



**Vysoká škola ekonomická v Praze**

**Fakulta managementu v Jindřichově Hradci**

# **Diplomová práce**

**Tomáš Sochor**

*2007*

**Vysoká škola ekonomická v Praze**

**Fakulta managementu**

**Jindřichův Hradec**

# **Diplomová práce**

**Tomáš Sochor**

*2007*



**Vysoká škola ekonomická v Praze**

**Fakulta managementu v Jindřichově Hradci**

*Katedra managementu veřejného sektoru*

# **Pracovní možnosti v zemích EU**

**Vypracoval:**

*Tomáš Sochor*

**Vedoucí diplomové práce:**

*Ing. Martin Musil*

*Znojmo, listopad 2007*

# Prohlášení

Prohlašuji, že diplomovou práci na téma

»**Pracovní možnosti v zemích EU**«

jsem vypracoval samostatně.

Použitou literaturu a podkladové materiály

uvádím v příloženém seznamu literatury.

*Znojmo, listopad 2007*

---

podpis studenta

# **Anotace**

## **Pracovní možnosti v zemích EU**

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

*listopad 2007*

# Poděkování

Za cenné rady, náměty a inspiraci

bych chtěl poděkovat

**Ing. Martinu Musilovi**

z Vysoké školy ekonomické v Praze,

Fakulty managementu v Jindřichově Hradci

# Obsah

<b>ÚVOD</b> .....	<b>8</b>
<b>1 EVROPSKÁ UNIE</b> .....	<b>10</b>
1.1 DĚJINY EVROPSKÉ INTEGRACE .....	10
1.2 SOUČASNÁ PODOBA EVROPSKÉ UNIE.....	15
1.3 ČESKÁ REPUBLIKA V EVROPSKÉ UNII .....	17
1.4 EVROPSKÉ PRÁVO.....	18
1.4.1 PRÁVNÍ SYSTÉM EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ .....	18
<b>2 TRH PRÁCE</b> .....	<b>22</b>
2.1 TEORIE TRHU PRÁCE.....	22
2.2 ZPROSTŘEDKOVATELÉ NA TRHU PRÁCE.....	25
2.2.1 SLUŽBA EURES .....	25
2.2.2 AGENTURY PRÁCE .....	27
2.2.3 AU-PAIR AGENTURY .....	27
<b>3 VOLNÝ POHYB OSOB</b> .....	<b>30</b>
3.1 PŘECHODNÁ OBDOBÍ .....	31
3.2 SCHENGENSKÝ PROSTOR .....	34
3.3 VYSÍLÁNÍ PRACOVNÍKŮ .....	35
<b>4 PRÁCE V ZAHRANIČÍ</b> .....	<b>39</b>
4.1 PRACOVNÍ POVOLENÍ.....	39
4.2 POVOLENÍ K POBYTU .....	40
4.3 SOCIÁLNÍ A ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ .....	40
4.3.1 EVROPSKÉ FORMULÁŘE .....	42
4.3.2 ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ .....	44
4.3.3 SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ.....	46
4.4 UZNÁNÍ KVALIFIKACE A VZDĚLÁNÍ .....	47
4.5 DANĚ A FINANCE .....	50
4.6 ŘIDIČSKÝ PRŮKAZ .....	51
4.7 BYDLENÍ.....	51
4.8 DŮLEŽITÉ DOKUMENTY .....	51
4.8.1 EUROPASS .....	52
<b>5 PRACOVNÍ MOŽNOSTI V RAKOUSKU</b> .....	<b>55</b>
5.1 OBECNÉ INFORMACE .....	55
5.2 PRACOVNÍ POVOLENÍ.....	56
5.3 PŘIHLAŠOVACÍ POVINNOST .....	58
5.4 POVOLENÍ K POBYTU .....	58
5.5 SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ.....	59
5.5.1 POJIŠTĚNÍ PRO PŘÍPAD NEZAMĚSTNANOSTI .....	60
5.6 ZDRAVOTNÍ PÉČE A POJIŠTĚNÍ .....	60
5.7 ZPŮSOBY HLEDÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ .....	61
5.8 ŽÁDOST O PRÁCI .....	62
5.9 PRACOVNÍ DOBA .....	64
5.10 ODMĚNA ZA PRÁCI .....	64
5.11 DOVOLENÁ .....	65
5.12 UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU .....	65
5.13 OSOBY SAMOSTATNĚ VÝDĚLEČNĚ ČINNÉ .....	66
5.14 POSKYTOVÁNÍ SLUŽEB FIRMAMI Z NOVÝCH ČLENSKÝCH STÁTŮ EU .....	66
5.14.1 POSTUP V SEKTORECH, NA KTERÉ SE VZTAHUJE PŘECHODNÉ OBDOBÍ.....	67
5.14.2 POSTUP V SEKTORECH, NA KTERÉ SE NEVZTAHUJE PŘECHODNÉ OBDOBÍ.....	68

<b>6</b>	<b>PRACOVNÍ MOŽNOSTI V PORTUGALSKU .....</b>	<b>69</b>
6.1	OBECNÉ INFORMACE .....	69
6.2	PRACOVNÍ POVOLENÍ.....	70
6.3	PŘIHLAŠOVACÍ POVINNOST .....	70
6.4	POVOLENÍ K POBYTU .....	70
6.5	SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ .....	71
6.5.1	POJIŠTĚNÍ PRO PŘÍPAD NEZAMĚSTNANOSTI .....	72
6.6	ZDRAVOTNÍ PÉČE A POJIŠTĚNÍ .....	74
6.7	ZPŮSOBY HLEDÁNÍ PRÁCE .....	75
6.8	ŽÁDOST O PRÁCI .....	76
6.9	PRACOVNÍ DOBA .....	78
6.10	ODMĚNA ZA PRÁCI .....	78
6.11	DOVOLENÁ .....	78
6.12	UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU .....	79
6.13	OSOBY SAMOSTATNĚ VÝDĚLEČNĚ ČINNÉ .....	80
6.14	POSKYTOVÁNÍ SLUŽEB FIRMAMI Z NOVÝCH ČLENSKÝCH STÁTŮ EU .....	80
	<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>82</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....</b>	<b>84</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>94</b>



## Úvod

Evropská unie, jakožto společenství 27 evropských států, je výsledkem dlouhodobého integračního procesu, jehož cílem je vyloučit válečné konflikty mezi evropskými zeměmi a vytvořit mírovou, demokratickou a prosperující Evropu. Proces rozšiřování Evropské unie postupně znovusjednocuje tento kontinent rozdělený v důsledku 2. světové války a působením komunistického režimu. Ani Česká republika logicky nezůstala mimo tento integrační proud a od 1. května 2004 je plnoprávným členským státem tohoto společenství. Členství v Evropské unii poskytuje českým občanům velmi mnoho příležitostí a zároveň znamená významné rozšíření jejich práv (zejména právo na volný pohyb osob). Občané České republiky tak mají právo pobývat v jiné členské zemi nejen jako turisté, ale i pracovníci, v této zemi se usadit a zůstat trvale i po skončení zaměstnání, přičemž toto právo je doplněno zárukou, že občané neztrácejí své nároky v sociálním pojištění získané v České republice. Navíc nesmí být žádným způsobem diskriminováni a mají v této členské zemi zcela stejná práva a povinnosti jako domácí pracovníci.

Možnost pracovat v jiné členské zemi a bez jakékoliv diskriminace tam pobývat je velkou vymožeností Evropské unie, ale i přesto jsou počty osob odcházejících pracovat či studovat do jiné členské země stále poměrně nízké. Překážku tvoří zejména neznalost jazyka a kulturního prostředí, nedostatek informací či neochota odejít ze známého domácího prostředí. Je však nutné poznamenat, že především mladí lidé v posledních letech začínají stále ve větší míře využívat výhod a příležitostí vyplývajících z členství v EU k nalezení práce či studia v jiné členské zemi a ověření si, že mohou obstát i v náročném prostředí sjednocené Evropy. A právě analýza možností práce a studia v zemích Evropské unie z pohledu občana České republiky je cílem této diplomové práce.

Tato práce by měla představovat určitý návod pro všechny české občany hledající práci či studium v jiných členských zemích Unie s důrazem na popis všech nezbytných kroků a úkonů, kterým musí občané věnovat dostatečnou pozornost a snahu upozornit na možná rizika a nebezpečí. Získané poznatky budou čtenáři představeny na příkladu dvou zvolených zemí – Rakouska a Portugalska.

K výběru tohoto tématu diplomové práce jsem přikročil z důvodu, že celý proces evropské integrace prakticky stírá hranice mezi jednotlivými zeměmi a českým občanům

tak nabízí nesmírné možnosti, které však, jak již bylo zmíněno, v mnoho případech zůstávají nevyužity. Dalším a bezpochyby neméně důležitým argumentem pro tuto volbu byla skutečnost, že osobně vážně uvažuji o práci v zahraničí a zpracování tohoto tématu mi zcela bezpochyby přinese celou řadu cenných poznatků a zkušeností.

Stejně tak jako každá diplomová práce je i tato publikace rozdělena na část teoretickou a praktickou v členění do šesti kapitol. Teoretická část je tvořena kapitolou „Evropská unie“ popisující historii evropské integrace, současnou podobu Unie a seznamující čtenáře se základy evropského práva, dále pak kapitolou „Trh práce“, která zachycuje ekonomický pohled na trh práce a přináší pohled na zprostředkovatele na tomto trhu působící, a v neposlední řadě kapitolou „Volný pohyb osob“, jež detailním způsobem popisuje tuto svobodu a aplikaci přechodných období. Část praktickou, jež je stěžejní částí této publikace, tvoří kapitoly „Práce v zahraničí“, „Pracovní možnosti v Rakousku“ a „Pracovní možnosti v Portugalsku“, které čtenáři v přehledné formě představují všechny nezbytné kroky potřebné pro práci či studium v zahraničí resp. jednotlivá specifika zvolených zemí. Kromě těchto částí obsahuje publikace i tento úvod, jež má čtenáře uvést do problematiky a blíže popsat předmět diplomové práce, závěr představující stručné shrnutí, seznam použitých zdrojů a přílohy.

Tato diplomová práce je spíše popisného charakteru a její zpracování se tak zcela bezpochyby bude opírat především o studium dostupné odborné literatury a zejména relevantních internetových zdrojů tvořených českými a zahraničními internetovými portály a následnou analýzu a logické uspořádání získaných informací. Při tvorbě praktické části nepochybně nalezne své uplatnění metoda hloubkových rozhovorů, neboť právě rozhovory se zaměstnanci jednotlivých institucí mohou umožnit získat řadu důležitých informací a poznatků z praxe a zároveň napomoci dotvořit logickou strukturu celé práce.

# 1 Evropská Unie

## 1.1 Dějiny evropské integrace

Na evropském kontinentu se po dlouhá staletí odehrávala celá řada nejrůznějších válečných střetů, jež přinesly Evropanům velké utrpení a vyžádaly si obrovské ztráty na lidských životech. A byla to právě snaha zamezit těmto krvavým konfliktům a nastolit mír mezi jednotlivými zeměmi, jež stála na počátku vzniku myšlenky na **vytvoření jednotné Evropy**. Kořeny této ideje můžeme hledat již ve středověku, přičemž mezi nejznámější iniciativy této doby patřil návrh českého krále Jiřího z Poděbrad na vytvoření unie křesťanských panovníků proti hrozícímu tureckému nebezpečí. Touto myšlenkou se zabývala i řada dalších středověkých myslitelů, ale její doba měla teprve přijít.

*„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.“* Světoznámý francouzský spisovatel Victor Hugo pronesl tato prorocká slova již v roce 1849, avšak trvalo ještě téměř celé století, než se jeho do značné míry utopistická vize začala naplňovat.<sup>1</sup>

Novodobým impulsem vedoucím k znovuoživení této myšlenky se stala až tragédie 1. světové války, která postihla evropský kontinent do té doby zcela nepředstavitelným způsobem. V této době se začaly objevovat první hlasy volající po vytvoření společenství na federálním základě, tedy vytvoření Spojených států evropských po vzoru USA. Byla to však až tragédie 2. světové války, jež přiměla představitele evropských států vážněji se zabývat myšlenkou evropské integrace. Do procesu sjednocování Evropy zasáhl v této době i tzv. Marshallův plán pro hospodářskou obnovu válkou zničené Evropy a následný vznik Organizace pro evropskou hospodářskou spolupráci (OEEC)<sup>2</sup>. Avšak plány na celkovou politickou integraci Evropy ani v této době neuspěly. Jako mnohem reálnější se však projevila snaha o integraci dílčích sektorů.

---

<sup>1</sup> Portál Evropské unie. Datum uveřejnění neuvedeno. *Jakou čeká Evropu budoucnost?* Staženo z internetu dne 11.1.2007 z <[http://europa.eu/abc/12lessons/lesson\\_12/index\\_cs.htm](http://europa.eu/abc/12lessons/lesson_12/index_cs.htm)> [online].

<sup>2</sup> Dne 14. prosince 1960 se OEEC změnila na Organizaci pro hospodářský a společenský rozvoj (OECD).

Výsledkem těchto snah se dne 9. května 1950<sup>3</sup> stal tzv. **Schumanův plán**, jehož podstatou byl návrh na vytvoření organizace dohlížející na uhelný a ocelářský průmysl. Dne 18. dubna 1951 byla představiteli šesti evropských zemí<sup>4</sup> podepsána Pařížská dohoda zakládající **Evropské společenství uhlí a oceli** (dále jen ESUO), které dokázalo spojit dřívější nepřátelé a umožnilo kontrolu nad strategicky významným průmyslovým odvětvím stejně tak jako oživit významný segment evropského obchodu.

Hnací silou procesu evropského sjednocování i nadále zůstala především hospodářská integrace v jednotlivých sektorech. Jednou z nejdůležitějších hospodářských oblastí této doby byl trh s jaderným materiálem a tak byl vytvořen návrh na vybudování organizace pro kontrolu právě jaderného výzkumu. Druhým projektem se stala výstavba společného vnitřního trhu mezi členskými státy založeného na odbourání celních bariér. Na základě těchto snah vstoupily dne 1. ledna 1958 v platnost tzv. Římské smlouvy o založení **Evropského společenství atomové energie** (dále jen Euratom) a **Evropského hospodářského společenství** (dále jen EHS). Smlouvy byly uzavřeny mezi šesticí států, jež už byly členy ESUO. Velká Británie participaci na této formě evropské integrace prozatím odmítla, ale iniciovala vznik **Evropského sdružení volného obchodu** (dále jen EFTA).<sup>5</sup>

V 60. letech se začaly objevovat dvě základní tendence dalšího vývoje Evropských společenství a celé evropské integrace - teritoriální rozšíření a rozšíření spolupráce nad rámec zakládajících smluv. Nakonec se neuskutečnila ani jedna z nich, přičemž hlavní překážkou pro teritoriální rozšíření se stal negativní postoj Francie vůči přijetí Velké Británie. Tři formálně samostatná společenství (ESUO, EHS a Euratom) byla vzhledem ke shodné členské základně a podobnému účelu od počátku chápána jako vzájemně se doplňující celek, ale k jeho skutečnému vzniku došlo až podpisem tzv. **Slučovací smlouvy**<sup>6</sup> vytvářející jednotné orgány pro všechna Evropská společenství. Dalším důležitým krokem směrem k naplnění cílů EHS bylo **dobudování celní unie** k 1. červenci 1968, kdy byla mezi členskými státy zrušena cla na dovoz průmyslových výrobků.<sup>7</sup>

K prvnímu rozšíření Evropských společenství došlo k 1. lednu 1973, kdy se novými členy staly Velká Británie, Irsko a Dánsko. Důvodem neuskutečněného přistoupení Norska

<sup>3</sup> 9. květen je dodnes slaven jako tzv. „Den Evropy“.

<sup>4</sup> Belgie, Francie, Itálie, Lucembursko, Nizozemí a Spolková republika Německo.

<sup>5</sup> Členskými zeměmi EFTA se staly Velká Británie, Dánsko, Norsko, Švédsko, Rakousko, Švýcarsko a Portugalsko.

<sup>6</sup> Smlouva byla podepsána dne 8. dubna 1965; v platnost vstoupila dne 1. července 1967.

<sup>7</sup> Portál Finance. Datum uveřejnění neuvedeno. *Celní unie*. Staženo z internetu dne 18.12.2006 z <<http://www.finance.cz/evropska-unie/informace/historie-eu/celni-unie>> [online].

se stal negativní postoj občanů ve všelidovém hlasování.<sup>8</sup> Druhá vlna rozšíření proběhla v 80. letech, kdy se novými členy Evropských společenství staly Řecko (1981), Španělsko a Portugalsko (1986). Vstup ekonomicky méně silných států však přinesl Společenství i řadu problémů. Došlo ke zvýšení rozdílů mezi jeho jednotlivými částmi, což mělo samozřejmě neblahý dopad i na soudržnost Společenství jakožto celku.<sup>9</sup>

Za účelem dokončení jednotného vnitřního trhu byly v roce 1986 přijaty dva významné dokumenty:

- a) *Bílá kniha o opatřeních k dokončení vnitřního trhu do roku 1992*, jež přinesla důkladnou analýzu situace a ukázala, že na cestě ke skutečnému jednotnému trhu stojí celá řada bariér a překážek, které je nutno nejdříve odstranit.<sup>10</sup>
- b) *Jednotný evropský akt* představoval první revizi Římských smluv od jejich přijetí v roce 1957 a zároveň upravil potřebný právní rámec pro zajištění volného pohybu zboží, služeb, osob a kapitálu bez jakýchkoli překážek, čímž měl konečně vzniknout ekonomický prostor bez vnitřních hranic.<sup>11</sup>

Politické a společenské změny období konce 80. let minulého století měly zásadní vliv na další průběh evropské integrace. Je zcela přirozené, že národy střední a východní Evropy žijící po dlouhá desetiletí pod sovětskou nadvládou se po pádu komunistického režimu snažily začlenit do Evropských společenství. Významnou událostí v dějinách celé Evropy se na podzim roku 1990 stalo sjednocení Spolkové republiky Německo s Německou demokratickou republikou. Díky tomuto kroku se Evropská společenství rázem rozšířila o jeden stát a Německo se okamžitě zařadilo mezi vedoucí evropské mocnosti.

Důležitým mezníkem v celém vývoji evropské integrace se stal mezinárodní summit v Maastrichtu v roce 1991, na kterém byl přijat návrh smlouvy o Evropské unii, jež reagovala na všechny nové politické a společenské podněty konce 80. let 20. století. Dne 1. listopadu 1993 vstoupila *Smlouva o Evropské unii* (označovaná též jako *Maastrichtská*

---

<sup>8</sup> V září roku 1972 proběhlo v Norsku referendum, ve kterém se 53 % obyvatel vyslovilo proti vstupu své země do EHS.

<sup>9</sup> DOČKAL, Vít – KANIOK, Petr: *Evropská unie tak akorát: Praktický průvodce evropskou integrací*, Masarykova univerzita v Brně 2005, ISBN 80-210-3846-2, 135 s.

<sup>10</sup> Portál CzechIndustry. Datum uveřejnění nevedeno. *Historie Evropské unie*. Staženo z internetu dne 16.12.2006 z <<http://www.cz-industry.cz/euroindustry/institute/historie.html>> [online].

<sup>11</sup> Portál Finance. Datum uveřejnění nevedeno. *Jednotný vnitřní trh*. Staženo z internetu dne 20.12.2006 z <<http://www.finance.cz/evropska-unie/informace/historie-eu/vnitri-trh>> [online].

*smlouva*) v platnost. Tato smlouva rozšířila do té doby převažující ekonomické vztahy mezi členskými státy o oblast zahraniční, bezpečnostní a vnitřní politiky. Smlouva rozdělila agendy Společenství do několika pilířů, které se navzájem odlišují mírou nadnárodního, resp. mezivládního charakteru.<sup>12</sup> Byly tak vytvořeny tři pilíře Evropské unie - první pilíř tvořený agendou Evropských společenství, druhý pilíř obsahující společnou zahraniční a bezpečnostní politiku a třetí pilíř pokrývající oblast justice a vnitřních věcí.

Do roku 1991 existovaly v západoevropských státech dvě různé formy hospodářské integrace. Na jedné straně dokončovaný vnitřní trh Společenství, na straně druhé zóna volného obchodu mezi členskými státy EFTA. Z tohoto důvodu bylo nezbytné upravit vztahy právě mezi státy EU a členskými státy EFTA, které zůstaly mimo integrační proud (např. Švýcarsko, Lichtenštejnsko či Norsko). Výsledkem těchto snah bylo vytvoření **Evropského hospodářského prostoru (EHP)**,<sup>13</sup> které předcházelo dobudování jednotného trhu.

Od 1. ledna 1993 tak byly naplněny čtyři základní ekonomické svobody:

- volný pohyb zboží mezi členskými státy bez jakýchkoli překážek
- volný pohyb osob mezi členskými zeměmi s právem usadit se, pracovat a žít v kterékoli zemi ES
- volný pohyb kapitálu mezi členskými zeměmi bez jakýchkoli omezení a překážek
- volný prostor pro poskytování služeb po celém území ES.<sup>14</sup>

Nejvýznamnějším projektem 90. let 20. století však bezesporu bylo vytvoření **Hospodářské a měnové unie (HMU)**, jehož poslední fází bylo zavedení jednotné měny s názvem „euro“ od počátku roku 1999. Tato nově vzniklá měna, jež postupně převzala úlohu jednoho z rozhodujících světových platidel a zároveň Evropu výrazně přiblížila k ekonomické unii, nejprve existovala pouze v neviditelné formě bankovních účtů a bezhotovostních převodů. Teprve na počátku roku 2002 se do oběhu dostaly první mince a bankovky, jež zcela nahradily národní měnu ve dvanácti z patnácti členských států Unie.<sup>15</sup>

---

<sup>12</sup> DOČKAL, Vít – KANIOK, Petr: *Evropská unie tak akorát: Praktický průvodce evropskou integrací*, Masarykova univerzita v Brně 2005, ISBN 80-210-3846-2, 135 s.

<sup>13</sup> Smlouva o EHP byla podepsána dne 2. května 1992 v portugalském Portu.

<sup>14</sup> Portál Finance. Datum uveřejnění neuvedeno. *Maastrichtská smlouva*. Staženo z internetu dne 5.1.2007 z <<http://www.finance.cz/evropska-unie/informace/historie-eu/maastrichtska-smlouva>> [online].

<sup>15</sup> Velká Británie, Dánsko a Švédsko se rozhodly nevstoupit do třetí fáze HMU a tedy nepřijmout euro; tyto státy si tak ponechaly vlastní měnu namísto jednotné evropské měny.

Další významnou událostí tohoto období bylo další rozšíření Unie, které proběhlo k 1. lednu 1995, kdy se novými členy staly Finsko, Rakousko a Švédsko. Referendum o přijetí Norska i napodruhé skončilo s negativním výsledkem.

V polovině 90. let již nebylo žádných pochyb o tom, že se evropská integrace ubírá správným směrem, avšak nové výzvy 21. století, stejně tak jako žádosti postkomunistických států o členství v Unii, si vynutily další revizi zakládajících smluv, jež měla přinést pružnější přizpůsobování se novým mezinárodním a ekonomickým podmínkám, zvýšení efektivnosti jednotlivých institucí, přiblížení EU občanům atd. Výsledkem tohoto úsilí se stala tzv. **Amsterodamská smlouva**<sup>16</sup> revidující Smlouvu o EU i zakládající Římské smlouvy. V prosinci roku 2000 se ve francouzském Nice konal vrcholný summit Evropské rady, na němž se státy před přijetím dalších zemí dohodly na řadě změn (např. rozšíření většinové volby, zvýšení počtu křesel v Evropském parlamentu atd.). **Smlouva z Nice** revidující primární právo Evropské unie vešla v platnost k 1. únoru 2003.

Patrně nejvýznamnějším projektem v rámci evropské integrace v posledních letech se stala **Smlouva o Ústavě pro Evropu** (zjednodušeně nazývána též *Evropská ústava*). Tento dokument vyvolal celou řadu rozporuplných reakcí a diskuzí. Zastánci evropské integrace vyzdvihují především zpřehlednění právního rámce, neboť se jedná o jeden právní pramen nahrazující složitou strukturu smluv EU. Naopak odpůrci Evropské ústavy spatřují nebezpečí v ještě větším oslabení suverenity národních států a posílení kompetencí „Bruselu“. Od roku 2006 probíhá proces schvalování Smlouvy o Ústavě pro Evropu jednotlivými členskými státy. V některých zemích o návrhu rozhodovaly národní parlamenty, v jiných byla k rozhodování vypsána referenda, jinde k rozhodování o této smlouvě ani nedošlo. Dokončení ratifikace této smlouvy je však kvůli neúspěšným referendům ve Francii a Nizozemí v nedohlednu.

Největší vlna rozšíření EU přišla v roce 2004, kdy se Evropská unie rozrostla o deset nových členů: Českou republiku, Slovensko, Maďarsko, Polsko, Litvu, Lotyšsko, Estonsko, Maltu, Slovinsko a Kypr. K doposud poslednímu rozšíření došlo 1. ledna 2007, kdy se novými členskými zeměmi staly Rumunsko a Bulharsko. Evropská unie tak po tomto rozšíření sdružuje již 27 členských států. Díky tomuto rozšíření bylo překonáno

---

<sup>16</sup> Smlouva vstoupila v platnost dne 1. května 1999.

umělé rozdělení Evropy, k němuž došlo za studené války, a především posílena stabilita celého evropského kontinentu.

## 1.2 Současná podoba Evropské unie

Evropská unie v současnosti na základě mezinárodních smluv sjednocuje dříve rozdělený kontinent a je základem mírové, stabilní a demokratické Evropy. Sdružuje státy s dlouhou vlastní historií, kulturou a tradicemi. Státy, které mají řadu společných rysů, ale zároveň se v mnoha směrech odlišují. Evropská unie je tak jedinečným společenstvím evropských států založeným na myšlence jednoty v rozdílnosti. Sdružuje velké i malé státy, které se rozhodly úzce spolupracovat v oblasti hospodářské i politické a v dohodnutých oblastech dobrovolně delegovat část své suverenity společným evropským institucím, aby řešily otázky společného zájmu a zastupovaly je, jejich občany i Unii jako celek navenek vůči nečlenským zemím a mezinárodním organizacím.<sup>17</sup>

Evropská unie je největší světovou ekonomikou (měřeno dle HDP), přesto je nutno zmínit, že evropská ekonomika již několik let zažívá ekonomickou stagnaci a s tím spojenou relativně vysokou nezaměstnanost. Je třeba zdůraznit, že mezi jednotlivými státy stále existují významné rozdíly jak v ekonomické vyspělosti, tak i ostatních ekonomických ukazatelích.<sup>18</sup>

Toto společenství, které od posledního rozšíření v roce 2007 tvoří **27 členských zemí**, má celkem přes 485 milionů obyvatel (což odpovídá přibližně 7,5 % světové populace) a rozkládá se na celkové rozloze 4 314 000 km<sup>2</sup>. Bližší představu o jednotlivých členských zemích EU a jejich základních ukazatelích poskytují čtenáři v přehledné formě následující tabulka a mapa.

Tabulka 1: Členské státy Evropské unie

Země	Hlavní město	Rok vstupu	Počet obyvatel (v mil.)	Rozloha (v km <sup>2</sup> )
Belgie	Brusel	1958	10,36	30 528
Bulharsko	Sofia	2007	7,53	110 912
Česko	Praha	2004	10,24	78 866
Dánsko	Kodaň	1973	5,43	43 094

<sup>17</sup> Portál Euroskop. Datum uveřejnění neuvedeno. *Česká republika v Evropské unii: členství, přínosy, výzvy*. Staženo z internetu dne 11.10.2006

z <<http://www.euroskop.cz/admin/gallery/3/ac771d7df379451403781b73b5359c7c.pdf>> [online].

<sup>18</sup> Portál Wikipedie. Datum uveřejnění neuvedeno. *Evropská unie*. Staženo z internetu dne 27.2.2007 z <[http://cs.wikipedia.org/wiki/Evropsk%C3%A1\\_unie](http://cs.wikipedia.org/wiki/Evropsk%C3%A1_unie)> [online].



Estonsko	Talinn	2004	1,33	45 226
Finsko	Helsinky	1995	5,22	338 145
Francie	Paříž	1958	60,65	547 030
Irsko	Dublin	1973	4,01	70 280
Itálie	Řím	1958	58,10	301 230
Kypr	Nikósie	2004	0,78	9 250
Litva	Vilnius	2004	3,59	65 200
Lotyšsko	Riga	2004	2,29	64 589
Lucembursko	Lucemburk	1958	0,46	2 586
Malta	Valletta	2004	0,39	316
Maďarsko	Budapešť	2004	10,01	93 030
Německo	Berlín	1958	82,46	357 021
Nizozemsko	Amsterdam	1958	16,40	41 526
Polsko	Varšava	2004	38,63	312 685
Portugalsko	Lisabon	1986	10,56	92 391
Rakousko	Vídeň	1995	8,18	83 870
Rumunsko	Bukurešť	2007	21,69	238 391
Řecko	Atény	1981	10,66	131 940
Slovensko	Bratislava	2004	5,43	48 845
Slovinsko	Lublaň	2004	2,01	20 273
Spojené království	Londýn	1973	60,44	244 820
Španělsko	Madrid	1986	43,20	504 782
Švédsko	Stockholm	1995	9,00	449 964
<b>EU celkem</b>			<b>485,50</b>	<b>4 314 000</b>

Zdroj: Portál Wikipedie. Datum uveřejnění neuvedeno. *Členové Evropské unie*. Staženo z internetu dne 19.10.2006 z <[http://cs.wikipedia.org/wiki/%C4%8Clenov%C3%A9\\_EU](http://cs.wikipedia.org/wiki/%C4%8Clenov%C3%A9_EU)> [online].

Obrázek 1: Mapa Evropské unie



Zdroj: Portál Navajo. Datum uveřejnění neuvedeno. *Evropská unie*. Staženo z internetu dne 12.11.2006 z <<http://evropska-unie.navajo.cz/evropska-unie-5.png>> [online].

Avšak ani rozšíření Evropské unie o Bulharsko a Rumunsko k 1. lednu 2007 nebylo zdaleka posledním, neboť i nadále existují státy usilující o členství v Unii. Jedná se zejména o Chorvatsko, Turecko a Makedonii, ale mezi možné budoucí členy lze zařadit i Bosnu a Hercegovinu, Albánii, Srbsko a Černou Horu. Proces mírového sjednocení evropských zemí tak bude bezpochyby dále pokračovat i v následujících letech.

Proklamovaným cílem EU je Evropa s výrazným hospodářským růstem, konkurenceschopnou sociální ekonomikou a zlepšující se kvalitou životního prostředí.<sup>19</sup>

### 1.3 Česká republika v Evropské unii

Samostatná Česká republika oficiálně požádala o členství v Evropské unii v lednu roku 1996. Dne 16. dubna 2003 byla v Athénách slavnostně podepsána Smlouva o přistoupení ČR a dalších devíti evropských zemí k Evropské unii.<sup>20</sup> Ke vstupu do EU se čeští občané vyslovili v referendu, které se konalo 13. a 14. června roku 2003 a skončilo jednoznačným vítězstvím stoupenců Evropské unie. Téměř 3,5 milionu oprávněných českých voličů (tj. 77,33 %) se vyslovilo pro vstup země do Evropské unie, proti vstupu se vyslovilo nepatrně přes milion hlasujících voličů (tj. 22,67 %). Práva rozhodnout o budoucnosti České republiky i o budoucnosti své využilo 55,21 % oprávněných voličů.<sup>21</sup>

***Česká republika se stala plnoprávným členským státem EU dne 1. května 2004.***

Rozhodnutí České republiky začlenit se do EU se ukazuje jako správné, neboť čeští občané získali řadu nových šancí a příležitostí, které zcela bezpochyby převažují nad problémy a negativy, před kterými varovaly hlasy euroskeptiků. Z celé řady přínosů našeho členství v Unii bych zmínil alespoň posílení mezinárodního postavení a bezpečnosti ČR, urychlení ekonomického růstu a zvyšování životní úrovně obyvatel, otevření nových trhů, zvýšení přílivu zahraničních investic či rozšíření práv českých občanů. Naopak za možné nevýhody členství lze označit omezení státní suverenity a volnosti při formulování a provádění státní politiky v některých oblastech.

---

<sup>19</sup> Portál Wikipedie. Datum uveřejnění neuvedeno. *Evropská unie*. Staženo z internetu dne 27.2.2007 z <[http://cs.wikipedia.org/wiki/Evropsk%C3%A1\\_unie](http://cs.wikipedia.org/wiki/Evropsk%C3%A1_unie)> [online].

<sup>20</sup> Portál Ministerstva vnitra. Datum uveřejnění neuvedeno. *Smlouva o přistoupení k Evropské unii*. Staženo z internetu dne 2.11.2006 z <<http://www.mvcr.cz/dokument/eunie.html>> [online].

<sup>21</sup> Portál Euroskop. Datum uveřejnění neuvedeno. *Česká republika v Evropské unii: členství, přínosy, výzvy*. Staženo z internetu dne 11.10.2006 z <<http://www.euroskop.cz/admin/gallery/3/ac771d7df379451403781b73b5359c7c.pdf>> [online].

Členství v Evropské unii vyžaduje, aby každý nově přistupující stát již při vstupu do Unie převzal do svého právního řádu platnou legislativu EU. V rámci tohoto pravidla však existuje možnost získání časového odkladu, který je označován jako tzv. přechodné období. Česká republika si vyjednala přechodná období v celé řadě oblastí, přičemž mezi nejdůležitější lze zařadit sedmileté přechodné období pro nabývání zemědělské půdy a pětileté přechodné období pro nabývání nemovitostí. Z dalších stojí za zmínku přechodná období v oblasti daní, životního prostředí či zemědělství. Avšak také původní členské země Unie požádaly v několika oblastech o uplatnění přechodných období vůči nově vstupujícím zemím. Jedná se zejména o omezení vstupu na pracovní trhy a opatření týkající se postupného zapojování nových členských států do společné zemědělské politiky Unie.

## 1.4 Evropské právo

*Acquis Evropské unie* (označované též jako *evropské právo*) zahrnuje veškerou platnou legislativu, která byla přijata v průběhu evropského integračního procesu a souvisí se vznikem a fungováním Evropské unie. Jedná se jednak o právo Evropského společenství - prvního pilíře Evropské unie - a také všechny právní akty přijaté v rámci druhého a třetího pilíře. Nové členské státy se zavázaly přijmout *acquis* Evropské unie v plném rozsahu. Platná pravidla neumožňují, aby si nová členská země vyjednávala jakékoliv výjimky z platné legislativy Unie.<sup>22</sup> Existuje však možnost časového odkladu při zavádění platné unijní legislativy. Tento časový odklad je označován jako tzv. přechodné období.

Evropské právo představuje neustále se vyvíjející systém zahrnující prvky a specifika různých právních kultur. Dělí se na dva samostatné podsystemy, kterými jsou komunitární právo (nazývané rovněž jako právo Evropského společenství) a právo unijní.

### 1.4.1 Právní systém Evropských společenství<sup>23</sup>

Členské státy při vstupu do Evropského společenství souhlasily s tím, že v určitých přesně definovaných oblastech se vzdají své svrchovanosti ve prospěch orgánů Společenství, které tak získaly pravomoc vydávat předpisy závazné pro všechny členské

---

<sup>22</sup> Portál Euroskop. Datum uveřejnění neuvedeno. *Česká republika v Evropské unii: členství, přínosy, výzvy*. Staženo z internetu dne 11.10.2006

z <<http://www.euroskop.cz/admin/gallery/3/ac771d7df379451403781b73b5359c7c.pdf>> [online].

<sup>23</sup> Portál Euroskop. Datum uveřejnění neuvedeno. *Právo Evropských společenství*. Staženo z internetu dne 16.10.2006 z <<http://www.euroskop.cz/40540/111002/clanek/pravo-evropskych-spolecenstvi/struktura-prava-es>> [online].

státy, ale i pro vnitrostátní subjekty těchto států. Společenství si tak vytvořilo svůj vlastní právní systém, který bývá nazýván **komunitárním právem** (neboli *acquis communautaire*).<sup>24</sup>

Právo Evropských společenství, právo obsažené ve smlouvách ES a v aktech orgánů ES, je svébytným právním řádem, který nelze přirovnat ani k mezinárodnímu, ani k vnitrostátnímu právnímu systému. Právo ES je tvořeno tzv. primárním (prvotním) a sekundárním (druhotným, odvozeným) právem ES.<sup>25</sup>

**Prameny primárního práva** tvoří především zakládající smlouvy ve znění jejich posledních novel. Těmito smlouvami jsou:

- Smlouva o založení Evropského společenství uhlí a oceli (ESUO)
- Smlouva o založení Evropského společenství pro atomovou energii (Euratom)
- Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství (EHS)
- Smlouva o Evropské unii.

Evropská společenství musela během své existence čelit celé řadě politicko-sociálních změn v Evropě, stejně tak jako flexibilně reagovat na vstup nových členů a tak byly tyto zakládající smlouvy průběžně pozměňovány a revidovány dalšími smlouvami:

- Slučovací smlouva (označovaná též jako tzv. Smlouva o jednotných orgánech)
- Jednotný evropský akt
- Amsterodamská smlouva
- Smlouva z Nice.

Tento systém smluv společně se smlouvami mezi EU a třetími státy a vnitřními dohodami mezi členy EU stanoví jednak pravomoci, složení a rozhodovací postupy jednotlivých evropských institucí, principy integrace, ale i základy jednotlivých politik. Pouze na základě těchto smluv mohou společné orgány jednat a vytvářet tak tzv. sekundární právo ES.

**Sekundární právo ES** je tvořeno normativními právními akty přijímanými institucemi EU. Těmito právními akty jsou nařízení, směrnice, rozhodnutí, stanoviska

---

<sup>24</sup> JANKŮ Martin: *Evropská unie - Právní systém evropských společenství*, Computer Press, Praha 2002, ISBN 80-7226-806-6, 174 s.

<sup>25</sup> Portál Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (2006, 4.října). Právo ES. Staženo z internetu dne 15.3.2007 z <<http://www.msmt.cz/eu/pravo-es>> [online].

a doporučení. Obecně závazným právním aktem je **nařízení**, které se vztahuje na všechny členské státy i jejich vnitrostátní subjekty práva. Je nástrojem právní unifikace a využívá se tam, kde je nutno dosáhnout jednoty v obsahu i formě zákona. V případě rozporu má nařízení ES přednost před zákony členského státu. **Směrnice** jsou nástrojem sblížení národních právních řádů. Předepisují výsledek, jehož má být dosaženo, ale formy a metody dosažení tohoto cíle zcela ponechávají na vůli a rozhodnutí členských států. **Rozhodnutí** je individuálním právním aktem zavazujícím pouze konkrétně identifikované subjekty, jimž je adresováno. Těmito subjekty mohou být jak jednotlivé členské státy, tak i firmy či jednotlivci. Od nařízení se liší tím, že nemá obecnou platnost. Na rozdíl od nařízení a směrnic nejsou **stanoviska a doporučení** právně závazná a mají tak pouze politickou váhu. Společenství pomocí doporučení poskytuje členským státům nezávazné návody pro jejich jednání, v rámci stanovisek vyjadřuje svůj postoj k vzniklým situacím.

Evropské právo je založeno na několika základních zásadách, mezi které patří princip nadřazenosti práva Společenství nad právem členských států a princip subsidiarity.

Právo Evropského společenství je nadřazeno právu jednotlivých členských států. Dojde-li k rozporu mezi normou práva Společenství a normou vnitrostátního práva členského státu, má přednost právní norma Společenství.<sup>26</sup> Tato zásada platí bez ohledu na to, byla-li norma členské země přijata před či po schválení normy primárního nebo sekundárního práva ES.

Princip subsidiarity představuje v systému evropského *acquis* jednu z nejvýznamnějších a nejčastěji citovaných zásad. Tento princip byl oficiálně zakotven až ve Smlouvě o Evropské unii, ale již Smlouva o založení ES definuje princip subsidiarity následujícím způsobem: *"V oblastech, které nespadají do jeho výlučné působnosti, vyvíjí v souladu se zásadou subsidiarity Společenství činnost jen tehdy a pokud cíle navrhované činnosti nemohou být uspokojivě dosaženy členskými státy a mohou být z důvodů rozsahu či účinků navrhované činnosti lépe dosaženy Společenstvím."* Podstatou této zásady tedy je, že EU a její orgány jednají pouze tehdy, pokud je určitá činnost účinnější na úrovni EU, než by byla na úrovni národní či místní. Tímto je zajištěno, že EU zbytečně nezasahuje do každodenního života svých občanů.

---

<sup>26</sup> DOČKAL, Vít – KANIOK, Petr: *Evropská unie tak akorát: Praktický průvodce evropskou integrací*, Masarykova univerzita v Brně 2005, ISBN 80-210-3846-2, 135 s.

Bezprostřední vnitrostátní účinek práva ES znamená, že toto právo přímo uděluje práva a povinnosti právním subjektům na území kteréhokoliv členského státu a tyto subjekty se jich mohou dovolat před soudy daného státu.

Nejvyšší soudní instancí ES pověřenou interpretací evropského práva je *Evropský soudní dvůr* se sídlem v Lucemburku. Podrobnější popis činnosti a pravomocí této instituce stejně tak jako přiblížení legislativního procesu ES by však bylo již nad rámec této diplomové práce.

## 2 Trh práce

### 2.1 Teorie trhu práce

*Trh práce* je velice heterogenním trhem, neboť práce různých profesí se liší jednak potřebnou kvalifikací a výší vzdělání, ale i rizikem spojeným s výkonem dané profese a dalšími znaky, které způsobují odlišnosti ve mzdách. Přestože se v dlouhém období prosazuje tendence k vyrovnávání mzdových rozdílů mezi jednotlivými profesemi,<sup>27</sup> i tak přetrvávají určité rozdíly ve mzdách, protože profese spojené s vyšším rizikem a vyššími nároky na lidský kapitál si permanentně udržují vyšší mzdy. Je zcela logické, že práce odborného lékaře zodpovídajícího za lidské životy je lépe ohodnocena než-li např. práce manuálně pracujícího dělníka.

Trh práce lze z ekonomického hlediska označit za trh nedokonalý především z důvodu neúplnosti informací zúčastněných subjektů. Lidé hledající práci nevědí o všech volných pracovních místech stejně tak jako firmy nemají dokonalý přehled o všech lidech, kteří práci hledají. Z tohoto důvodu zůstávají někteří lidé určitou dobu bez práce a některá pracovní místa zůstávají určitou dobu neobsazena, což se projevuje jako *nezaměstnanost*.

Stejně tak jako na ostatních trzích, tak i na trhu práce dochází ke střetávání nabídky a poptávky. Ekonomické pojetí trhu práce je různými autory definováno odlišně, avšak pokaždé se opírá právě o funkce poptávky po práci a nabídky práce.

*Poptávka po práci* nepřímo úměrně závisí na výši reálné mzdy a je charakterizována jednak celkovým objemem poptávané práce, ale i profesní a kvalifikační strukturou. Samotný průběh funkce poptávky po práci je ovlivněn elasticitou poptávky po produktu, který se s využitím práce vyrábí (čím je poptávka po výrobku elastičtější, tím větší množství produktu chce firma vyrobit a tím více práce bude najímat), mírou vzájemné substituce práce a kapitálu (čím snadnější je nahrazování práce a kapitálu, tím je poptávka po nich elastičtější) a velikostí podílu výdajů na práci na celkových nákladech firmy (čím větší je podíl výdajů na práci na celkových nákladech firmy, tím elastičtější je poptávka po práci).<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Profese s vysokými mzdami lákají více lidí, kteří tak opouštějí profese s nízkými mzdami.

<sup>28</sup> SOUKUPOVÁ, Jana et.al.: *Mikroekonomie*, Management Press, Praha 2003, ISBN 80-7261-061-9, 548 s.

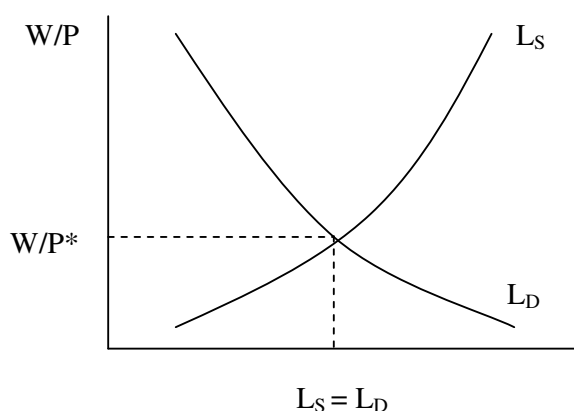
**Nabídka práce** je tvořena jednotlivci tj. vlastníky výrobního faktoru práce a přímo úměrně závisí na výši reálné mzdy. Zvýšení reálné mzdy však v tomto případě povede nejen k tomu, že jednatelce zvýší nabízené množství práce, ale zároveň na daný trh práce přiláká větší počet jednotlivců nabízejících práci.

Považuji za důležité zmínit, že výše reálné mzdy nemusí být pro jednotlivce jediným kritériem při rozhodování o množství nabízené práce. Velmi podstatnou roli mnohdy hrají i mimomzdové faktory jako např. finanční a časová náročnost přípravy na danou profesi, osobní satisfakce plynoucí z výkonu určité profese, společenský status daného povolání, pracovní podmínky apod.<sup>29</sup>

Nabídka práce je charakterizována nejen celkovým objemem nabízené práce, ale i její strukturou dle profesí, vzdělání, pohlaví, věku či sociální příslušnosti.

**Rovnováha na trhu práce** je formována prostřednictvím střetávání křivky poptávky po práci ( $L_D$ ) a nabídky práce ( $L_S$ ), jak je zachyceno na následujícím grafu.

Obrázek 2: Rovnováha na trhu práce



Zdroj: HOLMAN, Robert: *Makroekonomie*, C.H. Beck, Praha 2004, ISBN 80-7179-764-2, 424 s.

Pro matematický popis rovnováhy na trhu práce použijeme následující soustavu rovnic:

$$L = L_D (W/P)$$

$$L = L_S (W/P)$$

$$\sigma \cdot L = \varphi \cdot U$$

<sup>29</sup> SOUKUPOVÁ, Jana et.al.: *Mikroekonomie*, Management Press, Praha 2003, ISBN 80-7261-061-9, 548 s.



První dvě rovnice jsou matematickým vyjádřením křivky poptávky po práci ( $L_D$ ) a nabídky práce ( $L_S$ ), přičemž poptávka je na výši reálné mzdy ( $W/P$ ), která je vyjádřena jako podíl nominální mzdy ( $W$ ) a cenové hladiny ( $P$ ), závislá nepřímo úměrně, nabídka přímo úměrně. Třetí rovnice pak vyjadřuje rovnováhu na trhu práce, které je dosaženo v případě, že počet lidí opouštějících práci ( $\sigma.L$ ) se rovná počtu lidí nalézajících práci ( $\phi.U$ ). Symbol  $\sigma$  vyjadřuje tzv. míru ztráty práce a symbol  $L$  počet zaměstnaných z čehož vyplývá, že výraz  $\sigma.L$  vyjadřuje počet lidí, kteří v daném období práci opustí. Stejně tak symbol  $\phi$  vyjadřuje tzv. míru nalézání práce, symbol  $U$  počet nezaměstnaných a výraz  $\phi.U$  pak vyjadřuje počet lidí, kteří v daném období naleznou práci. Jak již bylo zmíněno, v případě rovnosti  $\sigma.L = \phi.U$  se trh práce nalézá v rovnováze a míra nezaměstnanosti na její přirozené míře. Je zřejmé, že pokud  $\sigma.L > \phi.U$ , nezaměstnanost roste, pokud  $\sigma.L < \phi.U$ , nezaměstnanost klesá.

**Přirozená míra nezaměstnanosti**, tj. taková míra nezaměstnanosti, při které je trh práce v rovnováze, má tři složky – nezaměstnanost frikční, strukturální a dobrovolnou. Frikční nezaměstnanost je vyvolána tím, že lidé z nejrůznějších osobních důvodů odcházejí z jednoho zaměstnání a hledají si jiné. Příčinnou strukturální nezaměstnanosti je fakt, že některá odvětví procházejí expanzí a jiná naopak recesí. Lidé tak musí přecházet z jednoho odvětví do jiného, což je často spojeno i s nutností rekvalifikace či přestěhování. Dobrovolná nezaměstnanost je tvořena lidmi, kteří pracovat nechtějí a raději zneužívají štědrého sociálního systému státu.<sup>30</sup>

Přirozenou míru nezaměstnanosti mohou výrazně snížit firmy specializující se na zprostředkování práce,<sup>31</sup> neboť čím úplnější je informovanost lidí na trzích práce, tím nižší je přirozená míra nezaměstnanosti. Dalšími faktory působícími na přirozenou míru nezaměstnanosti jsou výše podpor v nezaměstnanosti (čím vyšší podpory, tím vyšší přirozená míra nezaměstnanosti) a pracovní zákonodárství (přísné pracovní zákonodárství je zpravidla spojeno s vyšší přirozenou mírou nezaměstnanosti).

K velice zajímavým závěrům můžeme dojít porovnáme-li fungování trhu práce v členských zemích Evropské unie a v USA. Evropské trhy práce se vyznačují výraznou nepružností a rigiditou pracovní síly,<sup>32</sup> do které se mimo jiné promítá legislativní úprava pracovněprávních vztahů, délka výpovědní lhůty, zákonná pracovní doba či značný vliv

<sup>30</sup> HOLMAN, Robert: *Makroekonomie*, C.H. Beck, Praha 2004, ISBN 80-7179-764-2, 424 s.

<sup>31</sup> Podrobněji v kapitole 2.2 Zprostředkovatelé na trhu práce.

<sup>32</sup> Nejméně pružné pracovní trhy v Evropě jsou ve Francii, Španělsku a Řecku.

odborových svazů. Výpovědní lhůty jsou v Evropě poměrně dlouhé a pro zaměstnavatele je tak velice obtížné optimalizovat počet zaměstnanců dle zakázek a momentálních potřeb. Legislativní strnulost trhu práce a štedrý systém sociálních výhod zaměstnanců v evropských zemích však dokonale kontrastují s mnohem flexibilnějším trhem práce v USA.<sup>33</sup>

## 2.2 Zprostředkovatelé na trhu práce

Nalézt vhodnou pracovní příležitost v zahraničí pouze prostřednictvím inzerce volných pracovních míst v tisku nebo na internetu popř. využitím osobních kontaktů a doporučení od známých, příbuzných či přátel může být pro českého občana velice obtížné a skrývat řadu rizik. Z těchto důvodů je vhodné při hledání zaměstnání využít služeb *zprostředkovatelů pracovních míst*, jejichž činnost na trhu práce umožňuje snížit přirozenou míru nezaměstnanosti. Kromě soukromých agentur se touto činností zabývá i tzv. služba EURES.

### 2.2.1 Služba EURES<sup>34</sup>

Po přistoupení ČR k Evropské unii mohou i čeští občané bezplatně využívat služeb informační a poradenské *služby EURES (European Employment Services - Evropské služby zaměstnanosti)*, jejímž základním posláním je usnadňovat a podporovat mobilitu pracovní síly na evropském trhu práce. Síť EURES zahájila svoji činnost v roce 1993 na základě spolupráce Evropské komise, veřejných služeb zaměstnanosti členských států a dalších organizací. Cílem této sítě je poskytovat zaměstnancům, zaměstnavatelům, ale i ostatním občanům poradenství a komplexní informace o životních a pracovních podmínkách v jednotlivých zemích a především o volných pracovních místech. Přestože jsou veřejné služby zaměstnanosti v každé zemi uspořádány poněkud odlišným způsobem, mají všechny společný cíl, kterým je řešení nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce v rámci EU.<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup> Portál Měsíc (2005, 15.března). *Jak funguje trh práce v Evropské unii?* Staženo z internetu dne 17.3.2007 z <<http://www.mesec.cz/clanky/jak-funguje-trh-prace-v-evropske-unii>> [online].

<sup>34</sup> Portál Euroskop. Datum uveřejnění neuvedeno. *Služba EURES*. Staženo z internetu dne 16.4.2007 z <<http://www.euroskop.cz/47506/clanek/sluzba-eures>> [online].

<sup>35</sup> Portál EURES. Datum uveřejnění neuvedeno. *Národní členové EURES*. Staženo z internetu dne 20.4.2007 z <<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=eures&lang=cs&catId=29&parentCategory=29>> [online].

Manažerka systému EURES ČR PaedDr. Věra Kolmerová popisuje činnost systému následujícím způsobem: „*Naším cílem je pomáhat klientům, kteří mají zájem o práci v zahraničí, informovat je o volných pracovních místech, systému sociálního a zdravotního pojištění a životních a pracovních podmínkách v těchto zemích. Našimi klienty nejsou jen zájemci o práci, ale i zaměstnavatelé, kteří mají zájem získávat kvalifikované pracovníky z jiných států Evropské unie.*“<sup>36</sup>

Poskytování služeb EURES probíhá těmito způsoby:<sup>37</sup>

- prostřednictvím informační databáze zveřejněné na internetových stránkách Evropského portálu pracovní mobility EURES (<http://ec.europa.eu/eures>)
- prostřednictvím informační a poradenské služby nabízené EURES poradci a kontaktními pracovníky EURES.

Uvažuje-li český občan o práci v některém z členských států Unie, má možnost domluvit si osobní schůzku s některým z proškolených **EURES poradců** působících na pověřených úřadech práce, kteří jsou schopni žadateli poskytnout všechny potřebné informace související s výkonem zaměstnání v jiné členské zemi a předložit aktuální nabídku volných pracovních míst. V současné době působí po celé Evropě více než 700 EURES poradců speciálně vyškolených pro poskytování informací, poradenství a pomoci při hledání pracovního místa.<sup>38</sup>

Seznam EURES poradců působících v rámci České republiky spolu s kontaktními údaji je zveřejněn na internetovém portále Ministerstva práce a sociálních věcí, konkrétně na adrese <http://portal.mpsv.cz/eures/kontakty>.

Kontakty na EURES poradce v ostatních členských zemích je možné najít na internetových stránkách Evropského portálu pracovní mobility EURES, a to konkrétně na adrese <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=3&acro=eures&lang=cs>.

Významnou roli plní EURES také v přeshraničních regionech, jež se vyznačují vysokou úrovní mobility přes hranici. V těchto příhraničních oblastech jednotlivých zemí vznikají mezi různými institucemi specializovaná regionální partnerství (tzv. EURES-T

---

<sup>36</sup> Portál Ministerstva práce a sociálních věcí (2006, 10.března). *EURES pomáhá zájemcům o práci v zahraničí*. Staženo z internetu dne 18.4.2007 z <<http://mpsv.cz/files/clanky/2548/100306.pdf>> [online].

<sup>37</sup> Portál Ministerstva práce a sociálních věcí. Datum uveřejnění neuvedeno. *Služba EURES v Evropské unii a Evropském hospodářském prostoru*. Staženo z internetu dne 21.4.2007 z <[http://portal.mpsv.cz/eures/sit\\_eures](http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures)> [online].

<sup>38</sup> Evropský portál pracovní mobility. Datum uveřejnění neuvedeno. *Poradci EURES*. Staženo z internetu dne 19.4.2007 z <<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=3&acro=eures&lang=cs>> [online].

partnerství),<sup>39</sup> která se kromě hlavního poslání EURES soustředící také na celkový rozvoj a konkrétní potřeby daného regionu.

### 2.2.2 Agentury práce<sup>40</sup>

V dnešní době existuje velké množství organizací nabízejících zprostředkování práce v zahraničí. Bohužel řada z nich se prezentuje nefér jednáním vůči svým klientům a často se nebojí přistoupit i k nekalým praktikám. Z těchto důvodů je nutné být při přijímání lákavých nabídek na práci v zahraničí nesmírně opatrný a předem si zjistit všechny dostupné informace o zprostředkovateli.

Práci mohou zprostředkovávat pouze ty *agentury práce*, kterým byla k této činnosti udělena licence Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (dále jen MPSV). Tato licence je vydávána na tři roky, přičemž po uplynutí této doby může daná organizace požádat MPSV o její prodloužení; pro její získání je nezbytné splnit zákonem stanovené podmínky (např. trestní bezúhonnost). Považuji za důležité zmínit, že tyto agentury za zprostředkování práce nesmí vyžadovat žádnou finanční odměnu. MPSV nenese za činnost agentur žádnou zodpovědnost, ale v případě porušení zákona může udělit pokutu až do výše 1 mil. Kč.

Seznam všech povolených agentur práce spolu s kontaktními údaji a dalšími nezbytnými informacemi lze nalézt na internetovém portále Ministerstva práce a sociálních věcí, konkrétně na adrese [http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zpr\\_prace](http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zpr_prace). Zájemce o práci v zahraničí zde má možnost poměrně snadným způsobem vyhledat agentury dle místa sídla, formy zprostředkování apod.

### 2.2.3 Au-pair agentury<sup>41,42</sup>

Nejprve se zamysleme nad významem samotného pojmu „*au-pair*“, jež byl převzat z francouzského jazyka a jehož doslovný překlad znamená „další pár rukou“. Jedná se zpravidla o svobodnou dívku popř. chlapce, kteří se rozhodli odcestovat do zahraničí

---

<sup>39</sup> Portál Ministerstva práce a sociálních věcí (2004, 20.dubna). *Informační síť EURES*. Staženo z internetu dne 24.4.2007 z <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/346/200404.pdf>> [online].

<sup>40</sup> Portál Ministerstva práce a sociálních věcí (2005, 9.zář). *Lidé by měli být opatrní při hledání práce v zahraničí*. Staženo z internetu dne 23.4.2007 z

<[http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/varovani\\_pred\\_agenturami.pdf](http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/varovani_pred_agenturami.pdf)> [online].

<sup>41</sup> Portál iReferáty. Datum uveřejnění neuvedeno. *Au-pair rady a tipy*. Staženo z internetu dne 29.4.2007 z <<http://au-pair.ireferaty.cz/#1>> [online].

<sup>42</sup> Portál ASJ Int. Datum uveřejnění neuvedeno. *Au pair všeobecné info*. Staženo z internetu dne 28.4.2007 z <<http://www.asjint.cz/informace/au-pair/au-pair-vseobecne-info-1145893981>> [online].

a dočasně pobývat v tzv. hostitelské rodině za účelem získání nových zkušeností, poznání kultury a zvyklostí dané země a zejména zdokonalení se v cizím jazyce. Nejkratší možná délka pobytu jsou tři měsíce, ale rodiny zpravidla upřednostňují ty zájemce, kteří plánují zůstat na delší dobu. V některých zemích je však maximální délka pobytu stanovena na 12 měsíců. Zprostředkování pobytu je založeno na občansko-právním smluvním principu.

Jak již bylo zmíněno, au-pair se může stát svobodná bezdětná dívka nebo muž zpravidla ve věku od 18 do 30 let, ale je nutno podotknout, že toto věkové rozmezí se pro každou zemi liší.<sup>43</sup> V drtivé většině případů dávají hostitelské rodiny přednost dívkám, přestože v posledních letech jsou stále více zaměstnáváni i muži. Mezi základní požadavky, které musí každý zájemce splňovat, patří alespoň základní znalost jazyka, bezúhonnost, pozitivní vztah k dětem a drobným domácím pracem, zodpovědnost, spolehlivost či dobrý zdravotní stav.

*Au-pair samozřejmě přísluší celá řada práv, ale i povinností.* Mezi základní práva patří nárok na volné dny a kapesné, přičemž výše obou těchto parametrů je dána zákony konkrétní země, a proto se v různých zemích liší. Např. minimální výše kapesného v Rakousku činí 260 euro měsíčně a au-pair má nárok na minimálně 1,5 dne volna za týden. Z dalších práv je nezbytné zmínit možnost navštěvovat jazykové kurzy umožňující mladému člověku další zdokonalení jazykových schopností, právo na stravu a ubytování v domě hostitelské rodiny, ale i možnost po domluvě s rodinou celý pobyt předčasně ukončit. Náplní práce au-pair je převážně pomoc s dětmi, ale také pomoc s lehčími domácími pracemi (uklizení, žehlení, příprava snídaně apod.) a babysitting, tj. hlídání dětí v nepřítomnosti rodičů.

Rodina není zájemci přidělována, ale au-pair si ji vybírá sám prostřednictvím dotazníku, ve kterém uvede své představy a požadavky. Lze požadovat rodinu s dětmi i bezdětnou, pracující pár apod., přičemž od každého typu rodiny lze očekávat trochu odlišné povinnosti a způsob života. Doba, kterou au-pair agentura potřebuje k vyhledání vhodné rodiny, se zpravidla pohybuje mezi 7 a 30 dny a je především ovlivněna požadavky žadatele. Rodiny jsou ze strany agentury pečlivě vybírány a v drtivé většině jsou jejich stálými a prověřenými klienty. V případě nespokojenosti však má au-pair během celého pobytu možnost rodinu bezplatně změnit.

---

<sup>43</sup> Např. v Rakousku od 18 do 27 let, zatímco v Německu od 18 do 24 let.

Kromě výběru rodiny (včetně počtu a věku dětí) má zájemce možnost rozhodnout o upřednostňované oblasti umístění, délce pobytu a samozřejmě i datu odjezdu. Ze strany au-pair agentur je doporučováno podat závaznou žádost 1 až 3 měsíce před plánovaným odjezdem. Potřebnými náležitostmi této žádosti jsou vyplněný dotazník, reference, dopis hostitelské rodině,<sup>44</sup> lékařské osvědčení, fotografie, fotokopie cestovního pasu a podepsaná smlouva.

Cestovní náklady spojené s přesunem do cílové země, stejně tak jako jednotlivé jazykové kursy v místě pobytu si au-pair zpravidla hradí sám (v některých případech může rodina poskytnout příspěvek na úhradu těchto nákladů). V některých zemích platí hostitelská rodina za au-pair základní zdravotní pojištění, ale jedná se však pouze o základ, a proto je dobré před samotným odjezdem uzavřít komerční zdravotní pojištění na celou dobu pobytu.

---

<sup>44</sup> Jedná se o neformální dopis zasílaný hostitelské rodině zpravidla obsahující zkrácený životopis žadatele, informace o jeho dosavadních zkušenostech s prací s dětmi, zálibách, plánech do budoucna apod.

### 3 Volný pohyb osob

*Volný pohyb osob* je jednou ze čtyř základních svobod, které využívají občané v rámci jednotného vnitřního trhu Evropské unie. Podstatou této svobody je zejména odstranění všech právních i praktických překážek bránících občanům ve volném cestování za účelem práce, podnikání, studia či turistiky. Jako první se právo na volný pohyb osob začalo vztahovat na ekonomicky činné osoby, ale i díky neustále sílící sociální a lidské dimenzi evropského prostoru se postupem času podobná práva dostala i turistům, rodinným příslušníkům, studentům, důchodcům a dalším ekonomicky neaktivním skupinám obyvatel.<sup>45</sup>

Právo na volný pohyb osob zabezpečila již Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství (1957) a dále bylo toto právo upraveno komunitární legislativou. Mezi právní normy upravující oblast volného pohybu osob patří:<sup>46</sup>

- *Smlouva o založení EHS*  
(stanovuje základní principy pro volný pohyb osob)
- *Nářizení č. 1612/68 EHS*  
(provádí právo na volný pohyb osob)
- *Směrnice č. 68/360 EHS*  
(odstraňuje překážky při výkonu práva volného pohybu pracovníků)
- *Směrnice č. 64/221 EHS*  
(stanovuje omezení pro volný pohyb pracovníků)
- *Nářizení č. 1408/71 EHS a nařizení č. 574/72 EHS*  
(ukotvují pravidla pro sociální zabezpečení migrujících pracovníků).

Smlouva o založení Evropských společenství definuje volný pohyb osob jako právo občanů Evropské unie<sup>47</sup> ucházet se o zaměstnání, podnikat či studovat na území ostatních členských států, za tímto účelem se po území členských států volně pohybovat a zůstat tam i po ukončení zaměstnání či studia.<sup>48</sup> Zvláštní podmínky však platí pro ekonomicky

---

<sup>45</sup> Portál Zastoupení Evropské komise v České republice. Datum uveřejnění neuvedeno. *Volný pohyb v rámci EU - základní právo*. Staženo z internetu dne 19.4.2007 z <[http://www.evropska-unie.cz/download/cz/informacni\\_listy/rozsirovani/Volny\\_pohyb\\_osob-obecne.pdf](http://www.evropska-unie.cz/download/cz/informacni_listy/rozsirovani/Volny_pohyb_osob-obecne.pdf)> [online].

<sup>46</sup> Portál Peníze (2004, 18.února). *Podniky v EU: volný pohyb pracovníků*. Staženo z internetu dne 4.4.2007 z <<http://www.penize.cz/info/zpravy/zprava.asp?IDP=1&NewsID=2745>> [online].

<sup>47</sup> Občanem Evropské unie je každý, kdo má občanství některé z členských zemí EU.

<sup>48</sup> Portál Evropské komise. Datum uveřejnění neuvedeno. *Volný pohyb osob*. Staženo z internetu dne 4.4.2007 z <<http://www.evropska-unie.cz/cz/article.asp?id=2168>> [online].

neaktivní osoby (studenti a důchodci), jež musí disponovat dostatečnými finančními prostředky, aby se v cílovém členském státě nestaly přítěží sociálního systému a zároveň musí mít v tomto státě uzavřené nemocenské pojištění.

**Volný pohyb osob** znamená, že občané Evropské unie mají stejný přístup na trh práce jakéhokoliv členského státu jako vlastní občané tohoto státu, tedy bez jakýchkoliv omezení, povolení nebo dalších podmínek, které vlastní občané nemusí plnit.<sup>49</sup> Tato svoboda představuje pro všechny pracovníky z členských zemí unie významný balík práv zahrnující právo ucházet se bez jakékoliv diskriminace o nabízená místa v jiném členském státě, toto zaměstnání vykonávat, za tímto účelem v daném státě pobývat a zůstat i po ukončení pracovní kariéry. Migrující pracovníci mají rovněž právo na stejné sociální a daňové výhody jako domácí pracovníci, stejně tak jako možnost vzít s sebou rodinu a právo na neomezený přístup k bytům a nemovitostem. V rámci volného pohybu pracovníků však nalezneme omezení ve dvou oblastech. Některá pracovní místa ve veřejné správě (např. v oblasti ozbrojených sil, policie, soudnictví, diplomacie a finanční správy) mohou být vyhrazena pouze pro vlastní občany členského státu, stejně tak je u některých profesí možnost vyžadovat znalost místního jazyka.<sup>50</sup>

Volný pohyb osob platí podle shodných pravidel nejen v rámci celé Evropské unie, ale částečně také v zemích Evropského hospodářského prostoru (Norsko, Island a Lichtenštejnsko) a ve Švýcarsku.

### 3.1 Přechodná období<sup>51</sup>

Pojem přechodného období lze obecně chápat jako časový odklad při zavádění platné unijní legislativy v členských zemích Evropské unie. Institut přechodného období je využíván zejména v případech, kdy okamžité zavedení určitého právního předpisu je pro členský stát obtížně proveditelné nebo by vyvolalo značné sociální či ekonomické obtíže.<sup>52</sup> Přechodné období pro volný pohyb pracovníků představuje prostředek ochrany domácích pracovních trhů jednotlivých členských států Unie avšak je nezbytné dodat, že na jeho

---

<sup>49</sup> Portál Ministerstva práce a sociálních věcí. Datum uveřejnění neuvedeno. *Volný pohyb osob*. Staženo z internetu dne 2.4.2007 z <<http://www.mpsv.cz/cs/1280>> [online].

<sup>50</sup> Tato omezení by měla být využívána jen v nezbytných případech a na jejich používání dohlíží Evropský soudní dvůr.

<sup>51</sup> Portál Euroskop. Datum uveřejnění neuvedeno. *Volný pohyb osob*. Staženo z internetu dne 5.4.2007 z <<http://www.euroskop.cz/40396/clanek>> [online].

<sup>52</sup> DOČKAL, Vít – KANIOK, Petr: *Evropská unie tak akorát: Praktický průvodce evropskou integrací*, Masarykova univerzita v Brně 2005, ISBN 80-210-3846-2, 135 s.



základě nelze zabraňovat migraci občanů. Veškerá omezení se vztahují pouze na přístup pracovníků na trhy práce a nemají tak žádný vliv na oblasti podnikání a studia.

Původní členské státy Evropské unie (zejména Německo a Rakousko) vyjádřily před rozšířením Unie o deset nových států v roce 2004 obavy z možného masivního přílivu žadatelů o práci na svoje pracovní trhy. Z tohoto důvodu musely vlády kandidátských zemí (s výjimkou Kypru a Malty)<sup>53</sup> při přístupových jednáních akceptovat přechodná omezení v oblasti pracovní mobility.

***Volný pohyb pracovníků může být omezen maximálně na dobu sedmi let*** od vstupu nových členských států do EU. Po uplynutí této doby budou moci občané těchto států pracovat v jiných členských státech Unie bez jakýchkoliv omezení. Zavedení přechodného období plně spadá do vnitřních záležitostí každého členského státu, který se může rozhodnout pro přijetí omezení formou tzv. národních opatření, která mohou být posléze kdykoliv zrušena a národní trh práce zcela zpřístupněn. Samotné přechodné období je pak rozděleno na tři kratší časové úseky dle schématu 2+3+2. Délka základního přechodného období byla stanovena na 2 roky (tj. do 30. dubna 2006). Po jeho uplynutí musel každý stát Evropské komisi ohlásit, zda chce i nadále uplatňovat národní opatření a přechodné období prodloužit o další 3 roky (tj. do 30. dubna 2009). Pokud budou i nadále přetrvávat vážné problémy na domácím trhu práce, je možné systém národních opatření ve výjimečných případech prodloužit o další 2 roky (tj. do 30. dubna 2011). Nejpozději k tomuto datu bude v rámci celé Evropské unie zaveden volný pohyb pracovníků.<sup>54</sup> Nové členské státy zaujaly společné stanovisko a po dohodě si vzájemně otevřely pracovní trhy.

Přechodná období uplatňovaná vůči České republice ze strany jednotlivých členských států Unie přehledně zobrazuje příloha I. této diplomové práce.

Původní členské státy unie lze dle jejich přístupu k volnému pohybu pracovních sil rozdělit do několika skupin. Jako první otevřely své pracovní trhy novým členským státům Irsko, Velká Británie<sup>55</sup> a Švédsko a to již od května 2004. První dvouletá etapa přechodného období skončila 1. května 2006 a právě k tomuto datu zcela upustily od dalšího uplatňování omezení další čtyři země, jmenovitě Finsko, Portugalsko, Řecko a Španělsko, které o několik měsíců později následovala i Itálie a posléze i Nizozemí.

<sup>53</sup> Vůči těmto zemím není vzhledem k jejich populační zanedbatelnosti přechodné období uplatňováno.

<sup>54</sup> Portál Ministerstva práce a sociálních věcí. Datum uveřejnění neuvedeno. *Přechodné období pro volný pohyb českých pracovníků*. Staženo z internetu dne 8.4.2007 z <<http://www.mpsv.cz/cs/1282>> [online].

<sup>55</sup> Každý zájemce se však ve Velké Británii musí nejdříve zaregistrovat a zaplatit administrační poplatek.

Francie a Belgie alespoň částečně otevřely své pracovní trhy některým nedostatkovým profesím. Nejpozději do roku 2009 se zavázaly otevřít své pracovní trhy Dánsko a Lucembursko (přechodná období zrušena s účinností od 1. listopadu 2007) a tak jedinými zeměmi, které si zřejmě zachovají uzavřené trhy práce až po nejzazší možnou mez (tj. až do roku 2011) budou Německo a Rakousko. Nejčastěji zmiňovanými důvody odmítnutí uvolnění pracovního trhu ze strany těchto zemí jsou vysoká nezaměstnanost (zejména v pohraničních regionech) a obavy z přílivu levné pracovní síly z okolních zemí.

V těchto zemích musí zájemce o práci pocházející z nových členských států, stejně tak jako před vstupem do EU, **požádat o pracovní povolení**. Jeho vydání často závisí na typu profese, kterou chce žadatel o práci vykonávat. V případě, že má daná země nedostatek kvalifikovaných pracovníků v daném oboru, stává se z vydání pracovního povolení pouze administrativní záležitost. Některé profese tak jsou okamžitě přijímány i ve státech s uzavřeným pracovním trhem, zatímco jiné naopak obtížně nacházejí uplatnění i ve státech neuplatňujících žádná omezení na trhu práce. Mezi nejžádanější profesní obory v současné době patří stavebnictví, strojnictví, medicína, informační technologie a cestovní ruch.<sup>56</sup>

Českým občanům umožňují alespoň částečný přístup na německý a rakouský pracovní trh tzv. **bilaterální dohody** o vzájemném zaměstnávání, jež Česká republika s těmito státy uzavřela. Tyto dvoustranné smlouvy se týkají především vzájemné výměny stážistů, kterým umožňují získání nových profesních dovedností a zlepšení jazykových znalostí. Bilaterální smlouva s Německem je v platnosti již od roku 1991 a roční kvóta byla stanovena na 1400 stážistů. Existuje také další možnost a tou je dohoda o sezónním zaměstnání na dobu maximálně čtyř měsíců v roce v oblasti zemědělství, hotelnictví a gastronomie.<sup>57</sup> Dohody o zaměstnávání s Rakouskem byly podepsány již v roce 2001, ale jejich praktická realizace byla zahájena až na počátku roku 2006. Pro dohodu o pendlerech<sup>58</sup> byla roční kvóta stanovena na 450 osob za rok a pro dohodu o stážistech na 300 osob za rok.

---

<sup>56</sup> Portál EurActiv. Datum uveřejnění neuvedeno. *Volný pohyb pracovníků v rozšířené EU*. Staženo z internetu dne 4.4.2007 z <<http://www.euractiv.cz/mobilita-pracovnik/link-dossier/voln-pohyb-pracovnk-v-rozen-eu>> [online].

<sup>57</sup> Portál Ministerstva práce a sociálních věcí. Datum uveřejnění neuvedeno. *Bilaterální dohody*. Staženo z internetu dne 5.4.2007 z <[http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/bilateralni\\_dohody](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/bilateralni_dohody)> [online].

<sup>58</sup> Za pendlera je považován pracovník, který je zaměstnán v jiném státě Evropské unie, nebo kde podniká, přičemž nadále bydlí v České republice, kam se nejméně jednou týdně vrací.

Dne 8. února 2006 zveřejnila Evropská komise analýzu fungování první dvouleté etapy přechodných opatření. Mírně překvapivým závěrem zprávy je, že státy, které nepřistoupily k zavedení omezujících opatření, se těšily poměrně silnému hospodářskému růstu a klesající nezaměstnanosti. Naopak státy s restriktivním přístupem se v mnohem větší míře potýkaly s ilegální pracovní činností.<sup>59</sup>

### 3.2 Schengenský prostor<sup>60,61</sup>

Velice důležitým krokem pro efektivní zavedení volného pohybu osob, který je jedním ze základních cílů Unie, bylo vytvoření tzv. *Schengenského prostoru*.<sup>62</sup> Jedná se o část území Evropy, na kterém mohou osoby překračovat hranice smluvních států bez toho, aby museli projít hraniční kontrolou. Zakládajícími členy Schengenského prostoru bylo pět členských států EU (Francie, Německo, Belgie, Nizozemí a Lucembursko), které se v roce 1995 dohodly na zrušení veškerých kontrol osob na vnitřních hranicích, zharmonizování a zefektivnění kontrol na vnějších hranicích Schengenského prostoru a zavedení společné politiky ve věci víz a jiných doprovodných opatření (např. spolupráce policie a soudních orgánů). Amsterodamská smlouva z roku 1997 začlenila původně autonomní mezistátní dohody do právního rámce Evropské unie.

V současné době zahrnuje Schengenský prostor kromě prakticky všech členských států EU<sup>63</sup> i Norsko a Island. Nové členské státy, které přistoupily k EU v letech 2004 se této politiky ještě plně neúčastní a do Schengenského prostoru by měly vstoupit s koncem roku 2007. Členské státy mohou po omezenou dobu provádět kontroly na vnitřních hranicích jen v případě, že si to vyžaduje zachování veřejného pořádku či národní bezpečnosti.<sup>64</sup> Naproti tomu kontroly na vnějších hranicích musí být natolik přísné, aby zastavily ilegální imigraci, pašování drog a jiné nezákonné aktivity.

---

<sup>59</sup> Portál EurActiv. Datum uveřejnění neuvedeno. *Volný pohyb pracovníků v rozšířené EU*. Staženo z internetu dne 4.4.2007 z <<http://www.euractiv.cz/mobilita-pracovnik/link-dossier/voln-pohyb-pracovnk-v-rozen-eu>> [online].

<sup>60</sup> Portál Euroskop. Datum uveřejnění neuvedeno. *Jednotný vnitřní trh*. Staženo z internetu dne 15.4.2007 z <<http://www.euroskop.cz/40550/110818/clanek/jednotny-vnitri-trh/volny-pohyb-osob>> [online].

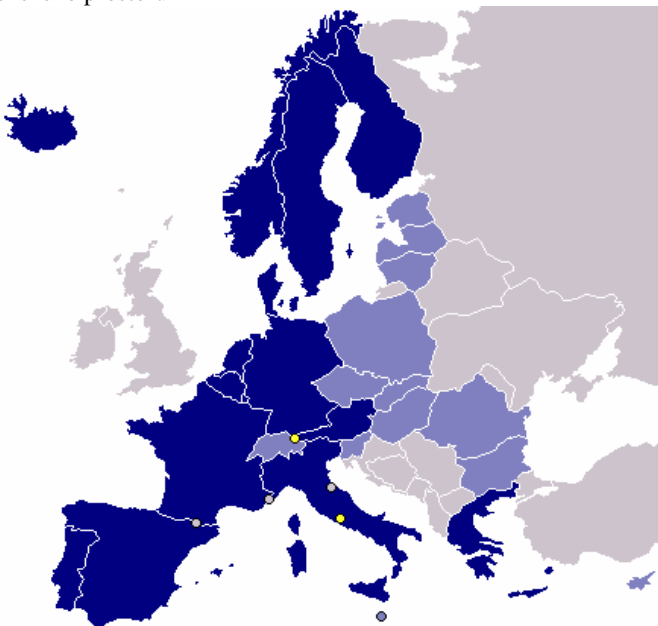
<sup>61</sup> Portál Euroskop. Datum uveřejnění neuvedeno. *Co je to Schengenský prostor?* Staženo z internetu dne 15.4.2007 z <<http://www.euroskop.cz/76/310/faq>> [online].

<sup>62</sup> Prostor je označován dle lucemburské vesnice Schengen, kde byla dne 14. června 1985 podepsána příslušná mezistátní dohoda.

<sup>63</sup> S výjimkou Irska a Velké Británie, jež se účastní jen v oblasti policejní a justiční spolupráce.

<sup>64</sup> Portál Zastoupení Evropské komise v České republice. Datum uveřejnění neuvedeno. *Volný pohyb v rámci EU - základní právo*. Staženo z internetu dne 19.4.2007 z <[http://www.evropska-unie.cz/download/cz/informacni\\_listy/rozsirovani/Volny\\_pohyb\\_osob-obecne.pdf](http://www.evropska-unie.cz/download/cz/informacni_listy/rozsirovani/Volny_pohyb_osob-obecne.pdf)> [online].

Obrázek 3: Mapa Schengenského prostoru



Zdroj: Portál Wikipedie. Datum uveřejnění neuvedeno. *Mapa Schengenského prostoru*. Staženo z internetu dne 9.4.2007 z <[http://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/0/09/SchengenAgreement\\_map.png](http://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/0/09/SchengenAgreement_map.png)> [online].

Občanům EU k volnému cestování po celé unii stačí, aby měli platný pas nebo průkaz totožnosti, přičemž mají rovněž právo bez zvláštních formalit pobývat v kterékoliv členské zemi Unie po dobu až tří měsíců. V případě, že doba jejich pobytu tuto dobu přesáhne, musí v dané zemi požádat o vydání povolení k pobytu popř. i prokázat dostatek finančních prostředků pro zajištění svého živobytí. Naopak občané třetích zemí mohou do EU vstoupit a cestovat po ní v případě, že vlastní platný cestovní doklad popř. vízum (je-li požadováno), jsou schopni prokázat účel své cesty a disponují dostatkem finančních prostředků pro zajištění svého pobytu a návratu domů.

### 3.3 Vysílání pracovníků<sup>65,66,67</sup>

Problematika vysílání pracovníků za účelem provedení práce v jiném členském státě EU je upravena hned několika právními předpisy najednou, z nichž největší význam má

<sup>65</sup> Portál Ministerstva průmyslu a obchodu ČR (2006, 15.srpna). *Vysílání pracovníků - základní informace*. Staženo z internetu dne 11.7.2007 z <<http://www.mpo.cz/dokument21355-strana1.html>> [online].

<sup>66</sup> Portál Ministerstva průmyslu a obchodu ČR (2006, 16.srpna). *Informace pro poskytovatele služeb vysílající pracovníky mimo území ČR*. Staženo z internetu dne 11.7.2007 z <<http://www.mpo.cz/dokument21381.html>>

<sup>67</sup> Portál Hospodářské komory ČR. Datum uveřejnění neuvedeno. *Vysílání pracovníků do jiných členských států EU a podnikání OSVČ*. Staženo z internetu dne 12.7.2007 z <[http://www.komora.cz/hk-cr/inmp/knihovna-informaci-pro-podnikani/regionalni-informace/clenske-zeme-eu-a-esvo-svycarsko/nemecko/chap\\_8195/art\\_22163/pd\\_2/pravidla-a-pozadavky.aspx](http://www.komora.cz/hk-cr/inmp/knihovna-informaci-pro-podnikani/regionalni-informace/clenske-zeme-eu-a-esvo-svycarsko/nemecko/chap_8195/art_22163/pd_2/pravidla-a-pozadavky.aspx)> [online].

*směrnice č. 96/71/EHS, o vysílání pracovníků.* Cílem této směrnice je zajistit, aby se minimální práva a povinnosti platné pro zaměstnance v dané členské zemi, vztahovala i na do této země vyslané pracovníky. Zároveň však také těmto pracovníkům zaručuje přiměřenou ochranu a minimální standardy.<sup>68</sup>

Vysílání pracovníků je nedílnou součástí realizace svobody poskytování služeb a částečně souvisí i s volným pohybem osob. Poskytovateli služeb jsou zpravidla podnikatelé s vlastními zaměstnanci, kteří v případě přeshraničního poskytování služeb musejí být vysláni do jiného státu, aby zde mohla být daná služba poskytnuta. Tito pracovníci nevstupují na cizí trh práce neboť charakter jejich pracovní činnosti je pouze dočasný. Po celou dobu vyslání musí mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem existovat pracovněprávní vztah.

Podnikatelé by při poskytování služeb v rámci EU neměli být omezováni a pohybu pracovníků za účelem poskytnutí služby tj. vysílání pracovníků by tak neměly být kladeny žádné překážky. Realita je však poněkud odlišná a členské státy v této oblasti zavedly do svých právních řádů nejrůznější kontrolní a povolovací mechanismy, jež jsou často obdobou pracovních povolení. Nutnost vyřízení těchto povolení a dalších formalit tak výrazným způsobem znevýhodňuje zahraniční poskytovatele služeb oproti domácím konkurentům.

Určité zlepšení této situace by měla přinést chystaná Směrnice o službách, jejímž hlavním cílem je zjednodušit poskytování služeb přes hranice, odstranit zbytečné bariéry volného pohybu služeb a posílit konkurenci na trhu služeb. Směrnice měla původně zakotvit tzv. princip země původu, podle kterého by se poskytovatelé služeb při podnikání v rámci EU mohli řídit zákony vlastní země. Kvůli obavám původních členských států EU ze sociálního dumpingu<sup>69</sup> byl ale tento princip spolu s celou řadou specifických služeb ze směrnice nakonec vyjmut a směrnice se tak omezila především na zjednodušení některých administrativních procedur.<sup>70</sup> Tato směrnice by měla vstoupit v platnost do roku 2010 a měla být implementována do legislativy jednotlivých členských zemí.

---

<sup>68</sup> Portál EurActiv (2007, 14.června). *Komise chce omezit byrokracii při vysílání pracovníků.* Staženo z internetu dne 20.7.2007 z <<http://www.euractiv.cz/mobilita-pracovnik/clanek/komise-chce-omezit-byrokracii-pri-vysilani-pracovniku>> [online].

<sup>69</sup> Pro pracovníky z nových členských zemí by platila liberálnější pracovní legislativa a nižší úroveň sociální ochrany, což by se zákonitě promítlo do nižších cen služeb.

<sup>70</sup> Portál EurActiv (2007, 17.května). *Jakou podobu má evropský trh služeb?* Staženo z internetu dne 15.7.2007 z <<http://www.euractiv.cz/ekonomika-a-euro/clanek/jakou-podobu-ma-evropsky-trh-sluzeb>>.

Jelikož v Unii stále existuje celá řada států, jež i nadále aplikují přechodná období znemožňující volný pohyb pracovníků je nezbytné prostřednictvím celé řady podmínek<sup>71</sup> pro vysílání pracovníků zamezit, aby právě svoboda poskytování služeb nebyla zneužívána k obcházení příslušných předpisů o volném pohybu pracovníků.

Maximální doba vyslání je 12 měsíců, ale v případě, že se doba trvání práce prodlouží nad původně předpokládanou dobu, lze požádat o prodloužení doby vyslání až o dalších 12 měsíců.

Cílem již dříve zmíněné směrnice č. 96/71/EHS, o vysílání pracovníků je především zamezit zvýhodnění podniků poskytujících služby, které sídlí ve státech s nižší mírou pracovněprávní ochrany zaměstnanců. Z tohoto důvodu se zaměstnavatelé ve vztahu k vyslaným zaměstnancům musí řídit některými ustanoveními pracovněprávních předpisů státu, na jehož území službu poskytují.<sup>72</sup> Jedná se zejména o oblast minimální mzdy,<sup>73</sup> maximální délky pracovní doby, bezpečnosti práce či rozsahu dovolené. Poskytuje-li český zaměstnavatel služby např. ve Francii, je povinen všem svým zaměstnancům vyplácet francouzskou minimální mzdu, dodržovat francouzskými zákony stanovenou pracovní dobu atd. S výjimkou výše popsaných oblastí se však pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a českým vyslaným pracovníkem řídí českým zákoníkem práce a uzavřenou pracovní smlouvou.

Směrnice umožňuje každému členskému státu do svého právního řádu zavést taková opatření, která zaručí dodržování odpovídajících práv a povinností. Tato opatření umožňují státním orgánům země vyslání výkon efektivní kontroly nad dodržováním těchto právních předpisů. Některé státy EU uplatňují pouze jeden kontrolní mechanismus, jiné více, přičemž těmito kontrolními instituty jsou:<sup>74</sup>

- **notifikační procedura** stanovuje podnikateli povinnost ještě před vysláním pracovníků poskytnout příslušným úřadům data týkající se pracovníků a poskytované služby. Zavedena např. ve Francii, Španělsku, Řecku.

---

<sup>71</sup> Vyslaný zaměstnanec musí vykonávat práci pro vysílající podnik, který jej zároveň odměňuje; pravomoc ukončit pracovněprávní vztah s vyslaným zaměstnancem, stejně tak jako odpovědnost za jeho práci má podnik, který jej vyslal apod.

<sup>72</sup> Výjimku z tohoto pravidla tvoří pouze situace, kdy jsou podmínky zaručené právem státu vyslání pro zaměstnance příznivější.

<sup>73</sup> Z důvodu ochrany vlastních pracovních trhů jsou kontroly ze strany institucí států vyslání zaměřeny především na dodržování podmínky vyplácení minimální mzdy s cílem zabránit sociálnímu dumpingu.

<sup>74</sup> Portál Ministerstva průmyslu a obchodu ČR (2006, 16.srpna). *Informace pro poskytovatele služeb vysílající pracovníky mimo území ČR*. Staženo z internetu dne 20.7.2007 z <<http://www.mpo.cz/dokument21381-strana4.html>> [online].

- *požadavek mít určité dokumenty v místě výkonu služby* (jedná se zejména o dokumenty potvrzující, že podnikatel dodržuje ustanovení o pracovněprávních podmínkách). Součástí právního řádu Německa či Malty.
- *požadavek mít zástupce pobývajícího na území státu vyslání* je uplatňován např. v Belgii či Lucembursku.

Podnikatelé tak musí věnovat zvýšenou pozornost všem krokům, které je třeba učinit ještě před samotným vysláním pracovníků a vyhnout se tak případným sankcím. Kvalitní materiál obsahující výčet všech administrativních formalit, které jednotlivé členské státy EU kladou na zaměstnavatele byl vypracován Ministerstvem průmyslu a obchodu ČR a je dostupný na adrese <http://download.mpo.cz/get/28912/35767/394619/priloha001.pdf>.

Považuji za důležité na tomto místě upozornit, že Německo a Rakousko jsou dva státy, které si v některých oblastech volného pohybu služeb vyjednaly přechodné období na vysílání pracovníků, jehož podstata tkví v nutnosti získat pro všechny vyslané pracovníky pracovní povolení. Toto přechodné období se však týká pouze několika oblastí služeb.

Dokumenty, které musí mít každý pracovník po celou dobu vyslání k dispozici, jsou zejména Evropský průkaz zdravotního pojištění<sup>75</sup> a formulář E 101. Tento formulář osvědčuje skutečnost, že vyslaný pracovník i nadále podléhá právním předpisům o sociálním zabezpečení vysílajícího státu (nikoliv právním předpisům státu, kde pracuje) a v případě kontroly ze strany místních úřadů slouží jako důkaz, že zaměstnanec na území jiného členského státu nepracuje načerno, ale byl zde legálně vyslán. Vydávání formuláře E 101 spadá do kompetence České správy sociálního zabezpečení (dále jen ČSSZ), ale jedná se o poměrně zdlouhavý proces. Nejprve musí zaměstnavatel spolu se zaměstnancem vyplnit žádost a uplatnit ji na místně příslušné Okresní správě sociálního zabezpečení (dále jen OSSZ). Referát vysílání pracovníků ČSSZ pak tuto žádost posoudí a v případě splnění všech stanovených podmínek vystaví formulář.<sup>76</sup>

<sup>75</sup> O Evropském průkazu zdravotního pojištění detailně pojednává kapitola 4.3.2 Zdravotní pojištění.

<sup>76</sup> Portál České správy sociálního zabezpečení. Datum uveřejnění neuvedeno. *Vysílání pracovníků*. Staženo z internetu dne 28.7.2007 z <[http://www.cssz.cz/narodni\\_pojisteni/np0407/clanek03.asp](http://www.cssz.cz/narodni_pojisteni/np0407/clanek03.asp)> [online].

## 4 Práce v zahraničí<sup>77</sup>

V případě, že se český občan chystá odcestovat do zahraničí je vždy nezbytné, aby před samotným odjezdem pamatoval na vyřízení mnoha důležitých věcí. Jednotlivé kroky se samozřejmě liší dle plánované délky pobytu, cílové země a účelu cesty.

### Stručný přehled nezbytných kroků:

- pracovní povolení
- povolení k pobytu
- sociální a zdravotní pojištění
- uznání kvalifikace a vzdělání
- daně a finance
- řidičský průkaz
- bydlení
- dokumenty (rodný list, občanský průkaz, cestovní pas, průkaz zdravotního pojištění a příslušné E-formuláře, doklady o vzdělání a další kvalifikaci aj.).

Bližšímu popisu jednotlivých úkonů jsou věnovány následující podkapitoly této diplomové práce. Více informací může čtenář v případě potřeby získat na stránkách evropského portálu EURES (<http://eures.europa.eu>) nebo u jednotlivých EURES poradců.

### 4.1 Pracovní povolení

V případě, že se český občan rozhodne pracovat na území některého ze členských států EU měl by si v první řadě zjistit podmínky přístupu na tamní trh práce. V některých zemích totiž v důsledku aplikace přechodného období pro volný pohyb pracovníků je i nadále nezbytné před samotným zahájením pracovního poměru získat pracovní povolení. Těmito zeměmi jsou Belgie, Dánsko, Francie, Lichtenštejnsko, Norsko, Německo, Rakousko a Švýcarsko.<sup>78</sup> V Belgii a Francii byl pro některé profese zaveden mechanismus zjednodušující proces získání pracovního povolení.

Občan ČR naopak nepotřebuje pracovní povolení v nově přistoupivších státech a v zemích, které se postupem času rozhodly neuplatňovat přechodná opatření. Ve Velké

<sup>77</sup> Portál Ministerstva práce a sociálních věcí. Datum uveřejnění neuvedeno. *Na co byste neměli zapomenout*. Staženo z internetu dne 3.6.2007 z <<http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/pracevzahranici.pdf>> [online].

<sup>78</sup> Portál Euroskop. Datum uveřejnění neuvedeno. *Přístup na pracovní trh*. Staženo z internetu dne 11.6.2007 z <<http://www.euroskop.cz/47542/clanek/pristup-na-pracovni-trh>> [online].



Británii však byl zaveden tzv. registrační seznam, který umožňuje sledovat dopad rozšíření Unie na tamní pracovní trh. Český občan tak má povinnost se nejpozději 30 dnů po nástupu do zaměstnání registrovat u Ministerstva vnitra Spojeného království a zaplatit poplatek 70 liber.<sup>79</sup>

## 4.2 Povolení k pobytu

Všem občanům Evropské unie náleží právo volného pohybu osob a tak pro jejich vstup na území jiného členského státu není potřeba vstupní vízum či povolení k pobytu. Pro pobyty nepřesahující délku tří měsíců potřebuje český občan pouze platný cestovní pas nebo občanský průkaz. V tomto případě má však daná země právo požadovat ohlášení pobytu příslušným úřadům.<sup>80</sup> Tento proces však probíhá zpravidla automaticky, např. při ubytování v hotelu. Přesáhne-li délka pobytu tři měsíce, ale zároveň je kratší než jeden rok, může občan požádat o vydání povolení k pobytu na předem určené období. V případě, že český občan hodlá v dané zemi zůstat déle než 12 měsíců musí požádat o povolení k pobytu pro občana EU a to ve lhůtě 30 dnů po vstupu do této země. Vydávání povolení k pobytu přísluší regionálním správním úřadům nebo policii, přičemž tyto úřady mají právo požadovat potvrzení o zaměstnání či studiu v dané zemi, prokázání dostatečných finančních zdrojů a zda je občan zdravotně pojištěn.

## 4.3 Sociální a zdravotní pojištění

Základními právními normami pro oblast sociálního zabezpečení v rámci zemí EU jsou Nařízení Rady 1408/71<sup>81</sup> a Nařízení Rady 574/72<sup>82</sup> (souhrnně označovaná jako tzv. Koordinační nařízení), která se aplikují přímo a jsou nadřazena národním zákonům členských států. V oblasti sociálního zabezpečení nedochází k harmonizaci národních

---

<sup>79</sup> Portál EURES. Datum uveřejnění neuvedeno. *Volný pohyb: Spojené království*. Staženo z internetu dne 12.6.2007 z

<<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=free&lang=cs&countryId=UK&fromCountryId=CZ&accessing=0&content=1&restrictions=1&step=2>> [online].

<sup>80</sup> Většinou oddělení cizinecké policie.

<sup>81</sup> Portál Ministerstva práce a sociálních věcí (2005, 21.dubna). *Konsolidovaná verze Nařízení Rady 1408/71*. Staženo z internetu dne 17.6.2007 z <<http://www.mpsv.cz/cs/549>> [online].

<sup>82</sup> Portál Ministerstva práce a sociálních věcí (2005, 21.dubna). *Konsolidovaná verze Nařízení Rady 574/72*. Staženo z internetu dne 17.6.2007 z <<http://www.mpsv.cz/clanek.php?lg=1&id=568>> [online].

sociálních systémů členských států, ale pouze k jejich koordinaci.<sup>83</sup> Příčinnou této skutečnosti je vysoká heterogenita sociálních systémů v jednotlivých zemích způsobená rozdílným institucionálním uspořádáním a odlišnými principy. Princip koordinace ponechává národní předpisy jednotlivých zemí nezměněné a nahrazuje pouze ty předpisy, které jsou pro migrující obyvatele nevýhodné. V případě, že by neexistoval systém koordinace jednotlivých národních předpisů, pak by migrace občanů v rámci EU přinášela celou řadu problémů při uplatňování nároků ze systémů sociálního zabezpečení.

Samotná koordinace systémů sociálního zabezpečení v jednotlivých zemích Unie je založena na následujících čtyřech základních principech:<sup>84</sup>

- 1) **Princip rovného zacházení** znamená, že všechny migrující osoby mají na území členského státu stejná práva a povinnosti jako státní příslušníci tohoto státu.
- 2) **Princip aplikace právního řádu jediného státu** zabezpečuje, aby nedošlo k situaci, že migrující osoba není pojištěná vůbec nebo naopak podléhá legislativě více států najednou. Z tohoto důvodu se zpravidla uplatňuje legislativa té země, ve které je osoba zaměstnaná a to bez ohledu na místo jejího bydliště.
- 3) **Princip sčítání dob pojištění** je realizován v případech, kdy občan během svého života vykonává pracovní činnost v jednom a později v jiném členském státě, přičemž nesplní předepsanou dobu pro nárok na dávku v některé z těchto zemí. V těchto případech je pro získání nároku na dávky třeba zohlednit i doby pojištění v jiných členských státech.
- 4) **Princip zachování nabytých práv** garantuje všem migrujícím občanům výplatu dávek do kteréhokoliv členského státu Unie a nikoliv pouze ve státě jejich bydliště.

Při migraci pracovníků po jednotlivých členských státech Unie je nezbytné určit, které právní předpisy v oblasti sociálního zabezpečení se budou na tohoto pracovníka vztahovat (neboli ve kterém státě bude důchodově, nemocensky a zdravotně pojištěn), tzv. určit příslušnost k právním předpisům. Základní pravidla jsou definována v již dříve zmíněném Nařízení Rady 1408/71, vztahují se na většinu případů a aplikují automaticky:

---

<sup>83</sup> Portál České správy sociálního zabezpečení. Datum uveřejnění neuvedeno. *Koordinace systémů sociálního zabezpečení*. Staženo z internetu dne 18.6.2007 z

<[http://www.cssz.cz/evropska\\_unie/soc\\_zab\\_eu/koordinace.asp](http://www.cssz.cz/evropska_unie/soc_zab_eu/koordinace.asp)> [online].

<sup>84</sup> Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. (2004, 7.dubna). *Sociální zabezpečení v Evropské unii a úloha ČSSZ*. Staženo z internetu dne 18.6.2007 z <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/354/070404.pdf>> [online].

- *osoba zaměstnaná podléhá právním předpisům toho členského státu, na jehož území pracuje*, i když bydlí na území jiného členského státu, nebo když její zaměstnavatel má sídlo na území jiného členského státu.
- *osoba samostatně výdělečně činná podléhá právním předpisům toho členského státu, na jehož území vykonává svou samostatnou výdělečnou činnost*, i když bydlí na území jiného členského státu.<sup>85</sup>

Určená legislativa se pak uplatňuje jak pro poskytování dávek, tak pro placení pojistného a platí pro všechna odvětví sociálního zabezpečení, jež jsou krytá Koordinačními nařízeními.

Existuje však řada výjimek<sup>86</sup> z tohoto základního pravidla, které vyžadují zvláštní posouzení a vystavení příslušného osvědčení o příslušnosti k právním předpisům některého z členských států (formulář E 101, příp. E 102, E 103).<sup>87</sup> V České republice potřebná osvědčení vystavuje ČSSZ.

Příklad:

*Vykonává-li osoba pracovní činnost současně ve dvou nebo více členských státech, je povinna se obrátit na místně příslušnou správu sociálního zabezpečení, kde bude určeno, zda osoba podléhá právním předpisům ČR nebo jiného státu. Vztahují-li se na danou osobu právní předpisy ČR, vystaví ČSSZ osvědčení v podobě formuláře E 101, v opačném případě prostřednictvím dopisu informuje danou osobu a kompetentní instituci členského státu, jehož právní předpisy jsou příslušné.*

#### 4.3.1 Evropské formuláře <sup>88</sup>

Vyplňování formulářů i další nezbytné administrativní postupy jsou ze strany občanů obvykle považovány za těžkopádné a zatěžující. Avšak i v případě, že občan žádá o dávku sociálního zabezpečení na národní úrovni musí podstoupit celou řadu administrativních úkonů a vyplnit požadované formuláře. Tyto formality nabývají ještě více na důležitosti v případě uplatňování nároku na dávku v zahraničí.

<sup>85</sup> Portál Ministerstva práce a sociálních věcí. Datum uveřejnění neuvedeno. *Pravidla pro určení příslušných právních předpisů*. Staženo z internetu dne 18.6.2007 z <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/1857/urcovani\\_predpisu.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/1857/urcovani_predpisu.pdf)> [online].

<sup>86</sup> Nejčastější výjimky tvoří vyslané osoby a osoby souběžně vykonávající činnost ve dvou nebo více členských státech.

<sup>87</sup> O evropských formulářích detailně pojednává kapitola 4.3.1 Evropské formuláře.

<sup>88</sup> Portál České správy sociálního zabezpečení. Datum uveřejnění neuvedeno. *Evropské formuláře*. Staženo z internetu dne 20.6.2007 z <[http://www.cssz.cz/evropska\\_unie/soc\\_zab\\_eu/formulare.asp](http://www.cssz.cz/evropska_unie/soc_zab_eu/formulare.asp)> [online].

Rychlá a účinná komunikace mezi jednotlivými institucemi sociálního a zdravotního pojištění členských států je zabezpečena prostřednictvím tzv. *evropských formulářů* označovaných také zkráceně jako *E-formuláře*. Tyto formuláře vypracovává Administrativní komise<sup>89</sup> a obsahují veškeré informace nezbytné pro prokázání nároku a stanovení dávek. Všechny formuláře jsou zpracovány ve všech jazycích členských států Unie a to v zrcadlové podobě dle dohodnutého vzoru, což zabezpečuje, že s porozuměním jejich obsahu v zahraničí by neměly nastat žádné potíže. Evropské formuláře si nevyplňuje občan sám, ale na základě žádosti nebo přímo mu jej vydávají kompetentní instituce.<sup>90</sup>

Čeští občané, kteří se chystají pracovat nebo studovat na území některého z jiných členských států EU by před samotným odjezdem rozhodně neměli zapomenout se u kompetentních institucí informovat, které E-formuláře budou na svoji cestu potřebovat, neboť jejich případné opomenutí zpravidla způsobuje značné zpoždění při rozhodování o nároku na dávku v zahraničí. ČSSZ na rozdíl od zdravotních pojišťoven nevystavuje žádné formuláře v případě, že občan cestuje do zahraničí za účelem běžné turistiky. Naopak v případě, že občan cestuje do jiného členského státu za účelem výkonu pracovní činnosti je nezbytné kontaktovat ČSSZ jinak se občan vystavuje nebezpečí, že nesplní řádně své povinnosti vůči příslušnému nositeli pojištění v ČR a nebo v cizině.<sup>91</sup>

Existuje velké množství odlišných druhů E-formulářů, přičemž je lze rozčlenit do následujících základních sérií:<sup>92</sup>

- série E 100 pro stanovení a žádost o zdravotní dávky a dávky v mateřství
- série E 200 pro výpočet a výplatu důchodů
- série E 300 pro žádost o dávky v nezaměstnanosti
- série E 400 pro žádost o rodinné přídavky
- série E 500 pro oznámení o registraci pracovníka
- série E 600 pro výměnu informací o příjmech.

Např. *formulář E 301* potvrzuje odpracovanou dobu a dobu pojištění v jiném členském státě a umožňuje tak započtení tohoto pracovního poměru pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti. Je důležité si tento formulář nechat potvrdit ještě před

<sup>89</sup> Celým názvem Administrativní komise sociálního zabezpečení migrujících pracovníků.

<sup>90</sup> Kompetentními institucemi jsou zejména správy sociálního zabezpečení, zdravotní pojišťovny, úřady práce a referáty státní sociální podpory.

<sup>91</sup> Portál České správy sociálního zabezpečení. Datum uveřejnění neuvedeno. *Evropské formuláře*. Staženo z internetu dne 20.6.2007 z <[http://www.cssz.cz/evropska\\_unie/soc\\_zab\\_eu/formulare.asp](http://www.cssz.cz/evropska_unie/soc_zab_eu/formulare.asp)> [online].

<sup>92</sup> Portál EURES. Datum uveřejnění neuvedeno. *E-Formuláře*. Staženo z internetu dne 22.6.2007 z <<http://www.eures.sk/det.php?id=9>> [online].

návratem do České republiky. Kompetentními institucemi k jeho vyplnění jsou zpravidla úřady práce.

**Formulář E 207** slouží k uplatnění nároku na čerpání poměrné částky starobního důchodu ze systému důchodového pojištění jiného členského státu v případě, že zde občan vykonával pracovní činnost po dobu delší než 12 měsíců. Po podání žádosti o důchod zahájí na základě tohoto formuláře ČSSZ mezistátní důchodové řízení. To však probíhá až krátce před dovršením důchodové věku žadatele a proto je nesmírně důležité si řádně uchovávat veškeré dokumenty<sup>93</sup> potvrzující vaši pracovní činnost v zahraničí.

Kompletní přehled všech E-formulářů poskytuje čtenáři příloha II. této diplomové práce.

#### **4.3.2 Zdravotní pojištění**

Již dříve zmíněná Koordinační nařízení zaručují v oblasti zdravotního pojištění všem osobám přechodně pobývajícím na území jiného členského státu nárok na poskytnutí takové lékařské péče, aby se nemusely vracet domů dříve než zamýšlely, tj. poskytnutí lékařsky nezbytné zdravotní péče.

Od 1. června 2004 jsou pojištěnci jednotlivých členských států Unie vybavováni tzv. Evropským průkazem zdravotního pojištění, který v případě potřeby zjednodušuje čerpání zdravotní péče v jiných členských státech EU. **Evropský průkaz zdravotního pojištění** (*European Health Insurance Card, EHIC*)<sup>94</sup> tak nahradil řadu E-formulářů (E 111, E 110, E 119 a E 128), které v minulosti museli občané cestující po Unii s sebou vozit pro případ nutného zdravotního ošetření. Tento průkaz, vystavovaný všemi zdravotními pojišťovnami v ČR, má ve všech zemích stejný vzhled a technické parametry, což garantuje jeho snadnou a jednoznačnou identifikaci ze strany poskytovatelů zdravotní péče na celém území EU. Může být vydáván jako samostatná karta nebo integrován do stávajícího národního průkazu zdravotního pojištění.

---

<sup>93</sup> Jedná se zejména o zápočtové listy, pracovní smlouvy apod.

<sup>94</sup> Portál EHIC. Datum uveřejnění neuvedeno. *Evropská karta zdravotního pojištění*. Staženo z internetu dne 27.6.2007 z <<http://www.ehic.cz>> [online].

Obrázek 4: Evropský průkaz zdravotního pojištění



Zdroj: Portál Zdravotní pojišťovny ministerstva vnitra ČR. Datum uveřejnění neuvedeno. *Karta EHIC*. Staženo z internetu dne 29.6.2007 z <[http://www.zpmvcr.cz/zpmvcr\\_images/ehicnet3.gif](http://www.zpmvcr.cz/zpmvcr_images/ehicnet3.gif)> [online].

Před samotným odjezdem do jiného členského státu Unie by český občan rozhodně neměl zapomenout vzít si s sebou tento Evropský průkaz zdravotního pojištění. V případě, že jej doposud nevlastní je možné požádat českou zdravotní pojišťovnu o jeho vystavení popř. vystavení papírového potvrzení dočasně nahrazujícího tento průkaz. Po předložení průkazu v jiném členském státě má jeho držitel nárok na nezbytnou zdravotní péči za zcela stejných podmínek (stejná kvalita, shodné ceny apod.) jako tamní pojištěnci a refundaci eventuálních nákladů na tuto péči. Je třeba mít rovněž na paměti rozdílnou výši spoluúčasti pacienta v různých zemích a obvykle nutnost určitých plateb v hotovosti (např. případný převoz zpět na území ČR si musí občan zaplatit zcela sám).<sup>95</sup>

Veřejné zdravotní pojištění však v zahraničí pokrývá jen výdaje za poskytnutou nezbytnou zdravotní péči, a to ještě s výhradou již zmiňované spoluúčasti pacienta.<sup>96</sup> Navíc nehradí ani transport zpět do domácí země, stejně tak jako péči poskytnutou v soukromém zdravotnickém zařízení. Z tohoto důvodu se doporučuje před odjezdem do zahraničí uzavřít **komerční cestovní zdravotní pojištění**, v rámci kterého hradí pojišťovna výdaje na zdravotní péči v plné výši a to až do hodnoty stanoveného limitu. Při lékařském ošetření je pak nezbytné předložit doklad o tomto komerčním pojištění. Optimálním řešením pro klidné cestování do zahraničí je tak zpravidla využití kombinace obou druhů pojištění.

<sup>95</sup> Portál Euroskop. Datum uveřejnění neuvedeno. *Cestování v Evropské unii*. Staženo z internetu dne 29.6.2007 z <<http://www.euroskop.cz/42783/113945/clanek/cestovani-v-evropske-unii/zdravotni-pojisteni>> [online].

<sup>96</sup> Portál Všeobecné zdravotní pojišťovny ČR (2006, 9.červen). *Evropský průkaz zdravotního pojištění stačí - i nestačí*. Staženo z internetu dne 30.6.2007 z <<http://www.vzp.cz/cms/internet/cz/Klienti/Aktuality/index.html?aktualita=EHIC>> [online].

Rozhodne-li se český občan odcestovat do jiného členského státu Unie za účelem výkonu výdělečné činnosti, zůstává až do okamžiku zahájení této činnosti českým pojištěncem a případnou zdravotní péči v dané zemi nárokuje na základě předložení Evropského průkazu zdravotního pojištění. Dnem zahájení výdělečné činnosti však přestává být českým pojištěncem a stává se pojištěncem státu, v němž pracuje a obdrží místní doklad o nároku na zdravotní péči. Je proto nezbytné se od tohoto data (nejpozději do osmi dnů) odhlásit z českého systému zdravotního pojištění a vrátit české zdravotní pojišťovně Evropský průkaz zdravotního pojištění. Při nesplnění této oznamovací povinnosti může být vůči pojištěnci uplatněna přiměřená sankce. Případné ukončení výdělečné činnosti v jiném státě EU znamená, že občan opět začne podléhat českým předpisům o zdravotním pojištění a musí tuto skutečnost neodkladně nahlásit své české zdravotní pojišťovně. Zároveň s tímto přihlášením je nezbytné doložit dobu výkonu výdělečné činnosti a účasti v systému pojištění jiného státu EU, aby za toto období nemohlo být požadováno doplacení pojistného do českého systému zdravotního pojištění.<sup>97</sup>

Cítí-li se český občan poškozen nesprávným postupem institucí jiných členských států, může se obrátit na české centrum systému SOLVIT,<sup>98</sup> jehož pracovníci pomáhají na celoevropské úrovni řešit problémy a stížnosti občanů.

Podrobnější informace o zdravotním pojištění při cestě do zahraničí a Evropském průkazu zdravotního pojištění Vám podá *Centrum mezistátních úhrad* (<http://www.cmu.cz>).<sup>99</sup>

#### **4.3.3 Sociální pojištění**

Oblast sociálního pojištění zahrnuje důchodové a nemocenské pojištění a pojištění pro případ nezaměstnanosti. Působnost v této oblasti vykonává v ČR ČSSZ, která rovněž vybírá pojistné na sociální pojištění včetně příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Rozhodne-li se český občan pracovat v některé z členských zemí EU, bude v dané zemi i odvádět sociální pojištění a až na několik již dříve zmíněných výjimek bude podléhat výhradně právním předpisům tohoto státu. Výše i pravidla pro odvody se stanoví

<sup>97</sup> Portál Centra mezinárodních úhrad. Datum uveřejnění neuvedeno. *Průvodce pojištěnce po EU*. Staženo z internetu dne 30.6.2007 z <<http://www.cmu.cz/formulare/pruvodce.pdf>> [online].

<sup>98</sup> SOLVIT centrum pro ČR, Ministerstvo průmyslu a obchodu, Odbor komunitárního a mezinárodního práva, Politických vězňů 20, Praha 1, 112 49, Tel.: 224 221 701, Fax: 224 063 079, Email: [solvit@mpo.cz](mailto:solvit@mpo.cz).

<sup>99</sup> Centrum mezistátních úhrad, nám. W.Churchilla 2, 113 59 Praha 3, tel. 234 462 041, fax: 222 734 951, email: [info@cmu.cz](mailto:info@cmu.cz).

dle předpisů státu výkonu práce. Zároveň však od tohoto státu může pobírat přesně vymezené druhy sociálních dávek, mezi které patří peněžité dávky v nemoci a mateřství, rodinné dávky, dávky v nezaměstnanosti a starobní, invalidní a pozůstalostní důchody.

Na následujících řádcích bych rád přiblížil způsob výpočtu důchodů u migrujících osob. Každý členský stát Unie, ve kterém český občan vykonával výdělečnou činnost a byl pojištěn, poskytuje dotyčnému po dosažení věkové hranice potřebné pro vznik nároku na důchod samostatný důchod, jež odpovídá době pojištění v daném státě. K uplatnění nároku na důchod z více států stačí podat žádost pouze v jednom státě, neboť ta se automaticky považuje za žádost uplatněnou ve všech členských státech, kde byl žadatel pojištěn. Celé důchodové řízení se tím však stává mnohem delším a administrativně náročnějším. V případě, že občan v jedné z zemí nesplní požadovanou dobu pojištění, musí tento stát pro stanovení nároku na důchod přihlédnout k dobám pojištění v ostatních členských státech (aplikace principu sčítání dob pojištění).<sup>100</sup> Penzista si může nechat posílat svůj důchod na jakékoliv místo v rámci celé EU (aplikace principu zachování nabytých práv).

Příklad:<sup>101</sup>

*Český občan pracoval a byl pojištěn 10 let v České republice, 25 let v Německu a 5 let v Rakousku. České úřady tak budou vyplácet 10/40 částky, na kterou by měl pojištěný nárok za 40 let pojištění. Podobně Německo bude vyplácet 25/40 částky, na kterou by dotyčný měl v tomto státě nárok po 40 letech pojištění. A konečně Rakousko bude vyplácet 5/40 částky, na kterou by měl dotyčný v tomto státě nárok po 40 letech pojištění.*

#### **4.4 Uznání kvalifikace a vzdělání**<sup>102</sup>

V Evropské unii je problematika uznávání vzdělání a profesní kvalifikace získané v jiném členském státě řešena prostřednictvím souboru směrnic. V rámci této problematiky rozlišujeme:

- uznávání odborného vzdělání označované jako tzv. **akademické uznávání**
- uznávání odborné kvalifikace označované jako tzv. **profesní uznávání**.

<sup>100</sup> Portál České správy sociálního zabezpečení. Datum uveřejnění neuvedeno. *ČSSZ a sociální zabezpečení v EU*. Staženo z internetu dne 2.7.2007 z <[http://www.cssz.cz/tisk/zdroje/letaky\\_eu/CSSZ\\_letak\\_EU\\_CZ.pdf](http://www.cssz.cz/tisk/zdroje/letaky_eu/CSSZ_letak_EU_CZ.pdf)> [online].

<sup>101</sup> Portál Euroskop. Datum uveřejnění neuvedeno. *Sociální zabezpečení migrujících osob*. Staženo z internetu dne 5.7.2007 z <<http://www.euroskop.cz/42288/113800/clanek/co-se-meni-a-co-se-nemeni-vstupem-ceske-republiky-do-evropske-unie/socialni-zabezpeceni-migrujicich-osob>> [online].

<sup>102</sup> Portál Sagit. Datum uveřejnění neuvedeno. *Uznávání kvalifikace v rámci zemí EU*. Staženo z internetu dne 13.5.2007 z <<http://www.sagit.cz/pages/prehrub.asp?cd=221&typ=c>> [online].



Uznání zahraniční kvalifikace je nutné jednak pro umožnění dalšího studia v jiném členském státě, ale i pro umožnění práce v určité profesní oblasti, přičemž samozřejmě existuje úzká souvislost mezi akademickým a profesním uznáváním.

*Akademické uznávání* můžeme definovat jako potvrzení vzdělávacího zařízení o tom, že zahraniční kvalifikace splňuje veškeré vstupní požadavky pro další vzdělávání. Jedná se o uznávání diplomů, kvalifikací nebo částí studijních programů jednoho vzdělávacího zařízení jiným vzdělávacím zařízením.<sup>103</sup> Existuje celá řada bilaterálních a obecných úmluv usnadňujících proces vzájemného uznávání kvalifikace pro akademické účely. Vrcholem je Lisabonská úmluva (Úmluva o uznávání kvalifikací ve vysokoškolském vzdělávání v evropském regionu) z roku 1997, která je realizována prostřednictvím sítě Evropských národních informačních center (European Network of Information Centres, ENIC), jež poskytují poradenství v oblasti uznávání kvalifikace a akademické mobility. Česká republika má rovněž uzavřené bilaterální dohody se Slovenskem, Maďarskem, Polskem a Slovinskem. S touto oblastí úzce souvisí i problematika používání akademických titulů. Některé tituly používané v ČR nejsou v jiných evropských zemích známy, avšak existují jejich ekvivalenty. Problematikou zjednodušení systému vysokoškolského vzdělávání a lepší srovnatelnosti akademických titulů se zabývala i tzv. Boloňská deklarace z roku 1999.

Právo ES se však zabývá výhradně oblastí *profesního uznávání*, které se zaměřuje na posouzení znalostí a schopností konkrétní osoby, přičemž tyto znalosti a schopnosti mohou být doloženy jednak dokladem o formální kvalifikaci, ale i dokladem o skutečném výkonu dané činnosti. Uznání kvalifikace pro účely zaměstnání je tedy proces, ve kterém je zahraniční kvalifikace formálně přijata a jejímu nositeli umožněno pracovat v daných profesních oblastech. Pro účely uznávání kvalifikace je nezbytné rozdělit profese na tzv. *regulované a neregulované profese*. Drtivá většina povolání je neregulovaná, což znamená, že k jejich výkonu není požadováno formální uznání kvalifikace. Naopak regulovaná povolání mohou být vykonávána pouze na základě určitého osvědčení, diplomu nebo jiného dokladu o vzdělání a tak je nezbytné, aby byla zahraniční kvalifikace uznána. Jedná se zejména o profese týkající se veřejné bezpečnosti nebo povolání s dlouhou dobou

---

<sup>103</sup> Portál Euroskop. Datum uveřejnění neuvedeno. *Práva občanů EU a jejich ochrana*. Staženo z internetu dne 15.5.2007 z <<http://www.euroskop.cz/44005/113342/clanek/prava-obcanu-eu-a-jejich-ochrana/pravo-studovat-a-pripravovat-se-na-budouci-povolani>> [online].

profesní přípravy, ale je nutno dodat, že každý členský stát reguluje různé množství a druhy regulovaných povolání.

Problematika profesního uznávání je v rámci regulovaných povolání upravena prostřednictvím řady směrnic, přičemž rozlišujeme směrnice oborové a směrnice obecného systému vzájemného uznávání odborných kvalifikací. Oborové směrnice byly vydány pro sedm konkrétních regulovaných povolání,<sup>104</sup> u kterých harmonizují minimální obsah studia a umožňují tak *automatické uznávání* diplomů, osvědčení a jiných dokladů o vzdělání. Naopak tzv. *poloautomatické uznávání* se řídí směrnicemi obecného systému<sup>105</sup> a týká se regulovaných povolání, které nejsou pokryta jinými směrnicemi. Zásadou je uznávat vzdělání a praxi, pokud se činnost, kterou chce oprávněná osoba provozovat shoduje s činností, kterou je oprávněna provozovat ve svém domovském členském státě, a vzdělání a praxe se podstatně neliší.<sup>106</sup> Celý systém je tak vybudován na vzájemné důvěře jednotlivých členských států v to, že k výkonu regulovaného povolání není připuštěna osoba nedostatečně kvalifikovaná. V případě zásadnějších a hlubších rozdílů v obsahu vzdělání a kvalifikace (např. délka vzdělání a odborné přípravy je nejméně o jeden rok kratší, než doba požadovaná hostitelským členským státem) může hostitelský stát požadovat splnění dalších podmínek jako např. doložení odborné praxe, vykonání zkoušky způsobilosti nebo absolvování tzv. adaptačního období.<sup>107</sup>

V každém z členských států Evropské unie je jmenován tzv. *národní koordinátor*, tj. osoba odpovědná za jednotnou aplikaci obecného systému vzájemného uznávání odborných kvalifikací v daném členském státě. Na tyto osoby je možné se obracet s konkrétními dotazy týkajícími se uznávání odborné kvalifikace pro jednotlivá povolání v daném státě. Seznam těchto osob působících v jednotlivých členských státech Unie lze nalézt na internetovém portálu Evropské komise, na adrese [http://europa.eu.int/comm/internal\\_market/qualifications/docs/contact-points/info-points\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/internal_market/qualifications/docs/contact-points/info-points_en.pdf).

Národní koordinátor nám pomůže zjistit, zda je konkrétní povolání v daném členském státě regulováno či nikoliv. V případě, že se jedná o neregulované povolání lze

---

<sup>104</sup> Lékař, farmaceut, veterinární lékař, zubní lékař, všeobecná zdravotní sestra, porodní asistentka a architekt.

<sup>105</sup> Obecný systém tvoří tři základní směrnice: směrnice Rady 89/48/EHS, směrnice Rady 92/54/EHS a směrnice Evropského parlamentu a Rady 1999/42/ES.

<sup>106</sup> Portál Euroskop. Datum uveřejnění neuvedeno. *Jak je to s uznáváním vzdělání dosaženého na české vysoké škole v zemích EU?* Staženo z internetu dne 19.5.2007 z <<http://www.euroskop.cz/84/301/faq>> [online].

<sup>107</sup> Adaptační období představuje výkon činnosti pod dohledem jiné osoby kvalifikované pro tuto činnost.

jej vykonávat bez nutnosti získat další povolení. Naopak u regulovaných povolání je nutné nejprve u uznávacího orgánu (zpravidla jednotlivá ministerstva regulující daná povolání) podat žádost o uznání odborné kvalifikace, jejíž kladné vyřízení je nezbytné pro následný výkon tohoto povolání v daném členském státě. Konečným výsledkem procesu profesního uznávání je tak rozhodnutí o tom, zda dotyčná osoba má dostatečné znalosti a schopnosti k vykonávání konkrétního povolání či nikoliv.

V České republice je problematika uznávání odborných kvalifikací upravena zákonem č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a o změně některých zákonů.<sup>108</sup>

## 4.5 Daně a finance

Problematika daní a financí je další z velice důležitých oblastí pro každého občana pracujícího v jiném členském státě Unie a je proto nezbytné ji věnovat dostatečnou pozornost. Pokud si chce český občan otevřít bankovní účet v zahraničí potřebuje zpravidla prokázat svoji identitu a adresu místa, na kterém v dané zemi pobývá (v některých zemích vyžadováno ověření adresy ze dvou nezávislých zdrojů). Některé zahraniční bankovní ústavy navíc mohou vyžadovat i tzv. bankovní informaci z české banky potvrzující solidnost žadatele.

Pro přiblížení problematiky daní a způsobu zdanění je nezbytné nejprve definovat pojem daňového rezidenta. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů<sup>109</sup> definuje daňového rezidenta jako osobu, která má na území ČR bydliště nebo se zde zdržuje alespoň 183 dnů v kalendářním roce. Pro určení způsobu zdanění je klíčové, zda je poplatník v daném kalendářním roce daňovým rezidentem ČR nebo daňovým rezidentem jiného státu. U daňových rezidentů ČR podléhají zdanění v našem státě jejich celosvětové příjmy. Dojde-li k situaci, že si jiný stát činí nárok na zdanění celosvětových příjmů českého občana, postupuje se dle příslušné bilaterální smlouvy, která určí, ve kterém státě je tato osoba rezidentem<sup>110</sup> a zamezí tak dvojímu zdanění.

---

<sup>108</sup> Portál LexDATA. Datum uveřejnění neuvedeno. *Zákon o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie*. Staženo z internetu dne 4.6.2007 z <<http://www.lexdata.cz/web/lexdata.nsf/frameset?openpage&sb=C12571D20046A0B2C1256E230035F671>> [online].

<sup>109</sup> Portál STACH GROUP. Datum uveřejnění neuvedeno. *Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů*. Staženo z internetu dne 13.6.2007 z <[http://www.stach.cz/czech/downloads/Zakon\\_c\\_586\\_1992\\_Sb.pdf](http://www.stach.cz/czech/downloads/Zakon_c_586_1992_Sb.pdf)> [online].

<sup>110</sup> Zpravidla se jedná o stát, ve kterém má osoba trvalé bydliště, rodinné příslušníky, byt atd.

## 4.6 Řidičský průkaz

V případě, že je český občan vlastníkem řidičského průkazu vydaného podle vzoru Evropských společenství (vydáván od 1. května 2004), nemusí jej po přesunu do jiné členské země měnit za jiný, neboť tento průkaz je platný na území všech členských států Unie. Vlastní-li český občan řidičský průkaz vydaný před tímto datem, měl by se ve vlastním zájmu informovat o jeho platnosti na odboru dopravy příslušných správních úřadů a předejít tak možným nepříjemnostem.

## 4.7 Bydlení

Problematika bydlení je bezesporu jednou z klíčových oblastí v případě zájmu o práci v zahraničí, neboť zajištění odpovídajícího ubytování je jedním ze základních předpokladů pro spokojený pobyt v zahraničí a dobrý pracovní výkon. Řada lidí však postupuje dosti riskantní cestou a hledá ubytování až na místě, místo toho, aby se ještě před samotným odjezdem do zahraničí informovala o možnostech ubytování a nákladech na bydlení v dané cílové zemi. Obecně můžeme říci, že náklady na ubytování jsou v současné době jednou z nejvyšších položek a tak je vhodné tuto otázku řešit zodpovědně a s dostatečným časovým předstihem. Např. za pronájem třípokojového bytu v centru většího města v Německu zaplatíte cca 10 euro za m<sup>2</sup>. Při hledání ubytování lze využít inzerce v novinách, služeb realitních kanceláří a makléřů popř. hledat prostřednictvím internetu.<sup>111</sup>

## 4.8 Důležité dokumenty

Plánuje-li český občan odcestovat za prací či studiem do jiného členského státu Unie, neměl by po získání všech potřebných informací a úspěšném zvládnutí výše popsaných kroků zapomenout na celou řadu nezbytných dokumentů, mezi něž patří zejména rodný list, občanský průkaz, cestovní pas, řidičský průkaz, průkaz zdravotního pojištění, doklady o vzdělání či doklady o další kvalifikaci (např. dokumenty o odborné způsobilosti, vysvědčení o jazykové zkoušce atd.). Kromě těchto tradičních dokumentů se od roku 2005

---

<sup>111</sup> Portál EURES. Datum uveřejnění neuvedeno. *Nalezení ubytování*. Staženo z internetu dne 20.6.2007 z <<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8006&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=7745&countryId=DE&regionId=>> [online].

začínají v EU používat i tzv. dokumenty Europass,<sup>112</sup> které zlepšují transparentnost kvalifikací a mobilitu studentů i pracovníků na evropském pracovním a vzdělávacím trhu.

#### 4.8.1 Europass<sup>113</sup>

Přestože název „*Europass*“ svádí k analogii s cestovním pasem je nutno podotknout, že se nejedná o cestovní doklad v pravém slova smyslu. Jedná se o soubor dokumentů, které popisují dosažené vzdělání a pracovní zkušenosti svého držitele. Jeho cílem je usnadnit v celé Evropě mobilitu studentů a pracovníků, uznávání kvalifikací získaných odborným vzděláváním v různých zemích EU a přispět tím k jejich větší profesní integraci na evropském trhu práce.<sup>114</sup> Dobrou zprávou pro všechny žadatele je, že vyřízení Europassu je poměrně jednoduché a zcela bezplatné. Využívání jednotlivých dokumentů je zcela dobrovolné a závisí tak pouze na rozhodnutí každého občana, který z dokumentů si pořídí. Tento soubor dokumentů však výrazným způsobem usnadňuje komunikaci mezi vzdělávacími institucemi a jejich studenty, zaměstnavateli a uchazeči o práci v rámci celé Unie a je tak určen všem, kteří chtějí studovat v některé z zemí EU nebo se uplatnit na evropském trhu práce.

Ve všech členských státech EU byla zřízena *Národní centra Europassu*, jejichž úkolem je mimo jiné propagace této služby mezi občany a zaměstnavateli i poskytování informací a účinné pomoci všem občanům. Národní centrum Europass Česká republika je součástí Národního ústavu odborného vzdělávání<sup>115</sup> a do jeho kompetencí tak spadá vydávání Europassu v ČR.

*Europass* se skládá z pěti různých dokumentů, ale ne všechny jsou jeho povinnou součástí. Těmito složkami jsou:

- Europass - životopis
- Europass - jazykový pas
- Europass - mobilita
- Europass - dodatek k diplomu
- Europass - dodatek k osvědčení.

---

<sup>112</sup> Portál Euroskop. Datum uveřejnění neuvedeno. *Doklad EUROPASS*. Staženo z internetu dne 4.7.2007 z <<http://www.euroskop.cz/47507/clanek/doklad-europass>> [online].

<sup>113</sup> Portál Europass. Datum uveřejnění neuvedeno. *O Europassu*. Staženo z internetu dne 5.7.2007 z <<http://www.europass.cz/index.php?page=oeuropassu>> [online].

<sup>114</sup> Portál Europass. Datum uveřejnění neuvedeno. *Europass otevírá dveře ke studiu a práci v Evropě*. Staženo z internetu dne 5.7.2007 z <<http://www.europass.cz/docs/eu/brozura.pdf>> [online].

<sup>115</sup> Národní ústav odborného vzdělání, Weilova 1271/6, 102 00 Praha 10, Tel.: 274 022 111, E-mail: [nuov@nuov.cz](mailto:nuov@nuov.cz), <http://www.nuov.cz>.

**Europass - životopis** (*Europass curriculum vitae*)<sup>116</sup> je základním dokumentem a hlavním pilířem celého Europassu, který všem občanům umožňuje systematické zachycení údajů o jejich dovednostech, kvalifikacích, schopnostech a získaných zkušenostech. Každý občan jej vyplňuje sám a to v libovolném jazyce EU. Před samotným vyplněním formuláře je vhodné věnovat pozornost pokynům pro jeho vyplnění a vzorovým příkladům, které jsou v několika jazycích dostupné např. na internetových stránkách Národního centra Europass ČR (<http://www.europass.cz>).

**Europass - jazykový pas** (*Europass Language Passport*)<sup>117</sup> je dokument, který v přehledné formě zachycuje údaje o úrovni znalostí a získaných zkušenostech v daném cizím jazyce a umožňuje jejich mezinárodní srovnání. I tento dokument si každý občan vyplňuje samostatně a to na základě sebehodnocení podle vypracovaných evropských standardů. Stupnice hodnocení se skládá ze šesti úrovní pro porozumění čteného textu, porozumění mluvenému slovu a schopnost komunikace v daném jazyce. Jednotlivé stupně i s jejich detailním popisem jsou součástí pokynů k vyplňování tohoto dokumentu i samotného formuláře,<sup>118</sup> jež lze spolu s vzorovými příklady opět nalézt na internetových stránkách Národního centra Europass ČR.

**Europass - mobilita** (*Europass Mobility*)<sup>119</sup> je dokument popisující a potvrzující studijní popř. pracovní stáž v některé z členských zemí Unie. Obecně lze evropskou studijní stáž definovat jako dobu, kterou osoba stráví v jiné členské zemi EU za účelem vzdělání a praxe. Může se jednat např. o odbornou praxi v zahraničí či studijní pobyt v rámci některého z výměnných programů. Tento dokument vyplňuje na žádost účastníka stáže vysílající organizace<sup>120</sup> a hostitelská organizace<sup>121</sup> a to v jazyce, na kterém se s účastníkem dohodnou. Absolvent studijní stáže získá vyplněný a potvrzený formulář po skončení stáže.

---

<sup>116</sup> Portál Europass. Datum uveřejnění neuvedeno. *Životopis*. Staženo z internetu dne 8.7.2007 z <[http://www.europass.cz/index.php?page=oeuropassu&subpage=subpage\\_zivotopis](http://www.europass.cz/index.php?page=oeuropassu&subpage=subpage_zivotopis)> [online].

<sup>117</sup> Portál Europass. Datum uveřejnění neuvedeno. *Jazykový pas*. Staženo z internetu dne 8.7.2007 z <[http://www.europass.cz/index.php?page=oeuropassu&subpage=subpage\\_jportfolio](http://www.europass.cz/index.php?page=oeuropassu&subpage=subpage_jportfolio)> [online].

<sup>118</sup> Formulář Europass - jazykového pasu tvoří přílohu III. této diplomové práce.

<sup>119</sup> Portál Europass. Datum uveřejnění neuvedeno. *Mobilita*. Staženo z internetu dne 9.7.2007 z <[http://www.europass.cz/index.php?page=oeuropassu&subpage=subpage\\_mobilita](http://www.europass.cz/index.php?page=oeuropassu&subpage=subpage_mobilita)> [online].

<sup>120</sup> Organizace, jež je iniciátorem studijního pobytu, tj. např. škola či nevládní organizace.

<sup>121</sup> Organizace přijímající účastníka studijní či pracovní stáže v hostitelské zemi. Např. škola, podnik aj.

**Europass - dodatek k diplomu** (*Europass Diploma Supplement*)<sup>122</sup> je doklad, který je od roku 2005 automaticky připojený k vysokoškolskému diplomu a jehož hlavním smyslem je usnadnit pochopení obsahu dosaženého vzdělání. V žádném případě však nenahrazuje původní diplom, ale pouze usnadňuje jeho správné posouzení a uznání v zahraničí. Dodatek k diplomu vystavuje instituce vydávající samotný diplom, tj. příslušná vysoká škola a to v českém a anglickém jazyce. Jeho obsahem je především seznam všech absolvovaných kursů a vysvětlení modelu vzdělávacího systému v dané zemi popř. dané instituce. Národní centrum Europass ČR doporučuje vyšším odborným školám, aby vydávaly dodatky k diplomům obdobně jako vysoké školy.

**Europass - dodatek k osvědčení** (*Europass Certificate Supplement*)<sup>123</sup> má podobnou funkci jako dodatek k diplomu. Jedná se o doklad, jež je přílohou osvědčení o odborném vzdělání (např. vysvědčení o maturitní zkoušce, výuční list, vysvědčení). Jeho smyslem je vysvětlit dovednosti, kterými držitel osvědčení disponuje a usnadnit pochopení osvědčení v zahraničí. Na rozdíl od dodatku k diplomu se však nevztahuje na držitele, ale je zcela totožný pro všechny osoby se shodným odborným vzděláním. V České republice spadá jeho vydávání do kompetencí Národního ústavu odborného vzdělávání a je vydáván v českém a jednom cizím jazyce.

---

<sup>122</sup> Portál Europass. Datum uveřejnění neuvedeno. *Dodatek k diplomu*. Staženo z internetu dne 9.7.2007 z <[http://www.europass.cz/index.php?page=oeuropassu&subpage=subpage\\_dd](http://www.europass.cz/index.php?page=oeuropassu&subpage=subpage_dd)> [online].

<sup>123</sup> Portál Europass. Datum uveřejnění neuvedeno. *Dodatek k osvědčení*. Staženo z internetu dne 9.7.2007 z <[http://www.europass.cz/index.php?page=oeuropassu&subpage=subpage\\_dc](http://www.europass.cz/index.php?page=oeuropassu&subpage=subpage_dc)> [online].

## 5 Pracovní možnosti v Rakousku

### 5.1 Obecné informace <sup>124</sup>

**Republika Rakousko** je vnitrozemský federativní stát ležící ve střední Evropě a skládající se z devíti spolkových zemí. Na západě hraničí s Lichtenštejnem a Švýcarskem, na jihu s Itálií a Slovinskem, s Maďarskem a Slovenskem na východě a s Českou republikou a Německem na severu. Členskou zemí Evropské unie je Rakousko od roku 1995.



Tabulka 2: Základní informace o Rakousku

Počet obyvatel (2006)	8 192 880	Národnostní složení	94% Rakušané, 2% Němci, Turci
Rozloha	83 858 km <sup>2</sup>	Využití plochy	17% orná půda, 23% pastviny, 29% lesy, 21% ostatní
Poloha	10°-17° v. d. a 46°-49° s. š.	Hustota zalidnění	100 obyv./km <sup>2</sup>
Hlavní město	Vídeň	Náboženství	78% katolíci, 5% protestanti
Datum vzniku	1918	HDP na 1 obyv.	32 700 USD
Státní zřízení	republika	Tvorba HDP	67,4% služby, 60,4% průmysl, 2,2% zemědělství
Forma vlády	parlamentní federativní	Inflace (2005)	2,30%
Správní členění	9 spolkových zemí	Nezaměstnanost (2005)	5,20%
Úřední jazyk	němčina	Zaměstnanost	68% služby, 29% průmysl, 3% zemědělství
Měna	Euro	Hospodářský růst	1,90%
Členství	EU, OSN, CE, OBSE, OECD	Dluh (2005)	510,6 mld. USD
Vstup do EU	1995	Vývoz	stroje, papír, chemikálie, železo a ocel, textilní zboží, potraviny
Vstup do OSN	1955	Odběratelské země	Německo, Itálie, Švýcarsko, Francie, USA, Maďarsko
Klíma	mírný pás	Dovoz	stroje, chemikálie, ropa, potraviny
Vodstvo	nejdelší řeka - Dunaj	Dodavatelské země	Německo, Maďarsko, Itálie, Švýcarsko

Zdroj: Geografický server. Datum uveřejnění neuvedeno. *Rakousko*. Staženo z internetu dne 11.8.2007 z <<http://zemepis.com/Rakousko.php>> [online].

<sup>124</sup> Portál Wikipedie. Datum uveřejnění neuvedeno. *Rakousko*. Staženo z internetu dne 7.8.2007 z <<http://cs.wikipedia.org/wiki/Rakousko>> [online].



Vzhledem k tomu, že Rakousko přímo sousedí s Českou republikou je právě tato země v mnoha případech cílovou zemí českých občanů hledajících práci v zahraničí. Považuji za nezbytné na tomto místě připomenout, že Rakousko je jednou z členských zemí EU, které z obavy před přílivem levné pracovní síly z nově přistoupivších států doposud zcela neotevřely své pracovní trhy a i nadále aplikují přechodné období pro volný pohyb pracovních sil. Čeští občané, kteří mají zájem pracovat v Rakousku, tak i nadále potřebují pracovní povolení. Jeho vydávání se řídí rakouským zákonem o zaměstnávání cizinců (*Ausländerbeschäftigungsgesetz*).

## 5.2 Pracovní povolení

Prvním a zároveň nejdůležitějším krokem pro získání pracovního povolení je nalezení potencionálního rakouského zaměstnavatele, který poté musí navštívit místně příslušný úřad práce (*Arbeitsmarktservice*) a požádat zde o povolení k zaměstnání cizince. Toto povolení je udělováno až po detailním přezkoumání aktuální situace na trhu práce v daném regionu a jen tehdy, nemůže-li být volné pracovní místo obsazeno nezaměstnaným rakouským občanem. Český občan má však při rozhodování o udělení pracovního povolení, které trvá zpravidla šest týdnů, přednost před občany ze zemí, které nejsou členy EU. Jedná se o realizaci tzv. pravidla preference.

### Základní druhy pracovních povolení:<sup>125</sup>

- *Beschäftigungsbewilligung* – udělováno pro specifického zaměstnavatele a konkrétní pracovní místo; platnost 1 rok.
- *Freizügigkeitsbestätigung* – časově neomezený přístup na rakouský trh práce, tzv. certifikát pro svobodu pohybu.

Nejlepší šanci na získání pracovního povolení mají vysoce kvalifikovaní pracovníci, nekvalifikované pracovní síle je povolení udělováno jen ve zcela výjimečných případech.<sup>126</sup>

Potřebnými dokumenty pro získání pracovního povolení jsou cestovní pas, úředně ověřená kopie dokladů o dosažené kvalifikaci, popř. potvrzení o pobytu v Rakousku (tzv. *Meldezettel*).

---

<sup>125</sup> Portál Ministerstva práce a sociálních věcí. Datum uveřejnění neuvedeno. *Rakousko – životní a pracovní podmínky*. Staženo z internetu dne 18.8.2007 z <[http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/zeme/rakousko](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/rakousko)> [online].

<sup>126</sup> Výjimku tvoří zejména sezónní pracovníci v oblasti zemědělství, lesnictví a gastronomie.

Alespoň částečné zlepšení v přístupu na rakouský trh práce přinesla pro české občany na začátku roku 2006 realizace dvou bilaterálních dohod o zaměstnávání českých občanů v Rakousku. Těmito dohodami jsou:<sup>127</sup>

- dohoda o výměně zaměstnanců za účelem rozšíření jejich odborných a jazykových znalostí (tzv. dohoda o stážistech)<sup>128</sup>
- dohoda o zaměstnávání občanů v příhraničních oblastech (tzv. dohoda o pendlrech).<sup>129</sup>

**Dohoda o stážistech** umožňuje českým občanům s odpovídajícím profesním vzděláním získat za účelem zdokonalení profesních a jazykových dovedností povolení k výkonu praxe v Rakousku. Délka praxe je nejméně šest měsíců, v závažných případech může být povolení prodlouženo až na 18 měsíců. Německy vyplněnou žádost o povolení pracovat jako stážista je nutné podat na příslušném úřadu práce v ČR. Tuto žádost může žadatel nalézt na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí, konkrétně na adrese [http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/zeme/rakousko/zadost\\_-\\_praktikant.doc](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/rakousko/zadost_-_praktikant.doc).

**Dohoda o pendlrech** se týká zaměstnávání českých občanů z okresů Břeclav, Znojmo, Jindřichův Hradec, České Budějovice, Český Krumlov a Prachatice, kteří zde mají nejméně jeden rok trvalé bydliště a zároveň vykonávají zaměstnání v příhraniční oblasti Rakouska a denně se vracejí domů. Orgány příslušné k provádění této dohody jsou úřady práce v příhraničních oblastech, kde lze v případě zájmu získat všechny potřebné informace včetně formuláře žádosti o povolení pracovat jako příhraniční pracovník.<sup>130</sup> Vyplněnou žádost spolu se všemi nezbytnými dokumenty je třeba odevzdat na příslušném úřadu práce v ČR. Toto povolení může být uděleno až na jeden rok s možností prodloužení o dalších 12 měsíců. Tento formulář je rovněž dostupný na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí, a to konkrétně na adrese [http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/bilateralni\\_dohody/formular\\_-\\_pendleri\\_\(od\\_libora\).doc](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/bilateralni_dohody/formular_-_pendleri_(od_libora).doc).

---

<sup>127</sup> Portál Ministerstva práce a sociálních věcí. Datum uveřejnění neuvedeno. *Platné bilaterální dohody České republiky*. Staženo z internetu dne 20.8.2007 z <[http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/bilateralni\\_dohody](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/bilateralni_dohody)> [online].

<sup>128</sup> Portál Ministerstva práce a sociálních věcí. Datum uveřejnění neuvedeno. *Dohoda o výměně zaměstnanců za účelem rozšíření jejich odborných a jazykových znalostí*. Staženo z internetu dne 20.8.2007 z <[http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/bilateralni\\_dohody/dohoda\\_\(stazisti\).doc](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/bilateralni_dohody/dohoda_(stazisti).doc)> [online].

<sup>129</sup> Portál Ministerstva práce a sociálních věcí. Datum uveřejnění neuvedeno. *Dohoda o zaměstnávání občanů v příhraničních oblastech*. Staženo z internetu dne 20.8.2007 z <[http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/bilateralni\\_dohody/dohoda\\_\(pendleri\).doc](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/bilateralni_dohody/dohoda_(pendleri).doc)> [online].

<sup>130</sup> Formulář žádosti o povolení pracovat jako příhraniční pracovník v Rakousku tvoří přílohu IV. této diplomové práce.

Čeští studenti mající zájem o práci v Rakousku rovněž potřebují získat pracovní povolení, přičemž je zpravidla dostačující tzv. sezónní povolení (*Saisonbewilligung*) udělované maximálně na dobu tří měsíců. Jedná se zpravidla o sezónní práce v zemědělství, lesnictví a turismu. Nalezení takové pracovní příležitosti je však často velice obtížné. Naopak au-pair nepotřebují k výkonu své činnosti získat pracovní povolení, ale jejich hostitelská rodina je povinna do 14 dnů tuto činnost nahlásit úřadu práce.

### 5.3 Přihlašovací povinnost <sup>131</sup>

Každý občan, který se přestěhuje ze zahraničí do Rakouska, má povinnost do tří dnů od svého příjezdu přihlásit adresu místa svého pobytu v této zemi. Přihlašovací lístek (*Meldezettel*) je možno získat přímo na úřadech pro přihlašování obyvatel, v některých trafikách nebo stáhnout z internetu.<sup>132</sup> Vyplněný registrační formulář se zpravidla odevzdává na místně příslušném obecním úřadu. Po úspěšné registraci, k níž je kromě přihlašovacího lístku potřeba i platný cestovní pas, je každé osobě přiděleno osobní číslo.

### 5.4 Povolení k pobytu <sup>133</sup>

Čeští občané, stejně tak jako občané ostatních zemí EU, nepotřebují pro svůj vstup na území Rakouska žádné vstupní vízum či povolení k pobytu. Ke vstupu do země je třeba pouze platný cestovní pas nebo občanský průkaz. Avšak v případě, že plánovaná délka pobytu přesáhne tři měsíce, musí občané požádat o vydání povolení k pobytu pro občany EU/EHP. Vydávání tohoto povolení přísluší regionálním správním úřadům nebo oddělení cizinecké policie, přičemž tyto úřady mají právo požadovat potvrzení o zaměstnání či studiu v dané zemi, prokázání dostatečných finančních zdrojů pro zajištění obživy či doklady o ubytování a zdravotním pojištění v Rakousku.

---

<sup>131</sup> Evropský portál pracovní mobility (leden, 2007). *Anmeldung und Aufenthaltserlaubnis*.

Staženo z internetu dne 24.8.2007 z

<<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=9192&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=9191&countryId=AT&regionId=>> [online].

<sup>132</sup> Registrační formulář je dostupný na internetových stránkách <http://www.help.gv.at>.

<sup>133</sup> Oficiální portál pro podnikání a export. Datum uveřejnění neuvedeno. *Pracovní podmínky v zemích*

*EU/EHP: Rakousko*. Staženo z internetu dne 25.8.2007 z

<<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/rakousko/pracovni-podminky-v-rakousku/1000794/43151>> [online].

## 5.5 Sociální zabezpečení

Realizace práva na volný pohyb pracovníků v rámci EU vyžaduje, aby všichni migrující pracovníci vykonávající profesi v jiném členském státě měli v této zemi právo čerpat stejné výhody ze sociálního systému jako domácí občané. Základní principy uplatňované v oblasti sociálního zabezpečení v rámci zemí EU byly čtenáři detailně přiblíženy již v kapitole 4.3 Sociální a zdravotní pojištění.

System sociálního zabezpečení v Rakousku lze rozdělit na následující podsystémy:<sup>134</sup>

- systém sociálního pojištění (*Socialversicherung*)
- systém sociální pomoci (*Socialhilfe*).

**System sociálního pojištění** (zahrnující důchodové pojištění, nemocenské pojištění, úrazové pojištění a pojištění pro případ nezaměstnanosti) je financován z příspěvků odváděných zaměstnavateli a zaměstnanci<sup>135</sup> a z finančních prostředků rakouské vlády. Odvádění příspěvků do tohoto systému je povinné, přičemž jejich výše je odvozena od výše příjmů a dochází tak k realizaci principu solidarity (osoby s vyššími příjmy se podílejí na financování péče pro osoby s příjmy nižšími). Pojištěné osoby zároveň získávají právní nárok na některé dávky.

Vedle systému sociálního pojištění existuje rovněž **system sociální pomoci**, jež má za úkol zaplnit mezery v oblasti sociálního zabezpečení. Poskytování dávek ze systému sociální pomoci plně spadá do kompetence rakouských úřadů, neboť na tento druh dávek se nevztahují právní normy EU týkající se koordinace systémů sociálního zabezpečení. O tyto dávky žádají občané na místně příslušném správním úřadě.

Všichni zaměstnanci jsou po podpisu pracovní smlouvy automaticky pojištěni. Jejich zaměstnavatel má povinnost za ně odvádět povinné příspěvky do systému, zatímco OSVČ odvádí tyto příspěvky samostatně.

---

<sup>134</sup> Oficiální portál pro podnikání a export. Datum uveřejnění neuvedeno. *Pracovní podmínky v zemích EU/EHP: Rakousko*. Staženo z internetu dne 25.8.2007 z <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/rakousko/pracovni-podminky-v-rakousku/1000794/43151>> [online].

<sup>135</sup> Zaměstnanec přispívá 17,95 % hrubého příjmu, zaměstnavatel k tomu odvádí 21,85 %.

### 5.5.1 Pojištění pro případ nezaměstnanosti<sup>136</sup>

Mezi hlavní dávky v rámci pojištění pro případ nezaměstnanosti patří podpora v nezaměstnanosti. Tyto a další dávky spojené s nezaměstnaností a pomocí občanům s návratem do pracovního života jsou poskytovány úřady práce.

#### Podporu v nezaměstnanosti obdrží občan, který:

- byl zaměstnán nejméně 26 týdnů během posledních 12 měsíců (pro občany mladší 25 let)
- byl zaměstnán nejméně 52 týdnů během posledních 12 měsíců (v případě první žádosti o dávky občana staršího 25 let)
- byl zaměstnán nejméně 28 týdnů během posledních 12 měsíců (pro opakované žádosti).

Výše podpory v nezaměstnanosti činí 55 % čistého denního příjmu, který se vypočte z celkových výdělků za kalendářní rok. Tyto dávky mohou být uplatňovány po dobu 20 týdnů a to osobně na místě příslušném úřadu práce. K uplatnění nároku je třeba předložit občanský průkaz, potvrzení o zaměstnání a přihlašovací lístek k pobytu v Rakousku.

Platná evropská legislativa zaručuje všem občanům EU právo hledat si zaměstnání v jiném členském státě a za tímto účelem převést podporu v nezaměstnanosti do jiného státu.

### 5.6 Zdravotní péče a pojištění<sup>137,138</sup>

Každá pojištěná osoba má po předložení průkazu zdravotního pojištění resp. Evropského průkazu zdravotního pojištění nárok využívat služeb rakouského zdravotnictví. Náklady na tuto péči jsou hrazeny rakouským systémem sociálního zabezpečení popř. systémem sociálního zabezpečení jiné země. Z nemocenského pojištění

---

<sup>136</sup> Evropský portál pracovní mobility (leden, 2007). *Arbeitslosenversicherung*. Staženo z internetu dne 30.8.2007 z

<<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8986&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=7834&countryId=AT&regionId=>> [online].

<sup>137</sup> Evropský portál pracovní mobility (leden, 2007). *Gesundheitssystem*. Staženo z internetu dne 4.9.2007 z <<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8755&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=7801&countryId=AT&regionId=>> [online].

<sup>138</sup> Evropský portál pracovní mobility (leden, 2007). *Krankenversicherung*. Staženo z internetu 4.9.2007 z <<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=9019&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=7834&countryId=AT&regionId=>> [online].

jsou hrazeny návštěvy u lékaře, léky a pobyty v nemocnici. U lékařů, jež mají uzavřenou smlouvu se zdravotní pojišťovnou je lékařská péče poskytována zpravidla bezplatně. Naproti tomu za ošetření u soukromých lékařů a v soukromých lékařských zařízeních musí pacient zaplatit v hotovosti nebo složenkou. Část z těchto nákladů mu po předložení dokladu o zaplacení může být proplacena zdravotní pojišťovnou. Jelikož systém veřejného zdravotnictví v Rakousku je na velice dobré úrovni, je počet soukromých nemocnic a klinik relativně nízký.

Tabulka 3: Spoluúčast a poplatky hrazené za ošetření v Rakousku

Léky	4,70 EUR za položku na receptu
Hospitalizace	max. 10 EUR/den
Zdravotnické pomůcky	10 % nákladů, min. 25,60 EUR (u brýlí a kontaktních čoček min. 76,80 EUR)
Upozornění: Při cestách do horských turistických středisek doporučujeme vždy uzavřít cestovní přípojištění, neboť je zde málo smluvních zdravotnických zařízení a navíc není kryt převoz leteckou záchrannou službou.	

Zdroj: Portál Centra 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 dne 5.9.2007 z <<http://www.cmu.cz/formulare/pruvodce.pdf>> [online].

Povinnost být zdravotně pojištěn platí téměř pro všechny zaměstnance, stejně tak jako velkou část podnikatelů, osoby pobírající dávky v nezaměstnanosti a důchodce. Základním pravidlem stanoveným platnými právními předpisy je, že všichni občané podléhají právním předpisům o zdravotním pojištění pouze v jednom státě, přičemž tímto státem je stát výkonu výdělečné činnosti. Administrativní postup pro zajištění zdravotní péče v zahraničí byl detailně popsán již v kapitole 4.3.2 Zdravotní pojištění.

## 5.7 Způsoby hledání zaměstnání <sup>139</sup>

Existuje velké množství cest a způsobů, které mohou čeští občané využít při hledání volných pracovních míst v Rakousku. Není však možné obecně stanovit ideální strategii při hledání zaměstnání, neboť zde významnou roli hrají mimo jiné charakter pracovního místa, osobní preference a zkušenosti žadatele a další. Alespoň základní způsoby bych rád popsal na následujících řádcích.

<sup>139</sup> Evropský portál pracovní mobility (leden, 2007). *Stellensuche*. Staženo z internetu dne 7.9.2007 z <<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=9192&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=9191&countryId=AT&regionId=>>> [online].

## **Úřady práce**

Rakouské úřady práce (*Arbeitsmarktservice*) nabízí databázi uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst a představují tak významný zdroj informací pro osoby hledající práci. Pro vyhledávání volných pracovních míst lze využít internetových stránek <http://www.ams.at> nebo <http://www.jobroom.at>.

## **Evropské služby zaměstnanosti EURES**

Činnost informační a poradenské služby EURES, jejímž základním posláním je usnadňovat a podporovat mobilitu pracovní síly v rámci EU byla již detailně popsána v kapitole 2.2.1. Služba EURES.

## **Denní tisk**

Jedním z nedocenitelných zdrojů informací o pracovních příležitostech je inzerce volných pracovních míst v rakouský novinách. Mezi nejznámější deníky patří *Der Kurier*, *Kronen Zeitung*, *Der Standard*, *Presse* nebo speciální noviny *Karrierestandard*.

## **Internet**

Celosvětová počítačová síť internet je v současné době téměř nevyčerpatelným zdrojem informací ze všech oblastí lidské činnosti a nejinak je tomu i v případě hledání zaměstnání. Důležité zdroje představují internetové stránky zaměstnavatelů, soukromých zprostředkovatelů práce, ale i výše zmíněné stránky úřadu práce či služby EURES.

## **Osobní kontakty**

Při hledání volného pracovního místa mohou sehrát velice důležitou roli také osobní kontakty, neboť informace a doporučení ze strany známých, příbuzných či přátel mají v mnoha případech nedocenitelnou hodnotu.

## **5.8 Žádost o práci** <sup>140,141</sup>

Po nalezení potenciálního zaměstnavatele je vhodné uskutečnit prvotní telefonický kontakt a zjistit, zda je nabízené pracovní místo i nadále volné. Mezi dokumenty, které většina rakouských zaměstnavatelů vyžaduje přiložit k žádosti o práci patří průvodní dopis

---

<sup>140</sup> Portál Ministerstva práce a sociálních věcí. Datum uveřejnění nevedeno. *Žádost o práci v Rakousku*. Staženo z internetu dne 8.9.2007 z <[http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/zivotopisy/rakousko.pdf](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zivotopisy/rakousko.pdf)> [online].

<sup>141</sup> Evropský portál pracovní mobility (leden, 2007). *Bewerbung*. Staženo z internetu dne 8.9.2007 z <<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=9193&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=9191&countryId=AT&regionId=>>> [online].

(*Bewerbungsschreiben*) a životopis (*Lebenslauf*). Tyto dokumenty musí být ve většině případů psané v německém jazyce popř. se musí jednat o úředně ověřené překlady. Přílohy žádosti o práci mohou tvořit kopie dokladů o vzdělání a dosažené praxi, dokumenty Europass, reference a další.

Samotná **žádost** by neměla být zbytečně dlouhá, měla být napsaná v německém jazyce a na počítači, což je v současné době již téměř samozřejmostí. Žádost by měla obsahovat datum a oslovení, osobní údaje žadatele (jméno, adresa, telefonní číslo aj.), zřetelné označení, o jaké místo se ucházíte, odůvodnění, proč chcete vykonávat právě tuto práci, jakým způsobem a kde jste se o firmě dozvěděli i získané zkušenosti, které lze uplatnit při výkonu dané práce. Neméně důležitou součástí, která je v některých případech opomíjena, je žádost o možnost osobního pohovoru. Samozřejmostí je uvedení pozdravu a podpisu žadatele.

Nesmírně důležitým dokumentem je **životopis**, který umožňuje systematické zachycení základních údajů o dovednostech, kvalifikacích, schopnostech a získaných zkušenostech žadatele. I z tohoto důvodu je třeba tomuto dokumentu věnovat dostatečnou pozornost. Drobnou výhodou oproti ostatním uchazečům o nabízené pracovní místo můžeme získat, přizpůsobíme-li životopis zvyklostem země zaměstnavatele. Pro psaní strukturovaného životopisu platí podobné zásady jako pro žádost o práci, tj. stručnost, psaný v německém jazyce a na počítači. Po obsahové stránce by samozřejmě neměly chybět osobní údaje (jméno, datum a místo narození, adresa, telefonní číslo, rodinný stav aj.), informace o dosaženém vzdělání a kvalifikaci, údaje o praxi a jazykových znalostech, záliby atd. Ve většině případů je vhodné přiložit i fotografie.

Žadatelé, kteří svojí žádostí o pracovní místo dokázali zaměstnavatele zaujmout a přicházejí tak v úvahu pro nabízené místo jsou pozváni k **přijímacímu pohovoru**. Posláním přijímacího pohovoru je zjistit, zda si firma i uchazeč navzájem vyhovují a jsou schopni budoucí spolupráce.<sup>142</sup> Právě pohovor zpravidla rozhoduje o tom, zda uchazeč získá pracovní místo či nikoliv a proto je nezbytné se na něj řádně připravit. Mezi základní zásady patří včasný příchod, dobrý vzhled a vystupování, ale i zjištění si co nejvíce informací o firmě, kde žádáte o práci. K velmi často kladeným otázkám ze strany personalistů patří dotaz na odborné znalosti a zkušenosti, proč se ucházíte o dané pracovní

---

<sup>142</sup> Portál Peníze. Datum uveřejnění neuvedeno. *Přijímací pohovor*. Staženo z internetu dne 9.9.2007 z <<http://www.penize.cz/zivot/kariera/texty.asp?NewsID=2039>> [online].



místo a čeho byste chtěl dosáhnout, proč si myslíte, že by zaměstnavatel měl vybrat právě Vás, ale i dotaz na Vaši představu o finančním ohodnocení. Zejména u větších firem jsou součástí pohovoru také psychologické a jiné testy. Po skončení pohovoru je vhodné zaslat děkovaný dopis a poděkovat v něm za čas, který Vám byl věnován a opětovně potvrdit zájem o nabízené pracovní místo.

## 5.9 Pracovní doba <sup>143</sup>

Zákonem stanovená týdenní pracovní doba v Rakousku je 40 hodin. Kolektivní smlouvy a vnitropodnikové dohody v mnoha odvětvích však zkrátily pracovní týden nebo umožnili speciální úpravy (zejména v pohostinství, hotelnictví a oblasti zdravotní péče). Kolektivní smlouvy mohou rozšířit denní pracovní dobu až na 10 hodin v případě, je-li týdenní pracovní doba rozdělena pouze do čtyř dnů. Nárok na přestávku (nejméně 30 minut) mají zaměstnanci po šesti odpracovaných hodinách; tato přestávka se však nezapočítává do pracovní doby a není tudíž proplacena. V případě, že týdenní pracovní doba přesáhne 40 hodin jedná se o přesčasy, které musí být kompenzovány dodatečným volnem nebo finančně.<sup>144</sup> Jako noční pracovník je označován každý, kdo vykonává práci mezi 22:00 a 5:00. Neexistuje zákonný nárok na příplatky, ale ty jsou zpravidla sjednány v kolektivních smlouvách.

## 5.10 Odměna za práci <sup>145</sup>

Zaměstnanci získávají za pracovní výkony specifikované v pracovní smlouvě odpovídající odměnu. Její výše je určena zákony, kolektivními smlouvami nebo vnitropodnikovými dohodami a závisí na mnoha individuálních faktorech jako je věk, dosažená kvalifikace, pozice ve firmě či pracovní doba. Považuji za důležité na tomto místě zmínit, že v Rakousku není oficiálně stanovena minimální mzda a je tak každoročně určována kolektivním vyjednáváním mezi podnikem a odbory.

---

<sup>143</sup> Evropský portál pracovní mobility (leden, 2007). *Arbeitszeit*. Staženo z internetu dne 18.9.2007 z <<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8392&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=7768&countryId=AT&regionId=>> [online].

<sup>144</sup> Přesčas je placen jako sazba za hodinu práce plus minimálně 50 % hodinové mzdy.

<sup>145</sup> Evropský portál pracovní mobility (leden, 2007). *Löhne und Gehälter*. Staženo z internetu 12.9.2007 z <<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8359&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=7768&countryId=AT&regionId=>> [online].

Ve většině případů je odměna za práci vyplácena poslední den v měsíci nebo první den měsíce následujícího. Obecně je odměna vyplácena čtrnáctkrát do roka; ve formě dvanácti měsíčních platů a dvou speciálních odměn (tzv. vánoční a prázdninové prémie).

### 5.11 Dovolena<sup>146</sup>

Všichni zaměstnanci mají ze zákona nárok na placenou dovolenou v rozsahu pěti týdnů v kalendářním roce. Pracovníkům, kteří odpracovali již 25 let, přísluší nárok na šest týdnů dovolené. Je nutno podotknout, že v Rakousku je mezi pracovní dny započítávána i sobota a tak se jedná o 30 resp. 36 pracovních dní. Během prvních šesti měsíců prvního roku zaměstnání je nárok na dovolenou vypočítáván v závislosti na odpracované době. Rodiče mají do dvou let dítěte nárok na rodičovskou dovolenou a po uplynutí této doby možnost vrátit se zpět do práce.

### 5.12 Ukončení pracovního poměru<sup>147,148</sup>

K ukončení pracovního poměru může dojít okamžitým propuštěním, ke kterému však musí existovat podstatné důvody (např. trvalé zanedbávání povinností ze strany zaměstnance), vypršením pracovní smlouvy nebo po vzájemné dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Během zkušební doby (trvá zpravidla jeden měsíc) může zaměstnanec i zaměstnavatel ukončit pracovní poměr bez udání důvodů. Po ukončení pracovního poměru má zaměstnanec nárok na obdržení svých pracovních dokladů a proplacení nevyrovnaných pohledávek vůči zaměstnavateli. Trvá-li pracovní poměr bez přerušení alespoň tři roky, má zaměstnanec v případě jeho vypršení, odchodu na základě vzájemné dohody se zaměstnavatelem nebo ospravedlnitelného ukončení pracovního poměru z jeho strany, nárok na odchodné, jehož výše se v závislosti na délce pracovního poměru pohybuje v rozmezí od 2 do 12 měsíčních platů.

V případě ukončení pracovního poměru v Rakousku je vhodné si ještě před návratem do České republiky nechat vystavit evropský formulář E 301, který potvrzuje

<sup>146</sup> Evropský portál pracovní mobility (leden, 2007). *Urlaub*. Staženo z internetu dne 12.9.2007 z <<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8425&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=7768&countryId=AT&regionId=>> [online].

<sup>147</sup> Portál Centra pro regionální rozvoj České republiky. Datum uveřejnění neuvedeno. *Rakousko*. Staženo z internetu dne 1.9.2007 z <<http://www.crr.cz/download.php?fid=968>> [online].

<sup>148</sup> Evropský portál pracovní mobility (leden, 2007). *Beschäftigungsende*. Staženo z internetu 14.9.2007 z <<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8425&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=7768&countryId=AT&regionId=>> [online].

odpracovanou dobu a dobu pojištění v jiném členském státě a umožňuje tak započtení tohoto pracovního poměru pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti v ČR.

### 5.13 Osoby samostatně výdělečně činné <sup>149</sup>

Chystáte-li se začít podnikat v Rakousku, je vhodné nejprve kontaktovat hospodářskou komoru v dané spolkové zemi, která Vám může poskytnout cenné rady a tipy pro úspěšný start Vašeho podnikání. Celou řadu důležitých informací lze rovněž získat na internetovém portále rakouské hospodářské komory, konkrétně na adrese <http://www.gruenderservice.net/gportal.aspx>.

Před samotným začátkem podnikání musí být specifikován předmět činnosti. Konkrétní činnosti, stejně tak jako zásady přístupu k určité oblasti podnikání, jsou upraveny v Živnostenském řádu (*Gewerbeordnung*). Všechny samostatně výdělečně činné osoby (dále jen OSVČ) jsou povinny se registrovat na živnostenském úřadě.

Každý podnikatel musí do měsíce od začátku podnikání na místně příslušném finančním úřadě požádat o přidělení daňového identifikačního čísla (DIČ). Registrace k platbě daní probíhá na regionálním finančním úřadě v místě podnikání. OSVČ má rovněž povinnost nejpozději dva měsíce od začátku podnikání informovat místní úřad příslušný pro sociální pojištění.

Mezi podnikatelské aktivity, pro jejichž výkon není třeba získat živnostenský list patří např. činnost spisovatelů, překladatelů či poradců. Tito pracovníci jsou však povinni ohlásit svoji činnost instituci sociálního pojištění.

### 5.14 Poskytování služeb firmami z nových členských států EU <sup>150</sup>

Rakousko je spolu s Německem zemí, která si v oblasti poskytování služeb vyjednala přechodné období na vysílání pracovníků, v rámci kterého může po zaměstnavatelích požadovat obstarání pracovního povolení (*Beschäftigungsbewilligung*) nebo povolení k vyslání (*Entsendebewilligung*) pro všechny vyslané zaměstnance. Je nezbytné zmínit, že

<sup>149</sup> Evropský portál pracovní mobility (leden, 2007). *Selbständigkeit*. Staženo z internetu dne 20.9.2007 z <<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8326&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=7768&countryId=AT&regionId=>> [online].

<sup>150</sup> Oficiální portál pro podnikání a export. Datum uveřejnění neuvedeno. *Pracovní podmínky v zemích EU/EHP: Rakousko*. Staženo z internetu dne 25.8.2007 z <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/rakousko/pracovni-podminky-v-rakousku/1000794/43151>> [online].

toto přechodné období se vztahuje pouze na některé sektory služeb a proto by si měl každý český podnikatel před vysláním svých zaměstnanců do této země nejprve zjistit, zda se na jeho ekonomickou aktivitu přechodné období vůbec vztahuje.

Seznam sektorů služeb, ve kterých je vysílání pracovníků do Rakouska omezeno: <sup>151</sup>

- terénní úprava zahrad a parků
- řezání, tvarování a konečná úprava stavebního kamene
- výroba kovových konstrukcí a jejich dílů
- stavebnictví včetně souvisejících oborů
- pátrací a ochranné činnosti
- čištění budov, zařízení a dopravních prostředků
- sociální péče bez ubytování
- ostatní činnosti související se zdravotní péčí.

Se značnými omezeními se ale setkáváme i v oblastech služeb, na které se přechodné období nevztahuje a proto by každý český podnikatel měl vysílání pracovníků do Rakouska věnovat dostatečnou pozornost. V těchto sektorech je třeba pouze provést oznámení místně příslušnému úřadu práce, na jehož základě pak podnikatel získá potvrzení o vyslání (*Entsendebestätigung*).

Jak již bylo popsáno v kapitole 3.3 Vysílání pracovníků, na vztahy mezi zaměstnavatelem a vyslanými pracovníky se aplikují ustanoveními rakouských pracovněprávních předpisů (především v oblasti minimální mzdy a pracovní doby).

#### **5.14.1 Postup v sektorech, na které se vztahuje přechodné období**

V případě poskytování služeb, na které se vztahuje přechodné období je nezbytné podat na místně příslušném úřadu práce žádost o vydání pracovního povolení. Nepřesáhne-li doba vyslání čtyři měsíce je možné podat pouze žádost o povolení k vyslání, ke které je nezbytné přiložit doklad o předpokládané době trvání prací, potvrzení o pracovním poměru zahraničních pracovních sil k vysílajícímu podniku, potvrzení o příslušnosti k předpisům o sociálním zabezpečení popř. i doklad o kvalifikaci vyslaných pracovníků.

---

<sup>151</sup> Portál Ministerstva průmyslu a obchodu ČR (2007, 12.dubna). *Vysílání pracovníků – Rakousko a Německo: státy s přechodným obdobím*. Staženo z internetu dne 22.9.2007 z <<http://download.mpo.cz/get/30777/33855/361163/priloha001.pdf>> [online].

Žádost o povolení podává objednavatel zakázky, v případě jejího kladného vyřízení je možno pracovníky vyslat.

#### **5.14.2 Postup v sektorech, na které se nevztahuje přechodné období**

V těchto sektorech nemusí poskytovatel služeb žádat o vydání povolení, ale je povinen oznámit vyslání pracovníků místně příslušnému úřadu práce, jež po splnění stanovených podmínek (pracovníci jsou u vysílajícího podniku zaměstnáni déle než 12 měsíců nebo jsou zaměstnáni na dobu neurčitou) vydá potvrzení o vyslání. Podnikatel nemusí s vysláním pracovníků čekat až do doby vydání rozhodnutí a může je vyslat okamžitě, ale v případě zamítnutí žádosti je povinen své zaměstnance do týdne stáhnout.

Zcela zvláštní postavení však zaujímá stavebnictví a jemu příbuzná řemesla, kde dochází ke zvýhodňování tuzemské pracovní síly hledající práci v daném oboru.

## 6 Pracovní možnosti v Portugalsku

### 6.1 Obecné informace <sup>152</sup>

*Portugalská republika* je evropskou zemí nacházející se v západní části Pyrenejského poloostrova. Jejím jediným sousedem je Španělsko, západní a jižní břehy země omývají vody Atlantského oceánu. K Portugalsku rovněž patří dvě autonomní území - souostroví Azory a Madeira. Členskou zemí Evropské unie je Portugalsko již od roku 1986.



Tabulka 4: Základní informace o Portugalsku

Počet obyvatel (2006)	10 605 870	Národnostní složení	99% Portugalci
Rozloha	92 391 km <sup>2</sup>	Využití plochy	26% orná půda, 9% pastviny, 36% lesy, 29% ostatní
Poloha	6°-9° z. d. a 37°-42° s. š.	Hustota zalidnění	110 obyv./km <sup>2</sup>
Hlavní město	Lisabon	Náboženství	95% katolíci
Datum vzniku	1140	HDP na 1 obyv.	19 300 USD
Státní zřízení	republika	Tvorba HDP	60% služby, 36% průmysl, 4% zemědělství
Forma vlády	parlamentní	Inflace (2005)	2,30%
Správní členění	18 provincií, 2 autonomní území (Azory, Madeira)	Nezaměstnanost (2005)	7,60%
Úřední jazyk	portugalština	Zaměstnanost	60% služby, 30% průmysl, 10% zemědělství
Měna	Euro	Hospodářský růst	0,30%
Členství	EU, NATO, OSN, CE, OBSE, OECD	Dluh (2005)	287,70 mld. USD
Vstup do EU	1986	Vývoz	textil, stroje, chemikálie, korek
Vstup do OSN	1955	Odběratelské země	Španělsko, Německo, Francie, VB, Nizozemsko, USA
Klima	subtropický pás	Dovoz	stroje a dopravní prostředky, chemikálie, ropa, textilní zboží, zemědělské výrobky
Vodstvo	nejdelší řeka - Tejo	Dodavatelské země	Španělsko, Německo, Francie, Itálie, VB, Nizozemsko

Zdroj: Geografický server. Datum uveřejnění neuvedeno. *Portugalsko*. Staženo z internetu dne 29.9.2007 z <<http://zemepis.com/Portugalsko.php>> [online].

<sup>152</sup> Portál Wikipedie. Datum uveřejnění neuvedeno. *Portugalsko*. Staženo z internetu dne 28.9.2007 z <<http://cs.wikipedia.org/wiki/Portugalsko>> [online].

Portugalsko zcela bezpochyby nepatří mezi státy, jež jsou v centru zájmu českých občanů hledajících práci v zahraničí, ale i přesto tato země nabízí celou řadu zajímavých příležitostí.

Jedná se o zemi, která se po uplynutí první dvouleté etapy přechodného období pro volný pohyb pracovníků z nových členských zemí EU rozhodla toto přechodné období dále neprodlužovat a k 1. květnu 2006 otevřela svůj pracovní trh pracovníkům z těchto zemí. Toto rozhodnutí bylo učiněno na základě skutečnosti, že země, jež přechodné období vůbec nezavedly nezaznamenaly žádné ekonomické výkyvy a zhoršení ekonomické situace. Čeští občané, stejně tak jako občané ze zemí, jež přistoupily k EU současně s ČR, tak nepotřebují k práci v Portugalsku žádné pracovní povolení ani vízum a mohou zde vykonávat pracovní činnost za zcela stejných podmínek jako domácí občané.

## 6.2 Pracovní povolení

Jak již bylo zmíněno v předcházejícím textu díky otevření portugalského pracovního trhu není výkon zaměstnání v této zemi podmíněn vydáním žádného pracovního povolení nebo víza.

## 6.3 Přihlašovací povinnost <sup>153</sup>

Čeští občané nemají po příjezdu do země povinnost podstupovat žádné registrační procedury. Pouze přesáhne-li plánovaná délka pobytu tři měsíce, jsou povinni požádat o vydání povolení k pobytu.

## 6.4 Povolení k pobytu <sup>154</sup>

Občané, kteří plánují pobývat v Portugalsku po dobu delší tří měsíců, musejí do 30 dnů od uplynutí této tříměsíční lhůty na oddělení pohraniční a cizinecké policie (*Servi o de Estrangeiros e Fronteiras*) příslušné podle místa, kde se plánují usadit, požádat o **povolení k pobytu**. K žádosti je nezbytné doložit platný občanský průkaz nebo cestovní

---

<sup>153</sup> Oficiální portál pro podnikání a export. Datum uveřejnění neuvedeno. *Pracovní podmínky v zemích EU/EHP: Portugalsko*. Staženo z internetu dne 3.10.2007

z <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/portugalsko/pracovni-podminky-v-portugalsku/1000793/43149>> [online].

<sup>154</sup> Portál Centra pro regionální rozvoj České republiky. Datum uveřejnění neuvedeno. *Portugalsko*. Staženo z internetu dne 1.10.2007 z <<http://www.crr.cz/download.php?fid=988>> [online].

pas. Osoby, které nemohou pracovní smlouvou nebo jiným způsobem doložit své příjmy v Portugalsku, musí prokázat, že disponují dostatkem finančních prostředků pro svoji obživu a nestanou se tak přítěží portugalského sociálního systému. Osoby samostatně výdělečně činné jsou povinny k žádosti o povolení k pobytu doložit dokumenty osvědčující jejich statut OSVČ (např. daňové identifikační číslo).

Po úspěšné registraci získá občan registrační certifikát, jež je platný 5 let popř. po dobu pobytu (je-li kratší než 5 let).

## 6.5 Sociální zabezpečení <sup>155</sup>

Portugalský systém sociálního zabezpečení se skládá z obecného příspěvkově financovaného systému a nepříspěvkového systému. Obecný systém financovaný na základě příspěvků obsahuje podporu pro zaměstnance i OSVČ a jejich rodinné příslušníky, zatímco nepříspěvkový systém nabízí sociální ochranu v situacích, které nejsou pokryty obecným systémem.

Obecný systém sociálního zabezpečení zahrnuje všechny zaměstnance, přestože zvláštní podmínky jsou aplikovány pro OSVČ a pracovníky v zemědělství. Tento obecný systém nabízí podporu v případě nemoci, mateřství, invalidity, stáří, pracovní nemoci či ztráty zaměstnání. Je nutno poznamenat, že systémy sociálního zabezpečení a zdravotní prevence v autonomních regionech Azor a Madeiry vykazují určité zvláštnosti, přestože se v principu shodují s kontinentálním portugalským systémem.

Oddělení pro mezinárodní dohody sociálního zabezpečení (*Departamento de Acordos Internacionais de Segurança Social*) je spojkou mezi portugalskými institucemi sociálního zabezpečení a jejich zahraničními protějšky. Tyto úřady jsou také zodpovědné za poskytování informací o právech a povinnostech zahraničních pracovníků v Portugalsku.

Zaměstnanci mají právo požívat výhod pouze jsou-li registrováni v systému sociálního zabezpečení, přičemž zaměstnavatelé mají povinnost se postarat o zaregistrování všech svých zaměstnanců. Vždy, když pracovník podepíše pracovní

---

<sup>155</sup> Evropský portál pracovní mobility (listopad, 2006). *Das Sozialversicherungssystem im ausgewählten Mitgliedstaat*. Staženo z internetu dne 9.10.2007 z <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8977&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=7858&countryId=PT&regionId=>> [online].



smlouvu musí příslušnému regionálnímu centru písemně sdělit jméno svého zaměstnavatele.

Jak zaměstnavatelé tak i zaměstnanci registrovaní v systému sociálního zabezpečení jsou povinni platit příspěvky. Všeobecně aplikované sazby jsou 23,75 % z objemu hrubých mezd pro zaměstnavatele a 11 % pro zaměstnance. OSVČ musí platit měsíční příspěvky ve výši 25,4 % až 32 % z jejich deklarovaných příjmů.

Zahraniční zaměstnanci a OSVČ, jež v Portugalsku legálně vykonávají pracovní činnost podléhají režimům sociálního zabezpečení za zcela stejných podmínek jako portugalští pracovníci.

### 6.5.1 Pojištění pro případ nezaměstnanosti <sup>156</sup>

V případě nedobrovolné nezaměstnanosti může vzniknout nárok na následující dávky:

- podpora v nezaměstnanosti (*subsídio de desemprego*)
- pomoc v nezaměstnanosti (*subsídio social de desemprego*)
- částečná dávka v nezaměstnanosti (*subsídio de desemprego parcial*).

Nárok na **podporu v nezaměstnanosti** mají občané, kteří byli zaměstnaní (vykonávali placené zaměstnání alespoň 540 dnů z 24 měsíců bezprostředně předcházejících začátku nezaměstnanosti) a jsou začleněni do obecného systému sociálního zabezpečení. Aby nezaměstnaný dostal podporu v nezaměstnanosti musí se do 90 dnů od ztráty zaměstnání zapsat na místně příslušném úřadu práce (*Centro de Emprego*). Během této lhůty musí požádat o podporu v nezaměstnanosti na regionálním centru sociálního zabezpečení. Tato dávka může být přidělena na dobu 12 až 30 měsíců v závislosti na věku žadatele. Denní výše podpory v nezaměstnanosti odpovídá 65 % průměrného denního příjmu za posledních 12 měsíců. Nemůže to však být méně než činní národní minimální mzda a zároveň více než trojnásobek minimální mzdy.

Nárok na **pomoc v nezaměstnanosti** mají nezaměstnaní, kteří vykonávali placené zaměstnání alespoň 180 dnů z 12 měsíců bezprostředně předcházejících začátku nezaměstnanosti. Tato dávka je poskytována rovněž lidem, kteří jsou nezaměstnaní i po

<sup>156</sup> Evropský portál pracovní mobility (listopad, 2006). *Arbeitslosenversicherung*. Staženo z internetu dne 9.10.2007 z

<<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=9010&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=7858&countryId=PT&regionId=>> [online].

vypršení nároku na podporu v nezaměstnanosti, ale jen těm, jejichž rodinný příjem na hlavu nepřesáhne 80 % portugalské minimální mzdy. Pomoc v nezaměstnanosti může být přiznána na stejnou dobu jako podpora v nezaměstnanosti (tj. 12 až 30 měsíců) s výjimkou, kdy jí předchází výplata podpory v nezaměstnanosti, pak je zredukována na polovinu. Její výše se pohybuje od 80 % do 100 % minimální mzdy.

**Částečná dávka v nezaměstnanosti** je speciální dávka pro nezaměstnané. Je vyplácena v případě, kdy občan pobíral podporu v nezaměstnanosti a začal pracovat na částečný úvazek. Výše mzdy však nesmí překročit výši podpory v nezaměstnanosti, jež občan pobíral a pracovní doba se musí nacházet mezi 20 % a 75 % plné pracovní doby. Výplata částečné dávky v nezaměstnanosti začíná se začátkem částečného pracovního poměru a končí vypršením původního nároku na podporu v nezaměstnanosti. Výše této dávky odpovídá rozdílu mezi podporou v nezaměstnanosti zvýšenou o 25 % a mzdou vyplácenou za práci na částečný úvazek.

Nezaměstnaný, jež je registrovaný u českého úřadu práce může požádat o export podpory v nezaměstnanosti do Portugalska. Tyto dávky mohou být vypláceny pouze po dobu hledání zaměstnání v této zemi a po splnění stanovených podmínek:<sup>157</sup>

- musíte být dostupný veřejným službám zaměstnanosti, které přiznávají podporu v nezaměstnanosti v České republice nejméně čtyři týdny poté, co jste se stal nezaměstnaným.
- do 7 dnů od příjezdu do Portugalska se musíte zaregistrovat u portugalských veřejných služeb zaměstnanosti (na základě předložení formuláře E 303 vystaveného českým úřadem práce) a systému sociálního zabezpečení a podrobit se kontrolním procedurám aplikovaným ze strany těchto institucí.

Splnění těchto podmínek Vám umožní pokračovat v příjmu dávek po dobu maximálně tří měsíců. Pokud během této doby nenaleznete v Portugalsku práci, můžete pokračovat v pobírání podpory v nezaměstnanosti v ČR, pokud se tam vrátíte před vypršením těchto tří měsíců. V případě pozdějšího návratu můžete zcela ztratit nárok na tyto dávky.

---

<sup>157</sup> Evropský portál pracovní mobility (listopad, 2006). *Arbeitslosenversicherung*. Staženo z internetu dne 9.10.2007 z <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=9010&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=7858&countryId=PT&regionId=>> [online].

Před odjezdem do Portugalska tak pro získání potřebných informací a požadovaných E-formulářů raději kontaktujte ČSSZ.

## 6.6 Zdravotní péče a pojištění <sup>158,159</sup>

V Portugalsku je zdravotní péče obyvatelstva zabezpečována státní zdravotní péčí (*Serviço Nacional de Saúde* (SNS)), která podléhá Ministerstvu zdravotnictví a zahrnuje zdravotní centra a veřejné nemocnice. Rovněž občané z ostatních členských zemí EU mají v rámci platných právních předpisů nárok využívat služeb portugalského zdravotnictví.

Pro získání přístupu k lékařským službám státní zdravotní péče je třeba se v okamžiku, jakmile začnete pracovat zaregistrovat u zdravotního střediska v oblasti, kde žijete. Zde je třeba předložit platný občanský průkaz, kartu sociálního pojištění a potvrzení o pobytu. Zdravotní středisko Vám poté na Vaše jméno vystaví osobní SNS průkaz. V případě, že cestujete do Portugalska byste v žádném případě neměli zapomenout vzít si sebou Evropský průkaz zdravotního pojištění, abyste měli nárok na lékařské ošetření do doby než získáte osobní průkaz SNS.

Kromě zdravotních center a veřejných nemocnic existují různá soukromá a profesionální lékařská zařízení, které rozšiřují nabídku zdravotní péče.

Více informací o nároku na zdravotní péči lze získat na místním zdravotnickém úřadě (*Administração Regional de Saúde*) nebo na internetových stránkách Ministerstva zdravotnictví ([www.dgs.pt](http://www.dgs.pt)).

---

<sup>158</sup> Evropský portál pracovní mobility (listopad, 2006). *Gesundheitssystem*. Staženo z internetu dne 14.10.2007 z

<<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8779&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=7825&countryId=PT&regionId=>> [online].

<sup>159</sup> 102. Evropský portál pracovní mobility (listopad, 2006). *Krankenversicherung*. Staženo z internetu dne 14.10.2007 z

<<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=9043&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=7858&countryId=PT&regionId=>> [online].

Tabulka 5: Spoluúčast za ošetření v Portugalsku

Lékařské ošetření	2,10–8,75 EUR (podle typu zařízení a podle toho, zda jde o akutní ošetření) – nepovinné pro děti, těhotné ženy a jiné znevýhodněné skupiny osob
Léky	dle druhu 5 %, 31 %, 63 %, 85 %, některé zdarma
Hospitalizace	bez spoluúčasti

Zdroj: Portál Centra 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 dne 5.9.2007 z <<http://www.cmu.cz/formulare/pruvodce.pdf>> [online].

Nemocenské pojištění garantované obecným systémem sociálního zabezpečení zahrnuje dávky, jež jsou určeny k vyrovnání ztráty příjmu zejména kvůli nemoci (nemocenské dávky) a jsou poskytovány příjemcům splňujícím stanovené podmínky. Podmínkami pro přiznání nároku na nemocenské dávky jsou dočasná neschopnost prokázaná kompetentním lékařem nebo zdravotním centrem a šest kalendářních měsíců s registrovanými příjmy od data, kdy se stal pracovník nezpůsobilý k práci. Příjemce dávky je zodpovědný za zaslání potvrzení instituci sociálního zabezpečení.

Tato dávka není poskytována po dobu delší než tři roky a až na některé výjimky není vyplácena po dobu prvních tří dnů pracovní neschopnosti. Její výše se mění dle délky a povahy nemoci.

## 6.7 Způsoby hledání práce <sup>160</sup>

Dříve než se český občan rozhodne odcestovat do Portugalska za prací, měl by kontaktovat některého z EURES poradců, jež mu je schopen poskytnout celou řadu cenných rad a důležitých informací o portugalském pracovním trhu. Po příjezdu do země lze při hledání práce využít jeden z následujících způsobů:

### Místní úřady práce

Portugalské úřady práce (*Instituto do Emprego e Formação Profissional*) lze zcela bezpochyby označit za jeden z nejvýznamnějších zdrojů informací pro osoby hledající práci v této zemi. Občané se mohou na úřadu práce zaregistrovat a dostávat pak informace

<sup>160</sup> Evropský portál pracovní mobility (listopad, 2006). *Stellensuche*. Staženo z internetu dne 18.10.2007 z <<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=7922&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=7726&countryId=PT&regionId=>>> [online].

o pracovních nabídkách v celé zemi. Mnoho nezbytných informací lze nalézt na internetových stránkách této instituce - <http://www.iefp.pt>.

### **Soukromé zprostředkovatelný práce**

Další z možných cest pro nalezení práce je využití služeb některé z mnoha soukromých agentur práce, jež zprostředkovávají práci pro domácí i zahraniční občany v rámci celé země. Je však žádoucí si dopředu zjistit všechny dostupné informace o zprostředkovateli a předejít tak možným problémům.

### **Tisk**

Portugalské společnosti často ve velké míře využívají národní a regionální tisk k inzerci volných pracovních míst. Mezi nejrozšířenější portugalské noviny patří *Diário de Notícias*, *Público*, *Expresso*, *Jornal de Notícias* či *Correio da Manhã*.

### **Internet**

Portugalští zaměstnavatelé inzerují nabídky volných pracovních míst na různých internetových stránkách a řadu nabídek lze rovněž nalézt na nejrůznějších pracovních serverech.

### **Aktivní vyhledávání**

Některá volná pracovní místa nejsou vůbec inzerována a proto je při jejich vyhledávání nutno použít aktivního přístupu. V Portugalsku je vcelku běžné a úspěšné žádat o práci spontánně. V případě zájmu, tak občan může zaslat podniku, ve kterém by rád pracoval, svoji žádost o práci a informovat o svých schopnostech a zkušenostech. Dalším způsobem mohou být osobní schůzky se zaměstnavateli.

## **6.8 Žádost o práci** <sup>161,162</sup>

Mezi dokumenty nezbytné pro žádost o práci v Portugalsku patří žádost (*Carta de apresentação*) a životopis (*Curriculum Vitae*). Kopie dokladů o dosaženém vzdělání nejsou předem vyžadovány, ve většině případů plně stačí tyto doklady (přeložené a úředně

---

<sup>161</sup> Evropský portál pracovní mobility (listopad, 2006). *Bewerbung*. Staženo z internetu dne 19.10.2007 z <<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=7954&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=7726&countryId=PT&regionId=>> [online].

<sup>162</sup> Portál Ministerstva práce a sociálních věcí. Datum uveřejnění neuvedeno. *Žádost o práci v Portugalsku*. Staženo z internetu dne 19.10.2007 z <[http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/zivotopisy/cv\\_portugalsko.pdf](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zivotopisy/cv_portugalsko.pdf)> [online].

ověřené) donést potenciálnímu zaměstnavateli až k přijímacímu pohovoru. Přílohy žádosti o práci mohou tvořit dokumenty Europass, reference a další.

Samotná **žádost** by měla být napsaná v portugalském jazyce (popř. se musí jednat o úředně ověřený překlad), měla by být jasná a srozumitelná a zároveň nepříliš dlouhá (jedna strana formátu A4 je plně dostačující), napsaná na PC nebo ručně. Žádost o práci by měla obsahovat všechny tradiční prvky, mezi něž patří datum a oslovení, osobní údaje žadatele (jméno, adresa, telefonní číslo, email a další), důvody, proč se ucházíte právě o dané místo, jakým způsobem jste se o firmě dozvěděli a další.

Neméně důležitým dokumentem, jež musí být přiložen k žádosti o práci je **životopis**. Zpravidla se jedná o strukturovaný životopis s údaji chronologicky uspořádanými na dvou až třech stranách formátu A4. I tento dokument by měl být napsán v portugalské a na PC, v některých případech je vyžadováno přiložení fotografie žadatele. Aby životopis splňoval po obsahové stránce všechny náležitosti, neměla by být opomenuta ani jedna z následujících oblastí:

- osobní údaje (*Informações Pessoais*)
- vzdělání (*Formação Escolar/Estudos*)
- profesní vzdělání (*Formação Profissional*)
- profesní kariéra (*Experiência Profissional*)
- zájmy (*Principais Actividades Desempenhadas*).

Opomenuty by rozhodně neměly zůstat ani další schopnosti a dovednosti žadatele jako např. jazyková vybavenost, znalost práce na PC či vlastnictví řidičského průkazu. I v tomto případě platí, že přizpůsobení životopisu zvyklostem dané země může žadateli přinést cenné plusové body do celého procesu výběrového řízení.

Dalším krokem v rámci výběrového řízení, které trvá v průměru okolo dvou měsíců, je **přijímací pohovor**, který je hlavní selektivní technikou a na němž se rozhoduje, zda žadatel místo dostane či nikoliv. Otázky kladené během pohovoru jsou zaměřené zejména na oblast vzdělání, pracovní kariéry, zkušeností či úroveň znalostí o podniku a oboru, ve kterém firma působí. Mezi portugalskými zaměstnavateli je poměrně běžné podrobení žadatele o práci psychologickým testům. Důležitou roli v rámci výběrového řízení může také sehrát osobní dojem a vzhled žadatele.

## 6.9 Pracovní doba <sup>163</sup>

Portugalskými zákony stanovená pracovní doba je 40 hodin týdně. Kolektivní dohody mohou denní pracovní dobu zvýšit až o další čtyři hodiny, avšak týdenní pracovní doba nesmí překročit 60 hodin. Nárok na přestávku o délce jedné až dvou hodin mají zaměstnanci již po pěti odpracovaných hodinách. Přesčasy jsou možné v rozsahu maximálně dvě hodiny denně a maximálně 200 hodin ročně, přičemž musí být řádně proplaceny nadstandardní sazbou.<sup>164</sup> Jako noční práce je označován práce, která je vykonávána mezi 22:00 a 7:00. Odměna za tuto noční práci je o 25 % vyšší než za stejnou práci vykonávanou přes den.

## 6.10 Odměna za práci <sup>165</sup>

Všem zaměstnancům je zaručena minimální mzda jejíž výše je každoročně stanovována zákony. V roce 2006 byla státem uzákoněná minimální mzda 385,90 euro a tuto mzdu pobíralo téměř 60 % legální pracovní síly. Průměrná mzda v Portugalsku činila v témže roce cca 800 euro. Odměna za práci musí být vyplácena v pravidelných intervalech (zpravidla měsíčně) a je obvykle vyplácena bankovním převodem. Každý zaměstnanec má nárok na obdržení výplatního lístku, jež zachycuje výši odměny a jednotlivých srážek a odvodů. Zaměstnanci mají rovněž nárok na výplatu vánoční a prázdninové prémie.

## 6.11 Dovolena <sup>166</sup>

Všichni zaměstnanci mají ze zákona nárok na minimálně 22 dní placené dovolené ročně. Po šesti odpracovaných měsících přísluší zaměstnancům nárok na výběr dvou dní

---

<sup>163</sup> Evropský portál pracovní mobility (listopad, 2006). *Arbeitszeit*. Staženo z internetu dne 23.10.2007 z <<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8416&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=7792&countryId=PT&regionId=>> [online].

<sup>164</sup> Pro odměnu za přesčasy jsou stanoveny příplatky k základní mzdě ve výši 50 % za první hodinu přesčasu, 75 % za celou druhou nebo započatou hodinu přesčasu a 100 % za práci ve dnech pracovního klidu nebo státní svátek.

<sup>165</sup> Evropský portál pracovní mobility (listopad, 2006). *Löhne und Gehälter*. Staženo z internetu dne 23.10.2007 z

<<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8383&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=7792&countryId=PT&regionId=>> [online].

<sup>166</sup> Evropský portál pracovní mobility (listopad, 2006). *Urlaub*. Staženo z internetu dne 23.10.2007 z <<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8449&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=7792&countryId=PT&regionId=>> [online].

dovolené za každý odpracovaný měsíc. Rodiče starající se o dítě mladší šesti let mají nárok na tři měsíce rodičovské dovolené nebo 12 měsíců práce na částečný úvazek.

## 6.12 Ukončení pracovního poměru <sup>167,168</sup>

Pracovní poměr může být ukončen uplynutím doby, na kterou byl sjednán, po vzájemné dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, výpovědí nebo v případě, že zaměstnanec není schopen řádně vykonávat své povinnosti. Po ukončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předat zaměstnanci veškeré doklady o zaměstnání s údaji o datu zahájení a ukončení pracovního poměru a vykonávaném pracovním místě a další dokumenty pro oficiální účely (především pro potřeby sociálního zabezpečení).

Zaměstnanec je oprávněn ukončit pracovní poměr z vlastní iniciativy. V tomto případě je povinen zaslat zaměstnavateli písemnou výpověď, a to nejméně 30 nebo 60 dní předem (v závislosti na délce pracovního poměru). K ukončení pracovního poměru na základě zaměstnavatelovi iniciativy může dojít v případě špatného chování zaměstnance, kolektivní výpovědi z ekonomických, strukturálních nebo technologických důvodů nebo neschopnosti zaměstnance adaptovat se na dané pracovní místo a jemu příslušející povinnosti. Zaměstnavatel je však povinen dodržet výpovědní lhůtu, která je závislá na délce pracovní smlouvy - trvala-li smlouva méně než 6 měsíců je výpovědní lhůta 7 dní, pro smlouvu trvající 6 až 24 měsíců je výpovědní lhůta 30 dní a konečně pro smlouvy trvající déle než 2 roky 60 dní.

V případě, že se český občan chystá k ukončení pracovního poměru v této zemi a návratu do České republiky je vhodné si před odjezdem ze země nechat vystavit evropský formulář E 301 plnící funkci potvrzení o zaměstnání a dob sociálního pojištění.

---

<sup>167</sup> Portál Centra pro regionální rozvoj České republiky. Datum uveřejnění neuvedeno. *Portugalsko*. Staženo z internetu dne 1.10.2007 z <<http://www.crr.cz/download.php?fid=988>> [online].

<sup>168</sup> Evropský portál pracovní mobility (listopad, 2006). *Beschäftigungsende*.

Staženo z internetu dne 25.10.2007 z

<<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8482&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=7792&countryId=PT&regionId=>> [online].



## 6.13 Osoby samostatně výdělečně činné <sup>169,170</sup>

Odhodlání začít podnikat sebou přináší celou řadu rizik a mnoho důležitých rozhodnutí (např. určení vhodné právní formy podnikání), jež musí být učiněna ještě před samotným začátkem podnikání. Stále složitý proces založení podnikání v Portugalsku se v poslední době přecijen alespoň částečně zjednodušil a to i díky nedávno zavedeným alternativním možnostem založení podnikání. Jedná se o založení podniku pouze přes internet (*Empresa Online*) a možnost založit podnik během jedné hodiny dodáním potřebné dokumentace speciálním úřadům (*Empresa na Hora*). Je na místě však upozornit, že tyto zjednodušené formy nejsou v současnosti nabízeny pro všechny právní formy podnikání a v rámci celé země.

Celou řadu důležitých rad a informací při zakládání podnikání a pomoc při získávání nezbytných povolení Vám může poskytnout Centrum pro podnikatelské formality (*Centros de Formalidades de Empresas*).

Proces založení nové společnosti v Portugalsku patří k byrokraticky nejnáročnějším v rámci celé EU a je rovněž spojen s velmi vysokými náklady. V případě podniku jednotlivce (*Firma individual*) tedy OSVČ je však proces registrace velmi jednoduchý, neboť postačuje registrace u místně příslušného finančního úřadu (*Repartição de Finanças*) a to předložením formuláře deklarujícího začátek činnosti a daňové identifikační karty.

## 6.14 Poskytování služeb firmami z nových členských států EU <sup>171</sup>

Portugalsko, na rozdíl od Rakouska a Německa, patří mezi země, které si nevyjednaly žádné přechodné období na vysílání pracovníků a tak není třeba získat pro pracovníky vyslané do této země žádné povolení. Portugalsko rovněž nepřistoupilo k uplatňování kontrolního mechanismu zvaného notifikační procedura, jež stanovuje

---

<sup>169</sup> Portál Centra pro regionální rozvoj České republiky. Datum uveřejnění neuvedeno. *Portugalsko*. Staženo z internetu dne 1.10.2007 z <<http://www.crr.cz/download.php?fid=988>> [online].

<sup>170</sup> Evropský portál pracovní mobility (listopad, 2006). *Selbständigkeit*. Staženo z internetu dne 28.10.2007 z <<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8350&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=7792&countryId=PT&regionId=>>> [online].

<sup>171</sup> Portál Ministerstva průmyslu a obchodu ČR (2007, 10.října). *Podmínky vysílání pracovníků do jednotlivých zemí EU*. Staženo z internetu dne 31.10.2007 z <<http://download.mpo.cz/get/28912/35767/394619/priloha001.pdf>> [online].

podnikateli povinnost ještě před vysláním pracovníků poskytnout příslušným úřadům data týkající se pracovníků a poskytované služby.

Úřady práce však pro případ kontroly dodržování ustanovení o pracovněprávních podmínkách požadují, aby v místě výkonu služby byly k dispozici určité dokumenty, mezi něž patří pracovní smlouvy, záznamy o platbách příspěvků na zdravotní a sociální pojištění, rozvrh a organizace práce, doklady o zdravotním stavu zaměstnanců, rozpis dovolené a další. V případě porušení těchto povinností ze strany poskytovatele služeb, dojde k uplatnění obecné sankce z porušení pracovněprávních vztahů.

Na vztahy mezi zaměstnavatelem a vyslanými pracovníky se uplatňují portugalské kolektivní smlouvy a to především v rozsahu, ve kterém upravují minimální mzdu, pracovní dobu a rozsah dovolené.

## Závěr

Celá tato diplomová práce byla členěna do několika částí tak, aby umožnila v přehledné a především srozumitelné formě zachytit všechny nejdůležitější poznatky.

Nejprve byl čtenář seznámen s obecnými pojmy týkajícími se Evropské unie a evropského práva, ekonomického pojetí trhu práce a především s právem občanů Evropské unie na volný pohyb osob, jež se stalo jedním z klíčových pojmů celé diplomové práce. Poměrně velký prostor byl rovněž věnován činnosti zprostředkovatelů na trhu práce a zejména popisu služby EURES, jejímž hlavním posláním je poskytovat občanům informace o životních a pracovních podmínkách a volných pracovních místech v jednotlivých členských zemích Unie a podporovat tak mobilitu pracovní síly na evropském trhu práce. Je logické, že dříve než-li se český občan rozhodne odcestovat do zahraničí za prací, měl by si o cílové zemi a v ní panujících podmínkách zjistit co nejvíce informací a právě služba EURES představuje jeden z nejcennějších zdrojů. Postupně byl čtenář seznamován již s konkrétními úkony nezbytnými pro případnou práci či studium v zahraničí mezi něž patří zejména vyřízení pracovního povolení (v zemích, které i nadále aplikují přechodné období pro volný pohyb pracovních sil), povolení k pobytu, stejně tak jako získání všech potřebných E-formulářů pro účast v systému sociálního a zdravotního pojištění či uznání kvalifikace a vzdělání.

Cílem této diplomové práce byla analýza pracovních možností v zemích Evropské unie a vytvoření určitého obecného návodu pro české občany hledající práci či studium v těchto zemích. Je zcela samozřejmé, že každá z členských zemí se vyznačuje určitými specifiky, jejichž detailní popis by zdaleka přesahoval rámec této diplomové práce a tak si tato publikace v žádném případě neklade nárok na popis všech odlišností a případných problémů spojených s prací ve všech zemích, ale pouze z obecného hlediska popisuje možnosti hledání práce v zahraničí, upozorňuje na možná rizika a poskytuje obecný návod s aplikací na dvě zvolené země – Rakousko a Portugalsko. I přesto lze konstatovat, že se cíl této práce podařilo naplnit.

Pro volbu právě těchto zemí jsem se rozhodl hned z několika důvodů. Rakousko, jako země přímo sousedící s Českou republikou, je v mnoha případech cílovou zemí českých občanů hledajících práci v zahraničí a přestože Portugalsko ze strany českých občanů zcela bezpochyby nepatří mezi nejčastěji vyhledávané destinace, umožňuje velice

zajímavé srovnání právě s Rakouskem, neboť se jedná o dvě, z demografického a geografického hlediska, velmi podobné země, které se však z hlediska přístupu na pracovní trh velmi výrazně odlišují. Pro snadnou a přehlednou komparaci pracovních možností a podmínek v těchto zemích mají obě příslušné kapitoly prakticky zcela stejnou strukturu a kromě již zmíněných oblastí zahrnují i způsoby hledání zaměstnání, informace o pracovní době, dovolené, odměně za práci či způsobech ukončení pracovního poměru.

Rakousko je jednou z členských zemí Unie, které z obavy před přílivem levné pracovní síly z nově přistoupivších států doposud zcela neotevřely své pracovní trhy a i nadále aplikují přechodné období pro volný pohyb pracovních sil. Čeští občané, kteří mají zájem pracovat v Rakousku, tak i nadále potřebují pracovní povolení. Částečné zlepšení v přístupu na rakouský trh práce přinesla pouze realizace dvou bilaterálních dohod o zaměstnávání českých občanů v Rakousku (tzv. dohoda o stážistech a dohoda o pendlerech). Naopak Portugalsko se po uplynutí první dvouleté etapy přechodného období pro volný pohyb pracovníků z nových členských zemí EU rozhodlo toto přechodné období dále neprodlužovat a k 1. květnu 2006 otevřelo svůj pracovní trh pracovníkům z těchto zemí. Čeští občané tak nepotřebují k práci v Portugalsku žádné pracovní povolení ani vízum a mohou zde vykonávat pracovní činnost za zcela stejných podmínek jako domácí občané.

Tato diplomová práce se však nezaměřila pouze na uchazeče o zaměstnání, ale řadu cenných informací by zde měli nalézt i osoby samostatně výdělečně činné, studenti či zájemci o práci jako au-pair. Všem těmto skupinám a zvláště s nimi spojeným byly v této práci věnovány samostatné kapitoly.

Považuji za nezbytné na tomto místě poznamenat, že je nutné, aby čtenář v případě zájmu o práci v zahraničí neustále věnoval dostatečnou pozornost aktuálním změnám a posledním úpravám relevantních právních norem.

## Seznam použitých zdrojů

1. DOČKAL, Vít – KANIOK, Petr: *Evropská unie tak akorát: Praktický průvodce evropskou integrací*, Masarykova univerzita v Brně 2005, ISBN 80-210-3846-2, 135 s.
2. JANKŮ Martin: *Evropská unie - Právní systém evropských společenství*, Computer Press, Praha 2002, ISBN 80-7226-806-6, 174 s.
3. SOUKUPOVÁ, Jana et.al.: *Mikroekonomie*, Management Press, Praha 2003, ISBN 80-7261-061-9, 548 s.
4. HOLMAN, Robert: *Makroekonomie*, C.H. Beck, Praha 2004, ISBN 80-7179-764-2, 424 s.
5. Portál Evropské unie. Datum uveřejnění neuvedeno. *Jakou čeká Evropu budoucnost?* Staženo z internetu dne 11.1.2007 z [http://europa.eu/abc/12lessons/lesson\\_12/index\\_cs.htm](http://europa.eu/abc/12lessons/lesson_12/index_cs.htm) [online].
6. Portál Finance. Datum uveřejnění neuvedeno. *Celní unie*. Staženo z internetu dne 18.12.2006 z <http://www.finance.cz/evropska-unie/informace/historie-eu/celni-unie> [online].
7. Portál CzechIndustry. Datum uveřejnění neuvedeno. *Historie Evropské unie*. Staženo z internetu dne 16.12.2006 z <http://www.cz-industry.cz/euroindustry/institute/historie.html> [online].
8. Portál Finance. Datum uveřejnění neuvedeno. *Jednotný vnitřní trh*. Staženo z internetu dne 20.12.2006 z <http://www.finance.cz/evropska-unie/informace/historie-eu/vnitri-trh> [online].
9. Portál Finance. Datum uveřejnění neuvedeno. *Maastrichtská smlouva*. Staženo z internetu dne 5.1.2007 z <http://www.finance.cz/evropska-unie/informace/historie-eu/maastrichtska-smlouva> [online].
10. Portál Euroskop. Datum uveřejnění neuvedeno. *Česká republika v Evropské unii: členství, přínosy, výzvy*. Staženo z internetu dne 11.10.2006 z <http://www.euroskop.cz/admin/gallery/3/ac771d7df379451403781b73b5359c7c.pdf> [online].
11. Portál Wikipedie. Datum uveřejnění neuvedeno. *Evropská unie*. Staženo z internetu dne 27.2.2007 z [http://cs.wikipedia.org/wiki/Evropsk%C3%A1\\_unie](http://cs.wikipedia.org/wiki/Evropsk%C3%A1_unie) [online].
12. Portál Wikipedie. Datum uveřejnění neuvedeno. *Členové Evropské unie*. Staženo z internetu dne 19.10.2006 z [http://cs.wikipedia.org/wiki/%C4%8Clenov%C3%A9\\_EU](http://cs.wikipedia.org/wiki/%C4%8Clenov%C3%A9_EU) [online].
13. Portál Ministerstva vnitra. Datum uveřejnění neuvedeno. *Smlouva o přistoupení k Evropské unii*. Staženo z internetu dne 2.11.2006 z <http://www.mvcr.cz/dokument/eunie.html> [online].

14. Portál Euroskop. Datum uveřejnění neuvedeno. *Právo Evropských společenství*. Staženo z internetu dne 16.10.2006 z <<http://www.euroskop.cz/40540/111002/clanek/pravo-evropskych-spolecenstvi/struktura-prava-es>> [online].
15. Portál Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (2006, 4.října). *Právo ES*. Staženo z internetu dne 15.3.2007 z <<http://www.msmt.cz/eu/pravo-es>> [online].
16. Portál Měšec (2005, 15.března). *Jak funguje trh práce v Evropské unii?* Staženo z internetu dne 17.3.2007 z <<http://www.mesec.cz/clanky/jak-funguje-trh-prace-v-evropske-unii>> [online].
17. Portál Euroskop. Datum uveřejnění neuvedeno. *Služba EURES*. Staženo z internetu dne 16.4.2007 z <<http://www.euroskop.cz/47506/clanek/sluzba-eures>> [online].
18. Portál EURES. Datum uveřejnění neuvedeno. *Národní členové EURES*. Staženo z internetu dne 20.4.2007 z <<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=eures&lang=cs&catId=29&parentCategory=29>> [online].
19. Portál Ministerstva práce a sociálních věcí (2006, 10.března). *EURES pomáhá zájemcům o práci v zahraničí*. Staženo z internetu dne 18.4.2007 z <<http://mpsv.cz/files/clanky/2548/100306.pdf>> [online].
20. Portál Ministerstva práce a sociálních věcí. Datum uveřejnění neuvedeno. *Služba EURES v Evropské unii a Evropském hospodářském prostoru*. Staženo z internetu dne 21.4.2007 z <[http://portal.mpsv.cz/eures/sit\\_eures](http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures)> [online].
21. Evropský portál pracovní mobility. Datum uveřejnění neuvedeno. *Poradci EURES*. Staženo z internetu dne 19.4.2007 z <<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=3&acro=eures&lang=cs>> [online].
22. Portál Ministerstva práce a sociálních věcí (2004, 20.dubna). *Informační síť EURES*. Staženo z internetu dne 24.4.2007 z <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/346/200404.pdf>> [online].
23. Portál Ministerstva práce a sociálních věcí (2005, 9.zář). *Lidé by měli být opatrní při hledání práce v zahraničí*. Staženo z internetu dne 23.4.2007 z <[http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/varovani\\_pred\\_agenturami.pdf](http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/varovani_pred_agenturami.pdf)> [online].
24. Portál iReferáty. Datum uveřejnění neuvedeno. *Au-pair rady a tipy*. Staženo z internetu dne 29.4.2007 z <<http://au-pair.ireferaty.cz/#1>> [online].
25. Portál ASJ Int. Datum uveřejnění neuvedeno. *Au pair všeobecné info*. Staženo z internetu dne 28.4.2007 z <<http://www.asjint.cz/informace/au-pair/au-pair-vseobecne-info-1145893981>> [online].
26. Portál Zastoupení Evropské komise v České republice. Datum uveřejnění neuvedeno. *Volný pohyb v rámci EU - základní právo*. Staženo z internetu dne 19.4.2007 z <<http://www.evropska->

- unie.cz/download/cz/informacni\_listy/rozsirovani/Volny\_pohyb\_osob-obecne.pdf>  
[online].
27. Portál Peníze (2004, 18.února). *Podniky v EU: volný pohyb pracovníků*. Staženo z internetu dne 4.4.2007 z <<http://www.penize.cz/info/zpravy/zprava.asp?IDP=1&NewsID=2745>> [online].
  28. Portál Evropské komise. Datum uveřejnění neuvedeno. *Volný pohyb osob*. Staženo z internetu dne 4.4.2007 z <<http://www.evropska-unie.cz/cz/article.asp?id=2168>> [online].
  29. Portál Ministerstva práce a sociálních věcí. Datum uveřejnění neuvedeno. *Volný pohyb osob*. Staženo z internetu dne 2.4.2007 z <<http://www.mpsv.cz/cs/1280>> [online].
  30. Portál Euroskop. Datum uveřejnění neuvedeno. *Volný pohyb osob*. Staženo z internetu dne 5.4.2007 z <<http://www.euroskop.cz/40396/clanek>> [online].
  31. Portál Ministerstva práce a sociálních věcí. Datum uveřejnění neuvedeno. *Přechodné období pro volný pohyb českých pracovníků*. Staženo z internetu dne 8.4.2007 z <<http://www.mpsv.cz/cs/1282>> [online].
  32. Portál EurActiv. Datum uveřejnění neuvedeno. *Volný pohyb pracovníků v rozšířené EU*. Staženo z internetu dne 4.4.2007 z <<http://www.euractiv.cz/mobilita-pracovnik/link-dossier/voln-pohyb-pracovnk-v-rozen-eu>> [online].
  33. Portál Ministerstva práce a sociálních věcí. Datum uveřejnění neuvedeno. *Bilaterální dohody*. Staženo z internetu dne 5.4.2007 z <[http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/bilateralni\\_dohody](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/bilateralni_dohody)> [online].
  34. Portál Euroskop. Datum uveřejnění neuvedeno. *Jednotný vnitřní trh*. Staženo z internetu dne 15.4.2007 z <<http://www.euroskop.cz/40550/110818/clanek/jednotny-vnitri-trh/volny-pohyb-osob>> [online].
  35. Portál Euroskop. Datum uveřejnění neuvedeno. *Co je to Schengenský prostor?* Staženo z internetu dne 15.4.2007 z <<http://www.euroskop.cz/76/310/faq>> [online].
  36. Portál Ministerstva průmyslu a obchodu ČR (2006, 15.srpna). *Vysílání pracovníků - základní informace*. Staženo z internetu dne 11.7.2007 z <<http://www.mpo.cz/dokument21355-strana1.html>> [online].
  37. Portál Ministerstva průmyslu a obchodu ČR (2006, 16.srpna). *Informace pro poskytovatele služeb vysílající pracovníky mimo území ČR*. Staženo z internetu dne 11.7.2007 z <<http://www.mpo.cz/dokument21381.html>> [online].
  38. Portál Hospodářské komory ČR. Datum uveřejnění neuvedeno. *Vysílání pracovníků do jiných členských států EU a podnikání OSVČ*. Staženo z internetu dne 12.7.2007 z <[http://www.komora.cz/hk-cr/inmp/knihovna-informaci-pro-podnikani/regionalni-informace/clenske-zeme-eu-a-esvo-svycarsko/nemecko/chap\\_8195/art\\_22163/pd\\_2/pravidla-a-pozadavky.aspx](http://www.komora.cz/hk-cr/inmp/knihovna-informaci-pro-podnikani/regionalni-informace/clenske-zeme-eu-a-esvo-svycarsko/nemecko/chap_8195/art_22163/pd_2/pravidla-a-pozadavky.aspx)> [online].

39. Portál EurActiv (2007, 14.června). *Komise chce omezit byrokracii při vysílání pracovníků.* Staženo z internetu dne 20.7.2007 z <<http://www.euractiv.cz/mobilita-pracovnik/clanek/komise-chce-omezit-byrokracii-pri-vysilani-pracovniku>> [online].
40. Portál EurActiv (2007, 17.května). *Jakou podobu má evropský trh služeb?* Staženo z internetu dne 15.7.2007 z <<http://www.euractiv.cz/ekonomika-a-euro/clanek/jakou-podobu-ma-evropsky-trh-sluzeb>> [online].
41. Portál České správy sociálního zabezpečení. Datum uveřejnění neuvedeno. *Vysílání pracovníků.* Staženo z internetu dne 28.7.2007 z <[http://www.cssz.cz/narodni\\_pojisteni/np0407/clanek03.asp](http://www.cssz.cz/narodni_pojisteni/np0407/clanek03.asp)> [online].
42. Portál Ministerstva práce a sociálních věcí. Datum uveřejnění neuvedeno. *Na co byste neměli zapomenout.* Staženo z internetu dne 3.6.2007 z <<http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/pracevzahranici.pdf>> [online].
43. Portál Euroskop. Datum uveřejnění neuvedeno. *Přístup na pracovní trh.* Staženo z internetu dne 11.6.2007 z <<http://www.euroskop.cz/47542/clanek/pristup-na-pracovni-trh>> [online].
44. Portál EURES. Datum uveřejnění neuvedeno. *Volný pohyb: Spojené království.* Staženo z internetu dne 12.6.2007 z <<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=free&lang=cs&countryId=UK&fromCountryId=CZ&accessing=0&content=1&restrictions=1&step=2>> [online].
45. Portál Ministerstva práce a sociálních věcí (2005, 21.dubna). *Konsolidovaná verze Nařízení Rady 1408/71.* Staženo z internetu dne 17.6.2007 z <<http://www.mpsv.cz/cs/549>> [online].
46. Portál Ministerstva práce a sociálních věcí (2005, 21.dubna). *Konsolidovaná verze Nařízení Rady 574/72.* Staženo z internetu dne 17.6.2007 z <<http://www.mpsv.cz/clanek.php?lg=1&id=568>> [online].
47. Portál České správy sociálního zabezpečení. Datum uveřejnění neuvedeno. *Koordinace systémů sociálního zabezpečení.* Staženo z internetu dne 18.6.2007 z <[http://www.cssz.cz/evropska\\_unie/soc\\_zab\\_eu/koordinace.asp](http://www.cssz.cz/evropska_unie/soc_zab_eu/koordinace.asp)> [online].
48. Portál Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. (2004, 7.dubna). *Sociální zabezpečení v Evropské unii a úloha ČSSZ.* Staženo z internetu dne 18.6.2007 z <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/354/070404.pdf>> [online].
49. Portál Ministerstva práce a sociálních věcí. Datum uveřejnění neuvedeno. *Pravidla pro určení příslušných právních předpisů.* Staženo z internetu dne 18.6.2007 z <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/1857/urcovani\\_predpisu.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/1857/urcovani_predpisu.pdf)> [online].
50. Portál České správy sociálního zabezpečení. Datum uveřejnění neuvedeno. *Evropské formuláře.* Staženo z internetu dne 20.6.2007 z <[http://www.cssz.cz/evropska\\_unie/soc\\_zab\\_eu/formulare.asp](http://www.cssz.cz/evropska_unie/soc_zab_eu/formulare.asp)> [online].



51. Portál EURES. Datum uveřejnění neuvedeno. *E-Formuláře*. Staženo z internetu dne 22.6.2007 z <<http://www.eures.sk/det.php?id=9>> [online].
52. Portál EHIC. Datum uveřejnění neuvedeno. *Evropská karta zdravotního pojištění*. Staženo z internetu dne 27.6.2007 z <<http://www.ehic.cz>> [online].
53. Portál Euroskop. Datum uveřejnění neuvedeno. *Cestování v Evropské unii*. Staženo z internetu dne 29.6.2007 z <<http://www.euroskop.cz/42783/113945/clanek/cestovani-v-evropske-unii/zdravotni-pojisteni>> [online].
54. Portál Všeobecné zdravotní pojišťovny ČR (2006, 9.červen). *Evropský průkaz zdravotního pojištění stačí - i nestačí*. Staženo z internetu dne 30.6.2007 z <<http://www.vzp.cz/cms/internet/cz/Klienti/Aktuality/index.html?aktualita=EHIC>> [online].
55. Portál Centra mezinárodních úhrad. Datum uveřejnění neuvedeno. *Průvodce pojištěnce po EU*. Staženo z internetu dne 30.6.2007 z <<http://www.cmu.cz/formulare/pruvodce.pdf>> [online].
56. Portál České správy sociálního zabezpečení. Datum uveřejnění neuvedeno. *ČSSZ a sociální zabezpečení v EU*. Staženo z internetu dne 2.7.2007 z <[http://www.cssz.cz/tisk/zdroje/letaky\\_eu/CSSZ\\_letak\\_EU\\_CZ.pdf](http://www.cssz.cz/tisk/zdroje/letaky_eu/CSSZ_letak_EU_CZ.pdf)> [online].
57. Portál Euroskop. Datum uveřejnění neuvedeno. *Sociální zabezpečení migrujících osob*. Staženo z internetu dne 5.7.2007 z <<http://www.euroskop.cz/42288/113800/clanek/co-se-meni-a-co-se-nemeni-vstupem-ceske-republiky-do-evropske-unie/socialni-zabezpeceni-migrujicich-osob>> [online].
58. Portál Sagit. Datum uveřejnění neuvedeno. *Uznávání kvalifikace v rámci zemí EU*. Staženo z internetu dne 13.5.2007 z <<http://www.sagit.cz/pages/prehrlub.asp?cd=221&typ=c>> [online].
59. Portál Euroskop. Datum uveřejnění neuvedeno. *Práva občanů EU a jejich ochrana*. Staženo z internetu dne 15.5.2007 z <<http://www.euroskop.cz/44005/113342/clanek/prava-obcanu-eu-a-jejich-ochrana/pravo-studovat-a-pripravovat-se-na-budouci-povolani>> [online].
60. Portál Euroskop. Datum uveřejnění neuvedeno. *Jak je to s uznáváním vzdělání dosaženého na české vysoké škole v zemích EU?* Staženo z internetu dne 19.5.2007 z <<http://www.euroskop.cz/84/301/faq>> [online].
61. Portál LexDATA. Datum uveřejnění neuvedeno. *Zákon o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie*. Staženo z internetu dne 4.6.2007 z <<http://www.lexdata.cz/web/lexdata.nsf/frameset?openpage&sb=C12571D20046A0B2C1256E230035F671>> [online].

62. Portál STACH GROUP. Datum uveřejnění neuvedeno. *Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů*. Staženo z internetu dne 13.6.2007 z <[http://www.stach.cz/czech/downloads/Zakon\\_c\\_586\\_1992\\_Sb.pdf](http://www.stach.cz/czech/downloads/Zakon_c_586_1992_Sb.pdf)> [online].
63. Portál EURES. Datum uveřejnění neuvedeno. *Nalezení ubytování*. Staženo z internetu dne 20.6.2007 z <<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8006&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=7745&countryId=DE&regionId=>>> [online].
64. Portál Euroskop. Datum uveřejnění neuvedeno. *Doklad EUROPASS*. Staženo z internetu dne 4.7.2007 z <<http://www.euroskop.cz/47507/clanek/doklad-europass>> [online].
65. Portál Europass. Datum uveřejnění neuvedeno. *O Europassu*. Staženo z internetu dne 5.7.2007 z <<http://www.europass.cz/index.php?page=oeuropassu>> [online].
66. Portál Europass. Datum uveřejnění neuvedeno. *Europass otevírá dveře ke studiu a práci v Evropě*. Staženo z internetu dne 5.7.2007 z <<http://www.europass.cz/docs/eu/brozura.pdf>> [online].
67. Portál Europass. Datum uveřejnění neuvedeno. *Životopis*. Staženo z internetu dne 8.7.2007 z <[http://www.europass.cz/index.php?page=oeuropassu&subpage=subpage\\_zivotopis](http://www.europass.cz/index.php?page=oeuropassu&subpage=subpage_zivotopis)> [online].
68. Portál Europass. Datum uveřejnění neuvedeno. *Jazykový pas*. Staženo z internetu dne 8.7.2007 z <[http://www.europass.cz/index.php?page=oeuropassu&subpage=subpage\\_jportfolio](http://www.europass.cz/index.php?page=oeuropassu&subpage=subpage_jportfolio)> [online].
69. Portál Europass. Datum uveřejnění neuvedeno. *Mobilita*. Staženo z internetu dne 9.7.2007 z <[http://www.europass.cz/index.php?page=oeuropassu&subpage=subpage\\_mobilita](http://www.europass.cz/index.php?page=oeuropassu&subpage=subpage_mobilita)> [online].
70. Portál Europass. Datum uveřejnění neuvedeno. *Dodatek k diplomu*. Staženo z internetu dne 9.7.2007 z <[http://www.europass.cz/index.php?page=oeuropassu&subpage=subpage\\_dd](http://www.europass.cz/index.php?page=oeuropassu&subpage=subpage_dd)> [online].
71. Portál Europass. Datum uveřejnění neuvedeno. *Dodatek k osvědčení*. Staženo z internetu dne 9.7.2007 z <[http://www.europass.cz/index.php?page=oeuropassu&subpage=subpage\\_dc](http://www.europass.cz/index.php?page=oeuropassu&subpage=subpage_dc)> [online].
72. Geografický server. Datum uveřejnění neuvedeno. *Rakousko*. Staženo z internetu dne 11.8.2007 z <<http://zemepis.com/Rakousko.php>> [online].
73. Portál Wikipedie. Datum uveřejnění neuvedeno. *Rakousko*. Staženo z internetu dne 7.8.2007 z <<http://cs.wikipedia.org/wiki/Rakousko>> [online].
74. Portál Ministerstva práce a sociálních věcí. Datum uveřejnění neuvedeno. *Rakousko – životní a pracovní podmínky*. Staženo z internetu dne 18.8.2007 z <[http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/zeme/rakousko](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/rakousko)> [online].

75. Portál Ministerstva práce a sociálních věcí. Datum uveřejnění neuvedeno. *Platné bilaterální dohody České republiky*. Staženo z internetu dne 20.8.2007 z <[http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/bilateralni\\_dohody](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/bilateralni_dohody)> [online].
76. Portál Ministerstva práce a sociálních věcí. Datum uveřejnění neuvedeno. *Dohoda o výměně zaměstnanců za účelem rozšíření jejich odborných a jazykových znalostí*. Staženo z internetu dne 20.8.2007 z <[http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/bilateralni\\_dohody/dohoda\\_\(stazisti\).doc](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/bilateralni_dohody/dohoda_(stazisti).doc)> [online].
77. Portál Ministerstva práce a sociálních věcí. Datum uveřejnění neuvedeno. *Dohoda o zaměstnávání občanů v příhraničních oblastech*. Staženo z internetu dne 20.8.2007 z <[http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/bilateralni\\_dohody/dohoda\\_\(pendleri\).doc](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/bilateralni_dohody/dohoda_(pendleri).doc)> [online].
78. Evropský portál pracovní mobility (leden, 2007). *Anmeldung und Aufenthaltserlaubnis*. Staženo z internetu dne 24.8.2007 z <<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=9192&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=9191&countryId=AT&regionId=>>> [online].
79. Oficiální portál pro podnikání a export. Datum uveřejnění neuvedeno. *Pracovní podmínky v zemích EU/EHP: Rakousko*. Staženo z internetu dne 25.8.2007 z <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/rakousko/pracovni-podminky-v-rakousku/1000794/43151>> [online].
80. Evropský portál pracovní mobility (leden, 2007). *Arbeitslosenversicherung*. Staženo z internetu dne 30.8.2007 z <<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8986&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=7834&countryId=AT&regionId=>>> [online].
81. Evropský portál pracovní mobility (leden, 2007). *Gesundheitssystem*. Staženo z internetu dne 4.9.2007 z <<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8755&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=7801&countryId=AT&regionId=>>> [online].
82. Evropský portál pracovní mobility (leden, 2007). *Krankenversicherung*. Staženo z internetu dne 4.9.2007 z <<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=9019&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=7834&countryId=AT&regionId=>>> [online].
83. Portál Centra 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 dne 5.9.2007 z <<http://www.cmu.cz/formulare/pruvodce.pdf>> [online].

84. Evropský portál pracovní mobility (leden, 2007). *Stellensuche*. Staženo z internetu dne 7.9.2007 z  
<<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=9192&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=9191&countryId=AT&regionId=>> [online].
85. Portál Ministerstva práce a sociálních věcí. Datum uveřejnění neuvedeno. *Žádost o práci v Rakousku*. Staženo z internetu dne 8.9.2007 z  
<[http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/zivotopisy/rakousko.pdf](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zivotopisy/rakousko.pdf)> [online].
86. Evropský portál pracovní mobility (leden, 2007). *Bewerbung*. Staženo z internetu dne 8.9.2007 z  
<<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=9193&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=9191&countryId=AT&regionId=>> [online].
87. Portál Peníze. Datum uveřejnění neuvedeno. *Přijímací pohovor*. Staženo z internetu dne 9.9.2007 z <<http://www.penize.cz/zivot/kariera/texty.asp?NewsID=2039>> [online].
88. Evropský portál pracovní mobility (leden, 2007). *Arbeitszeit*. Staženo z internetu dne 18.9.2007 z  
<<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8392&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=7768&countryId=AT&regionId=>> [online].
89. Evropský portál pracovní mobility (leden, 2007). *Löhne und Gehälter*. Staženo z internetu dne 12.9.2007 z  
<<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8359&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=7768&countryId=AT&regionId=>> [online].
90. Evropský portál pracovní mobility (leden, 2007). *Urlaub*. Staženo z internetu 12.9.2007 z  
<<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8425&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=7768&countryId=AT&regionId=>> [online].
91. Portál Centra pro regionální rozvoj České republiky. Datum uveřejnění neuvedeno. *Rakousko*. Staženo z internetu dne 1.9.2007 z <<http://www.crr.cz/download.php?fid=968>> [online].
92. Evropský portál pracovní mobility (leden, 2007). *Beschäftigungsende*. Staženo z internetu dne 14.9.2007 z  
<<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8425&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=7768&countryId=AT&regionId=>> [online].
93. Evropský portál pracovní mobility (leden, 2007). *Selbständigkeit*. Staženo z internetu dne 20.9.2007 z  
<<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8326&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=7768&countryId=AT&regionId=>> [online].

94. Portál Ministerstva průmyslu a obchodu ČR (2007, 12.dubna). *Vysílání pracovníků – Rakousko a Německo: státy s přechodným obdobím*. Staženo z internetu dne 22.9.2007 z <<http://download.mpo.cz/get/30777/33855/361163/priloha001.pdf>> [online].
95. Geografický server. Datum uveřejnění neuvedeno. *Portugalsko*. Staženo z internetu dne 29.9.2007 z <<http://zemepis.com/Portugalsko.php>> [online].
96. Portál Wikipedie. Datum uveřejnění neuvedeno. *Portugalsko*. Staženo z internetu dne 28.9.2007 z <<http://cs.wikipedia.org/wiki/Portugalsko>> [online].
97. Oficiální portál pro podnikání a export. Datum uveřejnění neuvedeno. *Pracovní podmínky v zemích EU/EHP: Portugalsko*. Staženo z internetu dne 3.10.2007 z <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/portugalsko/pracovni-podminky-v-portugalsku/1000793/43149>> [online].
98. Portál Centra pro regionální rozvoj České republiky. Datum uveřejnění neuvedeno. *Portugalsko*. Staženo z internetu dne 1.10.2007 z <<http://www.crr.cz/download.php?fid=988>> [online].
99. Evropský portál pracovní mobility (listopad, 2006). *Das Sozialversicherungssystem im ausgewählten Mitgliedstaat*. Staženo z internetu dne 9.10.2007 z <<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8977&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=7858&countryId=PT&regionId=>>> [online].
100. Evropský portál pracovní mobility (listopad, 2006). *Arbeitslosenversicherung*. Staženo z internetu dne 9.10.2007 z <<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=9010&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=7858&countryId=PT&regionId=>>> [online].
101. Evropský portál pracovní mobility (listopad, 2006). *Gesundheitssystem*. Staženo z internetu dne 14.10.2007 z <<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8779&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=7825&countryId=PT&regionId=>>> [online].
102. Evropský portál pracovní mobility (listopad, 2006). *Krankenversicherung*. Staženo z internetu dne 14.10.2007 z <<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=9043&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=7858&countryId=PT&regionId=>>> [online].
103. Evropský portál pracovní mobility (listopad, 2006). *Stellensuche*. Staženo z internetu dne 18.10.2007 z <<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=7922&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=7726&countryId=PT&regionId=>>> [online].
104. Evropský portál pracovní mobility (listopad, 2006). *Bewerbung*. Staženo z internetu dne 19.10.2007 z

- <<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=7954&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=7726&countryId=PT&regionId=>> [online].
105. Portál Ministerstva práce a sociálních věcí. Datum uveřejnění neuvedeno. *Žádost o práci v Portugalsku*. Staženo z internetu dne 19.10.2007 z  
<[http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/zivotopisy/cv\\_portugalsko.pdf](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zivotopisy/cv_portugalsko.pdf)> [online].
106. Evropský portál pracovní mobility (listopad, 2006). *Arbeitszeit*. Staženo z internetu dne 23.10.2007 z  
<<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8416&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=7792&countryId=PT&regionId=>> [online].
107. Evropský portál pracovní mobility (listopad, 2006). *Löhne und Gehälter*. Staženo z internetu dne 23.10.2007 z  
<<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8383&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=7792&countryId=PT&regionId=>> [online].
108. Evropský portál pracovní mobility (listopad, 2006). *Urlaub*. Staženo z internetu dne 23.10.2007 z  
<<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8449&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=7792&countryId=PT&regionId=>> [online].
109. Evropský portál pracovní mobility (listopad, 2006). *Beschäftigungsende*. Staženo z internetu dne 25.10.2007 z  
<<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8482&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=7792&countryId=PT&regionId=>> [online].
110. Evropský portál pracovní mobility (listopad, 2006). *Selbständigkeit*. Staženo z internetu dne 28.10.2007 z  
<<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8350&acro=living&mode=text&recordLang=de&lang=cs&parentId=7792&countryId=PT&regionId=>> [online].
111. Portál Ministerstva průmyslu a obchodu ČR (2007, 10.října). *Podmínky vysílání pracovníků do jednotlivých zemí EU*. Staženo z internetu dne 31.10.2007 z  
<<http://download.mpo.cz/get/28912/35767/394619/priloha001.pdf>> [online].

## **Seznam příloh**

Příloha I: Přechodná opatření uplatňovaná vůči ČR (stav k 1.11.2007)

Příloha II: Seznam E-formulářů

Příloha III: Europass - jazykový pas

Příloha IV: Formulář žádosti o povolení pracovat jako příhraniční pracovník v Rakousku

**Příloha I: Přejchodná opatření uplatňovaná vůči ČR (stav k 1.11.2007)**

Stát EU	Přejchodná opatření	Poznámka
Belgie	ANO	částečné uvolnění pro nedostatkové profese od 30.4.2006, od listopadu 2006 další uvolnění
Bulharsko	NE	
Dánsko	ANO	zjednodušení administrativních procedur od července 2006
Estonsko	NE	
Finsko	NE	ukončení k 30.4.2006
Francie	ANO	od 1.5.2006 uvolnění pro určité nedostatkové profese (především ve stavebnictví, cest. ruchu, výrobě a zemědělství)
Irsko	NE	od počátku neuplatňuje (pro EU-8 -systém povinné registrace)
Island	NE	neuplatňuje od 30.4.2006
Itálie	NE	PO zrušena od května 2006
Kypr	NE	od počátku neuplatňuje
Lichtenštejnsko	ANO	Lichtenštejnsko uplatňuje vůči českým občanům přechodné období týkající se pohybu osob a přístupu na trh práce. Na občany ČR se vztahuje nařízení 1408/71 a 574/72
Lucembursko	NE	PO zrušena s účinností od 1.11.2007
Litva	NE	
Lotyšsko	NE	od počátku neuplatňuje
Maďarsko	NE	
Malta	ANO	uplatňuje systém automaticky vydávaných pracovních povolení
Německo	ANO	S účinností od 1.11.2007 uvolněn pracovní trh pro určené profese a absolventy německých VŠ
Nizozemsko	NE	od 1.5.2007 neuplatňuje
Norsko	ANO	prodlouženo do května 2009
Polsko	NE	
<b>Portugalsko</b>	<b>NE</b>	<b>neuplatňuje od 30.4.2005</b>
<b>Rakousko</b>	<b>ANO</b>	
Rumunsko	NE	
Řecko	NE	
Slovensko	NE	
Slovinsko	NE	
Španělsko	NE	neuplatňuje od 30.4.2005
Švédsko	NE	od počátku neuplatňuje
Švýcarsko	ANO	přejchodná období pro zaměstnané osoby a poskytovatele služeb v určitých odvětvích (účinná nejdéle do 30. dubna 2011)
Velká Británie	NE	od počátku neuplatňuje (pro EU-8 -systém povinné registrace)

Zdroj: Portál Ministerstva práce a sociálních věcí (2007, 6.listopadu). *Přejchodné období pro volný pohyb českých pracovníků*. Staženo z internetu dne 14.11.2007 z <<http://www.mpsv.cz/cs/1282#tab1>> [online].





## Příloha II: Seznam E-formulářů

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
E 105	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 106	Potvrzení o nároku na věcné dávky nemocenského pojištění a pojištění v mateřství pro osoby bydlící v jiném než kompetentním státě
E 107	Žádost o potvrzení nároku na věcné dávky
E 108	Oznámení o pozastavení nebo odnětí nároku na věcné dávky nemocenského pojištění a pojištění v mateřství
E 109	Potvrzení pro registraci rodinných příslušníků zaměstnaných osob nebo osob samostatně výdělečně činných a aktualizace seznamů
E 110	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
E 119	Potvrzení týkající se nároku nezaměstnaných osob a jejich rodinných příslušníků na dávky na základě pojištění nemoci a mateřství
E 120	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

<b>Důchody</b>	
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
<b>Dávky v nezaměstnanosti</b>	
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
<b>Rodinné dávky</b>	
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
<b>Nepříspěvkové dávky</b>	
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

Zdroj: Portál EURES. Datum uveřejnění neuvedeno. *E-Formuláře*. Staženo z internetu dne 22.6.2007 z <<http://www.eures.sk/det.php?id=9>> [online].

### Příloha III: Europass - jazykový pas

4		<b>EUROPASS - JAZYKOVÝ PAS</b> Součástí Evropského jazykového portfolia, které zpracovala Rada Evropy				
Příjmení, Jméno						
Datum narození (*)						
Mateřský jazyk(y)						
Jiný jazyk(y)						
JAZYK						
Sebehodnocení jazykových dovedností (**)	<b>POROZUMĚNÍ</b>		<b>MLUVENÍ</b>		<b>PSANÍ</b>	
	Poslech	Čtení	Ústní interakce	Samostatný ústní projev		
Evropská úroveň (***)						
Diplom(y) nebo osvědčení (†)						
	Název diplomu nebo osvědčení	Organizace, která diplom (osvědčení) udělila		Datum	Evropská úroveň (***)	
Praktické zkušenosti s jazykem (†)						
	Popis		Od	Do		
JAZYK						
Sebehodnocení jazykových dovedností (**)	<b>POROZUMĚNÍ</b>		<b>MLUVENÍ</b>		<b>PSANÍ</b>	
	Poslech	Čtení	Ústní interakce	Samostatný ústní projev		
Evropská úroveň (***)						
Diplom(y) nebo osvědčení (†)						
	Název diplomu nebo osvědčení	Organizace, která diplom (osvědčení) udělila		Datum	Evropská úroveň (***)	
Praktické zkušenosti s jazykem (†)						
	Popis		Od	Do		
JAZYK						
Sebehodnocení jazykových dovedností (**)	<b>POROZUMĚNÍ</b>		<b>MLUVENÍ</b>		<b>PSANÍ</b>	
	Poslech	Čtení	Ústní interakce	Samostatný ústní projev		
Evropská úroveň (***)						
Diplom(y) nebo osvědčení (†)						
	Název diplomu nebo osvědčení	Organizace, která diplom (osvědčení) udělila		Datum	Evropská úroveň (***)	
Praktické zkušenosti s jazykem (†)						
	Popis		Od	Do		

Zdroj: Portál Europass. Datum uveřejnění neuvedeno. *Jazykový pas*. Staženo z internetu dne 9.7.2007 z <[http://europass.cz/download.php?file=eu/E-JP\\_cz.doc](http://europass.cz/download.php?file=eu/E-JP_cz.doc)> [online].

**Příloha IV: Formulář žádosti o povolení pracovat jako příhraniční pracovník  
v Rakousku**

ABA-Nr.: \_\_\_\_\_ \*)

Evidenz-Nr. / Číslo evidenční: \_\_\_\_\_

Arbeitsamt in / Úřad práce v: \_\_\_\_\_

Bitte lesen Sie vor dem Ausfüllen nachstehende Hinweise!

Před vyplněním si laskavě přečtěte následující pokyny!

Bitte leserlich in einfacher Ausfertigung in deutscher Sprache ausfüllen und zutreffende Kästchen ankreuzen!

Vyplňte laskavě v německém jazyce a zakroužkujte odpovídající políčka!

**Antrag auf Zulassung als Grenzgänger/in  
in der Republik Österreich /  
Žádost o povolení pracovat v Rakouské republice jako  
příhraniční pracovník**

nach dem Grenzgängerabkommen vom 21. September 2001 und 13. April 2005 /  
podle Dohody o zaměstnávání občanů v příhraničních oblastech z 21. září 2001 a  
13. dubna 2005

- Erteilung (bitte beim Arbeitsamt einreichen)  
Udělení povolení  
(podávejte laskavě u příslušného Úřadu práce)
- Verlängerung (bitte beim zuständigen Arbeitsamt einreichen)  
Prodloužení  
(podávejte laskavě u příslušném Úřadu práce)

von \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_  
- od \_\_\_\_\_ - do \_\_\_\_\_

**Grenzgänger/in / Příhraniční pracovník/pracovnice**

Familienname / Příjmení \_\_\_\_\_

Vorname(n) / Jméno \_\_\_\_\_

Früherer Name / Dřívější jméno \_\_\_\_\_

Geburtsdatum / Datum narození \_\_\_\_\_

Geschlecht/pohlaví  männlich/mužské  weiblich/ženské

Staatsangehörigkeit/Státní příslušnost \_\_\_\_\_

Profession / Profese \_\_\_\_\_

Telefon \_\_\_\_\_

Handy/Mobilní telefon \_\_\_\_\_

Fax \_\_\_\_\_

E-mail \_\_\_\_\_

## Ständiger Wohnsitz / Trvalé bydliště

Staat / Stát \_\_\_\_\_

Postleitzahl, Ort / PSČ, obec \_\_\_\_\_

Straße, Hausnummer / Ulice, číslo domu \_\_\_\_\_

Nachweis über Ihren ständigen Wohnsitz liegt bei / Doklad o vašem trvalém bydlišti přiložen

ja/ano

nein/ne

## Aufenthaltstitel / Oprávnění k pobytu

Wurde in der Republik Österreich oder in einem Schengen-Staat ein Aufenthaltsverbot über Ihre Person verhängt ? / Máte v Rakousku nebo v jiném členském státě Schengenské dohody zakázaný pobyt?

nein/ne

ja/ano

Zdroj: Portál Ministerstva práce a sociálních věcí. Datum uveřejnění neuvedeno. *Žádost o povolení pracovat v Rakouské republice jako příhraniční pracovník.* Staženo z internetu dne 20.8.2007 z <[http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/zeme/rakousko/zadost\\_-\\_grenzganger.doc](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/rakousko/zadost_-_grenzganger.doc)> [online].