

**Vysoká škola ekonomická v Praze
Fakulta managementu
Jindřichův Hradec**

Diplomová práce

2007

**Vysoká škola ekonomická v Praze
Fakulta managementu
Jindřichův Hradec**

Katedra managementu veřejného sektoru

Pracovní možnosti v zemích EU

**Vypracoval:
Bc. Tomáš Sýkora**

**Vedoucí diplomové práce:
Ing. Martin Musil**

Jihlava, únor 2007

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že diplomovou práci „Pracovní možnosti v zemích EU“ jsem vypracoval samostatně. Použitou zdrojovou bázi jsem uvedl v příloženém seznamu literatury.

JIHLAVA, únor 2007

Podpis studenta

ANOTACE

Cílem práce bude zanalyzovat možnost práce v zemích Evropské unie z pohledu občana České republiky, popsat obecné principy a na příkladu konkrétní země (zemí) ukázat možnosti práce, uznání vzdělání a praxe.

PODĚKOVÁNÍ

Na tomto místě bych chtěl poděkovat osobám, díky kterým jsem tuto diplomovou práci mohl zdárně vytvořit. První dík patří vedoucímu diplomové práce panu Ing. Martinu Musilovi, jeho rady a postřehy pro mne znamenaly dobrou inspiraci při realizaci této diplomové práce. Dále bych chtěl poděkovat lidem, kteří mi poskytli celou řadu informací a odkazů na literaturu. Mezi ně patří EURES – poradce na Úřadě práce v Jihlavě pan Mgr. David Chlupáček, pracovníci v AU-PAIR agentuře Agentury All, s. r. o. v Brně a pracovníci České správy sociálního zabezpečení v Jihlavě.

OBSAH

ÚVOD.....	2
METODIKA PRÁCE	3
1 Evropská společenství a Evropská unie	5
1.1 Rada Evropy	5
1.2 Evropská společenství	5
1.3 Evropská unie	5
2 Evropa a Evropské unie.....	6
3 Smluvní úprava Evropských společenství.....	9
3.1 Prameny primárního práva Evropských společenství	9
3.2 Prameny sekundárního práva Evropských společenství	11
4 Pohyb občanů ČR v rámci Evropy.....	12
4.1 Trh práce	12
4.2 Volný pohyb osob.....	15
5 Přechodná období.....	17
5.1 Etapy přechodného období.....	18
5.2 Rozsah přechodného období	19
5.3 Přechodné období ze strany České republiky	20
5.4 Kontrola přechodného období.....	20
6 Agentury zprostředkávající zaměstnání nebo dlouhodobý pobyt v zahraničí	21
6.1 Soukromé zprostředkovatelské práce	21
6.2 EURES.....	23
6.3 AU-PAIR agentury	25
7 Jak nejjednodušeji nalézt práci v EU.....	27
7.1 Evropský portál pracovní mobility	27
7.2 Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.....	29
8 Nutné úkony před cestou do zahraničí	31
8.1 Pracovní povolení	32
8.2 Povolení k pobytu.....	32
8.3 Pojištění v Evropské unii	32
8.3.1 Sociální pojištění.....	33
8.3.2 Zdravotní pojištění	34
8.3.3 Evropské formuláře.....	36
8.4 Uznávání kvalifikace.....	37
8.4.1 Proces uznávání kvalifikace občanů ČR v zemích EU	39
8.5 Daně a bankovní informace.....	40

8.6	Řidičský průkaz.....	41
8.7	Bydlení.....	41
8.8	Dokumenty.....	41
8.8.1	EUROPASS.....	42
9	Volný pohyb služeb v Německu a Francii.....	44
9.1	Volné poskytování služeb	44
9.2	Právo na usazení.....	45
9.3	Živnostenské podnikání v Německu a Francii.....	45
10	Pracovní možnosti a podmínky občanů ČR v Německu.....	47
10.1	Pracovní povolení v Německu.....	49
10.2	Povolení k pobytu.....	53
10.3	Sociální systém v Německu	54
10.4	Žádost o práci v Německu.....	55
10.5	Pracovní doba	55
10.6	Odměna za práci.....	56
10.7	Řádná dovolená	56
10.8	Ukončení pracovního poměru.....	57
10.8.1	Zkušební doba.....	57
10.8.2	Pracovní doba na dobu určitou	57
10.8.3	Výpovědní lhůty.....	57
10.8.4	Výpověď z vážného důvodu.....	57
10.9	Daně a dávky.....	58
11	Pracovní možnosti a podmínky občanů ČR ve Francii.....	59
11.1	Zjednodušené vydávání pracovního povolení	61
11.2	Pracovní povolení	63
11.3	Povolení k pobytu.....	64
11.4	Sociální systém ve Francii	64
11.5	Žádost o práci ve Francii.....	66
11.6	Pracovní doba	67
11.7	Odměna za práci.....	67
11.7.1	Minimální mzda	67
11.8	Řádná dovolená	68
11.9	Ukončení pracovního poměru.....	69
11.10	Daně a dávky.....	70
12	Komparace pracovních možností v Německu a Francii.....	71

13	<i>AU-PAIR pobyty v Německu a Francii.....</i>	74
13.1	<i>Podmínky přijetí AU-PAIR</i>	74
13.2	<i>Nutné náležitosti pro AU-PAIR pobyt.....</i>	74
13.3	<i>Výběr a změna rodiny</i>	76
13.4	<i>Délka pobytu a pracovní doba.....</i>	76
13.5	<i>Odměna AU-PAIR.....</i>	76
13.6	<i>Lékařská péče pro AU-PAIR</i>	77
13.7	<i>Nejčastější dotazy od dívek a chlapců, kteří se chtějí stát AU-PAIR.</i>	77
	ZÁVĚR.....	78
	POUŽITÁ LITERATURA.....	80
	PŘÍLOHY.....	- 88-

ÚVOD

Cílem této diplomové práce je zanalyzovat možnosti občana ČR v mobilitě pracovní síly v rámci EU. Evropská unie byla kdysi pouhým snem filozofů a vizionářů. Např. Victor Hugo v roce 1849 pronesl:

„Jednou přijde den, kdy se všechny národy tohoto kontinentu spojí ve vyšší celek a vytvoří evropské bratrství, aniž by ztratily své individuální přednosti nebo svou slavnou individualitu. Jednoho dne už budou jen bojiště mysli - otevřené tržiště myšlenek. Jednoho dne budou kulky a bomby nahrazeny volebními lístky.“¹

Trvalo však celé století, než se jeho utopistická vize začala naplňovat. Za tu dobu dvě světové války a mnohé další konflikty na evropské půdě přinesly smrt milionům lidí. Byly doby, kdy se zdálo, že je vše ztraceno. 21. století však začíná ve znamení nových vyhlídek a naděje, i když rizika a problémy přetrvávají.

Úkolem této práce je občanovi ČR nastínit jakýsi návod, jak nejsnadněji získat práci někde v zahraničí v rámci EU. 1. května v roce 2004 se ČR stala členem této integrace, tato skutečnost pro český stát znamená obrovské možnosti a naplnění čtyř základních svobod pohybu, a to zboží, služeb, kapitálu a osob. V dalších kapitolách této práce ale můžeme zjistit, že strach ze strany sousedních států bohužel znamenal zavedení dočasných omezení u některých uvedených základních svobod. Náplní této práce je také seznámení s existencí agentur, jejímž posláním je zprostředkování zaměstnání nebo dlouhodobého pobytu v rámci EU. Věnuji se i problematice pojištění, evropských formulářů, procesu uznávání kvalifikace občanů ČR. Těžištěm jsou ale poskytnuté aktuální informace týkající se pracovních možností občanů ČR ve dvou mnou vybraných státech EU, a to Německa a Francie a jejich následná komparace.

¹ Portál EU. Datum uveřejnění neuvedeno, Evropa ve 12-ti lekcích. Staženo 29.12.2006 z http://europa.eu/abc/12lessons/index12_cs.htm

METODIKA PRÁCE

Proč jsem si vybral toto téma?

Toto téma jsem si vybral ze dvou důvodů. V současné době roste význam stírání hranic mezi jednotlivými zeměmi v rámci EU a pro Českou republiku tato změna znamená obrovské možnosti v různých oblastech. Denně můžeme být informováni z různých médií o obavách členských států před nekontrolovaným přílivem levnější pracovní síly. Tyto státy hledají argumenty, aby zcela nemusely uvolnit pracovní trh, mají strach, že tato skutečnost by měla negativní vliv na jeden z jejich sledovaných makroekonomických agregátů, a to zaměstnanost. Do zemí, které aplikují systém přechodných období, je složité odcestovat za účelem zaměstnání, nicméně pravděpodobnost uzavřít zde pracovní právní vztah není nulová. Toto téma je velice aktuální. V současné době se nacházíme v druhé etapě přechodného období, ale stále existuje celá řada výjimek, které byly vyjednány představiteli jednotlivých zástupců států EU, od stavu *acquis communautaire*. Druhým důvodem, proč jsem si zvolil toto téma, je skutečnost, že se velice zajímám o německý jazyk a osobně jsem se už několikrát zabýval myšlenkou odcestovat do zahraničí za účelem zaměstnání.

Jak jsem postupoval?

Diplomovou práci jsem psal jednak na základě hloubkových rozhovorů s:

- EURES – poradcem na Úřadě práce v Jihlavě, který disponoval i informacemi o zkušenostech zaměstnanců, kteří se rozhodli po vstupu ČR do EU odcestovat a hledat vhodné zaměstnání;
- pracovníci v AU-PAIR agentuře v Brně,
- pracovníky specializovaného oddělení na České správě sociálního zabezpečení v Jihlavě,

jednak jsem k tvorbě diplomové práce používal zveřejněné informace, jak na českých, tak i německých internetových portálech, které jsou uvedeny v příložené literatuře. Diplomovou práci jsem vypracovával následujícím způsobem. Po vytvoření osnovy práce jsem začal vytvářet zdrojovou bázi literatury, má práce odkazuje pouze na literaturu, která je s tématem relevantní. Příložená literatura je rozdělena na část knih a internetových zdrojů, které převažují. Při tvorbě této práce jsem zvolil metodu přímé kótace literatury. Je logické, že jsem

musel veškeré použité zdroje sledovat trvale v závislosti na jejich aktualizaci po celou dobu tvorby diplomové práce.

Diplomová práce je rozdělena na dvě části, a to na teoretickou a praktickou. Celkem obsahuje 13 kapitol. Je členěna na následující části: **Úvod**, **teoretickou část** o kapitolách „Evropská společenství a Evropská Unie“, „Evropa a Evropská unie“, „Smluvní úprava evropských společenství“, „Pohyb občanů ČR v rámci EU“, „Přechodná období“, „Agentury zprostředkovávající zaměstnání nebo dlouhodobý pobyt v zahraničí“ a kapitola „Jak nejjednodušeji nalézt práci v EU?“, **praktickou část** o kapitolách „Nutné úkony před cestou do zahraničí“, „Volný pohyb služeb v Německu a Francii“, „Pracovní možnosti a podmínky občanů ČR v Německu“ a „Pracovní možnosti a podmínky občanů ČR ve Francii“, „Komparace pracovních možností v Německu a Francii“ a „AU-PAIR pobyty v Německu a Francii“, **závěr**, **seznam použité literatury** a dvě **přílohy**.

Každá vědecká práce se opírá o určitou metodologii. I v mé diplomové práci jsem některých metod užil. Jednak je to metoda pozorování, komparace a metoda hloubkových rozhovorů s výše uvedenými institucemi. Při tvorbě diplomové práce jsem postupoval cestou analýzy, jednotlivé kapitoly jsou setříděny od nejobecnějších k detailnějším informacím, které souvisí s tématem.

1 Evropská společenství a Evropská unie

Evropská unie představuje určitou vývojovou etapu v oblasti integračního vývoje Evropy. V rámci tohoto procesu se setkáváme s celou řadou institucí a pojmů, mezi nimiž se orientovat je velice těžké. Proto bych nejdříve objasnil terminologii, která se v českém jazyce používá pro ta která seskupení.

1.1 Rada Evropy²

Jedná se o mezinárodní instituci, která se velice často zaměřuje s jedním z nejdůležitějších orgánů Evropské unie, a to s Evropskou radou. Rada Evropy představuje sdružení šestačtyřiceti evropských demokratických států. Posláním tohoto orgánu je chránit demokracii a lidská práva. Nejdůležitějším orgánem Rady Evropy je Výbor ministrů a Parlamentní shromáždění. Pracuje se zde na základě mezinárodních úmluv a doporučení, která jsou adresovaná vládám. Nejznámější konvencí je **Evropská úmluva o ochraně lidských práv**³. Rada Evropy má od roku svého založení 1949 sídlo ve Štrasburku, stejně jako její nejznámější instituce **Evropský soud pro lidská práva**.

1.2 Evropská společenství⁴

Tímto termínem se označují 3 společenství, a to Evropské společenství uhlí a oceli, Evropské atomové společenství a nakonec Evropské hospodářské společenství. V roce 1965 na základě tzv. Slučovací smlouvy byly orgány těchto tří společenství spojeny. Od této doby máme možnost se setkat s jednotným názvem, a to „Evropská společenství“.

1.3 Evropská unie⁵

Na základě Maastrichtské smlouvy (podepsána 7. února 1992), která nabyla účinnosti 1. listopadu 1993, byly vytvořeny Politická unie a Hospodářská a měnová unie. Tím se spojily všechna 3 společenství a byla vytvořena Evropská unie. Vedle smlouvy o založení Evropské unie zůstávají dosavadní smlouvy⁶ Evropského společenství nadále v platnosti.

² Portál Wikipedie otevřená encyklopedie. Datum uveřejnění neuvedeno, Evropská unie. Staženo z internetu 14.4.2005 z http://cs.wikipedia.org/wiki/Rada_Evropy

³ S touto úmluvou je spjatý Evropský soudní dvůr pro lidská práva se sídlem ve Štrasburku, tato instituce se může zaměřit s Evropským soudním dvorem, což je nejvyšší soudní orgán Evropských společenství se sídlem v Lucemburku.

⁴ Portál Wikipedie otevřená encyklopedie. Datum uveřejnění neuvedeno, Evropská unie. Staženo z internetu 14.4.2005 z http://cs.wikipedia.org/wiki/Evropsk%C3%A9_hospod%C3%A1rsk%C3%A9_spole%C4%8Denstv%C3%AD

⁵ Portál Wikipedie otevřená encyklopedie. Datum uveřejnění neuvedeno, Evropská unie. Staženo z internetu 14.4.2005 z http://cs.wikipedia.org/wiki/Evropsk%C3%A1_unie

⁶ Viz blíže kapitola: „Smluvní úprava EU“

2 Evropa a Evropské unie^{7,8,9,10}

Idea o EU se zrodila při hledání modelu evropské integrace, jež by jednou pro vždy zabránila zabíjení a ničení. Po druhé světové válce, v roce 1948, na Evropském kongresu v Haagu vznikl požadavek sjednotit Evropu v ekonomickou a politickou unii, která by byla založena na demokratickém principu.

Zcela určitě to nebyla první představa o určitém „spojení“ evropského kontinentu, např. v roce 1919 vznikla tzv. **Společnost národů**, která měla zabránit opakování se podobných pohrom, jakou byla první světová válka. Bohužel se jí nepodařilo svůj předsevzatý úkol splnit.

Až tedy druhá světová válka přinutila představitele evropských států vážně se zabývat otázkou sjednotit Evropu. Vznikla dohoda o vytvoření Organizace pro evropskou hospodářskou spolupráci (OECE) a 5. května 1949 se podařilo uzavřít smlouvu o vzniku Rady Evropy. Tato skutečnost byla základním krokem k tomu, aby mohl začít proces integrace celého evropského kontinentu.

Poměrně brzy se podařilo urovnat negativní vztahy mezi Francií a Německem, a tak 8. dubna 1951 uzavřely tyto země společně s Belgií, Itálií, Lucemburskem a Nizozemím smlouvu o Evropském společenství uhlí a oceli (ESUO) - tzv. **Pařížskou smlouvu**.

Dne 1. ledna 1958 na základě tzv. Římských smluv vzniklo Evropské hospodářské společenství (EHS) a Evropské společenství pro atomovou energii (EURATOM), jejichž členy byli stále jen zakladatelé ESUO. Hlavní smysl EHS byl vznik společného trhu založeného na celní unii o čtyřech svobodách, a to na *volném pohybu zboží, služeb, kapitálu a osob*.

V roce 1965 byla uzavřena smlouva o vytvoření společných institucí všech tří Společenství (ESUO, EHS, EURATOM) pod názvem **Evropská společenství (ES)**, jež v platnost vstoupila až 1. července 1967.

⁷ Portál Wikipedie otevřená encyklopedie. Datum uveřejnění neuvedeno, Evropská unie. Staženo z internetu 13.4.2005 z http://cs.wikipedia.org/wiki/Evropsk%C3%A1_unie

⁸ Černoch Pavel, Pajas Petr: O Evropské unii, Glos Semily, Praha 2000, ISBN 80-86345-04-1, 179 stran

⁹ Fiala Petr, Pitrová Markéta: Rozšiřování ES/EU, Masarykova univerzita v Brně, Brno 2003

¹⁰ Maňák, M.: 100 otázek a odpovědí o EU, 84 stran, ISBN 8085864770, Praha, Ministerstvo zahraničních věcí ČR 2000, 1. vydání

Na evropské integraci se stále podílelo jen zakládajících 6 zemí, tzn. Německo, Francie, Belgie, Itálie, Lucembursko a Nizozemí. To se však postupně času začalo měnit a integrace nabývala ohromného vlivu a důležitosti. Nejdříve došlo k vstupu Dánska, Irska a Velké Británie v roce 1973, 9 let po té se začlenilo Řecko.

V roce 1987 vstoupil v platnost **Jednotný evropský akt**¹¹, což byl Zákon o jednotné Evropě, a znamenal první významnou revizi Římských smluv. Jednotný evropský akt upravil právní rámec pro realizaci cílů tzv. Bílé knihy¹², jež byla vydána v červnu v roce 1995. Zmíněnými cíli bylo především dokončení a vylepšení jednotného ekonomického prostoru bez vnitřních hranic.

Roku 1986 proběhlo navíc další rozšíření Evropského společenství, a to o Portugalsko a Španělsko.

Významné politické a společenské změny koncem osmdesátých let a budování vnitřního trhu se staly významným impulsem pro další rozvoj integrace. Dne 7. února 1992 byla v nizozemském Maastrichtu podepsána Smlouva o Evropské unii¹³. Po ratifikaci členskými zeměmi vstoupila 1. listopadu 1993 v platnost.

Po roce 1989, kdy zanikly systémy jako Varšavská smlouva, RVHP a rozpadl se i Sovětský svaz, se Evropská unie stala nejvýznamnější evropskou organizací.

V roce 1995, k 1. lednu došlo k dalšímu rozšíření Evropské unie, a to o státy Finsko, Rakousko a Švédsko.

Poté se EU začala rozšiřovat o státy střední a východní Evropy. V roce 2004 došlo k největšímu rozšíření této unie v historii. 1. května 2004 se připojilo naráz 10 států. Vedle České republiky to byly: Estonsko, Kypr, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Malta, Polsko, Slovensko a Slovinsko. Od 1.1.2007 přistoupilo Rumunsko a Bulharsko. Lepší pohled na to, jaké země jsou v současné době členy Evropské unie, nám pomůže si udělat následující mapa.

¹¹ Portál Integrace. Datum uveřejnění neuvedeno, Jednotný evropský akt. Staženo z internetu 18.11.2006 z <http://www.integrace.cz/integrace/dokumenty/jedevakt.doc>

¹² Tato kniha poprvé předložila ucelený přehled legislativy, které musely nové kandidátské země začlenit do vlastního právního řádu. Tato Bílá kniha je rozdělena do 23 částí (např. volný pohyb kapitálu, volný pohyb průmyslového zboží, zemědělství, doprava, životní prostředí, přímé daně atd.) a navrhuje pro každou z nich časový a logický postup při jejím uplatnění. Zdroj: Černochoch Pavel: Cesta do EU, Linde, s. r. o., 2003

¹³ Portál Euroskop (1994) Smlouva o Evropské unii. Staženo z internetu dne 18.11.2006 z <http://www.euroskop.cz/files/10/BD18A0DA-A88A-46C6-A0AA-E385AA15DDAC.pdf>

Obrázek 1

Mapa Evropské unie



Zdroj obrázku: Portál Evropské unie. Datum uveřejnění neuvedeno, Mapa EU. Staženo z internetu 18.12.2005 z http://europa.eu.int/abc/keyfigures/index_en.htm

Pokud bychom se podívali do minulosti, zjistili bychom, že Evropa byla dějištěm častých válek a zbytečných krveprolití, a to nejen ve 20. století. Myslím si, že pro evropský kontinent tato integrace států znamená velice mnoho. Po půl století totiž zajišťuje stabilitu, ekonomickou prosperitu a hlavně mír. Pomohla a stále pomáhá zvyšovat životní úroveň všem státům, buduje jednotný evropský trh, uvedla do oběhu jednotnou evropskou měnu EURO a hlavně posílila hlas Evropy ve světě. Je zřejmé, že Evropa je světadíl, kde se vyskytuje mnoho jazyků, každý stát má jiné tradice, jinou historii, ale rovněž každý z nich má něco společného. A úkolem Evropské unie je toto společné chránit. Její úkol je prostý, podporuje sbližování a spolupráci mezi národy Evropy, propaguje jednotu a současně chrání různorodost evropských národů a snaží se, aby veškerá rozhodnutí byla co nejlíže „Evropanům“.

3 Smluvní úprava Evropských společenství¹⁴

„Hlavní myšlenka celého procesu evropské integrace, jeho hlavní cíl, spočívá v sjednocení Evropy bez použití síly (jako tomu bylo v uplynulých stoletích), bez podrobení se ekonomickému či politicko-diplomatickému imperialismu, nýbrž za použití práva“¹⁵

Právní systém společenství je systémem, který zahrnuje prvky různých právních kultur (např. germánské, římské, anglosaské atd.), jakož i prvky, které vychází z mezinárodních smluv.

3.1 Prameny primárního práva Evropských společenství

Pramen práva chápou ve významu „formálním“. Je to forma, kterou na sebe berou normativně – regulační aktivity. Jedná se o určitou formu, v které se odráží projev vůle instituce nebo orgánu, v rámci mé diplomové práce tedy orgánu ES¹⁶.

Je třeba říci, že tato celá integrace je založena na základě čtyřech základních mezinárodních smlouvách.

- 1) **Smlouva o založení Evropského společenství uhlí a oceli (ESUO)**, jež byla podepsána 18. dubna 1954 v Paříži, v platnost vstoupila 23. července 1952, ale dne 23. července 2002 její platnost skončila.
- 2) **Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství (EHS)**
- 3) **Smlouva o založení Evropského společenství pro atomovou energii (Euratom)**, jež byla podepsána – společně se Smlouvou o EHS – v Římě 25. března 1957 a vstoupila v platnost 1. ledna 1958. Hodné zmínky je to, že na tyto smlouvy je někdy odkazováno termínem „Římské smlouvy“.

¹⁴ Janků Martin: Evropská unie, Právní systém evropských společenství, Computer Press, Praha 2002, ISBN 8072268066, 163 stran, 1. vydání

¹⁵ Tamtéž

¹⁶ HEJDA, Jan: Správní právo. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií 2005. ISBN 80 – 86708 – 08 – X

- 4) **Smlouva o Evropské unii, jež byla podepsána v Maastrichtu 7. února 1992.**
Vstoupila v platnost 1. listopadu 1993. Tato smlouva změnila název Evropského hospodářského společenství na „Evropské společenství“. Pro členské státy znamenala hlavně nové formy spolupráce, a to například v oblasti obrany, ve společné zahraniční a bezpečnostní politice, v oblasti justice a vnitřních věcí.

Vstupem nových států byly tyto zakládající smlouvy průběžně pozměňovány. Evropská unie se neobešla také bez dalekosáhlých reforem, jež např. směřovaly do okruhu institucionálního uspořádání. Mezi nejdůležitější smlouvy, které upravují tuto problematiku jsou¹⁷:

- 1) **Smlouva o jednotných orgánech**, jež byla podepsána v Bruselu 8. dubna 1965 a v platnost vstoupila 1. července 1967. Tato smlouva ustavila pro tehdejší tři Evropská společenství jednotnou Komisi a jednotnou Radu.
- 2) **Jednotný evropský akt (JEA)**, který byl podepsán v Lucemburku a Haagu a v platnost vstoupil 1. července 1987. Tento jednotný evropský akt zavedl úpravy nutné pro dosažení vnitřního trhu.
- 3) **Amsterodamská smlouva**, která byla podepsána 2. října 1997 a v platnost vstoupila 1. května 1999. Tato smlouva novelizuje Maastrichtskou smlouvu i zakládací smlouvy Evropských společenství. Její součástí je 13 protokolů a 51 prohlášení. Nejdůležitějším protokolem je podle mého názoru Schengenská dohoda, která je součástí této smlouvy, a týká se omezování hraničních kontrol.
- 4) **Niceská smlouva**¹⁸, byla podepsána 26. února 2001 a v platnost vstoupila 1. února 2003. Tato smlouva obsahuje určité ujednání o tom, jak se změní struktura, složení a rozhodovací mechanismy institucí EU po přijetí 10-ti nových států. Na základě této smlouvy byla původní Smlouva o EU a Smlouva o ES sdružena do jediného úplného znění. *„Smlouva z Nice řeší kvantitativní aspekt rozšíření přerozdělením vlivu členských států v základním institucionálním trojúhelníku Rady, Komise a Evropského parlamentu*¹⁹.“

¹⁷ Portál Evropské unie. Datum uveřejnění neuvedeno, Smlouvy EU. Staženo z internetu 25.11.2006 z http://www.evropska-unie.cz/cz/file_system/folder.asp?folder_id=4

¹⁸ Portál Evropské unie. Datum uveřejnění neuvedeno, Niceská smlouva. Staženo z internetu 25.11.2006 z http://www.evropska-unie.cz/download/cz/oficialni_dokumenty/Smlouvy_EU/Smlouva_z_Nice.pdf

¹⁹ Fiala Petr, Pitrová Markéta: Rozšiřování ES/EU, str. 215, Masarykova univerzita v Brně, Brno 2003

3.2 Prameny sekundárního práva Evropských společenství²⁰

Významným pramenem práva EU jsou normativní právní akty, které jsou vydávány orgány Evropských společenství. Jde o systém nařízení, směrnic, rozhodnutí, doporučení a stanoviska. Uvádí se, že dosud bylo přijato na evropské úrovni něco přes 100 000 normativních právních aktů. Obecnou závaznost má **nařízení**. Je to hlavní jednotný instrument, který rozvíjí právo Evropských společenství a je platný v každém členském státě jednotně a bezprostředně. Jednotlivci se ho mohou dovolávat stejným způsobem, jako v případě práva vnitrostátního. **Směrnice** se od nařízení diferencují tím, že mají závazné právní účinky nikoli všeobecně, ale jen pro ty členské země, jimž jsou určeny. Směrnice zavazuje určitý členský stát k dosažení určitého výsledku, je ale třeba říci, že je na svobodné vůli každého státu, jakými nástroji tohoto výsledku dosáhne. **Rozhodnutí** se vyznačuje obecně závaznou povahou. Zvláštností rozhodnutí je to, že objekt rozhodnutí je konkrétně identifikován. Pod pojmem objekt rozhodnutí právního vztahu je možno rozumět jednak jeden či více členských států, resp. jeden nebo více jednotlivců či právnických osob. **Doporučení** jsou na rozdíl od předešlých normativních právních aktů konzultativní a právně nezávazné projevy vůle orgánů ES. Předpokladem je dobrovolnost plnění ze strany členských států. Je logické, že pokud postrádají statut závaznosti, tato doporučení nemohou být v žádném případě předmětem právní vynutitelnosti. A konečně **stanoviska**, což jsou právně nezávazné projevy vůle orgánů ES, a týkají se skutkových a právních otázek.

²⁰ Janků Martin: Evropská unie, Právní systém evropských společenství, Computer Press, Praha 2002, ISBN 8072268066, 163 stran, 1. vydání

4 Pohyb občanů ČR v rámci Evropy

Integrační tendence hospodářství EU postihuje vedle trhu zboží a služeb, trhu kapitálu i pracovní trh, který je středem pozornosti mé diplomové práce. Úkolem mé práce je zanalyzovat možnosti zaměstnání v zemích Evropské unie z pohledu občana České republiky. Abych toho dosáhl, musím definovat určité pojmy, které s touto oblastí souvisejí. Mezi ně patří trh práce, nezaměstnanost, teritoriální mobilita a volný pohyb osob.

4.1 Trh práce²¹

„*Trh práce*“ je různými autory definován jinak, každý určitým způsobem ale pracuje s funkcí poptávky a nabídky práce. Pro potřebu mé diplomové práce budu chápat trh práce dle pohledu autorů Jany Soukupové a Roberta Holmana. Ekonomický pohled na trh práce je vyjádřen, jak už jsem naznačil, pomocí funkce poptávky a nabídky, přičemž poptávka po práci je charakterizována svým rozsahem a strukturou rozloženou podle sektorů, profesí a kvalifikačních požadavků. Samozřejmě průběh této funkce závisí na určitých faktorech. Mezi ně patří *elasticita poptávky po zboží* (čím je poptávka po výrobku elastičtější, tím více výstupu chce firma vyprodukovat a tím více práce bude najímat), *snadnost substituce kapitálu prací* (čím obtížnější je vzájemné nahrazování vstupů, tím neelastičtější bude poptávka pro nich; čím snadnější je nahrazování práce a kapitálu, tím je poptávka po nich elastičtější), *velikost podílu nákladů na pracovní sílu na celkových nákladech* (čím je podíl výdajů na práce na celkových výdajích firmy větší, tím elastičtější můžeme očekávat poptávku pro práce).

Nabídka práce je charakterizována rozsahem a skladbou rozloženou podle pohlaví, věku, kvalifikace a sociální příslušnosti. Velikost nabídky práce je záležitostí individuálních rozhodnutí domácností.

Záměr pracovat závisí na velikosti reálné mzdy. Pokud reálná mzda poroste, bude růst nabídka práce. Rovnováha na pracovním trhu se vytváří interakcí křivky poptávky (LD) a nabídky (LS). Mezi funkcí nabídky práce a výši mezd je pozitivní vztah, mezi funkcí poptávky práce mzdou je vztah negativní.

²¹ Robert Holman, Makroekonomie, C.H. Beck, Praha 2004, ISBN 80-7179-764-2, 424 stran

Trh práce je možné charakterizovat pomocí soustavy těchto rovnic:

$$L = L_D \left(\frac{W}{P} \right)_{(-)}$$

$$L = L_S \left(\frac{W}{P} \right)_{(+)}$$

$$d \cdot L = j \cdot U$$

První rovnice je funkce poptávky po práci a říká, že poptávané množství práce L je klesající funkcí reálné mzdy (W/P) ²².

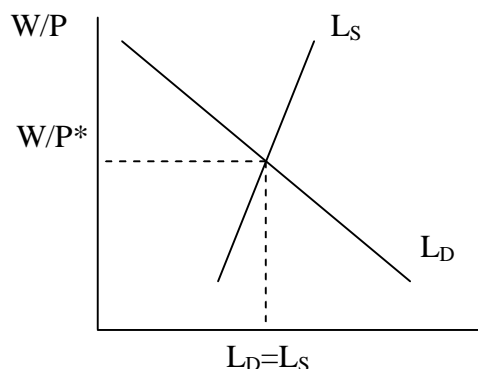
Druhá rovnice představuje funkci nabídky práce. Říká, že nabízené množství práce je rostoucí funkcí reálné mzdy (W/P) .

Třetí rovnice je podmínkou rovnováhy trhu práce – říká, že počet lidí opouštějících práci $d \cdot L$ se rovná počtu lidí nelézajících práci $j \cdot U$. Symbol d označuje tzv. míru ztráty práce, pak $d \cdot L$ je počet lidí, jež za dané období opustí práci a posílí řady nezaměstnaných. Symbol j označuje míru nalézání práce, pak $j \cdot U$ je počet lidí, kteří si za dané období našli práci, tj. přestali být nezaměstnaní. U je počet nezaměstnaných a L je počet zaměstnaných. Je logické, že pokud např. $d \cdot L > j \cdot U$, nezaměstnanost roste²³.

Rovnováhu agregátního trhu práce je možné znázornit následujícím způsobem.

Obrázek 2

Rovnováha agregátního trhu práce



Zdroj: Robert Holman, Makroekonomie, C.H. Beck, Praha 2004, ISBN 80-7179-764-2, 424 stran, str. 168

²² Reálná mzda vyjadřuje kupní sílu pracovníků, která je vyjádřena prostřednictvím statků a služeb. Jde o poměr nominální mzdy W a cenové hladiny P .

²³ Robert Holman, Makroekonomie, C.H. Beck, Praha 2004, ISBN 80-7179-764-2, 424 stran

Trh práce na výše znázorněném grafu je charakterizován tzv. přirozenou mírou nezaměstnanosti. **Přirozená míra nezaměstnanosti** se skládá ze tří složek. Je to frikční, strukturální a dobrovolná nezaměstnanost. *Frikční nezaměstnanost* je zcela přirozená. Vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi oblastmi a pracovními místy nebo v průběhu jednotlivých etapách životního cyklu. Dokonce i kdyby se ekonomika nacházela ve stavu plné zaměstnanosti, byla by zde určitá fluktuace – lidé, kteří hledají zaměstnání po absolvování školy nebo se stěhují do jiného města, ženy se mohou vracet do práce po mateřské dovolené. Charakteristickým rysem této nezaměstnanosti je krátkodobost. *Strukturální nezaměstnanost* je také přirozená. Objevuje se tam, kde je nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovnících. Tento nesoulad vzniká proto, že se poptávka po určitém druhu zvyšuje, zatímco poptávka po jiném druhu se snižuje a nabídka se ani v jednom případě nepřizpůsobuje dostatečně rychle. Dlouhodobost strukturální nezaměstnanosti se řeší rekvalifikací a její řízení je v posledních desetiletích jedním z hlavních objektů cílené makroekonomické politiky. *Dobrovolná nezaměstnanost* je tvořena jedinci, kteří se naučili zneužívat sociálního systému státu, pasivní politiky zaměstnanosti, a pracovat ve skutečnosti nechtějí.

Přirozenou míru nezaměstnanosti u^* můžeme vyjádřit algebraicky následujícím způsobem.

$$u^* = \frac{d}{d + j}$$

Přirozená míra nezaměstnanosti závisí přímo úměrně na míře ztráty práce d a nepřímo úměrně na míře nalézání práce j .

Pokud mám v úmyslu analyzovat pracovní možnosti v zahraničí, zcela určitě tato problematika bude souviset s mírou mobility pracovní síly. Je nutné si uvědomit, že teritoriální mobilita výrobního faktoru práce je jednou z podstatných podmínek možné ekonomické integrace. „*Teritoriální mobilitu je možné objasnit na základě aplikace dvou základních hypotéz, a to integračním přístupem a teorií relativní nepružnosti pracovní síly*“²⁴.

²⁴ Winkler Jiří, Wildmannová Mirka: Evropská unie, Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy, ISBN 8072261959, 143 stran, Computer Press, Praha 1999

Zatímco *integrační teorie* tvrdí, že pohyb pracovní síly je podmínkou rozvoje tržního hospodářství, alternativní hypotéza, jež je někdy nazývána jako *klasická teorie zahraničního obchodu*, je založena na předpokladu, že veškeré obchodní vztahy (pohyb zboží, služeb a kapitálu) mezi státy napomáhají k segmentaci a diferenciaci pracovního trhu v souladu s komparativními výhodami územně dislokované produkce v jednotlivých zemích. Migrace pracovní síly dle integrační teorie probíhá, dokud se nevyrovná mezní produktivita a cena práce shodných prací mezi jednotlivými oblastmi. V cestě prosazení těchto kauzálních jevů stojí celá řada bariér, které je žádoucí postupně odstraňovat. Je to nízká mobilita pracovních sil, nedostatek informací o trhu práce, legislativní a politická omezení, diferencovaná úroveň kvalifikace, jazykové bariéry atd. Alternativní hypotéza ale tvrdí, že migrace pracovních sil není nutná, nahrazuje ji totiž výměna a pohyb produktů a kapitálu.

4.2 Volný pohyb osob

Volný pohyb osob je jednou ze čtyř základních svobod EU a znamená odstranění veškerých překážek, které stojí v cestě volné mobility občanů EU mezi jednotlivými členskými státy. Volný pohyb osob znamená, že občan Evropské unie může libovolně v kterékoliv členské zemi být zaměstnán, vykonávat podnikatelskou činnost, či studovat. Zahrnuje v sobě významný souhrn práv. Legislativní principy volného pohybu osob jsou zakotveny již v zakládací smlouvě zemí EHS. Výchozí legislativní principy volného pohybu pracovních sil jsou formulovány v nařízení 1612/68 EHS²⁵. V tomto normativním právním aktu je stanoveno, že všichni práceschopní občané členských států mají právo vykonávat v jiných členských státech činnosti v pracovním poměru, na jehož základě je jim vyplácena mzda. Každý občan ČR se vstupem do EU má právo se ucházet bez diskriminace o nabízená místa v jiném členském státě, má právo toto zaměstnání v jakémkoli členském státě vykonávat a nakonec má právo za tímto účelem tam pobývat a zůstat tam i po ukončení pracovní kariéry. Je tedy zaručen volný pohyb pracovníků uvnitř EU. Přitom je zamezena libovolná diskriminace mezi zaměstnanci členských států, jež by byla založena na státní příslušnosti. Zásada stejného zacházení se týká přístupu k zaměstnání, zaměstnaneckých a pracovních podmínek, odměny za práci, výpovědi a opětovného zaměstnání, sociálních výhod, což jsou různé příplatky, půjčky, slevy, sociální pomoc atd.

²⁵ Portál Evropské unie. Datum uveřejnění neuvedeno, Nařízení Rady (EHS) 1612/68. Staženo z internetu 22.10.2006 z <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31968R1612:CS:HTML>

Je zde ale důležité říci, že existují *dočasná omezení*²⁶ spojená s tak zvaným přechodným obdobím, jež může trvat maximálně po dobu sedmi let po vstupu ČR do Evropské unie a jež se týká přístupu na trh práce. Po uplynutí tohoto tzv. přechodného období migrující pracovníci rovněž budou moci uplatnit právo si vzít s sebou rodinu (i jejich rodinní příslušníci budou mít rovný přístup na trh práce), budou mít nárok na stejné sociální a daňové výhody, jaké mají domácí pracovníci, budou mít neomezený přístup k bytům a nemovitostem a nakonec dobrovolně budou vstupovat do místních odborových organizací.

K zajištění volného pohybu pracovníků byla přijata odpovídající opatření v oblasti sociálního zabezpečení osob, jež sídlí na území členských států. Jako příklad bych uvedl, že se sčítají veškeré nároky, jež vzniknou za života v různých členských státech na starobní důchod, dále se např. poskytují stejné dávky v případě nemoci, placené dovolené, příspěvky na děti atd.

²⁶ Portál EU.ODS.CZ (2004, 10. dubna) České žadatele o práci čekají úřední průtahy všude. Staženo z internetu 26.11.2005 z http://euods.pspace.cz/?c_id=48

5 Přechodná období²⁷

Po dlouhých a velice složitých jednáních nakonec Česká republika souhlasila s tím, aby stávající členské státy Unie měly možnost zavést tzv. systém přechodných období. Existuje několik druhů „přechodných období“, týkají se vedle oblasti pohybu pracovníků i oblasti dopravy, zemědělství, daní, energetiky, životního prostředí atd.

Jak už jsem zmínil, přechodné období, jež se týká volného pohybu osob, může trvat maximálně po dobu sedmi let po vstupu ČR do EU.

Samotné přechodné období je rozděleno na 3 samostatné etapy. Po uplynutí sedmi let po vstupu (tj. k 1. květnu 2011) budou čeští pracovníci moci být pracovně činní ve všech zemích EU bez jakéhokoli omezení. Výjimku ale tvoří oblast státní správy, která se vztahuje na činnosti, které zajišťují výsostné úkoly členských států anebo hájí všeobecné zájmy státu nebo jiných veřejných institucí. Toto pracovní místo může být vykonáváno občanem tamní státní příslušnosti. Když členský stát rozhodne přechodného období využít, budou mít ale občané ČR při obsazování volného pracovního místa přednost před občany z tzv. třetích, tj. nečlenských zemí²⁸.

Podmínky přístupu českých pracovníků na jednotlivé trhy práce v EU v průběhu tohoto období v žádném případě nemůže být přísnější než ty, které byly platné k 16. dubnu 2003, což byl den podepsání *Přístupové smlouvy*.

Nejpozději k 1. květnu 2011 bude mezi celou EU zaveden volný pohyb pracovníků. Volný přístup na trh práce daného stávajícího členského státu bez ohledu na aplikaci přechodného období mají čeští pracovníci, kteří na území daného státu k 1. květnu 2004 legálně pracovali a mají podle stávajících národních právních předpisů přístup na trh práce (povolení k zaměstnání) na nepřerušenu dobu 12 měsíců nebo déle.

²⁷ Portál EU. Datum uveřejnění neuvedeno, Volný pohyb osob. Staženo z internetu 26.8.2006 z <http://www.evropska-unie.cz/cz/article.asp?id=2426>

²⁸ Jedná se o tzv. aplikaci principu komunitární přednosti

5.1 Etapy přechodného období²⁹

Nyní se bych se věnoval tomu, jak to v praxi probíhá, když se některý ze stávajících států EU rozhodne zavést nějaké omezení, které se týká přístupu na tamější trh práce.

Toto přechodné období je někdy označováno jak **přechodné období 2+3+2**.

1) Po dobu prvních dvou let nemají čeští pracovníci automatický přístup na trhy práce současných členských států a bude nadále zachován systém povolení k zaměstnání. Je to pouze závislé na politice a opatřeních jednotlivých vlád Patnáctky a bilaterálních smlouvách, které mohly být uzavřeny mezi stávajícími a novými členskými zeměmi. Opatření, která jednotlivé země přijmou, nemusí být dána formálně na vědomí Evropské komisi. Na konci tohoto dvouletého období vypracuje Komise zprávu, která bude Radě sloužit jako základ pro přehodnocení funkčnosti přechodných ochranných opatření.

2) Dvouleté omezení má možnost stávající členský stát za splnění určitých podmínek prodloužit o další tři roky, tedy do 30. dubna 2009. K prodloužení tohoto omezení byl nucen každý stávající členský stát před 30. dubnem 2009 zpravit Evropskou komisi, zda hodlá i nadále používat národní opatření³⁰ vůči českým pracovníkům nebo zda bude napříště uplatňovat bez dalších národních podmínek pouze tzv. *acquis communautaire*³¹ a zavede tak volný pohyb pracovníků s Českou republikou.

3) Národní opatření může stávající členský stát ponechat v platnosti nejdéle do 30. dubna 2009, to znamená pět let po vstupu. Pokud i po tomto datu budou přetrvávat vážné problémy na jeho trhu práce a oznámí-li příslušný členský stát, že i nadále má v úmyslu používat národní opatření, pak je výjimečně možné prodloužit přechodné období maximálně o dva roky.

²⁹ Portál Euroskop (2004, 1.května) Co se mění a co se nemění vstupem České republiky do Evropské unie. Staženo z internetu 17.12.2006 z <http://www.euroskop.cz/42288/113801/clanek/co-se-meni-a-co-se-nemeni-vstupem-ceske-republiky-do-evropske-unie/volny-pohyb-pracovniku/>

³⁰ konkrétně se jedná o články 1 až 6 nařízení 1612/68 EHS

³¹ *Acquis communautaire* zahrnuje všechny smlouvy, nařízení, direktivy a jiné předpisy přijaté celou EU. ČR se jim musí podřídít, pokud si nevyjedná výjimku.

5.2 Rozsah přechodného období

Přechodná období jsou zakotvena ve Smlouvě o přistoupení a týkají se České republiky, Estonska, Litvy, Lotyšska, Maďarska, Polska, Slovenska a Slovinska. Přechodná opatření se aplikují také na nově vstoupivší státy, a to na Bulharsko a Rumunsko³². Na občany Malty a Kypru se žádná omezení nevztahují vzhledem k jejich populační zanedbatelnosti. Ochranná opatření se týkají občanů uvedených zemí, kteří by chtěli uzavřít pracovní smlouvu se zaměstnavatelem se sídlem ve stávající členské zemi. Netýkají se těch, kteří by v zemích Patnáctky chtěli pobývat s cílem studovat nebo se stát osobou samostatně výdělečně činnou. Výjimkou jsou OSVČ poskytující konkrétní druh služeb v konkrétních zemích (například ve stavebním sektoru v Rakousku a Německu).

V současné době mají občané ČR volný přístup na pracovní trhy ve **Velké Británii, Irsku, Švédsku, Finsku, Portugalsku, Řecku a Španělsku**, plus samozřejmě ve státech, s kterými ČR společně vstoupila 1.5.2004 do EU. V uvedených zemích již byly realizovány takové právní úpravy, které umožní občanům nových členských států na jejich území pracovat bez pracovního povolení. Od 1.5.2006 je pro vybrané nedostatkové profese uvolněn přístup k pracovním příležitostem ve Francii a Belgii³³. Lepší přehled na aplikaci přechodných období jednotlivých států EU udává tabulka 8 v příloze diplomové práce.

Na základě přechodného období nelze zabraňovat migraci občanů ostatních členských zemí. Omezení během tohoto období se týká pouze práva k přístupu na trh práce a netýká se jiných složek volného pohybu osob nebo pracovníků v rámci EU. Pod těmito složkami volného pohybu osob si můžeme například představit následující práva. Migrující pracovníci v současné době mají možnost využívat při hledání zaměstnání v jiném členském státě síť EURES. Mají právo volit do Evropského parlamentu³⁴ a právo účastnit se místních voleb.

³² Portál Businessinfo (2006, 2. října) Bulharsko a Rumunsko vstoupí do EU k 1. lednu 2007. Staženo z internetu 29.12.2006 z <http://www.businessinfo.cz/cz/clanky/rumunsko/bulharsko-rumunsko-do-eu-leden-2007/1000686/41753/>

³³ Portál Euroskop. Datum uveřejnění neuvedeno, Přístup na pracovní trh. Staženo z internetu 2.1.2007 z <http://www.euroskop.cz/47542/clanek/pristup-na-pracovni-trh/>

³⁴ Portál Ministerstva vnitra ČR . Datum uveřejnění neuvedeno, Volby do Evropského parlamentu. Staženo z internetu 3.1.2007 z <http://www.mzv.cz/wwwo/default.asp?ido=12753&idj=1&amb=1&ParentIDO=>

Může docházet k vzájemnému uznávání odborné kvalifikace³⁵ a ke koordinaci systémů sociálního zabezpečení³⁶.

5.3 Přechodné období ze strany České republiky³⁷

Vláda svým usnesením z ledna 2004 rozhodla, že se Česká republika předem nezříká možnosti zavést přechodné období vůči stávajícím i novým členským státům, ale pouze na základě vyhodnocení aktuální situace na trhu práce. V praxi to znamená, že vláda nebude navrhovat automatické reciproční zavedení přechodného období, ale bude se vždy řídit situací na trhu práce.

5.4 Kontrola přechodného období³⁸

Dodržování přechodného období sledují stejné orgány, které mají v současné době příslušné kompetence ke kontrole dodržování právních předpisů v oblasti zaměstnanosti – Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a úřady práce.

³⁵ Portál Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Datum uveřejnění neuvedeno, Uznávání odborné kvalifikace. Staženo z internetu 2.1.2007 z http://www.msmt.cz/Files/HTM/vzajuznkvaleuroskop08_031.htm

³⁶ Portál České správy sociálního zabezpečení. Datum uveřejnění neuvedeno, Koordinace systémů sociálního zabezpečení. Staženo z internetu 6.1.2007 z http://www.cssz.cz/evropska_unie/soc_zab_eu/koordinace.asp

³⁷ Portál Ministerstva práce a sociálních věcí (2004, 7. ledna) usnesení Vlády ČR k postoji vlády k přechodnému období pro volný pohyb pracovníků. Staženo z internetu dne 18.5.2006 z http://www.mpsv.cz/files/clanky/1366/usneseni_13_2004.pdf

³⁸ Portál Ministerstva práce a sociálních věcí. Postoje vlád jednotlivých zemí vůči přechodnému období. Staženo z internetu 12.12.2006 z http://www.noviny-mpsv.cz/cd/text/3_6.htm

6 Agentury zprostředkovávající zaměstnání nebo dlouhodobý pobyt v zahraničí

Je evidentní, že najít pracovní místo v zahraničí je velice těžké. Nalézt volné pracovní místo v zahraničí jenom prostřednictvím inzerce volných pracovních pozic v zahraničních denících nebo např. osobních schůzkách ve velkých zahraničních firmách je velice složité. Z tohoto důvodu existují tzv. zprostředkovatelé pracovních míst. Vedle soukromých zprostředkovatelen práce existuje také tzv. **program „EURES“**, jež je poskytovaný místními úřady. V této práci budu také věnovat pozornost tzv. AU-PAIR agenturám, jejímž úkolem ale není nalézt zaměstnání v plném slova smyslu, ale prostřednictvím nich je při dodržení určitého právního rámce možné absolvovat dlouhodobý pobyt v cizině.

6.1 Soukromé zprostředkovatelné práce³⁹

Je třeba mít na vědomí, že se občan může setkat s nekalými praktikami těchto agentur. Zaměstnání má právo zprostředkovávat pouze ta agentura, která má k této činnosti licenci Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Tuto licenci může získat po splnění podmínek, které jsou udány v příslušné právní normě (např. trestní bezúhonnost, praxe apod.). Ministerstvo práce a sociálních věcí vydává žadateli licenci na tři roky a poté může daná organizace požádat o prodloužení. Příslušná agentura se může se zájemcem dohodnout na úhradě nákladů, které s prací souvisí (např. letenka, jízdenka apod.).

³⁹ Portál Ministerstva práce a sociálních věcí (2005, 9. září) Lidé by měli být opatrní při hledání práce v zahraničí. Staženo z internetu 17.3.2006 z http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/varovani_pred_agenturami.pdf

Seznam povolených agentur práce je k dispozici na internetové adrese <http://portal.mpsv.cz> (sekce - zaměstnanost – pro občany – agentury práce)⁴⁰.

Obrázek 3

Hledání agentur práce na portálu MPSV

The screenshot shows the 'Agentura práce - hledání' (Employment Agency - Search) page on the MPSV portal. The page has a blue header with navigation links: 'MPSV', 'Zaměstnanost', 'Sociální témata', 'EURES', 'Formuláře', 'ČSST', 'Portál veřejné správy', and 'Registrace'. Below the header is a search bar with 'Hledání' and 'Nápověda' buttons. The main content area is titled 'Agentura práce - hledání' and includes a sub-header 'Pro zobrazení kompletního seznamu agentur práce, klikněte na "HLEDEJ".' Below this are three input fields: 'Název agentury práce', 'IČ agentury práce', and 'Povoleno od'. There are two sections of checkboxes: 'Přednost povolení' (Priority of permission) with options for 'Na území ČR podle § 60/1a', 'Na území ČR - cizinci podle § 60/1b', 'Do zahraničí podle § 60/1c', and 'Osoby z EU podle § 14/4'; and 'Forma zprostředkování' (Form of mediation) with options for 'Vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly', 'Zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiné právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohází na její přivolení', and 'Paradánská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí'. At the bottom are 'Hledat' and 'Vyčistit' buttons.

Zdroj: Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Datum uveřejnění neuvedeno, Agentura práce – hledání. Staženo z internetu 17.10.2006 z http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zpr_prace

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR nenese za činnost agentur zodpovědnost. Pokud se daný občan setká s podezřelým chováním ze strany agentury zprostředkovávající práci, může se obrátit na nejbližší úřad práce a podat podnět ke kontrole. Pokud se prokáže porušení zákona, může daná agentura dostat pokutu až do výše 1 mil. korun.

⁴⁰ Seznam MPSV průběžně aktualizuje. Součástí jsou i kontaktní adresy, telefonní čísla, fax a e-mail na jednotlivé zprostředkovatelné práce. Navíc jsou zde uvedeny státy, do kterých bylo zprostředkování zaměstnání povoleno, a doba platnosti těchto povolení.

6.2 EURES^{41,42,43}

Na tomto programu se aktivně podílí Evropská komise⁴⁴ a dále veřejné služby zaměstnanosti zemí v zóně Evropské unie a Švýcarska. Veřejné služby zaměstnanosti EU jsou poskytovány více než 5000 místními úřady práce s více než 100.000 zaměstnanci. Aktivita sítě EURES je zaměřena na pracovníky, zaměstnavatele a i všechny občany, kteří uvažují využít výhod volného pohybu osob. Dá se konstatovat, že hlavním úkolem této rozsáhlé sítě je poskytovat informace, provádět poradenství a pomáhat při náboru a hledání odpovídajícího pracovního místa. I když veřejná služba zaměstnanosti v každé zemi má jinou úpravu, všude se snaží dospět k jedinému cíli, usilují o sladění poptávkové a nabídkové funkce na trhu práce, a to jak už jsem naznačil, prostřednictvím transferu informací, nalézání pracovních míst a aktivní podpory. EURES je charakterizován i určitým symbolem, určitým logem.

Obrázek 4

Logo EURES



Zdroj obrázku: Portál Ministry of Education. Datum uveřejnění neuvedeno. EURES. Staženo z internetu 14.3.2007 z <http://images.google.cz/imgres?imgurl=http://www.education.gov.mt/images/eures.jpg&imgrefurl=http://www.education.gov.mt/employment/eures.htm&h=210&w=204&sz=30&hl=cs&start=13&tbnid=YrZsQ-3ZXR69MM:&tbnh=106&tbnw=103&prev=/images%3Fq%3DEures%26gbv%3D2%26svnum%3D10%26hl%3Dcs%26sa%3DG>

⁴¹ Portál Ministerstva práce a sociálních věcí. Datum uveřejnění neuvedeno, Služba EURES v Evropské unii a Evropském hospodářském prostoru. Staženo z internetu 18.9.2006 z http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures

⁴² Evropský portál pracovní mobility. Datum uveřejnění neuvedeno, Co pro Vás může EURES udělat? Staženo z internetu 18.9.2006 z <http://europa.eu.int/eures/main.jsp?catId=27&acro=eures&lang=cs>

⁴³ Portál Bussinessinfo (2006, 11. července) EURES – evropský portál pracovní mobility. Staženo z internetu 18.9.2006 z <http://www.businessinfo.cz/cz/clanky/registry-database/eures-evropsky-portal-pracovni-mobility/1000430/28050/>

⁴⁴ Jde o orgán, jež „střeží“ celou integraci, je iniciátorem legislativy a výkonným orgánem Společenství. Sídlem je Brusel. Tento orgán má tři hlavní role: Za prvé zabezpečuje provádění primárních smluv, za druhé jako iniciátor se podílí na tvorbě legislativy EU. Komise je v současné době složena z předsedy a dalších 24 členů (komisařů). Každý členský stát EU nominuje jednoho člena Komise.

EURES vychází z těchto právních základů⁴⁵:

- článek 40 smlouvy Evropských společenství;
- ustanovení (EHS) 1612/68, hlava II;
- usnesení 93/569/EHS.

Veřejnou službou zaměstnanosti je umožněn snadnější vstup na místní, národní i evropský pracovní trh, a to pro všechny uchazeče o pracovní místo, zaměstnavatele i firmy, které se specializují na nábor zaměstnanců. V praxi to probíhá tak, že zaměstnavatel volné pracovní místo i s jeho detailním popisem na nejbližším úřadu práce. Ten inzeruje pracovní nabídku v národní databázi i v EU prostřednictvím databáze volných pracovních míst EURES. Veškeré služby sítě EURES jsou poskytovány bezplatně jak uchazečům o zaměstnání, tak i potenciálním zaměstnavatelům.

Je logické, že důležitý význam bude mít EURES v přeshraničních regionech. Vznikají zde specializovaná regionální partnerství (EURES-T partnerství)⁴⁶ mezi různými institucemi. Ty se v rámci spolupráce soustředí na činnosti spojené s konkrétními potřebami regionu, jakou je např. snadnější mobilita pracovních sil. Dá se většinou konstatovat, že se jedná ve větší míře o *nodální mikroregiony*⁴⁷, kde v důsledku zaměstnanosti dochází denně k přeshraničnímu dojíždění za prací. Tito lidé jsou důsledně kontrolováni s odlišnými národními zvyklostmi a právními systémy. Poradci EURES, kteří působí v těchto mikroregionech, poskytují pomoc a poradenství ohledně práv a povinností pracovníků, které žijí v jedné zemi a pracují v jiné. Představují cenné kontraktní místo pro správu zaměstnanosti, a to jak na regionální, tak i národní úrovni. Tito lidé jsou schopni informovat žadatele o problematice přesunu do jiného státu, legislativě, sociálním systému, životních podmínkách v zemi, užitečných odkazech, daních, pracovních smlouvách, obvyklých způsobech hledání zaměstnání, o opatření týkajících se přechodných období atd. (Mgr. Chlupáček, osobní rozhovor, 14.10.2005)

⁴⁵ PaedDr. VĚRA KOLMEROVÁ (2006, 26.července) Eures ruší hranice. Staženo z internetu 18.9.2006 z http://www.cssz.cz/narodni_pojisteni/np0311/clanek02.asp

⁴⁶ Portál EURES-T Projekt. O Eures. Staženo z internetu 18.9.2006 z <http://eures.dresden.de/eures-t/cz/EURES/Greuzregionen/frame>

⁴⁷ Sestávají z nodálního centra (uzlu, nodálního jádra, nodálního střediska), nebo i z několika nodálních center a zázemí (periferie), které je na uzly vázáno drahami a toky.

6.3 AU-PAIR agentury^{48, 49}

Pod pojmem „AU-PAIR“ se rozumí nezávislá dívka či chlapec, kteří přicházejí na určitý čas žít do rodiny v zahraničí za účelem výuky cizího jazyka. Jde většinou o dlouhodobé pobyty, AU-PAIR má možnost poznat kulturu, zvyky, každodenní život a mentalitu lidí v hostitelské zemi. Jde o systém, který umožňuje legálně strávit delší čas v zahraničí. Pobyt AU-PAIR mají právní rámec, který jim dala Evropská dohoda mezi zeměmi EU z 24.11.1969. Na základě mezivládních dohod je tato praxe přístupná i České republice. Vlastní smlouva o zprostředkování má občanskoprávní charakter. Přirozeně u jednotlivých zemí můžeme nalézt určité odchylky od obecných podmínek. Liší se např. možným věkovým intervalem žadatele, v některých zemích musí být splněna bezdětnost či svobodný rodinný stav žadatele, odchylky jsou také v požadované úrovni znalosti cizího jazyka, podmínkou např. bývá kladný vztah k dětem a schopnost postarat se o děti v době nepřítomnosti rodičů, míře odpovědnosti, nezávislosti a ochotě včlenit se v rámci možnosti do rodiny. Hostitelská rodina má povinnost poskytnout zdarma samostatný a zařízený pokoj, stravu, pravidelné kapesné, umožnit návštěvu jazykových kurzů a účast na rodinném životě i aktivitách ve volném čase. Na oplátku se očekává pomoc s dětmi a každodenními domácími pracemi.

Rodinu, se kterou má AU-PAIR zpravidla možnost žít až dva roky, si zájemce vybírá prostřednictvím dotazníku. Formality spojené se zařízením pobytu a optimální výběr má na starosti AU-PAIR agentura a její zastoupení v zahraničí. Před souhlasem s pozváním se rodina představuje zvacím dopisem a obyčejně i telefonickým hovorem.

AU-PAIR není zaměstnání, nejde tedy o pracovní sílu najatou na údržbu domácnosti. Žadatel má možnost si podle svých schopností a zájmů zvolit věk a počet dětí v rodině, preferovat umístění v určité oblasti. Samozřejmě má právo zvolit si délku pobytu a datum odjezdu. Rozsah a způsob pomoci rodině a základní výše kapesného jsou rámcově legislativně vymezeny a jsou pro rodinu závazné. AU-PAIR má zaručenou možnost využívat volný čas dle vlastní potřeby i právo změnit během pobytu hostitelskou rodinu.

Pojďme se zamyslet nad důvody, které přijmou dívku či chlapce v ČR jít pracovat do zahraničí jako AU-PAIR. Je to velmi rychlý a účinný způsob, jak se např. naučit používat

⁴⁸Internetové stránky společnosti aaa-agency (2006, 26. května). Staženo z internetu 8.9.2006 z <http://www.aaa-agency.cz>

⁴⁹Hloubkový rozhovor s vedoucí Agentury All, s. r. o., Brno, Ing. Yvonou Vítkovou dne 10.9.2006

cizí jazyk v praxi. V zahraničí se komunikuje s cizinci z celého světa a tak snadněji člověk porozumí různé výslovnosti. Tím, že člověk žije v cizině, setkává se s rodilými mluvčími každý den, tak proniká do tajů cizího jazyka nenásilně, ale velmi účinně. Je to nástroj, jak nejlépe poznat denní zvyklosti, životní úroveň, pracovní návyky a kulturní prostředí dané země. Navazuje přátelství s vrstevníky z celého světa na dlouhou řadu let. Po určité době mu např. nedělá problémy studovat v zahraničí a po ukončení odborného nebo univerzitního vzdělání má tento člověk možnost pracovat kdekoliv na světě.

7 Jak nejjednodušeji nalézt práci v EU

Samozřejmě existuje celá řada způsobů. Uchazeči o zaměstnání mohou využít např. zahraničního denního tisku, mohou se obrátit na specializovanou agenturu práce, která jim za úplatu zaměstnání zprostředkuje. Další možností je navštívit EURES – poradce, který by uchazeči o zaměstnání v zahraničí měl kvalifikovaně pomoci. Dalším ze způsobů je využití internetových portálů, které jsou přímo pro toto zprostředkování zaměstnání určeny.

K nepoužívanějším internetovým odkazům, prostřednictvím kterých je možnost nalézt zaměstnání v rámci EU, bych zařadil jednak Evropský portál pracovní mobility a jednak Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Na zmíněných portálech má možnost každý, kdo má v úmyslu odcestovat do zahraničí za účelem zaměstnání, nalézt relevantní informace týkající se mobility pracovní síly v rámci EU. Nejen, že je k dispozici aktualizovaná nabídka pracovních míst ze všech zemí EU, ale tyto internetové adresy nabízí i praktické, právní i administrativní informace. Uvedené portály poskytují detailní informační službu, jejímž cílem je poskytnout pomoc a podporu všem, kteří uvažují o přestěhování se do zahraničí, např. za účelem zaměstnání. Je třeba ale říci, že cílovou skupinou těchto internetových stránek nejsou pouze zaměstnanci, ale i zaměstnavatelé, kteří potřebují obsadit pracovní pozici v dané zemi vhodným uchazečem.

7.1 *Evropský portál pracovní mobility*

Tento portál nalezneme na adrese: <http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=cs>

Zde, na tomto portálu, bych upozornil na možnost vytvářet a ukládat individuální vyhledávací profily. Je možné si nechat zasílat prostřednictvím e-mailů upozornění na nově inzerovaná pracovní místa, která odpovídají vloženému profilu. Přes službu „Můj EURES“ může uchazeč o zaměstnání zveřejnit svůj životopis tak, aby byl přístupný jednak poradcům EURES i zaregistrovaným zaměstnavatelům.

Obrázek 5

Evropský portál pracovní mobility

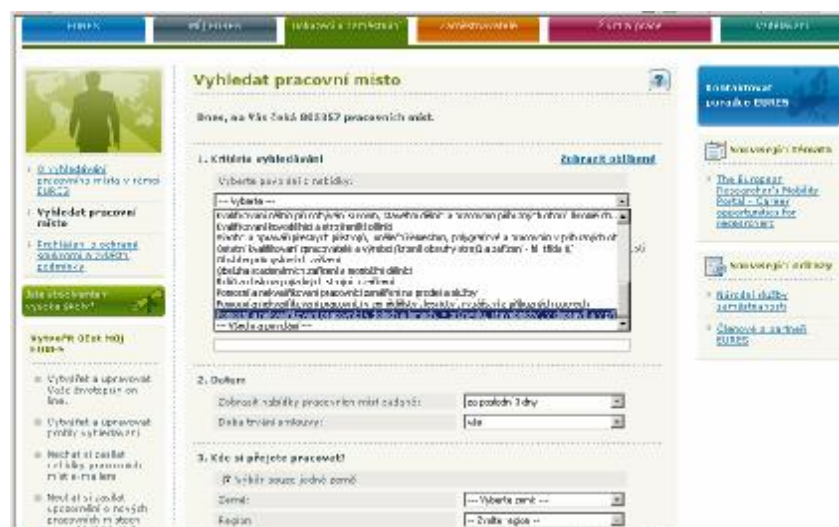


Zdroj obrázku: Evropský portál pracovní mobility. Datum uveřejnění neuvedeno, EURES – Evropský portál pracovní mobility. Staženo z internetu 18.1.2007 z <http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=cs>

Zaměstnání je možné vyhledat prostřednictvím následujícího formuláře. Samozřejmě výběr je možné určitým způsobem omezit, a to podle oblasti povolání, doby vložení inzerátu a doby trvání pracovní smlouvy, a konečně podle státu a regionu výkonu zaměstnání.

Obrázek 6

Vyhledávání pracovního místa na Evropském portále pracovní mobility



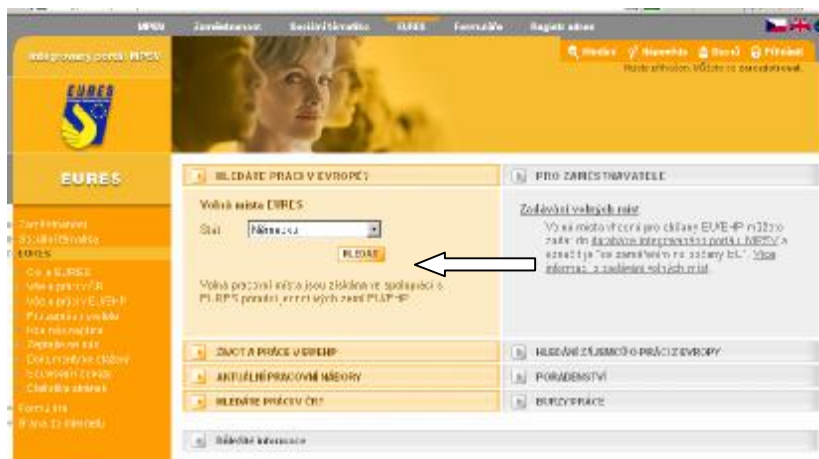
Zdroj: Evropský portál pracovní mobility. Datum uveřejnění neuvedeno, EURES – Evropský portál pracovní mobility. Staženo z internetu 18.1.2007 z <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=cs&acro=job&catId=482&parentCategory=482>

7.2 Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR

Tento portál má internetovou adresu: <http://portal.mpsv.cz/eures/>

Obrázek 7

Portál Ministerstva práce a sociálních věcí



Zdroj: Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Datum uveřejnění neuváděno. EURES – integrovaný portál MPSV. Staženo z internetu 18.1.2007 z <http://portal.mpsv.cz/eures/>

Tento portál funguje obdobným způsobem jako Evropský portál pracovní mobility, jen v hlavní masce je možnost selektovat pouze požadovaný stát, po stisknutí tlačítka „hledat“ dojde k vygenerování seznamu nabízených pracovních pozic v označeném státě.

Obrázek 8

Nabídka volných míst do Německa



Zdroj obrázku: Portál Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky. Datum uveřejnění neuváděno, Nabídka volných míst do Německa. Staženo z internetu dne 18.1.2007 z http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/inzeraty/nemecko?nstat=nemecko&jboEvent=Search

Tabulka 1**Počet inzerátů dle jednotlivých povolání na Evropském portále pracovní mobility v období od 27.12.2006 do 27.1.2007 v Německu a Francii**

Druh povolání	Počet inzerátů od 27.12.2006 do 27.1.2007	
	Německo	Francie
Zákonodárci, vyšší úředníci	0	12
Vedoucí a řídicí pracovníci velkých organizací	3	1167
Vedoucí malých podniků a organizací	0	303
Vědci a odborníci v příbuzných oborech	2	320
Odborní pedagogičtí pracovníci	0	189
Technici ve fyzikálních oborech	9	1995
Techničtí pracovníci v oblasti biologie	2	498
Pedagogičtí pracovníci	4	102
Nižší administrativní pracovníci	8	1323
Úředníci ve službách a obchodě	1	477
Obsluhující pracovníci	12	2565
Prodavači	2	609
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví	1	145
Kvalifikovaní dělníci při dobývání surovin	3	1888
Kvalifikovaní kovodělníci a strojírenští dělníci	12	2278
Obsluha průmyslových zařízení	0	77
Montážní dělníci	3	650
Řidiči	1	922
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci zaměřeni na prodej a služby	19	3298
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci v zemědělství a lesnictví	1	212
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci v dolech a lomech	2	389

Zdroj dat: Evropský portál pracovní mobility. Datum uveřejnění neuvedeno, Vyhledat pracovní místo. Staženo z internetu 27.1.2007 z <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=cs&acro=job&catId=482&parentCategory=482>

Dá se konstatovat, že v Německu je větší poptávka po nekvalifikované pracovní síle ze zahraničí, která vyžaduje fyzickou zručnost. Jedná se hlavně o pomocné nekvalifikované pracovníky ze zemědělství, lesnictví, obchodě, dolech, lomech a průmyslu. Zvýšená poptávka je také u následujících řemesel, jako je lakýrník, zámečnick, německými podniky jsou dále vyžadováni kvalifikovaní kovodělníci, strojírenští dělníci atd. Ze strany německých zaměstnavatelů jsou dle EURES poradců požadováni i pracovníci kvalifikovaní, dochází k odlivu mozků, a to především IT pracovníků, lékařů a učitelů atd.

Francie, v komparaci s Německem, poptává *několikanásobně* více zahraničních pracovníků. Zatímco např. dne 27.1.2007 bylo na Evropském portále pracovní mobility 1167 inzerátů od francouzských zaměstnavatelů na manažerské pozice velkých organizací, z německé strany byly pouze tři. Inzeráty z Francie jsou určeny jak kvalifikované pracovní síle, tak lidem bez

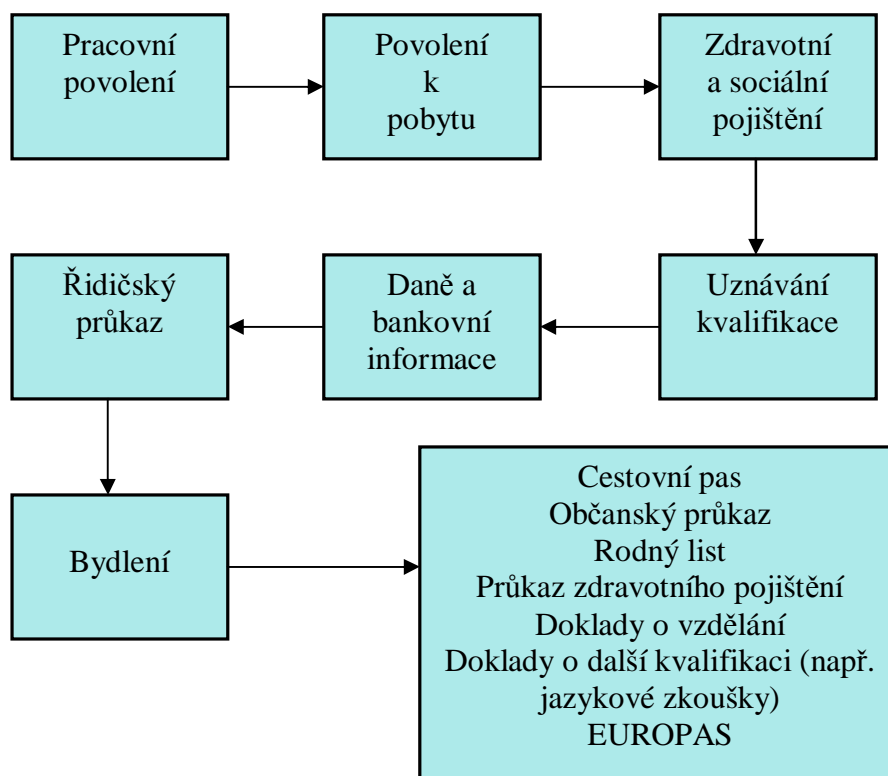
kvalifikace. Je třeba ale říci, že inzeráty např. na pomocné dělníky převládají ve srovnání se inzeráty např. na pedagogické pracovníky, úředníky a vedoucími pracovníky. Bližší porovnání poptávaných řemesel mezi francouzským a německým trhem práce udává výše uvedená tabulka.

8 Nutné úkony před cestou do zahraničí⁵⁰

Na každou cestu do zahraničí je nutné se pečlivě připravit. Jednotlivé kroky přípravy se ale samozřejmě liší, a to dle toho, kam daná osoba směřuje, jak dlouho v dané lokalitě bude pobývat a jaký je účel její cesty. Na níže uvedeném schématu jsem uvedl seznam, na co občan, který má v úmyslu do zahraničí odcestovat za zaměstnáním, by měl dle EURES poradců určitě pamatovat.

Obrázek 9

Nutné úkony před cestou do zahraničí



⁵⁰ Hlubkový rozhovor s EURES – poradcem Mgr. Chlupáčkem, 14.10.2005

8.1 Pracovní povolení

Pokud občan ČR uvažuje o možnosti pracovat na území některých států EU, měl by se v první řadě zajímat o to, zda je nutné v daném státě pro výkon povolání pracovní povolení. Samozřejmě je jisté, že je důležité, toto pracovní povolení získat před samotným začátkem pracovního poměru. V současné době pracovní povolení vyžadují následující státy⁵¹: Belgie, Francie, Německo, Dánsko, Itálie, Lichtenštejnsko, Lucembursko, Norsko, Rakousko a Švýcarsko. Ve Francii a Belgii byl zaveden zjednodušený proces získávání pracovního povolení, tento mechanismus platí ale pouze u vybraných profesí.

8.2 Povolení k pobytu

Dle Smlouvy o založení Evropského Společenství⁵² se na občany Evropské unie vztahuje právo volného pohybu osob. Vstup na území jiného členského státu EU není podmíněn vydáním víza ani povolení k pobytu. Pro pobyt kratší, než jsou 3 měsíce, občan ČR potřebuje pas nebo občanský průkaz. Hostitelská země má právo požadovat ohlášení pobytu daného občana příslušným úřadům, toto ohlášení bývá automatické, a to, např. při ubytování v hotelu. Pokud občan ČR hodlá pobývat v dané zemi v délce od 3 měsíců do jednoho roku, má právo požádat o povolení k pobytu na předemné období⁵³. Pokud pobývá rok a déle, může požádat o povolení k pobytu pro občana ČR. Toto povolení je vydáváno příslušnými úřady na základě předložení potvrzení o zaměstnání či studiu, úřady jsou oprávněny požadovat potvrzení, zda občan má dostatečné finanční zdroje a zdravotní pojištění. Kompetentními úřady ve vydávání povolení k pobytu jsou regionální správní úřady nebo policie.

8.3 Pojištění v Evropské unii

V oblasti jak zdravotního, tak sociálního pojištění se aplikuje ustanovení Nařízení Rady 1408/71⁵⁴ a prováděcího Nařízení Rady 574/72⁵⁵ (tzv. Koordinační nařízení). Tato nařízení mají přednost před zákonem.

⁵¹ Portál Euroskop. Datum uveřejnění neuvedeno, Přístup na pracovní trh. Staženo z internetu 2.1.2007 z <http://www.euroskop.cz/47542/clanek/pristup-na-pracovni-trh/>

⁵² Portál Euroskop. Datum uveřejnění neuvedeno, Smlouva o založení evropského společenství. Staženo z internetu 2.2.2007 z <http://www.oaaw.ac.at/eif/competition/downloads/ECTreatyCZ.pdf>

⁵³ Portál Alive.cz. Datum uveřejnění neuvedeno, Práva a povinnosti občana ČR pracujícího v EU. Staženo z internetu 2.8.2006 z <http://www.alive.cz/cz/Finance/archive?id=2097>

⁵⁴ Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (2005, 24. ledna) Konsolidovaná verze Nařízení Rady (EEC) 1408/71 z 14. června 1971. Staženo z internetu 28.12.2006 z <http://www.mpsv.cz/clanek.php?lg=1&id=549>

⁵⁵ Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (2005, 24. dubna). Konsolidovaná verze Nařízení Rady (EEC) 574/72. Staženo z internetu dne 28.12.2006 z <http://www.mpsv.cz/clanek.php?lg=1&id=568>

8.3.1 Sociální pojištění

V sociálním zabezpečení nedochází k harmonizaci národních sociálních systémů, ale pouze k jejich koordinaci. Důvodem je heterogenita těchto struktur, které jsou založeny na odlišných zásadách a mají i různé institucionální uspořádání. Koordinace ponechává národní předpisy beze změn a nahrazuje pouze ta národní pravidla, která jsou pro migrující občany nevýhodná.

„Koordinace sociálního zabezpečení je založena na čtyřech základních principech⁵⁶:

- 1) **Princip rovného zacházení** – tento princip je založen na skutečnosti, že migrující osoby na území členských států mají stejné povinnosti a užívají stejné výhody jako státní příslušníci dotyčného státu.
- 2) **Princip aplikace právního řádu jediného státu** – aplikací tohoto principu by neměla nastat situace, že by osoba byla pojištěna ve více členských státech najednou nebo naopak nebyla pojištěná vůbec.
- 3) **Princip sčítání dob pojištění** – v praxi může nastat situace, že člověk stráví část svého pracovního života v jednom a část v jiném členském státě. Tato osoba přitom nesplní předepsanou dobu pro nárok na dávku v některém ze členských států, kde vykonávala výdělečnou činnost. V tomto případě dochází k aplikaci uvedeného principu. Je tedy možnost přihlídnout k dobám pojištění získaných v jiných členských státech.
- 4) **Princip zachování nabytých práv** - zaručuje migrujícím občanům výplatu dávky nejenom ve státě, kde získal na dávku nárok, ale ve kterémkoliv jiném členském státě“

Základním pravidlem⁵⁷ pro určení k příslušnosti k právním předpisům je tzv. **pravidlo státu výkonu práce nebo činností**. Osoba krytá koordinací nařízeními podléhá právním předpisům jen jednoho členského státu, tj.

⁵⁶ Portál České správy sociálního zabezpečení (2004, 26. července) Mezinárodní smlouvy o sociálním zabezpečení. Staženo z internetu 28.7.2006 z http://www.cssz.cz/mezinarodni_smlouvy/charakteristika.asp

⁵⁷ Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Datum uveřejnění neuvedeno, Pravidla pro určení příslušných právních předpisů. Staženo z internetu 28.12.2006 z http://www.mpsv.cz/files/clanky/1857/urcovani_predpisu.pdf

- osoba zaměstnaná podléhá právním předpisům toho členského státu, na jehož území pracuje, i když např. bydlí na území jiného členského státu, nebo když její zaměstnavatel má sídlo na území jiného členského státu
- osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ) podléhá právním předpisům toho členského státu, na jehož území vykonává svou samostatnou výdělečnou činnost, i když bydlí na území jiného členského státu.

8.3.2 Zdravotní pojištění^{58,59}

Výše uvedená nařízení stanovují, že všechny osoby, jež přechodně pobývají v jiném členském státě, mají nárok na poskytnutí takové lékařsky nezbytné zdravotní péče, aby se nemusely vracet domů dříve než zamýšlely. Těmto osobám by měl být ve všech členských zemích zajištěn přímý přístup k lékaři. Od 1.6. je zaváděn tzv. Evropský průkaz zdravotního pojištění⁶⁰.

Obrázek 10

Evropský průkaz zdravotního pojištění



Zdroj: Portál Centra mezinárodních úhrad . Datum uveřejnění neuvedeno, Evropský průkaz zdravotního pojištění. Staženo z internetu 12.8.2006 z http://www.ff.cuni.cz/dok/studium/zahr_ucit/2/karta.jpg

Mezi základní pravidlo pojištění patří to, že pokud v rámci svého aktivního života se jedinec pohybuje mezi státy (např. v jednom státě bydlí, ve druhém pracuje), měl by být pojištěn

⁵⁸ Portál České správy sociálního zabezpečení (2006, 13. března) Příslušnost k právním předpisům. Staženo z internetu 28.11.2006 z http://www.cssz.cz/evropska_unie/prislusnost.asp

⁵⁹ Hlubkový rozhovor s EURES – poradcem Mgr. Chlupáčkem, 14.10.2005

⁶⁰ Portál Centra mezinárodních úhrad. Datum uveřejnění neuvedeno, Evropský průkaz zdravotního pojištění. Staženo z internetu 28.12.2006 z <http://www.cmu.cz/ehic/>

pouze v jednom státě. Tímto státem je zpravidla stát, ve kterém pracuje. Pokud daný člověk pracuje ve dvou či více státech zároveň a v jednom z těchto států bydlí, je pojištěn ve státě bydliště. Pokud je pracovník vyslaný do jiného členského státu EU, zůstává pojištěn v ČR. Pokud je pracovník pojištěn v jednom státě, vztahují se na něj i právní předpisy o sociálním pojištění pouze tohoto státu (není možné aby byl ze zákona zdravotně pojištěn např. v Německu a např. důchodově v České republice). Pokud by se jedinec např. cítil poškozen nesprávným postupem institucí jiných členských států EU, má možnost se obrátit na pracovníky českého centra systému SOLVIT⁶¹, který na celoevropské úrovni pomáhá řešit problémy a stížnosti občanů.

V případě, že český občan hodlá vycestovat do jiného státu, jež je členem EU, za účelem hledání zaměstnání, je až do okamžiku, kdy práci získá, českým pojištěncem. Do té doby může v případě nutnosti v jiném státě v EU čerpat zdravotní péči na základě Evropského průkazu zdravotního pojištění, jež je vystavený českou zdravotní pojišťovnou. V okamžiku, kdy začne český občan v jiném státě vykonávat výdělečnou činnost, začne podléhat právním předpisům tohoto státu a měla by mu být vystaven průkaz zdravotního pojištění tamějšího státu. To znamená, že od této doby přestává být českým pojištěncem a Evropský průkaz zdravotního pojištění vystavený v ČR nemůže použít. Zpravidla se automaticky stane pojištěncem státu, v němž pracuje a obdrží místní doklad o nároku na zdravotní péči. Je nutné ale říci, že tento občan je povinen do osmi dnů své původní české zdravotní pojišťovně sdělit to, že začíná vykonávat výdělečnou činnost v jiném členském státě EU. Po ukončení této činnosti má povinnost opět oznámit příslušné české zdravotní pojišťovně tuto skutečnost a zároveň ji doložit doby pojištění v jiném členském státě, aby nemohlo být v ČR vyžadováno doplacení pojistného.

Pokud má český občan sjednanou práci od konkrétního termínu, je doporučováno, obrátit se pokud možno ještě před odjezdem na příslušnou českou zdravotní pojišťovnu a oznámit ji, odkdy přestává být českým pojištěncem. Je nutno ji vrátit Evropský průkaz zdravotního pojištění. Je možnost si pak například vystavit Potvrzení dočasně nahrazující Evropský průkaz na dobu do data zahájení výdělečné činnosti v jiném členském státě.

⁶¹ SOLVIT centrum pro ČR, Ministerstvo průmyslu a obchodu,
Odbor komunitárního a mezinárodního práva, Politických vězňů 20, Praha 1, 112 49, E-mail: solvit@mpo.cz

8.3.3 Evropské formuláře^{62,63}

Pro zajištění rychlé a účinné komunikace mezi institucemi sociálního zabezpečení se aplikují tzv. evropské formuláře⁶⁴. Tyto formuláře jsou vypracovávány Administrativní komisí pro sociální zabezpečení migrujících pracovníků a obsahují všechny informace, které jsou potřebné pro prokázání nároku a stanovení dávek ve všech členských státech. Občané, kteří cestují z nejrůznějších důvodů na území jiného členského státu, by se měli před odjezdem informovat u kompetentní instituce, jaké E-formuláře na cestu potřebují. Pokud se je zapomenou vyžádat, mohou sice uplatnit nárok na dávku, ale musí počítat s tím, že to způsobí značné zpoždění pro rozhodování instituce o nároku. V případě, že občané cestují do zahraničí jako turisté, nevystavuje ČSSZ žádné formuláře (na rozdíl od zdravotních pojišťoven). V případech, kdy budou občané migrovat za účelem výkonu práce nebo činnosti do jiného členského státu, je nutné kontaktovat příslušnou správu sociálního zabezpečení. Při nedodržení těchto postupů se český občan pracující v jiném členském státě vystavuje nebezpečí, že nesplní řádné své povinnosti vůči příslušnému nositeli pojištění v ČR nebo v cizině. E-formuláře si občan nevyplňuje sám, ale vydává mu je ČSSZ buď přímo nebo na základě předložené žádosti.

Mezi nejdůležitější patří:⁶⁵

E 101 - Zaměstnanci, jež jsou vysláni Českou republikou až na maximálně dvanáct měsíců do země EU, mají povinnost zažádat u svého příslušného sociálního úřadu v ČR o potvrzení formuláře E 101 a tím doloží, že pro ně nadále platí právní předpisy státu ČR ve vztahu k sociálnímu pojištění a ne tamější právní předpisy. Toto vyslání je možné prodloužit o 1 rok. ČSSZ a zdravotní pojišťovny zkoumají, zda jde opravdu o vyslání, musí být např. splněna organická vazba, délka zaměstnaneckého poměru atd.

E 301 - Občané ČR si za účelem podání žádosti o sociální dávky v zemi EU mohou na úřadu práce v ČR zažádat o formulář E 301. Tímto vyplněným formulářem žadatel dokladuje dobu placení sociálního pojištění v České republice. Tento formulář pak předloží na místním Úřadu práce v EU. Po ukončení pracovního poměru v zahraničí je vhodné si nechat před odjezdem

⁶² Portál České správy sociálního zabezpečení (2006, 3. května) Evropské formuláře. Staženo z internetu 6.3.2006 z http://www.cssz.cz/evropska_unie/soc_zab_eu/formulare.asp

⁶³ Hlubkový rozhovor s EURES – poradcem Mgr. Chlupáčkem, 14.10.2005

⁶⁴ Přehled formulářů viz tabulka 7

⁶⁵ Hlubkový rozhovor pracovníky České správy sociálního zabezpečení v Jihlavě, 1.6.2006

do České republiky vystavit formulář E301, který pro potřeby úřadu práce plní funkci zápočtového listu a zároveň potvrzuje doby sociálního zabezpečení, které budou brány v úvahu při přiznání podpory v nezaměstnanosti v ČR. Aby mu tento formulář v cizině byl vystaven, musí si dotyčný evidovat pracovní činnosti. K tomu, aby byl tento formulář v cizině vystaven, dotyčný potřebuje pas, pracovní smlouvu a výplatní pásku. Formulář E 301 obsahuje údaje o době zaměstnání, době pojištění a platu.

E 106 – tento E-formulář se posílá ze země EU do ČR. Je to formulář, jejímž úkolem je zpravit zdravotní pojišťovnu v ČR o tom, že je dotyčný již zaměstnán v zahraničí a řádně platí tamější zdravotní pojištění. Některým institucím stačí, když dotyčný občan pošle zdravotní pojišťovně např. výplatní listinu nebo pracovní smlouvu, a to z důvodu zdlouhavého vyřizování tohoto formuláře.

8.4 Uznávání kvalifikace⁶⁶

Tato oblast umožňuje občanům EU, aby byla uznána jejich profesní kvalifikace ve všech ostatních členských státech a aby mohli tak vykonávat určitá tzv. regulovaná povolání⁶⁷.

Rozlišujeme tzv. automatické a poloautomatické uznávání kvalifikace.

Automatické uznávání platí celkem pro 7 profesí (tj. lékař, farmaceut, veterinární lékař, zubní lékař, všeobecná zdravotní sestra, porodní asistentka a architekt). V těchto případech je možné automatické vzájemné uznávání diplomů a jiných dokladů o vzdělání. U těchto profesí byly vytvořeny orgány EU právní směrnice, prostřednictvím kterých je řízen celý proces odborných kvalifikací. Vznikly tak právní normy, prostřednictvím kterých byly sjednoceny požadavky na výkon výše uvedených povolání.

Poloautomatické uznávání, zde se uplatňuje tzv. obecný systém uznávání profesních kvalifikací. Obecně platí, že pokud osoba je odborníkem v jedné zemi EU, je odborníkem i v jiných členských zemích. Její kvalifikace se ale může výrazně lišit, každý ze členských států může požadovat, aby tato osoba např. absolvovala adaptační období, složila rozdílovou zkoušku nebo doložila absolvování odborné praxe.

⁶⁶ Skuhrová Š: Co je třeba vědět o systému vzájemného uznávání odborného vzdělání a přípravy ve státech EU, smuvních státech Evropského hospodářského prostoru a Švýcarsku . Datum uveřejnění neuvedeno,. Staženo z internetu 8.6.2006 z http://www.msmt.cz/uploads/soubory/publikace/LSKнизка_CJcv.pdf

⁶⁷ Jejich výkon je upravován zákonem stanovenými předpoklady.

U poloautomatického uznávání existují další podmínky pro uznání:

- Můžeme se setkat s případem, že povolání není regulováno v zemi, kde občan kvalifikaci získal, ale je regulováno v zemi, kde občan hodlá pracovat. V tomto případě hostitelská země může požadovat prokázání odpovídající odborné praxe v délce 2 let, kterou navíc občan získal v posledních deseti letech.
- Je možné, že studijní program, který žadatel absolvoval, je např. o 1 roky kratší než v zemi, kde má úmysl pracovat. Hostitelská země má pak právo požadovat praxi, která se rovná dvojnásobku rozdílu délky programů, v maximální délce ale 4 let.
- Mohou existovat podstatné rozdíly v obsahu vzdělání, kde občan toto vzdělání nabyt v komparaci s hostitelskou zemí. Příslušný orgán pak může požadovat, aby žadatel vykonal tzv. rozdílovou zkoušku nebo absolvoval adaptační období. V průběhu adaptačního období tento občan pracuje pod dohledem odborně způsobilé osoby, a to po dobu maximálně tří let. Právem žadatele je vybrat si mezi rozdílovou zkouškou a adaptačním obdobím.

Uznávání odborných kvalifikací za účelem výkonu regulovaného povolání nebo činnosti je upraveno **zákonem 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a o změně některých zákonů** (zákon o uznávání odborné kvalifikace). Tento zákon se věnuje úpravě postupu uznávání odborných kvalifikací žadatelů - státních příslušníků členských států EU (včetně České republiky), kteří chtějí vykonávat v ČR regulované povolání nebo činnost.

Regulovaným povoláním nebo činností se v tomto případě rozumí takové povolání nebo činnost, pro jejichž výkon jsou právními předpisy členského státu EU předepsány určité požadavky, bez jejichž splnění nemůže osoba toto povolání či činnost vykonávat (např. stupeň a obor vzdělání, praxe, bezúhonnost, zdravotní způsobilost...).

Určení, která povolání a činnosti budou regulované v jednotlivých členských státech je v působnosti těchto států. Dá se teda zcela logicky usuzovat, že důsledkem toho rozhodnutí bude to, že každý členský stát reguluje jiný počet povolání a činností, má jiný rozsah této regulace a u každého povolání a činnosti se požadavky musí lišit.

8.4.1 Proces uznávání kvalifikace občanů ČR v zemích EU⁶⁸

Státní příslušníci České republiky, kteří chtějí vykonávat regulované povolání nebo činnost v jiném členském státě EU než je Česká republika, by se měli obracet prostřednictvím národních koordinátorů⁶⁹ jednotlivých členských států EU na uznávací orgány v těchto státech.

Na tyto koordinátory se lze obracet s konkrétními dotazy, jež se týkají možnosti uznání odborné kvalifikace pro konkrétní povolání v konkrétním členském státě EU.

S pomocí tohoto národního koordinátora v určitém členském státě žadatel zjistí, zda je určité povolání v členském státě regulované. Pokud není regulované, měl by být tazatel oprávněn toto povolání vykonávat bez dalšího povolení (stejně jako státní příslušníci členského státu). Zda bude toto povolání však vykonávat, závisí pouze na ochotě potenciálního zaměstnavatele ho zaměstnat. Je-li regulované, má povinnost požádat o uznání své odborné kvalifikace. Při podávání žádosti o uznání odborné kvalifikace a při určení relevantního uznávacího orgánu pomůže národní koordinátor v dotyčném členském státě. Pokud bude uznávacím orgánem odborná kvalifikace uznána, nezakládá to nárok na zaměstnání. Opět je důležitá ochota potenciálního zaměstnavatele jej zaměstnat. Jakým způsobem je možné tyto národní koordinátory nalézt? Seznam národních koordinátorů je možný nalézt na oficiálních internetových stránkách Národního ústavu odborného vzdělávání⁷⁰ na odkaze: http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/docs/contact-points/info-points_en.pdf.

Na základě žádosti, která je podaná u příslušné instituce, je zahájeno řízení o uznání kvalifikace. Toto řízení probíhá samostatně v případě uchazečů o zaměstnání nebo jako součást řízení, ve kterém se rozhoduje o zahájení podnikání. Výsledkem tohoto procesu je rozhodnutí, zda dotyčná osoba má dostatečné znalosti a schopnosti, aby mohla vykonávat v dané oblasti konkrétní povolání.

⁶⁸ Tlapák František: Postup při žádání o uznání odborné kvalifikace v EU, EHP a Švýcarsku (2006, 1.listopadu). Staženo z internetu 28.12.2006 z <http://www.msmt.cz/vzdelavani/postup-pri-zadani-o-uznani-odborne-kvalifikace-v-eu-ehp-a-svycarsku>

⁶⁹ Dle směrnice Evropského společenství jmenuje každý členský stát EU národního koordinátora, který je členem koordinační skupiny, které předsedá zástupce Evropské komise. Koordinátor podporuje jednotné použití obecného systému vzájemného uznávání odborných kvalifikací pro všechna dotčená povolání ve svém členském státě.

⁷⁰ Portál Národního ústavu odborného vzdělávání. Datum uveřejnění neuvedeno, Staženo z internetu dne 28.10.2006 z http://www.nuov.cz/index.php?page=o_nas&s=14

Jiným typem je uznávání tzv. akademické uznávání. V tomto případě jde o uznávání vysokoškolských diplomů, kvalifikací nebo části studijních programů domácí vysoké školy zahraniční vysokoškolskou institucí. Výsledkem tohoto procesu je rozhodnutí, zda je vzdělání získané v zahraničí rovnocenné vzdělání poskytovanému v ČR a naopak. Student vysoké školy, který obdrží akademický titul, může v současné době ověřit svoje doklady pouze tím, že tato vysvědčení nechá notářky ověřit a přeložit do příslušného jazyka. Dle příslušného zákona mají vysokoškolské instituce povinnost k jimi vydanými vysokoškolskými diplomy poskytnout tzv. dodatek. Prostřednictvím tohoto dokumentu je popsána podstata, obsah a postavení všech typů vysokoškolských studií, která byla studentem absolvována, a vhodným způsobem doplňuje základní doklad o kvalifikaci.

8.5 Daně a bankovní informace

Pokud občan ČR se rozhodne pracovat v zahraničí, má vyřízeny výše uvedené skutečnosti, je třeba, aby se začal zabývat problematikou financí v daném státě. V případě, že se rozhodne otevřít účet v zahraničí, musí prokázat svoji identitu a adresu, na které se v zahraničí zdržuje. Existují i státy, které vyžadují prokázání identity ze dvou nezávislých zdrojů. Dle EURES poradce se může občan ČR setkat také s tím, že zahraniční banka vyžaduje tzv. bankovní informaci z české banky, která potvrzuje „solidnost“ a je důkazem platební schopnosti daného občana.

Zda platit daň příjmu v zahraničí a odvádět tyto finanční prostředky do tamějších státních rozpočtů určuje institut daňového rezidenta. U daňových rezidentů ČR podléhají zdanění v České republice jejich celosvětové příjmy. Daňový rezident je dle zákona o dani z příjmu⁷¹, osoba, která má na území ČR bydliště nebo se v ČR zdržuje alespoň 183 dnů. Pokud si zahraniční stát činí nárok na zdanění celosvětových příjmů daného občana, použije se tzv. ustanovení příslušné bilaterální dohody o zamezení dvojího zdanění. Obsahem těchto dohod jsou kritéria, prostřednictvím kterých je možné zjistit, ve kterém státě je tato osoba rezidentem. Většinou je občan rezidentem tam, kde má zázemí, např. rodinu, byt atd.

⁷¹ Portál Business centrum.cz. Datum uveřejnění neuvedeno, Zákon o dani z příjmu. Staženo z internetu 8.1.2007 z <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/dprij/>

8.6 Řidičský průkaz

Řidičský průkaz, který byl vydán po 1.5.2004⁷², je platný ve všech členských státech EU. Pokud daný občan vlastní starší řidičské oprávnění, EURES – poradci, doporučují se informovat na příslušném odboru dopravy příslušných úřadů státní správy.

8.7 Bydlení

Ubytování, to je další téma, kterému by se občan uvažující pracovat v zahraničí měl zabývat. Shánět ubytování až na místě, je velice riskantní. Každý by se měl předem informovat o tamější nabídce ubytovacích služeb.

8.8 Dokumenty

Pokud občan odjíždí do ciziny pracovat, má veškeré informace, všechna povolení, nesmí zapomenout na celou řadu dokumentů. Jedná se o cestovní pas, občanský průkaz, rodný list, průkaz zdravotního pojištění, doklad o vzdělání a doklady o další kvalifikaci (jako např. vysvědčení o jazykové zkoušce). Dále by se měl uchazeč o zaměstnání zamyslet nad otázkou, zda povolání, které má v úmyslu v cizině vykonávat, spadá v daném státě pod tzv. regulovaná povolání, a zda tedy bude potřebovat uznat své vzdělání příslušným orgánem v cizině. V souvislosti s touto kapitolou bych se ještě zmínil o dokumentech, jež se začínají v rámci EU stále více používat, o tzv. EUROPASSu.

⁷² Portál Ministerstva dopravy ČR. Datum uveřejnění neuvedeno, Platné řidičské průkazy v ČR. Staženo z internetu dne 8.1.2007 z http://www.mdcz.cz/cs/Silnicni_doprava/Ridicske_prukazy_Autoskoly/Ridicske_prukazy/Platne_ridicske_pruky_v_Ceske_republice.htm

8.8.1 EUROPASS⁷³

Jde o souhrn dokumentů, jež usnadňují transparentnost způsobilostí a podporují tímto způsobem tak profesní a studijní transfer na evropském trhu práce. Je důležité říci, že se nejedná o cestovní doklad v klasickém slova smyslu, jak by název „Europass“ mohl naznačovat. Europass má jeden hlavní cíl, a to pomoci zdolávat překážky spojené s mobilitou výrobního faktoru práce v evropském prostoru. Uznávání kvalifikace a Europass jsou dvě odlišné skutečnosti, nemají nic společného. Jak už jsem naznačil, Europass tvoří pět dokumentů. Je to životopis, jazykový pas, mobilita, dodatek k diplomu a dodatek k osvědčení. Tyto dokumenty platí ve všech členských státech v EU, a to na základě dobrovolnosti. Není žádná povinnost se jimi prokazovat, zaměstnavatelům však může poskytnout přehledný a srovnatelný dokument o uchazeči o pracovní místo. Kompetence vydávání europassu v České republice byla svěřena Národnímu ústavu odborného vzdělávání (Weilova 1271 /6102 00 Praha 10, areál VLTAVA, e-mail: europass@nuov.cz). Pořízení europassu je bezplatné. Kromě členských zemí EU se s Europassem setkáme i v zemích ESVO/EHP (Švýcarsko, Norsko, Lichtenštejnsko, Island), které nejsou členy Společenství. Europass si mají možnost poříditi i státní příslušníci třetích zemí, kteří nemají trvalý pobyt v zemích EU.

*Jazykový pas*⁷⁴ je dokument, který dává přehled o stupni znalostí jedincem dosažených v cizích jazycích. Tento dokument si vyplňuje každý jednotlivě, a to dle vlastního sebehodnocení dle evropských standardů.

*Europass – mobilita*⁷⁵. Úkolem tohoto dokumentu je zaznamenávat evropskou studijní stáž. Jde o dobu, kterou určitý jedinec, bez ohledu na jeho věk, dosažené vzdělání a profesní postavení, stráví v jiné zemi za účelem vzdělání a praxe. Evropská studijní stáž může buď probíhat v rámci některého programu Společenství ve sféře vzdělávání a odborné nebo splňuje určitá kvalitativní kritéria.

Tuto evropskou studijní stáž může dotyčný absolvovat od začátku roku 2005. Může se např. jednat o studijní pobyt v rámci výměnného programu, odbornou praxi v zahraničí, dobrovolnou práci v nevládních organizacích atd.

⁷³ Portál Eroskop. Datum uveřejnění neuvedeno, Doklad EUROPAS. Staženo z internetu 8.1.2007 z <http://www.euroskop.cz/47507/clanek/doklad-europass/>

⁷⁴ Portál Europass. Datum uveřejnění neuvedeno, Jazykový pas. Staženo z internetu dne 30.4.2005 z http://www.europass.cz/index.php?page=oeuropassu&subpage=subpage_jportfolio

⁷⁵ Portál Europass. Datum uveřejnění neuvedeno, Mobilita. Staženo z internetu 8.1.2007 z http://www.europass.cz/index.php?page=oeuropassu&subpage=subpage_mobilita

Dokument Europass – mobilita je vyplňován na žádost účastníka vysílající organizace. *Vysílající organizací* je přitom organizace, jež je podněcovatelem studijního pobytu, resp. pracovní stáže. Může to tedy být např. škola, zaměstnavatel, nevládní organizace atd. Druhá strana je tzv. *hostitelská organizace*, jež účastníka projektu mobility v hostitelské zemi přijímá. Jedná se tedy např. o školu, podnik atd. Smlouva mezi těmito subjekty je uzavřena v jazyce, na němž se tyto organizace dohodnou. Formulář získává vysílající organizace/národní agentura zprostředkovávající mobilitu od Národního centra Europass, a to na základě žádosti. Absolvent mobility dostane vyplněný a potvrzený dokument po skončení studijní stáže.

Europass – Dodatek k diplomu⁷⁶ – jedná se o doklad, který je připojen k vysokoškolskému diplomu a který má usnadnit pochopení obsahu získaného vzdělání v cizí zemi. Je jasné, že tento dokument nenahrazuje původní vysokoškolský diplom a nezakládá nárok na úřední uznání původního diplomu, ale pouze usnadňuje jeho řádné posouzení a uznání v zahraničí. Tento dokument mají povinnost vydávat vysoké školy v češtině a angličtině.

Europass – Dodatek k osvědčení⁷⁷ – jedná se o doklad, jež je připojen k osvědčení o absolvování odborného vzdělání (tj. např. vysvědčení o závěrečné zkoušce, vysvědčení, výuční list, vysvědčení o maturitní zkoušce), jež má za úkol usnadnit pochopení náplně vzdělání v zahraničí. Tento dokument je totožný pro všechny osoby se stejným vzděláním, nevztahuje se tedy přímo na držitele, jako dodatek k diplomu. Dodatek k osvědčení je v České republice vydáván Národním ústavem odborného vzdělávání.

⁷⁶ Portál Europass. Datum uveřejnění neuvedeno, Dodatek k diplomu. Staženo z internetu 8.1.2007 z http://www.europass.cz/index.php?page=oeuropassu&subpage=subpage_mobilita

⁷⁷ Portál Europass. Datum uveřejnění neuvedeno, Dodatek k osvědčení. Staženo z internetu 8.1.2007 z http://www.europass.cz/index.php?page=oeuropassu&subpage=subpage_dc

9 Volný pohyb služeb v Německu a Francii

České fyzické a právnické osoby mají možnost vyvíjet podnikatelskou činnost na území jiných členských států ve dvou formách:

- na základě práva na volné poskytování služeb
- na základě práva na usazení

9.1 Volné poskytování služeb

Zásada volného poskytování služeb spočívá v právu podnikatele z jednoho členského státu poskytovat na území hostitelského členského státu dočasně a příležitostně služby, a to na základě oprávnění získaného v zemi sídla, aniž by tento podnikatel měl úmysl se v hostitelském členském státu usadit.

Dočasné výjimky z oblasti volného pohybu služeb

Za normálních okolností se tzv. přechodné období na volný pohyb osob vztahuje výlučně na volný pohyb pracovních sil – tedy situace, kdy český občan odchází do jiné členské země za tím účelem, aby se zde nechal zaměstnat. Existují však určité výjimky, rovněž u vybraných odvětví služeb, které se však vztahují na dva státy, a to na Německo a na Rakousko. V případě přeshraničního poskytování služby českým podnikatelským subjektem na území dvou uvedených států bude muset podnikatel pro své zaměstnance, kteří budou danou zakázku realizovat, vyřídit pracovní povolení. V Německu se to vztahuje na následující odvětví: stavebnictví včetně souvisejících oborů, čištění budov, zařízení a dopravních prostředků a činnosti v oblasti dekorace interiérů.

Vysílání pracovníků a OSVČ

S přeshraničním působením souvisí vysílání pracovníků potažmo osob samostatně výdělečně činných. Stejně jako firma či společnost může vyslat své zaměstnance do zahraničí, může také OSVČ vyslat sama sebe. Vyslání představuje situaci, kdy vyslaná osoba (zaměstnanec či OSVČ) vykonává činnost v zahraničí, přičemž po omezenou dobu nepodléhá předpisům o sociálním zabezpečení státu, kde pracuje, ale původního vysílajícího státu. Standardní doba vyslání nesmí překročit dvanáct měsíců. Při splnění určitých podmínek je možné tuto základní dobu prodloužit, maximálně však opět o dvanáct měsíců.

9.2 Právo na usazení

Svoboda podnikání zahrnuje právo zahajovat a provozovat samostatnou výdělečnou činnost (zřizovat a řídit podniky) na území hostitelského členského státu za podmínek stanovených pro vlastní příslušníky právem hostitelského členského státu. Pokud se bude chtít česká právnická nebo fyzická osoba v hostitelském členském státě usadit a vyvíjet tam podnikatelskou činnost, která je v hostitelském státě zařazena mezi podnikatelské aktivity vyžadující odbornou nebo jinou způsobilost, musí český subjekt plnění požadavků příslušného orgánu v hostitelském členském státu prokázat. Pro uznání odborné kvalifikace je třeba kontaktovat místního národního koordinátora (v dané zemi).

9.3 Živnostenské podnikání v Německu a Francii⁷⁸

Podnikatelé a osoby samostatně výdělečně činné se mohou usadit ve Spolkové republice Německo, pokud splňují všechny zákonem stanovené podmínky. Aplikací zásady svobody podnikání musí být jak v Německu, tak ve Francii jednotlivci umožněno usadit se a podnikat, zaměstnávat libovolný počet zaměstnanců, má právo vykonávat paralelně více živností a provozovat pobočky. Kdo chce v Německu nebo Francii podnikat, musí živnost přihlásit. Dle EURES – poradců je lepší, když se daný občan před zahájením podnikání informuje, zda pro zvolené podnikání neexistují zvláštní specifika, např. pro přístup k profesi či k registraci.

Při ohlášení živnosti je nutno předložit následující dokumenty: doklad identity, doklad o přihlášení k pobytu, výpis z obchodního rejstříku u jednatele nebo prokuristy, případná povolení, jako např. řemeslnickou kartu. Živnostenský úřad např. v Německu pak informuje následující úřady. Jsou to finanční úřad, průmyslová a obchodní komora, řemeslnická komora, úřad na ochranu před emisemi, úřad státního dozoru nad živnostenským podnikáním, cejchovní úřad, agentura práce, profesní úrazová a nemocenská pojišťovna a všeobecná místní zdravotní pojišťovna. Tyto instituce na základě informace o daného živnostenského úřadu zašlou začínajícímu podnikateli další dokumenty, včetně potřebných informací např. o členství či dalších záležitostech.

⁷⁸ Centrum pro regionální rozvoj České republiky. Datum uveřejnění neuvedeno. Pravidla pro volný pohyb služeb a svoboda usazování v EU. Staženo z internetu 8.2.2007 z <http://www.crr.cz/index.php?menu=6>

Vedle ohlašovacích živností existují v Německu i živnosti, které daný zájemce může provozovat pouze na základě dalšího povolení. Do této skupiny mohu zařadit např. řemeslné živnosti⁷⁹, hostinské činnosti a ubytovací služby, provozování cestovní kanceláře, doprava a služby v oblasti dohledu).

V obchodním styku je živnostník v Německu povinen vystupovat pod svým jménem a příjmením. Může užít případný dodatek, který odlišuje osobu nebo druh podnikání. Pokud živnostník překročí zákonem stanovenou hranici obratu, příjem, majetek podniku nebo počet zaměstnanců, má povinnost se zapsat do obchodního rejstříku.

Zvláštností ve Francii je to, že fyzické osoby, které podnikají v řemeslné výrobě, mají povinnost být zapsány v seznamu řemesel u příslušné místní oborové komoře. Ve Francii se těchto oborových komor nachází kolem stovky, všechny jsou sdruženy ve stálém shromáždění komor *Assemblée Permanente des Chambres de Métiers*.

⁷⁹ samostatné provozování řemesla je možné povolit jen takovým osobám, které jsou zapsány v rejstříkovém seznamu řemesel

10 Pracovní možnosti a podmínky občanů ČR v Německu

Obecné informace o Německu

Tabulka 2

Reálie Německa

Rozloha	357 021 km ²	Tvorba HDP	68,4% služby, 30,4% průmysl, 1,2% zemědělství
Využití plochy	33% orná půda, 15% pastviny, 31% lesy, 21% ostatní	Zaměstnanost	63,8% služby, 33,4% průmysl, 2,8% zemědělství
Vodstvo	nejdelší řeka: Dunaj (2 850 km)	HDP	2504 mld. USD
Klima	mírný pás	Inflace (2005)	2,00%
Hlavní město	Berlín	Nezaměstnanost (2005)	11,70%
Správní členění	16 spolkových zemí	Zemědělství - sklizeň	pšenice, oves, ječmen, žito, kukuřice, brambory
Forma vlády	Parlamentní federativní	Zemědělství - chov dobytka	skot, ovce, kozy, prasata, drůbež, koně
Datum vzniku Německa	1990	Průmysl - těžba	hnědé uhlí, černé uhlí, ropa, zemní plyn, železná ruda, olovo, nikl, měď
Státní zřízení	Republika	Podíl elektráren	tepelné 63,29%, jaderné 30,3%, vodní 3,59%, větrné 2,82%
Počet obyvatel (2006)	82 422 299	Vývoz	stroje, chemikálie, vozidla, kovy, potraviny, textilní zboží
Národnostní složení	Němci 92%, Turci 3%, Italové, Srbové	Dovoz	stroje, chemikálie, vozidla, kovy, potraviny, textilní zboží
Hustota zalidnění	230 obyvk./km ²	Odběratelské země	Francie, VB, Nizozemsko, USA, Itálie, Belgie
Roční přirozený přírůstek	0,02%	Dodavatelské země	Francie, VB, Nizozemsko, USA, Itálie, Belgie, Čína
Urbanizace	87,70%	Členství	EU, NATO, OSN, CE, OBSE, OECD, G8
Vstoupení do OSN	1973	Měna	euro (EUR)

Zdroj uvedených dat: Justová Hana: Deutschsprachige Länder, ISBN 8072000500, 55 stran, FRAGMENT, Havlíčkův Brod 1997, 4. vydání

Zdroj uvedených dat: Geografický server. Datum uveřejnění neuvedeno. Německo. Staženo z internetu 17.2.2007 z <http://www.zemepis.com/Nemecko.php>

Obrázek 11

Mapa Německa



Zdroj obrázku: Wikipedie, otevřená encyklopedie. Datum zveřejnění neuvedeno. Mapa Německa. Staženo z internetu 17.3.2007 z <http://cs.wikipedia.org/wiki/N%C4%9Bmecko>

Měl bych zdůraznit, že systém, který v této práci budu brát v úvahu, je platný v současné době, tedy roce 2007, ale je třeba mít na vědomí, že od prvního května v roce 2009 může být změněn, a to z důvodu existence tří etap přechodných období, o kterých jsem se zmínil už v teoretické části diplomové práce. Co se týče Německa, je nutné zdůraznit 2 podstatné věci. S Německem má Česká republika uzavřenou tzv. bilaterální dohodu⁸⁰, která velice komplikuje mobilitu pracovní síly a která dle mého názoru je překážkou evropského integračního procesu. Druhým negativem je skutečnost, že Německo uplatňuje právo omezovat volný pohyb služeb, což se týče hlavně problematiky osob samostatně výdělečně činných. Pracovní právní ustanovení v Německu jsou obsažena v celé řadě zákonů, jednotný zákoník neexistuje. Nejdůležitější předpisy, které upravují oblast pracovního práva jsou⁸¹:

⁸⁰ Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (2006, 15. srpna) Mezinárodní smlouvy v oblasti zaměstnanosti. Staženo z internetu 8.1.2007 z <http://www.mpsv.cz/cs/1340>

⁸¹ Centrum pro regionální rozvoj České republiky. Datum uveřejnění neuvedeno. Pravidla pro volný pohyb služeb a svoboda usazování v EU. Staženo z internetu 8.2.2007 z <http://www.crr.cz/index.php?menu=6>

- Zákon o pracovní době
- Vyhláška o pracovištích
- Zákon o výchově k povolání
- Zákon o podnikovém řádu
- Zákon o ochraně zaměstnanosti
- Občanský zákoník
- Spolkový zákon o dovolené
- Obchodní zákoník
- Zákon o domácí práci
- Zákon na ochranu mladistvých při zaměstnání
- Zákon na ochranu před výpovědí
- Zákon o pokračování ve výplatě mzdy/platu
- Zákon na ochranu majetku
- Zákon na ochranu těžce tělesně postižených

10.1 Pracovní povolení v Německu

Německo se řadí mezi země, které neotevřelo svůj pracovní trh pro české občany ihned při vstupu České republiky do EU v květnu 2004, nedošlo k otevření ani v květnu roku 2006. Je jasné, že na volný pohyb pracovní síly bude z celkové délky přechodného období v Německu aplikováno nejméně ještě tříleté období. Po té, co ČR se stala členem Evropské unie, nedošlo pro české občany, s ohledem na možnosti pracovat v Německu, ke změnám. Čeští zaměstnanci mohou během průběhu zmiňovaného přechodného období získat zaměstnání na tamějším pracovním trhu podle platných právních předpisů německého pracovního práva a *bilaterálních dohod*. Aplikace přechodného období pro volný transfer výrobního faktoru práce je zmírněno aplikací v současné době platných dohod o vstupu české pracovní síly na německý trh práce. Jedná se o tyto právní ustanovení:

- Ujednání o postupu při zprostředkování zaměstnání v SRN zájemcům na dobu nejvýše tří měsíců v průběhu jednoho roku⁸²

⁸² Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (2006, 15. srpna) Ujednání o postupu při zprostředkování zaměstnání ve spolkové republice Německa československým zájemcům na dobu nejvýše tří měsíců v průběhu roku mezi Spolkovým ústavem pro práci Norimberk a Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky Praha. Staženo z internetu 8.1.2007 z http://www.mpsv.cz/files/clanky/1340/nemecko_sezona.pdf

- Dohoda o vzájemném zaměstnávání československých a německých občanů za účelem rozšíření jejich odborných a jazykových znalostí⁸³
- Dohoda o vysílání československých pracovníků z podniků se sídlem v České a Slovenské Republice k zaměstnání na základě smluv o dílo

V současné době zahraniční zaměstnanci potřebují pracovní povolení, a to může být uděleno pouze pro určité, přesně definované činnosti. Je logické, že tyto právní normy neplatí pro rodinné příslušníky českých občanů, kteří nevlastní občanství některého členského státu EU.

V případě, že v okamžiku vstupu k 1. květnu 2004 anebo potom nejméně dvanáct měsíců jsou občané z nově vstupujících zemí zaměstnání u zaměstnavatele v Německu, počítá přístupová smlouva s tím, že získají neomezené právo přístupu na trh práce. Toto právo platí i pro rodinné příslušníky těchto zaměstnanců, kteří u nich v okamžiku vstupu bydlí nebo po pozdějším přicestování pobývali v Německu nejméně 18 měsíců. Toto ale neplatí pro zaměstnance, kteří jsou pouze vysláni dočasně do SRN v rámci volného pohybu služeb nebo smlouvy o dílo, pro AU-PAIR nebo praktikanty. Pro rodinné příslušníky (manžele resp. manželky nebo děti do 21 let) zaměstnanců s povolením k pobytu EU existuje také nárok na udělení pracovního oprávnění. Při povolování zaměstnání v Německu dochází také k aplikaci tzv. komunitární preference, o které jsem se zmínil již v teoretické části.

Velice důležitá je skutečnost, že získání zaměstnání v Německu je i po vstupu ČR do EU možné pouze se souhlasem příslušného pracovního úřadu.

Čeští pracovníci mohou pracovat až 4 měsíce v roce jako **sezónní zaměstnanci** ve SRN. Pracovní činnost musí být zprostředkována prostřednictvím českého a německého pracovního úřadu. Zprostředkování je omezeno na pracovní činnost v zemědělském a lesním hospodářství, v pohostinství a v hotelech, na zpracování ovoce a zeleniny a zpracování dřeva na pilách. Pokud český občan vycestuje do Německa pracovat jako **pomocný stánkař**, může zde pracovat až 9 měsíců. Žádost o přijetí jako sezónního zaměstnance podává zaměstnavatel

⁸³ Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (2006,15. srpna) DOH ODA mezi vládou České a Slovenské federativní republiky a vládou Spolkové republiky Německo o vzájemném zaměstnávání československých a německých občanů za účelem rozšíření jejich odborných a jazykových znalostí. Staženo z internetu 8.1.2007 z <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1340/nemecko.pdf>

společně s pracovní smlouvou a vlastnoručně podepsaným příslibem přijetí do zaměstnání na místně příslušném německém úřadu práce. Německý úřad práce postoupí dále schválenou žádost Ústředí pro zprostředkování práce (ZAV), které je předá Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR. Toto poté zašle podklady místně příslušnému českému úřadu práce, který vyrozumí žadatele.

Navíc od 1.1.2005 se povoluje zaměstnávání **pomocnic resp. pomocníků** s pojistnou povinností na plný pracovní úvazek v délce tří let na domácí práce **v domácnostech s osobou vyžadující péči**. Při adresném zprostředkování⁸⁴ podá německý zaměstnavatel na místně příslušném úřadu práce v SRN vyplněný dvojjazyčný „Příslib zaměstnání pro pomocníka v domácnosti/Pracovní smlouva mezi zadavatelem a poskytovatelem domácí péče“. Zmíněný úřad práce zašle formulář na ZAV (Zentralstelle für Arbeitsvermittlung) v Bonnu. Tato německá instituce zašle tento příslib na SSZ, která jej zaeviduje, potvrdí razítkem a podpisem. Poté jej postoupí příslušnému úřadu práce (dle místa bydliště žadatele), který vydá příslib proti podpisu žadateli.

Už jsem zmínil, že Česká republika s Německem má uzavřenou dohodu o vzájemném zaměstnávání českých a německých občanů za účelem rozšíření jejich odborných a jazykových znalostí na dobu 12 - 18 měsíců. Této dohody ale mohou využít pouze občané ČR, kteří mají ukončené odborné vzdělání pro profesi, kterou budou vykonávat, dále mají zájem o rozšíření svých odborných a jazykových znalostí a při vstupu do zaměstnání nejsou mladší 18 let a starší 40 let. V praxi to probíhá tak, že žadatel doloží na příslušný úřad práce žádost, která musí být vyplněna v německém jazyce, jež obsahuje následující údaje. Osobní údaje a dvě fotografie, přehled o dosavadním zaměstnání žadatele, doklad o jazykových znalostech, jež je ověřený jazykovou školou nebo osobou k tomu kompetentní, doklad o kvalifikaci (ověřená kopie úředně přeložená do německého jazyka), vlastnoručně podepsaný životopis v německém jazyce a nakonec pracovní smlouvu od německého zaměstnavatele. Žadatel má možnost požádat o zprostředkování do SRN i v případě, že nemá pracovní smlouvu od zaměstnavatele. Veškeré tyto podklady podá žadatel na příslušném úřadu práce v České republice. Tyto podklady se dále zasílají na Ministerstvo práce a sociálních věcí/Správu služeb zaměstnanosti a dále pak na Centrálu pro zprostředkování práce v Bonnu (ZAV). Zde je rozhodnuto o udělení či neudělení povolení k zaměstnání. Schválí-li německá

⁸⁴ Německý zaměstnavatel a český žadatel jsou již předběžně dohodnuti na pracovním poměru.

strana zamýšlený pracovní poměr, obdrží český žadatel prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí a příslušného úřadu práce v ČR schválený pracovní příslib.

Další opatření se týká cizinců, kteří mají trvalé bydliště v pohraniční oblasti státu, který sousedí se Spolkovou republikou Německo. Těmto občanům je možné udělit pracovní povolení za účelem závislé pracovní činnosti v rámci vyznačených hraničních zón. Musí být ale splněn jeden důležitý předpoklad. Zahraniční pracovníci se musí denně vracet do svého domovského státu nebo musí být jejich pracovní činnost omezena nejdéle na dva dny v týdnu. Tito pracovníci jsou také někdy označováni jako tzv. **pendleři**.

Český pracovník, pokud chce tohoto opatření využít, se musí obrátit na příslušný úřad práce v německé pohraniční zóně a zde požádá o pracovní povolení. Je důležité ale říci, že toto povolení se uděluje na základě situace na tamějším pracovním trhu a je logické, že pokud na trhu práce bude převis nabídky nad poptávkou pro výrobním faktoru práce, pracovní povolení příslušný úřad práce vydat nemusí. Udělení pracovního povolení je předpokladem k získání průkazu pro osoby, jež pravidelně překračují hranice. Tento průkaz vystavuje příslušný cizinecký úřad, a to na dobu určitou. V současné době se vystavuje na dvouleté období s možností prodloužení na pět let.

Získání zaměstnání v Německu je možné pouze se souhlasem příslušného pracovního úřadu. Výjimku ale tvoří **studenti**. Pokud by student chtěl pracovat v Německu během studia, může zde vykonávat zaměstnání nanejvýš tři měsíce. Pracovní povolení zde není potřeba. Maximální tříměsíční rámec může být vyčerpán jak výlučně zaměstnáním na plný úvazek do devadesáti úplných pracovních dnů resp. na částečný úvazek do 180 půldnů⁸⁵ jakož i kombinaci plného a částečného úvazku. Pracovní povolení si nemusí vyřizovat i studenti, kteří jsou Centrálou pro zprostředkování práce v Bonnu během jejich studia ve vlasti zprostředkováni do SRN na prázdninovou brigádu v délce nejvýše tří měsíců nebo na odborné praktikum na dobu nejdéle šesti měsíců.

⁸⁵ Dva půldny mají přitom platnost jako jeden pracovní den. Úřady práce vycházejí zásadně z půldne, jestliže například denní pracovní doba nepřesáhne čtyři hodiny (pracovní doba byla např. pouze dvě hodiny), je tento „poloviční pracovní den“ započítán jako potřebován.

10.2 Povolení k pobytu⁸⁶

Pokud získá člověk pracovní povolení v Německu, tím vyplňování různých formulářů a vyřizování na příslušných úřadech nekončí, spíše začíná. Občan, pokud v Německu chce začít pracovat, musí získat povolení k pobytu.

Od 1.5.2004 byla zrušena vízová povinnost pro občany ČR. Čeští občané mohou cestovat do Německa se svým cestovním pasem nebo občanským průkazem.

Pro všechny pobyty delší než 3 měsíce potřebují čeští občané **povolení k pobytu**. Toto povolení je udělováno příslušným cizineckým úřadem dle místa bydliště českého občana v Německu. O toto povolení je nutno zažádat během tří měsíců. Pokud předpokládaný pobyt překročí jeden měsíc, je nutné ohlásit pobyt okamžitě po příjezdu příslušnému cizineckému úřadu. Povolení k pobytu se udělí na základě uznaného účelu pobytu podle práva EU. Předpokladem toho, aby úřady českým státním příslušníkům udělily potvrzení o právu na pobyt, musí mít v Německu bydliště. Českým zaměstnancům může být toto potvrzení vydáno teprve až po předložení pracovního povolení EU nebo pracovního oprávnění EU. Může být konstatováno, že povolení k pobytu slouží jako potvrzení o právech ve státě pobytu. Jiným důvodem nutnosti registrace je např. statistika, která sleduje pohyb občanů z jedné členské země do jiné.

Občané ČR mohou mít v Německu bydliště v zásadě tehdy, pokud splní následující podmínky. V případě zaměstnanců musí mít pracovní povolení EU nebo pracovní oprávnění EU. Pokud se na německém území usadí jako samostatně výdělečně činní. Občané ČR mohou mít bydliště v Německu i tehdy, pokud jsou poskytovateli služeb⁸⁷ nebo příjemci služeb. Dále zde může získat povolení k pobytu i nepracující člověk, pokud ale má dostatečné zdravotní pojištění a dostatečné prostředky k zajištění své existence.

Bydliště musí být v Německu nahlášeno nejpozději do 14-ti dnů, a to u přihlašovacího úřadu příslušného města a obce.

⁸⁶ Portál EU (2005, srpen) Životní a pracovní podmínky: Aufenthaltserlaubnis. Staženo z internetu 8.12.2006 z <http://europa.eu.int/eures/main.jsp?catId=1724&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=1688&countryId=DE®ionId=>

⁸⁷ Přeshraniční služby v oborech stavebnictví a v navazujících příbuzných hospodářských odvětvích, úklid budov, zařízení a úklid dopravních prostředků a vnitřní výzdoba, jsou možné pouze tehdy, jsou-li zprostředkované v rámci smlouvy o dílo.

10.3 Sociální systém v Německu⁸⁸

Proto, aby mohl český občan být v Německu v pracovně právním vztahu, musí být řádně pojištěn. Co se týče sociálního zabezpečení, ti, co jsou trvale a řádně zaměstnání, samozřejmě podléhají německému sociálnímu zabezpečení⁸⁹. Nárok na dávky v nezaměstnanosti vzniká tehdy, pokud byl občan minimálně dvanáct měsíců v pracovně právním vztahu. Pracovníci a jejich rodiny nemohou být ze sociálního systému žádného členského státu EU vyloučeni z důvodu národnosti, místa pobytu nebo jiných diskriminačních důvodů. Při ošetření musí český občan podepsat prohlášení, že nevycestoval do Německa za účelem čerpání zdravotní péče. V Německu jsou při zdravotním ošetření placeny většinou tzv. spoluúčasti.

Tabulka 3

Spoluúčasti za ošetření v Německu

Lékařské/zubní ošetření	ordinační poplatek 10 EUR lékaři/zubnímu lékaři za čtvrtletí (vždy si ponechejte potvrzení o platbě) – neplatí se další spoluúčast v daném čtvrtletí, i když je člověk doporučen k jinému lékaři
Léky a obvazový materiál	10 % ceny min. 5 EUR max. 10 EUR, ne více než skutečné náklady
Léčebné prostředky	spoluúčast ve výši 10 % ceny, dále 10 EUR za předpis
Nemocniční péče	spoluúčast 10 EUR za den po dobu max. 28 dnů v kalendářním roce

Osoby do 18 let věku nehradí žádnou spoluúčast za léky, obvazové materiály, léčebné prostředky a nemocniční ošetření. Léky, obvazové materiály nebo léčebné prostředky předepsané k léčbě symptomů souvisejících s těhotenstvím též bez spoluúčasti.

Zdroj: Portál Centrum mezistátních úhrad. Datum uveřejnění neuvedeno, Průvodce: Zdravotní péče při pobytu ve státech EU, zemích Evropského hospodářského prostoru, ve Švýcarsku a smluvních státech. Staženo z internetu 18.1.2007 z <http://www.cmu.cz/formulare/pruvodce.pdf>

Spoluúčastí se rozumí částka, kterou musí pojištěnec za ošetření sám zaplatit a která mu není zdravotní pojišťovnou refundována. Více informací o nároku na zdravotní péči může Český občan získat u nemocenské pokladny (Krankenkasse) v místě pobytu.

⁸⁸ Portál EU(2005,červenec).Životní a pracovní podmínky: Allgemeines.Staženo z internetu 8.12.2006 z <http://europa.eu.int/eures/main.jsp?catId=2372&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=2354&countryId=DE®ionId=>

⁸⁹ Sociální systém v Německu má následující větve: **Krankenversicherung** (nemocenské pojištění), **Pflegeversicherung** (pěstounská péče), **Unfallversicherung** (úrazové pojištění), **Rentenversicherung** (důchodové zabezpečení) a **Arbeitslosenversicherung** (pojištění pro případ nezaměstnanosti).

10.4 Žádost o práci v Německu⁹⁰

Co se týče dokumentů k žádosti o práci, němečtí zaměstnavatelé požadují *žádost a strukturovaný životopis*. V obsahu žádosti by měly být osobní údaje a jméno uchazeče, dále adresa, datum, oslovení, označení, o jaké místo se uchazeč uchází, odkaz na přiložený životopis, žádost o možnost osobního pohovoru, prosté zdůvodnění, proč se jedinec o dané místo uchází, pozdrav a konečně podpis. Samozřejmě celá žádost by měla být napsána na počítači a v německém jazyce. Co se týká životopisu, v teoretické části této práce jsem se zabýval tzv. Europasem, kde jedním z dokumentů je právě životopis. Je to evropský formát životopisu, který stanovuje pouze povinné obsahové položky. Pokud ale žadatel přizpůsobí svůj životopis zvyklostem země zaměstnavatele, dá se předpokládat, že může získat plusové body pro výběrové řízení. Forma životopisu by měla být strukturovaná, údaje v něm by měly být chronologicky seřazené, měl by být napsán na počítači, je vhodné přiložit svoji fotografii. Měl by obsahovat osobní údaje, jako jméno, věk, místo narození, národnost, rodinný stav, podpis, telefon, údaje k vojenské službě; školy a vzdělání, včetně krátkých kurzů, stáží, jazykových znalostí a řidičských průkazů. V poslední řadě jsou nutné uvést údaje o praxi.

Pro firmu zajímaví uchazeči jsou zařazeni do užšího výběrového řízení nebo jsou rovnou pozváni k přijímacímu pohovoru. Na přijímací pohovor je povinen si uchazeč vzít doklady o vzdělání a reference. Krátká doba studia a neznalost cizích jazyků je pro uchazeče ohromné mínus. Při přijímacím pohovoru jsou kladeny i osobní otázky. Při rozhovoru s uchazečem o práci je také kladen důraz na jeho vzhled a vystupování. Je třeba vzít na vědomí, že přijímací pohovor se může protáhnout i na 4 hodiny. Obvyklou otázkou německých zaměstnavatelů je představa uchazeče o výši platu.

10.5 Pracovní doba⁹¹

Délka, rozdělení i přestávky v zaměstnání jsou upraveny v Německu v příslušném pracovním zákoně. Další skutečnosti jsou ošetřeny v příslušných tarifních smlouvách. V právních předpisech existují ustanovení, které jsou v zájmu zdraví zaměstnanců. Je zákonem určeno, že po šesti pracovních hodinách musí být dána zaměstnavatelem zaměstnanci třicetiminutová

⁹⁰ Hloubkový rozhovor s EURES – poradcem Mgr. Chlupáčkem, 14.10.2005

⁹¹ Evropský portál pracovní mobility (květen, 2005) Arbeitszeit. Staženo z internetu dne 27.1.2007 z <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=1886&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=1742&countryId=DE®ionId=>

pauza. Po devíti pracovních hodinách zaměstnanci náleží další pracovní přestávka, a to na 45 minut. Pracovní den zaměstnance se může prodloužit až na deset hodin, a to za podmínky, že během půl ročního období není překročen průměr osmi hodin na pracovní den. Pokud jsou ve firmě obvyklé noční směny a pokud zaměstnanec je nemůže vykonávat např. ze zdravotních důvodů, nebo má dítě do 12-ti let věku, má povinnost ho zaměstnavatel např. přesunout na pracovní místo v ranní směně.

Zákon o pracovní době v Německu dovoluje týdenní pracovní dobu na 40 hodin. Čas přestávky není součástí pracovní doby. Je logické, že jako spotřebitelé se nemůžeme vzdát určitých výkonů, ani o víkendu. Platí to např. pro zdravotnictví, pro služby v hotelích, kulturních zařízeních, stejně tak pro dopravu a transporty. Pro tyto obory platí zvláštní pravidla, která jsou stanovena ve zvláštních EU-zákonech a tarifních smlouvách.

10.6 Odměna za práci

Minimální mzda v Německu není stanovena žádnou právní normou, je ale upravována v kolektivních smlouvách dle jednotlivých odvětví. Určují ji jednotlivé odborové organizace.

10.7 Řádná dovolená⁹²

Příslušný zákon v Německu stanovuje, že zaměstnanec může čerpat 24 pracovních dnů v Německu pro účel dovolené. Protože jsou v Německu soboty čítány k pracovním dnům, jsou to 4 týdny. Jedná se o minimální nárok, který je prodlužován u jednotlivých skupin zaměstnanců. Např. pro zaměstnance, kteří jsou mladší než 18 let, je stanoven zákonný nárok v intervalu od 25 – ti do 30 – ti dnů. Zdravotně těžce postižení lidé mají nárok na dalších 5 dní dovolené.

V tarifních smlouvách je ale pro většinu pracujících stanovena délka dovolené na 6 týdnů. Navíc mohou dodatečné dny dovolené získat pracovníci, kteří pracují ve stěžejních podmínkách, v noci nebo ve veřejných službách. Samozřejmě se doporučuje domluvit dovolenou se zaměstnavatelem a kolegy předem, je logické, že se vychází více vstříc kolegům s malými dětmi.

⁹² Evropský portál pracovní mobility (květen 2005) Jahresurlaub. Staženo z internetu dne 27.1.2007 z <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=1922&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=1742&countryId=DE®ionId=>

10.8 Ukončení pracovního poměru⁹³

10.8.1 Zkušební doba

Jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel, se může při pohovoru mýlit. Zda nové pracovní místo odpovídá představám zaměstnance, je možné zjistit, pokud zaměstnanec určitý čas stráví v dané pozici. Jak zaměstnavatel tak zaměstnanec může bez udání důvodu ukončit pracovní poměr s výpovědní lhůtou dvou měsíců. Zkušební doba většinou trvá 6 měsíců.

10.8.2 Pracovní doba na dobu určitou

V Německu také existují pracovní smlouvy na dobu určitou. Taková pracovní smlouva automaticky končí uplynutím doby. V takovém případě není nutná výpověď ze strany zaměstnavatele.

10.8.3 Výpovědní lhůty

Zákonné výpovědní lhůty jsou v právních normách v Německu normovány. Pracovní poměr zaměstnance může být vypovězen lhůtou 4 týdnů k 15. nebo ke konci kalendářního měsíce. Délka výpovědní lhůty se liší podle toho, jak dlouho daný zaměstnanec u daného zaměstnavatele byl zaměstnán. V případě, že byl zaměstnán 2 roky, výpovědní lhůta je měsíc ke konci kalendářního měsíce. V případě 5-ti let trvá výpovědní lhůta 2 měsíce, pokud v daném podniku pracoval zaměstnanec 8 let, je výpovědní lhůta 3 měsíce. V případě 12-ti let 5 měsíců, 15-ti let 6 měsíců a konečně 20-ti let je výpovědní lhůta ve výši 7-mi měsíců.

10.8.4 Výpověď z vážného důvodu

Dle německého pracovního práva může zaměstnavatel zaměstnanci dát i okamžitou výpověď, musí tomu ale nasvědčovat neodvratitelné důkazy, např. krádež na pracovišti. Také zaměstnanec má právo dát zaměstnavateli okamžitou výpověď – bez dodržení výpovědní lhůty. Jako příklad bych uvedl těžké postižení. Alkohol na pracovišti, násilí, skrz několikanásobnému napomenutí, může být také důvod k výpovědi.

⁹³ Evropský portál pracovní mobility (květen, 2005) Beschäftigungsende. Staženo z internetu 28.1.2007 z <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=1958&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=1742&countryId=DE®ionId=>

10.9 Daně a dávky⁹⁴

Pokud zaměstnanec v Německu bydlí a pobírá příjem, musí platit také daně. Každý zaměstnavatel odvádí daň z příjmu za každého zaměstnance přímo na finanční úřad. Výše daně je vyměřována podle daňového tarifu. Důležitou roli hrají individuální daňové znaky zaměstnanců, například rodinný stav, počet dětí a odvod církevní daně. Veškeré tyto údaje jsou na mzdové daňové kartě. Tato mzdová daňová karta je vystavována obcí na základě jejich podkladů (např. karty obyvatele) před začátkem kalendářního roku pro všechny zaměstnance okresu. Sazba této daně se pohybuje od 15% do 42%. Zdaňovány jsou následující příjmy⁹⁵:

- samostatné výdělečné činnosti
- zemědělství a lesního hospodářství
- nesamostatné výdělečné činnosti
- řemeslných provozů
- pronájmu
- kapitálového majetku.

Jaká část bude odvedena z čistého výdělku, to závisí na individuálních životních poměrech. Svobodní lidé platí vyšší daně v komparaci s těmi, co jsou ženatí, nebo mají malé děti. V Německu je také vybírána tzv. církevní daň, která činí 8 až 9 procent a je splatná jako daň z příjmu. Na konci roku, musí každý, kdo platí daně, podat daňové přiznání finančnímu úřadu. Samozřejmě toto podání je také možné z domova. Vybírané daně na úhradu veřejných výdajů je možné rozdělit na tři úrovně, a to na daně spolkové, zemské a obecní. Vedle těchto úrovní zde existuje ještě čtvrtá, a to Evropská unie. Daňový systém v Německu můžeme rozdělit do dvou skupin, a to na daně *přímé* a daně *nepřímé*. Nejvýznamnější přímé daně jsou daň z příjmu fyzických osob, daň z příjmu právnických osob, příspěvek solidarity, majetkové daně (např. daň z nemovitosti, daň z druhého bydliště apod.), církevní daň, živnostenská daň, dědická a darovací daň. K nepřímým daním je možné zařadit daň z obratu (má dvě sazby, a to 7% a 16%), spotřební daně a daň z motorových vozidel.

⁹⁴ Evropský portál pracovní mobility (květen, 2005) Steuern und Abgaben. Staženo z internetu 28.1.2007 z <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=2120&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=2084&countryId=DE®ionId=>

⁹⁵ Centrum pro regionální rozvoj České republiky. Datum uveřejnění neuvedeno. Pravidla pro volný pohyb služeb a svoboda usazování v EU. Staženo z internetu 8.2.2007 z <http://www.crr.cz/index.php?menu=6>

11 Pracovní možnosti a podmínky občanů ČR ve Francii

Obecné informace o Francii

Tabulka 4

Reálie Francie

Rozloha	547 030 km ²	Tvorba HDP	70,6% služby, 20,1% průmysl, 3,3% zemědělství
Využití plochy	33% orná půda, 20% pastviny, 27% lesy, 20% ostatní	Zaměstnanost	71% služby, 25% průmysl, 4% zemědělství
Vodstvo	nejdelší řeka: Loire (1 025 km)	HDP	1 816 mld. USD
Klima	mírný pás	Inflace (2005)	1,70%
Hlavní město	Paříž	Nezaměstnanost (2005)	9,90%
Správní členění	22 regionů	Zemědělství - sklizeň	pšenice, oves, ječmen, žito, kukuřice, ráže, brambory
Forma vlády	Parlamentně prezidentská	Zemědělství - chov dobytka	skot, ovce, kozy, prasata, drůbež, koně
Datum vzniku Francie	843	Průmysl - těžba	hnědé uhlí, černé uhlí, ropa, zemní plyn, železná ruda, bauxit, olovo
Státní zřízení	Republika	Podíl elektráren	tepelné 9,69%, jaderné 75,43%, vodní 14,39%, větrné 0,49%
Počet obyvatel (2006)	60 876 136	Vývoz	stroje a dopravní prostředky, letadla, plasty, chemikálie
Národnostní složení	Francouzi 95%, Arabové 3%, Alsanané 2,3%, Portugalci, Italové	Dovoz	stroje, vozidla, ropa, letadla, plasty, chemikálie
Hustota zalidnění	108 obyv./km ²	Odběratelské země	Německo, VB, Španělsko, USA, Itálie, Belgie
Roční přirozený přírůstek	0,39%	Dodavatelské země	Německo, Belgie, Itálie, VB, USA
Urbanizace	75,50%	Členství	EU, NATO, OSN, CE, OBSE, OECD, GB
Vstoupení do OSN	1945	Měna	euro (EUR)

Zdroj uvedených dat: Geografický server. Datum uveřejnění neuvedeno. Francie. Staženo z internetu 17.2.2007 z <http://www.zemepis.com/Francie.php>

Obrázek 12

Mapa Francie



Zdroj obrázku: Wikipedie, otevřená encyklopedie. Datum zveřejnění neuvedeno. Mapa Francie. Staženo z internetu 17.4.2007 z <http://cs.wikipedia.org/wiki/Francie>

Právo k pobytu ve Francii od 1. května 2004 má každý občan ČR, nezáleží přitom, zda zde pracuje či ne, zásadní je skutečnost, zda má dostatek prostředků, aby nevyužíval francouzský sociální systém. Musí doložit, že vlastní např. kreditní kartu, účet s dostatkem finančních prostředků nebo zda má nárok na důchod. Rodinní příslušníci mají stejné právo k pobytu ve Francii, pokud jsou ale občany některého z členských států Evropské unie.

Stejně jako Německo, tak i Francie zavedla přechodné období pro občany ČR, kteří do této země přicházejí pracovat. Bez pracovního povolení se zde český občan neobejde. Jak už jsem několikrát zmínil, první etapa přechodného období bude platit do dubna roku 2006. Po zhodnocení situace na trhu práce francouzskou stranou, může být toto přechodné období prodlouženo o další 3 roky. Přechodné období ve Francii není uplatňováno pro čtyři země EU, a to pro Kypr, Maltu, Polsko a Maďarsko.

Výjimku tvoří vědeckí pracovníci, studenti (zde je podmínka prokázání sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění a prokázání dostatečných prostředků) a poskytovatelé

služeb. U těchto skupin platí volný pohyb od 1. května 2004, tito lidé nepotřebují mít vyřízené pracovní povolení.

11.1 Zjednodušené vydávání pracovního povolení

Je třeba říci, že od 1.5.2006 se setkáme se zjednodušeným vydáváním pracovního povolení. Tato skutečnost se ale týká vybraných oborů podnikání z oblasti stavebnictví a veřejných prací, hotelnictví, pohostinství a potravinářství, zemědělství, strojírenství, opracování kovů, obchodu a prodeje, hygieny. Změna spočívá v tom, že pokud zaměstnavatel ve Francii si bude přát zaměstnat českého uchazeče, nebude povinen upřednostňovat kandidáty z vnitrostátního pracovního trhu a samozřejmě nebude mít povinnost své jednání ospravedlňovat před místními úřady práce.

Zjednodušený postup ve Francii platí pro níže uvedené pracovní pozice:

Stavebnictví a veřejné práce

Veřejné práce, práce s betonem, výkopové práce

- dělník pro veřejné práce
- dělník pro práci s betonem
- dělník pro výkopové práce

Stavebnictví (velká díla)

- zedník
- montér kovových struktur
- montér dřevěných struktur (truhlář)
- pokladač pevných povrchů (např. dlaždič)
- pokladač měkkých povrchů (např. pokladač koberců)

Stavebnictví (drobné práce)

- pokrývač
- montér zámkových systémů do dřeva (truhlář, zámečnick)
- montér sestav (např. instalace stánků, kuchyní)

Technici a pracovníci dohledu nad stavebními a veřejnými pracemi (SVP)

- stavební projektant SVP
- geometr
- pověřen technickou studií SVP

- stavbyvedoucí SVP
- vedoucí prací SVP

Hoteliérství, restaurátérství, potravinářství

zaměstnanec na patře

- kuchař
- všestranný zaměstnanec – restaurátérství
- číšník v restaurátérství
- zaměstnanec přípravy masných výrobků (řezník)

Zemědělství

zelinář- zahradník (pouze sezónní)

- sadař – vinař (pouze sezónní)
- chovatel (mimo půdu) – chovatel prasat, králíků, drůbež

Mechanika, kovovýroba a různý průmysl

Mechanické konstrukce a práce s kovem

- kotlář – plechař
- operátor/seřizovač obráběcích strojů
- práce s průmyslovým potrubím (řezání a spojování trubek)
- seřizovač/mechanik
- pracovník vrstvení a odlévání
- kontrolor výroby mechanické konstrukce a práce s kovem

Ostatní

- operátor automatických zařízení v oblasti výroby elektřiny
- všestranný údržbář – pracovník údržby a oprav v oblasti stavebního průmyslu
- operátor zařízení pro prvotní přeměnu kovů
- pracovník zařazování v oblasti elektrické a elektronické výroby
- projektant – projekty mechanických konstrukcí
- technik výroby v oblasti mechanické konstrukce a práce s kovem
- technik kontroly kvality v oblasti mechanických konstrukcí a práce s kovem
- technik/údržbář v oblasti výtahů (a jiných mechanických systémů)

Výrobní průmysl

- řízení chemicko-průmyslových zařízení a zařízení na výrobu energie
- řízení potravinářsko-průmyslových zařízení
- operátor strojů a přístrojů pro potravinářsko-průmyslovou výrobu
- operátor strojů prvotní přeměny kovů
- řízení zařízení na výrobu sklářské hmoty
- operátor formování (přetváření) skla
- řízení zařízení na výrobu cementu/pojiva
- operátor výroby keramiky a stavebních materiálů
- operátor výroby panelů na bázi dřeva

- operátor výroby hmoty pro výrobu papíru a kartonu
- operátor výroby papíru/kartonu
- operátor opracovávání
- operátor přeměny masa (jatka, příprava, úprava/balení)
- operátor řemeslného kvašení (výroba vína, moštu, piva, sýrů....)

Obchod a prodej

- obchodní zástupce v oblasti profesionálního vybavení
- obchodní zástupce v oblasti surovin
- obchodní zástupce v oblasti služeb pro společnosti
- technik prodeje na dálku
- podomní obchodník
- obchodník - koncepce prodejních míst a regálů

Technické služby

- specializovaný umývač skel
- zaměstnanec údržby a městského úklidu
- zaměstnanec údržby/asanace

11.2 Pracovní povolení

Každý zájemce o zaměstnání ve Francii má právo legálně pracovat a tudíž povinnost platit daně a pojištění. Tím získává nárok na sociální dávky a vyplácení důchodů. Aby občan ČR mohl vstoupit na zdejší trh práce potřebuje k tomu jednak povolení k pobytu a pracovní povolení. O povolení žádá sám zaměstnavatel, a to u Francouzských služeb zaměstnanosti (ANPI). Pracovní povolení vydává místní francouzský úřad práce. K žádosti o vystavení pracovního povolení má povinnost zaměstnavatel předložit pracovní smlouvu, popis pracovní činnosti, životopis uchazeče o práci, zdůvodnění, proč chce zaměstnat cizince, kopii pasu nebo občanského průkazu uchazeče a všechny doklady o firmě. Zaměstnavatel musí dále zveřejnit nabídku volného pracovního místa na minimální dobu pěti týdnů prostřednictvím francouzského úřadu práce. Až potom místní úřad práce posoudí, na základě situace nabídky trhu práce, zda je nezbytné zaměstnávat cizince. V kladném případě tento úřad vydá pracovní povolení. Pro absolvování lékařské prohlídky u Úřadu pro mezinárodní migraci může začít občan ČR pracovat. Není sice povinnost vyřizovat si po 1.5.2004 vízum, nicméně tato celá procedura, jež je spojená s vydáním potřebného pracovního povolení, může trvat nejméně 2 – 3 měsíce.

Ve Francii rozlišujeme dva druhy pracovního povolení, a to je tzv. **dočasné pracovní povolení** nebo **krátkodobou pobytovou kartu kategorie „zaměstnanec“**. Pokud má zaměstnanec uzavřenou pracovní smlouvu na dobu kratší než je jeden rok, jedná se o tzv. dočasné pracovní povolení, jež je vydáváno na dobu devíti měsíců a je možno ho prodloužit. Přitom platnost povolení k pobytu je shodná s dočasným pracovním povolením. Tento druh pracovního povolení neumožňuje změnit zaměstnavatele ani zůstat v zemi po uplynutí platnosti povolení. Pokud má zaměstnavatel uzavřenou smlouvu na dobu jednoho roku nebo delší, je vydáváno společně povolení k pobytu a práci, jedná se o tzv. **krátkodobou pobytovou kartu**. Tato karta platí jeden rok a opět její platnost může být prodloužena. Pokud pracovník má tento druh povolení, může měnit zaměstnavatele.

11.3 Povolení k pobytu⁹⁶

Občan jakéhokoliv státu EU může ve Francii legálně pobývat maximálně 3 měsíce, aniž by měl vystavené povolení k pobytu. Pokud má v úmyslu se na francouzském území zdržet delší dobu, musí o něj zažádat, a to na prefektuře, radnici nebo úřadu policie v místě pobytu. Pokud pobývá v hlavním městě, v Paříži, má povinnost žádat na prefektuře. K žádosti je potřeba připojit cestovní pas (nebo občanský průkaz), 3 pasové fotografie a doklad o ubytování ve Francii (např. nájemní smlouvu). Pokud má žadatel uzavřenou pracovní smlouvu od francouzského zaměstnavatele, předkládá i ji, včetně pracovního povolení.

11.4 Sociální systém ve Francii⁹⁷

Příslušnost k francouzskému všeobecnému sociálnímu systému je tvořena dvěma předpoklady, a to odměnou (o které jsou odečítány příspěvky) a vztahem závislosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, resp. zaměstnavateli.

Do sociálního zabezpečení ve Francii patří **pojištění proti nemoci, dávky v mateřské, invalidní důchody, starobní důchody a pohřebné**.

⁹⁶ Portál EU (2004, 1. ledna) Životní a pracovní podmínky: Aufenthaltserlaubnis. Staženo z internetu 8.1.2006 z <http://europa.eu.int/eures/main.jsp?catId=1723&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=1687&countryId=FR®ionId=>

⁹⁷ Portál Centrum mezistátních úhrad. Datum uveřejnění neuvedeno, Průvodce: Zdravotní péče při pobytu ve státech EU, zemích Evropského hospodářského prostoru, ve Švýcarsku a smluvních státech. Staženo z internetu 18.1.2007 z <http://www.cmu.cz/formulare/pruvodce.pdf>

Administrativní postup pro zajištění zdravotní péče je shodný jako v Německu. Stejně jako, když vycestuje do Německa, tak i ve Francii musíte stvrdit, že do této země nejede z důvodu čerpání zdravotní péče. Český občan využívá Evropského průkazu zdravotního pojištění do okamžiku, kdy začne ve Francii vykonávat výdělečnou činnost, až tehdy začne podléhat francouzským právním předpisům. Každé ošetření ve Francii musí občan nejprve uhradit sám. Od lékaře obdrží potvrzení o ošetření. Pro úhradu nákladů se s tímto potvrzením a Evropským průkazem zdravotního pojištění musí obrátit na nejbližší pobočku místního nositele zdravotního pojištění. Léky občan samozřejmě obdrží v lékárnách na recept, který vystavil lékař. Je nutné léky uhradit nejprve samostatně, náklady budou refundovány prostřednictvím zdravotní pojišťovny ve Francii. Pokud jsou léky označeny etiketou, je nutné ji přelepit do potvrzení o ošetření. V případě nemocničního ošetření český občan nemusí platit nic, kromě předepsané spoluúčasti, což je max. 20% nákladů. Bližší informace o spoluúčastech za ošetření ve Francii udává následující tabulka.

Tabulka 5

Spoluúčasti za ošetření ve Francii

Lékařské ošetření	30 % nákladů + 1 EUR za návštěvu (z výše uvedené stanovené ceny)
Laboratorní testy	40 % nákladů + 1 EUR
Léky	65 % nákladů za léky s modrou etiketou 85 % nákladů za léky s oranžovou etiketou 35 % nákladů za léky s bílou etiketou 35 % nákladů za léky bez etikety 0 % za nezbytně nutné léky (přeškrtnutá bílá etiketa)
Nemocniční péče	Hospitalizační paušál 15 EUR/den za stravu a/nebo 20 % nákladů po dobu max. 30 dní (u vážných onemocnění bez spoluúčasti)

Zdroj: Portál Centrum mezistátních úhrad. Datum uveřejnění neuvedeno, Průvodce: Zdravotní péče při pobytu ve státech EU, zemích Evropského hospodářského prostoru, ve Švýcarsku a smluvních státech. Staženo z internetu 18.1.2007 z <http://www.cmu.cz/formulare/pruvodce.pdf>

Úhrada nákladů českému občanu pak probíhá následujícím způsobem. Jeho žádost o úhradu nákladů předloží místní pobočce nositele zdravotního pojištění, a to včetně Potvrzení o ošetření, Evropského průkazu zdravotního pojištění a účtu za ošetření. Samozřejmě spolu se žádostí je nutno uvést číslo bankovního účtu, případně adresa, na kterou má být úhrada zaslána. Pokud se český občan nemůže dostavit k francouzské zdravotní pojišťovně, má

možnost se po návratu do České republiky obrátit na pobočku své zdravotní pojišťovny, jež provede refundaci nákladů.

Aby měl dotyčný nárok na zdravotní péči hrazenou pojišťovnou, musí zaplatit před vznikem škodné události v určitém účtovacím období příspěvky v určité výši popř. mít určitý počet odpracovaných hodin. Aby měl žadatel na tuto péči nárok, musí odvézt do nemocenské pokladny příspěvky za šedesátinásobek ve Francii platné minimální hodinové mzdy popř. musí žadatel odpracovat 60 hodin v měsíci, nebo příspěvky za stovacetinásobek minimální hodinové mzdy popř. musí odpracovat 120 hodin ve třech měsících, nebo 2030-ti násobek hodinové minimální mzdy popř. musí odpracovat 1200 hodin v roce před vznikem škodné události. Aby mohly být vypláceny dávky déle než šest měsíců, musí být příjemce těchto dávek minimálně rok pojištěný.

Nárok na dávky v nemoci má žadatel od čtvrtého dne neschopenky. Denní nemocenské činí 50% výplaty, ne však více než 1/720 ročního příspěvkového limitu sociálního pojištění. V případě rodiny se třemi nezaopatřenými dětmi jsou tyto částky vyšší.

11.5 Žádost o práci ve Francii⁹⁸

Francouzští zaměstnavatelé požadují tzv. průvodní dopis a životopis. Co se týče průvodního dopisu, dá se konstatovat, že se výrazně neliší od zvyklostí v České republice. Tento dopis by měl být maximálně na jedné straně, zásadně by měl být napsaný rukou a samozřejmě by měl být velmi zdvořile formulovaný. Musí obsahovat jméno, adresu, telefon, adresu příjemce a datum. Dále oslovení, informaci, jak a kde se uchazeč dověděl o firmě. Důležité je v průvodním dopise zdůvodnit upřímný zájem o nabízené místo a vůbec vztah nabízené práce k vzdělání uchazeče, jeho nabytým zkušenostem a kompetencím. Tento dopis by měl být zakončen poukazem na to, že uchazeč s potěšením přijme pozvání na schůzku, kde by se mohl osobně prezentovat.

Životopis by měl být napsaný na počítači, na jedné stránce, měl by obsahovat krátké odstavce. Důležitý je tisk na kvalitní papír, správná volba vhodných slov a vůbec příjemného stylu. Text by měl být jasně členěn, důležitá je přehlednost zvýrazněná např. podtrháváním, celý text

⁹⁸ Hlubkový rozhovor s EURES – poradcem Mgr. Chlupáčkem, 14.10.2005

může být řazen chronologicky nebo naopak. Životopis se v žádném případě nepodepisuje ani nedatuje. Obsah životopisu je shodný jako v Německu. Musí obsahovat osobní údaje, jako jméno, adresu, telefon, rodinný stav a státní příslušnost; vzdělání a odbornou praxi; pracovní zkušenosti, žádoucí je podrobně specifikovat obor a zařazení; a konečně mimopracovní aktivity. Pouze na vyžádání je nutné uvést reference. Muži by měli jednoznačně uvést, zda vykonali vojenskou službu. Svoje fotografii je vhodné odeslat pouze na výslovné přání v inzerátu. Oba dokumenty by měly být samozřejmě napsány ve francouzském jazyce.

Výběr uchazečů se koná obvykle formou testů nebo také grafologických posudků. Rozhovor v rámci výběrového řízení probíhá ve Francii obdobně jako v ČR. Je obvyklé, že uchazeč je zván na několik pohovorů před konečným rozhodnutím. Oblečení a způsob chování by měl odpovídat pozici. Velice se dbá na to, aby se uchazeč hodil k firmě a kolektivu zaměstnanců. Během rozhovoru dostane uchazeč daleko více prostoru pro prezenci sebe sama svých cílů. Během rozhovoru se zpravidla hovoří také o mzdových představách.

11.6 Pracovní doba⁹⁹

Zákonná pracovní doba ve Francii je stanovena na 35 hodin týdně. Pokud zaměstnanec vykoná na pracovišti přesčasy, příplatky za přesčasy jsou upraveny v dané kolektivní smlouvě pro dané odvětví, minimálně však ve výši 10%. Pokud pro dané odvětví neexistuje žádná kolektivní smlouva, jsou příplatky za přesčasy stanoveny na 25% za prvních 8 hodin přesčasů a na 30% navíc za další hodiny vykonaných přesčasů.

11.7 Odměna za práci¹⁰⁰

11.7.1 Minimální mzda

Pojem „minimální mzda“ představuje garantovanou minimální odměnu za vykonanou práci. Tato minimální mzda odpovídá fluktuaci funkce, která znázorňuje hospodářský vývoj. Jak je

⁹⁹ Centrum pro regionální rozvoj České republiky. Datum uveřejnění neuvedeno. Pravidla pro volný pohyb služeb a svoboda usazování v EU. Staženo z internetu 8.2.2007 z <http://www.crr.cz/index.php?menu=6>

¹⁰⁰ Evropský portál pracovní mobility (1. září, 2003) Löhne und Gehälter. Staženo z internetu 29.1.2007 z <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=1867&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=1741&countryId=FR®ionId=>

stanovována odměna za práci? Tato odměna se skládá ze všech peněžních a naturálních výkonů, které daný zaměstnanec obdrží za vykonanou práci. Tato odměna je stanovena na základě smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, přičemž zaměstnavatel musí dodržovat určité podmínky. Tyto podmínky jsou následující: minimální mzdu, která je stanovena příslušnou právní normou, minimální mzdu, která je např. garantována příslušnou tarifní smlouvou v daném odvětví, stejnou mzdu pro muže i ženy, příslušný zákon o přesčasech a samozřejmě zákonem stanovené příplatky v noci, neděli a o svátcích. Minimální mzda ve Francii je v současné době 8,27 EUR za hodinu, tj. 1254,28 EUR za měsíc. Výše minimální mzdy je zveřejňována každý rok, a to 1. července.

11.8 Řádná dovolená¹⁰¹

Od prvního pracovního měsíce se zakládá nárok na 2,5 dne placené dovolené za čtyři týdny vykonané práce. Zaměstnanec má tedy nárok na 2,5 pracovního dne placené dovolené za efektivně odpracovaný měsíc, tzn. 30 dní nebo 5 týdnů za 12 pracovních měsíců. Jako pracovní dny platí všechny dny v týdnu bez neděle a svátků. Dovolená je vypočtena na základě referenčního období, které je od 1. června do 31. května běžného roku. Pro objasnění tohoto výpočtu bych uvedl jednoduchý příklad. Zaměstnanec nastupuje 1. ledna do zaměstnání, tzn. má nárok na $5 \times 2,5 = 12,5$ dne placené dovolené do konce běžného roku (zaokrouhлено 13 dnů).

Dělbá dovolené:

Dovolená, která je vybírána, nesmí překročit 24 pracovních dnů. Je stanoveno, že zaměstnanec smí vyčerpat nejméně 12 dní a zároveň nejvíce 24 dnů dovolené souvisle od 1. května od 31. října.

¹⁰¹ Evropský portál pracovní mobility (1.září, 2003) Jahresurlaub. Staženo z internetu 29.1.2007 z <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=1921&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=1741&countryId=FR®ionId=>

11.9 Ukončení pracovního poměru¹⁰²

Ukončení pracovního poměru je možná:

- z disciplinárních důvodů (špatné chování zaměstnance)
- z nedisciplinárních důvodů (například nedostatečné odborné znalosti, ztráta úcty).

Výpověď musí být založena na věcných a závažných důvodech, které jsou jednoznačně prokazatelné. Výpověď není možno dát z důvodů např. původu zaměstnance, jeho pohlaví, rodinného stavu, státní příslušnosti, rasy, náboženského vyznání, zdravotního stavu nebo postižení (kromě případu, kdy závodní lékař uzná pracovní neschopnost daného zaměstnance), mateřství, adopce, pracovní nehody, podílení se na zákonné stávce, politických názorů, příslušnosti k odborům a jejich aktivitám atd.

Každému propuštění musí předcházet rozhovor, jehož plánování je zaměstnanci oznámeno např. doporučeným dopisem. V průběhu tohoto rozhovoru musí zaměstnavatel zaměstnanci jmenovat důvody plánovaného ukončení pracovního poměru a dát mu možnost se hájit. Zaměstnanec samozřejmě není povinen se zúčastnit tohoto rozhovoru, ale jeho přítomnost je vítaná. Propuštění musí být sděleno do 24 hodin od konce rozhovoru, a to formou doporučeného dopisu, v kterém jsou mimo jiné uvedeny přesné důvody rozvázání pracovního poměru.

Výpověď samozřejmě může být dána i ze strany zaměstnance. Výpověď nesmí být zneužita, tzn. s úmyslem uškodit zaměstnavateli. Je možné zaměstnavateli udělit výpověď ústně, je však doporučováno ji dát formou doporučeného dopisu. Pokud zaměstnanec dává výpověď na základě dobrovolného a promyšleného rozhodnutí, je tato výpověď právoplatná. Pokud zaměstnavatel od pracovníka obdrží výpověď způsobem, kdy dotyčný byl například pro vlivem vzteku nebo hněvu, je možné tuto výpověď ze strany zaměstnance stáhnout. Samozřejmě je jisté, že když zaměstnanec zaměstnavateli sdělí výpověď, nemůže opustit pracoviště. Je nutné dodržet příslušnou výpovědní lhůtu, která je např. stanovena v pracovní smlouvě. Může být obvyklý i případ, že u některé tarifní smlouvy je stanoveno, že i v průběhu výpovědní lhůty může zaměstnanec např. 2 hodiny denně využít k účelu hledání nového

¹⁰² Evropský portál pracovní mobility (1. září, 2003) Beschäftigungsende. Staženo z internetu 29.1.2007 z <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=1957&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=1741&countryId=FR®ionId=>

pracovního místa. Je pamatováno i na případ, že zaměstnanec v průběhu výpovědní lhůty onemocní. V tomto případě je tato výpovědní lhůta během nemoci prodloužena.

11.10 Daně a dávky¹⁰³

Úvodem je třeba říci, že daňový systém Francie je velice nepřehledný, obsahuje velké množství různých daní, jejich výpočet je složitý. U každé daně existuje celá řada odčitatelných položek a výjimek. Francouzský daňový systém je možné rozdělit na daně **přímé – fyzické osoby** (daň z příjmu fyzických osob, daň z majetku, sociální daně – obecný sociální příspěvek, deficitní příspěvek sociálního zabezpečení a sociální dávka), **přímé – právnické osoby** (daň z příjmu právnických osob), **přímé – místní daně** (daň z nemovitosti a daň z bydlení) a **nepřímé daně** (daň z přidané hodnoty – standardní sazba je 19,6%, snížená 5,5% a 2,1% je týká potravin, léků a veřejné dopravy; spotřební daně – týkají se prodeje tabákových výrobků, alkoholických nápojů a benzínu).

Zdanění příjmů jednotlivce je založeno na základě daňového přiznání zaměstnance nebo domácnosti, která svoje daně samostatně odvede na finanční úřad.

Postup podávání daňového přiznání domácností

V únoru každého roku zašle finanční úřad domácnostem formulář daňového přiznání. Rozhodné pro toto daňové přiznání je příjem minulého roku, mohu ho označit jako rok N. Tento formulář musí být dotyčným vyplněn, a to ve lhůtě, kterou stanoví finanční úřad. V roce N+1 odvádí poplatník ve Francii svoje daně buď v měsíčních splátkách (10 splátek a konečná částka v prosinci) nebo 3-mi splátkami v únoru, květnu a září. Zmíněná frekvence platby může být domácností zvolena se souhlasem finančního úřadu.

Výpočet daně z příjmu je založen na základě čistých výdělků zaměstnance nebo manželů. Poplatník může v závislosti na individuální situaci domácnosti uplatnit celou řadu odčitatelných položek, srážek atd. Při výpočtu daně je brán mimo jiné zřetel na to, kolik poplatník vyživují nezletilých dětí.

¹⁰³ Evropský portále pracovní mobility (1. září, 2003) Steuern und Abgaben. Staženo z internetu dne 29.1.2007 z <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=2119&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=2083&countryId=FR®ionId=>

12 Komparace pracovních možností v Německu a Francii

Francie a Německo jsou státy stejně vyspělé a velice podobné, ať z aspektu ekonomického, demografického a geografického. Z hlediska mobility transferu pracovní síly jsou zde ale určité rozdíly. Žádný z těchto států zcela neuvolnil pracovní trh nově vstoupivším státům do evropské integrace, včetně České republiky. V obou mnou analyzovaných státech občan ČR potřebuje pracovní povolení. Je třeba říci, že u některých profesí ve Francii se nově aplikuje tzv. zjednodušený mechanismus vydávání tohoto souhlasu. Získání zaměstnání v Německu i ve Francii je podníceno obdržetím povolení z tamějšího úřadu práce. Jak už jsem naznačil, výjimku tvoří právě povolení, které je ve Francii poskytováno aplikací zjednodušeného mechanismu vydávání pracovního povolení, a týká se jen vybraných okruhů zaměstnání, které jsem shrnul v podkapitole „Zjednodušené vydávání pracovního povolení“.

Ve Francii navíc rozlišujeme dva druhy pracovního povolení, a to je tzv. dočasné pracovní povolení nebo krátkodobá pobytová karta kategorie „zaměstnanec“. Hranice ČR přímo sousedí s hranicemi Německa, důsledkem této skutečnosti je existence pracovníků, kteří mají trvalé bydliště v pohraničí ČR, jež sousedí s Německem. Tito občané samozřejmě mají větší možnost získat pracovní příležitost za hranicemi ČR. Musí se denně ale do mateřského státu vracet a musí získat pracovní povolení za účelem závislé pracovní činnosti v rámci vyznačených hraničních zón. Pravděpodobnost uzavřít pracovní právní vztah těchto pracovníků v příhraničí Německa je samozřejmě ovlivněna funkcemi nabídky a poptávky po práci v této definované zóně.

Povolení k pobytu si občan vyřizuje až tehdy, pokud má k dispozici pracovní povolení. Povolení k pobytu je vydáváno většinou až na jeho základě, a to jak ve Francii, tak v Německu.

Když občan ČR jede pracovat jak do Německa tak i do Francie, musí stvrdit, že do těchto korporací nejede za účelem čerpání sociálních dávek a zdravotní péče. V Německu i ve Francii je zaveden systém spoluúčastí, prostřednictvím kterých se občan podílí na úhradě nákladů spojených s lékařskou péčí. Tyto spoluúčasti nejsou zdravotní pojišťovnou refundovány. Do sociálního zabezpečení ve Francii patří pojištění proti nemoci, dávky v mateřské, invalidní důchody, starobní důchody a pohřebné. V Německu se do sociálního

systemu řadí: nemocenské pojištění, péčovská péče, úrazové pojištění, důchodové zabezpečení a pojištění pro případ nezaměstnanosti.

Minimální mzda je v těchto státech ošetřena také rozdílně. Zatímco ve Francii je striktně stanovena příslušným zákonem, v Německu není upravena žádnou právní normou, je stanovována individuálně v jednotlivých kolektivních smlouvách a její výše závisí na vyjednávací síle odborových organizací. Minimální nárok ve Francii na dovolenou je 5 týdnů, v Německu jsou to týdny čtyři. Je třeba ale říci, že délka dovolené v tarifních smlouvách v Německu může být prodloužena až na 6 týdnů. Zatímco týdenní pracovní doba v Německu je 40 hodin, ve Francii pouze 35 hodin.

V obou mnou analyzovaných zemích převažuje poptávka po nekvalifikované pracovní síle, jež je směřována do zahraničních států, a její strukturu jsem se snažil obsáhnout v tabulce číslo 1, je třeba ale říci, že tento poměr mezi jednotlivými nabízenými profesemi není stálý. Silná poptávka v obou zemích je po povoláních, které vyžadují určitou fyzickou zručnost. Jedná se např. o pomocné a nekvalifikované pracovníky, kteří jsou zaměřeni na prodej a služby, dále o pomocné a nekvalifikované pracovníky v dolech a lomech, montážní dělníky a kvalifikované kovodělníky. Další skupinu tvoří strojírenští dělníci, obsluhující pracovníci a kvalifikovaní dělníci při dobývání surovin. Je třeba poukázat na to, že struktura aktuální poptávky v každé zemi závisí na celé řadě exogenních faktorů, a to např. na konkrétní ekonomické, demografické, politické a sociální situaci. Uvedl jsem, že několikanásobně vyšší poptávka po českých občanech je ze strany francouzských zaměstnavatelů. Dle mého názoru je příčinou existence zmíněných bilaterálních dohod, které ČR má se Spolkovou republikou Německo uzavřeny. Je třeba ale říci, že ze strany Francie existuje celá řada pracovních příležitostí, které jsou inzerovány na internetových portálech, nicméně jazyková bariéra ze strany českých občanů brání jich plně využít. Je zřejmé, že české školství dává v současné době maximální důraz na angličtinu a němčinu.

U každého analyzovaného státu jsem se věnoval i tomu, jakým způsobem by daný jedinec měl žádat o práci, psát životopis, motivační dopis apod. V teoretické části jsem upozorňoval na možnost využití tzv. EUROPASSU, pokud ale žadatel o práci přizpůsobí např. strukturu nebo formu zasílaného životopisu národním zvyklostem daného státu, určitě při výběrovém řízení získá plusové body.

Prostřednictvím níže uvedené tabulky má možnost si každý udělat rychlé srovnání v oblastech, které jsou relevantní s mobilitou pracovní síly.

Tabulka 6

Komparace vybraných států

Faktor komparace	Německo	Francie
Aplikace systému přechodného období daného státu vůči ČR	ano, do 30. dubna 2009, nejpozději do 30.dubna 2011	ano, do 30. dubna 2009, nejpozději do 30.dubna 2011
Potřeba pracovního povolení	ano	ano
Potřeba povolení z úřadu práce k vydání pracovního povolení	ano	ve většině případů
Zjednodušený mechanismus vydávání pracovního povolení	ne	od 1.5.2006
Druh pracovního povolení	ne	dočasné pracovní povolení nebo krátkodobá pobytová karta kategorie „zaměstnanec“
Potřeba povolení k pobytu	ano	ano
Povinnost stvrdit, že občan ČR nejede do zmíněné země za účelem čerpání soc. dávek	ano	ano
Implementace systému spoluúčasti v sociálním systému	ano	ano
Způsob stanovení minimální mzdy	stanovena pouze v jednotlivých kolektivních smlouvách	stanovena zákonem
Minimální nárok na dovolenou	4 týdny (možnost prodloužit v jednotlivých kolektivních smlouvách)	5 týdnů
Týdenní pracovní doba	40 hodin	35 hodin
Převažující struktura poptávky po práci ze strany zkoumaných států	nekvalifikovaná pracovní síla	nekvalifikovaná pracovní síla
Bilaterální smlouva mezi ČR a zkoumaným státem	ano	ne
Existence dočasná výjimky v oblasti volného pohybu osob	ano	ne

13 AU-PAIR pobyty v Německu a Francii¹⁰⁴

Od obecných podmínek, které jsou platné pro státy EU, je možné v jednotlivých zemích EU nalézt určité odchylky. Při komparaci mnou vybraných zemí mohou říci, že v žádném případě nejsou tyto odlišnosti výrazné.

13.1 Podmínky přijetí AU-PAIR

Zatímco v Německu se AU-PAIR může stát dívka, či chlapec ve věku 18-24 let, ve Francii je to možné ve věkovém intervalu 17 -29 let. V obou případech ale platí, že dotyčná resp. dotyčný musí být bezdětný, svobodný a musí mít alespoň základní znalost příslušného cizího jazyka. Zájem hostitelských rodin v Německu a Francii o AU-PAIR hochy je velice malý. Má-li mít chlapecká žádost reálnou šanci na úspěšné vyřízení, je nutné, aby počítal s pobytem 12 měsíců a více, výhodou je věk nad 19 let, dobrá znalost jazyka a dobré zkušenosti s dětmi doložené referencemi.

V obou zemích je hostitelská rodina povinna poskytnout zdarma stravu a ubytování, pravidelné kapesné, čas na návštěvu školy, dostatek volného času. AU-PAIR musí mít možnost účastnit se rodinného života, musí mít dostatek odpočinkových aktivit, společenských návštěv, výletů a dovolených. Doba vyhledání vhodné rodiny AU-PAIR agentuře může přibližně trvat od 3 – 4 týdnů do 2- 3 měsíců. Záleží to např. na ročním období a požadavcích AU-PAIR. Na druhé straně se od AU-PAIR očekává, že bude pomáhat s dětmi a lehkými domácími pracemi. Sociální systém v Německu se skládá z následujících částí: nemocenské pojištění, pěstounská péče, úrazové pojištění, důchodové pojištění a pojištění pro případ nezaměstnanosti.

13.2 Nutné náležitosti pro AU-PAIR pobyt

Reference

V případě Německa nejsou nutné, jsou vyžadovány ale ve Francii. Zde jsou nutné dvě doporučení, z toho minimálně jedno o péči o děti. Tyto reference je možné získat z absolvované školy, zaměstnání, od rodin, v kterých respondent pomáhal s dětmi atd. Doporučení by měla být zaměřena na osobní vlastnosti a schopnosti a měla by obsahovat

¹⁰⁴ Hlubkový rozhovor s vedoucí Agentury All, s. r. o., Brno, Ing. Yvonou Vítkovou dne 10.9.2006

informace o zkušenostech s dětmi, s domácími pracemi. Nutnou podmínkou je vždy uvést adresu, popř. telefon referujícího. Nejsou vhodné reference od přátel a nejbližších příbuzných.

Dopis hostitelské rodině

Zájemce o AU-PAIR pobyt musí jak v Německu, tak Francii, zaslat neformálně vlastnoručně psaný dopis hostitelské rodině. Zde je nutné uvést vše, co zájemce považuje za důležité pro dotyčnou hostitelskou rodinu a jejich rozhodnutí. Určitě by se měl zmínit o svých konkrétních zkušenostech s dětmi nebo domácími pracemi, zálibách, dovednostech a svých plánech do budoucna. AU-PAIR agentury většinou doporučují, aby si zájemci o AU-PAIR pobyt nenechávali dopis psát nebo opravovat od třetí osoby. Moc dobře napsaný dopis s vysokou úrovní jazyka může v rodině působit neupřímně. Rodiny si dobře uvědomují, že právě zdokonalení jazykových znalostí je jedním z hlavních smyslů pobytu.

Lékařské osvědčení

Pro pobyt AU-PAIR je dostačující v Německu i Francii přiložené prohlášení od ošetřujícího lékaře. Pokud má zájemce o pobyt určité zdravotní problémy, musí být uvedeny v tomto potvrzení.

Smlouva

Smlouvu zájemce o AU-PAIR pobyt dostane od AU-PAIR agentury poštou nebo osobně. Pokud jedinci není 18 let, je nutný podpis zákonného zástupce.

Potvrzení o zvládnutí jazyka

Toto potvrzení je nutné předložit vždy, jak v Německu, tak Francii. Může se např. jednat o fotokopii vysvědčení, osvědčení o absolvování jazykového kurzu, reference vyučujícího atd.

Povolení k pobytu

Po příjezdu do obou zemí je nutné si vyřídit povolení k pobytu. Blíže jsem se o této problematice zmínil v předešlých kapitolách.

13.3 Výběr a změna rodiny

Jak už jsem zmínil, rodina budoucí AU-PAIR není přidělována, ale sám zájemce o AU-PAIR pobyt si ji vybírá, a to prostřednictvím dotazníku. Zde má možnost uvést své představy a požadavky. Pokud tato hostitelská rodina splňuje, je jí tato žádost nabídnuta. Pokud se rodina rozhodne nabídnout pozvání, zájemce o AU-PAIR pobyt obdrží o ní veškeré detailní informace a i kontakt na předcházející AU-PAIR. Před rozhodnutím, zda zájemce přijme pozvání rodiny, AU-PAIR agentury doporučují s rodinou navázat telefonický kontakt. Zmínil jsem také, že toto zprostředkování je založeno na občansko-právním smluvním principu, nikde není určeno, že AU-PAIR je povinna se zavázat strávit celou dobu pobytu u jedné rodiny. AU-PAIR agentury nemohou v žádném případě zaručit, že v rodině se AU-PAIR nebude cítit dobře a že nenastane konfliktní situace. AU-PAIR má právo během svého pobytu rodinu za asistence AU-PAIR agentury bezplatně změnit. AU-PAIR agentury uvádí, že změna rodiny probíhá u jednoho z přibližně patnácti klientů.

13.4 Délka pobytu a pracovní doba

Jak ve Francii, tak v Německu je minimální délka pobytu 6 měsíců. Za ideální délku se považuje jeden rok. Při ročních pobytech má AU-PAIR nárok na čtyřdenní placenou dovolenou, běžný je odjezd AU-PAIR na Vánoce, na přijímací zkoušky na vysokou školu, během prázdnin apod. AU-PAIR má nárok na jeden celý volný den týdně, obvykle je to neděle. Po 6-ti měsíčním pobytu má nárok na 2 týdny placené dovolené, po 12-ti měsíční pobytu na 4 týdny placené dovolené. Pracovní doba je maximálně 30 hodin, to znamená 5 hodin denně po 6 dnů do týdne. V době školních prázdnin nebo v případě lehčího onemocnění dětí může být požadována pomoc ve větším rozsahu.

13.5 Odměna AU-PAIR

Odměna AU-PAIR je v podobě kapesného. To odráží rozsah pomoci AU-PAIR rodině, jeho minimální výše je pro rodinu závazná. Ve Francii se pohybuje od 250 € měsíčně, v Německu 260 € měsíčně. Ve skutečnosti tato odměna může být vyšší v závislosti na délce pobytu a zkušenostech AU-PAIR. Rodiny dále proplácejí i dopravu do jazykových kursů, stravu, ubytování a pojištění. Kapesné AU-PAIR používá na aktivity ve volném čase, na návštěvy jazykových kursů, výlohy na osobní potřeby, oblečení a cesty domů.

13.6 Lékařská péče pro AU-PAIR

Hostitelské rodiny uzavírají na vlastní náklady zdravotní a úrazové pojištění a povinné ručení u řidiček. Nemocenské pojištění platí jen pro akutní onemocnění či úrazy, v žádném případě se nevztahuje na chronická onemocnění. Sama AU-PAIR si hradí veškerá dodatečná vyšetření, ochranné prostředky, zubaře a pomocné prostředky, jako např. brýle, kontaktní čočky atd.

13.7 Nejčastější dotazy od dívek a chlapců, kteří se chtějí stát AU-PAIR.

Od doby, kdy byl zaveden institut AU-PAIR, se samozřejmě požadavky a dotazy zájemců, týkající se cesty do zahraničí, značně změnily. Na základě hloubkového rozhovoru vedoucí Agentury All, s. r. o. Brno jsem se pokusil shrnout nejčastější dotazy, které jsou směřovány na pracovníky AU-PAIR agentur. Zájemci o AU-PAIR pobyt nejčastěji pokládají následující dotazy:

- jak dlouho trvá, než se najde vhodná rodina;
- kdo hradí náklady na dopravu, školu a pojištění;
- zda budou potřebovat vízum;
- jaké jsou náklady na pobyt před první výplatou;
- jaká je pracovní doba a jaké je kapesné;
- od koho získat reference;
- zda se může přihlásit pár;
- zda hostitelská rodina je povinna zprostředkovat kontakt s domovem (např. prostřednictvím telefonu);
- zda jim hostitelská rodina pomůže s hledáním vhodné školy;
- jaká je náplň práce AU-PAIR;
- kolik dní může AU-PAIR čerpat dovolenou.

ZÁVĚR

Přiblížil jsem se k závěru mé diplomové práce. Úkolem této kapitoly samozřejmě bude shrnutí poznatků, které jsem ve spojitosti s analýzou tohoto tématu zjistil. Z celé diplomové práce je jistě zřejmé, že pokud občan ČR se rozhodne odcestovat do zahraničí, měl by disponovat celou řadou informací o jeho zvolené lokalitě. Diplomovou práci jsem se snažil koncipovat co nejpřehledněji. Z počátku se zabývám teoretickými poznatky, které s pracovními možnostmi v EU souvisí, definuji pojmy, které jsou s tímto tématem úzce spojeny, jako je trh práce, nezaměstnanost, prameny práva EU, přechodná období apod. Postupně se dostávám k nástrojům, prostřednictvím kterých uchazeč o zaměstnání má možnost využít při hledání vhodné pracovní příležitosti v zahraničí. Jedním z mých záměrů bylo seznámit čtenáře této práce, dle mého názoru, s úspěšným programem, v kterém iniciátor byla právě Evropská komise. Cílem projektu byl vznik EURES – systému, který pro potenciálního uchazeče o zaměstnání představuje důležitou základnu veškerých informací a poradenských služeb.

Tuto práci jsem se snažil vytvořit tak, aby byla srozumitelná pro všechny čtenáře. Mým úkolem bylo sepsat jakýsi návod pro uchazeče o zaměstnání, podle kterého by měl postupovat, v případě, že chce pracovat v některé zemi EU. Kapitola, kterou jsem nazval: „Nutné úkony před cestou do zahraničí“, poskytuje univerzální návod, na co by daný občan neměl zapomenout, v případě, že se bude ucházet o pracovní místo někde v zahraničí v rámci EU. Snažil jsem se jednotlivé kroky seřadit hierarchicky, jak by správně dle doporučení EURES – poradců měly následovat.

Je samozřejmé, že existují určitá specifika, která jsou upravena v příslušných právních normách daného státu v rámci EU. Obsáhnout zvláštnosti v právních normách všech států EU není účelem této diplomové práce, nýbrž na libovolném vzorku dvou zemí Evropské unie. Těmito zeměmi v této diplomové práci jsou Německo a Francie. Hlavním rozdílem je to, že s Německem má Česká republika podepsaná určitá ujednání o postupu při zprostředkování zaměstnání a dále dohody o vzájemném zaměstnávání československých a německých občanů. Na základě tohoto omezení je velice těžké, začít pracovat na tamním pracovním trhu. Ve srovnání Francie, která od 1.5.2006 aplikuje zjednodušené vydávání pracovního povolení. Tato skutečnost se sice týká vybraných oborů podnikání. Z tabulky 1 je zřejmé, že poptávka ze strany francouzských podniků po zahraniční pracovní síle je několikanásobně vyšší v

komparaci s poptávkou ze strany německých zaměstnavatelů. Francouzský zaměstnavatel touto změnou od 1.5.2006 totiž nemá ani povinnost ospravedlňovat svůj úmysl zaměstnat příslušníka jiného státu před tamějšími orgány státní správy.

Obě kapitoly, které jsou věnovány analýze pracovních možností v mnou vybraných zemích, mají stejnou strukturu, a to samozřejmě z důvodu lepší orientovanosti. Zpočátku se zabývám pracovním povolením, zaobírám se zde otázkou, zda vůbec je možné do mnou vybraných zemí odcestovat za účelem hledání zaměstnání. S tímto povolením úzce souvisí možnost získat tzv. povolení k pobytu. Pokud daný občan přemýšlí o možnosti uzavřít pracovní právní poměr v cizině, určitě by se měl zajímat o tamější právní normy, které upravují sociální systém daného státu. Další kapitoly jsou věnovány realitám, které se týkají čerpání dovolené, daní, správnému postupu při ucházení se o pracovní místo, pracovní době, minimální mzdě a odměně za vykonanou práci a konečně i problematice ukončování pracovního vztahu v obou vybraných státech.

Tato práce není určena pouze pro uchazeče o zaměstnání, ale mohou jej využít jednak osoby samostatně výdělečně činné, jednak zájemci o dlouhodobý pobyt v zahraničí, tzv. AU-PAIR. U těchto skupin jsem se snažil shrnout zvláštnosti, které se jich týkají. U osob samostatně výdělečně činných se věnuji právu na usazení a problematice volného poskytování služeb. Uchazečům o AU-PAIR pobyt je věnována celá kapitola, kterou jsem sepsal na základě hloubkového rozhovoru se zaměstnanci AU-PAIR agentury v Brně.

POUŽITÁ LITERATURA

KNIHY:

1. Adámková Vlasta, Cihelková Eva: *Vnitřní trh Evropské unie*, Praha 2000, ISBN 80-245-0056-6, Ediční oddělení VŠE Praha, 60 stran
2. Černocho Pavel, Pajas Petr: *O Evropské unii*, Glos Semily, Praha 2000, ISBN 80-86345-04-1, 179 stran
3. Černocho Pavel: *Cesta do EU*, Linde, s. r. o., Praha 2003
4. Fiala Petr, Pitrová Markéta: *Rozšiřování ES/EU*, Masarykova univerzita v Brně, Brno 2003
5. HEJDA, Jan: *Správní právo. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií 2005*. ISBN 80 – 86708 – 08 – X
6. HELÍSEK, Mojmír: *Makroekonomie základní kurs*. Slaný: MELANDRIUM. 2000. ISBN: 80-86175-10-3
7. Jana Soukupová, Bronislav Hořejší, Libuše Macáková, Jindřich Soukup: *Mikroekonomie*, Management Press, Praha 2002, ISBN 80-7261-061-9, 548 stran
8. Janků Martin: *Evropská unie, Právní systém evropských společenství*, Computer Press, Praha 2002, ISBN 8072268066, 163 stran, 1. vydání
9. Králík, O.: *Ekonomické aspekty vstupu ČR do EU*, Cerm Brno 2000
10. Ladislav Janíček, Miloš Drdla, Karel Rais: *Evropská unie, Instituce, ekonomická, bezpečnostní a sociální politika*, Computer Press, Praha 2002, 294 stran, ISBN 80-7226-819-8, 1. vydání
11. Maňák, M.: *100 otázek a odpovědí o EU*, 84 stran, ISBN 8085864770, Praha, Ministerstvo zahraničních věcí ČR 2000, 1. vydání
12. Robert Holman, *Makroekonomie*, C.H. Beck, Praha 2004, ISBN 80-7179-764-2, 424 stran
13. Winkler Jiří, Wildmannová Mirka: *Evropská unie, Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*, ISBN 8072261959, 143 stran, Comuputer Press, Praha 1999
14. Zákon 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a o změně některých zákonů, Dostupné z internetu: http://www.msmt.cz/uok_doc/cz/Z18-2004.doc, 3.4.2005
15. Justová Hana: *Deutschsprachige Länder*, ISBN 8072000500, 55 stran, FRAGMENT, Havlíčkův Brod 1997, 4. vydání

INTERNETOVÉ ZDROJE:

1. Portál EU. Datum uveřejnění neuvedeno, Evropa ve 12-ti lekcích. Staženo 29.12.2006 z http://europa.eu/abc/12lessons/index12_cs.htm
2. Portál Wikipedie otevřená encyklopedie . Datum uveřejnění neuvedeno, Evropská unie. Staženo z internetu 14.4.2005 z http://cs.wikipedia.org/wiki/Rada_Evropy
3. Portál Wikipedie otevřená encyklopedie. Datum uveřejnění neuvedeno, Evropská unie. Staženo z internetu 14.4.2005 z http://cs.wikipedia.org/wiki/Evropsk%C3%A9_hospod%C3%A1%C5%99sk%C3%A9_pole%20Denstv%C3%AD
4. Portál Wikipedie otevřená encyklopedie. Datum uveřejnění neuvedeno, Evropská unie. Staženo z internetu 14.4.2005 z http://cs.wikipedia.org/wiki/Evropsk%C3%A1_unie
5. Portál Wikipedie otevřená encyklopedie. Datum uveřejnění neuvedeno, Evropská unie. Staženo z internetu 13.4.2005 z http://cs.wikipedia.org/wiki/Evropsk%C3%A1_unie
6. Portál Integrace. Datum uveřejnění neuvedeno, Jednotný evropský akt. Staženo z internetu 18.11.2006 z <http://www.integrace.cz/integrace/dokumenty/jedevakt.doc>
7. Portál Euroskop (1994) Smlouva o Evropské unii. Staženo z internetu dne 18.11.2006 z <http://www.euroskop.cz/files/10/BD18A0DA-A88A-46C6-A0AA-E385AA15DDAC.pdf>
8. Portál Evropské unie. Datum uveřejnění neuvedeno, Mapa EU. Staženo z internetu 18.12.2005 z http://europa.eu.int/abc/keyfigures/index_en.htm
9. Portál Evropské unie. Datum uveřejnění neuvedeno, Smlouvy EU. Staženo z internetu 25.11.2006 z http://www.evropska-unie.cz/cz/file_system/folder.asp?folder_id=4
10. Portál Evropské unie. Datum uveřejnění neuvedeno, Niceská smlouva. Staženo z internetu 25.11.2006 z http://www.evropska-unie.cz/download/cz/oficialni_dokumenty/Smlouvy_EU/Smlouva_z_Nice.pdf
11. Portál Evropské unie. Datum uveřejnění neuvedeno, Nařízení Rady (EHS) 1612/68. Staženo z internetu 22.10.2006 z <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31968R1612:CS:HTML>
12. Portál EU.ODS.CZ (2004, 10. dubna) České žadatele o práci čekají úřední průtahy všude. Staženo z internetu 26.11.2005 z http://euods.pspace.cz/?c_id=48
13. Portál EU. Datum uveřejnění neuvedeno, Volný pohyb osob. Staženo z internetu 26.8.2006 z <http://www.evropska-unie.cz/cz/article.asp?id=2426>
14. Portál Euroskop (2004, 1.května) Co se mění a co se nemění vstupem České republiky do Evropské unie. Staženo z internetu 17.12.2006 z

- <http://www.euroskop.cz/42288/113801/clanek/co-se-meni-a-co-se-nemeni-vstupem-ceske-republiky-do-evropske-unie/volny-pohyb-pracovniku/>
15. Portál Bussinessinfo (2006, 2. října) Bulharsko a Rumunsko vstoupí do EU k 1. lednu 2007. Staženo z internetu 29.12.2006 z
<http://www.businessinfo.cz/cz/clanky/rumunsko/bulharsko-rumunsko-do-eu-leden-2007/1000686/41753/>
16. Portál Euroskop. Datum uveřejnění neuvedeno, Přístup na pracovní trh. Staženo z internetu 2.1.2007 z <http://www.euroskop.cz/47542/clanek/pristup-na-pracovni-trh/>
17. Portál Ministerstva vnitra ČR . Datum uveřejnění neuvedeno, Volby do Evropského parlamentu. Staženo z internetu 3.1.2007 z
<http://www.mzv.cz/www/default.asp?ido=12753&idj=1&amb=1&ParentIDO=>
18. Portál Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy . Datum uveřejnění neuvedeno, Uznávání odborné kvalifikace. Staženo z internetu 2.1.2007 z
http://www.msmt.cz/Files/HTM/vzajuznkvaleuroskop08_031.htm
19. Portál České správy sociálního zabezpečení. Datum uveřejnění neuvedeno, Koordinace systémů sociálního zabezpečení. Staženo z internetu 6.1.2007 z
http://www.cssz.cz/evropska_unie/soc_zab_eu/koordinace.asp
20. Portál Ministerstva práce a sociálních věcí (2004, 7. ledna) usnesení Vlády ČR k postoji vlády k přechodnému období pro volný pohyb pracovníků. Staženo z internetu dne 18.5.2006
z http://www.mpsv.cz/files/clanky/1366/usneseni_13_2004.pdf
21. Portál Ministerstva práce a sociálních věcí. Datum uveřejnění neuvedeno, Postoje vlád jednotlivých zemí vůči přechodnému období. Staženo z internetu 12.12.2006
z http://www.noviny-mpsv.cz/cd/text/3_6.htm
22. Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR . Datum uveřejnění neuvedeno, Agentura práce – hledání. Staženo z internetu 17.10.2006 z
http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zpr_prace
23. Portál Ministerstva práce a sociálních věcí (2005, 9. září) Lidé by měli být opatrní při hledání práce v zahraničí. Staženo z internetu 17.3.2006
z http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/varovani_pred_agenturami.pdf
24. Portál Ministerstva práce a sociálních věcí. Datum uveřejnění neuvedeno, Služba EURES v Evropské unii a Evropském hospodářském prostoru. Staženo z internetu 18.9.2006 z
http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures

25. Evropský portál pracovní mobility. Datum uveřejnění neuvedeno, Co pro Vás může EURES udělat? Staženo z internetu 18.9.2006
z <http://europa.eu.int/eures/main.jsp?catId=27&acro=eures&lang=cs>
26. Portál Bussinessinfo (2006, 11. července) EURES – evropský portál pracovní mobility. Staženo z internetu 18.9.2006 z <http://www.businessinfo.cz/cz/clanky/registry-databaze/eures-evropsky-portal-pracovni-mobility/1000430/28050/>
27. PaedDr. VĚRA KOLMEROVÁ (2006, 26.července) Eures ruší hranice. Staženo internetu 18.9.2006 z http://www.cssz.cz/narodni_pojisteni/np0311/clanek02.asp
28. Portál EURES-T Projekt. O Eures. Staženo z internetu 18.9.2006
z <http://eures.dresden.de/eures-t/cz/EURES/Greizregionen/frame>
29. Evropský portál pracovní mobility. Datum uveřejnění neuvedeno, EURES – Evropský portál pracovní mobility. Staženo z internetu 18.1.2007
z <http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=cs>
30. Evropský portál pracovní mobility. Datum uveřejnění neuvedeno, EURES – Evropský portál pracovní mobility. Staženo z internetu 18.1.2007 z
<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=cs&acro=job&catId=482&parentCategory=482>
31. Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Datum uveřejnění neuvedeno, EURES – integrovaný portál MPSV. Staženo z internetu 18.1.2007 z <http://portal.mpsv.cz/eures/>
32. Portál MPSV ČR. Datum uveřejnění neuvedeno, Nabídka volných míst do Německa. Staženo z internetu 18.1.2007 z
http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/inzeraty/nemecko?nstat=nemecko&jboEvent=Search
33. Evropský portál pracovní mobility. Datum uveřejnění neuvedeno, Vyhledat pracovní místo. Staženo z internetu 27.1.2007 z
<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=cs&acro=job&catId=482&parentCategory=482>
34. Portál Euroskop. Datum uveřejnění neuvedeno, Přístup na pracovní trh. Staženo z internetu 2.1.2007 z <http://www.euroskop.cz/47542/clanek/pristup-na-pracovni-trh/>
35. Portál Euroskop. Datum uveřejnění neuvedeno, Smlouva o založení evropského společenství. Staženo z internetu 2.2.2007 z
<http://www.oeaw.ac.at/eif/competition/downloads/ECTreatyCZ.pdf>
36. Portál Alive.cz. Datum uveřejnění neuvedeno, Práva a povinnosti občana ČR pracujícího v EU. Staženo z internetu 2.8.2006 z <http://www.alive.cz/cz/Finance/archive?id=2097>

37. Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (2005, 24. ledna) Konsolidovaná verze Nařízení Rady (EEC) 1408/71 z 14. června 1971. Staženo z internetu 28.12.2006 z <http://www.mpsv.cz/clanek.php?lg=1&id=549>
38. Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (2005, 24. dubna). Konsolidovaná verze Nařízení Rady (EEC) 574/72. Staženo z internetu dne 28.12.2006 z <http://www.mpsv.cz/clanek.php?lg=1&id=568>
39. Portál České správy sociálního zabezpečení (2004, 26. července) Mezinárodní smlouvy o sociálním zabezpečení. Staženo z internetu 28.7.2006 z http://www.cssz.cz/mezinarodni_smlouvy/charakteristika.asp
40. Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Datum uveřejnění neuvedeno, Pravidla pro určení příslušných právních předpisů. Staženo z internetu 28.12.2006 z http://www.mpsv.cz/files/clanky/1857/urcovani_predpisu.pdf
41. Portál Centra mezinárodních úhrad. Datum uveřejnění neuvedeno, Evropský průkaz zdravotního pojištění. Staženo z internetu 12.8.2006 z http://www.ff.cuni.cz/dok/studium/zahr_ucit/2/karta.jpg
42. Portál České správy sociálního zabezpečení (2006, 13. března) Příslušnost k právním předpisům. Staženo z internetu 28.11.2006 z http://www.cssz.cz/evropska_unie/prislusnost.asp
43. Portál Centra mezinárodních úhrad. Datum uveřejnění neuvedeno, Evropský průkaz zdravotního pojištění. Staženo z internetu 28.12.2006 z <http://www.cmu.cz/ehic/>
44. Portál České správy sociálního zabezpečení (2006, 3. května) Evropské formuláře. Staženo z internetu 6.3.2006 z http://www.cssz.cz/evropska_unie/soc_zab_eu/formulare.asp
45. Skuhrová Š: Co je třeba vědět o systému vzájemného uznávání odborného vzdělání a přípravy ve státech EU, smuvních státech Evropského hospodářského prostoru a Švýcarsku. Datum uveřejnění neuvedeno,. Staženo z internetu 8.6.2006 z http://www.msmt.cz/uploads/soubory/publikace/LSKnizka_CJcv.pdf
46. Tlapák František: Postup při žádání o uznání odborné kvalifikace v EU, EHP a Švýcarsku (2006, 1.listopadu). Staženo z internetu 28.12.2006 z <http://www.msmt.cz/vzdelavani/postup-pri-zadani-o-uznani-odborne-kvalifikace-v-eu-ehp-a-svycarsku>
47. Portál Národního ústavu odborného vzdělávání . Datum uveřejnění neuvedeno, Staženo z internetu dne 28.10.2006 z http://www.nuov.cz/index.php?page=o_nas&s=14

48. Portál Business centrum.cz. Datum uveřejnění neuvedeno, Zákon o dani z příjmu. Staženo z internetu 8.1.2007 z <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/dprij/>
49. Portál Ministerstva dopravy ČR. Datum uveřejnění neuvedeno, Platné řidičské průkazy v ČR. Staženo z internetu dne 8.1.2007 z http://www.mdcz.cz/cs/Silnicni_doprava/Ridicke_prukazy_Autoskoly/Ridicke_prukazy/Platne_ridicke_prukazy_v_Ceske_republice.htm
50. Portál Eroskop. Datum uveřejnění neuvedeno, Doklad EUROPAS. Staženo z internetu 8.1.2007 z <http://www.euroskop.cz/47507/clanek/doklad-europass/>
51. Portál Europass. Datum uveřejnění neuvedeno, Jazykový pas. Staženo z internetu dne 30.4.2005 z http://www.europass.cz/index.php?page=oeuropassu&subpage=subpage_jportfolio
52. Portál Europass . Datum uveřejnění neuvedeno, Mobilita. Staženo z internetu 8.1.2007 z http://www.europass.cz/index.php?page=oeuropassu&subpage=subpage_mobilita
53. Portál Europass. Datum uveřejnění neuvedeno, Dodatek k diplomu. Staženo z internetu 8.1.2007 z http://www.europass.cz/index.php?page=oeuropassu&subpage=subpage_mobilita
54. Portál Europass. Datum uveřejnění neuvedeno, Dodatek k osvědčení. Staženo z internetu 8.1.2007 z http://www.europass.cz/index.php?page=oeuropassu&subpage=subpage_dc
55. Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (2006, 15. srpna) Mezinárodní smlouvy v oblasti zaměstnanosti. Staženo z internetu 8.1.2007 z <http://www.mpsv.cz/cs/1340>
56. Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (2006, 15. srpna) Ujednání o postupu při zprostředkování zaměstnání ve spolkové republice Německa československým zájemcům na dobu nejvýše tří měsíců v průběhu roku mezi Spolkovým ústavem pro práci Norimberk a Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky Praha. Staženo z internetu 8.1.2007 z http://www.mpsv.cz/files/clanky/1340/nemecko_sezona.pdf
57. Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (2006,15. srpna) DOH ODA mezi vládou České a Slovenské federativní republiky a vládou Spolkové republiky Německo o vzájemném zaměstnávání československých a německých občanů za účelem rozšíření jejich odborných a jazykových znalostí. Staženo z internetu 8.1.2007 z <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1340/nemecko.pdf>
58. Portál EU (2005, srpen) Životní a pracovní podmínky: Aufenthaltserlaubnis. Staženo z internetu 8.12.2006 z <http://europa.eu.int/eures/main.jsp?catId=1724&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=1688&countryId=DE®ionId=>

59. Portál Centrum mezistátních úhrad. Datum uveřejnění neuvedeno, Průvodce: Zdravotní péče při pobytu ve státech EU, zemích Evropského hospodářského prostoru, ve Švýcarsku a smluvních státech. Staženo z internetu 18.1.2007 z
<http://www.cmu.cz/formulare/pruvodce.pdf>
60. Portál EU (2005, červenec) Životní a pracovní podmínky: Allgemeines. Staženo z internetu 8.12.2006 z
<http://europa.eu.int/eures/main.jsp?catId=2372&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=2354&countryId=DE®ionId=>
61. Evropský portál pracovní mobility (květen, 2005) Arbeitszeit. Staženo z internetu dne 27.1.2007 z
<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=1886&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=1742&countryId=DE®ionId=>
62. Evropský portál pracovní mobility (květen 2005) Jahresurlaub. Staženo z internetu dne 27.1.2007 z
<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=1922&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=1742&countryId=DE®ionId=>
63. Evropský portál pracovní mobility (květen, 2005) Beschäftigungsende. Staženo z internetu 28.1.2007 z
<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=1958&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=1742&countryId=DE®ionId=>
64. Evropský portál pracovní mobility (květen, 2005) Steuern und Abgaben. Staženo z internetu 28.1.2007 z
<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=2120&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=2084&countryId=DE®ionId=>
65. Portál EU (2004, 1. ledna) Životní a pracovní podmínky: Aufenthaltserlaubnis. Staženo z internetu 8.1.2006 z
<http://europa.eu.int/eures/main.jsp?catId=1723&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=1687&countryId=FR®ionId=>
66. Portál Centrum mezistátních úhrad. Datum uveřejnění neuvedeno, Průvodce: Zdravotní péče při pobytu ve státech EU, zemích Evropského hospodářského prostoru, ve Švýcarsku a smluvních státech. Staženo z internetu 18.1.2007 z
<http://www.cmu.cz/formulare/pruvodce.pdf>
67. Evropský portál pracovní mobility (1. září, 2003) Löhne und Gehälter. Staženo z internetu 29.1.2007 z

- <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=1867&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=1741&countryId=FR®ionId=>
68. Evropský portál pracovní mobility (1.září, 2003) Jahresurlaub. Staženo z internetu 29.1.2007 z <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=1921&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=1741&countryId=FR®ionId=>
69. Evropský portál pracovní mobility (1. září, 2003) Beschäftigungsende. Staženo z internetu 29.1.2007 z <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=1957&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=1741&countryId=FR®ionId=>
70. Evropský portále pracovní mobility (1. září, 2003) Steuern und Abgaben. Staženo z internetu dne 29.1.2007 z <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=2119&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=2083&countryId=FR®ionId=>
71. Centrum pro regionální rozvoj České republiky. Datum uveřejnění neuvedeno. Pravidla pro volný pohyb služeb a svoboda usazování v EU. Staženo z internetu 8.2.2007 z <http://www.crr.cz/index.php?menu=6>
72. Geografický server. Datum uveřejnění neuvedeno. Německo. Staženo z internetu 17.2.2007 z <http://www.zemepis.com/Nemecko.php>
73. Geografický server. Datum uveřejnění neuvedeno. Francie. Staženo z internetu 17.2.2007 z <http://www.zemepis.com/Francie.php>
74. Portál Ministry of Education. Datum uveřejnění neuvedeno. EURES. Staženo z internetu 14.3.2007 z <http://images.google.cz/imgres?imgurl=http://www.education.gov.mt/images/eures.jpg&imgrefurl=http://www.education.gov.mt/employment/eures.htm&h=210&w=204&sz=30&hl=cs&start=13&tbnid=YrZsQ-3ZXR69MM:&tbnh=106&tbnw=103&prev=/images%3Fq%3DEures%26gbv%3D2%26svnum%3D10%26hl%3Dcs%26sa%3DG>
75. Wikipedie, otevřená encyklopedie. Datum zveřejnění neuvedeno. Mapa Německa. Staženo z internetu 17.3.2007 z <http://cs.wikipedia.org/wiki/N%C4%9Bmecko>
76. Wikipedie, otevřená encyklopedie. Datum zveřejnění neuvedeno. Mapa Francie. Staženo z internetu 17.4.2007 z <http://cs.wikipedia.org/wiki/Francie>

PŘÍLOHY

Seznam obrázků a tabulek:

<i>Mapa Evropské unie</i>	8
<i>Rovnováha agregátního trhu práce</i>	13
<i>Hledání agentur práce na portálu MPSV</i>	22
<i>Logo EURES</i>	23
<i>Evropský portál pracovní mobility</i>	28
<i>Vyhledávání pracovního místa na Evropském portále pracovní mobility</i>	28
<i>Portál Ministerstva práce a sociálních věcí</i>	29
<i>Nabídka volných míst do Německa</i>	29
<i>Počet inzerátů dle jednotlivých povolání na Evropském portále pracovní mobility v období od 27.12.2006 do 27.1.2007 v Německu a Francii</i>	30
<i>Nutné úkony před cestou do zahraničí</i>	31
<i>Evropský průkaz zdravotního pojištění</i>	34
<i>Reálie Německa</i>	47
<i>Mapa Německa</i>	48
<i>Spoluúčasti za ošetření v Německu</i>	54
<i>Reálie Francie</i>	59
<i>Mapa Francie</i>	60
<i>Spoluúčasti za ošetření ve Francii</i>	65
<i>Komparace vybraných států</i>	73
<i>E-formuláře</i>	89
<i>Aplikace přechodných období jednotlivých států EU</i>	91

Tabulka 7

E-formuláře

Obecné

E 001 Žádost o informace, sdělení informací, žádost o formuláře, urgence

Vysílání pracovníků - vystavuje ČSSZ

E 101 Potvrzení o příslušnosti k právním předpisům

E 102 Prodloužení doby vyslání nebo samostatné výdělečné činnosti

Dávky v nemoci a pohřebné

E 103 Uplatnění práva volby

E 104 Potvrzení týkající se sčítání dob pojištění, zaměstnání nebo bydlení
Potvrzení týkající se rodinných příslušníků zaměstnané osoby nebo osoby samostatně výdělečně činné, na které bude brán zřetel při výpočtu peněžitých dávek v případě pracovní neschopnosti

E 105 Potvrzení o nároku na věcné dávky nemocenského pojištění a pojištění v mateřství pro osoby bydlící v jiném než kompetentním státě

E 106 Žádost o potvrzení nároku na věcné dávky

E 107 Oznámení o pozastavení nebo odnětí nároku na věcné dávky nemocenského pojištění a pojištění v mateřství

E 108 Potvrzení pro registraci rodinných příslušníků zaměstnaných osob nebo osob samostatně výdělečně činných a aktualizace seznamů

E 109 Potvrzení týkající se osob zaměstnaných v mezinárodní přepravě

E 111 Potvrzení o nároku na věcné dávky během pobytu v členském státě

E 111B Potvrzení o nároku na věcné dávky během pobytu v členském státě - pouze pro hospitalizaci - Soustava pro osoby samostatně výdělečně činné

E 112 Potvrzení o trvání nároku na již poskytované dávky v nemoci a mateřství

E 113 Oznámení o hospitalizaci a propuštění z nemocnice

E 114 Poskytování podstatných věcných dávek

E 115 Žádost o poskytnutí peněžitých dávek v případě pracovní neschopnosti

E 116 Lékařská zpráva týkající se pracovní neschopnosti (nemoc, mateřství, pracovní úraz, nemoc z povolání)

E 117 Poskytování peněžitých dávek v případě mateřství a pracovní neschopnosti

E 118 Oznámení o neuznání nebo ukončení pracovní neschopnosti

E 118A Opravné prostředky a období, během nichž je možno podat odvolání
Potvrzení týkající se nároku nezaměstnaných osob a jejich rodinných příslušníků na dávky na základě pojištění nemoci a mateřství

E 119 Potvrzení o nároku na věcné dávky pro žadatele o důchod a jejich rodinné příslušníky

E 121 Potvrzení pro registraci důchodů a aktualizaci seznamů

E 122 Potvrzení pro poskytování věcných dávek rodinným příslušníkům důchodců

E 123 Potvrzení o nároku na věcné dávky na základě pojištění pro případ pracovního úrazu a nemoci z povolání

E 124 Žádost o pohřebné

E 124A Dodatečné informace pro účely portugalských institucí

E 125 Výkaz skutečných výdajů

E 126 Sazby náhrad za věcné dávky

E 127 Výkaz měsíčních jednorázových plateb

E 128 Potvrzení o nároku na nutné věcné dávky během pobytu v členském státě

E 128B Potvrzení o nároku na nutné věcné dávky během pobytu v členském státě - platí pouze pro hospitalizaci

Důchody

E 201 Potvrzení týkající se sčítání dob pojištění nebo dob bydlení

E 202 Posouzení žádosti o starobní důchod

E 203 Posouzení žádosti o pozůstalostní důchod

E 204 Posouzení žádosti o invalidní důchod

- E 205 Potvrzení týkající se historie pojištění (jeden formulář má každý členský stát)
- E 206 Potvrzení týkající se dob zaměstnání v dolech a obdobných podnicích
- E 207 Potvrzení týkající se historie osobního pojištění
- E 210 Oznámení rozhodnutí ve věci žádosti o důchod
- E 211 Shrnutí rozhodnutí
- E 212 Odvolání a lhůty určené k odvolání
- E 213 Podrobná lékařská zpráva
- E 215 Administrativní zpráva o postavení důchodce
- E 501 Notifikace registrace pracovníka
- E 502 Odpověď na notifikaci pracovníka
- E 503 Žádost o informace o průběhu pojištění pracovníka
- E 504 Sdělení čísla pojištění pracovníka
- E 505 Žádost o informace o průběhu pojištění pracovníka
- E 551 Sdělení změny identifikačních dat pracovníka
- Dávky v nezaměstnanosti**
- E 301 Potvrzení týkající se dob, které budou brány v úvahu při poskytování dávek v nezaměstnanosti
- E 302 Potvrzení týkající se rodinných příslušníků nezaměstnané osoby, na než je nutno brát zřetel při výpočtu dávek
- E 303/0-4 Potvrzení o udržení nároku na dávky v nezaměstnanosti
- E 303/5 Informace pro nezaměstnané osoby, které se chystají odejít hledat zaměstnání do jiného členského státu
- Rodinné dávky**
- E 401 Potvrzení týkající se skladby rodinných příslušníků pro účely přiznání rodinných dávek
- E 402 Potvrzení o pokračování studia pro účely přiznání rodinných dávek
- E 403 Potvrzení o učebním poměru a/nebo odborném výcviku pro účely přiznání rodinných dávek
- E 404 Lékařské potvrzení pro účely přiznání rodinných dávek
- E 405 Potvrzení pro účely sčítání dob pojištění, zaměstnání nebo samostatné výdělečné činnosti nebo o postupném zaměstnání v několika členských státech o dobách, za které dávky náleží
- E 406F Potvrzení o postnatálních lékařských prohlídkách
- E 407 Lékařské potvrzení pro účely přiznání zvláštních nebo zvýšených rodinných dávek pro zdravotně postižené děti
- E 411 Žádost o informace o nároku na rodinné dávky v členských státech, kde rodinní příslušníci bydlí
- Nepříspěvkové dávky**
- E 601 Žádost o poskytnutí informací o výši příjmu obdrženího v jiném členském státě, než je kompetentní stát
- E 602 Sčítání dob zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo bydlení

Tabulka 8

Aplikace přechodných období jednotlivých států EU

EU/EHS/Švýcarsko	Přechodná období	Aplikace
Belgie	ANO	Částečné uvolnění pracovního trhu pro nedostatkové profese od 30.4. 2006.
Dánsko	ANO	Zjednodušení systému vydávání pracovních povolení od 1.7.2006.
Estonsko	NE	Od počátku neuplatňuje.
Finsko	NE	Zrušení přechodného období s účinností od 1.5.2006.
Francie	ANO	Částečné uvolnění pracovního trhu pro nedostatkové profese od 1.5. 2006.
Irsko	NE	Od počátku neuplatňuje (pro EU8 systém povinné registrace).
Island	NE	Zrušení přechodného období s účinností od 1.5.2006.
Itálie	NE	Zrušení přechodného období s účinností od 27.7.2006.
Kypr	NE	Od počátku neuplatňuje.
Lichtenštejnsko	ANO	Na české občany se nevztahuje smlouva o volném pohybu osob mezi EU/EHP a Švýcarskem. Vůči českým občanům Lichtenštejnsko uplatňuje přechodné období týkající se pohybu osob a přístupu na trh práce.
Lucembursko	ANO	Prodloužení přechodného období na další období 1.5.2006-30.4.2009 (předpokládána revize v květnu 2007). Zjednodušení systému vydávání pracovních povolení pro určité profese.
Litva	NE	Od počátku neuplatňuje.
Lotyšsko	NE	Od počátku neuplatňuje.
Maďarsko	NE	Přechodná období uplatňuje vůči původním zemím EU, které jej samy aplikují.
Malta	ANO	Uplatňuje systém automaticky vydávaných pracovních povolení.
Německo	ANO	Prodloužení přechodného období na další období 1.5.2006-30.4.2009.
Nizozemsko	ANO	Částečné uvolnění pracovního trhu pro nedostatkové profese od 1.6.2006.

		Zrušení přechodných období; avizováno od 1.1.2007.
Norsko	ANO	Prodloužení přechodného období na další období 1.5.2006-30.4.2009.
Polsko	NE	Přechodná období uplatňuje vůči původním zemím EU, které jej samy aplikují.
Portugalsko	NE	Zrušení přechodného období s účinností od 1.5.2006.
Rakousko	ANO	Prodloužení přechodného období na další období 1.5.2006-30.4.2009.
Řecko	NE	Zrušení přechodného období s účinností od 1.5.2006.
Slovensko	NE	Přechodná období uplatňuje vůči původním zemím EU, které jej samy aplikují.
Slovinsko	NE	Přechodná období uplatňuje vůči původním zemím EU, které jej samy aplikují.
Španělsko	NE	Zrušení přechodného období s účinností od 1.5.2006.
Švédsko	NE	Od počátku neuplatňuje.
Švýcarsko	ANO	Přechodná období pro zaměstnané osoby a poskytovatele služeb v určitých odvětvích (účinná nejdéle do 30. dubna 2011).
Velká Británie	NE	Od počátku neuplatňuje (pro EU8 systém povinné registrace).

Zdroj: Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (2006, 1. srpna) Přechodná opatření. Staženo z internetu 4.1.2007 z <http://www.mpsv.cz/cs/1282>