

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

Tereza Krivánková

Zaměstnávání občanů České republiky v zemích EU

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Uzavření rukopisu: březen 2009

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně za použití zdrojů a literatury v ní uvedených.

V Praze dne.....

Podpis

Obsah

Úvod.....	4
Volný pohyb občanů České republiky v rámci Evropské unie	8
Zaměstnávání občanů České republiky ve státech Evropské unie.....	16
Zaměstnávání občanů v zemích EU - Německo	23
Zaměstnávání občanů České republiky v zemích EU – Irská republika.....	42
Závěr	61
Seznam zkratek	65
Seznam literatury	66
Resumé.....	73

Úvod

Právo žít, studovat a pracovat v některém z členských států Evropské unie náleží všem občanům EU. Právo volného pohybu, obecně všech osob a speciálně pracovníků, je jedním ze základních kamenů Evropského společenství. Toto právo vyplývá ze Smlouvy o založení ES.

V roce 1957 bylo Římskou smlouvou právo volného pohybu přiznáno pouze osobám ekonomicky činným, tedy pracovníkům, podnikatelům, živnostníkům nebo svobodným povoláním a jejich rodinným příslušníkům. Jednotným evropským aktem z roku 1987 bylo toto právo rozšířeno i na ekonomicky neaktivní osoby jako jsou důchodci nebo studenti. V roce 1992 Smlouvou o Evropské unii – Maastrichtskou smlouvou, došlo k zavedení tzv. evropského občanství, které mimo jiných oprávnění v sobě zahrnuje právo každého občana členského státu Evropské unie volně se pohybovat a usazovat na území libovolného členského státu. Smlouvou o založení Evropského hospodářského společenství byly nejdříve uvolněny podmínky pro pracovníky, osoby žijící ze závislé činnosti. Článkem 48 této smlouvy bylo stanoveno přechodné období do konce roku 1968 a zakázána jakákoliv diskriminace založená na státní příslušnosti mezi pracovníky členských států, pokud šlo o zaměstnání, odměnu a jiné pracovní podmínky. Tato ustanovení jsou bezprostředně závazná, takže se jich mohl dovolat kterýkoli občan přímo.

Pravidla pro výkon tohoto práva dále upravilo dosud účinné *nařízení č. 1612/68 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství*. Překážky výkonu práva volného pohybu a pobytu pracovníků odstraňovala *směrnice Rady 68/360 o odstranění omezení pohybu a pobytu pracovníků členských států a jejich rodinných příslušníků uvnitř Společenství*, která zjednodušovala formality při přechodu státních hranic a při vstupu na území jiného členského státu. V tomto státě určení bylo pracovníkovi automaticky vydáno povolení k pobytu na 5 let, jehož platnost byla na požádání prodlužována. Právo vstupu mohly státy omezit jen z důvodu veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti nebo ochrany zdraví.

Problémem ovšem bylo, že se právo volného pohybu a pobytu vztahovalo pouze na zaměstnance. Obchodníků, živnostníků a osob vykonávající svobodné povolání se toto oprávnění netýkalo. Dle článku 52 Římské smlouvy měla být omezení postupně rušena. Již v roce 1961 došlo k přijetí programu pro zajištění svobody usazování. Podle tohoto dokumentu měly být pro každou výše zmíněnou oblast přijaty směrnice. Ty se podařilo přijmout jen pro některé skupiny – zemědělce a některé samotné činnosti průmyslové povahy.¹ Pokud však šlo o svobodná povolání, jako jsou advokáti, lékaři, veterináři nebo architekti, ta upravena nebyla. Problémem tedy stále zůstávalo, že práva volného pohybu a pobytu osob mohly využívat jen některé skupiny občanů.

Dalším nedostatkem zůstávaly různé požadavky členských států na výkon jednotlivých profesí, a s tím související uznávání vysokoškolských diplomů. Toto nebylo na komunitární úrovni řešeno, takže stále existovaly faktické překážky výkonu některých povolání. Postupně byly vydávány směrnice pro sblížování požadavků pro výkon svobodných povolání.² Předpisy byly přijímány postupně, ale ne příliš rychle. Výsledkem bylo přijetí *směrnice 89/48/EHS o obecné úpravě pro uznávání vysokoškolských diplomů udělených po ukončení nejméně tříletého odborného vzdělání*. Dle této úpravy je členský stát povinen uznat diplom získaný v jiném státě EU. V případě, že je rozdíl v délce vzdělání jeden rok a více, může cílový stát podmínit uznání diplomu prokázáním pracovních zkušeností v dané oblasti nebo nařídít vykonání rozdílové zkoušky. V roce 1992 byla přijata směrnice, která umožnila uznávání diplomů získaných i po kratší době studia. Pokud však jde o uznávání kvalifikací, stále existují překážky ve formě

¹ Směrnice Rady 68/363 ze dne 15. října 1968, Úř. Věstník L 260, 22.10.1968, s. 1-5

² Směrnice Rady 93/16/EHS ze dne 5. dubna 1993 o usnadnění volného pohybu lékařů a vzájemného uznávání jejich diplomů, osvědčení a jiných dokladů o dosažené kvalifikaci, Úř. Věstník L 165, 7.7.1993, s. 1-24,

Směrnice Rady ze dne 10. června 1985 o vzájemném uznávání diplomů, osvědčení a jiných dokladů o dosažené kvalifikaci v oboru architektury obsahující opatření k usnadnění účinného výkonu práva usazování a volného pohybu služeb, Úř. Věstník L 223, 21.8.1985, s. 15-25
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 98/5/ES ze dne 16. února 1998 o usnadnění trvalého výkonu povolání advokáta v jiném členském státě než v tom, ve kterém byla získána kvalifikace, Úř. Věstník, L 77, 14.3.1998, s. 36/43,

regulovaných zaměstnání. Touto problematikou se podrobněji zabývám v kapitole týkající se Spolkové republiky Německo.

Jeden ze základních cílů Evropského společenství je uveden v článku 2 SES³:

„Posláním Společenství je vytvořením společného trhu a hospodářské a měnové unie a prováděním společných politik nebo činností uvedených v člancích 3 a 4 podporovat harmonický, vyvážený a udržitelný rozvoj hospodářských činností, vysokou úroveň zaměstnanosti a sociální ochrany, rovné zacházení pro muže a pro ženy, trvalý a neinflační růst, vysoký stupeň konkurenceschopnosti a konvergence hospodářské výkonnosti, vysokou úroveň ochrany a zlepšování kvality životního prostředí, zvyšování životní úrovně a kvality života, hospodářskou a sociální soudržnost a solidaritu mezi členskými státy.“

Podle tohoto článku mezi činnosti Společenství mimo jiné patří vytváření volného trhu a odstraňování překážek, které by tomu bránily. Toto je stanoveno v následujícím článku 3c: *„vytvoření volného trhu, který se vyznačuje odstraněním překážek volného pohybu zboží, osob, služeb a kapitálu.“*

Pro přesnější vymezení tohoto práva byla vydána *směrnice 2004/38/ES o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států*. Směrnice sjednotila dříve rozříštěnou právní úpravu v této oblasti a nahradila tak předešlé předpisy. Šlo zejména o směrnice, které garantovaly právo volného pobytu pro všechny občany členských států obecně.⁴

Právo svobodného pohybu a pobytu pracovníků je jedním ze základních práv. Východiskem pro jeho další vývoj je jeho úprava v čl. 39 Smlouvy o založení Evropského společenství. Samotný volný pohyb znamená zamezení

³ Smlouva o založení Evropského společenství, Úřední věstník C 325 ze dne 24. prosince 2002

⁴ Směrnice Rady ze dne 28. června 1990 o právu pobytu zaměstnaných osob a osob samostatně výdělečně činných po skončení jejich pracovní činnosti, Úř. Věstník L 180, 13.7.1990, s. 28-29
Směrnice Rady 93/96/EHS e dne 29. října 1993 o právu pobytu pro studenty, Úř. Věstník L 317, 18.12.1993, s. 59-60

jakékoliv diskriminace na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, pracovní podmínky nebo odměňování.

Článek 39 SES má, stejně jako celá smlouva, přímý účinek. Členské státy mají povinnost toto individuální právo každého svého občana chránit. Zároveň žádné ustanovení komunitárního práva nebrání členskému státu přijmout určitá omezení volného pohybu na svém území, která se vztahují na všechny osoby podléhající jurisdikci daného státu. Stát tedy může omezit volný pohyb osob například uložením trestu za spáchaný trestný čin.⁵ Podle tohoto rozhodnutí Evropského soudního dvora se ustanovení o volném pohybu osob nevztahují na případy, které jsou vnitřní záležitostí členského státu a týkají se osob podléhající jeho jurisdikci. Pokud se v daném případě nevyskytuje prvek, který by spojoval případ s komunitárním právem.

⁵ C.O.J. Regina v. V.A.Saunders, č. 175/76, ECR
„THE PROVISIONS OF THE TREATY ON FREEDOM OF MOVEMENT FOR WORKERS CANNOT THEREFORE BE APPLIED TO SITUATIONS WHICH ARE WHOLLY INTERNAL TO A MEMBER STATE, IN OTHER WORDS, WHERE THERE IS NO FACTOR CONNECTING THEM TO ANY OF THE SITUATIONS ENVISAGED BY COMMUNITY LAW“

1. Volný pohyb občanů České republiky v rámci Evropské unie

Každý občan EU má právo svobodně se pohybovat a usazovat na území kteréhokoli členského státu. Občanství Evropské unie má každý, kdo je státním příslušníkem některého z členských států. Tento pojem byl zaveden Smlouvou o Evropské unii v roce 1992 a dále rozveden Amsterdamskou smlouvou v roce 1997. Občanství nenahrazuje státní příslušnost, ale doplňuje ji o další práva. Jedním z nich je právě právo svobodně se pohybovat a pobývat na území každého členského státu, usadit se na jeho území, hledat zaměstnání a pracovat.

Pokud hovoříme o volném pohybu osob, musíme jasně stanovit, co si pod tímto pojmem představit. Toto oprávnění v sobě zahrnuje:

- právo na opuštění území členského státu;
- právo vstupu a pobytu na území jiného členského státu;
- rovné zacházení s těmito osobami.

1.1 Právo na opuštění území členského státu

Toto právo je upraveno směrnicí 2004/38/ES. Opravňuje občany států Evropské unie a jejich rodinné příslušníky odebrat se do jiného členského státu za předpokladu, že mají platný průkaz totožnosti nebo pas, resp. překračovat státní hranice bez zdlouhavých formalit. Odpadá povinnost předkládat doklad totožnosti při překračování vnitřní hranice. Naopak byla zavedena zvýšená ochrana vnějších hranic schengenského prostoru. Je jasné, že ochrana vnější hranice není jen zájmem země, již státní hranice přísluší. Zvýšená protekce je v zájmu bezpečnosti všech států.

1.2 Právo vstupu a setrvání na území jiného členského státu

Členský stát je povinen poskytnout přístup na své území těm osobám, které mají platné cestovní doklady nebo průkaz totožnosti. Stát je oprávněn přijmout opatření, která mu umožní získání dostatečných informací o pohybu osob na jeho území. Tím je například registrační povinnost ve Spojeném království. Občané

členského státu, příjíždějící na území jiného státu mohou být vyzváni, aby učinili určité prohlášení o pobytu, zároveň musí být stanovena přiměřená lhůta pro splnění této povinnosti. Členský stát může přijmout i určitá sankční opatření při nesplnění uvedené povinnosti. Tyto sankce musí svým charakterem ovšem odpovídat povaze nesplněné povinnosti. Měly by být srovnatelné se sankcemi stanovenými pro podobná provinění podle vnitrostátní legislativy státu. Trest odnětí svobody není přípustný. Při vstupu na území daného státu, nesmí být občané členských států dotazováni na důvod nebo délku svého pobytu.

Důležitým rozhodnutím v oblasti vstupu na území členského státu, byl případ *Daniele Roux v. Belgie*⁶. V tomto případě šlo o odmítnutí vstupu francouzské občanky na území Belgie. Belgické úřady odmítly vydat povolení k pobytu a nařídily jí odjet ze země, protože nebyla registrována v systému sociálního zabezpečení v okamžiku, kdy se o její žádosti rozhodovalo. ESD rozhodl, že přednostní zaregistrování v systému sociálního zabezpečení není možné použít jako podmínku pro povolení práva vstupu a setrvání na území členského státu. Základní předpokladem volného pohybu a pobytu osob je to, že budou v daném státě vykonávat ekonomickou aktivitu. A to by mělo být jedním z klíčových faktorů, kterými by se úřady měly zabývat. Zároveň není podstatné, zda bude tuto ekonomickou aktivitu vykonávat jako osoba samostatně výdělečně činná nebo v zaměstnaneckém poměru.

1.3 Právo pobytu

Právo pobytu na území členského státu pro občany EU, ale i jejich rodinné příslušníky, je garantováno Smlouvou o založení Evropského společenství. Později bylo rozvedeno směrnicemi, které toto právo rozšiřovaly postupně na všechny osoby. Roztříštěná úprava byla později sjednocena výše zmíněnou směrnicí Rady 2004/38/ES. Svoboda pobytu v sobě zahrnuje právě právo svobodně pracovat na území kteréhokoli členského státu. Toto právo v sobě obsahuje rovněž oprávnění setrvat na území cílového státu za účelem hledání zaměstnání. Občané států EU se na území jiného členského státu mohou zdržovat až 3 měsíce bez toho, aniž by podléhali jakýmkoli formalitám nebo povolením.

⁶ *Daniele Roux v. Belgium State*, No. C-363/89, ECR, 1991, 273

Osoby samostatně výdělečné činné mohou svobodně podnikat tzn. zřizovat a provozovat živnosti a poskytovat služby.

Amsterdamská smlouva toto právo zavedla pro všechny občany, tedy i pro ne ekonomicky aktivní. Ti mohou pobývat na území jiného státu delší dobu, než tři měsíce, pokud prokáží, že mají dostatek finančních prostředků, aby se nestali zátěží pro sociální systém daného státu, a zároveň mají uzavřené zdravotní pojištění. Po přijetí směrnice 2004/38/ES se ustoupilo od předcházející úpravy, kdy bylo třeba při pobytu delším než tři měsíce požádat o povolení. Občanovi bylo vydáno tzv. „*povolení k pobytu pro státního příslušníka členského státu EU*“. Podle směrnice by měla stačit jen registrace u příslušných úřadů, která v některých případech ani nemusí být vyžadována a slouží zpravidla k informačním účelům státu o migraci na jeho území. Směrnice měla být provedena všemi státy do 30. dubna 2006. Podle zprávy⁷ Evropské komise, která hodnotila její implementaci, ani jeden stát neprovedl celou směrnicí správně. Ani jeden článek nebyl proveden všemi státy účinně a správně. Problémem je, že státy od občanů EU požadují předložení spolu s žádostmi o pobyt další doklady, nepředpokládané ve směrnici.

Přes nevidaný rozsah práv, které volný pohyb osob občanům EU přinesl, není svoboda pohybu pracovních sil v Evropské unii absolutní. První omezení se týká činností spjatých s výkonem veřejné moci, které mohou být vyhrazeny pouze státním příslušníkům domovského státu. Státy dále mohou omezit právo volného pohybu z důvodu veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti a ochrany zdraví.

Podle článku 46 může být z důvodů výše uvedených, stanoven zvláštní režim pro cizí státní příslušníky. K provedení ustanovení byla přijata *směrnice Rady 64/221 o koordinaci zvláštních opatření týkajících se pohybu a pobytu cizích státních příslušníků, která byla přijata z důvodů veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti nebo veřejného zdraví*. Pokud jde o opatření týkající se zdraví, mohou státy přijmout omezení u osob, které trpí některou z nemocí vyjmenovaných v příloze směrnice. Tímto opatřením je zpravidla zamezení vstupu osoby do země. Pokud ovšem osoba onemocněla některou z nemocí až po vydání povolení

⁷ Tisková zpráva Evropské komise, 10.12. 2008
http://ec.europa.eu/ceskarepublika/press/press_releases/08081922_cs.htm

k pobytu, nesmí to být důvod pro zamítnutí prodloužení povolení k pobytu nebo důvod pro vyhoštění ze země.

Pokud jde o omezení z důvodů bezpečnosti a veřejného pořádku, jejich vymezení v této směrnici je poněkud široké. V období následujícím po účinnosti směrnice, bylo jejich provádění dotvářeno judikaturou, což také přispívalo k větší míře právní jistoty. Při přijímání opatření se příslušný orgán vždy rozhoduje podle chování dané osoby. Odsouzení za trestný čin není důvodem pro přijetí zmíněných omezení. Záznam v rejstříku trestů není důvodem, pro bránění ve vstupu do země. V této oblasti významnou roli sehrála judikatura ESD, kterou se soud snažil o co největší rozšíření svobody volného pohybu. V rozsudku ESD⁸ ve věci Yvonne Van Duyn v. Home office šlo právě o výklad článku 46 SES a článku 3 směrnice 64/221. Nizozemské státní občance Van Duyn byl odepřen vstup na britské území s odůvodněním, že její členství ve Scientologické církvi ohrožuje veřejný pořádek. Příslušné orgány se musí zabývat vždy osobním chováním dané osoby, o jejichž právech rozhodují. Soud za takové osobní chování uznal i členství v organizaci, která může takovéto ohrožení znamenat, neboť *„členství, které odráží účast na činnosti skupiny nebo organizace i identifikaci s jejími cíli a záměry, může být považováno za dobrovolný akt dotčené osoby, a být tak součástí jejího osobního chování“*. V rozsudku Van Duyn z roku 1974 soud rozhodl, že ohrožení veřejného pořádku musí být „skutečné a dostatečně závažné“. Soud ve svém rozhodnutí uvedl, že při rozhodování o uplatnění opatření proti určité osobě, je vždy nutné, zabývat se jejím osobním chováním. To, že je osoba členem organizace, která je sice považována daným členským státem za společensky škodlivou, ale není organizací zakázanou, není projevem jejího osobního chování.

Další omezení práva na volný pohyb a pobyt se týká výkonů některých povolání ve veřejné správě nebo činnosti při výkonu veřejné moci. Smlouva o založení ES vyjímá ve článku 39/4 z ustanovení svobody pohybu, zaměstnání ve veřejné správě. Bližší upřesnění těchto omezení a výčet zaměstnání už ale

⁸ ESD, 4.12.1974, Yvonne Van Duyn v. Home office, 41-74, <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=40256:cs&lang=en&list=40256:cs,40228:cs,&pos=1&page=1&nbl=2&pgs=10&hwords=Van%20Duyn~&checktexte=checkbox&visu=#SM>

neobsahuje. Problémem by mohlo být rozdílné chápání pojmu *zaměstnání ve veřejné správě* v jednotlivých státech, což by zároveň představovalo omezení svobody pohybu. Opět zde sehrál významnou roli ESD. Šlo o rozhodnutí ve věci Komise v. Belgie⁹, kde soudní dvůr rozhodl, že ustanovení článku 39 je třeba vykládat restriktivně. Zaměstnání ve veřejné správě jsou pouze ta, která „*obsahují přímou nebo nepřímou účast na výkonu veřejné moci a na funkcích, jež mají za cíl chránit obecné zájmy státu nebo jiných územněsprávních celků*“.

Přístup k určitým povoláním mohou státy pro cizí státní příslušníky omezit tehdy, pokud jde o zajištění vnitřní a vnější bezpečnosti státu nebo je obsahem zaměstnání podíl na donucovací moci veřejné správy.

Judikatura i nadále postupně rozšířila zákaz diskriminace z důvodů státní příslušnosti i na oblast dopravy, školství, zdravotnictví, vědy a výzkumu a poštovních služeb.

Podle článku 45 Smlouvy o založení ES, se svoboda volného pohybu nevztahuje ani na „*činnosti, které jsou v příslušném státě spjaty, i když jen příležitostně, s výkonem veřejné moci*“. Ustanovení upřesnila opět judikatura konkrétně v rozhodnutí ESD¹⁰ Jean Reyner v. Belgie. Toto rozhodnutí řešilo omezení přístupu k nezávislým povoláním. Soudní dvůr rozhodl, že státy nemohou zakázat přístup k nezávislé profesi jako celku jen proto, že obsahuje některé aktivity, na které se vztahuje článek 45. „*Je-li s povoláním spjata činnost zasahující do výkonu veřejné moci, mají státy právo vyhradit některé akty pouze svým občanům.*“

1.4 Rovné zacházení

Podle Smlouvy o založení Evropského společenství je zakázána jakákoliv diskriminace na základě státní příslušnosti.¹¹ Toto ustanovení je dále

⁹ ESD, 26.5.1982, Komise v. Belgie, C-149/79, <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=97698:cs&lang=en&list=97698:cs,97695:cs,82571:cs,82463:cs.&pos=1&page=1&nbl=4&pgs=10&hwords=&checktexte=checkbox&visu=#texte>

¹⁰ ESD, 21.6.1974, Jean Reyners v. Belgie, C-2/74, <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=40233:cs&lang=en&list=40233:cs,40203:cs.&pos=1&page=1&nbl=2&pgs=10&hwords=Reyners~&checktexte=checkbox&visu=#texte>

¹¹ Článek 12 Smlouvy o založení Evropského společenství, Úřední věstník C 325 ze dne 24. prosince 2002

specifikováno. Dle článku 39/2 SES: „*Volný pohyb pracovníků zahrnuje odstranění jakékoliv diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky.*“

Dalším důležitým ustanovením SES týkajícího se rovného postavení pracovníků je článek 39/3 c), který umožňuje občanům členských států pobývat na území jiných států EU, pokud je jejich účelem pobytu výkon zaměstnání. Na tyto osoby se pak vztahují právní předpisy, které upravují zaměstnávání vlastních občanů.

Rovné zacházení s pracovníky uvnitř Společenství upravuje podrobněji *nařízení Rady 1612/68*.¹² Toto nařízení bylo přijato za účelem stanovení určitých pravidel pokud jde o rovné zacházení, a zároveň je jeho smyslem chránit rodinný život pracovníků resp. chránit rodinu migrujícího pracovníka před rozdělením a obecně respektováním rodinného života.

Rovné zacházení se všemi zahraničními pracovníky je základním předpokladem pro fungování svobody pohybu pracovních sil. Zaměstnávání občanů z jiných členských států EU nesmí národní právní předpisy omezovat žádným způsobem. Jde o ustanovení, která by omezovala cizí státní příslušníky k přístupu zaměstnání, omezovala nabídku nebo poptávku po práci. Rovněž není možné, aby stát stanovoval požadavky pro určité zaměstnání, které neplatí pro jeho občany. Je tedy zakázána přímá i nepřímá diskriminace. Požadovat například po příslušníkovi jiného členského státu jako podmínku pro jmenování do určité funkce, aby se na území tohoto státu usídlil, je nepřímé diskriminační opatření založené na diskriminaci podle státní příslušnosti. Tato podmínka by mohla být oprávněná jen za předpokladu, že požadavek usídlení se v daném státě by byl založen na objektivních důvodech nezávislých na národnosti zaměstnance a zároveň by toto ustanovení směřovalo k legitimnímu cíli stanoveném vnitrostátním právním řádem. Nelze tedy národními předpisy stanovovat požadavky pro určitou pracovní pozici, které v konečném důsledku povedou k diskriminaci státních příslušníků ostatních členských států.

¹² nařízení Rady 1612/68/EHS ze dne 15. října 1968 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství, Úř. Věstník, L 257, 19.10.1968

Jedním z možných požadavků je dostatečná úroveň jazykových znalostí. Toto se určuje podle povahy povolání. Logicky jde o zaměstnání, jehož výkon předpokládá znalost jazyka, resp. znalost úředního jazyka daného státu vyžaduje. Takovýmto povoláním je například učitel, bez zřetele na to, o jaký vyučovaný předmět jde.

Zároveň není možné omezovat procentuálně nebo jinak počty cizinců zaměstnaných na území státu. Ustanovení článku 4/1 nařízení 1612/68, které výše zmíněnou praxi zakazuje, se vztahuje nejen na úroveň celého státu, ale i jednotlivých regionů nebo i oborů a druhů povolání.

Diskriminační opatření nesmí být obsažena nejen ve vnitrostátním právním řádu, ale je nepřípustné, aby byly obsaženy v kolektivních smlouvách. Dle nařízení 1612/68 je jakékoliv ujednání kolektivní smlouvy nebo individuální smlouvy neplatné, pokud stanoví nebo povoluje diskriminační podmínky vůči pracovníkům, kteří jsou příslušníky cizích členských států. Jde zejména o ustanovení týkající se přístupu k zaměstnání, odměňování, ale i podmínek skončení pracovního poměru. Podle judikatury ESD není možné, aby podmínkou povýšení nebo zahrnutí do vyšší platové skupiny, bylo dosažení určité délky praxe, do níž se započítává pouze praxe vykonaná v daném členském státě. Do dosažené praxe je třeba započítat i odpracovanou dobu v zaměstnání se stejnou pracovní náplní v předcházejícím členském státě, v němž zaměstnání bylo vykonáváno. Jde zejména o zaměstnání ve veřejném sektoru. V případě, že stát nebude brát v potaz tuto praxi, jde o porušení článku 39 SES a článků 7/1 a 7/4 nařízení 1612/68.

Jedním z faktorů efektivního a úplného využití práva na volný pohyb pracovníků je to, aby migrujícího pracovníka doprovázela jeho rodina. Cílem členských států by měla být integrace cizího státního příslušníka – pracovníka v daném státě. Dalším z předpokladů je začlenění také jeho rodiny do příslušné země. Za rodinné příslušníky pracovníka, jsou dle směrnice 2004/38 považováni:

- manžel/manželka,
- partner, se kterým občan uzavřel registrované partnerství

- potomci v přímé linii, kteří jsou mladší 21 let nebo jsou vyživovanými osobami,
- předci v přímé linii, kteří jsou vyživovanými osobami.

Tyto osoby mají právo usadit se na území jiného členského státu společně s pracovníkem, a to bez ohledu na jejich státní příslušnost. Je samozřejmé, že migrující pracovník by měl být schopen se o tyto osoby postarat, a to ve smyslu zajištění ubytování a dalších záležitostí. Podmínkou úspěšné integrace pracovníka a jeho rodiny je umožnění zaměstnání nebo samostatné výdělečné činnosti také rodinným příslušníkům a zařazení dětí do školního vzdělávacího systému daného státu, od základního až po vyšší vzdělání a od obecné po odbornou výuku.¹³ Potomci mají stejné možnosti a podmínky jako děti státních příslušníků členského státu. Toto právo rovného zacházení v sobě zahrnuje oprávnění ke studiu všech forem, včetně vzdělání univerzitního, možnosti přiznání různých finančních pomoci a stipendii při splnění stejných podmínek jako státní občané.

¹³ Článek 12, nařízení Rady 1612/68/EHS ze dne 15. října 1968 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství, Úř. Věstník, L 257, 19.10.1968

2. Zaměstnávání občanů České republiky ve státech Evropské unie

Na základě Smlouvy o přistoupení České republiky k EU se od 1.5.2004 stala Česká republika jejím členem. Volný pohyb občanů a s tím spojené usazování a výkon zaměstnání v ostatních členských státech bylo dotčeno tzv. přechodnými opatřeními. Úprava přechodných opatření je obsažena v Příloze č. V. Aktu o podmínkách přistoupení České republiky, Estonské republiky, Kyprské republiky, Lotyšské republiky, Litevské republiky, Maďarské republiky, Republiky Malta, Polské republiky, Republiky Slovinsko a Slovenské republiky a o úpravách smluv, na nichž je založena EU. Členské státy tak získaly možnost neotevřít svůj trh práce pro občany nově přistoupivších států a to v délce až sedmi let. Základní přechodné období bylo stanoveno na dva roky, do 30.6.2006. Pokud se členský stát rozhodl i po tomto datu používat omezující opatření, bylo třeba oznámit úmysl Evropské komisi. Ta přezkoumala opodstatněnost těchto omezení a poté o nich vydala zprávu.¹⁴ I po 30.4.2009 bude možné pokračovat v přechodném období po dobu dalších dvou let. To, zda jednotlivé státy zavedou dvouleté období, je jejich vnitřní záležitostí. Státy tak mohly omezit přístup na svůj trh práce vnitřními právními předpisy a řada z nich toho také využila. Rovněž je jen jejich rozhodnutím, zda dané omezení zruší, a zcela tak zpřístupní svůj trh práce. Pro české občany to znamená, že vstoupit na pracovní trh států, které přechodné období využijí, mohou jen tehdy, mají-li pracovního povolení. Volný přístup na pracovní trhy všech států EU by měl realizován od 1.května 2011.

Smyslem přechodných opatření je chránit domácí trh práce. Iniciale těchto přechodných opatření pochází bezesporu z Německa a Rakouska, kdy důvodem je především obava z přílivu pracovních sil z okolních, nově přistoupivších států. Na základě zkušeností států, které od 1.května 2004 otevřely svůj trh práce (Švédsko, Irsko, Velká Británie) se obavy ukázaly jako neopodstatněné. Tento stav vyplývá, mimo jiných šetření, také ze zmíněné zprávy Evropské komise.

¹⁴ Zpráva o působení přechodných ustanovení stanovených ve smlouvě o přistoupení z roku 2003, období od 1.5.2004 do 30.4.2006, KOM 2006/48

Smlouva o přistoupení ČR k EU umožňuje, aby i Česká republika recipročně zavedla omezující opatření vůči některým nebo všem členským státům. Je možné, aby po dobu, kdy jsou vůči občanům České republiky přechodná období a s nimi spojená omezující opatření uplatňována, Česká republika podobná resp. rovnocenná opatření zavedla také. Toho ovšem vláda ČR nevyužila a vůči žádnému z členských států neuplatňuje restriktivní opatření. Zároveň se vláda ČR rozhodla neříkat se předem možnosti zavedení přechodného období na základě vyhodnocení trhu práce, a to jak vůči stávajícím, tak nově přistupujícím státům.¹⁵

Tím, že jsou zavedena tzv. přechodná opatření, se po dobu jejich trvání postupuje odchylně resp. neuplatňují se články 1 až 6 nařízení Rady 1612/68, týkající se přístupu k zaměstnání. Státy mohou využívat svá národní opatření nebo opatření vyplývající z dvoustranných dohod mezi ČR a jiným členským státem.

„Čeští státní příslušníci, kteří ke dni přistoupení ve stávajícím členském státě legálně pracují a je jim umožněn vstup na trh práce tohoto členského státu na nepřerušenu dobu 12 měsíců nebo delší, mají přístup na trh práce tohoto členského státu, ale ne na trh práce ostatních členských států uplatňujících národní opatření. Stejných práv požívají čeští státní příslušníci, kterým byl na nepřerušenu dobu 12 měsíců nebo delší umožněn vstup na trh práce stávajícího členského státu až po přistoupení.“¹⁶

Pokud v některém ze členských států dojde k narušení trhu práce nebo jeho narušení hrozí, je možné, aby byla dočasně pozastavena aplikace článků 1 až 6 nařízení 1612/68. Komise na základě oznámení členského státu rozhodne o úplném nebo částečném pozastavení uplatňování článků 1 až 6 tohoto nařízení. V tomto rozhodnutí musí být uvedena délka a rozsah trvání opatření a rovněž oblast či povolání, na něž se uplatňuje. Do dvou týdnů od vydání tohoto rozhodnutí je oprávněn kterýkoliv členský stát žádat Evropskou komisi o změnu nebo zrušení takového rozhodnutí. Rovněž každý členský stát může v naléhavých a výjimečných případech pozastavit uplatňování článků 1 až 6 nařízení 1612/68, a to pouhým oznámením Komisi s odůvodněním.¹⁷ Je otázkou, co jsou naléhavé a

¹⁵ Usnesení vlády ČR č. 13/2004 ze dne 7.1. 2004, http://www.mpsv.cz/files/clanky/1366/usneseni_13_2004.pdf

¹⁶ Akt o přistoupení, příloha V, str. 2. odstavec 2, <http://ftp.aspi.cz/aspi/eu/32.doc>

¹⁷ Akt o přistoupení, příloha V, str. 3 odstavec 7, <http://ftp.aspi.cz/aspi/eu/32.doc>

výjimečné důvody, které nejsou nikde taxativně vypočteny. Důvodem by mělo být například významné narušení trhu práce, kdy hrozí, že poklesne například životní úroveň obyvatel členského státu. Každopádně posouzení, zda jde o naléhavé a výjimečné důvody, je především na uvážení Komise.

Hlavní obavou členských států po 1.5.2004 byl nadměrný příliv pracovníků nově přistoupivších států na jejich pracovní trh. Dle zmíněné Zprávy Evropské komise státy, které se rozhodly, že v první fázi nebudou uplatňovat žádná omezení, byly obecně přesvědčeny o kladném vlivu tohoto rozhodnutí na své pracovní trhy, přičemž zdůraznily pozitivní přínos pracovníků nově přistoupivších států pro své národní ekonomiky.¹⁸ Obava z růstu nezaměstnanosti v důsledku migrace pracovníků z nových členských států se ukázala jako neopodstatněná. Míra nezaměstnanosti poklesla, a to i v přistupujících státech. Míra zaměstnanosti naopak vzrostla. Podle Zprávy Evropské komise byla v Irsku, Španělsku, a Spojeném království míra zaměstnanosti občanů přistupujících států dokonce vyšší, než státních příslušníků těchto států. Obecně platí, že míra zaměstnanosti státních příslušníků E-10 je vyšší ve všech státech E-15, než míra zaměstnanosti občanů ze třetích států. Je tomu tak také proto, že v případě obsazování místa v členských státech EU, je třeba dát přednost občanům států EU, a to i za předpokladu, že jsou proti těmto státním příslušníkům uplatňována přechodná opatření.

Další skutečností, která měla zcela jistě vliv na růst míry zaměstnanosti, bylo upuštění od nelegálního zaměstnávání příslušníků nově přistoupivších států, kteří již před vstupem České republiky do EU na území států EU 15 tímto způsobem pracovali resp. zlegalizování jejich zaměstnávání.

Podle posledních údajů¹⁹ žije a pracuje v rámci Evropské unie okolo 1,5% občanů na území jiného státu než toho, jehož jsou státními příslušníky. Podle prognózy z roku 2003 mělo po přistoupení České republiky a ostatních států v roce 2004 migrovat do států E-15 až 355,000 osob během prvního roku. Jak už jsem výše zmínila, k datu přistoupení ČR otevřely svůj pracovní trh jen Švédsko,

¹⁸ Zprávy Evropské komise o působení přechodných ustanovení stanovených ve smlouvě o přistoupení z roku 2003 (období od 1. května 2004 do 30. dubna 2006), odst. 3/8,

¹⁹ European Year of Workers' Mobility 2006 > Fact & figures,
http://ec.europa.eu/employment_social/workersmobility_2006/index.cfm?id_page_category=FF

Spojené království a Irsko. Podle údajů z roku 2005 bylo registrováno 265,000 pracovníků z nově přistoupivších států.²⁰ Z tohoto počtu bylo registrováno až 98% pracovníků v těchto třech státech. Podle některých odborníků je číslo přehnané, neboť až třetina ze zaznamenaných migrujících osob už trvale pracovala ve stávajících členských státech a otevření pracovního trhu ve zmiňovaných třech zemích jim umožnilo svůj pobyt a zaměstnávání legalizovat.

V rámci Evropské Unie je migrace dlouhodobě malá. Mimo jiné je to dáno také evropským způsobem života, na rozdíl od Američanů, kteří jsou ochotni přestěhovat se při ztrátě zaměstnání do jiného státu unie za prací, takže míra nezaměstnanosti obvykle po určité době opět klesne na průměrnou hranici. Evropané toto nedělají. V případě ekonomické stagnace a následného propouštění, roste v evropských státech nezaměstnanost, a na těchto hodnotách obvykle také zůstává, neboť nezaměstnaní zůstávají na sociální podpoře, případně odcházejí do důchodů. Ochota přesídlit za prací do jiného členského státu je zde malá. Důvodem je také jazyková bariéra.

Pro migraci na území států E 15 je příznačné určité rozdělení pracovního trhu, kdy se v určitých odvětvích koncentrují migrující pracovníci více než v jiných. Jednu skupinu tvoří lidé pracující ve vysoce odborných profesích, například v oblasti informačních technologií. Pak je tu druhá skupina, kterou tvoří lidé, pracující v zemědělství, stavebnictví, v potravinářství nebo vykonávají práce v domácnosti.

Důvodem je nedostatek pracovních sil v těchto odvětvích, a také již zmíněná jazyková bariéra. Problémem dále zůstává, že řada pracovníků v cílových členských státech často vykonává zaměstnání, které neodpovídá jejich kvalifikaci, a naopak vykonávají práci, u níž postačují jen základní dovednosti. Jde o tzv. překvalifikovanost.

Naopak znalost jazyka členského státu a kontakt s občany svého domovského státu může napomoci k nalezení vhodného zaměstnání. Důležitá je rovněž znalost specifík pracovního trhu daného státu a pracovně právních předpisů.

²⁰ Migration News, Volume 12, Numer 3, Červenec 2005

Znalost prostředí a výše zmíněných veličin může zlepšit kvalitu života a zaměstnání českých občanů migrujících za prací. Řada našich občanů hledá práci v zahraničí právě skrze pracovní agentury, které často nedokáží nabídnout práci, která by odpovídala kvalifikaci žadatele. Ten často zaměstnání přijme s vidinou většího výdělku, než kterého může dosáhnout v České republice, ale ve spojení s pracovními podmínkami a jazykovou bariérou může dojít k tomu, že migrující Češi se stanou občany druhé kategorie.

Přestože diskriminace je vyloučena primárním právem, u migrujících pracovníků ze států přistoupivších v roce 2004 a následně i 2007, je stále patrná. Podle studie Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci²¹ je diskriminace zřejmá například ve mzdovém ohodnocení, které často neodpovídá vzdělání, praxi ani zastávané pozici. Občané přicházející z členských států, dostávají často nižší mzdu, než jejich kolegové z domovského státu na stejné pozici.

Přechodná období byla od 1.5.2004 zavedena téměř ve všech státech EU-15, výjimku tvořily tři státy Švédsko, Spojené Království a Irsko. Od té doby se mnoho podmínek pro vstup na pracovní trh ostatních členských států změnilo. Pokud jde tedy o přístup na pracovní trh státních příslušníků České republiky, v současné době mají volný přístup na trh práce bez nutnosti vydání povolení v Bulharsku, Estonsku, Finsku, Francii, Irsku, Itálii, Dánsku, Kypru, Lucembursku, Litvě, Lotyšsku, Maďarsku, Nizozemsku, Polsku, Portugalsku, Rumunsku, Řecku, Slovensku, Slovinsku, Španělsku, Švédsku, a Velké Británii.

V současné době zůstávají uzavřeny pracovní trhy Belgie, Německa a Rakouska. Podle internetového serveru EUobserver²² belgické Ministerstvo vnitra pracuje na návrhu, který počítá s odstraněním přechodných opatření. Mělo by se tak stát 1.května 2009, kdy končí druhá fáze možnosti omezující opatření ponechat. Důvodem pro zrušení je mimo jiné dobrá zkušenost ostatních členských států se zrušením opatření. Navíc v době současné ekonomické krize, je

²¹ Literature Study on Migrant Workers, 2007, http://osha.europa.eu/en/priority_groups/migrant_workers/migrantworkers.pdf

²² Belgium plans to open labour markets, 22.2.2008, <http://euobserver.com/?aid=25705>

významné získat kvalifikovanou pracovní sílu a podpořit tak ekonomický růst země. V současnosti mohou občané České republiky pracovat v Belgii, jen pokud jim je vydáno povolení. Pro některá povolání, například zdravotní sestra nebo odborník z oblastí informačních technologií, je proces zjednodušen resp. urychlen. Pokud žadatel má zájem o vykonávání některého ze zaměstnání uvedeného na seznamu s nedostatkem pracovníků, získání pracovního povolení se urychlí. V ostatních případech je možné občanům ČR vydat pracovní povolení jen tehdy, není-li možné nalézt na trhu práce pracovníka schopného v přiměřené době obsadit hledanou pozici, a to ani po odborném zaškolení.

Naopak Rakousko a Německo pravděpodobně prodlouží trvání přechodných opatření až do nejzazšího termínu, což znamená do 30. dubna 2011. Stále přetrvává obava před konkurencí levné pracovní síly ze zemí střední a východní Evropy, která plyne mimo jiné také z geografické polohy a historických zkušeností.

Pokud mají občané České republiky zájem pracovat v Rakousku, potřebují získat pracovní povolení. Vydání tohoto povolení se řídí zákonem o zaměstnávání cizinců²³ (*Ausländerbeschäftigungsgesetz*). Státní příslušník ČR tak může na území Rakouska pracovat pouze, pokud obdrží povolení k výkonu zaměstnání. Práci si musí najít uchazeč sám a vybraný zaměstnavatel pak za něj žádá o pracovní povolení. Žádost je třeba zaslat úřadu práce podle sídla zaměstnavatele. V Rakousku existují celkem tři druhy pracovních povolení: *Fachkräfte-Zulassung*, povolení určené pro kvalifikovanou pracovní sílu, jejichž seznam je uveden na stránkách Služeb pracovního trhu²⁴, *Beschäftigungsbewilligung* – povolení, které se vydává na 12 měsíců pro specifického zaměstnavatele nebo na 24 týdnů pro sezónní pracovníky, *Freizügigkeitsbestätigung* – které v podstatě znamená neomezený přístup na trh práce. To získá žadatel, který bez přerušení legálně pracoval 12 měsíců na území Rakouska nebo je rodinným příslušníkem občana/občanky EU a zároveň je řádně usazen v Rakousku. Určitým specifíkem, pokud jde o zaměstnávání českých občanů v Rakousku, je zaměstnávání občanů

²³ Zákon o zaměstnávání cizinců (*Ausländerbeschäftigungsgesetz*), 218/1975, [http://www.jusline.at/Auslaenderbeschaeftigungsgesetz_\(AuslBG\).html](http://www.jusline.at/Auslaenderbeschaeftigungsgesetz_(AuslBG).html)

²⁴ Služba pracovního trhu (*Arbeitsmarktservice*), <http://www.ams.at/>

s příhraničních regionů. Na základě dohody²⁵ mezi Rakouskem a Českou republikou jsou každoročně stanovovány počty přeshraničních pracovníků, u nichž je proces zjednodušen, a to tak, že se zde neuplatní právo přednosti. Pokud zaměstnanec doloží trvalý pobyt v jedné z vyjmenovaných příhraničních oblastí, který trvá alespoň po dobu 1 roku, české nebo rakouské občanství a zároveň nalezne zaměstnavatele, je mu po přezkoumání žádosti vydáno pracovní povolení až na jeden rok. Za prací však musí denně dojíždět. Je tomu tak proto, aby se zabránilo zneužívání těchto opatření. Podle článku 11 této dohody může kterákoliv ze stran pozastavit provádění dohody, zcela i zčásti pro určitou oblast, odvětví nebo profesi.

²⁵ Dohoda mezi vládou České republiky a vládou Rakouské republiky o zaměstnávání občanů v příhraničních oblastech, 70/2005 Sb.m.s.

3. Zaměstnávání občanů v zemích EU - Německo

3.1 Obecná charakteristika migrační politiky

Spolková republika Německo (SRN) byla jednou ze zemí, která se obávala po vstupu České republiky do EU přílivu levné pracovní síly na svůj trh práce. Příliv velkého množství zájemců o zaměstnání, nejen z ČR, byl jedním z hlavních důvodů, proč se Německo rozhodlo pracovní trh od 1.5.2004 neotevřít. Podle ustanovení Smlouvy o přistoupení mohly členské státy Unie pro občany přistupujících zemí ze střední a východní Evropy využít v rámci flexibilního modelu („2+3+2“) přechodných období v oblasti volného pohybu pracovních sil EU. Vedle toho je Spolková republika Německo oprávněna využít přechodná regulační ustanovení pro volný pohyb služeb EU v oblasti stavebnictví (včetně příbuzných hospodářských odvětví), v oblasti čištění budov, inventáře a dopravních prostředků i u činností interiérových dekoratérů.

V současné době Německo (spolu s Rakouskem) zvažuje využít i poslední možné fáze prodloužení platnosti přechodných opatření až do dubna 2011. Obě tyto země se obávají přílivu levné pracovní síly z „východu“ zvýšení nezaměstnanosti nebo snížení zaměstnanosti německých resp. rakouských pracovníků.

Německo, jako jeden ze sousedních států ČR, bylo a je jedním z nejčastějších cílů migrace státních příslušníků České republiky. Je to dáno zejména jeho geografickou blízkostí. Migraci můžeme rozlišovat podle několika kritérií. Podle charakteru potencionálních migrantů a forem výkonů zaměstnání v zahraničí, jde o následující typy²⁶:

- a) migrace pobídková
- b) migrace poptávková
- c) migrace pobytová
- d) migrace dojížděková

²⁶ Baštýř Ivo a kolektiv, Sociální důsledky vstupu české republiky do Evropské unie, Část třetí: Sociální důsledky migračních procesů v počátečním období členství ČR v EU, Masarykova univerzita, Brno 2005, ISBN 80-210-3722-9

Migrace pobídková vzniká na výzvu cílového státu. Na výzvu státu s vyšší životní úrovní odcházejí odborníci z méně vyspělého státu. Jde o tzv. „kariérní“ migraci. Důležitým faktorem v rozhodování těchto migrujících pracovníků je vyšší mzdové ohodnocení nebo možnost pracovat na vrcholných specializovaných projektech. Zvýšená potřeba odborníků, která pravděpodobně nebude výrazněji přibrzděna současnou ekonomickou krizí, nahrává tomu, že se rozsah této migrace bude i nadále zvyšovat. Svůj vliv zde také bude mít zvyšující se počet vysokoškolsky vzdělaných Čechů, ale i stagnující populační vývoj. Tato migrace se týká i jiných povolání, nejen odborníků. Jde například o výrazný odchod zdravotních sester do zahraničí, zejména do Irska. Problémem u této migrace je odliv mozků tzv. brain drain²⁷. Podle posledního výzkumu z roku 2008, který analyzoval migrační sklony vytypovaných skupin odborníků, rozdělených do dvou základních skupin pracovníků (1. pracující v základním nebo aplikovaném výzkumu, 2. v oblasti výzkumu a vývoje podnikatelského sektoru), z dotázaných osob pomýšlelo na práci v zahraničí asi jedna pětina odborníků (tj. 19,9%). Mezi těmito potencionálními migranty převažovaly dlouhodobější pobyty, tozn. delší pěti let. Trvalou migraci však preferovalo pouze 5% dotázaných. Spolková republika Německo byla druhou nejčastěji zvolenou variantou cílového státu. To souvisí zejména z četností kontaktů, které zpravidla čeští odborníci s tamnějšími odborníky mají. Důležitým faktorem je i blízká vzdálenost.

Příkladem výzvy státu s cílem získat kvalifikované odborníky ze zahraničí, byl program spolkové vlády „Zelené karty“ (*Grüne Karten*). Tento program byl oborově omezen jen na odborníky z oblasti informačních technologií. Byl zaveden v roce 2000 a ukončen k 31. prosinci 2004. Tato karta byla udělena žadateli o zaměstnání, který měl příslib německého zaměstnavatele o minimální mzdě ve výši alespoň 50 000 eur ročně a zároveň bylo třeba předložit vysokoškolský diplom. Pokud vše bylo v pořádku pracovní povolení bylo vydáno obvykle do 3 až 4 pracovních dní. Doba pracovního povolení byla omezena na pět

²⁷ Aktuální otázky migrace do zahraničí v optice výzkumu, Jana Vavrečková: Riziko odchodu českých odborníků z podnikatelského výzkumu a vývoje do zahraničí, Institut pro výzkum práce a rodiny, Bratislava, duben 2008, ISBN 1336-7153

let, což, jak vyplývá z výše uvedených výsledků výzkumu, je obvyklá doba, po kterou se potencionální migranti v zahraničí zdržují.

Důležitým krokem ovšem bylo přijetí nového imigračního zákona (*Zuwanderungsgesetz, BGBl. 2004 I, Seite 1950*)²⁸. Zákon nabyl účinnosti 1.1.2005 a jeho hlavním úkolem je přilákat vysoce kvalifikované pracovníky a zaplnit deficit pracovních sil, především v oblasti informačních technologií, zdravotnictví a inženýrství. Důležitá ustanovení jsou zejména ta, která umožňují studentům ze zahraničí, tedy i těm českým, zůstat v zemi rok po dokončení studia, a tuto dobu využít k hledání zaměstnání na německém trhu práce. Podmínky pro získání pracovního povolení jsou pro vědce-odborníky a vedoucí pracovníky s vysokoškolským diplomem jednodušeji získatelné. Důvodem je nedostatek vlastních expertů na území Německa. Tato dvě důležitá ustanovení byla od začátku letošního roku nahrazena tzv. Akčním plánem představeným spolkovou vládou. Od 1.1.2009 se německý pracovní trh otevřel žadatelům o práci z ČR, kteří jsou držiteli vysokoškolského diplomu. Německé pracovní úřady už tyto uchazeče o práci nebudou znevýhodňovat oproti uchazečům domácím. Němečtí zaměstnavatelé přitom dosud museli v případě zájmu o dané pracovní místo dát přednost německému občanovi, pokud splňoval kvalifikační předpoklady.

Migrace **poptávková** vychází výhradně z vlastních impulsů a rozhodnutí budoucího migranta žít a pracovat v zahraničí. Této migraci se Německo obávalo nejvíce. Obávali se, že dojde k masovému přílivu levných pracovních sil z okolních přistoupivších států, což by mohlo vést k růstu nezaměstnanosti a tlaku na snižování mezd.

Migrace **pobytová** je migrací, při níž chce člověk zcela změnit zemi pobytu, práce a života, a to dlouhodobě, spíše ale na trvalo. Míra této migrace stoupá tím víc, čím je větší rozdíl mezi reálným HDP na obyvatele a od něj odvozený rozdíl mezi reálnou úrovní průměrných mezd. Právě příjmový rozdíl je hlavní impulsem, proč překonat bariéry vazeb svazující migranta s domácím prostředím. Pokud jde o tento typ migrace českých občanů ve vztahu k SRN, není

²⁸ *Zuwanderungsgesetz, BGBl. 2004 I, Seite 1950*, dostupné na: <http://www.aufenthaltstitel.de/aufenthaltsg.html#16>

tak častá. Fakt, že jde o sousedící stát, hraje významnou roli a potencionální migrant pak nemusí zcela přetřávat vztahy s domácím prostředím.

Migrace **dojížděková** neboli **pendlerská** se vyznačuje tím, že migrantovo místo pobytu a života zůstává na území mateřského státu. Toto je migrace typická právě pro Čechy ve spojitosti s německým pracovním trhem. Pracovník obvykle denně dojíždí do zaměstnání do sousedícího státu nebo po krátkém pobytu, zpravidla týdním v zemi svého zaměstnavatele, se vrací zpět do domovského státu. Tato migrace je v České republice velmi častá, a to nejen ve vztahu k Německu, ale i dalším blízkým státům (Polsku, Slovensku, Maďarsku). Migrant tak kumuluje hlavní výhody – má mzdu vyspělé země, kupní sílu přepočtené mzdy v cenové hladině mateřské země a nemusí odcházet z rodinného prostředí. Míra tohoto typu migrace klesá pokud čistá nominální mzda dosahovaná v mateřské zemi je vyšší, než polovina mzdové úrovně v cílové zemi. Pokud se totiž člověk rozhodne k tomuto typu zaměstnání, musí nutně připočítat vynaložené cestovní a ubytovací náklady, a v důsledku tohoto se mzdový rozdíl snižuje.

Podle prognóz do budoucna by se měla motivace Čechů k pobytové migraci snižovat. Důvodem je zejména zmenšování mzdových rozdílů mezi „starými“ a „novými“ členskými státy.

3.2 Vstup občanů České republiky na německý pracovní trh

Pracovníci z České republiky potřebují pro přijetí do zaměstnání v přechodném období pracovní povolení EU (*Arbeitserlaubnis-EU*), které uděluje příslušná agentura práce. Občané České republiky nepotřebují k výkonu zaměstnání povolení k pobytu od cizineckého úřadu. Nepotřebují žádný pobytový titul (*Aufenthaltstitel*). Právo zdržovat se na území SRN mají s pasem nebo občanským průkazem. Cizinecký úřad vystaví „Osvědčení o právu pobytu“ (*Bescheinigung über das gemeinschaftliche Aufenthaltsrecht*). Vydání pracovního povolení trvá několik týdnů.

Pokud si občan České republiky najde v Německu zaměstnavatele, je to právě on, kdo musí na základě pracovní smlouvy o pracovní povolení požádat. Tuto žádost o pracovní povolení (*Vermittlungsauftrag zum Antrag auf einen*

Arbeitserlaubnis-EU) podává na místně příslušném úřadu práce v Německu. Příslušným úřadem je ten, v jehož obvodu se nachází místo výkonu práce. Pracovní povolení se uděluje na jeden rok. Pokud zaměstnanec měl možnost působit na německém trhu práce po dobu 12 měsíců, má nárok na pracovní oprávnění EU (*Arbeitsberechtigung-EU*). Toto oprávnění se již uděluje na dobu neurčitou. Agentura vydá souhlas k pracovnímu povolení po prošetření určitých náležitostí. Mezi ně patří vyšetření, zda ze zaměstnání cizince nevyplývají žádné negativní důsledky pro trh práce, zvláště z ohledem na strukturu práce, region a hospodářské odvětví. Agentura zkoumá, jestli pro zaměstnání nejsou k dispozici němečtí pracovníci, státní příslušníci ze zemí EHS, Švýcarska a cizinci, kteří jsou německým pracovníkům, co se týče přijímání do zaměstnání, právně rovni.²⁹ Rovněž je důležité, aby cizinec nebyl zaměstnán za méně výhodných pracovních podmínek, než německý pracovník. Pokud tomu tak je, může být souhlas zrušen.³⁰ Je tedy jasné, že jen přání zaměstnavatele zaměstnat určitého cizince pro vydání povolení k zaměstnání nestačí. Agentura práce musí vždy zkoumat, zda jsou na regionálním příp. celostátním trhu práce pracovníci, kteří mají přednost. Zaměstnavatel je rovněž povinen sdělit agentuře práce informace o odměně, pracovní době a jiných pracovních podmínkách.

Od 1. ledna 2009 se do určité míry uvolnil režim pro státní příslušníky ČR s vysokoškolským vzděláním, kteří mají v úmyslu v Německu vykonávat závislou činnost.³¹ Stále platí povinnost získat pracovní povolení od agentury práce (*Arbeitserlaubnis-EU*). Rozdíl spočívá v tom, že během řízení o udělení tohoto povolení agentura nebude zkoumat, zda dané pracovní místo může být obsazeno německým občanem nebo cizincem, který je ohledně svého přístupu k německému pracovnímu trhu německým zaměstnancům postaven na roveň.³² Spolková agentura práce bude ovšem v rámci tohoto řízení přezkoumávat, jestli zaměstnanec splňuje příslušné kvalifikační předpoklady na dané pracovní místo,

²⁹ §39, zákon o pobytu (Aufenthaltsgesetz) BGBI.2004 I, Seite 1950

³⁰ § 41, zákon o pobytu (Aufenthaltsgesetz) BGBI.2004 I, Seite 1950

³¹ Tisková zpráva MPSV, 11.1.2009, Jiří Sezemský,
<http://www.mpsv.cz/files/clanky/6091/11012009.pdf>

³² Ustanovení 39, odst. 2, Nařízení o zaměstnávání (Beschäftigungsverordnung) – BGBI. I 2004 Nr. 62, S.2937

kvalifikační nároky na vysokoškolské vzdělání k danému zaměstnání potřebné. Jde o nařízení o přístupu absolventů vysokých škol na pracovní trh.³³

Nové opatření bylo přijato již v červenci minulého roku, kdy německá vláda přijala tzv. "akční plán", který má Německu zajistit kvalifikované pracovníky ze zahraničí.

3.3 Možnosti vstupu občanů ČR na německý pracovní trh

Český občan má v zásadě několik možností uplatnění na německém pracovním trhu. Jsou to: sezónní zaměstnávání, odborné stáže, pomocník v domácnosti, au-pair, práce při studiu, přeshraniční zaměstnávání, živnostenské podnikání a samostatné nalezení zaměstnavatele. V následujícím textu popisují jednotlivé možnosti zaměstnávání, včetně rozebrání jejich úpravy v německém právním řádu.

Sezónní práce

Základem je nařízení o zaměstnávání (*Beschäftigungsverordnung*)³⁴, v němž je stanovena doba, po kterou mohou pracovníci vymezené sezónní práce vykonávat. Na základě novelizace tohoto nařízení mohou čeští pracovníci od ledna tohoto roku pracovat v sezónním zaměstnání až 6 měsíců v kalendářním roce³⁵. Došlo tedy k prodloužení doby o dva měsíce. Žádost o přijetí jako sezónního zaměstnance podává zaměstnavatel společně s pracovní smlouvou a vlastnoručně podepsaným příslibem přijetí do zaměstnání Spolkové agentuře práce (Bundesagentur für Arbeit).

Činnosti, které jsou právní úpravou považovány za sezónní práce jsou:

- zemědělské a lesní hospodářství,
- pohostinství a práce v hotelových zařízeních,
- zpracování ovoce a zeleniny,
- zpracování dřeva na pilách.

³³ Nařízení o přístupu absolventů vysokých škol na pracovní trh (*Verordnung über den Zugang ausländischer Hochschulabsolventen zum Arbeitsmarkt*), BGBI. I Nr. 64 S. 2972

³⁴ nařízení o zaměstnávání (*Beschäftigungsverordnung*), 22.11.2004, <http://www.aufenthaltstitel.de/>

³⁵ § 18 nařízení o zaměstnávání (*Beschäftigungsverordnung*), 22.11.2004, <http://www.aufenthaltstitel.de/beschv.html#18>

Zvláštní úprava se vztahuje na osoby pracující ve stánkovém prodeji. Nařízení o zaměstnávání řadí i tuto činnost mezi sezónní práce. Tito pracovníci mohou pracovat až 9 měsíců v kalendářním roce.³⁶ O pracovní povolení se žádá u Spolkové agentury práce, která jej následně zašle do ČR, kde si ho uchazeč vyzvedne na příslušném úřadu práce tj. podle místa svého bydliště. Pro sezónní práce je nařízením o zaměstnávání stanovena třicetihodinová týdenní pracovní doba resp. šestihodinová denní pracovní doba.

Přeshraniční pracovníci tzv. pendleři

Pendlerem je občan ČR, který dojíždí za prací do SRN, kdy na území ČR má trvalé bydliště a pravidelně v krátkých časových intervalech cestuje mezi oběma destinacemi. Rozsah tohoto typu zaměstnávání je omezován zejména technickými parametry, zejména vzdáleností mezi místem pobytu v ČR a místem výkonu zaměstnání v Německu,. Významnou roli hraje také doba dojíždění. Impulzem pro hledání zaměstnání může být vyšší míra nezaměstnanosti v oblasti bydliště pracovníka nebo například možnost získat zkušenosti ze zahraničí a zejména vyšší výdělek. Hlavní spolkovou zemí pendlerské migrace je Bavorsko (dle údajů VÚPSV). Přeshraniční pracovník je vždy pojištěn v zemi, kde je zaměstnán³⁷. Pokud jde o nemocenské pojištění a pojištění v mateřství, má právo volby: má nárok na tyto dávky v členském státě, kde bydlí, nebo v členském státě, kde pracuje. Avšak po odchodu do důchodu ztrácí pracovník své postavení migrujícího zaměstnance, a tudíž již nemá právo na zdravotní péči v zemi, kde byl zaměstnán. Povinnou přílohou žádosti o pracovní povolení na území některých spolkových zemí (například Bavorska), je tzv. *potvrzení pro udělení pracovního povolení českému občanovi jako přeshraničnímu pracovníkovi*, na němž potvrdí úřad práce v ČR podle trvalého bydliště občana v ČR, existenci resp. neexistenci námitek proti udělení povolení k zaměstnávání přeshraničnímu pracovníkovi.

Zaměstnávání na základě bilaterálních dohod

Mezi Českou republikou a Německem je uzavřena dvoustranná dohoda o vzájemné výměně stážistů, kterým je umožněno zlepšení jazykových a profesních

³⁶ §19, nařízení o zaměstnávání (*Beschäftigungsverordnung*), 22.11.2004, <http://www.aufenthaltstitel.de/beschv.html#18>

³⁷ čl. 13 odst. 2 a) nařízení Rady (EHS) č. 1408/71 ze dne 14. června 1971,

znalostí, a to bez ohledu na aktuální situaci na trhu práce. Dohoda byla uzavřena již v roce 1991, tehdejší Československou republikou. Na základě této dohody mohou čeští občané pracovat v SRN, pokud splňují podmínky v dohodě stanovené. Stážista, který má zájem o zaměstnání v Německu, musí mít ukončené odborné vzdělání, mít zájem o rozšíření svých odborných a jazykových znalostí a být ve věku od 18 do 40 let.³⁸ Vždy je stanoven přesný počet stážistů, kteří mohou být vysláni v daném roce. Nyní tento počet činí 1 400 osob. Pokud by se stalo, že Česká republika nevyčerpá pro daný rok stanovený počet míst, nelze nenaplněný počet převádět do dalších let. Faktem je, že stanovené kvóty nejsou naplňovány. Po počátečním vysokém zájmu se naplnění limitu pohybuje okolo ½ stanoveného počtu (dle údajů VÚPSV).

Žádost se podává na úřadu práce v České republice dle trvalého bydliště žadatele. Jeho žádost je dále postoupena Ministerstvu práce a sociálních věcí a následně příslušným orgánům v Německu. Těmi jsou Správa služeb zaměstnanosti a dále pak Centrála pro zprostředkování práce v Bonnu (*Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV)*), kde je rozhodnuto o udělení resp. neudělení povolení k zaměstnání. Schválí-li německá strana zamýšlený pracovní poměr, obdrží český žadatel prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a úřadu práce v České republice schválený pracovní příslib.

Možnost pro cizince pracovat v Německu na základě mezistátní dohody, upravuje ustanovení § 40 nařízení o zaměstnávání.³⁹ Maximální doba zaměstnání je 18 měsíců.

Pomocník/pomocnice v domácnosti

Další možností zaměstnání na území SRN, je práce pomocníka/pomocnice v domácnostech s osobou vyžadující péči.⁴⁰ Občan ČR takto může pracovat na

³⁸ Článek 2, odstavec 1, Dohoda mezi vládou České a Slovenské federativní republiky a vládou Spolkové republiky Německo o vzájemném zaměstnávání československých a německých občanů za účelem rozšíření jejich odborných a jazykových znalostí, 23.4.1991,

³⁹ Ustanovení § 40, Nařízení o zaměstnávání (*Beschäftigungsverordnung – BGBI. I 2004 Nr. 62, S.2937*),

⁴⁰ Ustanovení § 21 nařízení o zaměstnávání, (*Beschäftigungsverordnung – BGBI. I 2004 Nr. 62, S.2937*),

plný úvazek až tři roky. S tohoto pracovního poměru je plněna pojistná povinnost a náplní práce jsou domácí práce v domácnostech s osobou vyžadující péči.

Rozlišuje se tzv. adresné a neadresné zprostředkování. Při adresném zprostředkování jsou již český žadatel a německý zaměstnavatel předběžně dohodnuti. Zaměstnavatel tedy na místně příslušném úřadu práce v SRN tj. podle místa svého sídla, podá dvojjazyčně vyplněný „*Příslib zaměstnání pro pomocníka v domácnosti/Pracovní smlouva mezi poskytovatelem a zadavatelem péče.*“ Tento dokument je posléze odeslán na Centrálu pro zprostředkování práce v Bonnu. Ta zašle příslib na správu sociálního zabezpečení, která jej zaeviduje, potvrdí razítkem a podpisem. Poté jej postoupí příslušnému úřadu práce (dle místa bydliště žadatele), který vydá příslib proti podpisu žadatele. Zájemce o tento typ zaměstnání může podat i fiktivní žádost o zprostředkování této práce prostřednictvím příslušného úřadu práce v ČR. Jde o tzv. spekulativní žádost, kdy zájemce ještě nemá domluveno konkrétní zaměstnání. Tu může také sám spolu s německým životopisem odeslat přímo do ZAV.

Au-pair

Toto je jedna z dalších možností vstupu na německý trh práce. Nařízením o zaměstnávání jsou stanoveny podmínky pro výkon této činnosti: žadatel musí být starší 25 let, mít základní znalosti německého jazyka, au-pair bude vykonávat v rodině, kde je německý jazyk mateřskou řečí. Při splnění těchto náležitostí, může agentura práce udělit souhlas s možností pracovat v SRN až 1 rok.⁴¹

Pracovní doba závisí obvykle na dohodě s rodinou. Obecně platí, že au-pair pracuje 30 hodin týdně, 6 dní v týdnu.⁴² Au-pair má nárok na navštěvování jazykových kurzů, nárok na 4 týdny placené dovolené. Au-pair nedostává mzdu, ale tzv. kapesné. Hostitelská rodina má povinnost hradit pojištění během celého pobytu. V pojištění je zahrnuto veškeré ošetření u lékaře a v nemocnici, nevztahuje se ovšem na zubaře nebo například na alergologa.

⁴¹ Ustanovení §20, nařízení o zaměstnávání, (Beschäftigungsverordnung) BGB1. I 2004 Nr. 62, S.2937

⁴² Agentura práce, Au pair beideutschen familien, str. 5 a násl., <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Sonstiges/Au-pair-Info-bei-dt-Gastfam.pdf>

Studium a práce

Český student během svého studia na německé vysoké škole může pracovat až po dobu 3 měsíců bez pracovního povolení.⁴³

Tato tři měsíční doba se sestává z 90 úplných pracovních dnů. To znamená, že těchto devadesát dní student pracuje na plný úvazek. Je však možné pracovat 180 tzv. půldnů. Pak jde o částečný úvazek. Německá úprava však umožňuje vyčerpat své tříměsíční období i kombinací těchto dvou možností. V takovém případě se pak dva půldny rovnají 1 pracovnímu dni na plný úvazek. Jeden půlden přitom znamená, že student pracoval 4 hodiny.

Bez pracovního povolení, resp. bez potřeby souhlasu agentury práce k výkonu zaměstnání⁴⁴, mohou čeští studenti vykonávat praxi:

- *během pobytu za účelem vzdělávání ve škole nebo při studiu, která je předepsanou součástí studia, nebo je nutná pro dosažení výukového cíle,*
- *v rámci finančně podporovaného programu EU,*
- *až po dobu jednoho roku v rámci prokazatelného mezinárodního výměnného programu sdružení a veřejně-právních zařízení nebo studentských organizací po dohodě s Agenturou práce,*

⁴³ Ustanovení § 9odst.9, předpis upravující vydávání pracovních povolení (*Arbeitsgenehmigungsverordnung*) BGBI. I S. 2899

⁴⁴ Ustanovení 2§ nařízení o zaměstnávání, (Beschäftigungsverordnung – BGBI. I 2004 Nr. 62, S.2937), <http://www.aufenthaltstitel.de/beschv.html#21>

(2) Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels für ein Praktikum

1. während eines Aufenthaltes zum Zweck der schulischen Ausbildung oder des Studiums (§ 16 des Aufenthaltsgesetzes), das vorgeschriebener Bestandteil der Ausbildung oder zur Erreichung des Ausbildungszieles nachweislich erforderlich ist,
2. im Rahmen eines von der Europäischen Gemeinschaft finanziell geförderten Programms,
3. bis zu einem Jahr im Rahmen eines nachgewiesenen internationalen Austauschprogramms von Verbänden und öffentlich-rechtlichen Einrichtungen oder studentischen Organisationen im Einvernehmen mit der Bundesagentur für Arbeit oder
4. an Fach- und Führungskräfte, die ein Stipendium aus öffentlichen deutschen Mitteln, Mitteln der Europäischen Gemeinschaft oder Mitteln internationaler zwischenstaatlicher Organisationen erhalten (Regierungspraktikanten).

- odborných pracovníků, kteří obdrželi stipendium z veřejných německých prostředků (vládní praktikanti).

Živnostenské podnikání

V tomto případě jde o provádění jedné ze základních svobod, a to volného pohybu služeb. V Německu je garantována zásada svobody v živnostenském podnikání. Vycházejí z tohoto faktu platí, že zahraniční živnostníci mají stejné postavení jako tuzemští, tj. Němci. Základním právním předpisem je Živnostenský řád (*Gesetz zur Ordnung des Handwerks - HwO*). Obdobně jako u nás jsou řemesla dělena na volná a vázaná. Pro vázaná řemesla musí být splněna podmínka zápisu do živnostenského rejstříku (*Handwerksrolle*). K tomu se vyžaduje splnění určitých povinností, zejména odborné způsobilosti, která se prokazuje udělením živnostenského listu a praxe. Zahraniční osoba musí splnit stejné požadavky, jaké jsou kladeny na německé podnikatele a živnostníky. Čeští živnostníci, kteří by chtěli podnikat v Německu, musí proto vlastnit německý mistrovský list pro dané řemeslo, aby mohli být zapsáni do živnostenského rejstříku. Pro občany Evropské unie (a tím i ČR) však existuje možnost výjimky dle ustanovení § 9 HwO s odvoláním na vyhlášku o předpokladech pro zapsání do živnostenského rejstříku v případě občanů EU nebo EHP (*Verordnung über die für Staatsangehörige der Mitgliedstaaten der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft oder eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum geltenden Voraussetzungen der Eintragung in die Handwerksrolle, zkráceně EU/EWR Handwerkerverordnung*).

Podle této vyhlášky může být i český občan zapsán do živnostenského rejstříku, pokud splňují tyto podmínky odborné praxe a vzdělání⁴⁵:

- šest roků nepřetržité praxe v oboru jako osoba samostatně výdělečně činná nebo jako vedoucí provozu (podniku), nebo
- tři roky nepřetržité praxe v oboru jako osoba samostatně výdělečně činná nebo jako vedoucí provozu (podniku) s podmínkou tříletého vzdělání v daném oboru, nebo

⁴⁵ Ustanovení § 1 odst. 1, vyhláška o předpokl. pro zapsání do živnostenského rejstříku v případě občanů EU nebo EHP (EU/EWR Handwerkerverordnung) BGBl. I S. 469, <http://www.buhev.de/2002/10/ewghandwerkerverordnung.html>

- tři roky nepřetržité praxe v oboru jako osoba samostatně výdělečně činná a k tomu minimálně pět další praxe v oboru v zaměstnaneckém poměru,
- pět roků nepřetržité praxe v řídicí funkci, z toho minimálně tři roky praxe, spojené s technickými úkoly a s vedením kolektivu, s podmínkou tříletého vzdělání v daném oboru.

Splnění těchto podmínek se prokazuje potvrzením Ministerstva průmyslu a obchodu ČR. Pak je možné požádat u příslušného orgánu v Německu o udělení výjimky z německých živnostenských předpisů podle ustanovení § 9 HwO.

Ostatní živnosti jsou volné a vlastnictví mistrovského listu se nevyžaduje. Mezi volnými živnostmi ale existují i živnosti, kde je činnost českých podnikatelů - živnostníků omezena přístupovou smlouvou ČR k EU. Německo zde využilo omezení v podobě přechodného období. Po dobu přechodného období je omezeno podnikání českých subjektů v některých činnostech, specifikovaných v přístupové smlouvě. Činnosti podléhající přechodnému období jsou uvedeny v příloze V. Aktu o přistoupení a patří mezi ně stavebnictví, čištění budov, čištění vnitřních prostor budov a čištění dopravních prostředků a některé další služby.

3.4 Postavení agentury práce v procesu vydání pracovního povolení

V případech, kdy je nezbytným předpokladem k vydání pracovního povolení souhlas příslušné agentury práce, je třeba dodržet stanovený postup. Jak už jsem zmínila výše, pouhé přání zaměstnavatele zaměstnat českého občana pro udělení souhlasu nestačí. Agentura práce musí prošetřit, zda na regionálním a celostátním trhu nejsou pracovníci, kteří mají přednost. Toto už neplatí pro české občany s dokončeným vysokoškolským nebo vyšším odborným vzděláním. U těchto uchazečů se vláda SRN zřekla opatřením k přistěhovalectví (tzv. Akční plán, v účinnosti od 1.1.2009) uplatňování práva přednosti. U těchto osob už tedy nejsou zohledňováni uchazeči s přednostním právem. Ostatních žadatelů se toto netýká a musí tedy počítat s tím, že agentura se bude pracovním trhem, vzhledem ke konkrétnímu pracovnímu místu, zabývat.

Agentura práce se zapojí do procesu jen tehdy, kdy je třeba jejího souhlasu k vydání pracovního povolení k zaměstnání. Kompetentní je ta agentura práce, v jejímž obvodu má zaměstnavatel, který žádost podal, sídlo.

Spolu s žádostí o pracovní povolení je zaměstnavatel agentuře práce povinen sdělit informace o platu, pracovní době a dalších pracovních podmínkách. Pokud zaměstnavatel splní všechny podmínky, proces vydání souhlasu se výrazně urychlí, což je samozřejmě i v jeho zájmu. Zároveň agentura tímto postupem zjišťuje, zda je zaměstnavatel připraven zaměstnat pracovníka, který je na tuzemském trhu práce k dispozici.

Ustanovení § 39 zákona o pobytu⁴⁶ stanoví faktory, kteří se agentura práce zabývá v procesu udělení resp. neudělení souhlasu. Souhlas agentura udělí za předpokladu, že:

- zaměstnání cizince nemá nepříznivý vliv na pracovní trh, zvláště s ohledem na strukturu práce, region a hospodářských odvětví,
- pro práci nejsou k dispozici němečtí pracovníci, státní příslušníci ze zemí EHS, Švýcarska a cizinci, kteří jsou německým pracovníkům, pokud jde o přijímání práce právně rovni, jde o tzv. uplatnění práva přednosti
- cizinec není zaměstnán za méně výhodných pracovních podmínek, než srovnatelný německý pracovník.

Podle ustanovení §40 zákona o pobytu je možné souhlas odepřít. Důvodem je uskutečnění zaměstnání na základě nedovoleného zprostředkování práce nebo náboru. Další příčinou odmítnutí by bylo, pokud by pracovník byl činný jako vypůjčený pracovník. Jde o pracovníka dle zákona o regulaci postoupení pracovníků.⁴⁷ Tyto osoby potřebují zvláštní povolení. Souhlas dále může být odmítnut za předpokladu, že se zahraniční pracovník nebo jeho zaměstnavatel provinil proti platným právním předpisům. A posledním důvodem je osoba samotného potencionálního zaměstnance, který představuje vážné ohrožení.⁴⁸ Agentura práce je povinna zabývat se každým jednotlivým případem.

Zbývá už jen dodat, že čeští občané nepotřebují pro přicestování na území SRN víza, ani žádný pobytový titul.

⁴⁶ Ustanovení § 39 zákon o pobytu (*Aufenthaltsgesetz*) BGBI.2004 I, Seite 1950

⁴⁷ Ustanovení § 1 odst. 1 zákona o regulaci postoupení pracovníků (*Arbeitnehmerüberlassungsgesetz*), BGBI. I s.158

⁴⁸ Ustanovení § 40 odst. 2 zákon o pobytu (*Aufenthaltsgesetz*) BGBI. 2004 I

3.5 Uznávání pracovních kvalifikací

Vzájemné uznávání kvalifikace se uskutečňuje na základě směrnic Evropské unie o uznávání. V procesu uznání kvalifikace je vždy třeba rozlišit, zda jde o regulované nebo neregulované povolání. Regulované povolání je takové, pro jehož výkon jsou v jednotlivých členských státech stanoveny určité požadavky. Tyto podmínky nejsou předmětem harmonizace EU a důsledkem toho je, že v každém státě je jiný přístup k regulovaným povoláním. Požadavky se liší, a to představuje velkou překážku volnému pohybu pracovních sil v rámci EU. Nejednotná úprava je tak velkou brzdou mobility v rámci pracovního trhu.

Podle německých platných právních předpisů je vykonávání určitých profesí podmíněné získáním určitých kvalifikačních předpokladů. Pokud občan ČR má v úmyslu zažádat o uznání své dosažené kvalifikace, je třeba, aby tak učinil u příslušného úřadu. Pokud jde o uznávání v České republice získaného vzdělání, například všeobecných oborů i různých specializací, právních zástupců, auditorů nebo daňových poradců, je nutné, aby se obrátili na příslušné profesní komory v jednotlivých spolkových zemích. U těchto profesí zpravidla nebývá s uznáním kvalifikace problém. U dalších povolání, jejichž seznam je veden na německém ministerstvu práce (*Bundesministerium für Arbeit und Soziales*), je třeba dalšího prověřování kvalifikace. Obvykle je prováděna také zkouška způsobilosti.

Určitou nevýhodou německé právní úpravy je její roztržitost. Například pro uznání dosaženého vysokoškolského titulu Ing., u nás velmi rozšířeného, je úprava v jednotlivých spolkových zemích velmi odlišná. Procedura uznávání kvalifikací tak může být velmi zdlouhavá a finančně nákladná.

Usnadnit proces uznávání kvalifikací měla směrnice 2005/36/ES⁴⁹. Důsledkem nejednotné úpravy v rámci EU je nižší pružnost pracovního trhu a menší liberalizace v oblasti poskytování služeb. Výše zmíněná směrnice měla tyto nedostatky odstranit a zároveň zjednodušit administrativní postupy. Tento

⁴⁹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 6 července 2005 o uznávání odborných kvalifikací, Úř. věstník, L 255, 30.9.2005, s. 22-142

předpis měl sjednotit roztržitou úpravu v rámci EU, jelikož předcházející směrnice (celkem jich bylo 15) se týkaly jednotlivých povolání nebo oborů.

Německo patří mezi šest členských států, které tuto směrnici neprovedly, přestože lhůta pro její implementaci uplynula dne 20.10.2007. Evropská komise tak zahájí řízení pro porušení práva.

Základem je tedy vždy zjistit, zda povolání, které se ve státě určení státní příslušník České republiky chystá vykonávat, patří mezi regulované nebo neregulované profese. Seznam těchto profesí je uveden na stránkách Evropské komise⁵⁰, kde jsou rozděleny podle oborů, profesí a jednotlivých zemí. Pro každé povolání je zároveň určena kvalifikace vyžadována německými právními předpisy (například živnostenským řádem) s uvedením kontaktního místa v SRN.

Sjednocení přístupu uznávání kvalifikací je důležitým předpokladem fungování pracovního trhu a dosažení co největší míry jeho flexibility. V rozhodování každého občana, zda odejít za prací do cizí země, hraje možnost uznání dosaženého vzdělání a odborné kvalifikace jednu z hlavních rolí. Základním principem, který zde evropské právo sleduje, je zabezpečit takový systém, který umožní vykonávat povolání občanů států EU svobodně a bez jakýchkoli překážek, resp. dosáhnout co největší transparentnosti, tedy čitelnosti a srozumitelnosti, v procesu uznávání kvalifikací. Cílem EU by jednoznačně mělo být rozšiřování skupiny tzv. neregulovaných povolání a logicky tak zmenšovat skupinu těch regulovaných. Sjednocovat požadavky ve všech členských státech. Rozdílný přístup tak může i nadále znevýhodňovat příslušníky jednotlivých států navzájem při mobilitě nejen za prací, ale například i dalším vzděláváním.

3.6 Pracovněprávní úprava SRN

Na pracovníky zaměstnané na území Spolkové republiky Německo se vztahuje německá platná pracovněprávní úprava. Pracovní právo není uspořádáno v jednom zákoníku, naopak je upraveno v několika předpisech, včetně občanského zákoníku. Dalšími důležitými předpisy jsou zákon o ochraně zdraví při práci (*Arbeitsschutzgesetz*), zákon o zaměstnaneckém pojištění (šestá kniha

⁵⁰ Seznam regulovaných povolání v Německu, <https://webgate.ec.europa.eu/regprof/index.cfm?fuseaction=regProf.indexCountry&cId=3>

Sociálního zákoníku), zákon o ochraně osobních údajů, zákon o rovných příležitostech a zákon upravující pracovní dobu (*Arbeitszeitgesetz*).

Český občan má stejná práva a povinnosti v zaměstnání jako domácí pracovníci. Nesmí být znevýhodňován. Pro zaměstnance je důležitý obsah pracovní smlouvy. Významnou roli mají v Německu také tarifní a kolektivní smlouvy.

Tarifní smlouvy jsou právně závazné za předpokladu, že je jejich obsah v souladu s platnými právními předpisy. Obvykle se uzavírají pro určitá odvětví mezi svazy zaměstnavatelů a zaměstnanců. V těchto smlouvách se stanovují pracovní podmínky, pracovní doba, výpovědní lhůty, nároky na dovolenou nebo mzdové podmínky. Tyto podmínky musí dosahovat minimálně zákonem stanovené úrovně. Na pracovní poměr se tato smlouva vztahuje za předpokladu, že jsou zaměstnanec i zaměstnavatel členy svazů. Zaměstnanec musí být členem odborového svazu (*Gewekschaft*) a zaměstnavatel zaměstnavatelského svazu (*Arbeitgeberverband*). Na pracovní poměr se tato smlouva bude vztahovat tehdy, je-li prohlášena za všeobecně platnou.

Pracovní smlouva na dobu neurčitou může být písemná nebo ústní, smlouva na dobu určitou vždy písemná. Platí vyvratitelná právní domněnka, že pokud tomu tak není, je sjednána na dobu neurčitou. Byla-li sjednána smlouva na dobu neurčitou ústně, je zaměstnavatel povinen ve lhůtě jednoho měsíce po dohodnutém termínu počátku pracovního poměru, písemně sepsat podstatné pracovní podmínky a předat je v uvedené lhůtě zaměstnanci. Zde je viditelně provedena **směrnice 91/533/EC o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru**. Směrnice stanoví pro zaměstnavatele lhůtu až 2 měsíce, ovšem umožňuje v článku 7 přijetí právní úpravy, která je pro zaměstnance příznivější. Podle článku 2 jsou podstatnými body pracovní smlouvy nebo pracovního poměru:⁵¹ označení stran, místo výkonu práce, druh práce, popis práce, datum vzniku pracovního poměru, délka placené dovolené, délka výpovědní lhůty, délka běžného pracovního dne nebo pracovních týdnů. Zaměstnavatel některé skutečnosti může uvést odkazem

⁵¹ Směrnice rady 91/533/EC ze dne 14.10.1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru, Úřední věstník Evropských společenství, L 288/32

na kolektivní smlouvy. **Zkušební doba** může trvat maximálně 6 měsíců a během ní je výpovědní lhůta jen 2 týdny (ustanovení § 622 odst. 3. Občanského zákoníku BGB). **Pracovní doba** je upravena zákonem o pracovní době.⁵² Ten definuje, co se rozumí pracovní dobou, určuje přestávky, práci v noci. V Německu není upravena maximální pracovní doba v zákonných předpisech, ale je upravována jednotlivými tarifními smlouvami. To znamená, že se u jednotlivých oborů liší. Stejně tak neexistuje úprava, která by stanovovala povinnost vyplácet příplatky za přesčasovou práci a její výši, opět se tedy použije úprava v tarifních smlouvách. Přestávky v práci jsou předepsány jedna resp. dvě v celkové délce 30 minut, pokud zaměstnanec pracuje více než 6 hodin denně. Pokud zaměstnanec pracuje více než 9 hodin za den, přestávky dohromady činí 45 minut. Po skončení pracovní doby musí mít zaměstnanec nejméně 11 hodin nepřerušeno odpočinku.⁵³ Pokud jde o dovolenou, má zaměstnanec nárok na nejméně 24 pracovních dní dovolené za rok v případě, že pracovní poměr trvá nejméně šest měsíců. Počet dní dovolené může být stanoven samozřejmě vyšší tarifní smlouvou. Zpravidla se tak děje v závislosti na věku zaměstnance. **Mzda** zaměstnance se odvíjí od ujednání mezi ním a zaměstnavatelem, nesmí však být nižší než minimální mzda stanovená tarifní smlouvou. Obecně není stanovena německým pracovním právem minimální mzda. **Výpovědní doba** je upravena občanským zákoníkem (ustanovení § 622) a odvíjí se od délky trvání pracovního poměru. Lhůty pro výpověď podanou zaměstnavatelem se liší od 4 týdnů do 7 měsíců. Do délky trvání pracovního poměru se nezapočítávají odpracované roky do dosažení 25. roku života. Pokud **výpověď** podá zaměstnanec, je výpovědní doba ve všech případech stejná, a to 4 týdny. Výpověď musí být vždy písemná (ustanovení § 623 BGB). Pokud se zaměstnanci zdá výpověď neoprávněná, může podat do tří dnů od jejího doručení žalobu k pracovnímu soudu (*Arbeitsgericht*) příslušného podle sídla zaměstnavatele. Po ukončení má zaměstnanec nárok na zápočtový list.

⁵² Zákon o pracovní době (*Arbeitszeitgesetz*), BGBI 1994 I. S 1170 1171

⁵³ Ustanovení § 5. odst. 1 Zákon o pracovní době (*Arbeitszeitgesetz*), BGBI 1994 I. S 1170 1171

3.7 Dílčí závěr

Německo bylo pro české občany vždy atraktivním pracovním trhem. Hlavními motivy odchodu za prací jsou především šance na uplatnění v oboru, vyšší výdělek a získání mezinárodních zkušeností. Podstatná váha je přisuzována znalostem jazyka a tamějších podmínek. Díky vzájemné výhodné geografické poloze Německa a České republiky nemusejí Češi odcházející za prací přetřávat rodinné vazby a překonávat tak odloučenost od rodiny. Navzdory tomu, že Německo není stále ochotno svůj pracovní trh zcela otevřít, je tato země jednou z nejoblíbenějších pracovních destinací. Migrace za prací s ekonomickými motivy z České republiky do Německa začala již v lednu roku 1990, kdy se mezi oběma zeměmi otevřely hranice.

Počty pracovníků v některých oborech jsou regulovány prostřednictvím stanovených kvót, které často nebývají naplňovány ani z poloviny. Německo se tedy nemusí obávat masového příchodu českých občanů za prací. Nehrozí ani zvýšení nezaměstnanosti německých pracovníků, tedy alespoň ne z důvodů migrantů ze zemí EU 10. Německo se v počtu nezaměstnaných pohybuje zhruba v polovině států EU 27. Nezaměstnanost v březnu podle údajů OECD činila 7,2%. Spolková vláda se obává, že příchozí pracovníci z ČR, by mohli německé zaměstnance na jejich pracovních pozicích nahrazovat, čímž by došlo k růstu nezaměstnanosti německého obyvatelstva. Jak ale ukázaly výsledky států, které svůj trh již otevřel, nic takového se v masovém měřítku zpravidla neděje. Příchozí pracovníci zpravidla obsazují ty pozice, o něž domácí pracovníci nemají zájem.

Pro vstup na německý pracovní trh musí čeští občané překonávat řadu administrativních překážek. Znalost německého jazyka je ve většině případů nezbytností, neboť zájemce musí komunikovat se zaměstnavatelem, kterého si hledá ještě před udělením pracovního povolení, případně musí spolupracovat s agenturou práce. Ze strany agentury práce dochází k regulaci příchodu na pracovní trh a určité selekci žadatelů ve formě udělení nebo neudělení souhlasu k pracovnímu povolení. Povinnost zabývat se právem přednosti, tedy zkoumat, zda na danou pracovní pozici není vhodný kandidát s tímto právem, může být určitou komplikací a celkově může vést k prodloužení celého procesu. Na druhou stranu agentura má oprávnění rovněž provést kontrolu pracovních podmínek, za

kterých má být potenciální zaměstnanec zaměstnán. Je zde určitá ochrana, které se žadatelům dostává ze strany německých úřadů, například aby nedocházelo k vyplácení mzdy nižší než je minimální. Je tak zamezováno tomu, aby někteří zaměstnavatelé profitovali z toho, že mají menší náklady na pracovní sílu.

Nyní už je téměř jisté, že k prodloužení přechodného období dojde a německý pracovní trh se českým občanům zcela neotevře ani letos. Zároveň lze v současné době říci, že až se od května roku 2011 trh uvolní, nedojde s největší pravděpodobností ani k masové migraci za prací do Německa. Současná probíhající ekonomická recese odchodům za prací do jiné země příliš „nepřeje“. Spolu se zbrzděním ekonomického vývoje vůle obyvatel migrovat do jiných členských států spíše klesá.

4. Zaměstnávání občanů České republiky v zemích EU – Irská republika

4.1 Obecná charakteristika irské migrační politiky

Irsko je jednou ze zemí, která již během přístupových jednání zaujala vstřícný postoj k otevření pracovního trhu. Od 1.5.2004 irské úřady nepožadují po českých občanech pracovní povolení pro vstup na irský trh práce. Občanům ČR, kteří přijmou zaměstnání v Irsku, jsou garantována všechna zaměstnanecká práva a poskytována stejná ochrana v zaměstnání jako irským občanům.

Původní obavy některých zemí ze zaplavení pracovního trhu nekvalifikovanými dělníky z nově přistoupivších států se nepotvrdily. Irská ekonomika rostla ještě rychlejší tempem, než v předcházejících desetiletích. V současnosti se irské národní hospodářství dostává do recese, kdy po dlouhých 12 letech, ve kterých HDP rostlo ročně o 7 %, se růst zpomalil. To bylo způsobeno propadem realitních trhů a bankovní krizí. V Irsku začala, po téměř deseti letech bezprecedentní tvorby nových pracovních míst, růst nezaměstnanost. Jde zejména o pokles zaměstnanosti ve službách a stavebnictví, což po dlouhou dobu byly hlavní obory růstu ekonomiky. Vzhledem k obrovskému růstu národního hospodářství a rozvoji irského trhu práce se dalo očekávat, že tomu tak nebude donekonečna. Zpomalení, které přišlo, však svou rychlostí předčilo očekávání. Podle odhadu Evropské komise pro rok 2009, poklesne HDP až o 5%. Vzrostla nezaměstnanost, ubylo volných pracovních míst a vzrostl tlak na sociální systém. Podle zprávy irského úřadu pro zaměstnanost a rekvalifikaci⁵⁴ (FAS), se počet osob žádající o registraci na irském trhu práce snížil jen o 2%. Z toho jasně plyne, že zájem o práci v Irské republice zatím výrazně neklesá.

Nezaměstnanost v Irsku v únoru roku 2009 stoupla na 10,4% podle údajů irského statistického úřadu (*Central Statistics Office Ireland*), což je nejvyšší nezaměstnanost za posledních 12 let.

4.2 Přístup občanů České republiky na irský pracovní trh

⁵⁴ Irish Labour Market Review 2008, Foras Áiseanna Saothair, www.fas.ie

Irská republika neuplatňuje žádná omezení přístupu na svůj trh práce pro státní příslušníky České republiky. Pro získání zaměstnání není třeba žádat o pracovní povolení. Pokud se český občan rozhodne hledat práci v Irsku je nutné, aby zažádal o číslo PPS (*Personal Public Service*). Toto číslo se používá pro účely čerpání sociálních dávek, příspěvků, zdravotní péče a služeb z oblasti vzdělávání. Číslo vydává místně příslušný úřad sociálního zabezpečení (*Social Welfare Office*).

Při hledání zaměstnání nemá český občan nárok na sociální dávky v nezaměstnanosti z irského sociálního systému. Dávky mu jsou po dobu 3 měsíců poskytovány z České republiky. Až po uplynutí této doby může požádat o příspěvek při hledání práce (*Jobseeker's Allowance*). Je třeba splnit kritéria pro jeho přiznání: být nezaměstnaný, starší 18ti let, mladší 66ti let, být schopen pracovat, prokazatelně hledat zaměstnání a splnit podmínku skutečného bydliště na území Irska. Právní úprava nevymezuje přesnou dobu trvání, která by byla potřebná ke splnění této podmínky. Bere se v úvahu několik skutečností, mezi nimiž musí být například zřetelný úmysl pobývat určitou dobu v budoucnosti na území Irska.

Občané České republiky nepotřebují k pobytu na území Irské republiky povolení, pokud jde o pobyt kratšímu než tři měsíce. To vyplývá z komunitárního práva, neboť Irsko neuplatňuje vůči občanům ČR žádná omezení. Dvěmi nařízeními⁵⁵, týkající se volného pohybu osob, byla do platného irského práva transponovaná směrnice 2004/38/ES.⁵⁶

V případě, že chce občan ČR pobývat v Irsku delší dobu než tři měsíce, musí být buď zaměstnán nebo být osobou samostatně výdělečně činnou. Jinak musí doložit, že má dostatečné prostředky a zdravotní pojištění, aby se nestal zátěží pro irský sociální systém. Pro studenty nebo praktikanty rovněž tříměsíční omezení neplatí. Musí však prokázat studium na vzdělávací instituci v Irské republice, zajištěné bydlení a odpovídající zdravotní pojištění. Jak už bylo řečeno výše, je možné se zdržet delší dobu než tři měsíce za účelem hledání zaměstnání.

⁵⁵ Nařízení č. 226/2006, nařízení 656/2006,

⁵⁶ 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, Úř. věstník L 158, 30.4.2004

Pokud tedy občan ČR přijede do Irska na delší dobu než tři měsíce, je třeba si zažádat o povolení k pobytu. Žádosti vyřizuje hlavní kancelář registrace cizinců v Dublinu (*The Aliens Registration Office*) a v ostatních oblastech pak místní policie. Příslušnost se řídí podle místa, kde má uchazeč v úmyslu se další dobu zdržovat. Pro rodinné příslušníky pracovníka platí, že mají stejná pobytová práva jako pracovník sám, bez ohledu na to, jakou mají národnost. Vyžaduje se, aby zažádali o rezidenční kartu při svém vstupu na území, ta je však vydávána bez větších obtíží. Je třeba rovněž doložit příbuzenský vztah. Podle komunitárního práva jsou za rodinné příslušníky považováni manžel/manželka pracovníka, děti mladší 21 let (nebo starší, pokud jsou na pracovníkovi závislé) a jeho manžel/manželka, rodiče zaměstnance a druhého manžela. Podle nařízení je možné za rodinného příslušníka považovat také registrovaného partnera, pokud cílový stát registrované partnerství uznává. Toto však není případ Irské republiky.

Občan České republiky, jako občan členského státu, může zažádat po pěti letech nepřetržité registrace u irských úřadů (viz. výše) o trvalý pobyt pro sebe i rodinné příslušníky. O status trvalého pobytu může přijít pouze v jediném případě, a to pokud dva po sobě jdoucí roky nepobýval na území Irska.

Personal Public Service number⁵⁷ zkráceně PPS je číslo, které slouží pro identifikaci osoby v rámci irského sociálního a daňového systému. Občan ČR si o něj může zažádat před nebo po získání zaměstnání na úřadu sociálního zabezpečení (*Social Welfare Office*) podle místa svého pobytu. K vydání stačí vyplněný registrační formulář a cestovní pas nebo jiný identifikační průkaz, aby se zabránilo vydání více čísel pro jednu a tutéž osobu. Zaměstnanec je povinen sdělit toto číslo svému zaměstnavateli, neboť pod tímto číslem bude veden na úřadech pro účely odvodů příspěvků ze své mzdy a daní. Pokud zaměstnanec nedodá toto číslo svému zaměstnavateli co nejdříve po vzniku pracovního poměru, bude zaměstnavatel povinen jeho mzdu zdanit nejvyšší sazbou daně.

Toto registrační číslo se využívá pro identifikaci osoby v celé řadě případů. Zároveň zjednodušuje přístup takto registrovaných osob k celé řadě

⁵⁷ Ministerstvo pro sociální a rodinné záležitosti (Department of Social and Family Affairs-Home-Topics-PRSN, <http://www.welfare.ie/EN/Topics/PPSN/Pages/ppsindex.aspx>)

státních příspěvků. Číslo se užívá ve styku s ministerstvy, státními úřady a dalšími organizacemi, které jsou oprávněny jednat jménem státu.

4.3 Pracovněprávní úprava

Typy pracovního poměru

Na české občany se vztahují stejné pracovněprávní předpisy jako na státní příslušníky Irské republiky. Mají tedy stejná oprávnění, ale také povinnosti. Do pracovního práva byla implementována řada směrnic Evropské unie. Oproti české právní úpravě je irské pracovní právo poměrně flexibilní. Určitou nevýhodou je to, že je upraveno značným množstvím právních předpisů. Velkou roli zde hrají kolektivní smlouvy.

V zásadě může být občan České republiky zaměstnáván na **plný** nebo **částečný pracovní úvazek** a nebo působit jako **osoba samostatně výdělečně činná**. Většina pracovně právních předpisů obsahující ochranná ustanovení se vztahuje pouze na osoby v zaměstnaneckém poměru. V pracovním právu neexistuje definice, která by vymezila, kdo je zaměstnancem a kdo je osobou samostatně výdělečně činnou. O tom, o jaký typ jde, rozhodne buď Ministerstvo pro sociální a rodinné záležitosti (*Department of Social and Family Affairs*) nebo příslušný soud. Kritéria rozhodná pro posouzení obsahuje Kodex o vymezení zaměstnaneckého statutu.⁵⁸ Zde jsou vyjmenovány podstatné rysy obou případů, na základě kterých se určí, o jaký typ jde. Znaky jsou ve většině případů shodné s českým pracovním právem. O zaměstnanecký poměr jde zejména v případě, kdy zaměstnanec vykonává závislou práci, kterou mu zaměstnavatel přiděluje, ve stanovené pracovní době a za stanovenou mzdu. Rozdíly jsou zejména v daňové oblasti a oblasti sociálního zabezpečení. Zatímco zaměstnanci je daň z příjmu a poplatky sociálního pojištění počítány z jeho mzdy a plátcem je zaměstnavatel, osoba samostatně výdělečně činná platí daň předem formou záloh. Zaměstnanec je oprávněn k řadě sociálních příspěvků v případě nezaměstnanosti nebo invalidity, kdežto osoba samostatně výdělečně činná nikoliv. Ta sice také platí příspěvky na

⁵⁸ Code of Practice for Determining Employment or Self-employment Status of Individuals, Department of Social and Family Affairs, 2007.

sociální zabezpečení tzv. PRSI (*Pay Related Social Insurance*), ale je oprávněna čerpat omezený počet příspěvku od státu.

Počet zaměstnanců, kteří pracují na **částečný úvazek** v posledních letech stoupá. Důvodem jsou výhody, které tento druh zaměstnaneckého poměru poskytuje na obou stranách. Zaměstnavatel si může i nadále ponechat kvalifikovaného a zkušeného zaměstnance místo toho, aby zcela zaměstnání opustil, například z důvodu založení rodiny nebo dalšího vzdělávání. Dále zaměstnatel může dosáhnout větší produktivity v důsledku flexibility, kterou mu zaměstnávání na částečný úvazek poskytuje, zredukovat absence a zároveň v určitém slova smyslu upevnit vztah zaměstnance k organizaci, zajistit si vstřícným přístupem jeho loajalitu, která jde ruku v ruce právě se zvýšením zaměstnancovy produktivity práce. Zaměstnanec může díky částečnému úvazku lépe rozdělit svůj čas mezi pracovní a nepracovní záležitosti, snížit stres a celkově zlepšit uspokojení se zaměstnáním. To opět vede k větší efektivitě práce.

Pokud jde o migrující pracovníky z České republiky, velká většina z nich dává přednost práci na částečný úvazek, neboť tak mohou mít i více zaměstnání najednou a vylepšit tak svou finanční situaci. Někteří využijí volný čas ke studiu vysoké školy nebo dalšímu vzdělávání. Toto je výhodné pro celý irský pracovní trh, protože dalším vzděláváním získává více kvalifikovaných pracovních sil. Na zaměstnance pracující na částečný pracovní úvazek se vztahuje Zákon na ochranu zaměstnanců v částečném pracovním úvazku (*Protection of Employees (Part-Time Work) Act, 2001*). Základem je ochrana těchto zaměstnanců, která vychází ze zásady, že s těmito zaměstnanci nesmí být zacházeno hůře, než s pracovníky v plném pracovním úvazku jen z důvodu, že pracují na částečný úvazek.⁵⁹

Vznik pracovního poměru

Základním předpisem, který stanoví předpoklady vzniku pracovního poměru je Zákon o znacích pracovního poměru 5/1994, který mimo jiné do

⁵⁹ Ustanovení § 9 zákona o ochraně zaměstnanců v částečném pracovním poměru 45/2001 (*Protection of Employees (Part-Time Work) Act 2001*), <http://www.irishstatutebook.ie/2001/en/act/pub/0045/>

irského práva přejal úpravu uvedenou ve směrnici 91/533/ES⁶⁰ o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru.

Dle irského právního řádu může být pracovní smlouva uzavřena formou písemnou nebo ústní. Pracovní smlouva je uzavřena v okamžiku, kdy dojde mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem k dohodě, resp. kdy nabídka zaměstnání je zaměstnancem přijata. V případě uzavření pracovního poměru ve formě ústní dohody často vyvstává problém v neurčitém vymezení obsahu pracovního poměru. Uvedený zákon v souladu se směrnicí uvádí povinnost zaměstnavatele v případě, že pracovní poměr vznikl ústní formou, do 2 měsíců od nástupu do práce seznámit pracovníka s podstatnými body pracovního poměru.⁶¹ Zaměstnavatel má povinnost seznámit zaměstnance alespoň s místem výkonu práce, s povahou nebo druhem práce, se stručným popisem pracovní činnosti, datem ke kterému pracovní poměr vznikl, zda jde o poměr na dobu určitou nebo neurčitou. Dále pak s délkou pracovní dovolené a výpovědní doby, rozvrhem pracovní doby a délkou pracovního dne. V případě těchto informací může zaměstnavatel odkázat zaměstnance na obsah kolektivních smluv. Pokud tuto povinnost zaměstnavatel nedodrží, může se zaměstnanec obrátit na Komisi pro pracovní vztahy (*Labour Relations Commission*) a její komisaře, kteří prošetřují zaměstnanci tvrzené porušení zaměstnavatelových povinností. Komisař situaci posoudí a vyzve strany k dohodě, pokud není možná, rozhodne sám. Stížnost musí zaměstnanec podat buď ještě během trvání pracovního poměru, nebo nejpozději do 6 měsíců od jeho skončení.

Smlouva může být uzavřena na dobu určitou nebo neurčitou. Naprostá většina pracovních kontraktů je dnes dohodnuta na dobu neurčitou.

Zkušební doba může, ale nemusí být sjednána. Je možné sjednat zkušební dobu v délce až 12 měsíců, a to bez ohledu na to, zda je pracovní poměr sjednán na dobu určitou nebo neurčitou. V roce 1993 byl novelizován zákon, který chrání zaměstnance před nezákonným propuštěním (*Unfair Dismissals Act 10/1977*).

⁶⁰ Směrnice Rady ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru, Úř. věstník L 288, 18.10.1991, s. 32-35

⁶¹ Ustanovení § 3 odst.1. Terms of Employment Act 5/1994,
<http://www.irishstatutebook.ie/1994/en/act/pub/0005/sec0003.html#zza5y1994s3>

Tento zákon se neuplatní na propuštění ve zkušební době.⁶² O tomto právním předpise je pojednáno v kapitole Ukončení pracovního poměru.

Pracovní poměr na dobu určitou končí dnem, který je v pracovní smlouvě sjednán nebo dnem, kdy je dokončena pracovní činnost, která byla předmětem pracovního poměru, a na jejímž výkonu se strany dohodly. Takovýto pracovní poměr může trvat od několika měsíců do několik let. Po jeho skončení, mohou strany uzavřít opět poměr na dobu určitou, celková doba ovšem nesmí přesáhnout 4 roky⁶³.

Základním předpisem, který obsahuje úpravu pracovního poměru na dobu určitou je zákon o ochraně zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou (*Protection of Employees (Fixed-Term Work) Act 29/2003*). Tato úprava se ovšem nevztahuje například na agenturní zaměstnance. Zákon jednoznačně stanoví, že tito zaměstnanci mají stejná práva jako zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou. Mají stejný nárok na roční placenou dovolenou, mateřskou dovolenou. Zaměstnavatel nemůže k těmto zaměstnancům uplatňovat méně příznivé podmínky, než vůči ostatním pracovníkům, ledaže by rozdílné zacházení spočívalo na objektivních důvodech, které musí prokázat zaměstnavatel. Důvodem však nemůže být skutečnost, že jde o pracovní poměr na dobu určitou. Zaměstnavatel zároveň nesmí bránit zaměstnancům v přístupu k možnostem dalšího vzdělávání, zvyšování jejich kvalifikace nebo kariérnímu postupu. Zároveň je musí informovat o volných pozicích, na které bude vypsáno výběrové řízení, a kde budou mít možnost uzavřít pracovní poměr na dobu neurčitou. Pracovní poměr na dobu určitou končí dnem stanoveným v pracovní smlouvě nebo dohodnutým mezi stranami, v případě ústně uzavřené smlouvy. I na propuštění těchto zaměstnanců se uplatňuje zákon o ochraně zaměstnanců před neoprávněným propuštěním (*Unfair Dismissals Act 10/1977*). Zaměstnavatel může po dohodě zaměstnance vyloučit jeho uplatnění v případě, že jediným důvodem pro skončení pracovního poměru bude uplynutí stanovené doby nebo dokončení určitého pracovního úkolu, pro něž byl zaměstnanecký poměr sjednán.

⁶² Ustanovení § 3. odst. 1, Unfair Dismissals Act 10/1977,
<http://www.irishstatutebook.ie/1977/en/act/pub/0010/index.html#zza10y1977>

⁶³ Ustanovení § 9 odst. 1, Protection of Employees (Fixed-Term Work) Act 29/2003,
<http://www.irishstatutebook.ie/2003/en/act/pub/0029/index.html>

Toto lze však učinit pouze písemnou dohodou, příp. dodatečným uzavřením písemné pracovní smlouvy.

Pracovní doba

Standardní týdenní pracovní doba pro většinu povolání je stanovena rozsahem 48 hodin.⁶⁴ To neznámá, že by nemohla být překročena. Jde to průměrnou hodnotu stanovenou zákonem o organizaci pracovní doby. Platí pro většinu pracovních poměrů. Pro některá povolání, například ve zdravotnictví, na letištích, nebo pracovníky na manažerských pozicích, však platí odlišná úprava. Zaměstnanec má nárok na odpočinek v délce nejméně 11 hodin mezi dvěma směny. Zároveň má nárok na 15ti minutovou přestávku po 4 hodinách a 30 minutách nepřetržité práce. Pracuje-li nepřetržitě 6 hodin má nárok na 30minutovou přestávku. Pokud zaměstnavatel požaduje po zaměstnanci výkon práce v neděli, podle zákona⁶⁵ musí zaměstnanci poskytnout buď přiměřený příspěvek, nebo přiměřené zvýšení platu, či přiměřenou úhradu za „ztrátu“ volného času, pokud si strany nedohodnou jinou formu kompenzace. Je možná i kombinace více možností.⁶⁶ Otázkou zůstává, co je přiměřeným (*reasonable*) plněním. Zpravidla to závisí na ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, případně formu a výši kompenzace za práci v neděli mohou stanovit kolektivní smlouvy. Zákonná úprava však tento termín nijak nevymezuje.

Pokud jde o přesčasovou práci, platná právní úprava neobsahuje žádná ustanovení, která by stanovovala pevnou částku za práci nad stanovenou pracovní dobu. Zaměstnanci však musí být zaplácena, alespoň jeho obvyklá hodinová mzda za každou přesčasovou hodinu.

Za noční práci je označována práce konaná mezi půlnocí a sedmou hodinou ranní. Zaměstnanec je považován za nočního zaměstnance, pokud pracuje alespoň tři hodiny v časovém rozmezí výše uvedeném a celkově doba takto odpracovaná tvoří alespoň polovinu odpracovaných hodin za rok. Příplatky za

⁶⁴ Ustanovení § 15 zákon o organizaci pracovní doby 20/1997 (Organization of Working Time Act) <http://www.irishstatutebook.ie/1997/en/act/pub/0020/index.html>

⁶⁵ Zákon o organizaci pracovní doby (Organization of Working Time Act 20/1997

⁶⁶ Ustanovení § 14. odst. 1, Organisation of Working Time Act 20/1997, <http://www.irishstatutebook.ie/1997/en/act/pub/0020/index.html>

noční práci nejsou upraveny zákonnými ustanoveními, závisí to tedy na pracovní smlouvě uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Zaměstnavatel má zákonem určenou povinnost vést detailní spis pracovní doby každého zaměstnance, kde uvádí počátek a konec pracovní doby, počet hodin odpracovaných za den a týden a počet dní roční placené dovolené, na niž má zaměstnanec nárok. Tyto záznamy zaměstnavatel musí uchovávat alespoň tři roky. V případě nedodržení této povinnosti může Komise pro pracovní záležitosti uložit pokutu ve výši až 1900 euro.

Specifický zákon upravuje zaměstnávání osob mladší 18ti let. Je jím zákon o ochraně mládeže v pracovních vztazích (*The protection of young persons (Employment) Act 16/1996*). Zákon rozlišuje osoby mladší 16 let, ale starší 14 let a starší 16 let. Zákon stanoví maximální pracovní dobu a podmínky zaměstnávání během školního roku a o prázdninách. Zakazuje práci v noci a stanoví povinnosti zaměstnavatele. Zejména povinnost detailních záznamů počátku a konce pracovní doby, včetně celkového počtu odpracovaných hodin osoby chráněné tímto zákonem.

Dovolená

Platná právní úprava rozlišuje několik typů dovolených. U řady z nich nemá zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ze zákona. Úprava je v mnoha případech záležitostí dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem resp. obsahem pracovní smlouvy. Český občan, který se rozhodl pracovat na území Irské republiky, tak v některých případech může zůstat i bez prostředků, zvláště pokud nezná právní úpravu nebo nemá dostatek prostředků odvedených na sociálním pojištění. (viz níže)

Irské pracovní právo rozlišuje několik typů dovolených:

Roční dovolená (*annual leave*), nemocenská dovolená (*sick leave*), mateřská dovolená (*maternity leave*), rodičovská dovolená (*parental leave*), pečovatelská dovolená (*carer's leave*), a dovolená pro osoby, které adoptovaly dítě (*adoptive leave*).

Zaměřila jsem se zejména na roční, nemocenskou a mateřskou dovolenou, které mohou zastihnout české občany ve většině případů.

Nárok na **roční dovolenou** zaměstnance je upraven v zákoně o organizaci pracovní doby, který stanoví její základní délku. Kolektivní smlouvy, ale i pracovní smlouva mohou stanovit dovolenou delší. V irském právu je tato dovolená označována jako „roční dovolená“ (*annual leave*). Stejně jako u nás rozhoduje o vybrání dovolené zaměstnavatel. Musí však vzít do úvahy rodinné záležitosti, jiné povinnosti atd. a probrat se zaměstnancem vše ohledně jejího udělení nejméně měsíc před tím, než zaměstnanec na dovolenou odejde. Výše zmíněný zákon stanovuje 3 způsoby výpočtu dovolené⁶⁷ v ustanovení § 19 odst. 1. Zaměstnanec má nárok na:

- a) čtyři týdny dovolené, odpracoval-li za rok alespoň 1365 hodin, nebo
- b) na 1/3 pracovního týdne za každý měsíc v němž odpracoval alespoň 117 hodin, nebo
- c) na 8% z odpracovaných hodin za rok, ne však více než čtyři týdny.

V zásadě platí, že zaměstnanec může využít tu metodu, která je pro něho nejvýhodnější, tedy která mu dává možnost nejdélejší dovolené co do počtu dní. Pokud zaměstnanec pracoval nejméně 8 měsíců, má nárok na nepřerušené 2 týdny volna.

Irská právní úprava zakotvuje zásadu vyplacení mzdy za dobu placené dovolené před nástupem na ni, a to ve výši týdenního průměrného výdělku.⁶⁸ Zákon nebrání tomu, aby si strany mezi sebou dohodly po zaměstnanci výhodnější podmínky.

V případě že zaměstnanec je na placené dovolené a onemocní a prokáže to lékařským potvrzením svému zaměstnavateli, nezapočítávají se mu dny nemoci do dovolené. Zaměstnanec tak tyto dny může využít jindy.

Platná právní úprava v Irsku neukládá zaměstnavateli povinnost platit **nemocenské dávky**. Závisí to na metodách zavedených zaměstnavatelem,

⁶⁷ Ustanovení § 19 odst. 1, Organisation of Working Time Act 20/1997, <http://www.irishstatutebook.ie/1997/en/act/pub/0020/index.html>

⁶⁸ Ustanovení § 20 odst. 1 a), b) Organisation Working Time Act 20/1997, <http://www.irishstatutebook.ie/1997/en/act/pub/0020/index.html>

případně ujednáních v pracovní smlouvě. Není-li smlouva uzavřena písemně, měly by být jasné podmínky stanoveny v písemném podkladu, který má zaměstnavatel povinnost do 2 měsíců od nástupu do zaměstnání vydat pracovníkovi(viz. výše). Zaměstnavatel by měl jasně stanovit délku, po kterou bude nemocenské dávky poskytovat, výpočet jejich výše a další podmínky. Jednou z nich, z největší pravděpodobností, bude prokázat nemoc nebo zranění potvrzením od lékaře. V případě delšího pobytu mimo zaměstnání v důsledku nemoci může zaměstnavatel vyžadovat lékařská potvrzení v určitých intervalech, zpravidla týdních. Jak už ale bylo řečeno výše, vše je věcí dohody mezi stranami, případně může být úprava obsažena v kolektivní smlouvě. Může se však stát, že zaměstnanec nárok na dávky během nemoci nemá. V takovém případě může požádat o státní příspěvek pro případ nemoci (*illness benefit*). Musí mít však zaplacené dostatečné množství příspěvků na sociální pojištění tzv. PRSI. Doba, po kterou je příspěvek vyplácen se odvíjí od doby, po kterou zaměstnanec pracoval a zároveň odváděl příspěvky na sociální pojištění.

Problémem může být souběh roční dovolené a nemoci. Jak už bylo zmíněno výše, dny, kdy je zaměstnanec nemocen, v době čerpání své dovolené, se mu jako dny volna nezapočítávají, prokáže-li svou indispozici lékařským potvrzením. Problémem ovšem je, že dny, které zaměstnanec stráví nemocí, mu sníží základ pro výpočet roční dovolené, jelikož odpracuje méně hodin.

Čerpání dovolené určuje zaměstnavatel a často ji stanoví ke konci roku. Může nastat ovšem problém, kdy zaměstnanec ke konci roku je nemocný a nemůže tak dovolenou vyčerpat.

Základní délka **mateřské dovolené** činí podle platné právní úpravy 26 týdnů. Dále ženám přísluší nárok na dalších 16 týdnů neplacené dovolené. Na mateřskou dovolenou mají nárok všechny zaměstnankyně, které v Irské republice pracují, bez ohledu na délku zaměstnání, počet odpracovaných hodin nebo skutečnost, že jde o pracovní poměr na dobu určitou.

Podle zákona na ochranu mateřství (*Maternity Protection Amendment Act 28/2004*), žena nastupuje na mateřskou dovolenou nejméně 2 týdny před plánovaným dnem porodu a zůstává s dítětem doma nejméně 4 týdny po jeho

narození.⁶⁹ Zaměstnavatel nemá ze zákona povinnost poskytovat jakoukoliv finanční podporu těhotné ženě nebo na mateřské dovolené. Vše závisí na obsahu pracovní smlouvy, případně další dohodě mezi stranami. Během mateřské dovolené má však žena nárok na pomoc od státu tzv. mateřský příspěvek (*maternity benefit*). Ten se vyplácí ženám, které si platí sociální pojištění a jeho výše závisí na příjmu a odpracovaných hodinách v předepsaném kalendářním roce. Vyplácí se každý týden přímo ženě a činí 80 procent z částky, která je dána poměrem hrubé mzdy a počtem odpracovaných týdnů. V některých případech může zaměstnavatel ženě na mateřské dovolené poskytovat její mzdu v plné výši. Pokud tomu tak je a žena dostává mateřský příspěvek, zpravidla jej odvádí svému zaměstnavateli. Zaměstnavatel tak v konečném důsledku vyplácí jen rozdíl mezi skutečnou mzdou a mateřským benefitem. Příspěvek se poskytuje po dobu 26 týdnů. Vyplácí se nejpozději dva a maximálně 16 týdnů před plánovaným dnem porodu.

Pokud jde o zaměstnávání občanů ČR v zahraničí, může se stát, že žena nebude mít splněnu dostatečnou dobu pojištění pro nárok na získání mateřského příspěvku, přestože odváděla sociální pojištění v České republice. V těchto případech dochází k tomu, že se doby plateb pojištění sčítají. Problém vyřešilo nařízení Rady (ES)1408/71⁷⁰, které se vztahuje nejen na dávky v mateřství, ale i další dávky sociálního zabezpečení. Vztahuje se na příslušníky kteréhokoliv členského státu, který pracuje na území jiného členského státu, jehož není občanem, a jeho rodinné příslušníky.⁷¹ Je tak zároveň vyřešen problém, aby příslušník členského státu podléhal právním předpisům více států. Češka zaměstnaná na území Irské republiky bude mít tedy nárok na mateřský příspěvek, pakliže splní dobu potřebnou pro pojištění vyžadovanou irskými právními předpisy. Do této doby se započte doba pojištění v ČR. Podle platné úpravy má

⁶⁹ Ustanovení § 10 odst.1 Maternity Protection Amendment Act 28/2004, <http://www.irishstatutebook.ie/2004/en/act/pub/0028/index.html>

⁷⁰ Nařízení Rady (ES) č. 1408/71 ze dne 14. června 1971 o uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby a jejich rodiny pohybující se v rámci Společenství, Úř. Věstník, L 149, 5.7.1971, s.2-50

⁷¹ Článek 2. nařízení Rady, 1408/71, Úřední věstník Evropských společenství L 149/2

žena nárok na mateřský příspěvek za předpokladu, že splní alespoň vyžadovanou základní délku pojištění tj. nejméně 39 týdnů pojištění za posledních 12 měsíců.⁷²

Podle ustanovení § 26 zákona o ochraně v mateřství 34/1994, má žena nárok po ukončení mateřské dovolené na návrat na stejné pracovní místo za stejných podmínek jako před svým odchodem. Není-li možné ze strany zaměstnavatele toto dodržet (není to praktické nebo místo zaniklo), musí podle zákona zaměstnavatel nabídnout ženě jinou možnou a vhodnou pracovní pozici a uzavřít s ní novou pracovní smlouvou.⁷³ Zároveň platí, že nesmí mít žena méně výhodné podmínky, než měla před odchodem na mateřskou dovolenou a musí se jednat o práci podobnou a vhodnou pro zaměstnankyni.⁷⁴ Podmínky zaměstnankyně v zaměstnání se nesmí zhoršit v důsledku toho, že byla určitou dobu na mateřské dovolené. To znamená, že pokud se mzdové nebo jiné podmínky v zaměstnání během doby jejího těhotenství zlepšily, má na ně žena nárok po svém návratu.

Ukončení pracovního poměru

Podání výpovědi zaměstnancem nebo zaměstnavatelem je jednou z možností jeho skončení. Délka výpovědní doby závisí na ujednání v pracovní smlouvě. Neznamená to však, že lze dohodnout cokoliv. Vždy musí být respektovány minimální zákonné výpovědní lhůty. Zásadní právní úprava je obsažena v zákoně o minimální výpovědní lhůtě z let 1973 a 2001 (*Minimum Notice and Terms of Employment Acts 1973,2001*). K uplatnění alespoň minimální zákonné výpovědní lhůty je třeba pracovat u zaměstnavatele alespoň 13 týdnů. Délka výpovědní doby se tedy liší, podle doby zaměstnání u daného zaměstnavatele.

Ustanovení § 4. odst. 2.:⁷⁵

⁷² Pay Related Social Insurance (PRSI), Department of Social and Family Affairs, http://www.welfare.ie/EN/Publications/sw19/Pages/sw19_sect1.aspx

⁷³ Ustanovení § 27 odst. 1. zákon o ochraně v mateřství 34/1994 (Maternity Protection Act 1994),

⁷⁴ Ustanovení § 27 odst.2 a), b), zákon o ochraně v mateřství 34/1994 (Maternity Protection Act 1994), http://www.welfare.ie/EN/Publications/sw19/Pages/sw19_sect1.aspx

⁷⁵ Ustanovení § 4. odst.2, zákon o minimální výpovědní době 4/1973 (Minimum Notice Period and Terms of Employment Act1973):

The minimum notice to be given by an employer to terminate the contract of employment of his employee shall be—

Minimální délka výpovědní doby v případě ukončení pracovního poměru zaměstnavatelem je –

- a) pokud zaměstnanec vykonával pro zaměstnavatele práci nepřetržitě až dva roky, **jeden týden,***
- b) pokud zaměstnanec vykonával práci v rozmezí dvou až pěti let, **2 týdny,***
- c) pokud zaměstnanec vykonával nepřetržitě práci v rozmezí pěti až deseti let, **4 týdny,***
- d) pokud zaměstnanec vykonával nepřetržitě práci pro zaměstnavatele v rozmezí od 10 do 15 let, **6 týdnů***
- e) pokud zaměstnanec vykonávala nepřetržitě zaměstnání pro zaměstnavatele déle než 15 let, **8 týdnů.***

Zaměstnavatel, který není schopen dodržet minimální výpovědní lhůtu, musí zaměstnanci poskytnout finanční kompenzaci. V případě, že vůči zaměstnanci nebyla dodržena minimální stanovená lhůta nebo neobdržel kompenzaci, může podat stížnost Odvolacímu tribunálu pro pracovní záležitosti (*Employment Appeals Tribunal*).

Zaměstnanec může ukončit pracovní poměr výpovědí bez udání důvodů, je třeba ale informovat zaměstnavatele o výpovědi nejméně 1 týden předem.

(a) if the employee has been in the continuous service of his employer for less than two years, one week,

(b) if the employee has been in the continuous service of his employer for two years or more, but less than five years, two weeks,

(c) if the employee has been in the continuous service of his employer for five years or more, but less than ten years, four weeks,

(d) if the employee has been in the continuous service of his employer for ten years or more, but less than fifteen years, six weeks,

(e) if the employee has been in the continuous service of his employer for fifteen years or more, eight weeks.

Zaměstnanec i zaměstnavatel mohou ukončit pracovní poměr bez výpovědní lhůty, a to v případě závažného porušení pracovních povinností jednou ze stran.⁷⁶ Strana, která se takto rozhodla musí vždy prokázat vážné porušení druhou stranou.

Pracovní poměr může rovněž skončit dohodou.

Irská právní úprava poskytuje zaměstnancům ochranu proti neoprávněnému propuštění. Zákon o neoprávněném ukončení pracovního poměru (*Unfair Dismissal Act 10/1970*) vypočítává skutečnosti, kterými nelze podložit podání výpovědi zaměstnanci. Nelze propustit zaměstnance proto, že je členem odborové organizace, případně podal k jejím orgánům stížnost na zaměstnavatele nebo jiný návrh. Nelze propustit zaměstnance pro jeho politické názory či náboženské přesvědčení nebo těhotnou ženu (ustanovení § 6 odst.2 zákona o neoprávněném ukončení pracovního poměru). Pokud by zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď pro některý z těchto důvod, nebo i z více důvodů, ale jedním z nich by byl ten uveden ve zmíněném ustanovení, jde o neoprávněné ukončení pracovního poměru (*unfair dismissal*).

Pokud zaměstnanec má pocit, že byl propuštěn nezákonně, může se bránit podáním stížnosti k Zmocněnci pro ochranu práv (*Rights Commissioner*) nebo k Odvolacímu Tribunálu (*Employment Appeal Tribunal*). Je na zaměstnanci, aby prokázal, že jeho propuštění bylo nezákonné. Výsledkem jednání může být v případě, že se zaměstnavateli nepodaří podložit důvody pro propuštění buď další trvání pracovního poměru nebo - a to je pravděpodobnější - finanční kompenzace ze strany zaměstnavatele. Stížnost však může zaměstnanec podat jen v případě, že pracoval u zaměstnavatele alespoň dvanáct po sobě jdoucích měsíců, a musí tak učinit do 6 měsíců od ukončení pracovního poměru.

Zaměstnavatel je oprávněn podat výpověď z důvodů jako jsou nedostatečné schopnosti či kvalifikace pro výkon činnosti, která je předmětem pracovního poměru, pro nadbytečnost zaměstnance nebo nevhodného chování (ustanovení § 6 odst.4, zákona o neoprávněném propuštění 1977). **Nevhodné**

⁷⁶ Ustanovení § 8 zákon o minimální výpovědní době 4/1973 (Minimum Notice Period and Term of Employment Act 1973),
<http://www.irishstatutebook.ie/1973/en/act/pub/0004/sec0008.html#zza4y1973s8>

chování je možné rozdělit na dva druhy – hrubé a běžné – chování. Hrubé porušení povinnosti může být právě také důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru (opilost, krádeže, napadení). V případě běžného porušení povinností je třeba zaměstnance upozornit na možnost ukončení pracovního poměru, v případě, že bude v nevhodném chování pokračovat. V tomto případě pak nemůže jít o nezákonné propuštění, jelikož zaměstnanec měl možnost své chování napravit. Důvodem výpovědi může být také propuštění zaměstnance proto, že by jeho další zaměstnávání bylo v rozporu s platnými právními předpisy (příkladem je případ, kdy řidič přijde o řidičský průkaz – nemůže tedy dále vykonávat zaměstnání řidiče).

Platnou právní úpravou je jednoznačně zakázáno propuštění zaměstnance kvůli jeho pohlaví, rodinnému stavu, věku, invaliditě, náboženskému přesvědčení, rase, sexuální orientaci.

4.4 Dílčí závěr

Irská imigrační politika vždy patřila k liberálnějším v Evropské unii. Nebylo tedy překvapením, že se pracovníkům z nově přistoupivších států otevřel irský pracovní trh nejdříve. Podle zprávy Evropské komise z roku 2006, patřilo Irsko k zemím, do které přišlo nejvíce občanů z nově přistoupivších států. Občané ze zemí EU-10 tvoří podle údajů z roku 2005 (pozdější údaje zatím nejsou známy) podíl na celkovém počtu obyvatel 4%. Otevření trhu znamenalo pro irskou ekonomiku zvýšení jejího růstu. Pokud jde o pracovní trh, byl zaznamenán pokles nezaměstnanosti a zvýšení míry zaměstnanosti. Zároveň noví pracovníci pomohli řešit úzkoprofilová místa nebo obsadili pracovní místa, o které neměli státní příslušníci Irské republiky zájem.

Irská právní úprava pracovního práva je založena na smluvních principech. Jde zejména o princip smluvní volnosti. Už jen samotná skutečnost, že k tomu, aby se pracovní smlouva považovala za uvařenou, stačí pravidelný výkon práce a pobírání mzdy, je ukázkou flexibilní úpravy zaměstnaneckých vztahů. Pružnost irského pracovního práva ovšem brzdí skutečnost, že pracovněprávní instituty jsou upraveny velkým množstvím právních předpisů. Znalost svých základních práv a povinností v pracovněprávním poměru je pro české občany nezbytná. Nehrozí tak, že v důsledku neinformovanosti uchazeč o zaměstnání vstoupí do pracovního poměru za nevýhodných podmínek. Cizí státní příslušník se může cítit poněkud ztracen také proto, že mimo právní úpravu, hrají významnou roli kolektivní smlouvy. Ty upravují řadu práv a povinností samotných zaměstnanců, a zaměstnavateli zákon umožňuje v některých případech na ně pouze odkázat, aniž by je v pracovní smlouvě blíže rozváděl. Což nás dovádí k dalšímu nezbytnému předpokladu, kterým je znalost jazyka. Zvláštností je, že Irsko má dva oficiální jazyky – angličtinu a irštinu. Přestože se irština rychle rozšiřuje a je uznána i jako oficiální jazyk Evropské unie, v pracovněprávních vztazích hraje hlavní roli stále angličtina. Její znalost je velmi důležitým předpokladem pro získání vhodného zaměstnání, které bude odpovídat kvalifikaci uchazeče. Není žádným tajemstvím, že občané nově přistoupivších států – tedy i České republiky, zastávají nevelké většině případů spíše méně kvalifikované pozice, podle některých odhadů je to až 70%. V mnoha případech dostávají také mzdu nižší, než

je zákonem stanovena mzda minimální. Základním předpokladem pro úspěšnou zaměstnaneckou politiku je důsledné dodržování platné právní úpravy, zejména pak zákonů o minimální mzdě a pracovních podmínkách. Důsledným dodržováním nedojde pak k tomu, že uchazeči budou pracovat za mzdu nižší, než je minimální a za horších pracovních podmínek, což by v konečném důsledku vedlo k tlaku na mzdy na trhu práce a jejich snižování. Výhody jsou zde na obou stranách, Irové nebudou zůstávat nezaměstnaní a migrující občané z jiných členských států budou mít svá práva zaručena nejenom na papíře. Zároveň se tak zabrání tomu, aby v důsledku podprůměrně placených a přepracovaných zaměstnanců „přežívaly“ méně efektivní organizace.

Jak už bylo řečeno výše, pracovní právo je v Irsku velmi flexibilně upraveno. Kromě snadného uzavření smlouvy, na které se nahlíží stejně, jako na sjednání kterékoliv jiné smlouvy, hraje velkou roli také zaměstnávání na částečný pracovní úvazek. Zaměstnancům v tomto typu pracovního poměru je poskytována rozsáhlá ochrana a výsledkem je, že podle údajů Eurostatu, pracuje v Irsku na částečný pracovní úvazek až 22% zaměstnancům. Opět je třeba vidět výhody na obou stranách, které jsem již popsala v kapitole Vznik pracovního poměru. Neopomenutelnou výhodou jsou také nižší náklady na práci, což je v dnešní době poklesu ekonomického růstu pro zaměstnavatele značnou pomocí.

Pokud jde o variabilní výpovědní dobu, která se liší podle délky pracovního poměru, jde o další prostředek jak rozhýbat trh práce. Možnost zaměstnavatele a zaměstnance se dohodnout na finanční kompenzaci na místo uběhnutí výpovědní lhůty, umožňuje rychlejší a efektivnější pohyb pracovních sil na trhu práce. Třebaže se nedá říct, že by platila vždy přímá úměra, čím déle trvající pracovní poměr, tím delší výpovědní lhůta a tím výhodnější pro strany, své opodstatnění to jistě má. Za kvalifikovaného a schopného zaměstnance bude pro zaměstnavatele obtížnější nalézt vhodnou náhradu. Zároveň ve vztahu k zaměstnanci by se zde měla projevit určité ocenění loajálního vztahu zaměstnance k organizaci. Určitá ochrana ve formě výpovědní lhůty, třebaže jen té minimální týdenní, by ovšem měla být poskytována také zaměstnancům pracujícím kratší dobu než 13 týdnů. Jelikož jde o dobu delší než tři měsíce, bylo by vhodné vymezit výpovědní lhůtu i pro tyto zaměstnance. Alespoň částečně by

se tak zabránilo „cílené“ výměně zaměstnanců, tak časté právě u méně kvalifikovaných profesí.

Obecně lze říci, že Irsko příchodu občanům České republiky nikterak nebrání. V souladu s jednou ze čtyř základních svobod – tedy volného pohybu pracovních sil – neklade žádné překážky. Pokud jde o samotné zaměstnávání, žádné bariéry vstupu na pracovní trh platná právní úprava neklade. Naopak občan ČR, který se uchází o zaměstnání podléhá stejným povinnostem jako irský státní příslušník. Jediným zvýhodněním, je skutečnost, že jsou čeští pracovníci spolu s ostatními příslušníky členských států EU preferováni před uchazeči ze zemí mimo EU. Občan České republiky má tak možnost ucházet se o pracovní místo za stejných podmínek jako Irové. To, jak ob stojí v konkurenci dalších uchazečů, je už záležitostí jeho kvalifikace a schopností. Podle zprávy OECD z roku 2008⁷⁷ zůstává problémem nedostatečná integrace migrujících pracovníků. Přestože naprostá většina uchazečů o práci má vyšší vzdělání než občan Irské republiky, stále v mnoha případech pracují na pozicích mzdově velmi podprůměrně ohodnocených. To značí, že Irsko zcela nedokáže využít potenciál pracovní síly, přicházející ze států Evropské unie. Největším problémem podle zjištění OECD je pravděpodobně jazyková bariéra nově příchozích osob a stále přetrvávající překážky v uznávání kvalifikací. Jak už bylo výše řečeno, většina osob přicházejících do Irska za zaměstnáním je vzdělaných, a často si ihned najdou práci, jde ale většinou o nekvalifikované zaměstnání. Zpravidla se to týká mladých osob, jejichž efektivnější začlenění do irské společnosti přináší výhody i pro národní hospodářství Irské republiky.

⁷⁷ Economic Survey of Ireland, April 2008, Policy Brief, www.oecd.org/publications/policybriefs

Závěr

Cílem mé práce bylo popsat možnosti zaměstnávání občanů České republiky, které v současnosti mají, se zaměřením na Irsko a Německo. Tyto dvě země jsem vybrala proto, abych vyjádřila odlišnosti mezi uzavřeným a otevřeným pracovním trhem. Jelikož v současné době mohou Češi bez omezení pracovat ve většině států Evropské unie, lze aplikovat popis přístupu na irský pracovní trh také na ostatní státy, jenž neuplatňují žádné restriktce. Německo oproti tomu je spíše ojedinělým případem. Spolu s Rakouskem jsou jedinými dvěma státy, které pro české občany zcela neuvolnily přístup na pracovní trh. Zároveň se mi jednalo také o uvedení hlavních motivů, které české občany k pracovní migraci přivádějí.

Dále jsem se zabývala vývojem práva volného pohybu osob a možnosti pracovat v kterémkoliv státě Unie a zároveň jeho právní úpravě v komunitárním právu.

Právo volného pohybu pracovníků je zakotveno v primárním evropském právu a rozvedeno také v sekundární legislativě. V mnoha případech byla jednotlivá oprávnění a jejich výkon zpřesňován a dotvářen judikaturou Evropského soudního dvora. Ochota států otevřít svůj pracovní trh cizím státním příslušníku klesá s rostoucím počtem přístupujících států ze střední a východní Evropy. Přechodná období zavedly kromě Švédska, Velké Británie a Irsku všechny ostatní státy. Jak se ukázalo, žádný masový odchod za prací se po vstupu České republiky nekonal. Obecně je migrace v rámci Evropské unie spíše menší. Podle Evropské agentury pro bezpečnost a zdraví v zaměstnání žije mimo svůj domovský stát jen 1,5% obyvatel EU. Německo bylo a je zemí oblíbenou pro migrující pracovníky. Irsko bylo v minulosti spíše zemí, ze které lidé za prací odcházeli, což se na počátku 90. let změnilo, a v současnosti jde o zemi, do které hned po Spojeném království, odchází nejvíce občanů ČR za prací.

Základními motivy migrace Čechů za prací do zahraničí⁷⁸, je vyšší finanční ohodnocení, zdokonalení jazykových znalostí nebo získání

⁷⁸ Rodina a práce 2/2008, Aktuální otázky migrace do zahraničí v optice výzkumu, Vavrečková Jana: Riziko odchodu českých odborníků z podnikatelského výzkumu a vývoje do zahraničí, Institut pro výzkum práce a rodiny, duben 2008, Bratislava, ISBN 1336-7153, s. 25-30

mezinárodního rozhledu a zkušeností. Na druhé straně však stojí obavy z odloučení od rodiny, strach z jazykových problémů nebo si zkrátka na odchod do zahraničí netroufají.

Komunitární právo v oblasti volného pohybu pracovních sil je velmi obsáhlé, stejně tak i judikatura v této oblasti. Harmonizace úpravy a snaha o odstranění překážek bránících volnému přístupu na pracovní trh, naráží na odlišné zájmy a přístup k této problematice jednotlivých členských států. Každý ze států má z minulosti různé zkušenosti. Rakousko a Německo, které s otevřením trhu stále otálejí, zůstávají ve svém přístupu již osamocené. Obě tyto země patří k tradičním cílům migrujících osob, ať už je to díky vysoké ekonomické úrovni, nebo geografické poloze. Na druhou stranu státy, které otevřely trh nezaznamenaly příliš mnoho negativních důsledků tohoto opatření, naopak došlo k vyplnění pracovních míst, která občané těchto států nemají zájem vykonávat. Německo zvolilo strategii postupného uvolňování, kdy se spíše soustředí na přilákání kvalifikovaných odborníků na svůj pracovní trh. Naopak se obává zjednodušit přístup pro méně kvalifikované profese. Omezený přístup na pracovní trh SRN představuje spíše problém z hlediska vzájemných vztahů obou států, nežli zabránění příchodu českých pracovníků. Jelikož počty občanů pracujících v Německu nebo žádajících o pracovní povolení, se v průběhu posledních let nemění, a ani se nepředpokládá, že by k nějakým větším turbulencím mělo dojít po úplném otevření. Omezení pro české občany představuje zpravidla zdlouhavá procedura vydání souhlasu a pracovního povolení příslušnou agenturou práce, kterou musí podstupovat. Zákon o pobytu, který stanoví postup a hlediska, ze kterých se daná žádost přezkoumává, dává agentuře práce až příliš širokou možnost, jak daný přezkum uchopit. Dle ustanovení § 39 tohoto zákona mimo jiné agentura zkoumá, zda potencionální zaměstnání cizího občana, nepředstavuje negativní důsledky pro německý pracovní trh. Nikde však není blíže upraveno, co je za tato negativa považováno.

Irsko nevyžaduje pro přístup na svůj pracovní trh žádná povolení. Občan ČR tedy může hledat zaměstnání bez překážek. Je omezen pouze svými schopnostmi a kvalifikací. Irsko se stalo v posledních letech oblíbenou destinací migrujících pracovníků z nově přistoupivších států, tedy i České republiky.

V prvních letech migrující pracovníci obsazovali spíše méně kvalifikované pozice a vyplňovali tak mezery na pracovním trhu. V posledních letech se zvyšuje také počet osob, jež zastávají pracovní pozice odpovídající jejich kvalifikaci. Je tomu tak zřejmě proto, že konkurenceschopnost českých pracovníků na evropském pracovním trhu stoupá. Stojí za tím zpravidla zlepšení jazykových znalostí. Irská platná právní úprava pracovního práva je velmi obsáhlá, upravená řadou zákonných předpisů, ale zároveň je velmi flexibilní, pokud jde o obsah pracovních smluv. Irské pracovní právo má svůj základ v právu smluvní a ponechává stranám pracovního poměru volnost při sjednávání zaměstnání. Zaměstnavatel a zaměstnanec mohou dohodnout téměř cokoliv, pokud dodrží minimální zákonem stanovené náležitosti. Řada záležitostí závisí jen na ujednání v pracovní smlouvě a zákona úprava je vůbec neřeší. Záleží tedy více než kdy jindy na právní vyspělosti uchazeče o zaměstnání. Obecně lze říci, že jak v SRN, tak v Irsku se klade velký důraz na kolektivní smlouvy, kdy řada ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem může být provedena pouhým odkazem na ně.

Přístup jednotlivých členských států k otevření svých pracovních trhů se liší podle toho, jakou strategii ve vyvážení mezi právem na volným pohyb a ochranou svých národních pracovních trhů zvolí. Irsko vybralo přístup otevřený, kdežto v Německu zvítězila obava z velkého přílivu migrujících pracovníků z ČR a ostatních států. Zvýšený počet těchto pracovníků obecně vytváří tlak na snižování mezd, zejména proto, že tyto osoby jsou ochotny pracovat za nižší mzdu. Německo proto dalo jednoznačně přednost otevření trhu alespoň zčásti kvalifikovaným pracovníkům s vysokoškolským nebo vyšším odborným vzděláním. Obecně tito kvalifikovaní zájemci vytváří na trhu práce v cílové změni vyšší konkurenční prostředí při obsazování pracovních pozic. Podle některých odborníků, ekonomiky státy EU 15 stávají až příliš závislé na kvalifikovaných migrantech, přicházejících do klíčových odvětví, jakými jsou například informační technologie. „*Domněnka, že Irsko bude i v budoucnosti přitažlivé pro migranty, které potřebuje k řešení nedostatku kvalifikované pracovní síly, pouze zastírá přetrvávající problémy irské ekonomiky.*“⁷⁹ Pokud se tedy k příchodu do

⁷⁹ Bruff Ian, Role migrantů pracujících v odvětví IT v Irsku: komplikovaná a proměnlivá souvislost mezi nedostatkem kvalifikované pracovní síly a volbou kariéry, květen 2007, Multikulturní centrum Praha

Irska za prací rozhodne menší množství těchto kvalifikovaných migrantů, může to mít závažné ekonomické důsledky. Potřebu kvalifikovaných osob pro dobře fungující pracovní trh si uvědomilo také Německo a od začátku roku 2009 uvolnilo režim přístupu na trh práce právě těmto osobám. Často sám zaměstnavatel hledá schopné a vzdělané zaměstnance v zahraničí, jelikož nabídka v jeho domovském státě je již vyčerpána. Toto je případ zejména Irska, u něhož prudký hospodářský růst v 90. letech šel v ruku v ruce s výrazným přílivem migrantů do země, ta se tak stala zemí imigrace, nikoliv emigrace, jak tomu bylo v minulosti. Řešení nedostatku vlastních kvalifikovaných pracovníků, zaměstnáváním kvalifikovaných migrantů není ovšem klíčem k vyřešení tohoto nedostatku. Není totiž možné zajistit neustálý příliv kvalifikovaných pracovníků na dané pozice. Podle posledních trendů se mnoho těchto pracovníků buď vrací zpět do České republiky, nebo postupují v rámci kariérního postupu na vyšší pozice. Zároveň je nutné zohlednit současnou probíhající ekonomickou recesi, která může, a s největší jistotou také povede, k oslabení zájmu přílivu migrujících pracovníků.

Obecně mají občané České republiky široké možnosti, pokud jde o zaměstnávání v zahraničí. Jak už jsem výše uvedla, pracovní povolení v řadě států není třeba a uchazeči tak mají volný přístup na pracovní trh. Pokud jsou zaměstnáni v některém ze států Evropské unie, podléhají právním předpisům daného státu. Znalost místních poměrů a samozřejmě právního řádu, je tak nezbytnou záležitostí pro integraci migrujícího pracovníka. Jen tak mohou čeští občané využít plně všech možností, který jim volný pohyb pracovních sil poskytuje.

Seznam zkratek

ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
EU 15	Belgie, Dánsko, Finsko, Francie, Irsko, Itálie, Lucembursko, Německo, Nizozemsko, Portugalsko, Rakousko, Řecko, Španělsko, Švédsko, Velká Británie
EU 10	ČR, Estonsko, Kypr, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Malta, Polsko, Slovensko, Slovinsko
EU 27	EU 15 + EU 10 + Bulharsko, Rumunsko
SES	Smlouva o založení Evropského společenství
ESD	Evropský soudní dvůr
EHS	Evropské hospodářské společenství
EHP	Evropský hospodářský prostor
ES	Evropské společenství
SRN	Spolková republika Německo
VÚPSV	Výzkumný úřad práce a sociálních věcí
ZAV	Centrála pro zprostředkování práce (Zentralstelle für Arbeitsvermittlung)
HDP	Hrubý domácí produkt
FAS	Irský úřad práce pro zaměstnanost a rekvalifikaci (Foras Áiseanna Saothair)

Seznam literatury

Knižní publikace

European Foundation for the improvement of living and working conditions, *Working conditions and gender in an enlarged Europe*, Luxemburg: Office for official publications of the European communities, 2005-VI ISBN 92-897-0907-3

BLANPLAIN, Roger. *European labour law*, 8th revise edition, Kluwer Law International 2002, ISBN 90 411 1848 9

BLANPLAIN, Roger. *The Global Labour Market – From globalization to flexicurity*, Arnkil Robert, Germana Di Domenico, Regina Konle-Seidl: *Joblessness as a Major Challenge for Public Employment Services: Country Reports from Germany, Italy and Finland*, Kluwer Law International BV, 2008, ISBN 9789041127228

BAŠTÝŘ, Ivo a kolektiv. *Sociální důsledky vstupu České republiky do Evropské unie, Část třetí: Sociální důsledky migračních procesů v počátečním období členství ČR v EU*, Masarykova univerzita, Brno 2005, ISBN 80-210-3722-9

VAVREČKOVÁ, Jana a kolektiv. *Migrace odborníků do zahraničí a potřeba kvalifikovaných pracovních sil*, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Praha 2006, ISBN 80-87007-00-X

Rodina a práce 2/2008, *Aktuální otázky migrace do zahraničí v optice výzkumu*, Vavrečková Jana: *Riziko odchodu českých odborníků z podnikatelského výzkumu a vývoje za prací do zahraničí*, Institut pro výzkum práce a rodiny, duben 2008, Bratislava, ISBN 1336-7153

Zprávy Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí (VÚPSV)

Porovnání úrovně, vývoje a postavení minimálních mezd a minimálních nákladů práce ve státech Evropské unie (analýza statistických údajů). – Praha: VÚPSV, 2007

Počty a struktury českých migrantů v zahraničí a ekonomická motivace k zahraniční pracovní migraci (se specifickým zaměřením na migranty ve Velké Británii). – Praha: VÚPSV, 2007

Migrační potenciál po vstupu ČR do EU (výsledky terénního šetření). – Praha: VÚPSV, 2006

Sledování migračního pohybu českých občanů do států EU-15 s důrazem na země s otevřeným trhem práce pro české občany. – Praha: VÚPSV, 2006

Souvislosti sbližování ekonomické a příjmové (mzdové) úrovně ČR, Německa, Rakouska, V. Británie, Irska a migrace odborníků za prací do zahraničí (souhrnné charakteristiky). - Praha: VÚPSV, 2005

Možnosti zaměstnání pro české občany ve vybraných státech EU a nabídkové programy pro získání kvalifikované pracovní síly ze zahraničí. – Praha: VÚPSV, 2005

Monitoring zahraniční pracovní migrace a jejich podmiňujících faktorů se zaměřením na česko-německé a česko-rakouské příhraničí. – Praha: VÚPSV, 2004

Poptávka po českých kvalifikovaných odbornících v zahraničí (kvantitativní průzkum řízených rozhovorů s představiteli soukromých zprostředkovatelen práce s licencí pro prostředkování práce českým občanům v zahraničí). – Praha: VÚPSV, 2004

Migrační potenciál českého obyvatelstva v procesu evropské integrace. – Praha: VÚPSV, 2003

Tisk

Irsko preferuje pracovníky z Evropské unie. - In: Práce a sociální politika, ISSN 0049-0962 - Roč. 4, c. 5(2007), - s. 8. obr. - ISSN 0049-0962

Reforma politiky zaměstnanosti v Německu. - In: Práce a sociální politika, ISSN 0049-0962 - Roč. 4, c. 5(2007), - s. 8. - ISSN 0049-0962

Zkušební doba v Irsku: až rok. – In: Ekonom, ISSN 1210-0714 - Roč. 52, c. 31(2008), - s. 58 . - ISSN 1210-0714.

EU 10 - Migrants, Services, Seasonals. [EU 10 - přistěhovalci, služby, sezónní pracovníci.]. - In: Migration News, ISSN 1081-9916 - Roc. 12, c. 3(2005), - s. 1-3. - ISSN 1081-9916

RUTHS, Martin, *Employment laws must be enforced.* – The Irish Times, 28.4.2004

Co stahuje Evropu dolů? – Euro/BusinessWeek, 9.3.2009, roč.10, EURONEWS a.s., str.76-81

Internetové zdroje

Ministerstvo práce a sociálních věcí - www.mpsv.cz

Ministerstvo zahraničních věcí - www.mzv.cz

Ministerstvo průmyslu a obchodu - www.mpo.cz

Výzkumný úřad práce a sociálních věcí - www.vupsv.cz

Český statistický úřad - www.csu.cz

Portál Evropské unie - europa.eu/index_cs.htm

Evropský portál pracovní mobility - europa.eu.int/eures/home.jsp?lang=cs

Evropský statistický úřad -

epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1090,30070682,1090_33076576&_dad=portal&_schema=PORTAL

Euobserver - euobserver.com/

Euroskop - www.euroskop.cz/

Evropská komise: Zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti -

ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=cs

NARIC (Národní centrum pro uznávání kvalifikací) -

www.naric.cz/funkce_naricu.shtml

Evropská agentura pro bezpečnost a zdraví při práci - osha.europa.eu/cs -

Právo Evropské unie - eur-lex.europa.eu/cs/index.htm

Mezinárodní organizace práce - www.ilo.org

Spolková republika Německo:

Velvyslanectví SRN v ČR - www.prag.diplo.de/Vertretung/prag/cs/Startseite.html

Ministerstvo zdravotnictví - www.bmg.bund.de/

Agentura práce - www.arbeitsagentur.de

Česko-německá obchodní komora - www.dtiik.cz/cz/startseite

Ministerstvo vnitra - www.bmi.bund.de

Ministerstvo spravedlnosti - www.bmj.bund.de

německé právní předpisy - www.gesetze-im-internet.de

německé právní předpisy - www.aufenthaltstitel.de

podpora podnikatelských subjektů ČR v zahraničí - www.enterprise-europe-network.cz

Irská republika:

Velvyslanectví ČR v Dublinu - www.mzv.cz/dublin

Centrální statistický úřad - www.cso.ie

Veřejná služba pro občany - www.citizensinformation.ie

Ministerstvo sociálních a rodinných záležitostí

www.welfare.ie/EN/Pages/default.aspx

irské právní předpisy - www.irishstatutebook.ie

Ministerstvo spravedlnosti - www.justice.ie

Komise pro zaměstnanecké vztahy (Labour Relations Commission) - <http://www.lrc.ie/viewdoc.asp?DocID=4>

Irský úřad pro zaměstnanost a rekvalifikaci - www.fas.ie

Další zdroje

Zpráva komise o působení přechodných ustanovení stanovených ve smlouvě o přistoupení z roku 2003 (období od 1.května 2004 do 30. dubna 2006), KOM (2006)/48

Living and Working in Europe, European Foundation for the Improvement of the Living and Working Conditions, 2008

OECD Social, Employment and Migration Working Paper: Ireland, David Grubb, Shrunti Singh and Peter Tergeist, Employment, Labour and Social Affairs Committee, Delsa/Elsa/WD/SEM(2009)01, www.oecd.org/els/workingpapers

Literature Study On Migrant Workers, European Risk Observatory, European Agency for Safety and Health at work, www.osha.europa.eu

European Employment Observatory, Čtvrtletní zpráva (říjen 2008),

NEAL, Alan. *The Evolution of Labour Law: Ireland 1992-2002*, Employment Law Research Unit, University of Warwick, UK)

Irish Labour Market Review 2008, FAS, ISBN 0 947776 05 2

Au pair bei deutschen Familien, Bundesagentur für Arbeit Zentral 2007

BRUFF, Ian. *Role migrantů pracujících v odvětví IT v Irsku: komplikovaná a proměnlivá souvislost mezi nedostatkem kvalifikované pracovní síly a volbou kariéry*, květen 2007, Multikulturální centrum Praha, dostupné na:

http://aa.ecn.cz/img_upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/IBruff_Rolem_igrantuvITvIrsku.pdf

SELM. Joanne van, TSOLAKIS. Eleni, EU Enlargement and Limit of freedom, Migration Policy Institute, květen 2004, dostupné na:

<http://www.migrationinformation.org/Feature/display.cfm?ID=224>

Právní předpisy

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb.

Zákon č. 40/1964 Sb. (občanský zákoník)

Zákon č. 97/1963 Sb. o mezinárodním právu soukromém a procesním

Dohoda mezi vládou České a Slovenské federativní republiky a vládou Spolkové republiky Německo o vzájemném zaměstnávání československých a německých občanů za účelem rozšíření jejich odborných a jazykových znalostí, 23. dubna 1991, 366/1991 Sb.m.s.

Dohoda mezi vládou České republiky a vládou Rakouské republiky o zaměstnávání občanů v příhraničních oblastech, 70/2005 Sb.m.s.

Komunitární úprava

Smlouva o založení Evropského společenství, Úřední věstník C 325 ze dne 24.12.2002 (konsolidované znění)

Smlouva o přistoupení České republiky, Úřední věstník L 236 ze dne 23.9.2003

Akt o podmínkách přistoupení

Nařízení Rady 1612/68 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství, *Úř. věst. L 257, 19.10.1968*

Nařízení Rady č.1408/71 ze dne 14. 6. 1971 o uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby a jejich rodiny pohybující se v rámci Společenství, *Úř. věst. L 149, 5.7.1971, s. 2—50*

Směrnice Rady ze dne 15. října 1968 o odstranění omezení pohybu a pobytu pracovníků členských států a jejich rodinných příslušníků uvnitř Společenství, *Úř. věst. L 257, 19.10.1968,*

Směrnice Rady 93/16/EHS ze dne 5. dubna 1993 o usnadnění volného pohybu lékařů a vzájemného uznávání jejich diplomů, osvědčení a jiných dokladů o dosažené kvalifikaci *Úř. věst. L 165, 7.7.1993,*

Směrnice Rady 89/48/EHS ze dne 21. prosince 1988 o obecném systému pro uznávání vysokoškolských diplomů vydaných po ukončení nejméně tříletého odborného vzdělávání a přípravy, *Úř. věst. L 19, 24.1.1989*

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, *Úř. věst. L 158, 30.4.2004,*

Směrnice Rady ze dne 25. února 1964 o koordinaci zvláštních opatření týkajících se pohybu a pobytu cizích státních příslušníků, která byla přijata z důvodů veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti nebo veřejného zdraví *Úř. věst. 56, 4.4.1964,*

Právní předpisy SRN

Občanský zákoník – Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) ze dne 18.8.1896

III. kniha sociálního zákoníku – Sozialgesetzbuch

Zákon o pobytu (Aufenthaltsgesetz) BGBl. 2004 I, S. 1950

Nařízení o zaměstnávání (Beschäftigungsverordnung) BGBl. I 2004 Nr. 62, S. 2937,

Zákon o svobodě pohybu v rámci EU (Freizügigkeitsgesetz/EU) BGBl. I S. 215

Právní předpisy Irská republika

Terms of Employment (Information) Act No.5/1994

Protection of Employees (Fixed-Term Work) Act No.29/2003

Organisation of Working Time Act No. 20/1997

National Minimum Wage Act No. 5/2000

Protection of Young Persons (Employment) Act No. 16/1996

Protection of Employees (Part-Time Work) Act, No. 45/2001

Maternity Protection Act No. 34/1994

Maternity Protection (Amendment) Act No. 28/2004

Protection of Employment (Exceptional Collective Redundancies and Related Matters) Act No. 27/2007

Unfair Dismissal (Amendment) Act No. 22/1993

Social Welfare Act No. 41/2003

Resumé

The Employment of the Czech Citizens in the European Union Countries

The purpose of my thesis is to analyze the access of the Czech migrant workers to the labour market of countries of the European Union. In my work I aimed my research on two countries – Germany and Republic of Ireland. The reason was that these two countries have chosen two different strategies and due to the fact I could look at the issue from two different perspectives. The thesis is composed of six chapters. Each deals with questions of access on labour market and policies of each member state in this area.

In the first chapter I concentrated on the development of the free movement of workers right and its enactment in European legislation.

The second chapter deals with the structure of the right of free movement of persons. It targets on each single component of this basic right.

The third chapter focuses on possibilities of employment of Czech citizens in EU countries in general.

The fourth chapter is concentrated on the access of Czech workers to German labour market, its possibilities, restrictions and German migrant policies in general.

Chapter fifth is aimed to Irish employment polices and possibilities for Czech citizens in the Irish labour market with a view to Irish labour law applying on Czech workers.

Conclusion is drawn in the last chapter with suggestions and evaluations of opportunities for Czech migrant workers within the European Union.

I suggest that states of the European Union should put more effort for reduction of restrictions on free movement of persons and workers. This is the only option for full exercising of free movement rights that are the essential stone for effectiveness of EU labour market.

Volný pohyb pracovních sil, pracovní trh,

Free movement of workers, labour market