

Bez názvu

V první kapitole jsem se věnovala mezinárodnímu prvku v pracovněprávních vztazích,

neboť osoba cizince v pozici zaměstnance vnáší mezinárodní prvek do pracovněprávního vztahu a má vliv na to, jakým právem se bude řídit daný pracovněprávní vztah. V této kapitole jsem se soustředila především na Římskou úmluvu a na nařízení Řím I. Nařízení Řím I nabude účinnosti od prosince 2009 a nahradí Římskou úmluvu. Celkově hodnotím nahrazení Římské úmluvy zmíněným nařízením pozitivně, a to z několika důvodů. Nařízení je instrumentem komunitárního

práva založeným na čl. 61 a 65 SES. K provedení čl. 61 a 65 SES se počítalo se zavedením jednotných pravidel, týkajících se volby práva v různých oblastech soukromého práva (ne pouze v oblasti smluvních a mimosmluvních závazkových vztahů), doplňujících princip vzájemného uznávání soudních a mimosoudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech. Všechna opatření, přijatá evropskými

institucemi v oblasti mezinárodního práva soukromého, jsou považována za výraz jednotné politiky, jež má svůj základ v jednom z cílů stanovených EU, vyjádřených

v čl. 2 SEU, tj. zachování a rozvoj EU jako prostoru svobody, bezpečnosti a práva.

V rámci tohoto systému se používání mezinárodních smluv a jiných prostředků mezivládní spolupráce jeví jako přežitek. V oblasti evropského soukromého práva byla

Římská úmluva posledním nástrojem existujícím ve formě mezinárodní úmluvy. Bruselská úmluva o pravomoci soudů a uznání a výkonu soudních rozhodnutí ve věcech

občanských a obchodních z roku 1968, která byla předchůdcem Římské úmluvy, byla přeměněna na nařízení Brusel I132

. Prohlubování formální a materiální shody mezi

různými komunitárními nástroji napomůže jejich uniformitě a podpoří teleologický výklad.

Dále jsou zde určité praktické důvody pro právní formu nařízení, jedním z nich je,

že nařízení vstoupí v účinnost rychleji a bude přímo aplikovatelné ve všech členských

státech EU, tudíž není potřeba uzavírat zvláštní přístupové smlouvy s novými členskými

státy, či čekat, dokud neskončí zdlouhavé ratifikační procesy. Navíc díky přeměně

Římské úmluvy do formy nařízení automaticky dojde k uznání jurisdikce ESD, jež má

132 Nařízení Rady (ES) č. 44/2001 ze dne 22. prosince 2000 o příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech

pravomoc podávat závazný výklad tohoto nástroje a tak napomáhat jeho jednotné aplikaci ve všech členských státech EU. Oproti Římské úmluvě nařízení Řím I ochranu

zaměstnance rozšiřuje z ustanovení k ochraně veřejného zájmu práva země obvyklého

výkonu práce na veškerá kogentní ustanovení, od nichž se nelze smluvně odchýlit. V další kapitole, věnované platné právní úpravě zaměstnávání cizinců v ČR, jsem se

zaměřila na změny zavedené novelou zákona o zaměstnanosti s účinností od 1. ledna 2009. Mezi ty nejdůležitější patří zrušení povinnosti zaměstnavatele mít

povolení získávat zaměstnance ze zahraničí. Toto opatření hodnotím jednoznačně pozitivně, neboť zaměstnavatelům zjednodušuje celé řízení vedoucí k zaměstnání cizince a snižuje

administrativní zatíženost úřadů práce i samotných zaměstnavatelů. Dále novela zrušila

povinnost přiložit lékařské potvrzení o zdravotním stavu cizince jako jednu z náležitostí

žádosti o vydání povolení k zaměstnání a prodloužila maximální dobu, na kterou se

vydává cizincům povolení k zaměstnání, na dobu dvou let, což lze jediné

Bez názvu

přivítat, neboť i tato opatření snižují zatíženost úřadů práce, zaměstnavatelů i cizinců. Prodloužení doby, na kterou se povolení k zaměstnání vydává, cizinci jistě přivítají, neboť již nemusí každoročně o toto povolení žádat s nejistotou, zda jim bude povolení k zaměstnání prodlouženo. Další významnou novinkou, zavedenou již zmíněnou novelou, je zavedení tzv. zelených karet do zákona o pobytu cizinců. Zelená karta je povolením k dlouhodobému pobytu na území ČR a současně osvědčením o oprávnění vykonávat v ČR zaměstnání. Proces vedoucí k zaměstnání cizince je tedy značně zjednodušen, neboť stačí vést pouze jedno řízení. Bohužel se zdá, že o zelené karty nebudou jevit příliš zájem zaměstnavatelé, ani cizinci. Zavedení těchto karet přišlo v nevhodnou dobu, kdy v ČR ekonomická krize drasticky snížila poptávku zaměstnavatelů po zahraniční pracovní síle a tisíce cizinců tu jsou bez práce. Zelené karty se vydávají v podstatě všem cizincům, kteří o ně zažádají. Na rozdíl od jiných zemí EU, kde jsou zelené karty určeny jako vjezdní doklad pouze pro vysoce kvalifikované cizince, kteří přijíždějí pracovat na odborné pracovní pozici, v ČR existují zelené karty pro tři kategorie pracovníků, vysokoškoláky, středoškoláky a vyučené a ostatní.

Obava, že na zelené karty budou zaměstnavatelé přijímat ze zahraničí neomezené množství nekvalifikovaných dělníků, nemá opodstatnění. Tato obava nebere v úvahu fakt, že zaměstnavatelé musí cizince se zelenou kartou přijímat jako kmenové zaměstnance, kdežto v praxi jsou cizinci z velké většiny zaměstnanci agentur práce a zaměstnavatelé si je od agentur pouze půjčují. Tím mohou počet cizinců flexibilně upravovat podle situace na trhu a objemu svých zakázek. Zelené karty tudíž pro zaměstnavatele nejsou tolik atraktivní, jak se na první pohled zdá. Zelené karty ale zřejmě nejsou příliš atraktivní ani pro samotné cizince. Postup je takový, že zaměstnavatel ohlásí svou ochotu najmout na příslušné pracovní místo cizince, po veřejném ohlášení musí třicet dní čekat, zda místo neobsadí český občan, případně občan EU, a poté zadá svou nabídku do databáze volných pracovních míst obsaditelných zelenou kartou, kde si ji cizinec najde. Cizinec musí zaměstnavatele kontaktovat, neboť od něj potřebuje prohlášení, že je zaměstnavatel ochotný ho zaměstnat. Poté si začne vyřizovat zelenou kartu. Délka vyřízení je oproti klasickému povolení k zaměstnání zkrácena, o žádosti má být rozhodnuto do třiceti dnů od jejího doručení ministerstvu vnitra. Zákon ovšem nijak neřeší situaci, když si během doby, kdy cizinec čeká na vyřízení žádosti, zaměstnavatel najde na dané pracovní místo někoho jiného. Pokud cizinec zelenou kartu získá a přijede do ČR, čeká ho tříměsíční zkušební doba, během které s ním zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr. Zákon v tomto případě cizinci ukládá, aby se vrátil zpět do země svého původu a zažádal si o novou kartu. Tato možnost ale není pro cizince vůbec lákavá a může vést ke zvýšení počtů cizinců, kteří na území ČR pobývají nelegálně. Dále se dá z pohledu práv zaměstnanců, ale i celkového fungování trhu práce, zeleným kartám vytknout, že cizinec nemůže během prvního roku pobytu v ČR svobodně změnit svého zaměstnavatele. Pokud mu

Bez názvu

pracovní podmínky nevyhovují, musí se vrátit domů a požádat o novou zelenou kartu.

Toto opatření si zaslouží kritiku, neboť zákon zavádí situaci, kdy cizinci ze třetích zemí nemají stejná práva jako všichni ostatní zaměstnanci, tedy právo svobodně změnit zaměstnavatele. Zelená karta totiž platí pouze na konkrétní pracovní místo. Na území

ČR mohou o zelenou kartu žádat pouze zahraniční studenti nebo cizinci, kteří zde pobývají na základě dlouhodobého pracovního víza alespoň dva roky.

Dále je třeba se zamyslet nad českou právní úpravou, která se mi jeví jako dosti tvrdá

z hlediska přístupu k právům cizinců. ČR má, stejně jako Nizozemsko a ostatní státy

EU, přísnou politiku vůči občanům třetích států, kteří se snaží do země dočasně přistěhovat, aby zde mohli pracovat. Souhlasím s názorem JUDr. Kristiny

Koldinské,

Ph.D., že v okamžiku, kdy většina členských států EU provádí politiku, která je vůči cizincům nepříznivá a velmi jim ztěžuje legalizaci jejich pobytu na území konkrétního státu, zakládají si tyto státy svou vlastní legislativou podhoubí pro organizovaný zločin a zneužívání osob, které se dnes i na našem území

nacházejí nelegálně.¹³³ Těmto cizincům jsou v důsledku příliš přísné legislativy porušována

základní lidská práva, která jsou garantována každému člověku, bez ohledu na jeho

národnost či občanství. Cizinci se stávají pouhými bezmocnými figurkami v rukách zaměstnavatelů. Ačkoliv je snaha států chránit svůj pracovní trh před přílivem cizinců

ze zahraničí pochopitelná, neboť se jejich vlastní občané bojí o svá pracovní místa,

přesto by státy neměly přehlížet otřesné pracovní podmínky, ve kterých se nachází

většina cizinců pracujících na jejich území.

Negativní dopad na sociální situaci cizinců má též ustanovení, dle kterého nelze povolení k zaměstnání vydat cizinci, který v České republice požádal o udělení mezinárodní ochrany, a to po dobu dvanácti měsíců ode dne podání žádosti o udělení

mezinárodní ochrany.¹³⁴ Tato úprava má za následek, že se v uprchlických střediscích

soustředí velké množství žadatelů o azyl a tito cizinci jsou absolutně izolováni od okolního světa, neboť nemohou v ČR po dobu dvanácti měsíců legálně pracovat a nemohou se tak integrovat do české společnosti. Čeští zákonodárci by se mohli inspirovat nizozemskou právní úpravou, kde žadatelé o azyl prvních šest měsíců, kdy

čekají na vyřízení své žádosti, nesmějí pracovat vůbec, ovšem po uběhnutí této doby

pracovat smí, a to maximálně dvacet čtyři týdnů v období jednoho roku. V důsledku

toho by mohly náklady státu na provoz uprchlických zařízení klesnout, neboť by si je

pracující žadatelé o azyl částečně hradili sami. Dále by se díky tomuto opatření žadatelé

o azyl mohli učit český jazyk a pracovat spolu s českými občany, což by byla nejlepší

záruka jejich integrace do české společnosti.

¹³³ Koldinská K. Zaměstnávání cizinců podle nového zákona o zaměstnanosti.

Zdravotnictví a právo,

2005, č. 1, s. 7.

¹³⁴ Ust. § 99 písm. a) ZoZ.

Další slabinou české právní úpravy je efektivita zamezení nelegální práce. Dle mého

názoru příčiny nelegální práce nevyřeší ani častější kontroly u zaměstnavatelů, ani zvýšení pokut za umožnění výkonu nelegální práce. Myslím si, že daleko účinnější

jsou opatření zjednodušující administrativní postup při udělování povolení

Bez názvu

k zaměstnání. Často se stává, že cizinec, poté co přijde o práci, neopustí území naší republiky, zůstane zde a pracuje zde nelegálně, neboť vycestování z ČR a opětovné vyřízení celé procedury získání povolení k pobytu a povolení k zaměstnání ze zahraničí je velmi složité. Tento problém by mohlo vyřešit zavedení ochranné lhůty, během které by měl cizinec možnost najít si nové pracovní místo a nemusel by opouštět území ČR a vyřizovat si opět všechna potřebná povolení přes zastupitelské úřady ČR v zahraničí.

Tímto by mohlo dojít k výraznému poklesu nelegálních pracovníků na území ČR. Třetí kapitola mé diplomové práce je věnována úpravě volného pohybu pracovníků v rámci ES. Právní předpisy ES zaručují uvnitř celého území ES čtyři základní svobody

– volný pohyb zboží, služeb, kapitálu a osob. Nejvýznamnější složkou svobody volného

pohybu osob je svoboda volného pohybu pracovních sil. Primárně je upravena v čl. 39 –

42 SES. Toto právo zahrnuje odstranění jakékoliv diskriminace mezi pracovníky členských států založené na základě státní příslušnosti, pokud jde o

zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky. Pro zaměstnání v jakémkoliv členském státu

EU není nutné pracovní povolení. Přesto svoboda volného pohybu pracovních sil v rámci ES v současné době podléhá jistému omezení, jedná se o tzv. přechodné období

pro volný pohyb pracovníků. Konkrétně to znamená, že po dobu přechodného období smí být pozastaveno či omezeno právo volného pohybu pracovníků z nových členských

států do původních členských států. Přechodné období pro volný pohyb pracovních sil

z nových členských zemí bylo uplatněno v případě rozšíření EU k 1. květnu 2004 a je

taktéž uplatňováno i vůči Rumunsku a Bulharsku, které se staly členskými státy EU

k 1. lednu 2007.

Možnosti zavedení přechodných období využila v roce 2004 většina původních členských států EU vůči všem přistupujícím státům, s výjimkou Malty a Kypru.

Občané

z nově přistoupivších zemí včetně ČR nemohli automaticky vstoupit na trhy práce těch

zemí, které zavedly přechodná opatření. K tomu, aby mohli vstoupit na jejich pracovní

trhy, potřebovali platné pracovní povolení. Původní členské státy EU se obávaly velkého přílivu levné pracovní síly, vzestupu nezaměstnanosti a také zpomalení ekonomického růstu. Pokud původní členské státy prokáží nadále vážné nebezpečí pro stabilitu svého pracovního trhu ze strany občanů nových členských zemí, mohou

omezující opatření prodloužit maximálně do konce dubna roku 2011. Ačkoli po vstupu

ČR do EU nenastal masivní zájem občanů ČR o práci v zahraničí, některé země stále

trvají na co nejdelším omezení pohybu pracovníků. Úmysl využít této možnosti až do roku 2011 dlouhodobě prezentuje Německo a Rakousko.

Poslední dvě kapitoly diplomové práce jsou věnovány nizozemskému pracovnímu právu a úpravě zaměstnávání cizinců v Nizozemsku. Občané pocházející ze zemí EU, EHS a Švýcarska nepotřebují k výkonu práce na území Nizozemska pracovní povolení.

Na rozdíl od ČR je v Nizozemsku pro občany pocházející z Bulharska a Rumunska zavedeno přechodné období pro volný pohyb pracovníků, ve kterém je stanovena povinnost mít pracovní povolení za účelem zaměstnání. Právní úprava zaměstnávání ostatních cizinců je srovnatelná s českou právní úpravou. V Nizozemsku je, stejně jako

v ČR, vyžadováno, aby měl cizinec povolení k pobytu a platné pracovní povolení.

Rozdíl je například v tom, že o vydání povolení k zaměstnání v ČR žádá cizinec, v Nizozemsku o toto povolení žádá zaměstnavatel. Tento rozdíl ovšem nemá větší

Bez názvu

význam. V obou zemích je cizinci pracovní povolení vydáno pouze v případě nemožnosti obsadit pracovní místo občanem pocházejícím z dané země nebo osobou se srovnatelným právním statutem. ČR by se od Nizozemska mohla inspirovat úpravou zaměstnávání vysoce kvalifikovaných pracovníků, neboť jak již bylo zmíněno výše, české zelené karty jsou vydávány všem pracovníkům, i těm bez jakéhokoliv vzdělání, v Nizozemsku pouze pro omezený okruh osob v závislosti na výši jejich příjmu.