

**Univerzita Karlova v Praze**

**Právnická fakulta**

Martina Marková

## **Zaměstnávání cizinců**

Diplomová práce

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

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 9. 8. 2009

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

V Praze dne .....

Ráda bych tímto poděkovala JUDr. Martinu Štefkovi, Ph.D. za podnětné rady a připomínky při vypracování této diplomové práce.

## Obsah

Úvod.....	3
1 Mezinárodní prvek v pracovních vztazích .....	5
1.1 Multilaterální mezinárodní smlouvy.....	6
1.1.1 Římská úmluva o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy .....	6
1.1.2 Evropské dohody o práci osádek vozidel v mezinárodní silniční dopravě.....	8
1.2 Komunitární právo .....	8
1.2.1 Vysílání pracovníků .....	9
1.2.2 Nařízení o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy.....	10
1.2.3 Agenturní zaměstnávání .....	12
1.3 Vnitrostátní úprava mezinárodního prvku v pracovněprávních vztazích .....	12
2 Platná právní úprava zaměstnávání cizinců v České republice.....	13
2.1 Úvod .....	13
2.2 Definice základních pojmů .....	14
2.3 Zaměstnávání občanů EU/EHP, Švýcarska a jejich rodinných příslušníků na území České republiky.....	15
2.4 Zaměstnávání ostatních cizinců.....	16
2.5 Povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání na území ve zvláštních případech.....	21
2.6 Nelegální práce, přestupky a správní delikty.....	24
3 Volný pohyb pracovníků ve Společenství.....	26
3.1 Úvod .....	26
3.2 Obsah svobody pohybu pracovníka.....	27
4 Nizozemské pracovní právo .....	29
4.1 Úvod .....	29
4.2 Prameny pracovního práva .....	30
4.3 Mezinárodní vliv.....	32
4.4 Odborové organizace a kolektivní vyjednávání.....	32

4.5	Pracovní poměr a pracovní podmínky zaměstnanců .....	36
4.6	Skončení pracovního poměru .....	39
4.7	Úřady práce.....	42
4.8	Rovné zacházení a zákaz diskriminace.....	43
4.9	Shrnutí .....	44
5	Zaměstnávání cizinců v Nizozemsku.....	44
5.1	Povolení k pobytu a registrace.....	44
5.1.1	Občané Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska .....	45
5.1.2	Ostatní cizinci.....	46
5.2	Pracovní povolení .....	48
5.2.1	Občané Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska .....	49
5.2.2	Ostatní cizinci.....	49
5.3	Osobní registrační číslo .....	53
5.4	Zdravotní pojištění.....	53
5.5	Pracovní uplatnění studentů.....	54
5.6	Shrnutí .....	57
	Závěr .....	58
	Seznam zkratk .....	64
	Seznam užitých literatury.....	65
	Seznam příloh .....	68
	Summary .....	71

## Úvod

V České republice (dále jen „ČR“) neustále přibývá počet cizích státních příslušníků, kteří zde pracují.<sup>1</sup> V porovnání s údaji z předešlých let<sup>2</sup> je zřejmé, že počet cizinců, pracujících na území ČR, rapidně roste, nehledě na vysoký počet cizinců, pracujících na území ČR nelegálně, tj. bez povolení k zaměstnání, v rozporu s vydaným povolením či bez zelené karty. Nárůst počtu cizinců je běžným příznakem otevřené společnosti a ekonomiky, mimo to ČR nepatří k těm členským státům Evropské unie (dále jen „EU“), které mají enormně vysoký počet imigrantů. Cizinci jsou navíc často vítanou pracovní silou tam, kde je jí na pracovním trhu nedostatek. Jde zejména o určité nedostatečně finančně ohodnocené profese a sezónní práce. Přesto se ČR, stejně jako ostatní členské státy EU, snaží chránit svůj pracovní trh před přílivem těchto pracovních sil. Jedním z nástrojů, kterými svůj pracovní trh chrání, jsou překážky administrativní povahy. To znamená, že od cizinců, kteří chtějí vykonávat zaměstnání na území ČR, je vyžadováno splnění určitých podmínek, jako je získání povolení k pobytu a pracovní povolení. Ačkoliv je obecně podle českých právních předpisů cizincům garantováno stejné právní postavení jako občanům ČR, pro účely výkonu zaměstnání tomu tak není. Od občanů členských států EU se od okamžiku členství ČR v EU nevyžaduje povinnost mít platné povolení k zaměstnání, ani povolení k pobytu, přesto i v případě jejich zaměstnávání existují určité odchylky od režimu zaměstnávání českých občanů.

Vzhledem k tomu, že cizí státní příslušník v pozici zaměstnance představuje mezinárodní prvek v pracovněprávním vztahu, v první kapitole jsem se věnovala problematice volby práva, jež bude aplikováno na daný pracovněprávní vztah. Je třeba zabývat se otázkou, jakým rozhodným právem se bude pracovněprávní vztah s mezinárodním prvkem řídit a jaké zvláštnosti takové pracovněprávní vztahy vykazují. Kolizní normy, určující rozhodné právo, jsou obsaženy zejména v mnohostranných mezinárodních smlouvách, komunitárních sekundárních aktech a ve vnitrostátní úpravě v zákonu č. 97/1963 Sb., o mezinárodním právu soukromém a procesním (dále jen „zákon o mezinárodním právu soukromém a procesním“). V této kapitole kladu důraz

---

<sup>1</sup> Podle oficiálních údajů Českého statistického úřadu pracovalo k 31. prosinci 2008 na území ČR celkem 361 709 cizinců, z toho 157 041 bylo občanů jiných členských států EU a EHS (dále jen „EHS“) a 204 668 z jiných zemí.

<sup>2</sup> Vývoj počtu cizinců zaměstnaných na území ČR v posledních letech – viz Příloha I.

na nařízení č. 593/2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy, tzv. Řím I, který nabude účinnosti dne 17. prosince 2009 a nahradí tak Úmluvu o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy, tzv. Římskou úmluvu.

V druhé kapitole jsem se zaměřila na platnou právní úpravu zaměstnávání cizinců v ČR. V této kapitole definuji základní pojmy, jakými jsou cizinec a zaměstnanost. Platná právní úprava je upravena především zákonem o zaměstnanosti a zákonem o pobytu cizinců. V této kapitole se zaměřuji zejména na změny, které byly do obou zákonů vneseny novelou, která nabyla účinnosti od 1. ledna 2009.<sup>3</sup> Novela nově zavedla do českého právního řádu tzv. zelené karty, jejichž cílem je zjednodušit zaměstnavatelům získání kvalifikovaných pracovníků ze zahraničí. Zjednodušení spočívá v tom, že k zaměstnání cizince nemusí být vedena dvě řízení (řízení o vydání povolení k pobytu a povolení k zaměstnání), nýbrž řízení je vedeno pouze jedno.

Vzhledem k tomu, že je ČR od 1. května 2004 členským státem EU, považovala jsem za nutné věnovat jednu kapitolu komunitárnímu právu a stručně zde zmínit práva, která jsou přiznána pracovníkům z členských států na celém území Evropského společenství (dále jen „ES“).

Následující dvě kapitoly jsem věnovala nizozemskému pracovnímu právu. Akademický rok 2008/2009 jsem strávila studiem na univerzitě v nizozemském městě Nijmegen. Problematika zaměstnávání cizinců na území Nizozemska se mi zdála zajímavá, proto jsem se rozhodla část své diplomové práce zaměřit na tamní právní úpravu. V první z těchto dvou kapitol jsem se věnovala nizozemskému pracovnímu právu obecně, neboť je důležité vědět, jaká práva a povinnosti mají zaměstnanci vstupující na nizozemský pracovní trh. V druhé kapitole jsem popsala přímo proces vedoucí k zaměstnávání cizinců v Nizozemsku.

Téma zaměstnávání cizinců je značně široké. Snažila jsem se podat výklad o české a nizozemské právní úpravě zaměstnávání cizinců, případně upozornit na některé legislativní nedostatky v této úpravě.

---

<sup>3</sup> Zákon č. 382/2008 Sb., ze dne 18. září 2008.

## 1 Mezinárodní prvek v pracovních vztazích

Právní vztah může získat vztah k zahraničnímu právnímu řádu díky některému ze svých prvků. Prvek, jenž způsobuje, že předmětný vztah má určitou souvislost s cizím právním řádem se označuje jako mezinárodní prvek. Jedním z případů, kdy lze uvažovat o mezinárodním prvku ve vztazích pracovního práva, je skutečnost, kdy subjektem právního vztahu je cizí státní příslušník. „V teorii mezinárodního práva soukromého a procesního se právní vztah považuje za vztah s mezinárodním prvkem jedině tehdy, pokud je tento mezinárodní prvek dostatečně významný. Kritérium významnosti mezinárodního prvku je nutně modifikováno povahou daného odvětví práva. V pracovním právu je důležitá ochranná funkce, jenž se projevuje v kolizním právu snahou zabránit tomu, aby byl zaměstnanec neuváženou volnou aplikací cizího právního řádu či jiným způsobem zbaven ochrany či práv garantovaných mu domovským (jemu známým) právním řádem.“<sup>4</sup> Proto se v pracovním právu vztah k právnímu řádu místa uzavření pracovní smlouvy nebo k místu učinění jiných úkonů majících důsledky na vznik, změnu nebo skončení pracovněprávního vztahu nepovažuje za podstatný. Funkcí kolizního pracovního práva je provést výběr konkrétního práva, které bude aplikováno na předmětný pracovněprávní vztah. Pro určení jednoho z dotčených právních řádů, jenž se ve vztazích s mezinárodním prvkem použije, slouží v kolizních normách tzv. hraniční ukazatelé. V pracovním právu má zejména význam právo zvolené účastníky, místo výkonu práce a právo místa soudu, jako nejčastější hraniční ukazatel bývá používáno místo výkonu práce.

V případě zaměstnávání cizinců, kdy je zaměstnancem cizí státní příslušník, spočívá mezinárodní prvek v jedné ze stran pracovněprávního vztahu. Problémem, koho je potřeba považovat za cizince, se zabývám níže, v souvislosti s definováním pojmu cizinec v českém právním řádu. Zákon o mezinárodním právu soukromém a procesním v ust. § 33 stanoví, kdo je považován za českého státního občana v případě dvojího státního občanství nebo pochybností o státní příslušnosti.<sup>5</sup> Obecně požívají cizinci

---

<sup>4</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2007, s. 119.

<sup>5</sup> Je-li někdo v rozhodné době státním občanem českým a považuje-li ho za svého příslušníka také jiný stát, je rozhodné státní občanství české. Je-li někdo v rozhodné době zároveň příslušníkem několika států, rozhoduje státní příslušnost nabytá naposledy. Na toho, kdo v rozhodné době není příslušníkem žádného státu nebo jehož státní příslušnost nelze stanovit nebo nelze zjistit, které příslušnosti nebyl naposled, je třeba hledět, jako by byl příslušníkem toho státu, na jehož území měl v rozhodné době bydliště, a nelze-li



v oblasti svých osobních a majetkových práv stejná práva a stejné povinnosti jako státní občané České republiky. Jednou z odchylek od této zásady je úprava přístupu cizinců na český pracovní trh. Cizí státní příslušník, který není občanem jiného členského státu EU, občanem států Evropského hospodářského společenství (dále jen „EHS“) či jeho rodinný příslušník, může být zaměstnán, pouze disponuje-li platným povolením k zaměstnání a povolením k pobytu.

„Pro určení rozhodného práva, regulujícího předmětný pracovněprávní vztah s mezinárodním prvkem, je nutno nejprve zjistit, zda kolizní norma není obsažena v multilaterální mezinárodní smlouvě, bilaterální mezinárodní smlouvě nebo vnitrostátní úpravě. Pokud jde o ČR, pak je nutno v případě pracovněprávních vztahů s mezinárodním prvkem, které mají dostatečný (úzký) územní vztah k ES, navíc aplikovat zásadu přednosti komunitárního práva. Z bilaterálních smluv je stále platná pouze úmluva vůči Polské republice o právní pomoci a úpravě právních vztahů ve věcech občanských, rodinných, pracovních a trestních z 21. prosince 1987.“<sup>6</sup>

## **1.1 Multilaterální mezinárodní smlouvy**

### **1.1.1 Římská úmluva o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy**

ČR, stejně jako ostatní členské státy EU, přistoupila dne 14. dubna 2005 k Úmluvě o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy, otevřené k podpisu v Římě dne 19. června 1980 (dále jen „Římská úmluva“).<sup>7</sup> Římská úmluva se aplikuje na smlouvy uzavřené po 1. červenci 2006. Jde o mezinárodní smlouvu dle čl. 10 ústavy<sup>8</sup>, podle kterého jsou mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je ČR vázána, součástí českého právního řádu a mají v případě odlišné úpravy přednost před zákonem. Čl. 6 Římské úmluvy obsahuje zvláštní úpravu individuálních pracovních smluv a je vystavěn na stejných principech jako ochrana spotřebitele<sup>9</sup>. Volba práva není vyloučena, ale je v zájmu zaměstnance značně limitována. Zmiňovaný čl. 6 dává ve svém prvním odstavci účastníkům pracovní

---

zjistit ani to, na jehož území měl pobyt. Nelze-li ani to zjistit, je třeba postupovat, jako by šlo o českého občana.

<sup>6</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2007, s. 121.

<sup>7</sup> V ČR byla Římská úmluva publikovaná ve Sbírce mezinárodních smluv pod č. 64/2006 Sb. m. s.

<sup>8</sup> Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky.

<sup>9</sup> Ochrana spotřebitele je upravena v čl. 5 Římské úmluvy.

smlouvy možnost volby práva, účastníci si dokonce mohou zvolit právo třetího státu<sup>10</sup>. V případě volby jiného než objektivně aplikovatelného práva, tedy práva, které by jinak bylo použito v případě neexistence volby práva smluvními stranami, nesmí být zaměstnanec zbaven ochrany, kterou mu poskytují imperativní ustanovení objektivně aplikovatelného práva. Toto ustanovení chrání zaměstnance před zvolením práva, které by pro něj bylo nevýhodné.

Pokud si strany pracovní smlouvy rozhodné právo nezvolí, řídí se pracovní smlouva právem země, ve které zaměstnanec při plnění smlouvy obvykle vykonává svoji práci, i když je dočasně zaměstnán v jiné zemi.<sup>11</sup> V případě, že zaměstnanec pracuje ve více státech najednou, řídí se pracovní smlouva právem země, v níž se nachází provozovna zaměstnavatele, u něhož je zaměstnán. Vyplývá-li však z okolností, že pracovní smlouva úžeji souvisí s jinou zemí, použije se na smlouvu právo této jiné země. V tomto případě se tak aplikuje princip nejužšího vztahu k určitému právnímu řádu. Problémy působí určení, za jakých podmínek se jedná o dočasné zaměstnání v jiné zemi. „Podle Komise se dočasným zaměstnáváním v jiném státě rozumí vyslání zaměstnance zaměstnavatelem do jiného státu, a to na stanovenou dobu vyslání nebo pro potřeby výkonu konkrétní časově omezené práce. Za dočasné zaměstnávání se považuje rovněž případ, kdy zaměstnanec uzavře v zahraničí novou pracovní smlouvu s jiným zaměstnavatelem, pokud se jedná o člena koncernu, v jehož rámci zaměstnanec pracuje.“<sup>12</sup>

„Římská úmluva má tak přednost před aplikací norem tuzemského původu, podle jejího čl. 20 však touto úmluvou není dotčeno použití kolizních norem pro smluvní závazkové vztahy ve zvláštních oblastech, které jsou nebo budou obsaženy v právních aktech orgánů ES nebo ve vnitrostátních právních předpisech, které byly při provádění

---

<sup>10</sup> Čl. 2 Římské úmluvy stanoví, že právo určené na základě této úmluvy se použije i v případě, že se jedná o právo státu, který není smluvním státem.

<sup>11</sup> Ustanovení Římské úmluvy tak zohledňuje skutečnost, že ne všechny právní řády smluvních států stanoví jako podstatnou náležitost pracovní smlouvy místo výkonu práce, jako je tomu v ust. § 34 českého zákoníku práce.

<sup>12</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2007, s. 122.

takových právních aktů harmonizovány. Právo Společenství má tedy přednost před ustanoveními této smlouvy.“<sup>13</sup>

Evropský parlament a Rada EU přijaly dne 17. června 2008 nařízení č. 593/2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (dále jen „nařízení Řím I“). Přijetí tohoto nařízení je dalším krokem v procesu sjednocování kolizních norem členských států EU. Nařízení Řím I bude použito od 17. prosince 2009, kdy nahradí Římskou úmluvu.<sup>14</sup> O nařízení Řím I bude dále pojednáno v kapitole věnované přímo komunitárnímu právu.

### **1.1.2 Evropské dohody o práci osádek vozidel v mezinárodní silniční dopravě**

V zájmu zvýšení bezpečnosti silničního provozu došlo dne 1. července 1970 ke sjednání Evropské dohody o práci osádek vozidel v mezinárodní silniční dopravě (dále jen „dohoda AETR“). Smluvní stranou byla i Československá socialistická republika, kde vstoupila dohoda AETR v platnost dne 2. června 1976.<sup>15</sup> Čl. 4 této dohody obsahuje pracovněprávní kolizní normu, dle které jsou smluvní strany povinny aplikovat na řidiče vozidel úpravu některých pracovních podmínek, které jsou obsaženy v čl. 5–8 dohody, jde tedy o tzv. přímé normy. Jedná se o úpravu různých kvalifikačních předpokladů řidičů, zejména minimálního věku, délky a kvality praxe, doby řízení vozidla a dob odpočinku. Odchylná úprava je možná pouze v rozsahu určitých mezních hodnot, stanovených ve zmiňovaných člancích.

## **1.2 Komunitární právo**

Právní úpravu, dotýkající se úpravy pracovněprávních vztahů s mezinárodním prvkem, obsahuje zejména Směrnice o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb<sup>16</sup>, která byla zapracována do ust. § 319 zákoníku práce (dále jen „ZPr“). Dále je v této oblasti

---

<sup>13</sup> Bělohávek, A. Pracovněprávní vztahy v mezinárodní letecké dopravě (mj. v kontextu některých tzv. bezpečnostních požadavků). Právo pro podnikání a zaměstnání, 2006, č. 7–8, s. 14.

<sup>14</sup> Nařízení Řím I se prozatím nebude aplikovat ve Velké Británii a v Dánsku, dá se však předpokládat, že i tyto státy se k němu v budoucnosti připojí. Nařízení Řím I se použije na smlouvy uzavřené po 17. prosinci 2009. Pro smlouvy uzavřené před tímto datem bude i nadále rozhodující Římská úmluva. Ta se bude aplikovat na smlouvy uzavřené od 1. července 2006 do 16. prosince 2009. Na smlouvy uzavřené před 1. červencem 2006 (přede dnem účinnosti Římské úmluvy) se aplikuje zákon o mezinárodním právu soukromém a procesním.

<sup>15</sup> Vyhláška č. 108/1976 Sb., o Evropské dohodě o práci osádek vozidel v mezinárodní silniční dopravě (AETR).

<sup>16</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady EU č. 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996.

významné již zmíněné nařízení Řím I, upravující rozhodné právo pro smluvní závazkové vztahy. Pro mezistátní silniční dopravu má význam Nařízení o harmonizaci určitých sociálních předpisů v silniční dopravě<sup>17</sup>.

V této oblasti je především důležité definovat pojem „pracovník“, dle judikatury Evropského soudního dvora (dále jen „ESD“) je tento pojem samostatným pojmem komunitárního práva, nezávislým na souvisejících definicích národních úprav. Sama Smlouva o založení Evropského společenství (dále jen „SES“) definici pracovníka neobsahuje. „Pro posouzení, zda se jedná o pracovníka ve smyslu čl. 39 SES<sup>18</sup>, je rozhodující kritérium výkonu práce o určité ekonomické hodnotě podle pokynů druhého subjektu a za odměnu. Nepřihlíží se přitom k právní povaze vztahu, na základě kterého jsou takové aktivity konány, a ani samotná výše výdělku nebo délka pracovního úvazku nejsou rozhodující, pokud se jedná o skutečný a nezastřený výkon práce.“<sup>19</sup>

### **1.2.1 Vysílání pracovníků**

Zaměstnavatel má právo vyslat zaměstnance k výkonu práce do zahraničí, pokud se na tom se zaměstnancem dohodne. Pokud zaměstnanec vykonává práci v jiném státě, dochází ke střetu mezi právním řádem státu, v němž má zaměstnanec stálé pracoviště a právním řádem státu, na jehož území je práce vykonávána. Přestože čl. 6 Římské úmluvy stanoví, že v případě přechodného vyslání zaměstnance k výkonu práce na jiné území nedochází ke změně rozhodného práva, bylo nezbytné na úrovni komunitárního práva upravit situaci, kdy zaměstnavatel, působící v jednom členském státě EU, vyšle svého pracovníka k poskytování služeb na území jiného členského státu EU.

Tuto problematiku upravila směrnice č. 96/71/ES, o vysílání pracovníků. Tato směrnice se vztahuje na všechny podniky<sup>20</sup>, mající sídlo v některém z členských států EU, které vysílají své zaměstnance za účelem spolupráce v rámci skupiny podniků nebo prostřednictvím agentury práce k poskytování služeb na území jiného členského státu. Směrnice se vztahuje na každého zaměstnance, jenž během vymezené doby provádí pracovní výkony na území jiného státu, než je ten, na jehož území obvykle pracuje.

---

<sup>17</sup> Nařízení Rady (EHS) č. 3820/85 z 20. prosince 1985.

<sup>18</sup> Čl. 39 SES upravuje volný pohyb pracovníků v rámci Společenství.

<sup>19</sup> Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2007, s. 122.

<sup>20</sup> Směrnice se ovšem nevztahuje na podniky v oblasti obchodního loďstva, pokud se jedná o jejich lodní osádky.

Cílem směrnice je stanovení pracovních podmínek, které musí stát, přijímající vyslané pracovníky, těmto pracovníkům garantovat, nehledě na to, jakým právem se bude řídit jejich pracovní smlouva.

Směrnice o vysílání pracovníků byla implementována do ust. § 319 ZPr. Je-li zaměstnanec zaměstnavatele z jiného členského státu EU vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb<sup>21</sup> na území ČR, vztahuje se na něho česká právní úprava, pokud jde o maximální délku pracovní doby a minimální dobu odpočinku, minimální délku dovolené za kalendářní rok nebo její poměrnou část, minimální mzdu, příslušnou nejnižší úroveň zaručené mzdy a příplatky za práci přesčas, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí, a zaměstnankyň do konce devátého měsíce po porodu a mladistvých zaměstnanců, rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zákaz diskriminace a pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání. To ovšem neplatí v případě, kdy se při porovnávání právní úpravy ČR a státu, z něhož byl zaměstnanec vyslán, ukáže úprava druhého státu pro zaměstnance výhodnější. Výhodnost se posuzuje u každého práva vyplývajícího z pracovněprávního vztahu samostatně. Podmínkou aplikace úpravy zaručující minimální délku dovolené a minimální mzdu je, že doba vyslání zaměstnance k výkonu práce v ČR přesáhne celkově dobu třiceti dnů v kalendářním roce. Splnění této podmínky se ovšem nevyžaduje u zaměstnance vyslaného k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb agenturou práce.

### **1.2.2 Nařízení o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy**

Jak jsem již zmínila výše, Nařízení Řím I nahradí od 1. prosince 2009 Římskou úmluvu. Římská úmluva není narozdíl od zmíněného nařízení instrumentem komunitárního práva, ale je mezinárodní smlouvou, která zavazuje pouze smluvní strany. Výhoda právní formy nařízení spočívá zejména v jeho jednotné aplikaci v členských státech a v možnosti jeho závazného výkladu ESD. Nařízení Řím I obsahuje, obdobně jako doposud platná Římská úmluva, zvláštní úpravu rozhodného práva pro individuální pracovní smlouvy, a to ve svém čl. 8. Dle prvního odstavce zmiňovaného článku se

---

<sup>21</sup> Čl. 49 SES.

pracovněprávní vztahy řídí právem, které si smluvní strany zvolily, svobodná volba práva tak zůstává i nadále základním pravidlem.

Stejně jako Římská úmluva se i Nařízení Řím I zaměřuje na ochranu slabší strany smluvního vztahu, tedy zaměstnanců. Hlavním prostředkem této ochrany je zavedení povinného použití kogentních ustanovení, kdy se na pracovněprávní vztahy s mezinárodním prvkem v určitých případech aplikuje i právo jiného státu než je právo, které si strany zvolily. Tímto jiným právem je právo státu, jehož právo by bylo podle tohoto nařízení rozhodné v případě, že by si smluvní strany žádné právo nezvolily. Pokud si strany právo nezvolí, smlouva se řídí právem státu, v němž nebo z něhož zaměstnanec obvykle vykonává svoji práci, případně právem státu, v němž se nachází provozovna, která zaměstnance zaměstnala. Pokud by nicméně vyplývalo z celkových okolností, že je pracovní smlouva úžeji spojena s jiným státem, než jsou státy uvedené v předchozí větě, použije se právo tohoto jiného státu.

Jiné než smluvené právo se ovšem nebude na pracovněprávní vztah vztahovat v celém svém rozsahu, nýbrž pouze v rozsahu kogentních ustanovení. Dle nařízení jde o ustanovení, od nichž se nelze smluvně odchýlit, jde tedy o všechna kogentní ustanovení s ochrannou funkcí.<sup>22</sup> Nařízení Řím I tak oproti Římské úmluvě ochranu zaměstnance rozšiřuje, neboť Římská úmluva upravovala aplikaci pouze imperativních, tj. nutně použitelných norem, což jsou normy, týkající se ochrany veřejných zájmů daného státu a kogentní normy oproti nim tvoří širší kategorii.

Při dlouhodobém vysílání zaměstnanců by zaměstnavatelům ochrana zaměstnanců prostřednictvím aplikace kogentních norem práva státu obvyklého výkonu práce, respektive sídla provozovny, mohla přinést komplikace. Oba právní předpisy, Římská úmluva i nařízení Řím I, sice stanoví, že se určitý stát nestane obvyklým místem výkonu práce, pokud tam zaměstnanec pracuje pouze dočasně, tuto dočasnost však přesně nespécifikují. V některých případech tak může být přijímající stát pro vyslaného zaměstnance státem obvyklého výkonu práce, čímž by se na zaměstnance vztahovaly i některé imperativní normy tohoto státu. Nařízení Řím I se pokusilo o přesnější

---

<sup>22</sup> Výčet těchto ustanovení je v jednotlivých státech odlišný, může se jednat například o úpravu rozvazování pracovního poměru či nároků zaměstnanců na minimální mzdu či minimální délku dovolené.

formulaci dočasného výkonu práce v jiném státu, bohužel však ani ono jasně nevymezilo, co přesně tento pojem znamená. Důvodová zpráva k tomuto nařízení sice naznačuje, že záměrem bylo, aby se kogentní ustanovení v určitých případech vztahovala i na dlouhodobě vyslané zaměstnance, závazný výklad však bude muset podat až ESD.

„Nařízení Řím I tedy v oblasti pracovních smluv nepřináší oproti Římské úmluvě výrazné změny. Zásadní obsahovou změnou je především rozšíření ochrany zaměstnance z ustanovení k ochraně veřejného zájmu (nutně použitelných/imperativních ustanovení) práva země obvyklého výkonu práce (sídla provozovny) na veškerá právní ustanovení, od nichž se nelze smluvně odchýlit (kogentní ustanovení) a dále snaha umožnit lépe rozlišit, zda se tato donucující ustanovení budou vztahovat na vyslané zaměstnance či nikoliv.“<sup>23</sup>

### **1.2.3 Agenturní zaměstnávání**

Vyslání zaměstnance na území jiného členského státu může být uskutečněno také jako dočasné přidělení zaměstnance prostřednictvím agentury práce, usídlené v jednom členském státu EU, k uživateli usídlenému či působícímu v jiném členském státu EU. Tato problematika je obsažena v ust. § 308 a 309 ZPr. Úprava, týkající se postavení agentur práce, je obsažena v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „ZoZ“). Česká úprava pracovních podmínek se použije na dočasně vyslaného zaměstnance vždy, není-li úprava státu, z něhož byl vyslán, výhodnější.

## **1.3 Vnitrostátní úprava mezinárodního prvku v pracovníprávních vztazích**

Základní normou, upravující mezinárodní prvek ve vnitrostátních vztazích, je ust. § 16 zákona o mezinárodním právu soukromém a procesním. Toto ustanovení stanoví, že poměry z pracovní smlouvy se řídí, pokud se účastníci nedohodnou na něčem jiném, právem místa, kde pracovník vykonává práci. Ustanovení sice výslovně zmiňuje pouze pracovní poměry, založené pracovní smlouvou, z hlediska historického výkladu lze tuto úpravu vztáhnout také na pracovní poměry, založené jinak než pracovní smlouvou<sup>24</sup>.

<sup>23</sup> <http://www.epravo.cz/top/clanky/rim-i-nove-narizeni-o-urceni-prava-kterym-se-ridi-pracovni-smlouvy-55276.html>

<sup>24</sup> Tedy například jmenováním nebo dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Zaměstnanci, pracující v oblasti mezinárodní dopravy, vykonávají práci na území různých států, proto je v jejich případě určení rozhodného práva pomocí tradičního hraničního ukazatele, místa výkonu práce, nevhodné. Proto ust. § 16 zmiňovaného zákona ve svém druhém odstavci upravuje pracovní poměry pracovníků dopravních podniků.

## **2 Platná právní úprava zaměstnávání cizinců v České republice**

### **2.1 Úvod**

Oblast právních vztahů, které vznikají na úseku zaměstnanosti, je upravena zejména v ZoZ, jenž nabyl účinnosti dnem 1. října 2004. Účelem zákona bylo účinně regulovat právní vztahy vznikající v oblasti zaměstnanosti, vytvořit vhodné právní nástroje, které by napomohly snižování nezaměstnanosti a rozvoji trhu práce. Dalším cílem tohoto zákona bylo dopracovat některé instituty komunitárního práva tak, aby česká právní úprava v této oblasti byla kompatibilní s právem EU a ES.

ČR se snaží, stejně jako ostatní členské státy EU, chránit svůj trh před přílivem pracovních sil ze zahraničí, mimo jiné k tomu využívá administrativní překážky, jež se v tomto ohledu jeví jako nejúčinnější nástroj. Cizinci sice mají podle českých právních předpisů garantováno stejné postavení jako občané ČR, nicméně pro účely výkonu zaměstnání na území ČR se od nich vyžaduje, aby vyhověli i dalším podmínkám, jejichž splnění se od českých občanů nevyžaduje. Mezi tyto podmínky patří požadavek platného pracovního povolení a povolení k pobytu. Tato úprava vyvolává otázku, zda není založena zákonná diskriminace, v jejímž důsledku se pohlíží na osoby s různými státními občanstvími různě. ZoZ upravuje rovné zacházení a zákaz přímé i nepřímé diskriminace v ust. § 4, kde kromě ostatních diskriminačních důvodů zmiňuje i důvod státního občanství. Z bližšího pohledu je jasné, že zákonná diskriminace zde dána není, neboť v ust. § 4 odst. 1 se stanoví, že za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví ZoZ nebo zvláštní právní předpis. Česká právní úprava je tedy v souladu s evropským právem a příslušnou směrnicí<sup>25</sup>, která v čl. 3 odst. 2 stanoví, že se netýká rozdílů v zacházení na základě státní příslušnosti a nejsou jí dotčena ustanovení

---

<sup>25</sup> Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.



a podmínky upravující vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí a osob bez státní příslušnosti na území členských států a dále se netýká rozdílů v jakémkoli zacházení souvisejícím s právním statutem dotčených státních příslušníků třetích zemí a osob bez státní příslušnosti. Z toho vyplývá, že odlišné zacházení s občany třetích států vychází z jejich odlišného právního statusu, který je založen na tom, že jako cizinci mají v ČR jiné postavení, než občané ČR.

## **2.2 Definice základních pojmů**

Nejprve je třeba vymezit stěžejní pojmy, jimiž jsou „cizinec“ a „zaměstnání“.

Ve vymezení pojmu cizinec existuje mezi jednotlivými zákony rozpor. Jednotlivé zákony obsahují speciální definice toho, kdo se za cizince považuje, a tyto definice nejsou totožné. ZoZ obsahuje negativní vymezení pojmu cizinec ve svém ust. § 85, kde se uvádí, že pro účely tohoto zákona se za cizince nepovažuje občan EU a jeho rodinný příslušník. Podle ZoZ je tudíž cizincem fyzická osoba, která není státním občanem ČR, občanem EU, ani jeho rodinným příslušníkem. Dle definice, obsažené v ust. § 1 odst. 2 zákona č. 326/1999 o pobytu cizinců na území ČR (dále jen „zákon o pobytu cizinců“), se cizincem rozumí fyzická osoba, která není státním občanem ČR. Zákon o pobytu cizinců tedy za cizince považuje i občana EU. Zákon o správních poplatcích<sup>26</sup> za cizince považuje jen osobu, které je k výkonu práce na území ČR vydáváno povolení k zaměstnání.

Dále je třeba ujasnit si, co se rozumí zaměstnáním. ZoZ pod tento pojem zahrnuje nejen výkon závislé práce za odměnu, tedy výkon práce v pracovněprávním vztahu, ale jak je uvedeno v ust. § 89 ZoZ, i plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby zajišťovaných společníkem, statutárním orgánem nebo členem statutárního nebo jiného orgánu obchodní společnosti pro obchodní společnost nebo členem statutárního nebo jiného orgánu družstva pro družstvo. K tomuto rozšíření pojmu zaměstnání došlo z důvodu zneužívání postavení statutárních orgánů a členů. ZPr podává legislativní vymezení pojmu závislá práce v ust. § 2 odst. 4. Zde je uvedeno: „Za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní

---

<sup>26</sup> Zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích.

době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.“ Existují ovšem i situace, kdy cizinec legálně vykonává pro fyzickou nebo právnickou osobu na území ČR práce za úplatu, aniž by se jednalo o výkon závislé práce, nebo o plnění běžných úkolů společníkem nebo členem statutárního či jiného orgánu obchodní společnosti nebo družstva. Jde například o smlouvu o dílo, mandátní smlouvu, komisionářskou smlouvu nebo smlouvu o kontrolní činnosti. „Ze všech těchto případů ZoZ podchycuje povinností získat povolení k zaměstnání jen situace, kdy je cizinec vyslán svým zaměstnavatelem, který má sídlo v zahraničí, aby na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou vykonával práce na území ČR pro tuto osobu.“<sup>27</sup>

### **2.3 Zaměstnávání občanů EU/EHP, Švýcarska a jejich rodinných příslušníků na území České republiky**

Jak již bylo zmíněno výše, občané EU a jejich rodinní příslušníci nejsou z hlediska ZoZ považováni za cizince a mají stejné právní postavení jako občané ČR. To je uvedeno v ZoZ v ust. § 3 odst. 2. Stejně právní postavení jako občané ČR mají též občané států Evropského hospodářského prostoru (dále jen „EHS“) a občané Švýcarska a jejich rodinní příslušníci, v rámci této kapitoly tedy pod pojmem „občan EU“ zahrnují i občana EHS a Švýcarska. Občan EU a jeho rodinný příslušník nepotřebuje pro účely zaměstnání na území ČR povolení k zaměstnání. Rodinný příslušník, který není občanem EU, musí předložit úřadu práce doklad potvrzující, že je rodinným příslušníkem občana EU.

Přestože mají občané EU a jejich rodinní příslušníci stejné právní postavení jako občané ČR, jejich zaměstnávání v ČR vykazuje určité odchylky od zaměstnávání českých občanů. Mezi nejdůležitější odchylky patří informační povinnost zaměstnavatele, obsažená v ust. § 87 ZoZ a povinnost zaměstnavatele vést evidenci, obsažená v ust. § 102 ZoZ. Ust. § 87 ZoZ uvádí, že je zaměstnavatel povinen nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce písemně informovat o této skutečnosti úřad práce příslušný podle místa výkonu práce. Při ukončení zaměstnání je zaměstnavatel povinen tuto

---

<sup>27</sup> Štefko, M. Sporná místa řízení o povolení výkonu zaměstnání cizince na území ČR. Právo pro podnikání a zaměstnání, 2006, č. 10, s. 10.

skutečnost oznámit příslušnému úřadu práce nejpozději do deseti kalendářních dnů od skončení zaměstnání.

#### **2.4 Zaměstnávání ostatních cizinců**

ZoZ uvádí, že cizinec může být přijat do zaměstnání a být zaměstnáván jen tehdy, má-li platné povolení k zaměstnání a platné povolení k pobytu na území ČR nebo je-li držitelem zelené karty, nestanoví-li ZoZ jinak.<sup>28</sup> Požadavek k získání povolení k pobytu je upraven v zákoně o pobytu cizinců, jenž stanoví podmínky vstupu cizince na území ČR, jeho pobytu na něm a vycestování z tohoto území. Povolení k pobytu je časově i věcně navázáno na povolení k zaměstnání a představuje další podmínku, kterou potřebuje cizinec splnit před vstupem na území ČR. Zákon o pobytu cizinců v ust. § 51 odst. 2 výslovně stanoví, že na udělení víza (povolení k pobytu) není právní nárok.

Dříve byla zaměstnavateli uložena povinnost požádat úřad práce o povolení získávat zaměstnance ze zahraničí. Podmínkou pro získání tohoto povolení byl tzv. test pracovního trhu, tj. skutečnost, že zaměstnavatel nemůže dotyčné volné pracovní místo obsadit prostřednictvím uchazeče o zaměstnání, kterým je občan ČR nebo osoba se srovnatelným právním statutem. Zákonem č. 382/2008 Sb., který nabyl účinnosti dne 1. ledna 2009, byla povinnost zaměstnavatele získat povolení k získávání zaměstnanců ze zahraničí zrušena, test pracovního trhu tedy úřady práce provádějí pouze v souvislosti s řízením o udělení povolení k zaměstnání.

Účastníkem správního řízení o vydání povolení k zaměstnání je cizinec<sup>29</sup>, který zpravidla před svým příchodem na území ČR písemně žádá o povolení k zaměstnání příslušný úřad práce. V řízení může být zastoupen zaměstnavatelem nebo i jiným jím zplnomocněným zástupcem, a to na základě a v rozsahu písemné plné moci. O povolení k zaměstnání žádá cizinec, který chce být zaměstnán na území ČR v pracovněprávním

---

<sup>28</sup> Ust. § 89 ZoZ.

<sup>29</sup> Dle zásady, že účastníkem správního řízení v řízení o žádosti je sám žadatel. Dle ZoZ (§ 3 odst. 1) může být účastníkem právních vztahů zaměstnanosti pouze ta fyzická osoba, která má způsobilost být zaměstnancem. Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance je upravena v § 6 ZPr. Ačkoliv cizinec představuje mezinárodní prvek, a proto se na problematiku jeho právní způsobilosti může vztahovat více právních řádů., rozhodujícím faktorem znemožňujícím aplikaci cizího práva, které by umožnilo vykonávat práci cizinci mladšímu patnácti let nebo cizinci před ukončením povinné školní docházky, je skutečnost, že v takovém případě se dle principu teritoriality podle českých předpisů vyžaduje povolení, vydané úřadem práce.

vztahu k tuzemské právnické nebo fyzické osobě, nebo je v pracovněprávním vztahu k zahraničnímu zaměstnavateli, který ho vysílá k výkonu práce na území ČR na základě jiné smlouvy, uzavřené s tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou. ZoZ podrobně vyjmenovává, co všechno žádost o vydání povolení k zaměstnání obsahuje a jaké dokumenty je třeba k žádosti přiložit. Z náležitostí žádosti bylo od 1. ledna 2009 vypuštěno lékařské potvrzení o zdravotním stavu cizince, neboť dle poznatků praxe bylo vydáváno pouze formálně.

Základní podmínkou pro vydání povolení k zaměstnání cizinci je skutečnost, že se jedná o ohlášené volné pracovní místo, které s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo dočasný nedostatek volných pracovních sil nelze obsadit jinak. Při vydávání povolení k zaměstnání přihlíží úřad práce k situaci na trhu práce.<sup>30</sup> Příslušným pro vydání tohoto povolení je vždy úřad práce, v jehož obvodu bude zaměstnání cizincem vykonáváno. Povolení k zaměstnání obsahuje identifikační údaje cizince, místo výkonu práce, druh práce, identifikační údaje zaměstnavatele, u něhož bude cizinec vykonávat zaměstnání, dobu, na kterou se vydává a další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání. Povolení je nepřenosné a vydává se na dobu určitou, maximálně však na dobu dvou let. Před 1. lednem 2009 bylo možno vydat povolení nebo prodloužit jeho platnost nejdéle na dobu jednoho roku. „Z poznatků praxe vyplynulo, že tato doba je příliš krátká a způsobuje nadbytečnou administrativní zátěž jak na straně cizinců, tak na straně zaměstnavatelů a úřadů práce.“<sup>31</sup> Proto byla doba, na kterou se povolení k zaměstnání nejdéle vydává, zvýšena na dobu dvou let. Cizinec může požádat o prodloužení povolení k zaměstnání, a to i opakovaně, vždy však nejdéle na dobu dvou let. Povolení k zaměstnání lze prodloužit pouze s přihlédnutím k situaci na trhu práce. Žádost o prodloužení povolení k zaměstnání obsahuje stejné náležitosti jako žádost o povolení k zaměstnání. K žádosti se přikládá pouze vyjádření zaměstnavatele, že cizince i nadále zaměstná.

U sezónních zaměstnanců, zaměstnávaných činnostmi závislými na střídání ročních období, se povolení k zaměstnání vydává nejdéle na dobu šesti měsíců v kalendářním

---

<sup>30</sup> Ust. § 92 odst. 1 ZoZ; volnými pracovními místy se rozumí nově vytvořená nebo uvolněná pracovní místa, na která zaměstnavatel zamýšlí získat zaměstnance nebo je hodlá obsadit dočasně přidělenými zaměstnanci agentury práce (ust. § 35 ZoZ).

<sup>31</sup> Bičáková, O. Novelizace zákona o zaměstnanosti. Právo pro podnikání a zaměstnání, 2008, č. 11, s. 10.

roce a je možno vydat jej i opakovaně za podmínky, že mezi jednotlivými zaměstnáními uplyne doba nejméně šesti měsíců. „V souvislosti s rozšířením EU v roce 2004 již nemá ČR společnou hranici s jiným než členským státem EU a z toho důvodu již není třeba upravovat zaměstnávání cizinců v příhraničních oblastech ČR, proto se tato úprava ze zákona vypouští.“<sup>32</sup>

ZoZ upravuje zvláštní případy při udělování povolení k zaměstnání. V ust. § 97 uvádí případy, kdy se při vydání povolení nevyžaduje splnění podmínek uvedených v ust. § 92 odst. 1 ZoZ, tj. případy, kdy se povolení vydává bez ohledu na situaci na trhu práce. Dále zákon v ust. § 98 taxativně vyjmenovává případy, kdy se povolení k zaměstnání nebo zelená karta k zaměstnání cizince nevyžaduje. Jde například o cizince s povoleným trvalým pobytem, o cizince, kterému byl udělen azyl na území ČR či cizince, který byl vyslán na území ČR v rámci poskytovaných služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu EU. Nově bylo umožněno cizincům, kteří v ČR studují, pracovat po dobu studia bez povolení k zaměstnání a cizincům, kteří absolvovali střední nebo vysokou školu v ČR, pracovat zde bez povolení k zaměstnání. Zároveň zákon umožnil rovný přístup k zaměstnání rodinným příslušníkům cizinců, kterým byl v ES přiznán status rezidenta. Ve všech výše zmíněných případech je ovšem zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, ke které byl cizinec svým zaměstnavatelem vyslán na základě smlouvy k výkonu práce, povinen písemně informovat příslušný úřad práce o skutečnosti, že cizinec nastoupil do zaměstnání, nejpozději v den nástupu tohoto cizince k výkonu práce, jak vyplývá z ust. § 87 ZoZ. Povolení k zaměstnání nelze vydat cizinci, který v ČR požádal o udělení mezinárodní ochrany, a to po dobu 12 měsíců ode dne podání žádosti o udělení mezinárodní ochrany, nebo cizinci, který nesplňuje některou z podmínek stanovených ZoZ pro vydání povolení k zaměstnání.

Povolení k zaměstnání je platné pouze pro zaměstnání u zaměstnavatele, který je uveden v rozhodnutí. Totéž se týká i druhu zaměstnání a místa výkonu práce. Má-li dojít v době před ukončením platnosti povolení k zaměstnání ke změně některých podmínek uvedených v tomto povolení, musí cizinec požádat místně příslušný úřad práce o vydání nového povolení k zaměstnání. Povolení se vyžaduje pro všechny

---

<sup>32</sup> Bičáková, O. Novelizace zákona o zaměstnanosti. Právo pro podnikání a zaměstnání, 2008, č. 11, s. 10.

pracovněprávní vztahy ve smyslu ZPr vykonávané cizincem na území ČR, tj. pro pracovní poměr, vedlejší pracovní poměr, dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti, a to i tehdy, dochází-li k souběhu těchto pracovněprávních vztahů. Povolení pro více míst výkonu práce vydává úřad práce, který o povolení rozhoduje, po vyjádření úřadu práce, v jehož správním obvodu má být zaměstnávání vykonáváno.<sup>33</sup>

ZoZ neobsahuje žádné ustanovení o tom, zda je na vydání povolení k zaměstnání právní nárok či není, což vyvolává otázku, zda má cizinec, jenž vyhoví všem zákonným podmínkám, na vydání tohoto povolení právní nárok. „Jistým vodítkem v této souvislosti jsou legislativní změny v dikci relevantních ustanovení ZoZ. Předchozí zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve svém ust. § 1 upravoval právo na zaměstnání jako veřejné subjektivní právo občanů vůči ČR. Nový ZoZ v ust. § 10 uvádí, že právem na zaměstnání je právo fyzické osoby – ne již pouze občana – která chce pracovat, může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu. Má-li tedy cizinec právo na zaměstnání, byť v okleštěném rozsahu, pak není možné, aby uskutečnění tohoto práva záviselo na zcela volné úvaze úřadu práce. Jsou-li proto ze strany zaměstnavatele a cizince splněny všechny zákonem o zaměstnanosti předepsané podmínky, musí být povolení k zaměstnání uděleno.“<sup>34</sup>

Předchozí právní úprava, platná před 1. lednem 2009, umožňovala, s výjimkami uvedenými v zákoně, vyslat cizince k výkonu práce mimo místo výkonu práce uvedeného v povolení k zaměstnání na dobu delší než třicet kalendářních dnů, pouze pokud mu bylo vydáno povolení k zaměstnání úřadem práce příslušným podle nového místa výkonu práce cizince. Vyslání cizince k výkonu práce mimo místo výkonu práce uvedené v povolení k zaměstnání v rozsahu sedmi až třiceti kalendářních dnů a vyslání cizince, u kterého nemusí úřad práce při vydávání povolení k zaměstnání přihlížet k situaci na trhu práce, na dobu delší než třicet kalendářních dnů, byl zaměstnavatel povinen předem písemně oznámit úřadu práce příslušnému podle nového místa výkonu práce cizince. Vzhledem k tomu, že tato právní úprava neměla podstatný dopad

---

<sup>33</sup> Ust. § 145 ZoZ.

<sup>34</sup> Štefko, M. Sporná místa řízení o povolení výkonu zaměstnání cizince na území ČR. Právo pro podnikání a zaměstnání, 2006, č. 10, s. 11.

na ochranu trhu práce v daném regionu, bylo toto ustanovení<sup>35</sup> k 1. lednu 2009 zrušeno s cílem snížit administrativní zátěž zaměstnavatelů.

Vyslání cizince zahraničním zaměstnavatelem je upraveno v ust. § 95 ZoZ. Povolení k zaměstnání musí mít i cizinec, jenž bude vykonávat práci na území ČR v pracovním vztahu k zahraničnímu zaměstnavateli, který ho k této práci vyslal na základě obchodní nebo jiné smlouvy uzavřené s tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou. U těchto cizinců jsou základní pracovněprávní vztahy určeny mezi zahraničním zaměstnavatelem a cizincem, což znamená, že cizinec zaměstnaný zahraničním zaměstnavatelem a vyslaný k výkonu práce do ČR je odměňován v souladu s pracovní smlouvou, kterou má uzavřenou se svým zaměstnavatelem. Uzavřená pracovní smlouva, jakož i zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, se řídí zpravidla předpisy platnými v zemi zaměstnavatele, který za obsah smlouvy i plnění pojištění nese plnou zodpovědnost. Před uzavřením smlouvy, na jejímž základě dojde k vyslání cizinců k výkonu práce na území ČR, je tuzemská právnická nebo fyzická osoba, ke které bude cizinec vyslán k výkonu práce, povinna projednat s příslušným úřadem práce zejména počty a profese vysílaných zaměstnanců a dobu jejich vyslání. Žádost o vydání povolení k zaměstnání pro vyslané cizince podává tuzemská právnická nebo fyzická osoba. Tato osoba je také odpovědná za to, že cizinci mají platná povolení k zaměstnání a povolení k pobytu po celou dobu jejich vyslání zahraničním zaměstnavatelem.

Platnost povolení k zaměstnání zaniká v případě, že uplyne doba, na kterou bylo povolení vydáno, skončí zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo vydáno, uplyne doba, na kterou bylo vydáno povolení k pobytu nebo zánikem povolení k pobytu z jiných důvodů. Úřad práce může povolení k zaměstnání cizinci odejmout, jestliže je zaměstnání vykonáváno v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání<sup>36</sup>, nebo jestliže bylo povolení k zaměstnání vydáno na základě nepravdivých údajů. V případě ukončení platnosti povolení k zaměstnání končí i účel pobytu cizince a tento se obvykle vrací do země trvalého pobytu.

---

<sup>35</sup> Ust. § 93 ZoZ.

<sup>36</sup> S výjimkou výkonu jiné práce v důsledku převedení podle ust. § 41 odst. 1 písm. c) ZPr.

## **2.5 Povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání na území ve zvláštních případech**

Poslanecká sněmovna dne 22. srpna 2008 schválila vládní návrh zákona č. 382/2008 Sb.<sup>37</sup>, kterým bylo od 1. ledna 2009 do českého právního řádu zavedeno povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání na území ve zvláštních případech (dále jen „zelená karta“). Zásadní změny se týkají zavedení zelených karet do zákona o pobytu cizinců. Cílem zavedení zelených karet je umožnit zaměstnavatelům získat kvalifikované pracovníky ze zahraničí, neboť těchto pracovníků je v ČR nedostatek. Model zelených karet vznikl v gesci tří ministerstev, Ministerstva průmyslu a obchodu, Ministerstva vnitra a Ministerstva práce a sociálních věcí. Zelená karta opravňuje cizince k pobytu na území a k výkonu zaměstnání po dobu v ní uvedenou, je tedy jednak povolením k dlouhodobému pobytu na území ČR a současně osvědčením o oprávnění vykonávat v ČR zaměstnání. Proces vydávání těchto dokladů je výrazně zjednodušen tím, že je vedeno pouze jedno řízení. Model zelených karet zjednodušuje podmínky pro zaměstnávání kvalifikovaných zahraničních pracovníků. Snížením administrativní zátěže umožňuje zaměstnavatelům získat pracovní sílu co nejrychleji. Zcela zásadní role v realizační fázi přísluší Ministerstvu vnitra, které zelené karty vydává.

Zavedení zelených karet do českého právního řádu je prioritně zaměřeno na vysoce kvalifikované pracovníky s ukončeným vysokoškolským či nižším vzděláním, ale umožňuje získávat i nekvalifikované pracovníky, jsou-li zaměstnavateli žádání. Avšak těmto lze udělit zelenou kartu pouze s dobou platnosti na dva roky bez možnosti dalšího prodloužení. Cílem je flexibilní nábor odborníků ze zahraničí a snížení administrativní zátěže na straně zaměstnavatele i cizince. Model vychází primárně z potřeb podnikatelských subjektů, v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí je vytvoření informačního systému, obsahujícího databázi volných pracovních míst obsaditelných zelenou kartou. Databáze je volně přístupná na webových stránkách tohoto ministerstva. Cizinec podává žádost o zelenou kartu přímo na konkrétní pracovní místo uvedené

---

<sup>37</sup> Zákon č. 382/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších právních předpisů a další související zákony.



v databázi. V celé realizační fázi jsou výrazně akcentovány prvky ochrany bezpečnosti, veřejného pořádku a veřejného zdraví, obligatorním opatřením v případě porušení právních předpisů držitelem karty je zrušení platnosti karty a vycestování cizince z území českého státu.

O zelenou kartu může žádat pouze osoba mající občanství státu, který je uveden ve vyhlášce Ministerstva vnitra<sup>38</sup>. Žádost o zelenou kartu se podává na zastupitelském úřadu ČR ve státu, jehož je cizinec občanem, popřípadě ve státu, který vydal cestovní doklad, jehož je cizinec držitelem, nebo ve státu, ve kterém má cizinec povolen dlouhodobý nebo trvalý pobyt<sup>39</sup>. V případech výslovně uvedených v zákonu o pobytu cizinců může cizinec podat žádost na území ČR, a to na Ministerstvu vnitra. Žádost o vydání zelené karty lze podat pouze na pracovní pozici, uvedenou v databázi volných pracovních míst obsaditelných zelenou kartou. Je-li při podání žádosti zjištěno, že v databázi není volné příslušné místo, na které je žádost podávána, či je-li žadatelem doložené vzdělání nižšího stupně, než je požadováno pro pracovní místo, o něž žadatel projevil zájem, zastupitelský úřad žádost nepřijme. Zastupitelský úřad je oprávněn s cizincem, který podal žádost o zelenou kartu, provést pohovor a za tím účelem jej vyzvat, aby se dostavil. Cizinec je povinen se dostavit a absolvovat pohovor. Doba trvání řízení o vydání zelené karty je podstatně zkrácena, o žádosti podané na zastupitelském úřadu je rozhodnuto do třiceti dnů ode dne, kdy byla tato žádost doručena ministerstvu vnitra. V závislosti na typu pracovníků, kterým je zelená karta vydávána, se rozlišují tři druhy zelených karet. Kvalifikovaným pracovníkům s vysokoškolským vzděláním a klíčovému personálu je určena zelená karta typu A, pro pracovníky na pracovních pozicích minimálně s požadavkem vyučen je určena zelená karta typu B a ostatním pracovníkům je vydávána zelená karta typu C.

Zastupitelský úřad, kde cizinec podal žádost o zelenou kartu, jej vyrozumí o vyřízení žádosti. V případě, že je cizincově žádosti vyhověno, jej úřad vyzve, aby se osobně dostavil k udělení víza k pobytu nad 90 dnů<sup>40</sup> a k převzetí zelené karty, na jejichž

---

<sup>38</sup> Vyhláška Ministerstva vnitra č. 461/2008 Sb.

<sup>39</sup> V souladu s vyhláškou Ministerstva vnitra č. 462/2008 Sb., kterou se stanovuje seznam zemí, jejichž státní příslušníci jsou oprávněni požádat o udělení víza, vydání povolení k dlouhodobému pobytu nebo trvalému pobytu.

<sup>40</sup> O toto vízum cizinec nežádá, je uděleno z moci úřední.

základě může cizinec cestovat do ČR. Cizinec je povinen nejpozději do tří pracovních dnů ode dne příjezdu do ČR převzít osobně průkaz o povolení k dlouhodobému pobytu a splnit ohlašovací povinnost inspektorátu cizinecké policie místně příslušnému dle bydliště. Doba platnosti zelené karty závisí na typu zelené karty. Zelená karta se vydává s platností na dobu výkonu zaměstnání, což je dáno dobou platnosti pracovní smlouvy, nejdéle však na tři roky, jde-li o typ A a na dva roky, jde-li o typ B a typ C. Doba platnosti zelené karty typu A a typu B lze opakovaně prodloužit dle doby výkonu zaměstnání. Doba platnosti zelené karty typu C se neprodlužuje, zde je zelená karta vydávána na dobu maximálně dvou let bez možnosti prodloužení. Důvody pro zrušení platnosti zelené karty jsou uvedeny v ust. § 46e zákona o pobytu cizinců. Ministerstvo vnitra platnost zelené karty zruší například tehdy, když byl cizinec pravomocně odsouzen za spáchání úmyslného trestného činu nebo je to nezbytné k zajištění ochrany veřejného pořádku nebo bezpečnosti státu. Ministerstvo v rozhodnutí, kterým zruší platnost zelené karty, stanoví lhůtu k vycestování cizince z území ČR a po nabytí právní moci rozhodnutí o zrušení platnosti zelené karty mu udělí výjezdní příkaz. Cizinec je povinen ve stanovené lhůtě z území vycestovat.

Cizinec je povinen za pobytu na území dodržovat platné právní předpisy, zejména pak zákon o pobytu cizinců. Cizinec je povinen plnit povinnosti stanovené v ust. § 103 citovaného zákona a další povinnosti ukládané jednotlivými ustanoveními, zejména hlásit skončení nebo změnu účelu svého pobytu a ve stanovené lhůtě požádat o prodloužení platnosti povolení k pobytu. Neplnění povinností může být postiženo jako přestupek, případně může být důvodem pro zahájení řízení o zrušení platnosti zelené karty.

Volným pracovním místem obsaditelným držitelem zelené karty se rozumí pracovní místo a) které nebylo obsazeno do třiceti dnů od jeho oznámení úřadu práce, s výjimkou pracovních míst úředníků územních samosprávných celků a pracovních míst zaměstnanců, kteří ve správních úřadech vykonávají státní správu, nebo b) které Ministerstvo průmyslu a obchodu označilo v centrální evidenci volných pracovních míst jako místo vhodné pro klíčový personál. Se zveřejněním pracovního místa v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držitelé zelené karty musí zaměstnavatel udělit souhlas. V souvislosti se zavedením zelených karet byly

kompetence Ministerstva práce a sociálních věcí rozšířeny o vedení centrální evidence volných pracovních míst a centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zelené karty.

## **2.6 Nelegální práce, přestupky a správní delikty**

Definice nelegální práce je uvedena v ust. § 5 písm. e) ZoZ a po novele, účinné od 1. ledna 2009, zní následovně: „Nelegální práci se rozumí a) pokud fyzická osoba nevykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy, nejde-li o manžela nebo dítě této fyzické osoby, nebo b) pokud fyzická osoba – cizinec vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu s povolením k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech (dále jen „zelená karta“) vydaným podle zvláštního právního předpisu<sup>41</sup>, nebo bez zelené karty, je-li podle zákona vyžadována; to neplatí v případě převedení na jinou práci podle ust. § 41 odst. 1 písm. c) ZPr.“ V souvislosti s právní úpravou zelené karty se tedy definice nelegální práce cizince rozšířila o výkon práce bez zelené karty nebo v rozporu s vydanou zelenou kartou. Zároveň bylo doplněno, že se o nelegální práci jednat nebude, pokud bude cizinec vykonávat jinou práci, než na kterou mu bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo zelená karta a na tuto práci byl převeden z důvodů uvedených v ust. § 41 odst. 1 písm. c) ZPr<sup>42</sup>. Tato skutečnost rovněž nebude důvodem pro odejmutí povolení k zaměstnání ani ke zrušení platnosti zelené karty.

Cizinec, který vykonává nelegální práci se dopouští přestupku, za který lze udělit pokutu do výše deseti tisíc Kč. Fyzická osoba, která umožní cizinci výkon nelegální práce se dopouští přestupku, za který lze udělit pokutu až do výše pěti milionů Kč. Pokud fyzická osoba jako zaměstnavatel nesplní oznamovací povinnost podle ZoZ nebo nevede evidenci tímto zákonem stanovenou, dopouští se přestupku, za který lze udělit pokutu až do výše pětiset tisíc Kč. Právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba, která umožní cizinci výkon nelegální práce, se dopouští správního deliktu, za který lze

---

<sup>41</sup> Ust. § 42g zákona o pobytu cizinců.

<sup>42</sup> Podle ust. § 41 odst. 1 písm. c) ZPr je zaměstnavatel povinen převést těhotnou zaměstnankyni na jinou práci, koná-li těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně – matka do konce devátého měsíce po porodu práci, kterou nesmějí být tyto zaměstnankyně zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřství.

udělit pokutu až do částky pěti milionů Kč. Pokud právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba jako zaměstnavatel nesplní oznamovací povinnost podle ZoZ nebo nevede evidenci tímto zákonem stanovenou, dopouští se správního deliktu, za který lze uložit pokutu až do výše pětiset tisíc Kč.

Zákon č. 382/2008 Sb., účinný od 1. ledna 2009, zavedl určité změny. Byla zvýšena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce, a to ze dvou milionů Kč na pět milionů Kč<sup>43</sup>. „Důvodem byla skutečnost, že nelegální práce je jevem s vysokou společenskou nebezpečností. Fyzické osoby, které nelegální práci vykonávají, nejsou za tuto práci odměňovány odpovídající mzdou, pracují velice často v nevyhovujících pracovních podmínkách a v rozsahu překračujícím stanovenou týdenní pracovní dobu. Poznatky z praxe ukázaly, že maximální možná výše pokuty dva miliony Kč nebyla dostatečným preventivním opatřením před nelegálním jednáním. Možnost uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce ve vyšší částce by měla současně v budoucnu ušetřit i na sociálních výdajích státu, které musí stát následně vynakládat za osoby, které v minulosti vykonávaly nelegální práci a z jejich mzdy nebyly odváděny, po stanovenou dobu, příslušné odvody a tyto osoby potom nejsou při nejrůznějších sociálních událostech soběstačné a jsou závislé na pomoci státu.“<sup>44</sup> Výše pokuty, kterou lze uložit za přestupek, kterého se dopustí fyzická osoba tím, že vykonává nelegální práci, naproti tomu zůstala stejná, a to deset tisíc Kč. Částka je zřejmě dostatečně vysoká, aby odradila samotné fyzické osoby od výkonu nelegální práce a aby vedla tyto osoby k větší odpovědnosti za svůj další osud do budoucna, jako např. zabezpečení v nemoci, při pracovních úrazech, při ztrátě zaměstnání, ve stáří apod.

Nově je v ust. § 141 odst. 1 ZoZ zavedena objektivní odpovědnost za správní delikt s možností liberačních důvodů. „Zákon o zaměstnanosti od 1. ledna 2009 nově stanoví, že právnická osoba za správní delikt neodpovídá, jestliže prokáže, že vynaložila veškeré úsilí, které bylo možno požadovat, aby porušení právní povinnosti zabránila. A současně též nově stanoví, že odpovědnost právnické osoby za správní delikt zaniká, jestliže správní orgán o něm nezhájil řízení do jednoho roku ode dne, kdy se o něm

---

<sup>43</sup> Ust. § 139 odst. 1 písm. d) a odst. 3 písm. e) a ust. § 140 odst. 1 písm. c) a odst. 4 písm. e) ZoZ.

<sup>44</sup> Bičáková, O. Novelizace zákona o zaměstnanosti. Právo pro podnikání a zaměstnání, 2008, č. 11, s. 3.

dozvěděl. Při určení výše pokuty se přihlédne k závažnosti správního deliktu, zejména ke způsobu jeho spáchání a jeho následkům a k okolnostem, za nichž byl spáchán.<sup>45</sup>

Přestupky a správní delikty projednává v prvním stupni úřad práce příslušný podle místa, ve kterém bylo nelegální zaměstnávání vykonáváno. Pokuty vymáhá a vybírá místně příslušný celní úřad, příjem z pokut je příjmem státního rozpočtu. Celní úřady také kontrolují, zda cizinci vykonávají práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy a zda vykonávají práci v souladu s vydaným povolením k zaměstnání nebo zelenou kartou, jsou-li podle ZoZ vyžadovány. Celní úřady informují o provedených kontrolách příslušné úřady práce, kterým v případě zjištění nedostatků předávají podklady pro zahájení správního řízení o uložení pokuty. Za účelem provádění účinných kontrol nelegálního zaměstnávání celními úřady byl od 1. ledna 2009 celním úřadům umožněn elektronický přístup k informacím potřebným k provádění těchto kontrol. „Dále bylo doplněno ustanovení, které umožňuje úřadům práce požádat státní orgány, obce, kraje a jejich orgány a další právnické a fyzické osoby o sdělení údajů potřebných k jejich činnosti. Cílem tohoto ustanovení je snížení administrativní zátěže občanů a zaměstnavatelů. Co se týká správních deliktů, cílem nové úpravy je dát do souladu ustanovení ZoZ upravující postihy za delikty fyzických a právnických osob se Zásadami právní úpravy přestupků a jiných správních deliktů v zákonech upravujících výkon státní správy.“<sup>46</sup>

### **3 Volný pohyb pracovníků ve Společenství**

#### **3.1 Úvod**

Volný pohyb pracovníků v rámci ES má svůj základ v primárním komunitárním právu. Nejprve je potřeba definovat pojem pracovníka, neboť právě pracovníci jsou primárními beneficienty práva na volný pohyb na území ES. Jak již bylo výše uvedeno v souvislosti s komunitární úpravou pracovněprávních vztahů s mezinárodním prvkem, z judikatury ESD vyplývá, že výklad pojmu „pracovník“ je třeba podrobit komunitárnímu právu a nikoli právu jednotlivých členských států, avšak je třeba ho vykládat široce a velkoryse. Spadají pod něj všechny osoby, které vykonávají svoji činnost v rámci

---

<sup>45</sup> Bičáková, O. Správní delikty a kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti. Právo pro podnikání a zaměstnání, 2009, č. 3, s. 17.

<sup>46</sup> Bičáková, O. Novelizace zákona o zaměstnanosti. Právo pro podnikání a zaměstnání, 2008, č. 11, s. 12.

poměru, za který pobírají mzdu nebo plat a osoby, které se po ukončení takového zaměstnání nadále zdržují na území členského státu. Podstatný rys pracovníků spočívá v tom, že osoba po určitou dobu provádí určité výkony podle pokynů jiné osoby a za to pobírá jako protiplnění plat či odměnu. Základním pojmem je tedy závislá činnost za odměnu a je nerozhodné, zda tato odměna nedosahuje životního minima či zda osoba vykonává práci ve zkráceném pracovním úvazku. Za pracovníka se zásadně považuje i nezaměstnaná osoba, pokud nejde o trvalou nezaměstnanost. Z judikatury ESD vyplývá, že doba, po kterou lze nezaměstnaného považovat za pracovníka, činí šest měsíců.

Rodinní příslušníci pracovníků představují druhou kategorii oprávněných osob, odvozují svá práva od pracovníků, a to bez ohledu na státní příslušnost. Efektivita volného pohybu a pobytu komunitárních pracovníků by byla ohrožena bez kontextu s právem vést normální rodinný život podle čl. 8 EÚLP. Právo na rodinný život bylo uznáno nařízením 1612/68<sup>47</sup> a směrnicí 2004/38/ES<sup>48</sup>. Zmíněné nařízení upravuje postavení rodinných příslušníků migrujících pracovníků, zajišťuje jim právo přístupu a pobytu a zakotvuje jejich sociální zvýhodnění. Rodinný příslušník migrujícího pracovníka je oprávněn vykonávat činnost za mzdu či odměnu na celém území členských států, což se samozřejmě týká těch osob, které mají státní příslušnost třetích států, neboť občanu EU přísluší originální primární právo přístupu k zaměstnání.

### **3.2 Obsah svobody pohybu pracovníka**

Volný pohyb pracovníků je upraven hlavně v čl. 39 – 42 SES, jež mají většinou bezprostřední účinek. Čl. 39 odst. 1 SES uvádí, že pracovníci mají právo volného pohybu ve Společenství, které dle čl. 39 odst. 2 SES zahrnuje odstranění jakékoliv diskriminace mezi pracovníky členských států založené na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky. Čl. 39 odst. 3 SES k tomu dodává, že volný pohyb pracovníků zahrnuje právo ucházet se o skutečně nabízená pracovní místa, pohybovat se za tím účelem volně na území členských států, pobývat v některém z členských států za účelem výkonu zaměstnání a právo zůstat

---

<sup>47</sup> Nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 ze dne 15. října 1968 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství.

<sup>48</sup> 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.

na území členského státu po skončení zaměstnání. Tato práva pracovníků jsou lex specialis vůči obecnému právu volného pohybu a pobytu občanů EU na území členských států<sup>49</sup> a jsou samostatná vůči úpravě svobody usazování či poskytování služeb. „Vedle toho soudní judikatura uznala, že pracovníci mají také právo opustit stát svého původu, vstoupit na teritorium jiného členského státu, usídlit se tam a vykonávat tam ekonomickou aktivitu, tato práva vyplývají přímo ze SES.“<sup>50</sup>

Primární oprávnění pracovníka tedy zahrnuje právo na zaměstnání, mzdu a jiné pracovní podmínky, tedy všechny podstatné součásti pracovního poměru. „Podstata evropské úpravy volného pohybu pracovníků spočívá ve stanovení národního režimu pro výkon těchto oprávnění. Všichni migrující pracovníci jsou postaveni na úroveň tuzemského zaměstnance. To je náplní zákazu diskriminace mezi pracovníky členských států, včetně pracovníků státní příslušnosti dotčeného státu. Čl. 39 odst. 2 SES zakazuje zjevnou i skrytou diskriminaci.“<sup>51</sup> Rovné zacházení ovšem vylučuje i zákaz diskriminace vlastních státních příslušníků, tzv. obrácenou diskriminaci. Sekundární oprávnění se týkají předpokladů výkonu primárních práv pracovníka, tedy především práva na přístup k zaměstnání. Tato práva jsou vyjmenována v čl. 39 odst. 3 SES.

Právní úprava volného pohybu zaměstnanců zakazuje přímou i nepřímou diskriminaci na základě státního občanství. Komunitární pracovníci tedy mají stejné postavení při přístupu k zaměstnání jako příslušníci přijímacího členského státu, bez diskriminace i při nabídce zaměstnání a uzavírání pracovních smluv i bez jiné diskriminace, přímo nebo nepřímo vyplývající ze správních předpisů nebo praktik. Rozsah zákazu diskriminace nevyplývá pouze z obecného zákazu v čl. 39 odst. 2 SES, nýbrž i z čl. 7–12 již zmíněného nařízení č. 1612/68. Práva, vyjmenovaná ve zmíněném nařízení, mimo jiné zahrnují rovnost při odměňování, právo na návrat do zaměstnání a stejné daňové a sociální výhody. Co se týká zákazu omezení přístupu k zaměstnání, jsou povoleny pouze požadavky na jazykové znalosti, pokud jsou nutné k výkonu zaměstnání a test profesních znalostí pro cizozemce, pokud v této oblasti nedošlo k harmonizaci uznávání rovnosti vzdělávání mezi členskými státy.

---

<sup>49</sup> Čl. 18 SES.

<sup>50</sup> Barnard, C. EC Employment Law. 3. vydání. Oxford : Oxford University Press, 2006, s. 178.

<sup>51</sup> Tichý, L., Arnold, R., Svoboda, P., Zemánek, J., Král, R. Evropské právo. 3. vydání. Praha : C. H. Beck, 2006, s. 484–485.

Výjimky ze svobodného pohybu pracovníků lze dělit na výjimky, které jsou výslovně zmíněny v čl. 39 SES a na nepsané výjimky, mezi něž patří zákaz omezení<sup>52</sup>. Čl. 39 odst. 4 SES umožňuje členskému státu uplatnit výjimku pro zaměstnání ve veřejné správě. Z důvodu svých vitálních zájmů může stát omezit výkon činností ve veřejné správě migrujícími osobami. Tyto činnosti předpokládají vztah zvláštní oddanosti příslušného pracovníka státu stejně jako vzájemnost práv a povinností, které jsou základem státnosti. Zaměstnání ve veřejné správě je komunitárním pojmem, který je třeba, stejně jako všechny ostatní výjimky, vykládat restriktivně. Rozhodující je samotná činnost a to, jak je činnost vykonávána, naproti tomu rozhodné není, že je činnost vykonávána v zařízení či organizaci veřejné správy. Další výjimky, zmíněné v čl. 39 odst. 3 SES, se týkají omezení práva na volný pohyb pracovníků v ES v případech odůvodněných veřejným pořádkem, veřejnou bezpečností a ochranou zdraví. Všechny tři důvody jsou pojmy komunitárního práva, přesto neexistuje žádný evropský autonomní koncept veřejného pořádku a veřejné bezpečnosti. Jejich vymezení spočívá stále na členských státech, a to i přesto, že se o určité zpřesnění zmíněných pojmů pokusila směrnice 64/221/EHS.<sup>53</sup>

## 4 Nizozemské pracovní právo

### 4.1 Úvod

Problematika zaměstnávání cizinců úzce souvisí s vymezením pojmů cizinec a migrace. Z hlediska nizozemského Zákona o cizincích<sup>54</sup> je cizincem fyzická osoba, jež nemá nizozemské státní občanství nebo právní status srovnatelný s nizozemským státním občanstvím. „Migraci lze definovat jako přesuny obyvatelstva přes státní hranice. V definici migrace je obsažen i způsob, jakým státy na migraci nahlíží a jak definují přistěhovalce.“<sup>55</sup> Z historického hlediska jsou systematické zásahy státu do procesu migrace relativně novým fenoménem, spojeným se vznikem moderního státu v devatenáctém století. Souvisí s rostoucím významem státu jako instituce, starající se

---

<sup>52</sup> K nepsaným výjimkám – dále viz Tichý, L., Arnold, R., Svoboda, P., Zemánek, J., Král, R. Evropské právo. 3. vydání. Praha : C. H. Beck, 2006, s. 492 a n.

<sup>53</sup> 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.

<sup>54</sup> Nizozemsky *Vreemdelingenwet*; zákon č. 4710 z roku 2000, ust. § 1 písm. m).

<sup>55</sup> Brochmann, G., Hammar, T. *Mechanisms of Immigration Control. A Comparative Analysis of European Regulation Policies*. 1. vydání. Oxford: Berg, 1999, s. 137.



o obecné blaho společnosti a s procesem demokratizace. Během těchto historických procesů se začal postupně rýsovat pojem státního občanství a začaly se systematicky aplikovat rozdíly mezi státními příslušníky a cizinci. V právní teorii lze státní občanství získat narozením buď na základě pokrevního příbuzenství – tzv. *ius sanguinis* či na základě místa narození – tzv. *ius soli*. První nizozemské zákony, definující státní občanství, ho pojímaly jako ryzí příklad pojetí *ius soli*. Občanství bylo vnímáno jako otázka místa narození a pobytu. Z toho důvodu je na občanství nahlíženo z hlediska vlastnictví, státní občanství může být získáno a popřípadě i později ztraceno. Jedním z důsledků takového pojetí je jednoduchý proces naturalizace osob trvale žijících v Nizozemsku.

Právní regulace imigrace cizinců se projevuje zejména ve třech aspektech – v právu vstupu, právu pobytu a právu pracovat na území Nizozemska. Tyto tři aspekty mohou, ale nemusí splývat. Aktuální migrační politika závisí na vyhodnocení ekonomických, sociálních a kulturních důsledků imigrace. Jsou pokládány otázky, zda imigrace prospěje nizozemské ekonomice, jaké budou její důsledky pro vzdělávací systém a programy sociálního bydlení, jaký bude mít imigrace vliv na základní společenské normy a hodnoty a v neposlední řadě, zda země potřebuje více obyvatel. Lze říci, že na celý problém je nahlíženo výhradně z hlediska zájmu nizozemského státu. Ačkoliv je v nizozemské migrační politice rozdíl mezi nizozemskými státními příslušníky a cizinci stěžejní, cizinci nejsou považováni za homogenní skupinu.

## **4.2 Prameny pracovního práva**

Nizozemské pracovní právo a právo sociálního zabezpečení je kompletně upraveno na celostátní úrovni, z legislativního procesu je tak vyloučeno zákonodárství na úrovni provincií a obcí. Pracovní právo není kodifikováno v jednom zákoně, nýbrž je rozptýleno ve více než padesáti právních předpisech, které často upravují pouze obecné právní principy a nechávají konkretizaci těchto principů předpisům nižší právní síly, především legislativním aktům vlády a ministerstev. V zásadě mohou zákonodárci přijmout jakýkoliv zákon, pokud respektují základní práva zakotvená v nizozemské ústavě<sup>56</sup>. V Nizozemsku neexistuje ústavní soud a v ústavě je zakotveno, že vyhlášené

---

<sup>56</sup> Nizozemská ústava *De Grondwet voor het Koninkrijk der Nederlanden* z roku 1814.

zákony jsou nedotknutelné, tudíž sám parlament je povinen ověřovat, zda nejsou zákony v rozporu se základními právy obsaženými v ústavě.

Nejdůležitějším nástrojem, upravujícím pracovněprávní vztahy, je úprava obsažená v zákonech. Hned poté následuje úprava obsažená v kolektivních smlouvách. „V Nizozemsku je úprava pracovněprávních vztahů ve velké míře ponechána ve sféře autonomie sociálních partnerů<sup>57</sup>, nizozemští zákonodárci nikdy nezasahovali do této oblasti intenzivně, jako například zákonodárci ve Francii či Velké Británii.“<sup>58</sup> Hierarchie pramenů pracovního práva je založena na obecných právních principech, vyskytujících se v odvětví soukromého i veřejného práva. Zákony mají aplikační přednost před individuálními pracovními smlouvami, přímo aplikovatelné mezinárodní smlouvy před zákonem a kolektivní smlouvy mají přednost před individuálními pracovními smlouvami. Tato klasická hierarchie pramenů práva je ovšem modifikována principem nejpříznivějšího práva, což znamená, že právní předpisy nižší právní síly mají aplikační přednost před právními předpisy vyšší právní síly, pokud obsahují právní úpravu výhodnější pro zaměstnance.

Jedním z charakteristických znaků nizozemského pracovního práva je významný vliv soudů v této oblasti. Pravomoc soudů se vztahuje na celou oblast pracovněprávních sporů bez jakýchkoliv omezení. Práva zaměstnanců jsou pečlivě chráněna, existence zkráceného řízení a státem finančně podporované právní pomoci významně usnadnily přístup zaměstnanců k soudní ochraně. Pokud se pracovněprávní spor týká interpretace kolektivní smlouvy, náleží právo obrátit se na soud též odborovým organizacím zastupujícím zaměstnance. Tato skutečnost minimalizuje výskyt stávek, vzniklých z důvodu sporů o výklad kolektivní smlouvy a přispívá k převažujícímu klimatu sociálního míru. „V Nizozemsku, více než v jakékoliv jiné zemi, jsou soudy zahrnuty do procesu tzv. průmyslové demokracie. Téměř všechna manažerská rozhodnutí podléhají soudnímu přezkumu.“<sup>59</sup> Soudy neužívají této své role k tomu, aby zasahovaly do ekonomických důvodů manažerských rozhodnutí, pouze nutí manažery k tomu, aby

---

<sup>57</sup> Tuto skutečnost dokazuje fakt, že kolektivní smlouvy se vztahují na 85 % nizozemského trhu práce.

<sup>58</sup> Chorus, J. M. J., Gerver, P. H. M., Hondius, E. H. Introduction to Dutch law. 1. vydání. Alphen ann den Rijn : Kluwer Law International, 2006, s. 484.

<sup>59</sup> Chorus, J. M. J., Gerver, P. H. M., Hondius, E. H. Introduction to Dutch law. 1. vydání. Alphen ann den Rijn : Kluwer Law International, 2006, s. 485.

při svém rozhodování postupovali dle standardních pravidel. Vysoká profesionalita soudců v pracovněprávní oblasti je ještě více pozoruhodná, když uvážíme fakt, že v Nizozemsku, na rozdíl od většiny členských států EU, neexistují speciální soudy pro pracovněprávní spory. Pracovněprávní spory spadají do působnosti obecných soudů. V posledních dvaceti letech v soudní judikatuře stále více nabývá na významu sociální přístup. Obzvláště v individuálních pracovních sporech mají soudy tendenci chránit zaměstnance před zaměstnavateli, jež jsou vždy považováni za silnější stranu.

### 4.3 Mezinárodní vliv

Od šedesátých let dvacátého století podepsalo Nizozemsko značný počet mezinárodních úmluv, garantujících základní sociální práva. Nizozemská ústava<sup>60</sup> prošla v roce 1983 velkou novelizací, kdy do ní byl vložen rozsáhlý výčet základních práv<sup>61</sup>, zahrnující i sociální práva. Ačkoliv základní sociální práva, vyjmenovaná v ústavě, jsou formulována pouze v obecných, neurčitých pojmech, mají ve skutečnosti významný dopad na nizozemské pracovní právo a právo sociálního zabezpečení.

Nizozemsko má tradičně velice loajální přístup k ratifikaci mezinárodních smluv, obsahujících normy pracovního a sociálního práva. Přistoupilo k převážné většině úmluv Mezinárodní organizace práce a úmluv Organizace spojených národů a Rady Evropy, obsahujících sociální tematiku. Přímě aplikovatelná ustanovení řádně ratifikovaných mezinárodních úmluv mají aplikační přednost před zákonem. Ještě významnější vliv na pracovní právo a právo sociálního zabezpečení má legislativa EU. Nizozemská právní úprava rovného zacházení se zaměstnanci, rovného odměňování za práci a úprava v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci byla uzákoněna na základě stimulu ze strany EU.

### 4.4 Odborové organizace a kolektivní vyjednávání

V Nizozemsku existují stovky odborových organizací, nejdůležitější z nich jsou seskupeny do tří navzájem si konkurujících konfederací<sup>62</sup>. Vedle těchto konfederací

---

<sup>60</sup> Nizozemsky *De Grondwet voor het Koninkrijk der Nederlanden* z roku 1814.

<sup>61</sup> Články 1 – 23 nizozemské ústavy.

<sup>62</sup> Federace národních odborových svazů – *Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)*, mající 1,2 milióny členů, Národní federace křesťanských odborových svazů – *Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV)* s 300 tisíci členy a Federace odborových svazů manažerů a odborných pracovníků – *Vakcentrale Voor Middengroepen en Hoger Personeel (MHP)*, mající 175 tisíc členů.

existuje značný počet nezávislých odborových organizací specializujících se pouze na určité kategorie zaměstnání<sup>63</sup>. „Nizozemsko je jednou ze zemí s nejméně odborově sjednocenými zaměstnanci v EU, pouze 25% nizozemských zaměstnanců je sjednoceno v jedné ze tří výše zmíněných odborových konfederací a další 2% zaměstnanců jsou členy zbylých nezávislých odborových organizací.“<sup>64</sup> Organizace zaměstnavatelů existují v téměř každém ekonomickém odvětví a jsou zastřešeny třemi hlavními konfederacemi zaměstnavatelů<sup>65</sup>. Odborové organizace a organizace zaměstnavatelů nejsou právně regulovány v žádném speciálním zákoně, vztahuje se na ně pouze obecná úprava svobody sdružování, obsažená v čl. 8 nizozemské ústavy a obecná úprava společností, obsažená v hlavě druhé nizozemského občanského zákoníku<sup>66</sup>.

Díky tomu, že v minulém století v Nizozemsku dlouho existovala centralizovaná mzdová politika, má nizozemská společnost hluboce zakořeněnou tradici institucionalizovaných konzultací a spolupráce mezi sociálními partnery. Nejvýznamnější instituce, zabývající se sociální součinností, existují na národní úrovni. Jednou z nejznámějších je Sociální a hospodářská rada<sup>67</sup>. Jedna třetina členů Sociální a hospodářské rady je tvořena reprezentanty konfederací zaměstnavatelů, druhá třetina se skládá ze zástupců konfederací odborových svazů a třetí třetinu tvoří nezávislí odborníci. Tito odborníci jsou jmenováni nizozemskou vládou, vládě ovšem odpovědni nejsou. Sociální a hospodářská rada má významnou poradní funkci.

Kolektivní vyjednávání nabylo na významu po skončení druhé světové války, kdy byla v Nizozemsku zavedena centralizovaná mzdová politika, důrazně prováděná až do roku 1965. Po roce 1965 začal státní vliv v oblasti mzdové politiky slábnout a autonomie sociálních partnerů začala být postupně obnovována. Poslední zbytky státního

---

<sup>63</sup> Například speciální odborová organizace pro tzv. palubní personál – zaměstnance letecké přepravní společnosti KLM.

<sup>64</sup> Chorus, J. M. J., Gerver, P. H. M., Hondius, E. H. Introduction to Dutch law. 1. vydání. Alphen ann den Rijn: Kluwer Law International, 2006, s. 486–487.

<sup>65</sup> *Verbond van Nederlandse Ondernemingen – Christian-democratic Nederlands Christelijk Werkgeversverbond (VNO-NCW)*, sdružující velké a střední podniky, *Koninklijke Vereniging MKB-Nederland (MKB-Nederland)*, sdružující střední a menší podniky a *Land-en Tuinbouw Organisatie (LTO-Nederland)*, sdružující zaměstnavatele působící v zemědělském odvětví.

<sup>66</sup> Nizozemský občanský zákoník *Burgerlijk Wetboek (BW)*, z roku 1838.

<sup>67</sup> Nizozemsky *Sociaal Economische Raad (SER)*.

intervencionismu byly odstraněny až v roce 1985. Stát nyní přímo ovlivňuje pouze oblast platů státních úředníků, jelikož zde vystupuje v pozici zaměstnavatele. Vyjednávání o pracovních podmínkách ve veřejném sektoru v současné době stále více připomíná systém kolektivního vyjednávání v soukromém sektoru.

Nizozemská úprava pracovních vztahů je charakterizována neustále trvajícím procesem vyjednávání mezi sociálními partnery. Samotný proces kolektivního vyjednávání je velice častou událostí. Koná se jedenkrát ročně na téměř 85% trhu práce, na který se vztahují kolektivní smlouvy. Nejvíce kolektivního vyjednávání probíhá na úrovni celostátní, kde jsou uzavírány smlouvy vztahující se na celá průmyslová odvětví, těmito smlouvami jsou upraveny pracovní vztahy tří čtvrtin nizozemských zaměstnanců. Kolektivní smlouvy upravují pracovní podmínky všech pracovníků bez ohledu na výši jejich příjmu. Kolektivní smlouva je většinou podepsána všemi odborovými organizacemi, které působí v daném sektoru ekonomiky. Případy, kdy v průběhu kolektivního vyjednávání vzniknou rozpory mezi jednotlivými odborovými organizacemi, kterých se vyjednávání týká, se vyskytují pouze zřídka. „I když v Nizozemsku existuje velký počet odborových organizací, nepůsobí to žádné problémy, jelikož zaměstnavatelé nemají povinnost jednat s každou odborovou organizací jednotlivě, tak jako například ve Velké Británii.“<sup>68</sup>

Nizozemský parlament upravil proces kolektivního vyjednávání ve dvou zákonech, v Zákonu o kolektivních smlouvách z roku 1927<sup>69</sup> a v Zákonu o rozšíření závaznosti kolektivních smluv z roku 1937<sup>70</sup>. Pozornost byla zaměřena na ponechání právní úpravy zakotvující převahu kolektivních smluv nad individuálními pracovními smlouvami a na stanovení určitých formálních kritérií, které musí strany kolektivní smlouvy splňovat.

První zmíněný zákon, tj. Zákon o kolektivních smlouvách, uznává prioritu ustanovení kolektivních smluv před individuálními pracovními smlouvami. Jakákoliv dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, která odporuje kolektivní smlouvě, je neplatná a je

---

<sup>68</sup> Chorus, J. M. J., Gerver, P. H. M., Hondius, E. H. Introduction to Dutch law. 1. vydání. Alphen ann den Rijn: Kluwer Law International, 2006, s. 489.

<sup>69</sup> Nizozemsky *Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst (WCAO)*.

<sup>70</sup> Nizozemsky *Wet op het algemeen verbindend en onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten (WAVV)*.

automaticky nahrazena ustanovením kolektivní smlouvy. Ustanovení kolektivní smlouvy doplňují obsah individuální pracovní smlouvy. Nicméně převaha kolektivních smluv, upravená v tomto zákoně, se projevuje pouze v těch pracovněprávních vztazích, kde jsou zaměstnavatel i zaměstnanec smluvními stranami kolektivní smlouvy.

Druhým zákonem, upravujícím kolektivní vyjednávání, je Zákon o rozšíření závaznosti kolektivních smluv. Tento zákon zmocňuje nizozemského ministra práce a sociálních věcí k vydání nařízení, kterým se rozšíří závaznost kolektivních smluv na zaměstnance všech společností, vyskytujících se v daném průmyslovém odvětví. Kolektivní smlouvou jsou poté vázáni i zaměstnavatelé, kteří nejsou smluvní stranou této smlouvy a jejich zaměstnanci. Pravomoc ministra rozšířit závaznost kolektivních smluv je ovšem značně omezená, ministr tak může učinit pouze na žádost sociálních partnerů, zainteresovaných ve věci, a pouze pokud se daná kolektivní smlouva, ještě před svým rozšířením, vztahuje na většinu zaměstnanců v daném průmyslovém odvětví. V praxi ministr práce a sociálních věcí často prohlašuje sektorové kolektivní smlouvy za obecně závazné a využívá tak svého zmocnění jako nástroje přispívajícího k pokojným vztahům na trhu práce.

Výzkum, publikovaný v prosinci roku 2003<sup>71</sup>, ukázal, že většina nizozemských zaměstnavatelů hodnotí rozšíření sektorových kolektivních smluv i na nesignatářské zaměstnavatele pozitivně. Avšak v poslední době se rostoucí počet zaměstnavatelů aktivně snaží vyhnout povinností vyplývajícím z těchto na ně rozšířených kolektivních smluv tím, že uzavírají samostatné smlouvy s vedlejšími odborovými organizacemi.

Dle Zákona o kolektivních smlouvách je každá organizace zaměstnanců, jakmile vyhoví všem formálním požadavkům, oprávněna uzavřít kolektivní smlouvu se zaměstnavatelem. Zákon, ani soudní judikatura, nestanoví žádné podmínky ohledně velikosti, nezávislosti nebo reprezentativnosti stran kolektivní smlouvy. Nikde ani není zakotvena povinnost zaměstnavatelů jednat s odborovými organizacemi, tato povinnost je stanovena pouze v několika speciálních případech<sup>72</sup>. „Neexistence právní povinnosti zaměstnavatelů jednat s odborovými organizacemi nemá na zaměstnance

---

<sup>71</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/feature/nl0403102f.htm> (z 8. 9. 2009)

<sup>72</sup> Jako jsou případy hromadného propouštění, fúze a převzetí společnosti.

prakticky žádný dopad, neboť 85% nizozemských zaměstnanců pracuje v oblastech, na které se aplikují kolektivní smlouvy.<sup>73</sup>

#### **4.5 Pracovní poměr a pracovní podmínky zaměstnanců**

Od roku 1907 jsou ustanovení týkající se pracovního poměru a pracovní smlouvy obsažena v nizozemském občanském zákoníku<sup>74</sup>. Tato ustanovení občanského zákoníku se vztahují na všechny zaměstnance bez ohledu na výši jejich příjmu, funkci jež zastávají, či oblast ve které působí. Zaměstnanci, kteří pracují v oblasti státní správy, jsou z působnosti zákona vyjmuti. Některá ustanovení zákona mají dispozitivní charakter, účastníci si tudíž mohou svá vzájemná práva a povinnosti upravit v pracovní či kolektivní smlouvě odchylně od zákona. Ustanovení občanského zákoníku, týkající se pracovní smlouvy, jsou aplikovatelná pouze v případě, že uzavřená smlouva spadá pod definici pracovní smlouvy. Pracovní smlouva je definovaná v občanském zákoníku<sup>75</sup> jako dohoda, kdy se jedna smluvní strana, zaměstnanec, zaváže osobně vykonávat závislou práci pro druhou stranu, zaměstnavatele, po určitou dobu a za odměnu. Právě výkon závislé práce je rozlišovacím kritériem, odlišujícím pracovní smlouvu od ostatních smluv, týkajících se výkonu práce. Toto kritérium bylo podrobně rozpracováno nizozemskými soudy v jejich rozsáhlé judikatuře. Soudy hodnotí kritérium závislosti práce jednotlivě případ od případu.

Co se týče způsobilosti fyzické osoby jako zaměstnance, občanský zákoník<sup>76</sup> stanoví, že fyzická osoba, která dosáhla šestnácti let věku, má způsobilost uzavřít pracovní smlouvu. V případě, že je tato osoba mladší osmnácti let, má ve všech věcech týkajících se pracovní smlouvy stejná práva a stejné povinnosti jako osoba zletilá a nemusí být zastoupena svým zákonným zástupcem.

---

<sup>73</sup> Chorus, J. M. J., Gerver, P. H. M., Hondius, E. H. Introduction to Dutch law. 1. vydání. Alphen ann den Rijn: Kluwer Law International, 2006, s. 486 – 487.

<sup>74</sup> Nizozemsky *Burgerlijk Wetboek*, pracovní smlouva je upravena v občanském zákoníku v knize sedmé, v čl. 610 – 690.

<sup>75</sup> Čl. 610 odst. 1 *Burgerlijk Wetboek*.

<sup>76</sup> Čl. 612 odst. 1 *Burgerlijk Wetboek*.

Za zmínku stojí ustanovení o dobré víře<sup>77</sup>, ukládající zaměstnavateli povinnost jednat jako dobrý zaměstnavatel a zaměstnanci povinnost jednat jako dobrý zaměstnanec. Tento článek je soudy často užíván k zavádění inovací do oblasti pracovního práva.

Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci odměna, kterou mu musí zaměstnavatel vyplatit v dohodnutém termínu<sup>78</sup>. Na určení výše mzdy nemá občanský zákoník žádný vliv, neudává žádná pravidla ohledně toho, jaká má být výše mzdy, chrání pouze vyplacení dohodnuté mzdy zaměstnanci. Taková pravidla lze najít v Zákoně o minimální mzdě a o minimálních příspěvcích na dovolenou<sup>79</sup>, jenž se vztahuje na všechny zaměstnance ve věku od dvaceti tří až do šedesáti pěti let, pracující ve všech ekonomických oblastech bez výjimek či rozlišování. Zaměstnanci, pracující v pracovním poměru na částečný pracovní úvazek, jsou oprávněni k minimální mzdě ve výši úměrné svému úvazku. Osoby ve věku patnáct až dvacet dva let mají právo na speciální minimální mzdu pro mladistvé. Zákonem stanovená minimální mzda se automaticky odvíjí od vývoje v oblasti mezd.

Nárok na placenou dovolenou musí být upraven v pracovní smlouvě. Tento nárok podléhá přísné zákonné regulaci, občanský zákoník<sup>80</sup> zaručuje všem zaměstnancům placenou dovolenou každoročně v minimálním rozsahu ve výši čtyřnásobku sjednané týdenní pracovní doby. „Nizozemsko tak patří ke státům s nejmenším počtem dní placené dovolené v EU.“<sup>81</sup> Většinou je ovšem v kolektivních smlouvách upraven nárok na placenou dovolenou ve výrazně větším rozsahu než je zákonem dané minimum, nejčastěji to bývá pět až šest týdnů placené dovolené ročně. Již zmíněný Zákon o minimální mzdě a minimálních příspěvcích na dovolenou zavazuje všechny zaměstnavatele ke každoroční výplatě příspěvků na dovolenou v určité minimální výši. Tato výše se každoročně mění.

Pravidla o pracovní době jsou upravena v Zákoně o pracovní době<sup>82</sup>. V dubnu roku 2007 nabyl účinnosti tento nový, zjednodušený zákon, stanovující méně restriktivní

---

<sup>77</sup> Čl. 611 *Burgerlijk Wetboek*.

<sup>78</sup> Čl. 616 *Burgerlijk Wetboek*.

<sup>79</sup> Nizozemsky *Wet Minimumloon en minimumvakantiebijslag* z roku 1968.

<sup>80</sup> Čl. 634 odst. 1 *Burgerlijk Wetboek*.

<sup>81</sup> <http://www.expatica.com/hr/story/holiday-allowances-vary-across-europe-40557.html>.

<sup>82</sup> Nizozemsky *Arbeidstijdenwet* z roku 2007.



pravidla ohledně délky pracovního dne a pracovního týdne. V zákoně je obsaženo méně omezení vztahujících se k pracovní době. Z předchozích dvanácti omezení zůstaly v platnosti pouze čtyři. Zbylá omezení upravují pracovní dobu tak, že délka jedné směny nesmí přesáhnout dvanáct hodin a délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit šedesát hodin. Dále v souhrnu za jeden měsíc nesmí týdenní pracovní doba překročit průměr padesáti pěti hodin týdně a v rámci období čtyř po sobě jdoucích měsíců nesmí týdenní pracovní doba přesáhnout průměr čtyřiceti osmi hodin za týden. Délka noční směny nesmí trvat déle než deset hodin. Koncept práce přesčas byl zrušen. Kolektivní a pracovní smlouvy mohou upravovat pracovní dobu v rámci těchto zákonem stanovených mezí. „Zatímco dvanáctihodinová směna bývala dříve spíše výjimkou, nový zákon umožňuje, aby byla standardní normou, ledaže se zaměstnavatel a zaměstnanec domluví jinak.“<sup>83</sup>

Odborové organizace kritizují základní principy tohoto nového zákona. Dle jejich názoru výrazně vzrostl počet hodin, připadajících na jednu směnu. Kritizují i zrušení konceptu práce přesčas, neboť podle nového zákona mohou zaměstnanci pracovat dvanáct hodin denně, šedesát hodin týdně, aniž by to bylo považováno za práci přesčas. Navíc dle názoru odborových organizací nová pravidla umožňují příliš široký výklad, a proto se přiklání k možnosti stanovit přísnější pravidla a zakotvit definici práce přesčas v rámci kolektivní smlouvy.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je upravena v Zákoně o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci<sup>84</sup> z roku 1998. Zákon se nezaměřuje pouze na oblast bezpečnosti a zdraví zaměstnanců, ale zaměřuje se celkově na vhodné pracovní podmínky a příznivý vývoj všech zaměstnanců. Zákon ukládá různé povinnosti jak zaměstnavatelům, tak i zaměstnancům. Tyto povinnosti se týkají především oceňování rizik a nezbytnosti spolupráce zaměstnavatele s profesionálním zdravotním a bezpečnostním servisem<sup>85</sup>. Zaměstnanci by měli být zainteresováni na vytváření zdravotní a bezpečnostní politiky v rámci společnosti. Z toho důvodu mají zaměstnavatelé povinnost všechna opatření, vztahující se k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, předem konzultovat s radou

---

<sup>83</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/05/articles/nl0705029i.htm> (ze dne 9. 6. 2009).

<sup>84</sup> Nizozemsky *Arbeidsomstandighedenwet*.

<sup>85</sup> Nizozemsky *Arbodienst*; čl. 14 *Arbeidstijdenwet*.

zaměstnanců. V praxi je tato konzultace vedena se zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, spadajícím pod radu zaměstnanců<sup>86</sup>.

V posledních letech se v nizozemské legislativě objevil nový záměr spočívající v prevenci absencí z důvodu nemoci a nezpůsobilosti k práci. Od všech zaměstnavatelů je vyžadováno, aby do své bezpečnostní politiky zahrnuli opatření k odstranění či snížení absencí z důvodu nemoci a aby monitorovali nemocné zaměstnance. Ačkoliv zákon nespecifikuje, v čem konkrétně má tato prevenční politika spočívat, má pravděpodobně na mysli účinný dokumentační systém a další opatření, jež mají napomoci rychlému návratu zaměstnanců do práce, jako je změna místa, kde je práce vykonávána nebo převedení na jinou vhodnější práci.

Novela zákona nabyla účinnosti dne 1. ledna 2007, její přijetí iniciovala nizozemská Federace národních odborových svazů, která volala po novém systému s jednoznačnými, právně vynutitelnými normami, založenými na jasných a vědecky podložených zdravotních a bezpečnostních expozičních limitech pro všechny kategorie rizik. Navrhovaný systém má za cíl dosáhnout evropské úrovně, kde všichni zaměstnanci v rámci EU požívají stejný stupeň ochrany. Přijatý zákon dává zaměstnancům a zaměstnavatelům více odpovědnosti a zároveň větší příležitost pro vlastní individuální přístup.

#### **4.6 Skončení pracovního poměru**

Nizozemsko má velice restriktivní politiku upravující skončení pracovního poměru. Tato úprava je obsažena v občanském zákoníku<sup>87</sup>. Vyjma případů skončení pracovního poměru na základě vzájemné dohody a okamžitého zrušení pracovního poměru, může zaměstnavatel propustit zaměstnance, pracujícího v pracovním poměru uzavřeného na dobu neurčitou, pouze pokud má předchozí souhlas třetí autority. Musí tedy získat buď povolení k propuštění zaměstnance vydané v rámci správního řízení, či se obrátit na soud s žádostí o zrušení pracovního poměru.

---

<sup>86</sup> Nizozemsky *commissie voor veiligheid, gezondheid en welzijn*.

<sup>87</sup> Čl. 667 – 686 *Burgerlijk Wetboek*.

Povolení k propuštění zaměstnance vydává úřad zvaný Veřejná služba zaměstnanosti<sup>88</sup>. Veřejná služba zaměstnanosti může odmítnout vydat povolení k propuštění zaměstnance. Proti tomuto odmítnutí nemůže zaměstnavatel podat v rámci správního řízení odvolání. Pokud zaměstnanec nesouhlasí s tím, že bylo vydáno povolení k jeho propuštění, nebo se skutečností, že je propuštěn bez nároku na finanční kompenzaci, může se obrátit na soud a stěžovat si na zřejmou bezdůvodnost rozvázání pracovního poměru<sup>89</sup>. Pokud soudce usoudí, že výpověď byla zřejmě bezdůvodná, může zaměstnavateli nařídít obnovení pracovního poměru, popřípadě povinnost zaplatit zaměstnanci finanční kompenzaci. Pokud o to zaměstnavatel požádá, má možnost zaplatit finanční kompenzaci namísto soudem nařízené obnovy pracovního poměru. V případě, že Veřejná služba zaměstnanosti odmítne vydat souhlas s propuštěním zaměstnance, zaměstnavatel může podat žádost znovu až po uplynutí několika měsíců.

Zároveň má zaměstnavatel možnost kdykoliv se obrátit přímo na soud se žádostí o zrušení pracovního poměru, bez toho, aby se nejdříve musel obrátit na Veřejnou službu zaměstnanosti. Právo obrátit se kdykoliv na soud s žádostí o zrušení pracovního poměru přiznává občanský zákoník také zaměstnanci.<sup>90</sup> Soud zruší pracovní poměr, pokud pro to existují vážné důvody. Většinou soud zároveň nařídí povinnost zaplatit druhé straně finanční kompenzaci. Až na výjimečné situace není možné se proti soudnímu rozhodnutí odvolat. „V posledních letech je trend takový, že se žádostí o zrušení pracovního poměru s individuálním zaměstnancem se zaměstnavatelé obrací přímo na soudy a s žádostí o povolení hromadného propouštění se obrací na Veřejnou službu zaměstnanosti.“<sup>91</sup>

Výpovědní doba je upravena v nizozemském občanském zákoníku v čl. 672. Délka výpovědní doby se pro zaměstnavatele a zaměstnance liší. Pro zaměstnance činí zákonem nařízená výpovědní doba nejméně jeden měsíc. Výpovědní doba pro zaměstnavatele závisí na délce trvání pracovního poměru a pohybuje se v rozmezí jednoho až čtyř měsíců. Výpovědní doba pro zaměstnavatele může být zkrácena pouze

---

<sup>88</sup> Nizozemsky *UWV WERKbedrijf*.

<sup>89</sup> Čl. 681 *Burgerlijk Wetboek*.

<sup>90</sup> Čl. 685 *Burgerlijk Wetboek*.

<sup>91</sup> Chorus, J. M. J., Gerver, P. H. M., Hondius, E. H. Introduction to Dutch law. 1. vydání. Alphen ann den Rijn: Kluwer Law International, 2006, s. 499.

na základě písemného ujednání v kolektivní smlouvě. Pokud je pracovní poměr skončen na základě povolení vydaného Veřejnou službou zaměstnanosti, musí zaměstnavatel vždy dodržet výpovědní dobu. V tom případě může být výpovědní doba zkrácena až o jeden měsíc, z důvodu kompenzace času za dobu trvání vyřizování povolení k propuštění zaměstnance, avšak zbylá výpovědní doba musí činit minimálně jeden měsíc.

Okamžité zrušení pracovního poměru je možné, pokud se jedna ze stran dopustila takového chování, že nelze od druhé strany rozumně očekávat, že by nadále pokračovala v trvání pracovního poměru. Zaměstnavatelé mohou okamžitě zrušit pracovní poměr z řady naléhavých důvodů, demonstrativní výčet je uveden v občanském zákoníku<sup>92</sup>. Výčet naléhavých důvodů zahrnuje případy, kdy se zaměstnanec dopustí úmyslného podvodu, krádeže a dalších činů, vedoucích k porušení vzájemné důvěry, případy zaměstnancovy opilosti, násilného chování, odmítnutí vykonat přidělený úkol nebo hrubého porušení svých povinností. Zaměstnanci mohou okamžitě zrušit pracovní poměr v případě závažného prodlení zaměstnavatele při výplatě mzdy, nebo v případě sexuálního obtěžování na pracovišti. Pokud dojde k okamžitému zrušení pracovního poměru, mohou se obě strany obrátit na soud. Pokud soud shledá, že naléhavé důvody pro zrušení pracovního poměru nejsou podložené, pracovní poměr je obnoven a zaměstnavatel musí zaměstnanci vyplatit mzdu za celé období, kdy zaměstnanec nemohl vykonávat práci.

Kolektivní propouštění není upraveno v občanském zákoníku, nýbrž je upraveno zvláštními právními předpisy, především Zákonem o oznámení o hromadném propouštění<sup>93</sup>. Pokud zaměstnavatel plánuje propustit dvacet a více zaměstnanců během období tří měsíců, je povinen o svém záměru informovat Veřejnou službu zaměstnanosti, odborovou organizaci a radu zaměstnanců, jednat s nimi a vytvořit sociální plán, jenž spočívá zejména v dohodě o opatřeních směřujících ke zmírnění nepříznivých důsledků pro propuštěné zaměstnance.

Od poloviny 80. let vzrostla mezi nizozemskými zaměstnavateli obliba uzavírání tzv. flexibilních pracovních smluv (zejména pracovní smlouvy zakládající pracovní poměr

---

<sup>92</sup> Čl. 679 odst. 2 *Burgerlijk Wetboek*.

<sup>93</sup> Nizozemsky *Wet melding collectief Ontslag* z roku 1976.

na dobu určitou). Tyto smlouvy umožňují lépe regulovat počet zaměstnanců v případech, kdy to ekonomická situace vyžaduje. Ve snaze zlepšit práva těchto zaměstnanců byl v roce 1999 přijat Zákon o flexibilitě a zabezpečení<sup>94</sup>. Pracovní poměr na dobu určitou mezi týmiž účastníky může být dvakrát prodloužen s podmínkou, že celková délka prodlouženého pracovního poměru nepřesáhne tři roky. Pokud tato doba přesáhne tři roky nebo pokud dojde k třetímu prodloužení pracovního poměru, stane se automaticky z pracovního poměru na dobu určitou pracovní poměr na dobu neurčitou<sup>95</sup>.

#### 4.7 Úřady práce

Na počátku 20. století vytvořila nizozemská vláda celostátní síť pracovních úřadů<sup>96</sup>, jejich úkolem bylo vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, kteří hledali nové pracovní síly a vyhledávání zaměstnání pro fyzické osoby, které se o práci ucházely. Původně byla síť pracovních úřadů součástí státní správy, v roce 1990 byla přetransformována na agentury nezávislé na státní správě. V roce 2001 došlo ke sloučení těchto agentur s úřady poskytujícími dávky sociálního zabezpečení do jedné organizace nazvané Centrum pro práci a příjem<sup>97</sup>. S účinností od 1. ledna 2009 bylo Centrum pro práci a příjem přejmenováno na Veřejnou službu zaměstnanosti a stalo se součástí Úřadu pro sociální zabezpečení<sup>98</sup>. Veřejná služba zaměstnanosti, jakožto nezisková vládní organizace, má na starosti nizozemskou státní politiku zaměstnanosti. Mezi její nejdůležitější úkoly patří zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání, vyhledávání vhodných zaměstnanců pro zaměstnavatele, evidence uchazečů o zaměstnání a evidence volných pracovních míst, poradenství zaměstnancům i zaměstnavatelům a vydávání pracovních povolení pro zaměstnance ze zahraničí.

Agentury, zabývající se zprostředkováním zaměstnání za úhradu, se začali vyskytovat na nizozemském trhu práce již v devatenáctém století. Ačkoliv byly v roce 1930 tyto agentury práce zakázány, v následujících letech umožnily četné mezery v legislativě jejich opětovný výskyt. Agentury práce postupem času získaly větší svobodu a díky

---

<sup>94</sup> Nizozemsky *Wet Flexibiliteit en Zekerheid*.

<sup>95</sup> Čl. 668a *Burgerlijk Wetboek*.

<sup>96</sup> Nizozemsky *Arbeidsbureaus*.

<sup>97</sup> Nizozemsky *Centrum voor Werk en Inkomen (CWI)*.

<sup>98</sup> Nizozemsky *Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV)*; tento úřad spravuje sociální zabezpečení zaměstnanců, vyplácí peněžité dávky v nemoci a mateřství, důchody a peněžité dávky v případě pracovních úrazů a nemocí z povolání.

přijetí dvou zákonů, Zákona o poskytování pracovních sil<sup>99</sup> z roku 1996 a Zákona o přidělování práce prostřednictvím zprostředkovatelů<sup>100</sup> z roku 1998, byla odstraněna většina omezení, vztahujících se na jejich existenci. V roce 1999 byla práva dočasně zaměstnaných agenturních zaměstnanců vylepšena již zmiňovaným Zákonem o flexibilitě a zabezpečení.

#### 4.8 Rovné zacházení a zákaz diskriminace

Nizozemsko sleduje vývoj v oblasti mezinárodního práva a staví na tradiční toleranci a pluralismu ve společnosti. Zaznamenalo proto v poslední době značný nárůst legislativy upravující zákaz diskriminace. Od roku 1983 je v nizozemské ústavě uzákoněna rovnost před zákonem a zakázána diskriminace z důvodu náboženského vyznání, osobního přesvědčení, rasy, pohlaví nebo jakéhokoliv jiného důvodu. Nizozemský trestní zákoník<sup>101</sup> zakazuje diskriminaci v zaměstnání z důvodu rasy, náboženského vyznání, pohlaví, osobního přesvědčení a sexuální orientace. Rámcový zákon o rovném zacházení<sup>102</sup> upravuje zákaz nerovného zacházení na základě náboženského vyznání, politické orientace, rasy, pohlaví, národnosti, sexuální orientace či manželského stavu. Zákaz diskriminace je jedním ze základních principů evropského komunitárního práva. Řada směrnic, jež zakotvují princip rovného zacházení pro muže a ženy<sup>103</sup>, zakazuje v zaměstnání jakýkoliv druh diskriminace z důvodu pohlaví. Tyto směrnice byly implementovány do nizozemského právního řádu prostřednictvím občanského zákoníku<sup>104</sup> a Rámcového zákona o rovném zacházení. Tyto zákony stanovují zásadu stejné odměny za práci stejné hodnoty, rovný přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání, jakož i rovné pracovní podmínky. Jakékoliv nerovné zacházení se zaměstnanci pracujícími na částečný pracovní úvazek a zaměstnanci zaměstnanými na základě pracovního poměru na dobu určitou je

---

<sup>99</sup> Nizozemsky *Arbeidsvoorzieningswet*.

<sup>100</sup> Nizozemsky *Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (WAADI)*.

<sup>101</sup> Čl. 429c *Wetboek van Strafrecht* z roku 1886.

<sup>102</sup> Nizozemsky *Algemene wet gelijke behandeling (AWGB)* z roku 1994.

<sup>103</sup> Například směrnice Rady ze dne 9. února 1976, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky (76/207/EHS). Směrnice EP a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky.

<sup>104</sup> Čl. 646–647 *Burgerlijk Wetboek*.

zakázáno, ledaže by bylo objektivně ospravedlněno<sup>105</sup>. Zvláštní zákony, implementující další evropské směrnice, zakazují diskriminaci na základě věku a zdravotního postižení. Většina legislativy zakazuje nejen diskriminaci přímou, ale i diskriminaci nepřímou, pokud nemůže být ospravedlněna na základě racionálních a objektivních důvodů.

## **4.9 Shrnutí**

Tato kapitola podává stručnou charakteristiku nizozemského pracovního práva. Pracovní právo není kodifikováno v jednom zákoně, nýbrž je rozptýleno v mnoha právních předpisech. Jedním z nejvýznamnějších předpisů je nizozemský občanský zákoník, který obsahuje ustanovení týkající se pracovního poměru a pracovní smlouvy. Občanský zákoník upravuje vznik, změny a skončení pracovního poměru, práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance, dovolenou a pravidla rovného zacházení se zaměstnanci.

Nizozemsko je jednou ze zemí s nejméně odborově sjednocenými zaměstnanci. Odborových organizací existuje velké množství, avšak zaměstnavatelé nemají zákonnou povinnost s nimi vyjednávat. Přesto je v Nizozemsku hluboce zakořeněna tradice kolektivního vyjednávání a spolupráce mezi sociálními partnery. Kolektivní vyjednávání je běžným jevem, který probíhá každoročně na většině nizozemského trhu práce. Významná je pravomoc nizozemského ministra práce a sociálních věcí vydat nařízení, kterým se rozšíří závaznost kolektivních smluv na zaměstnance všech společností, vyskytujících se v daném průmyslovém odvětví. V praxi je často využívána a přispívá k pokojným vztahům na trhu práce.

## **5 Zaměstnávání cizinců v Nizozemsku**

### **5.1 Povolení k pobytu a registrace**

Základním právním předpisem, upravujícím vstup a pobyt cizinců na nizozemském území, je nizozemský Zákon o cizincích<sup>106</sup>. Tento zákon upravuje podmínky vstupu cizince na nizozemské území, jeho pobyt na něm a vycestování z území. Tento zákon se vztahuje na občany EU, EHS a Švýcarska, stejně tak i na všechny ostatní cizince, i na cizince, jež požádali Nizozemsko o ochranu formou azylu.

---

<sup>105</sup> Čl. 648–649 *Burgerlijk Wetboek*.

<sup>106</sup> Nizozemsky *Vreemdelingenwet*, zákon č. 4710 z roku 2000.

### 5.1.1 Občané Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska<sup>107</sup>

Občané EU, kteří plánují pobývat na území Nizozemska po dobu kratší než tři měsíce, nemají při svém příjezdu ohlašovací povinnost vůči nizozemským úřadům. Potřebují k tomu pouze platný cestovní doklad. Občané EU již nepotřebují prokazovat oprávněnost svého pobytu, ani nepotřebují povolení k pobytu, toto oprávnění vyplývá především z čl. 18 SES a je též upraveno v nizozemském Zákonu o cizincích<sup>108</sup>.

Pokud občané EU plánují pobyt delší než tři měsíce, musí se zaregistrovat u Imigrační a naturalizační služby (dále jen „IND“)<sup>109</sup>, kde dostanou certifikát o registraci. Prvním krokem je registrace na městském/obecním úřadě v místě bydliště<sup>110</sup>. Poté musí cizinec kontaktovat IND a domluvit si schůzku. Schůzka bude domluvena na pobočce, která je nejbližší místu bydliště cizince. V současnosti existují pobočky IND v nizozemských městech Zwolle, Den Bosch, Rijswijk a Hoofddorp. IND zašle cizinci písemný dopis potvrzující sjednanou schůzku. Dopis dále obsahuje registrační formulář a specifikuje dokumenty, jež mají být doneseny na schůzku. Při registraci se prokazuje účel pobytu cizince a skutečnost, zda je cizinec zdravotně pojištěn. Vyplněný registrační formulář, spolu se všemi potřebnými dokumenty, musí cizinec donést do kanceláře IND na smlouvanou schůzku. Po provedení kontroly potřebných formulářů IND vydá certifikát o registraci, jenž má podobu registračního štítku připevněného v cestovním pase nebo v národním průkazu totožnosti. Certifikát o registraci je platný na dobu neurčitou, tudíž není potřeba ho prodlužovat a jeho vydání nepodléhá žádnému poplatku.

Od 1. května 2006 mohou občané EU požádat o povolení k trvalému pobytu na území Nizozemska. O toto povolení lze požádat po pěti letech nepřetržitého pobytu na nizozemském území. I rodinní příslušníci těchto občanů jsou oprávněni k získání povolení k trvalému pobytu, bez ohledu na jejich občanství.

---

<sup>107</sup> V této kapitole pojem „občan EU“ zahrnuje i občany zemí EHS a Švýcarska.

<sup>108</sup> Ust. § 8 *Vreemdelingenwet*.

<sup>109</sup> *Immigratie-en Naturalisatiedienst (IND)*; tento úřad spadá pod Ministerstvo spravedlnosti a má ve své kompetenci imigrační politiku Nizozemska, hodnotí žádosti cizinců, kteří chtějí žít v Nizozemsku nebo se stát nizozemskými občany.

<sup>110</sup> Nizozemsky *Stadhuys*; Povinnost kontaktovat městský/obecní úřad mají i nizozemští občané, kteří mění místo svého bydliště; potřebné dokumenty jsou rodný list, platný cestovní pas a doklad o místě bydliště.



Občan EU, jenž pracuje v Nizozemsku a má platné povolení k pobytu či certifikát o registraci, má stejná práva jako nizozemský občan, co se týče pracovních podmínek, mzdových podmínek, přístupu k ubytování, vzdělání, sociálnímu zabezpečení, včetně práva na členství v odborových organizacích. Jeho rodinní příslušníci jsou oprávněni ho doprovázet a mají nárok na stejná práva.

### 5.1.2 Ostatní cizinci

Ostatní cizinci, pocházející ze zemí mimo EU, EHS a Švýcarska, musí před svým vstupem na území Nizozemska získat prozatímní povolení k pobytu<sup>111</sup>. Od občanů USA, Kanady, Japonska, Monaka, Státu Vatikán, Jižní Korey, Austrálie a Nového Zélandu není prozatímní povolení k pobytu vyžadováno. Žádost o prozatímní povolení k pobytu se podává u nizozemské ambasády či konzulátu, nacházející se v zemi cizincova původu, nebo v zemi jeho současného místa bydliště. K tomu, aby byl cizinec způsobilý získat zmíněné povolení, musí složit občanskou integrační zkoušku, týkající se základních znalostí nizozemského jazyka a společnosti. Tato zkouška je povinná pro všechny cizince ve věku osmnácti až šedesáti pěti let, kteří plánují žít v Nizozemsku dlouhodobě. Teprve po úspěšném složení integrační zkoušky, může cizinec podat žádost o prozatímní povolení k pobytu na ambasádě či konzulátu. Tato žádost a všechny potřebné dokumenty jsou poté zaslány do Nizozemska, kde IND posoudí, zda cizinec splňuje předpoklady k získání povolení. V případě, že cizinec splňuje všechny podmínky, IND vydá své rozhodnutí a zašle ho na ambasádu, kde si ho cizinec vyzvedne. Toto povolení má podobu nálepky v cestovním pasu a opravňuje cizince ke vstupu na území Nizozemska.

Pro získání prozatímního povolení k pobytu musí cizinec splňovat určitá kritéria – nepředstavovat riziko pro veřejný pořádek, národní mír a bezpečnost státu, mít dostatek finančních prostředků pro budoucí život v Nizozemsku, být připraven podstoupit vyšetření na tuberkulózu, poskytnout dokumenty prokazující jeho identitu<sup>112</sup>, mít odpovídající zdravotní pojištění a splňovat další podmínky, jež jsou spjaty se specifickým důvodem návštěvy Nizozemska. Pro každý jednotlivý důvod návštěvy se vyžadují rozdílné dokumenty. Pokud cizinec plánuje v Nizozemsku pracovat, musí

---

<sup>111</sup> Nizozemsky *Machtiging Voorlopig Verblijf* (MVV).

<sup>112</sup> Platný cestovní pas, ověřený rodný list, pasovou fotografií.

předložit pracovní smlouvu (nebo jiný dokument, dokazující, že získal v Nizozemsku pracovní místo). Zároveň musí jeho budoucí zaměstnavatel podat žádost o vydání pracovního povolení pro cizince, tuto žádost nemůže cizinec podat sám. Pokud chce cizinec přicestovat za účelem studia, musí prokázat, že je přihlášen ke studiu u některé vzdělávací instituce.

Za podání žádosti o prozatímní povolení k pobytu se platí poplatek, jeho výše není jednotná, závisí na důvodu cizinceva vstupu na území Nizozemska. V případě zamítavého rozhodnutí poplatek není vrácen. Poté, co jsou tyto základní podmínky splněny, IND vyhodnotí žádost ve lhůtě šesti měsíců<sup>113</sup>.

Po dobu vyřizování žádosti o prozatímní povolení k pobytu není cizinci dovoleno zdržovat se na území Nizozemska, žádost musí podat na nizozemské ambasádě nebo konzulátu v zemi svého původu nebo místa bydliště. To znamená, že pokud cizinec v době vyřizování žádosti navštíví Nizozemsko na základě krátkodobého víza, nemůže prozatímní povolení pobytu získat. V případě, že se cizinec již legálně nachází na území Nizozemska (avšak ne pokud přijel do Nizozemska jako turista), je možné, aby požádal o prozatímní povolení k pobytu. V tom případě je nutné, aby mu již bylo zaměstnavatelem nabídnuto pracovní místo a po dobu čekání na vyřízení žádosti na nizozemském území ho zaměstnavatel (či vzdělávací instituce) finančně podporoval. Tento postup je časově náročný a v praxi trvá až jeden rok, proto je vždy doporučováno, aby se cizinec vrátil do země svého občanství a odtud požádal o povolení k přechodnému pobytu.

Pokud je žádosti vyhověno, získá cizinec prozatímní povolení k pobytu, které ho opravňuje ke vstupu do Nizozemska. Povolení má platnost šest měsíců. Během této doby musí cizinec vstoupit na území Nizozemska. Do tří pracovních dnů od svého příjezdu se musí přihlásit na cizineckou policii v místě svého bydliště. Pokud cizinec plánuje zůstat v Nizozemsku déle než tři měsíce, musí do osmi pracovních dnů od svého příjezdu podat žádost o povolení k pobytu<sup>114</sup>. Žádost se podává u IND, na pobočce nejbližší místu bydliště cizince. Schůzka musí být předem telefonicky domluvena. Při osobní schůzce obdrží cizinec do svého cestovního pasu nálepkou prokazující, že

---

<sup>113</sup> Zákon o cizincích č. 4710 /2000, § 23 odst. 1.

<sup>114</sup> Nizozemsky *Vergunning Tot Verblijf* (VTV).

pobývá v Nizozemsku legálně, dokud nebude rozhodnuto o jeho žádosti. Zároveň tato nálepka oznamuje, zda má cizinec během této doby povoleno pracovat. Dokumenty, jež musí být předloženy spolu se žádostí, se opět liší v závislosti na účelu pobytu cizince<sup>115</sup>. Cizinec, jenž přijel do Nizozemska za účelem zaměstnání, musí předložit kopii žádosti o vydání pracovního povolení. V tomto případě může cizinec získat povolení k pobytu pouze tehdy, pokud je mu uděleno pracovní povolení. Vyřízení žádosti trvá kolem šesti měsíců.

Povolení k pobytu je každoročně obnovováno, jestliže jeho držitel splňuje všechny požadavky nutné pro jeho vydání. Po pěti letech nepřetržitého pobytu na území Nizozemska může cizinec podat žádost o povolení k dlouhodobému pobytu. K tomu musí splnit podmínky, že je držitelem povolení k přechodnému pobytu po dobu nepřetržitě minimálně pěti let, povolení k přechodnému pobytu má z důvodu, jenž není pouze přechodného rázu – tedy například z důvodu společného soužití rodiny nebo z důvodu zaměstnání, má dostatečné prostředky k obživě a nepředstavuje ohrožení pro veřejný pořádek.

## 5.2 Pracovní povolení

Zákon o zaměstnávání cizinců<sup>116</sup> upravuje zaměstnávání cizinců na nizozemském trhu práce. Předepisuje, kdy zaměstnavatel potřebuje pro svého zaměstnance pracovní povolení<sup>117</sup> a jak by měl postupovat při podávání žádosti o něj. Tento zákon obsahuje pravidla a povinnosti týkající se zaměstnávání cizinců v Nizozemsku, zaměřuje se na kontrolu zaměstnanosti na domácím trhu práce a snaží se zamezit nelegálnímu zaměstnávání pracovních sil.

Účelem zákona o zaměstnávání cizinců je ochrana nizozemského trhu práce, čehož je dosaženo tím, že cizinci mají přístup na trh práce, jen pokud se jedná o volné pracovní místo, které nelze s ohledem na situaci na trhu práce obsadit jinak. Nelegální zaměstnávání vede k vytěsnění domácí nabídky, a proto je v rozporu s cílem nizozemské vlády, která usiluje o to, aby co nejvíce domácích uchazečů o zaměstnání získalo zaměstnání. Dalším cílem zákona je boj proti nelegálnímu zaměstnávání a jiným

---

<sup>115</sup> Vždy jsou zapotřebí následující dokumenty – platný cestovní pas a aktuální barevné pasové fotografie.

<sup>116</sup> Nizozemsky *Wet arbeid Vreemdelingen (WAV)* zákon ze dne 21. prosince 1994.

<sup>117</sup> Nizozemsky *Tewerkstellingsvergunning (TWV)*.

formám podvodů ze strany zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé, kteří nelegálně zaměstnávají cizince, neplatí za své zaměstnance žádné pojištění a díky tomu jsou ekonomicky zvýhodněni oproti zaměstnavatelům, jež řádně plní své zákonné povinnosti. V mnoha případech je nelegální zaměstnávání spojeno s nízkou mzdou pracovníků, špatnými pracovními podmínkami a daňovými úniky, což vede k nekalé soutěži. Výsledky průzkumů ukazují, že nelegální zaměstnávání je v Nizozemsku stále rozšířené.

### **5.2.1 Občané Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska**

Občané, kteří mají nizozemské občanství, občané EU (s výjimkou Bulharska a Rumunska), EHS a Švýcarska a osoby, kterým bylo vydáno povolení k pobytu s dodatkem „práce je povolena bez omezení“, smí pracovat v Nizozemsku bez pracovního povolení. Pro občany pocházející z Bulharska a Rumunska bylo zavedeno přechodné období, kdy je omezen svobodný pohyb zaměstnanců pocházejících z těchto dvou nových členských států EU. Přechodné období má trvat maximálně sedm let od vstupu Bulharska a Rumunska do EU<sup>118</sup>, tudíž maximálně do 31. prosince 2013. Občané Bulharska a Rumunska potřebují k zaměstnání na území Nizozemska pracovní povolení, které musí získat za stejných podmínek jako ostatní cizinci. Poté, co v Nizozemsku legálně pracují jeden rok, mohou dále pracovat bez pracovního povolení a bez jakýchkoliv omezení.

### **5.2.2 Ostatní cizinci**

Žádost o vydání pracovního povolení pro cizince podává vždy zaměstnavatel. Pro získání tohoto povolení se musí zaměstnavatel obrátit na Centrum pro práci a příjem<sup>119</sup>. Od 1. ledna 2009 je Centrum pro práci a příjem přejmenováno na Veřejnou službu zaměstnanosti<sup>120</sup> a stalo se součástí Úřadu pro sociální zabezpečení<sup>121</sup>. Veřejná služba zaměstnanosti je nezisková vládní organizace, jež má na starosti nizozemskou

---

<sup>118</sup> Bulharsko a Rumunsko jsou členskými státy EU od 1. ledna 2007.

<sup>119</sup> *Centrum voor Werk en Inkomen (CWI)*; nizozemský ekvivalent úřadu práce, je součástí evropského portálu pracovní mobility EURES.

<sup>120</sup> Nizozemsky *UWV WERKbedrijf*.

<sup>121</sup> Nizozemsky *Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV)*; tento úřad spravuje sociální zabezpečení zaměstnanců, vyplácí peněžité dávky v nemoci a mateřství, důchody a peněžité dávky v případě pracovních úrazů a nemocí z povolání.

státní politiku zaměstnanosti. Mezi její nejdůležitější úkoly patří zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání, vyhledávání vhodných zaměstnanců pro zaměstnavatele, evidence uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst, poradenství zaměstnancům i zaměstnavatelům a vydávání pracovních povolení pro zaměstnance ze zahraničí. O pracovní povolení žádá pouze zaměstnavatel, proto je nutné definovat, kdo je zaměstnavatelem. Dle zákona o zaměstnávání cizinců je za zaměstnavatele je považován každý, kdo užívá jinou osobu k tomu, aby vykonávala nějakou činnost, dle jeho pokynů. Definice zahrnuje nejen zaměstnavatele, u nějž je práce skutečně vykonávána, nýbrž i zaměstnavatele, kteří zaměstnance poskytují jiným zaměstnavatelům, tedy například agentury práce.

V řízení o vydání pracovního povolení musí nejprve zaměstnavatel prokázat, že vyvinul veškeré možné úsilí k obsazení volného pracovního místa občanem z Nizozemska či jinou osobou se srovnatelným právním statutem. Zaměstnavatel musí vyvinout snahu obsadit volné pracovní místo buď sám, nebo s pomocí Veřejné služby zaměstnanosti. K tomu slouží jeho povinnost ohlásit Veřejné službě zaměstnanosti volné pracovní místo pět týdnů před podáním žádosti o vydání pracovního povolení pro konkrétního cizince. Není-li v této době volné pracovní místo obsazeno, může zaměstnavatel podat žádost o vydání pracovního povolení. Veřejná služba zaměstnanosti během pěti týdnů rozhodne o žádosti zaměstnavatele. K získání pracovního povolení je třeba splnit několik podmínek. Kromě již zmíněné nemožnosti obsadit pracovní místo občanem pocházejícím z Nizozemska nebo osobou se srovnatelným právním statutem, musí mít cizinec, pro kterého má být pracovní povolení vydáno, zajištěno vhodné ubytování, musí být starší osmnácti let a mladší pětácti let a musí mít platné povolení k pobytu na území Nizozemska. Zákon podrobně upravuje, jaké dokumenty jsou součástí žádosti o vydání pracovního povolení<sup>122</sup>.

Pracovní povolení se vztahuje pouze na určitý druh práce a je nepřenosné. Pokud cizinec získá pracovní povolení pro jednoho zaměstnavatele, nemůže pracovat u jiného zaměstnavatele. Pracovní povolení může být vydáno na dobu maximálně tří let.

---

<sup>122</sup> Jsou to zejména kopie cizincova cestovního pasu, kopie vydaného povolení k pobytu nebo víza, diplomy, certifikáty a důkazy prokazující zaměstnavatelskou snahu obsadit volné pracovní místo. Dokumenty se liší v závislosti na kategorii cizince a na pracovním místě, o které se cizinec uchází.

Ve vydaném povolení jsou uvedeny identifikační údaje zaměstnavatele, u něhož bude cizinec vykonávat zaměstnání, identifikační údaje cizince, číslo povolení, doba platnosti povolení, druh práce, jež smí být cizincem vykonáván a místo výkonu práce.

Pro určité skupiny cizinců existují výjimky z povinnosti získat pracovní povolení. Jde především o studenty, pedagogické pracovníky, akademické pracovníky vysoké školy, výkonné umělce, vědecké pracovníky a pracovníky v oblasti výzkumu. Zvláštní postup při podávání žádosti o pracovní povolení se vztahuje na cizince, kteří vykonávají práci vysoce postavených manažerů a specialistů se mzdou přesahující částku 3900 eur měsíčně a na sportovní trenéry a sportovce. V případě těchto cizinců nemusí zaměstnavatelé hlásit Veřejné službě zaměstnanosti volné pracovní místo pět týdnů před podáním žádosti o vydání pracovního povolení. Musí ale vyvinout snahu obsadit volné pracovní místo zaměstnancem pocházejícím z Nizozemska či jinou osobou se srovnatelným právním statutem. Veřejná služba zaměstnanosti pouze ověří, zda zaměstnavatel vyvinul potřebné úsilí obsadit volné pracovní místo a vydá pracovní povolení.

Speciální pravidla se vztahují na žadatele o azyl. Žadatelé o azyl smějí pracovat maximálně dvacet čtyři týdnů v období jednoho roku. Pokud žadatelé o azyl pracují jako výkonní umělci, muzikanti, filmaři, nebo jako technická podpora pro muzikanty a výkonné umělce, smějí pracovat pouze maximálně čtrnáct týdnů v období jednoho roku. Prvních šest měsíců pobytu v Nizozemsku, kdy žadatelé o azyl čekají na vyřízení své žádosti, nesmějí pracovat vůbec.

Vysoce kvalifikovaní pracovníci, pracující v oblastech jako informační technologie, akademický výzkum či technické specializace, nepotřebují pracovní povolení. Vysoce kvalifikovaní pracovníci potřebují pouze speciální povolení k pobytu na území Nizozemska (jako vysoce kvalifikovaný pracovník). Na jejich zaměstnavatele se ovšem vztahuje povinnost uzavřít písemnou smlouvu se speciálním oddělením IND zvaným Oddělení pracovní migrace a vysoce kvalifikovaných migrantů<sup>123</sup>. Toto oddělení sídlí v nizozemském městě Rijswijk a má na starosti vyřizování povolení k pobytu pro cizince, kteří chtějí v Nizozemsku pracovat jako vysoce kvalifikovaní pracovníci a pro jejich rodinné příslušníky. Aby mohl být cizinec považován za vysoce

---

<sup>123</sup> Nizozemsky *IND-loket kennis-en arbeidsmigratie*.

kvalifikovaného pracovníka, musí mít roční hrubý příjem minimálně 49 087 eur. Pokud jde o cizince mladšího třiceti let, je stanovena hranice na částku minimálně 35 997 eur ročně. Tyto částky platí pro rok 2009 a každoročně se mění. Za vysoce kvalifikovaného pracovníka je považován i cizinec, jenž absolvoval nizozemskou vysokou školu a má hrubý nástupní plat minimálně 25 800 eur ročně. Kritérium, týkající se příjmu, se nevztahuje na cizince, pracující ve vědeckém výzkumu a na lékaře, kteří se v Nizozemsku v rámci své profese specializují.

V rámci řízení o zaměstnání vysoce kvalifikovaného pracovníka musí nejprve budoucí zaměstnavatel podepsat prohlášení, v němž na sebe převezme řadu povinností. Nejdůležitější povinností je závazek, že bude jednat jako cizincův finanční ručitel, což znamená, že za náklady na cizincův pobyt nebudou odpovídat nizozemské úřady, ale zaměstnavatel. Převzetí této zodpovědnosti zaměstnavatelem umožní IND zacházet s žádostmi o povolení k pobytu vysoce kvalifikovaných pracovníků ve zrychleném řízení. Rozhodnutí o povolení k pobytu je cizinci vydáno zpravidla již za dva týdny od podání žádosti. Povolení k pobytu vysoce kvalifikovaným pracovníkům se vydává na dobu trvání pracovní smlouvy, nejdéle na dobu pěti let. Jejich rodinní příslušníci získají povolení k pobytu na dobu jednoho roku a mohou pracovat bez pracovního povolení již od okamžiku vstupu na nizozemské území.

Pokud je cizinci vydáno povolení k pobytu jako vysoce kvalifikovanému pracovníkovi a cizinec následně změní svého zaměstnavatele, povolení k pobytu zůstane platné, pokud cizinec stále splňuje podmínky, aby byl stále považován za vysoce kvalifikovaného pracovníka. Cizinec má povinnost nahlásit IND změnu zaměstnavatele. Ohlašovací povinnost se vztahuje též na cizincova bývalého zaměstnavatele a na jeho nového zaměstnavatele. Pokud cizinec tím, že změní zaměstnavatele, přestane splňovat podmínky povolení k pobytu jako vysoce kvalifikovaný pracovník, ať již z důvodu nového zaměstnavatele či nové práce, musí tyto skutečnosti nahlásit IND. Ta cizinci odebere povolení k pobytu. V případě, že je cizinec ze zaměstnání nedobrovolně propuštěn, není mu povolení k pobytu ihned odebráno a cizinec má tři měsíce na to, aby si našel novou práci a opět začal splňovat podmínky pro vysoce kvalifikovaného pracovníka.

Významní výkonní umělci v oblasti kultury mají zjednodušenou proceduru pro získání pracovního povolení, neboť jejich zaměstnavatelé nemusí hlásit volné pracovní místo Veřejné službě zaměstnanosti. V jejich případě ani není nutné zkoumat, zda není možné obsadit toto místo nizozemským občanem. Kdo je významným výkonným umělcem, se posuzuje v závislosti na výši jeho příjmu. Tato částka se mění každý rok a je závislá na vývoji v oblasti kolektivního vyjednávání v dotyčném odvětví.

### 5.3 Osobní registrační číslo

Poté, co začne cizinec v Nizozemsku pracovat, musí platit odvody ze svého hrubého příjmu, stejně jako nizozemští občané. Všichni zaměstnanci, pracující v Nizozemsku, musí mít osobní registrační číslo<sup>124</sup>, které je přidělováno na místním finančním úřadě<sup>125</sup>. Nizozemským občanům je osobní registrační číslo přiděleno již v okamžiku narození. Pro získání osobního registračního čísla musí cizinec telefonicky kontaktovat nejbližší finanční úřad a domluvit si schůzku. Na schůzku je nutné donést všechny potřebné dokumenty. Vydání osobního registračního čísla poté trvá dva až tři týdny. Jeho přidělením je cizinec zaregistrován do nizozemského systému sociálního zabezpečení a daní.

Pojistné na sociální zabezpečení je zaměstnanci sráženo z hrubé mzdy. Zaměstnavatel je povinen strhávat pojistné ze zaměstnancovy mzdy předtím, než je mu vyplacena. Zaměstnanec je povinen zaplatit daň z příjmu ze mzdy, kterou si vydělá dohromady za celý rok. Dle nizozemského práva je osoba povinna platit daň z příjmu pouze v jedné zemi. Nizozemsko proto podepsalo mnoho daňových úmluv s ostatními zeměmi, včetně všech členských států EU.

### 5.4 Zdravotní pojištění

K tomu, aby cizinec získal povolení k pobytu, musí mít v Nizozemsku zdravotní pojištění<sup>126</sup>. Nizozemský systém zdravotního pojištění prodělal velkou změnu, od 1. ledna 2006 platí nový zákon o zdravotním pojištění<sup>127</sup>, kterým byl zaveden systém soukromého zdravotního pojištění. Nový zákon upravuje povinnost každého, kdo

---

<sup>124</sup> Nizozemsky *Burger Service Nummer (BSN)*; před 1. lednem 2007 se nazývalo *So-fi nummer*.

<sup>125</sup> Nizozemsky *Belastingdienst*.

<sup>126</sup> Nizozemsky *Basisverzekering*.

<sup>127</sup> Nizozemsky *Zorgverzekeringswet (ZVW)*.



v Nizozemsku pracuje nebo dlouhodobě žije, hradit si základní zdravotní pojištění. Povinnost se vztahuje i na rodinné příslušníky těchto osob. Kromě toho si osoby mohou hradit doplňkové zdravotní připojištění na individuálním základě. Zdravotní pojišťovny mají zákonem danou povinnost přijmout jako svého pojištěnce každého, kdo chce uzavřít smlouvu o základním zdravotním pojištění. Zdravotní pojišťovny samy rozhodují o fixní částce, kterou musí pojištěnec hradit. Výše měsíčního pojistného se tedy u každé zdravotní pojišťovny může lišit. Osoby mladší osmnácti let jsou pojištěny bezplatně. Základní pojištění zahrnuje základní ošetření lékařem, pobyt v nemocnici, základní stomatologickou péči, předepsané léky a další krátkodobé i dlouhodobé ošetření. Zdravotní pojišťovny neposkytnou cizinci zdravotní pojištění, dokud není přihlášen na městském/obecním úřadě v místě svého bydliště.

Každý, kdo si v Nizozemsku hradí zdravotní pojištění, je oprávněn požádat o příspěvek na zdravotní pojištění, pokud jeho příjem nepřevyšuje určitou fixně stanovenou částku. Jde o příspěvek, který osoba obdrží každý měsíc od nizozemského státu z důvodu částečné úhrady nákladů na pojistné. Zda má osoba nárok na tento příspěvek, závisí na jejím příjmu. Výše příspěvku je odstupňována dle příjmu osoby.

## **5.5 Pracovní uplatnění studentů**

Většina studentů, studujících v Nizozemsku, hledá během studia práci, zejména k pokrytí svých životních nákladů, k získání užitečné pracovní zkušenosti a kontaktu s nizozemskou společností. Pro zahraniční studenty je to také jedna z možností, jak se lépe naučit nizozemský jazyk. Pozice zahraničních studentů se z hlediska získání pracovního místa liší od pozice nizozemských studentů. Jeden z největších rozdílů je nedostatečná znalost nizozemštiny na straně zahraničních studentů. Bývá pravidlem, že zahraniční studenti studují předměty v anglickém jazyce a neučí se nizozemský jazyk. V těchto případech nemají šanci získat pracovní pozice, jež vyžadují znalost nizozemštiny. I v případech, kdy studenti hovoří plynně nizozemsky, nemohou získat některá pracovní místa, která vyžadují úroveň rodilého mluvčího. Pracovní poměr na zkrácený pracovní úvazek lze ve větších městech sehnat poměrně snadno, obvykle přes pracovní agentury<sup>128</sup>. Dále se samozřejmě dají sehnat prostřednictvím specializovaných internetových portálů. Bývá obvyklé, že univerzita studentům

---

<sup>128</sup> Nizozemsky *Uitzendbureau*.

při zápisu poskytne veškeré informace, týkající se zaměstnávání zahraničních studentů, spolu s kontakty na zmíněné pracovní agentury či internetové stránky.

Pokud mají studenti státní občanství některého ze států EU (s výjimkou Bulharska a Rumunska), EHS či Švýcarska, nepotřebují pracovní povolení k tomu, aby mohli pracovat během svých studií. Tito studenti nejsou nikterak omezeni v pracovní době a v tom, kolik hodin týdně smí pracovat.

Ostatní studenti<sup>129</sup> musí získat pracovní povolení, pokud chtějí v Nizozemsku pracovat. Pro řízení, vedoucí k získání tohoto povolení, platí stejná pravidla jako pro nestudující cizince. Ovšem co se týče rozsahu práce, jsou studenti, kteří mají pracovní povolení, výrazně omezeni, neboť nepobývají na území Nizozemska primárně z důvodu zaměstnání, ale studia. Proto pokud chtějí během svého studia pracovat, mají dvě možnosti. Buď mohou pracovat po celý rok, každý týden maximálně deset hodin, nebo mohou zvolit druhou možnost a pracovat v pracovním poměru na plný úvazek, ovšem pouze v měsících červnu, červenci a srpnu. Vzájemně kombinovat tyto dvě podmínky ovšem nelze.

Od okamžiku, kdy student začne v Nizozemsku legálně pracovat, musí mít základní nizozemské zdravotní pojištění, a to i v případě, že je občanem některého z členských států EU a je vlastníkem Evropského průkazu zdravotního pojištění<sup>130</sup>. Důvodem je skutečnost, že okamžikem, kdy začne student vykonávat práci, přestává být pouhým studentem, ale stává se z něj i zaměstnanec. Počet odpracovaných hodin není významný, povinnost mít základní zdravotní pojištění nastává i v případě, že student pracuje pouhou jednu hodinu týdně. Je velice důležité vzít tuto informaci v potaz, neboť výše úhrad za zdravotní pojištění často převyšuje studentův příjem z práce. V tom případě by student pracoval pouze za účelem pokrytí nákladů na své zdravotní pojištění. Pokud chce student pracovat pouze nárazově, měl by si vybrat zdravotní pojišťovnu,

---

<sup>129</sup> Studenti, mající státní občanství jiného státu než členského státu EU (s výjimkou Bulharska a Rumunska), EHS a Švýcarska.

<sup>130</sup> *European Health Insurance Card – EHIC*; Na základě předložení Evropského průkazu zdravotního pojištění má pojištěnec jednoho členského státu EU na území druhého členského státu nárok na lékařsky nezbytnou zdravotní péči s přihlédnutím k povaze nemoci a očekávané délce pobytu. Poskytování zdravotní péče v rámci EU je upraveno nařízením Rady EHS, která jsou navíc platná i v několika zemích EHS.

kteřá mu dovolí jednoduše změnit soukromé pojištění pro mezinárodní studenty na nizozemské základní zdravotní pojištění a naopak. Jak jsem již zmínila výše, pokud si student hradí v Nizozemsku základní zdravotní pojištění, může požádat o státní příspěvek na zdravotní pojištění. O tento příspěvek se žádá zpětně, termín podání žádosti je do konce měsíce dubna následujícího roku. Žádost se podává prostřednictvím internetu, nebo lze požádat o zaslání příslušného formuláře poštou. Nejjednodušší způsob je druhý zmiňovaný, tedy objednání formuláře u místního daňového úřadu<sup>131</sup> poštou, neboť k podání žádosti v elektronické podobě je nutný elektronický podpis. Jelikož výše příspěvku na zdravotní pojištění závisí na výši příjmu, jsou studenti obvykle oprávněni k nejvyšším příspěvkům.

Studenti, kteří pocházejí ze zemí EU, EHS a Švýcarska, mohou použít Evropský průkaz zdravotního pojištění, vydaný zdravotní pojišťovnou své domovské země. Studenti mladší třiceti let, kteří pobývají v Nizozemsku výhradně za účelem studia (nesmí tedy pracovat, ani být na placené stáži), jsou vyňati z všeobecné povinnosti hradit si v Nizozemsku základní zdravotní pojištění. U studentů, kteří již dosáhli třiceti let věku, se rozlišuje, zda pobývají na území Nizozemska pouze dočasně, nebo zda má jejich pobyt trvalejší charakter. Pokud student žije v Nizozemsku méně než jeden rok, jeho pobyt je pokládán za dočasný a student je vyňat z povinnosti hradit si základní zdravotní pojištění. V případě, že student žije v Nizozemsku déle než jeden rok, ale kratší dobu než tři roky, je jeho pobyt pokládán za dlouhodobý a musí si zdravotní pojištění hradit. I v tomto případě má ovšem možnost prokázat před příslušnými úřady, že jeho pobyt na nizozemském území je pouze dočasného charakteru a může tak být vyňat z povinnosti hradit si zdravotní pojištění. Pro pobyt v Nizozemsku po dobu delší než tři roky je bez výjimky stanovena povinnost hradit si zdravotní pojištění.

Studenti, pocházející ze zemí mimo EU, EHS a Švýcarska, nepotřebují k zaměstnání na časově omezené období za účelem zvyšování svých dovedností a kvalifikace ve zvoleném zaměstnání (stáž) v Nizozemsku pracovní povolení. Pokud tito studenti absolvují nizozemskou vysokou školu, mají právo v Nizozemsku zůstat po dobu jednoho roku od dokončení studia a hledat si práci. Nemají ovšem nárok na jakoukoliv finanční podporu od nizozemského státu.

---

<sup>131</sup> Nizozemsky *Belastingdienst*.

## 5.6 Shrnutí

Občané, pocházející ze zemí EU, EHS a Švýcarska, mohou pracovat v Nizozemsku bez jakýchkoliv omezení a nepotřebují k výkonu práce pracovní povolení. Pro občany z Estonska, Litvy, Lotyšska, Maďarska, Polska, Slovinska, Slovenska a České republiky přestala platit povinnost mít pracovní povolení od 1. května 2007. Tito cizinci jsou oprávněni pracovat v Nizozemsku po dobu tří měsíců bez jakýchkoliv omezení. Pro svůj pobyt na území Nizozemska ani nepotřebují povolení k pobytu. Jen v případě, že pobývají na území Nizozemska více než tři měsíce, je nutné, aby se zaregistrovali na IND a byl jim vydán certifikát o registraci.

Pro občany pocházející ze dvou nových členských států EU, tj. z Bulharska a Rumunska, je zavedeno přechodné období pro volný pohyb pracovníků, ve kterém je stanovena povinnost mít pracovní povolení za účelem zaměstnání v Nizozemsku. O pracovní povolení žádá zaměstnavatel instituci zvanou Veřejná služba zaměstnanosti. Ani tito občané se nepotřebují registrovat na IND, pokud pobývají v Nizozemsku kratší dobu než tři měsíce. Pokud pobývají na nizozemském území déle než tři měsíce, musí se stejně jako ostatní občané EU registrovat a získat certifikát o registraci. Pokud získají pracovní povolení, nejsou omezeni v rozsahu práce. Ovšem v případě studentů (osob žádajících o povolení k pobytu za účelem studia), je povolený rozsah práce značně omezen. Studenti mohou vykonávat sezónní práce v pracovním poměru na plný pracovní úvazek nebo pracovat v pracovním poměru na částečný pracovní úvazek během roku (ovšem ne více než 10 hodin týdně).

Cizinci pocházející z ostatních zemí potřebují k zaměstnání v Nizozemsku povolení k pobytu a pracovní povolení. Povolení k pobytu vydává IND a o pracovní povolení žádá zaměstnavatel Veřejnou službu zaměstnanosti. Pracovní povolení je vydáno pouze v případě nemožnosti obsadit pracovní místo občanem pocházejícím z Nizozemska nebo osobou se srovnatelným právním statusem.

Speciální předpisy se vztahují na cizince, kteří přijeli do Nizozemska pracovat jako vysoce kvalifikovaní pracovníci. Vztahuje se na ně zrychlené řízení o vydání povolení k pobytu a nepotřebují pracovní povolení.

## Závěr

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 I<sup>132</sup>. 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, jenž má

---

<sup>132</sup> 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 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 pozice, 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 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.<sup>133</sup> 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.<sup>134</sup> 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.

---

<sup>133</sup> Koldinská K. Zaměstnávání cizinců podle nového zákona o zaměstnanosti. Zdravotnictví a právo, 2005, č. 1, s. 7.

<sup>134</sup> 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 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 přistupivších 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 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.

## **Seznam zkratek**

ČR – Česká republika

EHS – Evropský hospodářský prostor

EU – Evropská unie

EÚLP – Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

ES – Evropské Společenství

ESD – Evropský soudní dvůr

IND – Imigrační a naturalizační služba

SES – Smlouva o založení Evropského Společenství

SEU – Smlouva o Evropské unii

ZoZ – Zákon o zaměstnanosti

ZPr – Zákoník práce

## Seznam užité literatury

### Knihy a monografie

Barnard, C. EC Employment Law. 3. vydání. Oxford : Oxford University Press, 2006, 936 s.

Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2007, 572 s.

Brochmann, G., Hammar, T. Mechanisms of Immigration Control. A Comparative Analysis of European Regulation Policies. 1. vydání. Oxford: Berg Publishers, 1999, 316 s.

Chorus, J. M. J., Gerver, P. H. M., Hondius, E. H. Introduction to Dutch law. 1. vydání. Alphen ann den Rijn : Kluwer Law International, 2006, s. 513.

Harper, M. C., Estreicher, S., Flynn, J. Labor Law Selected Statutes Forms & Agreements 2007. Dodatkové vydání. Aspen Publisher, 2007, 178 s.

Jacobs A. T. J. M. Labour law & social security in the Netherlands. 2. vydání. Den Bosch : BookWorld Publications, 1997, 192 s.

Jansen, E. P. Labor law in the Netherlands. 1. vydání. Deventer : Loeff Claey's Verbeke c/o Kluwer Law and Taxation Publishers, 1994, 96 s.

Kolektiv autorů. Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny. 2. aktualizované vydání. Olomouc : ANAG, 2006, 223 s.

Kolektiv autorů. Zaměstnávání občanů se ZPS, důchodců, cizinců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií. 1. vydání. Olomouc : ANAG, 2003, 230 s.

Steinichová, L. Průvodce zaměstnáváním cizinců v České republice. 1. vydání. Praha : BMSS-START, 2004, 79 s.

Svoboda, P. Úvod do evropského práva. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2004, 256 s.

Tichý, L., Arnold, R., Svoboda, P., Zemánek, J., Král, R. Evropské právo. 3. vydání. Praha : C. H. Beck, 2006, 928 s.

Tomeš, I., Koldinská K. Sociální právo Evropské unie. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2003, 284 s.

Warendorf, H., Thomas, R., Curry-Sumner, I. The Civil Code of the Netherlands. Alphen ann den Rijn : Kluwer Law International, 2009, 1236 s.

## **Studie a články**

Bělohlávek, A. Pracovněprávní vztahy v mezinárodní letecké dopravě (mj. v kontextu některých tzv. bezpečnostních požadavků). Právo pro podnikání a zaměstnání, 2006, č. 7–8, s. 12 – 22.

Bičáková, O. Novelizace zákona o zaměstnanosti. Právo pro podnikání a zaměstnání, 2008, č. 11, s. 3 – 12.

Bičáková, O. Správní delikty a kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti. Právo pro podnikání a zaměstnání, 2009, č. 3, s. 12 – 17.

Bonomi, A. Conversion of the Rome Convention on contracts into an EC instrument: Some remarks on the Green Paper of the EC Commission, Yearbook of Private International Law, 2003, Vol. 5, s. 53 – 98.

Koldinská K. Zaměstnávání cizinců podle nového zákona o zaměstnanosti. Zdravotnictví a právo, 2005, č. 1, s. 6 – 8.

Lagarde, P. The European Convention on The Law Applicable to Contractual Obligations: An Apologia. Virginia Journal of International Law, 1981, Vol. 22, s. 91 – 104.

Štefko, M. Sporná místa řízení o povolení výkonu zaměstnání cizince na území ČR. Právo pro podnikání a zaměstnání, 2006, č. 10, s. 7 – 14.

Van Veelen, W. “The making of...” A new Working Conditions Act in the Netherlands. HESA Newsletter, 2007, č. 32, s. 5 – 8.

## **Ostatní prameny**

A short survey of Social Security in the Netherlands, The Hague : Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, January 2009

Bringing a foreign employee to the Netherlands, Amsterdam : Immigratie- en Naturalisatiedienst, September 2008

Český statistický úřad 2009, <http://www.czso.cz/>

Entry to the Dutch labour market (Information for the foreigners wishing to work in the Netherlands), Amsterdam : Centrum voor Werk en Inkomen, April 2004

Epravo 2009, <http://www.epravo.cz/top/clanky/rim-i-nove-narizeni-o-urceni-pravaktery-m-se-ridi-pracovni-smlouvy-55276.html>

Eurofound - European industrial relations observatory online 2009, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/feature/nl0403102f.htm>

Eurofound – European industrial relations observatory online 2009,  
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/05/articles/nl0705029i.htm>

Expatica – News and information for the international community 2009,  
<http://www.expatica.com/hr/story/holiday-allowances-vary-across-europe-40557.html>

Healthcare insurance for international students in Holland, The Hague : Nuffic – Netherlands organization for international cooperation in higher education, July 2008

Healthcare insurance in the Netherlands, The Hague : The Dutch Ministry of Health, Welfare and Sport, 2008

Information Booklet for Foreign Nationals Czech Republic, Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2007, 2. vydání, 104 s.

Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí 2009, <http://portal.mpsv.cz/sz>

International students and part-time jobs, The Hague : Nuffic – Netherlands organization for international cooperation in higher education, January 2008

Living and working in the Netherlands (Information for European Citizen who want to work in the Netherlands), Amsterdam: Centrum voor Werk en Inkomen, September 2007

Ministerie van Justitie, Immigratie- en Naturalisatiedienst 2009, <http://www.ind.nl>

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2009, <http://www.szw.nl>

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR 2009, <http://www.mpsv.cz/cs>

Ministerstvo vnitra ČR 2009, <http://mvcr.cz>

Nuffic – Netherlands organization for international cooperation in higher education 2009, [www.nuffic.nl](http://www.nuffic.nl)

Residence in the Netherlands, Amsterdam : Immigratie- en Naturalisatiedienst, duben 2009

Werk 2009, <http://www.werk.nl>

Zpráva o situaci na trhu práce (analýza stavu a vývoje trhu práce) v Praze, rok 2007, Úřad práce hl. m. Prahy, odbor trhu práce, únor 2008

## **Seznam příloh**

Příloha I: Vývoj počtu zaměstnaných cizinců v letech 2000 – 2008

Příloha II: Zaměstnanost cizinců podle postavení v zaměstnání, 15 nejčastějších zemí

Příloha III: Zaměstnanost cizinců v oblastech a krajích k 31. 12. 2008

## Příloha I: Vývoj počtu zaměstnaných cizinců v letech 2000 – 2008

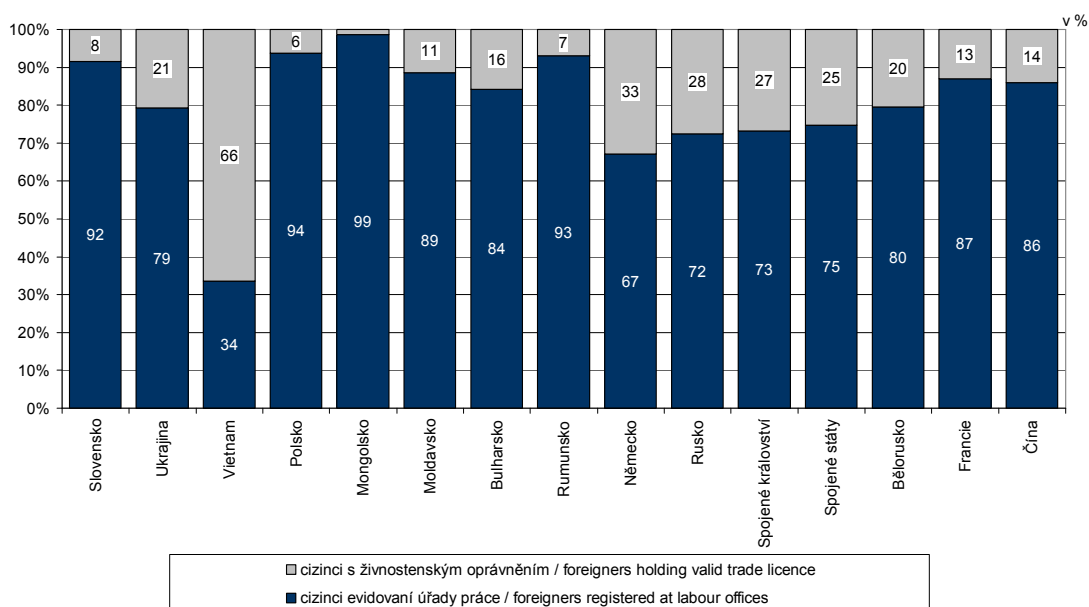
### Zaměstnanost cizinců podle postavení v zaměstnání v letech 2000 - 2008

Pramen: MPSV ČR-SSZ, MPO ČR

Postavení v zaměstnání	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Celkem</b>	<b>164 987</b>	<b>167 652</b>	<b>161 711</b>	<b>168 031</b>	<b>173 203</b>	<b>218 982</b>	<b>250 797</b>	<b>309 027</b>	<b>361 709</b>
z toho									
Evidovaní úřady práce	103 647	103 652	101 179	105 738	107 984	151 736	185 075	240 242	284 551
Živnostníci	61 340	64 000	60 532	62 293	65 219	67 246	65 722	68 785	77 158
v %									
Evidovaní úřady práce	62,8	61,8	62,6	62,9	62,3	69,3	73,8	77,7	78,7
Živnostníci	37,2	38,2	37,4	37,1	37,7	30,7	26,2	22,3	21,3

## Příloha II: Zaměstnanost cizinců podle postavení v zaměstnání

Vybrané země: zaměstnaní cizinci podle postavení v zaměstnání  
(15 nejčetnějších zemí) - 31.12.2008  
Selected countries: employed foreigners by status in employment (top 15 of countries)





**Příloha III: Zaměstnanost cizinců v oblastech a krajích k 31. 12. 2008**

**Zaměstnanost cizinců v oblastech a krajích k 31. 12. 2008**

Pramen: MPSV ČR-SSZ, MPO ČR, PČR-ŘSCPP MV ČR, VÚPSV

Oblast, kraj	Zaměstnaní cizinci celkem	v tom	
		evidovaní na úřadech práce	s platným živnostenským oprávněním
ČESKÁ REPUBLIKA	361 709	284 551	77 158
PRAHA	114 784	94 102	20 682
Hlavní město Praha	114 784	94 102	20 682
STŘEDNÍ ČECHY	54 261	45 572	8 689
Středočeský kraj	54 261	45 572	8 689
JIHOZÁPAD	41 907	32 104	9 803
Jihočeský kraj	13 178	9 909	3 269
Plzeňský kraj	28 729	22 195	6 534
SEVEROZÁPAD	26 942	12 355	14 587
Karlovarský kraj	11 293	4 719	6 574
Ústecký kraj	15 649	7 636	8 013
SEVEROVÝCHOD	45 842	38 243	7 599
Liberecký kraj	12 515	9 391	3 124
Královéhradecký kraj	14 723	12 116	2 607
Pardubický kraj	18 604	16 736	1 868
JIHOVÝCHOD	44 766	36 887	7 879
Vysočina	9 157	7 363	1 794
Jihomoravský kraj	35 609	29 524	6 085
STŘEDNÍ MORAVA	14 532	11 107	3 425
Olomoucký kraj	6 575	4 773	1 802
Zlínský kraj	7 957	6 334	1 623
MORAVSKOSLEZSKO	18 675	14 181	4 494
Moravskoslezský kraj	18 675	14 181	4 494

## **Summary**

### Employment of foreigners

The topic of my thesis “Employment of foreigners” is quite actual, as the number of foreign workers in the Czech Republic is constantly growing. Foreigners are often very welcomed labour force in many areas of the czech labour market. Despite this fact, the czech labour market is not freely opened and the Czech Republic, just like the other EU Member States, tries to protect its labour market against uncontrolled flow of foreign workers. The most common instrument that states use in an effort to protect their labour markets are barriers of administrative nature, such as a work permit and a residence permit. Only foreign nationals are required to fulfill these conditions.

My work is divided into five chapters, of which the first one deals with an international element in labour relations. That is a situation when one party of the obligation (an employee) is a foreigner and the legal relationship is factually connected with two or more legal orders. In this case a choice-of-law has to be made, to select the law applicable to this legal relationship. The choice-of-law rules are contained in many international treaties, among them is the most important The Convention on the Law Applicable to Contractual Obligations, signed in Rome in 1980. This Convention was converted into a Community instrument – the EC Regulation called Rome I. Regulation Rome I shall apply from 17 December 2009.

In the second chapter I write about actual enactment governing the employment of foreigners in the Czech Republic. The most important among the statutes governing this topic is The Act on the Employment of foreigners and The Act on Foreigners. The nationals of the EU, the EEA and Switzerland can work in the Czech Republic without any restrictions. Other nationals can also work in the Czech Republic, subject to certain conditions. They need a residence permit and a work permit. A work permit can be issued for personnel from outside of the EEA if no suitable national of the Czech Republic or other EEA country can be found to fill the vacancy. Since 2009 there is a possibility for foreigners to get a Green Card, which is one permit replacing a work permit and a residence permit.

In the third chapter I briefly describe the EC Labour Law, as the Czech Republic joined the European Union on the 1<sup>st</sup> May 2004 and from that day, the EC Law became a part of the Czech legal system. In this chapter I focus on the EU-concept of the term worker and on the rights conferred on workers. Article 39(1) EC Treaty provides that workers should enjoy the right of free movement within the territory of Member States.

The fourth and fifth chapter deal with the Dutch labour law. Chapter four forms an introduction to the Dutch labour law, it deals with the sources of law, the industrial relations in the Netherlands, conditions of employment and the contract of employment. In the last chapter I try to describe the employment of foreigners in the Netherlands. In the Netherlands, just like in the Czech Republic, the nationals of the EU, the EEA and Switzerland can work without any restrictions. The only exception form the nationals of the new EU Member States, Bulgaria and Romania. In the case of employment of these nationals, as well as other foreigners, a Dutch employer will only be issued a work permit if there is no labour supply available for the work within the EEA. These nationals must also hold a residence permit for the purpose of work.

The aim of my work is to make the reader familiar with Czech and Dutch law governing the employment of foreigners.

**Zaměstnávání cizinců; pracovní povolení**

**Employment of foreigners; work permit**