

**Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích**

Ekonomická fakulta

Katedra obchodu a cestovního ruchu

**Studijní program: B6208 Ekonomika a management**

**Studijní obor: Obchodní podnikání**

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Volný pohyb pracovníků v EU a nové členské státy**

Vedoucí práce

Mgr. Jiří Písečka

Autorka práce

Nina Machatová

2009



JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
Ekonomická fakulta  
Katedra práva  
Akademický rok: 2006/2007

**ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE**  
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Nina MACHATOVÁ**

Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**

Studijní obor: **Obchodní podnikání**

Název tématu: **Volný pohyb pracovníků v EU a nové členské státy**

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

Cílem bakalářské práce je analyzovat právní aspekty uplatňování výkonu svobody pohybu pracovníků v rámci EU se zaměřením na občany nových členských států.

- Smlouva o Evropském společenství
- Sekundární akty
- Smlouvy o přístupu k EU (přechodná období)
- Národní zákonodárství

**Rámcová osnova:**

1. Úvod, 2. Volný pohyb pracovníků, 3. Omezení volného pohybu pracovníků, 4. Přechodná období, 5. Výkon vybraného povolání občanem ČR v členském státě EU, 6. Závěr, 7. Přehled literatury, 8. Přílohy.

Rozsah grafických prací: dle potřeby  
Rozsah pracovní zprávy: 50-60 stran  
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná

Seznam odborné literatury:

Smlouva o Evropském Společenství.

Nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 ze dne 15. října 1968 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států, o změně nařízení (EHS) č. 1612/68 a o zrušení směrnic 64/221/EHS, 68/360/EHS, 72/194/EHS, 73/148/EHS, 75/34/EHS, 75/35/EHS, 90/364/EHS, 90/365/EHS Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 6. července 2005 o uznávání odborných kvalifikací (Text s významem pro EHP).

Nařízení Rady č. 1251/70/EHS, upravující právo zůstat na území členského státu po skončení zaměstnání.

Směrnice Rady č. 64/221/EHS, upravující právo členských států odchýlit se od ustanovení o volném pohybu z důvodů veřejného zájmu, veřejné bezpečnosti nebo péče o zdraví lidu.

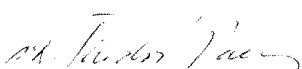
Tichý, L., aj.: Evropské právo, 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2006, 879 s.

Tichý, L.: Dokumenty ke studiu evropského práva., Linde, Praha, 2000.

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Jiří Písečka  
Katedra práva

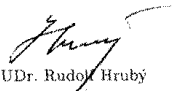
Datum zadání bakalářské práce: 8. února 2007

Termín odevzdání bakalářské práce: 15. dubna 2008

  
prof. Ing. Magdalena Hrabánková, CSc.

děkanka

JIHOČESKÁ UNIVERZITA  
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
PRÁVNICKÁ FAKULTA  
EIS: s. 13  
07015 2007, 01. et. únie  
10 030 76 655, DIČ: CZ60376668

  
JUDr. Rudolf Hrubý  
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 20. března 2007

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Volný pohyb pracovníků v EU a nové členské státy“ vypracovala samostatně na základě vlastních zjištění a materiálů, které uvádím v seznamu použité literatury.

V Praze 17. 4. 2009

Nina Machatová

## **Poděkování**

Děkuji vedoucímu práce panu Mgr. Jiřímu Písečkovi a oponentovi Mgr. Romanu Turkovi, Ph.D. za cenné připomínky k bakalářské práci.

## OBSAH

<b>1. Úvod</b>	<b>7</b>
<b>2. Legislativa</b>	<b>9</b>
2.1. Smlouva o založení Evropského společenství	10
2.2. Směrnice 2004/38/ES a nařízení 1612/68/ES	13
2.2.1. Práva pracovníků	13
2.3. Směrnice 2005/36/ES	15
<b>3. Kvalifikace</b>	<b>16</b>
3.1. Potvrzení	16
3.2. Druhy povolání	17
<b>4. Omezení</b>	<b>21</b>
4.1. Omezení volného pohybu osob v EU	21
4.2. Přejídná období	23
4.2.1. Rozšíření Evropské unie v roce 2007	26
<b>5. Diskriminace v pracovně právní oblasti</b>	<b>27</b>
5.1. Druhy diskriminace	27
<b>6. Sociální a daňová problematika EU</b>	<b>30</b>
<b>7. Praktická část – Vstup na pracovní trh EU</b>	<b>33</b>
7.1. Výběr a rozhodování	33
7.2. Agenturní činnost	34
7.2.1. EURES	35
7.2.2. SOLVIT	37
7.3. Doklady k práci	41
7.4. EUROPASS	43
7.5. Porovnání přístupu na trh ve vybraných členských státech	47
7.5.1. Vstup na trh Německa	48
7.5.2. Vstup na trh Velké Británie	61
<b>8. Závěr</b>	<b>66</b>
<b>9. Summary</b>	<b>69</b>
<b>10. Seznam použité literatury</b>	<b>70</b>
<b>Přílohy</b>	<b>73</b>

## Seznam použitých zkratk

ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
ES	Evropské společenství
EHP	Evropský hospodářský prostor
ESD	Evropský soudní dvůr
EHS	Evropské hospodářské společenství
SES	Smlouva o založení Evropského společenství
EU (27)	Členské státy Evropské unie
EU (25)	Členské státy Evropské unie s výjimkou Bulharska a Rumunska
EU (15)	Členské státy Evropské unie s výjimkou států, které přistoupily v roce 2004 a 2007
EU (10)	Státy přijaté do Evropské unie v roce 2004
EU (8)	Státy přijaté do Evropské unie v roce 2004 s výjimkou Malty a Kypru
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná



# 1. Úvod

V této bakalářské práci se věnuji volnému pohybu pracovníků v rámci Evropské unie. Tato problematika je od vstupu České republiky do Evropské unie (dále také „EU“) aktuální, neboť ne všechny státy jsou ochotny otevřít své pracovní trhy z důvodu ochrany před přílivem občanů z jiných členských států.

Evropská Unie se od počátku snaží občanům členských států zajistit stabilitu a prosperitu, vytvářet legislativu na podporu hospodářské činnosti a podporovat volný pohyb pracovní síly s cílem dosáhnout co nejstabilnější silné ekonomiky. Jedním z nejvýznamnějších úspěchů Evropské unie v polovině minulého století bylo právě vytvoření zóny bez hranic, v níž se lidé mohou volně pohybovat.

EU zavedla vůči občanům členských států 4 svobody (1. volný pohyb osob, 2. kapitálu, 3. služeb, 4. zboží), které jsou základem pro plnění cílů Evropské unie. Mají-li být tyto svobody plně realizovány, musí jednotlivé členské státy úzce spolupracovat především v oblasti ekonomické a legislativní.

Volný pohyb pracovníků je součástí první svobody. Právo volného pohybu pracovníku je projevem práva volného pohybu osob, jako jednoho ze základních pilířů Evropské unie. Volný pohyb pracovníků znamená sloučení pracovních trhů jednotlivých členských států EU v jediný komunitární trh pracovních sil. Volný pohyb pracovníků opravňuje občany EU k tomu, aby si hledali práci v jiném členském státě, pracovali v tomto státě, zůstali ve státě i po ukončení pracovního poměru. Občané mají stejná práva jako vlastní občané daného státu pro přístup k pracovním příležitostem, v pracovních podmínkách a ve všech dalších sociálních a daňových výhodách, které jim mohou pomoci se lépe integrovat v hostitelské zemi. Tato svoboda může být omezena pouze na základě podmínek, které uvádí smlouva o založení Evropského společenství v čl. 39/3 (omezení z důvodu zdraví, veřejného pořádku a bezpečnosti).

Volný pohyb pracovníků platí dle shodných pravidel v celé Evropské unii a v zemích Evropského hospodářského prostoru (tj. v zemích EU a dále v Norsku, na Islandu a v Lichtenštejnsku) (dále také „EHP“). Švýcarská konfederace má s EU sjednanou zvláštní bilaterální úpravu obdobného obsahu.

Hlavním cílem bakalářské práce je analyzovat právní aspekty uplatňování výkonu svobody pohybu pracovníků v rámci Evropské Unie se zaměřením na občany nových členských států.

Vedlejším cílem je zaměřením se na vybrané členské státy a vzájemné porovnání rozdílů ve volném pohybu pracovníků. V této práci porovnávám přístup na trh států Velké Británie a Německa, z důvodu rozdílnosti těchto dvou zahraničních trhů. Zabývám se především vymezením možností přístupu na pracovní trh Evropské unie, seznámení se s podmínkami přístupu a usnadnění procesu odchodu českých pracovníků do jiného členského státu Evropské unie za prací.

Podklady k bakalářské práci byly získány z primárního a sekundárního práva EU a judikatury Evropského soudního dvora (dále také „ESD“) týkajících se volného pohybu pracovníků v rámci Evropské unie, z odborné literatury, z oficiálních webových portálů institucí EU a z webových portálů ekonomických periodik a dalších zdrojů vztahujících se k zadané problematice volného pohybu pracovníků, z publikací vydávaných Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR a publikacích získaných na úřadu práce. Tato data byla roztříděna a dále pak zpracována do bakalářské práce.

## 2. Legislativa

Legislativa zakotvuje a podporuje 4 svobody Evropské unie, které jsou nástrojem vedoucím k cílům, kvůli kterým byla EU založena. Těmito svobodami jsou volný pohyb osob (1.) v rámci Evropské unie, volný pohyb kapitálu (2.), služeb (3.) a zboží (4.). To znamená:

- 1) volný pohyb osob mezi členskými zeměmi s právem usadit se, pracovat a žít v kterékoli zemi ES
- 2) volný pohyb kapitálu mezi členskými zeměmi bez jakýchkoli omezení a překážek
  - tato svoboda zahrnuje finanční operace mezi jednotlivými subjekty sídlících v členském státě, které budou probíhat bez jakéhokoliv omezení
- 3) volný prostor pro poskytování služeb po celém území ES
  - spočívá v právu podnikatele z jednoho členského státu poskytovat na území hostitelského členského státu dočasně a příležitostně služby, a to na základě oprávnění získaného v zemi sídla (místa podnikání), aniž by tento podnikatel měl úmysl se v hostitelském členském státu usadit.
- 4) volný pohyb zboží mezi členskými státy bez jakýchkoli překážek
  - zboží, které se vyrobí v jedné členské zemi, vstupuje na trhy dalších členských zemí bez překážek

Volný pohyb pracovníků, jak již bylo řečeno v úvodu, je zakotven v první svobodě Evropské unie. Tato svoboda je upravena mnoha předpisy. Zaměstnávání občanů v rámci EU se týká právní předpisy z oblasti evropské právní úpravy pracovního práva, práva sociálního zabezpečení a dále pak komunitární úprava svobodného pohybu pracovníků v rámci Evropské unie. Komunitární úprava zahrnuje směrnice, nařízení, rozhodnutí přijatá na základě Smluv a další prameny práva, které společně tvoří primární právo Evropské unie a Společenství.

## **2.1. Smlouva o založení Evropského společenství**

Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství (dále také „EHS“) byla podepsána v Římě 25. března 1957 a v platnost vstoupila 1. ledna 1958. Současně byla podepsána Smlouva o založení Evropského společenství pro atomovou energii (Euratom). Obě smlouvy se společně nazývají „Římské smlouvy“. Římské smlouvy byly jedním ze základů pozdější evropské integrace. Signatářské státy v roce 1957 byly Francie, Spolková republika Německo, Itálie, Belgie, Lucembursko a Nizozemsko.

Smlouva o založení Evropského společenství má šest částí (1. Poslání a činnost ES, 2. Občanství unie, 3. Politika společenství<sup>1</sup>, 4. Přidružení zámořských zemí a území, 5. Orgány společenství, 6. Ustanovení obecná a závěrečná). SES obsahuje ve svých 6ti částech celkem 314 článků. Volný pohyb pracovníků je zakotven v III. části SES a zabývají se jím články 39-42 SES.

Článek 39/1 SES stanovuje, že je zajištěn volný pohyb pracovníků ve Společenství. K tomuto článku bych ráda vysvětlila některé pojmy. Pod pojem „pracovník“ spadají všechny osoby, které vykonávají svoji činnost v rámci poměru, za který pobírají mzdu nebo plat. Z judikatury Evropského soudního dvora (dále také „ESD“) vyplývá, že „pracovníkem“ je především každá osoba, která skutečně a vážně vykonává určitou výdělečnou činnost (v závislém vztahu). Takový závěr vyplývá zejména z rozsudku C-53/81 ve věci Levin. V rozsudku se projednával případ paní Levin, státní příslušnice Velké Británie, které byl odepřen legální pobyt v Nizozemí proto, že její příjem v Nizozemí nedosahoval existenčního minima daného nizozemskými právními předpisy. Paní Levin však měla své vlastní zdroje, které jí dostačovaly k běžnému životu. ESD poukázal na to, že pojem pracovník ani pojem výdělečná činnost nemohou být posuzovány podle národního práva a rozhodl, že i práci na částečný úvazek, kterou vykonávala paní Levin, je nutno považovat za výdělečnou

---

<sup>1</sup> 3. Politika společenství má celkem 21 hlav (I. volný pohyb zboží, II. zemědělství, III. volný pohyb osob, služeb, kapitálu, IV. vízová, azylová a přistěhovalecká politika a jiné politiky týkající se volného pohybu osob, V. doprava, VI. společná pravidla pro hospodářskou soutěž, daně a sblížení právních předpisů, VII. hospodářská a měnová politika, VIII. zaměstnanost, IX. společná obchodní politika, X. spolupráce v celních věcech, XI. sociální politika, všeobecné a odborné vzdělání a mládež, XII. kultura, XIII. veřejné zdraví, XIV. ochrana spotřebitele, XV. transevropské sítě, XVI. průmysl, XVII. hospodářská a sociální soudržnost, XVIII. výzkum a technologický rozvoj, XIX. životní prostředí, XX. rozvojová spolupráce, XXI. hospodářská, finanční a technická spolupráce se třetími zeměmi.

činnost. Přitom je nerozhodné, zda osoba má vlastní zdroje, kterými doplňuje svůj malý příjem, nebo zda si s tímto malým příjmem vystačí. Uvedl však, že výdělečná činnost musí být vždy vykonávána skutečně a vážně. Jsou vyloučeny činnosti tak malého rozsahu, které jsou jen okrajové a doplňkové. Pojem „pracovník“ podle rozsudku Levin v mnohých směrech překračuje rámec pojmu zaměstnanec v českém právu. V českém právu se pracovníkem obvykle chápe osoba pracující na základě pracovní smlouvy, v pracovním poměru podle zákoníku práce (č. 262/2006 Sb.), což je vymezení užší. V evropském měřítku je pracovníkem bezpochyby i osoba pracující na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, vykonávající civilní službu či obecně prospěšné práce či vykonávající veřejné funkce. [1]

Dalším pojmem je „občan Evropské unie“. Občanem Evropské unie se rozumí osoba, která je příslušníkem některého ze členských států EU. [2] Dále bych chtěla vysvětlit pojem „volný pohyb osob“, který souvisí s touto prací. Každý občan Unie má právo svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států a to i za účelem výkonu pracovní činnosti nebo podnikání. [3]

Článek 39/2 SES stanoví obsah zákazu diskriminace. Náplní zákazu diskriminace je, že pro všechny pracovníky z různých členských států EU platí stejné pracovní podmínky při výkonu pracovní činnosti. Toto oprávnění se nevztahuje na osoby ze třetích států (osoby, které nepochází z členských států EU), na uprchlíky, osoby bez státní příslušnosti, ani na žadatele o azyl.

Článek 39/3 SES stanovuje práva občanů pro výkon povolání. Tento článek uvádí, že občané z členských států mají právo ucházet se o skutečně nabízená pracovní místa, pohybovat se za tím účelem volně na území členských států, pobývat v některém z členských států za účelem výkonu zaměstnání v souladu s právními a správními předpisy, jenž upravují zaměstnávání vlastních státních příslušníků a to s výhradou omezení odůvodněných veřejným pořádkem, veřejnou bezpečností a ochranou zdraví. Poslední bod tohoto článku se týká působnosti na území členského státu po ukončení

---

[1] JUDr. WHELANOVÁ, M., Ph.D. Citační normy: Část III – Citace: Pojem pracovníka v Evropském právu [on-line], poslední aktualizace 1.6.2007. [cit.17.4.2009]. Dostupná z WWW: <http://www.diskriminace.org/dt-vyzkum/>

[2] Smlouva o založení Evropské společnosti ze dne 1.1.1958 článek 17

[3] Smlouva o založení Evropské společnosti ze dne 1.1.1958 článek 18

pracovní činnosti: „občané mohou zůstat na území členského státu po skončení zaměstnání za podmíněk, které budou předmětem prováděcích nařízení vydaných Komisí.“ Tento bod se vztahuje k osobám, které na území státu vykonávali činnost, za kterou pobírali mzdu a po ukončení pracovního poměru se nadále zdržují na území členského státu EU.

Článek 39/4 SES umožňuje členským státům omezit migrujícím osobám výkon činností ve veřejné správě. Pojem veřejná správa znamená činnost související s výkonem veřejné moci. Veřejnou správou se rozumí poskytování správních činností souvisejících s poskytováním veřejných služeb a se správou na ústřední i místní úrovni. Veřejná správa bývají označovány též úřady. Existují i výjimky, které nepodléhají tomuto omezení. To dokazuje případ 149/79 Komise vs. Belgie [1980] ECR 3881. Podle belgického práva bylo možné vyhradit jakékoli zaměstnání ve státní službě belgickým občanům, což bylo aplikováno i na taková povolání, jako železničáři, zdravotní sestry, nekvalifikovaní dělníci. Soudní dvůr došel k závěru, že pojem státní služby je třeba vykládat jako zahrnující pouze vlastní výkon úřední (státní) moci, a že se tedy vztahuje jen na zaměstnance „zajišťující obecné státní zájmy“. [4]

Článek 40 SES navazuje na článek 39 SES a cílem tohoto článku je stanovit pravidla pro zajištění úzké spolupráce mezi vnitrostátními úřady práce, odstranění administrativních postupů a omezení vyplívajících z vnitrostátních právních předpisů. Obsahem posledního bodu tohoto článku je snaha Rady EU po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem o vytvoření vhodného mechanismu, jenž by umožňoval propojení mezi nabídkou a poptávkou na trhu pracovních sil a usnadňoval jejich vyrovnávání způsobem, který by vylučoval vážné ohrožení životní úrovně a zaměstnanosti v různých regionech a odvětvích průmyslu. Toto stanovení je potřebné pro zavedení volného pohybu osob.

Článek 41 SES uvádí: „Členské státy budou v rámci společného programu podporovat výměnu mladých pracovníků“.

---

[4] Soudní dvůr evropského společenství. [on-line], [cit.17.4.2009]. Dostupný z WWW: <http://curia.europa.eu/cs/content/juris/index.htm>

Článek 42 SES předvídá vytvoření evropského systému zápočtového sociálního zabezpečení. Toto se týká vyplácení dávek osobám, které pobývají na území členského státu a dále stanovuje podmínky pro poskytování započtení všech dob získaných dle různých vnitrostátních právních předpisů pro účely vzniku a zachování nároků na dávky. V praxi to znamená, že by migrující pracovník v případě změny pracoviště nepřicházel o nároky na sociální zabezpečení.

## **2.2. Směrnice 2004/38/ES a nařízení 1612/68/ES**

Směrnice Evropského parlamentu a Evropské Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států a o změně nařízení (EHS) č.1612/68. Tato směrnice stanovuje podmínky výkonu práva volného pohybu a pobytu na území členských států pro občany unie a jejich rodinných příslušníků, práva trvalého pobytu a omezení práv volného pohybu a pobytu v členských státech EU. Směrnice se vztahuje na všechny občany unie, kteří se stěhují do jiného členského státu nebo v takovém státě pobývají. K této směrnici bych ráda vysvětlila pojem „rodinný příslušník“. Pod tímto pojmem se rozumí manžel/manželka, potomci v přímé linii mladší 21let, partner se kterým občan EU uzavřel registrované partnerství, předci v přímé linii, kteří jsou vyživovanými osobami. [5]

### **2.2.1. Práva pracovníků**

Práva pracovníků z členských států Evropské unie jsou zakotvena v článku 39 ve smlouvě o ES:

- může se pohybovat (cestovat) po celém území EU a pobývat či usadit se kdekoliv (právo vstupu – občan musí být držitelem platného cestovního pasu nebo občanského průkazu) (čl. 18/1/SES)

---

[5] Nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 ze dne 15. října 1968 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství

- má právo na stejné zacházení jako zaměstnanci daného státu Evropské unie - zákaz diskriminace v zaměstnání (čl. 39/2/SES)
- má právo hledat si pracovní příležitosti a pracovat ve všech členských státech (čl. 39/3/SES)

Pokud chce občan Evropské unie pobývat v členském státě kratší dobu než 3 měsíce, nepodléhá žádným podmínkám ani formalitám. Občan musí být držitelem platného průkazu totožnosti nebo cestovního pasu. Toto právo se vztahuje i na rodinné příslušníky a občany třetího státu a je zakotveno v článku 6 ve Směrnici Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES. Chce-li občan pobývat v členském státě delší dobu než tři měsíce, má na tento pobyt právo v případě, pokud je v hostitelském členském státě zaměstnanou osobou nebo OSVČ (dále také „OSVČ“) a má na sebe a své rodinné příslušníky dostatečné prostředky, aby se po dobu svého pobytu nestali zátěží pro systém sociální pomoci hostitelského členského státu. Toto ustanovení je zakotveno v článku 7 Směrnici Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES. Právo pobytu delšího než 3 měsíce má i občan EU, který již není pracovníkem nebo osobou výdělečně činnou, a to za předpokladu, že je dočasně nezpůsobilý práce v důsledku nemoci nebo nehody, nebo je registrován jako osoba nedobrovolně nezaměstnaná a nadále hledá práci na příslušném úřadu. [6]

Členské státy mohou žádat po občanech EU u pobytu delšího než 3 měsíce o registraci u příslušných orgánů. Osvědčení je vystaveno ihned po registraci. Nesplní-li občan EU tento požadavek hostitelského státu, může podléhat přiměřeným a nediskriminačním sankcím. K této žádosti je nutné předložit důkaz o pojištění či existenci dostatečných prostředků, aby se pracovník nestal přítěží pro sociální systém státu. Žádný členský stát nemá právo požadovat konkrétní výši prostředků, kterými občan Evropské unie disponuje. [7]

---

[6] TICHÝ, L., aj.: Evropské právo, 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2006, 879 s., ISBN: 80-7179-430-9

[7] Nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 ze dne 15. října 1968 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství článek 8



### **2.3. Směrnice 2005/36/ES**

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 6. července 2005 o uznávání odborných kvalifikací byla transportována do národních právních řádů zemí EU v roce 2007. Tato směrnice stanovuje pravidla podle nichž členský stát, který podmiňuje přístup k regulovanému povolání nebo jeho výkon na svém území získáním určité odborné kvalifikace, uznává pro přístup k tomuto povolání a jeho výkon odborné kvalifikace nabyté v jednom nebo více jiných členských státech, které jejich držitele opravňují vykonávat v tomto členském státě stejné povolání.

Směrnice se vztahuje na každého státního příslušníka členského státu, který chce vykonávat regulované povolání v jiném státě, než ve kterém získal svou odbornou kvalifikaci, buď jako osoba samostatně výdělečně činná, nebo jako zaměstnanec. Cílem směrnice je zjednodušit proces uznávání kvalifikací (např. zjednodušit pravidla, pro přístup k průmyslovým, obchodním a řemeslným činnostem, zavedení profesního průkazu<sup>2</sup>).

Z důvodu nutnosti implementovat do českého právního řádu novou směrnici o uznávání odborných kvalifikací 2005/36/ES připravilo Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ve spolupráci s Ministerstvem zdravotnictví a dalšími dotčenými resorty návrh zákona, kterým se mění zákon o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie. Zákon č. 189/2008 Sb. je platný ode dne 1. července 2008 (dále také „zákon o uznávání kvalifikací“).

---

<sup>2</sup> Profesionální průkaz by měl umožnit sledovat profesní životopis příslušníků povolání, kteří se usazují v různých členských státech. Tyto průkazy by měli obsahovat informace o odborném vzdělání příslušníka povolání (absolvovaná univerzita nebo vzdělávací zařízení, kvalifikace, praxe v povolání), jeho právní postavení, uložené sankce, týkající se povolání. Nutné dodržet předpisy o ochranně osobních dat.

### **3. Kvalifikace**

Kvalifikace je důležitým předpokladem k získání některých pracovních pozic. Kvalifikací se zabývá Směrnice Evropského parlamentu a rady 2005/36/ES ze dne 6. července 2005 o uznávání odborných kvalifikací (viz. výše). Cílem vzájemného uznávání kvalifikace je odstraňování administrativních překážek při volném pohybu pracovní síly.

#### **3.1. Potvrzení**

Vzájemné uznávání kvalifikací umožňuje občanům uznávání dosaženého vzdělání získaného v rodném státě v jiném členském státě EU.

Základní princip uznávání kvalifikací spočívá v tom, že pokud má občan EU kvalifikaci pro výkon určitého povolání ve svém domovském státě, má kvalifikaci pro výkon stejného povolání i v kterékoli jiném státě EU. V praxi to však může být zcela jinak, neboť pro přístup k určitým typům zaměstnání nebo povolání, která vykonávají osoby samostatně výdělečně činné, jsou vyžadovány diplomy, tituly, osvědčení nebo jiné kvalifikace specifikované hostitelskou zemí. Mezi poskytnutým vzděláním a udělenými diplomy mohou být v jednotlivých zemích výrazné rozdíly, což má někdy za následek, že vzdělání a dovednosti nemohou být uznány v plné míře. Unie proto vypracovala systémy pro uznávání diplomů a vzdělání. Cílem tohoto systému je plně využít dosažené vzdělání a dovednosti v jiném státě EU.

Systém vzájemného uznávání kvalifikace byl po vstupu ČR do EU harmonizován zákonem č. 18/2004 Sb., který byl následovně novelizován zákonem 189/2008 Sb.. Tento systém rozlišuje dva způsoby uznávání kvalifikací:

##### **1. uznávání odborných kvalifikací – profesní uznávání**

Zaměřuje se na posouzení znalostí a schopností konkrétní osoby, přičemž tyto znalosti a schopnosti sice mohou být doloženy dokladem o formální kvalifikaci (vzdělání a přípravě), ale též mohou být doloženy dokladem o faktickém výkonu dané činnosti. Výsledkem procesu profesního uznávání je rozhodnutí, zda dotyčná osoba má

dostatečné znalosti a schopnosti k výkonu konkrétního povolání nebo činnosti. Toto uznání závisí pouze na společnosti, u které se občan uchází o pracovní pozici.

## 2. uznávání dosaženého vzdělání - akademické uznávání

Uznávání diplomů, kvalifikací nebo částí studijních programů jedné (domácí nebo cizí) vzdělávací instituce jinou vzdělávací institucí. Obvykle je takové uznání považováno za základ pro přijetí na další studium v druhé instituci nebo jako uznání umožňující určitý druh výjimky z povinnosti opakovat studium některých částí programu. Akademické uznávání je charakterizováno detailním porovnáváním studijních plánů, jehož výsledkem je rozhodnutí o tom, zda vzdělání získané v jednom členském státě je rovnocenné vzdělání, které je poskytované jiném členském státě EU (vzdělání, kterého občan dosáhl v Německu je rovnocenné vzdělání, které je poskytováno v ČR). Požadavky na uznání dosaženého vzdělání posuzují příslušné orgány členských států (v ČR celkem 23 orgánů, např. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvo dopravy, Ministerstvo zemědělství, Česká advokátní komora, Česká komora architektů, ČNB, Německo – Spolkové ministerstvo hospodářství a práce, Velká Británie – Národní poznávací a informační centrum, zaměstnavatelé). [8]

## **3.2. Druhy povolání**

Ve volném pohybu pracovníků existují tři druhy povolání regulované, neregulované, harmonizované. Druh povolání má vliv na podmínky jeho výkonu. V této části práce se snažím objasnit rozdíly ve výkonu těchto povolání.

---

[8] Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, [on-line], [cit.17.4.2009]. Dostupný z WWW: <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/uznavani-kvalifikaci>

**1) regulované povolání** – pro jejich výkon národní předpisy daného státu stanoví určité požadavky. Bez splnění těchto požadavků nemůže osoba toto povolání či činnost vykonávat (např. stupeň a obor vzdělání, praxe, bezúhonnost, zdravotní způsobilost, pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou výkonem předmětné činnosti atp.). Uznání profesní kvalifikace u regulovaných povolání probíhá prostřednictvím národních koordinátorů pro uznávání kvalifikace. Určení, která povolání a činnosti budou regulované v jednotlivých členských státech, je v působnosti těchto států. Česká republika reguluje cca 397 povolání a odborných činností (úplný seznam je k dispozici na webových stránkách Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy).

Liberální zemí v uznávání dosaženého vzdělání je Polsko. Existuje zde pouze několik desítek regulovaných povolání (např. pracovník muzea, památkář, knihovník a pracovník vědeckých informací, povolání společné s leteckou a železniční dopravou). Rakousko, Německo a Česká republika se řadí ke státům, kde jsou regulovány stovky profesí.

**2) harmonizovaná povolání** – méně vyskytující se povolání, zahrnují např. zdravotní sféru (lékař, farmaceut, veterinární lékař, zubní lékař, všeobecná zdravotní sestra, porodní asistentka), advokát a architekt. Pro harmonizovaná povolání byly přijaty odborové (sektorové) směrnice. Tyto směrnice byly vydány pro povolání lékař, zubní lékař, farmaceut, veterinární lékař, všeobecná zdravotní sestra, porodní asistentka, architekt a vztahují se i na činnost osob samostatně výdělečně činných nebo zaměstnanců. Směrnice umožňuje prakticky automatické vzájemné uznávání diplomů, osvědčení a dokladů o vzdělání. Minimální požadavky na získání kvalifikace jsou zakotveny ve směrnici o uznávání odborných kvalifikací 2005/36/ES (uznávání diplomů, osvědčení, dokladů o vzdělání v rámci členských států EU) a platí jednotně na celém území Evropské unie.

**3) neregulované povolání** - toto povolání může vykonávat každý za stejných podmínek jako státní příslušníci členského státu. Neregulovaná povolání nepodléhají pracovnímu povolení. Rozhodnutí o přijetí záleží pouze na potenciálním

zaměstnavateli. Mezi neregulovaná povolání patří např. pomocné práce v cestovním ruchu, pohostinství a zemědělské práce.

Existují-li podstatné rozdíly mezi kvalifikací získanou v domovském státě a požadavky druhého členského státu, může být předepsáno tzv. adaptační období či zkouška způsobilosti. Toto adaptační období představuje výkon činnosti pod dohledem odpovědné osoby kvalifikované pro toto povolání.

#### Postup při podání žádosti o kvalifikaci (dle české právní úpravy):

1) Žadatel musí zjistit zda je povolání, které chce vykonávat, v členském státě regulované či ne.

a) není regulované – žadatel může vykonávat povolání bez nutnosti uznání odborné kvalifikace

b) je regulované – nutnost požádat o uznání odborné kvalifikace

2) Žadatel vyplní žádost o kvalifikaci, žádost nalezne na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí (příloha č. 1). Žádost je předložena uznávacímu orgánu (přiloží doklad totožnosti, doklad o odborné kvalifikaci). Uznávacím orgánem oprávněným rozhodnout v konkrétní věci o uznání odborné kvalifikace je ústřední správní orgán ČR, do jehož působnosti regulované povolání náleží nebo jehož působnost je regulovanému povolání nejbližší.

3) Podle § 24 odst. 5 zákona o uznávání kvalifikací je uznávací orgán je povinen o žádosti o uznání kvalifikace rozhodnout bezodkladně, nejpozději však do 60ti dnů ode dne předložení úplné žádosti. Z uvedeného vyplývá, že v žádosti musí být vyplněny všechny povinné údaje a doloženy doklady nezbytné k posouzení žádosti. V případě společného řízení a jde-li o zvlášť složitý případ rozhodne uznávací orgán ve lhůtě do 90 dnů (dle § 25 odst. 2 zákona o uznávání kvalifikací). Vyrozumění o vyřízení žádosti musí být písemné. Správní poplatek v ČR při podání žádosti je 2000CZK.

Správní orgán může rozhodnout, že:

a) Žádost je přijata – znamená, že občan může povolání vykonávat stejně jako místní občané.

b) Úřad může požádat o prokázání praxe v oboru a absolvování kvalifikačních školení.

c) Zamítnutí žádosti. V tomto případě je rozhodnutí správního orgánu prozkoumatelné nařízeným orgánem a následně soudem. Žaloba musí být podána ve lhůtě dvou měsíců od doručení rozhodnutí správního orgánu.

Po vydání osvědčení o uznání kvalifikace je třeba ho přeložit do jazyka hostitelské země a přiložit k žádosti u příslušného uznávacího orgánu. Toto osvědčení většinou urychlí uznání odborné kvalifikace v hostitelské zemi. V České republice lze zažádat o uznání kvalifikace u příslušného uznávacího orgánu bez osvědčení potvrzeného Ministerstvem průmyslu a obchodu ČR, v tomto případě se může uznávání prodloužit. Takto je to ve všech zemích Evropského společenství, kde uznávání potvrzuje příslušný úřad. [9]

---

[9] Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, poslední aktualizace 31.10.2006. [on-line], [cit.17.4.2009]. Dostupné z WWW <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/uznani-odborne-kvalifikace>

## 4. Omezení

V této kapitole se věnuji omezení volného pohybu pracovníků. Důvody odepření vstupu pracovníků na území členských států EU jsou zakotveny v článku 39/3/SES. Dále zde uvádím přechodná období, které státy zavedly z důvodu ochrany svého pracovního trhu před přílivem migrujících pracovníků.

### 4.1. Omezení volného pohybu osob v EU

Členský stát je oprávněn omezovat svobodu pohybu osob z důvodu veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti nebo veřejného zdraví. Tato omezující opatření mohou být aplikována pouze na základě osobního chování dotčené osoby. Tímto chováním je míněno chování, které skutečně a dostatečně vážně ohrožuje základní zájmy společnosti. Musí se vždy jednat o konkrétní případ chování dotčené osoby. Omezení volného pohybu stanovuje čl. 27 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES. Zákaz pobytu na území členského státu nebo vyhoštění z něj jako sankce uložená za trestný čin nebo správní přestupek je přípustný, slouží-li zamezení pokračování kriminality trestaného občana jiného členského státu. Obecně přípustný obvykle není zákaz trvalý nebo mnohaletý (doživotní). Vůči občanům třetích států naopak mohou být uplatněny zákazy vstupu a pobytu, resp. vyhoštění ve větším rozsahu v mezích obecného mezinárodního práva, jež umožňuje státům nevpustit na své území cizince dle uvážení. Ochrana před vyhoštěním je zakotvena ve čl. 28 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES.

Důvody vyhoštění nebo odepření vstupu:

- 1) zdraví (nemoc, postižení)<sup>3</sup>
- 2) bezpečnost
- 3) veřejný pořádek

---

<sup>3</sup> Nemoci podléhající karanténě uvedené v mezinárodní zdravotnické organizaci, tuberkulóza v aktivním stádiu nebo s tendencí rozvinutí, syfilis, jiné infekční nemoci nebo nakažlivé parazitární nemoci, toxikomanie, těžké duševní poruchy (blouznění, halucinace, pomatení mysli).

Nemoci, které se vyskytnou u dotčené osoby po třech měsících od počátku pobytu, nepředstavují důvod pro vyhoštění z území hostitelského státu. Stát může požádat, aby se osoby před uplynutím tří měsíců podrobily lékařské prohlídce.

Rozhodnutí o vyhoštění se dotýčným osobám oznamují písemně. V oznámení rozhodnutí je uveden soud nebo správní orgán, u kterého může dotýčná osoba podat opravný prostředek, lhůta k jeho podání a popřípadě lhůta, kterou má osoba na opuštění území členského státu. Lhůta pro opuštění státu nesmí být kratší než jeden měsíc. Rozhodnutí o vyhoštění musí obsahovat konkrétní skutečnost a poučení o opravném prostředku. [10] Proti tomuto rozhodnutí je možné odvolat. [11]

Členské státy mohou z pořádkových a bezpečnostních důvodů omezit vstup, pohyb a pobyt obyvatel bez rozdílu státní příslušnosti na části svého území (pořádkové zákazy pobytu v určitých oblastech a místech, zákaz vstupu do prostoru vojenských základen, krátkodobé policejní uzávěry apod.), včetně trestního postihu jednotlivce. Omezení pohybu a pobytu ztěžuje odstranění soustavných hraničních kontrol na většině společných hranic. Prosazovat opatření správními nebo trestními sankcemi navazujícími na zjištění při evidenci obyvatel nebo namátkové kontrole je samozřejmě nadále možné. Příkladem omezení pobytu je případ (41/74) holandské občanky Van Duyn vs. Home office, která měla zájem pracovat pro Scientologickou církev ve Velké Británii. Paní van Duyn nebyla vpuštěna do země právě z toho důvodu, že není v zájmu státu, aby vstoupila na území osoba, která chce pracovat pro Scientologickou církev. Paní van Duyn se domáhala ustanovení o volném pohybu osob. Z výroku ESD vyplývá, že na základě veřejného pořádku musí členské státy vzít v úvahu otázku osobního chování dotčeného jednotlivce. [12] Dalším rozhodnutím je případ Regina vs. Bouchereaut (30/77). Toto rozhodnutí stanovuje, že chování jednotlivce je nutno posuzovat odděleně a nezávisle na trestním oznámení. [13]

---

[10] Nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 ze dne 15. října 1968 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství článek 30

[11] Nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 ze dne 15. října 1968 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství článek 31

[12] OUTLÁ V., HAMERNÍK P., BAMBAS J., *Judikatura Evropského soudního dvora*, Aleš Čeněk, s.r.o., 2005, 344 s., ISBN 80-86898-49-0

[13] TICHÝ, L., aj.: *Evropské právo*, 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2006, 879 s., ISBN: 80-7179-430-9



V rámci Schengenského prostoru byl vytvořen systém SIS, který napomáhá sledovat osoby, kterých se týká omezení pohybu a pobytu v členských státech EU.

## **4.2. Přechodná období**

Přechodná období byla zavedena v oblasti pracovní mobility (volného pohybu pracovníků). Původní členské státy EU(15) je využívají na svojí obranu proti hromadnému přílivu žadatelů o práci na jejich pracovní trh. Tato období souvisí i s tím, že občané členských států EU mají přednost při obsazování volného pracovního místa před občanem z třetích zemí.

Fyzické osoby z třetích zemí mají podmínky vstupu omezené. Každý členský stát si stanovuje vlastní podmínky omezení vstupu (např. rozhodnutí dle vnitrostátních předpisů o podmínkách pobytu občanů z třetích zemí, stanovení omezení počtu těchto osob, které mají nárok na přiznání práva pobytu). V České republice musí zájemce o práci z třetí země obdržet potřebná povolení (na základě žádosti o povolení k pobytu, prokázání trvalých příjmů, uzavření pracovní smlouvy). Osobou třetí země se rozumí osoba, která nepochází ze států EU.

Směrnice č. 2003/109/ES o právním postavení státních příslušníků třetích zemí, kteří jsou dlouhodobě pobývajícími rezidenty, přiznává těmto osobám právo volně pobývat na území ostatních členských států EU za účelem zaměstnání nebo samostatně výdělečné činnosti, studia nebo odborného vzdělávání. Dlouhodobě pobývajícím rezidentem se rozumí každý státní příslušník třetí země, kterému bylo přiznáno právní postavení dlouhodobě pobývajícího rezidenta [14], a který bezprostředně před podáním příslušné žádosti pobýval oprávněně a nepřetržitě na území členského státu po dobu pěti let. [15] Do českého právního řádu bylo toto ustanovení včleněno novelou cizineckého zákona, platnou od 26. ledna 2006.

---

[14] Směrnice rady 2003/109/ES ze dne 25. listopadu 2003 o právním postavení státních příslušníků třetích zemí, kteří jsou dlouhodobě pobývajícími rezidenty čl. 2

[15] Směrnice rady 2003/109/ES ze dne 25. listopadu 2003 o právním postavení státních příslušníků třetích zemí, kteří jsou dlouhodobě pobývajícími rezidenty čl. 4

Od 1. května 2004 platí přechodné období pro osm z deseti nových členských států EU (mimo Malty a Kypru) na volný pohyb pracovníků. Přechodná období jsou prostředkem ochrany domácích trhů práce a jsou zakotvena v přístupových smlouvách členských států. Přechodná období budou trvat nejdéle do konce dubna 2011. Osob, legálně zaměstnaných v původních členských zemích EU (15) nejméně 12 měsíců před 1.5.2004, včetně jejich rodin, se omezení netýká.

Základní formát přechodného období je 2+3+2 roky. Přechodné období se datuje od vstupu nových členských států EU (10) od roku 2004, kdy pracovní trhy ponechaly otevřené pro tyto státy EU (8) (s výjimkou Malty a Kypru) pouze státy Velká Británie, Irsko a Švédsko. Základní přechodné období bylo stanoveno na dva roky (tj. do 30.4.2006). V tomto roce otevřely trhy státy Španělsko, Portugalsko, Finsko, Řecko a Itálie. V roce 2007 přibylo ke státům, které otevřely pracovní trh pro EU(8), Nizozemí a Lucembursko. Po roce 2006 mohlo být za splnění určitých podmínek prodlouženo přechodné období o další 3 roky (tj. do 30.4.2009). K prodloužení tohoto omezení musel každý členský stát před datem 30.4.2006 oznámit Evropské komisi, zda hodlá nadále uplatňovat přechodná období pro EU (8), pokud by k 30.4.2009 přetrvávaly vážné problémy na domácím trhu práce. Určitá omezení do roku 2011 zavedly státy Belgie, Francie, Dánsko. Tato omezení se nevztahují na nedostatkové profese. Pracovní trh do roku 2011 ponechaly zavřený Německo a Rakousko. Systém národních opatření bylo výjimečně možné prodloužit ještě o maximálně 2 roky (tj. do 30.4.2011). Nejpozději k 1.5.2011 bude v rámci celé EU zaveden volný pohyb pracovníků a čeští občané tak budou moci pracovat ve všech členských státech bez jakýchkoliv omezení. Důležité je zdůraznit, že se přechodná omezení nevztahují na oblast podnikání či studia.

Přechodné období, tak jak je definováno v uvedené Smlouvě o přistoupení, zahrnuje pro Českou republiku možnost zavést reciproční opatření vůči původním členským státům (tedy státům, které přechodné období uplatňují) a také možnost chránit svůj trh práce před přílivem migrujících pracovníků z ostatních nových členských států. Česká republika však těchto práv nevyužila, neboť výrazné ohrožení našeho trhu práce nebylo předpokládáno.

Na osm z deseti nových členských států EU, které se staly členy (Česká republika, Estonsko, Maďarsko, Lotyšsko, Litva, Polsko, Slovensko a Slovinsko) v květnu 2004, se vztahují přechodná období pro volný pohyb pracovníků a částečně také pro volný pohyb služeb (v Německu a Rakousku - např. stavební činnosti včetně souvisejících oborů, činnosti v oblasti dekorace interiérů, pátrací a ochranné činnosti, čištění budov). [16]

---

[16] Ministerstvo práce a sociálních věcí, poslední aktualizace 19.8.2008. [on-line], [cit.17.4.2009]. Dostupný z WWW:<http://www.mpsv.cz/cs/1282>

### **4.2.1. Rozšíření Evropské unie v roce 2007**

Dne 1.1.2007 Evropská unie přijala dva členské státy. Součástí EU se stalo Bulharsko a Rumunsko. Nově tvoří společenství 27 členských států.

Některé státy EU(25) se rozhodly ponechat otevřený pracovní trh pro nové členy, jiné stanovily určitá omezení pro tyto země. Děje se tak v prvních dvou letech od vstupu do Evropské unie. Na konci roku 2008 vypracovala Komise Evropské unie zprávu, na základě které Rada Evropské unie přechodná opatření přezkoumala. Každý z členských států EU-25 musel Komisi zaslat formální sdělení, zda zamýšlí nadále používat vnitrostátní předpisy po dobu dalších maximálně pěti let (v tomto případě by pracovní povolení bylo stále nutné) nebo zda bude plně uplatňovat právní režim společenství upravující neomezený volný pohyb pracovníků, což by znamenalo možnost pobývat a pracovat v této zemi bez povolení.

Přechodné období pro Bulharsko a Rumunsko je stanoveno shodným způsobem. Má 2 fáze. První fáze trvající 2 roky (uplatňování vnitrostátní opatření nebo opatření, která vyplývají z dvoustranných dohod, upravující přístup rumunských a bulharských státních příslušníků na trhy práce ostatních členských států) a druhá fáze trvající 5 let (uplatňují stávající státy po dobu dalších 5ti let). Po tomto období následuje vyhodnocení, zda-li jsou účinné a nezbytné. Pokud se občané Bulharska nebo Rumunska rozhodnou pracovat v jiném členském státě Evropské unie, mohou tak učinit pouze na základě platného pracovního povolení.

V současné době mohou pracovat bez omezení v 10ti zemích Evropské unie (v Česku, Estonsku, Finsku, na Kypru, v Litvě, Lotyšsku, Polsku, Slovensku, Slovinsku a Švédsku). Přechodná opatření v plném rozsahu (2+5 let) aplikuje 7 členských států (Irsko, Malta, Nizozemsko, Portugalsko, Rakousko, Řecko, Španělsko a Velká Británie), ostatní členské země svůj pracovní trh pro tyto občany uvolnily částečně. Důvodem je nedostatek pracovních sil u určitých profesí. [17] (příloha č. 2)

---

[17] Ministerstvo práce a sociálních věcí, poslední aktualizace 19.8.2008. [on-line], [cit.17.4.2009]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/1282>

## 5. Diskriminace v pracovně právní oblasti

Diskriminace (lat. *discriminare* = rozlišovat) je termín označující rozlišování. Nejčastěji se používá v negativním významu rozlišování lidí na základě příslušnosti k nějaké obecné skupině bez ohledu na schopnosti konkrétního jedince. Diskriminace pracovníků je v Evropském právu zakotvena v článcích 12, a 39 Smlouvy o založení Evropského společenství (dále také „SES“).

Článek 12 SES upravuje zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti: *„V rámci použití této smlouvy, aniž jsou dotčena její zvláštní ustanovení, je zakázána jakákoli diskriminace na základě státní příslušnosti.“*

Článek 39/2 SES rozvádí zákaz diskriminace pro účely zajištění volného pohybu pracovníků: *„Volný pohyb pracovníků zahrnuje odstranění jakékoliv diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky.“*

Právo volného pohybu pracovníků vytváří prostor pro to, aby občané Evropské unie měli stejný přístup na trh práce členského státu jako vlastní občané dané země. Zájemci ze dvou rozdílných států by neměli být vystaveni odlišným podmínkám při probíhajícím výběrovém řízení na jakoukoli pracovní pozici. Členské státy nesmějí narušit toto pravidlo stanovením norem a procedur, které by ztěžovaly cizincům přístup na pracovní trh, např. podmínit jej udělením povolení k zaměstnání nebo zaváděním kvót. Nařízení 1612/68/ES Hlava II., článek 7 stanovuje pracovníkům právo na odborná školení, rekvalifikaci za stejných podmínek jako mají domácí zaměstnanci.

### 5.1. Druhy diskriminace

Diskriminace dle způsobu uplatnění se dělí na diskriminaci přímou, nepřímou a nepřímou z důvodů zdravotního postižení.

### Přímá diskriminace

Přímou diskriminací se zakotvenou v § 4 odst. 5) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti se rozumí jednání, kdy je s určitou osobou na základě určitého diskriminačního důvodu<sup>4</sup> zacházeno příznivěji či méně příznivě než s jinou osobou ve stejné situaci. O přímé diskriminaci se hovoří např. v případě, jestliže podmínka státního občanství pro přijetí do zaměstnání se vztahuje pouze na některé pracovní pozice, nebo v případě osoby, která je znevýhodněna odměňovou za práci oproti osobě druhého pohlaví v totožné firmě. Za přímou diskriminaci dle soudního dvora se považoval případ C-37/93 Komise v. Belgie. V rozsudku se jednalo o podmínku státního občanství na pozici kapitána a prvního důstojníka. Dále je považován za přímou diskriminaci požadavek státního občanství pro místního učitele (C-473/93 Komise v. Lucembursko) nebo pro průvodce cizinců (C-375/92 Komise v. Španělsko). [18]

### Nepřímá diskriminace

Nepřímou diskriminací dle § 4 odst. 6) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti se rozumí jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů. Nepřímou diskriminací se rozumí např. kritéria stanovená a uplatňovaná zaměstnavatelem při přijímání nových uchazečů do zaměstnání nebo jím uplatňovaná praxe při povyšování stávajících zaměstnanců. Nepřímá diskriminace se liší od přímé diskriminace v tom, že si občané své znevýhodněné postavení často vůbec neuvědomují. Teprve zjistí-li se dopad daného ustanovení na určitou skupinu, ukáže se znevýhodňující postavení určité skupiny lidí vymezené některým z diskriminačních důvodů. Nepřímou diskriminaci soudní dvůr

---

<sup>4</sup> diskriminační důvody: pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.

---

[18] TICHÝ, L., aj.: Evropské právo, 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2006, 879 s., ISBN: 80-7179-430-9

definoval v případě (170/84) Karin Weber v. Bilka Kaufhaus GmbH. V uvedeném případě se jednalo o nárok zaměstnance na penzijní program. V této žalobě paní Weber napadla platnost úkonu, kterým jí Bilka-Kaufhaus odmítla vyplácet penzi na základě pohlaví. Bilka-Kaufhaus nebyl schopen diskriminační povahu svého jednání prokázat a paní Weber von Hartz ve sporu uspěla. Dalším kladem nepřímé diskriminace je případ De Weerd a ostatní v. Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de Gezondheid (C-343/92). Tento případ se zabýval holandským zákonem, který upravoval sociální dávky pro osoby, které nemohly pracovat, přičemž tento zákon rozlišoval mezi muži a neprovdanými ženami. [19]

#### Nepřímá diskriminace z důvodu zdravotního postižení

Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k zaměstnání. [20]

Antidiskriminační zákon v České republice nebyl doposud implementován do právního řádu. Přijetím antidiskriminačního zákona Parlamentem ČR by došlo konečně ke splnění transpozičních povinností. Transpoziční povinností se rozumí, přizpůsobení vnitrostátního práva právu EU ve stanovené lhůtě. Vládní návrh zákona zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství a navazuje na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu ČR. Nepřijetí tohoto zákona může reálně mít za následek sankce pro ČR od EU.

---

[19] Judikatura EU, [on-line], [cit.17.4.2009]. Dostupný z WWW: <http://www.diskriminace.cz/do-gender/judikatura.phtml>

[20] Diskriminace.cz, [on-line], [cit.17.4.2009]. Dostupný z WWW: <http://www.diskriminace.cz/da-diskriminace/>

## 6. Sociální a daňová problematika EU

V Evropské unie existuje řada sociálních systémů. Aby byla zajištěna svoboda pohybu pracovníků v rámci států EU musela být zajištěna koordinace pravidel vnitrostátních systémů sociálního zabezpečení. Sociální problematika EU je zakotvena v článku 42 Smlouvy o Evropském společenství. Cílem tohoto článku je přijmout opatření, aby občané Evropské unie byli součástí jednotného sociálního systému. V současné době je tato oblast upravena nařízením Evropského parlamentu a Rady č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení, které nahradilo nařízení Rady ze dne 14. června 1971 (1408/71/EHS) o uplatňování soustav sociálního zabezpečení na zaměstnance, osoby samostatně výdělečně činné a členy jejich rodin, pohybující se v rámci Společenství. Tato nařízení stanovují, že občané EU neztrácejí nárok na sociální dávky, bez ohledu na to, ve kterém členském státě pracují. [21]

Systém sociálního zabezpečení zahrnuje dávky v nemoci, mateřské a rovnocenné otcovské dávky, dávky v invaliditě, dávky ve stáří, pozůstalostní dávky, dávky při pracovních úrazech a nemocech z povolání, pohřebné, dávky v nezaměstnanosti, předdůchodové dávky, rodinné dávky. [22]

Sociálnímu systému podléhají osoby na území státu, ve kterém vykonávají výdělečnou činnost. Výjimku tvoří přeshraniční pracovníci a vyslaní pracovníci. Přeshraniční pracovníci jsou osoby, vykonávající výdělečnou činnost v jednom členském státě EU, ale které žijí na území jiného členského státu EU. Tyto osoby jezdí domů denně, nebo alespoň jednou týdně. [23]

---

[21] Oficiální portál pro podnikání a export, poslední aktualizace 10.02.2009. [on-line], [cit.17.4.2009]. Dostupný z WWW: <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/podnikatelske-prostredi/volny-pohyb-sluzeb-usazovani-eu-uvod/1000520/51762/>

[22] Nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení, čl. 3.

[23] Nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení, čl. 1.



Vyslaný pracovník je osoba, která jako zaměstnanec provozuje v členském státě činnost jménem zaměstnavatele. Tato osoba je zaměstnavatelem vyslána do jiného členského státu, aby zde konala práci jménem tohoto zaměstnavatele, podléhá i nadále právním předpisům prvního členského státu, nepřesahuje-li předpokládaná doba trvání takové práce 24 měsíců a není-li daná osoba vyslána za účelem nahrazení jiné osoby. [24]

Osoby v rámci volného pohybu pracovníků by neměly podléhat dvojímu zdanění. Pojem „dvojitý zdanění“ znamená, že příjem je zdaněn ve státě, kde vykonává občan výdělečnou činnost a zároveň občan podléhá dani ve státě, kde žije. Zamezení dvojího zdanění příjmů upravují Smlouvy o vyloučení dvojího zdanění, které mezi sebou členské státy uzavřely. Může se stát, že bude-li občan členského státu považován za rezidenta v domovském státě a také ve státě, kde pracuje, bude mít daňovou povinnost v obou státech, nižší zaplacenou daň v místě práce bude muset dle domovských předpisů doplatit v domovském státě.

Při odcestování do zahraničí za prací je nutné se odhlásit ze zdravotního pojištění v České republice. Pracovník je povinen odvádět poplatky z výplaty, které strhává zaměstnavatel ve státě, kde vykonává zaměstnání. Vyplývá to ze směrnic a nařízení Evropské unie. Zdravotní pojišťovna nemůže občana penalizovat z důvodu porušení povinnosti odhlásit se ze zdravotního pojištění ve svém domovském státě. Odhlášení může občan provést až v momentě zahájení zaměstnání, nikoli již při výjezdu do zahraničí, kde bude teprve práci hledat. Pokud zahájí občan výdělečnou činnost v jiném státě EU, musí to neprodleně (do osmi dnů) oznámit své zdravotní pojišťovně. Stačí zaslat doklad, který věrohodně prokazuje výkon výdělečné činnosti (pracovní smlouva, výplatní páska, nejlépe však doklad o existenci zdravotního pojištění) spolu s krátkou žádostí o ukončení zdravotního pojištění. Zároveň je občan povinen vrátit průkaz zdravotního pojištění. [25]

---

[24] Nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení, čl. 12.

[25] Všeobecná zdravotní pojišťovna, [on-line], [cit.17.4.2009]. Dostupný z WWW: <http://www.vzp.cz/cms/internet/cz/Klienti/pobytvzahranici/Pobyt-v-zemich-EU/>

Výše odvodů (zdravotní a sociální pojištění) se v členských státech značně liší. Jednotlivé systémy jsou různě složité. Česká republika patří do skupiny s přehledným systémem odvodů. Nejsložitější sociální systém má Francie, sazby daní se vypočítávají individuálně a jsou rozděleny na 10 částí, které závisejí na výši mzdy. Zdravotní a sociální pojištění jsou udávána v % a odečítají se od hrubé mzdy zaměstnance. Výši odvodů v jednotlivých členských státech jsem rozepsala a uvedla v tabulce, která je součástí příloh. (příloha č. 3)

## 7. Praktická část – Vstup na pracovní trh EU

V této části bakalářské práce se věnuji usnadnění odchodu českých občanů do jiného členského státu Evropské unie za prací. V závěru kapitoly porovnávám možnosti přístupu na pracovní trh Německa a Velké Británie.

### 7.1. Výběr a rozhodování

S rozvojem Evropské unie se objevují stále větší pracovní příležitosti pro občany členských států. Motivací k odchodu do zahraničí za prací je získání nových zkušeností (rozvíjet kvalifikaci), poznávání nové kultury (tradiční zvyky), zdokonalení se v cizím jazyce a možnost vyššího platového ohodnocení.

#### Platové podmínky v členských státech

Platy jednotlivých povolání se v členských státech značně liší. Záleží především na druhu povolání, praxi a kvalifikaci zaměstnance. Lepší možnosti na výdělek v zahraničí mají např. lékaři a IT pracovníci. IT pracovníci mají nejlepší možnost výdělku v Německu a Dánsku. Průměrná měsíční mzda je v těchto státech 3417EUR. V České republice je to pouhých 625EUR/měsíčně. Právníci mají vysoké uplatnění taktéž v Německu a Dánsku s průměrnou mzdou 2417EUR/měsíc oproti České republice, kde se mzda pohybuje kolem 600EUR/měsíc. Mezi další povolání, které najdou uplatnění v zahraničí patří inženýři ekonomie a psychologové. Mezi státy, kde je nejvyšší minimální mzda patří Irsko (cca 1500EUR/měsíc), Lucembursko (cca 1610EUR/měsíc). Bude-li se občan rozhodovat na základě výše výdělku, musí brát v úvahu odvody, kterým jako zaměstnanec bude podléhat. V Irsku odvádí zaměstnanec z hrubé mzdy (= nezdaněný příjem zaměstnance = zákl. mzda + odměny + přesčasy a bonusy) za sociální a zdravotní pojištění 6%, v Lucembursku to může být v rozmezí 12,2 - 14,45% (záleží na druhu povolání, toto rozmezí je dáno předpisy státu). V Estonsku se z hrubé mzdy zaměstnance neodvádí nic - 0%, ale průměrná minimální

mzda dosahuje jen 278EUR/měsíc. Minimální mzdu a odvody v členských státech jsem uvedla v tabulce do přílohy. (příloha č. 3) [26]

#### Získání nových zkušeností

Rozvíjení kvalifikace a poznání nové kultury jiného státu je jeden z motivů, za kterým odjíždí mnoho lidí do zahraničí. Mentalita lidí v jednotlivých státech se od sebe značně liší a to má vliv i na přístup k práci.

#### Zdokonalení se v jazyce

Studium a práce v zahraničí je nejlepší způsob pro zdokonalení se v cizí řeči. Výhodou vycestování do zahraničí je efektivita a rychlý pokrok v jazykových schopnostech. Mezi nejnavštěvovanější země patří Velká Británie, Německo, Rakousko. V posledních letech dle agentur, zabývajících se pobyty v zahraničí, vzrůstá zájem i o Španělsko a Itálii. Znalost jazyka značně otevírá možnost pracovat v zahraničí.

## **7.2. Agenturní činnost**

Agenturní činnost je nezbytnou součástí aktivního vyhledávání práce v Evropské unii. Agentury nabízející pracovní příležitosti v členských státech EU jsou mezi sebou vzájemně propojeny.

Na pracovním trhu je mnoho agentur, které se snaží usnadnit hledání pracovních příležitostí v jiném členském státě. Agentury vznikly jako podpora volného pohybu pracovníků ve všech členských státech. Každý občan má možnost využívat jejich služeb. Agentury byly vytvořeny po vstupu České republiky do Evropské unie, aby občanům členských států usnadňovaly jednu ze 4 svobod, na které jako právoplatní členové Evropské unie mají právo. Cílem je zvýšení efektivity svobody volného pohybu pracovníků.

---

[26] Oficiální portál pro podnikání a export, poslední aktualizace 10.02.2009, [on-line], [cit.17.4.2009]. Dostupný z WWW: <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/podnikatelske-prostredi/volny-pohyb-sluzeb-usazovani-eu-usazovan/1000520/51936/>

### Hlavními činnostmi agentur jsou:

- poskytování informací poptávajícím a informovat je o možnosti zaměstnání v zahraničí.
- administrativní činnost (pomoc při vyplňování formulářů, inzerce pracovních míst)
- usnadnění přístupu na pracovní trh EU (informační a právní činnost)
- poradna v oblasti volného pohybu pracovníků

Dle článku 6 a 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES jsou občané Evropské unie a EHP jsou osvobozeni od víz, cestovních pasů a lékařských prohlídek. Průkaz totožnosti umožňuje držitelům svobodně přijet a pobývat po dobu tří měsíců, což je užitečné, pokud si držitel průkazu najde dočasnou práci nebo hledá zaměstnání.

V rámci celé Unie je zaručena ochrana osobních dat vyžadovaných od uchazečů při vstupních testech a pohovorech. Uchazeči mají právo být informováni o používání údajů, právo na opravu údajů a v určitých případech právo na poskytnutí předchozího souhlasu s použitím osobních údajů. [27].

### **7.2.1. EURES**

EUROpean Employment Services (Evropské služby zaměstnanosti) (dále také „EURES“) vznikl v roce 1993. Je výsledkem spolupráce Evropské komise, veřejných služeb zaměstnanosti členských států a dalších partnerských organizací. Síť čerpá ze společných zdrojů členů EURES a partnerských organizací, což má za následek, že EURES může pracovníkům i zaměstnavatelům poskytovat vysoce kvalitní služby.

EURES je internetový portál, který usnadňuje mezinárodní mobilitu pracovníků. Tento portál občané naleznou na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí. Součástí sítě EURES jsou úřady práce členských států. České úřady se připojili do sítě EURES po vstupu České republiky do Evropské unie. Hlavním cílem

---

[27] Směrnice 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů, čl. 10.

EURES je pomoc osobám, kteří uvažují o zaměstnání v jiném členském státě nebo o nábory pracovních sil z jiného členského státu.

V rámci této sítě se můžeme ucházet o zaměstnání ve všech 27 členských státech Evropské unie, dále pak i v zemích, které jsou součástí EHP – Evropského hospodářského prostoru (Norsko, Lichtenštejnsko a Island). Součástí sítě EURES je i Švýcarsko. Na tomto internetovém portálu jsou umístěny nabídky volných míst, aktuální pracovní nabory, informace o životních a pracovních podmínkách v jednotlivých členských státech EU. EURES pomáhá ve vyhledávání pracovních příležitostí. Tato síť je využívána zaměstnavateli v Evropské unii, kteří mohou pomocí této sítě vyhledávat nové zaměstnance (zadávání pracovních míst, zasílání nabídek volných míst do zahraničí, poradenství a přednášky pro zaměstnavatele).

Služby EURES jsou poskytovány prostřednictvím poradců, kteří jsou v České republice řízeni odpovědným pracovníkem Ministerstva práce a sociálních věcí. V České republice EURES poradci působí na úřadech práce ve vybraných okresních městech (Praha, České Budějovice, Písek, Sokolov, Beroun, Most....). Osobní schůzku je možno domluvit si přes e-mail nebo telefonicky. EURES poradci poskytují důležité informace o volných místech, životních a pracovních podmínkách, o situaci na trhu práce, poskytují informační materiály, sledují nabídku a poptávku na trhu práce

Na portálu EURES si občané mohou vytvořit vlastní účet – „Můj EURES“. Do účtu se zadává jméno, poštovní nebo e-mailová adresa pro doručování aktuálních zpráv o nabízených pracovních místech. Zájemci mohou do svého účtu zadat i telefon, fax, národnost, preferovaný jazyk - nejsou to povinné údaje. „Můj EURES“ je bezplatná služba, účet je automaticky zrušen, pokud ho žadatel nenavštíví po dobu 2 let.

Občané zde mohou vložit svůj životopis. Životopis se vkládá na účet „Můj EURES“ nebo na „CV online“. Do životopisu je nutno uvést osobní data (jméno, adresa, e-mail, datum narození, národnost, tel. číslo, fax, pohlaví..), údaje o dosažené vzdělání, pracovní zkušenosti, jazykové znalosti a další schopnosti (záleží na druhu povolání, např. práce na počítači, komunikační schopnosti). K těmto údajům mají přístup registrovaní zaměstnavatelé a poradci EURESu. Životopis je nutno aktualizovat. Zaměstnavatelům bude odepřen přístup, pokud životopis žadatel neaktualizuje po dobu

12ti týdnů. Do systému se žadatel dostává pomocí uživatelského jména a hesla (zadáváno při registraci).

Na portálu lze nalézt užitečné informace o pracovním povolení, registraci k pobytu, převodu dávek podpory v nezaměstnanosti, uznávání kvalifikací, informace o zdravotním pojištění a kontakty na velvyslanectví či konzuláty v jednotlivých členských státech.

Využití sítě EURES je snadným způsobem jak získat všeobecné informace o zaměstnání v členských státech EU a zemích EHP. Zájemci o práci vynakládají minimální aktivitu, je však nutné spolupracovat s portálem. Orientace na síti je velice jednoduchá, nalezneme zde nejdůležitější informace o pracovních příležitostech. Nejsou-li žadatelé spokojeni s informacemi na portálu (zdají se nedostatečné), kontaktujeme EURES poradce. Při zájmu o práci v zahraničí je dobré založit si vlastní účet na portálu nebo vložit na stránky EURESu životopis, neboť si uchazeči mohou vybírat z nabídek zaměstnání, které odpovídá jejich praxi a kvalifikaci od zaměstnavatelů, které životopis zaujal. Nabídky zaměstnání jsou zasílány dle uvedených dat v životopisu. [28]

### **7.2.2. SOLVIT**

SOLVIT je služba, kterou poskytuje každý členský stát v EU občanům a firmám. Zaměřuje se na řešení problémů (získání povolení k pobytu, uznání diplomu či odborné kvalifikace, registrace svého motorového vozidla, zaměstnanecká práva, sociální zabezpečení, daně z příjmu nebo s volebními právy, problémy při vracení DPH), které vznikají v důsledku nesprávného používání právních předpisů v oblasti vnitřního trhu ze strany orgánů veřejné moci, při nezjištění si dostatečných informací o svých právech v rámci Evropské Unie a o tom, jaké postupy se používají v jiných členských státech EU. SOLVIT funguje na základě on-line sítě od července 2002.

V členských státech EU se zřizují SOLVIT centra (vč. Norska, Islandu,

---

[28] Internetový portál usnadňující mobilitu v rámci EU, [on-line] , [cit.17.4.2009].  
Dostupný z WWW: [http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu)

Lichtenštejnska). Tato centra pomáhají občanům členských států s řešením jejich stížností. Služby jsou poskytovány bezplatně. SOLVIT centrum je efektivní a přibližuje evropské právo občanům. Pomáhá odstraňovat překážky v evropském sjednocení, především na vnitřním trhu EU.

#### Jak Solvit pracuje

Je-li občan nebo podnikatel zkrácen na svých právech chybnou aplikací práva Evropského společenství orgánem jiného členského státu, může se obrátit na domácí (české) SOLVIT centrum. Domácí SOLVIT centrum přezkoumá žádost týkající se případu. Cílem domácího SOLVITU je ujistit se, zda se předložená data týkají nesprávného použití předpisů v oblasti vnitřního trhu a že byly poskytnuty všechny nezbytné informace. Poté je případ předložen řídicímu SOLVIT centru v druhém členském státě, ve kterém problém vznikl. Řídicí centrum jedná z vnitrostátním orgánem veřejné moci s cílem problém vyřešit. Žádost (stížnost) mohou občané vložit on-line (přes internet) do systému, dále žádost mohou zaslat faxem nebo mailem.

Do týdne by měl řídicí SOLVIT potvrdit, zda případ převezme či nikoli. Toto rozhodnutí závisí na tom, zda je případ opodstatněný a má reálnou naději na to, aby mohl být účelně vyřešen. V některých případech nemusí být problémem žádost, ale spíše samotný předpis. Vyžaduje-li řešení problému, aby byl zrušen konkrétní předpis, může to trvat i několik měsíců a může být potřeba podat formální žalobu. V takových případech nemůže SOLVIT učinit téměř nic, i když je možné, že členský stát, který již souhlasil, že sporný předpis upraví, rozhodne rovněž o jeho nepoužití.

Přístup k osobním údajům mají pověřeni pracovníci národního SOLVIT centra a Evropská komise, kteří se daným případem zabývají, úředníci státní instituce (bez přímého přístupu k databázi), techničtí odborníci Komise v případě technických problémů s databází. Osobní údaje budou uloženy v databázi tři roky od ukončení příslušného případu.

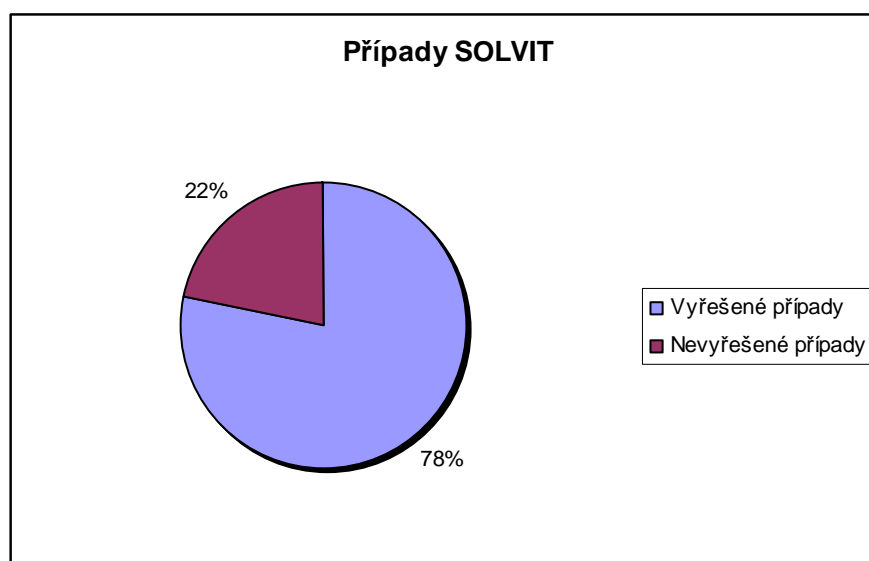
SOLVIT usiluje o to, aby lhůta pro nalezení řešení problému byla maximálně 10 týdnů. Je tedy nutná vzájemná spolupráce mezi centry SOLVIT.



Na základě těchto standardů můžete očekávat, že:

- bude-li pro případ vhodným způsobem řešení systém SOLVIT, domácí centrum provede prvotní analýzu případu a co nejdříve sdělí, jestli je případ možné do systému SOLVIT zadat
- bude-li případ vložen do databáze SOLVITu, SOLVIT centrum o tom zašle krátkou zprávu
- pokud SOLVIT centrum členského státu, ve kterém problém vznikl, případ přijme a pokusí se ho vyřešit, má na to lhůtu 10ti týdnů
- podaří-li se pro případ nalézt řešení, bude poskytnuta konkrétní rada, jak se má postupovat, aby dané řešení mohl občan využít
- jestliže se i přes veškerou snahu nepodaří případ vyřešit v rámci systému SOLVIT, domácí SOLVIT centrum se pokusí pomoci najít jiné způsoby, jak by bylo možné v případě dále postupovat [29]

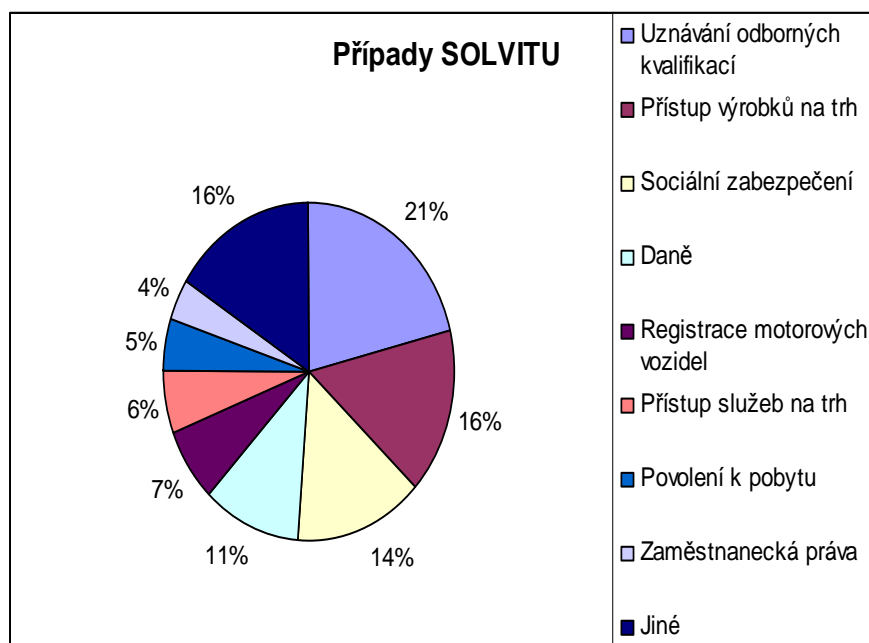
*Obr. 1: Přehled výsledků úspěchu Solvitu*



SOLVIT se ročně zabývá stovkami případů, procento úspěšně vyřešených případů je 78%.

[29] Solvit služba, [on-line], [cit.17.4.2009]. dostupná z WWW: [http://ec.europa.eu/solvit/site/about/index\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/solvit/site/about/index_cs.htm)

Obr.2: Přehled případů Solvitu



Mezi jednotlivými případy SOLVITU převažuje uznávání odborných kvalifikací (21%), následuje přístup výrobků na trh (16%), sociální zabezpečení (14%) a daně (11%). Méně časté případy jsou registrace motorových vozidel (7%), přístup služeb na trh (6%), povolení k pobytu (5%), práva zaměstnance (4%). Zbytek případů SOLVITU, méně se vyskytujících sčítají dohromady (16%). [30]

#### Příklady vyřešených případů

Belgický veterinář měl potíže s uznáním kvalifikace ve Francii

Belgický občan, který vystudoval veterinární lékařství v roce 1982 a již 16 let pracoval ve Francii, požádal v roce 2004 o potvrzení potřebné pro prodej zemědělských produktů. Vydání tohoto potvrzení mu bylo odepřeno na základě skutečnosti, že

---

[30] Solvit služba, [on-line], [cit.17.4.2009]. dostupná z WWW: [http://ec.europa.eu/solvit/site/statistics/index\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/solvit/site/statistics/index_cs.htm)

vystudoval v zahraničí. Díky zásahu francouzského centra SOLVIT vydal příslušný orgán potřebné potvrzení během čtyř týdnů. Případ byl vyřešen centrem za 4 týdny.

Portugalský kapitán rybářských lodí může nyní pracovat ve Španělsku

Portugalský rybář, který žil blízko hranice se Španělskem, byl držitelem kapitánského oprávnění pro určité druhy rybářských lodí. Aby však mohl pracovat pro španělskou rybářskou společnost, potřeboval, aby mu oprávnění uznaly španělské úřady. Na svou žádost o uznání oprávnění ale neobdržel odpověď ani po šesti měsících, během nichž byl nucen odmítnout několik nabídek zaměstnání ve Španělsku. SOLVIT problém vyřešil za necelé dva měsíce, a portugalský kapitán tak nyní může pracovat na španělských rybářských lodích. . Případ byl vyřešen centrem **za 2 měsíce**.

Finská zubařka může díky SOLVITu pracovat ve Španělsku

Finská občanka požádala o uznání své odborné kvalifikace zubní lékařky ve Španělsku. Mnoho měsíců nedostávala žádnou odpověď, až se nakonec obrátila na SOLVIT. Španělské centrum SOLVIT zjistilo, že došlo k nedorozumění, pokud jde o postup, který měl být použit, a podařilo se mu uspíšit rozhodnutí ministerstva umožňující finské zubařce práci ve Španělsku. Případ byl vyřešen centrem za jediný den. [31]

### **7.3. Doklady k práci**

V této kapitole bakalářské práce bych chtěla uvést potřebné doklady pro zájemce o pracovní příležitosti v členských státech EU. Prvním krokem pro vyhledání práce je sepsání žádosti o přijetí do zaměstnání. Žádost má ve většině případech formu dopisu, ke kterému žadatel přikládá životopis, kopie dokladů o vzdělání, o absolvovaných kurzech a školení. Někteří zaměstnavatelé vyžadují i motivační dopis s fotografií. Žádost má stručně a jasně zdůraznit motivaci pro získání daného pracovního místa.

---

[31] Solvit služba, [on-line], [cit.17.4.2009]. dostupná z WWW: [http://ec.europa.eu/solvit/site/index\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/solvit/site/index_cs.htm)

Žádost o přijetí do zaměstnání by měla obsahovat mimo běžných formalit (adresa odesílatele, adresa příjemce, datum a místo sepsání, předmět žádosti, seznam příloh) následující informace:

- vlastní text, který zahrnuje informace o pramenu, ze kterého se žadatel o pracovním místě dozvěděl, údaje o pracovních zkušenostech a schopnostech odpovídajících danému pracovnímu místu, uvádí se i možný termín nástupu do práce

Na pozice, o které se občan uchází v jiném členském státě, je třeba sepsat žádost v angličtině, pokud členský stát neupřednostňuje svůj národní jazyk. Žadatel, který nebyl vybrán, musí být o rozhodnutí zaměstnavatele informován, přičemž důvodem pro zamítnutí žádosti nemůže být příliš vysoká kvalifikace kandidáta na pracovní pozici.

Žádost o zaměstnání má v každém státě jinou podobu podle zvyků. V Dánsku a Švédsku je obvyklé kontaktovat zaměstnavatele telefonicky předem, ve Francii je vyžadován průvodní dopis ve francouzštině, např. Island, Malta, Rakousko vyžadují životopis, průvodní dopis a originály dokumentů o dosaženém vzdělání. V Belgii může být občan požádán o přiložení fotografie k životopisu.

V případě, že si žadatel našel práci v zemi Evropské unie, která přijala přechodné období a svůj pracovní trh zcela neotevřela občanům z nových členských zemí, potřebuje získat pracovní povolení. Zpravidla toto povolení vyřizuje zaměstnavatel, a to podle platné národní legislativy. Ve státech, kde se uděluje pracovní povolení má každý úřad vlastní pravidla a postupy (viz kapitola Německo). Pracovní povolení je nutné v těchto státech: Belgie, Dánsko, Francie, Lichtenštejnsko, Německo, Norsko, Rakousko, Švýcarsko.

Všeobecně by zaměstnavatel měl mít k dispozici tyto doklady zaměstnance:

- cestovní pas nebo občanský průkaz
- životopis v jazyce dané země
- doklady o dosaženém vzdělání (přeložený do daného jazyka, u některých zaměstnání i ověřený diplom)

- oddací list a rodné listy dětí v případě, že rodinní příslušníci budou žít s uchazečem ve státě, kde má uchazeč zaměstnání
- formální žádost o přijetí do pracovního poměru v příslušném jazyce
- barevnou fotografii pasového formátu
- Evropský průkaz zdravotního pojištění [32]

## **7.4. EUROPASS**

Jednou z novinek v EU je společný identifikační dokument Europass (soubor dokumentů, které usnadňují transparentnost kvalifikací a kompetencí a zlepšují tak profesní a studijní mobilitu na evropském trhu práce). Europass je soubor dokumentů, které popisují nabyté kompetence a pracovní zkušenosti. Europass je prvním evropským dokladem o vzdělání držitele, jeho schopnostech a pracovních zkušenostech a usnadňuje komunikaci mezi zaměstnavatelem a uchazečem o práci, studenty a vzdělávacími institucemi v celé Evropské unii. Europass je dokument, jehož cílem je pomoci lidem překonávat obtíže spojené s mobilitou. Může usnadnit občanům stěhujících se z jednoho státu do jiného rychleji se usadit, najít si práci odpovídající jejich kvalifikaci a zkušenostem nebo se přihlásit ke studiu podle svých potřeb. Dokument Europass vznikl jako nástroj zlepšující srozumitelnost popisu odborných kvalifikací a kompetencí (znalostí, dovedností, schopností). Má jednotný formát používaný v celé Evropě a pořizuje se bezplatně.

Od roku 2005 ve většině členských zemí EU existuje Národní centrum Europass (dále také „NCE“), které pomáhá občanům získat dokumenty Europassu a zprostředkovává související informace. V České republice tímto úkolem byl pověřen Národní ústav odborného vzdělávání, který po podpisu smlouvy s Evropskou komisí vytvořil Národní centrum Europass Česká republika (dále také „NCE ČR“) jako svoji součást. NCE ČR od října roku 2004 provádělo přípravné práce související s postupným zavedením Europassu a od dubna 2005 zahájilo svoji činnost pro veřejnost.

---

[32] Internetový pracovní portál, [on-line], [cit.17.4.2009]. Dostupná z WWW: <http://www.jobpilot.cz/content/service/jobjournal/aktuality/tema.html>

Europass tvoří pět dokumentů, které jsou uznávány ve všech členských státech EU/EHP na základě dobrovolnosti:

#### 1. Europass – životopis (osobní údaje a informace)

Nejdůležitějším dokumentem Europassu je zlepšená verze společného evropského formátu pro životopis, ustanovená Rozhodnutím Komise v březnu 2002. Tento dokument poskytuje občanům možnost uvést jasné a úplné údaje o své kvalifikaci a svých schopnostech (příloha č. 4).

Obsahuje oddíly:

- osobní údaje, údaje o jazykových znalostech, praxi, dosaženém vzdělání a odborné přípravě;
- údaje o dalších schopnostech dané osoby, s důrazem na technické, organizační, umělecké a sociální dovednosti;
- další údaje, jež lze připojit k tomuto dokumentu v podobě jedné nebo více příloh.

#### 2. Europass – jazykový pas (jazykové znalosti)

Do tohoto dokladu si držitelé mohou zaznamenávat své studium jazyků a kulturní zkušenosti a schopnosti, a to komplexním, informativním, průhledným a spolehlivým způsobem. Jazykový pas poskytuje přehled o úrovni znalostí, kterých občan dosáhl v jednom nebo několika cizích jazycích, a umožňuje jim poskytnout podrobné a mezinárodně srovnatelné údaje. Hodnotí se znalosti, bez ohledu na to, zda byly získány v rámci formální vzdělávací soustavy nebo mimo ni. (příloha č. 5)

Obsahuje tři oddíly:

- jazykový pas, který jeho držitel pravidelně aktualizuje. Popisuje zde své jazykové dovednosti podle běžných kritérií uznávaných v celé EU;
- podrobný jazykový životopis popisující zkušenosti držitele s každým jazykem;

— složku s ukázkami vlastních prací dokládajících dosažené jazykové dovednosti.

### 3. Europass – mobilita (zkušenosti z evropských studijních stáží a praxí)

Účelem tohoto dokladu je zaznamenat evropskou studijní stáž nebo výměnnou odbornou praxi. Jedná se o osobní doklad, který umožňuje držiteli lépe informovat o tom, jaký přínos pro něj zkušenost měla, zejména z hlediska nabytých schopností. Vypĺňuje jej vysílající organizace a hostitelská organizace. Občané, kteří získají doklad Europass-mobilita, mají právo požádat o překlad do druhého jazyka, který si zvolí mezi jazyky vysílající organizace a hostitelské organizace nebo do třetího evropského jazyka. (příloha č. 6)

### 4. Europass – dodatek k osvědčení (dodatek k dokladům o dosaženém středním vzdělání)

Tento doklad je připojený k osvědčení o středním, středním odborném a vyšším odborném vzdělání (v České republice se jedná o výuční list, vysvědčení o maturitní zkoušce a vysvědčení o absolutoriu), má usnadnit pochopení významu osvědčení z hlediska schopností získaných jeho držitelem. Dodatek k osvědčení nenahrazuje původní osvědčení a nezakládá nárok na úřední uznání původního osvědčení ze strany orgánů jiných zemí. Na druhé straně dokument usnadňuje řádné posouzení původního osvědčení a může tak napomoci získat jeho uznání příslušnými orgány. Tento dokument ještě v naší republice nebyl poskytován a pro žadatele bude do doby vydání nové zákonné normy vypracován na základě žádosti v Národním centru Europass Česká republika. (příloha č. 7)

### 5. Europass – dodatek k diplomu VŠ a SŠ

Tento doklad připojený k vysokoškolskému diplomu má usnadnit pochopení významu diplomu z hlediska znalostí a schopností získaných jeho držitelem. Popisuje povahu, úroveň, kontext, obsah a statut studia, které absolvoval a úspěšně zakončil

držitel diplomu. Dokument nenahrazuje původní diplom a nezakládá nárok na úřední uznání původního diplomu ze strany akademických institucí jiných zemí. Na druhé straně usnadňuje řádné posouzení původního diplomu a může tak napomoci získat jeho uznání příslušnými orgány nebo pracovníky odpovědnými za přijímací řízení vysokoškolských institucí. Dodatek diplomu zhotovují vysoké školy podle vzoru, jenž vypracovala, vyzkoušela a upravila společná pracovní skupina Evropské komise, Rady Evropy a UNESCO.

Každý má právo rozhodnout se, které dokumenty Europassu si pořídí. Nemusí mít všechny z celého portfolia Europassu. S Europassem se občané mohou setkat kromě v členských zemích i v zemích ESVO/EHP (Švýcarsko, Norsko, Lichtenštejnsko, Island), které nejsou členy Společenství, a v kandidátských zemích ucházejících se o členství v EU (Chorvatsko, Turecko). Europass si mohou poříditi i státní příslušníci třetích zemí, kteří mají bydliště v EU. Europass je určen všem (studentům, uchazečům o zaměstnání, zaměstnavatelům, sociálním partnerům na národní i evropské úrovni), kteří chtějí studovat v Evropské unii nebo se uplatnit na evropském trhu práce.

Aktivity spojené s uplatňováním Europassu v rámci Evropské unie řídí Evropská komise (Ředitelství pro vzdělávání a kulturu), na národní úrovni Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy prostřednictvím národního centra Europass ČR. [33]

---

[33] Národní centrum Europass v ČR, [on-line], [cit.17.4.2009]. Dostupná z WWW: <http://www.europass.cz/>



## **7.5. Porovnání přístupu na trh ve vybraných členských státech**

V následující kapitole porovnávám dva státy, jejichž přístup na pracovní trh se od sebe značně liší. Těmito státy, které jsem zvolila, jsou Německo a Velká Británie.

Německo:

Německo jsem si vybrala z důvodu geografické blízkosti ČR. Německá republika uplatňuje vůči státům, které přistoupily do EU v roce 2004, přechodná období. Pracovní trh Německa pro pracovníky zůstane zavřený do roku 2011. Od roku 2009 Německo uvolnilo trh pro pracovníky s vysokoškolským diplomem.

Velká Británie:

Velká Británie má v imigrační politice dlouholetou zkušenost. Pro členské státy EU, které přistoupily v roce 2004, otevřela svůj pracovní trh. Dalším důvodem proč jsem zvolila tento stát je, že angličtina je považována za světový jazyk a v České republice je angličtina nejrozšířenější vyučovací jazyk. Dle statistik MPSV odchází nejvíce pracovníků v ČR do Velké Británie. Pracovní trh není pro občany nových členských států omezen.

### 7.5.1. Vstup na trh Německa



## Spolková republika Německo (Bundesrepublik Deutschland)

Tab. 1. Geografické údaje Německa

Hlavní město	Berlín
Rozloha	357 021 km <sup>2</sup>
Počet obyvatel	82 369 548 (odhad 2008)
Státní zřízení	federální republika
HDP na obyvatele v PPS	112.7 (odhad 2008)
Nezaměstnanost	7,2 (prosinec 2008)
Člen EU	1958
Měna	EUR

Německo je jedním ze zakládajících členů Evropské Unie (spolu s Nizozemím, Belgií, Lucemburskem, Francií a Itálií). Německo neotevřelo svůj pracovní trh pro občany přistupujících zemí po rozšíření Evropské unie v květnu 2004. Příčinnou uzavřeného trhu je domácí rostoucí nezaměstnanost.

Přechodné období uplatňované vůči státům, které přistoupili v květnu 2004, je 7 let (2+3+2) (viz. kapitola Přechodná období). Mezi těmito státy je i Česká republika. Vysílání českých pracovníků do Německa je upraveno bilaterálními dohodami (Dohoda mezi Českou republikou a Německem o vysílání pracovníků)<sup>5</sup>, které Německo podepsalo s většinou středoevropských a východoevropských zemích. Čeští občané mohou v Německu pracovat pouze na základě pracovního povolení. Až v roce 2011 Německo bude otevírat trh pro pracovníky z ostatních členských států i přesto, že čeští občané nezahlcovali německý trh svými zaměstnanci.

<sup>5</sup> Dohoda byla podepsána v Praze dne 23. dubna 1991 č. 366/1991 Sb.. Dvoustranné smlouvy se týkají vzájemné výměny stážistů, kterým bude umožněno zlepšení jazykových a profesních znalostí a to bez ohledu na aktuální situaci na trhu práce. Žadatelé o pracovní povolení by měli mít dohodnutého zaměstnavatele a musí splňovat podmínky smluv, které se týkají věku, odborného vzdělání a jazykových znalostí. Žádosti stážistů s náležitými přílohami se předkládají příslušnému úřadu práce v České republice a ten je postupuje Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR. Roční kvóta byla stanovena na 1 400 stážistů. Existuje také další možnost a tou je dohoda o sezónním zaměstnání na dobu max. 4 měsíců v roce v oblasti zemědělství, hotelnictví a gastronomie.

Od 1.1.2009 vstoupila ve Spolkové republice Německo v platnost německá legislativní úprava, která umožňuje snadnější přístup na pracovní trh pro občany České republiky s vysokoškolským diplomem (doktorského, magisterského a bakalářského typu). Pro tyto občany nadále platí povinnost získat pracovní povolení, mohou však v Německu hledat práci jako rovnocenní uchazeči. Spolková agentura práce nebude nově od 1.1.2009 přezkoumávat zda pracovní místo bude obsazeno německým zaměstnancem nebo cizincem. Spolková agentura práce bude ovšem v rámci řízení o udělení pracovního povolení nadále přezkoumávat, zda zaměstnanec splňuje příslušné kvalifikační předpoklady a dané pracovní místo kvalifikační nároky na vysokoškolské vzdělání a zda zaměstnanec nemá být zaměstnán za horších podmínek než srovnatelní němečtí zaměstnanci. Pracovní trh otevřelo Německo vzdělaným zájemcům o zaměstnání z osmi středoevropských a pobaltských států, které vstoupily do Evropské unie v roce 2004. [34]

Schválená koncepce předpokládá úplné vyčerpání možnosti ochrany německého pracovního trhu, což má za následek její prodloužení o další dva roky do konce dubna 2011. Bariéry se nadále týkají většiny českých, slovenských či polských občanů, kteří se jen vyučili nebo mají pouze středoškolské vzdělání.

V současné době těží Německo z přílivu kvalifikovaných pracovníků a know-how, což má vliv především na úroveň inovace. Zahraniční pracovní síla je velmi důležitá pro německou ekonomiku. Více než 100 000 zahraničních absolventů středních a vysokých škol v současné době pracuje v sektoru služeb, vzdělávání, zdravotní péče, v oblasti informační technologie a elektrotechniky.

Dle informací ministerstva práce a sociálních věcí nejvíce Čechů pracuje v Německu ve zpracovatelském průmyslu a pohostinství (necelých 6 000). Mezi nejméně početná zaměstnání patří hornictví, v němž je registrováno pouze 50 Čechů.

---

[34] Internetový portál usnadňující mobilitu v rámci EU, [on-line], [cit.17.4.2009]. Dostupná z WWW: [http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/zeme/nemecko/](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/nemecko/)

Regulované profese v Německu jsou podmíněny vydáním osvědčení o kvalifikaci. Uvedené se týká následujících profesí:

– **ve zdravotnictví:** lékaři a jejich pomocníci, psychoterapeuti, zubaři a jejich pomocníci, veterináři a jejich pomocníci, lékárníci, zdravotní ošetřovatelé a sestry, porodní asistenti a pomocníci, logopedi, fyzioterapeuti, dietní asistenti, techničtí asistenti v medicíně, psychologové a léčitelé

– **v pedagogické oblasti:** učitelé, vychovatelé, sociální pracovníci a pedagogové, pěstouni, ošetřovatelé seniorů a jejich pomocníci, rodinní ošetřovatelé

– **v technické a řemeslné oblasti:** inženýři, architekti, vnitřní architekti, důlní měřiči, technici, techničtí asistenti, mistři

– **v oblasti výroby a kontroly potravin:** potravinářští chemici

– **v zemědělství a lesnictví:** zahradní architekti, architekti krajiny, úředníci lesní správy, hospodáři

– **v justici:** advokáti

– **daňové poradenství a hospodářský audit:** daňový poradci, auditori, revizoři účtů

Určité druhy profesí jsou regulované pouze v některých spolkových zemích (např. překladatel či restaurátor). Mezi regulované profese patří celý sektor veřejných služeb. Ten, kdo má odpovídající kvalifikaci a chce vykonávat některou z výše uvedených profesí musí obdržet úřední uznání. Konkrétní příslušnost úřadů se řídí místem bydliště na území Německa. Nemá-li osoba bydliště na území Německa nemá možnost požádat o vydání uznání profesní kvalifikace pro přístup k vykonávání regulované profese. Pro mnoho profesních oblastí neexistují zákonem stanovené podmínky uznání, takže není dána úřední příslušnost. (profese: příloha č. 8) [35]

---

[35] Přehled: Práce v Německu, [on-line], [cit.17.4.2009]. Dostupná z WWW::  
[http://www.uni-kl.de/FG-RuR/gn/relaunch/downloads/Informationssystem%20Recht%20und%20Verwaltung/2005\\_recht\\_arbeitsrecht-de\\_cz.pdf](http://www.uni-kl.de/FG-RuR/gn/relaunch/downloads/Informationssystem%20Recht%20und%20Verwaltung/2005_recht_arbeitsrecht-de_cz.pdf)

### Kde hledat práci:

1) Snadným způsobem pro hledání místa je využití internetové sítě EURES. Pod kolonkou vše o práci v EU/EHP si zájemce vybere odkaz na nabídky pracovních míst v Německu. Jednodušší je, když si zájemce na tuto síť vloží životopis. Pro podrobnější informace o přístupu na trh práce Německa kontaktuje zájemce EURES poradce.

#### 2) Prostřednictvím internetu

- webové stránky německých úřadů práce - Bundesagentur für Arbeit -  
<http://www.arbeitsagentur.de>

- další internetové odkazy související s nabídkou práce:  
<http://www.jobmagazin.de>, <http://www.jobjet.de>

Žádost o práci (příloha č. 9) je nutno vyplnit v německém jazyce. Požadované formuláře jsou k dispozici na úřadech práce v ČR. Nutný je i doklad o jazykových znalostech, který potvrzuje jazyková škola nebo tlumočnick. K výše uvedeným dokladům přiložíme doklad o kvalifikaci (výuční list, maturitní vysvědčení, diplom) přeložen do němčiny.

Po nashromáždění všech dokladů je musí žadatel předat na příslušném úřadu práce v České republice. Doklady budou zaslány na Ministerstvo práce a sociálních věcí a následovně předány na Centrálu pro zprostředkování práce v Bonnu. Zde je rozhodnuto o udělení/neudělení povolení k zaměstnání. Po schválení německé strany, obdrží žadatel pracovní příslib.

Pracovní povolení je nezbytnou součástí žádosti o pracovní místo v Německu, vydává ho místní úřad práce, v místě sídla zaměstnavatele. Lze ho získat pro kterékoli zaměstnání v Německu. Výjimky tvoří regiony v Německu, kde je velká nezaměstnanost – okolo 30% (stanovení % záleží na samotných regionech). Je možné nejdříve získat povolení k pobytu, pak již pracovní povolení nepotřebujeme.

Rozdíl mezi povolení k pobytu a pracovním povolením je následující:

*Povolení k pobytu* je spjato s délkou pobytu v Německu a vyřizují ho orgány cizinecké policie. V Německu může občan pobývat bez povolení k pobytu nejdéle 3 měsíce (Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES, článek 6), ale již po měsíci se musí pobyt hlásit na cizineckém úřadě. Povolení k pobytu je omezeno trvale nebo časově. Je nutné si uvědomit, že vstup na území Německa je pro občany jiných členských států zcela volný, tím pádem není občan držitelem žádného potvrzení o délce pobytu, nemá razítko v pasu ani jiné potvrzení, které by dokládalo skutečnou délku pobytu v Německu. Pokud během doby tří měsíců český uchazeč obdrží pracovní povolení, na základě čestného prohlášení a přiloženého pracovního povolení oznámí přihlašovacímu úřadu adresu svého bydliště a bude mu vystaveno potvrzení o volném pohybu. Tím splní všechny podmínky pro volný pohyb osob na území Německa.

Udělení *pracovního povolení* (příloha č. 10) závisí na míře nezaměstnanosti v příslušném regionu. Na rozdíl od povolení k pobytu ho vyřizují místní pracovní úřady. Pracovní úřady sledují, aby přednost při získávání zaměstnání měli němečtí občané, následovně pracovníci z členských států EU, na posledním místě v hierarchii jsou zájemci o pracovní povolení z třetích zemí. Pracovní povolení se většinou vydává bez ohledu na délku pobytu, ale překročí-li délka pobytu tři měsíce, je povolení k pobytu nutné. Zaměstnanec který je držitelem povolení k trvalému pobytu, nepotřebuje pracovní povolení. Pracovní povolení je omezeno na výkon jednoho specifického povolání u určitého zaměstnavatele a to na dobu max. tří let.

O pracovní povolení si občan může zažádat z České republiky. Pracovní úřad v Německu může žádost o pracovní povolení zamítnout. Pravděpodobnost, že se podaří získat dlouhodobé zaměstnání v Německu je velice malá. Vydání povolení trvá 2-3 týdny, žádost o pracovní povolení nalezne občan na stránkách EURESu (příloha č. 11). Povolání v Německu lze vykonávat pouze na základě vydání pracovního povolení pro EU Spolkovou agenturou pro práci. Za udělení pracovního povolení se platí poplatek, vyšší poplatku stanovuje agentura, u které žádost podáváme. Jejich výše se pohybují v relaci 60 – 80 EUR.

Pracovní povolení EU je udělováno na omezené časové období. Jeho platnost je dále omezena z hlediska vykonávané činnosti, zaměstnavatele či regionu. Při změně zaměstnání či oblasti působení je potřeba nové pracovní povolení. Pracovní oprávnění EU umožňuje volný pohyb na německém pracovním trhu. Zaměstnanec, který má pracovní oprávnění, může měnit zaměstnavatele i zaměstnání bez nutnosti dalšího povolení ze strany Agentur práce.

Agentura práce uděluje pracovní povolení i pracovní oprávnění bez dalších průtahů zpravidla pro následující činnosti:

- vysoce kvalifikovaní pracovníci (např. vědci se zvláštními odbornými znalostmi, učitelé nebo vědečtí pracovníci ve vyšších funkcích, specialisté a vedoucí pracovníci se zvláštními pracovními zkušenostmi),
- vedoucí zaměstnanci mezinárodního podniku, kteří jsou vysláni vykonávat zaměstnání do pobočky v SRN,
- sezónní pracovníci v zemědělství a lesnictví, v hotelech a pohostinství nebo při zpracování ovoce a zeleniny jakož i na pilách, ve stánkovém prodeji,
- pracovníci v rámci smlouvy o dílo a pracovníci na základě mezistátní dohody,
- Au-pair-pobyt na dobu jednoho roku v rodině, ve které se hovoří rodným jazykem němčinou (věk při podání žádosti max. 24 let),
- pomocníci v domácnosti v rodinách, pro osoby vyžadující zvláštní péči,
- umělecká nebo artistická činnost,
- časově omezená praktická činnost k uznání ukončeného studia, získaného v zahraničí,
- učitelé k vyučování v mateřském jazyce,
- kuchaři specialisté pro práci ve specializovaných restauracích,
- specialisté v oblasti výpočetní techniky,
- odborníci s vysokoškolským vzděláním, u nichž se pro jejich odborné znalosti jedná o veřejný zájem,
- vedoucí pracovníci se specifickými znalostmi podniku sídlícího v Německu pro kvalifikovanou činnost,
- vedoucí pracovníci ve společném německo-zahraničním podniku, založeném na základě mezistátních smluv,

- kvalifikované odborné síly v rámci výměny osob nebo k přípravě zahraničních projektů u koncernů s mezinárodní působností,
- montéři montovaných domů.

Pracovní povolení **nepotřebují**:

- praktikanti (za dodržení stanovených podmínek),
- řídicí pracovníci se všeobecnou plnou mocí nebo prokurou,
- členové orgánů právnických osob, kteří jsou oprávněni k jednání za společnost,
- společníci veřejné obchodní společnosti nebo členové jiné osobně obchodní společnosti, pokud jsou oprávněni k zastupování společnosti,
- řídicí pracovníci firmy, která působí i mimo Německo za účelem vykonávání činností na úrovni představenstva, řízení firmy nebo za účelem činnosti v řídicí funkci, která má pro rozvoj firmy rozhodující význam,
- inženýři a technici jako techničtí spolupracovníci ve výzkumných týmech hostujícího vědce,
- osoby, které jsou zaměstnané u zaměstnavatele se sídlem v zahraničí a pro tohoto v tuzemsku vedou porady a jednání, uzavírají obchody, a které se v rámci své činnosti v období 12 měsíců nezdržují v tuzemsku déle než 3 měsíce, a které zachovávají svůj trvalý pobyt v zahraničí.
- OSVČ bez vlastních zaměstnanců, kteří vykonávají po přechodnou dobu v SRN dílo či poskytují službu.

Souhlas s udělením pracovního povolení **nepotřebují** osoby, které jsou zaměstnané u zaměstnavatele se sídlem v zahraničí a které jsou v časovém období 12 měsíců vyslány do tuzemska na dobu max. 3 měsíců, za následujícím účelem:

- montáž strojů, zařízení a programů elektronického zpracování dat, které byly objednány u zaměstnavatele, včetně oprav a servisu a poučení o obsluze,
- přejímka zakoupených strojů, zařízení a ostatních věcí, včetně poučení o jejich obsluze,



- demontáž zakoupených, použitých zařízení za účelem jejich opětovného využití ve státě, ve kterém má zaměstnavatel své sídlo,
- montáž, demontáž a obsluha veletržního stánku vlastní firmy, nebo zahraniční firmy se sídlem ve státě, ve kterém má své sídlo také zaměstnavatel,
- absolvování školení pořádaného v rámci exportních či licenčních smluv.

Pro české občany, jejichž pracovní vztah s německým zaměstnavatelem v době vstupu ČR do EU (1.5.2004) nebo po vstupu trval minimálně dvanáct měsíců existuje nárok na udělení pracovního oprávnění. Uvedené pravidlo se nevztahuje na zaměstnance, kteří jsou pouze vysláni dočasně do Německa v rámci volného pohybu služeb nebo smlouvy o dílo, dále pak pro Au-pair a praktikanty. Platí, že pokud byli občané tzv. zprostředkováni pro práci v Německu se zapojením českých a německých úřadů práce, pracovní povolení je formální záležitostí.

### **Sezónní zaměstnanci, pomocní stánkaři**

Čeští státní příslušníci mohou pracovat až čtyři měsíce v roce jako sezónní zaměstnanci ve Spolkové republice Německo. Pracovní činnosti musí nejprve předcházet zprostředkování českým a německým pracovním úřadem. Zprostředkování je omezeno na pracovní činnost v zemědělském a lesním hospodářství, v pohostinství a v hotelech, na zpracování ovoce a zeleniny a zpracování dřeva na pilách. Žádost o přijetí jako sezónního zaměstnance se podává společně s pracovní smlouvou a vlastnoručně podepsaným příslibem přijetí do zaměstnání na místně příslušném německém úřadu práce. Německý úřad práce postoupí schválenou žádost německému Ústředí pro zprostředkování práce (ZAV), které ji předá Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR. To následovně zašle podklady místně příslušnému českému úřadu práce, který vyrozumí žadatele. Nevyžaduje se dokládání kvalifikace, jazykových znalostí ani zde není ustanoveno věkové omezení. Záleží pouze na dohodě německého zaměstnavatele s českým zaměstnancem. Jedná se o práci v následujících oborech: zemědělství, lesnictví, gastronomie, stavba pouťových atrakcí apod. Německý zaměstnavatel podá žádost na místně příslušnému úřadu práce v Německu, ve které uvádí základní údaje o českém zaměstnanci a základní údaje o zamýšleném pracovním poměru. Schválí-li

německé úřady zamýšlený pracovní poměr, obdrží český žadatel prostřednictvím MPSV ČR/SSZ a úřadu práce v ČR schválený pracovní příslib.

### **Pomocní statkáři**

Jsou zprostředkovatelní na práci v SRN stejným způsobem jako sezónní pracovníci, nejdéle na dobu 9 měsíců.

### **Pomocníci v domácnostech s osobou vyžadující péči**

Od 1.1.2005 se opět povoluje zaměstnávání „pomocníků v domácnosti“ s pojistnou povinností na plný pracovní úvazek v délce do tří let na domácí práce v domácnostech s osobou vyžadující péči. Pracovní povolení je pouze formální záležitostí.

### **Přeshraniční pracovníci – pendleři**

Nárok na udělení pracovního oprávnění se týká osob pravidelně překračujících hranice za účelem zaměstnání v Německu. Občanům ČR, kteří žijí v pohraniční oblasti sousedící se Spolkovou republikou Německo, lze udělit pracovní povolení za účelem závislé pracovní činnosti v rámci vyznačených hraničních zón. Předpokladem je, že zahraniční pracovníci se denně vrací do svého domovského státu nebo že jejich pracovní činnost je omezena nejdéle na dva dny v týdnu. Český zaměstnanec se obrátí na příslušný úřad práce v německé pohraniční zóně (v rámci vymezených zón) a zažádá o pracovní povolení. Pohraničí chápeme jako poměrně úzký pohraniční pás, resp. území skutečně jen hraničních okresů, přimykající se ke státní hranici. Pracovní povolení se uděluje dle situace na místním pracovním trhu. Udělené pracovní povolení je předpokladem k získání tzv. průkazu pro osoby pravidelně překračující hranice, který vystavuje příslušný německý cizinecký úřad. Průkaz se vystavuje na dobu dvou let s možností prodloužení na pět let.

## **Vzájemné zaměstnání českých a německých občanů za účelem rozšíření jejich odborných a jazykových znalostí na dobu 12 – 18 měsíců**

K zaměstnání na území Německého státu mohou být vysláni občané ČR, kteří mají ukončené odborné vzdělání pro profesi, kterou budou vykonávat, mají zájem o rozšíření svých odborných a jazykových znalostí, při vstupu do zaměstnání nejsou mladší 18let a starší 40let a doložili dva roky praxe v oboru.

Žadatel doloží na příslušný český Úřad práce žádost, která musí být vyplněna v německém jazyce s řadou příloh, prokazujících mj. i jazykovou způsobilost. Součástí nemusí být nutně pracovní smlouva od německého zaměstnavatele, žadatel může požádat o zprostředkování do SRN i v případě, že nemá pracovní smlouvu od německého zaměstnavatele. ZAV (německá Centrála pro zprostředkování práce) se pro něj pokusí zaměstnání vyhledat.

### **Zaměstnání občanů ČR v SRN jako zaměstnanců na základě smlouvy o dílo**

Čeští zaměstnanci mohou pracovat v Německu jako zaměstnanci české firmy, která má s německým partnerem (generálním dodavatelem) uzavřenou smlouvu o provedení práce, jejíž podmínky se řídí platnou bilaterální Dohodou o vysílání českých pracovníků z podniků se sídlem v České republice k zaměstnání na základě smluv o dílo. Jejím gestorem je na české straně Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR (konkrétně útvar Licenční správa), které sjednává s německou stranou každoroční kontingenty pracovních sil z ČR do SRN, poskytuje v ČR předmětné informace a uděluje českým žadatelům povolení k čerpání kontingentu. Pracovní povolení ztratí platnost při dlouhodobější nepřítomnosti. [36]

Německo se člení na tři správní úrovně: stát, spolkové země (celkem 16) a obce. Vybírané daně na krytí veřejných výdajů se rovněž dělí na tyto tři úrovně. Daňové zatížení je v Německu dlouhodobě stabilní. Celkové daňové zatížení v Německu patří mezi nejvyšší v EU (přes 41 % k HDP). Česká republika má s Německem uzavřenou dohodu o zamezení dvojího zdanění (příjem je zdaněn ve státě, kde je činnost provozována).

---

[36] Podnikání na území Německa, [on-line], [cit.17.4.2009]. Dostupná z WWW: <http://www.mpo.cz/dokument21902.html>

Před odchodem do Německa si občan vyžádá na úřadu práce v ČR formulář E301, který slouží jako potvrzení o placení sociálního pojištění. Čeští zaměstnanci v Německu jsou automaticky sociálně pojištěni. Sociální pojištění se skládá z pěti částí (proti nezaměstnanosti, nemoci, důchodu, úrazu, zdravotní). K placení sociálního pojištění jsou občané přihlášení zaměstnavatelem po výběru zdravotního pojištění. Sociální pojištění v Německu je převážně financováno zhruba z 1/2 příspěvky od zaměstnanců a z 1/2 zaměstnavatelem. Sociální pojištění odvádí zaměstnavatel i zaměstnanec (9,75 %). Německo patří státy s více než stoletou tradicí sociálního pojištění. Zdravotní pojištění také odvádí zaměstnavatel i zaměstnanec (7,1 %). V Německu je poměrně široká spoluúčast pacienta ve zdravotnictví např. občané zaplatí za stomatologické ošetření 10 euro za čtvrtletí, za léky 10 % z ceny, za léčebné prostředky 10 % z ceny, za nemocniční péči 11 euro za den. Německým právním předpisům začne český občan podléhat v okamžiku, kdy začne v Německu vykonávat závislou výdělečnou činnost. V tomto momentě přestává být českým pojištěncem a nemá nárok vůči české zdravotní pojišťovně. Automaticky se stává pojištěncem státu, v němž pracuje a obdrží místní doklad o nároku na zdravotní péči. Po ukončení povolání v Německu je nutné si znovu nechat potvrdit na úřadu práce formulář E301 pro přiznání podpory v nezaměstnanosti při návratu do České republiky.

#### Sazby daně z příjmu v Německu v roce 2008

Přesáhne-li roční mzda 7664 €, musíme platit daň. Daňové sazby jsou v rozdělení do pásem v rozmezí 15-42 %. Výši sazby se určuje dle velikosti příjmu a aplikuje u ročního základu daně.

*Tab. 2. Přehled sazeb daně z příjmů v Německu*

Sazba daně (%)	Příjem (EURO)
0	7664
15	7665 - 52 152
42	52 153 - 250 000
45	nad 250 000

Uvedená hranice zdanění se aplikuje u ročního základu daně u svobodných a bezdětných zaměstnanců (u manželů je to dvojnásobek).

Tab. 3. Přehled hrubého příjmu v Německu (první pololetí roku 2008)

Hrubý příjem (EURO)	Počet lidí (%)
0 - 499	10
500 - 999	10
1000 - 1499	14
1500 - 1999	13
2000 - 2499	14
2500 - 2999	12
3000 - 3499	9
3500 - 3999	7
4000 - 4499	4
4500 - 4999	2
5000 - 5499	2
5500 a více	3

Porovnání jednotlivých krajů a okresů dle výše uvedené průměrné mzdy dává občanům signál o mzdových a platových podmínkách v jednotlivých spolkových zemích. Mnozí mladí lidé z východu země tak odcházejí za lepšími finančními podmínkami na západ Německa. [37]

Ze statistik vyplývá, že v roce 2008 se počet míst v Německu výrazně zvýšil pro mechaniky, noční hlídače, dělníky, techniky, kováře. Sektor Logistiky oznámil růst pracovních míst pro řidiče, skladníky a dopravce o 14 000 v příštích 10 letech. Ocelářský průmysl předpovídá potřebu 1200 nových pracovníků v příštích 2 letech. Z důvodu světové finanční krize bohužel nedochází k naplnění předpovídaných statistik, podniky ve větší míře pracovníky propouští. [38]

---

[37] GOLA, P. [on-line]. poslední aktualizace 27.10.2008, [cit.17.4.2009]. Dostupná z WWW: <http://www.euroekonom.cz/podnikani-eu-clanky.php?type=pg-podnikani-dane-nemecko>

[38] Ministerstvo práce a sociálních věcí, [on-line], [cit.17.4.2009]. Dostupný z WWW: [http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/nemecko\\_-\\_law.pdf](http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/nemecko_-_law.pdf)

Po ukončení povolání v Německu je nutné nechat si potvrdit na úřadu práce formulář E301, který slouží jako potvrzení o zaměstnání, taktéž potvrzuje placení sociálního pojištění pro přiznání podpory v nezaměstnanosti při návratu do České republiky. [39]

---

[39] Internetový portál usnadňující mobilitu v rámci EU, [on-line], [cit.17.4.2009]. Dostupný z WWW: [http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/zeme/nemecko/](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/nemecko/)

## 7.5.2. Vstup na trh Velké Británie



### Spojené království Velké Británie a Severního Irska (The United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland)

Tab. 4. Geografické údaje Velké Británie

Hlavní město	Londýn
Rozloha	224 820 km <sup>2</sup>
Počet obyvatel	60 776 238 (odhad 2007)
Státní zřízení	konstituční monarchie, unitární stát
HDP na obyvatele v PPS	116.3
Nezaměstnanost	6,1 (prosinec 2008)
Člen EU	01.01.1973
Měna	GBP

Velká Británie otevřela pracovní trh pro nové členy Evropské unie 1.5.2004 (Česká republika, Estonsko, Kypr, Lotyšsko, Litva, Maďarsko, Malta, Polsko, Slovensko, Slovinsko). Občané, kteří si vybrali tuto zemi jako cílový trh práce, zde mohou volně pobývat, ale pouze v případě, že budou pracovat, nebo budou finančně soběstační (mít dostatek finančních prostředků na uživení se).

#### Kde hledat práci:

1) Nejjednodušším způsobem, před odcestování za prací do Velké Británie, je využití sítě EURES. Pod kolonkou vše o práci v EU/EHP si občan vybere odkaz na nabídky pracovních míst ve Velké Británii. Nebo si na tuto síť vložíme svůj životopis.

## 2) Prostřednictvím internetu

Následující seznam kontaktů vychází z informací a doporučení britských veřejných služeb zaměstnanosti:

- webová stránka, která poskytuje informace o nabídkách pracovních míst agentury Reed: <http://www.reed.co.uk/>
- na webových stránkách „top jobs“ nalezne občan uplatnění pro vyšší technické profese a manažerské pozice: <http://www.topjobs.co.uk/>
- ve Velké Británii existuje portál, který je zaměřen pouze absolventy škol: <http://www.monster.co.uk/>

## 3) Denní tisk

V Británii zastupují inzerci denníky The Guardian, The Times, The Independent, The Telegraph a The Financial Times, které pravidelně aktualizují nabídku volných pracovních míst. Pozice, které zde mohou občané nalézt jsou zpravidla ve specializovanějších profesích oblastech vzdělávání, obchodu, práva nebo sociální práce. [40]

Zájemce o zaměstnání má právo ve Spojeném království pracovat legálně. Znamená to povinnost platit daně a pojištění (National Insurance, dále také „NI“ - zahrnuje sociální i zdravotní pojištění). NI se používá jako evidenční číslo veškerých příspěvků do fondu státního pojištění. Pro získání NI čísla je nutné kontaktovat nejbližší úřadu práce ve Velké Británii. NI není průkaz identity, ale na základě přeložení tohoto průkazu se vydává (občanský průkaz, pas). [41]

Právo na práci v Británii nemusí nutně opravňovat pracovníka k získání britských sociálních dávek. Tyto dávky pobírají pouze osoby, které mají trvalý pobyt ve Velké Británii (přístup k dávkám: daňový odpočet na dítě, příspěvek na dítě, daňové zvýhodnění pro pracující rodiny, příspěvek na bydlení, penzijní bonus – pouze pokud

---

[40] Internetový portál usnadňující mobilitu v rámci EU, [on-line], [cit.17.4.2009]. Dostupná z WWW: [http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/zeme/vb/#o5](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/vb/#o5)

[41] Oficiální portál pro podnikání a export, [on-line], [cit.17.4.2009]. Dostupná z WWW: <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/velka-britanie/pracovni-podminky-ve-velke-britanii/1000687/43171/>



osoba pracuje legálně nepřetržitě 12měsíců). Zaměstnanec odvádí sociální pojištění v uvedené sazbě, pokud se jeho příjem pohybuje od 105 do 770 GB týdně. Pokud je příjem vyšší, platí navíc 1 % ze mzdy nad stanovenou hranici. Zaměstnanec, který si vydělá méně než 105 GB týdně, sociální pojištění neodvádí. Zaměstnavatel odvádí na sociální pojištění 12,8 % a zaměstnanec 11 % ze své hrubé mzdy (příjem zaměstnance musí být vyšší než 105 liber týdně, jinak se sociální pojištění neodvádí). Ve Velké Británii se uplatňuje v systému veřejného zdravotního pojištění vysoká spoluúčast při lékařském ošetření, např.při stomatologickém ošetření: 80 % ceny, u stomatologické prohlídky: 5 liber, u léků: 6 liber za medikament (existují výjimky).

#### Sazby daně z příjmu ve Velké Británii v roce 2008

Sazby daně z příjmů fyzických osob jsou rozděleny na nižší, základní a vyšší sazbu a mají progresivní charakter. Zákonem o dani z příjmu jsou zároveň stanoveny odpočitatelné položky před výpočtem daně, základní odpočitatelná položka činí 5 435 liber. Rozlišují se odpočitatelné položky na jednotlivce a manželský pár, zvláštní sazby existují pro osoby starší 65 a 75 let. [42]

*Tab. 4. Přehled sazeb daně z příjmů*

Sazba daně (%)	Daňový základ (libry)
10	0 - 2 051
22	2 052 - 33 301
40	33 302 a více

Ve Velké Británii není po občanech jiných členských států vyžadováno získání pracovního povolení podmiňujícího přístup na pracovní trh. Každý občan z nově přistupujících členských států kromě Malty a Kypru, který má zájem o práci ve VB se musí povinně hlásit na registru – Worker Registration Scheme

---

[42] GOLA, P. [on-line]. poslední aktualizace 19.01.2009, [cit.17.4.2009]. Dostupná z WWW: <http://www.euroekonom.cz/podnikani-eu-clanky.php?type=pg-podnikani-dane-velka-britanie>

(dále také „WRS) (nemusí se registrovat – občané Kypru a Malty, diplomati, vyslaný pracovník, pracoval-li občan ve Spojeném království legálně bez přerušení po dobu 12 měsíců, kdy část nebo celé toto období spadá po 30. dubnu 2004, OSVČ, studenti denního studia). (příloha č. 12)

#### Průběh registrace:

Vyplnění formuláře WRS: povinné údaje – jméno, adresa, datum narození, státní příslušnost a podrobnosti o zaměstnání, tato registrace je zpoplatněná, přikládá se 90 liber jako poplatek. Platba za poplatek při registraci se hraří ve většině případech britským šekem, britskou poštovní poukázkou, kreditní či debetní kartou, nikoliv v hotovosti. K registraci je nutné doložit kopii dopisu od zaměstnavatele potvrzujícího zaměstnání, 2 fotografie, kopii platného cestovního pasu nebo občanského průkazu (pokud se jedná o první žádost).

Po vyplnění registračního formuláře jej občan zašle poštou na adresu uvedenou na žádosti<sup>6</sup> do jednoho měsíce od začátku pracovního poměru. Tento formulář si lze vyžádat telefonicky, nebo stáhnout z webového portálu. [43] Na základě výše uvedených kroků bude vystaveno registrační osvědčení. Kontrolu registrace provádí zaměstnavatelé. Toto osvědčení opravňuje občany žít a pracovat ve Velké Británii po dobu výkonu práce. V případě změny práce před uplynutím 1 roku se registrace opakuje avšak bez poplatku 90 liber. Registrace by měla proběhnout od začátku v novém zaměstnání, nejdéle do jednoho měsíce od zahájení práce.

---

<sup>6</sup> Vyplněnou žádost zašleme na adresu:  
Worker Registration Team  
Home Office  
Walsall Road  
Cannock  
WS11 OWS

---

[43] Žádost WRS, [on-line], [cit.17.4.2009]. Dostupná z WWW:  
<http://www.ind.homeoffice.gov.uk/sitecontent/applicationforms/wrs/formwrs.doc>

Po přijetí žádosti obdrží žadatel registrační kartu (obsahuje jméno, datum narození, státní občanství, fotografii a specifické referenční číslo), tato karta je platná po dobu registrace, dále obdrží registrační certifikát (pro zaměstnavatele). Za osvědčení o registraci se hradí správní poplatek pouze při prvním zažádání.

Nepřerušil-li občan během roku (12měsíců) registrovanou práci v Británii povinnost pracovní registrace pro něj končí a občan nabývá plných práv jako občané Velké Británie a může si zažádat o povolení k pobytu.

Ve Velké Británii existují profese, které jsou podmíněny získáním britského dokladu o kvalifikaci např. právníci, učitelé na státních školách, úředníci pro oblast obchodního loďstva, instruktoři autoškol, optici a pracovníci ve státem regulovaných zdravotnických profesích např. fyzioterapie a pedikúra. Pro porovnání akademických kvalifikací se musíme obrátit na Informační středisko pro uznávání kvalifikací National Recognition Information Centre. Britské vzdělávací instituce, zaměstnavatelé a profesní sdružení rozhodují o přijatelnosti kvalifikací samostatně.

Nabídka zaměstnání v Velké Británii se nejčastěji vyskytuje v sektorech pečovatelské, dělníci ve výrobě, svářeči, pracovníci interiérů staveb, tesaři, truhláři, čalouníci, řidiči MHD, pracovníci rozvozu zboží, řidiči autobusů, zdravotní sestry, lékaři, stomatologové, řezníci, burači masa, kuchaři, číšníci, servírky, pokojské, další obslužný personál v hotelích, sezónní pomocné práce v zemědělství. [44]

Po ukončení povolání ve Velké Británii je nutné nechat si potvrdit na úřadu práce formulář E301, který slouží jako potvrzení o zaměstnání, taktéž potvrzuje placení sociálního pojištění pro přiznání podpory v nezaměstnanosti při návratu do České republiky.

---

[44] Internetový portál usnadňující mobilitu v rámci EU, [on-line], [cit.17.4.2009]. Dostupná z WWW: [http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/moznosti\\_v\\_jednotlivych\\_zemich.pdf](http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/moznosti_v_jednotlivych_zemich.pdf)

## 8. Závěr

V první části bakalářské práce jsem se zaměřila na právní aspekty uplatňování výkonu svobody pohybu pracovníků v rámci Evropské Unie týkajících se občanů nových členských států. Cílem bylo vymezit možnosti přístupu na pracovní trh Evropské unie, seznámení se s podmínkami přístupu a usnadnění odchodu českých pracovníků do jiného členského státu Evropské unie za prací. Jsou zde popsány jednotlivé postupy, které napomáhají splnit podmínky pro vstup na pracovní trh jiného členského státu EU. Agenturní činnost je součástí této pomoci. V práci jsem uvedla dva příklady agenturní činnosti a to internetový portál EURES, který poskytuje občanům informace, týkající se pracovního trhu členských států a informuje je o podmínkách vstupu. Využití portálu EURES je snadným způsobem pro vstup na pracovní trh některého z členských států. Dále jsem v práci zmínila on-line síť Solvit, která pomáhá řešit občanům problémy vznikající nesprávným používáním předpisů na vnitřním trhu jednotlivých států. Jsou zde uvedeny i příklady pomoci Solvit centra. V práci jsou popsány doklady, které občané potřebují při žádosti o pracovní místo v jiném členském státě.

Dále jsem se v práci zaměřila na vybrané členské státy a vzájemně porovnávala rozdíly, které se týkaly volného pohybu pracovníků. Porovnávala jsem přístup na pracovní trh států Velké Británie a Německa, z důvodu rozdílnosti těchto dvou zahraničních trhů. Zabývala jsem se především vymezením možností přístupu na pracovní trh Evropské unie, seznámením se s podmínkami přístupu a usnadnění procesu odchodu českých pracovníků do jiného členského státu Evropské unie za prací. Pracovní trh Velké Británie je oproti Německu více zahlcován pracovníky z ostatních členských států z důvodu toho, že Velká Británie neuplatňuje přechodná období a pracovní trh ponechala zcela bez omezení.

Svoboda volného pohybu je zakotvena ve Smlouvě o Evropském společenství. Tato smlouva se stala podkladem pro právní předpisy Rady č. 1612/68/EHS ze dne 15. října 1968 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství a později doplněna a upravena směrnicí Evropského Parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o

právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států.

Svoboda volného pohybu pracovníků je součástí první svobody EU. Vůči novým členským státům EU(10), které v roce 2004 přistoupily do EU, zavedly některé státy přechodná opatření. Cílem těchto opatření je ochrana pracovního trhu před přílivem migrujících pracovníků. Jako důvod pro zavedení přechodných období uvedly některé členské státy vysokou nezaměstnanost. Česká republika po vstupu do EU v roce 2004 zpřístupnila pracovní trh všem členským státům EU. Zahraniční pracovní síla byla v ČR již před vstupem do EU. Dle mého názoru občané České republiky nezahlcují pracovní trhy členských států. Dopad na nízký pohyb pracovníků mají rodinné důvody (neochota změnit prostředí, rodinné zázemí, nízký věk dětí), jazykové bariéry, nedostatek informací o pracovních příležitostech, ale také zvyšující se životní úroveň státu. Z velké části je volný pohyb využíván studenty. Vysoká mobilita je u studentů z důvodů existujících studijních programů, které umožňují vycestovat studentům do zahraničí.

Výhodou volného pohybu pracovníků je seznamování se s odlišnou kulturou, rozvoj kvalifikace a porovnávání znalostí získaných praxí. Dochází k výměně vzájemných poznatků vedoucích k vylepšování technologií a rozvíjení technických pokroků. Dobře řízená náborová schémata pro migranty různých kvalifikací, společně s aktivizací domácích pracovních rezerv, by měla být součástí politiky každého členského státu.

Překážkou volného pohybu pracovníků jsou odlišné administrativní postupy v přístupu na pracovní trh jednotlivých států. Chce-li občan České republiky odejít za prací do zahraničí, musí si zjistit informace týkající se přístupu na pracovní trh jednotlivě u každého členského státu, rozhoduje-li se mezi více státy. Tato negativní vlastnost ovlivňuje výběr pracovního trhu a to z důvodu odlišnosti přístupu na pracovní trh jednotlivých států EU. Stanovení jednotného administrativního postupu pro občany členských států by zjednodušovalo vstup na pracovní trh států EU. Do budoucna by se měly sjednotit podmínky přístupu na pracovní trh EU. Evropská unie by měla uplatňovat jednotné podmínky pro členské státy v rámci volného pohybu pracovníků.

Evropská unie se snaží zvyšovat úroveň pracovních trhů v zahraničí především tím, že dává podnět ke spolupráci mezi jednotlivými členskými státy a podporuje volný pohyb pracovníků. V budoucnu by se měla Evropská unie zaměřit na sjednocení pravidel týkajících se volného pohybu pracovníků v rámci EU, která by měla platit pro všechny členské státy.

## 9. Summary

The bachelor dissertation attend to the one of the freedom of European Union (next also „EU“) and it is free movement of worker. This problem is actual from entrance of the Czech republic to EU, because only some states are be willing to open their labour-market.

In the first part the work focus on the legal aspect the exercitation free movement of worker in European Union related with citizen of new member states. The aim was delimitate possibilities of entrance on labour market of EU, identification with conditions of entrance and facilitation the process of departure for czech workers to another member state of EU because of the working. There are described individual procedures, which aid to realize the conditions for entrance on labour market another member state of EU. The agency activity is part of this aiding. There are presented two examples of agancy activity in this work and it is the internet portal EURES, which afford a citizen the informations about labour market of members states and inform about the conditions of entrance. Below it is mention on-line net Solit, which try to solve the problems which originating of incorrect using of regulations on home market of members states. There are mentioned the example of this aid. This work describe the documentation, which citiziens needs for request for working station in another member state of EU.

More closely there were description and comparison the procedure on the market of states Great Britain and Germany, because of differences these two markets.

## 10. Seznam použité literatury

TICHÝ, L., aj.: Evropské právo, 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2006, 879 s., ISBN: 80-7179-430-9

TÝČ, J., Základy práva Evropské unie pro ekonomy, Linde, 2006, 288 s., ISBN 80-7201-631-8

Kolektiv autorů: Ing. Kateřina Joklová, Jana Klečková, Ing. Vladimír Kváča, Jana Kváčová, Ing. MgA. Barbora Kysilková, RNDr. Jitka Ryšavá, Jiří Šourek, DiS., Pravidla pro volný pohyb služeb a svobodu usazování v EU, Kolektiv autorů, 2006, 69 s., ISBN 80-239-7718-0

OUTLÁ V., HAMERNÍK P., BAMBAS J., Judikatura Evropského soudního dvora, Aleš Čeněk, s.r.o., 2005, 344 s., ISBN 80-86898-49-0

### Brožury

Práce ve Velké Británii Vaše práva, překladem v originálu „Working in the UK – Your rights“, Trade Union Congress ,14 s.

RYŠAVÁ, J., JOKLOVÁ KATEŘINA, Volný pohyb služeb v otázkách a odpovědích, EIC Praha, 2008, 72 s.

### Elektronické zdroje

Webové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí, dostupné z WWW <http://portal.mpsv.cz>

Webové stránky Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, dostupné z WWW <http://www.msmt.cz>

Webové stránky Ministerstva průmyslu a obchodu, dostupné z WWW <http://www.mpo.cz/>

Webové stránky pro podnikání a export, dostupné z WWW <http://www.businessinfo.cz/cz/>

Webové stránky pojednávající o diskriminaci, dostupné z WWW <http://www.diskriminace.cz>

Webové stránky britské registrace, dostupné z WWW <http://www.ind.homeoffice.gov.uk>



Webové stránky o Evropské unii, dostupné z WWW <http://www.euroskop.cz/>

Webové stránky o Evropské unii, dostupné z WWW <http://www.euractiv.cz/>

Webové stránky o přístupu k právu Evropské unie, dostupné z WWW <http://eur-lex.europa.eu/cs/index.htm>

Webové stránky o Evropské unii, dostupné z WWW [http://ec.europa.eu/index\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/index_cs.htm)

Webové stránky judikatury Evropské unie, dostupné z WWW <http://curia.europa.eu/cs/content/juris/index.htm>

Webové stránky ekonomicky zaměřeného portálu, , dostupné z WWW <http://www.euroekonom.cz>

Webové stránky Všeobecné zdravotní pojišťovny, dostupné z WWW <http://www.vzp.cz/>

Webové stránky o Europassu, dostupné z WWW <http://www.europass.cz/>

Webové stránky o práci v Německu, dostupné z <http://www.uni-kl.de>

### **Seznam citovaných zákonů a směrnic**

Smlouva o založení Evropského Společenství

Směrnice Evropského parlamentu a rady 2005/36/ES ze dne 6.7.2005 o uznávání odborných kvalifikací

Novela zákona o uznávání odborné kvalifikací - zákon č. 189/2008 Sb.

Nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 ze dne 15 října 1968 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství

Směrnice rady 2003/109/ES o právním postavení státních příslušníků třetích zemí, kteří jsou dlouhodobě pobývajícími rezidenty

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004

o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států, o změně nařízení (EHS) č. 1612/68 a o zrušení směrnic 64/221/EHS, 68/360/EHS, 72/194/EHS, 73/148/EHS, 75/34/EHS, 75/35/EHS, 90/364/EHS, 90/365/EHS a 93/96/EHS

Návrh antidiskriminačního zákona ČR

Nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení

Směrnice 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů

## Přílohy

1. Žádost o uznání kvalifikace
2. Přejídná období
3. Mzdy a odvody daní v členských státech
4. Europass - životopis
5. Europass - jazykový pas
6. Europass – mobilita
7. Europass – dodatek k osvědčení
8. Soupis povolání v Německu
9. Žádost o zaměstnání v Německu
10. Pracovní povolení v Německu
11. Žádost o pracovní povolení v Německu
12. Žádost o registraci WRS ve Velké Británii