

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

Kateřina Pokorná

**Zaměstnávání občanů České republiky
v členských státech Evropské Unie**

Diplomová práce

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

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Uzavření rukopisu: 8.12.2010

Prohlašuji na svou čest, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně a s použitím uvedené literatury.

V Praze dne 8. prosince 2010

Podpis

Obsah

Úvod	1
1 Volný pohyb osob v rámci EU	4
1.1 Schengen	6
1.2 Právo pobytu	7
1.3 Omezení volného pohybu osob	8
2 Volný pohyb pracovníků	11
2.1 Rovné zacházení.....	11
2.2 Pracovník	14
2.2.1 Výklad pojmu	14
2.2.2 Odvození beneficianti	15
3 Svoboda usazování, podnikání	17
3.1 Právní formy podnikání podle práva Společenství	21
3.1.1 Evropské hospodářské zájmové sdružení (EHZS).....	21
3.1.2 Evropská akciová společnost (Societas Europea, SE).....	21
3.1.3 Evropská družstevní společnost (SCE).....	22
4 Mobilita pracovní síly	23
4.1 Migrační potenciál	25
4.2 Migrační potenciál ČR	25
4.3 Faktory ovlivňující pracovní mobilitu	26
5 Zaměstnávání občanů ČR v EU	29
5.1 Přejícné období.....	29
5.2 Počty pracovníků ČR v zahraničí.....	34
5.3 EURES	36
5.4 Uznávání kvalifikace.....	38
6 Zaměstnávání českých občanů ve Velké Británii	40
6.1 Worker Registration Scheme	41
6.1.1 Registrační proces.....	42
6.2 National Insurance	43
6.3 Daně	44
6.4 Sociální dávky.....	45
6.5 Pracovní právo	46

6.6	Minimální mzda	48
6.7	Práce pro pracovní agentury.....	49
6.8	Prosazení zaměstnaneckých práv.....	49
6.9	Trade Unions.....	51
7	Situace v ČR	52
7.1	Migrace v ČR.....	53
7.2	Zaměstnávání cizinců v ČR	55
	Závěr	59
	Seznam literatury:.....	64
	Summary.....	74

Úvod

V letech 2004 a 2007 se udály na poli Evropské unie velké změny. Došlo k významnému rozšíření o dvanáct nových států. 1. května 2004 přistoupilo k Evropské unii deset nových států, z nichž osm bylo z bývalého východního bloku, konkrétně to byly Česká republika, Estonsko, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Polsko, Slovensko a Slovinsko. Dne 1. ledna 2007 přistoupily dva státy a to Bulharsko a Rumunsko. Rozšíření tedy proběhlo značně na východ, kde je životní úroveň výrazně nižší, než je standard v Západní Evropě. Je částečně pochopitelné, že se dostavily obavy z možných důsledků rozšíření. Mnoho států se rozhodlo uplatňovat tzv. přechodné období, které má za cíl chránit domácí trhy práce a omezit přístup občanů nově přistupujících států k pracovním trhům již stávajících členů. Podobná byla situace již v roce 1981, kdy k EU přistoupilo Řecko a v roce 1986, kdy přistoupily Španělsko a Portugalsko. Také tehdy se představitelé tehdejších členských států obávali otevření pracovních trhů bez jakýchkoli omezení. Důvody uváděli podobné jako před přistoupením v roce 2004. Také tehdy bylo upozorňováno na ekonomické nesrovnalosti a jinou životní úroveň stávajících členů a nově přistupujících zemí EU a tak došlo k zavedení přechodného období vůbec poprvé. Je ale třeba zmínit, že když došlo k úplnému otevření hranic, žádná z obav se nenaplnila a migrace se nijak výrazně nezvýšila. Podobná situace byla v podstatě předpokládána i letech 2004 a 2007, ale obavy států to přesto nesnížilo. Proto nakonec Evropská Komise navrhla, aby byla znovu dána možnost zavedení omezujících opatření, týkajících se volného pohybu pracovních sil. Členské státy EU-15 tedy mohly samy rozhodnout o zavedení přechodného období a tím omezit přístup na svůj pracovní trh pro občany nově přistupujících států, s výjimkou Malty a Kypru, protože jejich migrační příliv je víceméně zanedbatelný, až na 7 let (v rozmezí 2+3+2 roky). Základní období bylo stanoveno na dva roky, tedy do 30. dubna 2006, a mohlo být později prodlouženo na další tři roky, tedy do 30. dubna 2009. Každý stát musel Evropské Komisi oznámit, zda bude nadále vůči zemím EU-8 omezení uplatňovat či nikoli. Pouze tři státy, Velká Británie, Irsko a Švédsko, svoje pracovní trhy zpřístupnily již od počátku, ostatní státy možnosti omezujících opatření využily. Ostatní země své pracovní trhy otvíraly postupně a nyní pouze dva státy, Německo a Rakousko, stále uplatňují

restrikce vůči občanům států EU-8. Nejpozději dnem 1. května 2011 bude však v celé Evropské unii zaveden volný pohyb pracovníků a všichni občané EU, tedy i občané České republiky, budou mít možnost pracovat na celém území EU bez jakýchkoli omezení.

Moje diplomová práce se celkově věnuje problematice volného pohybu osob a pracovníků v rámci Evropské Unie a dále zaměstnávání českých občanů v jiných členských zemích EU. O tom, že tato problematika je stále velice aktuální a nejednoznačná, svědčí i celá řada soudních sporů před Evropským soudním dvorem. Některá rozhodnutí v mé práci popisují a uvádím jako příklady. Po dohodě s vedoucím mé diplomové práce JUDr. Štefkem, Ph.D. jsem se zaměřila převážně na jednu ze zemí, kde čeští občané mohou pracovat již od samého počátku vstupu České republiky do Evropské Unie, a to na Velkou Británii. Tam je migrace ze zemí EU-8 a EU-2 velice diskutovanou problematikou. Ani Velká Británie nebyla zcela bez obav při otevírání svého pracovního trhu. Proto zavedla tzv. Worker Registration Scheme (WRS) za účelem kontroly a sledování dopadu přílivu pracovníků EU-8 na pracovní trh. Je pravda, že do VB míří ročně mezi 150 tisíci a 300 tisíci žadatelé o zápis do Worker Registration Scheme. Celkový počet migrantů se odhaduje až na 1,5 milionů, za předpokladu, že přibližně 1/3 migrantů ve WRS není vůbec zaregistrovaná. Velká Británie se s tímto přílivem migrantů musí nějakým způsobem vypořádat. Názory britské veřejnosti jsou rozporuplné, nyní ale převažuje většina, která vidí v migraci spíše negativa.¹ I z tohoto důvodu zavedla VB přechodná opatření vůči Bulharsku a Rumunsku, což bylo poprvé v historii, kdy takto učinila vůči nějakému státu EU. Nelze však jednoznačně říci, že otevření pracovního trhu Velké Británie mělo negativní důsledky. Dle výzkumů je tomu spíše naopak. Z dlouhodobého hlediska má imigrace pozitivní vliv na ekonomický růst a schopnost konkurence. Imigranti nesnižují míru nezaměstnanosti ani mzdy britských občanů, i když je zřejmé, že ne na všechny skupiny obyvatel působí migrační toky stejně.

Moje práce je členěna do sedmi kapitol. Prvních čtyři jsou převážně teoretické, rozebírám právo volného pohybu jako takové a blíže se zabývám právem volného pohybu pracovníků, které je jednou z dimenzí práva volného pohybu osob. Dále se

¹ Průzkum veřejného mínění provedený výzkumnou agenturou Ipsos MORI v dubnu 2008 ukázal, že v roce 2008 42 % dotázaných považuje migraci za čtyři největší problémy současnosti, kdežto v roce 2003 si to myslelo 27 % a v roce 1998 pouhých 6 %.

zabývám svobodou usazování neboli svobodou podnikání v jiných členských státech Evropské unie. Ve čtvrté jsem se zabývala migrací a migračním potenciálem ČR. V páté kapitole jsem se zaměřila na zaměstnávání občanů ČR v EU obecně a v šesté kapitole jsem konkrétně popsala možnosti zaměstnávání občanů ČR ve Velké Británii. V poslední kapitole jsem pro srovnání krátce uvedla, jaké mají naopak možnosti občané EU v České republice. V práci jsem chtěla popsat možnosti zaměstnávání českých občanů ve Velké Británii, jejich práva a povinnosti, registraci do Worker Registration Scheme, povinnosti při platbě daní a práva na sociální dávky.

Volný pohyb osob a s tím související volný pohyb pracovníků je základní a zásadní právo každého občana EU, bez kterého by nemohla fungovat evropská integrace a vytváření společného trhu. Je potřeba, aby se dále pracovalo na odstraňování překážek, které nadále existují v zaměstnávání občanů EU v jiných členských státech, a aby členské státy pracovní mobilitu svých občanů podporovaly. Je to jak v zájmu členských států, tak celé Evropské unie.

1 Volný pohyb osob v rámci EU

Volný pohyb osob patří mezi jedny ze základních svobod vnitřního trhu Evropské unie. Je předpokladem pro fungování společného trhu a zároveň podmínkou pro propojení ekonomik členských států. Mezi tyto svobody dále řadíme volný pohyb zboží, služeb a kapitálu. Tyto svobody jsou garantovány Smlouvou o založení Evropského společenství z roku 1957 (SES) a jsou uznávány jako základní cíle Evropské unie.

Jeden ze základních cílů Evropského společenství je uveden v článku 2 SES: *„Posláním Společenství je vytvořením společného trhu a hospodářské a měnové unie a prováděním společných politik nebo činností uvedených v člancích 3 a 4 podporovat harmonický, vyvážený a udržitelný rozvoj hospodářských činností, vysokou úroveň zaměstnanosti a sociální ochrany, rovné zacházení pro muže a pro ženy, trvalý a neinflační růst, vysoký stupeň konkurenceschopnosti a konvergence hospodářské výkonnosti, vysokou úroveň ochrany a zlepšování kvality životního prostředí, zvyšování životní úrovně a kvality života, hospodářskou a sociální soudržnost a solidaritu mezi členskými státy.“*

V následujícím článku 3c jsou stanoveny činnosti Společenství pro účely vymezené v článku 2, kterými jsou mimo jiné: *„vytvoření vnitřního trhu, který se vyznačuje odstraněním překážek volného pohybu zboží, osob, služeb a kapitálu nebo „opatření týkající se vstupu a pohybu osob v souladu s hlavou IV“* o vízové, azylové a přistěhovalecké politice a jiné politice týkající se volného pohybu osob. Tato hlava IV byla začleněna do SES Amsterodamskou smlouvou.

Volný pohyb osob se dříve týkal pouze pracující populace, tedy pracovníků a samostatně výdělečných osob. Nebylo ale možné dosáhnout jednotného trhu, pokud by nebyla odstraněna převážná omezení mobility pracovní síly. Právo na volný pohyb bylo proto roku 1987 rozšířeno na základě Jednotného evropského aktu, který v článku 7a/2

(dnes 14/2) SES zaručil pro osoby volný pohyb „v prostoru bez vnitřních hranic, v němž je zajištěn volný pohyb zboží, osob, služeb a kapitálu“.²

Cílem bylo obsáhnout veškeré kategorie občanů od studentů přes rodinné příslušníky až po ty, kteří již nejsou ekonomicky aktivní, tedy důchodce. To se podařilo pomocí tří směrnic a to směrnice 90/364/EHS vztahující se na osoby žijící z nezávislých příjmů, směrnice 90/365/EHS pojednávající o důchodcích a 90/366/EHS o studentech. Jednotný evropský akt si stanovil za cíl vytvořit vnitřní trh jako prostor volného pohybu zboží, osob, služeb a kapitálu do 31. 12. 1992.

Zásadním zlomem byl rok 1993, kdy v platnost vstoupila Smlouva o EU (Maastrichtská smlouva ze dne 7. února 1992), která poprvé upravila institut „občanství Unie“. Na základě této smlouvy je každému občanu EU přiznáno základní a osobní právo svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států, s výhradou omezení a podmínek stanovených komunitárním právem. Maastrichtská smlouva v článku 8a říká: „každý občan Unie má právo svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států...“. Jedná se tedy o poměrně podstatnou změnu, kdy již nejde pouze o volný pohyb pracovních sil (a dalších konkrétně vymezených osob), ale o volný pohyb všech obyvatel bez další specifikace.³ Od Maastrichtské smlouvy je volný pohyb upraven v článcích 17 o občanství EU a 18 o svobodě pohybu a pobytu SES, v nichž je stanoveno, že „každá osoba, která má státní příslušnost členského státu je zároveň občanem EU...a může se svobodně pohybovat a pobývat na území kteréhokoli z členských států s výhradou omezení a podmínek stanovených v této smlouvě a v opatřeních přijatých k jejímu provedení“. To znamená, že neohrožuje bezpečnost státu a není přítěží pro jeho sociální systém (článek 16 Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2004/38/ES o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států).

Kromě práva svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států, mají občané Evropské Unie na základě SES tato práva:

- právo volit a být volen v obecních volbách a členském státě, v němž pobývá, a to za stejných podmínek jako příslušníci tohoto státu,

² Tichý, L, Arnold, R., Svoboda, P., Zemánek, J., Král, R.: Evropské právo, 3. vydání, Praha, Beck, 2006, str. 461

³ Co znamená volný pohyb v EU?, [online]. Dostupný z [www: <http://www.epravo.cz/top/clanky/co-znamenava-volny-pohyb-osob-v-eu-15810.html>](http://www.epravo.cz/top/clanky/co-znamenava-volny-pohyb-osob-v-eu-15810.html)

- právo volit a být volen do Evropského Parlamentu v členském státě, v němž pobývá, a to za stejných podmínek jako příslušníci tohoto státu,
- právo na ochranu diplomatickými nebo konzulárními orgány kteréhokoli členského státu v případě, že pobývá na území třetí země, v níž členský stát, jehož je příslušníkem, nemá své zastoupení, a to za stejných podmínek jako příslušníci tohoto státu,
- právo petiční k Evropskému Parlamentu
- právo obrátit se na veřejného ochránce práv (ombudsmana).

1.1 Schengen

Volný pohyb osob lze chápat dvěma způsoby, a to jak v tradičním smyslu jako právo svobodně cestovat a usazovat se na území členských států evropské unie a ve smyslu zrušení kontrol na vnitřních hranicích. Zrušení kontrol na vnitřních hranicích proběhlo na základě tzv. Schengenské dohody. Ta byla podepsána dne 14. června 1985 v Lucembursku ve městě Schengen mezi státy Beneluxu, Německem a Francií. Stala se základem pro vytvoření tzv. Schengenského prostoru. To je území většiny evropských států, kde osoby mohou volně překračovat hranice, aniž by musely projít hraniční kontrolou, a to na kterémkoli místě. Součástí Schengenské dohody byl požadavek, aby státy, jejichž hranice jsou vnějšími hranicemi EU, přijaly speciální bezpečnostní opatření provádějící efektivní kontrolu a dohled nad hranicemi EU, a to především z důvodu možného černého obchodu, pašování drog a nezákonné imigrace. Zajištění bezpečnosti napomáhá tzv. Schengenský informační systém (SIS). SIS představuje databázi osob a věcí, které mohou tvořit reálnou hrozbu pro bezpečnost Schengenského prostoru. Jedná se zejména o osoby hledané za účelem zatčení, nežádoucí státní příslušníky třetích zemí, kterým má být odepřen vstup a pobyt na území schengenského prostoru, pohřešované osoby, osoby hledané za účelem zajištění jejich spolupráce v trestním řízení či jiných hledaných věcech, jako jsou odcizené či ztracené doklady, automobily, střelné zbraně nebo padělané bankovky.⁴ K SIS mají přístup především policejní a justiční orgány. Důležitost dohody potvrdila o pět let později, v roce 1990 podepsaná, Schengenská prováděcí úmluva, která podrobněji stanovila nutná opatření

⁴ Schengenský informační systém, [online], dostupné z [www: <http://www.mvcr.cz/clanek/eu-schengen-ceska-republika-se-stala-soucasti-schengenskeho-prostoru.aspx>](http://www.mvcr.cz/clanek/eu-schengen-ceska-republika-se-stala-soucasti-schengenskeho-prostoru.aspx)

k provedení Schengenské smlouvy. Prováděcí úmluva popisuje všechna opatření vyvažující zrušení kontrol na společných hranicích smluvních stran. Tato výrazná změna kontrol na státních hranicích vyžadovala náročnou přípravu a tak byly plně hranice otevřeny až v březnu roku 1995, kdy byly odstraněny veškeré hraniční zábrany, tedy 10 let od podpisu smlouvy.

K dnešnímu dni je součástí Schengenského prostoru 25 států, což jsou všechny členské státy EU kromě Irska, Rumunska, Bulharska a Velké Británie a dále země Island, Norsko a Švýcarsko.

Roku 1999 vstoupila v platnost tzv. Amsterodamská smlouva, která začlenila Schengenskou smlouvu do právního systému EU. Státy přistoupivší po tomto roce již nepodepisují Schengenskou smlouvu, ale je pro ně závazná okamžikem vstupu spolu se všemi dalšími smlouvami a předpisy EU. Česká republika se stala součástí schengenského prostoru dne 21. prosince 2007 a tímto dnem zrušila kontroly podél své pozemní hranice. Dne 30. března 2008 odpadly kontroly také na mezinárodních letištích uvnitř schengenského prostoru.

Volný pohyb a pobyt na úrovni Společenství je předpokladem pro výkon řady dalších práv a sám o sobě zahrnuje právo pohybovat se, usazovat, žít, pracovat. S tím úzce souvisí právo na vzdělání, sociální zabezpečení či bydlení.

1.2 Právo pobytu

Každý občan EU má právo na pobyt na území jiného členského státu v trvání tři měsíců bez splnění jakýchkoli podmínek a formalit, a to na základě platného pasu nebo občanského průkazu. Tímto právem disponují i rodinní příslušníci.⁵ Pobývá-li osoba na území jiného členského státu déle než tři měsíce, smí tak činit pouze za předpokladu, že je v hostitelském státě pracovníkem nebo osobou samostatně výdělečně činnou nebo má dostatek prostředků pro sebe a svoje rodinné příslušníky.

Právo trvalého pobytu získají občané EU v hostitelském členském státě, pokud tam pobývají minimálně pět let. Toto právo se vztahuje i na rodinné příslušníky, kteří nejsou občany žádného členského státu EU, ale s nějakým občanem členského státu EU pobývají v hostitelském státě. Za přerušeni nepřetržitého pobytu se nepovažuje dočasná

⁵ Tichý, L., Arnold, R., Svoboda, P., Zemánek, J., Král, R.: Evropské právo, 3. vydání, Praha, Beck, 2006, str. 464

nepřítomnost po dobu nepřesahující celkem šest měsíců v roce. Za porušení se nepovažuje ani nepřítomnost delšího trvání z důvodu plnění povinné vojenské služby ani souvislá nepřítomnost po dobu nejvýše dvanácti měsíců z důležitých důvodů jako je těhotenství nebo narození dítěte, vážná nemoc, studium či odborná příprava nebo vyslání do jiného členského státu nebo třetí země zaměstnavatelem. Již jednou nabyté právo trvalého pobytu by nemělo být svázáno s žádnými podmínkami. Pouze v případě, že osoba nebude v hostitelském státě přítomna více než dva po sobě jdoucí roky, může být právo ztraceno. Směrnice EP a Rady 2004/38/ES o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států stanovuje výjimky, na které lze uplatnit předčasné právo trvalého pobytu. Jsou jimi

- zaměstnané osoby nebo osoby samostatně výdělečně činné, které získají právo trvalého pobytu i za dobu kratší než pět let, pokud dosáhly v době ukončení pracovní činnosti věku stanoveného právem tohoto členského státu na nárok na starobní důchod nebo pokud tato osoba odešla do předčasného důchodu a v tomto členském státě před odchodem do předčasného důchodu pracovala nejméně dvanáct měsíců a nepřetržitě v něm pobývala nejméně tři roky,
- osoby, které ve členském státě pobývaly minimálně dva roky, a důvodem je jejich trvalá pracovní neschopnost,
- zaměstnané osoby nebo osoby samostatně výdělečně činné, které po třech letech nepřetržité práce a pobytu v hostitelském členském státě pracují jako zaměstnané osoby nebo osoby samostatně výdělečně činné v jiném členském státě, ale ponechávají si bydliště v hostitelském členském státě, kam se každý den nebo alespoň jednou týdně vrací.

Doklad dosvědčující právo trvalého pobytu se vydává na požádání a v co nejkratší možné době.

1.3 Omezení volného pohybu osob

Právo na volný pohyb osob není neomezené. Členský stát má právo volný pohyb omezit z důvodu ohrožení veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti a zdraví obyvatel. Základem pro tato omezení jsou článek 39 odst. 3 a článek 46. Konkrétně je ochrana zdraví řešena v příloze směrnice 64/221/EHS, ve které je uveden seznam nakažlivých

chorob, které mohou zapříčinit omezení svobody pohybu konkrétní osoby, v případě, že je danou nemocí nakažena.

Pojmy veřejné bezpečnosti a veřejný pořádek spolu úzce souvisí, ale ani jeden není blíže definován, proto dávají větší prostor pro výklad. V této směrnici je v článku 3 odst. 2 konkrétně stanoveno, že odsouzení pro trestný čin nemůže být důvodem k odepření vstupu na území. Evropský soudní dvůr ve své judikatuře pojmy blíže specifikuje. Například v rozhodnutí 41/74 Van Duyn⁶ ESD rozhodoval o odepření vstupu na území. Van Duyn byla občanka holandské národnosti, která přijala nabídku pracovat pro Scientologickou církev ve Velké Británii. Z důvodu jejího členství, které může ohrožovat veřejný pořádek, jí byl odepřen vstup na britské území. Soud se především zabýval otázkou, zda je možné omezit přístup na území z důvodu členství v nějaké organizaci, když členství vlastních členů nijak neomezuje. Dospěl k závěru, že členství samotné nesmí být důvodem pro omezení vstupu na určité území, ale je nutné vzít v úvahu výhradně „osobní chování jednotlivce“. Soud dovedl, že stát může omezit vstup cizí osoby na své území, ale pouze v případě, že ohrožení veřejného pořádku je tzv. „skutečné a dostatečně závažné“.

Podobně Soud rozhodl i v rozsudku 67/74 Bonsignore⁷ v roce 1975. ESD potvrdil, že zákaz pobytu může být omezen pouze na základě osobního chování jednotlivce, které znamená „skutečnou a dostatečně vážnou hrozbu, která se dotýká základních zájmů společnosti“, ne z důvodů „obecné preventivní povahy“. Pan Bonsignore byl italský občan, který žil ve Spolkové republice Německo. Byl odsouzen za přečin proti zákonu o střelných zbraních, protože nelegálně držel zbraň, nešťastnou náhodou zastřelil svého bratra. Byl shledán vinným za nedbalostní usmrcení, ale trest mu nebyl vyměřen, vzhledem k prodělanému psychickému utrpení. V souvislosti s tímto trestným činem rozhodla Cizinecká správa o jeho vyhoštění na základě ustanovení „zákona o cizincích“ a „zákona o vstupu a pobytu příslušníků členských států EHS“, který byl přijat, k provedení Směrnice 64/221/EHS o koordinaci zvláštních opatření souvisejících s pohybem a pobytem cizích státních příslušníků odůvodněných veřejným pořádkem, veřejnou bezpečností, nebo veřejným zdravím.

⁶ Outlá, V., Hamerlík, P., Bambas, J.: Judikatura Evropského soudního dvora, Plzeň, Čeněk, 2005, str. 39,162, 41/74 Yvonne van Duyn v. Home Office

⁷ Outlá, V., Hamerlík, P., Bambas, J.: Judikatura Evropského soudního dvora, Plzeň, Čeněk, 2005, str. 163, 67/74 Carlmelo Angelo Bonsignore v. Oberstadtdirektor der Stadt Kln

Tyto zákony ospravedlňovaly vyhoštění ze země tzv. obecnou preventivní povahou, tedy odstrašením ostatních cizinců. Ve směrnici je stanoveno v článku 3 odst. 1, že *„Opatření přijatá z důvodů veřejného pořádku nebo veřejné bezpečnosti se musí zakládat výlučně na osobním chování dotyčné osoby“* a v odst. 2, že *„odsouzení pro trestný čin samo o sobě přijetí takových opatření neodůvodňuje“*. Pan Bonsignore se odvolal k ESD, který se ve svém rozhodnutí ztotožnil s názorem, že ustanovení článku 3 má být vykládáno restriktivně a tedy, že opatření k ochraně veřejného pořádku, nemůžou mít preventivní povahu ani sloužit k zastrašení.

Soudní dvůr chápe svobodu pohybu v co nejširší možné podobě a snaží se, aby jakákoli omezení této svobody byla používána jen v nejzávažnějších případech, přiměřeným způsobem a jen pokud je to nezbytně nutné. Zároveň každá dotčená osoba má právo na soudní přezkoumání správního rozhodnutí o vyhoštění nebo zákazu vstupu.

2 Volný pohyb pracovníků

Součástí volného pohybu osob je volný pohyb pracovníků, který je konstitutivně zakotven v člancích 39 až 42 SES. Vydávání povolení k pobytu je potom pouze deklaratorním potvrzením práva vyplývajícího z článku 39 SES. Každý občan členského státu Evropské Unie má právo žít a pracovat v jakémkoli členském státě bez toho, aby byl vystaven diskriminaci na základě státní příslušnosti.

Článek 39 přímo stanoví, že právo volného pohybu pracovníků ve Společenství 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 v souladu s právními a správními předpisy, jež upravují zaměstnávání vlastních příslušníků tohoto státu,*
- *zůstat na území členského státu po skončení zaměstnání za podmínek, které jsou předmětem prováděcích předpisů ES.*

Obsahem článku 39 SES je zajištění volného pohybu pracovníků ve Společenství, právo na ucházení se o zaměstnání v kterémkoli státě EU a zároveň zákaz a odstranění diskriminace mezi pracovníky členských států, a to na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky.

2.1 Rovné zacházení

Nerovné, diskriminační, zacházení s migrujícím pracovníkem zahrnuje přijímání a propouštění pracovníka, jeho odměňování včetně používání tarifů, rozsahu práv a povinností z pracovního poměru, pracovněprávní ochrany, daní a sociálního pojištění, členství v odborech, pojištění pro případ nezaměstnanosti, výkonu zaměstnaneckých práv ve vztahu k zaměstnavateli, přístupu k soudům apod.⁸

⁸ Tichý, L., Arnold, R., Svoboda, P., Zemánek, J., Král, R.: Evropské právo, 3. vydání, Praha, Beck, 2006, str. 485

Existuje diskriminace přímá a nepřímá. Zakázány jsou oba typy, ale realita je mnohdy jiná. Ze studie⁹ Evropské agentury pro ochranu a bezpečnost zdraví při práci je zřejmé, že diskriminace nadále přetrvává v pracovním hodnocení, kdy domácí zaměstnanec má lepší platové ohodnocení za stejnou práci, než jeho zahraniční kolega. Z této studie vyplývá, že migrující pracovníci jsou často tzv. překvalifikovaní, jsou vystaveny horším pracovním podmínkám, delší pracovní době a horšímu platovému ohodnocení než domácí pracovníci. Důvodem může být jak jazyková bariéra, tak nevědomost vlastních práv.

V této souvislosti bych jako příklady ráda uvedla dvě rozhodnutí Evropského soudního dvora C-167/73 Komise v. Francie¹⁰ a C-350/96 Clean Car Autoservice v. Landeshauptmann von Wien¹¹. V prvním z případů šlo o tzv. přímou diskriminaci, kde je jako rozlišovací kritérium považována přímo státní příslušnost. Ta může být ospravedlněna pouze prostřednictvím explicitních důvodů článku 39/3 SES. Šlo o to, že podle francouzského zákoníku platného v roce 1973 byly stanoveny kvóty, kolik členů posádky lodi musí tvořit francouzští občané. I když Francie v době soudního sporu příslušná ustanovení již neaplikovala, Soud uznal, že jsou v rozporu s komunitárním právem a s právem volného pohybu zaměstnanců. Podobně soud rozhodl i v případě C-37/93 Komise v. Belgie¹². V druhém rozhodnutí se jednalo o nepřímou diskriminaci, při níž se používá jiného kritéria než státní příslušnosti, ale ve výsledku jde taktéž o znevýhodňování cizince. Podle tehdy platné právní úpravy, musel mít odpovědný vedoucí trvalé bydliště v Rakousku, a tak jmenování německého občana s trvalým pobytem v Německu za odpovědného vedoucího bylo zamítnuto. V tomto rozhodnutí Evropský soudní dvůr dále judikoval, že ochrany, dané článkem 39 SES, se mohou dovolávat jak pracovníci, tak i zaměstnavatelé. Z toho vyplývá, že i zaměstnavatel se může dovolávat, aby zaměstnal ve státě, ve kterém je usazen, pracovníky, kteří jsou příslušníky jiného členského státu, pokud by mu v tom bylo bráněno.

⁹ Litriture study on migrant workers, 2007, [online], dostupné z www:

<http://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/migrant_workers>

¹⁰ Rozhodnutí ESD, C-167/73, Komise v. Francie, [online] dostupné z www: <http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&numdoc=61994J0334&lg=en>

¹¹ Outláš, V., Hamerlík, P., Bambas, J.: Judikatura Evropského soudního dvora, Plzeň, Čeněk, 2005, str. 211

¹² Belgie ponechala v platnosti předpis, který stanovoval, že určitá povolání námořníků, jiná než kapitán a první důstojník, jsou určena pouze belgickým občanům.

Výjimkou ze svobodného pohybu pracovníků je odstavec 4 článku 39 SES, ve kterém je stanoveno, že článek 39 se nepoužije na zaměstnání ve veřejné správě. Tato výjimka je také zmíněna v článku 8 nařízení Rady EHS 1612/68. Důvodem k tomuto omezení může být ochrana obecných hodnot státu nebo jiných veřejných institucí, které předpokládají vzájemný vztah mezi státem a příslušným pracovníkem. Typickým příkladem výjimky z důvodu zaměstnání ve veřejné správě jsou klasické, či specifické činnosti veřejné správy, jako jsou například ozbrojené síly, policie, výkon soudnictví, diplomacie a finanční správy. Naproti tomu zaměstnání ve veřejných podnicích, v průmyslu či službách nepředstavuje možnost uplatnění výjimky. Kritériem přípustnosti výjimky je výkon odpovídající činnosti v soukromém sektoru. Proto například zaměstnání v oblasti kultury, veřejné dopravy, zdravotnictví a výzkumu nepodléhá žádným omezením.¹³ ESD toto blíže specifikuje ve své judikatuře, v rozhodnutí C 149/79 Komise v. Belgie¹⁴. Belgie v 70. letech striktně uplatňovala omezení pro zaměstnávání ve veřejných institucích. Belgické občanství bylo požadováno jako podmínka pro zaměstnání u místních orgánů a úřadů i ve veřejných institucích. Tato podmínka byla uplatňována vždy bez ohledu na konkrétní pracovní místo, tedy např. i u údržbářů, řidičů, zdravotních sester a kuchařů ve státních nemocnicích atd. Komise ale byla toho názoru, že na takováto pracovní místa se nevztahuje výjimka uvedená v článku 39 odst. 4. V řízení před ESD belgické orgány argumentovaly ustanovením článku 6 belgické ústavy, podle něhož zaměstnání v ozbrojených složkách a ve veřejné správě mohou být v Belgii jen belgičtí občané. ESD ale stanovil, že za zaměstnávání ve veřejné správě jsou považována pouze ta zaměstnání, která „obsahují přímou nebo nepřímou účast na výkonu veřejné moci a na funkcích, jež mají za cíl chránit obecné zájmy státu nebo jiných územněsprávních celků“. Je třeba tento pojem vykládat restriktivně a není nutné uplatňovat omezení v zaměstnávání ve veřejné správě na povolání, která se neúčastní výkonu veřejné moci.

Ve shrnutí lze říci, že tedy existují dva druhy výjimek z režimu volného pohybu osob, kterými jsou jednak, jak již bylo výše uvedeno, veřejný pořádek, veřejná bezpečnost a ochrana zdraví a dále zaměstnávání ve veřejné správě.

¹³ Tichý, L., Arnold, R., Svoboda, P., Zemánek, J., Král, R.: Evropské právo, 3. vydání, Praha, Beck, 2006, str. 489

¹⁴ Rozhodnutí ESD, C 149/79, Komise v. Belgie, [online] dostupné z [www: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61979J0149:EN:HTML>](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61979J0149:EN:HTML)

2.2 Pracovník

2.2.1 Výklad pojmu

Výklad pojmu pracovník je stěžejní. Je třeba ho vykládat pomocí komunitárního práva a nikoli práva jednotlivých členských států. Výklad byl ponechán na ESD. Ten se snažil být co nejvíce extenzivní, aby svoboda pohybu mohla být uplatněna maximálně široce. Pod pojem pracovník spadají všechny osoby, které vykonávají svoji činnost v rámci poměru, za který pobírají mzdu nebo plat anebo osoby, které se po ukončení takového zaměstnání nadále zdržují na území členského státu. (článek 39 odst. 3 písm. d SES). Za pracovníka jsou považováni ve smyslu volného pohybu a přístupu ke studiu i studenti a žáci a také přechodně nezaměstnaní či ti, kteří si aktivně práci hledají.¹⁵

Nárok pro osoby hledající zaměstnání není neomezený. ESD judikoval v rozhodnutí C-292/89 Antonissen¹⁶, že tato doba je omezena na přibližně šest měsíců, přesněji řečeno po omezenou dobu, a to takovou, která postačuje k tomu, aby se uchazeč o zaměstnání seznámil se situací na příslušném trhu práce a zaměstnání si našel. Skutkový stav případu byl takový, že Gustav Antonissen byl belgický státní občan, který vycestoval do Velké Británie a měl zájem si najít práci. Později byl odsouzen za drogové delikty a vykázán ze země. Jeho pobyt byl delší než šest měsíců, což britské úřady pokládaly za dostatečně dlouhou dobu k nalezení zaměstnání. ESD vyslovil názor, že osoby požívající svobody pohybu pracovníků jsou i osoby ucházející se o zaměstnání, a to i v případě, že příslušné pracovní místo v dané době na trhu práce není (restriktivní výklad). Nárok na pobyt ovšem trvá jen po omezenou dobu, a to takovou, která postačuje k tomu, aby se uchazeč o zaměstnání seznámil se situací na příslušném trhu práce a zaměstnání si našel. ESD souhlasil s názorem britských úřadů, že doba šest měsíců je dostatečná.

Z dalšího rozhodnutí soudního dvora vyplývá, že jako pracovník je chápána i osoba, jejíž příjmy nedosahují ani výše existenčního minima. Takto Soud rozhodl v

¹⁵ Tichý, L., Arnold, R., Svoboda, P., Zemánek, J., Král, R.: Evropské právo, 3. vydání, Praha, Beck, 2006, str. 481

¹⁶ Rozhodnutí ESD, C-292/89, Queen v Immigration Appeal Tribunal, ex parte Gustaff Desiderius, [online] dostupné z [www: <Antonissenhttp://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61989J0292:EN:HTML>](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61989J0292:EN:HTML)

rozsudku 139/85 Kempf.¹⁷ Soudní dvůr judikoval, že pojmy pracovník a činnost zaměstnané osoby definují oblast aplikace jedné ze základních svobod garantovaných SES a proto musejí být vykládány extenzivně. Naproti tomu výjimky a odchýlení se od principu volného pohybu pracovníků musejí být vykládány restriktivně. Pan Kempf byl německý občan, který žil v Nizozemí a vyučoval tam hudbu. Jelikož ale jeho výdělek nedosahoval potřebné výše, dostával od Nizozemí finanční podporu. Na základě toho, že jeho příjem nepokrýval tzv. existenční minimum, neobdržel povolení k pobytu. Pan Kempf se proto obrátil na ESD, který ve svém rozhodnutí uvedl, že výše příjmů není rozhodující pro postavení pracovníka v komunitárním právu. Stanovil, že udělení k pobytu není možné vázat na poskytování sociálních dávek. Evropský soudní dvůr je důležitý institut, který pomáhá při výkladu nejednoznačných pojmů.

2.2.2 Odvození beneficianti

Specifickou kategorií jsou tzv. odvození beneficianti, jimiž jsou rodinní příslušníci. Práva rodinných příslušníků zakládají články 48 a 50 SES a další předpisy, jako např. směrnice 2004/38/ES o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států. V preambuli této směrnice, v bodě 5 je stanoveno, že „*Má-li být právo všech občanů Unie svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států vykonáváno v objektivně existujících podmínkách svobody a důstojnosti, je třeba je zaručit také jejich rodinným příslušníkům bez ohledu na jejich státní příslušnost*“. Tato směrnice sjednotila dříve roztříštěnou právní úpravu v této oblasti a nahradila tak předešlé předpisy. K rodinným příslušníkům je nyní směrnice velkorysejší, než byly právní předpisy dříve a jejich práva rozšiřuje. Do té doby byla práva rodinných příslušníků pouze odvozena od práv pracovníků a byla jim dána také proto, aby usnadnila případné rozhodování pracovníků, zda migrovat za prací či nikoli. Zprvu totiž převládala obava z velké migrace rodinných příslušníků a byla jim přiznána pouze práva odvozená od primárních práv ekonomicky aktivních migrujících osob. V rozsudku ESD 7/75 manželé F. v. Belgie¹⁸, Soud konstatoval, že migrující pracovník není pouze zdroj pracovní síly, ale je pro něj důležité, aby pracovníka mohla

¹⁷ Outlá, V., Hamerlík, P., Bambas, J.: *Judikatura Evropského soudního dvora*, Plzeň, Čeněk, 2005, str. 178

¹⁸ Rozhodnutí ESD, 7/75 manželé F. v. Belgie, [online] dostupné z [www: < http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61975J0007:EN:HTML>](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61975J0007:EN:HTML)

doprovázet do jiného členského státu jeho rodina, a to bez ohledu na státní příslušnost. Proto byla jejich práva rozšířena právě směrnicí 2004/38/ES. Rodinní příslušníci se mohou usadit na území jiného členského státu spolu s migrujícím pracovníkem, měla by jim být dána možnost studovat, být zaměstnán či být samostatně výdělečně činný. Tato interpretace je vztahována na rodinné příslušníky i z třetích zemí. Tato Směrnice dále stanovila, kdo je „rodinným příslušníkem“. Je jím:

- manžel nebo manželka,
- partner, se kterým občan Unie uzavřel registrované partnerství
- potomci v přímé linii, kteří jsou mladší 21 let nebo jsou vyživovanými osobami,
- předci v přímé linii, kteří jsou vyživovanými osobami.

Směrnicí je také chráněno právo rodiny v širším smyslu, přesně je stanoveno v článku 6, že: *„k zachování jednoty rodiny v širším slova smyslu, a aniž je dotčen zákaz diskriminace z důvodů státní příslušnosti, by měl hostitelský členský stát postavení osob, které podle této směrnice nejsou zahrnuty v definici rodinného příslušníka, a které tedy nemají automatické právo na vstup a pobyt v hostitelském členském státě, přezkoumávat v souladu s vlastními vnitrostátními předpisy z hlediska otázky, zda by těmto osobám měl být umožněn vstup a pobyt s ohledem na jejich vztah k občanu Unie nebo na jakékoli další okolnosti, například jejich finanční nebo fyzickou závislost na občanu Unie“.*

3 Svoboda usazování, podnikání

Svoboda usazování je jednou ze čtyř základních svobod, které tvoří základ vnitřního trhu Evropského společenství. Tato svoboda je svobodou podnikatelů, kterým dává možnost zvolit si místo svého podnikání a vykonávat činnost tam, kde jsou hospodářské podmínky nejpříznivější.¹⁹ Svoboda je chápána jako svoboda podnikání, usazování podnikatelů jako samostatných podnikajících osob i společností za účelem provozování živnostenské, průmyslové i zemědělské výdělečné činnosti v jiném členském státě. V rámci prosazování svobody podnikání byly odstraněny mnohé překážky, ale stále však některé existují. Např. jazyková bariéra, kulturní odlišnosti, zaběhlé stereotypy jsou překážky přirozené a každý s nimi musí počítat. Stále však existují rozdíly v právní úpravě podnikání, či daňových systémech, které brání volnému plnému užití svobody podnikání.

Rozdíl mezi svobodou usazování a svobodou pohybu je především v tom, že svobodu pohybu požívají jen fyzické osoby, kdežto svobodu usazování i osoby právnické. Fyzické osoby požívají svobody usazování již tím, že jsou státním příslušníkem členské země ES. Právní zakotvení společnosti (právnické osoby) se nachází v článku 48 SES, kde je stanoveno, že je-li společnost založena podle práva některého členského státu, jež má své sídlo, svou ústřední správu nebo hlavní provozovnu uvnitř Společenství, zachází se s ní stejně jako s fyzickými osobami, které jsou státními příslušníky členských států. Odlišujícím znakem svobody usazování od volného pohybu služeb je stálá a kontinuální báze, tj. začlenění osoby využívající této svobody do hospodářského života státu usazení.

Úprava svobody usazování je zakotvena v člancích 43 až 48 SES. V článku 43, který zakazuje jakákoli omezení svobody podnikání a jakoukoli diskriminaci. V článku je stanoveno, že: *„Svoboda podnikání zahrnuje právo zahajovat a provozovat samostatnou výdělečnou činnost, jakož i zřizovat a řídit podniky, zejména společnosti ve smyslu článku 48 pododstavec 2 za podmínek stanovených pro vlastní příslušníky právem států, kde dochází k podnikání, pokud ustanovení kapitoly o pohybu kapitálu*

¹⁹ Stavínová, P. Svoboda usazování společností, Právní rádce, 2006, č. 9, str. 22

nestanoví jinak.“ Pojem svoboda usazování nikde definován není, proto se pro bližší pochopení musíme podívat do judikatury ESD. Soud ve svém rozhodnutí C-221/89²⁰ definoval pojem usazování jako „výkon hospodářské činnosti prostřednictvím stálého zařízení (podniku) v jiném členském státě na neurčitou dobu.“ Z obsahového hlediska můžeme pod pojem svobody usazování zahrnout právo provozovat samostatnou výdělečnou činnost v jiném členském státě, právo zřídit podnik, pobočku či dceřinou společnost na území jiného členského státu za podmínek stanovených pro vlastní státní příslušníky. V jiném členském státě je možné se usadit dvěma způsoby, a to

- tzv. primárním způsobem (založením), v případě, že je zřízena nová společnost a
- sekundárním způsobem, zřízením zastoupení, dceřiné společnosti nebo pobočky.

Primární usazování je chápáno tak, že občan jednoho členského státu má možnost zřídit nebo přemístit působiště své činnosti do druhého členského státu. Toto je upraveno v článku 43 odst. 2 SES. Fyzická osoba může svobodně zahájit svou podnikatelskou činnost v některém z členských států, kde si zřídí svou provozovnu a případně může místo svého podnikání přesunout do libovolného jiného členského státu.

U společností je tomu jinak. Varianta „zřízení sídla v určitém členském státě“, je u společností již z jejich podstaty vyloučena. Společnosti totiž většinou vznikají až zápisem do určitého, národním právním řádem určeného rejstříku (např. obchodní rejstřík v případě obchodních společností dle obchodního zákoníku) a až tímto okamžikem nabývají právní subjektivitu. Sídlo společnosti je však většinou určeno již v zakládacích dokumentech. Nejsou to tedy společnosti samy, které určují místo svého sídla, nýbrž to jsou jejich zakladatelé, které je třeba zásadně považovat za právní subjekty odlišné od samotných společností. Zakladatelé založením společnosti realizují vlastní práva vyplývající ze základních svobod, a to buď ze svobody usazování či případně z volného pohybu kapitálu, je-li založení společnosti pro zakladatele v první řadě investicí do cenného papíru. Z toho vyplývá, že společnost sama o sobě nemá primární svobodu usazování v tom smyslu, že by si mohla sama zřídit své sídlo.²¹

Možnost přesunutí sídla v rámci vnitřního trhu nebyla zprvu zcela jasná. Toto právo nevyplývá výslovně ani z jednoho z článků 43 a 48 SES, bylo ale postupně

²⁰ Rozhodnutí ESD, C-221/89 *The Queen v. Secretary of state for Transport, ex parte Factortame Ltd. and others*, dostupné na [www: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61989J0221:EN:HTML>](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61989J0221:EN:HTML)

²¹ Stavínková, P. Svoboda usazování společností, Právní rádce, 2006, č. 9, str. 22

dovozeno a to hlavně díky judikatuře ESD. ESD stanovil, že v případě, že je možné volně zakládat společnosti v jiném členském státě, mělo by toto právo automaticky spadat i na právo přemístit sídlo společnosti.

Důležitým rozhodnutím ESD souvisejícím se svobodou usazování bylo rozhodnutí Daily Mail²². Daily Mail byla britskou společností se sídlem ve Velké Británii. Ve VB byla povinna platit celou řadu daní, což společnosti, které mají sídlo mimo Velkou Británii, nemusí. Britské právo umožňuje přemístit sídlo společnosti do jiného členského státu se souhlasem britských úřadů a tak společnost Daily Mail požádala o souhlas s přemístěním sídla do Nizozemí. Učinila tak za účelem placení nižších daní. Britské ministerstvo financí s přemístěním souhlasilo pouze pod podmínkou prodeje velké části majetku společnosti ve Velké Británii. Daily Mail na to konto zažalovala Velkou Británii pro porušení článků 43 a 48 SES, které společnosti zaručují právo na přemístění sídla společnosti bez předchozího souhlasu. Příslušný soud se obrátil v rámci prejudiciálního řízení na Evropský soudní dvůr s otázkou, zda článek 43 a článek 48 Smlouvy dávají společnosti založené podle práva některého členského státu, v němž má i své sídlo, právo přeložit sídlo do jiného členského státu. ESD konstatoval, že otázka přemístění sídla není v komunitárním právu řešena a tudíž se musí přihlídnout k vnitrostátním předpisům členských států případně mezinárodní smlouvě, která ale doposud přijata nebyla. Pohyb fyzických osob je řešen sekundárním právem, ale pohyb právnických osob zatím není vyřešen. V rozhodnutí je přímo stanoveno, že „je třeba mít na paměti, že společnosti jsou na rozdíl od fyzických osob výtvořem práva, a za současného stavu komunitárního práva výtvořem vnitrostátního práva. Existují pouze na základě rozdílného národního zákonodárství, které určuje jejich zakládání a fungování“.²³ Soud rozhodl, že právní úprava Velké Británie je v souladu s komunitárním právem, protože nebránila společnosti v založení pobočky či dceřiné společnosti, a dokonce ani nebránila přesunutí celé společnosti, v případě, že ukončí aktivity na území Velké Británie. Soud tedy konstatoval, že společnosti nemají při současném stavu komunitárního práva a jeho výkladu Evropským soudním dvorem,

²² Rozhodnutí ESD, C-81/87, the Queen v. H.M.Treasury and Commissioners of Inland Revenue, ex parte Dail Mail and General Trust plc, [online], dostupné z [www: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61987J0081:EN:HTML>](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61987J0081:EN:HTML)

²³ Outlá, V., Hamerlík, P., Bambas, J.: Judikatura Evropského soudního dvora, Plzeň, Čeněk, 2005, str. 183

právo přeložit své sídlo do jiného členského státu a nemají tak, na rozdíl od fyzických osob, primární svobodu usazování.

Sekundární svobodou podnikání je myšleno právo na základě článku 43 zakládat v jiném členském státě pobočky, zastoupení nebo dceřiné společnosti. Dceřinou společností rozumíme samostatný právní subjekt, který je řízen mateřskou společností. Je jí ovládán. Oproti tomu jsou pobočky právně nesamostatné subjekty, tj. nemají právní subjektivitu, ale mají určité samostatné vedení a vlastní účetnictví. Dceřiná společnost podléhá místním předpisům upravujícím založení a zápis do příslušného rejstříku. Zde se problémy s realizací práva usazování vyskytují jen výjimečně. Naproti tomu v oblasti zakládání poboček se vyskytuje problémů celá řada. Pro bližší pochopení zde znovu uvádím některá rozhodnutí Evropského soudního dvora.

V rozhodnutí Centros²⁴ šlo o to, že dva Dánové založili ve Velké Británii společnost s ručením omezeným. Důvod byl ten, že na rozdíl od Dánska Velká Británie nepodmiňuje založení společnosti s ručením omezeným žádným základním kapitálem. Poté chtěli nechat zapsat pobočku v Dánsku, kde chtěli také reálně podnikat. Dánský obchodní rejstřík ale odmítl pobočku zapsat z důvodu, že se takto podnikatelé snaží obcházet dánské právní předpisy. Soud konstatoval, že obcházení právních předpisu není dovolené a že členské státy mají právo přijmout opatření nutná k zamezení takového obcházení zákona a povinností v něm stanovených. Zároveň konstatoval, že zneužití svobody usazování nepředstavuje samo o sobě takové jednání, kdy státní příslušník jednoho členského státu založí společnost v tom členském státě, jehož předpisy mu dávají větší volnost a jsou pro něj výhodnější, a následně založí pobočku v jiném členském státě a hospodářskou činnost vykonává výlučně v něm.²⁵ Proto dánské úřady nepostupovaly v souladu s komunitárním právem.

Důsledkem těchto a některých dalších rozhodnutí ESD, jako např. Überseering²⁶ nebo Inspire Art²⁷, bylo, že díky nedostatku komunitární úpravy mají zakladatelé společností možnost si vybrat právní řád, kde je pro ně nejvýhodnější společnost založit.

²⁴ Rozhodnutí ESD, C-212/97 Centros Ltd. v. Erhvervs-og Selskabsstyrelsen, [online], dostupné z [www: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61997J0212:EN:HTML>](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61997J0212:EN:HTML)

²⁵ Stavinochová, P. Svoboda usazování společností, in Právní rádce, 2006, č. 9, str. 22

²⁶ Rozhodnutí ESD, C-208/00 Überseering BV v. Nordic Construction Company Baumanagement GmbH, [online], dostupné z [www: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62000J0208:EN:HTML>](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62000J0208:EN:HTML)

²⁷ Rozhodnutí ESD, C-167/01 Kamer van Koophandel en Fabriken voor Amsterdam v. Inspire Art Ltd. dostupné z [www: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62001J0167:EN:HTML>](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62001J0167:EN:HTML)

Do důsledku to může znamenat, že společnost, která plánuje přemístit sídlo do jiného členského státu, v něm může pouze založit pobočku a tam pak soustředit veškeré podnikání. Nemusí pak přemísťovat celé sídlo, což je pro společnost více komplikované.

3.1 Právní formy podnikání podle práva Společenství

Nástrojem usnadňujícím podnikání v EU jsou také tři formy společností na základě práva Společenství, které jsou nadřazeny národním úpravám. Jsou to evropské hospodářské zájmové sdružení, evropská akciová společnost a evropská družstevní společnost. Pouze stručně bych se o nich ráda zmínila.

3.1.1 Evropské hospodářské zájmové sdružení (EHZS)

Je nejstarší nadnárodní právní formou. Základem právní úpravy je nařízení²⁸ účinné již od 1. července 1989. Cílem této nadnárodní formy je podpora hospodářské spolupráce mezi evropskými podniky (malé a střední, maximum 500 zaměstnanců) a její usnadnění. EHZS je velice jednoduchá forma jak na založení, tak na vnitřní organizaci, která svým členům umožňuje spojit jejich ekonomické aktivity s aktivitami ostatních členů EHZS. Přičemž ekonomická a právní nezávislost je zachována. Tato právní forma je neutrální se stejnými podmínkami pro všechny členské státy EU. Založit lze EHZS pouhou smlouvou o sdružení a zápisem do příslušného rejstříku, který stanovil národní právní řád, kde má EHZS sídlo. Navíc se založení či zánik EHZS oznamují v Úředním věstníku EU. K založení jsou potřeba alespoň dva zakladatelé z různých členských států EU. Členové neposkytují žádné vklady, nevytváří se žádný kapitál při vzniku sdružení. Protikladem tomu ale je, že členové ručí neomezeně za závazky společnosti. Zisky jsou zásadně ziskem členů a jsou poměrně rozděleny tak, jak je stanoveno v zakladatelské smlouvě.

3.1.2 Evropská akciová společnost (Societas Europea, SE)

Nařízení Rady ES 2157/2001 o statutu evropské společnosti bylo sice přijato již v roce 2001, avšak jeho implementace do národních legislativ byla dokončena až v roce

²⁸ Nařízení Rady EHS 2137/1985 o evropském hospodářském zájmovém sdružení

2004 a první SE začaly vznikat teprve během roku 2006. Smyslem přijetí statutu evropské společnosti bylo jednak odstranění překážek obchodu, ale také bylo nutné přizpůsobit nadnárodní podnikání rozměrům Společenství. SE se v mnohém podobá akciovým společnostem upravených v národních právních řádech. Základní kapitál, jehož výše musí činit minimálně 120 tisíc euro, je rozdělen na akcie a každý akcionář ručí pouze do výše svého upsaného kapitálu. Založit SE lze buď na základě fúze, holdingu nebo založením dceřiné společnosti, případně přeměnou stávající akciové společnosti.

3.1.3 Evropská družstevní společnost (SCE)

Evropské družstvo, jak je někdy společnost nazývána, je nejmladší z uvedených forem evropských společností, která byla založena na základě přímo použitelného nařízení Rady ES 1435/2003. Minimální výše základního kapitálu činí 30 tisíc euro a ten je členěn na podíly. SCE může být založena:

- alespoň pěti fyzickými osobami s bydlištěm alespoň ve dvou členských státech,
- alespoň pěti fyzickými osobami nebo právníckými osobami založenými podle práva členského státu, které mají bydliště v nejméně dvou různých členských státech nebo se řídí právem alespoň dvou různých členských států,
- právníckými osobami založenými podle práva členského státu, které se řídí právem alespoň dvou různých členských států,
- fúzí národních družstev,
- přeměnou stávajícího družstva na SCE.²⁹

²⁹ Evropské družstevní společnost, [online]. Dostupný z www: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/evropska-druzstevni-spolecnost-48836.html>>

4 Mobilita pracovní síly

Mobilitu pracovní síly neboli migraci lze definovat jako jednu z forem mechanického pohybu obyvatelstva. Je to proces prostorového přemísťování osob přes hranice, spojený se změnou místa bydliště na dobu kratší či delší, případně natrvalo. Mobilita pracovních sil přispívá k pokroku, sociálnímu a ekonomickému růstu, ke snížení vysoké míry nezaměstnanosti a k vyrovnanému a trvale udržitelnému rozvoji. V letech 2004 a 2007 vstoupilo do Evropské Unie 12 nových států a tak se prostor pro mobilitu pracovní síly podstatně zvětšil. Míra nezaměstnanosti se nyní v Evropské Unii podle Eurostatu pohybuje kolem 10 %, u mladých lidí mezi 15 a 24 lety je to dokonce dvojnásobek, a to i přes to, že podle odhadů je v EU 2 až 3 miliony neobsazených pracovních míst. Je prokázáno, že 59 % nezaměstnaných, ochotných migrovat za prací do jiné členské země, najde práci do jednoho roku a na druhé straně pouze 35 % těch, kteří ve své zemi zůstanou. Evropané, výrazněji ještě občané České republiky, jsou v tomto ohledu velmi konzervativní. Velký rozdíl je vidět např. v porovnání s USA, kde je typické se několikrát za život stěhovat a měnit práci. Důvodem je samozřejmě i to, že v Evropě se pracovníci musí potýkat s takovými problémy, jako jsou jazyková bariéra či rozdílnost systémů. Důležité je i to, že Američané považují za svoji zemi celé Spojené státy americké, kdežto Evropan stále chápe jako domov pouze svoji rodnou zemi. Proto není pro Evropana tak jednoduché migrovat za prací.

Migrace je z dlouhodobého hlediska braná jako pozitivní. A to jak z hlediska hostitelského tak vysílajícího státu. Do hostitelského státu buď míří kvalifikovaná a mladá pracovní síla, ochotná se přizpůsobit, do jejíhož vzdělání nemusel hostitelský stát investovat. Nebo je to síla naopak nekvalifikovaná, která obsadí pracovní místa, dlouho neobsazená třeba z toho důvodu, že toto místo je pro domovské pracovníky neatraktivní. Mobilita pracovníků je hlavním předpokladem účinného fungování pracovního trhu a umožňuje lidem nacházet lepší pracovní místa a uplatnění. Migraci celkově lze dělit podle několika faktorů. Z hlediska lokalizace ji lze dělit na vnitřní a vnější. Já se ve své práci dále budu zabývat pouze migrací vnější (mezinárodní)

pracovní. Migrace pracovní se podle charakteru potenciálních migrantů a forem výkonu zaměstnání v zahraničí dělí na následující typy³⁰:

- MIGRACE POBÍDKOVÁ vzniká výzvou cílového státu. Jedná se v podstatě o situaci, kdy specialisté ze země, která je méně ekonomicky vyspělá a kde je možnost dosažení kariérního růstu a vysokých mezd omezena, migrují na základě výzvy do země s vyšším životním standardem. Tento typ migrace může být často dlouhodobého, někdy i celoživotního charakteru a proto zde dochází k riziku odlivu domácí pracovní síly.
- MIGRACE POPTÁVKOVÁ pro změnu vychází z vlastních impulsů migranta pracovat v cílové zemi. V rámci tohoto typu migrace zase existuje hrozba v podobě masového přílivu levných pracovních sil, z čehož následně vyplývá růst nezaměstnanosti a tlak na snižování mezd.
- MIGRACE POBYTOVÁ je charakterizována situací, kdy migrant chce buď dlouhodobě, nebo natrvalo změnit místo pobytu, práce a života. Klíčovou roli zde hraje příjmový rozdíl mezi mateřskou a cílovou zemí migranta, který má vliv na překonání bariér v podobě vazeb s domácím prostředím a který se také stává zdrojem krytí počátečních finančních nákladů souvisejících s migrací. Pobytovou migraci lze dále členit na dočasnou, kdy se pracovník po nějaké době vrací zpět do své rodné země a trvalou, kdy pracovník trvale žije na území hostitelského státu.
- MIGRACE DOJÍŽĎKOVÁ (PENDLERSKÁ) na rozdíl od předchozích typů pracovní migrace, zůstává migrantovo místo pobytu a života v domovské zemi. Migrace se pak uskutečňuje buď formou každodenního dojíždění do mateřské země, nebo se migrant po krátkém, většinou však týdenním, pobytu vrací domů zpravidla na víkend. Z uvedené charakteristiky je patrné, že v rámci dojížďkové migrace je cílová země vybraná migrantem povětšinou státem sousedícím s jeho mateřskou zemí.

³⁰ Baštýř, I. a kol. Sociální důsledky vstupu České republiky do Evropské unie. 1. vydání. Brno: Masarykova Univerzita v Brně, 2005, str. 91

4.1 Migrační potenciál

Migrační potenciál určité skupiny obyvatelstva ukazuje, kolik procent z dané skupiny má v plánu migrovat za prací. Průzkum Eurobarometru³¹ zjišťoval, kolik lidí má v plánu se přestěhovat a zjistil, že země EU lze rozdělit z hlediska migrace do několika skupin, a to:

- země EU-15 a to skandinávské země (Dánsko, Finsko a Švédsko), Velká Británie a Irsko a Francie, pro které je charakteristický vysoký migrační potenciál, v průměru kolem 5%,
- nové členské státy s nízkou mobilitou (Česká republika, Maďarsko, Slovensko, Slovinsko a Lotyšsko). V těchto zemích je migrační potenciál v průměru kolem 2 %,
- nové členské státy s vysokou mobilitou (Estonsko, Litva a Polsko). V těchto zemích je migrační potenciál vysoký, v průměru až přes 7 %, a dále státy (Belgie, Kypr, Malta, Německo, Nizozemí a Španělsko), kde je pracovní mobilita na průměrné úrovni.

4.2 Migrační potenciál ČR

Geografická mobilita pracovních sil nemá v České republice přílišnou tradici. Z průzkumu Eurobarometru³² vyplývá, že ze zemí EU-8, Česká republika patří spolu se Slovenskem, Slovinskem a Maďarskem k zemím, které mají nejmenší počet občanů ochotných migrovat za prací. Opakem je Polsko, z něhož ročně odchází pracovat do zahraničí kolem půl milionu Poláků. K podobným závěrům dochází i VÚSP³³.

Podle výsledků terénního šetření z roku 2005 drtivá většina obyvatelstva ČR, téměř 85 %, vůbec neuvažuje o možném pracovním uplatnění v cizině. Velká část zbylého procenta, téměř 60 %, která pomýšlí na odchod z ČR, nepodnikla žádné praktické kroky k uskutečnění svého cíle. Toto se nazývá tzv. teoreticko-hypotetická

³¹ Eurobarometr, European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition, Mobility in Europe-the way forward, [online], dostupné z:

<<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/03/en/1/ef0703en.pdf>>

³² Eurobarometr, European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition, Mobility in Europe-the way forward[online], dostupné z:

<<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/03/en/1/ef0703en.pdf>>.

³³ Vavrečková, J., Janata, Z. Migrační potenciál po vstupu ČR do EU (výsledky terénního šetření).

Praha: VÚPSV, 2005

migrace. Tím se nenaplnily prognózy o mírném zvýšení migrace po vstupu ČR do EU. Ba naopak oproti roku 2003 migrace mírně, asi o 2 %, klesla

Potencionální migranti nejvíce preferují Velkou Británii a Irsko a dále Německo, pravděpodobné důvody jsem již zmínila výše. Nejpreferovanější délkou zahraničního pobytu je rozmezí jednoho až dvou let a to téměř u 50 %. Kolem 8 % osob preferovalo délku pobytu ještě kratší, a to do 3 měsíců. Téměř mizivé je procento osob, které plánují migraci trvalou. Pouze 4 % osob uvažovala nad odchodem do zahraničí na celý život. Výsledky terénního šetření ukazují, že důvody k tak nízkému zájmu o práci zahraničí jsou různorodé. Jako nejčastější důvody jsou uváděny vazby na rodinu a nedostatečná jazyková úroveň. Jedním z dalších důvodů, proč v České republice není migrace častým jevem, může být i to, že životní úroveň není v ČR natolik nízká, že by Češi museli migrovat za lepší.

Zamyslíme-li se nad budoucí migrací, je zde riziko tzv. odlivu mozků neboli brain drain. Emigrace kvalifikovaných odborníků je problém dotýkající se celé Evropské Unie. Mnoho odborníků odchází do zámoří, do USA a Kanady. České republiky se tento problém dotýká především v oblasti zdravotnictví a informačních technologií. Mnoho lékařů, zdravotníků a zdravotních sester odchází za prací do zahraničí s vidinou lepšího finančního ohodnocení a možností pracovat se špičkovou technikou. To může mít do důsledku velice neblahé následky, ale dle mého názoru by naopak ČR měla migraci svých občanů podporovat. Blíže se k tomuto vrátím později a vysvětlím důvody mého stanoviska.

4.3 Faktory ovlivňující pracovní mobilitu

Faktory ovlivňující pracovní mobilitu jsou různé. Dosahovaná úroveň platů (mezd, pracovních příjmů) v cílovém státě je jen jedním motivem migrace. Neméně důležitými motivačními faktory mezinárodní migrace odborníků je rozvoj profesionálních znalostí, práce ve vysoce kvalifikovaných týmech, špičkové vybavení pracoviště, účast na významných mezinárodních projektech, možnosti kariérního postupu, ať už přímo v hostitelské zemi nebo po návratu v zemi mateřské, zdokonalení jazykových znalostí.

Výše příjmů je jedním z motivačních faktorů, který převládá jako rozhodující faktor pracovního pobytu v cizině u zaměstnanců s nižší odborností a úrovní přípravy.

U vysokoškolsky vzdělaných specialistů se s příjmovým motivem prolíná zájem o práci ve vrcholových týmech, poznání nových postupů, technik a technologií. Sklon k migraci je patrný pouze, je-li mzdová úroveň několikanásobně vyšší v cílové zemi než v domácí. Naopak sklon k migraci se snižuje, dosahuje-li mzdová úroveň alespoň 75 % mzdové úrovně v domovském státě.

Již Faini a Venturini³⁴ v roce 1994 potvrdili důležitost rozdílů v příjmech mezi domovskou a cílovou zemí, ale zkonstatovali, že v důsledku tzv. transakčních nákladů, tedy nákladů spojených s přesunem do zahraničí, vztah mezi nimi není lineární. Podle jejich teorie transakční náklady omezují migraci z nejchudších států do bohatších zemí. Pro pracovníky z chudých zemí je finančně velmi nákladné migrovat do bohatšího státu, třebaže jsou zde vyšší mzdy a životní úroveň, neboť zde působí i limitující faktor vyšších životních nákladů než v domovském státu. Pokud se přesto rozhodnou pracovníci z chudých zemí emigrovat do bohatšího státu, jedná se zpravidla o nezvratný proces.³⁵

Důležitým faktorem ovlivňující migraci je věk pracovníka. Je zjištěno, že nejčastěji o emigraci uvažují, případně skutečně emigrují osoby do 39 let. Téměř 82 % pracovníků migrujících do zahraničí, je z této věkové skupiny. Toto potvrzují i studie³⁶ z roků 1991 a 1993, ve které Stark a Taylor (1991) a Adams (1993) zjistili, že největší procento pracovníků migrujících do zahraničí je mezi osobami od 22 do 33 let. Dalším faktorem je vzdělanost. Dalo by se říci, že existuje lineární přímka mezi vzdělaností a migrací za prací, ale nelze to takto zobecňovat, protože migrace je výsledkem individuálního rozhodnutí. Dalším faktorem ovlivňující migraci je geografická vzdálenost cílového státu od domovského. Schwarz ve své studii z roku 1993, potvrzuje, že čím je větší vzdálenost mezi cílovým a domovským státem, snižuje se i

³⁴ Autoři publikace A. Migration and Growth: The Experience of Southern Europe. CEPR Discussion Paper, ze které čerpá Vavrečková, J., Musil, J., Baštýř, I., ve své práci Počty a struktury českých migrantů v zahraničí a ekonomická motivace k zahraniční pracovní migraci

³⁵ Vavrečková, J., Musil, J., Baštýř, I., Počty a struktury českých migrantů v zahraničí a ekonomická motivace k zahraniční pracovní migraci (se specifickým zaměřením na migranty ve Velké Británii), VÚSPSV, 2006, str. 33

³⁶ ADAMS, R. H. Jr. „The Economic and Demographic Determinants of International Migration in Rural Egypt“, Journal of Development Studies, STARK, O. - TAYLOR, J. E. Migration Incentives, Migration Types: The Role of Relative Deprivation.

možnost migrace mezi jednotlivými státy. V souvislosti se vzdáleností se snižuje i počet informací o daném státě, což má určitě také vliv na rozhodování o migraci.³⁷

V neposlední řadě bych chtěla zmínit jazykové dovednosti. A to jednak jako faktor motivující, kdy mnoho pracovníků, a to především výše kvalifikovaných, migruje za prací z důvodu zdokonalení jazykových znalostí, i jako faktor demotivující, protože zahraniční zaměstnavatelé požadují dokonalou znalost jazyka. Určitá jazyková úroveň je požadována zejména u kvalifikovaných pracovníků, ale i u nekvalifikovaných je nutná znalost alespoň na základní úrovni. Tím se blíže dostávám i k problému uznávání kvalifikací, který bude podrobněji popsán v jedné z následujících kapitol.

Ve svém důsledku je však migrace individuálním jevem a záleží na individuálních okolnostech a na rozhodnutí každého jedince samotného, zda za prací migruje či nikoliv.

³⁷Vavrečková, J., Musil, J., Baštýř, I., Počty a struktury českých migrantů v zahraničí a ekonomická motivace k zahraniční pracovní migraci (se specifickým zaměřením na migranty ve Velké Británii), VÚSPSV, 2006, str.

5 Zaměstnávání občanů ČR v EU

Česká republika přistoupila k Evropské unii na základě Smlouvy o přistoupení dne 1. května 2004 a tím se jejím občanů otevřel přístup na pracovní trh na území členských států Evropské Unie. Některé státy EU-15 ale neotevřely svůj pracovní trh zcela. Panovala totiž obava z vysoké nezaměstnanosti, laciné pracovní síly a s tím souvisejících změn cen, které by mohly poškodit trh práce, případně celou ekonomiku země.

Současně se objevily fobie týkající se možného zneužívání sociálního systému, strach z vyšší kriminality a negativních účinků multikulturní společnosti v tradičních starých členských zemích.³⁸ Obavy vyústily v návrh Komise, aby státům byla dána možnost rozhodnutí, zda otevřou své trhy práce nově přístupujícím státům či nikoli. Opakovala se tak situace v roce 1981, kdy k EU přistoupilo Řecko a v roce 1986, kdy přistoupily Španělsko a Portugalsko.

5.1 Přechodné období

Právo volného pohybu pracovníků bylo tedy poznamenáno tzv. přechodným obdobím. Jedná se o přesně stanovené časové období, po jehož uplynutí se na nové členské země bude vztahovat legislativa Unie v plném rozsahu. Po dobu přechodného období mohou občané států EU-8 vstoupit na pracovní trhy zemí EU-15, které přechodné období uplatňují, pouze na základě platného pracovního povolení. Jako určitá garance existuje tzv. princip komunitární přednosti, který znamená, že pokud se některý z původních členských států rozhodne přechodné období uplatňovat, budou mít pracovníci pocházející z nových států EU při obsazování volných pracovních míst v daném státě vždy přednost před občany z tzv. třetích (nečlenských) zemí.

Přechodného období je prostředkem regulace a ochrany pracovního trhu před migrujícími pracovníky ze států EU-8 a zaručují některým členským státům možnost chránit na základě svého vlastního rozhodnutí trh práce před přílivem migrujících

³⁸ Vavrečková, J., Musil, J., Baštýř, I.: Počty a struktury českých migrantů v zahraničí a ekonomická motivace k zahraniční pracovní migraci, VÚSPSV 2007, str. 8

pracovníků z členských států, které přistoupily k EU 1. května 2004. Omezující opatření se vztahují pouze na volný pohyb pracovníků, nikoli na samostatně výdělečné osoby či jiné skupiny občanů EU.

Přechodné období se týká pouze práva na volný přístup na trhy práce, nevztahuje se na související práva migrujících pracovníků, jako jsou například právo ze sociálního pojištění, právo na stejné sociální a daňové výhody jako mají domácí pracovníci, právo koupit si nemovitosti nebo práva na uznání své odborné kvalifikace. Do určité míry se přechodné období týká i práva rodinných příslušníků mít přístup na trh práce.³⁹

Omezení volného pohybu pracovních sil, tedy zaměstnávání osob z nových členských zemí EU, bylo dohodnuto ve formátu 2+3+2 roky. To znamená, že omezení volného pohybu pracovníků může trvat maximálně 7 let a volný pohyb pracovníků bude otevřen plně všem občanům EU ke dni 1. května 2011. Přechodné období bylo primárně stanoveno na 2 roky a poté Evropská Komise měla přezkoumat a přehodnotit, zda jsou další omezení nutná.

Zavedením přechodného období, se po dobu jejich trvání, neaplikují články 1 až 6 nařízení⁴⁰, týkající se přístupu k zaměstnání. Země, na které se vztahují přechodná opatření, proto využívají svých národních právních řádů. Státy mají právo se rozhodnout, zda budou uplatňovat přechodné období nebo nikoli a stejně tak mají možnost, pokud by došlo k narušení trhu práce nebo by to hrozilo, požádat Komisi, aby rozhodla o dočasném pozastavení účinnosti článků 1 až 6 daného nařízení. V naléhavých případech tak může rozhodnout i samotný stát sám. Z rozhodnutí musí být zřejmé, jaké oblasti případně, jakého povolání se omezení týká.

Existuje však výjimka z přechodného období, která se vztahuje k těm občanům pocházejícím z nově přistoupivších států a jejich rodinným příslušníkům, kteří ke dni vstupu do EU pracovali v některém členském státě EU a byl jim umožněn přístup na trh práce na nepřerušenu dobu 12 měsíců nebo delší. Na tyto osoby se restrikce vyplývající z přechodného období ohledně volného pohybu pracovníků nevztahují. Toto platí ovšem pouze ve vztahu ke státu, na jehož území tyto osoby pracovní činnost doposud vykonávaly. V Aktu o přistoupení, v příloze V je přesně stanoveno, že „*Čeští státní příslušníci, kteří ke dni přistoupení ve stávajícím členském státě legálně pracují a*

³⁹ Průvodce zaměstnáváním občanů ČR v zemích Evropské Unie, Evropského Hospodářského prostoru a ve Švýcarsku, str. 5, [online], dostupný z [www: <http://www.cmu.cz/postupy.pdf>](http://www.cmu.cz/postupy.pdf)

⁴⁰ Nařízení Rady EHS 1612/68 ze dne 15. října 1968 o svobodě pohybu pracovníků v rámci Společenství

je jim umožněn vstup na trh práce tohoto členského státu na nepřerušenu dobu 12 měsíců nebo delší, mají přístup na trh práce tohoto členského státu, ale ne na trh práce ostatních členských států uplatňujících národní opatření. Stejných práv požívají čeští státní příslušníci, kterým byl na nepřerušenu dobu 12 měsíců nebo delší umožněn vstup na trh práce stávajícího členského státu až po přistoupení.“

Velká Británie, Irsko a Švédsko již před vstupem nových států v roce 2004 do Evropské Unie oznámily, že na přechodném období trvat nebudou. Velká Británie takto učinila již v roce 2002. Jejich pracovní trhy se proto otevřely pro občany EU-8 hned k 1. květnu 2004. Zbylé státy přechodné období zavedly. Španělsko, Portugalsko, Finsko a Řecko otevřely svůj trh práce dne 1. května 2006, Itálie tak učinila dne 21. července 2006, Nizozemsko 1. května 2007, Lucembursko 1. listopadu 2007 a Francie 1. července 2008. Zatím posledními státy, které svůj trh otevřely, byly Belgie a Dánsko k 1. květnu 2009. Nečlenské země EU, které jsou ale součástí Evropského hospodářského prostoru, také zrušily omezení na pracovním trhu, a to Island od 1. května 2006 a Norsko od 1. května 2009. Cílem Komise bylo, aby omezení přestala platit na konci druhé fáze, tedy na konci pátého roku po vstupu nových států do EU, to se ale nepodařilo.

Omezení nadále platí v Německu a Rakousku. Tyto státy uvolní svůj trh 30. dubna 2011. Pokud se chce občan České republiky nechat zaměstnat v Rakousku, potřebuje získat příslušné pracovní povolení. Tato omezení ale platí jen v některých sektorech, a to ve stavebnictví, zahradnických službách, čištění a úklidu, sociálních a bezpečnostních službách. Znamená to, že podnik se sídlem v Česku, který patří do uvedeného oboru, nemůže do Rakouska pro realizaci své dodávky či služby vyslat své pracovníky z ČR. Česká republika spolu s Rakouskem uzavřela dvě dohody. Dohodu o zaměstnávání občanů v příhraničních oblastech a dohodu o výměně zaměstnanců za účelem rozšíření jejich odborných a jazykových znalostí, obě ze dne 24. srpna 2001. Dohoda o zaměstnávání občanů v příhraničních oblastech se vztahuje na tzv. pendlery. To je osoba mající trvalý pohyb po dobu minimálně jednoho roku v příhraničních oblastech, v České republice v okresech Břeclav, Znojmo, Jindřichův Hradec, České Budějovice, Český Krumlov a Prachatice, nebo v Rakousku v okresech Gänserndorf, Gmünd, Hollabrunn, Horn, Mistelbach, Waidhofen/Thaya, Freistadt, Rohrbach a Urfahr-Umgebung, vykonává zaměstnání v příhraniční oblasti druhého státu a do místa

trvalého pobytu se denně vrací. Povolení může být vydáno až na 12 měsíců s možností požádání o volný pohyb na rakouském trhu práce.

Německo také uvolnilo svůj pracovní trh alespoň částečně, a to pro nedostatkové pozice a také pro absolventy německých škol od 1. ledna 2009. Dále také zjednodušilo postup pro získání povolení zaměstnání pro absolventy vysokých škol obecně.

Evropská Komise dne 18. listopadu 2008 vydala hodnotící zprávu⁴¹, ve které zhodnotila přínosy a negativa rozšíření Evropské unie v roce 2004 a 2007 z hlediska dopadu volného pohybu osob, především pracovníků na trh práce. Zpráva potvrdila názor, že otevření trhů práce členských států občanům zemí EU-8 nevedlo k narušení, ale naopak mělo příznivý dopad jak na trh práce, tak na celkovou sociální stabilitu států. Obávána mobilita pracovníků z východního bloku je pouze omezená a tudíž ovlivňuje pracovní trh pouze sporadicky. Obavy z masového odcházení do zahraničí byly proto neopodstatněné. Migrační toky z „Východu“ naopak přispěly v zemích s otevřeným trhem práce k udržení hospodářského růstu a vedly k lepším veřejným financím. Díky potlačení ilegální práce a zvýšení legální zaměstnanosti byl vykázán vyšší příjem z daňových odvodů a příspěvků sociálního zabezpečení. Strach ze zneužívání sociálního systému se ukázal jako lichý, protože migranti přispívali výrazně více do sociálního systému, než z něj čerpali. V uvedených státech nedošlo ani k vytlačování domácích pracovníků a zvýšení nezaměstnanosti místního obyvatelstva. Naopak, pracovníci z nových členských zemí obsazovali pracovní místa dlouhodobě neobsazená a pro místní obyvatelstvo neatraktivní, čímž přispěli k harmonizaci nabídky a poptávky po volných pracovních místech. Ve zprávě Evropské komise⁴², která hodnotila období mezi 1. květnem 2004 a 30. dubnem 2006 se doslova uvádí, že *„výsledkem uvolnění pracovních trhů pro občany z nových členských zemí je pozitivní přínos pro dlouhodobý hospodářský růst prostřednictvím kumulace lidského kapitálu“*.⁴³

Recipročně měla Česká republika právo na uplatnění omezujících opatření v oblasti zaměstnávání občanů jiných členských států na pracovním trhu České republiky,

⁴¹ Zpráva o první fázi (1. ledna 2007 – 31. prosince 2008) přechodných ustanovení stanovených ve smlouvě o přistoupení z roku 2005, požadovaná podle přechodného ustanovení stanoveného ve smlouvě o přistoupení z roku 2003, [online]. Dostupné z [www: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0765:FIN:CS:HTML>](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0765:FIN:CS:HTML)

⁴² Zpráva o působení přechodných ustanovení stanovených ve smlouvě o přistoupení z roku 2003 (období od 1. května 2004 do 30. dubna 2006), [online]. Dostupné z [www: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0048:FIN:CS:PDF>](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0048:FIN:CS:PDF)

⁴³ Vavrečková, J., Musil, J., Baštýř, I. : Počty a struktury českých migrantů v zahraničí a ekonomická motivace k zahraniční pracovní migraci, str. 9, VÚSPSV, 2007

a to na základě Smlouvy o přistoupení k EU. Česká republika podobná opatření nikdy neaplikovala, přestože vláda, která svým usnesením⁴⁴ vyjádřila názor, že se nezříká uplatnění podobných opatření vůči ostatním členským státům s ohledem na stávající situaci trhu práce. Pravdou ale je, že Česká republika povětšinou nemá zájem na zavedení omezujících opatření, protože pracovní síly, které k nám z jiných členských států plynou, jsou spojeny s investicemi a s novými pracovními příležitostmi, o které má Česká republika naopak zájem. Ani ostatní nově přistupující státy nezavedly žádná omezující opatření vůči občanům ČR. Výjimkou je pouze Malta, která uplatňuje systém automaticky vydávaných pracovních povolení.

Lze říci, že podobná situace nastala opět v roce 2007, při přistoupení Bulharska a Rumunska. Obě dvě země se rozhodly neuplatňovat vůči občanům ČR, ani jiných členských států EU, přechodné období. Občané ČR tedy mohou volně vstupovat na pracovní trh v těchto zemích bez omezení. Ani Česká republika ve vztahu k oběma novým balkánským členům EU neuplatňuje žádné restriktce týkající se přístupu na tuzemský pracovní trh. Avšak země EU-15 přechodné období zavedly. Přechodná opatření jsou zakotvena v příloze VI Aktu o přistoupení Bulharska a Rumunska a mohou být aplikována po dobu maximálně 7 let, a to ve dvou fázích (2 a 5 let), po kterých bude následovat podobně jako v případě států EU-8 vyhodnocení jejich účinnosti a nezbytnosti. Překvapivě, Velká Británie zhodnotila po vášnivých debatách, že svůj pracovní trh občanům EU-2 neotevře. Bylo to poprvé v historii, kdy Británie něco takového zakázala a stalo se tak v reakci na počet přistěhovalců ze zemí EU-8, především z Polska. Od 1. ledna 2007 mají statní příslušníci Bulharska a Rumunska, jako příslušníci členských států EEA, právo přestěhovat se a usadit se v kterémkoli členském státě EU, a to první tři měsíce bez omezení a dále jen pokud požívají práv podle komunitárního práva jako studenti, samostatně výdělečně činné osoby, nebo nejsou finančně závislé na sociálním systému Velké Británie. Na pracovní trhy členských států, které uplatňují přechodné období, mohou občané států EU-2 vstoupit pouze s platným pracovním povolením.

⁴⁴ Usnesení vlády ze dne 7. ledna 2004 č. 13 k postoji vlády k přechodnému období pro volný pohyb pracovníků

5.2 Počty pracovníků ČR v zahraničí

V roce 2007 se Ministerstvo práce a sociálních věcí pokusilo shromáždit informace o počtu pracovníků ČR zaměstnaných v zahraničí. Viz tabulka č. 1. Statistiky, zabývající se počtem občanů ČR zaměstnaných v členských státech EU, nejsou ve většině případů aktuální a přesné. Často zachycují pouze určitou část pracovních migrací, ale přesto se z nich dá ledacos dovodit. Problém těchto statistik spočívá v tom, že každá země nahlíží na pojem migrace z různého úhlu a proto i statistiky mohou být zkreslené. Další skutečností ztěžující přehlednost je to, že Čech migrující za prací nemá v České republice odhlašovací povinnost. Podobně jsou na tom i statistiky v zahraničí. Například Irsko registruje nově příchozí zahraniční pracovníky, ale již ne jejich odchod. Je tedy možné, že počty ve statistice zahraničních pracovníků neodpovídají skutečnosti.

Tabulka č. 1: Počet Českých občanů pracujících ve státech EU v letech 2005–2007

	2005	2006	2007
Spojené království ¹	17600	17 400	30 000
Německo	2 010	12 404	13 579
Irsko ²	5 761	4 524	12 000
Rakousko	*	6 680	5 278
Švýcarsko	31	1 440	4 157
Itálie	4 217	4 115	4 050
Španělsko	*	2 944	2 800
Nizozemsko	*	1 394	1 250
Slovensko	814	1 065	1 241
Norsko	284	210	633
Kypr	*	*	457
Švédsko	152	140	232
Polsko	*	205	164
Slovinsko	128	128	141
Island	*	140	120
Maďarsko	115	118	110
Francie	99	82	72
Malta	12	61	66
Lotyšsko	*	*	35
Finsko	11	11	11
Belgie	*	1 593	*
Bulharsko	*	*	*
Dánsko	*	*	*
Estonsko	*	*	*
Lichtenštejnsko	*	*	*
Litva	*	*	*
Lucembursko	*	*	*
Portugalsko	*	*	*
Rumunsko	*	*	*
Řecko	*	*	*
Celkem ČR	31 234	54 654	76 396

Zdroj: MPSV. Přehled zaměstnanosti občanů ČR na území států EU/EHP a Švýcarska v letech 2005 – 2007. [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5296/Obcane_CR_v_EU.pdf>.

Poznámky: Tabulka je sestavena dle sestupné tendence k 31. lednu 2007.

* údaje nebyly k dispozici (státy je nedodaly a nejsou k dispozici ani na Eurostatu).

1 Údaj vychází z Worker Registration Scheme (WRS), které je povinnou registrací příchozích pracovníků ze států EU-8 pracujících ve Velké Británii.

2 V Irsku je registrován pouze příchod pracovníka

Nejvíce Čechů nyní odjíždí za prací do Velké Británie a Irska, a to proto, že velká většina i potenciálních migrantů preferuje anglicky mluvící země. Není totiž pochyb, že angličtina je jedním z nejrozšířenějších komunikačních jazyků a také jedním z oficiálních jazyků Evropské Unie. Dále také díky tomu, že jsou to dvě ze tří zemí, které otevřely svůj trh práce pro pracovníky ze zemí EU-15 již dnem přistoupení. Dále mnoho Čechů migruje za prací do Rakouska a Německa, vzhledem ke geografické blízkosti.

Dle údajů ministerstva práce a sociálních věcí pracovalo ve Velké Británii v roce 2007 přibližně 30 tisíc Čechů. Podle britského registru pracovníků (Worker Registration Scheme) to bylo v roce 2009 již 56 tisíc Čechů. Ve Velké Británii pracují Češi nejčastěji ve službách, pohostinství, zemědělství, výrobě a potravinářském průmyslu. V Irsku, kde v roce 2007 pracovalo kolem 12 tisíc občanů české národnosti, pracují Češi nejvíce v oblasti stavebnictví a pohostinství.

V Rakousku pracují Češi nejčastěji ve stavebnictví a dále ve strojírenství, v turistickém ruchu a ve zdravotnictví. V roce 2007 bylo registrováno přes 5 tisíc pracovníků. Na základě dvou bilaterálních smluv⁴⁵ bylo v roce 2007 v Rakousku zaměstnáno přibližně 140 občanů ČR a to na základě Dohody o výměně zaměstnanců přibližně 40 osob a na základě Dohody o zaměstnávání občanů v příhraničních oblastech asi 100 osob. Ostatní povolení byla udělena mimo tyto dohody. Výše kvót, tedy počet českých občanů, kterým rakouské úřady mohou vydat pracovní povolení, byla stanovena pro Dohodu o přeshraničních pracovnících na 450 a osob pro Dohodu o výměně zaměstnanců 300 osob za rok do celého Rakouska.

⁴⁵ Dohoda mezi vládou České republiky a vládou Rakouské republiky o zaměstnávání občanů v příhraničních oblastech ze dne 24. srpna 2001, Dohoda mezi vládou České republiky a vládou Rakouské republiky o výměně zaměstnanců za účelem rozšíření jejich odborných a jazykových znalostí ze dne 24. srpna 2001, [online], dostupné z [www](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/bilateralni_dohody): <http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/bilateralni_dohody>

V Německu, kde v roce 2007 podle statistik pracovalo více než 13 tisíc občanů ČR, byli Češi nejčastěji zaměstnáni ve zpracovatelském průmyslu nebo jako řemeslníci, dále v pohostinství, v pronájmu pozemků a bytů, v obchodě a ve zdravotnictví. V roce 1991 byla uzavřena Dohoda o vzájemném zaměstnávání občanů za účelem rozšíření odborných a jazykových znalostí, na základě které může být zaměstnáno ročně až 1400 stážistů. Další možností je být zaměstnán jako sezonní pracovník, což lze na max. 4 měsíce.

5.3 EURES

Přestože většina států své pracovní trhy neotevřela a rozhodly se využít možného přechodného období k ochraně svých trhů práce, Evropská Komise pracovní mobilitu podporuje. Jedním z nástrojů Evropské Komise na podporu mobility je i Evropská služba zaměstnanosti, EURES.

Síť EURES, tzv. EUROpean Employment Services – Evropská služba zaměstnanosti, působí v rámci Evropské Unie již od roku 1993. Byla ustanovena na základě rozhodnutí Evropské Komise 93/569/EHS, které vycházelo z nařízení EHS 1612/68 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství, jež umožňuje bližší spolupráci národních služeb zaměstnanosti. EURES tedy funguje od roku 1994, ale postupně byla nutná novelizace a přiblížení s národními službami zaměstnanosti. Bylo proto Radou přijato nové Rozhodnutí o EURES⁴⁶, které stanovilo, že EURES je: *„hlavní nástroj pro sledování mobility, na podporu volného pohybu pracovníků a integrace evropských trhů práce a pro informování občanů o použitelných právních předpisech Společenství“*. Cíle EURES byly také zakotveny v tomto rozhodnutí. Bylo stanoveno, že EURES podporuje evropskou strategii zaměstnanosti a přispívá k upevnování evropského jednotného trhu. Článek 2 daného rozhodnutí stanovil, že *„EURES usiluje, ve prospěch uchazečů o zaměstnání, pracovníků i zaměstnavatelů, zejména o podporu:*

- *rozvíjení evropských trhů práce, otevřených a dostupných pro každého,*
- *nadnárodní, meziregionální a přeshraniční výměnu volných pracovních míst a žádostí o zaměstnání,*

⁴⁶ Rozhodnutí Komise ze dne 23. prosince 2003, kterým se provádí nařízení Rady EHS 1612/68, pokud jde o vyřizování nabídek volných pracovních míst a žádostí o zaměstnání.

- *transparentnosti a výměny informací o evropských trzích práce, včetně informací o životních podmínkách a o možnostech získání odborné kvalifikace,*
- *rozvoje metod a ukazatelů pro tento účel.*“

Hlavním úkolem sítě EURES je přispívat k mezinárodní mobilitě pracovních sil a usnadňovat ji, poskytovat služby, které napomáhají pracovníkům, uchazečům a zájemcům o práci i zaměstnavatelům, respektive všem občanům, kteří chtějí využít svého práva volného pohybu osob. EURES spolupracuje s národními službami zaměstnanosti členských států. Účelem je výměna informací o poptávce a nabídce pracovních míst v Evropské Unii. Služby EURES se nyní účastní 31 států, všechny státy Evropské Unie a Norsko, Island a Lichtenštejnsko, které jsou součástí EHP. Do spolupráce EURES je zapojeno také Švýcarsko. Koordinační úřad EURES stanovuje každé tři roky hlavní směry činnosti EURES. Pro roky 2007–2010 byly stanoveny tyto priority⁴⁷:

- podporovat cíle Strategie pro růst a zaměstnanost prostřednictvím informačního a poradenského Servisu,
- urychlit zapojení EURES do veřejných zaměstnaneckých systémů v celé oblasti EU/EHP,
- zlepšit EURES mezi ostatními sítěmi a poskytovateli informací jak v národním tak mezinárodním měřítku
- zlepšit viditelnost služeb EURES prostřednictvím komunikační aktivity,
- zlepšit sběr strategických dat a zajistit řádnou evaluaci výsledků a pravidelné monitorování
- zlepšit komunikaci se specifickými skupinami, tam, kde je to nutné
- zlepšit transparentnost informací
- zlepšit kvalitu informací
- přispět k identifikování nedostatků pracovní síly
- rozvoj přeshraničních aktivit, zejm. mezi novými, nebo novými a starými členskými státy

EURES má nyní na 700 poradců. Poradci působí na pověřených úřadech práce v krajských městech. V České republice začala služba fungovat 1. května 2004 a k dnešnímu dni má ČR 15 EURES poradců. EURES v podstatě funguje jako databáze

⁴⁷ EURES Guidelines for 2007-2010, [online] dostupné z [www: <http://www.upsvarno.sk/data/files/109.pdf>](http://www.upsvarno.sk/data/files/109.pdf)

životopisů a volných pracovních míst. EURES se skrze své informační a poradenské služby snaží pomoci překonávat bariéry, jako jsou komplikace při vyřizování administrativy, kulturní a jazykové bariéry, a tím napomáhat migrantům realizovat jejich záměr a přispět k plnění práv Evropské unie. Služba EURES limituje riziko toho, že se osoba stane obětí nepoctivých zprostředkovatelů zaměstnání.

5.4 Uznávání kvalifikace

Úroveň vzdělávání a kvalifikace odborníků je v různých členských státech různá, což je jednou z příčin překážek volného pohybu osob. K její harmonizaci bylo proto potřeba sjednotit uznávání kvalifikací na úrovni Společenství. Uznávání kvalifikace je částečně upraveno ve smlouvě o založení Evropského společenství v člancích 40 a 49 odst. 1, ve kterém je stanoveno: *„Za účelem usnadnění přístupu osob k samostatně výdělečným činnostem a jejich výkonu přijme Rada postupem podle článku 251 směrnice upravující vzájemné uznávání diplomů, osvědčení a jiných dokladů o kvalifikaci.“* Dále je uznávání odborné kvalifikace upraveno především ve směrnici Rady 89/48/EHS o obecném systému pro uznávání vysokoškolských diplomů vydaných po ukončení nejméně tříletého odborného vzdělávání a přípravy, ve směrnici Rady 92/51/EHS o druhém obecném systému pro uznávání odborného vzdělávání a přípravy, kterou se doplňuje směrnice 89/48/EHS a ve směrnici Evropského parlamentu a Rady 1999/42/ES, kterou se zavádí postup pro uznávání dokladů o dosažené kvalifikaci pro profesní činnosti upravené směrnicemi o liberalizaci a o přechodných opatřeních a kterou se doplňuje obecný systém uznávání dokladů o dosažené kvalifikaci. Pro některá zaměstnání byly přijaty tzv. sektorové směrnice, které stanovují systém automatického uznávání diplomů, konkrétně se jedná o následující povolání: architekti, porodní asistentky, farmaceuti, lékaři, zdravotní sestry, stomatologové a veterináři. Tato situace byla poměrně zmatečná, proto byla přijata směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES o uznávání odborných kvalifikací ze dne 30. září 2005, ta systém uznávání kvalifikací zjednodušila. Do sebe začlenila jak tři výše zmíněné, tak sektorové směrnice. Členské státy měly povinnost implementovat danou směrnici do svých národních řádů, a to do dvou let. Česká republika tak učinila zákonem č. 189/2008 Sb., který novelizuje právní úpravu uznávání odborných kvalifikací v České republice, zákon č. 18/2004 Sb. a další související zákony.

Uznávání neboli nostrifikace vzdělání či kvalifikace se v zásadě dělí na uznávání profesní, tzn. uznávání odborných kvalifikací a akademické tj. uznávání dosaženého vzdělání. Profesní kvalifikace, tedy znalosti a schopnosti dané osoby, může být doložena jak dokladem o formální kvalifikaci, přípravě, tak dokladem o faktickém výkonu činnosti. Výsledkem procesu profesního uznávání je rozhodnutí o tom, zda dotyčná osoba má dostatečné znalosti a schopnosti, aby mohla vykonávat konkrétní povolání nebo činnost. Akademické uznávání je v podstatě uznávání diplomů, kvalifikací nebo částí studijních programů jedné vzdělávací instituce jinou vzdělávací institucí. Výsledkem je pak rozhodnutí o tom, zda vzdělání získané v jednom členském státě je rovnocenné vzdělání poskytovanému ve druhém a naopak. V zásadě platí automatické uznání diplomů a kvalifikace, skutečnost ale může být poněkud odlišná. Řešení je nasnadě. Země EU by měly do roku 2010 propojit své národní systémy kvalifikací s celkovým evropským rámcem a od roku 2012 by pak všechny nové vysokoškolské diplomy získané v EU měly obsahovat odkaz na jednu z úrovní evropského rámce.

V České republice vznikla roku 2005 tzv. Národní soustava kvalifikací, jejímž jedním z hlavních cílů je srovnatelnost kvalifikací v ČR a EU. Napomáhá tomu, aby byl v České republice přizpůsoben národní kvalifikační rámec evropskému (Evropský kvalifikační rámec, EQF), a aby počátkem roku 2012 (lhůta stanovená Evropskou Komisí) byl národní kvalifikační systém připraven k provozu, tedy aby kvalifikační rámce byly srovnatelné jak v České republice, tak v Evropské unii.

6 Zaměstnávání českých občanů ve Velké Británii

V této kapitole bych se ráda zaměřila na zaměstnávání českých občanů ve Velké Británii. Především proto, že je to stát, kam ročně odchází za prací největší počet českých občanů. Důvodem může být i to, že VB je anglicky mluvící zemí. Není pochyb o tom, že i v České republice je znalost anglického jazyka považována za velice důležitou.

Dne 1. května 2004 Velká Británie spolu s Irskem a Švédskem otevřela svůj pracovní trh všem novým členům Evropské unie bez jakýchkoli omezení. Tím vznikla občanům států EU-10 stejná práva na trhu práce jako státům EU-15. Velká Británie se stala cílovou zemí pro mnoho Irů, Poláků, Litevců, Lotyšů, Estonců, Maďarů, Čechů a Slováků. Podle Worker Registration Scheme pracuje dnes ve Velké Británii přes 600 tisíc Poláků. Čechů je podstatně méně. Jak jsem již výše zmínila, v roce 2009 jich ve Velké Británii, dle údajů WRS, pracovalo přibližně 56 tisíc. Je ale pravděpodobné, že číslo není konečné. Odhaduje se, že asi 1/3 Čechů pracujících ve Velké Británii, není zaregistrována. Číslo tedy může být značně vyšší. Podle britského průzkumu pracovních sil (Labour Force Survey) pracovalo ve VB 14 % občanů ze zemí EU-8 jako samostatně výdělečně činných. S tím souvisela i klesající míra nezaměstnanosti ve Velké Británii. Téměř třetina firem v soukromém sektoru zaměstnávala zahraniční pracovníky, mnoho z nich uvedlo, že důvodem k tomu je i nemožnost obsadit volné pracovní místo britskými zaměstnanci a dále vyšší pracovní morálka migrujících pracovníků.

Migrační trend se zpomalil příchodem finanční krize v roce 2008. Cílové země v současnosti nabízejí méně pracovních pozic, mezera ve mzdových rozdílech původních a přistupujících zemí se snižuje a někteří migranti se vracejí zpět domů. To se týká např. i Slovenské republiky, kde ke konci roku 2008 byl zaznamenán výrazný návrat převážně svobodných Slováků pracujících ve Velké Británii, Irsku a Maďarsku.

Velká Británie se nepřipojila k Schengenské dohodě, a proto je stále nutné se při příjezdu do Velké Británie prokazovat platným cestovním pasem či občanským průkazem. Každý občan České republiky je ale oprávněn do Velké Británie odcestovat a

hledat si práci. To současně znamená, že musí platit daně a pojištění tzv. National Insurance.

6.1 Worker Registration Scheme

Britská vláda zrušila pro občany ČR a ostatních zemí EU-8 pracovní povolení, ale zavedla od 1. května 2004 tzv. registr pracovníků u Home Office (Worker Registration Scheme). Home Office je vládní úřad pro vnitřní záležitosti Anglie a Walesu. Smyslem toho je mít přehled o dopadu rozšíření na pracovní trh ve Velké Británii. I zde jsou údaje pouze orientační, protože stejně tak jako v Irsku, pracovníci mají povinnost se zaregistrovat, ale již ne odregistrovat. Proto se mohou v registru vyskytovat i údaje o osobách, které již ve Velké Británii nepracují, či ani nepobývají.

Registrační povinnost měl a má každý pracovník přicházející ze zemi EU-8 a začínající v nové práci ve Velké Británii po 1. květnu 2004, jakož i ten, který před tímto datem ve Velké Británii sice již pracoval, ale pracoval nelegálně. Z uvedeného vyplývá, že registrační povinnost se netýká osob, které pracovaly legálně před 1. květnem 2004 a ve stejném zaměstnání zůstaly i nadále, nebo již před tímto datem osoby pracovaly nepřetržitě 12 měsíců. Pracovní registraci podléhají též čeští studenti, kteří ve VB přijmou zaměstnání, čeští občané pracující na zkrácený pracovní úvazek nebo ti, kteří jsou zde zaměstnaní prostřednictvím agentur. Naopak osoby samostatně výdělečně činné se registrovat nemusí. Další skupiny osob, která se také nemusí registrovat, jsou:

- ty, které pracují ve Spojeném království legálně už 12 měsíců nebo více ve svém současném zaměstnání, počítáno před 1. květnem 2004
- ty, které pracovaly legálně ve Spojeném království a které v tomto zaměstnání zůstávají i po 1. květnu 2004
- ty, které dostaly povolení vstoupit do Spojeného království na základě zápisu do Seznamu sezónních zemědělských pracovníků (SSZP) před 1. květnem 2004
- ty, které poskytují služby ve Spojeném království ve prospěch zaměstnavatele, který nemá sídlo ve Spojeném království
- ty, které jsou rodinnými příslušníky (manželem/manželkou nebo dítětem mladším 21 let) občana Švýcarska nebo země Evropské hospodářské zóny, kteří pracují ve Spojeném království

- ty, které jsou rodinnými příslušníky občana Švýcarska nebo země Evropské hospodářské zóny, který je ve Spojeném království, a které jsou studenty nebo důchodci nebo osobami nezávislymi
- ty, které jsou rodinnými příslušníky osoby, která legálně pracuje ve Spojeném království.⁴⁸

6.1.1 Registrační proces

Pokud si občan ČR najde práci ve Velké Británii, musí do 1 měsíce vyplnit registrační formulář a odeslat spolu s poplatkem 90 liber a dopisem od zaměstnavatele, který slouží jako důkaz, že zaměstnanec je opravdu v pracovním poměru, na Hraniční kontrolu Spojeného království. Po schválení žádosti mu bude vystavena registrační karta pracovníka, která obsahuje jeho osobní údaje a specifické referenční číslo. Karta platí po dobu jeho zaregistrování v programu. Dále mu bude vydáno osvědčení, které dovoluje pracovníku pracovat pro daného zaměstnavatele. Jestliže pracovník pracuje pro více než jednoho zaměstnavatele, musí o registrační certifikát požádat pro každého zaměstnavatele zvlášť. Poplatek platí však pouze při prvním podání žádosti, kdy je mu vystavena registrační karta. Pokud uběhne měsíční lhůta a zaměstnanec se do systému neregistruje, je jeho pracovní poměr považován za nelegální.

Po uplynutí 12 měsíců nepřetržité práce s přerušením maximálně na celkem 30 dní nabude zaměstnanec plných zaměstnaneckých práv a povinnost registrace se již na něj nebude vztahovat. Může podat žádost o povolení k pobytu, jež potvrdí právo přebývat ve Velké Británii jako pracovník. Povolení k pobytu je pouze deklaratorním potvrzením již existujícího práva. Důkazy o 12 měsících nepřerušného zaměstnání zahrnují registrační kartu pracovníka a podpurná osvědčení o registraci pro každého zaměstnavatele, pro kterého zaměstnanec pracoval, dopisy od zaměstnavatelů a výplatní pásky.⁴⁹ Kdyby ovšem zaměstnanec měnil zaměstnavatele a mezidobí mezi oběma zaměstnáními by bylo delší než jeden měsíc, celý proces by se musel opakovat. Propadla by i registrační karta z původního zaměstnání.

⁴⁸Portál EURES, Volný pohyb: Spojené Království, [online], dostupné z [www: <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=free&lang=cs&countryId=UK&fromCountryId=CZ&accessing=0&content=1&restrictions=1&step=2>](http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=free&lang=cs&countryId=UK&fromCountryId=CZ&accessing=0&content=1&restrictions=1&step=2)

⁴⁹Program registrace pracovníků (Worker Registration Scheme)-pokyny, [online] dostupné z [www: <http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/workingintheuk/eea/wrs/workers/>](http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/workingintheuk/eea/wrs/workers/)

Pokud občan ČR ve Velké Británii pracuje, nebo pokud nepracuje, ale má dostatek prostředků aby se užíval, má automaticky právo k pobytu na neomezeně dlouhou dobu, není potřeba povolení k pobytu. Zaměstnavatel nemá vůči státu téměř žádné povinnosti. Povinnost přihlásit se do WRS je pouze na straně zaměstnance a zaměstnavatel nemá povinnost ani o tomto zaměstnanci informovat. Vyskytly se ale i případy, kdy zaměstnavatel dokonce bránil zaměstnanci v registraci. To je protizákonné a v takových případech často dochází k potlačování práv zaměstnance. Zaměstnanec má často horší pracovní i platební podmínky, protože se nemůže bránit a jeho zaměstnání je v podstatě nelegální.

6.2 National Insurance

Jak již bylo výše uvedeno, občan EU-10, pokud pracuje ve Velké Británii, musí platit daň a národní pojištění (National Insurance). National Insurance (NI) je národní pojištění, ze kterého se platí všechny lékařské služby, podpora v nezaměstnanosti nebo nemocenské dávky. Jakým způsobem bude placeno a jak vysokou částku, je závislé na tom kolik si zaměstnanec vydělá a zda pracuje pro sebe nebo pro někoho jiného. Příspěvky do národního pojištění se označují jako National Insurance Contribution. Každý zaměstnanec musí požádat o přidělení čísla národního pojištění (National Insurance Number). Zaměstnavatel může s touto záležitostí zaměstnanci pomoci, ale odpovědnost k přihlášení má pouze zaměstnanec. Díky NIN je možné zjišťovat zaplacenou částku na pojištění. NIN je také používáno pro úřady práce při hledání zaměstnání a pro podporu v nezaměstnanosti a také pro místní úřady. Mnoho britských zaměstnavatelů vyžaduje, aby zaměstnanec vlastnil NIN, a nejsou ochotni jej bez NIN zaměstnat, i přestože jinak uchazeč splňuje všechny kvalifikační požadavky. Naopak ale někdy dochází k tomu, že zaměstnavatel nabídne zaměstnanci práci bez placení Národního pojištění nebo daní, tzv. cash in hand. To je ale protizákonné a nemělo by se tak dít.

Pro získání NIN je třeba se objednat na pohovor na Úřadu práce (Jobcentre). K pohovoru je nezbytné si přinést:

- doklad totožnosti (proof of identity),
- potvrzení o pracovní činnosti (proof of employment)

- dva doklady o bydlení (proof of address), které je možné získat od majitele či pronajimatele domu, výpisem z banky, nebo tzv. utility bill (např. účet za plyn, vodu, elektřinu)
- poslední výplatní pasky (v případě, že osoba již pracuje)
- potvrzení od Home Office o registraci Worker Registration Scheme.

Dodací lhůta NIN se pohybuje mezi dvěma až šesti týdny. Společně se samotným číslem zaměstnanec obdrží i plastovou kartu s vyraženým NIN. Číslo je speciální, je přiděleno jen jedné osobě. Český ekvivalent neexistuje, ale dalo by se toto číslo přirovnat k českému rodnému číslu.

Je důležité poznamenat, že zaměstnavatel nemá žádné právo ponechat si doklady totožnosti zaměstnance jako občanský průkaz nebo pas u sebe. Pro své účely si může opatřit kopii, ale zadržet doklady je protizákonné. Zaměstnanec se může bránit v případě, že by mu zaměstnavatel chtěl doklady zadržovat.

6.3 Daně

Daně platí stejně jak občan Velké Británie, tak občan České republiky, a to již od první výplaty. Daňový systém ve VB je tradičně rozdělen na přímé a nepřímé daně. Platí, že daňová zátěž patří ve VB k nižším. Poměrně nízká je ve Velké Británii daň z příjmu fyzických osob. Kromě daně z příjmu, bude občan ČR nejčastěji platit majetkovou daň, daň z přidané hodnoty nebo státní pojištění, které zakládá nárok na některé dávky, jako důchod a jiné sociální dávky. Každý pracovník má tzv. daňový kód (Tax Code), který přiděluje daňový úřad. Ten zaměstnavatel používá na to, aby zjistil kolik má za zaměstnance platit. Pokud není ještě výše daně stanovena, daň je odváděna dle mimořádného daňového kódu tzv. Emergency Tax Code. Z hrubého platu bude odvedeno sociální a zdravotní pojištění (National Insurance)

- kdo si vydělá mezi £ 110 a 844 týdně, bude odvádět z hrubé mzdy 11 %,
- kdo si vydělá více než £ 844 týdně, bude odvádět z každé libry, která tuto částku překročí 1 %,
- kdo si vydělá alespoň £ 97 týdně, neodvádí žádnou částku.

Daň z příjmu pro rok 2010/2011

- Starting rate for savings – 10 % z příjmu 0 až 2,440 £/r
- basic rate – 20 % z příjmu 0 až 37 400 £/r

- higher rate – 40 % z příjmu od 37 401 £/r až 150 000£/r
- additional rate – 50 % z příjmu nad 150 000 £/r⁵⁰

Hlavním výběřčím daní je berní úřad tzv. Finanční a celní úřad Jejicho Veličenstva, zkratkou HMRC (Her Majesty's Revenue and Customs). V případě, že občan pracuje pro někoho, je tedy zaměstnanec, sám zaměstnavatel mu vyměří daň a národní pojištění a sám je odvede na HMRC. Část strhovaná každý měsíc je poměrnou částí k výši příjmu. Konec daňového období připadá vždy na 5. dubna a zaměstnavatel předá zaměstnanci tzv. Závěrečné roční potvrzení (End of Year certificate), kde se uvádí celá výplata a výše daně a národního pojištění.

Ke konci zdaňovacího období je možné požádat o vrácení přeplatku. Výši daňového přeplatku je možné vypočítat z odpočtů daně (Income Tax) uvedených na výplatních páskách, hrubé mzdy a nezdanitelné položky (Personal Tax Allowance). Naopak pracuje-li osoba sama pro sebe, daň odvádí sama a je za to odpovědná. Pokud zaměstnanec nedosahuje určité výše mezd, tedy pracuje, ale dostává nízkou mzdu, je možné, že získá tzv. pracovní daňový úvěr. Ten má pomoci s hrazením každodenních nákladů na živobytí.

6.4 Sociální dávky

Pracoval-li pracovník na území Velké Británie po dobu minimálně 12 měsíců a řádně se zaregistroval na Home Office, vznikne mu plný nárok na celou řadu příspěvků. A to včetně sociální podpory a podpory v nezaměstnanosti, které jsou odvozovány od výše příjmů. Dávky financované z daní a odvozené od příjmu mohou v současnosti pobírat pouze lidé s trvalým pobytem v Británii. Nárok na příspěvky je posuzován individuálně. Je to takto stanoveno z toho důvodu, aby se zabránilo tzv. sociální turistice, kdy by cizí státní občan měl okamžitě po příjezdu do Velké Británie přístup k dávkám, které jsou odvozené od výše příjmů. Před schválením otevření pracovního trhu občanům zemí EU-8 panovala obava z možného zneužití sociálního systému, ale nic z toho se nepotvrdilo. Počet žádostí o sociální dávky je poměrně nízký. V případě, že migranti ze zemí EU-8 žádají o některé dávky, jsou to především přídatky na děti. Na

⁵⁰ Aktuální částky pro National Insurance a daň z příjmu pro každé období jsou dostupné online na <<http://www.hmrc.gov.uk/rates/nic.htm>>

druhé straně, poměrně malému procentu žádostí o podporu v nezaměstnanosti nebo sociální přírđavek je vyhověno.

Pokud tedy osoba řádně odvádí poplatky NI, může získat např. tyto dávky ve stejné míře jako občané VB nebo občané ostatních členských států EU, a to i v případě, že nepracovala plných 12 měsíců:

- daňový odpočet na dítě (child tax credit),
- příspěvky na děti, které osoba vychovává (child benefit),
- úlevu na daních pro pracující rodinu s nízkým příjmem (working tax credit),
- příspěvek na bydlení v případě nízkého příjmu (housing benefit),
- příspěvek na obecní daň (council tax benefit),
- pomoc lidem bez domova.⁵¹

Pokud osoba pracuje po 12 měsíců bez přerušení, nabývá práva na ostatní sociální dávky a příspěvky, které může mít britský občan jako je podpora v nezaměstnanosti (Jobseeker's Allowance), starobní důchod (Retirement Pension) nebo mateřské dávky (Maternity Allowance)

Na základě nařízení Rady⁵² bylo rozhodnuto, že se budou brát v úvahu příspěvky uhrazené v jiném členském státě vůči těm, co mají být hrazeny ve Velké Británii na státní pojištění. Občané států EU-8, kteří již pobírají příspěvky v nezaměstnanosti v jiném členském státě, kterým je většinou stát domovský, si je mohou nechat vyplácet ve VB, zatímco si tam hledají práci. Osoba musí požádat o vystavení formuláře E303 ve své domovské zemi a během sedmi dnů se zaregistruje u střediska Jobcentre Plus ve VB.

6.5 Pracovní právo

Ve Velké Británii je potřeba rozlišovat mezi zaměstnanci a pracovníky. Většina osob má status zaměstnance a tím získává lepší postavení a více práv. Naopak většina osob přicházejících do Británie pouze na krátkou dobu, bude mít s největší pravděpodobností status pracovníka. Zaměstnanec má přesně definovanou práci, přesně stanovený počet hodin a plat. Zaměstnavatel pak odvádí daně a National Insurance z

⁵¹ Working in the UK, [online] dostupné z www: <<http://ukinczechrepublic.fco.gov.uk/en/visiting-the-uk/working-in-uk/>>

⁵² Nařízení Rady 1408/71 o uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby a jejich rodiny pohybující se v rámci Společenství

platu zaměstnance. Oproti tomu pracovník je najímán k vykonání práce, nemusí ji ani vykonávat osobně, dokonce ji může i odmítnout. Proto mu ani zaměstnavatel neodvádí daň a NI. Zaměstnanci i pracovníci mají zaručena určitá práva, a to od prvního dne jejich práce. Jsou jimi:

- právo na minimální mzdu,
- práva související s pracovním časem (pracovní přestávky, dovolená a omezení pracovního týdne),
- ochrana zdraví a bezpečnost při práci
- právo vstoupit do odborů, nikdy to ale nesmí být povinnost
- ochrana před diskriminací.

Zaměstnanec má právo na placenou dovolenou v délce 4 týdnů. Třináctý plat není ve Velké Británii běžný. Zaměstnavatel by neměl nutit své zaměstnance pracovat více jak 48 hodin týdně. Zaměstnanec ale může dát souhlas k tomu, že bude pracovat více. Týdně má zaměstnanec nárok na 1 den volna. Pokud je denní odpracovaná doba delší než 6 hodin, má zaměstnanec nárok na 20 minutovou přestávku. Pracující osoby ve věku mezi 16 až 18 mají právo na 30 minut, pokud pracují déle než 4,5 hodiny. Osoby pracující pravidelně v noci by neměly pracovat více než 8 hodin během každého 24 hodinového období. Noční pracovníci mají zároveň právo na bezplatnou zdravotní prohlídku.

Pokud je zaměstnanec zaměstnán více jak měsíc, musí obdržet pracovní smlouvu, v ní jsou stanoveny podmínky zaměstnání písemně, a to podmínky ohledně platu, pracovní doby, nemocenských dávek, dovolené, výpovědi a propuštění. Pracovní smlouva je dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kterou je nutné obdržet maximálně do dvou měsíců od nástupu do pracovního poměru. Změnit podmínky smlouvy je možné pouze se souhlasem obou stran.

Zaměstnavatel má povinnost zajistit zdravé a bezpečné pracovní prostředí, což zahrnuje čistotu pracoviště, omezení hluku, zajištění pitné vody, toalet, míst k sezení a podobně. Samozřejmostí jsou speciální školení a pravidla na pracovištích se zvýšeným rizikem při práci. Pracovník má ze zákona ochranu před diskriminací. Zaměstnavatel nemůže diskriminovat na základě pohlaví, rasy, rodinného stavu, postižení, sexuální orientace, těhotenství, členství nebo nečlenství v odborech, nebo náboženství, víry nebo

na základě jejich věku. Zaměstnanec se může stát členem odborů a nemá povinnost to oznamovat svému zaměstnavateli.

V případě nemoci trvající déle než 4 dny v řadě a pokud má zaměstnanec minimální mzdu £ 97, má právo na nemocenské dávky (Statutory Sick Pay). Ty platí zaměstnavatel, a to až do délky 28 týdnů. Od 6. dubna 2010 je standardní výše nemocenských dávek £ 79,15. Nárok na nemocenské dávky může být limitován délkou odpracovanou u daného zaměstnance.⁵³

Zaměstnanec má právo na 26 týdnů mateřské dovolené (Maternity Leave) a to i v případě, pokud žena nastupovala do zaměstnání těhotná a zároveň je chráněna před propuštěním. Dále má právo na 26 týdenní dodatečnou mateřskou dovolenou, tedy na roční mateřskou dovolenou, pokud u zaměstnavatele žena pracovala déle než 26 týdnů. Existuje i tzv. „otcovská“ dovolená (Paternity Leave), kdy otec má právo na týdenní pracovní dovolenou, aby se mohl starat o dítě nebo podpořit matku.

Po prvním odpracovaném týdnu vzniká zaměstnanci právo na výpovědní dobu jeden týden a v případě suspendace ze zdravotních důvodů, musí být zaměstnanci nadále vyplácena mzda.

6.6 Minimální mzda

Minimální mzda⁵⁴ (National Minimum Wage) byla v roce 2010 stanovena na £ 5,93 pro věkovou skupinu 21 let a více. £ 4,92 pro věkovou skupinu 18 až 20 let, £ 3,64 pro osoby mezi 16. a 17. rokem a £ 2,50 pro učně pod 19 let, případně starší než 19 let, ale v prvním roce jejich učení. Srážky ze mzdy za zboží či služby poskytnuté zaměstnavatelem, jako například jídlo či doprava, nesmí snížit plat pod hranici minimální mzdy. Pokud ovšem zaměstnavatel hradí ubytování, smí strhnout maximálně £ 32,27 týdně nebo £ 4,61 denně, tato částka je stanovena od 1. října 2010. Neznamená to však, že zaměstnavatel nemůže požadovat vyšší částku, ale pouze tato suma se smí odčítat před výpočtem toho, zda zaměstnanec dostává minimální mzdu.

⁵³ Statutory sick pay, [online] dostupné z [www](http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/BenefitsTaxCreditsAndOtherSupport/Illorinjured/DG_10018786):

<http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/BenefitsTaxCreditsAndOtherSupport/Illorinjured/DG_10018786>

⁵⁴ Minimální mzda se pravidelně mění, vždy každého 1. října, aktuální informace o minimální mzdě jsou online dostupné na www:

<http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/TheNationalMinimumWage/DG_10027201>

6.7 Práce pro pracovní agentury

Při hledání práce je možné využít možnosti pracovních agentur. Osoba hledající práci se zaregistruje do seznamu potencialních pracovníků, následuje krátký pohovor a tímto se vlastně stane zaměstnancem dané pracovní agentury. Na pracovní agenturu se obrací společnost, které shání pracovníky a ta svého klienta vlastně propůjčuje jiné společnosti. Tato společnost platí agentuře za práci provedenou pracovníkem a ta dále vyplatí svého zaměstnance. Pracovní agentury se zaměřují na zaměstnávání pracovníků. Rozdíl mezi pracovníkem a zaměstnancem jsem uvedla výše. Pracovník pracující pro agenturu nemá dlouhodobé zaměstnání a jistou práci. Je zaměstnáván flexibilně. Většina prací nabízených pracovními agenturami je nekvalifikovaná a za téměř minimální mzdu. Pracovní agentura si nechá část výdělku od společnosti, kde pracovník vykonává danou činnost. Výhodou toho může být flexibilita pracovníka a pro začátek je to snadný způsob, jak najít práci. Nevýhodou je to, že pracovník nemůže lehce přejít od agentury a nechat se zaměstnat u společnosti, pro kterou pracuje. Pracovní agentura by tak přišla o část svého výdělku a společnost naopak nemá zájem narušit dobré vztahy s pracovní agenturou. Pracovní agentura tak dostává zapláceno podstatně více, než kolik pak vyplatí pracovníkům. Agentura nesmí požadovat poplatek za to, že pracovníkovi našla práci nebo za to, že ho zapsala do svého seznamu. Agentury vydělávají na společnostech, kterým seženou práci, ne na osobách, které práci hledají. Pracovní agentura musí zaplatit odpracovanou práci i v případě, že nedostala zapláceno od společnosti nebo organizace, kde pracovník pracoval. Většina pracovníků zaměstnání od agentury chápe pouze jako přechodnou činnost v začátcích svého pobytu v zahraničí, protože sehnat práci přes pracovní agenturu je poměrně jednoduché a rychlé, ale na druhou stranu ne příliš výhodné.⁵⁵

6.8 Prosazení zaměstnaneckých práv

Má-li zaměstnanec podezření, že zaměstnavatel nedodržuje jeho pracovní práva, nebo má-li obavu o zaměstnání, či je s ním zacházeno způsobem, který je protiprávní, má právo provést několik kroků k vyřešení situace. První z nich je neformální rozhovor mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Je pravda, že ne vždy bude tato možnost

⁵⁵ Know your rights, práce ve Spojeném Království, Vaše pracovní práva, [online] dostupné z [www: <http://www.tuc.org.uk/international/tuc-8136-f0.pdf>](http://www.tuc.org.uk/international/tuc-8136-f0.pdf)

uskutečnitelná. Pokud rozhovor se zaměstnavatelem nepřinese uspokojivý výsledek, je dalším krokem podání písemné stížnosti. Pokud ani toto nepomůže a zaměstnanec se nemůže se zaměstnavatelem dohodnout na žádném řešení, je možné se obrátit na zaměstnanecký tribunál tzv. Employment Tribunals⁵⁶. To je možné učinit většinou do tří měsíců od situace, která zakládá právo obrátit se na tribunál. Employment tribunals jsou nezávislé soudy zabývající se problémy a spory mezi zaměstnanci a zaměstnavateli v oblasti pracovního práva. Fungují podobně jako klasické soudy, ale jsou rychlejší a méně formální a méně nákladné. Řeší především spory ohledně neoprávněného propouštění, rovnost v odměňování, diskriminaci v zaměstnání z důvodu pohlaví, rasy, sexuální orientace atd. nebo ustanovení o ochraně zaměstnání a pracovníků. Pracovním soudům předsedá soudce z povolání a přísedícími jsou jeden zaměstnavatel a jeden zástupce odborů.⁵⁷ Případy se zabývají speciální právníci, ale v mnoha ne příliš náročných případech jsou to i zaměstnanci odborových svazů. Před tribunálem může pracovníka zastupovat i jeho pracovní agentura.

Gangmaster Licensing Authority⁵⁸ (GLA) je organizace zřízená na ochranu zemědělských a zahradnických pracovníků před diskriminací a vykořisťováním a zároveň uděluje licenci k oprávnění pracovat v uvedených oblastech. Zaměřuje se na polní hospodářství, zemědělství, zpracování ryb, sběr měkkýšů, mlékařství a balení nebo zpracování potravin nebo nápojů. Poskytovatel práce musí mít licenci pro zprostředkovatele, kterou mu udělí právě GLA. Jen takto bude mít možnost poskytovatel práce fungovat v daných oblastech legálně. Licenční povinnost má za cíl regulovat podniky a kontrolovat dodržení podmínek stanovených zákonem.

Citizens Advice Bureau⁵⁹ (Poradenská kancelář pro občany) poskytují nezávislé a objektivní poradenství k různým druhům problémů, které je poskytované bezplatně a občané se na kancelář mohou maximálně spolehnout. Poskytují poradenství o právních, finančních i jiných problémech. Tyto kanceláře pomáhají vyřešit skoro šest miliónů nových případů ročně, jako například problémy s dluhy a spotřebitelské záležitosti,

⁵⁶ Informace o Employment tribunals [online] dostupné z [www: <http://www.employmenttribunals.gov.uk>](http://www.employmenttribunals.gov.uk)

⁵⁷ Armstrong, M., Řízení lidských zdrojů, nejnovější trendy a postupy, 10. vydání, Grada Publishing, 2007, str. 626

⁵⁸ Worker rights, Protecting workers through licensing, [online] dostupné z [www: <http://www.gla.gov.uk/embedded_object.asp?id=1013693>](http://www.gla.gov.uk/embedded_object.asp?id=1013693)

⁵⁹ Práce ve Spojeném království, Vaše pracovní práva, [online] dostupné z [www: <http://www.tuc.org.uk/international/tuc-8136-f0.pdf>](http://www.tuc.org.uk/international/tuc-8136-f0.pdf)

sociální dávky, ubytování, právní problémy, zaměstnanecké a imigrační problémy. Poradci mohou pomoci s vyplňováním formulářů, s psaním dopisů, vyjednávat s věřiteli a zastupováním klientů u soudu nebo tribunálu.

6.9 Trade Unions

Každý zaměstnanec má právo se stát členem odborových svazů a nemůže být kvůli tomu diskriminován. Nemůže mu být kvůli členství v odborech odmítnuta práce. Stejně tak má zaměstnanec právo nestát se členem odborů a z tohoto důvodu mu nemůže být odmítnuto udělení práce. Členství v odborech pomůže zajistit práva zaměstnanců případně je i zlepšit. Odborová organizace může vylepšit platové i jiné podmínky zaměstnance, bezpečnost a kvalifikaci. Může pomoci i v případě šikanování, diskriminace či výpovědi. Trade Union Congress je tzv. kolektivní mluvčí britských odborů, jehož úkolem je:

- zastupovat britské odborové hnutí ve Velké Británii i na poli mezinárodním,
- dělat průzkumy a vytvářet politiku týkající se odborových, pracovních, ekonomických a sociálních otázek, aktivně tuto politiku prosazovat,
- řídit vztahy mezi jednotlivými odborovými svazy,
- pomáhat odborovým svazům při řešení kolektivních sporů,
- poskytovat kolektivním svazům různé služby (provádění průzkumů).⁶⁰

⁶⁰ Armstrong, M., Řízení lidských zdrojů, nejnovější trendy a postupy, 10. vydání, Grada Publishing 2007, str. 624

7 Situace v ČR

A jaká je situace v České republice v oblasti zaměstnávání cizinců? Jak je náš pracovní trh přístupný občanům členských států EU? A jak vstup do EU ovlivnil pracovní trh ČR?

Od vzniku samostatné České republiky prošla situace v oblasti migrace zásadním vývojem. Počet cizinců žijících v ČR každým rokem stoupal. V roce 1993 žilo v České republice necelých 80 tisíc cizinců. V září roku 2010 to již bylo, dle údajů cizinecké policie České republiky, kolem 426 tisíc. Maximum cizinců zde ale žilo v prvním pololetí roku 2009. Celkový počet povolení k pobytu cizinců vzrostl od konce roku 1993 ze 77 668 na 442 506 na konci 1. pololetí 2009 (z toho 175 882 k trvalému a 266 624 k dlouhodobému pobytu).⁶¹ Za mírné snížení počtu cizinců může zcela jistě hospodářská recese. Česká republika se jako mnoho dalších zemí EU stala cílovou zemí migrantů z jiných členských zemí EU. Přesto ČR nepatří mezi země, kde by žilo velké procento cizinců. Např. v roce 1993 tvořili cizinci 0,75 % celkového počtu obyvatelstva. K dnešnímu dni statistiky nejsou zcela přesné, ale dle údajů Českého statistického úřadu, žije v ČR přibližně 4,1 % cizinců. V porovnání s jinými zeměmi je to velice málo. Např. v Lucembursku žije asi 40 % cizinců, ve Španělsku, v Lotyšsku a Estonsku kolem 19 %.

Z celkového počtu osob žijících v ČR jsou nejpočetnější skupinou Ukrajinci. Dle údajů ČSÚ jich zde žije 128 636, tedy asi 30 %. Dále jsou to Slováci (71.392 osob, 17 %), Vietnamci (60 931 osob, 14 %), Rusové (31 037 osob, 7 %) a Poláci (18 572 osob, 4 %).⁶² V mé práci jsem se ale nadále zabývala pouze občany EU. Pro lepší přehlednost uvádím tabulku č. 2, ve které je stanoven, počet cizinců žijících na území ČR. Z tabulky je zřejmé, že z občanů členských států EU žije v ČR nejvíce občanů ze Slovenska, Polska a Německa.

⁶¹ Údaje z publikace Horáková, M., Vývoj pracovních migrací v České republice v období hospodářské recese, str. 17, VUSP, 2010

⁶² Portál Českého statistického úřadu, online dostupné z [www:](http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_pocet_cizincu)
<http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_pocet_cizincu>, aktuální údaje k 31. květnu 2010

Tabulka č. 2: Cizinci žijící na území České republiky s povolením k pobytu k 30. září 2010

Státní příslušnost	Trvalý pobyt	Dlouhodobý pobyt	Celkem
Belgie	179	287	466
Bulharsko	3109	3691	6800
Dánsko	93	176	269
Estonsko	32	59	91
Finsko	60	165	225
Francie	767	1496	2263
Irsko	133	398	531
Itálie	1229	1335	2564
Kypr	36	40	76
Litva	159	257	434
Lotyšsko	68	119	187
Lucembursko	7	10	17
Maďarsko	395	298	693
Malta	8	10	18
Německo	4428	9149	13577
Nizozemsko	640	1793	2433
Polsko	10980	7348	18328
Portugalsko	36	121	157
Rakousko	1179	1724	2903
Rumunsko	2237	2059	4296
Řecko	649	211	860
Slovensko	28543	43133	71676
Slovinsko	153	109	262
Spojené království	1295	3053	4348
Španělsko	197	418	615
Švédsko	278	281	559
Celkem	55966	75653	131619
Cizinci celkem i se státy mimo EU	184 724	242 025	426 749

Zdroj: www.policie.cz/clanek/statistiky-885151.aspx

7.1 Migrace v ČR

Cílem migrační politiky České republiky, podobně jako i v ostatních vyspělých státech, je zajistit přijatelnou míru migrace, zajistit sociální ochranu migrujících osob, v míře přijatelné pro ekonomiku České republiky a neohrozit trh práce a bezpečnost státu.

V době vzniku České Republiky tehdy platný zákon č. 123/1992 Sb., o pobytu cizinců na území ČSFR měl za cíl především sledovat migraci na území ČR než ji regulovat a omezovat, souviselo to i s nově nabytou svobodou po pádu komunistického režimu. Z hlediska zaměstnávání cizinců byl v platnosti zákon č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti, který stanovil, že cizinci nebo osoby bez státní příslušnosti mohou být zaměstnání na území České republiky za předpokladu, že jim bylo uděleno povolení k zaměstnání a povolení k pobytu. Dále byl platný zákon č. 9/1991 Sb. o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti.

Později se situace změnila a v souvislosti s dopady migrace na pracovní trh bylo třeba podmínky pobytu a zaměstnávání více regulovat. Proto dne 1. ledna 2000 vstoupily v platnost dva zákony, tzv. cizinecký, zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České Republiky a azylový, zákon č. 325/1999 Sb., o azylu. Cizinecký zákon upravuje podmínky vstupu a pobytu cizinců na území ČR. Jeho provedení upravuje poté několik vyhlášek.

Období před vstupem do Evropské unie bylo ovlivněno snahou o splnění požadavků, které byly na ČR kladeny, a vstup ČR do EU znamenal velké změny. Podmínky vstupu občanů EU do ČR jsou nadále upraveny přímo závaznými předpisy EU. Jak je již zmíněno výše, dne 21. prosince 2007 Česká republika vstoupila do Schengenského prostoru, tím se usnadnil i vstup občanů Evropské Unie na naše území, Všichni občané států Schengenského prostoru jsou oprávněni se pohybovat bez omezení na základě platného dokladu. Odpadly tak vnitřní kontroly jak na pozemních hranicích, tak na mezinárodních letištích bez ohledu na státní příslušnost a byly naopak posíleny kontroly na hranicích vnějších.

Podmínky vstupu osob na území ČR, ale i jejich zaměstnávání, jsou odlišné pro různé skupiny osob, ty dělíme podle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, na:

- občany Evropské unie (tzv. osoby požívající právo Společenství na volný pohyb), stejný režim je uplatňován vůči občanům Islandu, Norska, Lichtenštejnska a Švýcarska, na něž platí právo volného pohybu, mohou se tedy na území ČR pohybovat bez jakéhokoli omezení,
- občané třetích zemí, kteří jsou rodinnými příslušníky občanů Evropské unie (tzv. osoby požívající právo Společenství na volný pohyb), stejný režim je uplatňován

- vůči rodinným příslušníkům občanů Islandu, Norska, Lichtenštejnska a Švýcarska,
- občané třetích zemí.

7.2 Zaměstnávání cizinců v ČR

Oblast zaměstnávání občanů EU/EHP, Švýcarska a jejich rodinných příslušníků a cizinců a jejich vstup na pracovní trh ČR upravuje zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti⁶³, který v sobě spojuje dva výše zmíněné zákony (č. 1/1991 Sb. a č. 9/1991 Sb.). Novelizace měla za cíl lepší přehlednost právní úpravy. Zákon o zaměstnanosti v části čtvrté v § 85 až 103 upravuje problematiku zaměstnanosti jak občanů Evropské unie, tak třetích zemí. V § 85 je vymezeno pojetí cizince pro účely tohoto zákona, které zní: „*Pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí podle tohoto zákona se za cizince nepovažuje občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník (§ 3 odst. 2) a rodinný příslušník občana České republiky uvedený v § 3 odst. 3.*“ V tomto případě má zaměstnavatel, popř. právnická nebo fyzická osoba, ke které jsou tyto osoby svým zahraničním zaměstnavatelem na základě smlouvy vyslány k výkonu práce, pouze tzv. informační povinnost, na základě § 87, odst. 1. To znamená písemně informovat příslušný úřad práce o nástupu občana Evropské unie do zaměstnání. To se týká i jejich rodinných příslušníků. Informační povinnost by měla být splněna do 10 dnů od relevantní skutečnosti vyplněním tzv. Informační karty o nástupu do zaměstnání.

Z uvedeného vyplývá, že povolení k zaměstnání nepotřebují občané EU, Švýcarska, občané EHP a jejich rodinní příslušníci. Občané třetích zemí naopak povolení potřebují, vydává ho úřad práce a přihlíží přitom k situaci na trhu práce.

Občané EU a občané Švýcarska, Lichtenštejnska, Norska a Islandu mají právo, nikoli povinnost požádat o povolení k přechodnému nebo trvalému pobytu. Mohou požádat o trvalý pobyt na území České republiky podle ustanovení § 87g odst. 1 zákona o pobytu cizinců, tedy zejména po pěti letech nepřetržitého přechodného pobytu na území České republiky, případně podle ustanovení § 87g odst. 2 a 3 zákona o pobytu cizinců, tedy z humanitárních důvodů či důvodů hodných zvláštního zřetele, případně je-li jejich pobyt v zájmu České republiky. V zákoně je dále stanoveno, že k žádosti o

⁶³ Novelizovaný zákonem č. 479/2008 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, účinný od 1. 7. 2009.

vydání povolení k trvalému pobytu na území občan EU, Islandu, Norska, Lichtenštejnska nebo Švýcarska předloží:

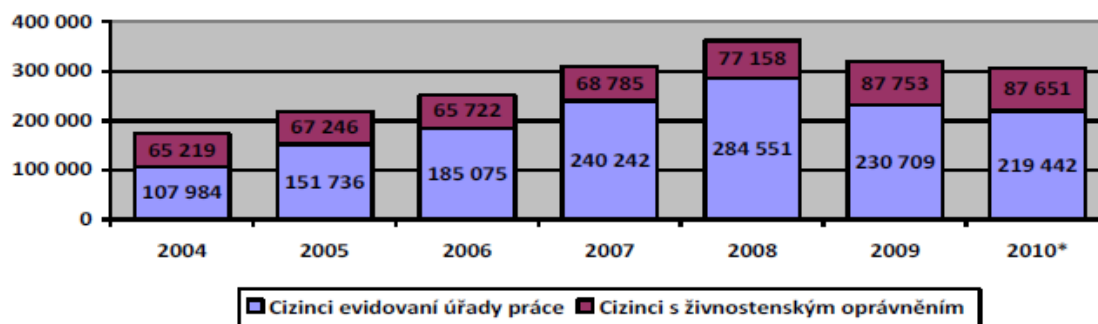
- cestovní doklad,
- doklad potvrzující účel pobytu na území, např. oddací list, to neplatí pro osoby, žádající o trvalý pobyt po pěti letech nepřetržitého pobytu na území ČR,
- doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříku trestů jako podklad pro posouzení trestní zachovalosti,
- doklad potvrzující zajištění prostředků k trvalému pobytu na území,
- 2 fotografie,
- doklad o zajištění ubytování na území.

Těžší situaci zde mají občané třetích zemí. Ti mohou na území Schengenu pobývat maximálně 3 měsíce, ale jedná-li se o pobyt za účelem výdělečným, musí požádat o povolení k zaměstnání úřad práce. Zajímavé je, že zatímco cizinci z třetích zemí spíše podnikají na základě živnostenského oprávnění, občany EU/EHP a Švýcarska pracují častěji v pozici zaměstnanců, neboť se v této oblasti setkávají s menším omezením.

Do České republiky přicházejí cizinci ve dvou skupinách. V první jsou zahraniční osoby z ekonomicky slabších zemí, které většinou získají místo s nízkou nebo téměř žádnou kvalifikací a s nízkými výděly. I tak se migrantům z ekonomicky slabších zemí vyplatí pracovat v ČR, protože jejich domácí pracovní trh takové výděly nenabízí. Uplatní se většinou v těch třídách zaměstnání, ve kterých je více volných pracovních míst a většinou i tam, kde čeští pracovníci odmítají pracovat z důvodu horších pracovních podmínek. Jsou to většinou zaměstnání v oblasti průmyslu nebo stavebnictví. Ve druhé skupině jsou osoby, které mají vysokou kvalifikaci a netíží je finanční situace a migrace za prací pro ně je spíše možnost získání nových znalostí a rozšíření kvalifikace. Zaměstnání jsou na manažerských pozicích a mají vysoké ohodnocení.

Podíváme-li se na pracovní trh ze statistického pohledu, od počátku vzniku samostatné České republiky se počet cizinců působících na trhu práce v České republice zvyšoval až do konce roku 2008, kdy kulminoval. V období od konce roku 1995 do konce roku 2008 vzrostla celková zaměstnanost cizinců z 148 855 na 361 709 (+212 854). Viz graf č. 1

Graf č. 1 Celková zaměstnanost cizinců podle typu ekonomické aktivity 2004–2010*(do března 2010)



Zdroj: Internetový portál Českého statistického úřadu, [online] dostupné na [www: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_zamestnanost>](http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_zamestnanost)

Podíl cizinců na pracovní síle se zvýšil ze 1,7 % v roce 1994 na 6,4 % na konci roku 2008. Zatímco v období od roku 1995 až do poloviny roku 2008 tvořili více než polovinu z celkové zaměstnanosti cizinců občané EU, od poloviny roku 2008 mírně převládli cizinci z třetích zemí. Hospodářská recese ale situaci změnila. V důsledku omezování pracovních míst zejména v průmyslu se v průběhu roku průběžně snižoval počet registrovaných zahraničních zaměstnanců. Ekonomická krize zákonitě postihla více cizince z třetích zemí. Ti musejí mít na území ČR povolení k zaměstnání, které jim často nebylo prodlouženo, protože o pracovní místa se zajímali více než dříve domácí pracovníci. Nezaměstnaní občané ČR častěji přijali pracovní místo, které v minulosti spíše odmítali z důvodu horších pracovních podmínek a platového ohodnocení. Relativní zastoupení občanů EU na trhu práce v ČR se v době hospodářské krize tudíž zvýšilo a jejich podíl na celkové zaměstnanosti cizinců dosáhl 49 %, zatímco na konci roku 2008 činil 43 %.⁶⁴ Pro období hospodářské recese je také typické, že se zvýšil počet živnostníků na úkor zaměstnanců, což do této doby bylo právě naopak. Z hlediska státní příslušnosti bylo v ČR zaměstnáno nejvíce občanů Slovenské republiky (98,2 tisíc), Ukrajiny (57,5 tisíc) a dále Polska (20,3 tisíc).

Z uvedeného tedy vyplývá, že cizinců v České republice je více než Čechů v ostatních členských zemích EU. Jedním z důvodů může být i to, že životní úroveň v ČR není natolik nízká, že by Češi museli odcházet za lepší. Naopak cizinci, kteří nejčastěji pochází z ekonomicky slabších zemí s nižší životní úrovní, často v ČR hledají lepší výdělků a lepší platové podmínky

⁶⁴ Horáková, M., Vývoj pracovních migrací v České republice v období hospodářské recese, VUSP, 2010

Pracovní migrace může mít z hlediska ekonomiky jak své pozitivní tak negativní stránky. Ze zjištěných skutečností je zřejmé, že pracovní migrace do ČR má převážně pozitivní vliv. Příchozí zahraniční pracovníci zaplňují volná pracovní místa a tím se celková nezaměstnanost snižuje. Zahraniční pracovníci znamenají pro Českou republiku levnou pracovní sílu a představují další zdroj v podobě daní do státního rozpočtu.

Závěr

Vstup České republiky do Evropské Unie otevřel českým občanům přístup k mnoha novým možnostem. Otevřely se hranice pro volný pohyb osob, zboží, služeb a kapitálu a čeští občané se mohli začít volně ucházet o pracovní pozice v ostatních členských zemích EU. Evropská Komise se snaží pracovní mobilitu podporovat. Rok 2006 byl například vyhlášen Evropským rokem mobility s cílem snížit nezaměstnanost ve státech EU. Důvodem toho byla vysoká nezaměstnanost v některých regionech a částech EU a naopak nedostatek pracovních sil nebo kvalifikovaných odborníků v jiných regionech. Všechny státy EU se shodly na tom, že otevření pracovních trhů je nutné ke zvýšení konkurenceschopnosti v celosvětovém měřítku a mělo by mít pozitivní dopad na nezaměstnanost. Státy se ale přesto obávaly přílivu pracovních migrantů a svoje pracovní trhy neotevřely. Většina z nich využila tzv. přechodné období, během kterého měly státy EU-15 možnost se rozhodnout, kdy pracovní trh nově přistoupivším státům otevrou. Přechodné období bylo možné využít v rozmezí 2+3+2 roky. Pouze tři státy, Velká Británie, Irsko a Švédsko, pracovní trhy otevřely zcela, a to již dnem vstupu států EU-10 do Evropské unie. Mezi ostatními státy panovala obava z masového přílivu migrujících pracovníků, z vysoké nezaměstnanosti, zneužívání sociálních dávek a povinnosti domácího obyvatelstva na toto doplácet. Využily proto možnosti přechodného období a svoje pracovní trhy otvíraly postupně. Jak se ale později ukázalo, a stejné vyplývá i z hodnotících zpráv Evropské Komise, které hodnotí přechodné období a jejich průběh, obavy byly neopodstatněné. Žádný masový odchod se nekonal. Naopak migrace z některých států EU-8, a Česká republika je toho příkladem, byla menší, než se předpokládalo. Státy, které otevřely svůj pracovní trh, naopak zaznamenaly nižší míru nezaměstnanosti, došlo k omezení ilegálního zaměstnávání a byla vyplněna především nekvalifikovaná pracovní místa, o které občané těchto států dlouhodobě nemají zájem. K dnešnímu dni přechodné období, omezující přístup občanů zemí EU-8 na pracovní trh, využívají pouze dva státy, a to Německo a Rakousko. Důvody jsou různé, ale může za to i obava z přílivu velkého počtu obyvatel z bývalého východního bloku, které často představitelé Německa a

Rakouska považují za nevyspělé a chápou je jako nevítanou přítěž. I názory veřejnosti nejsou nakloněny k otevření hranic pro pracovníky z Východu. Tento názor má své kořeny hluboko v historii a je a bude těžké ho prolomit. Myslím si, že pokud by Německo a Rakousko nebyly povinny své pracovní trhy otevřít k 1. květnu 2011, stále by uplatňovaly přechodné období vůči státům EU-8. Těmto omezujícím opatřením nahrává i současná hospodářská krize.

Volný pohyb osob patří mezi základní práva každého občana Evropské unie, je základním kamenem Společenství a vyplývá ze Smlouvy o založení ES. Volný pohyb osob je zařazen mezi čtyři základní svobody EU, kterými jsou dále volný pohyb zboží, volný pohyb kapitálu a volný pohyb služeb. Jednou z dimenzí volného pohybu osob je volný pohyb pracovníků, který přináší zrovnoprávnění občanů všech států EU v přístupu na pracovní trh jiných členských států. Jak jsem ale již popsala výše, situace není vždy zcela ideální. Je proto potřeba, aby se nadále pracovalo na zrovnoprávnění všech zemí EU. Co nejširší uplatňování svobody volného pohybu by mělo být cílem všech členských států, který by státy měly podporovat a chránit.

Cílem mé diplomové práce bylo odkrýt tuto velice aktuální problematiku zaměstnávání občanů ČR v jiných členských státech Evropské unie a tím napomoci nastínit možnosti občanů České republiky v oblasti zaměstnávání v EU. Podrobněji jsem se snažila popsat možnosti občanů ČR ve Velké Británii. Důvodů je několik. Je to jedna ze zemí, která otevřela svůj pracovní trh všem občanům ze zemí EU-10 již k 1. květnu 2004. Ročně tam za práci migruje tisíce pracovníků ze všech států EU a i pro Čechy je to nejčastější cílová země v oblasti pracovní migrace. Dle statistik Worker Registration Scheme tam odešlo více než 56 tisíc Čechů. Číslo ale nemusí být zcela přesné, je velice pravděpodobné, že Čechů žijících a pracujících ve Velké Británii je až o 1/3 více. Předpokládá se totiž, že přibližně 1/3 všech přistěhovalců není registrována ve WRS. A v neposlední řadě byl jeden z důvodů ten, že jsem sama ve Velké Británii několikrát pracovala. Mým cílem bylo objasnit práva a povinnosti českých občanů, kteří se rozhodnou migrovat za prací do Velké Británie. Upozornit na možná úskalí, na jejich pracovní práva a možnosti, jak se při jejich porušování bránit.

Velká Británie nevyžaduje pro vstup na pracovní trh žádné pracovní povolení. Každý občan států EU-8 má volný přístup na pracovní trh a může se ucházet o jakékoli zaměstnání. Co Velká Británie zavedla, je registrace do tzv. Worker Registration

Scheme. VB tak chtěla mít přehled o dopadu rozšíření na britský trh práce a o počtu migrujících pracovníků. Povinnost registrace dopadá na všechny pracovníky, pracující studenty i osoby pracující na zkrácený úvazek. Výjimkou jsou osoby samostatně výdělečně činné, na které se povinnost nevztahuje a některé další skupiny občanů. V mé práci jsem se snažila ujasnit, co vše je nutné k registraci, jaké dokumenty je nutné předložit a jak bude registrační proces probíhat.

Každá osoba pracující ve Velké Británii také musí platit daň a National insurance, zároveň s tím jí ale za určitých podmínek vznikají různá práva. Pracovník se musí nejprve přihlásit k získání National insurance number. V případě, že toto číslo získá a je řádně zaregistrován po dobu minimálně 12 měsíců, vzniká mu plný nárok na různé druhy příspěvků včetně sociální podpory a podpory v nezaměstnanosti, které jsou odvozeny od výše příjmů.

Ve své diplomové práci jsem se dále zabývala i situací na trhu práce v České republice. ČR, ani jiný z nově přistoupivších států, nezavedla vůči ostatním členským státům EU žádné opatření omezující vstup na český pracovní trh. Přesto ČR není zemí, kde by práci hledalo velké procento občanů jiných členských států. V průměru se toto číslo pohybuje kolem 4 %, což je ve srovnání s jinými zeměmi poměrně málo. I pro Českou republiku má migrace zahraničních pracovníků pozitivní vliv, protože migrující pracovníci jsou většinou zaměstnáváni na těch pracovních pozicích, kde je více volných míst a čeští pracovníci na nich nechtějí pracovat. Často to jsou místa s nižší kvalifikací a horšími výdělky.

Obecně mají čeští občané poměrně široké možnosti uplatnění, pokud jde o zaměstnávání v zahraničí. Pracovní povolení není vyžadováno již, kromě Rakouska a Německa, v žádném státě EU. Pracovníci tak mají volný přístup na pracovní trh a široké uplatnění. Přesto je migrace českých občanů za práci velice nízká. O migraci za práci uvažuje v průměru pouze 15 % obyvatel ČR a z toho většina pouze teoreticky. Čeští občané nemají touhu odcházet za prací do zahraničí. Důvodů je několik, ale do značné míry za to může jazyková bariéra, která je v ČR stále velkým problémem. Například oproti Skandinávským zemím je procento občanů ČR mluvících anglicky značně malé. Dalším důvodem je i vazba na rodinu a přátele, která je v ČR poměrně silná a v neposlední řadě si Češi na práci v zahraničí častokrát netroufají. Nízká migrace Čechů tedy není problémem omezujících opatření přechodného období, ale Čeští občané za

prací migrovat nechtějí, což je dle mého názoru velice krátkozraké. Naopak migrace za prací přináší obrovské pracovní ale i osobní příležitosti, kterých je potřeba využít.

Myslím, že je důležité, aby Česká republika migraci svých občanů za prací podporovala. Dle mého názoru není třeba se obávat tzv. odlivu mozků. Jak jsem již výše uvedla, v některých oblastech, především lékařství a IT, se tento problém dotýká i České republiky, ale v mnoha případech to může mít pozitivní vliv. To především v případě, že se pracovník do České republiky po nějaké době vrátí a zúročí nabyté vědomosti. Migrační potenciál ČR je poměrně malý a největší procento občanů plánujících migraci do zahraničí, se chce po nějaké době vrátit. Jen velice malé procento plánuje odejít natrvalo, a proto si nemyslím, že by odchod pracovníků do zahraničí představoval pro Českou republiku vážný problém, ale naopak může mít pozitivní vliv.

Svoboda volného pohybu a s ní spojená svoboda volného pohybu pracovníků je dle mého názoru zásadní pro fungování ekonomického trhu EU. Proto by členské státy měly upřednostňovat zájmy Evropské Unie před zájmy vlastními a neuplatňovat přechodné období, které zcela jistě diskriminuje občany zemí EU-8 a EU-2. Dalo by se i říci, že tato opatření jsou ve své podstatě v rozporu se zájmy a cíly EU. Na příkladu Velké Británie je vidět, že otevření pracovního trhu není nic, co by ekonomiku země narušilo nebo snad zcela ohrozilo.

Seznam zkratek

ČR	Česká republika
VB	Velká Británie
EU	Evropská unie
EU-15	Belgie, Dánsko, Finsko, Francie, Irsko, Itálie, Lucembursko, Německo, Nizozemsko, Portugalsko, Rakousko, Řecko, Španělsko, Švédsko, Velká Británie
EU-10	ČR, Estonsko, Kypr, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Malta, Polsko, Slovensko, Slovinsko
EU-8	ČR, Estonsko, Litva., Lotyšsko, Maďarsko, Polsko, Slovensko, Slovinsko
EU-2	Bulharsko, Rumunsko
EP	Evropský Parlament
SES	Smlouva o založení Evropského společenství
EHP	Evropský hospodářský prostor
ESD	Evropský soudní dvůr
VÚPSV	Výzkumný ústav práce a sociálních věcí
SE	Societas Europea
EHZS	Evropské Hospodářské zájmové sdružení
SCE	Evropská družstevní společnost
EURES	EUROpean Employment Services
HMRC	Her Majesty's Revenue and Customs
NI	National Insurence
NIN	National Insurence Number
EQF	European Qualification Framework

Seznam literatury:

Knižní publikace:

Tichý, L., Arnold, R., Svoboda, P., Zemánek, J., Král, R.: Evropské právo, 3. vydání, Praha, 2006, C.H.Beck, ISBN 80-7179-430-9

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

Týč, V.: Základy práva EU pro ekonomy. Praha, 2001, Linde, 335 s. ISBN 80-72012-96-7

Outlá, V., Hamerlík, P., Bambas, J.: Judikatura Evropského soudního dvora, Plzeň, Čeněk, 2005, ISBN 80-86898-49-0

Tröster, P. a kol.: Právo sociálního zabezpečení, 5. přepracované a aktualizované vydání, Praha, 2010, C.H.Beck, ISBN 978-80-7400-322-6

Pikna, B., Evropská unie-vnitřní a vnější bezpečnost a ochrana základních práv (na pozadí boje proti mezinárodnímu terorismu), 4. dopracované, konsolidované vydání, Praha, Linde, 2007, ISBN 978-80-7201-686-0

Baštýř, I., Slaný, A., Sociální důsledky vstupu České republiky do Evropské unie. 1 Vydání, Brno, 2005, ISBN 80-210-3722-9

Armstrong, M., Řízení lidských zdrojů, nejnovější trendy a postupy, 10. vydání, 2007, ISBN 978-80-247-1407-3

Horáková, M. Mezinárodní pracovní migrace v ČR. Bulletin č. 20. Praha: VÚPSV, 2008, ISBN 978-80-87007-86-0

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

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

Výzkumné zprávy VÚPSV

Horáková, M., Vývoj pracovních migrací v České republice v období hospodářské recese, VÚSPV, 2010

Vavrečková, J., Baštýř, I., a spol., Riziko možného odlivu kvalifikovaných odborníků z České republiky do zahraničí, VÚSPV, 2008

Vavrečková, J., Musil, J., Baštýř, I.: Počty a struktury českých migrantů v zahraničí a ekonomická motivace k zahraniční pracovní migraci, VÚPSV Praha, 2007

Vavrečková, J. a kol.: Migrace odborníků do zahraničí a potřeba kvalifikovaných pracovních sil, VÚPSV Praha, 2006

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

Vavrečková, J., Janata, Z. Migrační potenciál po vstupu ČR do EU (výsledky terénního šetření), Praha: VÚPSV, 2005

Články

Stavinohová, P. Svoboda usazování společností, in Právní rádce, 2006

Jurman, M., Co znamená volný pohyb? E-právo, [online],

www.epravo.cz/top/clanky/co-znamenava-volny-pohyb-osob-v-eu-15810.html

Freigerlová, M., Evropské hospodářské zájmové sdružení aneb nová výzva pro podnikatele, E-právo, [online],

www.epravo.cz/top/clanky/evropske-hospodarske-zajmove-sdruzeni-aneb-nova-vyzva-pro-podnikatele-27139.html

Koval, J., Sochorová, P., Evropské družstevní společnost, E-právo, [online],

<http://www.epravo.cz/top/clanky/evropska-druzstevni-spolecnost-48836.html>

Boušková, M., Pracovní migrace cizinců v České republice v 70. až 90. letech, Správa služeb zaměstnanosti MPSV ČR,

<http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/azyl/integrace2/nks01/prispevek4.pdf>

Právní předpisy

Zákon č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti

Zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání

Zákon č. 123/1992 Sb., o pobytu cizinců na území ČSFR

Zákon č. 325/1999 Sb., o azylu

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 189/2008, kterým se mění zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a o změně některých zákonů (zákon o uznávání odborné kvalifikace), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Usnesení vlády ze dne 13. ledna 2003 č. 55 k účinnosti Koncepce integrace cizinců na území České republiky a další rozvoj této koncepce po vstupu České republiky do Evropské unie

Usnesení vlády ze dne 7. ledna 2004 č. 13 k postoji vlády k přechodnému období pro volný pohyb pracovníků

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

Dohoda mezi vládou České republiky a vládou Rakouské republiky o výměně zaměstnanců za účelem rozšíření jejich odborných a jazykových znalostí, č. 69/2005 Sb.m.s

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

Dohoda mezi vládou České a Slovenské Federativní Republiky a vládou Spolkové republiky Německo o vzájemném zaměstnávání československých a německých občanů za účelem rozšíření jejich odborných a jazykových znalostí, č. 135/2003 Sb.m.s.

Komunitární úprava

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

Smlouva o Evropské Unii, Maastrichtská smlouva, Úřední věstník C 191, ze dne 19. července 1992

Amsterodamská smlouva, Úřední věstník C 340 ze dne 10. listopadu 1997

Akt o přistoupení České republiky, Úřední věstník L 236 ze dne 23. září 2003

Nařízení Rady EHS 1612/68 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství, Úřední věstník L 257

Rozhodnutí Komise 2003/8/ES, kterým se provádí nařízení Rady 1612/68, pokud jde o vyřizování nabídek volných pracovních míst a žádostí o zaměstnání

Nařízení Rady ES 1408/71 o uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby a jejich rodiny pohybující se v rámci Společenství, Úřední věstník L 149

Nařízení Rady EHS 2137/1985 o evropském hospodářském zájmovém sdružení, Úřední věstník L 199

Směrnice Rady 64/221/EHS o koordinaci zvláštních opatření týkajících se pohybu a pobytu cizích státních příslušníků, která byla přijata z důvodů veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti nebo veřejného zdraví, Úřední věstník 56

Směrnice Rady 68/360/EHS ze dne 15. října 1968 o odstranění omezení pohybu a pobytu pracovníků členských států a jejich rodinných příslušníků uvnitř Společenství, Úřední věstník L 257

Směrnice Rady 89/48/EHS o obecném systému pro uznávání vysokoškolských diplomů vydaných po ukončení nejméně tříletého odborného vzdělávání a přípravy, Úřední věstník L 19

Směrnice Rady 90/364/EHS o právu pobytu, Úřední věstník L 180

Směrnice Rady 90/365/EHS o právu pobytu zaměstnaných osob a osob samostatně výdělečně činných po skončení jejich pracovní činnosti, Úřední věstník L 180

Směrnice Rady 92/51/EHS o druhém obecném systému pro uznávání odborného vzdělávání a přípravy, kterou se doplňuje směrnice 89/48/EHS³⁵, Úřední věstník L 054

Směrnice Rady 93/96/EHS o právu pobytu pro studenty, Úřední věstník L 317

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 1999/42/ES, kterou se zavádí postup pro uznávání dokladů o dosažené kvalifikaci pro profesní činnosti upravené směrnicemi o liberalizaci a o přechodných opatřeních a kterou se doplňuje obecný systém uznávání dokladů o dosažené kvalifikaci, Úřední věstník L 201

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států, Úřední věstník L 158

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES o uznávání odborných kvalifikací, Úřední věstník L 255

Internetové zdroje

Ministerstvo práce a sociálních věcí - www.mpsv.cz

Ministerstvo zahraničních věcí - www.mzv.cz

Ministerstvo průmyslu a obchodu - www.mpo.cz

Ministerstvo vnitra - www.mvcr.cz

Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy - www.msmt.cz

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

Český statistický úřad - www.csu.cz

Policie ČR - www.policie.cz

Oficiální portál pro podnikání a export -

<http://www.businessinfo.cz/cz/rubrika/evropska-unie/1000442>

E-právo - www.epravo.cz

Portál Evropské unie - http://europa.eu/index_cs.htm

Evropský portál pracovní mobility - <http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=cs>

Evropský statistický úřad -

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

Euroskop - www.euroskop.cz/

Evropská Komise: Zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti -

<http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=cs>

NARIC (Národní centrum pro uznávání kvalifikací) -

www.naric.cz/funkce_naricu.shtml

Evropská agentura pro bezpečnost a zdraví při práci - <http://osha.europa.eu/cs>

Přístup k právu Evropské unie - <http://eur-lex.europa.eu/cs/index.htm>

Internetové zdroje o Velké Británii:

HM Revenue and Customs - www.hmrc.gov.uk/index.htm

Trade Union Congress - www.tuc.org.uk/index.cfm

Home Office UK Border Agency -

<http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20100422120657/http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/>

Department for Work and Pensions - www.dwp.gov.uk/directgov

Direct Government - www.direct.gov.uk/en/index.htm

Britské velvyslanectví v Praze - <http://ukinczechrepublic.fco.gov.uk/cs>

Eurofound - www.eurofound.europa.eu

Advice guide, online help from Citizen advice - www.adviceguide.org.uk

Your Rights, the Liberty Guide to Human Rights - www.yourrights.org.uk

Employment tribunals - www.employmenttribunals.gov.uk

Gangmasters licencing authority - www.gla.gov.uk/index.asp

Department for Business Innovation and Skills - www.bis.gov.uk

Další zdroje

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

Zpráva o první fázi (1. ledna 2007 – 31. prosince 2008) přechodných ustanovení stanovených ve smlouvě o přistoupení z roku 2005, požadovaná podle přechodného ustanovení stanoveného ve smlouvě o přistoupení z roku 2003, KOM (2008) 765

Mobilita, nástroj pro zajištění většího počtu a vyšší kvality pracovních míst: Evropský akční plán pro pracovní mobilitu, 2007-2010

Eurobarometr, European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition, Mobility in Europe-the way forward

Litriture study on migrant workers, 2007, European Risk Observatory, European Agency for Safety and Health at work

Průvodce zaměstnáváním občanů ČR v zemích Evropské Unie, Evropského Hospodářského prostoru a ve Švýcarsku, 2004

Sdělení Komise Radě, Evropskému Parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů, Mobilita, nástroj pro zajištění většího počtu a vyšší kvality pracovních míst: Evropský akční plán pro pracovní mobilitu, 2007-2010, KOM (2007) 773

EURES Guidelines for 2007-2010

Eastern European migrant workers and housing, Policy: briefing, 2008

Přicházíte pracovat do Velké Británie, ukážeme Vám jak platit daně, brožura vydávaná HM Revenue and Customs,

Zahraniční pracovníci, práva v zaměstnání, 2002-2010, www.adviceguide.org.uk

Program registrace pracovníků (Worker Registration Scheme)-pokyny,
<http://www.ind.homeoffice.gov.uk/>

Česká republika vstupuje do Schengenu, 2007

Summary

The Employment of the Czech citizens in other member states of the European Union

The basic aim of my thesis is to analyze possibilities of Czech citizens seeking job in other member states of European Union. The enlargement of EU in 2004 and 2007 opened borders to labour markets of the old EU countries for citizens of new member states. Czech citizens are able to search for a job in most of the states of EU except of Germany and Austria. In my work I concentrate especially on research of United Kingdom. It is a country that opened the labour market for Czech citizens the day our accession to European Union.

My thesis is divided into seven chapters. In the first three chapters I analyze the right of free movement of persons, workers and right of settlement. I concentrate on the development from the historical point of view. I also mention the European legislation related to the free movement right.

The fourth chapter explains the migration, and the potential of Czech migrant workers. I also describe the reasons for Czech foreign migration.

In the fifth chapter I focus on the employment of Czech citizens in other member states in general. I explain where Czechs are able to work and in which circumstances.

In the sixth chapter I would like to explain all the possibilities, restrictions, rights and obligations which Czechs have to deal with accessing labour market of United Kingdom.

Last chapter brings the opposite information for EU citizens and shows the situation on the labour market in the Czech Republic.

Free movement of workers is one of the fundamental rights guaranteed by EU and have major role in European integration. It is necessary to support movement of workers because it is essential for efficiency of labour markets of both member states and whole European Union.

Klíčová slova: volný pohyb pracovníků, trh práce, Evropská Unie

Key words: free movement of workers, labour market, European Union