

Univerzita Karlova v Praze  
Právnická fakulta

Kamila Hokrová

# ZAMĚSTNÁVÁNÍ OBČANŮ EU VE ŠPANĚLSKU A V ČR

**Diplomová práce**

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Kristina Koldinská, Ph.D.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Uzavření rukopisu: prosinec 2014

### **Čestné prohlášení:**

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou prací vypracovala samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 20. 12. 2014

---

Kamila Hokrová

### **Poděkování:**

Na tomto místě bych chtěla poděkovat vedoucí své diplomové práce, doc. JUDr. Kristině Koldinské, Ph.D., za odborné vedení a poskytnuté konzultace k danému tématu. Zvláštní poděkování patří všem mým blízkým za podporu během celé doby studia.

# Obsah

Úvod .....	1
<b>1 Zaměstnávání v EU .....</b>	<b>4</b>
1.1 Výklad vybraných pojmů .....	4
1.1.1 <i>Občané EU</i> .....	4
1.1.2 <i>Vnitřní trh EU</i> .....	5
1.1.3 <i>Pracovník</i> .....	6
1.1.4 <i>Rodinný příslušník občana EU</i> .....	7
1.1.5 <i>Bydliště</i> .....	9
1.2 Volný pohyb osob v EU .....	9
1.2.1 <i>Právní úprava volného pohybu osob</i> .....	9
1.2.2 <i>Územní působnost norem upravujících volný pohyb osob</i> .....	10
1.2.3 <i>Práva a povinnosti vyplývající ze zásady volného pohybu osob</i> .....	11
1.2.4 <i>Volný pohyb pracovníků</i> .....	11
1.2.5 <i>Opatření zavedená v souvislosti se zásadou volného pohybu osob</i> .....	14
1.2.6 <i>Profesní uznávání kvalifikací</i> .....	14
1.2.7 <i>Koordinace systémů sociálního zabezpečení v EU</i> .....	17
1.3 Sociální politika a politika zaměstnanosti EU .....	20
<b>2 Situace na španělském trhu práce a španělská politika zaměstnanosti .....</b>	<b>21</b>
2.1 Trh práce .....	22
2.1.1 <i>Fungování trhu práce</i> .....	22
2.1.2 <i>Španělský trh práce a jeho krize</i> .....	22
2.1.3 <i>Cizinci na španělském trhu práce</i> .....	23
2.2 Nezaměstnanost ve Španělsku .....	24
2.3 Politika zaměstnanosti ve Španělsku .....	25
2.4 Opatření v oblasti zaměstnanosti .....	27
2.5 Srovnání se situací v ČR .....	29
<b>3 Pobyť občanů EU ve Španělsku .....</b>	<b>31</b>
3.1 Právní úprava .....	31
3.2 Vstup na území státu a jeho opuštění .....	32
3.3 Pobyť nepřesahující tři měsíce ( <i>estancia</i> ) .....	32
3.4 Pobyť delší než tři měsíce ( <i>residencia</i> ) .....	32

3.5	Identifikační číslo cizince (NIE).....	34
3.6	Trvalý pobyt (residencia permanente).....	35
3.7	Pobyt rodinných příslušníků.....	35
3.8	Srovnání s ČR.....	37
<b>4</b>	<b>Zaměstnávání ve Španělsku a španělské pracovní právo.....</b>	<b>39</b>
4.1	Vývoj pracovního práva.....	39
4.2	Hlavní právní předpisy z oblasti pracovního práva a principy jejich interpretace a aplikace.....	41
4.3	Orgány veřejné správy na úseku zaměstnanosti.....	44
4.4	Možnosti při hledání zaměstnání.....	46
4.5	Pracovní poměr.....	48
4.5.1	<i>Znaky pracovněprávního vztahu.....</i>	<i>48</i>
4.5.2	<i>Práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele.....</i>	<i>48</i>
4.5.3	<i>Pracovní smlouva.....</i>	<i>52</i>
4.5.4	<i>Vztahy vyňaté z působnosti Statutu pracovníků a zvláštní úprava některých typů pracovněprávních vztahů.....</i>	<i>55</i>
4.6	Reforma španělského pracovního práva.....	56
4.7	Srovnání s ČR.....	58
4.7.1	<i>Hlavní právní předpisy z oblasti pracovního práva v ČR.....</i>	<i>58</i>
4.7.2	<i>Orgány veřejné správy na úseku zaměstnanosti v ČR.....</i>	<i>60</i>
4.7.3	<i>Možnosti při hledání zaměstnání v ČR.....</i>	<i>61</i>
4.7.4	<i>Pracovní poměr.....</i>	<i>64</i>
4.7.5	<i>Aktuální vývoj pracovního práva v ČR.....</i>	<i>65</i>
4.7.6	<i>Celkové porovnání situace ve Španělsku a v ČR.....</i>	<i>67</i>
<b>5</b>	<b>Závěr.....</b>	<b>68</b>
	<b>Seznam zkratk.....</b>	<b>72</b>
	<b>Použitá literatura.....</b>	<b>73</b>
	<b>Seznam příloh.....</b>	<b>76</b>
	<b>Resumé.....</b>	<b>86</b>
	<b>Summary.....</b>	<b>87</b>
	<b>Abstracto.....</b>	<b>89</b>

## Úvod

K základním problémům, před které téměř každý z nás byl nebo bude dříve či později postaven, bez pochyby patří hledání vhodného zaměstnání. Milióny lidí na celém světě se rozhodly vycestovat za účelem hledání vhodného zaměstnání za hranice svého domovského státu. Dle informací zveřejněných Mezinárodní organizací práce (dále jen „MOP“) se počet migrujících pracovníků na celém světě odhaduje přibližně na 232 miliónů osob.<sup>1</sup> Tento fenomén neznamena pouze změnu v životě konkrétního migrujícího pracovníka, ale má vliv i na státy, mezinárodních organizace a další instituce, které na základě vyhodnocení aktuální situace na trhu práce a přesunů pracovních sil přijímají vhodná opatření pro udržení stability ve sféře ekonomické, politické i sociální.

Moderní Evropa, tvořená 28 členskými státy Evropské unie (dále jen „EU“), má 507 416 607<sup>2</sup> obyvatel a je jedním z největších trhů práce na světě. Postupně se zde díky jednotnému vnitřnímu trhu stírají hranice mezi státy a je tak umožněno větší využití celoevropského potenciálu. V EU jsou to stovky tisíc osob ročně<sup>3</sup>, které vycestují do zahraničí za účelem dlouhodobě pobývat v jiném členském státě. Často tak činí právě z důvodu lepšího uplatnění na trhu práce.

Pro Českou republiku (dále jen „ČR“) patří den 1. 5. 2004, kdy vstoupila do EU, k nejvýznamnějším událostem v její historii. Je to krok, který přinesl změnu nejen v postavení ČR v Evropě a ve světě, ale ovlivnil i život jejích obyvatel. Ti se v důsledku vstupu ČR do EU stali kromě občanů ČR také občany EU a mimo jiné jim tak byl díky zásadě volného pohybu osob usnadněn přístup k pracovním místům v ostatních členských státech EU a v dalších zemích, kde se tento princip uplatní.

Téma své diplomové práce jsem volila především s ohledem na fakt, že zaměstnávání v EU považuji za problematiku velmi zajímavou a stále aktuální. V rámci EU se s pracovní migrací konec konců setkáváme stále častěji.<sup>4</sup> Jelikož je však

---

<sup>1</sup> Migración laboral: datos y cifras. *Organización Internacional del Trabajo* [online]. 2014 [cit. 2014-10-12]. Dostupné z: [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/issue-briefs/WCMS\\_248866/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/issue-briefs/WCMS_248866/lang-es/index.htm).

<sup>2</sup> Population on 1 January: persons. EUROSTAT, the statistical office of the European Union. *Eurostat - Tables, Graphs and Maps Interface (TGM) table* [online]. 2014, 10.10.2014 [cit. 2014-10-12]. Dostupné z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=tps00001&tableSelection=1&footnotes=yes&labeling=labels&plugin=1>.

<sup>3</sup> Viz Příloha č. 1.

<sup>4</sup> RISO, Sara, Johan Ernest Olivier SECHER a Tine ANDERSEN. Labour migration in the EU: Recent trends and policies. In: *Cornell University: IRL School* [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014 [cit. 2015-01-06]. ISBN 978-92-897-1232-3. DOI: 10.2806/74031 Dostupné z: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1421&context=intl>.

zaměstnávání v EU problematikou velmi širokou, rozhodla jsem se svou práci zaměřit na pouze jeden konkrétní členský stát EU, a to na Španělsko. Inspirací pro volbu tohoto tématu byly kromě mého zájmu o obor pracovního práva, získaného v průběhu studia na Právnické fakultě Univerzity Karlovy v Praze, i mé vlastní zkušenosti s dlouhodobými pobyty ve Španělsku a jazyková vybavenost, která mi umožnila využít veškeré dostupné zdroje informací pro zpracování této práce.

Mým cílem je pokusit se přiblížit proces, jímž procházejí občané EU, kteří se ve Španělsku rozhodnou hledat zaměstnání a následně zde krátkodobě či dlouhodobě za tímto účelem pobývat, a ve vybraných částech práce porovnat španělskou úpravu konkrétních právních institutů s relevantní úpravou v ČR. Účelem není komplexní popis a rozbor zaměstnávání občanů EU v obou státech, tj. ve Španělsku a v ČR, zaměřuji se nicméně především na španělskou právní úpravu. Českou právní úpravou se zabývám pouze v případech, kdy se srovnání obou zemí jeví jako vhodně doplňující předchozí části dané kapitoly. Volba tohoto přístupu k tématu vyplývá ze skutečnosti, že zaměstnávání cizinců v ČR, včetně občanů EU, je problematikou již poměrně podrobně zpracovanou. Z výše uvedeného důvodu jsou tudíž informace o české právní úpravě podávány méně vyčerpávající formou než informace o úpravě španělské.

Tato práce zahrnuje zejména otázky přístupu občanů EU k zaměstnání ve Španělsku, včetně obecných souvislostí s právem EU a s aktuální situací na trhu práce, a nejdůležitější instituty španělského pracovního práva. Pozornost věnuji institutům, které největší měrou ovlivňují postavení zaměstnanců ve Španělsku a jejich práva a povinnosti vyplývající z pracovního poměru.

V první kapitole nazvané Zaměstnávání v EU je mým cílem zejména zasazení tématu práce do širšího rámce a přiblížení fungování vnitřního trhu EU a svobody pohybu, z níž práva migrujících pracovníků vycházejí. Kapitola se dále dělí na tři podkapitoly. V první z nich podávám definici vybraných základních pojmů, které jsou v práci používány. Tato část slouží také jako uvedení do problematiky zaměstnávání v EU. V další podkapitole se stručně věnuji principu volného pohybu pracovníků v EU. Vymezení toho principu v obecných souvislostech, v rozsahu přiměřeném zvolenému tématu, na začátku své práce považuji za důležité, aby bylo možné následně přejít k jeho dílčím problémům, na něž se v dalším textu zaměřuji. V rámci druhé podkapitoly jsou mimo jiné zařazeny také části o profesním uznávání kvalifikací a o koordinaci systémů sociálního zabezpečení. Sociální zabezpečení je oblastí, která má na migraci pracovníků a jejich následný pobyt v jiném členském státě významný vliv, proto považuji její

nastínění za nezbytné. Okrajově v první kapitole zmiňují také sociální politiku a politiku zaměstnanosti EU, které jsou zásadní pro nastínění dalšího směřování a vývoje právní úpravy zaměstnávání.

Kapitola Situace na španělském trhu práce a španělská politika zaměstnanosti, která následuje, stručně pojednává o situaci na pracovním trhu ve Španělsku. Ten byl v posledních letech poznamenán ekonomickou krizí. Kapitola pojednává také o aktuálních reformách, jež byly v důsledku této skutečnosti v oblasti zaměstnanosti a pracovního práva přijaty. Zaměřují se zde zejména na nejpálčivější problém španělského trhu práce, a to na vysokou míru nezaměstnanosti.

V třetí kapitole, pojmenované Pobyt občanů EU ve Španělsku, se zabývám právem občanů EU na pobyt ve Španělsku a souvisejícími povinnostmi. Ty se liší v závislosti na typu a délce pobytu. Proto kapitolu dále formálně člením na podkapitoly právě na základě tohoto kritéria. Nejdříve se soustředím na pobyt nepřesahujícím tři měsíce (ve Španělsku zvaný estancia), následně na pobyt delší než tři měsíce (zvaný residencia) a konečně i na možnost trvalého pobytu ve Španělsku (zvaný residencia permanente). Pobyt v cizí zemi se často netýká pouze pracovníka samotného, ale i jeho rodinných příslušníků, kteří jej do nové hostitelské země následují, proto jednu z podkapitol věnuji jejich právům a povinnostem po příjezdu do země. Na závěr kapitoly podávám stručné srovnání s českou právní úpravou.

Zaměstnávání ve Španělsku a španělské pracovní právo je čtvrtou a stěžejní kapitolou mé práce, věnuji jí tedy nejrozsáhlejší část. Pro účely uvedení do problematiky nejdříve předkládám popis vývoje pracovního práva na území Španělska. V dalších podkapitolách se již věnuji současné právní úpravě. Jedná se o vybrané oblasti pracovního práva, které jsou nejvýznamnější z pohledu zájemce o zaměstnání ve Španělsku. Svou pozornost věnuji zejména struktuře správních orgánů na úseku zaměstnanosti, možnostem při hledání zaměstnání ve Španělsku a obsahu pracovněprávního vztahu, tedy právům a povinnostem zaměstnance a zaměstnavatele, a také pracovní smlouvě. V návaznosti na nepříznivý vývoj na španělském trhu práce v posledních letech, došlo ve Španělsku k výrazným reformním krokům v oblasti pracovního práva, které se snažím v rámci samostatné podkapitoly shrnout a interpretovat hodnocení jejich dosavadních výsledků. Ani v této kapitole nechybí závěrečné srovnání právní úpravy ve Španělsku a v ČR.



V závěru je mým cílem shrnutí obsahu celé práce, analýza situace ve Španělsku a porovnání zaměstnávání občanů EU ve Španělsku se zaměstnáváním občanů EU v ČR ve všech jeho zmíněných aspektech.

Hlavním přínosem práce by měl být širší pohled na nejvýznamnější oblasti problematiky zaměstnávání občanů EU ve Španělsku, zejména z pohledu uchazeče či zájemce o zaměstnání, včetně základů vyplývajících z evropského práva, a srovnání vybraných oblastí španělské právní úpravy s právní úpravou v ČR.

## **1 Zaměstnávání v EU**

### **1.1 Výklad vybraných pojmů**

Před vlastním rozbohem problematiky zaměstnávání v EU je, dle mého názoru, nutné vymezit základní pojmy, které se v souvislosti s tímto tématem v textu práce vyskytují. Jedná se o nejvýznamnější vybrané termíny definované a dále používané dle příslušných ustanovení právních předpisů.

#### **1.1.1 Občané EU**

Již v samotném názvu práce a také dále v samotném textu uvádím termín *občan EU*, který považuji tudíž za nutné přiblížit jej na prvním místě. Rozhodnutí zavést společné občanství pro státní příslušníky členských států EU je obsaženo v preambuli Smlouvy o EU<sup>5</sup> (dále jen „SEU“). Občanství EU poté definuje čl. 9 SEU, který říká, že *„Občanem Unie je každá osoba, která má státní příslušnost členského státu. Občanství Unie doplňuje občanství členského státu, nenahrazuje je.“* Z jeho dikce je tedy zřejmé, že občanství EU se vždy odvozuje od občanství některého z členských států EU. Podrobněji občanství EU upravují čl. 10 odst. 3 SEU, články 39 až 46 Listiny základních práv EU (dále jen „LZP“) a články 20 až 25 Smlouvy o fungování EU<sup>6</sup> (dále jen „SFEU“). Nalezneme zde výčet práv přiznaných občanům EU. Jedná se například o právo svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států; právo volit a být volen ve volbách do Evropského parlamentu a v obecních volbách v členském státě, v němž má daný občan EU bydliště, za stejných podmínek jako státní příslušníci tohoto státu; na území třetí země, kde členský stát, jehož jsou státními příslušníky, nemá své zastoupení, právo

---

<sup>5</sup> Právní předpis zveřejněný v konsolidovaném znění v Úředním věstníku Evropské unie, C 326, 26. října 2012, jehož celexové číslo pro identifikaci dokumentu v databázi EUR-Lex je 12012M.

<sup>6</sup> Právní předpis zveřejněný v konsolidovaném znění v Úředním věstníku Evropské unie, C 326, 26. října 2012, jehož celexové číslo pro identifikaci dokumentu v databázi EUR-Lex je 12012E.

na diplomatickou a konzulární ochranu kterýmkoli členským státem za stejných podmínek jako státní příslušníci tohoto stát; petiční právo k Evropskému parlamentu; právo obracet se na evropského veřejného ochránce práv; právo obracet se na orgány a poradní instituce Unie v jednom z jazyků EU a právo obdržet odpověď ve stejném jazyce. Význam občanství EU spočívá nejen v přiznání výše uvedených práv jejich adresátům, ale je také nástrojem napomáhajícím rovnému zacházení, jelikož je „základním statusem státních příslušníků členských států, který má vést k tomu, že těm státním příslušníkům, kteří se nacházejí ve stejné situaci, bude umožněno požívat v rámci věcné působnosti Smluv<sup>7</sup> stejného právního zacházení bez ohledu na jejich státní příslušnost s výhradou výslovně stanovených výjimek.“<sup>8,9</sup> Způsoby a podmínky získání občanství konkrétního členského státu nejsou obecně stanoveny normami evropského práva, nýbrž jsou otázkou řešenou v rámci národních právních řádů členských jednotlivých států.

### **1.1.2 Vnitřní trh EU**

Vnitřní trh EU je výsledkem mezinárodní ekonomické integrace mezi státy. Jeho právní zakotvení obsahuje čl. 3 odst. 3 SEU, který zní: „Unie vytváří vnitřní trh.“ Dle definice vnitřního trhu obsažené v čl. 26 odst. 2 SFEU „vnitřní trh zahrnuje prostor bez vnitřních hranic, v němž je zajištěn volný pohyb zboží, osob, služeb a kapitálu v souladu s ustanoveními Smluv.“ Jedná se tedy o trh, který se v ekonomickém smyslu chová jako trh jediného státu a jehož podstatou jsou čtyři základní svobody - volný pohyb zboží, osob, služeb a kapitálu.<sup>10</sup> Občané EU zde mohou svobodně žít, pracovat, studovat i podnikat. Přiblížení svobody pohybu osob je pro rozbor problematiky pracovní migrace v rámci EU (a některých dalších států – viz kapitola 1.2.1) a problematiky zaměstnávání v těchto státech nezbytné. Podrobněji se jí věnuji v kapitole 1.2.

---

<sup>7</sup> Jako *Smlouvy* jsou v literatuře často společně označovány Smlouva o EU, Smlouva o fungování EU, Listina základních práv EU a jejich novelizace. V některých případech je v tomto označení zahrnuta i Smlouva o založení Evropského společenství atomové energie.

<sup>8</sup> SVOBODA, Pavel. *Úvod do evropského práva*. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013, xx, 412 s. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-807-4004-889.

<sup>9</sup> Ke srovnání případy C-184/99 Grzelczyk či C-148/02 Garcia Avello.

<sup>10</sup> SVOBODA, Pavel. *Úvod do evropského práva*. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013, xx, 412 s. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-807-4004-889.

### 1.1.3 Pracovník

Pojem pracovníka jako základní termín, se kterým se v pracovním právu setkáváme, není na úrovni EU prameny práva explicitně vymezen. Zabýval se jím však blíže Soudní dvůr EU (dále jen „SDEU“), a to například ve svých rozhodnutích *Lawrie Blum*<sup>11</sup> či *Unger*<sup>12</sup>, kde SDEU konstatoval, že význam pojmu pracovník může být odvozen z právních řádů členských států, avšak neznamena to, že by s nimi byl totožný. Tedy „*samotný obsah pojmu pracovník je třeba nesměšovat s pojmem zaměstnanec používaným v českém právním řádu.*“<sup>13</sup>, jelikož „*pojmem pracovník má unijní význam.*“<sup>14</sup> Z judikatury SDEU je možné dovodit definici pracovníka, dle níž je pracovníkem „*osoba, jež po určité časové období vykonává za odměnu pro jiného určitou činnost, a to pod jeho řízením.*“<sup>15</sup> Aby tedy daná osoba mohla být za pracovníka ve smyslu evropského práva považována, musí být naplněny tyto znaky:

- státní příslušnost k některému členskému státu EU,
- skutečný výkon práce,
- pobírání mzdy,
- řízení jinou osobou a
- přiměřená doba trvání pracovního poměru.

Pojem pracovník však není v EU jednotně používán. V rozporu jsou zjevné v pramenech sekundárního práva EU. „*Například nařízení č. 1612/68 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství v hlavě II. části I. zahrnuje pod pojem pracovník pouze osoby, které již vstoupili na trh práce, zatímco v dalších částech stejného předpisu je nutno pojem pracovník vykládat s podstatně širším obsahem.*“<sup>16</sup>

V případě, kdy hovoříme o migrujícím pracovníkovi, musí se zásadně jednat o situaci s evropským prvkem.

---

<sup>11</sup> Případ 66/85 *Lawrie Blum v. Land Baden-Württemberg*.

<sup>12</sup> Případ 75/63, *Unger v. Bestuur*.

<sup>13</sup> KRÁL, Richard. *Volný pohyb pracovníků v EU v kontextu skončení přechodných opatření*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2012, 214 s. ISBN 978-808-7146-521.

<sup>14</sup> KRÁL, Richard. *Volný pohyb pracovníků v EU v kontextu skončení přechodných opatření*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2012, 214 s. ISBN 978-808-7146-521.

<sup>15</sup> SVOBODA, Pavel. *Úvod do evropského práva*. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013, xx, 412 s. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-807-4004-889.

<sup>16</sup> ŠTEFKO, Martin. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2009, 356 p. ISBN 978-807-4001-109.

#### **1.1.4 Rodinný příslušník občana EU**

Obsah pojmu rodinný příslušník, kterým se v souvislosti s volným pohybem v EU mají na mysli občané třetích zemí, tedy osoby, které jsou občany jiných států než členských států EU, Evropského hospodářského prostoru (dále jen „EHP“) či Švýcarska, vymezují předpisy EU i vnitrostátní předpisy členských států. Čl. 2 odst. 1 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, o změně nařízení (EHS) č. 1612/68 a o zrušení směrnic 64/221/EHS, 68/360/EHS, 72/194/EHS, 73/148/EHS, 75/34/EHS, 75/35/EHS, 90/364/EHS, 90/365/EHS a 93/96/EHS (dále jen „Směrnice 2004/38“) říká, že rodinným příslušníkem občana EU je osoba, jež je jeho:

- a) manželem nebo manželkou;
- b) partnerem, se kterým uzavřel registrované partnerství na základě právních předpisů členského státu, zachází-li právní řád hostitelského členského státu s registrovaným partnerstvím jako s manželstvím, v souladu s podmínkami stanovenými souvisejícími právními předpisy hostitelského členského státu;
- c) potomkem v přímé linii, který je mladší 21 let nebo je vyživovanou osobou, a takovým potomkem manžela či manželky nebo partnera či partnerky dle písm. b);
- d) předkem v přímé linii, který je vyživovanou osobou, a takovým předkem manžela či manželky nebo partnera či partnerky dle písm. b).

Pro účely koordinace systémů sociálního zabezpečení, kterou se stručně zabývám níže v podkapitole 1.2.6, nalezneme speciální definici rodinného příslušníka v čl. 1 nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004, o koordinaci systémů sociálního zabezpečení (dále jen „Nařízení 883/40“), dle něhož je za rodinného příslušníka považována:

- a) osoba stanovená nebo uznaná za rodinného příslušníka nebo označená za člena domácnosti právními předpisy, podle kterých se poskytují dávky;
- b) jde-li o věcné dávky na základě hlavy III kapitoly 1 o dávkách v nemoci, v mateřství a rovnocenných otcovských dávkách, každá osoba stanovená nebo uznaná za rodinného příslušníka nebo označená za člena domácnosti právními předpisy členského státu, v němž má bydliště;

- c) jestliže právní předpisy členského státu, které jsou použitelné podle pododstavce 1, nerozlišují mezi rodinnými příslušníky a jinými osobami, na které se použijí, považují se za rodinné příslušníky manžel nebo manželka, nezletilé děti a nezaopatřené děti, které dosáhly zletilosti;
- d) je-li určitá osoba považována podle právních předpisů použitelných podle pododstavců 1 a 2 za rodinného příslušníka nebo člena domácnosti, pouze pokud žije v téže domácnosti jako pojištěná osoba nebo důchodce, pokládá se tato podmínka za splněnou, jestliže dotyčná osoba je závislá hlavně na pojištěné osobě nebo důchodci;

Vymezení rodinného příslušníka obsahují také národní právní předpisy členských států. V ČR je jím zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů (dále jen „Cizinecký zákon“). Ten ve svém §15a odst. 1 stanoví, že rodinným příslušníkem občana EU se pro účely tohoto zákona rozumí jeho:

- a) manžel,
- b) rodič, jde-li o občana EU mladšího 21 let, kterého vyživuje a se kterým žije ve společné domácnosti,
- c) dítě mladší 21 let nebo takové dítě manžela občana EU a
- d) nezaopatřený přímý příbuzný ve vzestupné nebo sestupné linii nebo takový příbuzný manžela občana EU.

Ustanovení tohoto zákona, týkající se rodinného příslušníka občana EU, se obdobně použijí i na cizince, který hodnověrným způsobem doloží, že:

- a) je příbuzným občana EU neuvedeným v odstavci 1, pokud
  1. ve státě, jehož je občanem, nebo ve státě, ve kterém měl povolen trvalý či dlouhodobý pobyt, žil s občanem EU ve společné domácnosti,
  2. je občanem EU vyživovaný, nebo
  3. se o sebe z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nedokáže sám postarat bez osobní péče občana EU, anebo
- b) má s občanem EU trvalý vztah obdobný vztahu rodinnému a žije s ním ve společné domácnosti.

Ve Španělsku termín rodinného příslušníka přibližuje čl. 2 královského dekretu č. 240/2007, ze dne 16. února, o vstupu, volném pohybu a pobytu občanů členských států

EU a dalších států, které jsou členy EHP, ve Španělsku. Tento článek stanoví, že rodinným příslušníkem občana EU je nebo jsou jeho:

- a) manžel, pokud nedošlo k prohlášení neplatnosti manželství, rozvodu či zákonnému odloučení;
- b) partner, s nímž udržuje svazek odpovídající svazku manželskému zapsaný ve veřejném registru založeném k těmto účelům v členském státě EU nebo ve státě EHP za předpokladu, že nedošlo ke zrušení uvedeného zápisu;
- c) potomci v přímé linii a potomci v přímé linii jeho manžela nebo registrovaného partnera, kteří jsou mladší 21 let, které vyživuje či kteří nejsou plně svéprávní, pokud nedošlo k prohlášení neplatnosti manželství, k rozvodu či zákonnému odloučení ani nedošlo ke zrušení registrace partnerství;
- d) nezaopatření předci v přímé linii a nezaopatření předci v přímé linii jeho manžela nebo registrovaného partnera, pokud nedošlo k prohlášení neplatnosti manželství, k rozvodu či zákonnému odloučení ani nedošlo ke zrušení registrace partnerství.

### **1.1.5 Bydliště**

Bydliště je pojmem, který je různými právními předpisy vymezován odlišně. Je tedy třeba jej interpretovat vždy ve správných souvislostech. Pro účely této práce je třeba bydliště vymezit jednak ve smyslu předpisů o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a jednak ve smyslu zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „Zákon o zaměstnanosti ČR“).

Dle Nařízení 883/40 se bydlištěm rozumí obvyklé bydliště a dle Zákona o zaměstnanosti ČR je jím „*u státního občana ČR adresa místa trvalého pobytu na území ČR, u cizince, který je občanem EU nebo jeho rodinným příslušníkem anebo rodinným příslušníkem občana ČR, adresa trvalého nebo přechodného pobytu na území ČR, a pokud takový pobyt nemá, adresa místa, kde se na území České republiky obvykle zdržuje...*“

## **1.2 Volný pohyb osob v EU**

### **1.2.1 Právní úprava volného pohybu osob**

Právní úpravu volného pohybu osob nalezneme jak v pramenech primárního práva EU, tak v pramenech práva sekundárního.

V případě primárního práva právní úpravu obsahují ustanovení čl. 3 odst. 2 SEU, čl. 4 odst. 2 písm. a) a čl. 20, 26 a 45 – 62 SFEU. Zásadu volného pohybu osob garantuje čl. 21 odst. 1 SFEU znějící: „Každý občan Unie má právo svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států s výhradou omezení a podmínek stanovených ve Smlouvách a v opatřeních přijatých k jejich provedení.“ Nejvýznamnější z hlediska zaměření této práce je ovšem čl. 45 SFEU upravující volný pohyb pracovníků v EU, jemuž se blíže věnuji v podkapitole 1.2.4.

Svobodu pohybu osob podrobněji upravuje Směrnice 2004/38. Jedná se o jeden ze základních pramenů sekundárního práva EU v této oblasti. Směrnice 2004/38 upravuje pobytová práva různých kategorií osob a usiluje o zjednodušení a modernizaci úpravy této problematiky. Směrnice 2004/38 sloučila veškeré jí předcházející právní předpisy o právu vstupu a pobytu na území jiných členských států pro občany EU. Cílem tohoto zjednodušení je usnadnit uplatňování práv nejen jejich samotným adresátům, ale také orgánům veřejné správy. Směrnice také snižuje na nezbytné minimum formální náležitosti uplatnění práva na pobyt občany EU a jejich rodinami.

### **1.2.2 Územní působnost norem upravujících volný pohyb osob**

Územní působnost SEU, SFEU, LZZ a jejich novelizací se v některých případech nevztahuje pouze na území 28 členských států EU<sup>17</sup>, jak by bylo možné se domnívat, nýbrž je-li tak výslovně stanoveno, uplatní se i jinde.

K rozšíření územní působnosti výše uvedených právních předpisů dochází mimo jiné na základě tzv. institutu přidružení. Dle čl. 217 SFEU „Unie může uzavřít s jednou nebo více třetími zeměmi nebo mezinárodními organizacemi dohody o přidružení, které stanoví vzájemná práva a povinnosti, společné postupy a zvláštní řízení.“ „Zvláštní formou takového přidružení je EHP, v jehož rámci se také uplatní čtyři svobody společného trhu EU.“<sup>18</sup> Pro účely této práce se tudíž územní působností popisovaných ustanovení právních předpisů EU mají na mysli jednak území členských států EU, a jednak také území států EHP<sup>19</sup>, pokud není dále uvedeno jinak. Nebude-li uvedeno jinak, do územní působnosti předpisů spadá dále také Švýcarsko, s nímž EU uzavřela

---

<sup>17</sup> Aktuálně jsou členskými státy EU: Belgie, Bulharsko, Česká republika, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Chorvatsko, Itálie, Irsko, Kypr, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Malta, Maďarsko, Nizozemsko, Německo, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Rumunsko, Řecko, Slovensko, Slovinsko, Španělsko, Švédsko, Velká Británie.

<sup>18</sup> SVOBODA, Pavel. *Úvod do evropského práva*. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013, xx, 412 s. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-807-4004-889.

<sup>19</sup> Členy jsou Island, Lichtenštejnsko a Norsko.

přes 120 bilaterálních smluv, mimo jiné právě i v oblasti volného pohybu osob včetně koordinace sociálního zabezpečení.<sup>20, 21</sup>

### **1.2.3 Práva a povinnosti vyplývající ze zásady volného pohybu osob**

Princip volného pohybu osob znamená, že občané EU se mohou volně pohybovat, pobývat a pracovat v jakémkoli členském státě a mít tam stejná práva jako státní příslušníci dané hostitelské země. Poslední uvedené nazýváme jako tzv. národní princip, který pracovníkům, kteří jsou občany EU, v hostitelské zemi zaručuje stejná práva v oblasti mezd, pracovních podmínek, účasti v systému sociálního zabezpečení apod. Pokud by nebyl národní princip zachován, byla by tato situace považována za porušení zákazu diskriminace na základě státní příslušnosti.<sup>22</sup>

Ze zásady volného pohybu osob však existují výjimky. Jsou jimi výjimky legislativní, jako například veřejný pořádek či veřejná bezpečnost, výjimky vyplývající z judikatury a výjimky mezinárodního práva.<sup>23</sup>

V rámci principu volného pohybu osob je možné rozlišovat jeho čtyři kategorie:

- volný pohyb občanů EU,
- volný pohyb pracovníků a osob hledajících práci,
- volný pohyb fyzických a právnických osob s cílem usazení a
- volný pohyb fyzických a právnických osob s cílem přijetí a poskytnutí služby.<sup>24</sup>

O volném pohybu pracovníků, který je základem problematiky zaměstnávání v EU, pojednává blíže následující kapitola.

### **1.2.4 Volný pohyb pracovníků**

Právní úprava volného pohybu pracovníků je zvláštní úpravou k volnému pohybu osob. Je garantována čl. 45 odst. 1 SFEU, který stanoví, že: „*je zajištěn volný pohyb pracovníků v Unii.*“ Obsahem svobody pohybu pracovníků je právo „*vstupovat na území*

---

<sup>20</sup> Evropský hospodářský prostor (EHP), Švýcarsko a sever. DE MICCO, Pasquale a Fernando GARCÉS DE LOS FAYOS. *Evropský parlament: O parlamentu* [online]. 2014 [cit. 2014-11-10].

<sup>21</sup> V důsledku referenda o imigraci, které v této zemi proběhlo dne 9. února 2014, však bude ve Švýcarsku volný pohyb osob omezen. Oficiální zpráva je v elektronické podobě dostupná z: <https://www.news.admin.ch/message/index.html?lang=en&msg-id=51948>.

<sup>22</sup> Právní úpravu nalezneme v čl. 18 SFEU a v čl. 24 a 26 Směrnice 2004/38.

<sup>23</sup> SVOBODA, Pavel. *Úvod do evropského práva*. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013, xx, 412 s. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-807-4004-889.

<sup>24</sup> SVOBODA, Pavel. *Úvod do evropského práva*. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013, xx, 412 s. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-807-4004-889.



*jiného členského státu za účelem hledání práce či přípravy na ni, pobývat tam při jejím výkonu a setrvat tam i po jejím ukončení.*“<sup>25</sup>

I zde se uplatní zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti. Čl. 45 odst. 2 SFEU stanoví, že: „*Volný pohyb pracovníků zahrnuje odstranění jakékoli diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky.*“ Dále zákaz diskriminace upravuje také čl. 15 odst. 3 LPZ a nařízení EU č. 492/2011, o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie (dále jen „Nařízení 492/2011“). Nařízení 492/2011 zakazuje diskriminaci mezi pracovníky daného státu a zahraničními pracovníky spočívající v nerovnostech v podmínkách zaměstnávání a v pracovních podmínkách, daňových a sociálních výhodách, vzdělání a poradenství pro opětovnou volbu povolání, kolektivních nebo individuálních smlouvách, členství v odborových organizacích a výkonu práv spojených s odborovou činností.

Pracovníci jsou nadáni řadou práv. Jejich základní výčet obsahuje SFEU v čl. 45 odst. 3. Jsou jim právo ucházet se o skutečně nabízená pracovní místa, právo 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 státních příslušníků a právo zůstat na území členského státu po skončení zaměstnání za podmínek, které budou předmětem nařízení vydaných Evropskou komisí.

Odvozenými beneficienty práva na volný pohyb v EU jsou rodinní příslušníci občanů EU bez ohledu na jejich státní příslušnost tak, jak jsou vymezeni v kapitole 1.1.5. To znamená, že pokud státní příslušník některého členského EU v rámci EU pracuje mimo hranice své země, mají členové jeho rodiny také právo v zemi, kde se daný pracovník nachází, pobývat a pracovat. Děti v této zemi mají i právo na vzdělání.

Z práva volného pohybu pracovníků existuje několik výjimek. První z nich je případ, kdy stávající členské státy mohou na základě vlastního uvážení vůči zemím nově přistoupivším do EU uplatnit tzv. *přechodná období* za účelem ochrany domácího trhu práce. V současné době se toto omezení týká pouze člena, který k EU přistoupil jako poslední, jímž je Chorvatsko. V přechodných obdobích se může uplatňovat právo členských států přijmout vnitrostátní opatření ohledně přístupu občanů Chorvatska na vnitrostátní trh práce. Maximální možnou dobou pro uplatňování těchto přechodných

---

<sup>25</sup> SVOBODA, Pavel. *Úvod do evropského práva*. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013, xx, 412 s. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-807-4004-889.

období je sedm let od vstupu Chorvatska do EU, tzn. do roku 2020. Aplikovaná přechodná opatření může stát, který je zavedl, kdykoli zrušit a zpřístupnit trh práce pro všechny občany EU bez výjimky. Dříve jsme se s přechodnými obdobími mohli setkat také v případech zemí, které k EU přistoupily v předchozích vlnách rozšíření EU. Pro občany ČR byla po vstupu do EU zavedena přechodná opatření, která se v některých státech uplatňovala až do 1. 5. 2011.<sup>26</sup> Toto omezení znamenalo, že občané ČR mohli na trh práce států, kde byla přechodná opatření aplikována, vstupovat pouze na základě platného pracovního povolení.

Druhý případem výjimky z principu svobody pohybu pracovníků v EU je dle čl. 1 písm. c) SFEU a dle čl. 27 a násl. Směrnice 2004/38 omezení z důvodu veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti nebo veřejného zdraví. Nesmí tak však být činěno z ekonomických důvodů, omezení musí být v souladu se zásadou přiměřenosti a „*tyto důvody jsou použitelné jen v případech reálné a dostatečně závažné hrozby dotýkající se základního zájmu společnosti.*“<sup>27</sup>

Třetím důvodem, kdy je možné právo volného pohybu pracovníků omezit, je zaměstnání ve veřejné správě. Taková pracovní pozice může být vyhrazena pouze pro občany hostitelské země. Při posuzování oprávněnosti omezení je zásadní posouzení, zda se o zaměstnání ve veřejné správě jedná. Definicí zaměstnání ve veřejné správě nalezneme v rozhodnutí SDEU *Lawrie Blum*. Základním pravidlem je, že omezení práva volného pohybu je třeba vždy vykládat restriktivně, což také uvedl SDEU v jednom ze svých judikátů.<sup>28</sup>

Volný pohyb pracovníků nepřináší občanům EU pouze práva, nýbrž i povinnosti. Jedná se především o tzv. ohlašovací povinnost. Tato povinnost je založena na základě předpokládané doby pobytu v hostitelské zemi. Přesahuje-li předpokládaná doba pobytu dobu vymezenou vnitrostátními právními předpisy, je občan EU povinen ohlásit svou přítomnost příslušnému správnímu orgánu v hostitelské zemi. Těmto povinnostem se blíže věnuji v následujících kapitolách, a to již konkrétně v souvislosti se zaměstnáváním ve Španělsku.

---

<sup>26</sup> Nejdéle se přechodná období pro ČR uplatňovala v Německu a v Rakousku.

<sup>27</sup> SVOBODA, Pavel. *Úvod do evropského práva*. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013, xx, 412 s. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-807-4004-889.

<sup>28</sup> Rozhodnutí 41/74 Van Duyn.

### **1.2.5 Opatření zavedená v souvislosti se zásadou volného pohybu osob**

Svoboda pohybu s sebou v praxi přináší důsledky, které musí být na poli práva EU řešeny. Jednou ze zásadních otázek byla oblast sociálního zabezpečení. Jelikož členské státy mají vlastní odlišné systémy sociálního zabezpečení, tradičně fungující na principu teritoriality, bylo nutné zajistit, aby volný pohyb osob neměl na sociální zabezpečení migrujících osob negativní vliv. Zejména aby nedocházelo k situacím, kdy taková osoba nebude subjektem žádného systému sociálního zabezpečení nebo kdy jí nevznikne nárok na sociální dávky, které by při pobytu v domovském státě byla oprávněna čerpat. Za tímto účelem byla přijata úprava koordinace systémů sociálního zabezpečení členských států EU, EHP a Švýcarska. Občané EU a jejich rodiny na základě koordinace mohou plně využívat svého práva na volný pohyb a svobodně se ucházet o zaměstnání v rámci celého vnitřního trhu EU bez obav z diskriminace a ze ztráty nároků na sociální dávky.<sup>29</sup> Jelikož se jedná o zásadní otázku, která s migrací osob a zaměstnáváním v EU úzce souvisí, zaměřuji se na její nejdůležitější aspekty blíže v následující podkapitole.

Za účelem usnadnění uplatnění zásady volného pohybu osob v praxi byla zavedena síť EURES (*Evropské služby zaměstnanosti*), která slouží ke spolupráci mezi Evropskou komisí a veřejnými službami zaměstnanosti členských států EU a která prostřednictvím zveřejňování důležitých informací a poskytování svých služeb občanům EU pracovní migraci usnadňuje. K jejímu fungování uvádím více níže v kapitole 4.4.

Dalšími nástroji na podporu a usnadnění mobility pracovníků v rámci EU jsou například Evropský průkaz zdravotního pojištění (dále jen „EHIC“), který je vydáván pojištěncům v zemích EU, EHP a ve Švýcarsku a který je dokladem pro uplatnění nároku na lékařsky nezbytnou zdravotní péči v rámci celé EU,<sup>30,31</sup> pracovní stáže v zahraničí pro mladé pracovníky či úprava vzájemného uznávání kvalifikací, jemuž se blíže věnuji níže v kapitole 4.7.

### **1.2.6 Profesní uznávání kvalifikací**

Existují určité kategorie povolání, jejichž výkon je umožněn jen za předpokladu získání potřebného vzdělání, praxe či zápisu do příslušné profesní komory.

---

<sup>29</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xx, 229 s. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-80-7400-439-1.

<sup>30</sup> S přihlédnutím k povaze nemoci a očekávané délce pobytu pojištěnce jednoho státu na území druhého státu.

<sup>31</sup> Slovníček pojmů. CMU - Centrum mezistátních úhrad. *CMU (Centrum mezistátních úhrad)* [online]. 2013 [cit. 2014-11-11]. Dostupné z: <http://www.cmu.cz/cs/pojistenci/zdr-poj-pece-eu/slovnicek-pojmu>.

Tato povolání bývají nazývána také jako *regulovaná povolání*.<sup>32</sup> Aby byl výkon regulovaného povolání možný i v jiném členském státě EU a nebylo tak bráněno svobodě pohybu pracovníků, je třeba, aby splnění podmínek pro výkon daného regulovaného povolání bylo v hostitelském členském státě uznáno. K uznání kvalifikace nedochází v rámci EU automaticky, nýbrž každý členský stát může pro přístup k danému povolání v mezích pravidel vnitřního trhu EU stanovit podmínky.

Rozhodnutí o tom, zda kvalifikace získaná v jiném členském státě může být v souladu s právními předpisy EU uznána, je svěřeno příslušným národním správním orgánům konkrétního členského státu, které by se při svém rozhodování měly řídit *Kodexem chování*. Tento kodex byl vydán za účelem usnadnění aplikace směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES, ze dne 6. července 2005, o uznávání odborných kvalifikací směrnicí (dále jen „Směrnice 2005/36“).

Uznávání kvalifikací se dělí na dva typy, a to na uznávání pro účely výkonu povolání, tzv. uznávání profesní, a na uznávání pro akademické účely, tzv. akademické uznávání. Cílem procesu akademického uznávání je posouzení, zda je zahraniční vzdělání rovnocenné vzdělání v přijímacím členském státě. Profesní uznávání slouží ke zhodnocení znalostí a schopností dané osoby a na jeho základě k rozhodnutí, zda je tato osoba dostatečně kvalifikována pro výkon konkrétního regulovaného povolání. Uznání odborné kvalifikace však nezakládá právní nárok na zaměstnání. Dojde-li k uznání kvalifikace pro účely výkonu povolání, nemá toto uznání žádné důsledky na akademickém poli a naopak. Právní předpisy EU obsahují pouze úpravu profesního uznávání kvalifikace.

Profesní uznávání kvalifikací je založeno na principu harmonizace a obecně je upraveno Směrnicí 2005/36. Směrnice se vztahuje pouze na pracovníky, kteří získali svou kvalifikaci v některém z členských států EU. Pro případy kvalifikace získané ve třetím státě se při jejím prvním uznání ve státě EU Směrnice 2005/36 aplikovat nebude. Pro osoby vykonávající tzv. regulovaná povolání jsou stanoveny speciální požadavky, které je pro získání oprávnění k výkonu regulovaného povolání na území daného členského státu třeba splnit. Tato právní úprava je nevztahuje na povolání, pro něž byla přijata úprava speciální.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> Seznam regulovaných povolání v jednotlivých členských státech je uveden v databázi vedené Evropskou komisí.

<sup>33</sup> Speciální úprava byla přijata např. pro povolání advokáta. Tvoří ji dvě směrnice: Směrnice Rady č. 77/249/EHS,

Výjimkou, kdy výkon regulovaného povolání nepodléhá posouzení kvalifikace a není tedy ani třeba o profesní uznání kvalifikace žádat, je případ, kdy odborník bude pracovat nebo poskytovat své služby v jiném členském státě na dobu určitou nebo pouze příležitostně. V takovém případě je vyžadováno pouze splnění povinnosti oznámit svůj záměr po dobu určitou nebo příležitostně vykonávat regulované povolání v daném státě a případně sdělit kompetentnímu správnímu orgánu další podrobnější informace, které si správní orgán vyžádá nebo které je daná osoba povinna poskytnout.<sup>34</sup>

V nedávné době byla přijata novela směrnice o uznávání kvalifikací, která se zaměřuje na modernizaci postupů, zejména na využívání moderních technologií, což má za cíl přispět ke snížení byrokracie a urychlení postupů. Jedná se zejména o zavedení *Systému pro výměnu informací o vnitřním trhu a Evropského profesního průkazu* pro některé profese.

Ve Španělsku je národním kontaktním místem pro uznávání kvalifikací a diplomů Ministerstvo školství (španělsky *Ministerio de Educación*). Ministerstvo školství za tímto účelem zřídilo Kancelář pro tituly a uznávání kvalifikací (španělsky *Subdirección General de Títulos y Reconocimiento de Cualificaciones*). Příslušné správní orgány, které žádosti o uznání přijímají a vyřizují, jsou uvedeny v Příloze č. X královského dekretu č. 1837/2008, jímž se transponuje směrnice 2005/36/CE. O uznání odborné kvalifikace občan EU tedy žádá u správního orgánu, jehož příslušnost je určena podle uvedeného královského dekretu v závislosti na oboru regulovaného zaměstnání. Může jím být například Ministerstvo vnitra, Ministerstvo obrany, Ministerstvo spravedlnosti či některý z kompetentních správních orgánů autonomních společenství. Při zjištění zásadních rozdílů v kvalifikaci potřebné pro výkon určitého povolání lze situaci řešit složením rozdílové zkoušky, nebo adaptačním obdobím s dozorem.

---

ze dne 22. března 1977, o usnadnění účinného výkonu volného pohybu služeb advokátů a Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 98/5/ES, ze dne 16. února 1998, o usnadnění trvalého výkonu povolání advokáta v jiném členském státě než v tom, ve kterém byla získána kvalifikace.

<sup>34</sup> Modernizace směrnice o uznávání profesních kvalifikací: často kladené otázky. *Olga Sehnalová poslankyně Evropského parlamentu* [online]. 2013 [cit. 2014-11-28]. Dostupné z: <http://sehnalova.cz/clanek/modernizace-smernice-o-uznavani-profesnich-kvalifikaci--casto-kladene-otazky-2013-10-21.html>.

### 1.2.7 Koordinace systémů sociálního zabezpečení v EU

Sociální zabezpečení tradičně stálo na principu teritoriality, který se ovšem v moderní Evropě dostává do konfliktu s principem volného pohybu osob.<sup>35</sup> Smyslem koordinace systémů sociálního zabezpečení členských států je zajištění možnosti, aby občané EU a jejich rodiny mohli plně využívat práva volného pohybu a svobodně se ucházet o zaměstnání v rámci celého vnitřního trhu EU.<sup>36</sup> Koordinace sociálního zabezpečení je postavena před problém vyrovnat se na jedné straně s principem volného pohybu osob EU a povinností států EU zacházet s migrujícími pracovníky stejně jako s občany daného státu, tzn. neporušovat zákaz diskriminace pracovníků<sup>37</sup> z jakéhokoli důvodu, a s autonomií členských zemí při tvorbě vlastních systémů sociálního zabezpečení na straně druhé.<sup>38</sup> Jedná se o nesnadný úkol především s ohledem na fakt, že se v Evropě uplatňují čtyři různé modely systémů sociálního zabezpečení, které jsou podmíněny historickým, politickým a ekonomickým vývojem, a v úpravě systémů sociálního zabezpečení jednotlivých zemí EU tak nalezneme značné rozdíly.<sup>39</sup> Tyto rozdíly spočívají v podmínkách nároku na konkrétní dávky, v jejich výši, v pravidlech pro jejich výpočet, v době vyplácení dávek atd. Dle ustálené judikatury SDEU je úprava sociálního zabezpečení ponechána v kompetenci jednotlivých členských států a EU do této oblasti při splnění podmínky souladu s právem na volný pohyb nezasahuje.<sup>40</sup>

Závazek přijmout opatření ke koordinaci systémů sociálního zabezpečení stanoví čl. 48 SFEU. Tento závazek byl splněn a současnou úpravu koordinace sociálního zabezpečení v EU s účinností od 1. 5. 2010 nalezneme v Nařízení 883/2004, dále v prováděcím nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) 883/2004, o koordinaci systémů sociálního zabezpečení (dále jen „Nařízení 987/2009“) a také v nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 465/2012, kterým se mění Nařízení 883/2004 a 987/2009 (dále

<sup>35</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xx, 229 s. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-80-7400-439-1.

<sup>36</sup> *Sociální zabezpečení osob pohybujících se v rámci Evropské unie: výběr textů vztahujících se k základním předpisům - Nařízení Rady (EEC) 1408/71 - Nařízení Rady (EEC) 574/72*. 2. přepřac. vyd. Editor Jiří Bauer. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002, 248 s. ISBN 80-865-5207-1.

<sup>37</sup> Případem diskriminace se SDEU zabýval ve známém judikátu „Landtová“.

<sup>38</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xx, 229 s. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-80-7400-439-1.

<sup>39</sup> KRÁL, Richard. *Volný pohyb pracovníků v EU v kontextu skončení přechodných opatření*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2012, 214 s. ISBN 978-808-7146-521.

<sup>40</sup> Jako příklad takového judikátu lze uvést případ C-3/08 *Ketty Leyman vs. Institut national d'assurance maladie-invalidité*.

jen „Nařízení 465/2012“), (společně dále jen „Koordinační nařízení“). Koordinační nařízení jsou, stejně jako všechna další nařízení EU, přímo účinná a mají aplikační přednost před národními právními předpisy členských států. Pramenem koordinace jsou kromě právních předpisů EU také bilaterální mezinárodní smlouvy. Bilaterální smlouvy byly před přijetím nařízení v oblasti koordinace sociálního zabezpečení typickým koordinačním nástrojem. V současnosti se dle čl. 8 Nařízení 883/04 bilaterální smlouvy ve státech, na něž se Koordinačních nařízení vztahují, uplatní pouze v případech, které nejsou Koordinačními nařízeními neupraveny. Aplikační praxe se potýká s řadou problémů vyplývajících z rozmanitosti situací, které mohou v souvislosti s nároky migrujících pracovníků na dávky sociálního zabezpečení nastat. Odpovědi na mnohé z takových otázek přináší judikatura SDEU, z níž je při studiu koordinačního práva nutné čerpat.

Územní působnost koordinace není omezena pouze na členské státy EU, ale vztahuje se i na státy EHP, na Švýcarsko a na mimoevropská území administrativně náležející k členským státům EU.<sup>41</sup> Rozsah územní působnosti právní úpravy je tedy stejný jako v případě zásady volného pohybu osob.

Současný rozsah osobní působnosti koordinace byl oproti úpravě obsažené v předchozím nařízení rozšířen a vztahuje se na „*kohokoli, kdo je účasten systémů sociální ochrany v některém z členských států a jeho pracovní nebo rodinná situace není omezena na tento členský stát.*“<sup>42</sup> Novou úpravou osobní působnosti koordinace tak „*byly odstraněny jakékoliv reference na výdělečnou činnost.*“<sup>43</sup> V současné době vymezuje osobní působnost koordinace sociálního zabezpečení Nařízení 883/04 ve svém čl. 2, který je rozšířen o čl. 1 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1231/2010, kterým se rozšiřuje působnost nařízení (ES) č. 883/04 a nařízení (ES) č. 987/2009, na státní příslušníky třetích zemí, na které se tato nařízení dosud nevztahovalo pouze z důvodu jejich státní příslušnosti.<sup>44, 45</sup> „*Podle současně platných koordinačních nařízení tedy můžeme vymezit okruhy osob, které jsou nařízeními kryté. Jsou jimi zaměstnanci, osoby samostatně výdělečně činné, úředníci, studenti, poživatelé důchodu, nezaměstnaní,*

---

<sup>41</sup> KRÁL, Richard. *Volný pohyb pracovníků v EU v kontextu skončení přechodných opatření*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2012, 214 s. ISBN 978-808-7146-521.

<sup>42</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xx, 229 s. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-80-7400-439-1.

<sup>43</sup> KRÁL, Richard. *Volný pohyb pracovníků v EU v kontextu skončení přechodných opatření*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2012, 214 s. ISBN 978-808-7146-521.

<sup>44</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xx, 229 s. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-80-7400-439-1.

<sup>45</sup> Přijetí tohoto nařízení se neúčastnily Dánsko a Velká Británie.

*rodinní příslušníci pracovníků, ale též i jiné osoby, které se nacházejí v situaci s evropským prvkem.*“<sup>46</sup>

Vymezení věcné působnosti koordinace je konstruováno na základě sociálních událostí, nikoli na základě konkrétních typů dávek sociálního zabezpečení. Toto pojetí je vhodné s ohledem na skutečnost, že systémy sociálního zabezpečení se v jednotlivých členských státech liší. Je tak zajištěna dostatečná pružnost takového vymezení. Nařízení 883/04 věcnou působnost vymezuje jak pozitivně, tak zároveň i negativně.<sup>47</sup>

Koordinace systémů sociálního zabezpečení stojí na čtyřech základních principech. Zásadním je princip rovného zacházení, který tvoří základ celé problematiky<sup>48</sup> a z něhož vyplývají i další principy, jako povinnost vyvézt dávku do ciziny<sup>49</sup> či sčítat doby pojištění.<sup>50</sup> Princip rovného zacházení je upraven je v čl. 4 Nařízení 883/2004, který stanoví: „*Nestanoví-li toto nařízení jinak, požívají osoby, na které se toto nařízení vztahuje, stejné dávky a mají podle právních předpisů kteréhokoliv členského státu stejné povinnosti jako jeho státní příslušníci.*“ Další z principů, jímž je princip aplikace práva jediného státu, znamená, že se na danou situaci aplikují normy právního řádu jednoho příslušného státu. Zavedení tohoto principu bylo nutné, aby nedošlo ke kolizi právních řádů různých států. V průběhu vývoje koordinačních pravidel se za účelem určení příslušného státu, vytvořil komplexní systém pravidel. Jednotlivá pravidla není možné v rámci této práce s ohledem na její rozsah obsáhnout a rozebrat, nicméně považují za nutné zmínit alespoň pravidlo základní, jímž je zásada aplikace *lex loci laboris*, nebo-li zásada použití právních předpisů státu, na jehož území je daná osoba zaměstnána, případně zde vykonává samostatnou výdělečnou činnost.<sup>51</sup> Volba systému sociálního zabezpečení je pravidly určena obligatorně, nezávisí tedy na vůli daného pracovníka a není otázkou volby.

---

<sup>46</sup> KRÁL, Richard. *Volný pohyb pracovníků v EU v kontextu skončení přechodných opatření*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2012, 214 s. ISBN 978-808-7146-521.

<sup>47</sup> Jedná se o sociální a léčebnou pomoc a soustavy dávek, kterými stát nahrazuje osobě škodu (oběti a důsledky války, oběti vojenských akcí, trestných činů, teroristických útoků atd.).

<sup>48</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xx, 229 s. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-80-7400-439-1.

<sup>49</sup> Princip exportu dávek spočívá v povinnosti příslušného státu zaslat částku náležející ze systému sociálního zabezpečení dané osobě do jiného členského státu, pokud se tato osoba přestěhuje do zahraničí. Princip je upraven v čl. 7 Nařízení 883/04 a vztahuje se na veškeré peněžité dávky. Export dávek je nákladnou záležitostí, ale představuje záruku ochrany nabytých práv.

<sup>50</sup> Princip sčítání dob znamená, že v případě, kdy je nárok na dávku v konkrétním státě podmíněn získáním určité doby pojištění, zaměstnání apod., přihlíží se k dobám získaným v jiných členských státech, po které se daná osoba účastnila systému SZ v některé z členských zemí. Princip je obecně upraven v čl. 6 Nařízení 883/04.

<sup>51</sup> Lze srovnat s případem C-2/89 Kits van Heijningen.



Odlišnou úpravu práv a povinností osob migrujících v rámci EU nalezneme v souvislosti s koordinací systémů sociálního zabezpečení zaměstnanců vyslaných na dobu kratší než 24 měsíců nebo pro přeshraniční pracovníky, tzv. pendlery. Přeshraniční pracovníci jsou definováni Nařízením 883/2004 jako „každá osoba zaměstnaná nebo samostatně výdělečně činná v určitém členském státě, která má bydliště v jiném členském státě, do něhož se zpravidla vrací denně nebo alespoň jednou týdně.“<sup>52</sup> Tato úprava osvobozuje vyslané osoby a přeshraniční pracovníky od některých povinností, které se v ostatních případech na občany EU vztahují, jelikož jejím cílem je zejména usnadnit vyslaným osobám a pendlerům využití svobody pohybu a pobytu vzhledem k jeho omezenému trvání.

### 1.3 Sociální politika a politika zaměstnanosti EU

EU doplňuje vnitřní jednotný trh souborem politik, které se vztahují na mnoho různých oblastí a jejichž cílem je dosáhnout stanovených obecných cílů. Mezi ně patří také sociální politika a politika zaměstnanosti.

Základní právní rámec sociální politiky je určen primárním právem EU, a to konkrétně čl. 3 SEU a čl. 4 odst. 2 písm. b), čl. 9, 10, 19, 45 až 48, 145 až 150, 151<sup>53</sup> až 164 a 174 a násl. SFEU. Ustanovení související s politikou zaměstnanosti nalezneme také v čl. 27 – 34 LZP. Politika zaměstnanosti je upravena v čl. 5 odst. 2 a v čl. 145 - 150 SFEU.

Sociální politika je otázkou pro členské státy velmi citlivou a její význam má v EU stoupající tendence. V současné době je hlavním předmětem sociální politiky prosazování práva na volný pohyb pracovníků a dalších osob, rovnosti pohlaví a zákazu diskriminace, politiky zaměstnanosti a sociálního dialogu.<sup>54</sup> Pracovní podmínky jsou harmonizovány zejména v oblasti práva na slušné a spravedlivé pracovní podmínky, ochrany zdraví při práci, informací o pracovním poměru, pracovní doby, ochrany proti hromadnému propouštění a dalších.<sup>55</sup>

---

<sup>52</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xx, 229 s. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-80-7400-439-1.

<sup>53</sup> Čl. 151 SFEU stanoví cíle sociální politiky, jimiž jsou podpora zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek, náležitá sociální ochrana, sociální dialog, rozvoj lidských zdrojů za účelem trvale vysoké zaměstnanosti a boj proti vyloučení.

<sup>54</sup> BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6.

<sup>55</sup> SVOBODA, Pavel. *Úvod do evropského práva*. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013, xx, 412 s. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-807-4004-889.

Politika zaměstnanosti je, stejně jako sociální politika, politikou koordinovanou. Má za cíl podporovat strukturální reformy kvalifikace pracovní síly dle potřeb trhu, vytvářet fiskální podmínky pro tvorbu pracovních míst a v neposlední řadě zajišťuje dohled nad politikami zaměstnanosti členských států. Institucionální zastřešení jí poskytuje Výbor zaměstnanosti.

V současnosti je nejvýznamnějším dokumentem politiky EU desetiletá strategie Evropské komise s názvem *Strategie Evropa 2020*.<sup>56</sup> Jedná se o nový rámec pro koordinaci hospodářských politik a politik zaměstnanosti členských států EU. Strategie Evropa 2020 stanoví pět cílů týkajících se zaměstnanosti, inovací, vzdělávání, sociálního začleňování, změny klimatu a energetiky. Všechny členské státy si v každé z těchto oblastí stanovily své vlastní cíle.<sup>57</sup> V oblasti zaměstnanosti je hlavním cílem stanoveným na úrovni celé EU výše zaměstnanosti obyvatelstva ve věkové skupině od 20 do 64 let, která by měla do roku 2020 dosáhnout 75 %. Nyní, v roce 2014, jako každoročně Evropská komise zveřejnila doporučení pro jednotlivé členské státy EU. Ta se opírají o důkladné vyhodnocení vnitrostátních programů reforem a politických opatření ke stimulaci hospodářského růstu a zaměstnanosti. Blíže se v následujících kapitolách práce věnuji vyhodnocení reforem učiněných na základě Strategie Evropa 2020 ve Španělsku a v ČR.

## **2 Situace na španělském trhu práce a španělská politika zaměstnanosti**

Jak název práce napovídá a jak bylo již naznačeno v úvodu, budu se v následujících kapitolách věnovat především otázkám zaměstnávání ve Španělsku a jejich srovnání se situací v ČR. Před rozbořením relevantních pramenů práva a jednotlivých právních institutů, zde stručně shrnuji situaci na španělském trhu práce a španělskou politiku zaměstnanosti. Zaměřuji se na jejich hlavní problémy a na reformní opatření přijatá v nedávné době, od nichž si španělská zákonodárce slibují především zvýšení zaměstnanosti a celkové zlepšení situace v oblasti pracovního trhu.

---

<sup>56</sup> Jedná se o sdělení Komise ze dne 3. března 2010 s názvem *Evropa 2020 Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění*.

<sup>57</sup> *Evropa 2020 - Evropská strategie růstu: Evropská komise* [online]. 2014 [cit. 2014-10-28]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/europe2020/index\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/index_cs.htm).

## **2.1 Trh práce**

### **2.1.1 Fungování trhu práce**

Trh práce lze definovat jako místo, kde se setkává nabídka práce ze strany zaměstnanců a poptávka po ní ze strany zaměstnavatelů, kteří za práci nabízejí odměnu. Na trhu práce vedle zaměstnanců a zaměstnavatelů jako jeho subjekt figuruje také stát, který svými opatřeními situaci na trhu práce ovlivňuje. Stát prostřednictvím své politiky zaměstnanosti a sociální politiky usiluje o stabilitu na trhu práce. Jedním z hlavních cílů těchto politik a souvisejících opatření je snížení míry nezaměstnanosti.

Trh práce je trhem se specifickými vlastnostmi, které jej od jiných trhů odlišují. Zvláštnosti toho trhu jsou dány různorodostí vlastností a požadavků jeho subjektů. Zaměstnanci jsou osobami s rozličnými vlastnostmi, dovednostmi a znalostmi a jsou tedy schopni vykonávat pouze určité úkoly a druhy práce. Vlastnosti konkrétního pracovníka, jako například jeho pohlaví, věk nebo znalost cizího jazyka či jazyků, tak poptávku a nabídku silně ovlivňují. Dále je třeba počítat s omezenou mobilitou pracovních sil. Mobilita pracovních sil má více omezení než mobilita zboží na trhu v klasickém smyslu, jelikož zaměstnanec přirozeně musí žít relativně blízko místa, kde bude práci vykonávat, a často má v určitém místě sociální vazby, které mohou, stejně jako některé další faktory, jeho vůli k přesunům za prací limitovat. Dalším specifikem je existence odborových organizací, jejichž činnost také fungování tohoto trhu výrazně ovlivňuje tím, že jsou prosazovány požadavky v souvislosti s pracovními, hospodářskými, politickými, sociálními a jinými zájmy zaměstnanců. Trh práce reflektuje předpisy o minimální mzdě, bezpečnosti práce, sociálním zabezpečení a dalších relevantních oblastech. Ty stanoví podmínky, které mají mimo jiné vliv na nábor nových pracovních sil ze zaměstnavatelů, a tudíž i na míru nezaměstnanosti. Konečně je třeba vzít v potaz i skutečnost, že uchazeči o zaměstnání si mohou svobodně zvolit, zda budou pracovat či nikoli, jakož i podmínky, za kterých tak budou činit. Všechny tyto faktory ve svém souhrnu fungování trhu práce odlišují od fungování ostatních trhů a vytvářejí jeho složité a komplexní mechanismy.

### **2.1.2 Španělský trh práce a jeho krize**

Španělsko se stalo členem EU ke dni 1. 1. 1986. Od tohoto data je jeho území součástí vnitřního trhu EU, což znamená, že se zde uplatní výše uvedené principy volného pohybu osob. Je tak usnadněna migrace pracovních sil ze států EU, EHP a ze Švýcarska a jejich vstup na španělský trh práce.

Španělsko je pátou největší ekonomikou v EU. Ta však byla velmi výrazně, více než většina ostatních zemí EU, zasažena celosvětovou ekonomickou krizí, která započala v roce 2008. Krize zde propukla jednak z důvodu vlivu celosvětové finanční krize, a jednak z vnitrostátních důvodů souvisejících zejména s chováním subjektů na trhu s nemovitostmi.<sup>58</sup> Spolu s příchodem ekonomické krize utrpěl i trh práce, jelikož je s národní ekonomikou úzce provázán.

Ve Španělsku byl úbytek pracovních míst a nárůst nezaměstnanosti rychlejší než jinde v Evropě. Do roku 2007, před nástupem ekonomické krize, měla míra nezaměstnanosti ve Španělsku klesající, tedy příznivou, tendenci a v posledním roce před tím, než se vliv krize plně projevil, tj. v roce 2008, dosahovala nezaměstnanost hodnoty 8,2%. Poté však obecná míra nezaměstnanosti začala strmě stoupat na jedny z nejvyšších hodnot v celé EU.<sup>59</sup>

Velkou část nezaměstnaných tvoří mladí lidé, což je pro Španělsko a situaci v tamní společnosti velmi tíživý problém. Dle posledních dostupných údajů z roku 2014 je míra nezaměstnanosti mezi osobami ve věkové skupině 16 - 19 let 66,71% a ve věkové skupině 20 - 24 let je to 49,54%.<sup>60</sup> Níže přibližují některá celostátních i regionálních opatření, která jsou k řešení problému vysoké nezaměstnanosti mladých přijímána.

Kromě vysoké nezaměstnanosti Španělsko řeší také problém neodpovídajícího rozložení pracovních sil. Potýkají se zde s nedostatkem kvalifikované pracovní síly, a je proto nutné ve velké míře řešit jejich možnosti rekvalifikace pracovníků a podporovat mobilitu pracovních sil jak v rámci státu, tak i v rámci celého vnitřního trhu EU. Rekvalifikace pracovníků může pomoci pokrýt poptávku po pracovní síle v oblastech, kde je jí nedostatek, a mobilita pracovních sil umožní její vhodnější směřování.

### **2.1.3 Cizinci na španělském trhu práce**

Počet obyvatel Španělska v roce 2014 dle Národního statistického institutu ve Španělsku (španělsky *Instituto Nacional de Estadística*, dále jen „INE“) dosahuje 46,7 miliónu.<sup>61,62</sup> Přibližně 10,7% populace tvoří cizinci, z nichž 40,9% jsou občané EU.<sup>63</sup>

---

<sup>58</sup> Q & A: Spain's problems explained. *BBC News: Business* [online]. 2014 [cit. 2014-12-20]. Dostupné z: <http://www.bbc.com/news/business-17549970>.

<sup>59</sup> Viz Příloha č. 2.

<sup>60</sup> Viz Příloha č. 3.

<sup>61</sup> Avance de la Estadística del Padrón Continuo a 1 de enero de 2014: Datos provisionales. *Instituto Nacional de Estadística: Notas de prensa* [online]. 2014 [cit. 2014-11-17]. Dostupné z: <http://www.ine.es/prensa/np838.pdf>.

<sup>62</sup> Populace Španělska v lednu 2014 dosahovala přesně 46 725 164 osob.

<sup>63</sup> Avance de la Estadística del Padrón Continuo a 1 de enero de 2014: Datos provisionales. *Instituto Nacional de Estadística: Notas de prensa* [online]. 2014 [cit. 2014-11-17]. Dostupné z: <http://www.ine.es/prensa/np838.pdf>.

Ze státních příslušníků členských států EU jsou zde největší měrou zastoupeni občané Rumunska, Spojeného království Velké Británie a Severního Irsku, Itálie, Bulharska a Německa.<sup>64</sup> Na španělském trhu práce je dle aktuálních statistik zaměstnáno 1 869 800 cizinců<sup>65</sup>, z čehož ze zemí EU je zde zaměstnáno 745 300 osob. Tento počet tvoří přibližně 4,88% z celkového počtu osob zaměstnaných na území Španělska.<sup>66</sup>

Typicky si cizinci ve Španělsku volí povolání v oblasti služeb, zejména hotelnictví a práce v domácnosti, případně v oblasti stavebnictví. U pracovníků migrujících za prací do Španělska lze vysledovat souvislost mezi jejich státní příslušností a povoláním, které si volí. Do oblasti stavebnictví směřují především pracovníci ze zemí východní Evropy, naopak osoby přicházející do Španělska za prací ze zemí EU se nejčastěji ucházejí o zaměstnání v oblasti financí a obchodu.<sup>67</sup>

## 2.2 Nezaměstnanost ve Španělsku

Nezaměstnaných<sup>68</sup> je ve Španělsku v současné době 5,4 miliónu<sup>69</sup>, což představuje 23,67% ekonomicky aktivní populace. Velké rozdíly v míře nezaměstnanosti jsou patrné mezi jednotlivými regiony, tzv. autonomními společenstvími (španělsky *comunidades autónomas*). Dle statistik je situace nejpříznivější v severošpanělském autonomním společenství Navarra, kde míra nezaměstnanosti dosahuje 14,9%. Naopak s nejvyšší mírou nezaměstnanosti se potýkají na jihu Španělsku v autonomním společenství Andalusie, a to konkrétně s hodnotou 35,2%.<sup>70</sup> Při pohledu na grafické znázornění míry nezaměstnanosti ve španělských autonomních společenstvích a provinciích<sup>71</sup> je evidentní, že situace je nejoptimističtější na severu země a směrem na jih míra nezaměstnanosti stoupá.

---

<sup>64</sup> Avance de la Estadística del Padrón Continuo a 1 de enero de 2014: Datos provisionales. *Instituto Nacional de Estadística: Notas de prensa* [online]. 2014 [cit. 2014-11-17]. Dostupné z: <http://www.ine.es/prensa/np838.pdf>.

<sup>65</sup> Resultados nacionales: Ocupados. *Instituto Nacional de Estadística* [online]. 2014 [cit. 2014-11-17]. Dostupné z: <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4085>.

<sup>66</sup> Resultados nacionales: Ocupados. *Instituto Nacional de Estadística* [online]. 2014 [cit. 2014-11-17]. Dostupné z: <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4085>.

<sup>67</sup> CARRASCO CARPIO, Concepción, GARCÍA SERRANO Carlos. *Inmigración y mercado de trabajo: informe 2011*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2012. ISBN 978-848-4174-424.

<sup>68</sup> Za nezaměstnané jsou dle definice MOP považovány osoby, které v referenčním období neměly žádné zaměstnání, neodpracovaly ani jednu hodinu za mzdu nebo odměnu a aktivně hledaly práci, do které by byly schopny nastoupit nejpozději do dvou týdnů. Tato metodika je jednotná pro všechny členské země EU a poskytuje mezinárodně srovnatelné údaje.

<sup>69</sup> Viz Příloha č. 4.

<sup>70</sup> Nezaměstnanost v dalších španělských regionech lze porovnávat dle údajů v Příloze č. 5, která obsahuje údaje platné k září 2014.

<sup>71</sup> Viz Příloha č. 6.

Ne všechna odvětví byla ekonomickou krizí, resp. krizí na trhu práce, zasažena stejnou měrou. Relativně dobře funguje trh práce například v oblasti pro Španělsko typické – v cestovním ruchu, kde se mnoho pracovních míst tvoří především pro sezónní práce v hlavní sezóně, tj. od června do září. Naopak nejhůře zasaženy byly profese ve stavebnictví a průmyslu. Lépe se ve Španělsku samozřejmě daří také zaměstnavatelům s mezinárodním zázemím, kteří nebyli nuceni propouštět pracovní síly v takové míře jako zaměstnavatelé španělští.

V roce 2013 byl již vývoj míry nezaměstnanosti poměrně pozitivní. Ačkoli stále ubývalo pracovních míst, dělo se tak již pomalejším tempem než v předchozích letech. Nyní, v roce 2014, byl ve Španělsku po několika letech opět zaznamenán pokles míry nezaměstnanosti. Ve třetím čtvrtletí roku 2014 se nezaměstnanosti mírně snížila z 24,47%, kterých dosahovala v předchozím čtvrtletí, na 23,67%. Jedná se o nejnižší míru nezaměstnanosti od čtvrtého čtvrtletí roku 2011. Tohoto zlepšení bylo dosaženo zejména díky intenzivnímu vytváření nových pracovních míst v soukromém sektoru za podpory opatření státní politiky zaměstnanosti.<sup>72</sup> Dle statistických údajů Eurostatu je Španělsko členským státem EU, kde nezaměstnanost za posledních dvanáct měsíců klesla nejvíce. Zaměstnanost se ve Španělsku meziročně zvýšila o 1,59 %.<sup>73</sup>

Předpokládá se, že zaměstnanost v soukromém sektoru se bude i nadále zvyšovat, zatímco zaměstnanost ve veřejném sektoru se sníží. Nejlepší perspektivu do budoucna má sektor cestovního ruchu a turismu a oblast nových technologií a IT, které přinášejí obchodním společnostem potřebnou inovaci nutnou pro jejich konkurenceschopnost, a jsou tak v současné době pro většinu společností naprostou nezbytností. Perspektivní je též energetický sektor, především stále se dynamicky rozvíjející oblast obnovitelných zdrojů energie, která má ve Španělsku velký potenciál.

### **2.3 Politika zaměstnanosti ve Španělsku**

Politiku zaměstnanosti dělíme na politiku aktivní a pasivní. Aktivní politika zaměstnanosti znamená přímou vládní intervenci na trhu práce s cílem snížit nezaměstnanost a obecně zlepšit fungování trhu práce. Cílem aktivní politiky

---

<sup>72</sup> Spain Unemployment Rate. *Trading Economics* [online]. 2014 [cit. 2014-11-19]. Dostupné z: <http://www.tradingeconomics.com/spain/unemployment-rate>.

<sup>73</sup> Spain Unemployment Rate. *Trading Economics* [online]. 2014 [cit. 2014-11-19]. Dostupné z: <http://www.tradingeconomics.com/spain/unemployment-rate>.

zaměstnanosti je podpora pracovního začlenění osob a podpora tvorby nových pracovních míst. Naopak cílem pasivní politiky zaměstnanosti je pouze zachování příjmů pro nezaměstnané osoby. Lze tedy říci, že pasivní a aktivní politika zaměstnanosti mají kontrastní charakter a rozdíl mezi nimi spočívá ve vymezení jejich subjektů, oblastí jejich působení a cílů, který sledují. Najdeme ovšem také opatření politiky zaměstnanosti, která stojí mimo toto základní členění. Jsou jimi například programy na podporu studií, jejichž předmětem je výzkum v oblasti trhu práce, nebo vytváření personálního aparátu pro analýzy trhu práce.

Hlavními funkcemi politiky zaměstnanosti jsou vydávání právních předpisů na podporu zaměstnanosti, prosazování norem upravujících práva zaměstnanců a povinnosti zaměstnavatelů, ochrana nezaměstnaných osob, především prostřednictvím úpravy relevantních dávek sociálního zabezpečení, poskytování podpory a poradenství osobám při hledání zaměstnání a při opětovném začlenění na trh práce, pomoc při získávání odborné kvalifikace a tvorba strategií místního rozvoje a politiky zaměřené na podporu podnikatelského sektoru.<sup>74</sup>

Ačkoli EU má svou politiku zaměstnanosti a sociální politiku, zaměstnanost a sociálních věcí stále velkou měrou zůstávají v kompetenci jednotlivých členských států. Ve Španělsku je politika zaměstnanosti tvořena souborem rozhodnutí přijatých na národní úrovni a rozhodnutí přijatých na úrovni autonomních společenství, které směřují k rozvoji programů a opatření zaměřených na dosažení vyšší míry zaměstnanosti, ke zvýšení kvality pracovních míst, ke kvantitativní a kvalitativní přiměřenosti nabídky a poptávky na trhu práce, ke snížení nezaměstnanosti a k přiměřené ochraně nezaměstnaných osob, které se z důvodu ztráty zaměstnání často dostávají do nesnadné sociální situace.

Základním právním předpisem, který s politikou zaměstnanosti ve Španělsku úzce souvisí, je zákon č. 56/2003, ze dne 16. prosince, o zaměstnanosti (dále jen „Zákon o zaměstnanosti“), resp. jeho úvodní část. Definici politiky zaměstnanosti nalezneme v čl. 1 Zákona o zaměstnanosti, který říká, že politika zaměstnanosti je „*spojení rozhodnutí přijatých státem a autonomními společenstvími, jejichž cílem je rozvoj programů a prostředků směřujících k dosažení plné zaměstnanosti, stejně jako kvality zaměstnání, souladu množství a kvality nabídky s poptávkou po pracovních místech*“.

---

<sup>74</sup> ESPINA, Alvaro. *Modernización y estado de bienestar en España*. Madrid: Siglo XXI, 2007, xxvii, 432 s. ISBN 978-84-323-1300-4.

*na trhu práce, snížení nezaměstnanosti a přiměřená ochrana nezaměstnaných osob. Politika zaměstnanosti je rozvíjena v mezích hospodářské politiky a souvisejících opatření a v souladu se směřováním koordinované strategie zaměstnanosti upravené primárním právem EU.*“ Dále jsou v tomto zákoně vymezeny obecné cíle politiky zaměstnanosti. Dle čl. 2 mezi ně patří například zajištění rovnosti příležitostí a zákaz diskriminace v přístupu k zaměstnání a svobodné volbě povolání v souladu se čl. 9.2 španělské Ústavy, udržení efektivního systému ochrany před nezaměstnaností, dávky v nezaměstnanosti a spolupráci mezi subjekty podílejícími se na aplikaci uvedených opatření politiky zaměstnanosti v praxi, zajištění integrace osob se ztíženým přístupem k pracovním příležitostem jako jsou mladí lidé, ženy, osoby se zdravotním postižením a osoby dlouhodobě nezaměstnané starší 45 let či zajištění volného pohybu pracovníků v rámci státu, stejně jako v rámci celé Evropy a další.

Ve Španělsku jsou v současné chvíli hlavními problémy, které se politika zaměstnanosti snaží řešit, vysoká nezaměstnanost mladých osob, nedostatek dlouhodobých pracovních úvazků a nízká úroveň vzdělání, která neodpovídá aktuálním potřebám pracovního trhu. Naopak se ve Španělsku lze často setkat s pracovními smlouvami uzavíranými na dobu určitou, kdy se jedná o dobu velmi krátkou stanovenou v řádu několika měsíců, a s tím související fluktuací zaměstnanců či se směřováním aktivit pracovníků do sféry samostatné výdělečné činnosti. Jedná se o strukturální problém pracovního trhu ve Španělsku, který byl již nastíněn výše a který musí být do budoucna prostřednictvím vhodných opatření řešen.

## **2.4 Opatření v oblasti zaměstnanosti**

Po dvou letech četných a intenzivních právních reforem ve Španělsku, které měly za cíl zlepšení stavu národní ekonomiky, začínají být výsledky těchto snah patrné. V únoru roku 2012 byla přijata opatření směřující k reformě fungování španělského trhu práce. V souvislosti se zlepšením fungování ekonomiky následně došlo k vytvoření nových pracovních míst, a nyní tak již lze pozorovat snížení míry nezaměstnanosti. Španělsko tedy postupně překonává negativní vliv ekonomické krize včetně důsledků v oblasti pracovního trhu.

V rámci výše zmíněné strategie Evropa 2020 disponuje i Španělsko svým národním programem reforem. Jedním z jeho cílů je v části populace ve věku 20 – 64 let dosáhnout zaměstnanosti ve výši 74%. Ačkoli španělská vláda v roce 2014 přijala opatření k podpoře nábory pracovních sil, mezi něž patří podpora pracovních poměrů



na částečný úvazek, pracovních poměrů s flexibilní pracovní dobou, smluv uzavíraných na dobu neurčitou a omezení dávek sociálního zabezpečení, tento cíl se zatím nedaří úspěšně naplňovat. Naopak ve Španělsku můžeme vidět klesající tendenci zaměstnanosti této části populace.<sup>75</sup> Pokles byl dle odborníků způsoben především cyklickým charakterem ekonomiky a vlivem recese, která nastala v rámci celé Evropy. Svou roli zde hraje také snížení počtu zaměstnanců ve veřejném sektoru o 9,4%.

Rada, stejně jako v ostatních zemích EU, i ve Španělsku provedla analýzu Národního programu reforem a Programu stability. Na základě svých poznatků a jejich vyhodnocení přijala konkrétní doporučení pro období let 2014 – 2015.<sup>76</sup> Španělsku je doporučeno zejména: přijmout nová opatření k zajištění udržitelných a kvalitních pracovních míst, pokračovat v pravidelném monitoringu reforem trhu práce, posílit koordinaci mezi trhem práce a vzděláváním a jinou odbornou přípravou, urychlit modernizaci poskytování veřejných služeb zaměstnanosti, zajistit efektivní fungování internetovaného portálu pro hledání zaměstnání a kombinovat je s dalšími opatřeními na podporu mobility pracovních sil. Doporučení se týká také problematiky nezaměstnanosti mladých osob. Mělo by dojít k realizaci *Strategie zaměstnávání a podnikání mladých osob pro roky 2013 - 2016* a následnému vyhodnocení jejich výsledků, ke zprostředkování kvalitních nabídek práce a stáží pro mladé, k zavedení nových efektivních vzdělávacích systémů a ke zlepšení spolupráce se zaměstnavateli.<sup>77</sup>

Z nejaktuálnějších dokumentů lze jmenovat *Španělskou strategii podpory zaměstnanosti pro roky 2014 - 2016*. Jedním z cílů této strategie je zvýšení zaměstnatelnosti mladých osob, která jak uvádím výše, je ve Španělsku velkým problémem. Implementace této strategie bude vyžadovat změny v právu zaměstnanosti. Mělo by dojít zejména k lepšímu vymezení nástrojů pro dosažení obecných cílů veřejných služeb zaměstnanosti a k dalším změnám, které by podporovaly aktivní přístup příjemců dávek v nezaměstnanosti k dlouhodobému řešení své situace.

---

<sup>75</sup> Employment rate by sex, age group 20-64. Eurostat - Tables, Graphs and Maps Interface [online]. 2014 [cit. 2014-12-20]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=0&language=en&pcode=t2020\\_10&tableSelection=1](http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=0&language=en&pcode=t2020_10&tableSelection=1).

<sup>76</sup> Jedná se o doporučení Rady ze dne 8. července 2014 ohledně Národního programu reforem 2014 ve Španělsku a předložení stanoviska Rady ke španělskému Programu stability 2014 označené 2014/C 247/08.

<sup>77</sup> Council Recommendation of 8 July 2014 on the National Reform Programme 2014 of Spain and Delivering a Council opinion on the Stability Programme of Spain, 2014. European Commission [online]. 2014 [cit. 2014-11-19]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2014/csr2014\\_council\\_spain\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2014/csr2014_council_spain_en.pdf).

Také některé mezinárodní instituce se k problémům zaměstnanosti v EU vyjádřily. Mezinárodní měnový fond (dále jen „MMF“) se zabýval zejména vysokou nezaměstnaností mezi mladými. Klíčem ke zlepšení situace je dle šéfky MMF Christine Lagarde lepší nastavení minimální mzdy.<sup>78</sup> Naopak Evropská centrální banka řešení snížení nezaměstnanosti vidí zejména v podpoře mobility mezi regiony EU a upozorňuje, že ačkoliv proběhla ve státech EU s nejvyšší mírou nezaměstnanosti poměrně intenzivní reforma trhu práce a souvisejících institutů pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, na výraznější výsledky bude nutné ještě počkat.<sup>79</sup>

Obecně lze shrnout, že veškerá doporučení pro Španělsko nyní zdůrazňují nutnost zvýšení flexibility zaměstnávání, pracovněprávních vztahů a rekvalifikace nezaměstnaných osob tak, aby nabídka pracovních sil lépe odpovídala poptávce. Nutná je také a pomoc státu mladým osobám hledajícím pracovní uplatnění.

## 2.5 Srovnání se situací v ČR

V rámci EU ČR patří k zemím, kde míra nezaměstnanosti trvale dosahuje hodnot pod průměrem ostatních členských států. V ČR nezaměstnanost v žádném období<sup>80</sup> nedosahovala podobně vysokých hodnot jako právě ve Španělsku.

Trh práce v ČR nebyl ekonomickou krizí zasažen tak výrazně jako trh španělský, kde, jak bylo uvedeno výše, míra nezaměstnanosti strmě stoupala až k hodnotám převyšujícím 26% (pro srovnání v ČR nezaměstnanost v pokrizových letech nepřekročila ani 10%). Dle údajů Českého statistického úřadu (dále jen „ČSÚ“) při nástupu krize mezi lety 2008 a 2009 byl sice patrný nárůst obecné míry nezaměstnanosti, avšak ve srovnání se Španělskem, kde došlo k nárůstu nezaměstnanosti mezi těmito lety o více než 6 procentních bodů, v ČR došlo ke zhoršení pouze z 4,4%, v roce 2008 na 6,7% o rok později.<sup>81</sup> Nejaktuálnější informace ČSÚ udávají, že míra nezaměstnanosti v ČR nyní, v roce 2014, činí 6,0%.<sup>82</sup>

<sup>78</sup> El FMI sugiere bajar el salario mínimo para incentivar la contratación de jóvenes. *El País: Economía* [online]. 2014 [cit. 2014-11-19]. Dostupné z: [http://economia.elpais.com/economia/2014/07/14/actualidad/1405344436\\_638322.html](http://economia.elpais.com/economia/2014/07/14/actualidad/1405344436_638322.html).

<sup>79</sup> El BCE recomienda aumentar la movilidad laboral entre regiones y entre países de la zona euro. *20 minutos* [online]. 2014 [cit. 2014-11-19]. Dostupné z: <http://www.20minutos.es/noticia/2261993/0/bce-recomienda-aumentar/movilidad-laboral-regiones-paises/zona-euro/>.

<sup>80</sup> Pracují se statistikami od roku 1990 do současnosti.

<sup>81</sup> Zaměstnanost a nezaměstnanost od roku 1993: údaje za osoby ve věku 15 a více let. *Český statistický úřad: Veřejná databáze* [online]. 2014 [cit. 2014-12-20]. Dostupné z: [http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voo=tabulka&cislotab=PRA1010CU&&kapitola\\_id=3](http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voo=tabulka&cislotab=PRA1010CU&&kapitola_id=3).

<sup>82</sup> Zaměstnanost, nezaměstnanost. *Český statistický úřad: Veřejná databáze* [online]. 2014 [cit. 2014-11-19]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost\\_nezamestnanost\\_prace](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost_nezamestnanost_prace).

Dle statistiky z roku 2011 je v ČR zaměstnáno 310 921 cizinců, z toho 174 576 občanů EU (tj. 56,1% z celkového počtu zaměstnaných cizinců).<sup>83</sup> Nejčastěji do ČR za práci přicházejí občané Slovenska, Ukrajiny a Vietnamu.<sup>84</sup> Do roku 2008, tedy do nástupu ekonomické krize ve světě, počet cizinců zaměstnaných v ČR při meziročním srovnání stále stoupal. V roce 2008 však došlo k mírnému poklesu a nyní v posledních letech zaznamenáváme hodnoty poměrně stabilní.

ČR má stejně jako další země svůj Národní plán reforem, kterým přispívá k plnění společných cílů koordinace hospodářských politik v rámci Strategie Evropa 2020. Na základě doporučení Rady<sup>85</sup> byl zpracován program Záruky pro mládež, který má za cíl „významně přispět ke splnění národních cílů a národních dílčích cílů České republiky v rámci Strategie Evropa 2020, zejména ke snížení míry nezaměstnanosti mladých lidí věkové skupiny 15- 24 let na 12,3% a snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací na 18,8%.“<sup>86</sup> V mezinárodním srovnání má ČR vyšší podíl osob se středoškolským vzděláním a méně vysokoškolsky vzdělané populace. Problémem je také, stejně jako ve Španělsku, neodpovídající struktura kvalifikace mladých lidí a jejich nedostatečná odborná praxe. Zlepšení by mohla mimo jiné přinést zvýšená spolupráce se zaměstnavateli a lepší přizpůsobení odborné přípravy budoucích pracovníků potřebám zaměstnavatelů. Vláda ČR v rámci programu Záruky pro mládež garantuje „že každý mladý člověk do 25 let dostane kvalitní nabídku zaměstnání, dalšího vzdělávání, odborné přípravy nebo stáže, a to do čtyř měsíců poté, co se stal nezaměstnaným, ukončil formální vzdělávání nebo odešel ze systému formálního vzdělávání.“<sup>87</sup>

Ze srovnání Španělska a ČR můžeme vidět, že Španělsko se na trhu práce potýká s většími problémy, zejména s vyšší mírou nezaměstnanosti než ČR. Obě země však musí zapracovat na zlepšení některých oblastí, zejména pracovního uplatnění mladých osob a na rekvalifikaci pracovních sil. Komplexní hodnocení výsledků veškerých snah bude možné nejdříve po uplynutí desetiletého období, na které byla Strategie Evropa 2020 přijata.

---

<sup>83</sup> Cizinci: Zaměstnanost - datové údaje. Český statistický úřad: Veřejná databáze [online]. 2014 [cit. 2014-11-19]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/datove\\_udeje/ciz\\_zamestnanost](http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/datove_udeje/ciz_zamestnanost).

<sup>84</sup> Cizinci: Zaměstnanost - G02 10 nejčtenějších zemí. Český statistický úřad: Veřejná databáze [online]. 2014 [cit. 2014-11-19]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/tab/C900558ABD>.

<sup>85</sup> Doporučení Rady, ze dne 22. dubna 2013, o zavedení záruk pro mládež (2013/C 120/01).

<sup>86</sup> Realizační plán programu Záruky pro mládež České republiky. Integrovaný portál MPSV [online]. 2014 [cit. 2014-11-19]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/zarpromla/zarpromla\\_realizacni\\_plan.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/zarpromla/zarpromla_realizacni_plan.pdf).

<sup>87</sup> Realizační plán programu Záruky pro mládež České republiky. Integrovaný portál MPSV [online]. 2014 [cit. 2014-11-19]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/zarpromla/zarpromla\\_realizacni\\_plan.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/zarpromla/zarpromla_realizacni_plan.pdf).

## 3 Pobyt občanů EU ve Španělsku

### 3.1 Právní úprava

Ve Španělsku dle údajů z ledna 2014 dlouhodobě žijí přibližně 2 miliony cizinců, kteří jsou občany EU.<sup>88</sup> Základem právní úpravy jejich práva pohybu a pobytu ve Španělsku je kromě výše zmíněné Směrnice 2004/38<sup>89</sup> také královský dekret č. 240/2007 ze dne 16. února, o vstupu, volném pohybu a pobytu občanů členských států EU a dalších států, které jsou členy EHP, ve Španělsku ve znění královského dekretu č. 1161/2009 ze dne 10. července, královského dekretu 1710/2011 ze dne 18. listopadu, královského dekretu 16/2012 ze dne 20. dubna a královského dekretu 1192/2012 ze dne 3. srpna (dále jen „Královský dekret 240/2007“). Královský dekret 240/2007 upravuje podmínky výkonu práva na vstup a opuštění území státu, volného pohybu, pobytu, trvalého pobytu a zaměstnávání občanů jiných členských států EU ve Španělsku. Dále k základním právním pramenům upravujícím pobyt občanů EU ve Španělsku patří nařízení PRE/1490/2012 ze dne 9. července, kterým se stanoví pravidla pro aplikaci čl. 7 Královského dekretu 240/2007. V neposlední řadě je třeba zmínit také nařízení ze dne 7. února 1997, o kartě cizince ve znění nařízení INT/2058/2008 ze dne 14. července. Z těchto právních předpisů můžeme dovodit základní členění typů pobytu občanů EU ve Španělsku. Občan EU či jeho rodinní příslušníci se mohou v důsledku délky a účelu svého pobytu nacházet ve třech různých režimech. Prvním z nich je krátkodobý pobyt nepřesahující tři měsíce (španělsky *estancia*), dalším je dlouhodobý pobyt, jehož trvání je přesahuje dobu tří měsíců, (španělsky *residencia*) a posledním je trvalý pobyt (španělsky *residencia permanente*).

Obecnou úpravu postavení cizinců ve Španělsku nalezneme zejména v organickém zákonu č. 4/2000 ze dne 11. ledna, o právech a svobodách cizinců ve Španělsku a o jejich sociální integraci ve znění královského dekretu č. 557/2011 ze dne 20. dubna, kterým se mění organický zákon č. 4/2000, o právech a svobodách cizinců ve Španělsku a o jejich sociální integraci a v organickém zákonu č. 2/2009 ze dne 11. prosince, o reformě organického zákona č. 4/2000, o právech a svobodách cizinců ve Španělsku a o jejich sociální integraci (dále jen „Organický zákon 4/2000“).

---

<sup>88</sup> Avance de la Estadística del Padrón Continuo a 1 de enero de 2014: Datos provisionales. *Instituto Nacional de Estadística: Notas de prensa* [online]. 2014 [cit. 2014-11-17]. Dostupné z: <http://www.ine.es/prensa/np838.pdf>.

<sup>89</sup> Včetně její novelizace prostřednictvím Směrnice 492/2011.

Tato pravidla neplatí pro všechny občany EU, jelikož Španělsko s účinností od 1. července 2013 schválilo přechodná omezení pro občany Chorvatska na období dvou let. Na občany Chorvatska se tak neuplatní úprava volného pohybu pracovníků v plném rozsahu.

### **3.2 Vstup na území státu a jeho opuštění**

Vstup na území Španělska je občanům EU umožněn, pokud je daná osoba držitelem platného cestovní dokladu nebo průkazu totožnosti, v němž je uveden údaj o státní příslušnosti. Rodinní příslušníci občana EU bez státní příslušnosti některé ze zemí EU nebo EHP, jejichž definici předkládám v kapitole 1.1.4, kromě platného cestovního dokladu ke vstupu do země potřebují také vstupní vízum. Od povinnosti opatřit si vstupní vízum jsou však osvobozeny osoby, které jsou držiteli *platné karty rodinného příslušníka občana EU* vydané jiným členským státem EU či EHP.

### **3.3 Pobyť nepřesahující tři měsíce (estancia)**

Jak je uvedeno výše, občané EU, občané států EHP a občané Švýcarska, stejně jako jejich rodinní příslušníci, mají v rámci EU právo vstupu na území jiného členského státu, právo na jeho opuštění, právo volného pohybu a pobytu v rámci EU a v neposlední řadě mají také právo na území těchto států pracovat. Pokud jejich pobyt na území Španělska nepřesáhne dobu tří měsíců, žádná další povinnost se na občany EU nevztahuje. Stejně tak v tomto případě nemají žádné další povinnosti ani rodinní příslušníci občanů EU nebo zemí EHP, kteří nejsou občany EU a doprovázejí občana EU nebo státu EHP, splnili-li podmínky pro vstup na území státu uvedené v kapitole 3.2.

### **3.4 Pobyť delší než tři měsíce (residencia)**

Občané EU mají právo pobývat ve Španělsku po uplynutí tříměsíční lhůty i nadále, pokud splní některou z následujících podmínek:

- pobývají ve Španělsku jako zaměstnanci nebo osoby samostatně výdělečně činné;
- disponují takovými dostatečnými finančními prostředky, které pokryjí jejich vlastní potřeby a potřeby jejich rodinných příslušníků, pobývají-li s nimi na území státu, a které zajistí, že se po dobu svého pobytu ve Španělsku

nestanou zátěží pro tamní systém sociálního zabezpečení<sup>90</sup>, a mají sjednáno veřejné nebo soukromé zdravotní pojištění v rozsahu, ve kterém je upraveno tzv. *seguro de enfermedad*<sup>91</sup> dle španělské legislativy;

- jsou studenty zapsanými ke studiu na veřejné nebo soukromé vzdělávací instituci, jejíž studijní program je schválen orgány školské správy či je-li těmito orgány financována, mají sjednáno veřejné nebo soukromé zdravotní pojištění v rozsahu, ve kterém je upraveno tzv. *seguro de enfermedad* dle španělské legislativy a disponují takovými dostatečnými finančními prostředky, které pokryjí jejich vlastní potřeby a potřeby jejich rodinných příslušníků, pobývají-li s nimi na území státu, a které zajistí, že se po dobu svého pobytu ve Španělsku nestanou zátěží pro tamní systém sociálního zabezpečení;
- jsou rodinnými příslušníky státního příslušníka členského státu EU, který splňuje podmínky uvedené v některém z výše uvedených bodů.

Při pobytu přesahujícím dobu tří měsíců mají občané EU povinnost požádat o zápis do Centrálního registru cizinců (španělsky *Registro Central de Extranjeros*). Na jeho základě jim je vydáno Potvrzení o registraci (španělsky *Certificado de registro*, dále jen „Potvrzení“). Potvrzení obsahuje osobní údaje držitele, údaje o jeho národnosti, bydlišti, identifikačním čísle cizince (viz níže) a datum vyhotovení. Toto Potvrzení je vydáváno s neomezenou platností. Žádost o zápis se předkládá na Úřadu pro cizince (španělsky *Oficina de Extranjería*) v provincii,<sup>92</sup> kde bude daná osoba pobývat nebo, není-li to možné, na příslušném policejním komisařství (španělsky *Comisaría de Policía*). Lhůta pro podání žádosti činí tři měsíce od vstupu na území Španělska. Občané EU zapsaní v Centrálním registru cizinců a rodinní příslušníci občanů EU pobývajících na území Španělska mají povinnost oznamovat případné změny své státní příslušnosti,

---

<sup>90</sup> Posouzení přiměřenosti finančních prostředků je individuálním a záleží vždy na konkrétním případě, zejména na osobní a rodinné situaci žadatele. Pro splnění této podmínky se považuje za dostatečné, prokáže-li daná osoba, že má prostředky převyšující konkrétní částku, jejíž výši každoročně stanoví Zákon o státním rozpočtu.

<sup>91</sup> Systém zdravotního a sociálního pojištění ve Španělsku se svým obsahem a rozsahem liší od systému v ČR. Zmíněné *seguro de enfermedad* je jednou ze součástí zdravotního pojištění (španělsky *seguro médico*), pokrývá však i sociální události, které by v ČR spadaly pod nemocenské pojištění.

<sup>92</sup> Územní členění Španělska se skládá ze základních územních celků, tzv. autonomních regionů nebo autonomních společenství (španělsky *Comunidades Autónomas*) a ty se dále člení na menší celky, tzv. provincie (španělsky *Provincias*), jichž je ve Španělsku v současnosti padesát. Vedle nich patří ke Španělsku také dvě autonomní města na území Afriky - Ceuta a Melilla.

stavu nebo bydliště na Úřadu pro cizince v provincii, kde pobývají. Není-li to možné, tuto povinnost splní na příslušném policejním komisařství.

Osoby s bydlištěm ve Španělsku mají dále povinnost přihlásit se k pobytu v obci, kde pobývají. Zápis provádí příslušný obecní úřad. Tato registrace slouží pro administrativní účely.

Jednou z nejdůležitější věcí při pobytu pracovníka ve Španělsku je registrace daňového poplatníka na příslušné pobočce Finančního úřadu (španělsky *Agencia Estatal de Administración Tributaria*) a spolu s ní podání žádosti o přiřazení daňového identifikačního čísla (španělsky *Número de identificación fiscal*). Mezi ČR a Španělskem je vyloučeno dvojí zdanění u závislé činnosti, tj. situace, kdy by si oba státy činily nárok na zdanění jednoho příjmu dané osoby, na základě bilaterální dohody o zamezení dvojího zdanění.<sup>93</sup> K takové situaci by bez účinné smlouvy o zamezení dvojího zdanění mohlo snadno dojít, pokud by daná osoba měla bydliště<sup>94</sup> v jednom členském státě, zatímco práci by vykonávala ve státě jiném.

V neposlední řadě bude pracovník přicházející do Španělska z jiného členského státu EU potřebovat osobní číslo sociálního zabezpečení (španělsky *Número de la Seguridad Social*). Toto číslo může zajistit pracovníkovi přímo jeho zaměstnavatel. Následně je občanovi EU vystavena karta sociálního zabezpečení (španělsky *Tarjeta de la Seguridad Social*).

### 3.5 Identifikační číslo cizince (NIE)

Cizincům, kteří ve Španělsku pobývají z profesních důvodů či jsou s tímto státem jinak ekonomicky nebo sociálně spjati, je za účelem jejich identifikace přiděleno jedinečné osobní číslo, tzv. *identifikační číslo cizince* (španělsky *número de identificación de extranjero*, dále jen „NIE“). NIE je automaticky přiděleno spolu s vydáním Potvrzení – velky? o registraci v Centrálním registru cizinců. NIE je cizinci přiděleno celoživotně a ve Španělsku slouží kromě zaměstnání také například pro účely zahájení samostatné výdělečné činnosti a pro veškeré další úkony, při nichž dochází ke styku s orgány veřejné správy. S využitím NIE se lze často setkat také v oblasti soukromého práva, typicky například v bankách, pojišťovnách, či při jednání s dodavateli elektřiny. Postup zápisu

---

<sup>93</sup> Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 23/1982 Sb., o Smlouvě mezi Československou socialistickou republikou a Španělskem o zamezení dvojího zdanění a zabránění daňovému úniku v oboru daní z příjmu a z majetku.

<sup>94</sup> Tato skutečnost je posuzována na základě vnitrostátní právních předpisů. V případě ČR bude za takovou situaci považováno, i pokud se zde daná osoba zdržuje alespoň 183 dnů v roce.

do Centrálního registru cizinců a přidělení NIE od 2. dubna 2007 nahradil vydávání tzv. *karty evropského rezidenta*, která se na území Španělsky využívala dříve.

### 3.6 Trvalý pobyt (*residencia permanente*)

Občané EU i jejich rodinní příslušníci mohou požádat o povolení k trvalému pobytu. Pro obdržení povolení k trvalému pobytu je třeba splnit níže uvedené zákonné podmínky. Po kladném vyřízení žádosti je žadateli vydáno Potvrzení o povolení trvalého pobytu.

Žádost o trvalý pobyt mohou podat osoby, které ve Španělsku nepřetržitě legálně pobývaly po dobu minimálně pěti let. V některých výjimečných případech je však umožněno žádat o povolení k trvalém pobytu ještě před splněním této podmínky. Je tomu tak například v situaci, kdy pracovník ukončil svou pracovní činnost v okamžiku, kdy již dosáhl věku, který je podmínkou pro přiznání starobního důchodu ve Španělsku, pokud pracovní činnost ve Španělsku vykonával alespoň po dobu posledních dvanácti měsíců a pobýval zde nepřetržitě alespoň tři roky.<sup>95</sup> Podobná situace může nastat v případě pracovníka, kterému byl přiznán nárok na sociální dávky z titulu předčasného starobního důchodu. Dalším případem, kdy není nutné splnění zákonné pětileté lhůty, je situace osob s trvalým zdravotní postižením, které se v důsledku takového handicapu staly nezaměstnanými. Zde je požadováno splnění pouze lhůty dvouleté.<sup>96</sup>

Potvrzení o povolení trvalého pobytu se vydává občanovi EU, který splní zákonné podmínky a dostaví se osobně na Úřad pro cizince v provincii, kde pobývá. Není-li to možné, osvědčení vydá příslušné policejní komisařství. Po uhrazení správního poplatku je občanovi EU přiznáno právo trvalého pobytu v zemi.

### 3.7 Pobyt rodinných příslušníků

Rodinní příslušníci, kteří nejsou občany EU, EHP ani Švýcarska, a jsou tedy občany tzv. *třetích zemí*, mohou na území Španělska po uplynutí tří měsíců od svého vstupu do země pobývat jen s kartou rodinného příslušníka občana EU (španělsky *Tarjeta de familiar de ciudadano de la UE*, dále jen „Karta“). Žádost o vydání Karty se předkládá

---

<sup>95</sup> Podmínka nepřetržitého tříletého pobytu ve Španělsku nemusí být splněna, pokud je daný občan EU manželem nebo registrovaným partnerem státního příslušníka Španělska nebo osoby, která španělské občanství pozbyla z důvodu sňatku či registrovaného partnerství.

<sup>96</sup> Splnění doby nepřetržité pobytu není nutné, pokud k postižení došlo v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání nebo je-li daná osoba manželem či registrovaným partnerem občana Španělska či osoby, která španělské občanství pozbyla v důsledku sňatku či uzavření registrovaného partnerství.



na Úřadě pro cizince v provincii, kde bude daný rodinný příslušník pobývat, nebo není-li to možné, na příslušném policejním komisařství. Lhůta pro podání žádosti činí tři měsíce od vstupu na území Španělska. Karta je platná po dobu pěti let ode dne vydání, nebo po dobu předpokládaného pobytu občana EU, je-li tato doba kratší než pět let.

Smrt občana členského státu EU, od něhož rodinní příslušníci pobývající ve Španělsku své právo pobytu odvozují, jeho odchod ze Španělska nebo neplatnost manželství, rozvod či ukončení registrovaného partnerství se nedotýká práva pobytu rodinných příslušníků občanů EU ve Španělsku. V některých situacích je však pro zachování existence toho práva třeba splnit další podmínky. Například dojde-li ke zrušení manželství, rozvodu nebo ukončení registrovaného partnerství je pro zachování práva pobytu v zemi třeba, aby byla splněna alespoň jedna z těchto následujících podmínek:

1. manželství či registrované partnerství trvalo před zahájením soudního řízení o určení jeho neplatnosti, rozvodu nebo zrušení partnerského svazku minimálně tři roky a toto manželství nebo registrované partnerství trvalo alespoň jeden rok za pobytu ve Španělsku;
2. bývalému manželovi nebo registrovanému partnerovi je na základě vzájemné dohody nebo rozhodnutí soudu svěřeno do péče dítě (nebo děti) občana EU;
3. existence zvlášť závažných okolností, jako například domácího násilí v manželství nebo registrovaném partnerství či obchodování s lidmi;
4. soudní rozhodnutí nebo dohoda mezi stranami, která stanoví osobě, jež není občanem EU, právo na styk s nezletilým dítětem, pokud toto dítě žije ve Španělsku a tato dohoda nebo rozhodnutí nabude právní moci.

Rodinní příslušníci občanů EU, kteří sami nejsou držiteli občanství některého členského státu, mohou také požádat o povolení k trvalému pobytu. Rodinní příslušníci pracovníka pobývajícího ve Španělsku, kteří zde pobývají spolu s ním, mají nezávisle na své státní příslušnosti právo trvale pobývat na území Španělska, pokud pracovník, od něhož svá práva odvozují, sám pro sebe takové právo nabyt. Pokud tento pracovník zemřel a před svou smrtí právo na trvalý pobyt v zemi nabyt, jeho rodinní příslušníci, kteří společně s ním ve Španělsku žili, mají právo na trvalý pobyt při splnění některé z následujících podmínek:

1. občan EU, od něhož své právo odvozují, žil před svou smrtí nepřetržitě na území Španělska alespoň po dobu dvou let;
2. jeho smrt byla způsobena pracovním úrazem nebo nemocí z povolání;
3. pozůstalý manžel pozbyl španělské občanství v důsledku sňatku.

Je-li trvalý pobyt na základě podané žádosti povolen, je rodinnému příslušníkovi občana EU vydán průkaz rodinného příslušníka občana EU o trvalém pobytu (španělsky *Tarjeta de residencia permanente de familiar de ciudadano de la Unión Europea*, dále jen „Průkaz“). Pro vydání Průkazu je stanovena lhůta tří měsíců, jež počíná plynout podáním žádosti. Platnost Průkazu je omezena na deset let od data jeho vydání, poté je nutné jeho obnovení. Přerušeni pobytu nepřevyšující svým trváním nepřetržitou dobu dvou let nemá na platnost Průkazu vliv. Platnost Průkazu zaniká v případě, že se jeho držitel zdržuje více než šest měsíců v rámci jednoho roku mimo území Španělska. Výjimkou je nepřítomnost z důvodu plnění vojenských povinností nepřesahující dobu dvanácti po sobě následujících měsíců nebo z důvodu těhotenství, porodu, období po porodu, vážné nemoci, studií a přípravy k povolání nebo migrace z profesních důvodů do jiného členského státu EU nebo do třetí země.

### 3.8 Srovnání s ČR

V ČR dlouhodobě žije 439 152 cizinců, z toho 173 556 občanů EU.<sup>97</sup> Jejich počet tvoří pouze 1,65% celkové populace. V poměru k celkovému počtu obyvatel je to tedy méně než ve Španělsku, kde občané EU tvoří 4,4% populace.

Pobyt cizinců na území ČR upravuje Cizinecký zákon, který dle svého §1 stanoví podmínky vstupu cizince na území České republiky a vycestování cizince z území a stanoví podmínky pobytu cizince na území.

Stejně jako ve Španělsku mohou občané EU, Islandu, Norska, Lichtenštejnska a Švýcarska pobývat na území ČR bez jakéhokoli povolení, mají-li platný cestovní doklad nebo průkaz totožnosti. Ohlašovací povinnost však na rozdíl od Španělska musí občané EU v ČR splnit již ve lhůtě 30 dní od svého vstupu na území státu. Činí tak na příslušném odboru cizinecké policie dle místa svého pobytu. Zákon stanoví

---

<sup>97</sup> Cizinci podle státního občanství. *Český statistický úřad* [online]. 2014 [cit. 2014-11-24]. Dostupné z: [http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?cislotab=OBY5092PU\\_OK&&kapitola\\_id=743&voa=tabulka#pozn1](http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?cislotab=OBY5092PU_OK&&kapitola_id=743&voa=tabulka#pozn1).

z ohlašovací povinnosti výjimky. Jednou z nich je například situace, kdy ohlašovací povinnost za občana EU plní ubytovatel.

Předpokládaný pobyt v ČR delší než tři měsíce zakládá občanovi EU právo požádat o vydání potvrzení o přechodném pobytu. Nejedná se tedy o povinnost, která by byla podmínkou pobytu na území ČR.

Druhy pobytu občanů EU se v ČR dělí na pobyt přechodný a pobyt trvalý. Až na drobné rozdíly odpovídají svým obsahem systému pobytu občanů EU ve Španělsku co do podmínek a práv z nich vyplývajících.

ČR nezná institut podobný výše uvedenému NIE, avšak občanům EU, kteří požádají o vydání potvrzení o přechodném pobytu, je zároveň s jeho vydáním přiděleno automaticky také rodné číslo, které plní stejnou identifikační funkci jako NIE ve Španělsku.

Rodinní příslušníci občana EU mají také po svém vstupu na území ČR ohlašovací povinnost za stejných podmínek jako občan EU. Ve výjimečných případech může být lhůta pro splnění této povinnosti zkrácena ze třiceti dní na pouhé tři pracovní dny. K takovému zkrácení lhůty dojde v případě, pokud občan EU nepobývá na území ČR. Další povinností je, stejně jako ve Španělsku, hlášení některých změn. V ČR jsou změnami, které musí občan EU hlásit, změna příjmení, osobního stavu, změnu údajů v cestovním dokladu a změna údajů v dokladu vydaném v souvislosti s pobytem na území ČR.<sup>98</sup> V návaznosti na státní příslušnost, může být rodinnému příslušníkovi, který je občanem třetí země, jak ve Španělsku, tak i v ČR vnitrostátními právními předpisy stanovena povinnost, aby si i pro účely krátkodobého pobytu, tzn. pobytu nepřesahujícího tři měsíce, opatřil příslušné vízum. Při pobytu s délkou trvání nad tři měsíce mají rodinní příslušníci povinnost požádat Ministerstvo vnitra ČR (dále jen „MVČR“) o vydání povolení k přechodnému pobytu. V neposlední řadě mají, stejně jako ve Španělsku, i v ČR právo při splnění zákonných podmínek požádat o povolení k trvalému pobytu.

Náležitosti žádosti o vydání potvrzení o přechodném pobytu či povolení k trvalému pobytu, jakož i další podrobnosti o pobytu cizinců, včetně občanů EU, v ČR upravuje Cizinecký zákon.

---

<sup>98</sup> Občané EU a jejich rodinní příslušníci: Příjezd do ČR, povinnosti a délka pobytu. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. 2014 [cit. 2014-11-24]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/prijezd-do-cr.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>.

## 4 Zaměstnávání ve Španělsku a španělské pracovní právo

### 4.1 Vývoj pracovního práva

Pracovní právo se jako v jiných zemích i ve Španělsku začalo vyvíjet v souvislosti s průmyslovou revolucí. Jak stroje postupně nahrazovaly lidskou pracovní sílu, byli pracovníci vystaveni zvýšeným nárokům a s tím souvisejícímu zvýšenému tlaku, riziku pracovních nehod a nemocí z povolání, nedostatku odpočinku a za tuto práci pobírali mzdu, jejíž výše často neodpovídala odvedené práci. Bylo tedy nutné chránit práva zaměstnanců a zavést opatření pro zlepšení jejich situace.

K významnému rozvoji pracovního práva došlo ve Španělsku v letech 1900 – 1919, pro které byla typická zvýšená legislativní aktivita. Postupně v těchto letech byly vydávány předpisy, které přinesly například zákaz noční práce pro ženy,<sup>99</sup> který by v současné době byl jistě označen za diskriminaci na základě pohlaví, uzákonění nedělního odpočinku<sup>100</sup> či zákaz neomezených srážek ze mzdy nebo jiné odměny za práci. Za nejzásadnější lze označit stanovení zákonné maximální délky pracovní doby.<sup>101</sup> Ta se lišila podle konkrétního povolání. Například pro státní zaměstnance byla uzákoněna maximální pracovní doba ve výši osmi hodin denně. Nedostatkem právních předpisů v tomto období však byla stále chybějící úprava pracovní smlouvy, která by stanovila alespoň minimální požadavky na její obsah a formu.

Španělské pracovní právo v souvislosti s politickými událostmi na území státu ve 20. století prošlo významným vývojem. První španělský zákoník práce byl přijat dne 23. srpna 1926. Tento zákoník přebíral ustanovení většiny předchozích pracovněprávních předpisů a původně roztržitěná úprava jednotlivých institutů pracovního práva se tak soustředila do jediného předpisu. Zákoník práce z roku 1926 již obsahuje dříve chybějící ustanovení regulující uzavírání, obsah a formu pracovních smluv. Obecně lze úpravu pracovněprávního vztahu dle zákoníku práce z roku 1926 označit za volnou. Nenalezneme zde například výčet důvodů výpovědi dané zaměstnavatelem, což znamenalo, že zaměstnanci nebyla ještě poskytována ochrana ve stejném rozsahu, v jakém ji poskytují předpisy pracovního práva v současné době.

---

<sup>99</sup> Zákon, ze dne 11. července 1912, kterým se zakazuje noční práce pro ženy.

<sup>100</sup> Zákon, ze dne 3. března 1904, o nedělním odpočinku.

<sup>101</sup> V roce 1902 byla uzákoněna maximální pracovní doba v délce 8 hodin denně pro státní zaměstnance (královský dekret ze dne 11. března 1902, v roce 1910 zákon ze dne 27. prosince 1910 stanovil maximální pracovní dobu pro horníky, která činila 9 hodin denně, a v roce 1913 byla královským dekretem ze dne 24. srpna 1913 stanovena maximální pracovní doba na 60 hodin týdně pro zaměstnance v textilním průmyslu.

Vývoj právní úpravy postupoval rychlým tempem kupředu a v roce 1931 byl přijat další významný právní předpis, jímž byl zákon, ze dne 21. listopadu 1931, o pracovní smlouvě. Tento zákon obsahoval kogentní úpravu pracovních smluv a mimo jiné zakotvoval právo zaměstnanců na stávku, omezoval důvody výpovědi dané zaměstnavatelem v případě pracovní smlouvy na dobu neurčitou, upravoval problematiku odměny za práci a rozsah dovolené.

Progresivní rozvoj pracovního práva zastavila ve Španělsku občanská válka v letech 1936 až 1939. V tomto nelehkém období již na poli pracovního práva nedošlo k žádným dalším významnějším legislativním krokům.

Změny a nový přístup k pracovnímu právu přineslo období tzv. frankismu.<sup>102</sup> Frankismus byl autoritativním politickým režimem generála Francisca Franca trvajícím od 30. let 20. století do roku 1975. Totalitním zásadám tohoto režimu odpovídal i zákoník práce přijatý dne 9. března 1938. Ze základního právního předpisu pracovního práva byla odstraněna například ustanovení o právu na stávku, které bylo v této době považováno za nástroj třídního boje. Tento zákoník z roku 1938 byl po druhé světové válce v roce 1945 nahrazen novou úpravou. Jak v případě zákoníku práce 1938, tak i zákoníku práce 1945, se jednalo o zákony, které kladly důraz na veřejné blaho a jejich cílem bylo upravit ekonomické fungování státu a zajištění veškerých jeho činností ve veřejném zájmu. Zájmy jednotlivce tak ustoupily do pozadí. Dalším krokem ve vývoji pracovního práva ve Španělsku byla reforma zákoníku práce z roku 1967, jejímž prostřednictvím byly, na základně tlaku daného společenským vývojem, odstraněny nejzastaralejší instituty tohoto právního předpisu.

Sdružování do odborových organizací v minulém století nebylo ve Španělsku samozřejmostí. V období diktatury generála Franca byla dokonce lidská práva značně potlačována. Ke změně v této oblasti došlo až přijetím zákona č. 38/1973, o odborových sdruženích. Byl to první právní předpis, který reguloval, nikoli pouze potlačoval, kolektivní práva zaměstnanců.

Největší reformou prošlo španělské pracovní právo v roce 1984. Od tohoto roku bylo obecně umožněno uzavírat pracovní smlouvy na dobu určitou a byly upraveny

---

<sup>102</sup> GARCÍA DELGADO, José Luis, a FUSI AIZPURÚA, Juan Pablo. *Franquismo: el juicio de la historia*. 1. ed. Madrid: Ediciones Temas de Hoy, 2000, 295 p. Colección Historia (Ediciones Temas de Hoy). ISBN 84-846-0070-X.

také další instituty napomáhající flexibilitě pracovněprávních vztahů a pracovních podmínek.<sup>103</sup>

Aktuálně pracovní právo ve Španělsku, stejně jako ve většině dalších evropských i jiných států, plní zejména ochrannou funkci prostřednictvím regulace minimálních standardů pracovních podmínek zaměstnanců a je ovlivněno procesy europeizace a globalizace.<sup>104</sup> Z mezinárodních organizací, které ovlivňují aktuální podobu pracovního práva, je na prvním místě nutné jmenovat MOP, která je specializovaným orgánem Organizace spojených národů (dále jen „OSN“), jehož úkolem je formulovat programy a usilovat tak o zlepšení pracovních a životních podmínek zaměstnanců. Klíčový vliv na pracovněprávní problematiku má dále především EU prostřednictvím právních předpisů, které v rámci svých kompetencí přijímá, a prostřednictvím svých politik.

Současné pracovní právo, nejen ve Španělsku, musí flexibilně reagovat na technický pokrok ve společnosti a přizpůsobovat se mu. V důsledku technického pokroku se některá ustanovení pracovního práva mohou stát obsoletními či naopak může úprava některých moderních institutů scházet. K největším změnám dochází především v důsledku stále častějšího využívání informačních technologií při práci. Informační technologie jsou běžným nástrojem pro velkou část pracujících. V souvislosti s jejich rozšířeným využíváním a také v souvislosti s dalšími oblastmi pokroku ve společnosti přicházejí také nové konkrétní situace a právní problémy, ke kterým soudy a zákonodárci musí zaujmout stanovisko a vyplnit případné mezery v právu.

## **4.2 Hlavní právní předpisy z oblasti pracovního práva a principy jejich interpretace a aplikace**

Jak bylo řečeno výše, na státní příslušníky členských států EU, kteří pracují na území Španělska, se vztahují národní právní předpisy a tyto osoby mají stejná práva a povinnosti jako španělští občané. Veškeré níže uvedené prameny tedy ovlivňují i zaměstnávání a samotný výkon práce občanů EU ve Španělsku.

---

<sup>103</sup> RAMÍREZ MARTÍNEZ, Juan Manuel. *Curso básico de derecho del trabajo: (para titulaciones no jurídicas)*. 3a ed. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2007, 324 s. ISBN 978-84-8456-957-2.

<sup>104</sup> Fenoménem, se kterým se lze v souvislosti s úpravou pracovních podmínek a migrací pracovníků setkat, je například ochrana před tzv. sociálním dumpingem, neboli situací, kdy je v určitých státech využívána levnější pracovní síla za účelem snížení výrobních nákladů, což je považováno za nekalou konkurenční praktiku.

Prameny pracovního práva dělí španělská doktrína nejčastěji na dvě základní skupiny, a to na prameny mající svůj původ mimo území státu, tj. zejména bilaterální a multilaterální mezinárodní smlouvy<sup>105</sup> a právní předpisy evropského práva, a na prameny vznikající na území státu. Do této druhé skupiny, tedy mezi vnitrostátní prameny pracovního práva, patří právní předpisy s celostátní působností<sup>106</sup>, předpisy autonomních společenství a kolektivní smlouvy. Dodatečným pramenem pracovního práva jsou ve Španělsku také právní obyčeje. Jejich použití jako pramene práva je zakotveno v čl. 1.1 španělského Občanského zákoníku.

Vnitrostátní úprava práv a povinností zaměstnanců a zaměstnavatelů ve Španělsku nemá podobou uceleného kodexu, nýbrž je roztržena do právních předpisů různé právní síly. Nejvýznamnější z nich jsou uvedeny níže v této kapitole.

Španělská Ústava obsahuje ustanovení o sociálních právech a právech zaměstnanců ve svých článcích 1, 7, 14, 28, 35, 37, 40 odst. 2, 41, 129 odst. 2 a 149, ale můžeme z ní pro účely problematiky zaměstnávání a pracovního práva čerpat také aplikovatelné obecné principy, které se vztahují na všechna právní odvětví. Základem celé úpravy je čl. 1 Ústavy, který stanoví, že Španělsko je sociálním a demokratickým právním státem. Obecnými ustanoveními o lidských právech, která se v pracovním právu významně uplatní, jsou především články o právu na rovné zacházení a o zákazu diskriminace. Dle čl. 9.2 Ústavy orgány veřejné moci stanoví podmínky pro skutečné a efektivní uplatňování principů svobody a rovnosti, odstraní překážky, které uplatňování těchto principů znemožňují či činí složitějším, a budou usilovat o usnadnění účasti všech občanů na politickém, ekonomickém, kulturním a sociálním životě. Některá konkrétní práva vyplývající z obecného práva na rovné zacházení uvádím níže v této kapitole. Čl. 28 Ústavy upravuje právo na sdružování zaměstnanců v odborech a právo na stávkou. Právo na práci, pracovní povinnost a odměna za práci jsou upraveny v čl. 35. Tento článek Ústavy, zásadní pro pracovní právo, zní: „*Všichni*

---

<sup>105</sup> Z mezinárodního práva jedná zejména o mezinárodní smlouvy přijaté v rámci MOP a o úmluvy o lidských právech, z nichž lze jako nejvýznamnější dokument jmenovat Všeobecnou deklaraci lidských práv, ale samozřejmě i mnohé další dokumenty.

<sup>106</sup> Hierarchické uspořádání pramenů práva ve Španělsku je následovné: španělská Ústava, mezinárodní smlouvy, organické zákony (zvané *leyes orgánicas*), zákony a právní předpisy se silou zákona (zvané *leyes ordinarias*, *decretos leyes* a *decretos legislativos*), podzákonné právní předpisy (zvané *reglamentos*, *decretos* či *decretos reales*) a obyčeje a obecné právní zásady. Definované jsou v čl. 1 španělského občanského zákoníku. Vedle těchto vyjmenovaných typů pramenů práva, a mimo systém jejich hierarchické uspořádání, stojí právní předpisy vydávané v rámci pravomoci jednotlivých autonomních společenství. Autonomní společenství vydávají zákony a podzákonné právní předpisy. Prameny právního řádu o důležitá výkladová pravidla doplňuje judikatura soudů, zejména Nejvyššího soudu Španělska. Rozhodnutí soudů nejsou, stejně jako v ČR, obecně právně závazná.

*občané Španělska mají povinnost pracovat a právo na práci, na svobodnou volbu povolání a na odpovídající odměnu za práci dostatečnou k uspokojení jejich vlastních potřeb a potřeb jejich rodinných příslušníků, a to aniž by jakýmkoli způsobem docházelo k diskriminaci na základě pohlaví.“* A konečně čl. 149 Ústavy stanoví, že pouze stát má výlučnou pravomoc přijímat právní předpisy v oblasti pracovního práva.

Z organických zákonů můžeme jmenovat například organický zákon o právu na sdružování v odborech, který podrobněji upravuje toto právo zaručené Ústavou. Dalším významným organickým zákonem je také organický zákon č. 3/2007, ze dne 22. března, o rovnosti žen a mužů. Příkladem běžného zákona z oblasti pracovního práva je zákon o prevenci pracovních rizik či Zákon o zaměstnanosti.

Z kategorie královských dekretů s váhou zákona můžeme jmenovat velmi významný předpis upravující postavení pracovníků v pracovněprávních vztazích, jímž je Statut pracovníků, ze dne 10. března, ve znění novely provedené královským dekretem č. 1 ze dne 24. března 1995 (španělsky *Estatuto de los Trabajadores*, dále jen „Statut pracovníků“). Statut pracovníků upravuje základní práva a povinnosti subjektů pracovněprávních vztahů a další základní aspekty pracovněprávních vztahů.

Dalším z významných předpisů je královský dekret o pracovním právu procesním, který upravuje postup v případě individuálních a kolektivních sporů vzniklých z pracovněprávních vztahů, či zákon č. 39/1999, ze dne 5. listopadu, o podpoře souladu rodinného a pracovního života pracujících osob, který spolu s organickým zákonem o rovnosti žen a mužů podrobně provádí základní právo na rovné zacházení zaručené Ústavou.

Podzákonými právními předpisy se v oblasti pracovního práva upravují typicky výše minimální mzdy, která je stanovena na základě čl. 27 odst. 1 Statutu pracovníků královským dekretem pravidelně pro každý kalendářní rok<sup>107</sup>, a zvláštní vymezení pracovní doby pro některá konkrétní povolání.

Jak je uvedeno výše, pramenem práva jsou také obyčeje a obecné právní zásady. V rámci pracovního práva se však jedná pouze o doplňkovou kategorii. Jejich aplikace je ustanoveními Statutu pracovníků poměrně omezena, jelikož pro umožnění aplikace obyčejů či zásad je dle čl. 3.4 vyžadováno, aby se jednalo o místní či profesní obyčej

---

<sup>107</sup> Úpravu pro rok 2014 obsahuje královský dekret č. 1046/2013, ze dne 27. prosince, kterým se upravuje minimální mzda pro rok 2014.



nebo zásadu, které se vztahují na případy právními předpisy ani pracovní smlouvou neupravené.

Za účelem ochrany zaměstnanců existují ve Španělsku speciální principy aplikace a interpretace norem pracovního práva. Jsou jimi:

- *Princip minimálních práv*: v hierarchicky výše postavených normách pracovního práva se stanoví minimální práva, která musí být normami nižší právní síly vždy respektována, tzn. upravena ve stejném či širším rozsahu.
- *Princip in dubio pro operario*: existuje mnoho případů, kdy určitá norma není jednoznačně interpretovatelná nebo připouští interpretace různé. V takové situaci se přihlédne k interpretaci pro zaměstnance nejvýhodnější.
- *Princip aplikace příznivější normy*: pokud je v určitém pracovněprávním vztahu možné na danou situaci aplikovat několik různých norem, bude aplikována norma, která je pro zaměstnance celkově příznivější, při čemž je nutné respektovat výše uvedený princip minimálních práv.
- *Princip nezadatelnosti práv zaměstnanců*: zaměstnanci se nemohou zříci svých subjektivních práv, která jim normy pracovního práva přiznávají.

### 4.3 Orgány veřejné správy na úseku zaměstnanosti

Ústředním správním orgánem v oblasti zaměstnanosti je Ministerstvo práce a sociálního zabezpečení (španělsky *Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, dále jen „Ministerstvo“). Ministerstvo řídí státní politiku v oblasti pracovněprávních vztahů, zaměstnanosti a ústřední správu systému sociálního zabezpečení. Za tímto účelem svěřuje některé své pravomoci specializovaným orgánům.

Funkci veřejných služeb zaměstnanosti ve Španělsku vykonával dříve Národní úřad práce (španělsky *Instituto Nacional de Empleo*, dále jen „INEM“), který je od účinnosti zákona č. 56/2003, o zaměstnanosti, nahrazen tzv. *Národním systémem zaměstnanosti*. Dle Zákona o zaměstnanosti jej tvoří Veřejná služba státní zaměstnanosti (španělsky *Servicio Público de Empleo Estatal*, dále jen „SEPE“)<sup>108</sup> a Veřejné služby zaměstnanosti autonomních společenství (španělsky *Servicios*

---

<sup>108</sup> Quiénes somos. *Servicio Público de Empleo Estatal* [online]. 2014 [cit. 2014-11-26]. Dostupné z: <http://www.sepe.es/contenido/intermedia.html>.

*Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas*). Do jejich působnosti náleží správa, rozvoj a kontrola programů a opatření politiky zaměstnanosti na národní, resp. regionální úrovni. Konkrétní, zákonem vymezené, cíle, kterých má Národní systém zaměstnanosti dosáhnout, jsou podpora zaměstnanosti a tvorby nových pracovních míst, nabídka bezplatných služeb zaměstnanosti, usnadnění přístupu k informacím nezbytným pro nalezení práce uchazečům a zájemcům o zaměstnání, nalezení kandidátů na volné pracovní pozice, zajištění dodržování principu rovného zacházení v přístupu k volným pracovním místům a zajištění aplikace opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Dále je jeho úkolem také zajistit ochranu nezaměstnaných osob a fungování trhu práce na celém území Španělska. Dle zákona je Národnímu systému zaměstnanosti příslušný v otázkách zaměstnanosti souvisejících s evropskou integrací a zejména s principem volného pohybu pracovníků v EU. Plnění těchto a dalších zákonem stanovených cílů<sup>109</sup> pravidelně podléhá kontrole a hodnocení, které slouží ke zlepšení fungování celého systému a k přijetí vhodných opatření do budoucna.

S životem a prací zaměstnanců úzce souvisí také jejich účast v systému sociálního zabezpečení a případné nároky na konkrétní sociální dávky. Ústředním správním orgánem pro oblast sociálního zabezpečení je Národní institut sociálního zabezpečení (španělsky *Instituto Nacional de la Seguridad Social*, dále jen „INSS“). Ve Španělsku existují další specializované správní orgány, do jejichž kompetence patří sociální zabezpečení vybraných skupin obyvatel, resp. dalších osob spadajících do španělského systému sociálního zabezpečení. Těmito specializovanými správními orgány jsou Úřad pro seniory a sociální služby (španělsky *Instituto de Mayores y Servicios Sociales*), Úřad pro sociální zabezpečení zaměstnanců pracujících v justici (španělsky *Mutualidad General Judicial*), Úřad sociálního zabezpečení příslušníků ozbrojených sil (španělsky *Instituto Social de las Fuerzas Armadas*) či Úřad pro sociální zabezpečení státních zaměstnanců (španělsky *Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado*).<sup>110</sup>

---

<sup>109</sup> Čl. 6 Zákona o zaměstnanosti.

<sup>110</sup> Pro kompletní seznam veřejných i soukromých institucí činných v oblasti sociálního zabezpečení v EU lze využít databázi elektronické výměny informací o sociálním zabezpečení (anglicky Electronic Exchange of Social Security Information).

#### 4.4 Možnosti při hledání zaměstnání

K nalezení zaměstnání ve Španělsku je možné využít četné zdroje. Volba zdroje by se měla odvíjet od oboru, v němž uchazeč či zájemce pracovní místo hledá, a závisí samozřejmě také na osobních preferencích a technických možnostech dané osoby. Základním požadavkem při hledání zaměstnání prostřednictvím většiny níže uvedených cest bývá nutná znalost španělštiny. Její znalost není obecným požadavkem pro práci ve Španělsku, nalezení vhodného zaměstnání však může značně pomoci.

Výchozím zdrojem informací o volných pracovních místech pro osoby migrující do Španělska je síť EURES. Hlavní výhodou informačního portálu EURES je rozsah dostupných informací a ucelené základní informace o životě a práci v konkrétním státě EU. Mnoho uchazečů jistě také přivítá, že poskytování komplexních služeb sítě EURES je zcela zdarma. Další možností při hledání zaměstnání je využití služeb některých národních institucí, o nichž se zmiňuji níže. Nabídky práce jsou publikovány také v tisku (např. v periodících *El Mundo*, *El País*, *ABC*, *La Razón*, *El Periódico*, nebo *La Vanguardia*), na stránkách odborných asociací a profesních komor či ve veřejnoprávní televizi, která pravidelně vysílá pořad *Aquí hay trabajo*<sup>111</sup>, jehož název lze přeložit „Zde je práce“.

Jak bylo uvedeno výše, jednou z cest, kde hledat informace a využít poradenství v souvislosti s hledáním pracovního uplatnění v rámci EU a s obecnými otázkami svobody pohybu v EU, je síť EURES. Tato síť vznikla v roce 1993 a dle čl. 1 rozhodnutí Evropské komise, ze dne 23. prosince 2003, kterým se provádí nařízení Rady (EHS) č. 1612/68, o vyřizování nabídek volných pracovních míst a žádostí o zaměstnání (2003/8/ES), (dále jen „Rozhodnutí“), se jedná o evropskou síť služeb tvořenou Evropskou komisí, službami zaměstnanosti členských států a jejich případnými dalšími vnitrostátními partnery. „*Veřejné služby zaměstnanosti Evropské unie/Evropského hospodářského prostoru poskytují své služby prostřednictvím sítě více než 5 000 místních úřadů práce s více než 100 000 zaměstnanci, jež jsou k dispozici uchazečům o práci a zaměstnavatelům.*“<sup>112</sup> Cíli fungování této sítě služeb je dle čl. 2 Rozhodnutí „...podporovat evropskou strategii zaměstnanosti a přispívat k upevňování evropského jednotného trhu. EURES usiluje ve prospěch uchazečů o zaměstnání, pracovníků i zaměstnavatelů zejména o podporu: a) rozvíjení

<sup>111</sup> Portal de Aquí hay trabajo. *Rtve.es* [online]. 2014 [cit. 2014-11-27]. Dostupné z: <http://aquihaytrabajo.rtve.es/>.

<sup>112</sup> Národní členové EURES. *EURES Evropská komise* [online]. [cit. 2014-11-27]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=eures&lang=cs&catId=29&parentCategory=29>.

evropských trhů práce, otevřených a dostupných pro každého; b) nadnárodní, meziregionální a přeshraniční výměny volných pracovních míst a žádosti o zaměstnání; c) transparentnosti a výměny informací o evropských trzích práce, včetně informací o životních podmínkách a o možnostech získání odborné kvalifikace a d) rozvoje metod a ukazatelů pro tento účel.“ EURES zájemcům o práci nabízí možnost aktivního hledání zaměstnání na svých webových stránkách<sup>113</sup> nebo prostřednictvím tzv. EURES poradců, které lze kontaktovat ve všech členských státech. EURES „*disponuje více než 850 poradci, kteří jsou v každodenním kontaktu s uchazeči o zaměstnání i zaměstnavateli v celé Evropě.*“<sup>114</sup> EURES není pouze databází volných pracovních míst, nýbrž nabízí také další důležité informace o vzdělávacích příležitostech v zahraničí, informace související s pracovní migrací či základní údaje o jednotlivých zemích EU. Správu sítě EURES zajišťuje Evropský koordinační úřad, jehož úkolem je také provádět analýzy mobility v Evropě, formulovat celkový přístup a sledovat a hodnotit činnosti EURES.

Národní systém zaměstnanosti s pobočkami ve všech autonomních oblastech Španělska je k dispozici všem uchazečům o práci. Služby jsou poskytovány i v elektronické formě na webové stránce SEPE.<sup>115</sup> Zde je přehledně zpracován souhrn informací o volných pracovních pozicích, sociálních dávkách, odborném vzdělávání a rekvalifikaci a další doplňkové informace jako statistické údaje o zaměstnanosti či důležité odkazy a kontakty, které uchazeči o zaměstnání na své cestě za novou prací mohou využít. SEPE poskytuje služby nezaměstnaným osobám, zaměstnaným osobám a zaměstnavatelům. Pro přístup ke službám SEPE se daná osoba, ať již zaměstnaná či nezaměstnaná, musí registrovat jako uchazeč o zaměstnání. Nezaměstnané osoby musí ještě před samotnou registrací absolvovat vstupní pohovor, kde SEPE získá potřebné údaje pro efektivní poskytnutí svých služeb uchazeči. V návaznosti na vstupní pohovor je uchazeči vytvořen osobní plán, který zohledňuje jeho osobní profil, odborné znalosti a dovednosti, potřeby a očekávání, stejně jako aktuální situaci na trhu práce.

---

<sup>113</sup> Dostupné jsou informace z <https://ec.europa.eu/eures/page/index>. Pro nabídku práce ve Španělsku funguje stránka [http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/inzeraty/spanelsko?nstat=spanelsko&jboEvent=Search](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/inzeraty/spanelsko?nstat=spanelsko&jboEvent=Search).

<sup>114</sup> EVROPSKÁ KOMISE. *Zaměstnanost: Komise chce zlepšit fungování sítě EURES* [online]. 2014, 2 s. [cit. 27.11.2014]. Dostupné z: [europa.eu/rapid/press-release\\_IP-14-26\\_cs.doc](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-26_cs.doc).

<sup>115</sup> Konkrétní nabídky práce SEPE rozdělené podle jednotlivých autonomních oblastí jsou k nalezení na <https://sede.sepe.gob.es/portalSedeEstaticos/Redirect.do?page=cb01> nebo nabídky práce pro celé území Španělska na stránce [www.sistemanacionalempleo.es](http://www.sistemanacionalempleo.es).

Ve Španělsku také fungují agentury práce a agentury práce specializované na sezónní zaměstnávání. Agentury sezónní práce jsou zde označovány zkratkou ETT (španělsky *Empresa de Trabajo Temporal*) a jsou ideálním způsobem pro hledání sezónní práce, která je pro Španělsko typická. Je to dáno zvýšenou poptávkou po pracovní síle v oblasti turismu, hotelnictví a pohostinství v letním období, kdy jsou ETT hojně využívány.<sup>116</sup>

Pro hledání zaměstnání ve veřejném sektoru je třeba využít Oficiální státní věstník (španělsky *Boletín Oficial del Estado*, dále jen „BOE“). Jak však již bylo řečeno výše, stát má možnost zavést určitá omezení a vyhradit přístup k pracovním místům ve veřejném sektoru pouze pro své občany.

## **4.5 Pracovní poměr**

### **4.5.1 Znaky pracovněprávního vztahu**

Aby se jednalo o pracovněprávní vztah dle španělského právního řádu, výkon činnosti zaměstnance v takové vztahu musí být dle doktríny činěn:

- *osobně*: práci vykonává zaměstnanec osobně, nikoli prostřednictvím jiné osoby;
- *dobrovolně*: zaměstnanec nesmí být nucen práci vykonávat proti své vůli;
- *pro jiného*: výtěžek z práce nenáleží zaměstnanci, nýbrž zaměstnavateli, pro něhož je práce vykonávána;
- *za odměnu*: zaměstnanec musí být za výkon práce odměněn, jinými slovy musí za svou práci obdržet mzdu či plat;
- *v závislosti na pokynech zaměstnavatele*: zaměstnanec je podřízen zaměstnavateli, jelikož pracuje s prostředky a materiály, které obstarává zaměstnavatel, a zaměstnanci je ze strany zaměstnavatele přikazováno jak, kdy a kde má práci vykonávat.

### **4.5.2 Práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele**

Pracovněprávní vztah je dle čl. 3.1 Statutu pracovníků upraven příslušnými ustanoveními zákonů a dalších právních předpisů, kolektivními smlouvami, vůlí stran, která se promítá do pracovní smlouvy, a místními a profesními obyčeji a právními

---

<sup>116</sup> Bližší informace přináší Portal ETT na svých webových stránkách <http://www.portalett.com/>.

zásadami. Výčet lze označit za nekompletní, jelikož zde nejsou uvedeny prameny mezinárodního a evropského práva, které na tuto oblast pracovního práva také mají vliv. Z výše uvedených pramenů, zejména z Ústavy, ze Statutu pracovníků a z pracovní smlouvy, vyplývají práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele. Nejdůležitější z nich se pokusím níže v této kapitole přiblížit.

Zaměstnanec má práva, která můžeme dle Statutu pracovníků rozdělit do dvou skupin, a to na tzv. základní práva a na práva vyplývající z konkrétního pracovního poměru. Do první skupiny, do skupiny základních práv zaměstnance, patří zejména:

- *Právo na práci a svobodnou volbu povolání:* pracovník má právo svobodné volby profese, které se bude věnovat. Nemůže být k výkonu určité profese nucen proti své vůli.
- *Právo sdružovat se v odborových organizacích:* pracovník se může volně sdružovat v odborových organizacích nebo naopak se takové činnosti nemusí účastnit vůbec.
- *Právo na kolektivní vyjednávání:* pracovníci mohou ovlivnit své pracovní podmínky prostřednictvím vyjednávání mezi svými zástupci a zaměstnavatelem nebo jeho zástupci,
- *Právo hájit své zájmy:* právo přijmout kolektivní prostředky na obranu svých zájmů v rámci pracovněprávních vztahů. Nejsilnějším z těchto prostředků je stávka zaměstnanců.
- *Právo na efektivní pracovní činnost:* zaměstnavatel je povinen určit zaměstnanci pracovní pozici či funkci a přidělit mu pracovní úkoly a k jejich plnění mu poskytnout odpovídající prostředky.

Druhou skupinu práv zaměstnance, dle Statutu pracovníků tedy práva vyplývající z konkrétního pracovního poměru, tvoří:

- *Právo na povýšení a prohlubování odborných znalostí:* zaměstnanec má právo kariérního postupu za podmínek, které stanoví pracovní smlouva či jiná relevantní dohoda, a právo na uvolnění ze zaměstnání za účelem vykonání zkoušek a na prioritní volbu směny v období, kdy se zaměstnanec věnuje studiu s cílem získat akademický či jiný titul.
- *Právo na rovné zacházení:* právo na rovné zacházení a ochranu před přímou i nepřímou diskriminací při hledání zaměstnání či v souvislosti s pohlavím,

stavem, věkem, rasou, etnikem, sociálním postavením, náboženstvím či přesvědčením, politickými názory nebo sexuální orientací v případě zaměstnanců.

- *Právo na ochranu fyzické integrity, bezpečnost a hygienu:* zaměstnavatel je povinen pečovat o zdraví zaměstnanců. Za tímto účelem je povinen přijmout vhodná opatření pro zajištění bezpečnosti a hygieny a poskytnout případně zaměstnancům ochranné prostředky.
- *Právo na ochranu soukromí a důstojnosti:* zaměstnavatel je povinen respektovat důstojnost pracovníka a nesmí s ním jednat trýznivým či ponižujícím způsobem.
- *Právo na odpočinek a na sjednanou či zákonnou odměnu za práci:* zaměstnanec má právo na odpočinek v rámci roku a v rámci každého týdne, stejně jako mezi jednotlivými pracovními dny a v pracovní době. Zaměstnanec má také právo na obdržení své mzdy ke dni, který je stanoven příslušnými ustanoveními právních předpisů či pracovní smlouvou.
- *Další práva vyplývající z pracovní smlouvy:* zaměstnanci jsou přiznána další práva neuvedená v ustanovení právních předpisů, pokud jsou upravena v rámci pracovní smlouvy.

Přijetím zákona č. 39/1999, ze dne 5. listopadu, o podpoře souladu rodinného a pracovního života pracujících osob a organického zákona č. 3/2007, ze dne 22. března, o rovnosti žen a mužů, se přiznávají zaměstnancům další speciální práva, která mají za cíl pomoci usnadnění souladu jejich pracovního a rodinného života. Například zaměstnanci pečující o dítě do věku 8 let mají právo na zkrácenou pracovní dobu, které odpovídá poměrné snížení mzdy. Ženy - matky mají během prvních devíti měsíců věku dítěte právo využít během své pracovní doby až hodinové přestávky za účelem kojení, aniž by tato skutečnost měla vliv na výši mzdy. Zaměstnanci pečující o dítě mají také právo na organizaci své pracovní doby, kterou mohou dle vlastního uvážení zkrátit až o 3 hodiny denně, a právo na čerpání jednodenního volna v rámci každého týdne.

Vedle svých práv má zaměstnanec také jisté povinnosti, jako zejména:

- *Povinnost plnit konkrétní povinnosti vyplývající z pracovního zařazení v souladu s dobrou vírou a za vyvinutí dostatečného úsilí:* tato povinnost

obnáší zákaz šíření utajovaných informací o zaměstnavateli, čestný a oddaný výkon pracovní činnosti či zákaz přijímat dary od klientů. Dostatečné úsilí znamená, že práce bude provedena způsobem a v čase odpovídajícím odměně zaměstnance.

- *Povinnost dodržovat bezpečnostní a hygienická opatření:* zaměstnanci jsou povinni využívat ochranné prostředky a dodržovat bezpečnostní a hygienická opatření přijatá zaměstnavatelem.
- *Povinnost plnit příkazy a instrukce zaměstnavatele:* zaměstnanci jsou povinni v souvislosti s prací plnit příkazy dané zaměstnavatelem či osobou jím pověřenou. Případný nesouhlas zaměstnance s takovými příkazy je řešen až následně. Neuposlechnutí příkazu je možné, pokud příkaz zřejmě odporuje zákonu nebo pokud by mohl vést ke způsobení vážné a nenapravitelné škody či nebezpečí.
- *Povinnost přispívat ke zlepšení produktivity:* zaměstnanec je povinen podílet se na tom, aby se kvalita a kvantita výroby zvyšovaly.
- *Další povinnosti* vyplývající z pracovní smlouvy.

Zaměstnavatel má práva, která se dle zákona dělí do tří kategorií: na práva související s běžným řízením, práva související s mimořádným řízením a práva v souvislosti s kázní zaměstnanců. Práva související s běžným řízením může vykonávat zaměstnavatel sám nebo jejich výkonem může pověřit jinou osobu. Těmito právy jsou rozhodování o organizaci zaměstnavatele, vydávání příkazů a instrukcí jak, kde a kdy má být konkrétní pracovní činnost vykonávána a zavádění vhodných prostředků kontroly. Práva související s mimořádným řízením jsou vyjádřením zvláštní řídicí pravomoci, kdy zaměstnavatel má možnost jednostranně měnit pracovní zařazení zaměstnance. Práva zaměstnavatele v souvislosti s kázní zaměstnanců představují možnost zaměstnavatele sankcionovat pracovní selhání zaměstnance. V kolektivních smlouvách bývá upravena klasifikace kázeňských provinění na provinění malé, střední a velké závažnosti, stejně jako postihy za ně. Postihy bývají v rozsahu od napomenutí až po výpověď z pracovního poměru. Sankce však nesmí spočívat v udělení pokuty, snížení mzdy nebo omezení doby odpočinku.

Povinnostmi zaměstnavatele je respektovat práva zaměstnanců, plnit normy pracovního práva ve všech jejich aspektech či odvádět za zaměstnance daň z příjmu a zákonné pojistné na sociální pojištění formou srážek ze mzdy.



V současné době lze ve Španělsku pozorovat tendence směřující ke změně konceptu pracovněprávních vztahů, ke zvýšení jejich flexibility a ke změně systému odměňování zaměstnanců. Zaměstnancům jsou přiznávána další nová práva a benefity. Jedná se o zvýšení flexibility organizace práce, kdy zaměstnancům je určeno časové rozmezí příchodu na pracoviště a odchodu z něj. V tomto časovém rámci si dále zaměstnanci sami určují pracovní dobu. Cílem této nové úpravy je napomoci souladu pracovního a rodinného života zaměstnanců. Někteří zaměstnavatelé svým zaměstnancům poskytují nadstandardní benefity, jako například firemní mateřské školy, příspěvky na důchodové spoření, nákup za výhodných podmínek, pojištění či stravovací poukázky. Nový systém odměňování je nastaven, aby docházelo ke zvýšení motivace zaměstnanců, kteří mají nárok na pevnou část mzdy a variabilní část mzdy, která se odvíjí od právě konkrétního výkonu, jehož zaměstnanec v daném měsíci, nebo jiném relevantním období, dosáhl.

#### **4.5.3 Pracovní smlouva**

Právní úpravu pracovní smlouvy obsahuje zejména část třetí Statutu pracovníků, tj. jeho čl. 6 a násl. Vycházet je však třeba i z předchozích ustanovení tohoto zákona, která obecně definují pracovněprávní vztah a mají tak vliv na možný obsah pracovní smlouvy.

Ve Španělsku mohou být subjektem pracovněprávního vztahu na pozici zaměstnance pouze osoby starší 16 let. Výjimkou, kdy dodržení této věkové hranice není nutné, je práce, jejíž náplní jsou veřejná vystoupení. V ostatních případech bude tedy pracovní smlouva uzavřená s osobou mladší 16 let neplatná. I tehdy, kdy je podmínka minimálního věku splněna, po následující dva roky, tj. do 18 let věku zaměstnance, platí jistá omezení. Jsou jimi zákaz noční práce, zákaz práce přesčas nebo práce v nebezpečném pracovním prostředí. K uzavření pracovní smlouvy s osobou mladší 18 let je třeba souhlas jejího zákonného zástupce.

Zaměstnavatelem dle čl. 1.2 Statutu pracovníků mohou být všechny osoby, fyzické i právnické. Zaměstnavatelé mají v mezích zákonů právo určit, kolik zaměstnanců a jaké konkrétní osoby budou zaměstnávat. U některých druhů práce může být výběr vhodného zaměstnance na dané pracovní místo omezen jeho věkem, dosaženým vzděláním či například zdravotním stavem, zaměstnavatel je však při výběru nového zaměstnance vždy povinen respektovat zákaz diskriminace a další příslušná ustanovení právních předpisů. Speciální omezení se týká například

zaměstnavatelů s padesáti a více zaměstnanci, kterým je právními předpisy uložena povinnost zaměstnávat alespoň 2% handicapovaných osob.<sup>117</sup> Základem této úpravy je ústavní ochrana handicapovaných osob dle čl. 49 španělské Ústavy.

Pracovní smlouva může být ve Španělsku uzavřena jak v ústní, tak i v písemné formě. Dle čl. 8.1 Statutu pracovníků se vždy má za to, že pracovní smlouva byla uzavřena, pokud daná osoba vykonává práci pro jiného pod jeho řízením a za tuto práci obdrží odměnu. Jinými slovy, pracuje-li určitá osoba za odměnu pro jiného a je-li při tom podřízena jeho pokynům, pracovní smlouva bude vždy existovat, není-li prokázán opak. Smlouvy uzavřené pouze ústní formou jsou však v současné době významně méně rozšířené. V některých případech strany v důsledku kogentních ustanovení volbu formy smlouvy nemají, jelikož právní předpisy stanoví, že písemná forma smlouvy je podmínkou její platnosti. Písemná forma musí být dle čl. 8.2 Statutu pracovníků, pod sankcí neplatnosti, dodržena v případě, že tak stanoví zákon, a vždy v případě odborné praxe v rámci studia, smlouvy pro konkrétní činnost nebo službu, smlouvy o práci na zkrácený úvazek, smlouvy s agenturami sezónní práce, smlouvy s náhradním pracovníkem, smlouvy o práci na dálku, smlouvy uzavřené ve Španělsku se zaměstnanci, kteří mají pracovat pro španělského zaměstnavatele v zahraničí, a smlouvy uzavřené na dobu určitou přesahující čtyři týdny. Pracovní smlouva se také v ostatních případech musí vyhotovit písemně kdykoli, požádá-li o to některá ze stran pracovněprávního vztahu. Na základě těchto podmínek je tedy zřejmé, že písemná forma pracovní smlouvy bude ve Španělsku převažovat, jelikož se její použití bude ve většině případů obligatorní. Písemně uzavřené smlouvy musí splňovat zákonné požadavky a obsahovat podstatné náležitosti, jimž jsou přesné označení zaměstnavatele a zaměstnance, den zahájení pracovní činnosti, trvání pracovněprávního vztahu, místo výkonu práce, výše mzdy a další. V ostatních případech, kdy smlouva požadované vymezení neobsahuje, se má za to, že je uzavřena na dobu neurčitou a na plný pracovní úvazek, není-li prokázán opak.

Zaměstnavatelé jsou povinni informovat příslušný správní orgán o obsahu uzavřených pracovních smluv či jejich dodatků ve lhůtě deseti dní od jejich uzavření, a to bez ohledu na formu smlouvy. Kopie písemně vyhotovené pracovní smlouvy musí být zaměstnavatelem ve lhůtě deseti dní od jejího uzavření zaslána také zástupcům zaměstnanců, pokud takovéto zastoupení existuje.

---

<sup>117</sup> Čl. 4 královského dekretu 1451/1983, ze dne 11. května.

Pracovní smlouvy mohou být dle čl. 15 Statutu pracovníků uzavírány na dobu určitou či na dobu neurčitou. Smlouvy na dobu určitou lze uzavřít pouze při splnění některého z následujících předpokladů:

- a) Smlouva je uzavírána pro účely konkrétní činnosti nebo služby. Takové smlouvy mohou být uzavřeny maximálně na dobu tří let, kterou lze prodloužit nejvýše o dalších 12 měsících. Po dosažení této doby se smlouva automaticky ze zákona stává smlouvou uzavřenou na dobu neurčitou.
- b) Vyžadují-li to okolnosti spočívající v aktuální situaci na trhu, v potřebě dočasně zvýšit pracovní kapacitu či ve zvýšeném množství objednávek nebo zakázek zaměstnavatele. Takové smlouvy mohou být uzavřeny maximálně na dobu šesti měsíců, kterou lze prodloužit nejvýše o dalších 12 měsících.
- c) Jedná-li se o nahrazení zaměstnanců, kteří mají právo na zachování své pracovní pozice. V takovém případě musí pracovní smlouva obsahovat přesnou identifikaci zaměstnance, který je takto nahrazován, a důvod jeho nahrazení.

Zákon obsahuje kromě obecné úpravy pracovní smlouvy také speciální ustanovení pro konkrétní typy pracovních smluv. Jsou jimi pracovní smlouva o práci v rámci odborné praxe, smlouva o práci na zkrácený úvazek či smlouva o práci na dálku. Tato ustanovení mají v relevantních případech aplikační přednost před obecnou úpravou na základě principu *lex specialis derogat legi generali*.

V pracovní smlouvě si mohou strany sjednat zkušební dobu. Její délka může činit až šest měsíců pro odborné zaměstnance a dva měsíce v případě zaměstnanců ostatních. Výjimkou je zkušební doba, pokud má zaměstnavatel méně než 25 zaměstnanců. V takovém případě zkušební doba činí tři měsíce. Zkušební doba tedy není automaticky součástí obsahu pracovněprávního vztahu, ale musí být ve smlouvě výslovně sjednána.

Dovolenou lze dle Statutu pracovníků čerpat v rozsahu minimálně 30 dní za rok. Překážkami v práci na straně zaměstnance, kdy zaměstnanci náleží nárok na mzdu, jsou dle čl. 37 odst. 3 Statutu pracovníků zejména důvody osobní (sňatek, narození dítěte, úmrtí, nehoda, vážná nemoc, stěhování, příprava na porod, atd.), plnění veřejnoprávních povinností (např. povinná účast ve volební komisi), výkon odborové činnosti či příprava na zkoušky. V každém z těchto případů má zaměstnanec povinnost zaměstnavatele o své nepřítomnosti předem informovat a svou absenci omluvit.

Volno je zaměstnancům ze zákona poskytováno také ve dnech státních svátků a ve dnech místních svátků autonomního společenství, kde dochází k výkonu pracovní činnosti. Rozsah státních svátků, kdy může být volno poskytnuto, je omezen na čtrnáct dní v roce. Zajímavostí je právní úprava umožňující vládě přesunout volno v důsledku celostátních svátků na pondělí, pokud by tento svátek připadl na jiný pracovní den. Přesunu na následující pondělí vždy podléhají ty dny pracovního volna, které případnou na neděli. Účelem je omezení roztržitosti pracovního týdne v důsledku státních svátků.

Důvody skončení pracovního poměru upravují čl. 49 a násl. Statutu pracovníků. Jsou jimi oboustranná dohoda stran, důvody sjednané v pracovní smlouvě, uplynutí doby, na kterou byla smlouva uzavřena, splnění činnosti či služby, za jejímž účelem byla smlouva uzavřena, výpověď daná zaměstnavatelem, smrt, těžká či doživotní invalidita, odchod zaměstnance do starobního důchodu, smrt zaměstnavatele, jeho odchod do starobního důchodu či nezpůsobilost nebo zánik právnické osoby, která byla zaměstnavatelem. Dále se k těmto důvodům řadí také vyšší moc znemožňující další výkon práce, kolektivní propouštění, vůle zaměstnance v souvislosti s neplněním smluvních povinností zaměstnavatelem, výpověď daná zaměstnancem a další.

#### **4.5.4 Vztahy vyňaté z působnosti Statutu pracovníků a zvláštní úprava některých typů pracovněprávních vztahů**

Ve Španělsku se kromě běžného pracovního poměru, upraveného zejména Statutem pracovníků, můžeme setkat také s některými jeho speciálními kategoriemi i s dalšími výdělečnými činnostmi, které je nutné od pracovněprávních vztahů odlišovat a které jsou z působnosti Statutu pracovníků vyňaty.

Španělský Statut pracovníků je hlavním pramenem upravujícím pracovní poměr a související práva a povinnosti zaměstnanců. Do jeho působnosti patří klasický zaměstnanecký vztah a dále některé tzv. *zvláštní pracovněprávní vztahy* (španělsky *relaciones laborales de carácter especial*). Jejich výčet je obsažen v čl. 2 Statutu pracovníků, dle něhož se za zvláštní pracovněprávní vztahy označují: režim práce vedoucích pracovníků, jejichž postavení není upraveno jinými právními předpisy, režim služeb v domácnosti, režim práce odsouzených osob, které pracují ve věznicích, režim práce profesionálních sportovců, režim práce umělců ve veřejných představeních, režim práce osob odpovědných za obchodní transakce, režim práce tělesně postižených osob zaměstnaných ve specializovaných centrech, režim

pracovníků v přístavech, režim práce advokátních koncipientů a další. Tyto zvláštní pracovněprávní vztahy nesmí být v rozporu se španělskou Ústavou a jí zaručenými základními právy pracovníků. Podrobně jsou zvláštní pracovněprávní vztahy upraveny řadou královských dekretů<sup>118</sup>, které vymezují jejich znaky a rozsah, v jakém se na ně aplikuje Statut pracovníků a případně další relevantní právní předpisy.

Jiné obdobné druhy výdělečné činnosti se od pracovněprávního vztahu odlišují tím, že buď některou z výše uvedených obecných charakteristik pracovněprávního vztahu nesplňují, nebo mají jinou zvláštní vlastnost, kterou pracovněprávní vztahy nevykazují. Vyňata z působnosti Statutu pracovníků je dle jeho čl. 1 odst. 3 konkrétně činnost zaměstnanců ve veřejné správě, některých řídicích pracovníků, členů statutárních orgánů obchodních společností, osob pečujících o děti nebo závislé osoby, osob nevykonávajících práci na bázi dobrovolnosti (např. vojenská služba, členství v porotě či volební komisi a další), obchodních zástupců, osob samostatně výdělečně činných, členů rodiny pracujících v domácnosti a dle zbytkové klauzule čl. 1 odst. 3 písm. g) také činnost osob, které vykonávají práci v rámci právního vztahu odlišného od vztahu definovaného v čl. 1 odst. 1 Statutu pracovníků, tj. v rámci jiného než zaměstnaneckého vztahu. Výkon těchto činností se řídí jinými právními předpisy nejčastěji z oblasti obchodního či správního práva.<sup>119</sup>

#### **4.6 Reforma španělského pracovního práva**

Ve Španělsku v nedávné době přikročili na poli pracovního práva a práva sociálního zabezpečení k reformě právní úpravy. Tyto kroky byly učiněny zejména v důsledku světové ekonomické krize a vysoké míry nezaměstnanosti v zemi, která ohrožovala a stále ještě ohrožuje sociální situaci velké části populace.

V současné době se již uplynuly dva roky od poslední reformy pracovního práva, spočívající v přijetí královského dekretu č. 3/2012, o urgentních nástrojích za účelem reformy pracovního trhu, a je tedy možné zpětně hodnotit prozatímní výsledky těchto snah. Královský dekret dělí reformní opatření do čtyř tematických skupin, které sleduje formální členění královského dekretu na jednotlivé části. První část obsahuje

---

<sup>118</sup> Královský dekret č. 1382/1985, ze dne 1. srpna, královský dekret č. 1620/2011, ze dne 14. listopadu, královský dekret č. 782/2001, ze dne 6. července, královský dekret č. 1006/1985, ze dne 26. června, královský dekret č. 1435/1985, ze dne 1. srpna, královský dekret č. 1438/1985, ze dne 1. srpna, královský dekret č. 1368/1985, ze dne 17. července a královský dekret č. 290/2004, ze dne 20. února.

<sup>119</sup> Např. zákon č. 7/2007, ze dne 12. dubna, o základním statutu zaměstnanců ve veřejné správě či královský dekret, ze dne 22. srpna 1885, kterým se zveřejňuje Obchodní zákoník.

ustanovení týkající se podpory způsobilosti a odborné vybavenosti pracovníků k zaměstnání a ustanovení týkající se reformy systému zprostředkování zaměstnání a odborného vzdělávání. V další části dekretu nalezneme novou úpravu uzavírání pracovních smluv na dobu neurčitou, úpravu jiných forem zaměstnání s důrazem na podporu skupiny zaměstnavatelů, jimiž jsou malé a střední společnosti, a také zde nalezneme ustanovení podporující zaměstnávání mladých osob. Část třetí se věnuje podpoře vnitřní flexibility ve společnosti a poslední, tedy čtvrtá, část pojednává o podpoře efektivity fungování trhu práce, se zaměřením na opatření v souvislosti se skončením pracovního poměru.

V rámci reformních opatření byl přijat také královský dekret č. 10/2011, o urgentních opatřeních na podporu zaměstnávání mladých osob, o podpoře stability zaměstnání a o udržení programu profesní rekvalifikace osob, kterým zanikl nárok na dávky v nezaměstnanosti.

Cílem této reformy dle španělského ministerského předsedy Mariana Rajoye bylo „zavedení nového modelu pracovněprávních vztahů, který by omezil ztráty zaměstnání, byl základem pro vytváření stabilních a kvalitních pracovních míst a podpořil konkurenceschopnost.“<sup>120</sup>

K hodnocení dosavadních výsledků reformy se vyjádřilo mnoho španělských i zahraničních odborníků. Jako shrnutí jejich analýz a hodnocení lze konstatovat, že reforma nepřináší očekávané výsledky a naopak se její opatření ukazují jako nedostatečná a nevhodně zvolená. Reforma posiluje postavení zaměstnavatelů, a tudíž se dále zvyšuje nejistota uchazečů o zaměstnání, stejně jako nejistota zaměstnaných osob, kterým schází dostatečné záruky. Mnozí odborníci, kteří se k tématu vyjádřili, nešetří kritikou reformních opatření. Jedním z nejkritizovanějších bodů je část o změně podmínek pro ukončení pracovního poměru zaměstnavatelem. Snížení nákladů souvisejících s propouštěním zaměstnanců a obecné uvolnění právní úpravy v této oblasti dává zaměstnavatelům neopodstatněnou svobodu, která je ve svém důsledku pouze důvodem likvidace dalších pracovních míst. Ke zvýhodnění postavení zaměstnavatelů došlo také zvýšením flexibility odměňování zaměstnanců za práci. Mnohé osoby usilující o nalezení nového zaměstnání jsou tak nuceny přistoupit

---

<sup>120</sup> Spain's labour reforms: two years on, are they working?. *Revolting Europe: On Europe, the Left, Labour And Social Movements* [online]. 2014 [cit. 2014-11-28]. Dostupné z: <http://revolting-europe.com/2014/02/17/why-deregulated-labour-market-dont-create-jobs-case-of-spain/>.

na podmínky, které by pro ně v jiném případě nebyly akceptovatelné, a přijmout nejisté zaměstnání, které získají často pouze na dobu v řádu několika měsíců.<sup>121</sup>

Reformou tedy prozatím nedošlo k plánované podpoře zaměstnanosti a snížení nezaměstnanosti, ale v praxi bylo naopak jednostranně posíleno postavení zaměstnavatelů a zaměstnanci byli připraveni o některá svá práva a jistoty, která pro ně dříve byla samozřejmostí.<sup>122</sup> V důsledku situace na trhu práce je nyní stále mnoho osob nedobrovolně odkázáno na systém dávek sociálního zabezpečení. Systém sociálního zabezpečení, resp. podmínky poskytování sociálních dávek, byly však znatelně ovlivněny ekonomickými škrty v krizi zmítaném Španělsku. Dávky tak dostatečně nepokrývají potřeby jejich příjemců, kteří se mohou dostat do nedůstojné až kritické ekonomické a sociální situace.<sup>123</sup>

## 4.7 Srovnání s ČR

### 4.7.1 Hlavní právní předpisy z oblasti pracovního práva v ČR

Pracovní právo v ČR je, jako ve všech ostatních zemích, ovlivňováno právem mezinárodním a také právem evropským. „*Velmi důležitou oblastí mezinárodních závazků jsou závazky vznikající z členství ČR v MOP a ... povinnosti týkající se sladování českého právního řádu s právem aplikovaným v rámci členských států EU.*“<sup>124</sup>

Vnitrostátní právní úprava pracovního práva v ČR je podobně jako ve Španělsku obsažena v právních předpisech různé právní síly. Na nejvyšší úrovni se nachází ústavní zákony, z nichž má na pracovní právo největší vliv zejména ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava ČR (dále jen „Ústava ČR“) a Listina základních práv a svobod (dále jen „Listina“), která je součástí ústavního pořádku ČR. Nejvýznamnější z pohledu zaměstnávání občanů EU v ČR je úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace v čl. 3 Listiny, zákazu nucených prací a služeb dle čl. 9 Listiny a dále

---

<sup>121</sup> Spain's labour reforms: two years on, are they working?. *Revolting Europe: ON EUROPE, THE LEFT, LABOUR AND SOCIAL MOVEMENTS* [online]. 2014 [cit. 2014-11-28]. Dostupné z: <http://revolting-europe.com/2014/02/17/why-deregulated-labour-market-dont-create-jobs-case-of-spain/>.

<sup>122</sup> García de la Puerta, Belén Morata & Díaz Aznarte, María Teresa, “Reforma laboral en España: precariedad, desigualdad social y funcionamiento del mercado de trabajo”, *Estudios Socio-Jurídicos*, 2013, 15, (2), pp. 41-71.

<sup>123</sup> García de la Puerta, Belén Morata & Díaz Aznarte, María Teresa, “Reforma laboral en España: precariedad, desigualdad social y funcionamiento del mercado de trabajo”, *Estudios Socio-Jurídicos*, 2013, 15, (2), pp. 41-71.

<sup>124</sup> GALVAS, Milan a Miloslava PRUDILOVÁ. *Pracovní právo ČR po vstupu do EU*. Vyd. 1. Brno: CP Books, 2005, vi, 378 s. Právo pro denní praxi. ISBN 80-251-0523-7.

zejména úprava hospodářských, sociálních a kulturních práv obsažená v hlavě IV. Listiny. Zde je v čl. 26 uvedeno, že „každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost“, avšak že „zákon může stanovit odchýlnou úpravu pro cizince“. Jak je však uvedeno výše, postavení občanů EU je v jiných členských státech, tedy i v ČR, odlišné od postavení cizinců z třetích zemí, jelikož se uplatní speciální režim vyplývající z práva EU a v tomto případě jsou jim na základě této skutečnosti přiznána stejná práva jako občanům ČR (s několika výjimkami, které jsou také přiblíženy výše). Španělsko základní sociální práva také upravuje ve své Ústavě, ta však nejsou koncentrována v konkrétní vymezené části stejně, jak je tomu v hlavě IV. Listiny. Španělsko na ústavní úrovni stejně jako ČR zaručuje právo na sdružování v odborových organizacích (čl. 7), právo na stávku (čl. 28), právo na práci (čl. 35), právo na kolektivní vyjednávání (čl. 37) a nejvíce sociálních práv obsahuje část III. španělské Ústavy. Jsou jimi například právo na sociální zabezpečení, na podporu v nezaměstnanosti či právo na ochranu zdraví. Výčet základní sociálních práv v ČR je obsáhlejší a na rozdíl od Španělska obsahuje také právo některých skupin pracovníků na zvýšenou ochranu, právo na spravedlivou odměnu a zdůrazněna je také ochrana rodiny a rodičovství. Tato další práva ve Španělsku nalezneme upravena pouze na úrovni zákona. Dle mého názoru je česká úprava sociálních práv v Listině pojata lépe než jejich úprava ve španělské Ústavě, zejména co do přehlednosti a rozsahu těchto norem.

Dále je vlastní úprava pracovního práva v ČR obsažena v zákonech a jejich prováděcích předpisech. K hlavním pramenům práva patří zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „Zákoník práce“) a Zákon o zaměstnanosti ČR. Lze říci, že tyto zákony jsou ekvivalenty španělského Statutu pracovníků a Zákona o zaměstnanosti, ačkoli jednotlivé odlišnosti se zde samozřejmě vyskytují. Blíže je Statut pracovníků porovnán se Zákoníkem práce v Příloze č. 7. Za nejvýznamnější rozdíl lze označit existenci zvláštní úpravy pracovního poměru vybraných skupin zaměstnanců ve Španělsku, s níž se v tomto pojejí v ČR nesetkáme.

Prováděcím předpisem k zákoníku práce je například nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů (s účinností od 1. 1. 2015 bude nahrazeno nařízením vlády č. 204/2014 Sb.). Minimální mzda je v ČR tedy stejně jako



ve Španělsku upravena podzákonným předpisem, který v ČR však na rozdíl od Španělska není vydáván pravidelně pro každý kalendářní rok.

Subsidiárně se v ČR pro pracovní právo v souladu se zásadami pracovněprávního vztah použije zákon č. 89/2012, občanský zákoník (dále jen „Občanský zákoník ČR“), pokud není tímto zákonem jeho aplikace výslovně vyloučena.<sup>125</sup> Stejný princip se na základě čl. 4 odst. 3 španělského Občanského zákoníku uplatní také ve Španělsku.

#### **4.7.2 Orgány veřejné správy na úseku zaměstnanosti v ČR**

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (dále jen „MPSV“) je ústředním orgánem státní správy, do jehož kompetence patří především oblast zaměstnanosti a rekvalifikací, pracovněprávní legislativa, migrace a integrace cizinců, evropská integrace, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, rovné příležitosti pro ženy a muže, kolektivní vyjednávání, sociální politika, sociální pojištění a oblast čerpání finanční pomoci z fondů EU.<sup>126, 127</sup>

Organizacemi podřízenými MPSV jsou Úřad práce ČR (dále jen „Úřad práce“), Česká správa sociálního zabezpečení (dále jen „ČSSZ“), Státní úřad inspekce práce a Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí.<sup>128</sup>

Úřad práce je správním úřadem s celostátní působností a byl zřízen dne 1. dubna 2011, zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Tento zákon také vymezuje jeho působnost. Dle §4 zákona Úřad práce mimo jiné plní úkoly v oblasti zaměstnanosti v rozsahu a za podmínek stanovených Zákonem o zaměstnanosti ČR. Do jeho kompetence patří také zajištění elektronické komunikace v oblasti sociálního zabezpečení a zaměstnanosti mezi členskými státy EU. Součástí Úřadu práce jsou jeho krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu. Tyto pobočky jsou také kontaktními pracovišti Úřadu práce.

ČSSZ je orgánem státní správy, kterému je zákonem ČNR č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů,

---

<sup>125</sup> Viz §4 Zákoníku práce.

<sup>126</sup> O MPSV. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2014 [cit. 2014-12-12]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/65>.

<sup>127</sup> *Okruh působnosti ústředních orgánů státní správy stanoví zákon č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České socialistické republiky. Působnost MPSV je vymezena v § 9 tohoto zákona.*

<sup>128</sup> O MPSV. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2014 [cit. 2014-12-12]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/65>.

svěřena působnost v oblasti sociálního zabezpečení. Plní úkoly podle ustanovení § 5 odst. 1 uvedeného zákona a provádí některé další činnosti, jako například vedení evidence práce neschopných občanů. Podle Koordinačních nařízení je ČSSZ styčným orgánem pro zahraniční instituce ve věcech peněžitých dávek v nemoci a mateřství, důchodů a peněžitých dávek v případě pracovních úrazů a nemocí z povolání.<sup>129</sup>

Největší rozdílem oproti Španělsku je v ČR neexistence speciálních správních orgánů pro sociální zabezpečení vymezených skupin pracovníků. V ostatních aspektech je soustava správních orgánů na úseku zaměstnanosti v ČR a ve Španělsku velmi obdobná svou strukturou i rozsahem působnosti jednotlivých orgánů.

#### **4.7.3 Možnosti při hledání zaměstnání v ČR**

Stejně jako ve Španělsku i v ČR jsou možnosti hledání práce poměrně rozmanité. Hledat je možné vlastními silami prostřednictvím periodik, elektronických databází pracovních míst<sup>130</sup> či na integrovaném portálu MPSV. Integrovaný portál MPSV přináší ucelené informace z oblasti zaměstnanosti, včetně aktuální nabídky volných pracovních míst, informace ohledně sociální tematiky a obsahuje také sekci, kterou je česká verze sítě EURES. Integrovaný portál slouží nejen uchazečům a zájemcům o zaměstnání a zaměstnancům, ale také zaměstnavatelům. Občané EU na tomto portálu naleznou základní informace o vstupu na trh práce ČR, naleznou ze formuláře k registraci jako zájemci či uchazeči o práci a mají také možnost zde aktivně vyhledávat volné pracovní pozice. To je cizincům usnadněno díky možnosti vyhledávání nabídek v jiných světových jazycích, nikoli pouze v českém jazyce. Takovou možnost španělský portál SEPE, ekvivalent Integrovaného portálu MPSV, neposkytuje a na občany EU hledající ve Španělsku zaměstnání je tak kladen nárok znalosti španělského jazyka, jak již bylo zmíněno výše.

Další možností při hledání zaměstnání je podání žádosti o bezplatné zprostředkování zaměstnání Úřadem práce. Tuto službu zabezpečují krajské pobočky

---

<sup>129</sup> Profil organizace. *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. 2014 [cit. 2014-12-14]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/profil-organizace/>.

<sup>130</sup> Všeobecné databáze s nabídkou zaměstnání z různých oborů lze nalézt například na portálech <http://www.jobs.cz/>, <http://www.prace.cz/>, <http://www.hotjobs.cz/> či <http://www.zamestnani.cz/>. Existují také portály zaměřené na určitou skupinu uchazečů o zaměstnání, jimiž mohou být absolventi školy (portál <http://aprace.cz/>) či naopak osoby staršího věku, nebo na konkrétní oboru jako kupříkladu portál <http://www.programuj.cz/nabidky-prace/> pro uchazeče o zaměstnání v oboru informačních technologií či pro pracovníky ve zdravotnictví portál <http://www.zamestnanivezdravotnictvi.cz/>.

Úřadu práce zájemcům o a uchazečům o zaměstnání.<sup>131</sup> Zájemce o zaměstnání je pro zařazení do evidence zájemců o zaměstnání povinen na jakékoliv krajské pobočce Úřadu práce podat písemnou žádost. Poté je veden v evidenci zájemců o zaměstnání, dokud o vyřazení z evidence nepožádá či do okamžiku, kdy je v případě, že neposkytuje při zprostředkování zaměstnání potřebnou součinnost nebo ji maří, z evidence vyřazen. Uchazeč o zaměstnání o zprostředkování zaměstnání požádá osobně na krajské pobočce Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště. Může jím být pouze osoba, která má na území České republiky bydliště a která není v pracovním či služebním poměru, osobou samostatně výdělečně činnou, společníkem nebo jednatelem společnosti s ručením omezeným nebo komanditistou komanditní společnosti, soudcem, poslancem, senátorem parlamentu, poslancem Evropského parlamentu, prezidentem republiky, členem vlády, osobou výdělečně činnou v cizině, fyzickou osobou soustavně se připravující na budoucí povolání a nebo jsou-li dány další předkážky dle §25 Zákona o zaměstnanosti ČR. Není možné stát se uchazečem o zaměstnání ani v případě, kdy je osoba uznána dočasně neschopnou práce, vykonává trest odnětí svobody, vykonává ochranné opatření zabezpečovací detenci nebo je ve vazbě, pobírá peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a 6 týdnů po porodu či je-li invalidní ve třetím stupni. Z těchto podmínek zákon uvádí některé výjimky. Zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání například nebrání výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesahuje polovinu minimální mzdy. K vyřazení uchazeče o zaměstnání příslušná krajská pobočka přistoupí, pokud nastala některá ze skutečností bránících zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, které jsou uvedeny v §25 Zákona o zaměstnanosti ČR, pokud uchazeč o zaměstnání bez vážných důvodů nesplní oznamovací povinnost stanovenou tímto zákonem, pokud není podle lékařského posudku schopen plnit povinnost součinnosti s krajskou pobočkou Úřadu práce při zprostředkování zaměstnání, pokud zruší svůj souhlas se zpracováním osobních údajů či pokud vykonává nelegální práci nebo odmítne-li nastoupit do vhodného

---

<sup>131</sup> Rozdíl mezi zájemcem o zaměstnání a uchazečem o zaměstnání spočívá zejména ve skutečnosti, že za uchazeče o zaměstnání je hrazeno zdravotní a sociální pojištění a ten se na rozdíl od zájemce o zaměstnání musí pravidelně dostavovat na schůzky s pracovníkem Úřadu a práce a plnit další jemu uložené povinnosti. Zájemce o zaměstnání je osobou, za niž zdravotní ani sociální pojištění hrazeno není a není jí stanovena ani povinnost pravidelně se na krajskou pobočku Úřadu práce dostavovat. Pro každou z těchto dvou skupin subjektů jsou také určeny odlišné formuláře využívané při styku s Úřadem práce.

zaměstnání. Zákon v ustanoveních § 30 až 32 uvádí další důvody vyřazení uchazeče o zaměstnání z evidence.

Ve Španělsku mohou služby SEPE také využívat osoby zaměstnané i nezaměstnané. Podmínkou je podání žádosti o zápis do evidence. Všichni žadatelé, kteří jsou nezaměstnaní, musí projít vstupním pohovorem, na jehož základě je jim vypracován individuální plán dalšího postupu. SEPE je odpovědná za realizaci, průběh, vyhodnocení a případnou modifikaci individuálních plánů.

V ČR je tato zvýšená péče spočívající ve vypracování individuálního programu poskytována pouze některým skupinám uchazečů. Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání jim je věnována z důvodu jejich zdravotního stavu, věku nebo z jiných vážných důvodů. Za tímto účelem je těmto uchazečům sestaven tzv. *individuální akční plán*. Dle čl. 19 Zákona o zaměstnanosti je i ve Španělsku na základě práv zaručených španělskou Ústavou, na základě práva EU a speciálních programů na podporu zaměstnanosti některým skupinám žadatelů poskytována zvýšená péče. Jsou jimi zejména mladé osoby s nízkou úrovní dosaženého vzdělání, ženy, osoby dlouhodobě nezaměstnané, osoby se zdravotním postižením či cizinci.

Úřad práce může kromě zprostředkování zaměstnání zajišťovat uchazečům a zájemcům a o zaměstnání také služby v oblasti poradenství a rekvalifikace. Do kompetence Úřadu práce náleží kromě výše uvedených oblastí vyplácení podpory v nezaměstnanosti osobám, kterým na ni vznikne nárok, dle hlavy III. Zákona o zaměstnanosti ČR. Nárok vzniká osobám, které splní zákonné podmínky, tj. výkon práce alespoň pod dobu 12 měsíců v posledních dvou letech a podání žádosti o poskytování dávky na Úřadu práce. Taková osoba nesmí být poživatelem starobního nebo plného invalidního důchodu. Ve Španělsku lze požádat o podporu v nezaměstnanosti v souladu s čl. 27 Zákona o zaměstnanosti a s čl. 231 královského legislativní dekretu č. 1/1994, ze dne 20. června, který se schvaluje revidovaný text zákona o sociálním zabezpečení (dále jen „Zákon o sociálním zabezpečení“), správní orgán veřejných služeb zaměstnanosti. Podpora v nezaměstnanosti je poskytována osobám v případě nedobrovolné ztráty zaměstnání ve výši vypočítané na základě odpracované doby a výše příspěvků do systému sociálního zabezpečení. Na podporu v nezaměstnanosti ve Španělsku mají nárok i některé osoby, které byly zaměstnány po dobu kratší než jeden rok, splňují-li zákonné podmínky. Podrobné a přehledné informace o poměrně složité problematice dávek v nezaměstnanosti ve Španělsku jsou volně dostupné na portálu SEPE.

Pro nalezení pracovního uplatnění v ČR je možné, jak stanoví §14 odst. 3 písm. b) Zákona o zaměstnanosti ČR, využít také agentury práce, které dle §58 Zákona o zaměstnanosti ČR mohou provádět zprostředkování zaměstnání v rámci ČR či uchazečům z ČR do zahraničí a naopak. Mohou tak činit bezplatně nebo za úhradu. Stejně fungují agentury práce ve Španělsku, o které jsou zmiňovány výše.

#### **4.7.4 Pracovní poměr**

Pracovní poměr je v ČR primárně upraven Zákoníkem práce. Nalezneme zde obecné vymezení pracovněprávního vztahu a také hlavní práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele a další.

Pro srovnání právní úpravy pracovního poměru v ČR a ve Španělsku byla zpracována tabulka, která tvoří Přílohu č. 7 této práce. Tabulku ani text této kapitoly jistě nelze považovat za vyčerpávající srovnání právní úpravy této rozsáhlé problematiky. Jedná se pouze o stručnou komparaci vybraných částí právních předpisů, které jsou dle mého názoru pro osobu migrující za prací do některého z těchto dvou členských států EU stěžejní.

Z popisu uvedeného v předchozích kapitolách je zřejmé, že mezi pracovním poměrem ve Španělsku a v ČR nejsou zásadní koncepční rozdíly, což vyplývá z dlouhodobého působení EU a jejích harmonizačních snah s cílem přiblížit právní úpravu v členských zemích. V Příloze č. 7 však snadno vidíme, že lze nalézt četné jednotlivosti, v nichž se právní úpravy liší. Základním rozdílem je rozsah úpravy Zákoníku práce a Statutu pracovníků. Statut pracovníků se například poměrně rozsáhle zabývá kolektivním vyjednáváním, které v ČR upravuje speciální zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Naopak v ČR máme v rámci Zákoníku práce upravenou náhradu škody, kterou španělské právní předpisy ponechávají na obecných ustanoveních Občanského zákoníku. Oblastí, kterou ani Zákoník práce ani Statut pracovníků neupravuje, resp. ji zmiňuje jen velmi stručně, je bezpečnost a ochrana zdraví při práci. V obou státech proto tuto problematiku nalezneme speciální zákon. V ČR je řešena zákonem č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy, a ve Španělsku zákonem č. 31/1995, ze dne 8. listopadu, o předcházení pracovním rizikům a prováděcím předpisem, kterým je královský dekret č. 486/1997, ze dne 14. dubna, kterým se stanoví základní opatření pro bezpečnost

a zdraví na pracovišti. K největším odlišnostem, které je nutné zmínit, patří možnost uzavřít ve Španělsku pracovní smlouvu ústní formou, což česká právní úprava v současné době nepřipouští. I přes tuto možnost, kterou zákon poskytuje, lze zaměstnancům jistě pouze doručit uzavírání smluv písemnou formou. Lze tak předejít nesrovnalostem a zaměstnanci je poskytnuta větší právní jistota. Dále můžeme vidět rozdíly také v délce zkušební doby, rozsahu dovolené či maximální délce pracovní doby.

Španělský Statut pracovníků upravuje některé instituty českému právnímu řádu neznámé. Jsou jimi postihy zaměstnanců za neplnění povinností, aplikace zvláštních právních předpisů na některé skupiny zaměstnanců, institut náhradních zaměstnanců, právo na pracovní postup a právo na dvě mimořádné měsíční mzdy. Dle čl. 58 Statutu pracovníků lze zaměstnance postihnout za neplnění pracovních povinností. Rozsah sankcí stanoví příslušná ustanovení právních předpisů a případně také kolektivní smlouva. Tyto postihy jsou vždy soudně přezkoumatelné. V závažných případech je nutné písemné oznámení o uplatnění postihu včetně popisu důvodů, které k němu vedly. Jedná se o institut, který lze při správném nastavení podmínek právních úpravy považovat za velmi užitečný, jelikož zaměstnavateli poskytuje nástroje k motivaci zaměstnanců a udržení jejich kázně, aniž by bylo nutné přikročit přímo k ukončení pracovního poměru. Další zmíněnou zajímavostí španělské úpravy je právo na úhradu mzdy ve dvou mimořádných termínech ročně. Zaměstnanci tedy mají nárok na obdržení mzdy až 14krát ročně. Tento ustanovení se v drtivé většině případů v praxi uplatní a pro zaměstnance ve Španělsku se stal standardem. Dle čl. 31 Statutu pracovníků je jedním z těchto dvou mimořádných termínů pro výplatu mzdy vždy období blízké vánočním svátkům a druhý termín je stanoven kolektivní smlouvou nebo individuální dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V praxi se jedná nejčastěji o některý z letních měsíců.

#### ***4.7.5 Aktuální vývoj pracovního práva v ČR***

V ČR v současnosti dochází k významným změnám na poli pracovního práva. Byl přijat nový Zákoník práce účinný od 1. 1. 2007, jímž by nahrazen zákoník předchozí, tj. zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který byl svým původním charakterem téměř naprosto kogentní a byl koncipován na principu vysoké ochrany

pracovníka a jeho pracovních podmínek.<sup>132</sup> Přijetí nového Zákoníku práce si vyžádaly potřeby tržní ekonomiky a požadavky na větší liberálnost v této oblasti.<sup>133</sup> I tento nový Zákoník práce byl již několikrát novelizován, nejvýrazněji v letech 2007, 2012 a 2014.

V roce 2007 se jednalo o tzv. technickou reformu<sup>134</sup>, která měla za cíl napravit technické nedostatky zákona vzniklé v důsledku nedostatku času při jeho projednávání a schvalování v rámci legislativního procesu.

Reforma pracovního práva v roce 2012 ČR nebyla přímou reakcí na ekonomickou krizi, jak tomu bylo ve Španělsku, nýbrž zde došlo ke změnám, které si vyžádala modernizace právní úpravy a tlak na její větší flexibilitu, která by zaměstnavatelům umožňovala lépe reagovat na ekonomické potřeby.<sup>135</sup> O nutnosti modernizace pracovního práva a jeho přizpůsobení požadavkům 21. století bylo diskutováno několik let a názory se shodovaly na faktu, že právě „*flexibilní trh práce je cestou k nižší nezaměstnanosti a vyšší ekonomické výkonnosti.*“<sup>136</sup> Novela byla mimo jiné také reakcí na nález Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, publikovaný ve Sbírce zákonů pod číslem 116/2008 Sb. Na jeho základě bylo výslovně vyjádřeno zavedení principu podpůrného použití občanského zákoníku vůči zákoníku práce. K proměně Zákoníku práce došlo přijetím zákona č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, účinného od 1. 1. 2012, čímž byly zavedeny již dlouhou dobu požadované koncepční změny. Nově upraveny byly zejména neplatnost právních úkonů, zkušební doba a pracovních poměry na dobu určitou, dočasné přidělení, výpovědní důvody a odstupné, pracovní doba a doba odpočinku, odměňování a cestovních náhrady, dovolená a konkurenční doložky. Byla zavedena pružnější pravidla a došlo ke snížení nadměrné ochrany zaměstnanců. Tyto změny se dotkly jak samotných zaměstnanců, tak samozřejmě i zaměstnavatelů.

---

<sup>132</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2.

<sup>133</sup> Je vzhledem k principům soukromého práva pochopitelné, že subjekty soukromoprávních vztahů by měly mít možnost odchýlit se ve smlouvě od zákonné právní úpravy. Zásada „co není zakázáno, je dovoleno“ je upravena na úrovni ústavních zákonů, proto by měla být jistě respektována i zákoníkem práce.

<sup>134</sup> Reforma byla provedena zákonem č. 362/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

<sup>135</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2.

<sup>136</sup> Práce: Bez liberalizace pracovního práva nebude Evropa schopná čelit konkurenci USA a asijských států. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2007 [cit. 2014-12-15]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/4850>.

Významný vliv na pracovní právo mělo také přijetí nového Občanského zákoníku účinného od 1. 1. 2014, který je, jak bylo uvedeno výše, předpisem subsidiárně aplikovatelným na otázky Zákoníkem práce neupravené. Změnou prošel například institut srážek ze mzdy, které již nejsou omezeny na dluhy, jež měl zaměstnanec vůči zaměstnavateli nebo na výživném, ale je možné jej využít na jakýkoliv dluh za podmínky, že zaměstnavatel s tímto postupem souhlasí, nebo institut odstoupení od smlouvy, které musí být podle nové úpravy učiněno písemnou formou, jinak se k němu nepřihlíží. Vznikly některé nové právní instituty, jako například příslib zaměstnání. Príslib zaměstnání znamená, že mezi zaměstnavatelem a budoucím zaměstnancem je uzavřena dohoda o tom, že budoucí zaměstnanec bude přijat do zaměstnání, a to nejpozději do jednoho roku, neurčí-li si strany lhůtu kratší. Tato dohodu může být sjednána i ústně. Pokud některá ze stran svou povinnost nesplní, druhá strany je aktivně legitimována obrátit se v této věci na soud.

#### **4.7.6 Celkové porovnání situace ve Španělsku a v ČR**

Situace ohledně zaměstnávání ve Španělsku a v ČR je vzhledem k členství obou zemí v EU a podřízení se evropskému právu v některých aspektech velmi obdobná. Zásadní roli zde hraje princip volného pohybu osob v rámci vnitřního trhu EU, který občanům členských států dává velkou svobodu a migraci jim na tomto území velmi usnadňuje. Při podrobnějším rozboru vnitrostátních právních předpisů je však zřejmé, že v každé z předmětných zemí má občan EU některá odlišná práva a povinnosti.

Různé jsou i možnosti při hledání vhodného zaměstnání, které má osoba usilující o pracovní uplatnění v některém z těchto států. Ve Španělsku SEPE, na základě zákona č. 11/2007, o elektronickém přístupu občanů k veřejným službám, spustila internetový portál, který je nejjednodušší cestou pro získání ucelených informací o volných pracovních místech, nutných administrativních postupech, sociálních dávkách, statistikách z oblasti zaměstnanosti apod. ČR má obdobný nástroj usnadňující občanům EU vstup na tamní trh práce, kterým je integrovaný portál MPSV. Spuštění těchto nástrojů je krokem k modernímu a efektivnějšímu fungování služeb zaměstnanosti, které, nejen cizincům hledajícím zaměstnání, značně usnadňují situaci a přispívají tak mimo jiné ke zvýšení využívání svobody pohybu v rámci EU.

V úpravě pracovního práva ve státech EU se odráží evropský vliv. Změny v právních předpisech proběhly a probíhají zejména na základě harmonizačního



procesu. Nejinak je tomu v ČR i ve Španělsku. Proto je možné ve vývoji pracovního práva v obou těchto zemích pozorovat shodné tendence a směřování. ČR do EU vstoupila o 18 let později než Španělsko, přesto i zde je pracovní právo ovlivněno EU již od minulého století.<sup>137</sup> Vliv EU na pracovní právo není rovnoměrný, některé instituty doznaly zásadnějších změn než jiné. Jsou jimi například oblast rovného zacházení a zákazu diskriminace, pracovní doba, doba odpočinku či bezpečnost a ochrana zdraví při práci.<sup>138</sup>

Trendem, nejen v Evropě, je v současnosti důraz na flexibilitu pracovního práva a globální světová konkurence vede obecně ke snaze redukovat pracovněprávní ochranu zaměstnanců. Tyto vlivy lze pozorovat v nedávných reformách pracovního práva ve Španělsku i v ČR.

Stále je však možné najít množství právních otázek, které jsou upraveny ve Španělsku a v ČR odlišně, což vyplývá zejména z historického vývoje právní úpravy daných zemí a z aktuálních potřeb jejich trhu práce.

## 5 Závěr

Občané členských států mají v rámci celé EU, států EHP a Švýcarska usnadněný pohyb v důsledku principu svobody pohybu, která je jedním ze základních principů fungování společného trhu EU. Společný trh je prostor bez vnitřních hranic a občanům EU tak při migraci za prací odpadají některá omezení, která by se na ně při přechodu před hranice jiných států vztahovala. Na základě norem práva EU jim je umožněno volně vstupovat na území jiných členských států a pobývat zde, stejně jako se na zdejším trhu práce ucházet o zaměstnání za stejných podmínek jako občané daného státu. Občan EU může v jiném členském státě pobývat také společně se svými rodinnými příslušníky, a to i v případě, kdy oni sami nejsou občany EU a svoboda pohybu by se na ně v jiném případě nevztahovala. Toto své právo tudíž odvozují právě z postavení rodinného příslušníka občana EU. S pracovní migrací v rámci EU nejsou spojena pouze práva pracovníků a dalších migrujících osob, nýbrž v některých případech jsou osobám uloženy i jisté povinnosti. Jedná se zejména o povinnost ohlásit svůj pobyt příslušnému správnímu orgánu v hostitelské zemi. Konkrétní požadavky pro splnění této povinnosti jsou stanoveny vnitrostátními právními předpisy dané země

---

<sup>137</sup> BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014, xxviii, 464 s. Academia iuris. ISBN 978-807-4002-830.

<sup>138</sup> BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014, xxviii, 464 s. Academia iuris. ISBN 978-807-4002-830.

a závisí také na délce a účelu pobytu. Pro umožnění plného uplatnění principu volného pohybu osob v praxi bylo nutné zavést některá další související opatření. K hlavním z nich patří postup uznávání kvalifikací pro profesní a akademické účely, zavedení evropské karty zdravotního pojištění a zejména koordinace systémů sociálního zabezpečení prostřednictvím Koordinačních nařízení. Bez koordinace sociálního zabezpečení by migrujícím pracovníkům hrozilo, že budou v některých případech ochuzeni o nárok na sociální dávky, což by tvořilo nežádoucí překážku volného pohybu osob. Je třeba si uvědomit, že koordinace sociálního zabezpečení je poměrně složitou oblastí. Není snadné dosáhnout ideální úpravy, která by vyhovovala všem zúčastněným zemím. Ačkoli je koordinace jistě významným krokem, který občanům EU usnadňuje život a dává jim a jejich rodinám možnost volně se pohybovat po EU, stále při aplikaci příslušných právních předpisů dochází k nesnázím, s nimiž se potýkají především příslušné správní orgány a instituce.<sup>139</sup> Je to důsledek složité úpravy, na jejíž podobu mělo vliv dlouhé vyjednávání a přijímání různých kompromisů. V otázkách koordinace je nutná další interpretace za strany SDEU.<sup>140</sup>

EU má svou sociální politiku a politiku zaměstnanosti, jejichž prostřednictvím ovlivňuje také sociální politiku a politiku zaměstnanosti jednotlivých členských států. Jedním z cílů EU je mimo jiné podpora migrace pracovníků, která by pomáhala vyrovnat případné rozdíly mezi poptávkou a nabídkou na celoevropském trhu práce. V současné době pracuje v EU v jiném členském státě přibližně 7,5 milionů osob, tedy pouze 3,1 % z celkového objemu pracovní síly, což je podíl výrazně nižší než například v Austrálii či v USA.<sup>141</sup>

Pro nalezení vhodného pracovního uplatnění je bez pochyby třeba znát situaci na trhu práce v daném státě. Na základě informací o výši nezaměstnanosti v jednotlivých regionech či informací o oborech, v nichž je největší poptávka po pracovnících, může daná osoba efektivněji zaměřit své snahy při hledání zaměstnání. Ve Španělsku trh práce značně utrpěl v důsledku světové ekonomické krize. Nezaměstnanost zde stoupla na dříve nevídané hodnoty, které byly a stále jsou vyšší než ve většině ostatních členských států EU. Byla však přijata reformní opatření,

---

<sup>139</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xx, 229 s. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-80-7400-439-1.

<sup>140</sup> KRÁL, Richard. *Volný pohyb pracovníků v EU v kontextu skončení přechodných opatření*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2012, 214 s. ISBN 978-808-7146-521.

<sup>141</sup> Zaměstnanost: Komise chce zlepšit fungování sítě EURES. *EUROPA - Oficiální internetové stránky EU* [online]. 2014 [cit. 2014-12-17]. Dostupné z: [europa.eu/rapid/press-release\\_IP-14-26\\_cs.doc](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-26_cs.doc).

kteřá měla za cíl situaci na trhu práce stabilizovat. Reforma byla odbornou veřejností značně kritizována, jelikož k naplnění jejích cílů z převážné většiny nedošlo. Jak ovšem někteří dodávají, na výraznější výsledky bude nutné počkat a činit závěry nyní by bylo ještě předčasné. Dle nejaktuálnějších informací ve Španělsku dochází ke zlepšení situace. Míra nezaměstnanosti začala prokazatelně klesat, což i dle dalších analýz naznačuje, že by vývoj mohl být i do budoucna příznivý. Krize trhu práce ve Španělsku nejcitelněji postihla osoby v mladém věku, pro které je často téměř nemožné nalézt v zemi adekvátní pracovní uplatnění. Ačkoli je situace ve Španělsku pro uchazeče a zájemce o zaměstnání ve srovnání s ČR stále výrazně méně příznivá, je na i na tomto trhu práce možné nalézt několik světlých míst. Zejména na severu Španělska existují regiony, kde je míra nezaměstnanosti výrazně nižší než ve zbytku země, a stejně tak existují zaměstnání, kde je i v současné době stále poptávka po pracovní síle poměrně vysoká. K nejmasovějšímu náboru nové pracovní síly dochází převážně v hlavní turistické sezóně. Jak připomínají mnozí odborníci, Španělsko má nyní možnost z krize se poučit a vydat se dále správným směrem. Základem těchto změn by měly být změny ve vzdělávacím systému s cílem zajistit, aby absolventi byli lépe kvalifikováni pro výkon povolání, po nichž je na trhu práce poptávka. Krize také pomohla odhalit také další slabé stránky španělského trhu práce. Otázkou samozřejmě zůstává, v jaké míře se Španělsku podaří se z těchto nedostatků poučit a jak vhodná opatření budou do budoucna přijata.

Předtím, než občan EU začne v jiném členském státě pracovat, je třeba, aby byly splněny veškeré náležitosti a související povinnosti nutné pro pobyt v hostitelské zemi. Ve Španělsku je v případě občanů EU třeba zabývat se touto otázkou pouze při pobytu přesahujícím dobu tří měsíců. Po vyřízení veškerých formalit na příslušných úřadech je cizinci přiděleno tzv. číslo NIE. Jedná se o identifikační číslo cizince, které slouží k obdobným identifikačním účelům jako rodné číslo v ČR.<sup>142</sup> Při splnění zákonných podmínek, zejména dostatečné délky nepřetržitého pohybu v zemi, má občan EU také možnost ve Španělsku požádat o povolení trvalého pohybu.

V neposlední řadě jsou pro osobu migrující za prací do Španělska stěžejní informace o národní právní úpravě pracovního poměru. Vlivem globalizace, stárnutí obyvatelstva a světové hospodářské krize se začal obecně přehodnocovat obsah a podstata pracovního práva, stejně jako jeho původní ochranná funkce. Iniciativa

---

<sup>142</sup> Rodné číslo je naopak pro Španělsko neznámým institutem.

Evropské komise se v současné době orientuje na zvýšení flexibility v rámci pracovního práva. Aktuální situace poukazuje na problematičnost udržení začlenění na pracovním trhu, ale i na udržení jistoty a bezpečnosti zaměstnanců v již existujících pracovněprávních vztazích.<sup>143</sup> Ve Španělsku pracovní poměr upravuje především Statut pracovníků, který lze označit za ekvivalent českého Zákoníku práce. Obecná koncepce a základní principy, na nichž pracovní právo ve Španělsku stojí, jsou svou povahou shodné s úpravou v ČR. Zaměstnancům v obou těchto státech jsou přiznána práva a je jim poskytována ochrana v obdobné míře. Je tomu tak v důsledku vlivu globalizace a práva EU na právní řády členských států, včetně práva pracovního, díky nimž dochází ke sbližování právní úpravy. Mezi oběma výše zmíněnými zákony lze však nalézt dílčí odlišnosti v úpravě některých institutů. Jsou jimi například forma uzavírání pracovních smluv a některé aspekty pracovního poměru, jako délka pracovní doby, dovolená či zvláštní práva a povinnosti určitých subjektů pracovněprávních vztahů.

Téma této práce lze pojmut poměrně široce a jistě nebylo možné jej v rámci předloženého textu vyčerpat. Navázat by bylo možné rozbořením dalších otázek, které s tématem souvisejí. Na prvním místě se nabízí rozbor sociálního zabezpečení občanů EU pracujících ve Španělsku, ale také rozpracování tématu kolektivního pracovního práva ve Španělsku či témat obecnějších, jako například výše zmiňované koordinace sociálního zabezpečení v EU. Zaměstnávání v EU není pouze otázkou spadající do oboru práva, nahlížet na ni lze také z pohledu sociologie, demografie či ekonomie a finančních věd. Pro komplexní analýzu by tedy bylo třeba zahrnout i poznatky z těchto vědních oborů.

---

<sup>143</sup> BARANCOVÁ, Helena. *Pracovní právo v evropské perspektíve*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, 374 s. Autorské publikácie. ISBN 978-807-3802-417.

## Seznam zkratek

BOE	Boletín Oficial del Estado (Oficiální státní věstník)
ČR	Česká republika
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
ČSÚ	Český statistický úřad
EHP	Evropský hospodářský prostor
ETT	Empresa de Trabajo Temporal (Agentura sezónní práce)
EU	Evropská unie
EHIC	Evropský průkaz zdravotního pojištění
INEM	Instituto Nacional de Empleo (Národní úřad práce)
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social (Národní institut sociálního zabezpečení)
LZP	Listina základních práv EU
MMF	Mezinárodní měnový fond
MOP	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NIE	Número de Identificación de Extranjero (Identifikační číslo cizince)
SDEU	Soudní dvůr Evropské unie
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal (Veřejná služba státní zaměstnanosti)
SEU	Smlouva o EU
SFEU	Smlouva o fungování EU

## Použitá literatura:

### Knižní zdroje v českém jazyce:

- BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014, xxviii, 464 s. Academia iuris. ISBN 978-807-4002-830. BRDEK, Miroslav a Hana JÍROVÁ. *Sociální politika v zemích EU a ČR*. 1. vyd. Praha: Codex Bohemia, 1998, 392 s.
- BRDEK, Miroslav, Hana JÍROVÁ a Vojtěch KREBS. *Trendy v evropské sociální politice*. Praha: ASPI Publishing, 2002, 251 s. ISBN 80-863-9525-1.
- GALVAS, Milan a Miloslava PRUDILOVÁ. *Pracovní právo ČR po vstupu do EU*. Vyd. 1. Brno: CP Books, 2005, vi, 378 s. Právo pro denní praxi. ISBN 80-251-0523-7.
- HAD, Miloslav, Stanislav STACH a Luděk URBAN. *Česká republika v Evropské unii: členství, přínosy, výzvy*. Praha: Linde, 2006, 200, xxix s. ISBN 80-720-1611-3.
- HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, 1063 s. ISBN 978-80-7263-857-4.
- HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2.
- CHVÁTALOVÁ, Iva. *Právo sociálního zabezpečení v České republice a Evropské unii*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012, 290 s. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-374-2.
- KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xx, 229 s. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-80-7400-439-1.
- KRÁL, Richard. *Volný pohyb pracovníků v EU v kontextu skončení přechodných opatření*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2012, 214 s. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-808-7146-521.
- STEINICHOVÁ, Ladislava, Hana JÍROVÁ a Vojtěch KREBS. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, c2010, 293 p. ISBN 978-807-3575-014.
- SVOBODA, Pavel. *Úvod do evropského práva*. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2013, xx, 412 s. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-807-4004-889.
- ŠÍŠKOVÁ, Naděžda. *Evropské právo 2: jednotný vnitřní trh*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, 263 s. ISBN 978-80-7357-949-4.
- ŠTEFKO, Martin. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2009, 356 s. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-807-4001-109.
- TOMÁŠEK, Michal, Vladimír TÝČ, Jiří MALENOVSKÝ, Filip KŘEPELKA a David SEHNÁLEK. *Právo Evropské unie: komentář*. Vyd. 1. Praha: Leges, 2013, 494 s. Student (Leges). ISBN 978-808-7576-533.
- TOMEŠ, Igor, Kristina KOLDINSKÁ. *Sociální právo Evropské unie: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2003, xvi, 267 s. Právnické učebnice. ISBN 80-717-9831-2.
- TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. podstatně přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: C.H. Beck, 2013, xxx, 290 s. Academia iuris. ISBN 978-807-4004-735.
- *Sociální zabezpečení osob pohybujících se v rámci Evropské unie: výběr textů vztahujících se k základním předpisům - Nařízení Rady (EEC) 1408/71 - Nařízení Rady (EEC) 574/72*. 2. přeprac. vyd. Editor Jiří Bauer. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002, 248 s. Academia iuris. ISBN 80-865-5207-1.
- *Zaměstnanost a sociální věci: Podpora zaměstnanosti, sociálního začleňování a sociální politiky-investice do budoucna*. Luxembourg: Publications Office, 2013. ISBN 978-927-9240-164.

### Knižní zdroje v anglickém jazyce:

- BERCUSSON, Brian. *European labour law*. 2nd ed. New York: Cambridge University Press, 2009, xii, 752 p. ISBN 978-052-1613-507.
- BLANPAIN, Roger. *European labour law*. 13th rev. ed. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2012. ISBN 978-904-1140-227.
- DE BÚRCA, G. *EU law and the welfare state: in search of solidarity*. 2nd ed. New York: Oxford University Press, 2005, xxxi, 250 p. ISBN 978-019-9287-413.
- PENNING, F. *European social security law*. Frederick, MD: Sold and distributed in North, Central, and South America by Aspen Publishers, c2012, 320 p. ISBN 90-411-3867-6.

- ŠTEFKO, Martin. *Czech Labour Law in European Context*. Praha: Právnická fakulta Univerzity Karlovy, 2007, 119 s. ISBN 978-80-85889-94-9.
- EUROPEAN COMMISSION, *Employment and Social Developments in Europe 2013*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014. ISBN 978-927-9338-786.
- EUROPEAN COMMISSION, *Your social security rights in Spain*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013.
- CONDINANZI, Massimo, Alessandra LANG a Bruno NASCIMBENE. *Citizenship of the Union and free movement of persons*. Boston: Martinus Nijhoff Publishers, 2008, xi, 265 p. ISBN 90-041-6300-X.

### **Knižní zdroje ve španělském jazyce:**

- CARRASCO CARPIO, Concepción, GARCÍA SERRANO Carlos. *Inmigración y mercado de trabajo: informe 2011*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2012. ISBN 978-848-4174-424.
- ESPINA, Alvaro. *Modernización y estado de bienestar en España*. Madrid: Siglo XXI, 2007, xxvii, 432 s. ISBN 978-84-323-1300-4.
- GARCÍA DELGADO, José Luis a Juan Pablo FUSI AIZPURÚA. *Franquismo: el juicio de la historia*. 1. ed. Madrid: Ediciones Temas de Hoy, 2000, 295 p. Colección Historia (Ediciones Temas de Hoy). ISBN 84-846-0070-X.
- MALO DE MOLINA, José Luis. El debate sobre la flexibilidad del mercado de trabajo. Madrid: Fundacion Fondo para la Investigacion Económica y Social, 1988, 128 s.
- MARTÍNEZ RAMÍREZ, Juan Manuel. *Curso básico de derecho del trabajo: (para titulaciones no jurídicas)*. 3a. ed. Valencia: Tirant lo Blanch, 2007. ISBN 978-848-4569-572.
- SERRANO ALONSO, Eduardo. *Manual de derecho de familia*. 2 ed. Madrid: Edisofer, 2007. ISBN 978-849-6261-471.
- El empleo de los jóvenes [elektronický zdroj] : vías para acceder a un trabajo decente : promoción del empleo de los jóvenes : abordar el desafío / Conferencia Internacional del Trabajo, 93.a reunión, 2005.
- SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL. *Empleo: Trabajar en España*. Madrid: Catálogo general de publicaciones oficiales, 2013.
- SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL. *Guía de contratos*. Madrid: Catálogo general de publicaciones oficiales, 2014.

### **Odborné články:**

- Báñez, Tomasa, “Situación profesional a la que nos encontramos hoy”. *I Jornadas de Trabajo Social*, 1995, pp. 1-20.
- Baylos Grau, Antonio Pedro, “El sentido general de la reforma: la ruptura de los equilibrios organizativos y colectivos y la exaltación del poder privado del empresario”, *Revista de Derecho Social*, 2012, (57), pp. 9-35.
- Baylos Grau, Antonio Pedro “La desconstitucionalización del trabajo en la reforma laboral de 2012”, *Revista de Derecho Social*, 2013, (61), pp. 19-41.
- García de la Puerta, Belén Morata & Díaz Aznarte, María Teresa, “Reforma laboral en España: precariedad, desigualdad social y funcionamiento del mercado de trabajo”, *Estudios Socio-Jurídicos*, 2013, 15, (2), pp. 41-71.
- Ojeda Avilés, Ángel, “La deconstrucción del Derecho del Trabajo“, *La Ley*, Madrid, 2010.
- Riso, Sara, Johan Ernest Olivier Secher a Tine Andersen. „Labour migration in the EU: Recent trends and policies.“ In: *Cornell University: IRL School* [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014 [cit. 2015-01-06]. ISBN 978-92-897-1232-3. DOI: 10.2806/74031. Dostupné z: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1421&context=intl>.
- Rodríguez Piñero, Miguel, Valdés Dal Re, Fernando & Casas Baamonde, María Emilia, “La reforma laboral”, *Relaciones Laborales*, 2012, (5), pp. 1-21.
- Štangová, V., „Postavení mladistvých v pracovněprávních vztazích“, *Pocta Doc. Drobníkovi*. Praha: PF UK v Praze, 2007.
- Tröster, P., „Sbližování českého pracovního práva s právem Evropské unie“, *Právník*, roč. 136, 1997
- Tomaskovic-Devey, D. Transformation of the Employment Structure in the EU and USA, 1995-2007. *Contemporary Sociology: A Journal of Reviews*. 2014-06-27, vol. 43, issue 4, s. 526-528.

### **Internetové zdroje v českém jazyce:**

- [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)
- [www.cmu.cz](http://www.cmu.cz)
- [www.cssz.cz](http://www.cssz.cz)
- [mvr.cz](http://mvr.cz)
- [portal.mpsv.cz/eures](http://portal.mpsv.cz/eures)
- [www.euroskop.cz](http://www.euroskop.cz)
- [www.financninoviny.cz](http://www.financninoviny.cz)
- [sehnalova.cz](http://sehnalova.cz)
- [www.czso.cz](http://www.czso.cz)

### **Internetové zdroje v anglickém jazyce:**

- [europa.eu](http://europa.eu)
- [ec.europa.eu](http://ec.europa.eu)
- [eur-lex.europa.eu](http://eur-lex.europa.eu)
- [curia.europa.eu](http://curia.europa.eu)
- [epp.eurostat.ec.europa.eu](http://epp.eurostat.ec.europa.eu)
- [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
- [www.bbc.com](http://www.bbc.com)
- [www.tradingeconomics.com](http://www.tradingeconomics.com)
- [revolting-europe.com](http://revolting-europe.com)

### **Internetové zdroje ve španělském jazyce:**

- [www.empleo.gob.es](http://www.empleo.gob.es)
- [www.sepe.es](http://www.sepe.es)
- [www.lexjuridica.com](http://www.lexjuridica.com)
- [boe.es](http://boe.es)
- [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)
- [www.interior.gob.es](http://www.interior.gob.es)
- [www.inem.es](http://www.inem.es)
- [www.exteriores.gob.es](http://www.exteriores.gob.es)
- [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)
- [www.ingesa.msc.es](http://www.ingesa.msc.es)
- [www.euroresidentes.com](http://www.euroresidentes.com)
- [noticias.juridicas.com](http://noticias.juridicas.com)
- [www.ine.es](http://www.ine.es)
- [economia.elpais.com](http://economia.elpais.com)
- [rtve.es](http://rtve.es)



## **Seznam příloh:**

**Příloha č. 1:** Tabulka - počet osob migrujících ze států EU

**Příloha č. 2:** Graf – obecná míra nezaměstnanosti v EU

**Příloha č. 3:** Graf - míra nezaměstnanosti dle věkových skupin ve Španělsku

**Příloha č. 4:** Graf – obecná míra nezaměstnanosti ve Španělsku

**Příloha č. 5:** Graf – míra nezaměstnanosti ve Španělsku dle regionů

**Příloha č. 6:** Mapa – míra nezaměstnanosti ve Španělsku dle regionů

**Příloha č. 7:** Tabulka - srovnání vybraných ustanovení Statutu pracovníků a Zákoníku práce

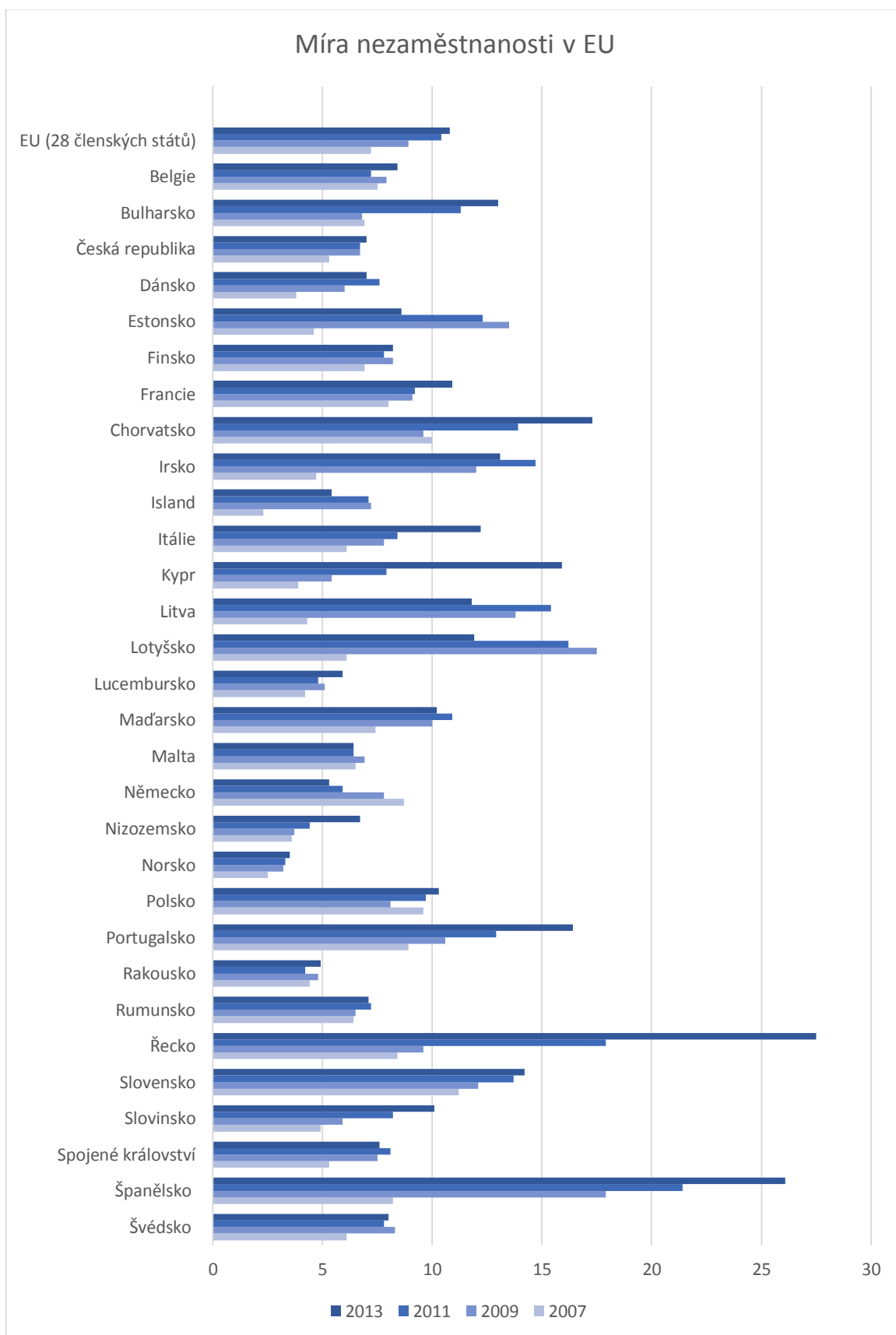
Tabulka - počet osob migrujících ze států EU (příloha č. 1)

Stát	2009	2010	2011	2012
<i>EU (27 členských států)</i>	1.149.500	1.167.800	1.253.000	1.296.800
<i>Belgie</i>	/*	66.013	67.475	74.720
<i>Bulharsko</i>	/*	/*	/*	16.615
<i>Česká republika</i>	<b>61.782</b>	<b>61.069</b>	<b>55.910</b>	<b>46.106</b>
<i>Dánsko</i>	39.899	41.456	41.593	43.663
<i>Německo</i>	286.582	252.456	249.045	240.001
<i>Estonsko</i>	4.658	5.294	6.2014	6.321
<i>Irsko</i>	69.672	78.0999	87.053	89.436
<i>Řecko</i>	/*	119.985	125.984	154.435
<i>Španělsko</i>	<b>380.121</b>	<b>403.377</b>	<b>409.034</b>	<b>446.606</b>
<i>Francie</i>	264.631	269.531	280.556	288.331
<i>Chorvatsko</i>	/*	/*	12.699	12.877
<i>Itálie</i>	80.597	78.771	82.461	106.216
<i>Kypr</i>	9.829	4.293	4.895	18.105
<i>Lotyšsko</i>	38.208	39.651	30.311	25.163
<i>Litva</i>	38.500	83.157	53.863	41.100
<i>Lucembursko</i>	9.168	9.302	9.264	10.442
<i>Maďarsko</i>	10.483	13.365	15.100	22.880
<i>Malta</i>	3.868	4.201	3.806	4.005
<i>Nizozemsko</i>	92.825	95.970	104.201	110.431
<i>Rakousko</i>	53.244	51.651	51.197	51.812
<i>Polsko</i>	229.320	218.126	265.798	275.603
<i>Portugalsko</i>	16.899	23.760	43.998	51.958
<i>Rumunsko</i>	246.626	197.985	195.551	170.186
<i>Slovinsko</i>	18.788	15.937	12.024	14.378
<i>Slovensko</i>	4.753	4.447	1.863	2.003
<i>Finsko</i>	12.151	11.905	12.660	13.845
<i>Švédsko</i>	39.240	48.853	51.179	51.747
<i>Spojené království</i>	368.177	339.306	350.703	321.217
<i>Island</i>	6.874	5.459	4.812	4.758
<i>Lichtenštejnsko</i>	/*	428	467	439
<i>Norsko</i>	17.072	25.835	20.349	22.693
<i>Švýcarsko</i>	86.036	93.839	96.494	103.881

Zdroj: Eurostat

\* Data nedostupná.

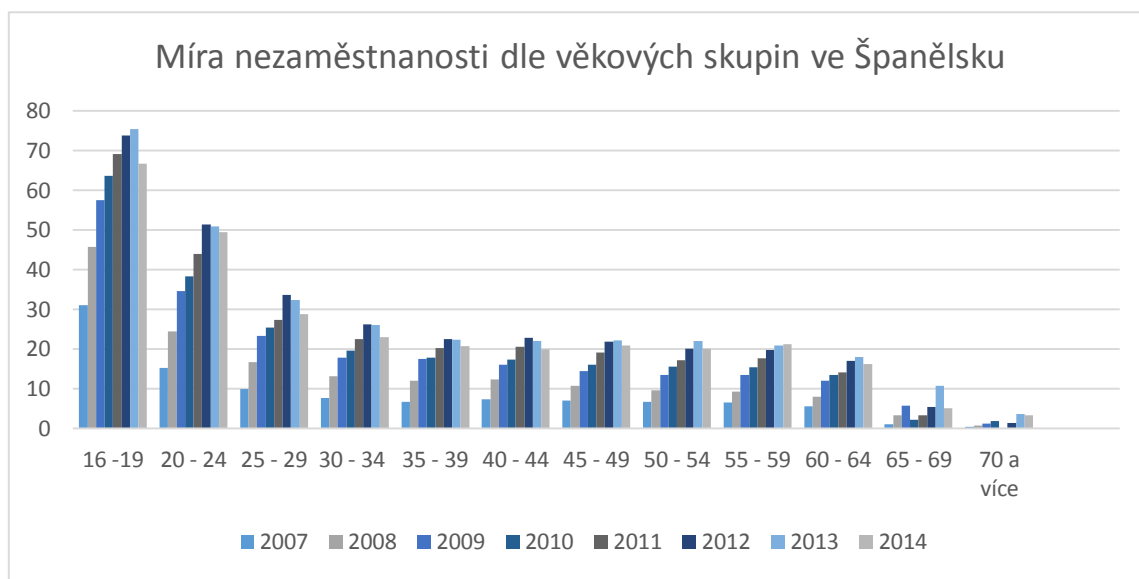
Graf – obecná míra nezaměstnanosti v EU (příloha č. 2)



Zdroj: Eurostat

Údaje jsou uváděny v %.

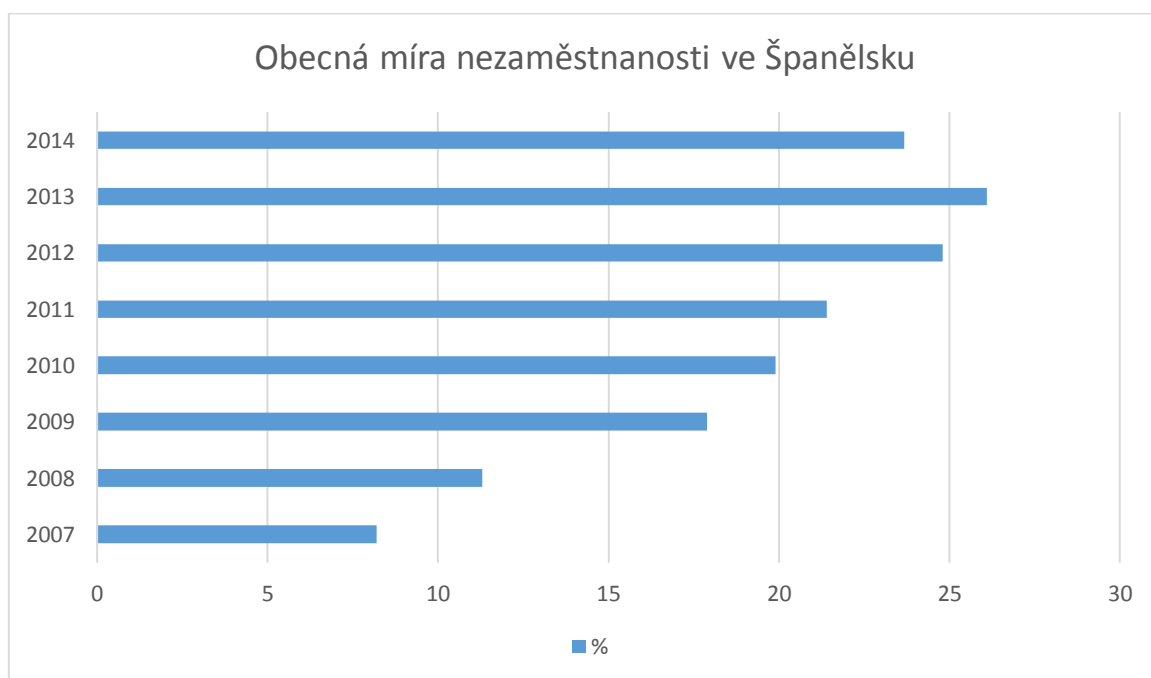
Graf - míra nezaměstnanosti dle věkových skupin ve Španělsku (příloha č. 3)



Zdroj: INE

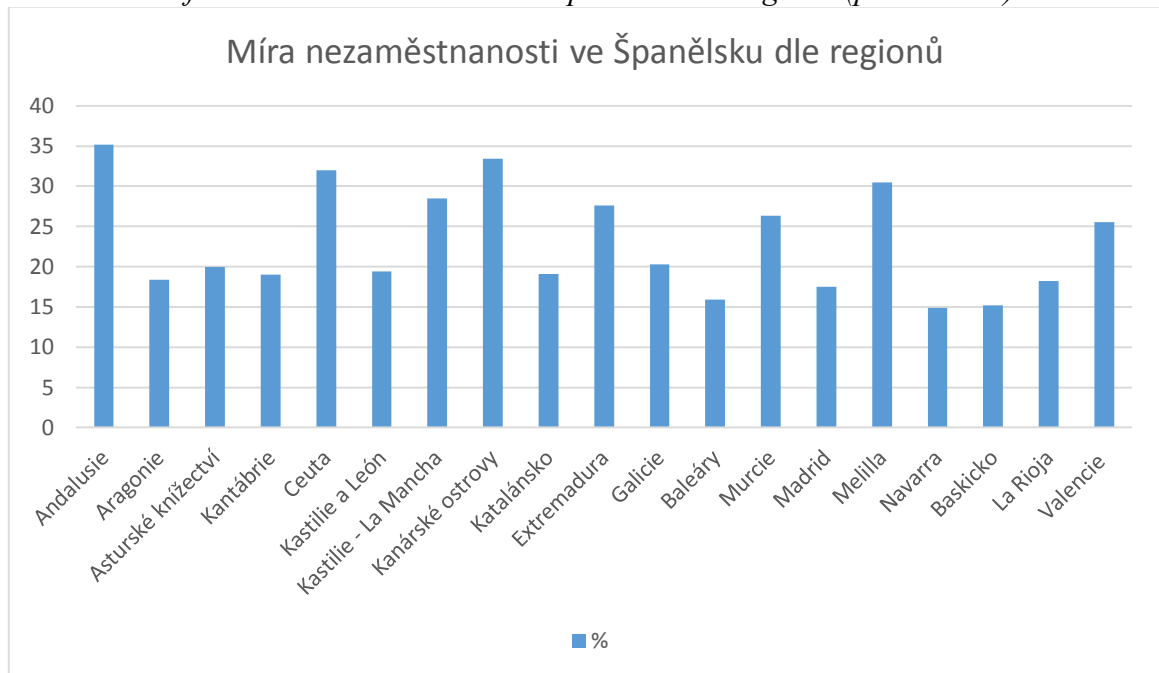
Údaje jsou uváděny v %.

Tabulka – obecná míra nezaměstnanosti ve Španělsku (příloha č. 4)



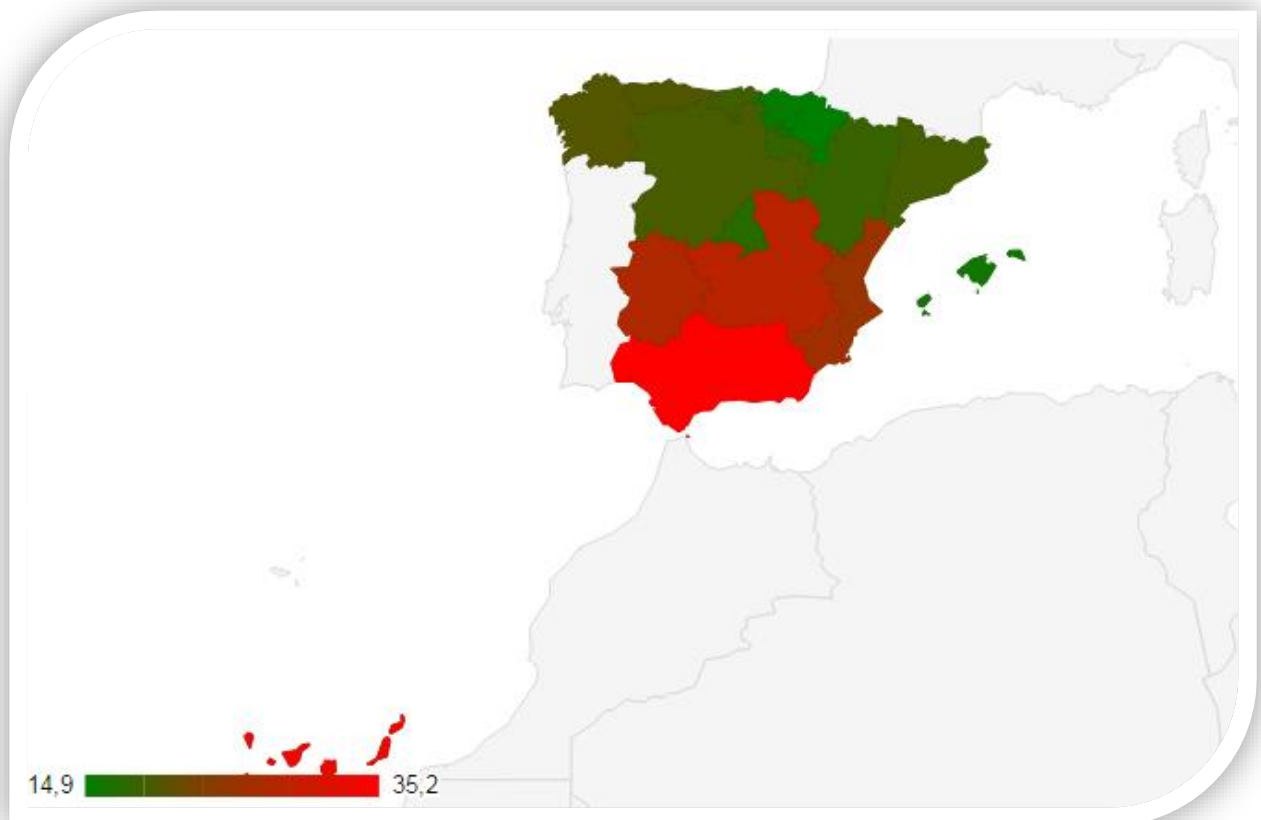
Zdroj: INE

Graf – míra nezaměstnanosti ve Španělsku dle regionů (příloha č. 5)



Zdroj: dataMacro

Mapa – míra nezaměstnanosti ve Španělsku dle regionů (příloha č. 6)



Zdroj: dataMacro

Údaje jsou uváděny v %.

Tabulka - srovnání vybraných ustanovení Statutu pracovníků a Zákoníku práce  
(příloha č. 7)

	<b>Španělsko:</b> <b>Statut pracovníků</b>	<b>Česká republika:</b> <b>Zákoník práce</b>
Členění právního předpisu	<p><i>Královský legislativní dekret č. 1/1995, kterým se schvaluje revidovaný text zákona o statutu pracovníků (Statut pracovníků):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• preambule</li> <li>• individuální pracovněprávní vztahy <ul style="list-style-type: none"> <li>○ obecná ustanovení</li> <li>○ obsah pracovní smlouvy</li> <li>○ změny a skončení pracovního poměru</li> <li>○ postihy zaměstnanců za porušení pracovních povinností</li> <li>○ promlčecí doba</li> </ul> </li> <li>• právo zaměstnanců na zastoupení a sdružení zaměstnanců <ul style="list-style-type: none"> <li>○ právo zaměstnanců na zastoupení</li> <li>○ právo na sdružování zaměstnanců</li> </ul> </li> <li>• kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy <ul style="list-style-type: none"> <li>○ všeobecná ustanovení</li> <li>○ proces vyjednávání</li> </ul> </li> <li>• doplňující, přechodná a závěrečná ustanovení</li> </ul>	<p><i>Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (Zákoník práce):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• všeobecná ustanovení</li> <li>• pracovní poměr</li> <li>• dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr</li> <li>• pracovní doba a doba odpočinku</li> <li>• bezpečnost a ochrana zdraví při práci</li> <li>• odměňování za práci</li> <li>• odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmů ze základního pracovněprávního vztahu</li> <li>• náhrada výdajů v souvislosti s výkonem práce</li> <li>• překážky v práci</li> <li>• dovolená</li> <li>• péče o zaměstnance</li> <li>• náhrada škody</li> <li>• informování a projednání, působnost odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci</li> <li>• společná ustanovení</li> <li>• přechodná a závěrečná ustanovení</li> </ul>
Pracovní smlouva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• forma <b>ústní i písemná</b> (ve vymezených případech písemná forma obligatorní)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• forma pouze <b>písemná</b></li> <li>• na dobou <b>určitou i neurčitou</b></li> <li>• podstatné náležitosti: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>druh práce</b></li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• na dobu <b>určitou i neurčitou (doba určitá pouze za splnění zákonných podmínek)</b></li> <li>• podstatné náležitosti písemné pracovní smlouvy: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ přesné <b>označení zaměstnavatele a zaměstnance</b></li> <li>○ <b>den nástupu do práce</b></li> <li>○ <b>trvání pracovního poměru</b></li> <li>○ <b>místo výkonu práce</b></li> <li>○ <b>výše mzdy</b></li> <li>○ <b>typ pracovní smlouvy</b></li> <li>○ <b>pracovní zařazení</b></li> <li>○ <b>pracovní doba</b></li> <li>○ <b>dovolená</b></li> <li>○ <b>aplikovatelné kolektivní smlouvy</b></li> </ul> </li> <li>• <b>zvláštní ustanovení</b> pro pracovní smlouvy, jejichž předmětem je odborná praxe osob připravujících se na budoucí povolání, pro smlouvy na dobu určitou, smlouvy o práci na dálku a smlouvy s náhradními zaměstnanci</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>místo výkonu práce</b></li> <li>○ <b>den nástupu do práce</b></li> <li>• zaměstnavatel může písemnou formou <b>odstoupit</b>, nenastoupí-li zaměstnanec ve sjednaný den do práce</li> </ul>
Zkušební doba	<ul style="list-style-type: none"> <li>• může být <b>sjednána</b></li> <li>• musí být sjednána <b>písemně</b></li> <li>• maximální doba je <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>stanovena kolektivní smlouvou</b></li> <li>○ <b>6 měsíců</b> pro odborné zaměstnance</li> <li>○ <b>3 měsíce</b>, má-li zaměstnavatel minimálně 25 zaměstnanců (neplatí pro odborné zaměstnance)</li> <li>○ <b>2 měsíce</b> pro ostatní zaměstnance</li> <li>○ <b>1 měsíc</b> v případě smluv na dobu nepřesahující 6 měsíců</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• může být <b>sjednána</b></li> <li>• musí být sjednána <b>písemně</b></li> <li>• maximální doba je <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>6 měsíců</b> u vedoucího zaměstnance</li> <li>○ <b>3 měsíce</b> v ostatních případech</li> <li>○ <b>polovina</b> sjednané doby trvání pracovního poměru</li> </ul> </li> <li>• nesmí být dodatečně prodlužována</li> </ul>

<p>Skončení pracovního poměru</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>důvody</b> rozvázání pracovního poměru dle Statutu pracovníků: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>dohoda</b></li> <li>○ <b>důvody dle smlouvy</b></li> <li>○ <b>uplynutí sjednané doby</b> či dosažení stanoveného cíle</li> <li>○ <b>výpověď</b></li> <li>○ <b>smrt</b> nebo <b>doživotní invalidita</b> zaměstnance</li> <li>○ odchod do <b>starobního důchodu</b></li> <li>○ <b>vis maior</b></li> <li>○ <b>vůle zaměstnance</b> při nesplnění smluvní povinnosti zaměstnavatelem</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>formy</b> rozvázání pracovního poměru jsou dle Zákoníku práce (důvody jsou zákonem následně stanoveny pro jednotlivé formy): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>dohoda</b></li> <li>○ <b>výpověď</b></li> <li>○ <b>okamžité zrušení</b></li> <li>○ <b>zrušení ve zkušební době</b></li> </ul> </li> <li>• <b>uplynutí sjednané doby</b></li> <li>• dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající občanovi EU <b>trest vyhoštění z území ČR</b></li> <li>• <b>smrt</b> zaměstnance</li> </ul>
<p>Pracovní doba</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• týdenní pracovní doba <ul style="list-style-type: none"> <li>○ maximálně <b>40 hodin týdně</b></li> </ul> </li> <li>• denní pracovní doba <ul style="list-style-type: none"> <li>○ maximálně <b>9 hodin denně</b>, nestanoví-li kolektivní smlouva jinak</li> </ul> </li> <li>• u zaměstnance mladšího 18 let <ul style="list-style-type: none"> <li>○ maximálně <b>8 hodin denně</b></li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• týdenní pracovní doba <ul style="list-style-type: none"> <li>○ maximálně <b>40 hodin týdně</b></li> <li>○ výjimky <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>37,5 hodiny týdně</b> pro těžbu, pracoviště geologického průzkumu a třísměnný nepřetržitý pracovní režim</li> <li>▪ <b>38,75 hodiny týdně</b> pro dvousměnný pracovní režim</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>• délka směny <ul style="list-style-type: none"> <li>○ maximálně <b>12 hodin</b></li> </ul> </li> <li>• u zaměstnance mladšího 18 let <ul style="list-style-type: none"> <li>○ maximálně <b>8 hodin denně</b></li> <li>○ maximálně <b>40 hodin týdně</b> ve více základních pracovněprávních vztazích <b>v souhrnu</b></li> </ul> </li> </ul>
<p>Dovolená</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• právo zaměstnance na dovolenou za kalendářní rok</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• právo zaměstnance na dovolenou za kalendářní rok</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ minimálně <b>30 dní</b></li> <li>○ pracovní ani kolektivní smlouva nesmí určit počet nižší</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ minimálně <b>4 týdny</b></li> <li>○ minimálně <b>5 týdnů</b> u vymezených skupin zaměstnanců</li> <li>○ minimálně <b>8 týdnů</b> pro pedagogické a akademické pracovníky</li> <li>○ případně poměrná část</li> <li>• právo zaměstnance na dovolenou za odpracované dny <ul style="list-style-type: none"> <li>○ nevzniklo-li právo na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část</li> <li>○ <b>1/12 dovolené za kalendářní rok</b> za každých 21 odpracovaných dnů</li> </ul> </li> <li>• právo zaměstnance na dodatkovou dovolenou <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>1 týden</b> v případě prací zvláště obtížných</li> </ul> </li> </ul>
<p>Zvláštní pracovní podmínky některých skupin zaměstnanců</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>mladiství zaměstnanci</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ zákaz práce osob mladších 16 let (s výjimkou veřejných vystoupení)</li> <li>○ zákaz noční práce</li> <li>○ zákaz prací označených za nebezpečné, zdraví škodlivé či namáhavé</li> <li>○ zákaz práce přesčas</li> <li>○ nutný souhlas zákonného zástupce s uzavřením pracovní smlouvy</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>mladiství zaměstnanci</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ příznivé podmínky pro všestranný rozvoj</li> <li>○ pouze přiměřené práce</li> <li>○ zvýšená péče při práci</li> <li>○ zákaz práce přesčas</li> <li>○ zákaz noční práce (výjimky)</li> <li>○ zákaz práce při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol</li> <li>○ zákaz prací, při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných fyzických osob</li> </ul> </li> <li>• <b>osoby se zdravotním postižením</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ zvláštní právní předpis</li> </ul> </li> <li>• <b>zaměstnankyně</b></li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ zákaz práce ohrožující mateřství</li> <li>○ povinnost zaměstnavatele převést těhotnou zaměstnankyni dočasně na jinou vhodnou práci</li> <li>○ přestávky na kojení <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2 x 30 minut (dítě do 1 roku věku)</li> <li>▪ 1 x 30 minut (další 3 měsíce)</li> <li>▪ započítávají se do pracovní doby</li> </ul> </li> <li>• <b>zaměstnanci pečující o dítě a o jiné fyzické osoby</b></li> </ul>
<p>Další otázky pracovního práva ve druhém státě tímto právní předpisem neupravené</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>postihy zaměstnanců</b></li> <li>• <b>náhradní zaměstnanci</b></li> <li>• <b>právo na pracovní postup</b></li> <li>• <b>právo na dvě mimořádné mzdy</b></li> <li>• <b>speciální ustanovení</b> pro některé konkrétní typy pracovních smluv</li> <li>• <b>vynětí</b> některých skupin zaměstnanců z působnosti obecného právního předpisu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>náhrada škody</b></li> <li>• <b>dohoda o provedení práce</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ rozsah práce nesmí přesahovat 300 hodin v kalendářním roce</li> <li>○ uvedena doba, na kterou se dohoda uzavírá</li> <li>○ písemná forma</li> </ul> </li> <li>• <b>dohoda o pracovní činnosti</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ nelze v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby</li> <li>○ uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá</li> <li>○ písemná forma</li> </ul> </li> </ul>

## **Abstract**

**NÁZEV:** Zaměstnávání občanů EU ve Španělsku a v ČR

**TITLE:** Employment of EU Citizens in Spain and in the Czech Republic

**KLÍČOVÁ SLOVA:** Zaměstnanost, Pracovní právo, Porovnání ČR a Španělska

**KEYWORDS:** Employment, Labour Law, Comparison of the Czech Republic and Spain

## **RESUMÉ**

Cílem mé diplomové práce nazvané *Zaměstnávání občanů EU ve Španělsku a v ČR* je předložit popis a rozbor právní úpravy v souvislosti se zaměstnáváním občanů EU ve Španělsku a porovnat ji s právní úpravou v ČR. V návaznosti na zvolené téma také krátce analyzuji současnou situaci na španělském trhu práce po té, co byl výrazným způsobem ovlivněn světovou ekonomickou krizí. Téma práce jsem zvolila, jelikož se domnívám, že migrace v EU je stále aktuálním tématem a oblastí, v níž se právní úprava stále vyvíjí. Z důvodu, že se jedná o téma poměrně rozsáhlé, rozhodla jsem se soustředit pouze na vybrané členské státy.

Diplomová práce se skládá ze čtyř kapitol. Každá z nich se zabývá jinými aspekty zaměstnávání ve Španělsku a souvisejícími otázkami.

Kapitola první je úvodem do problematiky a přináší také definici základních pojmů. Jsou zde přiblíženy principy, které tvoří základ právní úpravy zaměstnávání v EU. Kapitola se dělí na tři podkapitoly. První podkapitola vysvětluje vybrané základní pojmy a přibližuje je v kontextu, v němž jsou v této práci dále používány. Druhá podkapitola se zaměřuje na princip volného pohybu osob v EU a podkapitola třetí stručně popisuje sociální politiku a politiku zaměstnanosti EU.

Druhá kapitola zkoumá aktuální situaci na španělském trhu práce. Tato kapitola sestává z pěti podkapitol. První podkapitola obecně přibližuje pojem trhu práce a jeho fungování. Druhá podkapitola pojednává o nezaměstnanosti ve Španělsku. Podkapitola třetí řeší problematiku španělské politiky zaměstnanosti. Podkapitola čtvrtá podává přehled o opatřeních přijatých v nedávné době v oblasti zaměstnanosti za účelem zlepšení současné situace. Poslední podkapitola, podkapitola pátá, je stručným srovnáním se situací na trhu práce v ČR.

Třetí kapitola je rozdělena na osm podkapitol a jejím tématem je pobyt občanů EU ve Španělsku. Podkapitola první shrnuje relevantní právní předpisy související s právem na pobyt ve Španělsku přiznaným občanům EU. Další podkapitoly

pojednávají o vstupu na území Španělska a o třech typech pobytu ve Španělsku, které zákon dělí dle doby trvání pobytu na *estancia* (pobyt nepřesahující tři měsíce), *residencia* (pobyt přesahující tři měsíce) a *residencia permanente* (trvalý pobyt), a o souvisejících právech a povinnostech občanů EU, včetně obdržení NIE (identifikačního čísla cizince). Podkapitola sedmá se zaměřuje na právo pobytu rodinných příslušníků občana EU ve Španělsku. Podkapitola osmá porovnává španělské právní předpisy s právními předpisy aplikovanými v této oblasti v ČR.

Kapitola čtvrtá se zaměřuje na pracovní právo ve Španělsku, zejména na oblast pracovního poměru. Podkapitolami jsou vývoj pracovního práva ve Španělsku, pracovněprávní předpisy a principy jejich interpretace a aplikace, správní orgány na úseku zaměstnanosti a možnosti hledání zaměstnání ve Španělsku. Pracovní poměr je tématem rozsáhlé podkapitoly, která se dále dělí na části popisující hlavní znaky pracovněprávního vztahu, práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, pracovní smlouvu a zvláštní pracovněprávní vztahy a obdobné činnosti. Reforma španělského pracovního práva a porovnání španělské právní úpravy s právními předpisy ČR jsou posledními dvěma podkapitolami této kapitoly.

Závěr diplomové práce tvoří samostatnou kapitolu. Zde shrnuji nejdůležitější body předchozího textu a snažím se o celkové srovnání zaměstnávání občanů EU ve Španělsku a v ČR. Naznačeny jsou také možnosti, jak by bylo možné téma práce dále rozvíjet a čím na něj navázat.

## SUMMARY

The purpose of my thesis called *Employment of EU Citizens in Spain and in the Czech Republic* is to describe and analyze the legislation regarding employment of EU citizens in Spain and to compare it with the legislation in the Czech Republic. In relation to the selected topic I also briefly analyze the current situation at Spanish labour market after it has been severely influenced by the global economic crisis. The reason for my research is the fact that I consider migration within the EU a very actual topic and a dynamic field which keeps continuously developing. As the topic is considerably vast, I preferred to focus only on the selected countries.

The thesis is composed of four chapters, each of them dealing with different aspects of employment in Spain and related issues.

Chapter One is introductory and defines basic terminology used in the thesis. It provides explanation of the basic principles the employment in EU is based on.

The chapter is subdivided into three parts. Part One describes the basic terms and explains them in the context of the topic of my thesis. Part Two deals with the principle of free movement of persons within the EU and Part Three briefly describes the EU's social policy and its policy of employment.

Chapter Two examines the current situation at the Spanish labour market. This chapter consists of five parts. Part One focuses on the term and functioning of labour market in general. Part Two investigates the unemployment in Spain. Part Three addresses the issue of Spanish policy of employment. Part Four provides an overview of recently adopted measures in the field of employment in order to improve the current situation. The last part, Part Five, consists of a short comparison with the situation at the labour market in the Czech Republic.

Chapter Three is subdivided into eight parts and it deals with residence of EU citizens in Spain. Part One summarizes relevant legislation related to the right of residence in Spain guaranteed to the EU citizens. The next parts outline the entry to the Spanish territory and three different types of residence at the Spanish territory, which are *estancia* (residence lasting less than three months), *residencia* (residence lasting more than three months) and *residencia permanente* (permanent residence) and related rights and obligations of EU citizens, including obtaining NIE (Foreigner's Identification Number). Part seven focuses on the residence right of the family members of the EU citizen in Spain. Part Eight attempts to compare the Spanish legislation with the legislation employed in this field in the Czech Republic.

Chapter Four concentrates on labour law in Spain, particularly on the questions of employment relationship. Parts of this Chapter are development of labour law in Spain, labour law legislation and principles of its interpretation application, administrative bodies in the field of employment and options for seeking work in Spain. Employment relationship forms the topic of a vast part, which is further subdivided into four subparts describing the main characteristics of an employment relationship, rights and obligations of the employer and the employee, employment contract and specific employment relations and related activities. The reform of Spanish labour law and comparison to of the Spanish legislation with the legislation in the Czech Republic are the last two parts of this chapter.

Conclusions are drawn in the last chapter. Here I try to summarize the most important points of the previous text and to bring an overall comparison

of employment of EU citizens in Spain and in the Czech Republic. There are also indicated possible ways of further development of the topic of this thesis.

## **ABSTRACTO**

El propósito de mi tesis llamada *Empleo de los ciudadanos de la UE en España y en la República Checa* es describir y analizar la legislación relacionada al empleo de ciudadanos europeos en España y compararla con la legislación de la República Checa. En relación con el tema seleccionado, también analizo brevemente la situación actual del mercado laboral del país después de haber sido severamente afectado por la recesión global económica. La razón de mi investigación es el hecho que considero que la migración dentro de la Unión Europea es un tema muy actual y un área muy dinámica que sigue desarrollándose continuamente. Debido a que el tema es considerablemente extenso, me centré solo en los países seleccionados.

La tesis está compuesta por cuatro capítulos. Cada uno trata de diferentes aspectos del empleo en España y de temas relacionados.

El capítulo uno es introductorio, define la terminología básica usada en la tesis y da una explicación de los principios básicos del empleo en la UE. El capítulo está subdividido en tres partes. La primera parte describe y explica los términos básicos en el contexto del tema de la tesis. La segunda parte trata sobre el principio del movimiento libre de personas en la UE y la tercera parte describe brevemente la política social y la política de empleo de la UE.

El capítulo dos examina la situación actual del mercado laboral español. El capítulo consiste en cinco partes. La primera parte se centra en el funcionamiento general del mercado laboral. La segunda parte investiga el desempleo en España. La tercera parte aborda la cuestión sobre la política del empleo español. La cuarta parte otorga una perspectiva de las medidas recientemente adoptadas en el área del empleo para mejorar de la situación actual. La última parte, la quinta parte, consiste en una breve comparación con la situación del mercado laboral en la República Checa.

El capítulo tercero está subdividido en ocho partes y trata acerca de la residencia de los ciudadanos de la UE en España. La primera parte resume la legislación relevante relacionada con el derecho de residencia en España garantizado a los ciudadanos de la UE. Las siguientes partes remarcan la entrada al territorio español, los tres diferentes tipos de residencia en España divididos de acuerdo con la duración

de la estancia en el territorio español que la ley divide en *estancia* (residencia menor a tres meses), *residencia* (residencia mayor a tres meses) y *residencia permanente*; y derechos y obligaciones relacionados, incluyendo obtención del NIE (número de identificación del extranjero). La séptima parte se centra en el derecho de residencia de los miembros familiares de los ciudadanos de la UE. La octava parte intenta comparar la legislación española con la legislación empleada en este área en la República Checa.

El capítulo cuarto se concentra en el derecho laboral en España, particularmente en las relaciones laborales. Partes de este capítulo son el desarrollo del derecho laboral en España, la legislación del derecho laboral y principios de su interpretación y aplicación, los cuerpos administrativos en el campo del empleo y las opciones para buscar trabajo en España. Las relaciones laborales son el tema de la parte extensa que se divide en subpartes que describen las principales características de la relación laboral, derechos y obligaciones del empleador y del empleado, el contrato laboral y las relaciones laborales específicas y actividades relacionadas. La reforma del derecho laboral español y la comparativa de la legislación española con las leyes en la República Checa son las dos últimas partes de este capítulo.

Las conclusiones están descritas en el último capítulo. Aquí resumo los puntos más importantes del texto anterior e intento presentar una comparación general del empleo de los ciudadanos de la UE en España y la República Checa. Indico también las posibles formas para desarrollar el tema de la tesis.