

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP), pracovní podmínky zaměstnanců

Cíl kapitoly:

Po nastudování textu je třeba, abyste byli seznámeni s obsahem pojmu bezpečnost a ochrana zdraví při práci, dovedli charakterizovat obsah povinností zaměstnavatele i zaměstnance v této oblasti. Dále si musíte uvědomit, že i přes zásadu rovnoprávnosti v postavení zaměstnanců jsou pracovní podmínky zaměstnankyň a mladistvých upraveny poněkud odlišně. Je třeba také znát, že každý zaměstnavatel je povinen vytvářet zaměstnancům řádné pracovní podmínky a dbát o jejich odborný rozvoj.

BOZP

Hlavním cílem zajišťování BOZP ([§§ 101-102 ZP](#)) je předcházet a omezovat rizika, ohrožující či poškozující život a zdraví zaměstnanců při práci. Péče o BOZP je nedílnou a rovnocennou součástí pracovních povinností vedoucích zaměstnanců na všech stupních řízení v rozsahu svých funkcí. Zaměstnavatel je povinen provádět pravidelnou kontrolu úrovně BOZP. Pokud je k tomu odborně způsobilý, plní úkoly sám zaměstnavatel, pokud způsobilý není, je nutné ustanovit odborně způsobilého zaměstnance s kvalifikací (tzv. bezpečnostní technik).

Zaměstnavatel je povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a přijímat opatření k předcházení rizikům a dále opatření pro případ mimořádných událostí (havárie, požáry, povodně). Povinnost zaměstnavatele zajišťovat BOZP se vztahuje na všechny fyzické osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích.

Povinnosti zaměstnavatele [§§ 103-105 ZP](#)

Mezi nejdůležitější povinnosti zaměstnavatele patří:

- nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž výkon by neodpovídal jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.
- zajistit školení o předpisech BOZP, ověřovat jejich znalosti, soustavně kontrolovat jejich dodržování.
- zajistit poskytnutí první pomoci.
- zajistit dodržování zákazu kouření na pracovišti ([zák. 379/2005 Sb.](#)).

- poskytovat zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky a udržovat je v použitelném stavu (oděv, obuv, čisticí prostředky, aj.) - podrobnosti stanoví **nař. vl. 495/2001 Sb.** Zaměstnavatel je poskytnout zaměstnanci bezplatně podle vlastního seznamu zpracovaného na základě konkrétních podmínek práce, nesmí je nahrazovat finančním plněním,
- umístit na pracovištích bezpečnostní značky a signály,
- vyšetřit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu za účasti zaměstnance a přijmout opatření proti opakování.
- **při pracovních úrazech a nemocech z povolání** (nař. vl. **201/2010 Sb.**),
 - evidovat v knize úrazů všechny úrazy i když nezpůsobily pracovní neschopnost nebo způsobily pracovní neschopnost nepřesahující 3 kalendářní dny,
 - vyhotovit záznam o úrazu jde-li o pracovní úraz s pracovní neschopností delší než 3 kalendářní dny nebo smrtelný úraz,
- dodržovat bezpečnostní a hygienické limity na pracovní prostředí (rozměry, povrch, osvětlení, úklid, větrání místností aj.) a sledovat pravidelným měřením hodnoty rizikových faktorů (hluk, záření, teplo, vlhkost, chemické faktory) a poskytovat ochranné nápoje - podrobnosti stanoví nař. vl. **361/2007 Sb.**,
- kontrolovat technický stav zařízení a odstraňovat zjištěné závady.

Práva a povinnosti zaměstnanců § 106 ZP

Zaměstnanci mají právo na zajištění BOZP, právo a povinnost podílet se na vytváření zdravého a bezpečného zdravotního prostředí.

Každý zaměstnanec je povinen zejména:

- účastnit se školení BOZP
- podrobit se pracovnělékařským prohlídkám
- dodržovat předpisy a pokyny k zajištění BOZP
- dodržovat při práci stanovené pracovní postupy a pokyny zaměstnavatele
- používat osobní ochranné pracovní pomůcky
- oznamovat nadřízenému nedostatky a závady na pracovištích
- nepožívat alkoholické nápoje a jiné návykové látky na pracovišti a v pracovní době i mimo pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště
- nekouřit na pracovištích a v jiných prostorách, kde pracují také nekuřáci

- podrobit se na pokyn stanoveného vedoucího zaměstnance zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek

Kontrolu nad stavem BOZP provádějí:

- *Odborové organizace, případně zástupci pro oblast BOZP - na všech pracovištích kontrolují plnění povinností v BOZP, pokyny k odstranění závad.*
- *Státní odborný dozor.*
- *Státní úřad inspekce práce jako ústřední orgán státní správy v oblasti dozoru, nad bezpečností práce a technických zařízení, kterému jsou podřízeny oblastní inspektoráty bezpečnosti práce. [Zákon 251/2005 Sb., o inspekci práce](#) stanoví působnost inspektorátu a úřadů, práva a povinnosti při jejich kontrole. Dále jsou zde klasifikovány přestupky zaměstnavatele a stanoveny výše pokut na úseku rovného zacházení, odměňování, náhrad, pracovní doby a dovolené.*

Tyto nezávislé orgány mají právo vstupovat do všech prostorů zaměstnavatele, vyžadovat potřebné podklady a nařizovat odstranění zjištěných závad a v případě zjištění porušení předpisů v BOZP mohou inspektoráty práce udělit zaměstnavateli příslušnou pokutu.

Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců

Pracovní podmínky zaměstnankyň [§ 238 - 242 ZP](#)

I přes rovnoprávné postavení žen a mužů je nutno u zaměstnaných žen přihlížet k biologickým a také společenským rozdílům mezi muži a ženami, což odůvodňuje potřebu zvláštní úpravy.

Zaměstnankyně nesmějí být zaměstnány:

- pracemi, které ohrožují jejich mateřství

Těhotné zaměstnankyně a matky do konce 9. měsíce po porodu nesmějí být zaměstnávány pracemi fyzicky nepřiměřenými nebo těmi, které ohrožují jejich mateřské poslání.

Zaměstnavatel je povinen tyto ženy převést dočasně na jinou vhodnou práci, při níž žena může dosahovat stejného výdělku. Při nižším výdělku se jí poskytuje vyrovnávací příspěvek (dávka nemocenského pojištění).

Těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o dítě do 8 let a osamělé do 15 let smějí být vysílány na pracovní cestu mimo obvod obce svého bydliště jen se svým souhlasem. Přeložit je může zaměstnavatel jen na jejich žádost.

Požádá-li těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě do 15 let o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět její žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

Matce, která své dítě kojí, je zaměstnavatel povinen poskytnout kromě přestávek v práci zvláštní přestávky ke kojení.

Pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců [§§ 243-247 ZP](#)

Zaměstnavatelé jsou povinni zvláštní úpravou vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností mladistvých. Zaměstnavatel může zaměstnávat mladistvé pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji. Důležitou součástí ochrany mladistvých je zabezpečení lékařských vyšetření pro mladistvé

Mladistvým jsou zakázány:

- práce přesčas
- práce v noci
- práce v podzemí při těžbě nerostů
- práce při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu.

Péče o zaměstnance

Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, zejména:

- zajistit pracovnělékařské služby
- umožnění stravování ve všech směnách
- péče o odborný rozvoj zaměstnanců

Prohlubování kvalifikace [§ 230 ZP](#)

Prohlubováním kvalifikace se rozumí její průběžné doplňování, udržování a obnovování již získané kvalifikace. Zaměstnanec je povinen prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce a

zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci za tímto účelem účast na školení a studiu. Pokud by zaměstnanec odmítl svoji kvalifikaci prohlubovat, jednalo by se o porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů. Náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace hradí zaměstnavatel.

Zvýšení kvalifikace [§ 231 ZP](#)

Zvýšením kvalifikace se rozumí změna hodnoty kvalifikace, taktéž její získání nebo rozšíření. Zvýšení musí být vždy v souladu s potřebou zaměstnavatele. Speciální úpravu stanoví zvláštní právní předpisy, jedná se zejména o pedagogické a zdravotnické profese.

ZP upravuje minimální nároky zaměstnance. Vyšší, příp. další pracovní úlevy a hmotné zabezpečení lze sjednat ve smlouvě. Pracovní volno s náhradou mzdy (platu) přísluší:

- k účasti na vyučování
- k vykonání zkoušky
- na vypracování a obhajobu závěrečné písemné práce
- na přípravu a vykonání závěrečné zkoušky

Kvalifikační dohoda [§§ 232- 234 ZP](#)

Kvalifikační dohoda se uzavírá v souvislosti se zvyšováním kvalifikace a může být uzavřena i při prohlubování kvalifikace, jestliže předpokládané náklady dosahují alespoň 75 000 Kč.

Tato písemná dohoda musí obsahovat závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace a závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele po sjednanou dobu (nejdéle po dobu 5 let) nebo uhradit náklady spojené se zvýšením kvalifikace a dále:

- druh kvalifikace, způsob zvýšení nebo prohloubení
- doba setrvání u zaměstnavatele po ukončení kvalifikace
- druhy nákladů a celkovou částku nákladů, kterou bude zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli, pokud nesplní svůj závazek setrvat v zaměstnání

ZP taxativně vyjmenovává doby, které se do doby setrvání zaměstnance v zaměstnání nezapočítávají a případy, kdy povinnost zaměstnance k náhradě nákladů nevzniká.

Shrnutí kapitoly

- K základním sociálním právům patří právo zaměstnanců na uspokojivé pracovní podmínky.
- Péče o zdraví a bezpečnost při práci zaměstnanců patří mezi nejdůležitější povinnosti zaměstnavatele.
- Vykonávaná práce by neměla ohrožovat život nebo zdraví zaměstnanců, neboť rizikovým faktorům práce je možné do určité míry předcházet.
- Vzhledem k fyziologickým a sociálním zvláštnostem je věnována zvýšená ochrana zaměstnankyním a mladistvým.
- Zaměstnavatel pečuje o odborný rozvoj zaměstnanců.
- Zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít písemnou kvalifikační dohodu při zvyšování, příp. prohlubování kvalifikace.

Otázky k zamyšlení

1. Které povinnosti při dodržování BOZP má zaměstnavatel a které zaměstnanec?
2. Jakou pravomoc v oblasti BOZP mají odborové orgány?
3. Kdo vykonává státní odborný dozor nad BOZP a co tento dozor obsahuje?
4. Jak je v ZP upraven zákaz kouření a zákaz požívání alkoholu na pracovištích?
5. Jak má zaměstnavatel postupovat při zjištění, že zaměstnanec pracuje pod vlivem alkoholu nebo jiné návykové látky?
6. Který pracovní úraz musí být evidován a který registrován?
7. Jaké jsou povinnosti zaměstnavatele v oblasti péče o zaměstnance?
8. Ve kterých případech lze uzavřít kvalifikační dohodu?

Kolektivní pracovní právo

Cíl kapitoly:

Cílem kapitoly je, abyste pochopili strukturu, principy a pravomoci odborových organizací a rad zaměstnanců. Dále je třeba si ujasnit smysl kolektivního vyjednávání, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy a zvládnout řešení kolektivních sporů. Nutné je také seznámit se s podmínkami, za kterých může být vyhlášena stávka nebo výluka.

Odborové organizace

Odborové organizace mají postavení účastníka (zástupce zaměstnanců) v pracovněprávních vztazích obdobně jako zaměstnavatel a zaměstnanec. Z tohoto postavení jim vyplývá právo jednat za zaměstnance v pracovněprávních vztazích včetně kolektivního vyjednávání. Jsou budovány na principu svobody sdružování (nikdo nesmí být nucen vstoupit, vystoupit, dobrovolný výběr organizace) a zásadě nezávislosti (bez zásahu státu nebo zaměstnavatelů ohledně vzniku, činnosti a vnitřních záležitostí).

Odborové organizace jsou veřejně prospěšné právnické osoby. Odborová organizace je založena přijetím stanov. Podmínkou je, že alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru. Vzniká dnem zápisu do veřejného rejstříku.

Za odborovou organizaci jedná orgán, určený jejími stanovami. Za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů. Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, je zaměstnavatel povinen plnit povinnosti (informování, projednání, souhlas) vůči všem odborovým organizacím. Ve vztazích týkajících se jednotlivých zaměstnanců, jedná za konkrétního zaměstnance ta odborová organizace, jíž je zaměstnanec členem.

Pravomoci odborové organizace

- vystupovat v pracovněprávních vztazích včetně kolektivního vyjednávání [§ 286 ZP](#)
- právo uzavřít kolektivní smlouvu [§ 22 ZP](#)
- právo účasti a kontroly na řešení otázek BOZP [§ 322 ZP](#)
- právo na informace a projednání [§ 287 ZP](#)
- právo na spolurozhodování (čerpání FKSP) [§ 225 ZP](#).

Hierarchie odborových orgánů

1. podnikové odborové organizace na úrovni podniku (základní organizace)
2. odborové svazy (odvětvové nebo profesní) mají celorepublikovou působnost a v podnikatelské sféře sjednávají s organizacemi zaměstnavatelů odvětvové kolektivní smlouvy vyššího stupně
3. odborové konfederace sdružují profesní odborové svazy. Největší z nich je Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS). Má pravomoc jednat s představiteli státu, uzavírat generální dohodu se sociálními partnery a vládou, zastupovat členy v tripartitě a v mezinárodních organizacích. Je zaměřena především na sociální politiku.

Tripartita - v současnosti působí v ČR jako tripartitní orgán Rada hospodářské a sociální dohody, která je platformou pro sociální dialog mezi subjekty:

- zaměstnanci (zastoupenými odbory)
- zaměstnavateli (zastoupenými sdružením zaměstnavatelů)
- státem (zastoupeným vládou).

Rada zaměstnanců, zástupce pro oblast BOZP [§ 281 ZP](#)

U každého zaměstnavatele (bez ohledu na počet zaměstnanců), u něhož nepůsobí odborová organizace se umožňuje zvolení rady zaměstnanců a zástupce pro BOZP, která může na pracovišti působit i vedle odborové organizace.

Tito zástupci zaměstnanců ale **nemají právní subjektivitu** a nemohou tudíž jednat s právními důsledky (kolektivně vyjednávat). Plní pouze úlohu prostředníka mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci pro usnadnění informování a projednávání.

Počet členů je vždy lichý (Rada zaměstnanců má nejméně 3, nejvýše 15 členů) a dále je možné ustanovit nejvýše jednoho zástupce BOZP na 10 zaměstnanců. Funkční období těchto institucí trvá 3 roky. Volby vyhlašuje zaměstnavatel, zákoník práce podrobně upravuje proceduru voleb.

Evropská rada zaměstnanců [§ 294 ZP](#)

Povinnost poskytovat nadnárodní informace a projednání se vztahuje na zaměstnavatele s působností na území členského státu EU. Jedná se o zaměstnavatele, který má alespoň 1 000 zaměstnanců a alespoň ve dvou členských státech po 150 zaměstnancích.

Rada má nejméně 3 a nejvíce 30 členů. ZP uvádí podrobněji přístup k nadnárodním informacím. Tato ustanovení se nepoužívají pro evropskou společnost (zák. 627/2004 Sb.).

Kolektivní vyjednávání

Cílem kolektivního vyjednávání je uzavření kolektivní smlouvy. Vzhledem k tomu, že odborová organizace zastupuje všechny zaměstnance, má právo uzavřít kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni ([§§ 22-29 ZP](#)).

Kolektivní smlouva je:

- podniková - uzavřená mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací
- vyššího stupně - uzavřená mezi organizací zaměstnavatelů a odborovou organizací (např. svaz podnikatelů a odborový svaz).

Podniková kolektivní smlouva je neplatná v té části, která upravuje práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně. Kolektivní smlouva nemůže ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům.

Kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná pro členy příslušného svazu zaměstnavatelů po vyhlášení sdělení ve Sbírce zákonů pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví.

V kolektivní smlouvě rozeznáváme dva druhy závazků:

- *normativní*, ze kterých vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům (např. mzdové nebo platové podmínky). Tyto závazky jsou pramenem práva, stejně jako zákon a prováděcí předpisy a lze je uplatnit jako ostatní práva zaměstnanců soudně individuální žalobou
- *smluvní*, které zakládají závazky pouze mezi smluvními stranami (odborový orgán - zaměstnavatel), např. vybudovat tělocvičnu pro zaměstnance. Z těchto závazků nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům a řeší se jako kolektivní spory podle zákona o kolektivním vyjednávání.

Příklad

Obsah kolektivní smlouvy není stanoven žádným předpisem, obvykle se v ní řeší tyto oblasti:

- *mzda, minimální mzda, odměny*
- *pracovní doba, její zkrácení bez snížení mzdy*
- *dovolená, její prodloužení*
- *výhodnější podmínky při překážkách v práci*
- *péče o zaměstnavatele*
- *vzdělávání zaměstnanců, rekvalifikace, kurzy*
- *čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb.*

Kolektivní smlouva musí být písemná a podepsána smluvními stranami, pro které je závazná. Může být uzavřena na dobu určitou nebo na dobu neurčitou s výpovědní dobou v délce 6 měsíců. Kolektivní smlouvu není možné nahradit jinou smlouvou.

Postup při uzavírání kolektivních smluv upravuje zákon o kolektivním vyjednávání. Kolektivní vyjednávání je zahájeno předložením písemného návrhu kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran. Druhá strana je povinna na návrh písemně odpovědět, nejpozději do 7 pracovních dnů a vyjádřit se k těm návrhům, které nepřijala. Smluvní strany jsou povinny vzájemně spolupracovat a poskytovat si další požadovanou součinnost. Je povinností účastníků kolektivní smlouvy seznámit s jejím obsahem zaměstnance, nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Totéž platí i u přijatých změn.

Smluvní strana na straně zaměstnavatelů je povinna odevzdat k uložení na MPSV ČR kolektivní smlouvu vyššího stupně. Uložení této smlouvy se oznamuje ve Sbírce zákonů a zpřístupní se na internetových stránkách **www.mpsv.cz**.

Kolektivní spory

Kolektivní spory vznikají:

- o uzavření kolektivní smlouvy
- o plnění závazků smluvních stran kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům

Fáze řešení sporu

1. Řízení před zprostředkovatelem je obligatorní.

Nedohodnou-li se smluvní strany na zprostředkovateli, určí jej na návrh kterékoli strany MPSV ČR ze seznamu zde vedeného. Úkolem zprostředkovatele je písemně navrhnout smluvním stranám řešení sporu (ne spor vyřešit), a to do 15 dnů ode dne přijetí žádosti zprostředkovatelem.

Řízení je:

- úspěšné, jestliže strany přijmou navržené řešení
- neúspěšné, jestliže
 - spor není vyřešen do 30-ti dnů ode dne zahájení řízení
 - strany nepřijmou řešení navrhované zprostředkovatelem.

2. Řízení před rozhodcem (při neúspěšnosti řízení před zprostředkovatelem)

Zahájení řízení se uskuteční na základě:

- písemné společné žádosti obou stran o rozhodnutí sporu
- rozhodnutí MPSV o určení rozhodce, nedohodnou-li se strany na jeho osobě.

Rozhodce zapsaný v seznamu MPSV nesmí dříve působit v témže sporu jako zprostředkovatel. Rozhodce vydá v mezích návrhů smluvních stran rozhodnutí do 15 dnů ode dne zahájení řízení.

Důsledky rozhodnutí:

- řízení ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy - tato je uzavřena doručením rozhodnutí rozhodce, není již možný opravný prostředek.
- řízení o plnění z kolektivní smlouvy - proti rozhodnutí rozhodce je možno podat do 15ti dnů ode dne doručení návrh na jeho zrušení nebo změnu příslušnému krajskému soudu.

Krajní prostředky řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy:

Stávka je částečné nebo úplné přerušení práce zaměstnanci.

Zahájení stávky vyhláší odborová organizace, jestliže se stávkou souhlasí alespoň 2/3 zaměstnanců zúčastněných na hlasování o stávce za předpokladu, že se hlasování zúčastnila alespoň polovina všech zaměstnanců. Alespoň 3 pracovní dny předem musí písemně oznámit zaměstnavateli:

- kdy bude stávka zahájena
- důvody a cíle stávky
- seznam oprávněných zástupců odborů
- počet zaměstnanců, kteří se stávky zúčastní
- seznam pracovišť, která nebudou v provozu.

Zaměstnanci nesmí být bráněno účastnit se stávky, ani nesmí být donucován k účasti na stávce. V době účasti na stávce nepřísluší účastníku stávky mzda, náhrada mzdy ani nemocenské dávky. V průběhu stávky nesmí zaměstnavatel přijmout náhradu za účastníky stávky na jejich pracovní místa. Zákon stanoví, z jakých procesních důvodů a pro které kategorie zaměstnanců je stávka nezákonná. Odborová organizace, která stávku vyhlásila, odpovídá zaměstnavateli za škodu, která mu stávkou vznikla.

Příslušný krajský soud na návrh zaměstnavatele rozhodne, zda je stávka:

- zákonná - omluvená nepřítomnost v zaměstnání
- nezákonná - neomluvená nepřítomnost v zaměstnání (po právní moci rozhodnutí soudu).

Výluka je částečné nebo úplné zastavení práce zaměstnavatelem.

Zaměstnavatel musí alespoň 3 pracovní dny předem oznámit odborovému orgánu a zaměstnancům zahájení výluky, její rozsah, důvody, cíle a jmenný seznam zaměstnanců.

Příslušný krajský soud rozhodne, zda je výluka:

- zákonná - zaměstnanci přísluší náhrada mzdy pouze ve výši průměrného výdělku
- nezákonná - zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši celého průměrného výdělku.

Shrnutí kapitoly

- Kolektivní pracovní právo upravuje právní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, reprezentovanými odborovou organizací.

- Zaměstnanci se mohou svobodně sdružovat v odborových organizacích, jejichž úkolem je prosazovat a hájit zájmy zaměstnanců.
- Kolektivní vyjednávání jsou jednání o uzavření kolektivních smluv, které závazně upravují pracovní podmínky pro realizaci pracovního procesu všech zaměstnanců.
- Při řešení kolektivního sporu probíhá nejdříve povinně řízení před zprostředkovatelem, v případě neúspěšného jednání může dále probíhat jednání před rozhodcem.
- Krajní prostředky řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy jsou na straně zaměstnanců stávková a na straně zaměstnavatele výlučka.

Otázky k zamyšlení

1. Které pracovněprávní záležitosti musí zaměstnavatel projednat s odborovými organizacemi?
2. Kolik odborových organizací může na pracovišti fungovat a jakými pravidly se potom řídí?
3. Co znamená tripartita?
4. Jaké existují kolektivní smlouvy? Popište postup při jejich uzavírání.
5. Která část kolektivních smluv bude pramenem práva?
6. Je zprostředkovatel povinen vyřešit kolektivní spor?
7. Proti kterému rozhodnutí rozhodce není již možný opravný prostředek?
8. Kde je upraveno právo na stávkou?
9. Kterí zaměstnanci jsou ze stávkou vyloučeni?

Samostudium

1. Seznamte se s ustanoveními občanského zákoníku o spolku, která se vztahují na odborové organizace ([§§ 214 - 302 OZ](#)).
2. Prostudujte ustanovení, o jakých skutečnostech je zaměstnavatel povinen informovat a co je povinen projednat ([§ 287 ZP](#)).
3. Seznamte se podrobněji s přestupem k nadnárodním informacím ([§§ 288 - 299 ZP](#)).

Právní úprava zaměstnanosti

Cíl kapitoly:

Po seznámení se s právní úpravou práva na zaměstnání byste měli pochopit postup, který realizují úřady práce při zabezpečování práva na zaměstnání. Dále byste měli být schopni stanovit podmínky, při jejichž splnění přísluší uchazeči o zaměstnání podpora v nezaměstnanosti.

Právní úprava zaměstnanosti

Právo na práci je jedno ze základních sociálních práv občanů. Je obsaženo ve Všeobecné deklaraci lidských práv OSN, v Evropské sociální chartě Rady Evropy, v celé řadě úmluv Mezinárodní organizace práce a také v Listině základních práv a svobod ČR.

Zákon o zaměstnanosti v souladu s právem Evropských společenství upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti ([§ 1 ZOZ](#)). *Státní politika zaměstnanosti* v ČR zahrnuje zejména zabezpečování práva na zaměstnání, sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti, hospodaření s prostředky a usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území ČR ([§ 2 ZOZ](#)). Kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti vykonávají Státní úřad inspekce práce, oblastní inspektoráty práce, generální ředitelství Úřadu práce ČR a jeho krajské pobočky.

Účastníci právních vztahů zaměstnanosti jsou ([§ 3 ZOZ](#)):

- a. *Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR*: MPSV je řídicím, metodickým a kontrolním orgánem na úseku zaměstnanosti a vypracovává koncepci státní politiky zaměstnanosti. Řídí Úřad práce ČR – generální ředitelství, který má 14 krajských poboček. V čele stojí generální ředitel, kterého jmenuje a odvolává ministr MPSV. Poskytují komplexní služby při realizaci státní politiky zaměstnanosti, neboť znají nejlépe místní podmínky vývoje trhu práce v regionu.
- b. *fyzické osoby*: státní občané ČR nebo občan EU a jeho rodinný příslušník, kteří mají stejné postavení jako občan ČR. Je umožněno i zaměstnávání cizinců, kterým je povolen pobyt na našem území od Policie ČR. Povolení k zaměstnání vydává cizincům úřad práce, v jehož obvodu bude zaměstnání vykonáváno. Přihlíží přitom k situaci na trhu práce v příslušném regionu a vydá povolení za předpokladu, že se jedná o volné pracovní místo, které s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo dočasný nedostatek volných pracovních sil nelze obsadit

jinak. Na vydání povolení k zaměstnání není právní nárok. Povolení k zaměstnání může úřad práce odejmout, jestliže cizinec vykonává práci v rozporu s povolením k zaměstnání.

- c. *zaměstnavatelé*: zaměstnavající fyzické osoby v pracovněprávním vztahu
- d. *další právnické a fyzické osoby*: které vykonávají činnost na úseku zaměstnanosti, a to zejména agentury práce. Evidenci agentur práce, kterým bylo vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání, vede Úřad práce ČR.

Právo na zaměstnání

Právem na zaměstnání ([§ 10 ZOZ](#)) je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází na zaměstnání v pracovněprávním vztahu. Fyzická osoba má právo svobodné volby zaměstnání a jeho výkonu na celém území ČR nebo si může zabezpečit zaměstnání v zahraničí. Účastníci právních vztahů jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami, uplatňujícími právo na zaměstnání a je zakázána jejich přímá i nepřímá diskriminace ([§ 4 ZOZ](#)).

Zprostředkování zaměstnání

Zprostředkováním zaměstnání se rozumí vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a také činnost poradenská a informační v oblasti pracovních příležitostí. Krajské pobočky Úřadu práce ČR nebo agentury práce spolupracují při zprostředkovatelské činnosti na celém území ČR, z území ČR do zahraničí a ze zahraničí na území ČR a to podle právních předpisů upravujících volný pohyb osob v rámci Evropské unie ([§ 14 ZOZ](#)). Krajská pobočka může zprostředkovávat zaměstnání uchazečům prostřednictvím agentury práce, tzv. sdílené zprostředkování zaměstnání na základě písemné dohody mezi krajskou pobočkou a agenturou.

Fyzická osoba má právo na zprostředkování **vhodného zaměstnání**, kterým je zaměstnání ([§ 20 ZOZ](#)):

- které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti
- jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % (v evidenci déle než 1 rok nejméně 50%) stanovené týdenní pracovní doby
- které je sjednáno na dobu neurčitou nebo dobu určitou delší než 3 měsíce

- které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání

Zájemce o zaměstnání ([§ 22 ZOZ](#)) je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem (osobně, písemně) požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kteroukoli krajskou pobočku Úřadu práce ČR na území ČR.

Uchazeč o zaměstnání ([§ 24 ZOZ](#)) je fyzická osoba, která osobně, písemně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce ČR, v jehož obvodu má bydliště a při splnění zákonem stanovených podmínek je zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. Zákon vyjmenovává osoby, které se nemohou stát uchazeči o zaměstnání a dále doby, ve kterých nemůže být fyzická osoba uchazečem o zaměstnání ([§ 25 ZOZ](#)). Uchazeč je povinen poskytovat úřadu práce na jeho vyzvání potřebnou součinnost.

Zařazení a vedení v evidenci uchazečů nebrání ([§ 26 ZOZ](#)):

- výkon činnosti v pracovním nebo služebním poměru, jestliže měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy,
- výkon činnosti na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, pokud za období, na které byly sjednány, měsíční odměna nebo průměrná měsíční odměna nepřesáhne polovinu minimální mzdy

Uchazeč je povinen úřadu práce výkon této činnosti, její rozsah a výši odměny ohlásit a doložit. V případě výkonu více činností se odměny sčítají.

Uchazeč o zaměstnání může být z evidence rozhodnutím vyřazen z důvodů uvedených v [§ 30 ZOZ](#) a znovu do ní může být zařazen nejdříve po uplynutí doby 6 měsíců ode dne vyřazení.

Vyřadit jej lze, jestliže bez vážných důvodů (např. péče o dítě do 4 let, zdravotní stav), neplní-li povinnosti stanovené zákonem o zaměstnanosti např.:

- odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání nebo na rekvalifikaci
- odmítne se podrobit vyšetření svého zdravotního stavu ve smluvním zdravotnickém zařízení určeném úřadem práce

- maří součinnost s krajskou pobočkou Úřadu práce ČR (nedostavuje se na kontaktní místo veřejné správy)
- vykonává *nelegální* práci (nevykonává závislou práci na základě pracovněprávního vztahu).

Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují ([§ 33 ZOZ](#)). S těmito uchazeči může úřad práce vypracovat individuální akční plán, směřující ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče na trhu práce.

Osoby se zdravotním postižením mají právo na zvláštní pracovní úpravu ([§ 67 ZOZ](#)). Pro tyto osoby mohou zaměstnavatelé na základě dohody s úřadem práce vytvořit chráněné pracovní místo, které musí být provozováno po dobu nejméně 3 let a na jeho vytvoření může úřad práce poskytnout příspěvek. Zaměstnavateli, který zaměstnává více než 50% osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob. Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci musí vyhradit povinný 4% podíl pracovních míst pro zdravotně postižené občany. Neplní-li tuto povinnost, mohou odebírat výrobky od organizací zaměstnávající osoby se zdravotním postižením, jinak musí provést odvod do státního rozpočtu v zákonem stanovené výši.

Podpora v nezaměstnanosti

Podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci upravují ustanovení [§ 39–57](#) zákona o zaměstnanosti.

Nárok na podporu má uchazeč o zaměstnání při splnění stanovených podmínek ode dne podání písemné žádosti o podporu. Podmínkou získání je splnění **čekací doby**, tak že v posledních **2 letech** před zařazením do evidence uchazečů vykonával uchazeč alespoň **12 měsíců** zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, u které bylo odváděno pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Do předchozího zaměstnání se započítává i *náhradní doba* zaměstnání (např. osobní péče o dítě do 4 let).

Nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá ten uchazeč o zaměstnání, se kterým v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání, zaměstnavatel skončil pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. ([§ 52g](#), [55/1b](#), [§ 301a ZP](#)). Nárok na podporu nemá také ten uchazeč,

který bez vážného důvodu opakovaně sám ukončil vhodné zaměstnání, které mu bylo zprostředkováno nebo vykonává některou výdělečnou činnost.

Podpůrčí doba, po kterou je poskytována podpora:

- do 50 let – 5 měsíců
- od 50 do 55 let – 8 měsíců
- nad 55 let – 11 měsíců

Uchazeč o zaměstnání po uplynutí podpůrčí doby má nárok na podporu v nezaměstnanosti, pokud po uplynutí podpůrčí doby nastoupil do zaměstnání nebo vykonával výdělečnou činnost, v trvání alespoň 6 měsíců. Po uplynutí podpůrčí doby je uchazeč o zaměstnání nadále evidován u úřadu práce, podpora mu však nenáleží. Podpora také nepřísluší po dobu poskytování odstupného z posledního zaměstnání.

Výše podpory v nezaměstnanosti (počítá se z průměrného čistého měsíčního výdělku z posledního zaměstnání) činí:

- první 2 měsíce 65 %
- další 2 měsíce 50 %
- zbývající měsíce 45%
- po celou dobu rekvalifikace 60 %

Příklad

Uchazeč o zaměstnání měl v posledním zaměstnání průměrný čistý výdělek 14 529 Kč. První 2 měsíce mu náleží podpora ve výši 9 444 Kč měsíčně. Ve třetím a čtvrtém měsíci bude mít podporu 7 264 Kč. A po zbytek podpůrčí doby bude mít podporu 6 538 Kč.

V případě, že uchazeč o zaměstnání před zařazením uchazeče do evidence ukončil poslední zaměstnání bez vážného důvodu sám nebo dohodou se zaměstnavatelem přísluší mu po celou dobu pouze 45 %.

Uchazeči o zaměstnání, který naposledy před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání, vykonával samostatnou výdělečnou činnost, se výše podpory stanoví z posledního vyměřovacího základu pro účely sociálního zabezpečení za posledních 12 kalendářních měsíců.

Maximální výše podpory 0,58 násobek průměrné měsíční mzdy (0,65 násobek při rekvalifikaci) v národním hospodářství, kterou vyhláší každoročně MPSV ČR ve Sbírce zákonů.

Minimální výše podpory (např. při započtení náhradní doby, není-li osvědčen výdělek) z výše uvedené průměrné mzdy v národním hospodářství:

- první 2 měsíce 0,15 násobek
- další 2 měsíce 0,12 násobek
- zbývající měsíce 0,11 násobek
- po celou dobu rekvalifikace 0,14 násobek

Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti představuje souhrn opatření k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. O poskytnutí příspěvků na jednotlivé nástroje uzavírá úřad práce se zaměstnavateli písemnou dohodu ([§ 104 ZOZ](#)).

Nástroje, jimiž je realizována, jsou:

- Rekvalifikace – přísluší podpora při rekvalifikaci
- investiční pobídky – podpora na vytváření nových pracovních míst s velkou mírou nezaměstnanosti
- veřejně prospěšné práce (údržba, úklid) – náleží příspěvek
- společensky účelná pracovní místa, která zaměstnavatel vyhradil pro konkrétního uchazeče o zaměstnání – náleží příspěvek
- překlenovací příspěvek pro OSVČ
- příspěvek na zapracování uchazeče o zaměstnání
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Shrnutí kapitoly

- Listina základních práv a svobod stanoví právo každého na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.
- Státní politika zaměstnanosti zahrnuje zejména soustavné sledování a vyhodnocování situace na trhu práce a zpracování koncepcí zaměstnanosti.

- Úřady práce, které zabezpečují právo na zaměstnání, provádějí poradenskou a zprostředkovatelskou činnost, zajišťují rekvalifikaci občanů a hmotné zabezpečení občanů ucházejících se o zaměstnání.
- Uchazeči o zaměstnání přísluší podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci při splnění podmínek stanovených v zákoně o zaměstnanosti.
- Zákon o zaměstnanosti stanoví nástroje aktivní politiky zaměstnanosti včetně podpor a příspěvků na jejich realizaci.

Otázky k zamyšlení

1. Co znamená pojem státní politika zaměstnanosti?
2. Jak zákon o zaměstnanosti definuje přímou a nepřímou diskriminaci?
3. Které osoby nemohou být uchazeči o zaměstnání?
4. Jak je definováno právo na zaměstnání?
5. Co se rozumí pod pojmem nelegální práce?

Samostudium

1. Vypočítejte podporu v nezaměstnanosti z vašeho posledního průměrného čistého výdělku.
2. Jaké jsou konkrétní povinnosti zaměstnavatele ohledně zaměstnání osob se zdravotním postižením?
3. Najděte v zákoně o zaměstnanosti přesnou výši příspěvku u nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.
4. Jaké jsou podmínky pro založení agentury práce.
5. Vypočítejte současnou maximální a minimální výši podpory k nezaměstnanosti při aktuální vyhlášené průměrné měsíční mzdě.

Shrnutí kapitoly

- Listina základních práv a svobod stanoví právo každého na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.
- Státní politika zaměstnanosti zahrnuje zejména soustavné sledování a vyhodnocování situace na trhu práce a zpracování koncepcí zaměstnanosti.

- Úřady práce, které zabezpečují právo na zaměstnání, provádějí poradenskou a zprostředkovatelskou činnost, zajišťují rekvalifikaci občanů a hmotné zabezpečení občanů ucházejících se o zaměstnání.
- Uchazeči o zaměstnání přísluší podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci při splnění podmínek stanovených v zákoně o zaměstnanosti.
- Zákon o zaměstnanosti stanoví nástroje aktivní politiky zaměstnanosti včetně podpor a příspěvků na jejich realizaci.

ZDROJ: <http://pravoef.econ.muni.cz/>

Pracovní právo v EU

Volný pohyb – občané EU

Jednou ze čtyř svobod občanů EU je volný pohyb pracovníků. Zahrnuje právo pracovníků na pohyb a pobyt, právo na vstup a pobyt rodinných příslušníků, právo pracovat v jiném členském státě a právo na to, aby s nimi bylo zacházeno stejně jako s příslušníky daného členského státu. V oblasti veřejných služeb platí omezení. Volným pohybem pracovníků, včetně vyslaných pracovníků, se zabývá Evropský orgán pro pracovní záležitosti.

Právní úprava

Čl. 3 odst. 2 Smlouvy o Evropské unii (SEU); čl. 4 odst. 2 písm. a) a články 20, 26 a 45–48 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU).

Směrnice 2004/38/ES o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států; nařízení (EU) č. 492/2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie.

Cíle

Volný pohyb pracovníků je jednou ze základních zásad EU již od jejího založení. Je stanoven v článku 45 SFEU a je základním právem pracovníků, které doplňuje volný pohyb zboží, kapitálu a služeb na jednotném evropském trhu. Přináší odstranění diskriminace na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnání, odměňování a další pracovní a zaměstnanecké podmínky. Navíc tento článek stanoví, že pracovník z EU má právo přijmout pracovní nabídku, volně se pohybovat v rámci dané země, zůstat v ní z důvodu zaměstnání a za určitých podmínek i po jeho skončení.

Volný pohyb pracovníků je základní zásadou evropské legislativy. Stanoví ji článek 45 Smlouvy o fungování Evropské unie a dále ji rozvíjejí předpisy sekundárního evropského práva a judikatura Soudního dvora. Občané EU mají právo:

- hledat si práci v jiné zemi EU
- pracovat tam, aniž by museli žádat o pracovní povolení
- pobývat tam po dobu zaměstnání
- zůstat tam i po skončení pracovního poměru

- využívat stejného zacházení jako místní státní příslušníci, pokud jde o dostupnost pracovních míst, pracovní podmínky a všechny ostatní sociální a daňové výhody

Státní příslušníci zemí EU si mohou rovněž nechat převést nárok na určitý typ zdravotního a sociálního zabezpečení do země, kam odcházejí za prací.

Volný pohyb pracovníků se také obecně vztahuje na země Evropského hospodářského prostoru (Island, Lichtenštejnsko a Norsko) a na Spojené království.

V některých oborech si lze nechat uznat kvalifikace ze zahraničí.

Pravidla koordinace sociálního zabezpečení na úrovni EU chrání práva lidí, kteří se pohybují po území EU, Islandu, Lichtenštejnska, Norska, Švýcarska a Spojeného království.

Pro koho je volný pohyb pracovníků užitečný?

- pro uchazeče o zaměstnání, tj. státní příslušníky zemí EU, kteří vyjíždějí do jiné země EU hledat práci (za jistých podmínek)
- pro státní příslušníky zemí EU, kteří pracují v EU jinde než ve své zemi
- pro státní příslušníky zemí EU, kteří se vrátí do země původu poté, co pracovali v zahraničí
- pro rodinné příslušníky výše uvedených osob

Práva se mohou mírně lišit pro ty, kteří hodlají jinde v Unii studovat, trávit důchod nebo tam být samostatně výdělečně činní, a v případě dalších osob, které nejsou ekonomicky činné.

Existují nějaká omezení?

- Uvedená práva se vztahují na ty, kteří využívají volného pohybu z pracovních důvodů.
- Omezení se uplatňují na ochranu veřejné bezpečnosti, veřejného pořádku, veřejného zdraví a v případě zaměstnání ve veřejném sektoru.
- Dočasná omezení platí pro občany Chorvatska.

Spojené království

Během přechodného období budou všechny právní předpisy EU ve všech oblastech politiky i nadále pro Spojené království a ve Spojeném království použitelné. Podle současných předpokladů by přechodné období mělo skončit 31. prosince 2020.

Dosažené výsledky

Podle údajů Eurostatu na konci roku 2017 pobývalo nebo pracovalo celkem 3,8 % občanů EU (17 milionů osob a 1,4 milionu každodenně dojíždějících osob) v jiném členském státě než ve státě, jehož jsou státními příslušníky (v roce 2007 to bylo 2,5 %). Nejvíce je mobilita rozšířena mezi absolventy vysokých škol. Východní a jižní Evropa se potýkají s odlivem vysoce vzdělané pracovní síly („odliv mozků“) vzhledem k rostoucímu soupeření o nadané lidi a rozdílům v platech.

A. Současná obecná ustanovení týkající se volného pohybu

Základní právo volného pohybu pracovníků bylo od šedesátých let zakotveno v několika nařízeních a směrnicích. Zakládající nařízení o volném pohybu pracovníků (nařízení 1612/68) a doplňující směrnice o odstranění omezení pohybu a pobytu (směrnice Rady 68/360) byly několikrát modernizovány. V současnosti jsou klíčovými ustanoveními EU směrnice 2004/38/ES o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států, nařízení 492/2011 o volném pohybu pracovníků a nařízení, kterým se zřizuje Evropský orgán pro pracovní záležitosti a které bude zveřejněno na jaře 2019.

1. Právo pracovníků na pohyb a pobyt

Směrnice 2004/38/ES zavádí občanství EU jako základní status státních příslušníků členských států, kteří vykonávají své právo volného pohybu a pobytu na území EU. Po dobu prvních tří měsíců má každý občan EU právo na pobyt na území jiného státu EU, a to bez jakýchkoli podmínek či formalit, vyjma požadavku, aby byl držitelem platného průkazu totožnosti nebo cestovního pasu. U delších období může hostitelský členský stát žádat, aby občan nahlásil svou přítomnost, a to v přiměřené a nediskriminační lhůtě.

Právo občanů Unie na pobyt delší než tři měsíce i nadále podléhá určitým podmínkám: pro ty, kteří nejsou zaměstnanci nebo osobami samostatně výdělečně činnými, závisí právo na pobyt na tom, zda mají dostatečné prostředky, aby se nestali zátěží pro systém sociálního zabezpečení hostitelského členského státu, a zda mají zdravotní pojištění. Právo na pobyt mají i studenti a mladí lidé, kteří dokončují odbornou přípravu, a také osoby (nedobrovolně) nezaměstnané, které jsou jako takové registrovány.

Občané EU získávají právo na trvalý pobyt v hostitelském členském státě poté, co na jeho území legálně pobývali nepřetržitě po dobu pěti let.

Směrnice modernizovala pravidla pro **sloučení rodin** a rozšířila definici pojmu „rodinný příslušník“ (dříve omezené na manžela či manželku, potomky mladší 21 let nebo nezaopatřené děti a nezaopatřené příbuzné ve vzestupné linii), neboť zahrnula rovněž registrované partnery, uznává-li právní řád hostitelského členského státu registrované partnerství jako rovnocenné manželství. Tito rodinní příslušníci mají bez ohledu na svou státní příslušnost právo na pobyt v téže zemi jako daný pracovník.

2. Zaměstnání

Nařízení 492/2011 stanoví pravidla pro zaměstnání, rovné zacházení a rodiny pracovníků. Všichni občané členských států mají právo ucházet se o zaměstnání v jiných členských státech v souladu s příslušnými předpisy, které se vztahují na pracovníky, kteří jsou státními příslušníky těchto států. Členské státy nesmějí používat žádné diskriminační postupy, jako je omezování pracovních nabídek jen na své státní příslušníky nebo požadavky na jazykové znalosti nad rámec toho, co je přiměřené a nezbytné pro výkon dané práce. Mobilní pracovník má navíc právo na to, aby se mu od vnitrostátních úřadů práce dostalo stejné pomoci jako státním příslušníkům hostitelského členského státu, a rovněž aby v hostitelské zemi pobýval po dobu nutnou k hledání zaměstnání, ucházení se o pracovní místo a k nástupu do zaměstnání. Toto právo platí také pro všechny pracovníky z jiných členských států, kteří mají pracovní smlouvy na dobu neurčitou, pro sezónní či přeshraniční pracovníky a rovněž pro poskytovatele služeb.

Tato pravidla se však nevztahují na vysílané pracovníky, jelikož ti nevyužívají práv volného pohybu: naopak je to jejich zaměstnavatel, který využívá svou svobodu poskytovat služby vysíláním svých pracovníků do zahraničí na dobu určitou. Vyslané pracovníky chrání směrnice o vysílání pracovníků (směrnice EU 2018/957, kterou se mění směrnice 96/71/ES), která stanoví stejná pravidla pro odměňování jako u místních pracovníků v hostitelské zemi a stanoví dobu, po jejímž uplynutí se uplatňuje pracovní právo hostitelské země.

Pokud jde o pracovní a zaměstnanecké podmínky na území hostitelského členského státu, mají státní příslušníci jednoho členského státu pracující v jiném členském státě nárok na stejné sociální a daňové výhody a na stejný přístup k bydlení jako pracovníci z hostitelského státu. Navíc mají právo na rovné zacházení při uplatňování odborových práv.

Pravidla zamezující diskriminaci platí také pro děti mobilních pracovníků. Členské státy by měly tyto děti podporovat v tom, aby se účastnily vzdělávání a odborné přípravy, a tím usnadňovat jejich integraci.

Konečně článek 35 směrnice 2004/38/ES výslovně uděluje členským státům pravomoc odebrat jakékoli právo udělené touto směrnicí v případě zneužití nebo podvodu.

3. Judikatura týkající se volného pohybu pracovníků

Od zavedení občanství EU upřesnil Soudní dvůr Evropské unie výklad dané směrnice prostřednictvím judikatury týkající se volného pohybu pracovníků. Judikaturu z této oblasti lze nalézt ve zvláštní on-line databázi Komise.

Pokud jde o pobyt, mají uchazeči o zaměstnání právo na pobyt po dobu delší než šest měsíců (Soudní dvůr, věc C-292/89 Antonissen), aniž by museli splňovat nějaké podmínky, budou-li i nadále hledat zaměstnání v hostitelském členském státě a mají-li „skutečnou šanci“ najít práci.

Další případy se týkají přístupu k sociální podpoře. Soudní dvůr rozšířil přístup pro občany EU pobývající v jiném členském státě (věci 184/99 Grzelczyk, C-224/98 D’Hoop). Intenzivně se diskutuje o statusu uchazečů o první zaměstnání, neboť tyto uchazeči nemají status pracovníka, který by si mohli zachovat. Soudní dvůr ve věcech C-138/02 Collins a C-22/08 Vatsouras shledal, že takoví občané EU mají právo na rovnocenný přístup k finanční podpoře určené k usnadnění přístupu uchazečů o zaměstnání na trh práce. Tuto podporu nelze tudíž považovat za „sociální pomoc“, k níž vylučuje přístup směrnice 2004/38/ES. Členské státy však mohou požadovat reálnou vazbu mezi uchazečem o zaměstnání a trhem práce daného členského státu.

B. Omezení svobody pohybu

Smlouva umožňuje členským státům odmítnout občanovi EU právo na vstup nebo pobyt na jejich území z důvodu veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti nebo ochrany veřejného zdraví. Taková opatření musí vycházet z osobního chování dotčeného jednotlivce, které musí představovat dostatečně závažné a aktuální ohrožení základních zájmů státu. V tomto ohledu poskytuje směrnice 2004/38/ES řadu procesních záruk.

Podle čl. 45 odst. 4 SFEU se volný pohyb pracovníků nevztahuje na zaměstnání ve veřejném sektoru. Soudní dvůr však toto omezení vykládá velmi restriktivně – ve smyslu, že vlastním státním příslušníkům mohou být vyhrazeny pouze ty pozice, jejichž výkon souvisí s výkonem veřejné moci a odpovědností za zabezpečení veřejného zájmu dotčeného státu (například vnitřní a vnější bezpečnost státu).

Během přechodného období po přistoupení nových členských států mohou být uplatňovány určité podmínky, které omezují volný pohyb pracovníků mezi těmito státy, z těchto států i do nich. V současné době jsou v platnosti přechodná období pro chorvatské státní příslušníky, která musí být zrušena nejpozději do července 2020.

C. Opatření na podporu volného pohybu

EU vyvinula velké úsilí o vytvoření prostředí, jež by podporovalo mobilitu pracovníků. To zahrnuje:

- reformu systému uznávání odborných kvalifikací dosažených v jiných členských státech EU za účelem harmonizace a usnadnění procesu; to znamená automatické uznávání řady profesí ve zdravotnictví a architektů (směrnice 2013/55/EU, kterou se mění směrnice 2005/36/ES),
- vydání evropského profesního průkazu v roce 2016, které mělo otestovat elektronický postup uznávání vybraných regulovaných povolání,
- koordinaci systémů sociálního zabezpečení, včetně převoditelnosti nároků v oblasti sociální ochrany, díky nařízení (ES) č. 883/2004 a prováděcímu nařízení (ES) č. 987/2009, u něž právě probíhá revize,
- evropský průkaz zdravotního pojištění (2004) jako důkaz pojištění v souladu s nařízením č. 883/2004 a směrnicí o přeshraniční zdravotní péči (směrnice 2011/24/EU); zbývá ještě uskutečnit jednu aktivitu plánovanou na jaro 2018: návrh Komise na vytvoření **evropského čísla sociálního zabezpečení**, aby se občanům usnadnily administrativní postupy a ověřování jejich pojištění v rámci sociálního zabezpečení,
- zlepšení nabývání a zachování doplňkových důchodových práv (směrnice 2014/50/EU),
- povinnost zajistit soudní řízení poskytující nápravu pro pracovníky, kteří byli diskriminováni, a jmenovat subjekty pro podporu a monitorování rovného zacházení (směrnice 2014/54/EU).

Na jaře 2019 vstoupí v platnost zakládající nařízení nové evropské agentury Evropského orgánu pro pracovní záležitosti. Jeho hlavním cílem je zajistit lepší prosazování právních předpisů EU, pokud jde o vyslané pracovníky, a poskytovat podpůrné služby mobilním pracovníkům a zaměstnavatelům (EURES). Na jednotné internetové stránce týkající se volného pohybu zobrazuje nabídky volných pracovních míst a poskytuje informace o životních a pracovních podmínkách v zemích EU i informace o právech a povinnostech pracovníků, zaměstnavatelů a vnitrostátních správních orgánů. Dále podporuje koordinaci mezi členskými státy v přeshraničním vymáhání předpisů, včetně společných inspekcí a zprostředkování řešení přeshraničních sporů. Podporuje také koordinaci systémů sociálního

zabezpečení a spolupráci mezi členskými státy při řešení problematiky nehlášené práce. Tím přispívá ke spravedlivé pracovní mobilitě v rámci sociálního pilíře.

Tento orgán zahrnuje různé existující evropské iniciativy, které se týkají pracovní mobility, zejména EURES (evropské služby zaměstnanosti), což je síť pro spolupráci, kterou vytvořila Komise v roce 1993 za účelem plnění povinností stanovených ve Smlouvě na podporu volného pohybu pracovníků (článek 46 SFEU). Tato síť zahrnuje Komisi, veřejné služby zaměstnanosti členských států EU a EHS a Švýcarska a další partnerské organizace. Prostřednictvím nařízení (EU) 2016/589 (kterým se mění předchozí nařízení (EU) č. 492/2011) EURES zlepšuje samoobslužné nástroje na své digitální platformě, aby umožnil automatické propojování uchazečů o práci a nabídek pracovních míst. Členské státy mají povinnost předávat informace o veškerých volných pracovních místech Evropskému portálu pracovní mobility, který bude řízen Evropským orgánem pro pracovní záležitosti ve spolupráci s jednotnou digitální bránou. Finanční prostředky pro EURES poskytuje Evropský sociální fond.

Zaměstnávání občanů Evropské unie a jejich rodinných příslušníků

Občané EU nepodléhají žádným omezením s ohledem na jejich zaměstnávání, což není pro zaměstnavatele žádnou novinkou. Přestože je zaměstnávání občanů EU poměrně rozšířené, lze se stále setkat s případy, kdy zaměstnavatelé neplní povinnosti spojené s jejich zaměstnáváním či tyto povinnosti neplní včas. Oproti tomu však není již tak rozšířené povědomí o možnostech zaměstnávat rodinné příslušníky občanů EU, kteří sami jsou občané tzv. třetích států a dle standardních pravidel by se na ně za normálních okolností vztahovala omezení vstupu na český trh práce. S ohledem na širokou definici rodinného příslušníka občana EU se však může jednat o poměrně velký okruh zaměstnanců ze zahraničí.

Občan EU a jeho rodinný příslušník

Ačkoliv § 3 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen "zákon o zaměstnanosti"), využívá zobrazení "občan EU", je třeba upozornit, že tento pojem zahrnuje i občany států, které formálně nejsou členskými státy Evropské unie. Konkrétně se jedná o státy Evropského hospodářského prostoru, tedy Island, Lichtenštejnsko a Norsko a dále o samostatně stojící Švýcarsko. Občané těchto států jsou tak zaměstnávání ve stejném režimu jako občané EU.

V případě definice rodinného příslušníka občana EU nám § 15a zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů (dále jen "zákon o pobytu cizinců"), poskytuje poměrně rozsáhlou definici, která se týká nejen nejbližších rodinných příslušníků, ale i vzdálenějších příbuzných či dokonce osob, které s občanem EU nejsou v žádném formálním svazku. Mezi rodinné příslušníky občana EU tak zejména patří:

- manžel,
- rodič, jde-li o občana EU mladšího 21 let, o kterého skutečně pečuje,
- potomek mladší 21 let nebo takový potomek manžela občana EU a
- potomek nebo předek anebo potomek nebo předek manžela občana EU, pokud je z důvodu uspokojování svých základních potřeb závislý na výživě nebo jiné nutné péči poskytované občanem EU nebo jeho manželem, nebo byl na této výživě nebo jiné nutné péči závislý bezprostředně před vstupem na území ve státě, jehož je občanem, nebo ve státě, ve kterém měl povolen pobyt.

Za rodinného příslušníka občana EU se považuje také jakýkoliv další příbuzný občana EU, pokud:

- ve státě, jehož je občanem, nebo ve státě, ve kterém měl povolen pobyt, žil před vstupem na území s občanem EU ve společné domácnosti,
- je z důvodu uspokojování svých základních potřeb závislý na výživě nebo jiné nutné péči poskytované občanem EU, nebo byl na této výživě nebo jiné nutné péči závislý bezprostředně před vstupem na území ve státě, jehož je občanem, nebo ve státě, ve kterém měl povolen pobyt, nebo
- se o sebe z vážných zdravotních důvodů nedokáže sám postarat bez osobní péče občana EU.

Nicméně, za rodinného příslušníka občana EU se považuje též **cizinec, který sice není s občanem EU v žádném formálním příbuzenském vztahu**, ale který prokáže, že má s občanem EU trvalý partnerský vztah, který není manželstvím, a žije s ním ve společné domácnosti. Tyto případy se v praxi objevují stále častěji, a přestože je prokázání takového vztahu vůči Ministerstvu vnitra komplikovanější, lze tento postup jednoznačně doporučit, neboť cizinec může získat povolení k přechodnému pobytu **až na 5 let** a současně být zaměstnán bez jakéhokoliv omezení.

K definici rodinného příslušníka občana EU lze ještě závěrem dodat, že zákon o pobytu cizinců (§ 180f) pod pojmem "manžel", "manželství" nebo "dítě manžela" rozumí i "partner", "partnerství", "dítě jednoho z partnerů" nebo "dítě svěřené do péče partnera" a **plně tedy reflektuje** zákon o

registrovaném partnerství. Tímto tedy dále otevírá možnost získání přechodného pobytu pro rodinné příslušníky občanů EU dalším cizincům ze třetích států.

Zaměstnání občana EU a jeho rodinného příslušníka

Zákon o zaměstnanosti (§ 3 odst. 2 a 3) shodně v obou případech stanoví, že občan EU i jeho rodinný příslušník mají, co se týká zaměstnávání, **stejné právní postavení jako občan ČR**. Faktickým projevem tohoto práva je skutečnost, že občan EU ani jeho rodinný příslušník nepotřebují k nástupu do zaměstnání a výkonu práce **žádné povolení**. V případě rodinného příslušníka se však dovozuje, že toto právo je podmíněno jeho společným pobytem s občanem EU na území ČR. Splnění této podmínky je také důležité proto, aby rodinnému příslušníku občana EU byl udělen přechodný pobyt (dále k tomuto tématu níže). Navíc v případě rodinného příslušníka občana EU **podaná žádost o povolení přechodného pobytu zakládá fikci uděleného přechodného pobytu, která trvá až do pravomocného rozhodnutí o podané žádosti**.

Aby bylo možné vyloučit veškeré pochybnosti týkající se splnění podmínek pro uznání cizince jako rodinného příslušníka občana EU, doporučuje Úřad práce, aby si rodinný příslušník občana EU před nástupem do zaměstnání vyřídil **povolení k přechodnému pobytu či o něj alespoň požádal**. S tímto doporučením se lze jedinečně ztotožnit, neboť v případě, že cizinci status rodinného příslušníka občana EU přiznán nebude, hrozí zaměstnavateli, že se zaměstnáním cizince bez příslušného oprávnění dopustí nelegálního zaměstnání. Jelikož zaměstnavatel není účastníkem řízení o povolení k přechodnému pobytu rodinného příslušníka občana EU, lze dále doporučit, aby zaměstnavatel po rodinném příslušníkovi občana EU, jehož žádost je v řízení na Ministerstvu vnitra, požadoval předložení **překlenovacího pobytového štítku** (překlenovacího víza) osvědčujícího fikci platnosti pobytového oprávnění. Tento štítek může Ministerstvo vnitra vydat při podání žádosti o povolení přechodného pobytu ve formě víza k pobytu nad 90 dnů s dobou platnosti odpovídající předpokládané délce řízení o žádosti.

Pobyt občana EU a jeho rodinného příslušníka

Přestože zákon o zaměstnanosti staví práva občanů EU a jejich rodinných příslušníků na roveň občanů ČR ohledně možnosti jejich zaměstnávání, v případě jejich pobytu to tak úplně neplatí.

Předně lze potvrdit, že občané EU **žádné povolení k pobytu na území ČR nepotřebují**, jejich právo usadit se kdekoliv v rámci EU je v tomto směru ze strany ČR plně reflektováno. Nicméně pokud se

občan EU rozhodne pobývat na území ČR po dobu delší 30 dnů, je povinen **do 30 dnů ode dne vstupu na území ohlásit místo svého pobytu** na příslušné pobočce Cizinecké policie (dle místa pobytu).

Občan EU má dále právo (nikoliv povinnost) si požádat o **potvrzení o přechodném pobytu**, pokud hodlá na území ČR pobývat déle než 3 měsíce. Zde je třeba upozornit, že ačkoliv se jedná formálně pouze o právo občana EU, a tedy rozhodnutí, zda o potvrzení o přechodném pobytu zažádá či nikoliv, je zcela na jeho úvaze, **mohou nastat určité životní situace, kdy toto potvrzení bude potřebovat**. Donedávna tomu tak bylo např. u rezidenčního parkování v parkovacích zónách v Praze, přihlášení automobilu v ČR, sjednání penzijního či životního pojištění nebo pouze k prokázání 5 let nepřetržitého přechodného pobytu pro účely žádosti o trvalý pobyt na území ČR.

Naproti tomu rodinný příslušník občana EU příliš volnosti nemá. Předně je třeba si uvědomit, že než vstoupí na území ČR, respektive území schengenského prostoru, potřebuje k tomuto vstupu víza, ledaže by byl občanem státu, na který se vztahuje výjimka bezvízového styku. V případě jeho pobytu na území jiného státu začleněného do schengenského prostoru v rámci dlouhodobého víza či pobytu, má automaticky právo vstoupit a krátkodobě pobývat v ČR. Pro případ, že by rodinnému příslušníku v průběhu jeho krátkodobého pobytu v ČR uplynulo vízum, stanoví zákon o pobytu cizinců [§ 18 písm. e)], že je rodinný příslušník oprávněn pobývat na území ČR společně s občanem EU po dobu nepřekračující 3 měsíce. Nicméně, rodinný příslušník má v rámci **3 měsíců pobytu povinnost požádat o povolení k přechodnému pobytu**. V této souvislosti je třeba připomenout i ohlašovací povinnost rodinného příslušníka, kterou musí splnit ve lhůtě 30 dnů v případě, že na území pobývá s občanem EU, nebo ve lhůtě **3 dnů** v případě, že na území pobývá sám (a je prakticky považován "pouze" za občana třetího státu).

Nesplnění ohlašovací povinnosti vůči Cizinecké policii může být postiženo pokutou **až do výše 3 000 Kč**. Tato pokuta samozřejmě hrozí přímo občanu EU nebo jeho rodinnému příslušníkovi, nikoliv zaměstnavateli. Každopádně je třeba dodat, že tato povinnost bývá ze strany občanů EU velmi často nerespektována, což Cizinecká policie s ohledem na praktickou neexistenci hranic uvnitř schengenského prostoru velmi obtížně postihuje. Navíc občané EU a jejich rodinní příslušníci jsou povinni splnit svou ohlašovací povinnost vůči ubytovateli, který je následně povinen příslušné informace předat Cizinecké policii. V této souvislosti lze upozornit, že definice ubytovatele dle zákona o pobytu cizinců (§ 99) dopadá prakticky **na každého, kdo pronajímá občanu EU či jeho rodinnému příslušníku nemovitost za peníze**. Ubytovatel má kromě oznamovací povinnosti vůči Cizinecké policii také povinnost vést domovní knihu.

Informační povinnost zaměstnavatele

Přestože občané EU a jejich rodinní příslušníci mají stejný přístup na trh práce jako občané ČR, vztahují se k zaměstnávání těchto pracovníků určité povinnosti. Tyto ovšem sledují spíše statistické účely než ochranu českého pracovního trhu. Důležité je však upozornit, že tyto povinnosti se nevztahují pouze na právního zaměstnavatele občana EU či jeho rodinného příslušníka (tedy subjekt, který s těmito cizinci uzavírá pracovní smlouvu či jinou dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr), ale i na **subjekty, k nimž jsou tito cizinci vysláni k výkonu práce** (a tedy s těmito subjekty nevstupují do přímého zaměstnaneckého vztahu).

Předně, zaměstnavatel je povinen písemně informovat příslušnou pobočku Úřadu práce (dle místa výkonu práce) o nástupu občana EU či jeho rodinného příslušníka do zaměstnání. V praxi pak zaměstnavatelům může způsobit problémy, že tuto povinnost je třeba splnit právě **nejpozději v den jejich nástupu do zaměstnání**. Obecně lze doporučit zaslání informace prostřednictvím **datové schránky**, což umožní i zpětně v případě kontroly prokázat, že k odeslání informace došlo. Z pohledu praxe se lze setkat i s případy, kdy zaměstnavatelé odesílají informace o nástupu občana EU či jeho rodinného příslušníka **prostřednictvím e-mailu**. Zde lze doporučit, opět z pohledu případných kontrol, aby příslušná pobočka Úřadu práce **potvrdila přijetí těchto e-mailů** (což příslušné pobočky běžně dělají).

Kromě informace související s nástupem do zaměstnání je zaměstnavatel povinen informovat Úřad práce také o **ukončení zaměstnání** občana EU či jeho rodinného příslušníka, nicméně zde zákon o zaměstnanosti poskytuje dostatečnou lhůtu **10 kalendářních dnů**. V případě, že je občan EU či jeho rodinný příslušník zaměstnán na dobu určitou a toto zaměstnání se neprodlouží, lze dobu trvání oznámit Úřadu práce již v rámci úvodní informace s tím, že následnou informaci o ukončení zaměstnání již není třeba zasílat.

Samozřejmě, pokud během výkonu zaměstnání dojde ke změnám v informacích zasláných Úřadu práce, je zaměstnavatel dále povinen **informovat i o těchto změnách**, a to opět ve lhůtě **10 kalendářních dnů** ode dne, kdy změny nastaly či se o nich zaměstnavatel dozvěděl. Z praktického pohledu to budou zejména případy změn pracovní pozice či místa výkonu zaměstnání. Za nesplnění informační povinnosti hrozí zaměstnavateli **pokuta až do výše 100 000 Kč**. Lze však potvrdit, že v praxi bývají uložené pokuty daleko nižší.

Veškeré informační povinnosti je třeba plnit na formulářích Úřadu práce, které jsou k dispozici na jeho webových stránkách http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/tiskopisy.

Evidenční povinnost zaměstnavatele

Kromě informační povinnosti upravuje zákon o zaměstnanosti i evidenční povinnost zaměstnavatele nebo právnické či fyzické osoby, ke které je občan EU či jeho rodinný příslušník vyslán k výkonu práce. Prakticky se jedná o povinnost evidovat určité osobní údaje o zaměstnaném nebo vyslaném občanu EU či jeho rodinném příslušníkovi. Předmět vedené evidence upravuje zákon o zaměstnanosti v následujícím rozsahu:

- identifikační údaje cizince,
- adresa v zemi trvalého pobytu a adresa pro doručování zásilek,
- číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal,
- druh práce, místo výkonu práce a doba, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno,
- pohlaví,
- zařazení podle odvětvové (oborové) klasifikace ekonomických činností (není třeba v případě vyslání),
- nejvyšší dosažené vzdělání (není třeba v případě vyslání),
- vzdělání požadované pro výkon povolání (není třeba v případě vyslání) a
- den nástupu a den skončení zaměstnání nebo vyslání zahraničním zaměstnavatelem.

Jelikož se však tento rozsah téměř shoduje s údaji, které jsou zaměstnavatel, nebo právnická či fyzická osoba, povinni oznámit krajské pobočce Úřadu práce v rámci jejich informační povinnosti, v praxi postačí, pokud si zaměstnavatel nebo právnická či fyzická osoba, ke které je občan EU či jeho rodinný příslušník vyslán k výkonu práce, **založí kopii vyplněného informačního formuláře do osobního spisu zaměstnance**. Tímto postupem lze vedle dalších dokumentů, které má zaměstnavatel nebo právnická či fyzická osoba k dispozici (zejména pracovní smlouvy či kopie povolení k přechodnému pobytu u rodinného příslušníka občana EU), splnit stanovenou evidenční povinnost.

Za nesplnění evidenční povinnosti hrozí zaměstnavateli nebo právnické či fyzické osobě, ke které je občan EU či jeho rodinný příslušník vyslán k výkonu práce, **pokuta až do výše 100 000 Kč**. Opět i v tomto případě lze potvrdit, že v praxi bývají uložené pokuty daleko nižší.

Přechodný pobyt na území ČR

Přechodný pobyt (ať již potvrzení či povolení) občana EU či jeho rodinného příslušníka je definičně typem dlouhodobého pobytu, a jak již bylo uvedeno, lze ho udělit pouze v případě pobytů **přesahujících 3 měsíce**. K udělení pobytu musí být doložen jeho účel, kterým v souladu s tématem tohoto článku bude zaměstnání. Doklady, které je nutné doložit k příslušné žádosti, jsou následující:

- cestovní doklad (předkládá se pouze při podání žádosti, Ministerstvo vnitra ho žadateli vrátí);
- doklad potvrzující účel pobytu (pracovní smlouva či dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr);
- doklad o zdravotním pojištění (není třeba dokládat, pokud občan EU či jeho rodinný příslušník vstupem do pracovního poměru bude účasten veřejného zdravotního pojištění);
- 2 fotografie (pasového formátu);
- doklad o zajištění ubytování (nájemní či podnájemní smlouva, smlouva o ubytování či smlouva s obdobným obsahem, nebo vyplněný formulář "Potvrzení o ubytování", který je k dispozici na Ministerstvu vnitra).

Rodinný příslušník místo dokladu potvrzujícího účel pobytu dokládá dokument prokazující, že je rodinným příslušníkem občana EU. S ohledem na zákonné lhůty by potvrzení o přechodném pobytu občana EU mělo být vyřízeno v obecné správní **lhůtě 30 dnů** a povolení k přechodnému pobytu rodinného příslušníka ve **lhůtě 60 dnů**. Nicméně s ohledem na praxi lze upozornit, že se řízení v případě rodinných příslušníků může protáhnout i mimo rámec zákonné lhůty, a to i o několik měsíců. Zde je ovšem pozitivní, že v průběhu řízení o povolení přechodného pobytu je rodinný příslušník občana EU oprávněn na území ČR pobývat i vykonávat práci. Potvrzení o přechodném pobytu se občanu EU vydává **bez omezení**, průkaz o pobytu rodinného příslušníka občana EU se v případě jeho schválení vydává maximálně **na dobu 5 let**.

Trvalý pobyt občana EU a jeho rodinného příslušníka

Po uplynutí **5 let nepřetržitého přechodného pobytu** jsou jak občan EU, tak i jeho rodinný příslušník oprávněni požádat o trvalý pobyt na území ČR. Výhodou je zejména v případě rodinných příslušníků občana EU získání průkazu o povolení k trvalému pobytu **na dobu 10 let**, který se pouze obnovuje (nežádá se o prodloužení trvalého pobytu). V případě rodinného příslušníka občana EU lze dokonce zažádat o trvalý pobyt **již po 2 letech jeho nepřetržitého přechodného pobytu, pokud je nejméně**

1 rok rodinným příslušníkem občana ČR, který je na území přihlášen k trvalému pobytu, nebo rodinným příslušníkem občana jiného členského státu EU, kterému bylo vydáno povolení k trvalému pobytu na území ČR. K žádosti o trvalý pobyt je občan EU či jeho rodinný příslušník povinen předložit tyto náležitosti:

- cestovní doklad (předkládá se v originále pouze při podání žádosti, Ministerstvo vnitra ČR ho žadateli vrátí),
- doklad potvrzující splnění podmínky 5 let nepřetržitého přechodného pobytu, příp. splnění 2 let nepřetržitého přechodného pobytu, pokud je rodinný příslušník občana EU rodinným příslušníkem alespoň 1 rok,
- 2 fotografie (pasového formátu),
- doklad o zajištění ubytování (nájemní či podnájemní smlouva, smlouva o ubytování či smlouva s obdobným obsahem, nebo vyplněný formulář "Potvrzení o ubytování", který je k dispozici na Ministerstvu vnitra).

Zákon o pobytu cizinců stanoví lhůtu k vyřízení žádosti **60 dnů ode dne podání žádosti** na území ČR. V případě udělení trvalého pobytu se příslušné pracoviště Ministerstva vnitra telefonicky či písemně spojí s občanem EU či rodinným příslušníkem a domluví termín vydání povolení k trvalému pobytu. Občan EU či jeho rodinný příslušník získá povolení ve formě průkazu o povolení k trvalému pobytu občana EU či jeho rodinného příslušníka. Převzít povolení k trvalému pobytu je občan EU či jeho rodinný příslušník povinen osobně po předložení cestovního dokladu či jiného dokladu totožnosti. Lhůta pro převzetí je **30 dnů ode dne doručení výzvy k převzetí povolení k trvalému pobytu**. V tomto případě je třeba upozornit na možnost Ministerstva vnitra zastavit příslušné řízení v případě, že povolení k trvalému pobytu nebude ve stanovené lhůtě převzato. Průkaz o povolení k trvalému pobytu občana EU či jeho rodinného příslušníka se vydává **s dobou platnosti 10 let**, a lze jej vydat opětovně na dalších 10 let, a to i opakovaně.

Brexit a občané Velké Británie

Vzhledem k plánovanému odchodu Spojeného království Velké Británie a Severního Irsku (dále jen "Velké Británie") z EU se v současné době množí otázky ohledně statutu občanů Velké Británie po tzv. Brexitu. Tento statut a další otázky odchodu Velké Británie měl být řešen prostřednictvím dohody o podmínkách vystoupení sjednané mezi Velkou Británií a EU. Lhůta pro dojednání podmínek této dohody a následné ukončení členství Velké Británie v EU činí 2 roky od aktivace článku 50 Lisabonské smlouvy, tedy **od 29. března 2017**. Lze tedy shrnout, že v případě nedojednání zmíněné dohody (což

v současné době není příliš pravděpodobné) dojde dne **29. března 2019** k tzv. tvrdému Brexitu, a tedy tímto dnem by občané Velké Británie ztratili veškeré výhody občanů EU.

Aby k této situaci nedošlo, je v současné době v Parlamentu ČR (ke dni zpracování tohoto článku byl tisk již v Senátu ČR) projednáván návrh zákona o úpravě vztahů v souvislosti s vystoupením Spojeného království Velké Británie a Severního Irska z Evropské unie (sněmovní tisk č. 368). V rámci tohoto vládního návrhu zákona jsou s ohledem na statut občanů Velké Británie nastavena tato pravidla:

- Občané Velké Británie, kterým bylo před dnem Brexitu vydáno potvrzení o přechodném pobytu, jsou i **nadále oprávněni pobývat na území ČR**;
- Stejně tak na území ČR mohou pobývat i občané Velké Británie, kteří přede dnem Brexitu **podali žádost o vydání potvrzení** o přechodném pobytu a tento pobyt jim bude udělen až po dni Brexitu - jedná se tedy o pobyt jak před rozhodnutím o žádosti, tak po vydání potvrzení o přechodném pobytu na území ČR;
- Za stejných podmínek bude moci na území ČR po dni Brexitu pobývat i **rodinný příslušník** (§ 15a zákona o pobytu cizinců) občana Velké Británie - tedy s vydaným povolením k přechodnému pobytu na území ČR, ale i v případě, že si rodinný příslušník teprve přede dnem Brexitu o povolení k přechodnému pobytu zažádá;
- V případě, že si občan Velké Británie či jeho rodinný příslušník o potvrzení či povolení přechodného pobytu na území ČR nezažádají přede dnem Brexitu, mohou, pokud přede dnem Brexitu pobývali na území ČR oprávněně, podat **žádost na území ČR o dlouhodobý pobyt** dle zákona o pobytu cizinců (prakticky tedy nemusí dle obecných pravidel podávat žádost o dlouhodobý pobyt v zahraničí);
- V případě, že pracovní poměr (ale i jakýkoliv výkon práce v základním pracovněprávním vztahu) občana Velké Británie či jeho rodinného příslušníka započal přede dnem Brexitu, **nebude k zaměstnávání vyžadováno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta.**

Závěrem lze upozornit, že zmíněný zákon vstoupí v účinnost pouze za předpokladu, že do dne Brexitu nebude mezi Velkou Británií a EU sjednána výše zmíněná dohoda. Pokud by tomu tak bylo, bude nutné odpovědi na statut občanů Velké Británie hledat v této dohodě. Dále je také třeba upozornit, že zákon otázky statutu občanů Velké Británie a jejich rodinných příslušníků řeší pouze dočasně, v přechodném období do **31. prosince 2020**. Samozřejmě, pokud by v mezidobí byla sjednána dohoda o podmínkách vystoupení, bude se dále postupovat podle této dohody a zákon pozbude platnosti.

Dvoustranné dohody v oblasti sociálního zabezpečení

Mezinárodní smlouvy

Mezinárodní smlouvy o sociálním zabezpečení jsou tradičním, běžně používaným prostředkem koordinace v oblasti sociálního zabezpečení. Jejich základním smyslem je zajistit práva osob, které migrují mezi dvěma smluvními státy.

Úplné znění textů většiny mezinárodních smluv o sociálním zabezpečení a prováděcích předpisů k nim (Ujednání, správní ujednání, Závěrečný protokol, Administrativní dohoda apod.) najdete na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí. Úplný přehled všech mezinárodních smluv včetně jejich osobního a věcného rozsahu je uveden v tabulce Přehled dvoustranných smluv o sociálním zabezpečení sjednaných Českou republikou.

Druhy mezinárodních smluv

Dvoustranné smlouvy o sociálním zabezpečení lze dělit podle charakteru na 3 typy:

1) proporcionalní smlouvy – jsou založeny na 4 základních principech běžných ve smluvní praxi v oblasti sociálního zabezpečení: 1. rovné zacházení, jediné pojištění, sčítání dob pojištění a výplata (export) dávek do druhého smluvního státu.

- Princip rovného zacházení obsažený ve smlouvách stanoví, že při používání právních předpisů jednoho smluvního státu budou občané druhého smluvního státu, na něž se daná smlouva vztahuje, postaveni naroveň občanům prvního smluvního státu. Toto rovné postavení se týká nejen práv, ale i povinností.
- Princip jediného pojištění se týká určení legislativy, která bude používána. Je pravidlem, že na výdělečně činné osoby se vztahují právní předpisy státu, na jehož území vykonává daná osoba výdělečnou činnost. Takto určená legislativa se týká poskytování dávek i placení pojistného.
- Princip sčítání dob pojištění se uplatní v případě, kdy je nárok na dávku podmíněn získáním určité doby pojištění. Mohlo by se stát, že osoba, která pracovala ve dvou státech, by ani v jednom státě nezískala potřebnou dobu pojištění. Proto v případech, kdy je to nutné, se pro nárok na dávku přihlíží i k době pojištění získané ve druhém smluvním státě.
- Princip výplaty (exportu) dávek do druhého smluvního státu znamená, že dávky nesmí být kráceny, měněny, zastaveny nebo odňaty z důvodu pobytu oprávněné osoby na území jiného smluvního státu, v němž má sídlo instituce zodpovědná za výplatu těchto dávek.

Pro posuzování nároku na dávky důchodového pojištění platí, že každý ze smluvních států přiznává a vyplácí důchod odpovídající pouze vlastní době pojištění (tzv. dílčí důchod).

Proporcionální smlouvy uzavřela Česká republika (bývalé Československo) s těmito státy: Albánie, Austrálie, Bělorusko, Bosna a Hercegovina, Bulharsko, Černá Hora, Francie, Chile, Chorvatsko, Indie, Izrael, Japonsko, Jižní Korea, Kanada, Kypr, Litva, Lucembursko, Makedonie, Moldavsko, Německo, Polsko, Quebec, Rakousko, Rumunsko, Slovinsko, Srbsko, Sýrie, Španělsko, Švýcarsko, Tunisko, Turecko a USA.

2) teritoriální smlouvy – vycházejí z principu trvalého pobytu pojištěnce. Znamená to, že dávku přiznává ten stát, ve kterém má žadatel ke dni vzniku nároku trvalý pobyt (bydliště). Např. v případě důchodů, tento stát vyplácí důchod i za dobu zaměstnání (pojištění) získanou v druhém smluvním státě. Dojde-li ke změně trvalého pobytu důchodce do druhého smluvního státu, převezme tento stát závazky prvního smluvního státu. Na teritoriálním principu byla založena smlouva s bývalým Svazem sovětských socialistických republik (SSSR). Jedná se o smlouvu z historického a věcného hlediska již překonanou, neodpovídající běžným standardům koordinace sociálního zabezpečení. Platnost smlouvy byla ve vztahu k Ruské federaci ukončena dnem 31. 12. 2008 a ve vztahu k ostatním nástupnickým státům bývalého SSSR (Arménie, Ázerbájdžán, Bělorusko, Gruzie, Moldávie, Kazachstán, Kyrgyzstán, Tadžikistán, Turkmenistán, Uzbekistán) dnem 22. 9. 2009. S Ukrajinou a Moldavskem byly sjednány nové smlouvy, které vstoupily v platnost dne 1. 4. 2003 (Ukrajina) a dne 1. 10. 2012 (Moldavsko) – viz Přehled dvoustranných smluv. S Ruskou federací byla dne 8. 12. 2011 podepsána nová, moderní smlouva, kombinující proporcionální princip s teritoriálním a která vstoupila v platnost dne 1. 11. 2014 – viz dále – kombinované smlouvy. Dne 1. 10. 2019 vstoupila v platnost nová smlouva proporcionálního typu ve vztahu k Bělorusku.

3) kombinované smlouvy (proporcionální s teritoriálním prvkem) - jedná se o smlouvy se **Slovenskem, Ukrajinou a Ruskem**. Teritoriální prvek je obsažen v ustanoveních týkajících se hodnocení dob pojištění získaných k určitému datu (v případě česko-slovenské smlouvy ke dni zániku československé federace, u smlouvy s Ukrajinou a s Ruskem ke dni vstupu smlouvy v platnost). Tyto doby pojištění jsou hodnoceny jen jedním smluvním státem bez ohledu na to, ve kterém ze smluvních států byly získány. Pokud jde o doby pojištění po tomto datu, ty jsou již hodnoceny podle zásady proporcionality, tj. státem, na jehož území byly skutečně získány.

Ne všechny bilaterální smlouvy se vztahují na celou oblast sociálního zabezpečení.

Takovými specifickými smlouvami jsou:

- smlouva s Nizozemím z roku 2001, která upravuje pouze export dávek sociálního pojištění,
- vládní dohoda mezi ČSSR a USA z roku 1968, která zajišťuje pouze vzájemnou výplatu důchodů mezi ČR a USA,
- mezivládní Dohoda o vypořádání důchodových nároků mezi ČSSR a Řeckem z roku 1985, která upravuje důchodové nároky tzv. řeckých reemigrantů.

Úplné znění textů většiny mezinárodních smluv o sociálním zabezpečení a prováděcích předpisů (Správních ujednání) najdete na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí.

SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ V MEZINÁRODNÍM KONTEXTU

Sociální zabezpečení je v mnoha ohledech stále čistě národní záležitostí. Téměř u všech států se v právních předpisech o sociálním zabezpečení, které např. omezují poskytování jednotlivých dávek pouze na území těchto států, nebo jsou dávky poskytovány pouze vlastním státním příslušníkům příslušného státu. I když je český systém, zejména pokud jde o důchodové pojištění velmi otevřený, i u nás se takový přístup objevuje, např. některé druhy dávek jsou poskytovány pouze na území ČR.

Je nutné zdůraznit, že jde o přístup v Evropě i ve světě zcela běžný. Nicméně svět se stále více globalizuje a životy lidí se stávají více "mezinárodními". Miliony lidí dnes na celém světě pracují v jiných státech, než kterých jsou občany, případně je navštěvují jako turisté.

Výsledkem tohoto trendu je snaha jednotlivých států světa o řešení situace prostřednictvím koordinace jejich sociálních systémů tak, aby v důsledku pohybu osob přes hranice států, ať už z důvodu turistiky nebo zaměstnání, nedocházelo k ohrožení jejich nároků ze sociálního zabezpečení. Ani Česká republika není v tomto ohledu výjimkou.

Níže uvedená tabulka je úplným přehledem smluv o sociálním zabezpečení sjednaných Českou republikou. Obsahuje také označení těch odvětví sociálního zabezpečení, kterých se jednotlivé smlouvy týkají.

Pokud jde o smlouvy o poskytování zdravotní péče v zahraničí, které sjednává Ministerstvo zdravotnictví, informaci o nich lze nalézt na webových stránkách tohoto ministerstva - www.mzcr.cz.

Služba EURES v zemích Evropské unie (EU), Evropského hospodářského prostoru (EHP) a Švýcarska

Úřad práce České republiky (ÚP ČR) se po připojení země k EU (2004) stal součástí sítě EURES, jejímž základním posláním je usnadňovat mezinárodní mobilitu pracovních sil. Službu EURES (z angl. EUROpean Employment Services = Evropské služby zaměstnanosti) nabízejí veřejné služby zaměstnanosti všech 28 členských států EU, dále členské země EHP Island, Lichtenštejnsko a Norsko, a prostřednictvím bilaterálních smluv také Švýcarsko.

Základním úkolem sítě EURES je poskytovat služby užitečné všem pracujícím, uchazečům a zájemcům o práci i zaměstnavatelům, kteří mají zájem využívat práva volného pohybu osob. Poskytování služeb EURES je umožněno dvěma základními cestami: na jedné straně to jsou databáze přístupné na Evropském portále pracovní mobility, na straně druhé to jsou informační a poradenské služby nabízené EURES poradci a kontaktními pracovníky EURES, kteří působí na krajských pobočkách a kontaktních pracovištích ÚP ČR.

Stěžejním informačním zdrojem sítě EURES je Evropský portál pracovní mobility spravovaný Evropskou komisí.

Zde je k dispozici především obsáhlá databáze volných pracovních míst v členských státech sítě EURES. V zájmu nalezení co největšího počtu odpovídajících pozic je užitečné zadávat jako vstupní požadavek pro vyhledávání požadovanou profesi a požadovanou zemi. Nabídky vhodné pro uchazeče ze zahraničí jsou označeny vlajkou EU, tyto pozice lze přímo vyhledávat zakliknutím požadavku "S vlajčkou sítě EURES" na levé liště.

Zájemci si na tomto portále mohou vytvořit účet uchazeče o zaměstnání a vložit svůj profesní životopis do on-line databáze životopisů, která je přístupná zaměstnavatelům z různých evropských zemí registrovaným na portále EURES.

Velmi užitečným zdrojem informací je databáze životních a pracovních podmínek v členských státech sítě EURES. Uvádí se zde základní informace spojené s životními a pracovními podmínkami v dané zemi (administrativní procedury, systém sociálního zabezpečení, daňová problematika, pracovní smlouvy, obvyklé způsoby hledání zaměstnání, atd.). V rámci odkazů na jednotlivé země jsou zde k dispozici informace o místním trhu práce až do úrovně jednotlivých regionů, včetně seznamů nejvíce

a nejméně žádaných profesí. Tyto informace jsou k dispozici v angličtině, francouzštině, němčině a úředním jazyku dané země.

Zájemcům o možnosti studia v členských zemích sítě EURES je určena databáze Vzdělávání. Tato sekce obsahuje odkaz na evropský portál PLOTEUS disponující databází vzdělávacích příležitostí v Evropě. Řadu dalších souvisejících informací poskytuje Portál Evropské unie pro mladé.

Služba EURES v České republice

V každém členském státě je osobní poskytování služby EURES zajištěno především prostřednictvím EURES poradců. Ti jsou v ČR metodicky řízeni Národní koordinační kanceláří, která sídlí na Generálním ředitelství ÚP ČR. EURES poradci jsou vyškolení specialisté, kteří jsou schopni poskytnout informace související se zaměstnáním v jiné členské zemi sítě EURES. Ve složitějších případech mohou zajistit informace z dalších tuzemských a zahraničních zdrojů, případně předat kontakt na další kompetentní instituce.

EURES poradci působí na krajských pobočkách ÚP ČR a na Kontaktních pracovištích ÚP ČR v Kladně, Chebu, Sokolově, Tachově, Třebíči, Náchodě a Znojmě. Na ostatních pobočkách ÚP ČR lze obdržet základní informace o nabídce sítě EURES. Na kontaktních pracovištích ÚP ČR, kde nesídlí EURES poradci, působí kontaktní osoby EURES, které jsou schopny sdělit základní informace o síti EURES, poskytnout informační materiály, seznámit s databázemi národního a evropského portálu EURES a případně předat kontakt na EURES poradce vážným zájemcům o práci v jiném členském státě EU, EHP a Švýcarska.

Aktuální seznam EURES poradců a kontaktních osob na ÚP ČR naleznete na stránce Seznam EURES poradců. Osobní schůzku s EURES poradcem nebo kontaktní osobou si domluvte předem telefonicky nebo e-mailem. EURES poradci vykonávají také řadu dalších činností mimo kancelář a předchozí domluva tak snižuje riziko, že EURES poradce nebude zrovna přítomen na pracovišti.

V období 1. 1. – 30. 11. 2015 byly služby sítě EURES v ČR spolufinancovány z Evropského sociálního fondu (Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost) a státního rozpočtu ČR prostřednictvím projektu "Evropské služby zaměstnanosti ČR"