

**Západočeská univerzita v Plzni**

**Fakulta právnická**

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

Pracovní právo v kontextu evropského mezinárodního  
práva soukromého

Předkládá: Ivana Šípková

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Michal Dittrich

Plzeň 2016

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „*Pracovní právo v kontextu evropského mezinárodního práva soukromého*“ zpracovala samostatně a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem pro vědeckou práci obvyklým.

V Plzni, dne .....

.....

podpis autorky

### **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala panu Mgr. Michalovi Dittrichovi za jeho cenné rady a připomínky, kterými přispěl k vypracování této bakalářské práce.

# Obsah

Obsah.....	4
Úvod.....	6
1 Vnitrostátní úprava pracovního práva .....	8
1.1 Modrá karta .....	10
1.2 Zaměstnanecká karta .....	11
1.3 Novela zákona o pobytu cizinců .....	13
2 Evropská úprava pracovního práva .....	16
2.1 Primární právo .....	17
2.1.1 Evropské společenství uhlí a oceli (ESUO) .....	17
2.1.2 Evropské hospodářské společenství (EHS).....	18
2.2 Sekundární právo.....	22
2.2.1 Úmluva o právu rozhodné pro smluvní závazkové vztahy a její transformace v nařízení .....	24
2.2.2 Nařízení Řím II.....	26
2.2.3 Nařízení Brusel I. ....	27
2.3 Mezinárodní prameny.....	27
3 Normy rozhodného práva .....	31
3.1 Kolizní metoda .....	31
3.2 Přímá metoda.....	34
4 Postavení občanů v rámci pracovního práva v EU.....	36
4.1 Postavení občanů EU.....	36
4.2 Postavení občanů třetích zemí .....	38
5 Dopady volného pohybu pracovníků .....	41
5.1 Pozitiva volného pohybu pracovníků .....	41

5.2 Negativa volného pohybu pracovníků.....	43
6 Strategie 2020 a možný vývoj .....	45
7 Dotazníkové šetření.....	47
Závěr.....	49
Resume .....	50
Seznam použité literatury .....	51
Seznam příloh.....	57

## Úvod

Den 1. květen 2004 se zapsal významným způsobem do dějin národa českého. Česká republika se stala součástí Evropské unie (EU). Byl to velký posun v krátké historii této země. Zda byl tento krok přínosem, na to má každý občan České republiky jiný názor. Někteří vnímají integraci do evropského prostředí pozitivně. Vstup do Evropské unie přinesl změny do všech oblastí života občanů České republiky. Poskytl rovněž možnost uplatnit své dovednosti a schopnosti i za hranicemi ČR. Začlenění do EU přineslo změny i do činnosti firem vystupujících v právním řádu ČR jako zaměstnavatelé. Naopak skeptičtější občané se obávají zavedení jednotné měny eura. Nepodporují neustálé dotování méně ekonomicky prosperujících zemí EU a mají obavy před velkým přílivem zahraničních pracovníků.

Z právního hlediska pak vstup a na následná snaha o vytvoření unifikovaného právního prostředí vedly ke sblížení právních řádů členských států. Dalo by se říci, že dvanáct let je dost dlouhá doba na dokonalé propojení českého práva s právem evropským. Praxe naznačuje, že tomu zdaleka tak není a orientace na poli práva EU stále není samozřejmostí.

Níže zmíněný citát uznávaného belgického profesora práv a bývalého předsedy poradního shromáždění Rady Evropy, Renauda Dehousse, tak jen vystihuje pocity, které může evropské právo v řadě lidí vyvolávat.

*„Z úhlu pohledu právníka členského státu, se Evropské právo jeví jako zdroj rozkolů a trhlin.“* Dehousse dále charakterizuje evropské právo jako *„právo, jenž vnáší do pravidel práv národních systémů prvky cizích tradic, které mohou mít vliv na jejich hlubší struktury a ohrožovat jejich soudržnost.“*<sup>1</sup>

Autorka práce se snaží v následujícím textu přiblížit evropskou judikaturu pracovního práva se zaměřením na cizince. Cílem této bakalářské práce je blíže vymezit postavení cizinců a jejich práv v pracovněprávních vztazích, která mohou

---

<sup>1</sup>J. ALTER, Karen. The European Court's Political Power: selected essays. 2009. Great Briain: Oxford University Press, 2010. ISBN 978-0-19-9555835-3. str. 201

být odlišná od obsahu práv a povinností státních občanů, a to jak z pohledu vnitrostátního, tak také v rámci judikatury evropské.

V první části své práce se autorka věnuje již zmíněnému postavení cizince ve vnitrostátní úpravě, tak jak nám jej definuje zákonodárce. Rovněž je pozornost soustředěna na povinnosti vyplývající ze statutu cizince předtím, než může uzavřít pracovněprávní vztah.

Následující část práce je zaměřena na vývoj evropské judikatury pracovního práva samotného a zejména na úpravu práva primárního, sekundárního a mezinárodních pramenů, ze kterých pracovní právo čerpá. Důraz je kladen také procesní stránkou věci, tedy určení rozhodného práva a soudů při konfliktech, které mohou vznikat z pracovněprávních vztahů s mezinárodním prvkem.

V závěrečné části práce se autorka zabývá výhodami a nevýhodami volného pohybu pracovních sil a vnímání současné situace samotnými pracovníky. Dále autorka zhotoví dotazník ve spolupráci s jazykovou školou Eufkrat. Dotazník se bude zabývat pohledy respondentů pracujících v jiné zemi, než zemi svého původu a jejich vnímání odlišností.

# 1 Vnitrostátní úprava pracovního práva

Pracovní právo, je často charakterizováno jako samostatné právní odvětví. Ve vztahu k ostatním společenským vědám ale nelze pracovní právo osamostatnit. Je totiž v užší či širší míře propojeno s ostatními vědami a reaguje v návaznosti na změny vzorců chování společnosti. Pracovní právo například bezprostředně spjata s ekonomikou a mobilitou výrobních faktorů. Domácí trh, je v dnešní době trhem otevřeným a pozitivně nakloněným vůči zahraničním investorům. Ekonomika se vstřícně staví k nabídkám investic z cizích zemí a dokonce využívá široké škály instrumentů ve snaze přilákat pozornost zahraničních firem. Tato snaha o navázání a rozvoj přeshraničních obchodních vztahů bezpochyby prospívá růstu tuzemské ekonomiky jakožto celku, ale rovněž s sebou nese pozitiva pro život jednotlivců a to ve formě vzniku nových pracovních příležitostí. V souvislosti s obsazováním pracovních míst ve společnostech zahraničních investorů místními pracovníky i cizinci, přibývá pracovníprávních vztahů s mezinárodním prvkem. Ve snaze splnit ochrannou funkci pracovního práva, tedy chránit zájmy slabších stran, je nutné zformovat vhodnou judikaturu jakožto prostředek usměrňování a kontroly dění na pracovním trhu.

Judikatura, která se váže na úpravu pracovního práva vnitrostátně, se štěpí a je obsažena několika kodexech. V rámci vnitrostátní úpravy nám k úpravě pracovního práva slouží Ústava České republiky,<sup>2</sup> zákoník práce,<sup>3</sup> zákon o zaměstnanosti,<sup>4</sup> zákon o pobytu cizinců na území České republiky,<sup>5</sup> dále také v zákonu o pojistném na sociálním zabezpečení<sup>6</sup>, občanském zákoníku,<sup>7</sup> zákonu o mezinárodním právu soukromém.<sup>8</sup>

Specifické právní předpisy jsou pak ty, které se týkají vzniku, trvání a

---

<sup>2</sup> Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava ČR

<sup>3</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>4</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

<sup>5</sup> Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů

<sup>6</sup> Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení

<sup>7</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

<sup>8</sup> Zákon č. 91/2012 Sb., o mezinárodním právu soukromém



zániku pracovněprávních vztahů úředníků státní správy, policistů, celníků a jiných, zákonodárcem určených povolání.

Cizinec má ve vnitrostátní judikatuře často stejné postavení jako občan státu. Nicméně v jistých případech považuje zákonodárce za nutné odlišit rozsah práv a povinností cizinců od rozsahu práv a povinností státních občanů a to ve snaze o větším přehledu, usměrňování a kontrole pohybu příslušníků cizích států na vlastním území. Ostatně, tak to také deklaruje čl. 26 odst. 4 Listiny základních práv a svobod (dále jen Listina).<sup>9</sup> Podle zmíněného článku Listiny může zákon stanovit odchylnou úpravu podmínek pro cizince.

Za tímto účelem náš zákonodárce včlenil do úprav pracovního práva již výše zmíněný zákon o zaměstnanosti a zákon o pohybu cizinců a o změně některých zákonů, kde přesně definoval požadavky kladené na cizince jako žadatele o zaměstnání.

Jedním z klíčových prvků, pro účely rozboru pracovního práva z pohledu příslušníka jiného národa, je ono vymezení postavení cizince v kontextu pracovního práva a to nejprve z pohledu naší platné legislativy. Základními právními dokumenty, které tyto podmínky upravují, jsou zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti<sup>10</sup> a zákon č. 326/1999Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů.<sup>11</sup>

Cizinec může v České republice být přijat do zaměstnání v případě, kdy má platnou zaměstnaneckou<sup>12</sup> či modrou kartu<sup>13</sup>, nebo je mu vydáno krajskou pobočkou Úřadu práce zaměstnanecké povolení.

Zaměstnanecká karta, modrá karta, či povolení k zaměstnání, se nevyžaduje od osob, které jsou vyjmenovány v §98 Zoz. Jedná se zejména o osoby s povoleným trvalým pobytem, zaměstnance v mezinárodní dopravě, pokud

---

<sup>9</sup> Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů

<sup>10</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

<sup>11</sup> Zákon č. 326/1999Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů

<sup>12</sup> Zaměstnanecká karta – nový druh povolení k dlouhodobému pobytu na území České republiky, kdy cizinec pobývá na území za účelem zaměstnání (delšího než 3 měsíce).

<sup>13</sup> Modrá karta - je dlouhodobý pobyt za účelem výkonu zaměstnání, které vyžaduje vysokou kvalifikaci. Jde o povolení k pobytu a zároveň i k zaměstnání.

byl vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem, aj.<sup>14</sup>

Zaměstnavatel, který se rozhodne zaměstnat na volném pracovním místě cizince na základě povolení k zaměstnání, zaměstnanecké karty nebo modré karty, je povinen oznámit existenci volného pracovního místa krajské pobočce Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má být zaměstnání vykonáváno, a to včetně základní charakteristiky tohoto pracovního místa.<sup>15</sup> Pracovní místo je díky tomuto kroku nejprve nabízeno občanům České republiky, EU, EHS, či Švýcarska. Po tom, co uplyne 30denní lhůta, je možnost nabídnout pracovní pozici občanovi třetí země.

Zaměstnavatel, který uzavřel s cizincem pracovní právní vztah, je vázán evidenční a informační povinností. V případě, kdy zaměstnanec nenastoupil na pracovní pozici, či ukončil pracovní poměr z důvodů uvedených v § 88 Zoz., je zaměstnavatel povinen o této skutečnosti informovat krajskou pobočku Úřadu práce. Zaměstnavatel je rovněž vázán povinností vést evidenci zahraničních osob, které zaměstnává. Je zde také povinnost uchovávat kopie dokladů, které prokazují oprávnění cizince pobývat na území České republiky, a to do 3 let od ukončení pracovního poměru s cizincem.<sup>16</sup>

Rozborem modré karty a zaměstnanecké karty, se zabývají následující podkapitoly.

## **1.1 Modrá karta**

Cizinec může podat žádost o udělení modré karty, pokud se hodlá zdržovat na našem území po dobu delší, než 3 měsíce a jehož pracovní pozice vyžaduje vysokou kvalifikaci.<sup>17</sup> Za vysokou kvalifikaci se považuje podle odst. 2 §42i<sup>18</sup> řádně ukončené vysokoškolské vzdělání, nebo vyšší odborné vzdělání, pokud

---

<sup>14</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

<sup>15</sup> § 86 zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti

<sup>16</sup> §102 odst. 3 zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti

<sup>17</sup> Zákon č. 326/1999Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů

<sup>18</sup> Tamtéž

studium trvalo alespoň 3 roky.<sup>19</sup>

Pracovní místo může být obsazeno cizincem, který není občanem EU v případech, kdy nejde např. o cizince, který na území pobývá na základě oprávnění k pobytu za účelem sezónního zaměstnání, žadatelem o vydání povolení k dlouhodobému pobytu za účelem vědeckého výzkumu aj. uvedeným skupinám pracovníků podle odst. 1 §42i zákona o pobytu cizinců.<sup>20</sup>

Žádost o vydání modré karty je předkládána zastupitelském úřadu. Žádost, aby mohla být přijata, musí splňovat zákonem stanovené podmínky. Cizinec musí předložit požadované dokumenty, mezi nimiž je cestovní doklad, dokument prokazující prostředky k pobytu na území a další náležitosti uvedené §31 a §42j zákona o pobytu cizinců.<sup>21</sup>

Cizincům, kteří splnili zákonem stanovené podmínky, podali řádně žádost a poskytli biometrické údaje, je vydána modrá karta. Ta je opravňuje, jak k pobytu na území, tak také k výkonu zvoleného zaměstnání. Doba platnosti modré karty je 3 roky.<sup>22</sup>

## **1.2 Zaměstnanecká karta**

Zaměstnaneckou kartou se rozumí podle §42g zákona o pobytu cizinců,<sup>23</sup> povolení k dlouhodobému pobytu na území delšímu než 3 měsíce a k výkonu povolání na pracovní pozici, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána, nebo se kterou vyjádřilo ministerstvo svůj souhlas.

Pracovní pozicí se rozumí dle §42 g odst. 2 pozice, jenž je uvedena v centrální evidenci volných pracovních míst. Dále pozice, na kterou má žadatel odbornou způsobilost, která je prokazována dosažení požadované kvalifikace, jenž je uznána za kompatibilní s požadavky na příslušné pracovního místa. Žádost o vydání zaměstnanecké karty se podává na zastupitelském úřadu. V průběhu

---

<sup>19</sup> Tamtéž

<sup>20</sup> Zákon č. 326/1999Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů

<sup>21</sup> Tamtéž

<sup>22</sup> Tamtéž

<sup>23</sup> Tamtéž

pobytu na území na vízum k pobytu nad 90 dnů nebo na povolení k dlouhodobému pobytu vydané za jiným účelem může cizinec žádost o vydání zaměstnanecké karty podat ministerstvu podle §42g odst. 5. Doba platnosti zaměstnanecké karty je 2 roky.<sup>24</sup>

Vláda může, podle §103 Zoz., na základě mezinárodní smlouvy, která byla vyhlášena a Parlament souhlasil s její ratifikací, nebo na základě práva EU, pozastavit uplatňování předpisů EU, které se týkají přístupu na trh práce. Lze tak učinit pomocí nařízení, v němž se vymezí podmínky přístupu na trh práce pro občany určitého státu.

V souvislosti se zaměstnáváním cizinců na území ČR, je v současné době, podle statistiky MPSV, evidováno 6180 cizinců ze třetích zemí, kteří se na území ČR v únoru roku 2016 ucházejí o zaměstnání. Téměř polovina uchazečů je z Ukrajiny.<sup>25</sup>

Následující graf, převzatý z oficiálních stránek Českého statistického úřadu, pak znázorňuje vývoj počtu cizinců od roku 1993 do roku 2014, kteří se zdržují na území České republiky. Z grafu lze vyčíst počet cizinců, kteří se usídlili na území ČR natrvalo. Tento údaj se každým rokem zvyšuje. Naopak v grafu lze pozorovat pozvolně klesající počet osob, které se zdržují nad 90 dnů v této zemi.<sup>26</sup>

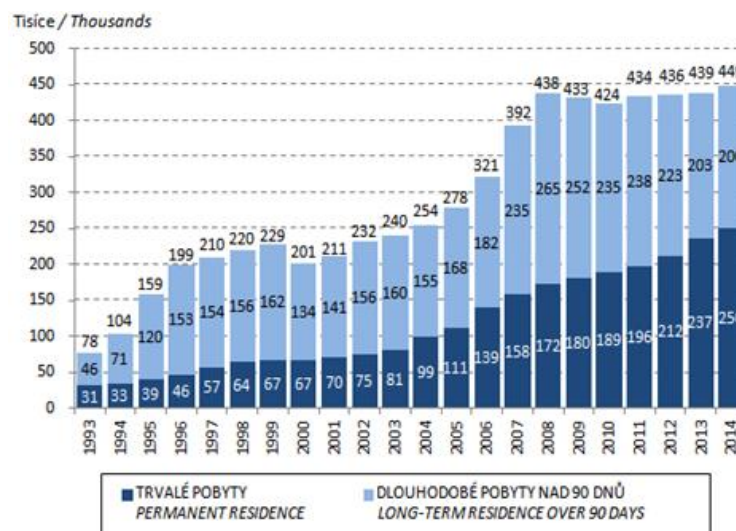
---

<sup>24</sup> Zákon č. 326/1999Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů

<sup>25</sup> Integrovaný portál MPSV. *Uchazeči ze třetích zemí podle občanství* (od 1. 8. 2014). [online]. 13. 3. 2016 [cit. 2016-03-13]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/eu/?\\_piref37\\_1296053\\_37\\_240407\\_240407.next\\_page=%2Findex.do&\\_piref37\\_1296053\\_37\\_240407\\_240407.statse=200000000020&\\_piref37\\_1296053\\_37\\_240407\\_240407.statk=0&\\_piref37\\_1296053\\_37\\_240407\\_240407.send=send&\\_piref37\\_1296053\\_37\\_240407\\_240407.stat=2000000000119&\\_piref37\\_1296053\\_37\\_240407\\_240407.obdobi=B&\\_piref37\\_1296053\\_37\\_240407\\_240407.rok=2016&\\_piref37\\_1296053\\_37\\_240407\\_240407.uzemi=1000&ok=Vybrat](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/eu/?_piref37_1296053_37_240407_240407.next_page=%2Findex.do&_piref37_1296053_37_240407_240407.statse=200000000020&_piref37_1296053_37_240407_240407.statk=0&_piref37_1296053_37_240407_240407.send=send&_piref37_1296053_37_240407_240407.stat=2000000000119&_piref37_1296053_37_240407_240407.obdobi=B&_piref37_1296053_37_240407_240407.rok=2016&_piref37_1296053_37_240407_240407.uzemi=1000&ok=Vybrat)

<sup>26</sup> Český statistický úřad. *Cizinci: Počet cizinců* [online]. 25. 3. 2016 [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/cizinci/cizinci-pocet-cizincu>

Obr. č. 1: Vývoj počtu cizinců v ČR podle typu pobytu v letech 1993 – 2014 (k 31. 12. 2014)



Pramen: Český statistický úřad, 2016<sup>27</sup>

### 1.3 Novela zákona o pobytu cizinců

Judikatura Evropské unie zakotvuje základní zásady pracovního práva ve vztahu k cizincům a jejich postavení na území členských států. Jak již bylo výše zmíněno, Česká republika se podpisem Asociační dohody z roku 1993 zavázala, že přizpůsobí své právní předpisy evropské judikatuře. Tento závazek se vztahuje nepochybně i na postavení cizinců na trhu práce v České republice. V souvislosti s danou skutečností, lze uvést nedávno přijatou novelu zákona č. 314/2015 Sb., o pobytu cizinců a změně některých zákonů, která je podle důvodové zprávy, především projevem implementace evropské směrnice 2011/98/EU o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolení k pobytu a práci na území členského státu pro státní příslušníky třetích zemí a o společném souboru práv pracovníků ze třetích zemí oprávněně pobývajících v některém členském státě.

Účelem výše uvedené směrnice 2011/98/ES je ujednotit rozdílné postupy při vyřizování žádostí o povolení k pobytu a povolení k zaměstnání. Ve směrnici je také kladen důraz na sjednocení různorodých pravidel, která se uplatňují v

<sup>27</sup> Český statistický úřad. Cizinci: *Počet cizinců* [online]. 25. 3. 2016 [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/cizinci/cizinci-pocet-cizincu>

jednotlivých členských státech v souvislosti s danou problematikou. Pokud platí stejná pravidla ve všech členských státech, přináší to jistou úlevu migrantům. Odpadá zde nutnost schopnosti orientovat se v rozdílných vnitrostátních úpravách. Rovněž to představuje zmírnění finanční zátěže státu v této oblasti. Neboť vytvořením jednotného povolení, tedy provedením jednoho správního aktu, dojde ke zrychlení a zlevnění celého procesu. Směrnice definuje základní pojmy, oblast působnosti a cíle směřování. Členským státům směrnice dává právo rozhodnout o příslušných orgánech, správních poplatcích a dalších souvisejících oblastech.

Jeden z největších přínosů uvedené směrnice je obsažen ve třetí kapitole. Tato kapitola se věnuje právu na rovné zacházení ve srovnání s občany, a to zejména v oblasti pracovních podmínek včetně odměňování. Zaměřuje se rovněž na uznávání diplomů a kvalifikací a přístup k poradenským službám úřadu práce. Rovný přístup ke vzdělání a odborné přípravě je směrnicí garantován, ale současně omezen mnoha výjimkami, obdobný přístup je zvolen u rovného přístupu k sociálnímu zabezpečení a rovného přístupu k veřejným službám.<sup>28</sup>

Novela zákona o pobytu cizinců zavádí spoluodpovědnost zaměstnavatele a zprostředkovatelských agentur za zahraniční zaměstnance. Zaměstnavatelé tak budou například hradit náklady spojené s vyhoštěním cizince, kterého zaměstnávali. Po vypršení platnosti povolení k pobytu neopustí Českou republiku nebo výlohy na jeho zdravotní péči v případě, že jej propustí před vypršením pracovního povolení. Novela dále zavádí výše zmíněné modré karty, tedy povolení k dlouhodobému pobytu a práci pro vysoce kvalifikované zahraniční zaměstnance. Nově jsou také pro zahraniční zaměstnance zavedeny průkazy s biometrickými prvky, které je povinen cizince poskytnout v souvislosti s podáním žádosti o udělení karty. Cizinci, kteří požádají o povolení k podnikání, jsou

---

<sup>28</sup> ROMUNEK, Martin. *Směrnice EU o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolení k pobytu a práci - tápání harmonizace migračního práva EU* [online]. 27. 3. 2016 [cit. 2016-03-27]. Dostupné z: [http://aa.ecn.cz/img\\_upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/mrozumek\\_smernice\\_eu\\_jednotnem\\_povoleni.pdf](http://aa.ecn.cz/img_upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/mrozumek_smernice_eu_jednotnem_povoleni.pdf)

povinni doložit, že jsou ze svého příjmu schopni zajistit pobyt sobě i své rodině.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Nakladatelství C. H. Beck. *Vláda schválila návrh zákona o pobytu cizinců* [online]. 27. 3. 2016 [cit. 2016-03-27]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/vlada-schvalila-navrh-zakona-o-pobytu-cizincu/>

## 2 Evropská úprava pracovního práva

Problematika zaměstnanosti se do centra zájmu EU dostávala postupně. Jedním z největších impulzů byla bezesporu hospodářská a ekonomická krize, která postihla v průběhu roku 2008 jednotlivé členské státy. V poslední době se politika EU více zaměřila na vytvoření nástrojů pro dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti, zlepšování pracovních podmínek a sociální ochranu. Základem úspěchu ale nepochybně zůstalo prohlubování integrace.

Po vstupu do Evropské unie jsou nově přistupující státy povinny přizpůsobit své právní předpisy, tedy i ty, které se týkají sociální politiky, evropské judikatuře. Zmíněnou problematikou se zabýval ve svých publikacích jeden z předních českých právníků Viktor Knapp: „Členství v EU s sebou nese také závazek státu, že přizpůsobí svůj vnitrostátní právní řád evropskému právu.“<sup>30</sup>

Česká republika tak učinila na základě podpisu Asociační dohody, ve které se zavázala, že převezme legislativu Evropské unie, která v sobě obsahuje rovněž úpravu práva pracovního. Jak je možné nalézt v čl. 69 „Smluvní strany uznávají, že důležitou podmínkou pro ekonomické zapojení ČR do Společenství je sblížování stávajících a budoucích právních předpisů ČR s právními předpisy.“<sup>31</sup> Tento proces sblížování práv měl v sobě, podle čl. 70, zahrnovat rovněž práva pracovníků.

Samotný proces Evropská unifikace, která se vztahuje na oblast pracovního práva, jakož i na oblast mezinárodního práva procesního (zejména pravomoci, uznání a následná vykonatelnost rozhodnutí), je mimořádně významným prvkem v budování EU jako celku.<sup>32</sup> Pro pochopení vývoje integračních procesů a vývoje sociální politiky je podstatné zaměřit se na samotné

---

<sup>30</sup> KNAPP, Viktor. *Velké právní systémy: úvod do srovnávací právní vědy*. 1 vyd. Praha: C. H. Beck, 1996. Beckovy právnické učebnice. ISBN 80-7179-089-3 str. 223

<sup>31</sup> Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 7/1995 Sb. o sjednání Evropské dohody zakládající přidružení mezi Českou republikou na jedné straně a Evropskými společenstvími a jejich členskými státy na straně druhé

<sup>32</sup> ROZEHNALOVÁ, Naděžda. *Mezinárodní právo soukromé Evropské unie: (Nařízení Řím I, Nařízení Řím II, Nařízení Brusel I)*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-016-5. str. 23



prameny, ze kterých evropské právo vychází.

## 2.1 Primární právo

Primární právo je základním pramenem EU. Tato skupina pramenů práva bývá také označována jako původní.

Psané primární právo EU tvoří normativní smlouvy, prostřednictvím nichž se státy vyjádřily svou vůlí, vzájemné postavení, cíle, úkoly a rozdělení kompetencí. Nejvyšší místo na žebříčku hierarchie tvoří zřizovací smlouvy ES a EU, dále smlouvy měnicí a doplňující.<sup>33</sup>

### 2.1.1 Evropské společenství uhlí a oceli (ESUO)

Na počátku integračních procesů bylo vytvořeno Evropské společenství uhlí a oceli. K jeho založení došlo na základě podpisu Pařížské smlouvy v roce 1951. Jak již sám název tohoto společenství napovídá, ESUO bylo ve svém počátku vybudováno jako společný trh s uhlím a ocelí. Tento společný trh sloužil šesti signatářským státům. Konkrétně Belgii, Francii, Lucembursku, Itálii, Nizozemí a Západnímu Německu. V přeneseném slova smyslu tedy šlo o vytvoření jednotného trhu, který bude zbaven všech bariér, které bránily či omezovaly obchod v těchto komoditách. Rovněž byla zakázána jakákoliv forma diskriminace účastníků na trhu. Zejména pokud se jednalo o jejich národnostní určení. Nesměla totiž existovat omezení, která by se zakládala na státní příslušnosti pracovníků v uhelných dolech či v ocelářských hutích. A tato omezení se vztahovala i na odměňování za práci.<sup>34</sup> ESUO se také někdy označuje jako předchůdce Evropské unie a první organizaci, která byla založena na principu supranacionality.<sup>35</sup>

Ze Smlouvy o založení ESUO je patrné, že nelze mluvit o hluboké a celostní integraci. Šlo pouze o propojení malého počtu zemí, které soustředily

---

<sup>33</sup> POMAHAČ, Richard. Evropské veřejné právo. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2004. ISBN 80-7357-014-9. str. 26

<sup>34</sup> CIHELKOVÁ, Eva. Evropská ekonomická integrace: procesy, politiky, governance. Vyd. 1. V Praze: Oeconomica, 2011. ISBN 978-80-245-1835-0. str. 31

<sup>35</sup> Supranacionalita je synonymem ke slovu nadstátnost. Právo supranárodní je samostatným právním řádem, který vznikl delegací práv suverénních států, platí u něj zásada aplikační přednosti a je účinné bezprostředně

pouze na práci s uhlím a ocelí. Nicméně vytvoření tohoto společenství lze vnímat jako první krok, který měl ukázat na schopnost a vůli spolupráce zemí za účelem vytvoření hlubších a hlavně těsnějších forem integrace.<sup>36</sup>

Po šesti letech od podpisu Pařížské smlouvy, tedy roku 1958, vstoupily v platnost tzv. Římské smlouvy.<sup>37</sup> V obsahu těchto smluv lze již nalézt články, které se věnovaly oblasti sociální politiky. Jednalo se především o čl. 39 až 42, které se zaměřovaly na volný pohyb pracovních sil a rovněž čl. 117 a 128, které se zabývaly snahami o zlepšování životních a pracovních podmínek. Prostřednictvím Římských smluv vzniká **Evropské hospodářské společenství** (EHS) a také **Evropské společenství atomové energie** (Euroatom).

### 2.1.2 Evropské hospodářské společenství (EHS)

Integrace, v rámci Evropského hospodářského společenství (EHS), směřovala od samého počátku k poměrně vysokým formám procesu spojování ve vyšší celek.<sup>38</sup> EHS si vytyčilo hlavní cíle. Mezi těmito cíli byla podpora rozvoje vytváření společného vnitřního trhu a rovněž rozvoj a zlepšování pracovních podmínek občanů. Podle čl. 2 Smlouvy o EHS (v nekonsolidovaném znění): *„Posláním Společenství je vytvořením společného trhu a postupným odstraňováním rozdílů mezi hospodářskými politikami členských států podporovat harmonický rozvoj hospodářských činností ve Společenství, nepřetržitý a vyvážený růst, vyšší stabilitu, rychlejší zvyšování životní úrovně a užší kontakty mezi členskými státy.“*<sup>39</sup>

Předmětem úpravy Evropského společenství pro atomovou energii, jak již sám název napovídá, byla především oblast jaderného průmyslu. Jednalo se o další krok směrem k hlubší integraci států, i když jen v rámci jednoho sektoru. Většího posunu se v oblasti sblížení států dosáhlo přijetím tzv. **Bílé knihy**. Evropská komise ji vydala roku 1985 a její obsah tvořil popis situace společného

---

<sup>36</sup> CIHELKOVÁ, Eva. *Evropská ekonomická integrace: procesy, politiky, governance*. Vyd. 1. V Praze: Oeconomica, 2011. ISBN 978-80-245-1835-0. str. 31

<sup>37</sup>Tamtéž

<sup>38</sup> CIHELKOVÁ, Eva. *Evropská ekonomická integrace: procesy, politiky, governance*. Vyd. 1. V Praze: Oeconomica, 2011. ISBN 978-80-245-1835-0. str. 50

<sup>39</sup> Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství ze dne 15. března 1957

trhu. Závěrem této knihy bylo konstatování, že stávající trh vůbec není jednotný. V návaznosti na toto zjištění, byly přesně pojmenovány bariéry, které bránily volnému pohybu na území Společenství.

Jako reakce na zjištěnou situaci byl vypracován v roce 1986 Jednotný evropský akt (JEA). Na základě přijetí JEA se rozšířil okruh pravomocí orgánů Společenství. Předmětem úpravy JEA byla také sociální politika, konkrétně v čl. 21 JEA říká, že: „Členské státy věnují zvláštní pozornost zlepšování zejména v oblasti pracovního prostředí, zdraví a bezpečnosti pracujících a stanoví jako svůj cíl sladování podmínek v této oblasti, při zachování zlepšení již učiněných.“<sup>40</sup> JEA byl rovněž soustředěn na podporu málo rozvinutých regionů. Zejména však vytvořil vhodné podmínky k tomu, aby opadly tarifní i netarifní bariéry a pomohl se tak dotvořit prostor volného pohybu.<sup>41</sup>

Důležitým historickým zlomem v integračním vývoji se stal vznik Evropské unie. Přijetím Smlouvy o Evropské unii, tzv. **Maastrichtské smlouvy**, státy začínají spolupracovat na nové úrovni. Na základě Smlouvy o Evropské unii došlo k přejmenování EHS na Evropské společenství. Důvod toho kroku byl prostý. Jednalo se již o širší okruh spolupráce.

Došlo také k vytvoření tzv. třípilířovému chrámu. První pilíř tvořilo již výše zmíněné Evropské společenství. Druhý pilíř byl zaměřen na společnou zahraniční a bezpečnostní politiku. Poslední ze tří pilířů pak upravoval spolupráci v justici a vnitřní bezpečnosti.

Maastrichtská smlouva v č. 8 Smlouvy o založení ES pracuje také s novým pojem, občanstvím EU. Jde o institut, který pouze doplňuje občanství jednotlivých členských států. Tento pojem vytváří pouze nadstavbu k stávajícími státnímu občanství, nejedná se o nahrazení občanství ve vztahu ke státu. Jde o další nástroj ve vývoji evropské integrace.

Ujednání občanů členských zemí EU ovšem znamenalo vyloučení velkého množství občanů třetích zemí žijících na území EU z výhod plynoucích z

---

<sup>40</sup> Jednotný evropský akt ze dne 29. 6. 1987, . Úř. věst. L 169

<sup>41</sup> CIHELKOVÁ, Eva. *Evropská ekonomická integrace: procesy, politiky, governance*. Vyd. 1. V Praze: Oeconomica, 2011. ISBN 978-80-245-1835-0 str. 55

evropské integrace, kterých nemohou dosáhnout, aniž by se stali občany jedné z členských zemí.<sup>42</sup>

Součástí Maastrichtské smlouvy se stala také Dohoda o sociální politice, která byla připojena na základě přijetí Protokolu č. 14. Primárním cílem, ke kterému tato Dohoda směřovala, bylo zajištění lepších pracovních podmínek, podpora vzdělávání a sociální ochrany.

Součástí Smlouvy o EU měla původně tvořit také **Sociální charta**. Tento dokument upravoval volný pohyb pracovních sil (uznávání kvalifikací, odstranění různých forem diskriminace), sociální soudržnost (boj proti chudobě, podpora handicapovaných osob), podporu zaměstnanosti a vzdělávání, opatření ke zlepšení pracovních podmínek a v neposlední řadě rovněž podporu sociálního dialogu na nadnárodní úrovni a garance základních sociálních práv. Jako celek pak představovala nástroj, jímž se mělo docílit funkčního pohybu pracovních sil po evropském trhu. Nakonec ale Charta nebyla včleněna přímo do smlouvy z důvodu námitek Spojeného království. Začlenění do smluv se tato Charta dočkala až v Amsterodamské smlouvě.<sup>43</sup>

**Amsterodamská smlouva** si i nadále kladla za cíl podporovat úroveň zaměstnanosti. V důsledku toho zavedla novou politiku zaměstnanosti. Její součástí byla i možnost sankcionovat členské státy v případě porušení základních principů EU a to podle nově zařazeného článku F. 1 Amsterodamské smlouvy.<sup>44</sup>

Ve vztahu k zabezpečení určité úrovně životního standardu se Evropská unie musela zabývat problematikou narůstající nezaměstnanosti. Proto jako jeden z cílů uvádí v novelizovaném článku B Smlouvy o Evropské unii dosažení vysokého stupně zaměstnanosti a do Smlouvy o založení ES vkládá novou hlavu VI. a (článek 109n - 109s), která je nazvána Zaměstnanost. Obsahuje závazky

---

<sup>42</sup> POJEROVÁ, Petra, Rámování EU v oblasti integrace a naturalizace občanů třetích zemí. [online]. 25. 3. 2016 [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: <http://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/ramovani-eu-v-oblasti-integrace-a-naturalizace-obcanu-tretich-zemi/>

<sup>43</sup> LACINA, Lubor a Jan OSTRÍŽEK. *Učebnice evropské integrace*. 3., přeprac. a rozš. vyd. Brno: Barrister & Principal, 2011. ISBN 978-80-87474-31-0. str. 55

<sup>44</sup> Amsterodamská smlouva pozměňující Smlouvu o Evropské Unii, Smlouvy o založení Evropských Společenství a související akty (97/C 340/01). [online]. 25. 3. 2016 [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: <http://www.euroskop.cz/gallery/2/764-amsterdam.pdf>. čl. 51

Společenství v dané oblasti. Podpora zaměstnanosti je také jedním z cílů stanovených v nově formulovaných ustanoveních věnovaných sociální politice a to podle článků 117-120 Smlouvy o založení ES.<sup>45</sup> Rada se rovněž zavázala, že přijme taková opatření, která jsou nezbytná k zajištění volného pohybu pracovníků. Za tímto účelem Rada vytvořila systém, který migrujícím pracovníkům a oprávněným příslušníkům jejich rodin zajistil započtení všech dob splněných podle práva členských států pro účely vzniku a trvání nároků na dávky, jakož i pro výpočet jejich výše, vyplácení dávek osobám s bydlištěm na území členských států.<sup>46</sup>

V rámci přijetí Amsterodamské smlouvy se státy přihlásily rovněž k Chartě základních sociálních práv pracujících a také k Evropské sociální chartě.

Co se integračních politik týče, na zasedání ve finském městě Tampere bylo jako hlavní cíl označeno směřování k poskytnutí podobných práv a povinností, jaké mají občané EU, i občanům třetích zemí s legálním pobytem. Na základě tohoto zasedání byl vytvořen rámce, který je vyžadován v čl. 63 Amsterodamské smlouvy a který upravuje postavení občanů třetích zemí. V roce 2000 Evropská komise vydala Sdělení o přistěhovalecké politice Společenství. Sdělení rovněž zmiňuje pojem „*civic citizenship*“ na základě kterého by bylo občanům třetích zemí, kteří oprávněně dlouhodobě pobývají na území EU, zaručeno stejných práv, která by jim zajistila srovnatelné zacházení jako občanům samotné hostitelské země. Jedním z hlavních principů je narůst souboru práv ve vztahu s délkou pobytu. Plnohodnotný soubor práv by byl přesto vázán na státní občanství. A avšak zavedením tohoto typu občanství by došlo k rozšíření možnosti aktivně se účastnit chodu společnosti.<sup>47</sup>

---

<sup>45</sup> KNOBLOCHOVÁ, Věra. Amsterodamská smlouva[online]. 29.3.2016 [cit. 2016-03-29]. Dostupné z: <https://mv.iir.cz/article/download/1198/1247/>

<sup>46</sup> Amsterodamská smlouva pozměňující Smlouvu o Evropské Unii, Smlouvy o založení Evropských Společenství a související akty. Úř. věst. C 340ze dne 10. 11. 1997 [online]. 25. 3. 2016 [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: <http://www.euroskop.cz/gallery/2/764-amsterdam.pdf>.

<sup>47</sup> POJEROVÁ, Petra. *Rámování EU v oblasti integrace a naturalizace občanů třetích zemí.* [online]. 25. 3. 2016 [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: <http://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/ramovani-eu-v-oblasti-integrace-a-naturalizace-obcanu-tretich-zemi/>

**Smlouva z Nice**, z roku 2011, přinesla ještě užší a ucelenější vymezení směřování EU na poli pracovního práva v souvislosti se zlepšováním ochrany pracovníků, zlepšováním pracovních podmínek a práva kolektivního vyjednávání. Změna nastala v čl. 67, kde došlo k modifikaci, která umožňuje spolurozhodování členských států v oblasti azylové politiky. Evropská rada v průběhu svého zasedání v Nice také vymezila sadu společných cílů při boji proti sociálnímu vyloučení a chudobě. Závěrem bylo konstatování, že rizikovou skupinou sociálního vyloučení jsou etnické menšiny a také přistěhovalci. Na tyto dvě skupiny by se tedy měla EU zaměřit a učinit předběžná opatření ve snaze zabránit jejich vyloučení ze společnosti.

**Lisabonská smlouva**, která byla podepsána v roce 2007, unifikuje právní základ pro přijímání opatření týkajících se volného pohybu jak zaměstnanců, tak také osob, které jsou samostatně výdělečně činné, pokud jde o započtení dob pro účely posouzení nároku na dávky sociálního zabezpečení a výplatu těchto dávek.<sup>48</sup>

Z hlediska historického vývoje je pak tato smlouva podstatná v tom, že přejmenovává Smlouvu o založení Evropského společenství na Smlouvu o fungování Evropské unie (SFEU).

Výše nastíněný proces vývoje, respektive proces unifikační, je snahou o neustálé zdokonalování, upevňování a zajištění funkční stability EU jako celku. Cílem přijímaných změn tak není naprostá transformace, nýbrž snaha o vytvoření funkčního aparátu.

## 2.2 Sekundární právo

Sekundární právo je výtvozem institucí Evropské unie a vychází z primárního práva, s nímž musí být v souladu. Podle Smlouvy o fungování Evropské unie, zejména v souladu s čl. 153.<sup>49</sup> Evropská unie vytváří směrnice, na

---

<sup>48</sup> Konsolidované znění Smlouvy o fungování Evropské unie, čl. 48 *Úř. Věst. C 326, 26/10/2012 S. 0001 - 0390*

<sup>49</sup> Konsolidované znění Smlouvy o fungování Evropské unie, čl. 153. *Úř. Věst. C 326, 26/10/2012 S. 0001 - 0390*

základě kterých jsou stanoveny minimální požadavky týkající se pracovních podmínek a rovněž přístupu k informacím ve vztahu k pracovním poměrům.

Článek 249 Smlouvy ES definuje směrnice ES takto: „*Směrnice je závazná pro každý stát, kterému je určena, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, přičemž volba formy a prostředků se ponechává vnitrostátním orgánům.*“<sup>50</sup> Velice častým jevem je ale stav, kdy je směrnice, která má být implementována v rozporu se stávající právní úpravou členského státu. K implementaci směrnice je tedy třeba provést tzv. transpozici, tedy změnit právní předpis státu.<sup>51</sup>

Na pracovní právo v EU se vztahuje, pokud jde o obsah, jen asi 25% z pracovněprávních předpisů členských států a základním zdrojem jsou směrnice Evropské rady.<sup>52</sup>

Počet směrnic je přesto dosti rozsáhlý. Následují výčet směrnic je tedy jen orientační a ve vztahu k pracovnímu právu cizinců :

- **směrnice 2003/38/ ES** o právu na sloučení rodiny
- **směrnice 2003/109/ES** o postavení dlouhodobě pobývajících rezidenta
- **směrnice 2004/38/ ES** o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států
- **směrnice 2008/104/ES** o agenturním zaměstnávání
- **směrnice 2009/52/ES** o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí

Další z nástrojů sekundárního práva je **nařízení**. Definicí nařízení rovněž poskytuje čl. 249 Smlouvy ES, který říká, že: „*Nařízení má obecnou působnost.*“

---

<sup>50</sup> Konsolidované znění Smlouvy o Evropské unii a Smlouvy o založení Evropského společenství. čl. 249 . *Úř. Věst. C 312 E/1*

<sup>51</sup> NAVRÁTILOVÁ, Markéta, *Implementace směrnic ve vnitrostátním právu část. I. - rozsah implementační povinnosti.*[online]. 25. 3. 2016 [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/implementace-smernic-ve-vnitrostatnim-pravu-cast-i-rozsah-implementacni-povinnosti-25334.html>.

<sup>52</sup> SOUŠKOVÁ, Milena. *Legal regulation of the labour market in the Czech Republic.* Praha: Oeconomica, 2008. ISBN 978-80-245-1495-6. str. 14

*Je závazné v celém rozsahu a přímo použitelné ve všech členských státech.*<sup>53</sup>

Mezi hlavní rysy nařízení tedy patří obecná závaznost a bezprostřední použitelnost. Nařízení se tak, na rozdíl od směrnice, aplikuje přímo bez nutnosti implementace do vnitrostátního práva.

Mezi nejdůležitější nařízení, co se do úpravy práv občanu EU a cizinců týče, patří: **Nařízení č. 492/2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie**

V tomto nařízení se stanovuje volný pohyb pracovníků a vytyčují se zde cíle, díky kterým má dojít k odstranění jakékoliv formy diskriminace mezi pracovníky členských států. Jedná se např. o státní příslušnost, odměny za práci a pracovní podmínky. Spadá sem i právo pracovníků volně se pohybovat uvnitř Unie za účelem výkonu zaměstnání. Zmíněný text je obsahem samotné preambule nařízení.<sup>54</sup>

Samotný obsah nařízení je pak členěn do čtyř kapitol, které upravují zaměstnávání, postavení rodinných příslušníků pracovníků, spolupráci členských států a kontrolu rovnováhy na trhu práce.

Následující nařízení jsou předmětem úpravy procesní, která roste na významu, neboť stále přibývá pracovněprávních vztahů. Roste rovněž počet sporů, které mají přeshraniční dosah. Narůstá tak i potřeba určení rozhodného práva a rovněž vymezení kompetencí soudů v přeshraničním sporech. K úpravě, již výše zmíněného práva rozhodného, slouží následující úmluvy a z nich vzniklá nařízení.

### **2.2.1 Úmluva o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy a její transformace v nařízení**

Úmluvu o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy některé literatury také nazývají jako takzvanou Římskou úmluvu. Ta vstoupila v platnost dne 1. dubna 1991 v Římě. Její ratifikace proběhla za účelem snahy o sjednocení

---

<sup>53</sup> Konsolidované znění Smlouvy o Evropské unii a Smlouvy o založení Evropského společenství, čl. 249 . Úř. Věst. C 312 E/1

<sup>54</sup> Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie



pravidel pro určení práva rozhodného ze smluv.<sup>55</sup>

V souvislosti se členstvím v EU byla Římská úmluva podepsána Českou republikou v dubnu 2005 a od 1. 7. 2006 na základě Úmluvy o přistoupení k Úmluvě o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy a k Prvnímu a Druhému protokolu o jejím výkladu Soudním dvorem ES (č. 64/2006 Sb. m. s.).<sup>56</sup>

Jak lze z výše vymezeného časového určení vysledovat úprava smluv se liší. Smlouvy, k jejich uzavření došlo před 1. červencem 2006, se řídí při určování rozhodného práva ustanoveními vnitrostátního zákona o mezinárodním právu soukromém. Naopak na smlouvy, které byly uzavřeny po výše zmíněném datumu, se již vztahuje Římská úmluva.<sup>57</sup>

Podstatný je čl. 3, na základě kterého umožňuje tato úmluva smluvním stranám svobodnou volbu práva. Představuje princip autonomie vůle stran a je rovněž jedním z hraničních určovatelů. Uzavíraná smlouva se tedy bude řídit právem země, kterou si strany zvolí. Strany se mohou dohodnout, tak aby rozhodné právo platilo pro celý obsah smlouvy, či pouze pro její část.<sup>58</sup>

V odst. 3 čl. 3 ale dochází k omezení volby práva se snaze zabránit obcházení zákona.<sup>59</sup> Jde o nemožnost vyloučení imperativních smluv, tzv. „*priority rules*“ z právního vztahu.

Tyto normy jsou natolik významné při prosazování zájmů státu, že se aplikují vždy, bez ohledu na to, jakým právním řádem se právní vztah řídí. V případě pracovního práva se tak jedná o normy, které vyžadují ochranu určitého zájmu a ochranu právního postavení zúčastněné strany.

Podle čl. 6, bez ohledu na čl. 3, nesmí u zaměstnance v pracovních

---

<sup>55</sup> KADLECOVÁ, Tereza. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-341-8. str. 108

<sup>56</sup> CRHA. Martin, HRADILOVÁ. Veronika *Římská úmluva a nařízení Řím I*. [online]. 13. 2. 2016 [cit. 2016-02-13]. Dostupné z: <https://is.muni.cz/do/rect/el/estud/praf/js09/mps/web/pages/08.html>

<sup>57</sup> CRHA. Martin, HRADILOVÁ. Veronika *Římská úmluva a nařízení Řím I*. [online]. 13. 2. 2016 [cit. 2016-02-13]. Dostupné z: <https://is.muni.cz/do/rect/el/estud/praf/js09/mps/web/pages/08.html>

<sup>58</sup> Římská úmluva č. 64/2006 Sb. m. s., o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy

<sup>59</sup> Tamtéž

smlouvách dojít ke zbavení se ochrany v důsledku volby rozhodného práva.

V případě neexistence volby rozhodného práva se pracovní smlouva řídí:

- 1) právem země, v níž zaměstnanec při plnění smlouvy obvykle vykonává svoji práci, i když je dočasně zaměstnán v jiné zemi
- 2) právem země, v níž se nachází provozovna, u které je zaměstnán, nevykonávali zaměstnanec obvykle svou práci v jediné zemi<sup>60</sup>

### **Transformace Římské úmluvy na Nařízení Řím I.**

Komise EU přišla roku 2002 s tzv. Zelenou knihou, jejíž obsahem byl návrh na transformaci Římské smlouvy z roku 1980.<sup>61</sup>

Výsledkem přijetí návrhu a následného transformačního procesu bylo nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 ze dne 17. června 2008 s účinností od 17. prosince, o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy, tzv. Řím I.<sup>62</sup>

#### **2.2.2 Nařízení Řím II.**

K právu rozhodnému se bezesporu váže také nařízení Řím II. Obsahem zmíněného nařízení je unifikace kolizních norem u občanskoprávních a obchodněprávních mimosmluvních závazkových vztahů.<sup>63</sup>

Návrh nařízení obsahuje kolizní normy dvojího druhu, a to pro civilní delikty (odpovědnost za škodu) a závazkové vztahy kazideliktí (jednatelství bez příkazu, bezdůvodné obohacení, předmluvní odpovědnost).<sup>64</sup> Ve vztahu k nařízení Řím I. A Brusel I. je nařízení Řím II. vnímáno spíše jako doplňkové. Za zmínku v souvislosti a pracovním právem tak stojí ustanovení o protestních

---

<sup>60</sup> Římská úmluva č. 64/2006 Sb. m. s., o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy

<sup>61</sup> Prostřednictvím Zelené knihy dává Evropská komise podněty k projednání témat v celoevropské diskuzi. Může vést až k návrhům legislativních změn, které jsou následně posílány Bílých knihách.

<sup>62</sup> KADLECOVÁ, Tereza. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-341-8. str. 63 a 146

<sup>63</sup> KADLECOVÁ, Tereza. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-341-8. str. 146

<sup>64</sup> Tamtéž

akcích v kolektivním vyjednávání.

### 2.2.3 Nařízení Brusel I.

Nařízení Brusel I. je jedním z nejpoužívanějších instrumentů v rámci evropského mezinárodního práva soukromého. Stejně jako u Nařízení Řím I. předcházela přijetí nařízení nejprve Bruselská úmluva. Ta byla po přijetí Amsterodamské smlouvy transformována do nařízení. Hlavním cílem rekonstrukce bylo zrychlení a zjednodušení procesu uznávání a výkonu rozhodnutí. Nařízení je tedy využíváno k odstraňování rozdílů mezi vnitrostátními pravidly pro určení příslušnosti a pro uznávání rozhodnutí, které znesnadňují fungování vnitřního trhu, zvláště pak volný pohyb osob.<sup>65</sup> Pro podporu mobility je totiž klíčové, aby bylo možné vymáhat pohledávky, které byly pravomocně přiznány soudem jednoho státu i ve státě druhém. Tato skutečnost je v praxi dosti komplikovaná, neboť státy akty cizích států, zvláště pak soudních rozhodnutí, neuznávají.

Na základě čl. 23 nařízení Brusel I. je možná písemná dohoda mezi členskými státy tzv. „*prorogace*“, kde se státy dohodnou na soudní příslušnosti členského státu ve věcech občanskoprávních i obchodněprávních.

Ve vztahu k pracovní právní úpravě pak v oddílu pátém, čl. 18-21 lze nalézt opět zvýšenou ochranu zaměstnance, jakožto slabší ze stran a to ve vztahu k podání žalob, kdy zaměstnancem disponuje několika alternativami místa podání žaloby a sám může být žalován pouze ve státě svého bydliště.<sup>66</sup>

## 2.3 Mezinárodní prameny

Mezi další prameny evropské práva jsou zařazeny rovněž mezinárodní smlouvy. Obecně mezinárodní smlouvy dělíme na smlouvy dvoustranné tzv. „*bilaterální*“, tedy smlouvy mezi dvěma státy, které upravují vzájemnou

---

<sup>65</sup> KADLECOVÁ, Tereza. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-341-8. str. 63 a 146

<sup>66</sup> Tamtéž

spolupráci, a smlouvy mnohostranné, tedy „*multilaterální*“.<sup>67</sup>

V rámci České republiky nemají pracovníci povinnost řídit se pouze vnitrostátní úpravou, ale na základě čl. 10 Ústavy ČR, také mezinárodními smlouvami, k jejichž ratifikaci byl dán souhlas Parlamentem České republiky, kterými je ČR vázána a jenž jsou součástí právního řádu.<sup>68</sup> Pro mezinárodní smlouvy platí tzv. „*zásada aplikační přednosti*“. Tato zásada znamená, že pokud mezinárodní smlouva stanoví něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva.

Ve vztahu k ČR se do dělení mezinárodních smluv začleňují rovněž smlouvy **bilaterálních**. Význam bilaterálních smluv byl ale již do značné míry překonán, neboť zákon o zaměstnanosti poskytuje ucelený přehled fungování mechanismů na trhu práce.<sup>69</sup>

Cílem těchto druhů smluv, jenž jsou postaveny na zásadě *reciprocity*<sup>70</sup> je upravit práva a povinnosti občanů ze smluvních stran a umožnit jim tak zaměstnávání za výhodnějších podmínek, než které stanoví obecná právní úprava. Součástí těchto smluv často tvoří i každoroční protokoly s informacemi o počtech občanů smluvních států, kteří mohou být v určeném roce zaměstnáni na území druhého státu.<sup>71</sup> Detailní popis a rozbor těchto dohod by byl ale nad rámec této práce.

V následující tabulce lze vidět vybrané bilaterální smlouvy, které uzavřena Česká republika se sousedními státy Rakouskou republikou a Slovenskou republikou.

---

<sup>67</sup> Markéta Navrátilová. *Implementace směrnic ve vnitrostátním právu část. I-rozsah implementační povinnosti*. [online]. 25. 3. 2016 [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/implementace-smernic-ve-vnitrostatnim-pravu-cast-i-rozsah-implementacni-povinnosti-25334.html>.

<sup>68</sup> Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava ČR ve znění pozdějších předpisů

<sup>69</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Mezinárodní smlouvy v oblasti zaměstnanosti*. [online]. 13. 2. 2016 [cit. 2016-02-13]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1340>

<sup>70</sup> Reciprocita – tento princip zajišťuje cizincům obdobné postavení jako tuzemcům

<sup>71</sup> STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zaměstnávání cizinců před vstupem ČR do EU*. 1. vyd. Praha: Pragoeduca, 2003. ESO (Pragoeduca). ISBN 80-7310-011-8. str. 76

Tab. č. 1: Vybrané bilaterální smlouvy České republiky

Dohoda mezi vládou České republiky a vládou Rakouské republiky o zaměstnávání občanů v příhraničních oblastech
Smlouva mezi Českou republikou a Slovenskou republikou o vzájemném zaměstnávání občanů

Pramen: vlastní tvorba dle MPSV, 2016<sup>72</sup>

Daleko větší významu dosahují smlouvy **multilaterální. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech** je jednou z nich. Podle části III. čl. 6 Paktu státy uznávají právo na práci, které zahrnuje také právo každého na příležitost vydělávat si na živobytí svojí prací, kterou si svobodně vybere nebo přijme, a učiní příslušné kroky k ochraně tohoto práva.<sup>73</sup>

Na základě čl. 7 pak smluvní strany Paktu, uznávají právo každého člověka na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, které zajišťují zejména odměnu, která poskytuje jako minimum všem pracovníkům, dále spravedlivou mzdu a stejnou odměnu za práci stejné hodnoty bez jakéhokoli rozlišování bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky; aj.<sup>74</sup>

Úpravu zákazu výkonu nucené či povinné práce poskytuje čl. 8 **Mezinárodního paktu o občanských a politických právech**. Zákaz nucených prací lze nalézt také v čl. 4 **Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod**.<sup>75</sup>

Dalším důležitým dokumentem, které se soustřeďuje na úpravu

<sup>72</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Mezinárodní smlouvy v oblasti zaměstnanosti*. [online]. 13. 2. 2016 [cit. 2016-02-13]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1340>

<sup>73</sup> Vláda České republiky. *Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech 120/1976 Sb. Vyhláška ministra zahraničních věcí ze dne 10. května 1976*. [online]. 25. 3. 2016 [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rlp/dokumenty/mezinarodni-pakt-o-obcanskyh-a-politickyh-pravech-a-mezinarodni-pakt-o-hospodarskych-socialnich-a-kulturnich-pravech-19852/>

<sup>74</sup> Tamtéž

<sup>75</sup> Evropský soud pro lidská práva. *Evropská úmluva o ochraně lidských práv*. [online]. 25. 3. 2016 [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: [http://www.echr.coe.int/Documents/Convention\\_CES.pdf](http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_CES.pdf)

pracovního práva je **Evropská sociální charta**, která byla podepsána v Turíně. Státy, které Evropskou chartu podepsaly, se podpisem zavázaly k tomu, že budou v budoucnu usilovat pomocí všech dostupných prostředků, jak na úrovni národní, také na mezinárodní úrovni k dosažení lepších pracovních podmínek. Specifičnost Evropské sociální charty spočívá v tom, že se státy zavazují na plnění jednotlivých článků. Např. Česká republika je vázána na výčet článků, který je obsažen ve Sdělení Ministerstva zahraničních věcí o Evropské sociální chartě č. 14/2000 Sb. m. s.<sup>76</sup>

### **Charta základních práv EU**

K vyhlášení Charty základních práv EU<sup>77</sup> došlo dne 7.12.2000 v průběhu Mezivládní konference v Nice. Charta není právně závazná, jelikož byla přijata ve formě deklaráce. Kapitola II. čl. 15 deklaruje právo pracovat a svobodně vykonávat námi zvolené povolání. Toto právo se vztahuje také na občany třetích zemí, kteří mají platné pracovní povolení na území členského státu. Čl. 27 až 35 poskytuje bližší výčet práv souvisejících s právem na práci. Jedná se především o ochranu před neoprávněným propuštěním, právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a rovněž zákaz zaměstnávání dětí pod minimální věkovou hranicí skončení povinné školní docházky.<sup>78</sup>

---

<sup>76</sup> Podle Sdělení Ministerstva zahraničních věcí o Evropské sociální chartě č. 14/2000 Sb. m. s.

<sup>77</sup> Na základě přijetí Lisabonské smlouvy došlo ke změně názvu dokumentu. V současnosti je užíván název Listina základních práv Evropské unie ze dne 7. prosince 2000, ve znění upraveném dne 12. prosince 2007

<sup>78</sup> Listina základních práv Evropské Unie (2010/C 83/02) CS30.3.2010 Ústřední věstník Evropské unie C 83/389

### 3 Normy rozhodného práva

Jak již bylo několikrát výše zmíněno, ve stále větší míře se setkáváme se vznikem pracovněprávních vztahů s přeshraničním prvkem. V důsledku toho dochází v národních sociálních systémech ke stále častějšímu výskytu tzv. „*skutkových stavů*“, které svými dopady překračují hranice jednoho státu, a tím i jeho právního řádu.<sup>79</sup> Je tedy důležité si stanovit a ujednotit pravidla, o které se bude vznikající pracovněprávní vztah s mezinárodním prvkem opírat. Za tímto účelem evropské mezinárodní právo soukromé využívá dvou metod. Těmito metodami jsou metody kolizní a přímé. Rozbor těchto dvou metod je obsahem následujícího textu práce.

#### 3.1 Kolizní metoda

Jde o klasickou metodu, která slouží k úpravě právních poměrů v mezinárodním právu soukromém. Tato metoda je využívána při kolizích právních řádů, ke kterým dochází za přítomnosti mezinárodního prvku a je klíčová při určování rozhodného práva, jímž se bude pracovněprávní vztah řídit.<sup>80</sup>

Norma kolizní je specifická jak v rámci obsahu, tak také v rámci samotné formální konstrukce. Klasická právní norma upravuje chování druhově určených subjektů (adresátů) a rovněž jejich oprávnění a povinnosti.<sup>81</sup> Vychází z tradičního pojetí struktury právní normy, která je zpravidla trichotomická, tedy tříčlenná o dvou částech, s podobou implikace. Skládá se z: hypotézy, dispozice a sankce.<sup>82</sup> V kolizních normách ale nenajdeme žádné pravidlo chování.

Funkcí kolizní normy u pracovního práva je funkce ochranná. Ta se projevuje snahami zabránit tomu, aby byl zaměstnanec nevhodnou volbou aplikace cizího právního řádu zbaven ochrany či svých práv, které jsou

---

<sup>79</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. str. 142

<sup>80</sup> KADLECOVÁ, Tereza. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-341-8. str. 40

<sup>81</sup> GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 5. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-233-2. str. 34

<sup>82</sup> Tamtéž

garantovány jeho právním řádem země, ze které pochází.<sup>83</sup>

Kolizní norma obsahuje pouze dva základní elementy: **rozsah** a **navázání**. V rozsahu kolizní normy nalezneme věcnou působnost kolizní normy a v části druhé je navázáno, většinou na základě hraničního určovatele, na určité právo, které je vymezené kolizní normou jako rozhodné.

Podstatný je rovněž počet stran, respektive právních řádů, ke které se kolizní norma obrací. Za tímto účelem jsou rozeznávány různé druhy kolizních norem, mezi nejvýznamnější patří níže uvedené.

### **Dvoustranné kolizní normy obecně závazné**

Jde soubor norem, jenž se využívají na principu univerzality. Při užití hmotněprávních pravidel určeného národního právního řádu, se nepřihlíží k tomu, zda se jedná o členský stát, či nikoliv. Tato pravidla jsou využita ve zmíněných nařízeních Řím I. a Řím II.<sup>84</sup>

### **Dvoustranné kolizní normy s evropským dosahem**

Již z názvu lze dovodit, o které normy se jedná. Jde o normy, které se aplikují pouze v případě, je-li ve vztahu přítomen evropský prvek.<sup>85</sup>

Výše uvedené rozdělení není samozřejmě jediné svého druhu. Při třídění kolizních norem se mohou využívat i jiná kritéria. Záleží rovněž na tom, jak k jednotlivým kolizním úpravám přistupuje sama praxe členských států. Soudy jednotlivých států musí respektovat evropský původ dotčených kolizních norem. A při pochybnostech o významu těchto norem se mají soudy obracet na Soudní dvůr.<sup>86</sup>

---

<sup>83</sup> KADLECOVÁ, Tereza. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-341-8. str. 46

<sup>84</sup> KADLECOVÁ, Tereza. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-341-8. str. 42

<sup>85</sup> Tamtéž

<sup>86</sup> KADLECOVÁ, Tereza. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-341-8 str. 43



Tradičním prvkem kolizní normy je **hraniční určovatel (kolizní kritérium)**. V mezinárodním právu lze najít celou řadu různých druhů hraničních určovatelů.

Jako jednoho z nejvýznamnější hraničních určovatelů ale lze označit **kritérium obvyklého pobytu**. Jde o hlavní kritérium pravidel pro založení mezinárodní příslušnosti v rámci Bruselské úmluvy.<sup>87</sup> Určovatel obvyklého pobytu nám garantuje určitou délku pobytu a rovněž i jeho stabilitu.

Při určování, zda se jedná o obvyklý pobyt, je třeba vnímat délku a stabilitu poměru mezi osobou a místem pobytu. V určování figurují rovněž osobní a pracovní okolnosti, ze kterých lze vyčíst trvalý vztah k místu. Nespornou výhodou pojmu obvyklého pobytu je jeho nezatíženost definicemi ze strany národních právních řádů.<sup>88</sup>

### **Hraniční určovatel místa výkonu práce (lex loci actus)**

Určovatel odpovídá místu plnění závazku z pracovněprávního vztahu a považuje se rovněž za nejvhodnější při určování příslušnosti soudu.

Zvláštní úprava se pak poskytuje u pracovníků v dopravě, kdy se pracovníci v říční a letecké dopravě řídí podle místa, kde je loď či letadlo registrováno a např. námořníci se řídí podle místa práva vlajky.<sup>89</sup>

### **Hraniční určovatel státní příslušnosti (lex partiae)**

Státní občanství je chápáno jako jeden ze základních znaků státu a odráží vztah osob vůči státu. V prostředí mezinárodního práva soukromého se pojem státního občanství užívá ve smyslu hraničního určovatele.<sup>90</sup>

Ale v dnešní době, když dochází k stále vyšší migraci a mobilitě obyvatelstva. Hraniční určovatel státní příslušnosti tak vede k zatěžování justice.

---

<sup>87</sup> Bruselská úmluva o soudní příslušnosti a výkonu rozhodnutí v občanských a obchodních věcech z 27. září 1968, konsolidovaná verze, Úř. Věst. EU C 27/1, 26. 1. 1998

<sup>88</sup> PFEIFFER, Magdalena. *Kritérium obvyklého pobytu v mezinárodním právu soukromém*. Vyd. 1. Praha: Leges, 2013. Teoretik. ISBN 978-80-87576-84-7. str. 53

<sup>89</sup> KADLECOVÁ, Tereza. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-341-8. str. 79-83

<sup>90</sup> Tamtéž

Děje se tak zejména v souvislosti s vysokými finančními náklady. Tento problém se váže na nutnost zjišťování obsahů cizích právních systémů. Pokud tento trend bude pokračovat, nelze vyloučit naprostý zánik státní příslušnosti jako hraničního určovatele.<sup>91</sup>

Návaznost na právní řád podle obvyklého pobytu je snadnější a jistější cestou k aplikaci práva. Problematické jsou také případy, kdy je fyzická osoba státním příslušníkem více států, tedy je bipolitní. Nebo je bez státní příslušnosti, tedy apolitní. Na apatridy se totiž nevztahuje diplomatická ochrana a mohou být vyhoštěni, nebo jim nemusí být vůbec povolen vstup na území státu. Oba výše zmíněné jevy jsou nežádoucí z hlediska určení rozhodného práva.<sup>92</sup>

Pravidla pro řešení těchto situací jsou většinou zakotvena ve vnitrostátních právních úpravách mezinárodního práva soukromého. V České republice se tak dělo prostřednictvím zákona č. 97/1963 Sb., o mezinárodním právu soukromém a procesním, který byl nahrazen od 1. ledna 2014 zákonem č. 91/2012 Sb., o mezinárodním právu soukromém.

### 3.2 Přímá metoda

Přímé normy se užívají bez nutnosti aplikace kolizní normy. Použijí se tedy jako první. Platí u nich zásada *lex specialis derogat legi generali*, což znamená, že kolizní normy mají v tomto případě subsidiární charakter. Obsah přímých norem je tvořen hmotněprávní úpravou povinností a práv účastníků soukromoprávních vztahů, jenž v sobě nesou mezinárodní prvek.<sup>93</sup> Jak již sousloví mezinárodní prvek napovídá, jsou přímé normy obsaženy především v mezinárodních smlouvách, ve výjimečných případech se s nimi můžeme setkat i v úpravě vnitrostátní. S přímými normami se v kontextu vnitrostátní úpravy nejčastěji setkáme právě u úpravy postavení cizinců v soukromoprávních vztazích.

---

<sup>91</sup> KADLECOVÁ, Tereza. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-341-8. str. 79-83

<sup>92</sup> Tamtéž

<sup>93</sup> KUČERA, Zdeněk. *Mezinárodní právo soukromé*. 6., opr. a dopl. vyd. Brno: Doplněk, 2004. ISBN 80-7239-167-4. str. 41

Tab. č. 2: Znaky přímých norem

<b>Přímé normy</b>	<b>Jejich znaky</b>
<b>Bezprostřednost úpravy</b>	samy obsahují hmotněprávní úpravu obsahu právních vztahů, a tedy neodkazují na jiné normy
<b>Bezprostřednost použití</b>	jejich použití nepředchází použití kolizní normy
<b>Předmět úpravy</b>	upravují pouze soukromoprávní vztahy s mezinárodním prvkem

Pramen: vlastní zpracování dle businessinfo.cz, 2016<sup>94</sup>

Úprava při řešení kolizí právní řádů mezi státy je důležitá z důvodu ochrany zaměstnanců i zaměstnavatelů. Jedná se o snahu zamezit nevhodným aplikacím rozhodného práva. Tato skutečnost by měla za následek možné zkracování práv zaměstnanců a zaměstnavatelů při řešení pracovně právních sporů.

---

<sup>94</sup> BusinessInfo.cz. *Úprava právních vztahů s mezinárodním prvkem*. [online]. 25. 3. 2016 [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/mezinarodni-pravo-soukrome-ppbi-50788.html#!&chapter=1/>

## 4 Postavení občanů v rámci pracovního práva v EU

### 4.1 Postavení občanů EU

Samotný vnitřní trh Evropské unie garantuje čtyři základní svobody. Jedná se o volný pohyb:

- **zboží**
- **služeb**
- **osob**
- **kapitálu**

Základní definice vnitřního trhu obsažená v čl. 14 SES říká, že: „*Vnitřní trh zahrnuje prostor bez vnitřních hranic, ve kterém je v souladu s ustanoveními této smlouvy zajištěn volný pohyb zboží, osob, služeb a kapitálu*“<sup>95</sup>

Podle č. 39 SES občan unie, tedy každá osoba, která má státní příslušnost některého členského státu, má možnost ucházet se o nabídky práce z členských zemí a vykonávat práci dle zákonů a ostatních předpisů, které se vztahují na zaměstnávání příslušníků daného členského státu, s čímž souvisí i volný pohyb za tímto účelem.<sup>96</sup> Volný pohyb osob pomáhá jak dosahovat cílů volného trhu, tak vytvářet pružnější a výkonnější evropské trh práce.<sup>97</sup>

Jak již se samotného institutu evropského občanství vyplývá, evropská judikatura nerozlišuje v pracovním právu konkrétní státní příslušnost občanů EU.

Názorným příkladem z vnitrostátní úpravy je § 85 Zoz., který říká že: „*Pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí podle tohoto zákona se za cizince nepovažuje občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník a rodinný příslušník občana České republiky.*“<sup>98</sup>

---

<sup>95</sup> POMAHAČ, Richard. *Evropské právo: (stručný přehled)*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0576-7. str. 143

<sup>96</sup> ŠIŠKOVÁ, Naděžda. *Evropské právo*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. ISBN 978-80-7357-949-4.

<sup>97</sup> *Evropská sociální politika: Cesta vpřed pro Unii: Bílá kniha: COM (94) 333 z 27. července 1994*. 1. vyd. Praha: Ústav mezinárodních vztahů, 1994. Evropská integrace v dokumentech. ISBN 80-85864-06-1. str. 29

<sup>98</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti

A následně také zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) deklaruje v §2 odst. 3, že se zakazuje jakákoliv forma diskriminace závislá mimo jiné na národnosti.<sup>99</sup>

Volný pohyb osob, zahrnující fyzické osoby a právnické osoby, má svůj základ v primárním právu. K významným změnám došlo i novelami zakládacích smluv v důsledku již výše zmíněného Jednotného evropského aktu v roce 1988, dále Maastrichtské smlouvy a Amsterodamské smlouvy.<sup>100</sup>

Právo na svobodnou volbu povolání a právo pracovat je v EU deklarováno v Listině základních práv Evropské unie pod čl. 15, který nám říká, že:

- Každý má právo pracovat a vykonávat svobodně zvolené nebo přijaté povolání.
- Každý občan Unie může svobodně hledat zaměstnání, pracovat, usadit se nebo poskytovat služby v kterémkoli členském státě.
- Státní příslušníci třetích zemí, kteří jsou oprávněni pracovat na území členských států, mají nárok na stejné pracovní podmínky jako občané Unie.<sup>101</sup>

S pracovníky, kteří se ucházejí o zaměstnání v jiném členském státě, nesmí být zacházeno jinak, než je uvedeno v Listině. Výjimku ale tvoří zvláštní případy, kdy mohou členské státy omezit práva na volnost pohybu, tak to stanovuje čl. 39 odst. 3 a 4 SES. Tyto výjimky tvoří:

- Zaměstnávání ve veřejné správě – členské státy mají právo stanovit, že úředníci musí být státními příslušníky
- Výkon konkrétních zaměstnání spojených s určitými specifickými

---

<sup>99</sup> Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů

<sup>100</sup> TICHÝ, Luboš Rainer Arnold. *Evropské právo*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2006. ISBN 9788071794301. str. 460

<sup>101</sup> Listina základních práv Evropské Unie (2010/C 83/02) CS30.3.2010 Úřední věstník Evropské unie C 83/389

požadavky např. S ovládními jazyka dané členské země.<sup>102</sup>

Soudní dvůr se s odkazem na případ Goener vyjádřil k požadavkům na ovládní jazyka takto: „*Volný pohyb pracovníků však nemůže být dotčen právem vyžadovat určitou úroveň znalosti jazyka v závislosti na povaze pracovního místa, které má být obsazeno. Požadavky vyplývající z opatření sloužících k jeho uplatnění nesmí být v žádném případě nepřiměřené ve vztahu ke sledovanému cíli a způsoby jejich uplatnění nesmí obsahovat diskriminace na úkor státních příslušníků jiných členských států.*“<sup>103</sup> (v tomto smyslu viz rozsudek Groener, C-379/87, EU:C:1989:599, bod 19).

## 4.2 Postavení občanů třetích zemí

Podle Amsterodamské smlouvy 117 odst. 3 rozhoduje Rada jednomyslně na návrh Komise a po konzultaci Evropského Hospodářského a sociálního výboru a Výboru regionů a to konkrétně v oblasti podmínek zaměstnávání státních příslušníků třetích zemí, kteří legálně pobývají na území Společenství<sup>104</sup>. Ve vztahu k právu na práci občanů třetích zemí na území členských států je na místě zmínit směrnici 2011/98/EU o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolení k pobytu a práci na území členského státu pro státní příslušníky třetích zemí a o společném souboru práv pracovníků ze třetích zemí oprávněně pobývajících v některém členském státě.<sup>105</sup>

Ve výše uvedené směrnici lze nalézt prohlášení Evropské rady ze zasedání ve finském Tampere. Evropská rada na zasedání uznala, že Evropská unie by měla

---

<sup>102</sup> HAKENBERG, Waltraud. *Základy evropského práva*. 2., aktualiz. vyd. Praha: C. H. Beck, 2005. Beckova edice právo a hospodářství. ISBN 80-7179-924-6, str. 124

<sup>103</sup> Rozsudek Soudního dvora (šestého senátu) ze dne 5. února 2015. Evropská komise proti Belgickému království. Nesplnění povinnosti státem - Článek 45 SFEU - Nařízení (EU) č. 492/2011 - Volný pohyb pracovníků - Přístup k zaměstnání - Místní veřejná služba - Jazykové znalosti - Způsob dokazování. Věc C-317/14.

<sup>104</sup> Amsterodamská smlouva pozměňující Smlouvu o Evropské Unii, Smlouvy o založení Evropských Společenství a související akty (97/C 340/01). [online]. 25. 3. 2016 [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: <http://www.euroskop.cz/gallery/2/764-amsterdam.pdf>

<sup>105</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/98/EU ze dne 13. prosince 2011 o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolení k pobytu a práci na území členského státu pro státní příslušníky třetích zemí a o společném souboru práv pracovníků ze třetích zemí oprávněně pobývajících v některém členském státě. Úřední věstník Evropské unie L 343/1 [online]. 25. 3. 2016 [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2011:343:0001:0009:CS:PDF>

zajistit spravedlivé zacházení se státními příslušníky třetích zemí, kteří oprávněně pobývají na území členských států, a že důraznější politika integrace by měla směřovat k tomu, aby jim byla přiznána práva a povinnosti srovnatelné s právy a povinnostmi občanů Unie.<sup>106</sup>

Na státní příslušníky ze třetích zemí, jimž bylo povoleno pobývat a také pracovat v členském státě, by mělo být pohlíženo jako na rovné s příslušníky hostitelského státu a to nejen ve smyslu práv a povinností vycházejících z pracovněprávních vztahů.<sup>107</sup>

Členský stát by měl rovněž zohledňovat odbornou kvalifikaci, které příslušník třetího státu dosáhl, a to v souladu se směrnicí 2005/36/ES o uznávání odborných kvalifikací a neodepírat tak této kvalifikované pracovní síle vstup na svůj domácí trh práce.<sup>108</sup>

Členské státy by měly rovnocenně přistupovat také k těm příslušníkům třetích zemí, kteří jsou v zaměstnaneckém poměru, nebo k těm, kteří jsou v po krátké době zaměstnání registrováni jako nezaměstnaní a to ve vztahu k právu sociálního zabezpečení. Nicméně Unie žádným způsobem neomezuje právo členského státu na uspořádání svého systému sociálního zabezpečení.<sup>109</sup>

V prostředí českého právního řádu byla v nedávné době přijata novela zákona o pobytu cizinců, která proběhla v souvislosti s účinností zákona č. 314/2015 Sb. Podle důvodové zprávy, je přijetí této novely především projevem implementací již výše zmíněné evropské směrnice 2011/98/EU o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolení k pobytu a práci na území

---

<sup>106</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/98/EU ze dne 13. prosince 2011 o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolení k pobytu a práci na území členského státu pro státní příslušníky třetích zemí a o společném souboru práv pracovníků ze třetích zemí oprávněně pobývajících v některém členském státě. Úřední věstník Evropské unie L 343/1 [online]. 25. 3. 2016 [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2011:343:0001:0009:CS:PDF>

<sup>107</sup> Tamtéž

<sup>108</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 6. července 2005 o uznávání odborných kvalifikací Úřední věstník Evropské unie L 255/22 [online]. 25. 3. 2016 [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: [http://www.cna.cz/docs/tiskoviny/smernice\\_eu\\_36\\_2005.pdf](http://www.cna.cz/docs/tiskoviny/smernice_eu_36_2005.pdf)

<sup>109</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 6. července 2005 o uznávání odborných kvalifikací Úřední věstník Evropské unie L 255/22 [online]. 25. 3. 2016 [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: [http://www.cna.cz/docs/tiskoviny/smernice\\_eu\\_36\\_2005.pdf](http://www.cna.cz/docs/tiskoviny/smernice_eu_36_2005.pdf)

členského státu pro státní příslušníky třetích zemí a o společném souboru práv pracovníků ze třetích zemí oprávněně pobývajících v některém členském státě. Na jejím základě je vydáván doklad, který bude v rámci jediného správního aktu, zahrnuje jak povolení k pobytu, tak pracovní povolení. V návaznosti na dané téma je na místě zmínit také směrnici č. 2003/109/ES se přiznává osobám, uznaným jako dlouhodobý rezident, právo volně pobývat na území ostatních členských států EU za účelem zaměstnání nebo samostatně výdělečné činnosti, studia nebo odborného vzdělávání. Získat právo na pobyt v jiném členském státě by mělo přispět k účinnému dosažení vnitřního trhu jako oblasti, ve které je zajištěn volný pohyb osob a stát se tak hlavním faktorem mobility, zejména na trhu práce Unie.<sup>110</sup>

---

<sup>110</sup> GLOGAR, Martin. *Novela zákona o pobytu cizinců na území ČR a zákona o zaměstnanosti*. [online]. 25. 3. 2016 [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: <http://www.pravniprostor.cz/zmeny-v-legislative/vyslo-ve-sbirce-zakonu/novela-zakona-o-pobytu-cizincu-na-uzemi-cr-a-zakona-o-zamestnanosti/>



## 5 Dopady volného pohybu pracovníků

Volný pohyb pracovníků přináší v globálním kontextu spoustu výhod, díky kterým dochází k jeho stále většímu rozvoji. Na druhou stranu je ale nutné uvést i nějaká negativa, která jsou s ním spojena. Následující kapitoly budou zaměřeny právě na tuto problematiku.

### 5.1 Pozitiva volného pohybu pracovníků

Více jak 14 milionů, alespoň tak to vyplývá z tiskové zprávy Evropské komise, občanů EU bydlí stabilně v jiném členském státě a volný pohyb, tedy možnost žít, pracovat a studovat kdekoli v Unii, je právem EU, kterého si Evropané váží nejvíce. Mobilita pracovní síly v EU je přínosem nejen pro samotné pracovníky, ale i pro jednotlivé ekonomiky, jakožto celky, v členských státech. Hostitelským zemím pomáhá v tom, že podnikům umožňuje zaplnit pracovní místa, která by jinak zůstala neobsazena. Mohou tak vyrábět zboží a poskytovat služby, které by jinak dodávat nemohly. Zemím původu občanů pomáhá mobilita pracovních sil tím, že díky ní získávají práci i ti, kdo by doma zaměstnání hledali hůře.<sup>111</sup>

Pro zaměstnance je nepochybný přínosem také zdokonalení se v jazykových schopnostech, popř. Naučení se jazyku novému. Tito pracovníci mají předpoklad lépe zajistit svoji rodinu a získat dovednosti a zkušenosti, které by jinak nezískali.<sup>112</sup> Z těchto zkušeností pak těží i po svém návratu domů, neboť je v dnešní době nespornou výhodou mít v životopise uvedenu zahraniční zkušenost.

Tato mobilita pracovních sil v rámci EU je rovněž nesporným přínosem do oblasti práva, jeho vývoje a úpravy. Protože jedine praxí a vznikem pracovněprávních vztahů s mezinárodním prvkem lze lépe uchopit legislativní nedostatky v této oblasti a věnovat se jim.

---

<sup>111</sup> European Comision Press Release Database. *Evropská komise podporuje volný pohyb osob* [online]. 25. 3. 2016 [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_MEMO-14-9\\_cs.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-14-9_cs.htm)

<sup>112</sup> European Comision Press Release Database. *Free movement of people: five actions to benefit citizens, growth and employment in the EU* [online]. 13. 3. 2016 [cit. 2016-03-13]. Dostupné z: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-13-1151\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-1151_en.htm)

Český statistický úřad provádí od prosince 1992 Výběrové šetření pracovních sil (dále jen VŠPS), které probíhá ve všech okresech České republiky kontinuálně v průběhu celého roku. Hlavním cílem VŠPS je získávání pravidelných informací o situaci na trhu práce, umožňujících její analýzu z různých hledisek, zejména ekonomických, sociálních a demografických.<sup>113</sup>

Od roku 2002 byly obsah a forma dotazníku VŠPS plně harmonizovány se standardem Evropské unie. Tento dotazník je tak národní modifikací celoevropského šetření Labour Force Survey (LFS). Obsah a organizace tohoto šetření LFS je podle rozhodnutí Rady (ES) 577/98 povinné pro všechny členské země EU.<sup>114</sup>

Šetření v rámci LFS je prováděno v 28 členských státech a dále je zapojen Island, Norsko a Švýcarsko. Tato šetření jsou prováděna národními statistickými úřady a centrálně se zpracovávají Eurostatem.<sup>115</sup> LFS obsahuje šetření domácností a data ohledně osob ve věku 15 let a starším a jejich participace na pracovním trhu, stejně tak také osob, které nejsou ekonomicky aktivní. Tyto údaje by měly sloužit v rámci strategie Evropa 2020.<sup>116</sup>

Významná část dat z šetření o pracovních silách je k dispozici v online databázi Eurostatu, která je pravidelně aktualizována a je zdarma.

Na základě spolupráce Komise a veřejných služeb zaměstnanosti členských států Evropského hospodářského prostoru a dalších partnerských organizací, vznikl rovněž v roce 1993 tzv. Systém EURES,<sup>117</sup> neboli „*European Employment Services*“ (Evropské služby zaměstnanosti). Jde o elektronický systém, spíše hustou komunikační síť, prostřednictvím níž lze získat informace, cenné rady a nabídky práce od zaměstnavatelů po celé Evropě.

Uchazeč o zaměstnání si může najít práci prostřednictvím tohoto portálu

---

<sup>113</sup> Český statistický úřad. *Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS)*. [online]. 13. 3. 2016 [cit. 2016-03-13]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/vykazy/vyberove\\_setreni\\_pracovnich\\_sil](https://www.czso.cz/csu/vykazy/vyberove_setreni_pracovnich_sil)

<sup>114</sup> Tamtéž

<sup>115</sup> Eurostat- Evropský statistický úřad

<sup>116</sup> Evropa 2020 – růstová strategie pro toto desetiletí

<sup>117</sup> EURES- European Employment Services neboli Evropské služby zaměstnanost

sám, či se obrátit na jednoho z více než 850 poradců EURES.

## 5.2 Negativa volného pohybu pracovníků

*„V současné době je trendem rostoucí integrace světových ekonomik na poli mezinárodní pracovní mobility. Neměli bychom očekávat emigraci jen hůře placených zaměstnanců s nízkou kvalifikací, ale rovněž i kvalifikovaných pracovníků, jako jsou vědci a inženýři.“<sup>118</sup>*

Citát zmiňuje asi jeden z největších problémů volného pohybu pracovníků. Tento problém nalezneme v anglické literatuře jako sousloví „*Brain drain*“, neboli česky „*Odliv mozků*“.

Jedná se o situaci, kdy často i vysoce kvalifikovaní pracovníci odcházejí za lepšími pracovními příležitostmi do jiných zemí. S těmito lidmi odcházejí ale také příspěvky do sociálního a daňového systému země původu. Je tedy na místě uvažovat, zda je správné dosáhnout vzdělání za podpory státu a po ukončení vzdělávacího procesu a získání kvalifikace opustit zemi a nebýt tak přínosem pro společnost, která nám umožnila osobní růst.

Dochází rovněž k problémům s kooperací sociálního zabezpečení a může se objevit předpoklad nabourávání domácího trhu levnou pracovní silou ze zahraničí.

Zajímavostí je fakt, že více jako polovina, přesněji 51 %, občanů EU podle průzkumu Standardní Eurobarometru z jara 2013,<sup>119</sup> zmiňovala nezaměstnanost jako klíčové téma této doby. Migrace dosahovala jen 10 %.

Podle tiskové zprávy Evropské komise z průzkumu Standardního Eurobarometru, provedeného na jaře roku 2015, vyplývá, že občané EU označili přistěhovalectví jako největší problém, se kterým se EU potýká. Zatímco

---

<sup>118</sup> LUNDBORG, Per. *Growth Effects of the Brain Drain*, Trade Union Institute for Economic Research, Wallingatan 38, SE 111 24 Stockholm, Sweden and Department of Economics, School of Economics and Commercial Law, Göteborg University, SE 411 80 Göteborg, Sweden.[online]. 01. 05. 2004 [cit. 2016-02-18]. Dostupné z: <http://www.snee.org/filer/papers/243.pdf>

<sup>119</sup> European Commission. *Standard Eurobarometer 79 Spring 2013*[online]. 13. 3. 2016 [cit. 2016-03-13]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/eb/eb79/eb79\\_first\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb/eb79/eb79_first_en.pdf)

nezaměstnanost dosahovala 24 procentních bodů, imigrace vzrostla o 30 %.<sup>120</sup>

---

<sup>120</sup> Tamtéž

## 6 Strategie 2020 a možný vývoj

Predikovat budoucí vývoj práva rámci EU je velice těžké. Evropská unie se nejspíše bude snažit dále ubírat kupředu a prohlubovat svazky mezi členskými zeměmi na základě integračních procesů. Evropská unie vytvořila na základě již výše zmíněných snah o hlubší integraci Strategii pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění, tzv. Evropa 2020. Navázala předešlou tzv. Lisabonskou strategií,<sup>121</sup> jejíž časový horizont vypršel v na konci roku 2010. Jedná se o stanovení cílů pro nadcházejících deset let. Mezi hlavní cíle strategie Evropa 2020, jak vyplývá ze zprávy Evropské komise, patří zejména úsilí o dosažení 75% zaměstnanosti žen a mužů ve věku od 20 do 64 let, mimo jiné i vyšší účasti mladých lidí, starších pracovníků a pracovníků s nízkou kvalifikací a lepší integraci legálních migrantů.<sup>122</sup> Plnou odpovědnost za tuto strategii nese Evropská rada, zatímco Komise má za úkol sledovat pokroky vedoucí k dosažení vytyčených cílů. Do kompetence Komise rovněž spadá předkládání návrhů, které usnadní dosažení cíle. Stěžejní úkolem Evropského parlamentu pak je spoluvytváření právních předpisů v klíčových oblastech. K naplnění vize je důležité rovněž rozšířit přístupy i na úrovni vnitrostátní, regionální a na úrovni občanské. Na vnitrostátní úrovni se jedná především o přizpůsobení legislativního rámce měnícím se formám práce (např. pracovní doba, vysílání pracovníků).<sup>123</sup>

V návaznosti na výše zmíněnou Strategii a její snahu o upevnění vazeb mezi státy a vytyčení společných cílů mimo jiné i v oblasti práce nelze nezmínit obavy z možného nárůst velkého počtu žadatelů o zaměstnání z důvodu velké migrační krize, které Evropa v současné době čelí. Evropská unie se bezesporu v budoucnu bude snažit o maximální začlenění migrantů do pracovního procesu.

Evropská unie je postavena na tradici rozšiřování práv osob třetích zemí v souvislosti s délkou jejich pobytu. Tento princip je klíčovým nástrojem integrace

---

<sup>121</sup> Lisabonská strategie- platila od roku 2000 do roku 2010. Jednalo se o strategii, která měla vytvořit z EU nejvíce dynamickou a konkurenceschopnou ekonomiku světa

<sup>122</sup> Vláda České republiky. *Strategie Evropa 2020*. [online]. 25. 3. 2016 [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/strategieevropa-2020-78695/>

<sup>123</sup> tamtéž

osob, kteří se plánují usadit v Evropské unii dlouhodobě. Vlády členských států si čím dál více uvědomují, že k snazšímu průběhu začleňování přistěhovalců do trhu práce je nezbytné zaujmout více aktivního přístupu a vyhnout se tak náporu ilegálních přistěhovalců, potažmo pracovníků.

Na druhé straně zde existuje možnost, že vlády naopak ve snaze o ochranu domácích trhů, budou přijímat přísnější opatření či mohou dokonce vznikat fyzické bariéry ohledně pobytu a případně s navázaným zaměstnáváním občanů třetích zemí. Názorným příkladem může být hranice mezi Srbskou a Maďarskou republikou. Jak se bude vyvíjet judikatura EU ve vztahu k stále zvyšujícímu se počtu migrantů je citlivou otázkou, na kterou zatím vlády zemí neznají odpověď.

## 7 Dotazníkové šetření

Na základě bakalářské práce se autorka rovněž zajímala o vnímání pracovního práva občanů, jak různých zemí EU, tak i těch mimoevropských. Respondenty níže přiložených dotazníků, které jsou k nahlédnutí v příloze této bakalářské práce, byli občané Spolkové republiky Německo, Velké Británie, USA, Jihoafrické republiky, Maďarské republiky a dalších zemí. Dotazníky byly zpracovány za podpory jazykové školy Eufkrat v Plzni.

Nejdříve byly v dotazníku položeny otázky týkající se věku, národnosti, současného místa zaměstnání. Dále byly otázky kladeny se zaměřením na zjištění skutečností, které se týkaly procesu začleňování do pracovního prostředí cizí země. Všichni dotazovaní uvedli, že sledávají proces získání povolení k pobytu a zaměstnání jako velice jednoduchý, bezproblémový a velice rychle vyřízený. Pouze občané nečlenských zemí, konkrétně USA a Jihoafrické republiky měli proces získávání povolení k pobytu a k zaměstnání přirozeně delší, tedy v řádu několika měsíců. Občan Jihoafrické republiky se v procesu získávání povolení setkal s problémem akceptace jako výpisu z rejstříku trestů. Na otázku související s diskriminací většina dotázaných odpovídala záporně. S žádnou se nesetkali. Pouze u dvou případů lze mluvit o jisté formě diskriminace. Oba dva se, bohužel, udály na území České republiky. První ze dvou se týkal ignorace ze strany banky a pošty z důvodu jazykové rozdílnosti. Druhým případem byl dotaz ohledně barvy pleti při telefonickém pohovoru s občanem Jihoafrické republiky.

Na otázku ohledně rozdílu v pracovních podmínkách země původu a země, ve které tázaný v současnosti pracuje, bylo odpovězeno rozdílně. Většina se přiklání k faktu, že pracovní podmínky jsou lepší než v zemi původu.

Čtyři ze sedmi odpovídajících neví, kde může najít svá pracovní práva. Zbylí dotazovaní uvedli jako možnost zjištění svých pracovních práv internet nebo pomoc zaměstnavatele.

V závěru dotazníku byla položena otázka o možnosti setrvání v zemi, kde právě pracují. Odpovědi byly různorodé. Tři ze sedmi respondentů uvedli, že by rádi zůstali a dva nechtějí zůstat převážně z důvodu finančního ohodnocení. Zbylí tázaní zatím netuší.

Z výše uvedených skutečností lze vyčíst, že většina respondentů dotazníku shledává pracovní podmínky, získání pracovního povolení a celkový přístup státu k nim jako uspokojující. V příloze jsou k nahlédnutí vyplněné dotazníky v originále, tedy bez překladu do českého jazyka, z důvodu ponechání autentičnosti.



## Závěr

Tato práce byla zaměřena, jak její název napovídá, na pracovní právo v kontextu evropského mezinárodního práva soukromého. Tato oblast je velice široká. Autorka se tedy rozhodla zaměřit na postavení cizinců.

Začátek práce byl zaměřen na vnitrostátní úpravou pracovního práva ve vztahu k cizincům a povinnostmi, které ze statutu cizince vyplývají. Přiblíženo bylo také téma problematiky získání zaměstnanecké a modré karty a rozdíly mezi nimi. V následné části práce se autorka soustředila na evropskou úpravu pracovního práva. Pomocí odborné literatury definovala tři oblasti pramenů této úpravy. Jednalo se o primární, sekundární a mezinárodní prameny. Zvýšená pozornost je následně kladena na rozbor Nařízení Řím I., Řím II. a Brusel I., které upravují právo rozhodné v případě střetu právních řádů jiných zemí. K určení, kterým právním řádem se bude pracovněprávní spor s mezinárodním prvek řídit, slouží kolizní a přímé normy. Těmto metodám byla věnována pozornost v navazující části práce.

Opomenuto nebylo ani postavení v rámci pracovního práva občanů Evropské unie a zemí třetího světa a rozdíly mezi nimi. Zacíleno bylo i na důsledky volného pohybu pracovních sil a jejich sociologické dopady. Zmíněna byla jak pozitiva, tak také negativa přeshraničního pohybu pracovníků.

Zkoumán byl také možný vývoj zaměstnanosti. Autorka se snažila predikovat na základě Strategie Evropa 2020, kterou vytvořila Evropská komise. Avšak v důsledku současné migrační situace lze usoudit, že dojde ze změnám a možnému odklonění od původní strategie.

Zainteresovanost autorky v problematice tohoto tématu lze pozorovat v poslední kapitole, která obsahuje dotazníkové šetření. To zahrnuje, jak zkušenosti respondentů, tak jejich vnímání celkové problematiky. Výsledky ukazují velké rozdíly v informovanosti a vnímání respondentů. A to nejen v oblasti pracovního práva, ale i v procesu začleňování do nové společnosti.

## **Resume**

The labour law, in the context of European private international law, was specifically focused on the status of foreigners as its name suggests.

First, the author dealt with the national legislation of labour law in relation to foreigners and obligations that arise from the status of foreigners. Zoomed was also the topic issues of obtaining employment and blue card and the differences between them. Part of the thesis focuses on the European regulation, which are part of the labour law. By using the professional literature it defines three areas of the sources of this adjustment, primary, secondary and international sources. Increased attention is then paid to the analysis of the Rome I. Regulation, Rome II. And Brussels I., governing law applicable in case of conflict of laws of other countries. To determine which legal system will be a labor dispute with an international element to manage, serve collision and direct standards. Those are addressed in the following part.

The position within the labour rights of EU citizens and third world countries and the differences between them cannot be forgotten. Targeting was also on the implications of free movement of labour and its sociological implications. Reference was both positives and also negatives. The author also tried to predict future development of this area on basis of the Europe 2020 Strategy, which was created by European Commission. Engagement with the author in the issue of this theme can be seen in the last respondents experience and perception of the overall problem. The results show large differences in awareness and perception of the respondents, not only in the field of labour law, but also the adoption of the new society.

## Seznam použité literatury

### Použitá literatura

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.

CIHELKOVÁ, Eva *Evropská ekonomická integrace: procesy, politiky, governance*. Vyd. 1. V Praze: Oeconomica, 2011. ISBN 978-80-245-1835-0.

Evropská sociální politika: *Cesta vpřed pro Unii: Bílá kniha*: COM (94) 333 z 27. července 1994. 1. vyd. Praha: Ústav mezinárodních vztahů, 1994. Evropská integrace v dokumentech. ISBN 80- 85864-06-1

GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 5. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-233-2

HAKENBERG, Waltraud. *Základy evropského práva*. 2., aktualiz. vyd. Praha: C. H. Beck, 2005. Beckova edice právo a hospodářství. ISBN 80-7179-924-6.

J. ALTER, Karen. *The European Court's Political Power: selected essays*. 2009. Great Briain: Oxford University Press, 2010. ISBN 978-0-19-9555835-3

KADLECOVÁ, Tereza. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978- 80-7478-341-8.

KNAPP, Viktor. *Velké právní systémy: úvod do srovnávací právní vědy*. 1 vyd. Praha: C. H. Beck, 1996. Beckovy právnické učebnice. ISBN 80-7179-089-3

KUČERA, Zdeněk. *Mezinárodní právo soukromé*. 6., opr. a dopl. vyd. Brno: Doplněk, 2004. ISBN 80-7239-167-4

PFEIFFER, Magdalena. *Kritérium obvyklého pobytu v mezinárodním právu soukromém*. Vyd. 1. Praha: Leges, 2013. Teoretik. ISBN 978-80- 87576-84-7.

POMAHÁČ, Richard. *Evropské právo: (stručný přehled)*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0576-7

ROZEHNALOVÁ, Naděžda. *Mezinárodní právo soukromé Evropské unie: (Nařízení Řím I, Nařízení Řím II, Nařízení Brusel I)*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978- 80-7478-016-5.

SOUŠKOVÁ, Milena. *Legal regulation of the labour market in the Czech Republic*. Praha: Oeconomica, 2008. ISBN 978-80-245- 1495-6.

STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zaměstnávání cizinců před vstupem ČR do EU*. 1. vyd. Praha: Pragoeduca, 2003. ESO (Pragoeduca). ISBN 80-7310-011-8  
TICHÝ, Luboš. Rainer Arnold. *Evropské právo*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2006. ISBN 9788071794301

### **Právní předpisy**

Amsterodamská smlouva pozměňující Smlouvu o Evropské Unii, Smlouvy o založení Evropských Společenství a související akty. Úř. věst. C 340 ze dne 10. 11. 1997

Bruselská úmluva o soudní příslušnosti a výkonu rozhodnutí v občanských a obchodních věcech ze dne 27. září 1968

Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod ze dne 4. listopadu 1950 ve znění Protokolů č. 11 a 14 s Protokoly č. 1, 4, 6, 7, 12 a 13

Jednotný evropský akt. Úř. věst. L 169 ze dne 29. 6. 1987

Konsolidovaná znění Smlouvy o Evropské unii a Smlouvy o založení Evropského společenství Úř. věst. C 321E, 29. 12. 2006

Konsolidované znění Smlouvy o fungování Evropské unie, *Úř. Věst. C 326, 26/10/2012 S. 0001 - 0390*

Lisabonská smlouva pozměňující Smlouvu o Evropské unii a Smlouvu o založení Evropského společenství, podepsaná v Lisabonu dne 13. prosince 2007 Úř. věst. C 306, 17. 12. 2007

Listina základních práv Evropské Unie (2010/C 83/02) CS30.3.2010 Úřední věstník Evropské unie C 83/389

Listina základních práv Evropské unie ze dne 7. prosince 2000, ve znění upraveném dne 12. prosince 2007 (2007/C 303/01)

Mezinárodní pakt o občanských a kulturních právech ze dne 16. prosince 1966

Nařízení 593/2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy

Nařízení 864/2007 o právu rozhodném pro mimosmluvní závazkové vztahy

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o

volném pohybu pracovníků uvnitř Unie

Nařízení Rady 1215/2012 o příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech

Niceská smlouva pozměňující Smlouvu o Evropské unii, Smlouvy o založení Evropských společenství a některé související akty. Úř. věst. C 80 ze dne 10. 3. 2001

Rozsudek Soudního dvora (šestého senátu) ze dne 5. února 2015. Evropská komise proti Belgickému království. Nesplnění povinnosti státem - Článek 45 SFEU - Nařízení (EU) č. 492/2011 - Volný pohyb pracovníků - Přístup k zaměstnání - Místní veřejná služba - Jazykové znalosti - Způsob dokazování. Věc C-317/14.

Římská úmluva o právu rozhodném ro smluví závazkové vztahy, otevřená k podpisu v Římě dne 19. června 1980

Sdělení Komise Evropa 2020, Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění KOM (2010) v konečném znění

Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 7/ 1995 Sb., o sjednání Evropské dohody zakládající přidružení mezi Českou republikou na jedné straně a jejich členskými státy na straně druhé

Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 7/1995 o sjednání Evropské dohody zakládající přidružení mezi Českou republikou na jedné straně a Evropskými společenstvími a jejich členskými státy na straně druhé

Sdělení Ministerstva zahraničních věcí o Evropské sociální chartě č. 14/2000 Sb. m. s.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/98/EU ze dne 13. prosince 2011 o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolení k pobytu a práci na území členského státu pro státní příslušníky třetích zemí a o společném souboru práv pracovníků ze třetích zemí oprávněně pobývajících v některém členském státě.

Směrnice Evropského pralamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 6. července 2005 o uznávání odborných kvalifikací Úřední věstník Evropské unie L 255/22

Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství ze dne 15. března 1957

Smlouva o založení Evropského společenství uhlí a oceli ze dne 18. dubna 1951

Úřední věstník Evropské unie L 343/1

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdější předpisů

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů

Zákon č. 326/1999 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 91/2012 Sb., o mezinárodním právu soukromém

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

### **Internetové zdroje**

BusinessInfo.cz. *Úprava právních vztahů s mezinárodním prvkem*. [online]. 25. 3. 2016 [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/mezinarodni-pravo-soukrome-ppbi-50788.html#!&chapter=1>.

CRHA. Martin, HRADILOVÁ. Veronika, *Římská úmluva a nařízení Řím I*. [online]. 13. 2. 2016 [cit. 2016-02-13]. Dostupné z: <https://is.muni.cz/do/rect/el/estud/praf/js09/mps/web/pages/08.html>

Český statistický úřad. *Cizinci: Počet cizinců* [online]. 25. 3. 2016 [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/cizinci/cizinci-pocet-cizincu>

Český statistický úřad. *Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS)*. [online]. 13. 3. 2016 [cit. 2016-03-13]. Dostupné z:

[https://www.czso.cz/csu/vykazy/vyberove\\_setreni\\_pracovnich\\_sil](https://www.czso.cz/csu/vykazy/vyberove_setreni_pracovnich_sil)

European Comision Press Release Database, *Evropská komise podporuje volný pohyb osob*, [online]. 25. 3. 2016 [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_MEMO-14-9\\_cs.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-14-9_cs.htm).

European Comision Press Release Database, *Free movement of people: five actions to benefit citizens, growth and employment in the EU* [online]. 13. 3. 2016 [cit. 2016-03-13]. Dostupné z: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-13-1151\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-1151_en.htm)

GLOGAR, Martin. *Novela zákona o pobytu cizinců na území ČR a zákona o zaměstnanosti*. [online]. 25. 3. 2016 [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: <http://www.pravniprostor.cz/zmeny-v-legislative/vyslo-ve-sbirce-zakonu/novela-zakona-o-pobytu-cizincu-na-uzemi-cr-a-zakona-o-zamestnanosti>.

Integrovaný portál MPSV. *Uchazeči ze třetích zemí podle občanství* (od 1. 8. 2014). [online]. 13. 3. 2016 [cit. 2016-03-13]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/eu/?\\_piref37\\_1296053\\_37\\_240407\\_240407.next\\_page=%2Findex.do&\\_piref37\\_1296053\\_37\\_240407\\_240407.statse=2000000000020&\\_piref37\\_1296053\\_37\\_240407\\_240407.statk=0&\\_piref37\\_1296053\\_37\\_240407\\_240407.send=send&\\_piref37\\_1296053\\_37\\_240407\\_240407.stat=2000000000119&\\_piref37\\_1296053\\_37\\_240407\\_240407.obdobi=B&\\_piref37\\_1296053\\_37\\_240407\\_240407.rok=2016&\\_piref37\\_1296053\\_37\\_240407\\_240407.uzemi=1000&ok=Vybrat](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/eu/?_piref37_1296053_37_240407_240407.next_page=%2Findex.do&_piref37_1296053_37_240407_240407.statse=2000000000020&_piref37_1296053_37_240407_240407.statk=0&_piref37_1296053_37_240407_240407.send=send&_piref37_1296053_37_240407_240407.stat=2000000000119&_piref37_1296053_37_240407_240407.obdobi=B&_piref37_1296053_37_240407_240407.rok=2016&_piref37_1296053_37_240407_240407.uzemi=1000&ok=Vybrat)

*Kategorie mezinárodních smluv podle jednotlivých kritérií*. [online]. 25. 3. 2016 [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: <https://is.muni.cz/do/law/shop/publikace/40140729/210-6155-Ukazka.pdf>

LUNDBORG, Per. *Growth Effects of the Brain Drain*, Trade Union Institute for Economic Research, Wallingatan 38, SE 111 24 Stockholm, Sweden and Department of Economics, School of Economics and Commercial Law, Göteborg University, SE 411 80 Göteborg, Sweden.[online]. 01. 05. 2004 [cit. 2016-02-18].

Dostupné z: <http://www.snee.org/filer/papers/243.pdf>

Ministerstvo práce a sociálních věcí, *Mezinárodní smlouvy v oblasti zaměstnanosti*. [online]. 13. 2. 2016 [cit. 2016-02-13]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1340>

NAVRÁTILOVÁ, Martina. *Implementace směrnic ve vnitrostátním právu část. I. - rozsah implementační povinnosti*. [online]. 25. 3. 2016 [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/implementace-smernic-ve-vnitrostatnim-pravu-cast-i-rozsah-implementacni-povinnosti-25334.html>

POJEROVÁ, Petra. *Rámování EU v oblasti integrace a naturalizace občanů třetích zemí*. [online]. 25. 3. 2016 [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: <http://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/ramovani-eu-v-oblasti-integrace-a-naturalizace-obcanu-tretich-zemi>.

Vláda České republiky, *Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech 120/1976 Sb. Vyhláška ministra zahraničních věcí ze dne 10. května 1976*. [online]. 25. 3. 2016 [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rlp/dokumenty/mezinarodni-pakt-o-obcanskych-a-politickych-pravech-a-mezinarodni-pakt-o-hospodarskych-socialnich-a-kulturnich-pravech-19852/>

Vláda České republiky. *Strategie Evropa 2020*. [online]. 25. 3. 2016 [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/strategieevropa-2020-78695/>.



## **Seznam příloh**

Příloha I: Questionnaire - Binnie Zeman

Příloha II: Questionnaire - Bonnie Lwanga

Příloha III: Questionnaire - Connaire Haggan

Příloha IV: Questionnaire - Jenna Smallwood

Příloha V: Questionnaire - Neville Thomas

Příloha VI: Questionnaire - Petra Henzel

Příloha VII: Questionnaire - Tom Wheeler

## **Příloha I: Questionnaire - Binnie Zeman**

Name: Binnie Zeman

Occupation: part time Esol teacher

Age: 31

Nationality: British

1. When did you come to the Czech republic?

April 2015

2. How difficult was to get the working permission for you?

I don't think it was difficult, I am married to a Czech national, I went to the foreign police and notified them I am now living in the Czech Rep, it was as easy as that. They told me to return after one year to claim a ID card etc

3. How long does it take to get that permission?

It didn't take long, I soon as I found work, I started.

4. Did you find the whole process demanding?

No not really, as I am from UK, and it's part of the EU, the process isn't that demanding

5. Do you think, that we have a better working conditions than in country of your origin?

I don't think there is a big difference, there are a lot of unions and laws to protect employees in the UK, and working conditions usually have a strict criteria. I feel it's the same here in Czech

6. Did you face any type of discrimination here (because of your nacionality, race, skin colour, sex,..)? No luckily I have not. Quite the positive actually

7. Which are, in you opinion, the biggest differences between working conditions here and in country of your origin?

As I say I don't think there is a big difference, I see that employees and employers have a code of conduct they must adhere to, only difference I have found is I felt the pay was better in the UK, but I thinks that due to the difference in economy of Czech Rep.

8. How would you evaluate working conditions for foreigners (means salary, insurance, holiday, social benefits,..) on a scale from 1 to 10?

If 10 is the worst. And what totally surprised you? In a good and bad way. My experience of work is only for Eufrat I believe they are a fair company to work for, I think things like insurance, holiday, benefits rate high like most European countries, like a 2, or 3, I have only been surprised how similar UK is to Czech Rep. It's been easy for me to adapt.

9. Do you know, where you can find your rights due to labour law?

No I don't actually, I'm guessing I could find legislation on the Internet or I could speak to my employer

10. Would you like to live and work in the Czech republic for good?

I wouldn't mind, if I had to I would.

## **Příloha II: Questionnaire - Bonnie Lwanga**

Name: Bonnie Lwanga

Occupation: Ambassador at University of Worcester in UK

Age: 23

Nationality: German

1. When did you come to the country?

I came to UK in September 2012

2. How difficult was to get the working permission for you?

Very easy as I come from a country which is in the EU.

3. How long does it take to get that permission?

It took me only a week until the letter arrived.

4. Did you find the whole process demanding?

No I got guided through the process with the help of a consultant.

5. Do you think, that we have a better working conditions than in country of your origin?

I think it's easier to change your job profession and start something new in the UK compared to Germany.

6. Did you face any type of discrimination here (because of your nationality, race, skin colour, sex,..)?

No I didn't.

7. Which are, in your opinion, the biggest differences between working conditions here and in country of your origin?

Cultural difference and the mentality. In Germany you will normally address your boss with a title compared to only the name. Here in UK its more personaly which I prefer.

8. How would you evaluate working conditions for foreigners (means salary, insurance, holiday, social benefits,..) on a scale from 1 to 10? If 10 is the worst. And what totally surprised you? In a good and bad way.

Its good. However, I don't like the fact that many shops are open on Sunday

which means that the employees also have to work on Sundays. In Germany Sunday is used as a rest day and nobody is working.

9. Do you know, where you can find your rights due to labour law?

Online.

10. Would you like to live and work in this country for good?

I can definitely see myself working in the UK in the future.

### **Příloha III: Questionnaire – Connaire Haggan**

Name: Connaire Haggan

Occupation: Teacher

Age: 35

Nationality: South African/ British Citizen

1. When did you come to the Czech Republic?

2008

2. How difficult was to get the working permission for you?

Rather easy due to my British Citizenship.

3. How long does it take to get that permission?

It was about a month, as I had problems with the acceptance of my criminal record.

4. Did you find the whole process demanding?

Not at all.

5. Do you think that we have better working conditions than in country of your origin?

In some ways yes as in there are more opportunities for work. No as in your laws really do not protect the workers in general.

6. Did you face any type of discrimination here (because of your nationality, race, skin colour, sex,..)?

Only some misconceptions as I am South African but on the whole it has been very positive.

7. Which are, in your opinion, the biggest differences between working conditions here and in country of your origin?

Lack of sick days, protection from being fired and annual wage increases.

8. How would you evaluate working conditions for foreigners (means salary, insurance, holiday, social benefits,..) on a scale from 1 to 10? If 10 is the worst. And what totally surprised you? In a good and bad way. As I private teacher you

are not able to access many of the benefits that you would in a normal job.

9. Do you know, where you can find your rights due to labour law?

No idea

10. Would you like to live and work in the Czech Republic for good?

Definitely.

#### **Příloha IV: Questionnaire – Jenna Smallwood**

Name: Jenna Smallwood

Occupation: English teacher

Age: 22

Nationality: USA

1. When did you come to the Czech republic?

For my husband's work

2. How difficult was to get the working permission for you?

It took 6 months to get my Visa so I could officially work, but it wasn't too difficult because I'm married to a Slovak.

3. How long does it take to get that permission?

6 months

4. Did you find the whole process demanding?

No, just a lot of paper work

5. Do you think, that we have a better working conditions than in country of your origin?

No, I think both countries have their benefits

6. Did you face any type of discrimination here (because of your nationality, race, skin colour, sex,..)?

No

7. Which are, in you opinion, the biggest differences between working conditions here and in country of your origin?

We don't have paid maternity leave and we have less paid time off from work

We have higher salaries and a higher minimum wage

8. How would you evaluate working conditions for foreigners (means salary, insurance, holiday, social benefits,..) on a scale from 1 to 10? If 10 is the worst. And what totally surprised you? In a good and bad way.

2

Nothing surprised me too much. Everything was what I would expect



I'm sometimes surprised by the minimum wage workers get here and in Slovakia.

9. Do you know, where you can find your rights due to labour law?

Nope

10. Would you like to live and work in the Czech republic for good?

No

## **Příloha V: Questionnaire – Neville Thomas**

Name: Neville Thomas

Occupation: Teacher

Age: 44

Nationality: British

1. When did you come to the Czech republic?

1994

2. How difficult was to get the working permission for you?

When the CZ joined the EU it became much easier.

3. How long does it take to get that permission?

It took about 2 months.

4. Did you find the whole process demanding?

I didn't, no.

5. Do you think, that we have a better working conditions than in country of your origin?

For myself, yes.

6. Did you face any type of discrimination here (because of your nationality, race, skin colour, sex,...)?

Mostly positive discrimination :)

7. Which are, in you opinion, the biggest differences between working conditions here and in country of your origin?

It is more relaxed here.

8. How would you evaluate working conditions for foreigners (means salary, insurance, holiday, social benefits,...) on a scale from 1 to 10?

If 10 is the worst. And what totally surprised you? In a good and bad way. I give it an 8. I was surprised how welcoming everyone is. Nothing bad to note, except it would be nice to receive holiday pay.

9. Do you know, where you can find your rights due to labour law?

Yes, I do.

10. Would you like to live and work in the Czech republic for good?

I've been asking myself this question for many years now :)

## **Příloha VII: Questionnaire – Petra Henzel**

Name: Petra Henzel

Occupation: Hotel Placing Agent

Age: 27

Nationality: Hungarian

1. When did you come to the country?

2014 MAY

2. How difficult was to get the working permission for you?

As an EU citizen, I did not need permission, and as I have been an au pair in the NL, I just went there through an agency and they have arranged every necessary things for me.

Only things that I needed are valid ID card, medical certificate, some references from previous employers, certificates from school, English knowledge and criminal record.

3. How long does it take to get that permission?

As no need permission It just took 2 weeks I guess to collect everything as mentioned above.

But if you are EU citizen, you do not need permission as well. You can travel, work and live free in NL, but if you want a "normal" job and not an au pair job, then of course it is an advantage if you speak many languages, including Dutch, but it is not a must, just good to have this skill (depends on the job, in Amsterdam it is no needed)

4. Did you find the whole process demanding?

NO

5. Do you think, that we have a better working conditions than in country of your origin?

In the NL definitely yes.

6. Did you face any type of discrimination here (because of your nationality, race, skin colour, sex, ...)?

Never. At the beginning it was difficult to understand them. Other habits, other language, other daily routine and system.

But everybody speaks English, they are so helpful and later when I have started to understand and speak dutch it was much easier for me.

But I've never felt I am a migrant and so on. It was a cultural exchange program for me, and one of the best experiences in my life.

7. Which are, in your opinion, the biggest differences between working conditions here and in your country of origin?

They can work in part-time jobs (especially mothers) and it is working very well. The companies are flexible with them and appreciate their job.

The salary is 10 times or even more higher than in my country, in Hungary. They have to start their day at 9 in the morning and will finish till 17:30. They have enough time with their family, if they work extra hours then they are paid with extra money. Correct deal.

I am glad I've got a good job with the same conditions in HUN after I finished my year in the NL, but of course with less salary.

8. How would you evaluate working conditions for foreigners (means salary, insurance, holiday, social benefits,..) on a scale from 1 to 10? If 10 is the worst. And what totally surprised you? In a good and bad way.

salary - depends on your job, but every job is well-appropriated and is appears in their salary (score 2-3)

insurance - one of the best health insurance systems in the world ( you have to pay high amount, and also you have your own risk) but if you have any problem than that is covered by your insurance.

Dutch people are satisfied with it. ( score 2 )

Holiday - they have a lot, they can go minimum 2-3 times per a year for a long one or one and the half week break together with their family :) (Score 1 )

Social benefits - if you have less salary, then you can get back the taxes from the state and also you have to pay for insurance but you get the same amount back month by month, even with extras as well (score 1 ).

9. Do you know, where you can find your rights due to labour law?

<https://www.cfe-eutax.org/taxation/labor-law/netherlands>

There is always somebody who you can ask before you sign any contract with your company. Everybody will help for sure.

But also in special cases you can ask your Embassy as well / or a lawyer. Just feel free to ask, Dutch people like if you are opened and not afraid.

10. Would you like to live and work in this country for good?

At this moment I have a job in Hungary, but later who knows? It is possible, I really like them, will see what future brings.

### **Příloha VIII: Questionnaire – Tom Wheeler**

Name: Tom Wheeler

Occupation: English teacher (self employed)

Age: 31

Nationality: UK

1. When did you come to the Czech republic?

January 2015

2. How difficult was to get the working permission for you?

Very easy

3. How long does it take to get that permission?

It took one week in total

4. Did you find the whole process demanding?

No, but I was assisted by a Czech speaker. It would have been close to impossible without a Czech speaker.

5. Do you think, that we have a better working conditions than in country of your origin?

Yes, in the education sector. For shift workers and office workers, no.

6. Did you face any type of discrimination here (because of your nationality, race, skin colour, sex,..)?

Some services were unwilling to help me because I do not speak Czech. Banks, post office, insurance... They would not even try to communicate with me. This is really different to the UK - people take pride in trying to help.

7. Which are, in you opinion, the biggest differences between working conditions here and in country of your origin?

In the UK, people leave the workplace and continue working in the evening at home and also the weekends. In England as a teacher I worked from 7:00-19:00 at school and up to 23:00 at home every day. I would also work one day of the weekend.

8. How would you evaluate working conditions for foreigners (means salary, insurance, holiday, social benefits,..) on a scale from 1 to 10?

If 10 is the worst. And what totally surprised you?

In a good and bad way. 7 - I am self-employed so do not get any benefits for

insurance. I can take holiday whenever I choose and the salary is ok. I am most surprised that people start work at 6am.

9. Do you know, where you can find your rights due to labour law?

I have no idea.

10. Would you like to live and work in the Czech republic for good?

I would not. I do not make enough money when converted to £.