustanoveních.

***Směrnice Rady č. 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň***

Podle této směrnice jsou pracovnice, které jsou těhotné, krátce po porodu nebo kojící, zařazeny do tzv. rizikové skupiny. Pro tuto skupinu zaměstnavatel musí přijmout zvláštní opatření pro zaručení jejich ochrany a bezpečnosti.

***Směrnice Rady č. 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o Rámcové dohodě o rodičovské dovolené, uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETUC***

Rámcová úmluva o rodičovském volnu mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETUC vstoupila v platnost na základě této směrnice za účelem sladění rodinného života všech zaměstnanců – mužů i žen. Zaměstnavatel má povinnost podporovat muže tak, aby mohli mít stejné rodičovské povinnosti jako ženy. Směrnice jim zaručuje stejnou ochranu před propouštěním nebo právo na stejnou délku volna jako ženám během mateřské dovolené. Toto volno se liší od mateřské dovolené.

***Směrnice Rady č. 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví***

Podle této směrnice musí žalovaný zaměstnavatel před soudem dokázat, že tuto směrnici neporušil. Jedná se o tzv. „obrácené důkazní břemeno“. U nás byla tato směrnice vložena novelou do občanského soudního řádu (zákon č. 30/2000 Sb.)

***Směrnice Rady č. 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ***

Tato směrnice definuje přímou a nepřímou diskriminaci. Diskriminací je také obtěžování a jiné nežádoucí chování, které souvisí s rasovým nebo etnickým původem, nebo také nabádání osob k diskriminaci podle rasy. Také tato směrnice je implementována do našeho práva.

***Směrnice Rady č. 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání***

Na základě této směrnice je při výkonu zaměstnání zakázána diskriminace na základě náboženského vyznání, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.

Definuje také přímou a nepřímou diskriminaci a případy, kdy se o diskriminaci nejedná. Také tato směrnice je implementována do našeho práva.

***Směrnice Rady a Evropského Parlamentu č. 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky***

Z této směrnice vyplývá povinnost rovné příležitosti a rovnosti v zacházení s muži a ženami při výkonu zaměstnání a odborné přípravě. Směrnice také definuje, co je sexuální obtěžování.

### **2.3.2. Směrnice upravující pracovní podmínky**

Přijetím směrnic upravujících oblast pracovních podmínek je zdůrazněna a zároveň podporována sociální dimenze při budování společné Evropy. Tyto směrnice respektují příslušně mezinárodní úmluvy přijaté v rámci Mezinárodní organizace práce a upravují pracovní dobu (délku denního odpočinku, odpočinek v týdnu, dovolené, přestávky v práci, délku týdenní pracovní doby), noční práci, práci na směny a rozvržení pracovní doby. Dále se zaměřují na ochranu mladých lidí v práci, ochranu zvláštních druhů pracovních poměrů, povinnost informovat zaměstnance, ochranu zaměstnanců při hromadném propouštění nebo při převodech podniků a při platební neschopnosti zaměstnavatele. Jsou to směrnice:

***Směrnice Rady č. 75/129/EHS ze dne 14. února 1977 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí závodů***

Tato směrnice je směrnice jednou z nejstarších směrnic přijatých v oblasti pracovního práva pro zaručení ochrany zaměstnanců v případech hromadného propouštění.

Rozdíl v právních řádech členských států, které upravovaly tuto oblast, působily na konkurenceschopnost podnikatelských subjektů a firem a tím působily na fungování vnitřního trhu ES. Proto bylo potřeba sjednotit právní úpravy členských států týkající se hromadného propouštění. Na základě této směrnice bylo do našeho zákoníku

práce v rámci harmonizace našeho právního řádu s právním řádem EU zapracována definice hromadného propouštění, ustanovení o kvalitativních a kvantitativních kritériích hromadného propouštění, procedura poskytování informací a způsoby projednávání se zaměstnanci nebo jejich zástupci, komunikace zaměstnanců s úřadem práce a opatření ke snížení dopadů a nepříznivých následků z hromadného propouštění.

***Směrnice Rady č. 77/187/EHS o zachování nároků zaměstnanců při převodu podnikání, podniků nebo částí podniků a úvahy de lege ferenda***

Cílem přijetí této směrnice bylo sladit zákony členských států pro zajištění ochrany zaměstnanců v případě změny zaměstnavatele a ochránit tak společný trh. Podle této směrnice implementované do našeho zákoníku práce zaměstnavatel nesmí propustit zaměstnance z důvodu převodu zaměstnavatele, neboť dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů bez ohledu na převod vlastnických práv. Zaměstnavatel musí na základě této směrnice informovat zaměstnance nebo jejich zástupce o všech zamýšlených změnách a tyto změny s nimi projednat.

***Směrnice Rady č. 80/987/ES ES ze dne 20. října 1980 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele***

Tato směrnice definuje platební neschopnost zaměstnavatele a určuje minimální nároky zaměstnanců pokud jde o výši a dobu poskytování. Musí být založen tzv. garanční fond, který je vytvořen z příspěvků zaměstnavatelů a který není závislý na jejich kapitálu. Záruku výplaty však má garantovat stát. V rámci harmonizace byla tato směrnice zapracována do našeho práva zákonem č. 188/2000 Sb.

***Směrnice Rady č. 91/383/ES ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru***

Tato směrnice chrání zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru v oblasti bezpečnosti práce. Ve srovnání s ostatními zaměstnanci jsou tito zaměstnanci považováni za rizikovou skupinu. Pro zaměstnavatele z této směrnice vyplývá vůči těmto zaměstnancům povinnost zvláštní ochrany.

***Směrnice Rady č. 91/533/EHS ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru***

Směrnice má za úkol chránit zaměstnance před možným porušováním jejich práv. EU se touto směrnicí snaží o větší průhlednost trhu práce a o harmonizaci požadavků týkajících se pracovního poměru. Na základě této směrnice byla v našem zákoníku nově zavedena povinnost pro zaměstnavatele vydávat zaměstnancům písemně informace o pracovním poměru se stanoveným obsahem.

***Směrnice Rady č. 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby***

Tato směrnice zaručuje zvýšení ochrany a bezpečnosti zdraví při práci tím, že se budou zlepšovat životní a pracovní podmínky zaměstnanců ve všech zemích EU. Směrnice se zaměřuje na délku a organizaci pracovní doby. V našem zákoníku práce byla touto směrnicí upravena maximální délka týdenní pracovní doby, práce přesčas, denní a týdenní odpočinek, minimální délka dovolené.

***Směrnice Rady č. 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků***

Tato směrnice usiluje o odstranění rozdílů v jednotlivých členských státech v oblasti ochrany mládeže. Minimální věk mladistvých pro vstup do zaměstnání a do pracovního vztahu je stanoven na 15 let. Implementací do českého zákoníku práce je určena maximální délka pracovní doby pro zaměstnance mladší 16 let nebo prodloužení nepřetržitého odpočinku.

***Směrnice Rady č. 94/45/ES, ze dne 22. září 1994 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství, ve znění směrnice 97/74/ES***

Touto směrnicí se EU snaží podpořit vzájemnou komunikaci a informování mezi vedením podniků a zaměstnanci. Na základě této směrnice je provedeno ustanovení Charty základních sociálních práv zaměstnanců, která navazuje na Dohodu o sociální politice připojenou k Protokolu o sociální politice Maastrichtské smlouvy. Je zde stanovena povinnost zřídit evropskou radu zaměstnanců nebo vytvořit jinou vhodnou proceduru pro nadnárodní informování zaměstnanců podniků, které působí za určitých podmínek na území dvou a více států. Členské státy mají právo stanovit, kdo je

zástupcem zaměstnanců a stanovit jeho specifickou ochranu. V českém právu tato směrnice platí ode dne vstupu ČR do EU.

***Směrnice Rady a Evropského Parlamentu č. 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb***

Tato směrnice podporuje nadnárodní poskytování služeb. Na zaměstnance, jenž je svým zaměstnavatelem vyslán do jiné země EU k výkonu služeb, se vztahuje právní úprava pracovního práva země, ve které jsou tyto služby poskytovány, nebo ta, která je pro zaměstnance výhodnější. V rámci českého pracovního práva tato směrnice platí dne vstupu ČR do EU.

***Směrnice Rady č. 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.***

Touto směrnicí jsou upravovány pracovní podmínky zaměstnanců vykonávajících práci na částečný úvazek. Se zaměstnanci pracujícími na kratší pracovní dobu musí být zacházeno stejně jako se zaměstnanci pracujícími po stanovenou týdenní pracovní dobu. Z této směrnice vyplývá zaměstnavateli povinnost stejného zacházení s oběma skupinami zaměstnanců.

***Směrnice Rady č. 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS***

Cílem této směrnice je zlepšení kvality práce u prací na dobu určitou. Jsou zde stanovena konkrétní opatření k prevenci proti zneužití práce na dobu určitou, maximální délka trvání po sobě jdoucích pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou a stanovení počtu obnovení těchto pracovních smluv.

### **2.3.3. Směrnice upravující bezpečnost a ochranu zdraví při práci**

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP) je v oblasti pracovního práva souhrn práv a povinností účastníků pracovního poměru a dalších pracovněprávních vztahů, které směřují k zajištění BOZP. Bezpečnost práce je stav pracovních podmínek, který eliminuje činitele nebezpečné pro zaměstnance. Zaměstnanec má právo odmítnout výkon práce, jež by mohla ohrozit jeho zdraví nebo život nebo zdraví a život jiné osoby.



Toto odmítnutí vykonání práce se však nepovažuje za nesplnění pracovní povinnosti zaměstnance.

Sbližování legislativ členských států v oblasti BOZP je důležité pro prohlubování sociálního rozměru vnitřního trhu ES. První přijatou směrnicí, která upravuje tuto problematiku, byla rámcová směrnice Rady č. 80/1107/EHS, o ochraně před riziky chemických, biologických a fyzikálních činitelů. Čl. 118a Smlouvy o ES stanovující požadavky pro oblast BOZP. Toto ustanovení platí pouze na území ES.

***Rámcová směrnice Rady č. 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, ve znění směrnice Rady č. 91/383/EHS ze dne 25. června 1991***

Tato směrnice byla přijata za účelem zvýšení úrovně bezpečnosti a ochrany zaměstnanců a stanovuje základní zásady potřebné pro vytvoření systému ochrany života, zdraví a bezpečnosti práce zaměstnanců. Z této směrnice vyplývá, že zaměstnavatel má povinnost pravidelně vyhledávat a vyhodnocovat rizika a následně přijmout opatření potřebná k ochraně zaměstnanců. Rozdíly v právních předpisech členských států upravujících tuto oblast umožňovaly vznik konkurence mezi zaměstnavateli na úkor BOZP. Proto byly také přijaty další dílčí směrnice, které se zabývají jednotlivými faktory pracovního prostředí a specifickými činnostmi:

- Dílčí směrnice č. 89/654/EHS o minimálních zdravotních a bezpečnostních požadavcích na pracoviště z hlediska BOZP,
- Dílčí směrnice č. 89/655/EHS o minimálních zdravotních a bezpečnostních požadavcích na nástroje, nářadí a pomůcky používané pracovníky,
- Dílčí směrnice č. 89/656/EHS o minimálních požadavcích na ochranné pomůcky používané pracovníky,
- Dílčí směrnice č. 90/269/EHS o požadavcích na bezpečnost při ruční manipulaci s břemeny, která by mohla ohrozit zdraví pracovníků, zejména co se týče poranění zad,
- Dílčí směrnice č. 90/270/EHS o požadavcích na práci s přístroji, u nichž se používají stínítka zobrazovací jednotky,
- Dílčí směrnice č. 90/394/EHS o ochraně zaměstnanců vystavených při práci karcinogenním látkám
- Dílčí směrnice č. 90/679/EHS o ochraně zaměstnanců vystavených při práci biologickým faktorům

- Dílčí směrnice č. 92/57/EHS o minimálních zdravotních a bezpečnostních požadavcích na práci na dočasných nebo mobilních staveništích
- Dílčí směrnice č. 92/58/EHS o minimálních požadavcích na bezpečnostní a zdravotní značení při práci
- Dílčí směrnice č. 92/85/EHS o bezpečnosti a ochraně zdraví u těhotných pracovnic, pracovnic, které nedávno porodily nebo které kojí
- Dílčí směrnice č. 92/91/EHS o zvýšení BOZP pracovníků těžebních závodů při vrtech
- Dílčí směrnice č. 92/104/EHS o zvýšení BOZP pracovníků povrchových a hlubinných dolů
- Dílčí směrnice č. 93/103/EHS o zvýšení BOZP na rybářských lodích

## **2.4. Harmonizace pracovního práva zemí přistupujících do EU**

Harmonizace a sblížení zákonů a dalších předpisů členských i přistupujících zemí je hlavním prvkem integrace, proto ČR a další přidružené země střední a východní Evropy musely ještě před přijetím do Evropské unie uvést do souladu své vnitrostátní právní systémy s právními úpravami EU.

V oblasti pracovního práva byla nutná harmonizace právních vztahů a sociálního dialogu. Podmínkou přistoupení přidružených zemí do EU byl dostatečně rozvinutý systém pracovního práva zahrnující monitorovací systém, definice základních právních pojmů v oblasti pracovního práva, instituty zástupců zaměstnanců a kompetentních orgánů (např. úřadů práce).

Zaměstnavatelům z těchto zemí přibyly povinnosti v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví. Musí vyhodnocovat rizika, která by mohla ohrožovat zaměstnance při práci, zajišťovat jejich odstranění, informovat a školit zaměstnance. Při rozhodování o věcech týkajících se BOZP mají zaměstnanci právo se rozhodování zúčastnit.

### 3. ČESKÉ PRACOVNÍ PRÁVO A JEHO HARMONIZACE S PRÁVEM ES

České pracovní právo je utvářeno působením mezinárodních vazeb jako je členství v **MOP**<sup>4</sup> nebo členství v EU. Nejvlivnějším činitelem je právě členství v EU, které bylo podmíněné sladěním českého právního řádu s řádem ES. Hlavním harmonizačním prostředkem se staly směrnice a nařízení a jejich implementace do našeho práva. V oblasti pracovního práva bylo nutné odstranit z českého právního řádu státní dirigismus a přejít k liberalizaci tržních vztahů mnoha subjektů k ekonomice. Byly stanoveny základní systémové, institucionální a procesní podmínky upravující pracovní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Tyto změny vyžadovaly nejen novelizaci zákoníku práce, ale i přijetí nových zákonů (např. zákon o kolektivním vyjednávání a mzdě), na jejichž základě byly vytvořeny vzájemně vyrovnané pracovní podmínky důležité pro hospodářskou koncepci jednotného trhu a zavedeny pojmy, instituty a procesy běžně používané v rámci EU (kolektivní smlouva podniková a vyššího stupně, smluvní strany, zprostředkovatel, rozhodce, stávka). Právo na práci bylo definováno jako právo na svobodně zvolené a produktivní zaměstnání. Byla vymezena funkce státu v oblasti zaměstnanosti, trhu práce, ochrany nezaměstnaných a kontroly dodržování pracovněprávních předpisů. Zatím poslední novelizace zákoníku práce proběhla na základě zákona č. 362/2007 Sb., který novelizuje nový zákoník práce č. 262/2006 Sb. platný od 1. 1. 2007. I přesto budou nutné další novelizace, neboť je potřeba dosáhnout ještě větší liberalizace pracovního práva a pružnosti trhu práce. Další novelizaci bude zřejmě vyžadovat i tzv. Zelená kniha o modernizaci pracovního práva vydaná Evropskou komisí. Tento dokument je nyní projednáván členskými státy.

Byla vytvořena síť úřadů práce a rozšířeny jejich pravomoci, čímž byly povýšeny z role administrativní instituce. Může tak být kladen větší důraz na kontrolu dodržování předpisů, „rozšíření zprostředkování zaměstnání, zdokonalení databáze pracovních a vzdělávacích příležitostí, posílení spolupráce se zaměstnavateli a individuálního přístupu a podporu odborného vzdělávání pracovníků úřadů práce.“<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Mezinárodní organizace práce

<sup>5</sup> Sociální a ekonomické souvislosti integrace České republiky do Evropské unie, Praha : Rada vlády ČR pro sociální a ekonomickou strategii, 2002, str. 266

## **3.1. Harmonizovaná ustanovení českého pracovního práva**

### **3.1.1. 1. Euronovela**

**1. 1. 2001** vstoupila v platnost **nová úprava zákoníku práce**, která je také nazývána „velkou euronovelou“. Starý zákoník práce z roku 1965 byl novelizován **zákony č. 29/2000 Sb. a 155/2000 Sb.** Cílem této novely byla implementace příslušných směrnic Evropských společenství do českého pracovního práva, čímž se zákoník práce stal slučitelný s právem ES, které upravuje tuto problematiku.

#### **§ 1 (od 1. 1. 2007 § 16) Zákaz diskriminace**

Na základě tohoto ustanovení je v pracovněprávních vztazích zakázána jakákoliv diskriminace zaměstnanců. Musí být zajištěno rovné zacházení se všemi zaměstnanci. Zaměstnavatel musí zajistit rovné podmínky, stejné odměňování za práci, stejný přístup k odborné přípravě a příležitost postupu v zaměstnání.

#### **§ 18 (od 1. 1. 2007 § 276, § 278 až § 280) Právo zaměstnanců na informace**

Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance buď přímo nebo prostřednictvím odborového orgánu, rady zaměstnanců nebo zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, pokud u něj působí.

#### **§ 24 (od 1. 1. 2007 § 281 až § 287) Zřízení rady zaměstnanců**

Podle tohoto ustanovení si mohou zaměstnanci zaměstnavatele, u něhož nepůsobí odborová organizace a jenž zaměstnává více než 25 zaměstnanců, zvolit radu zaměstnanců, která má nejméně 3, nejvíce 15 členů. Funkční období rady trvá 3 roky.

#### **§ 24 (od 1. 1. 2007 § 281 až § 287) Možnost zvolení zástupce pro BOZP**

Na základě tohoto ustanovení si mohou zaměstnanci zaměstnavatele, který zaměstnává více než 10 zaměstnanců, zvolit zástupce pro oblast BOZP.

#### **§ 29a (od 1. 1. 2007 §310) Konkurenční doložka a odchodné**

Nově může být v pracovní smlouvě sjednána tzv. konkurenční doložka. Tou se zaměstnanec zavazuje, že pro jiného zaměstnavatele nebo jako podnikatel nebude vykonávat činnost, která byla předmětem činnosti jeho současného zaměstnavatele. Omezení může být sjednáno nejdéle na 1 rok. Během této doby je zaměstnavatel

povinen zaměstnanci vyplácet náhradu mzdy. Pokud však zaměstnanec tuto dohodu poruší, může na něm zaměstnavatel vymáhat smluvní pokutu.

### **§ 31 (od 1. 1. 2007 § 35) Zkušební doba u absolventů a mladistvých**

Zrušením § 31 odst. 4 byla zároveň zrušena všechna omezení při sjednání pracovní doby s absolventy nebo s mladistvými.

### **§ 32 odst. 1, 2 (od 1. 1. 2007 § 34 odst. 3, 4 a § 37) Obsah pracovní smlouvy**

Pokud v pracovní smlouvě nejsou uvedena práva a povinnosti vyplývající z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance, jehož pracovní poměr trvá déle než 1 měsíc, o těchto skutečnostech a o jejich změnách písemně informovat.

### **§ 32, odst. 3 (od 1. 1. 2007 § 37) Pracovní smlouva – povinné náležitosti**

Podle tohoto ustanovení musí být v pracovní smlouvě uvedeny základní údaje o zaměstnanci a zaměstnavateli (jméno a sídlo), bližší označení druhu a místa výkonu práce, nárok na délku dovolené na zotavenou, výpovědní doba, mzda a způsob odměňování, stanovení pracovní doby a její rozvržení.

### **§ 38 odst. 1 a 2 (od 1. 1. 2007 § 42) Pracovní cesta**

Zaměstnanec může být zaměstnavatelem vyslán na pracovní cestu pouze tehdy, je-li tato možnost dohodnuta v pracovní smlouvě a pouze na dobu nezbytné potřeby.

### **§ 52 (od 1. 1. 2007 § 62) Hromadné propouštění**

Podle tohoto ustavení je hromadným propouštěním, pokud zaměstnavatel ukončí v období 30 kalendářních dnů pracovní poměry na základě výpovědi s nejméně 10-ti zaměstnanci u zaměstnavatele zaměstnávajícího 20 – 100 zaměstnanců, s 10% zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího 101 – 300 zaměstnanců a s 30-ti zaměstnanci u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců.

### **§ 60a (od 1. 1. 2007 § 67) Odstupné**

Zaměstnanec má nárok na odstupné ve výši dvojnásobku průměrného výdělku při skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 46, odst. 1, písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů. Dále je možné stanovit v kolektivní smlouvě, že odstupné může být zvýšeno nebo že mohou být stanoveny podmínky, za nichž zaměstnanci přísluší zvýšené odstupné.

### **§ 83 a násl. (od 1. 1. 2007 § 78 až § 96) Pracovní doby, přestávky v práci**

V tomto ustanovení je definice pracovní doby, jejíž délka je stanovena na nejvýše 40 hodin týdně. U zaměstnanců mladších 16-ti let je maximální délka pracovní doby snížena z 33 na 30 hodin týdně. Zaměstnanec má nárok na přestávky v práci nejdéle po 4,5 hodinách. Tyto přestávky se již nezapočítávají do pracovní doby. Dále je

zde stanovena doba odpočinku, směna, dvousměnný a třisměnný pracovní režim, pracovní pohotovost, práce přesčas, rozvržení pracovní doby, pružná pracovní doba, překážky v práci, práce přesčas při pružné pracovní době, nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami a nepřetržitý odpočinek v týdnu nebo noční práce.

#### **§ 94 (od 1. 1. 2007 § 96) Evidence pracovní doby**

Zaměstnavatel musí evidovat pracovní dobu, práce přesčas, pracovní pohotovost a noční práce zaměstnance. Zaměstnanec má právo do evidence kdykoli nahlédnout.

#### **§ 96 (od 1. 1. 2007 § 93) Práce přesčas**

Ve výjimečných případech, např. z vážných provozních důvodů, může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci práci přesčas. Ta však nesmí přesáhnout 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Pokud tuto dobu přesáhne, může být práce přesčas vykonávána pouze se souhlasem zaměstnance.

#### **§ 100 a násl. (od 1. 1. 2007 § 211 až § 223) Dovolená**

§ 103 týkající se započitatelné doby byl zrušen. Dovolená byla prodloužena ze 3 na 4 týdny.

#### **§ 111 až § 123 (od 1. 1. 2007 § 107 až § 150) mzda, výplata mzdy, srážky ze mzdy**

Zde jsou mj. definovány překážky na straně zaměstnavatele jako jsou prostoje, přerušení práce kvůli nepříznivým povětrnostním vlivům nebo vážné provozní důvody.

#### **§ 132 až § 138 (od 1. 1. 2007 § 101 až § 106) o BOZP**

Tato ustanovení upřesňují povinnosti zaměstnavatele při zajišťování BOZP.

#### **§ 158 (od 1. 1. 2007 § 196) o rodičovské dovolené**

Zavedení a definice pojmu rodičovská dovolená v českém pracovním právu.

#### **§ 249 až § 251 (od 1. 1. 2007 § 338 až § 345) Práva a povinnosti při přechodu zaměstnavatele**

Tato ustanovení upravují přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů při převodu zaměstnavatele nebo části zaměstnavatele nebo při převodu úkolů nebo činnosti zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli.

### **3.1.2. 2. Euronovela**

18. října 2001 byl přijat ústavní zákon č. 395/2001 Sb. účinný od 1. června 2002. Přijetím tohoto zákona bylo možné přenést mezinárodní smlouvou část pravomocí orgánů České republiky na mezinárodní organizaci nebo mezinárodní

instituci. Zároveň však byla ponechána možnost rozhodnout o souhlasu s ratifikací takové smlouvy v celostátním referendu. Další významnou změnou je vztah mezinárodního a vnitrostátního práva.

### **3.1.3. 3. Euronovela**

**30. 10. 2003** byla schválena Poslaneckou sněmovnou Parlamentu ČR další novela zákoníku práce, neboť od první novelizace zákoníku práce byly přijaty nové důležité směrnice vydané Radou. Musely být zapracovány směrnice upravující rovné zacházení v zaměstnání nebo omezující uzavírání pracovních smluv na dobu určitou.

#### **§ 1 (od 1. 1. 2007 § 16) Rozšíření zásady rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu diskriminace**

Toto upravené ustanovení stanovuje obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání bez ohledu na rasový nebo etnický původ. Stanovuje, že diskriminací je také podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

#### **§ 29a (od 1. 1. 2007 § 310) Nová úprava konkurenční doložky**

Díky nejasné definici konkurenční doložky docházelo v praxi k problémům a zneužívání ze strany zaměstnavatelů. Podle §29a lze konkurenční doložku sjednat, jak v pracovní smlouvě, tak v samostatné smlouvě kdykoli po uplynutí zkušební doby.

#### **§ 60a (od 1. 1. 2007 § 67) Doplnění právní úpravy odstupného**

Vložením nového odstavce je možné v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu sjednat, že zaměstnanci, se kterým zaměstnavatel rozváže pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. d) zákoníku práce náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši násobků průměrného výdělku.

#### **Od 1. 1. 2007 § 39 Pracovní poměr uzavřený na dobu určitou**

Novelizací tohoto ustanovení byla zajištěna lepší ochrana zaměstnance, se kterým je sjednán poměr na dobu určitou. Celková doba, na kterou lze pracovní poměr na dobu určitou sjednat nebo dohodou prodloužit, je omezena na dva roky

#### **§ 83 a násl. (od 1. 1. 2007 § 78 až § 96) Rovnoměrné rozvržení pracovní doby**

Podle nové formulace rovnoměrného rozvržení pracovní doby by délka směny neměla přesáhnout devět hodin.

#### **§ 89 (od 1. 1. 2007 § 88 a § 89) Přestávky v práci**

Po zapracování směrnice Rady EU o určitých aspektech organizace pracovní doby musí zaměstnavatel umožnit zaměstnanci přestávku nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce. U mladistvých zaměstnanců i nadále platí povinnost poskytovat přestávku na jídlo a oddech již po 4,5 hodinách. V § 89 je zpřesněno, že přestávky na jídlo a oddech nesmí být poskytována na začátku a konci pracovní doby.

### **Zaměstnanci se změnou pracovní schopností**

Na základě tohoto ustanovení již zaměstnavatel nepotřebuje souhlas úřadu práce, pokud chce dát výpověď zaměstnanci se změnou pracovní schopností.

### **§ 133 (od 1. 1. 2007 § 103) Oblast BOZP**

Zaměstnavatel je povinen zajistit BOZP prováděním pravidelné prevence rizik, stanovením odborně způsobilého zaměstnance nebo zajištěním jiné odborně způsobilé osoby. Až na výjimky uvedené v § 134d odst. 2 je zakázána práce s azbestem.

### **§ 158 (od 1. 1. 2007 § 196) Změny v právní úpravě rodičovské dovolené**

Dva nové odstavce upravují žádost o předčasný návrat z rodičovské dovolené. Žádost musí mít písemnou formu. Pokud není v žádosti o čerpání rodičovské dovolené uvedena doba čerpání, předpokládá se, že bude čerpána do dovršení 3 let věku dítěte.

Po vstupu České republiky do EU 1. května 2004 vstoupily v platnost následující ustanovení českého zákoníku práce:

**§ 5 je od 1. 1. 2007 § 5 odst. 5, o pracovněprávních vztazích státních zaměstnanců řízených zákoníkem práce.** K tomuto ustanovení byl po vstupu ČR do EU přidán **§ 5a (nyní zákon č. 362/2003 Sb.)**. Ten stanoví, že se toto ustanovení nevztahuje na příslušníky bezpečnostních sborů.

**§ 6 (nyní § 319) se týká pracovněprávních vztahů občanů ČR s cizím prvkem.** Po vstupu ČR do EU byly změněny odstavců 2 až 4 díky implementaci směrnice Rady č. 96/71/ES o vysílání zaměstnanců do jiných členských států v rámci poskytování služeb. Z tohoto ustanovení vyplývá, že se pracovněprávní vztahy s cizím prvkem řídí pracovním právem místa, kde zaměstnanec práci vykonává.

**§ 18 o právech zaměstnanců na informace** byl po vstupu ČR do EU doplněn o nové znění **§ 18a (nyní § 288)**. Podle tohoto ustanovení si mohou zaměstnanci zaměstnavatelů s působností na území ES se sídlem v ČR zvolit evropské rady zaměstnanců nebo jiný postup pro zajištění práva na nadnárodní informace a projednání.



**§ 25 (§ 25a - § 25c) od 1.1. 2007 § 281 až § 287 o podmínkách pro zvolení Rady zaměstnanců.** Toto ustanovení upravuje práva a povinnosti všech zástupců zaměstnanců. K těmto odstavcům byly přidány po vstupu ČR do EU také § 25d - § 25k týkající se práva zaměstnanců na přístup k informacím a projednání u zaměstnavatelů majících sídlo v ČR, ale působících minimálně ve dvou zemích ES, kde má v každé zemi minimálně 150 zaměstnanců. Aby měli zaměstnanci právo na nadnárodní informace a projednání, musí zaměstnavatel zaměstnávat minimálně 1000 zaměstnanců.

**§ 134d** týkající se zákazů některých prací s nebezpečnými látkami byl změněn po vstupu ČR do EU. Odst. 2 o zákazu práce s azbestem byl doplněn o dodatek, že práce s azbestem není zakázána, pokud jde o výzkumné nebo likvidační práce.

#### **3.1.4. Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.**

Tímto zákonem, platným od 1. října 2004, se spojují dřívější právní úpravy zaměstnanosti v zákonech č. 1/1991 Sb. a č. 9/1991 Sb. do jednoho zákona, který je v souladu s právem EU v následujících ustanoveních:

**§ 3 odst. 2** definuje postavení pracovníků z jiných členských států EU a jejich rodinných příslušníků a na jeho základě mají tyto osoby stejné právní postavení, co se týče zaměstnávání, jako občané ČR. Toto ustanovení vychází z nařízení Rady 1612/68/EHS, o volném pohybu pracovníků v rámci ES, směrnice Rady 90/365/EHS, o právu pobytu zaměstnance a osoby samostatně výdělečně činné po skončení její pracovní činnosti, nařízení komise 1251/70/EHS, o právu pracovníků zůstat na území členského státu, a čl. 39 Smlouvy o založení ES umožňující volný pohyb pracovníků.

Přijetím **§ 4** tohoto zákona je posílen princip rovného zacházení a ochrany nejen proti přímé diskriminaci z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu a národnosti. Na základě čl. 2 směrnice Rady 76/207/ES a čl. 2 odst. 4 směrnice Rady 2000/43/ES je také zakázána tzv. nepřímá diskriminace nebo sexuální obtěžování.

V **§ 5** je stanoveno, že o nelegální práci se jedná, pokud osoba nevykonává práci pro jinou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy nebo pokud cizinec vykonává práci v rozporu se zákonem nebo bez povolení k zaměstnání. Nelegální práce má negativní dopad na pracovněprávní vztahy, proto byly pro její eliminaci rozšířeny pravomoci kontrolních úřadů - úřadů práce a celních úřadů.

**§ 8** zpřísňuje podmínky zprostředkovávání zaměstnání přes úřady práce.

Podle **§ 20** má každá fyzická osoba nárok na zprostředkování tzv. vhodného zaměstnání. Přidaný odst. c) doplňuje definici vhodného zaměstnání a říká, že mezi vhodné zaměstnání se řadí také práce na kratší pracovní úvazek (minimálně však 80 % stanovené týdenní pracovní doby). Tato definice je v souladu s úmluvou č. 168 MOP.

Zabezpečení rekvalifikace prostřednictvím úřadu práce pro uchazeče o zaregistrovaných v evidenci úřadu práce je umožněno na základě **§ 22**.

Podle **§ 25** si může zájemce o práci, zaregistrovaný v evidenci uchazečů, přivydělat, aniž by byl vyřazen z evidence. Práce však musí být v rozsahu kratším než polovina stanovené týdenní doby a výdělek musí být nižší než polovina minimální mzdy. Dle odst. 5 tohoto ustanovení je také povoleno i tzv. krátkodobé zaměstnání.

Na základě **§ 30** může úřad práce vyřadit ze své evidence uchazeče, který odmítl nastoupit do vhodného zaměstnání (např. podle § 112 veřejně prospěšné práce), odmítl rekvalifikaci, neplnil podmínky stanovené v individuálním akčním plánu, odmítl podrobit se zdravotní prohlídce nebo mařil součinnost s úřadem práce. Vyřazenému uchazeči zaniká nárok na podporu v nezaměstnanosti.

Aby se uchazeči mohli lépe uplatnit na trhu práce, může jim úřad práce podle **§ 33** vypracovat individuální akční plán.

Zaměstnavatelé mají i nadále povinnost oznamovat volná pracovní místa. Oznamovací lhůta byla prodloužena podle **§ 35** z 5 na 10 dnů.

Podle **§ 39** se již nerozhoduje o podpoře z moci úřední, ale rozhoduje o ní úřad práce na základě písemné žádosti uchazeče.

Náhradní doba je doba, po kterou uchazeč nebyl zaměstnán, ale i přesto je mu tato doba uznána jako doba zaměstnání. Dříve se do této doby započítávala doba soustavné přípravy na povolání, ta však byla na základě **§ 41** vyřazena. Dále se do náhradní doby započítává doba až do 4 let věku dítěte.

Na základě **§ 43** je osobám od 50 do 55 let prodloužena doba, po kterou mají nárok na podporu v nezaměstnanosti, z 6 měsíců na 9 měsíců. Podmínkou je účast na důchodovém pojištění trvajícím minimálně 25 let. U osob starších 55-ti let je minimální doba požadované účasti na tomto pojištění 30 let a doba získávání podpory je 1 rok.

Podle **§ 50 odst. 3** dostává nezaměstnaný, kterému byl uznán nárok na podporu v nezaměstnanosti, první tři měsíce podporu ve výši 50% svého čistého měsíčního výdělku. Poté je výše podpory 45% čistého měsíčního výdělku (dříve 40%).

Podle § 66 může být zaměstnanec agentury práce dočasně přidělen k výkonu práce u jiné fyzické nebo právnické osoby. Toto ustanovení navazuje na § 38 zákoníku práce, kde je uvedeno, co musí obsahovat smlouva mezi agenturou práce a zaměstnavatelem, ke kterému bude zaměstnanec přidělen.

§ 67 až § 78 se týkají zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Upravují potřebu pracovní rehabilitace s podporou asistenta a zpřesňují podmínky pro existenci chráněných pracovních míst a chráněných dílen.

§ 90 se týká pracovního povolení pro pracovníky ze zahraničí. Nyní mohou o pracovní povolení pro tyto zaměstnance žádat i jejich zaměstnavatelé. Povolení se vydává na dobu určitou, ale je možné ho opakovaně prodlužovat. Tímto ustanovením je také omezena možnost zaměstnávání cizinců v oblastech s nízkou zaměstnaností.

V § 104 jsou stanoveny nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jako příspěvek na dopravu zaměstnanců v místech se špatným dopravním spojením, překlenovací příspěvek pro osoby, které se rozhodly vystoupit z evidence uchazečů o zaměstnání a zahájit samostatně výdělečnou činnost, příspěvek na zapracování u uchazečů s horšími šancemi na uplatnění jako jsou absolventi škol, těhotné ženy, zdravotně postižené osoby, osoby starší 50 let a další.

Činnosti, které mohou vykonávat osoby mladší 15-ti let, a podmínky pro výkon těchto činností jsou stanoveny v § 121 až § 137. K povoleným činnostem patří umělecká, kulturní, sportovní nebo reklamní činnost. Tyto činnosti však nesmí poškozovat vývoj dítěte, musí být omezené a pod soustavným dohledem. K jejich výkonu potřeba povolení úřadu práce. Tato oblast je provázána se zákoníkem práce.

### **3.1.5. Nový zákoník práce platný od 1. 1. 2007**

Nový zákoník práce č. 262/2006 Sb. vstoupil v platnost 1. 1. 2007. Hlavní důraz byl kladen na jedné straně na liberalizaci pracovněprávních vztahů, na straně druhé na zachování dosažené úrovně ochrany práv a sociálních standardů zaměstnanců. Dalším důležitým bodem bylo vymezení vztahu pracovních vztahů k občanskému zákoníku a vymezení předmětu působnosti zákoníku práce

Zároveň byl přijat doprovodný zákon č. 264/2006 Sb. měnící zákon o zaměstnanosti, zákon o daních z příjmů, zákon o inspekci, zákon o kolektivním vyjednávání. Nový zákoník práce byl po svém přijetí novelizován zákony č. 586/2006

Sb., č. 181/2007 Sb., 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb. a tzv. technickou novelou č. 362/2007 Sb. měnící zákon č. 262/2006 Sb. V březnu 2008 ústavní soud zrušil 11 ustanovení zákoníku práce, čímž byly oslabeny některé kompetence odborů. Změny se týkaly těchto ustanovení:

### **§ 2 odst. 1 až 2 - Zásada „co není zakázáno, je povoleno“**

Práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upraveny odlišně od zákoníku práce, pokud to není zákonem výslovně zakázáno.

### **§ 2 odst. 4 a 5 – Závislá práce**

Definice závislé práce jako práce vykonávaná zaměstnancem podle pokynů nadřízeného – zaměstnavatele i práce vykonaná v rámci agenturního zaměstnávání.

### **§ 4 – Vztah zákoníku práce a občanského zákoníku**

Toto ustanovení definuje vztah nového zákoníku práce a občanského zákoníku. Vztah je založen na principu tzv. delegace, což znamená, že v případech stanovených zákonem se v pracovněprávních vztazích použijí ustanovení občanského zákoníku.

### **§ 13 odst. 4 – Hlavní a vedlejší pracovní poměr**

Na základě tohoto ustanovení se každý stávající vedlejší pracovní poměr stal normálním pracovním poměrem, s čímž je spojeno právo na stejnou ochranu a stejná práva náležící zaměstnaným v hlavním pracovním poměru, tzn. že ho lze vypovědět pouze ze zákonných důvodů, má nárok na odstupné, atd.

### **§ 33 – Pracovní smlouva**

Pracovní poměr musí být zakládán pouze pracovní smlouvou, která musí mít písemnou formu, a to i v případě uzavření na dobu kratší než 1 měsíc. Založení pracovního poměru jmenováním bylo omezeno pouze na případy definované v zákoníku práce. Zákonem č. 362/2007 Sb. jsou zpřesněny právní úpravy okruhu zaměstnanců, s nimiž může být uzavřen pracovní poměr jmenováním.

### **§ 49 – Dohoda o ukončení pracovního poměru**

Podle tohoto ustanovení musí být také výpověď podána písemně.

### **§ 50 – Výpověď**

Pojem pracovní kázeň byl zrušen. Zaměstnanec tudíž nemůže dostat výpověď, ani s ním nemůže být zrušen pracovní poměr kvůli porušení pracovní kázně. Výpověď je možná jen tehdy, pokud zaměstnanec poruší povinnosti, které vyplývají z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci.

### **§ 51 – Výpovědní doba**

Výpovědní doba byla tímto ustanovením zkrácena ze 3 na 2 měsíce. V rámci kolektivní smlouvy však může být prodloužena. Zaměstnavatel již nemusí propouštěnému zaměstnanci nabídnout nebo zajistit jiné vhodné místo.

#### **§ 67 – Zákonné odstupné**

Výše odstupného byla tímto ustanovením zvýšena, pokud je zaměstnanec propuštěn z tzv. organizačních důvodů, na nejméně trojnásobek průměrného měsíčního výdělku. Pokud však zaměstnanec už dále nemůže z daných důvodů vykonávat svou práci a zaměstnavatel s ním rozváže pracovní poměr, má zaměstnanec právo na odstupné ve výši nejméně dvacetinásobku jeho měsíčního průměrného výdělku. Zákon č. 362/2007 Sb. doplňuje, že na odstupné má nárok také zaměstnanec, který okamžitě zrušil pracovní poměr ze zdravotních důvodů, ale nebyl zaměstnavatelem převeden na jinou vhodnou práci do 15 dnů ode dne předložení lékařského posudku.

#### **§ 73 – Odvolání zaměstnance z vedoucí funkce**

Pokud byl zaměstnanec do vedoucí funkce jmenován před 1. 1. 2007, nemůže být po tomto datu odvolán. Aby byl odvolatelný, musel by být odvolán ze své funkce před tímto datem. Po 1. 1. 2007 by s ním musela být uzavřena nová pracovní smlouva, v níž je možnost jeho odvolání dohodnuta. Odvoláním pracovní poměr nekončí.

#### **§ 75 – Dohoda o provedení práce**

U této dohody byl zvýšen povolený celkový rozsah práce, na který může být dohoda uzavřena, ze 100 hodin na 150 hodin ročně.

#### **§ 78 – Pracovní doba**

Podle nového zákoníku práce je pracovní dobou nejen doba, během které je zaměstnanec na pracovišti, ale také doba, během se zaměstnanec připravuje k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.

#### **§ 86 až § 87 – Konto pracovní doby**

Je to nový způsob rozvržení pracovní doby. Pokud ho zaměstnavatel uplatňuje, je povinen vést podrobný účet pracovní doby s údaji o rozvržení pracovní doby a o skutečně odpracované době. Na základě zákona č. 362/2007 Sb. již nepotřebuje při jeho uplatňování předchozí souhlas zaměstnanců, kterých se konto pracovní doby týká.

#### **§ 255 až § 256 – Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí**

Na základě tohoto ustanovení musí být se zaměstnancem uzavřena písemná dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí (např. přístroje, nástroje, ochranných prostředků...), jestliže je hodnota těchto věcí vyšší než 50 000 Kč.

## **4. LEGISLATIVA EU V ČESKÉM PRACOVNÍM PRÁVU**

ČR se svým vstupem do EU stala mj. také součástí evropského trhu práce. Ten je složen z dalších trhů práce jednotlivých členských států. Aby tento komplexní trh fungoval, musí se stávající i nové členské státy řídit nejen svým vnitrostátním právem, ale také právem ES. Proto muselo dojít v souvislosti se vstupem ČR do EU k mnoha změnám v českém právním řádu upravujícím oblast pracovního práva a pracovněprávních vztahů, na jejichž základě zaměstnancům i zaměstnavatelům přibylo mnoho nových práv i povinností.

### **4.1. Pracovní smlouva**

Pracovní smlouva (Příloha č. 1) je dvojstranným právním úkonem mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem určující základní podmínky pro výkon práce, na jehož základě vzniká pracovní poměr. Podle §33 až § 37 nového zákoníku práce musí mít pracovní smlouva písemnou formu.

Na základě implementace Směrnice Rady a Evropského Parlamentu č. 2002/73/ES a Směrnice Rady č. 2000/43/ES týkajících se zásady rovnosti a zákazu diskriminace byl přijat zákon o zaměstnanosti platný od 1. 1. 2004, čímž české pracovní právo dosáhlo úplné harmonizace s právem ES. Tato problematika byla upravována § 1 odst. 1 až 10, § 7 odst. 4 až 7 a § 28 starého zákoníku práce č. 65/1965 Sb. Novelizovaný zákoník práce platný od 1. 1. 2008 odkazuje na přepracovaný zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, který je nyní projednáván Parlamentem. Podle směrnic ES nesmí být uchazeč o práci být diskriminován z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, pohlavního zaměření, jazyka, víry a náboženství nebo z politických důvodů, např. pro jiné politické smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích již před vznikem pracovněprávního vztahu při vyjednávání podmínek k nástupu do zaměstnání s úřady práce, se soukromými personálními agenturami nebo se zaměstnavateli. Zákon o zaměstnanosti zakazuje také diskriminaci na základě etnického nebo sociálního původu, majetku, zdravotního stavu, věku, manželského a

rodinného stavu. Podle směrnice Rady č. 76/207/EEC čl. 2 však diskriminací není, pokud občan není do zaměstnání přijat kvůli zdravotní nezpůsobilosti k výkonu práce osob se změněnou pracovní schopností nebo nepřijetí žen do fyzicky náročných zaměstnání. V novelizovaném zákoníku práce je v § 16 odst. 3 upřesněno, v jakých případech se nejedná o diskriminaci.

Zákonné náležitosti, jež musí být uvedeny ve smlouvě, jsou **druh práce**, kde je vymezen okruh činností, které se zaměstnanec zavazuje pro zaměstnavatele vykonávat, **místo výkonu práce**, např. obec a organizační jednotka nebo jinak určené místo, kde bude zaměstnanec práci vykonávat, a **den nástupu do práce**, kterým také vznikne pracovní poměr a kdy by měl zaměstnanec začít vykonávat práci.

Pracovní smlouva může obsahovat i náležitosti, které však již není povinné ze zákona uvádět. Je to doba trvání pracovního poměru. Pokud není v pracovní smlouvě výslovně uvedena, je pracovní poměr sjednán na **dobu neurčitou**. Pokud je tato doba uvedena, jedná se o pracovní poměr na **dobu určitou**. V pracovní smlouvě také mohou být uvedeny mzdové podmínky, rozsah pracovní doby a konkurenční doložka.

#### **4.1.1. Konkurenční doložka**

Dohodu o konkurenční doložce není povinné uvádět v pracovní smlouvě. Zaměstnavatel může tuto dohodu uzavřít se svým zaměstnancem po uplynutí jeho zkušební doby, aby se po skončení pracovního poměru ochránil před konkurencí tohoto zaměstnance. Podpisem této dohody se zaměstnanec zavazuje, že po skončení pracovního poměru nebude vykonávat na základě informací, poznatků a znalostí pracovních a technologických postupů získaných v průběhu zaměstnání jakoukoli výdělečnou činnost, která by byla shodná s předmětem činnosti bývalého zaměstnavatele nebo která by vůči němu měla konkurenční povahu. Toto omezení může být sjednáno nejdéle na 1 rok. Během této doby je zaměstnavatel povinen na základě § 310 nového zákoníku práce vyplácet zaměstnanci peněžité vyrovnání za každý měsíc plnění závazku zdržet se výkonu konkurenční výdělečné činnosti vůči bývalému zaměstnavateli. Výše vyrovnání musí být nejméně ve výši průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Pokud zaměstnanec dohodu poruší, je povinen zaměstnavateli zaplatit tzv. smluvní pokutu. Tento pojem byl novelizací zákoníku práce platného od roku 2004 nahrazen pojmem peněžitá částka. V tomto ustanovení jsou také vymezeny

okolnosti, za kterých může být tato dohoda sjednána. Podle § 311 nemůže být sjednána s pedagogickými pracovníky škol a školských zařízení zřizovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a zařízení sociální péče.

Odstoupení od této dohody ze strany zaměstnavatele je možné pouze v průběhu pracovního poměru. Zaměstnanec může odstoupit, pokud mu není vypláceno peněžité vyrovnání. Odstoupení od této dohody, stejně jako její uzavření nebo výpověď, musí mít písemnou formu.

V českém pracovním právu byla dohoda podobná konkurenční doložce zavedena již v roce 1910 zákonem č. 20 o obchodních podnicích. Ten však byl zrušen. Znovu byla zavedena zákonem č. 155/2000 Sb. novelizující zákoník práce v roce 2001 v § 29 odst. 2 zákoníku práce. § 29 odst. 3 byl zrušen zákonem č. 46/2004 Sb. a byla zavedena konkrétnější úprava konkurenční doložky v § 29a, např. je blíže určen okruh zaměstnanců, kde lze konkurenční doložku uplatňovat.

#### **4.1.2. Pracovní doba**

Pracovní doba je časový úsek, v němž je zaměstnanec podle § 78 a § 79 nového zákoníku práce povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci. Směrnice Rady č. 93/104/EC upravující tuto oblast byla v rámci harmonizace zapracována do českého pracovního práva. Na jejím základě byly upraveny definice některých pojmů upravujících tuto oblast a limit pro maximální délku pracovní směny byl stanoven na 9 hodin. Do pracovní doby se již nezapočítává přestávka na jídlo a oddech.

Součástí pracovní doby jsou i různé časové úseky, kdy zaměstnanec nepracuje, jako je doba překážek v práci na straně zaměstnavatele. Máme tři typy pracovní doby, které se rozlišují podle délky. Jsou to **základní délka**, která je stanovena zákoníkem práce (40 hodin týdně). **Stanovená týdenní pracovní doba**, která je dohodnuta v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpise. Může být kratší než základní délka (bez snížení mzdy), a posledním typem je **kratší pracovní doba**, jež může být dohodnuta nebo povolena jednotlivým zaměstnancům (se snížením mzdy).

Podle rozložení pracovní doby rozlišujeme **rovnoměrné rozvržení**, kdy je pracovní doba v jednotlivých týdnech stejně dlouhá, **nerovnoměrné rozvržení**, kdy pracovní doba v jednotlivých týdnech není stejně dlouhá (o více než 3 hodiny). V tomto případě však musí být za delší časové období docílen stav, kdy je v průměru týdenní



pracovní doba blízká stanovené týdenní pracovní době. Většinou se jedná o rozložení směn do turnusů. Dále je to **pružná pracovní doba**, při níž si zaměstnanec volí nástup do práce a její ukončení v rámci volitelných úseků pracovní doby. Podle zákona č. 362/2007 Sb. se u této pracovní doby již nebude rozlišovat její rovnoměrné a nerovnoměrné rozlišení.

Zvláštním způsobem je upravena délka týdenní pracovní doby zaměstnanců, kteří pracují v náročnějších pracovních režimech např. v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu, kdy pracovní doba činí nejvýše 37,5 hodiny týdně, s **třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem**, zde je pracovní doba nejvýše 37,5 hodiny týdně, s **dvousměnným pracovním režimem**, kdy je pracovní doba nejvýše 38,75 hodiny týdně. U zaměstnanců mladších 18 let byla délka pracovní doby původně stanovena na nejvýše 30 hodin týdně. Pracovní doba v jednotlivých dnech nesměla přesáhnout 6 hodin. Na základě novelizace zákoníku práce zákonem č. 362/2007 Sb. byla pracovní doba těchto zaměstnanců prodloužena podle pozměněného § 79 odst. 2 písm. d) a doplněného § 79a na nejvýše 40 hodin za týden. Délka směny by neměla přesáhnout 8 hodin.

Co se týče přestávek v práci bylo na základě tzv. 1. euronovely stanoveno, že zaměstnavatel musí poskytnout zaměstnanci přestávku již po 4,5 hodinách práce. Přestávka se již nezapočítává do pracovní doby. Tato úprava však způsobovala v praxi značné potíže, proto další novelizací byla změněna. Nyní musí zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci přestávku na jídlo a oddech nejpozději po 6 hodinách práce. Tato přestávka může být poskytována po částech. Před novelizací zákona č. 262/2006 Sb. platilo, že každá část této přestávky musí trvat nejméně 15 minut. Nově díky pozměnění § 88 odst. 2 platí, že pouze jedna část musí trvat nejméně 15 minut.

### **4.1.3. Mzda**

Mzda musí být podle § 113 nového zákoníku práce sjednána v pracovní nebo kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním mzdovém předpise zaměstnavatele a nesmí být nižší než **minimální mzda**<sup>6</sup>, která je pro občany ČR zaručena Chartou základních

---

<sup>6</sup> Absolutně nejnižší cena práce stanovená s přihlédnutím k sociálním hlediskům bez ohledu na druh, složitost, namáhavost, množství a kvalitu vykonávané práce.

práv a to i v případě, že pracují na území jiného členského státu. Zaměstnavatel ji musí vyplácet přímo zaměstnanci nebo osobě, která má plnou moc k převzetí výplaty. Co se týče formy a podmínek odměňování je při vyplácení mzdy zakázána diskriminace na základě pohlaví. Důraz je kladen na zásadu stejné odměny pro muže a ženy. Tato zásada, která je zakotvena ve Smlouvě o ES ve znění Amsterodamské smlouvy v čl. 141 (čl. 119 starého číslování) konkretizované směrnicí č. 75/117/EEC, je klíčovým principem pro fungování společného trhu práce. Rozdíly ve mzdě jsou povoleny pouze na základě kvalifikační náročnosti práce dané požadovaným stupněm vzdělání, rozsahem dalšího vzdělání a praktických znalostí a dovednostmi požadovanými pro výkon této práce, složitostí předmětu práce, odlišností pracovních podmínek, např. podle obtížnosti pracovních režimů, dnů pracovního klidu nebo negativních vlivů pracovního prostředí. Pokud je zaměstnavatel obviněn ze mzdové diskriminace, musí podle směrnice č. 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví dokázat svou nevinu.

V rámci implementace výše zmiňované konkretizované směrnicí č. 75/117/EEC byl přijat zákon č. 1/1992 Sb. o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku a zákon č. 143/1992 Sb. o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech. Podle zákona č. 1/1999 Sb. je mzda zaměstnanců zahraničních firem podnikajících v ČR nebo občanů EU pracujících v českých firmách splatná v české měně. Část mzdy může být „na základě předchozí dohody, vyplácena v naturáliích ( tj. výrobky, výkony, práce nebo služby).

Přijetím nového zákoníku práce platného od 1. 1. 2007 byl do českého pracovního práva zaveden pojem **zaručená mzda**<sup>7</sup> (§ 112 nového zákoníku práce).

#### **4.1.4. Pracovní smlouva uzavřená na dobu určitou**

Do našeho právního řádu bylo právo EU upravující tuto oblast zapracováno novelou zákoníku práce č. 46/2004 Sb., která je v souladu s čl. 5 Rámcové dohody uzavřené organizacemi EOK, UNICE a CEEP o pracovních smlouvách na dobu určitou a stanoví maximální celkovou dobu trvání na sebe navazujících pracovních poměrů na dobu určitou na dva roky. Další sjednání pracovního poměru na dobu určitou mezi

---

<sup>7</sup> Mzda, na kterou zaměstnanci vznikl nárok. Nejnižší úroveň zaručené mzdy je nejnižší cena práce stanovená podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce.

těmito účastníky je možné až po uplynutí doby šesti měsíců od skončení předchozího pracovního poměru. Okruh zaměstnanců, se kterými nelze uzavřít poměr na dobu určitou, lze dohodnout v kolektivní smlouvě. Výjimky je možné stanovit zvláštním předpisem. Ty se například týkají zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, který se vztahuje na tzv. pracující starobní důchodce. Na jeho základě již nejsou důchodci omezeni po vzniku nároku na starobní důchod dvěma roky ani na horní výši výdělku. Pracovní poměr s nimi musí být sjednán na dobu určitou nejdéle na 1 rok.

Na základě novely zákoníku práce z roku 2004 je zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance, kteří mají uzavřenou smlouvu na dobu určitou, o nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou. Pokud zaměstnavatel poruší podmínky pro zaměstnávání na dobu určitou (např. nejsou žádné vážné provozní důvody), má zaměstnanec právo zaměstnavateli písemně oznámit, že trvá na tom, aby ho nadále zaměstnával. Tento poměr je pak považován za poměr na dobu neurčitou.

Zaměstnavatel má povinnost upozornit zaměstnance, jenž má uzavřenou smlouvu na dobu určitou, na uplynutí sjednané doby a skončení pracovního poměru minimálně tři dny předem. Pokud zaměstnanec pokračuje v práci i po uplynutí sjednané doby, pracovní poměr se mění na pracovní poměr na dobu neurčitou.

## **4.2. Zaměstnanec jiného členského státu na území ČR**

Zpracováním právní úpravy ES týkající se zaměstnávání cizích státních příslušníků (nařízení Rady č. 1612/68 EHS o volném pohybu pracovníků v rámci Společenství, směrnice Rady č. 90/365/EHS o právu pobytu zaměstnance a osoby samostatně výdělečně činné po skončení její pracovní činnosti, nařízení Komise EHS č. 1251/70 o právu pracovníků zůstat na území členského státu, poté, co byli v tomto státě zaměstnáni a čl. 39 Smlouvy o založení ES umožňující volný pohyb pracovníků uvnitř Společenství, ucházet se o zaměstnání a pobývat v některém z členských států za účelem výkonu zaměstnání) do českého pracovního práva bylo zajištěno občanům z členských států EU a jejich rodinným příslušníkům stejné právní postavení při uplatňování na českém trhu práce jako občanům ČR. Tyto směrnice se promítly do zákona č. 97/1963 Sb. o mezinárodním právu soukromém a do § 319 nového zákoníku práce. Na jejich základě je stanovena délka pracovní doby, doba odpočinku, dovolená

na zotavenou, minimální mzda, minimální mzdové tarify, příplatky za práci přesčas, pracovní podmínky žen a mladistvých a zaměstnanců pečujících alespoň o jedno dítě mladší tří let. I zde je kladen důraz na klíčové principy fungování společného trhu na rovné zacházení s muži a ženami a zákaz diskriminace. Pro vytvoření výhodnějších legislativních podmínek při zaměstnávání cizích státních příslušníků z EU i ze třetích zemí na území ČR byl přijat zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Pokud je občan jiného členského státu je zaměstnán v ČR, vztahuje se na něj česká právní úprava. Zaměstnanec vyslaný svým zaměstnavatelem vylán k výkonu práce na území jiného členského státu má právo uplatňovat právní úpravu, která je pro něho výhodnější, tzn. i úpravu státu, ze kterého byl vyslán.

Pokud je s pracovníkem z jiného členského státu uzavřena dohoda o pracovní činnosti nebo dohoda o provedení práce, musí být aplikována česká právní úprava, neboť tyto dohody jsou specifické pouze pro české pracovní právo. V případě, že je použito české právo, je důležitý § 33 zákoníku práce týkající se vzniku pracovního poměru a § 73 zákoníku práce o odvolání z funkce.

Rozlišujeme tři kategorie cizinců na území ČR (fyzických osob, které nejsou státními občany ČR) podle podmínek pro zaměstnávání:

**1) Cizinci s trvalým pobytem na základě povolení k pobytu na území ČR,** kteří nepotřebují povolení k zaměstnání. Při zaměstnávání mají stejné postavení jako na státní občané ČR. Výjimkou je zaměstnávání ve státní správě.

**2) Občané členských států EU a EHP a jejich rodinní příslušníci.** Ti rovněž nepotřebují povolení k zaměstnání. Mají právo pobytu na území ČR po dobu výkonu zaměstnání, neboť mají v pracovněprávních vztazích stejné právní postavení jako občané ČR. Pokud pracovníci z těchto zemí splní podmínky stanovené v nařízení Komise č.1251/70/EHS mohou i jeho rodinní příslušníci zůstat v tomto členském státě i po skončení výkonu práce.

**3) Občané třetích zemí** (viz str. 43)

### **4.3. Pronajímání pracovních sil**

Pronajímání pracovních sil je díky přijetí zákona o zaměstnanosti další formou uplatnění občanů EU a třetích zemí na českém trhu práce. § 14 odst. 2 zákona o

zaměstnanosti stanoví, že *"za zprostředkování zaměstnání se rovněž považuje, je-li 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"*. Pokud zahraniční firma vyšle svého zaměstnance k výkonu práce do české firmy za účelem zisku, musí spolu uzavřít smlouvu o pronájmu pracovní síly upravující vzájemná práva a povinnosti obou firem a dohodu o zisku.

**Zaměstnavatel z EU** je právnická nebo fyzická osoba, která vysílá své zaměstnance k zaměstnavateli na území ČR za účelem jejich pronájmu a následné dosažení zisku. K tomu musí mít povolení ministerstva práce a sociálních věcí. Podmínkou udělení povolení právnické osobě je, že fyzická osoba plní funkci odpovědného zástupce pro účely zprostředkování zaměstnání splní podmínky, které jsou uvedeny v zákoně o zaměstnanosti v § 60 (např. bezúhonnost, odborná způsobilost).

**Český zaměstnavatel** musí požádat o povolení k zaměstnání úřad práce, pokud si chce pronajmout zaměstnance zaměstnavatele ze třetích zemí nebo po novelizaci zákona o zaměstnanosti i zaměstnance zaměstnavatele z jiného členského státu EU. Je také povinen vést evidenci občanů EU a všech cizinců, které zaměstnává nebo kteří jsou k němu vysláni k výkonu práce zahraničním zaměstnavatelem.

**Agentura práce**, která zajišťuje vysílání cizinců ze svého státu nebo z ČR, musí mít k této činnosti povolení ministerstva práce a sociálních věcí.

**Zaměstnavatel ze třetí země** vysílající občana některé ze třetích zemí do ČR za účelem pronájmu pracovní síly musí mít povolení ke zprostředkování zaměstnání od ministerstva práce a sociálních věcí. V případech stanovených zákonem o zaměstnanosti musí mít vyslaný zaměstnanec povolení pro práci cizince.

## **4.4. Povinnosti zaměstnavatele vyplývající z implementace směrnic ES**

### **4.4.1. Zajištění práva na informace a projednání**

#### **Zřízení evropské rady zaměstnanců**

Zaměstnanci zaměstnavatele působícího na území ES, který má alespoň 1 000 zaměstnanců v členských státech a alespoň 150 zaměstnanců ve dvou členských státech,

mají právo na nadnárodní informace a na následnou konzultaci těchto informací se zaměstnavatelem. Zaměstnavatel je povinen zřídit za tímto účelem evropskou radu zaměstnanců na základě směrnice č. 94/45/EC o zřízení evropské rady zaměstnanců implementované do § 286 nového zákoníku práce poskytnout zaměstnancům tyto informace. Touto směrnicí byly definovány pojmy a procedury spojené s nadnárodním informováním, byl posílen dialog mezi zaměstnanci a vedením podniků na základě Charty základních sociálních práv zaměstnanců a návazně na Dohodu o sociální politice, připojenou k Protokolu o sociální politice Maastrichtské smlouvy.

Stanovení zástupce zaměstnanců je v pravomoci daného členského státu. Ten je však zároveň povinen zaručit ochranu těchto osob.

#### **4.1.2. Zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP)**

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP) je důležitou částí pracovních podmínek. Tato oblast je upravována směrnicemi směrnicí Rady č. 89/391/EHS o zavádění opatření směřujících ke zvyšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve znění směrnice Rady č. 91/383/EHS a dílčí směrnicí č. 89/654/EHS o minimálních zdravotních a bezpečnostních požadavcích na pracoviště. Na jejich základě je zaměstnavatel povinen zajistit, aby prostorové a konstrukční uspořádání a vybavení pracoviště zaručovalo zaměstnanci pracovní podmínky odpovídající bezpečnostním požadavkům a hygienickým limitům na pracovní prostředí a pracoviště.

V českém pracovním právu je tato oblast upravována § 101 až § 108 nového zákoníku práce, kde jsou stanovena základní pravidla a povinnosti zaměstnanců i zaměstnavatelů při zajišťování BOZP. Zaměstnavatel je povinen zajistit BOZP a provést školení o předpisech zajišťujících BOZP a následně pravidelně ověřovat znalost a dodržování těchto předpisů. Dále musí zajistit, aby práce uvedené v zákoně č. 20/1966 o zdraví lidu vykonávali pouze lidé se zdravotním průkazem nebo lidé, kteří se podrobili zvláštnímu očkování. Také musí zajistit zaměstnancům poskytnutí první pomoci. Rovněž je povinen přidělovat zaměstnancům práci odpovídající jejich schopnostem a zdravotní způsobilosti. Základní povinností zaměstnanců v oblasti BOZP je „dbát o svou bezpečnost, účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem, chodit na lékařské prohlídky, dodržovat předpisy a pokyny zaměstnavatele pro zajištění

BOZP, dodržovat při práci stanovené předpisy, používat ochranné pomůcky a dodržovat zákaz pití alkoholu nebo užívání jiných návykových látek při výkonu práce.“<sup>8</sup>

Kromě zákoníku práce je BOZP upravována i dalšími zákony - nařízením vlády č. 178/2001 Sb., které bylo novelizováno nařízením vlády č. 523/2002 Sb. a zákonem č. 174/1968 Sb. ve znění novely č. 124/2000 Sb. o státním odborovém dozoru nad bezpečností práce. Oblast hygieny upravuje zákon č. 20/66 Sb. V zákoně č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, je kategorizována práce a riziková práce a jsou stanoveny další povinnosti v souvislosti s BOZP. Technickou problematiku bezpečnosti práce upravují vyhlášky Českého úřadu bezpečnosti práce a ministerstva práce a sociálních věcí (např. vyhláška o odborné způsobilosti v elektrotechnice, o bezpečnosti práce ve stavebnictví apod.). Důležité jsou i technické normy obsahující pravidla pro zajištění bezpečných pracovních postupů a bezpečnosti práce.

#### **4.4.3. Zajištění ochrany osobních údajů zaměstnance**

Osobní údaje zaměstnanců jsou chráněny směrnicí č. 2002/58/ES aktualizující směrnicí č. 95/46/ES. Do českého práva byly promítnuty zákonem č. 101/2000 Sb., který upravuje problematiku ochrany a zpracování osobních údajů zaměstnanců.

Shromažďování, ukládání na nosič informací, zpřístupňování, upravování, pozměňování nebo jiná manipulace s osobními údaji zaměstnanců, to vše je považováno za zpracování osobních údajů. Pokud s nimi chce zaměstnavatel jakkoli nakládat, musí mít souhlas zaměstnance a Úřadu pro ochranu osobních údajů. Výjimkou je zpracování údajů, které musí zaměstnavatel zpracovávat povinně ze zákona. Písemný souhlas zaměstnance je nutný při nakládání s tzv. citlivými údaji. Ty se týkají národnostního, rasového, etnického původu, politického postoje, členství v politických stranách, hnutích, odborových nebo zaměstnaneckých organizacích, náboženství, trestné činnosti, zdravotního stavu a sexuálního života. Zaměstnavatel musí zlikvidovat všechny tyto údaje, pokud už není důvod k jejich skladování nebo ho o to požádá sám zaměstnanec.

---

<sup>8</sup> Galvas Milan, Prudilová Miloslava, Pracovní právo po vstupu ČR do EU, CP Books, a.s. 2005, str. 46

## **4.5. Ochrana zaměstnance na základě novelizace zákoníku práce**

### **4.5.1. Ochrana zaměstnanců při hromadném propouštění**

Pro zaručení větší ochrany zaměstnanců v případě hromadného propouštění pro nadbytečnost byly do českého pracovního práva implementovány ustanoveními § 62 a § 63 nového zákoníku práce směrnice Rady č. 75/129/EEC a č. 92/56/EEC.

Díky těmto ustanovením byla stanovena jasná pravidla komunikace a předávání informací mezi zaměstnavatelem, odborovou organizací a úřadem práce ještě před samotným kolektivním propouštěním zaměstnanců.

### **4.5.2. Ochrana zaměstnance při přechodu práv a nároků**

Zachování práv zaměstnance v případě převodů podniků, podnikání a částí podniku je na území EU zaručeno na základě směrnice Rady č. 77/187/EEC. V ČR je tato oblast upravována § 338 až § 340 nového zákoníku práce.

Na základě směrnice Rady č. 98/50/EEC čl. 6 implementované do § 339 musí být zaměstnancům současným i přejímajícím zaměstnavatelem poskytnuty informace o datu převodu, o právních, ekonomických a sociálních důsledcích převodu a o připravovaných opatřeních, která se jich budou týkat. Tyto informace musí být zaměstnancům poskytnuty ještě před přechodem práv a povinností a musí být projednány s radou zaměstnanců, s odborovými organizacemi nebo popř. přímo se zaměstnanci, kterých se převod přímo týká.

### **4.5.3. Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele**

Povinnost zaměstnavatele vyplácet zaměstnanci mzdu za vykonanou práci je zakotvena v Listině základních práv a svobod. Pokud se stane, že zaměstnavatel není schopný dostát tomuto závazku, je zaměstnanec chráněn na základě směrnic a nařízení ES implementovaných do právních řádů členských států byla zvýšena ochrana vnitřního



trhu EU. Konkrétně je to směrnice Rady č. 80/987/EHS, na jejímž základě byl přijat zákon č. 118/2000 Sb. o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele pro zvýšení ochrany zaměstnanců v případě, že tato situace nastane. Tato směrnice byla novelizována směrnicí Evropského parlamentu a Rady č. 2002/74/ES, kterou byl také novelizován zákon č. 188/2000 Sb. Dále bylo do českého práva implementováno nařízení č. 1346/2000/ES o úpadkovém řízení. Přijetím těchto směrnic byla sjednocena opatření vůči majetku zaměstnavatele, jenž není schopen splácet své peněžité závazky. Postiženému zaměstnanci může být úřadem práce poskytnuta finanční pomoc. Částku, kterou úřad práce vyplatí tomuto zaměstnanci, však zaměstnavatel musí vrátit. Postižený zaměstnanec, pokud mu 6 měsíců nebyla vyplácena mzda, nebo věřitel může u krajského soudu písemně, ústně nebo telegraficky podat návrh na konkurz na zaměstnavatele. Zaměstnanec má nárok na náhradu mzdy, což je nejvýše jedenapůlnásobek průměrné mzdy.

Nadnárodní zaměstnavatelé neschopní vyplácet mzdu svým zaměstnancům jsou podle článku 8a směrnice č. 2002/74/ES v platební neschopnosti dnem, kdy byl prohlášen za platebně neschopného u příslušného orgánu v jiném členském státě EU. Na základě článku 8b odst. 1 této směrnice musí ČR poskytnout jinému členskému státu EU dostatečné informace týkající se platební neschopnosti nadnárodního zaměstnavatele, která vznikla na území ČR a zajistit příjem obdobných informací z jiných členských států, což je v ČR úkolem ministerstvem práce a sociálních věcí.

#### **4.5.4. Zákaz práce dětí mladších 15-ti let**

Práce dětí do 15-ti let je na území ČR zakázána. Zapracováním směrnice Rady č. 94/33/EC o ochraně mladých lidí při práci do §11 odst. 2 starého zákoníku práce však může být udělena výjimka dětem mladší 15-ti let, které vykonávají kulturní, uměleckou, sportovní a reklamní činnost. Výjimka musí být schválena kompetentním orgánem po podání písemné žádosti osobou zodpovědnou za výchovu dítěte. Právní úprava práce dětí mladších 15-ti let má charakter pracovněprávního předpisu, proto je na území ČR tímto kompetentním orgánem úřad práce. Ten je zároveň povinen vykonávat kontroly, zda výkonem těchto činností není negativně ovlivněna docházka dítěte do školy, účast v teoretické i praktické přípravě na povolání a ve výcvikových programech. Pokud provozovatel nezajistil bezpečné podmínky pro výkon činnosti dítěte mladšího 15-ti let

nebo je zjištěno jakékoli jiné porušení předpisů, má úřad práce pravomoc uložit provozovateli činnosti vysoké finanční sankce.

## **4.6. Pracovní podmínky**

Kvalita i kvantita práce je ovlivňována pracovními podmínkami. Nejen těmi, jež jsou přímo spjaty s výkonem práce např. stroje nebo pracovní podmínky, ale také těmi, jež jsou spojeny s pobytem zaměstnance na pracovišti, např. rozvržení pracovní doby, mzda, vztahy na pracovišti.

Oblast pracovních podmínek je důležitý faktor ovlivňující společný evropský trh. Na evropské úrovni je tato problematika upravována Smlouvou o založení ES čl. 136 a čl. 137 a směrnice Rady č. 89/391/EHS, které se snaží zlepšit pracovní podmínky obzvláště v oblasti BOZP, a Evropskou sociální chartou Rady Evropy, která zaručuje právo na spravedlivé podmínky práce, právo na zdravé a bezpečné pracovní podmínky nebo právo dětí, mladistvých a žen na ochranu. Důležitým orgánem zabývajícím se pracovními podmínkami je Mezinárodní organizace práce. Oblast pracovních podmínek je rovněž zakotvena ve čl. 28, 29 a 31 Listiny základních práv a svobod.

### **4.6.1. Pracovní podmínky žen**

Ženy musí být během těhotenství a mateřství při výkonu práce chráněny. Proto je povinností zaměstnavatele zajistit těmto zaměstnankyním vhodné pracovní podmínky, čehož je dosaženo podle § 238 až § 242 nového zákoníku práce zákazem výkonu prací ohrožujících jejich těhotenství nebo mateřství. Jedná se o práce pod zemí při těžbě nerostů, při ražení tunelů a štol nebo o jinou fyzicky náročnou práci. Žena vykonávající zakázanou práci musí být převedena na jinou vhodnou práci, přičemž výše její mzdy se nemění. Pokud těhotná zaměstnankyně požádá o přeložení z noční práce na denní, o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, musí jí zaměstnavatel vyhovět. Těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnankyně pečující o děti do 8 let nebo osamělá matka pečující o dítě mladší 15 let nemůže být vyslána na služební cestu bez jejího předchozího souhlasu.

Podle směrnice Rady č. 92/85/EHS zapracované do § 242 zákoníku práce má kojící zaměstnankyně nárok na přestávky ke kojení, které se počítají do pracovní doby.

Zaměstnavatel nesmí, až na výjimky uvedené v § 54 nového zákoníku práce, rozvázat pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní nebo se zaměstnankyní pečující o dítě mladší tří let.

#### **4.6.2. Rodičovská dovolená**

Po skončení mateřské dovolené je zaměstnavatel podle § 196 zákoníku práce povinen poskytnout rodičovskou dovolenou zaměstnankyni-matce nebo zaměstnanci-otci na základě jejich žádosti. Tato dovolená trvá až do dosažení 3 let věku dítěte. Na základě směrnic č. 76/207/EEC a 96/34/EEC a Rámcové smlouvy o rodičovském volnu mají zaměstnanci-otcové nárok na rodičovskou dovolenou již od narození dítěte. Jedná se však o volno odlišné od mateřské dovolené. Těmito směrnici jsou otcům zajištěna v oblasti péče o dítě stejná práva a nároky jako ženám-zaměstnankyním. Jejich přijetím je podporováno sladění pracovního a rodinného života, rovné příležitosti a rovný přístup k ženám i mužům. Je to způsob, jímž lze dosáhnout společného sdílení rodičovských povinností oběma rodiči a tím zlepšit jejich rovné postavení na trhu práce.

Po návratu těchto zaměstnanců z mateřské nebo rodičovské dovolené je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní pozici.

### **4.7. Kolektivní vztahy podle novelizovaného zákoníku práce**

#### **4.7.1. Kolektivní vyjednávání**

Kolektivním vyjednáváním je každé jednání mezi odbory a zaměstnavateli týkající se otázek práce a pracovních a mzdových podmínek upravované zákonem č. 2/1991, o kolektivním vyjednávání, úmluvou MOP č. 154, o kolektivním vyjednávání, č. 87, o svobodě odborů a ochraně práva odborově se sdružovat a úmluvy č. 144, o trojstranné poradě o mezinárodních pracovních normách.

U kolektivního vyjednávání je na základě zákona č. 120/1990 Sb. a zákona č. 83/1990 Sb. důležitá tripartita neboli trojstrannost. Musí být přítomny tři subjekty: zaměstnanci zastoupení odbory, zaměstnavatelé zastoupení sdružením zaměstnavatelů a stát zastoupený vládou. Tripartita řeší vztahy vznikající při vytváření ekonomického a sociálního prostředí pro práci a kapitál. Tripartitním orgánem je Rada hospodářské a sociální dohody, která je mimoprávním orgánem. Na základě Statutu Rada projednává problémy týkající se hospodářské politiky, pracovněprávních vztahů, kolektivního vyjednávání, integrace ČR do EU, atd. Tyto otázky řeší na plenárních zasedáních, kterých se účastní 7 zástupců vlády, 7 zástupců odborů a 7 zástupců zaměstnavatelů.

Nejčastějším výsledkem kolektivního vyjednávání, jehož podmínky jsou stanoveny zákonem, je kolektivní smlouva upravující individuální i kolektivní pracovněprávní vztahy a stanovující práva a povinnosti odborů i zaměstnavatelů.

#### **4.7.2. Obsah kolektivních smluv**

§ 20 a § 2 odst. 1 (§ 22 až § 29, § 5 odst. 1, 2 nového zákoníku práce) zákona o kolektivním vyjednávání vymezují obsah kolektivní smlouvy, který nesmí být v rozporu s čl. 2 a čl. 3 Listiny základních práv a svobod. Kolektivní smlouva má část **normativní**. Ta je pramenem pracovního práva a zde jsou uvedeny nároky zaměstnanců, výše minimální mzdy, náhrada mzdy, atd. Dále má část **obligační** zavazující jednotlivé smluvní strany, např. zaměstnavatele k poskytnutí místnosti ke schůzím odborů. Smlouvy mohou mít také **proklamativní** část, na jejímž základě nevznikají žádné závazky.

Podle § 9 odst. 5 zákona o kolektivním vyjednávání musí být všichni zaměstnanci seznámeni příslušnou odborovou organizací s obsahem kolektivních smluv do 15 dnů od jejich uzavření. Kolektivní smlouva vyššího stupně musí být po uzavření uložena na ministerstvu práce a sociálních věcí, což je stanoveno ve Sbírce zákonů.

#### **4.7.3. Stávka**

Stávka je hromadné a organizované přerušení práce zaměstnanci. Právo na stávku je ústavním, hospodářským a sociálním právem občana zakotvené

v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech a v čl. 41 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, kde je stanoveno, že práva na stávku se zaměstnanci mohou domáhat pouze v mezích zákona. V našem právním řádu je tato oblast upravena zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, který vychází z Evropské sociální charty. Právo na stávku je omezeno ve zdravotnických zařízeních, v zařízeních sociální péče, při obsluze zařízení jaderných elektráren, ropovodů, plynovodů, soudců, hasičů a příslušníků ozbrojených sil.

Pokud se zaměstnanec zúčastní legální stávky, nesmí být za strany zaměstnavatele po jejím skončení žádným způsobem postihován. Zároveň nesmí být do účasti ve stávce nijak nucen a svou účast může kdykoli ukončit. Na základě § 17 zákona o kolektivním vyjednávání může být stávka zahájena jen odborovým orgánem, ale podle § 20 tohoto zákona může trvat jen do podpisu kolektivní smlouvy. Odpovědnost za škodu je stanovena v § 23 zákona o kolektivním vyjednávání a v občanském zákoníku.

## **5. ZAMĚSTNÁVÁNÍ OBČANŮ ČR V JINÝCH ČLENSKÝCH STÁTECH EU**

### **5.1. Volný pohyb pracovníků**

Vstupem ČR do EU získali také čeští občané právo volného pohybu. Právo volného pohybu pracovníků je jedno ze základních práv euroobčana. Zaručuje, že občan jednoho členského státu má právo ucházet se o nabízené místo v kterémkoli jiném členském státě bez jakýchkoli omezení (např. pracovního povolení...). S tím je spojeno právo přicestovat do tohoto státu, ucházet se zde o zaměstnání a pobývat na území tohoto státu za účelem výkonu zaměstnání. Na základě nařízení Rady č. 1408/71/EHS musí být na tohoto pracovníka v rámci pracovněprávních vztahů pohlíženo jako na vlastního občana členského státu.

Pro dosažení úplné integrace migrujícího pracovníka v jiném členském státě, mohou ho do tohoto státu následovat i jeho rodinní příslušníci. Volný pohyb jim zaručuje stejná práva jaká jsou zaručena jemu. Rodinným příslušníkem je registrovaný partner, „manžel nebo manželka občana EU a jejich potomci, jsou-li mladší 21 let nebo jsou-li na něm závislí, dále pak vyživovaní (závislí) příbuzní ve vzestupné řadě občana EU/EHP a Švýcarska a jeho manžela nebo manželky.“<sup>9</sup>

Na základě nařízení č. 1612/68/EHS o volném pohybu pracovníků se volný pohyb pracovníků stal důležitým prvkem evropské integrace, který posiluje evropskou ekonomiku, podporuje změny konkurenceschopné světové ekonomice a pomáhá upevnit užší politickou integraci v rámci EU. Je založen na zákazu diskriminace podle státní příslušnosti a povinnosti rovného zacházení při hledání zaměstnání, odměňování, propouštění a dalších pracovních podmínek. Diskriminací však není, pokud zaměstnavatel požaduje určitou úroveň jazykových znalostí nebo kvalifikaci potřebnou pro výkon profese. Omezení volného pohybu pracovníků se vztahuje na zaměstnávání ve státní správě členského státu (služby soudce, policisty, vojáka z povolání, úředníka veřejné správy, poslance nebo ministra). Každý členský stát však může omezit volný pohyb pracovníků na svém území z důvodu výhrady veřejného pořádku, bezpečnosti a veřejného zdraví. Pokud se členský stát rozhodne pro aplikaci omezení, musí dokázat,

<sup>9</sup> [http://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/zz\\_zamest\\_eu/zz\\_eu\\_prav\\_postaveni](http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_eu/zz_eu_prav_postaveni) [citováno 20.2.2008]

že jeho použití bylo odůvodněné. Migrujícím pracovníkům a jejich rodinným příslušníkům může být členským státem uložena ohlašovací povinnost.

### **5.1.1. Uznávání kvalifikací**

Jedním z faktorů, který negativně ovlivňuje volný pohyb pracovníků, jsou rozdíly v kvalifikacích způsobené odlišnými systémy školství a vzdělávání jednotlivých členských států. Největší vzdělávací rozdíly jsou v učňovském školství a odborné přípravě, proto je zde potřeba diferenciovaného přístupu při uznávání tohoto vzdělání. EU podporuje mezistátní spolupráci zejména v oblasti odborného vzdělávání, např. přijetím směrnic pro vzájemné uznávání diplomů, vysvědčení a dalších osvědčení k výkonu profese pro usnadnění migrace pracovníků. Důležitá je jak legislativní, tak i sektorová harmonizace a koordinace, která sblížuje vzdělávací požadavky a usnadňuje uznávání kvalifikací potřebných pro výkon různých profesí. Uznání kvalifikace v určitém členském státě však neznamená uznání za tuzemské vzdělání.

Směrnice, tvořící právní základ sektorového systému uznávání odborných kvalifikací, jsou vydané na základě čl. 40, 47 a 55 Smlouvy o ES. Tyto směrnice harmonizují minimální obsah studia, což umožňuje automatické vzájemné uznávání diplomů, osvědčení a dalších dokladů o vzdělání.

- **lékař, zubař, farmaceut** – Směrnice Rady č. 93/16/EHS, 78/686/EHS, 85/433/EHS
- **všeobecná sestra** - Směrnice Rady č. 77/452/EHS, 80/154/EHS
- **veterinární lékař** - Směrnice Rady č. 78/1026/EHS, 78/1027/EHS, 78/1028/EHS
- **architekt** - Směrnice Rady č. 85/384/EHS
- **auditor** - Směrnice Rady č. 84/253/EHS
- **advokát** - Směrnice Rady č. 77/249/EHS, 98/5/ES

Obecný systém uznávání odborných kvalifikací je zakotven ve Smlouvě o založení ES ve čl. 47. V sekundárním právu jsou to následující směrnice:

- **Směrnice Rady č. 89/48/EHS** – upravuje uznávání vysokoškolských diplomů po minimálně 3 letech vzdělání

- **Směrnice Rady č. 92/51/EHS** – uznává postgraduální vzdělávání trvající minimálně 1 rok, vzdělávání nebo praxe navazující na ukončené středoškolské vzdělání, osvědčení na základě posouzení vědomostí
- **Směrnice Rady č. 1999/42/ES** – stanovuje uznání části kvalifikace, rozšíření uznání kvalifikace na poskytování služeb, rozšiřuje automatické uznávání, prohloubení spolupráce členských států a zavádí 5 úrovní kvalifikace. Do českého právního řádu byla zapracována jako zákon č. 18/2004 Sb. o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států EU ve znění zákona č. 96/2004 Sb., který byl platný dnem vstupu ČR do EU. Poté byl pozměněn zákonem č. 588/2004 Sb.

## **5.2. Volný pohyb pracovníků a nové členské státy EU**

Volný pohyb pracovníků patří k základním právům občanů EU. Zároveň však mají jednotlivé členské státy právo chránit své trhy práce regulací přílivu pracovníků z jiných členských států uplatněním tzv. přechodných opatření. Této možnosti využily, na základě Aktu o podmínkách přistoupení České republiky, Estonské republiky, Kyprské republiky, Lotyšské republiky, Litevské republiky, Maďarské republiky, Republiky Malta, Polské republiky, Republiky Slovinsko a Slovenské republiky, některé původní členské státy vůči přistupujícím zemím. Z nových členských států tvoří výjimku Kypr a Malta, kterých se tato omezení netýkají. I přes použití přechodných opatření je kladen důraz na tzv. princip komunitární přednosti, kdy pracovníci z členských států mají při zaměstnávání přednost před pracovníky ze třetích zemí.

ČR neuplatňuje přechodná opatření vůči ostatním členským státům, ale ve svém usnesení č.13/2004 ze dne 7. ledna 2004 k postoji vlády k přechodnému období pro volný pohyb pracovníků rozhodla, že se „předem nezříká možnosti zavedení přechodného období na základě vyhodnocení aktuální situace trhu práce ČR vůči členským státům EU“. Přijetím zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti staví občany EU a jejich rodinné příslušníky na stejnou úroveň občanů ČR.

Přechodné období je rozděleno do dvou fází. **1. základní přechodné období** bylo od 1. května 2004 do 30. dubna 2006. Po skončení tohoto období otevřely své trhy práce Nizozemí, Řecko, Španělsko, Portugalsko, Island, Finsko a Itálie a přidaly se tak k Velké Británii, Irsku a Švédsku. Pracovníci z nových členských zemí se však musí



zaregistrovat na příslušném úřadě. Pokud se členský stát rozhodl k prodloužení tohoto období, musel tuto skutečnost oznámit Evropské komisi před 30. dubnem 2006. Této možnosti využily Norsko, Rakousko, Německo, Lucembursko, Francie, Dánsko, Belgie.

**2. přechodné období** trvá od 1. května 2006 do 30. dubna 2009. Výjimečně může být prodlouženo až do 30. dubna 2011.

### **5.3. Zaměstnávání občanů třetích zemí v ČR a jiných členských státech**

Cizinci ze třetích zemí, kteří chtějí pracovat na území ČR, musí nejdříve získat pracovní povolení (Příloha č. 2). Po jeho získání se však nemohou volně přesouvat na území jiných členských států. Vztahují se na ně české vnitrostátní předpisy, pokud není dohodnuta výjimka v mezinárodní smlouvě, kterou je ČR vázána. Jestliže však pracovník ze třetí země pracující na území ČR získá právní postavení dlouhodobě pobývajících rezidenta na území ES na základě směrnice Rady č. 2003/109/ES ze dne 25. listopadu 2003 o právním postavení státních příslušníků třetích zemí, kteří jsou dlouhodobě pobývajících **rezidenty**<sup>10</sup>, nemusí mít k výkonu práce v ČR ani v jiném členském státě ( kromě Velké Británie, Irska a Dánska) povolení k zaměstnání a může se volně pohybovat téměř po celém území EU. Výjimkou jsou již zmíněné Irsko, Spojené království a Dánsko, kam se pracovníci ze třetích zemí nesmí ani po získání statusu rezidenta ES přesouvat a kde ani po pěti letech zákonného pobytu nemají právo se volně přesouvat do jiných členských států a naopak. Tato směrnice byla zapracována do českého práva zákonem o zaměstnanosti.

ČR se v současné době snaží bojovat proti práci na černo občanů ze třetích zemí, ale současně se snaží obsadit dlouhodobě neobsazené pracovní pozice, o které je u občanů ČR menší zájem nebo je nedostatek kvalifikovaných pracovníků způsoben tzv. „odlivem mozků“. Aby toho ČR dosáhla, uvažuje o zavedení tzv. zelených karet pro tyto pozice. Zároveň uvažuje o zařazení práce na černo mezi trestné činy.

---

<sup>10</sup> Občan nějakého státu žijící trvale v jiné zemi

## **6. PRÁCE V ZAHRANIČÍ PROSTŘEDNICTVÍM ÚŘADŮ PRÁCE**

Po vstupu ČR do EU byla v rámci harmonizačních procedur přijata ustanovení, na jejichž základě byly posíleny kompetence úřadů práce. Jedním z hlavních důvodů bylo zlepšení fungování a efektivity společného pracovního trhu EU. Za tímto účelem byla také vytvořena poradenská a informační síť EURES působící na území EU a EHP. V praktické části mé bakalářské práce jsem se zaměřila na zprostředkování práce v zahraničí prostřednictvím úřadů práce. Požádala jsem EURES poradce působící na úřadech práce v Příbrami a v Plzni o vyplnění dotazníků, které se týkaly práce v jiných státech EU. Své otázky jsem zaměřila na to, jakým způsobem úřady práce pomáhají zprostředkovat práci českým pracovníkům majícím zájem pracovat v zahraničí. Zda a jakým způsobem jsou úřady práce v této oblasti financované, o jaké pracovní pozice je největší zájem jak ze strany českých uchazečů o práci, tak ze strany zahraničních zaměstnavatelů a naopak. Jaký je zájem o práci v ČR ze strany uchazečů o práci ostatních členských zemí. Po vyhodnocení těchto dotazníků jsem k tomuto tématu zjistila následující:

Úřady práce pomáhají zprostředkovat práci v zahraničí prostřednictvím poradenské a informační sítě EURES. Tato síť působí nejen na území EU, ale také na území EHP. Ve 14 městech ČR je 14 EURES poradců, tedy 1 poradce pro každý okres a jeden EURES-T poradce, který se věnuje přeshraničnímu partnerství Beskydy – Česko-Slovensko-Polsko. Na ostatních 63 okresních úřadech práce působí tzv. kontaktní osoby EURES. Ty poskytují základní informace uchazečům o práci i zaměstnavatelům, kteří hledají vhodné zaměstnance.

Českým pracovníkům hledajícím práci v jiném členském státě EURES může poradce poskytnout poradenství v oblasti pracovní mobility (včetně překážek, které může způsobit zavedení přechodných opatření), v oblasti služeb EURES, o přístupu k databázím a zadávání dat (včetně informací o evropském formátu životopisu), poradenství k pracovním a životním podmínkám v zemích EU/EHP a Švýcarsku nebo informace o situaci na pracovních trzích členských zemí. Poradce spolupracuje se zaměstnavateli při pořádání náborů, poskytování informací a pořádání seminářů na téma

problematiky v oblasti pracovní mobility. EURES poradci se účastní pravidelných školení. Ta jsou pořádána Evropskou komisí.

Síť EURES je financována z 95 % Evropskou unií a z 5 % jednotlivými členskými státy. V každém státě podává návrh aktivit pro období od 1.4. do 31. 3. následujícího roku včetně rozpočtu Evropské komisi, jež rozhodne o výši grantu, kterým přispěje na fungování sítě EURES. Částky jsou každý rok rozdílné.

Každý EURES poradce měsíčně zaznamená od 130 až po 250 zájemců o práci v zahraničí. Zájem o práci v zahraničí mají lidé všech věkových kategorií. Nejvíce mají o práci zájem mladí lidé do 30 let s různou úrovní dosaženého vzdělání. Čeští pracovníci nejčastěji vyjíždějí za prací na dobu 1 roku. Největší zájem ze strany českých pracovníků je o sezónní práce, práce v gastronomii, administrativě, zdravotnictví a cestovním ruchu. Zahraniční zaměstnavatelé nejčastěji hledají profese ve výrobě, strojírenství (technické profese: svářeči, frézaři, obráběči, elektrikáři..), stavebnictví, zemědělství, gastronomii a IT sektoru. Dále je zájem o zdravotnický personál a pečovatelky. Z toho vyplývá, že nejčastěji shánějí pracovníky, kteří jsou vyučení v oboru nebo se středoškolským vzděláním.

Země, o které je ze strany českých uchazečů o práci největší zájem, jsou Velká Británie, Irsko, Španělsko, Itálie, ale i Německo a Rakousko.

Největším problémem českých pracovníků je jazyková bariéra a podcenění přípravy na práci v jiné zemi, např. registrační procedury apod. Kupodivu se čeští občané často neseťkávají s problémy při uznávání diplomů a kvalifikací.

Pokud jde o pracovníky z jiných členských států (Příloha č. 3) majících zájem o práci v ČR prostřednictvím úřadů, je každý měsíc registrováno přibližně 15 až 30 zájemců převážně ze Slovenska, Polska, Rumunska a Bulharska. Tito pracovníci mají zájem o všechny typy profesí, od profesí ve výrobě až po profese vyžadující VŠ vzdělání. Rovněž úroveň dosaženého vzdělání těchto uchazečů je různá.

Pracovníci z EU, stejně jako pracovníci z EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci, nemusí mít povolení k zaměstnání pro výkon práce na území ČR. Pouze pokud rodinný příslušník toho pracovníka není občanem ani EU/EHP ani Švýcarska, musí předložit příslušnému úřadu práce potvrzení, že je rodinným příslušníkem občana EU/EHP a Švýcarska.

Zaměstnavatel v ČR musí informovat příslušný úřad práce, pokud zaměstnává občany EU/EHP a Švýcarska nebo jejich rodinné příslušníky, kteří k němu byli vysláni jejich zaměstnavatelem z jiného členského státu k výkonu práce. Úřad práce musí být

písemně informován nejpozději v den nástupu tohoto pracovníka k výkonu práce. (Příloha č. 4)

Zároveň je zaměstnavatel povinen vést si evidenci o těchto zaměstnancích. V evidenci musí být uvedeny identifikační údaje zaměstnance jako je jméno, příjmení (popřípadě rodné příjmení), státní občanství, rodné číslo (pokud nebylo tomuto zaměstnanci přiděleno uvádí se datum narození a místo narození, bydliště (tzn. adresa trvalého nebo přechodného pobytu na území ČR, a pokud takový pobyt nemá, adresa místa, kde se na území ČR obvykle zdržuje), adresa v zemi trvalého pobytu, adresa pro doručování zásilek, číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal, druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno, pohlaví, zařazení podle oborové klasifikace ekonomických činností, nejvyšší dosažené vzdělání, vzdělání požadované pro výkon povolání, doba, na kterou jim bylo vydáno povolení k zaměstnání a na kterou jim byl povolen pobyt, den nástupu a den skončení zaměstnání nebo vyslání k výkonu práce zahraničním zaměstnavatelem

Úřad práce musí být písemně informován také při ukončení zaměstnání občanů EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinných příslušníků, a to nejpozději do 10 dnů od skončení zaměstnávání nebo vyslání tohoto pracovníka. (Příloha č. 5)

Počet nezaměstnaných evidovaných na úřadě práce se po vstupu ČR do EU snížil. V příbramském okrese bylo v roce 2004 evidováno 5 377 nezaměstnaných. V roce 2007 bylo 3 289 nezaměstnaných. Míra nezaměstnanosti klesla z 8 % na 5,3 %. Podobná situace nastala i ostatních okresech. Skutečný počet pracovníků, kteří po vstupu ČR do EU vycestovali do zahraničí za prací však úřady práce neevidují, jelikož zájemci o práci nemají žádnou oznamovací nebo registrační povinnost vůči českým úřadům práce. Proto je těžké odhadnout jak byla ovlivněna míra nezaměstnanosti členstvím ČR v EU.

Úřady práce nepořádají žádné rekvalifikační kurzy určené českým pracovníkům, kteří chtějí pracovat v zahraničí. Prostřednictvím českých úřadů práce jsou rekvalifikováni pouze uchazeči pro český trh práce.

## 7. ZÁVĚR

Cílem mé bakalářské práce bylo zjistit na základě literární rešerše a průzkumu na vybraných úřadech práce, jaký vliv měl vstup ČR do EU na české pracovní právo. Zaměřila jsem se nejen na individuální právo, tzn. na vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, ale také na kolektivní právo, tzn. vztahy mezi svazy zaměstnavatelů a odborovými organizacemi, neboť tyto dva druhy práva se navzájem prolínají a ovlivňují.

V teoretické části mé bakalářské práce jsem se zabývala směrnicemi a nařízeními Evropské komise a Evropského parlamentu upravující oblast pracovního práva a jejich implementaci do českého pracovního práva, které bylo již v roce 2001 po tzv. 1. euronovele zákoníku práce téměř slučitelné s právem ES. Přesto musel být český zákoník práce před vstupem ČR do EU v roce 2004 znovu novelizován. Na základě těchto novelizací došlo v českém pracovním právu k posílení práv zaměstnanců, je kladen důraz na zákaz jakékoli diskriminace, tedy i tzv. nepřímé diskriminace, na zásadu rovného zacházení a na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnance při práci. Zaměstnavatel může v pracovní smlouvě sjednat tzv. konkurenční doložku, aby se chránil před konkurencí bývalého zaměstnance po skončení pracovního poměru.

Co se týče vztahu mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi, po vstupu ČR do EU je dialog mezi nimi upravován Evropskou komisí. V případě, že u zaměstnavatele není žádná odborová organizace, je zaměstnavatel povinen zřídit evropskou radu zaměstnanců, pokud zaměstnává alespoň tisíc zaměstnanců v členských státech a alespoň 150 zaměstnanců ve dvou členských státech. Zástupce pro BOZP musí být zvolen, pokud zaměstnavatel zaměstnává více jak 10 zaměstnanců.

Tím, že se ČR stala členem EU, získali čeští občané právo nejen na volný pohyb osob, ale také právo na volný pohyb pracovníků, což je jedním ze základních prvků evropské integrace. I přesto se však některé původní členské státy EU rozhodly uplatnit vůči většině nových členských států přechodná opatření pro omezení přílivu pracovníků z těchto zemí.

Pro efektivní fungování evropského trhu byla zřízena poradenská a informační síť EURES, která má své poradce na vybraných úřadech práce v každém členském státě EU a je financována Evropskou komisí. Na zprostředkování práce v zahraničí a úřady práce jsem se zaměřila v praktické části. Ze strany českých pracovníků je největší zájem

o práci ve Velké Británii, Irsku, Španělsku, Itálii, Německu a Rakousku. Čeští pracovníci hledají nejčastěji sezónní práce, administrativní práce, práci v gastronomii, zdravotnictví nebo cestovním ruchu. Zahraniční zaměstnavatelé mají naproti tomu největší zájem o profese ve výrobě, strojírenství, stavebnictví nebo zemědělství.

Je zřejmé, že členství v EU je v historii ČR důležitým mezníkem. V rámci harmonizace musela ČR přijmout mnoho změn v oblasti pracovního práva. Nový zákoník práce platný od 1. 1. 2007 na rozdíl od předchozího zákoníku práce více reflektuje právní předpisy v oblasti pracovněprávních vztahů dané legislativou ES. Avšak i tento nový zákoník práce byl již novelizován zákonem č. 362/2007 Sb. Jelikož Evropská komise a Evropský parlament přijímají nové směrnice a nařízení, které se týkají oblasti pracovního práva, které musí být zapracovány do právních předpisů členských států, budou jistě nutné i další novelizace.

## **8. RESUMÉ**

The aim of my bachelor's thesis is to find out changes in the Czech labour law caused by the accession of the Czech Republic to the European Union. A membership of the Czech Republic was determined by the implementation of directives of European Commission into the Czech legislation.

During elaboration of the theoretical part of my bachelor's thesis I worked with Czech Labour Code. The Czech Labour Code had to be amended within accession harmonization procedures. A new Czech Labour Code was adopted in 2007 and amended by the law number č. 362/2007 Sb. in 2008. However, the European Commission and European Parliament are still passing a lot of new directives and regulation superior to the national law, so other amendments of the Czech Labour Code will follow.

I focused on the changes in the individual labour law caused by the implementation of directives of European Commission, in other words changes changes in relations between employees and employers. The individual labour law is closely connected with a collective labour law so I focused on the labour law too.

Amendments of the Czech Labour Code have brought a strengthening of rights of employees. The stress is laid on the prohibition of any discrimination, on the parity basis and occupational health and safety. On the other hand employer can use so-called non-competition clause to protect his know-how. The European Commission regulates a dialog between unions of employers and trade unions. Condition for establishing of the European Council of Employees and the Representative of occupational health and safety are determined in the Czech Labour Code.

My practical part of my thesis is focused on the mediation of employment abroad by Czech employment bureau. The information and consultant network EURES was established in each of the member states as a support of the free movement of labour. Czech workers are mainly interested in the seasonal work, work in gastronomy, in health service or tourist industry especially in the Great Britain, Germany, Austria, Ireland, Spain and Italy.

A lot of important changes have happened in the Czech labour law due to membership of Czech Republic in the EU. However a lot of changes will follow in the future.

## **9. SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

Sociální a ekonomické souvislosti integrace České republiky do Evropské unie, Praha: Rada vlády ČR pro sociální a ekonomickou strategii, 2002

Winkler, J, Wildmannová, Mirka, Evropská unie: Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy, Praha : Computer Press, 1999

Součková, Marie, Štalmach, Petr, Zákoník práce, Praha : IFEC, 2000

Zákoník práce, Beroun : Newsletter ; London : Education & Consulting Company, 2004

Kottbauer, Antonín, Týc, Jiří, Smlouvy a jiná ujednání v pracovním právu, Olomouc : Anag, 2001

Jakubka, Jaroslav, Zákoník práce 2005 - úplné znění s výkladem, Praha : Grada Publishing, 2005

Jakubka, Jaroslav, Zákoník práce 2007 - s výkladem, Praha : Grada Publishing, 2007

Galvas, Milan, Jak na smlouvy-Pracovní právo pro zaměstnance i zaměstnavatele. Vzory smluv s komentářem, Praha : Computer Press, 2000

Galvas, Milan, Prudilová, Miloslava, Pracovní právo po vstupu ČR do EU, CP Books, a.s. 2005

<http://www.auditucetnictvi.cz/web/smernice/ZAKPRACE01.DOC>

[http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=156&typ=r&levelid=EU\\_201.HTM](http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=156&typ=r&levelid=EU_201.HTM)

<http://www.euroskop.cz/admin/gallery/25/ea09eef78feee22b4e980591b77aec28.ppt#13>

<http://tisk.juristic.cz/30778/tisk/old>

[http://osz.cmkos.cz/CZ/Z\\_tisku/Bulletin/11\\_2003/euronovela.html](http://osz.cmkos.cz/CZ/Z_tisku/Bulletin/11_2003/euronovela.html)

<http://archiv.noviny.mpsv.cz/clanek.php?id=49>

<http://pracovni.juristic.cz/481600/clanek/prac2>

<http://www.e-law.cz/cosepripravuje/euronovela.htm>

[http://www.mvcr.cz/2003/casopisy/vs/0526/pril1\\_info.html](http://www.mvcr.cz/2003/casopisy/vs/0526/pril1_info.html)

<http://portal.mpsv.cz/eures>

<http://portal.mpsv.cz/sz>



## **10. PŘÍLOHY**

- Příloha č. 1** Pracovní smlouva
- Příloha č. 2** Žádost cizince o povolení k zaměstnání
- Příloha č. 3** Počet občanů z EU a EHP na území ČR k 30. 11. 2007
- Příloha č. 4** Informace o nástupu občana EU/EHP a Švýcarska nebo jeho rodinného příslušníka do zaměstnání na území ČR
- Příloha č. 5** Informace o ukončení zaměstnání občana EU/EHP a Švýcarska nebo jeho rodinného příslušníka na území ČR

# Pracovní smlouva

uzavřena v souladu s ustanovením § 33 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů

**Komentář [R1]:** Podle § 34 odst. 3 musí být pracovní smlouva uzavřena písemně. Na základě odst. 4 tohoto ustanovení jedno písemné vyhotovení si ponechává zaměstnavatel a druhé zaměstnanec.

Smluvní strany:

...údaje o zaměstnavateli.....

...údaje o zaměstnavateli.....

...údaje o zaměstnavateli.....

dále jen „zaměstnavatel“,

a

pan/í .....

r.č. ....

trvalé bydliště .....

dále jen „zaměstnanec“,

**Komentář [R2]:** Údaje o zaměstnanci a zaměstnavateli jsou povinné.

uzavírají na základě vzájemné shody tuto

**Pracovní smlouvu**

## Článek I. Předmět smlouvy

### Článek II. Vznik pracovního poměru

1. Zaměstnavatel přijímá zaměstnance do hlavního pracovního poměru na druh práce: ..... (dále jen práce)
2. Zaměstnanec nastoupí do práce dne ....., přičemž den nástupu zaměstnance do práce se považuje za den vzniku pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.
3. Pracovní poměr se sjednává na dobu určitou/neurčitou
4. Zaměstnavatel se zaměstnancem sjednává zkušební dobu v délce 3 měsíců

**Komentář [R3]:** Musí být uveden na základě § 34 odst. 1c.

**Komentář [R4]:** Pokud není ve smlouvě výslovně uvedena doba trvání pracovního poměru, jedná se o pracovní poměr na dobu neurčitou.

**Komentář [R5]:** Podle § 35 odst. 1 nesmí být sjednána déle než na tři měsíce ode dne vzniku pracovního poměru. Na základě § 35 odst. 3 musí být vždy sjednána písemně.

### Článek III. Druh práce

1. Zaměstnanec bude pracovat na pracovní pozici / ve funkci .....

**Komentář [R6]:** Podle § 34 odst. 1a musí být v pracovní smlouvě vymezen okruh činnosti, které bude zaměstnanec vykonávat.

### Článek IV. Místo výkonu práce

1. Místem výkonu práce je .....

**Komentář [R7]:** Musí být uvedeno podle § 34 odst. 1c. Může to být obec nebo jinak určené místo, kde bude zaměstnanec práci vykonávat.

**Článek V.**  
**Pracovní doba**

1. Doba výkonu práce (dále jen „pracovní doba“) je stanovena v rozsahu 40 hodin týdně.
2. O rozvržení pracovní doby rozhoduje zaměstnavatel.

**Komentář [R8]:** Tento údaj není povinné v pracovní smlouvě uvádět. Během této doby je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci.

**Článek IV.**  
**Mzda**

1. Zaměstnanci za vykonanou práci náleží mzda ve výši .....,- Kč, (slovy: ..... korun českých), za každou jednu (1) hodinu vykonané práce.
2. Mzda za řádně vykonanou práci pro zaměstnavatele, je splatná v následujícím výplatním termínu zaměstnavatele.

**Komentář [R9]:** Podle § 113 odst. 1 musí být sjednána v kolektivní nebo pracovní smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví ve svém vnitřním předpise.

**Článek V.**  
**Další ujednání**

*Zde si zaměstnavatel se zaměstnancem může například sjednat dobu odpočinku – nárok na dovolenou a další ujednání nad rámec povinných náležitostí stanovených zákoníkem práce.*

**Článek VI.**  
**Závěrečná ustanovení**

1. Zaměstnanec odpovídá za škodu způsobenou porušením povinnosti při výkonu práce nebo v přímé souvislosti s ní.
2. Zaměstnavatel seznámil zaměstnance s předpisy vztahujícími se na výkon jeho práce, zejména s předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
3. Ustanovení neupravená touto smlouvou se řídí obecně platnými právními předpisy České republiky, zejména zákoníkem práce.
4. Změny a doplnění této smlouvy jsou možné pouze v písemné podobě a na základě vzájemné dohody obou smluvních stran.
5. Tato smlouva se uzavírá ve dvou vyhotoveních, z nichž každá smluvní strana obdrží jedno.
6. Obě smluvní strany prohlašují, že si tuto smlouvu před podpisem přečetly, porozuměly jejímu obsahu, s obsahem souhlasí, a že je tato smlouva projevem jejich svobodné vůle.

V ..... dne .....

.....  
podpis zaměstnance

.....  
podpis zaměstnavatele

**ŽÁDOST CIZINCE**  
**o povolení k zaměstnání<sup>1/</sup> – o prodloužení zaměstnání<sup>1/</sup>**  
**na území České republiky**

Registrační číslo ÚP:

Fotografie  
(ne starší 2 let)

Vyplňte čitelně v češtině nebo označte:

<b>Příjmení:</b>	
<b>Jméno:</b>	
Datum narození:	Pohlaví: muž <input type="checkbox"/> žena <input type="checkbox"/>
Rodné číslo <sup>3/</sup> :	Místo narození:

Státní občanství:	Nevyšší dosažené vzdělání (dle KKO <sup>4/</sup> ):
Adresa v zemi trvalého pobytu (stát, okres, obec, ulice, číslo, PSČ):	
Číslo cestovního dokladu:	Název orgánu, který cestovní doklad vydal:
Adresa pro doručování zásilek:	

**Žádám o povolení k zaměstnání v ČR od .....do .....**  
**v profesi KZAM (ISCO)<sup>5/</sup> .....**  
**číselný kód KZAM (ISCO)<sup>5/</sup> .....**  
**zařazení dle OKEČ (NACE)<sup>6/</sup> .....**  
**vzdělání požadované pro výkon povolání (KKOV)<sup>4/</sup> .....**  
**u zaměstnavatele<sup>1/</sup> - u právnické nebo fyzické osoby, která uzavřela smlouvu se zahraničním subjektem<sup>1/</sup>:**

Zaměstnavatel – název :	IČ: Rodné číslo <sup>7/</sup> :
Sídlo zaměstnavatele (adresa - stát, okres, obec, ulice, číslo, PSČ):	
Název a kontaktní adresa právnické nebo fyzické osoby v ČR (okres, obec, ulice, číslo, PSČ) <sup>8/</sup> :	IČ: Rodné číslo <sup>7/</sup> :
Místo výkonu práce v ČR (adresa):	
Název a kontaktní adresa uživatele (okres, obec, ulice, číslo, PSČ) <sup>9/</sup>	IČ: Rodné číslo <sup>7/</sup> :

**Jedná se o první zaměstnání na území ČR      ano       ne**

Datum: ..... Podpis žadatele: .....

’/.

**Přílohy :**

- 1) vyjádření tuzemského zaměstnavatele, že cizince zaměstná nebo
- 2) fotokopie stránky cestovního dokladu obsahující základní identifikační údaje cizince, která po ověření údajů bude vrácena předkladateli;
- 3) kopie dokladu o profesní způsobilosti pro obor, ve kterém bude cizinec na území ČR pracovat;
- 4) lékařské potvrzení o zdravotním stavu cizince, které nesmí být starší jednoho měsíce
- 5) další doklady, pokud to vyplývá z charakteru zaměstnání
- 6) kopie kontraktu<sup>10/</sup>
- 7) kopie dokladu opravňující subjekt hospodářské činnosti k provádění činnosti, které jsou předmětem kontraktu<sup>10/</sup>
- 8) pracovní smlouva uzavřená se zahraničním zaměstnavatelem<sup>10/</sup>

**V případě, že se jedná o prodloužení zaměstnání, žadatel předkládá pouze přílohy uvedené pod bodem 1) a 2)**

**Přílohy vystavené v cizích jazycích se předkládají v originálním znění nebo jejich úředně ověřených kopiích spolu s jejich úředně ověřenými překlady do českého jazyka**

**Záznamy a údaje Úřadu práce v .....**

<b>Žádost přijata dne:</b>	<b>Jedná se o zaměstnání podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů podle<sup>11/</sup></b> <b>§ 92 odst. 1,</b> <b>§ 94 odst. 1,</b> <b>§ 95 odst. 1, § 95 odst. 4,</b> <b>§ 96 písm. a), § 96 písm. b),</b> <b>§ 97 písm. a), § 97 písm. b), § 97 písm. c), § 97 písm. d),</b> <b>§ 97 písm. e), § 97 písm. f),</b>
<b>Žádost vyřizuje (jméno, příjmení a podpis):</b>	
<b>Datum vyřízení:</b>	

**Vysvětlivky:**

- 1/ platné označte zaškrtnutím
- 2/ oba díly kolkové známky se nalepí na tuto žádost
- 3/ vyplňuje se, pokud je rodné číslo přiděleno;
- 4/ K KOV = Klasifikace kmenových oborů vzdělání (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „[www.czso.cz](http://www.czso.cz) - klasifikace - klasifikace kmenových oborů vzdělání - konstrukce klasifikace kmenových oborů vzdělání“)
- 5/ K ZAM = Klasifikace zaměstnání - uvede se název a číslo vykonávané profese (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „[www.czso.cz](http://www.czso.cz) - klasifikace“);
- 6/ OKEČ = Odvětvová klasifikace ekonomických činností (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „[www.czso.cz](http://www.czso.cz) - klasifikace“)
- 7/ vyplňuje se v případě, že se jedná o fyzickou osobu, která nepodniká
- 8/ vyplňuje se v případě realizace smlouvy
- 9/ vyplňuje se v případě dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele,
- 10/ přikládá se pouze u žadatelů, kteří jsou vysíláni na základě kontraktu k výkonu práce na území ČR; kopie kontraktu a kopie dokladu subjektu hospodářské činnosti pouze v jednom výtisku budou součástí všech žádostí, vztahujících se k příslušnému kontraktu;
- 11/ úřad práce označí typ zaměstnání

### Příloha č. 3

#### Počet občanů z EU a EHP na území ČR k 30. 11. 2007

<b>Stát</b>	<b>Celkem</b>	<b>Ženy</b>
<i><b>Celkem</b></i>	<i><b>147 747</b></i>	<i><b>46 293</b></i>
Slovensko	103 018	35 329
Polsko	24 659	6 135
Bulharsko	5 415	1 626
Rumunsko	4 425	1 108
Německo	2 890	504
Spojené království	1 818	337
Francie	1 260	281
Rakousko	724	107
Itálie	617	94
Nizozemsko	506	86
Maďarsko	452	109
Litva	406	185
Španělsko	309	93
Belgie	210	37
Irsko	163	30
Švédsko	160	25
Dánsko	118	29
Řecko	107	18
Švýcarsko	104	27
Finsko	90	31
Slovinsko	76	26
Portugalsko	73	17
Norsko	40	8
Lotyšsko	33	20
Estonsko	24	11
Kypr	18	8
Malta	12	4
Island	10	3
Lucembursko	9	5
Lichtenštejnsko	1	0

## INFORMACE o nástupu zaměstnání<sup>1/</sup> – o vyslání k výkonu práce<sup>1/</sup>

občana EU/EHP a Švýcarska nebo jeho rodinného příslušníka,  
nebo cizince, který nepotřebuje povolení k zaměstnání na území ČR  
(§ 87 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

<b>Příjmení :</b>	
<b>Jméno :</b>	Státní občanství <sup>2/</sup> :
Datum narození:	Pohlaví :      muž <sup>3/</sup> <input type="checkbox"/> žena <sup>3/</sup> <input type="checkbox"/>
Rodné číslo <sup>4/</sup> :	Místo narození:
Adresa v zemi trvalého pobytu:	
Adresa pro doručování zásilek:	
Nejvyšší dosažené vzdělání (dle KKOV) <sup>5/</sup> :	

občan EU<sup>3/</sup> , rodinný příslušník občana EU<sup>3/</sup> , občan Švýcarska<sup>3/</sup> , rodinný příslušník občana Švýcarska<sup>3/</sup>   
občan EHP<sup>3/</sup> , rodinný příslušník občana EHP<sup>3/</sup> ,  
cizinec podle § 98 písm.a)<sup>3/</sup> , § 98 písm.b)<sup>3/</sup> , § 98 písm.c)<sup>3/</sup> , § 98 písm.d)<sup>3/</sup> ,  
§ 98 písm.e)<sup>3/</sup> , § 98 písm.j)<sup>3/</sup> , § 98 písm.k)<sup>3/</sup> , § 98 písm.l)<sup>3/</sup> , § 98 písm.m)<sup>3/</sup> ,  
§ 98 písm.n)<sup>3/</sup>

**Zaměstnání<sup>1/</sup> – výkon práce<sup>1/</sup> v ČR od ..... do<sup>6/</sup> .....**  
v profesi KZAM (ISCO-88)<sup>7/</sup> ..... číselný kód KZAM (ISCO-88)<sup>7/</sup> .....  
zařazení dle OKEČ (NACE)<sup>8/</sup> .....

vzdělání požadované pro výkon povolání (KKOV)<sup>5/</sup> .....

### **a) pracovní právní vztah k zaměstnavateli se sídlem v ČR<sup>9/</sup>**

zaměstnavatel – název .....

sídlo (adresa - okres, obec, ulice, číslo, PSČ) .....

IČ ..... Rodné číslo<sup>10/</sup> .....

kontaktní osoba ..... telefon .....

**místo výkonu práce** (adresa) .....

### **b) vyslání k výkonu práce<sup>9/</sup>**

- na základě smlouvy<sup>3/</sup>

- na základě pronájmu pracovní síly<sup>3/</sup>

fyzická nebo právnická osoba, u níž je vykonávána práce na území ČR (název a adresa sídla – okres, obec, ulice, číslo, PSČ)

IČ ..... Rodné číslo<sup>10/</sup> .....

kontaktní osoba ..... telefon .....

**místo výkonu práce** (adresa) .....

Jedná se o první zaměstnání na území ČR    ano<sup>3/</sup>       ne<sup>3/</sup>

Datum : .....      Razítko:

Podpis odpovědného pracovníka: .....

<b>Záznam úřadu práce v</b> .....
Úřadu práce doručeno dne .....

**Vysvětlivky**

- 1/ platné označte zaškrtnutím
- 2/ jedná-li se o rodinného příslušníka, který není občanem EU/EHP nebo Švýcarska, je nutné předložit doklad potvrzující, že je rodinným příslušníkem občana EU/EHP nebo Švýcarska
- 3/ správný údaj označte x
- 4/ vyplňuje se, pokud je rodné číslo přiděleno;
- 5/ KKO V = Klasifikace kmenových oborů vzdělání (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „[www.czso.cz](http://www.czso.cz) - klasifikace“)
- 6/ vyplňuje se pouze v případě, je-li známa délka výkonu zaměstnání – v opačném případě zaměstnavatel podává informaci o ukončení výkonu práce příslušnému úřadu práce na zvláštním tiskopisu do 10 kalendářních dnů od skončení zaměstnání nebo vyslání
- 7/ KZAM = Klasifikace zaměstnání - uvede se název a číslo vykonávané profese (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „[www.czso.cz](http://www.czso.cz) - klasifikace“)
- 8/ OKEČ = Odvětvová klasifikace ekonomických činností (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách „[www.czso.cz](http://www.czso.cz) - klasifikace“)
- 9/ vyplní se podle konkrétního účelu oddíl a) nebo oddíl b)
- 10/ vyplňuje pouze fyzická osoba, která nepodniká

**Výňatky a citace paragrafů zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti**

- § 77 nastoupí-li do zaměstnání občan EU, nebo cizinec uvedený v §98 písm. a) až e), j) a k), je zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, ke které jsou tyto fyzické osoby svými zaměstnavatelem vyslány na základě smlouvy k výkonu práce, povinen o této skutečnosti písemně informovat příslušný úřad práce nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce;
- § 98 Povolení k zaměstnání se nevyžaduje k zaměstnání cizince
- písm. a) s povoleným trvalým pobytem;
  - písm. b) který je rodinným příslušníkem člena diplomatické mise, konzulárního úřadu nebo rodinným příslušníkem zaměstnance mezinárodní vládní organizace se sídlem na území ČR, pokud je vyhlášenou mezinárodní smlouvou, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána, zaručená vzájemnost;
  - písm. c) kterému byl udělen azyl nebo doplňková ochrana;
  - písm. d) jehož výkon práce na území ČR nepřesáhne 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo celkem 30 dnů v kalendářním roce a jde-li zároveň o výkonného umělce, pedagogického pracovníka, akademického pracovníka vysoké školy, vědeckého, výzkumného nebo vývojového pracovníka, který je účastníkem vědeckého setkání, žáka nebo studenta do 26 let věku, sportovce a osobu, která v České republice zajišťuje dodávky zboží nebo služeb nebo toto zboží dodává nebo provádí montáž na základě obchodní smlouvy, případně provádí záruční práce a opravářské práce;
  - písm. e) o němž to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána;
  - písm. j) který vykonává práci v rámci přípravy na budoucí povolání ve školách a školských zařízeních zařazených do sítě škol, předškolních a školských zařízení,
  - písm. k) který byl vyslán na území České republiky v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie;
  - písm. l) který na území České republiky pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny s cizincem podle písmene a) nebo c);
  - písm. m) který na území České republiky pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu rezidenta jiného členského státu Evropské unie za účelem zaměstnání, pokud od vydání tohoto povolení uplynulo více než 12 měsíců.
  - písm. n) který vykonává v České republice soustavnou vzdělávací nebo vědeckou činnost jako pedagogický pracovník nebo akademický pracovník vysoké školy nebo vědecký, výzkumný nebo vývojový pracovník ve veřejné výzkumné instituci nebo jiné výzkumné organizaci podle zvláštního předpisu;

**Upozornění:**

**Místní příslušnost úřadu práce se řídí místem, ve kterém je nebo má být zaměstnání vykonáváno, pokud zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, nestanoví jinak (§7 odst. 3)**



## INFORMACE

### o ukončení zaměstnání<sup>1/</sup> – o ukončení vyslání k výkonu práce<sup>1/</sup>

občana EU/EHP a Švýcarska nebo jeho rodinného příslušníka  
nebo cizince, který nepotřebuje povolení k zaměstnání na území ČR  
(§ 87zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

<b>Příjmení :</b>	
<b>Jméno :</b>	Státní občanství:
Datum narození:	Pohlaví :      muž <sup>2/</sup> <input type="checkbox"/> žena <sup>2/</sup> <input type="checkbox"/>
Rodné číslo <sup>3/</sup> :	Místo narození:
Adresa v zemi trvalého pobytu:	
Adresa pro doručování zásilek:	

občan EU<sup>2/</sup>  rodinný příslušník občana EU<sup>2/</sup> , občan Švýcarska<sup>2/</sup> , rodinný příslušník občana Švýcarska<sup>2/</sup>   
občan EHP<sup>2/</sup> , rodinný příslušník občana EHP<sup>2/</sup> ,  
cizinec podle    § 98 písm.a)<sup>2/</sup> ,    § 98 písm.b)<sup>2/</sup> ,    § 98 písm.c)<sup>2/</sup> ,    § 98 písm.d)<sup>2/</sup> ,  
                         § 98 písm.e)<sup>2/</sup> ,    § 98 písm.j)<sup>2/</sup> ,    § 98 písm.k)<sup>2/</sup>  § 98 písm.l)<sup>2/</sup> ,    § 98 písm.m)<sup>2/</sup>   
                         §98 písm.n)<sup>3/</sup> ,

#### **a) ukončení zaměstnání u zaměstnavatele se sídlem v ČR<sup>4/</sup>**

zaměstnavatel – název .....  
sídlo (adresa - okres, obec, ulice, číslo, PSČ) .....  
IČ ..... Rodné číslo<sup>5/</sup> .....

**datum ukončení zaměstnání:** .....

#### **b) ukončení vyslání k výkonu práce<sup>4/</sup> - na základě smlouvy<sup>2/</sup>**

**- na základě pronájmu pracovní síly<sup>2/</sup>**

fyzická nebo právnická osoba, u níž je vykonávána práce na území ČR (název a adresa sídla – okres, obec, ulice, číslo, PSČ)

IČ ..... Rodné číslo<sup>4/</sup> .....

**datum ukončení zaměstnání:** .....

Datum : .....

Razítko:

Podpis odpovědného pracovníka: .....

**Záznam úřadu práce v** .....

Úřadu práce doručeno dne .....

#### **Vysvětlivky**

- 1/ platné označte zaškrtnutím
- 2/ správný údaj označte x
- 3/ vyplňuje se, pokud je rodné číslo přiděleno;
- 4/ vyplní se podle konkrétního účelu oddíl a) nebo oddíl b)
- 5/ vyplňuje pouze fyzická osoba, která nepodniká

#### **Výňatky a citace paragrafů zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti**

- § 87 nastoupí-li do zaměstnání občan EU, nebo cizinec uvedený v §98 písm. a) až e), j) a k), je zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, ke které jsou tyto fyzické osoby svým zaměstnavatelem vyslány na základě smlouvy k výkonu práce, povinen o této skutečnosti písemně informovat příslušný úřad práce nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce;
- § 98 Povolení k zaměstnání se nevyžaduje k zaměstnání cizince
- písm. a) s povoleným trvalým pobytem;
  - písm. b) který je rodinným příslušníkem člena diplomatické mise, konzulárního úřadu nebo rodinným příslušníkem zaměstnance mezinárodní vládní organizace se sídlem na území ČR, pokud je vyhlášenou mezinárodní smlouvou, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána, zaručená vzájemnost;
  - písm. c) kterému byl udělen azyl nebo doplňková ochrana;
  - písm. d) jehož výkon práce na území ČR nepřesáhne 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo celkem 30 dnů v kalendářním roce a jde-li zároveň o výkonného umělce, pedagogického pracovníka, akademického pracovníka vysoké školy, vědeckého, výzkumného nebo vývojového pracovníka, který je účastníkem vědeckého setkání, žáka nebo studenta do 26 let věku, sportovce a osobu, která v České republice zajišťuje dodávky zboží nebo služeb nebo toto zboží dodává nebo provádí montáž na základě obchodní smlouvy, případně provádí záruční práce a opravářské práce;
  - písm. e) o němž to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána;
  - písm. j) který vykonává práci v rámci přípravy na budoucí povolání ve školách a školských zařízeních zařazených do sítě škol, předškolních a školských zařízení,
  - písm. k) který byl vyslán na území České republiky v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie;
  - písm.l) který na území České republiky pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny s cizincem podle písmene a) nebo c);
  - písm.m) který na území České republiky pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu rezidenta jiného členského státu Evropské unie za účelem zaměstnání, pokud od vydání tohoto povolení uplynulo více než 12 měsíců.
  - písm.n) který vykonává v České republice soustavnou vzdělávací nebo vědeckou činnost jako pedagogický pracovník nebo akademický pracovník vysoké školy nebo vědecký, výzkumný nebo vývojový pracovník ve veřejné výzkumné instituci nebo jiné výzkumné organizaci podle zvláštního předpisu;