

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
FILOZOFICKÁ FAKULTA  
ÚSTAV ROMANISTIKY

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

KOMPARATIVNÍ ANALÝZA ČESKÉ A FRANCOUZSKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY  
ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ A VYSÍLÁNÍ PRACOVNÍKŮ  
A ROZBOR PŘÍSLUŠNÉ PRÁVNÍ TERMINOLOGIE

Vedoucí práce: JUDr. Mgr. Ivo Petřů, Ph.D.

Autor práce: Kateřina Brožová

Studijní obor: Francouzský jazyk pro evropský a mezinárodní obchod

Ročník: 3.

2017

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejich internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

České Budějovice, dne 9. května 2017

.....

Kateřina Brožová

## **Poděkování**

Ráda bych poděkovala svému vedoucímu práce panu JUDr. Mgr. Ivu Petřů, Ph.D. za jeho cenné rady, připomínky a odborné vedení při psaní této práce.

Poděkování za podporu a motivaci při psaní této práce patří také mojí mamince Ing. Ivaně Brožové, Ph.D.

## **ANOTACE**

Cílem bakalářské práce je komparace české a francouzské právní úpravy vysílání pracovníků a následné vypracování dvojjazyčného glosáře termínů z oblasti vysílání pracovníků.

Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část obsahuje stručný úvod do pracovního práva a práva Evropské unie. Následně jsou popsány právní úpravy vysílání zaměstnanců v rámci Evropské unie, České republiky a Francie. Na základě tohoto popisu je teoretická část zakončena komparativní analýzou právních úprav České republiky a Francie. Praktická část je uvedena stručným úvodem do právního jazyka. Jádrem praktické části je rozbor stěžejních termínů z oblasti vysílání pracovníků, zejména jejich překlad z češtiny do francouzštiny. Závěr praktické části tvoří česko-francouzský glosář sestávající z termínů, jejichž překlady byly dohledávány. Celou práci uzavírá resumé ve francouzštině.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

Česká republika, Francie, komparace, pracovní mobilita, pracovní právo, právní úprava, překlad, vysílání, vyslaný pracovník, zákoník práce

## **ABSTRACT**

The aim of this bachelor thesis is to compare Czech and French legislations concerning posting of workers, and to make a bilingual glossary of the terms from this field.

This piece of writing is divided into a theoretical part and a practical one. The theoretical part incorporates a brief introduction to the labour law and the law of the European Union. Furthermore, the legislations of posting of workers within the European Union, the Czech Republic and France are described. Based on this description, the theoretical part is terminated by a comparative analysis of Czech and French legislations. The practical part contains a brief introduction to the language of law. The core of the practical part is an analysis of the key terms in the field of posting of workers, especially their translation from Czech to French. The practical part is terminated by a Czech-French glossary containing the terms whose translations have been looked up. The whole work is finished by a French summary.

## **KEYWORDS**

Czech Republic, France, Comparison, labour mobility, labour law, legislation, translation, posting of workers, posted worker, labour code

## 1 OBSAH

<b>1</b>	<b>OBSAH</b> .....	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>ÚVOD</b> .....	<b>8</b>
<b>3</b>	<b>PRACOVNÍ PRÁVO V PRÁVNÍM SYSTÉMU EVROPSKÉ UNIE</b> ...	<b>10</b>
3.1	Pracovní právo .....	10
3.2	Evropské pracovní právo.....	11
3.3	Vývoj pracovního zákonodárství na území České republiky.....	12
3.4	Vývoj pracovního zákonodárství na území Francie.....	13
<b>4</b>	<b>ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ A VYSÍLÁNÍ PRACOVNÍKŮ</b> .....	<b>15</b>
4.1	Pracovní mobilita v EU.....	15
4.2	Vysílání pracovníků .....	16
4.3	Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků v rámci Evropské unie ...	17
4.3.1	Směrnice 96/71/ES .....	17
4.3.2	Směrnice 2014/67/EU .....	18
4.3.3	Pracovní podmínky.....	19
4.3.4	Spolupráce v oblasti informací.....	20
4.3.5	Identifikace skutečně vyslaného pracovníka .....	21
4.3.6	Kontrolní opatření, sledování dodržování předpisů, obcházení směrnice.....	21
4.3.7	Sociální a zdravotní pojištění .....	23
4.4	Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků v rámci České republiky	24
4.4.1	Vysílání zaměstnance z České republiky .....	24
4.4.2	Vysílání cizince na území České republiky.....	24
4.4.3	Informační povinnost zaměstnavatele .....	26
4.4.4	Evidence občanů EU a cizinců.....	26
4.4.5	Sociální a zdravotní pojištění cizinců v České republice .....	27
4.5	Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků v rámci Francie .....	27
4.5.1	Vysílání pracovníků na území Francie .....	27
4.5.2	Informační povinnost zaměstnavatele .....	30
4.5.3	Evidence občanů EU a cizinců.....	30
4.5.4	Sociální a zdravotní pojištění cizinců ve Francii.....	30

<b>5</b>	<b>KOMPARATIVNÍ ANALÝZA ČESKÉ A FRANCOUZSKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ A VYSÍLÁNÍ PRACOVNÍKŮ.....</b>	<b>32</b>
5.1.1	Délka pracovní doby.....	32
5.1.2	Minimální délka dovolené za kalendářní rok .....	32
5.1.3	Měsíční minimální mzda .....	32
5.1.4	Informační povinnost zaměstnavatele .....	33
5.1.5	Regulované profese .....	34
5.1.6	Srovnání počtu vysílaných a přijímaných pracovníků v rámci Evropské unie, České republiky a Francie .....	34
<b>6</b>	<b>PRÁVNÍ JAZYK .....</b>	<b>40</b>
<b>7</b>	<b>TERMINOLOGICKÝ ROZBOR.....</b>	<b>42</b>
7.1	Členský stát usazení .....	43
7.2	Hostitelský členský stát.....	44
7.3	Maximální délka pracovní doby.....	45
7.4	Minimální doba odpočinku .....	46
7.5	Minimální mzda .....	47
7.6	Poskytovatel služeb .....	48
7.7	Pracovní mobilita .....	48
7.8	Pracovní podmínky .....	49
7.9	Úřad práce .....	50
7.10	Vysílání .....	51
7.11	Vyslaný pracovník .....	51
7.12	Glosář .....	53
<b>8</b>	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>54</b>
<b>9</b>	<b>RÉSUMÉ .....</b>	<b>56</b>
	<b>SEZNAM TABULEK .....</b>	<b>59</b>
	<b>ZDROJE .....</b>	<b>60</b>
	<b>PŘÍLOHY .....</b>	<b>67</b>

## 2 ÚVOD

1. květen 2004, den, kdy po dlouhodobé přípravě Česká republika (dále jen „ČR“) vstoupila do Evropské unie (dále jen „EU“). Den, kdy se ČR stala plnoprávným členským státem EU se všemi právy i povinnostmi, které k tomuto členství náleží. Vstup do mezinárodní organizace, jakou je Evropská unie, měl přirozeně pro Českou republiku velké důsledky. Přesto, že zprvu existovali i skeptici, kteří vytvářeli katastrofické scénáře, varovali před vstupem a v referendu hlasovali proti přistoupení ČR k EU, období po 1. květnu 2004 ukazuje, že rozhodnutí ČR začlenit se do EU bylo správné. Přínosy tohoto členství převažují nad problémy a negativy.

Jedním z významných pozitiv pro Českou republiku je příjem z rozpočtu EU a připojení se k vnitřnímu trhu. Pro občany České republiky to je bezpochyby svoboda volného pohybu a pobytu osob na území EU. Vstupem ČR do EU dne 1. května 2004 a připojením se k vnitřnímu trhu EU byly odstraněny základní překážky volného pohybu. Překročení hranic bylo ale i nadále podmíněno vlastnictvím platného pasu. Překážky volného pohybu osob, tedy i volného pohybu pracovníků, byly odstraněny 21. prosince 2007, kdy Česká republika vstoupila do Schengenského prostoru. Občané EU, kteří cestují v rámci Schengenského prostoru, nejsou od této doby povinni prokazovat se cestovním pasem.

Vysílání pracovníků je téma, které je v současné době velmi aktuální a proto jsem si ho, s ohledem na studovaný obor a můj zájem o danou problematiku, zvolila. Během studia jsem každý semestr docházela na přednášky práva a zároveň jsem po dobu dvou semestrů navštěvovala kurz administrativně právní francouzštiny. Na základě znalostí získaných v těchto kurzech jsem si vybrala výše zmíněné téma bakalářské práce, jenž mi umožňuje podrobněji se věnovat evropskému, českému i francouzskému právu a zároveň překladu příslušných právních termínů.

Cílem předkládané bakalářské práce bude komparace české a francouzské právní úpravy zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků. Komparaci provedu na základě zhodnocení míry odlišností či podobností v dnešní integrované Evropě. Cílem jazykové části bude vyhotovení dvojjazyčného glosáře stěžejních pojmů z oblasti vysílání pracovníků.

Česká republika i Francie jsou členskými státy Evropské Unie a podléhají tak předpisům, jež vydávají orgány EU. S ohledem na harmonizaci národních právních úprav, o kterou evropské právo usiluje, předpokládám, že budou národní právní úpravy



vysílání pracovníků a zaměstnávání cizinců velmi podobné. Rozborem dokumentů a jejich následnou komparací si potvrdím či vyvrátím mou stanovenou hypotézu.

Bakalářská práce bude rozdělena na část teoretickou a praktickou. Teoretickou část uvedu stručným úvodem do systému práva Evropské unie a následně také do pracovního práva. Obecně přiblížím jeho vývoj v rámci České republiky a Francie. Dále se budu věnovat definování pojmů pracovní mobilita v Evropské unii a vysílání pracovníků. Následně se zaměřím na právní úpravu vysílání pracovníků a zaměstnávání cizinců v rámci Evropské unie a rovněž na popis právních úprav zmíněné oblasti v České republice a ve Francii. Závěrem teoretické části bude provedena komparativní analýza právních úprav obou zemí, ve které se zaměřím na délku pracovní doby, minimální délku dovolené za kalendářní rok, měsíční minimální mzdu, informační povinnost zaměstnavatele a regulované profese. Úplný závěr teoretické části bude věnován srovnání počtu vysílaných a přijímaných pracovníků v rámci Evropské unie, České republiky a Francie.

Praktickou část uvedu stručným úvodem do právního jazyka a právní terminologie, přičemž největší pozornost budu věnovat gramatickým jevům, které jsou pro francouzský právní jazyk typické. Další kapitolu bude tvořit terminologický rozbor mnou vybraných právních pojmů, které pokládám za stěžejní. Předpokládám, že při zpracování terminologického rozboru budu čerpat především z francouzských verzí směrnic, kde jsou uvedené oficiální překlady termínů. Na základě rozboru termínů vytvořím dvojjazyčný glosář.

Ke zpracování bakalářské práce využiji elektronické i tištěné zdroje. V teoretické části budu čerpat především ze směrnic Evropské unie (*Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES* ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a *Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU* ze dne 15. května 2014 o prosazování Směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a o změně nařízení (EU) č. 1024/2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu („nařízení o systému IMI“). Dalšími zdroji pro rozbor národních právních úprav budou příslušné předpisy České republiky (Zákoník práce) a Francie (Code du travail). V praktické části budu pracovat s francouzskými překlady výše zmíněných směrnic, francouzským zákoníkem práce (Code du travail), právníckými a česko-francouzskými slovníky.

### 3 PRACOVNÍ PRÁVO V PRÁVNÍM SYSTÉMU EVROPSKÉ UNIE

Členské státy se při vstupu do Evropské unie zavazují vzdát se v určitých přesně daných oblastech své svrchovanosti. Na základě tohoto rozhodnutí získaly orgány EU právo vydávat předpisy závazné pro všechny členské státy a utváří tak vlastní právní systém Evropské unie, pro který se používá označení „unijní právo“. Toto právo nelze přirovnat ani k mezinárodnímu, ani k vnitrostátnímu právu a je nadřazeno právu členských států. V případě, že dojde k rozporu mezi právem Evropské unie a vnitrostátním právem členského státu, přednost má právo EU.<sup>1</sup>

Právo Evropské unie lze rozdělit, z hlediska vztahu k členským státům, na právo primární a právo sekundární. Právo primární má nejvyšší právní sílu a sestává ze zakládacích a přístupových smluv. Sekundární právo vychází z práva primárního a zahrnuje všechny právní akty, přesněji nařízení, směrnice, rozhodnutí, doporučení a stanoviska, přijímané orgány Evropské unie.<sup>2</sup>

#### 3.1 Pracovní právo

Pracovní právo je právní odvětví práva soukromého. Tento systém právních norem upravuje vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, vztahy vznikající při kolektivním vyjednávání, pracovní podmínky zaměstnanců a ochranu jejich zdraví.<sup>3</sup>

Pojem pracovní právo zahrnuje obecně tři oblasti: individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a zaměstnanost.<sup>4</sup> Individuální pracovní právo se týká pouze účastníků pracovního poměru, to znamená zaměstnavatelů a zaměstnanců. Zaměstnavatel, kterým může být fyzická či právnická osoba, užívá za odměnu pracovní síly fyzické osoby neboli zaměstnance.<sup>5</sup> Kolektivní pracovní právo upravuje například právní poměry národních orgánů, zaměstnaneckých svazů a odborů a rovněž se týká vnitrostátního zákonodárce a příslušných vnitrostátních orgánů.<sup>6</sup> „Kolektivní

---

<sup>1</sup> HAD, M., STACH S., URBAN, L. *Česká republika v Evropské unii: členství, přínosy a výzvy*. Praha: Český institut pro integraci EU, 2005.

<sup>2</sup> Tamtéž.

<sup>3</sup> TÝČ, V. *Základy práva Evropské unie pro ekonomy*. 6. přepracované a aktualizované vydání. Praha: Leges, 2010, s. 77

<sup>4</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vyd. Praha: C. H. Beck, 2004, s. 3

<sup>5</sup> Tamtéž. s. 3

<sup>6</sup> TICHÝ, L., ARNOLD, R., SVOBODA P., ZEMÁNEK J., KRÁL, R. *Evropské právo*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2006, s. 778

*pracovněprávní vztahy zahrnují právní vztahy mezi subjekty, které zastupují kolektivy zaměstnanců (v ČR jsou jimi především odborové organizace a dále rady zaměstnanců), a zaměstnavateli, resp. jejich sdruženími.*<sup>7</sup> Třetí oblast - zaměstnanost je skutečnost, kdy si část ekonomicky aktivního obyvatelstva prací zajišťuje prostředky pro život. Zaměstnanost v ČR nespadá pod působnost zákoníku práce, ale je upravena zvláštním zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004.<sup>8</sup>

### **3.2 Evropské pracovní právo**

Pracovní právo je utvářeno samostatně jednotlivými státy. V poslední době se objevuje snaha EU doplnit činnost jednotlivých členských států a stanovuje alespoň minimální požadavky týkající se pracovních podmínek, podmínek zaměstnávání, poskytování informací a projednávání s pracovníky.<sup>9</sup>

Základ pro novější úpravu pracovního práva představuje Charta Unie o základních sociálních právech pracovníků<sup>10</sup> (dále jen „Charta“) z roku 1989.<sup>11</sup> Základní sociální práva pracovníků dle Charty zahrnují například volnost pohybu každého pracujícího Evropského společenství, jež mu umožňuje vykonávat jakékoli povolání či profesi ve Společenství v souladu se zásadami stejného zacházení v hostitelské zemi. Každý jednotlivec má právo zvolit si zaměstnání a nastoupit do něj. Rovněž má každý pracující právo na zlepšování životních a pracovních podmínek včetně práva na dobu odpočinku každý týden a na výroční placenou dovolenou. Dále má každý pracující například právo na sociální ochranu a ochranu zdraví a bezpečnosti na pracovišti.<sup>12</sup>

Pracovněprávní úpravu Evropské unie zahrnuje hlava X Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen „SFEU“). Pracovní právo je v této hlavě spojeno s právem

---

<sup>7</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vyd. Praha: C. H. Beck, 2004, s. 3

<sup>8</sup> Tamtéž.

<sup>9</sup> Zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování: Pracovní právo. *Evropská komise*. [online]. [cit. 2017-04-18].

<sup>10</sup> Charta Unie o základních sociálních právech pracovníků není právně závazným dokumentem, ale pro rozvoj sociálních otázek má velký význam.

<sup>11</sup> GREGOROVÁ, Z., PÍCHOVÁ, I. *Základy pracovního práva a sociálního zabezpečení v Evropských společenstvích*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2001, s. 35

<sup>12</sup> *Charta základních sociálních práv pracujících Společenství*.

sociálním pod souhrnným označením sociální politika.<sup>13</sup> Hlava X SFEU naznačuje například spolupráci členských států v oblasti pracovních podmínek, zlepšování pracovního prostředí, sociálního zabezpečení a sociální ochrany zaměstnanců.<sup>14</sup>

Pracovní právo významně přispívá k vytváření společného trhu, vytváří prostor pro volný pohyb pracovníků a určuje minimální standardy pracovních a životních podmínek zaměstnanců. Evropská úprava pracovního práva usiluje o harmonizaci národních právních úprav. Národní právní úpravy členských států však nestaví do pozadí, nýbrž se snaží o jejich sblížení, při respektování podmínek vyplývajících z Charty, na kterých se členské státy shodly.<sup>15</sup>

### 3.3 Vývoj pracovního zákonodárství na území České republiky

Pracovní právo je pro dnešní moderní demokratickou společnost nepostradatelným právním odvětvím. Jako samostatné právní odvětví existuje teprve od dvacátého století a jeho úloha je v současnosti nezastupitelná.<sup>16</sup>

Vývoj pracovního zákonodárství bývá často spojován s rozvojem kapitalismu, i přesto, že určitá právní úprava výkonu práce se objevuje již ve starověkém Římě a ve Středověku. V počátečních fázích vývoje kapitalismu nebyly pracovní podmínky státem nijak upravovány a zaměstnanci se podřizovali zaměstnavateli. Zaměstnanci si ale postupně určité podmínky vybojovali, například omezení maximální pracovní doby či placenou dovolenou na zotavenou.<sup>17</sup>

Hlavním předpisem pro oblast pracovních vztahů byl v českých zemích Všeobecný rakouský občanský zákoník z roku 1811. Tento zákoník první obecněji upravoval moderní právní vztahy a postupnými novelami do něj byla zahrnuta i ustanovení, jež směřovala k ochraně zaměstnanců.<sup>18</sup>

---

<sup>13</sup> TÝČ, V. *Základy práva Evropské unie pro ekonomy*. 6. přepracované a aktualizované vydání. Praha: Leges, 2010.

<sup>14</sup> *Smlouva o fungování Evropské unie (konsolidované znění)*. Úřední věstník Evropské unie C 326/47. 26. 10. 2012., Hlava X

<sup>15</sup> GREGOROVÁ, Z., PÍCHOVÁ, I. *Základy pracovního práva a sociálního zabezpečení v Evropských společenstvích*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2001, s. 35

<sup>16</sup> MOJŽÍŠ, Miroslav. *Jednostranné právní úkony zaměstnavatele směřující k ukončení pracovního poměru*. Olomouc, 2013. rigorózní práce (JUDr.). Univerzita Palackého v Olomouci. Právnická fakulta.

<sup>17</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vyd. Praha: C. H. Beck, 2004, s. 14

<sup>18</sup> Tamtéž, s. 16

V následujících letech byly vydávány další významné předpisy upravující pracovní podmínky, například v 50. letech 19. století živnostenský řád, v 80. letech 19. století úprava práce dětí, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a na počátku 20. století zákon o obchodních pomocnících. K největším úpravám a rozvoji pracovního zákonodárství dochází po první světové válce, respektive po vzniku ČSR.<sup>19</sup>

V poválečné době se stát rozhodl vydat celou řadu nových zákonů. Mezi nejdůležitější patří například zákon o osmihodinové pracovní době z roku 1918 a zákony o podporách v nezaměstnanosti z let 1918 – 1921.<sup>20</sup>

Po roce 1945 bylo pracovní zákonodárství ponecháno v platnosti, s výjimkou opatření provedených v době fašistické okupace.<sup>21</sup> Významné období pro právní řád začíná se změnou politického režimu po únoru 1948. Komunistické vedení začalo vnášet do právního řádu socialistické principy, staré zákony se doplňovaly či nahrazovaly novými.<sup>22</sup> Základní principy snahy o zlepšování pracovních podmínek byly zakotveny v Ústavě Československé republiky ze dne 9. května 1948. Zlepšení ochrany pracujících bylo zjevné, v roce 1951 byl například přijat zákon o bezpečnosti při práci a v roce 1956 byla pracovní doba zkrácena na 46 hodin týdně.<sup>23</sup>

Ke kodifikaci pracovního práva došlo, po přijetí Ústavy Československé socialistické republiky v roce 1960, dne 1. 1. 1966, kdy nabyl účinnosti zákoník práce.<sup>24</sup> Od tohoto okamžiku je pracovní právo považováno za samostatné právní odvětví. Zákoník práce č. 65/1965 Sb. byl mnohokrát novelizován a platil až do 21. dubna 2006, kdy ho nahradil zákon č. 262/2006 Sb., jež ve svých novelizacích zapracovává příslušné předpisy Evropské unie.

### **3.4 Vývoj pracovního zákonodárství na území Francie**

Pracovní právo je ve Francii relativně novou právní disciplínou. Prvními významnými změnami prošlo v období po Velké francouzské revoluci. V roce 1789

---

<sup>19</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vyd. Praha: C. H. Beck, 2004, s. 19-20

<sup>20</sup> KALENSKÁ, M. *K vývoji pracovního práva, Aplikované právo č. 1/2006*. Praha: Vysoká škola aplikovaného práva, s. 10

<sup>21</sup> Tamtéž.

<sup>22</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vyd. Praha: C. H. Beck, 2004, s. 21

<sup>23</sup> BOBEK, M., MOLEK P., ŠIMÍČEK, V. *Komunistické právo v Československu: Kapitoly z dějin bezpráví*. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009, s. 487

<sup>24</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vyd. Praha: C. H. Beck, 2004, s. 22

byla přijata Všeobecná deklaráce práv člověka a občana (*Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen*) a následně byl v roce 1804 přijat Občanský zákoník (*Code civil*). Přijetí Občanského zákoníku mělo zásadní význam pro vývoj francouzského pracovního zákonodárství, jelikož s sebou přineslo historicky první ustanovení, jež chránilo práva zaměstnanců.<sup>25</sup>

Významným mezníkem francouzského pracovního zákonodárství se stala Ústava z roku 1848, jež potvrdila existenci pracovního práva a zařadila ho pod právo sociální. V této době stát začíná vstupovat do právních vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a za účelem ochrany zaměstnance je reguluje.<sup>26</sup>

Zákoník práce byl přijat v roce 1910 pod názvem Zákoník práce a sociálního zabezpečení (*Code du travail et de la prévoyance sociale*). Zákoník významně změnil dosavadní strukturu pracovního práva, rozdělil pracovní právo na kolektivní a individuální, dále nastavil například pravidla pracovní doby a odškodnění pracovního úrazu. Stávající zákoník byl přijat 1. března 2008.<sup>27</sup>

V současné době se chystá reforma stávajícího zákoníku práce, jež by měla vejít v platnost v prvním čtvrtletí roku 2018. Reforma má za cíl především snížení nezaměstnanosti.<sup>28</sup> Nový zákoník práce s sebou přinese změny například v oblasti délky pracovní doby. Současná délka týdenní pracovní doby se nezmění, zůstane tedy na stávajících 35 hodinách, ale maximální délka týdenní pracovní doby by se měla zvýšit z aktuálních 48 hodin na 60 hodin.<sup>29</sup>

---

<sup>25</sup> CRISTAU, A. *Droit du travail*. 5. Paris: Hachette Supérieur, 2010.

<sup>26</sup> Tamtéž.

<sup>27</sup> Le code du travail et les droits des salariés. *Journal du net*. [online]. 2017. [cit. 2017-03-19].

<sup>28</sup> Výše nezaměstnanosti se aktuálně pohybuje okolo 10%.

<sup>29</sup> La douloureuse réforme du code du travail en France. *Le journal de Montréal*. [online]. 05/2016. [cit. 2017-04-18].

## 4 ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ A VYSÍLÁNÍ PRACOVNÍKŮ

### 4.1 Pracovní mobilita v EU

Mezi základní práva občana EU patří, dle hlavy IV SFEU, právo na práci v ostatních členských státech za stejných pracovních podmínek, jaké mají jejich vlastní občané.<sup>30</sup> Největší část mobilních pracovníků uvnitř EU je permanentně usazena ve státu výkonu práce. Další významnou část výše zmíněných pracovníků tvoří pracovníci přeshraniční a pracovníci vyslaní<sup>31</sup>, kteří budou předmětem bakalářské práce.

Pracovní mobilitu zaručují pracovníkům a podnikům základní zásady vnitřního trhu Evropské unie, jimiž jsou volný pohyb pracovníků, svoboda usazování a volný pohyb služeb. Tyto zásady jsou zakotveny ve Smlouvě o fungování Evropské unie<sup>32,33</sup>

Volný pohyb pracovníků zahrnuje právo každého občana svobodně se stěhovat a pobývat v jiném členském státě za účelem výkonu práce. Zároveň jej chrání před diskriminací, jde-li o zaměstnání, zahrnuje odměnu za práci a jiné pracovní podmínky.<sup>34</sup> Ustanovení o volném pohybu pracovníků obsahovala již Smlouva o založení Společenství uhlí a oceli z roku 1951, která umožňovala volný pohyb pracovníkům v hutním a důlním průmyslu. Svobodu výkonu ekonomické činnosti všem pracovníkům zaručily posléze Římské smlouvy. Následně se s integračním utužováním právo volného pohybu pracovníků rozšířilo na právo volného pohybu osob.<sup>35</sup>

Svoboda usazování, zakotvená v kapitole 2 hlavy IV SFEU, zahrnuje právo právnické osoby či osoby samostatně výdělečně činné (dále jen „OSVČ“) zahájit a provozovat činnost, či samostatně výdělečnou činnost, na území jiného členského státu za stejných podmínek, které mají příslušníci státu, v němž bude činnost provozována.<sup>36</sup>

Volný pohyb služeb přiznává OSVČ a podnikům právo poskytovat služby v jiném členském státě. Tento volný pohyb je třeba odlišit od volného pohybu pracovníků,

---

<sup>30</sup> Volný pohyb pracovníků v rozšířené EU. *EurActiv.cz*[online]. 12/2006. [cit. 2017-04-20].

<sup>31</sup> CHMELAŘ, A., VOLČÍK, S., NECHUTA, A., HARATYK, P., HOLUB, O. Pracovní mobilita v EU v české perspektivě: OSTEU Podkladový materiál – 3/2016. Úřad vlády České republiky, 2016. 7 s.

<sup>32</sup> Volný pohyb pracovníků je definován článkem 45 SFEU.

<sup>33</sup> Vysílání pracovníků. *Epravo.cz*[online]. 10. 6. 2016 [cit. 2017-03-29].

<sup>34</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ze dne 15. května 2014

<sup>35</sup> CHMELAŘ, A., VOLČÍK, S., NECHUTA, A., HARATYK, P., HOLUB, O. Pracovní mobilita v EU v české perspektivě: OSTEU Podkladový materiál – 3/2016. Úřad vlády České republiky, 2016. 3 s.

<sup>36</sup> Svoboda usazování a volný pohyb služeb. *Evropský parlament*. [online]. 12/2016 [cit. 2017-04-19].

který, jak již bylo zmíněno výše, přiznává občanům EU právo svobodně se stěhovat a pracovat na území jiného členského státu. V tomto případě podniky vysílají, za účelem poskytování služeb, své pracovníky na území jiného členského státu.<sup>37</sup> Vyslaná může být také osoba samostatně výdělečně činná. OSVČ vysílá, za splnění stanovených podmínek, na území jiného členského státu sama sebe a dočasně tam vykonává samostatnou výdělečnou činnost.<sup>38</sup>

## 4.2 Vysílání pracovníků

Definovat pojem pracovník je velice problematické, jelikož primární právo ES ani národní právní úpravy členských států tento pojem nedefinují.<sup>39</sup> V právních předpisech je možné se setkat s užíváním pojmu pracovník i zaměstnanec. Pracovník je pojmem unijního práva, zatímco pojem zaměstnanec užívá právo České republiky. Pro účely této bakalářské práce budu používat oba tyto pojmy promiscue.

Vyslaným pracovníkem se rozumí osoba, která vykonává po omezenou dobu zaměstnaneckou činnost na území jiného členského státu Evropské unie (též „stát zaměstnání“ nebo „hostitelský členský stát“), než je stát, ve kterém obvykle pracuje (též „vysílající stát“ nebo „členský stát usazení“). Zaměstnanec je považován za vyslaného pracovníka jen v případě, že jeho předpokládaná doba vyslání nepřekročí dobu 24 měsíců.

Pracovník může být vyslán do podniku sídlícího v jiném členském státě, na základě smlouvy s podnikem pro dočasnou práci či podnikem poskytujícím pracovníky, v rámci agenturního zaměstnávání.<sup>40</sup> Dále může být pracovník vyslán svým zaměstnavatelem<sup>41</sup>, pro kterého obvykle pracuje.<sup>42</sup> Méně časté je vysílání pracovníka do provozovny nebo podniku náležejícího ke skupině podniků na území jiného členského státu. Opatření, jenž musí vysílající podniky splnit pro vyslání pracovníka na území jiného členského státu, budou popsána v kapitole 4. 3. 3.

---

<sup>37</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ze dne 15. května 2014

<sup>38</sup> Vyslání pracovníci. *Česká správa sociálního zabezpečení*. [online]. 2017. [cit. 2017-03-24].

<sup>39</sup> GREGOROVÁ, Z., PÍCHOVÁ, I. *Základy pracovního práva a sociálního zabezpečení v Evropských společnostech*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2001, s. 49

<sup>40</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996

<sup>41</sup> Zaměstnavatelem se rozumí i fyzická nebo právnická osoba, ke které je fyzická osoba (občan Evropské unie či cizinec) vyslaná na základě smlouvy k výkonu práce.

<sup>42</sup> Vyslání pracovníci. *Česká správa sociálního zabezpečení*. [online]. 2017. [cit. 2017-03-24].



Pracovník může být vyslaný i do členských zemí Evropského hospodářského prostoru (dále jen „EHP“) a Švýcarska. V těchto zemích však platí speciální pravidla pro vysílání pracovníků. Této problematice však nebude pozornost věnována, neboť překračuje rámec bakalářské práce.

Základní charakteristikou vysílání zaměstnanců je podřízenost zaměstnance zaměstnavateli, jenž řídí práci pracovníka a vyplácí mu mzdu.<sup>43</sup>

#### **4.3 Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků v rámci Evropské unie<sup>44, 45</sup>**

V rámci Evropské unie je oblast vysílání pracovníků regulována především Směrnicí Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb ze dne 16. prosince 1996 (dále jen „Směrnice 96/71/ES“) a následně Směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a o změně nařízení (EU) č. 1024/2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu („nařízení o systému IMI“) ze dne 15. května 2014 (dále jen „Směrnice 2014/67/EU“). V regulaci této oblasti sehraje důležitou roli i judikatura Soudního dvora Evropské unie, která zdůrazňuje rozdíl mezi vysílaným a migrujícím pracovníkem. Migrující pracovník, na rozdíl od vysílaného, usiluje o vstup na pracovní trh jiného členského státu. Vysílaný pracovník se po splnění úkolu vrací zpět do státu vysílajícího.<sup>46</sup>

Poskytovatel služby musí v daném členském státě, pro poskytnutí minimální ochrany vysílaným pracovníkům, dodržovat přesně stanovené podmínky, které definuje směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES.

##### **4.3.1 Směrnice 96/71/ES**

Směrnice je určena všem členským státům EU. Členské státy musí přijmout právní a správní předpisy, jež jsou nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí, a následně o nich informovat Komisi. Předpisy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici. V České republice byla směrnice promítnuta do zákoníku práce. Ustanovení o pracovních podmínkách vysílaných zaměstnanců se nachází v hlavě IX § 319.

---

<sup>43</sup> RYTÍŘOVÁ, L. TEPPEROVÁ, J. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012.

<sup>44</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996

<sup>45</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ze dne 15. května 2014

<sup>46</sup> Vysílání pracovníků. Epravo.cz[online]. 10. 6. 2016 [cit. 2017-03-29].

Směrnice 96/71/ES se vztahuje na podniky sídlící ve členském státě EU a vysílající své pracovníky na území jiného členského státu v rámci nadnárodního poskytování služeb. Nevztahuje se ale na podniky obchodního loďstva a jejich posádky.

Směrnice se uplatní, pokud výše zmíněné podniky, na jež se směrnice vztahuje, uskuteční některé z následujících opatření:

- a) za předpokladu, že během vyslání existuje pracovní poměr mezi podnikem pro dočasnou práci či podnikem poskytujícím pracovníky a pracovníkem, jako podnik pro dočasnou práci či podnik poskytující pracovníky, vyšlou pracovníka do podniku, který ho využije a který sídlí nebo vykonává činnost na území některého členského státu EU, nebo
- b) za předpokladu, že během vyslání existuje pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem a pracovníkem, vyšlou pracovníka, na vlastní účet a pod svým vedením, na území členského státu, na základě smlouvy mezi podnikem, který zaměstnanec vysílá a podnikem, pro který jsou služby určeny, nebo
- c) za předpokladu, že během vyslání existuje pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem a pracovníkem, „vyšlou pracovníka do provozovny nebo podniku náležejícího ke skupině podniků na území členského státu“<sup>47</sup>.

Podle směrnice nesmí být poskytováno lepší zacházení podnikům usazeným ve třetím státě, než podnikům usazeným v některém členském státě.

#### 4.3.2 Směrnice 2014/67/EU

Od doby implementace Směrnice 96/71/ES uběhlo bez mála 20 let. Během této doby vstoupilo do Evropské unie dalších 13 evropských států a vzhledem k narůstající pracovní mobilitě, nastala potřeba modernizace směrnice. Hlavním důvodem vydání Směrnice 2014/67/EU byla permanentní snaha obcházet pravidla vysílání.<sup>48</sup>

Směrnice stanoví společný rámec pro příslušná ustanovení, opatření a kontrolní mechanismy nezbytné pro lepší a jednotné provádění, uplatňování a prosazování Směrnice 96/71/ES v praxi, aniž by byla dotčena oblast její působnosti.

---

<sup>47</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996, Článek 1 b)

<sup>48</sup> CHMELÁŘ, A., VOLČÍK, S., NECHUTA, A., HARATYK, P., HOLUB, O. *Pracovní mobilita v EU v české perspektivě: OSTEU Podkladový materiál – 3/2016*. Úřad vlády České republiky, 2016., s. 4

Cílem směrnice je zajistit soulad se Směrnicí 96/71/ES a nevytvářet přitom administrativní zátěž pro poskytovatele služeb. Neomezovat potenciál podniků vytvářet nová místa a současně chránit vyslané pracovníky. Záměrem směrnice je zajistit dostatečnou ochranu práv pracovníků vyslaných za účelem přeshraničního poskytování služeb a především prosazování pracovních podmínek platných ve státě zaměstnání.

Záměrem směrnice je zavést na úrovni Unie sjednocující prvky, které by usnadňovaly společný výklad volného pohybu služeb. Zavedením těchto prvků se snaží předcházet, zamezit a bojovat proti zneužívání výhod výše zmíněného pohybu zakotveného ve Smlouvě o fungování EU. Zneužívání výhod volného pohybu služeb a obcházení směrnice je podrobněji popsáno v kapitole 4. 3. 6. Pro účely zamezení zneužívání výhod popisovaného pohybu je nutné, aby příslušný orgán státu zaměstnání přezkoumal základní skutečnosti charakterizující dočasnou povahu pojmu vysílání a podmínku, zda je zaměstnavatel skutečně usazen ve státě vysílání. Příslušný orgán posoudí výši obrátu uskutečněného podnikem ve státě zaměstnání, při němž vezme v úvahu rozdíly v kupní síle měn a zároveň zhodnotí, zda podnik ve státě zaměstnání skutečně vykonává podstatné činnosti jiné než čistě interní nebo administrativní. V případě, že se nejedná o skutečné vyslání, měly by členské státy přijmout ustanovení a zajistit tak ochranu vyslaných pracovníků, kteří nejsou skutečně vysláni.

### **4.3.3 Pracovní podmínky**

Směrnice 96/71/ES stanoví závazná pravidla platná v hostitelské zemi. Tato pravidla představují základní soubor pracovních podmínek pro vyslané pracovníky. Podniky vysílající pracovníky do jiného členského státu, než je stát, na jehož území pracovníci obvykle pracují, musí tato pravidla povinně dodržovat. Tato pravidla se týkají především:<sup>49</sup>

- a) maximální délky pracovní doby,
- b) minimální doby odpočinku a minimální délky dovolené za kalendářní rok,
- c) minimální mzdy<sup>50</sup>,
- d) podmínek pro poskytování pracovníků, především prostřednictvím podniků pro dočasnou práci,
- e) ochrany zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci,

---

<sup>49</sup> *Sdělení komise* ze dne 4. dubna 2006, s. 2

<sup>50</sup> Minimální mzda se řídí právními předpisy a/nebo zvyklostmi státu zaměstnání

- f) ochranných opatření, jež se týkají pracovních podmínek pro těhotné ženy, ženy krátce po porodu, dětí a mladistvých,
- g) rovného zacházení pro muže a ženy a ostatních ustanovení o nediskriminaci.

Členské státy musí zajistit, aby informace o pracovních podmínkách, které mají být uplatňovány a dodržovány poskytovateli služeb, byly obecně dostupné, bezplatné, jasné, transparentní a ucelené. Musí být snadno přístupné na dálku a elektronickými prostředky, ve formátech a v souladu s normami přístupnosti pro internetové stránky. To vše za účelem řádného plnění úkolů kontaktními místy či příslušnými vnitřními orgány.

#### 4.3.4 Spolupráce v oblasti informací

Za účelem lepší spolupráce v oblasti informací mají členské státy, dle Směrnice 96/71/ES, povinnost stanovit si jedno či více kontaktních míst nebo jeden či více vnitrostátních orgánů. Směrnice 2014/67/EU tuto povinnost dále rozvíjí. Ve snaze zlepšit přístup k informacím<sup>51</sup> by měl být vytvořen jediný zdroj informací, který by měl mít formu webového portálu. Takový webový portál by měl povahu oficiální celostátní webové adresy a poskytoval by jasným a přesným způsobem odkazy na příslušné zdroje informací. Se záměrem podporovat podnikání nebo rozvoj přeshraničního poskytování služeb, by příslušné orgány členských států měly co možná nejvíce používat systém pro výměnu informací o vnitřním trhu (dále jen „systém IMI“)<sup>52</sup>.

Vzájemná pomoc a správní spolupráce mezi členskými státy by měla být v souladu s pravidly pro ochranu osobních údajů, jež vymezuje směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES, a vnitrostátními pravidly na ochranu údajů.<sup>53</sup>

---

<sup>51</sup> Stávající potíže související například s přístupem k informacím o pracovních podmínkách, jsou častým důvodem, proč poskytovatelé služeb neuplatňují stávající předpisy. Členské státy by měly zajistit obecnou dostupnost a bezplatnost informací. Dostupné by měly být nejen pro poskytovatele služeb z jiných členských států, ale i pro dotčené vyslané pracovníky.

<sup>52</sup> Komise ve spolupráci s členskými státy vyvinula systém IMI, jež je centralizovaný komunikační mechanismus, v podobě softwarové aplikace přístupné prostřednictvím internetu. Cílem systému IMI je zlepšit fungování vnitřního trhu díky zavedení účinného a uživatelsky přívětivého nástroje pro provádění správní spolupráce mezi členskými státy navzájem a mezi členskými státy a Komisí.

<sup>53</sup> Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1024/2012 ze dne 25. října 2012

#### 4.3.5 Identifikace skutečně vyslaného pracovníka

Za účelem zamezení zneužívání výhod volného pohybu služeb, které bude popsáno níže v kapitole 4. 3. 6, je nezbytné, aby příslušný orgán státu zaměstnání přezkoumal všechny skutečnosti charakterizující výše zmíněný pohyb. Příslušné orgány mají povinnost zjistit, zda vysílající podnik skutečně vykonává ve státě zaměstnání jiné podstatné činnosti, než čistě interní či administrativní. Tyto orgány posuzují všechny skutečnosti, které charakterizují činnosti, jež daný podnik vykonává na území členského státu, ve kterém sídlí, popřípadě na území hostitelského státu. Mezi tyto skutečnosti lze například zařadit:

- a) místo, kde podnik sídlí a kde má správu<sup>54</sup>, využívá kancelářské prostory, platí daně a příspěvky sociálního pojištění,
- b) místo, kde jsou nabíráni a odkud jsou vysíláni vyslaní pracovníci,
- c) místo, kde podnik vykonává svou hlavní podnikatelskou činnost,
- d) místo, kde podnik zaměstnává administrativní pracovníky,
- e) počet smluv nebo výše obrátu uskutečněného ve členském státě, kde je usazen.

Příslušené orgány dále vyhodnocují, zda vyslaný pracovník dočasně vykonává práci v jiném státě, než je stát, ve kterém obvykle pracuje. Orgány z tohoto důvodu zkoumají skutečnosti charakterizující práci a situaci pracovníka. Jedná se například o tyto skutečnosti:

- a) pracovník práci vykonává v jiném členském státě po omezenou dobu,
- b) pracovník je vyslán do jiného členského státu, než je ten, ve kterém obvykle práci vykonává,
- c) pracovník se, po dokončení výkonu práce nebo poskytnutí služby, vrátí zpět do členského státu, ze kterého byl vyslán.

#### 4.3.6 Kontrolní opatření, sledování dodržování předpisů, obcházení směrnice

Soudní dvůr připustil pravomoc členských států ověřovat dodržování vnitrostátních předpisů či právních předpisů na úrovni Společenství<sup>55</sup>. Zároveň mohou

---

<sup>54</sup> Případně kde má profesní oprávnění či je zaregistrován u obchodní komory nebo jiných profesních subjektů

<sup>55</sup> Sdělení komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů ze dne 13. června 2007, s. 4

členské státy ověřovat, zda nedochází ke zneužívání volného pohybu služeb. K takovému zneužívání může docházet například zaměstnáváním pracovníků ze třetích zemí na trhu práce hostitelského členského státu. Při kontrolách musí členské státy dodržovat článek 49 Smlouvy o ES<sup>56</sup> a nesmí omezovat volný pohyb služeb uvnitř Společenství.<sup>57</sup>

Komise ve sdělení z dubna 2006 zdůraznila následující požadavky související s kontrolou vysílání pracovníků:

- mít zástupce sídlícího na území členského státu<sup>58</sup>,
- od příslušného orgánu hostitelského státu získat povolení či být u nich zaregistrován,
- předložit příslušným orgánům předběžné prohlášení,
- vést a uchovávat dokumenty, jež se týkají sociálních a pracovních podmínek na území hostitelské země, či za podmínek, jež se na jejím území uplatňují,
- opatření týkající se vysílaných pracovníků ze třetích zemí.<sup>59, 60</sup>

Členské státy musí zajistit dodržování pracovních podmínek a lhůt pro vyslané pracovníky. Zároveň mají povinnost přijmout taková opatření, aby zabránily a bojovaly proti nedovolenému chování poskytovatelů služeb týkající se odmítnutí takových lhůt a podmínek.<sup>61</sup>

---

<sup>56</sup> Podle článku 49 Smlouvy o ES musí členské státy zaručit volný pohyb služeb uvnitř Společenství.

<sup>57</sup> *Sdělení komise* ze dne 4. dubna 2006, s. 3

<sup>58</sup> Požadavek mít zástupce na území daného členského státu je dle Soudního dvoru popření volného pohybu služeb. Soudní dvůr považuje požadavek mít zástupce bydličního v hostitelském státě za nepřiměřený a navrhuje jmenování jedné osoby z řad vyslaných pracovníků, jež by zajišťovala vazbu mezi zahraničním podnikem a příslušným kontrolním orgánem.

<sup>59</sup> Soudní dvůr rozhodl, že pokud jsou pracovníci pocházející ze třetích zemí řádně zaměstnáni poskytovatelem služeb usazeném v jednom členském státě, mohou být vysláni do jiného členského státu, aniž by po nich byly vyžadovány správní formality (jako je například pracovní povolení) či dodatečné podmínky.

<sup>60</sup> Sdělení komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů ze dne 13. června 2007, s. 5

<sup>61</sup> *Sdělení komise* ze dne 4. dubna 2006, s. 9

Organizace, jež zastupují vysílané pracovníky, či samotní pracovníci by měli mít možnost podat stížnost přímo u příslušného orgánu hostitelského členského státu.<sup>62</sup>

V některých případech dochází ke zneužívání výhod volného pohybu služeb a k obcházení směrnice o vysílání pracovníků. Ke zneužívání směrnice dochází podvodnými praktikami některých zaměstnavatelů. Jedná se například o zakládání fiktivních sídel vysílajících zaměstnavatelů.<sup>63</sup> K obcházení směrnice dochází rovněž cestou neohlášené práce či zastíráním zaměstnaneckého vztahu.<sup>64</sup>

#### **4.3.7 Sociální a zdravotní pojištění**

V souladu se článkem 12 Nařízení č. 883/2004 podléhá vyslaný zaměstnanec právním předpisům státu zaměstnání, i když má bydliště nebo má zaměstnavatel či podnik, jež ho zaměstnává, sídlo nebo místo podnikání na území jiného členského státu. Toto pravidlo se použije za předpokladu, že zaměstnanec je vyslán na maximální předpokládanou dobu 24 měsíců a že neslouží jako náhrada jiné osoby, které skončila doba vyslání. V případě nepředvídatelných okolností je možné původní dobu vyslání prodloužit. Dobu je možné prodloužit se souhlasem, o který je nutno požádat, příslušného úřadu státu nebo subjektu, který je tímto úřadem určený.<sup>65</sup>

Klíčovým dokumentem každého vyslání je formulář A1 (dříve formulář E101), viz Příloha I, který dokládá příslušnost k systému sociálního a zdravotního pojištění vysílajícího státu. Vyslaný pracovník by měl mít po dobu vyslání u sebe Evropský průkaz zdravotního pojištění, s nímž má právo na nutná ošetření v hostitelském členském státu za stejných podmínek jako občané této země.<sup>66</sup>

---

<sup>62</sup> Tamtéž, s. 9

<sup>63</sup> Důvodová zpráva. Materiál pro meziresortní připomínkové řízení. *Hospodářská komora České republiky*. [online]. [cit. 2017-04-20].

<sup>64</sup> Obchodní a průmyslové komory zemí Visegrádské 4 odmítají revizi Směrnice o vysílání pracovníků. *Krajská hospodářská komora Karlovarského kraje*. [online]. 04/2016 [cit. 2017-04-18].

<sup>65</sup> *Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004*

<sup>66</sup> Vysílání pracovníků – praktické informace. *Ministerstvo průmyslu a obchodu*. [online]. 2010. [cit. 2017-03-27].

#### **4.4 Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků v rámci České republiky<sup>67</sup>**

V rámci České republiky je oblast vysílání pracovníků regulována zejména zákonem 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

##### **4.4.1 Vysílání zaměstnance z České republiky**

Český zaměstnanec může být svým zaměstnavatelem vyslán, pokud s ním má uzavřenou pracovní smlouvu, eventuálně dohodu o pracovní činnosti. Pokud zaměstnanec pracuje na dohodu o provedení práce, vysílání není možné, jelikož za něj nejsou odváděny příspěvky do systému sociálního pojištění.<sup>68</sup>

##### **4.4.2 Vysílání cizince na území České republiky<sup>69</sup>**

Cizinec je vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem na základě smlouvy s českou právnickou či fyzickou osobou. Před samotným uzavřením takové smlouvy, je výše zmíněná fyzická či právnická osoba povinna projednat počty, profese a dobu vyslání cizinců. Další povinností této osoby je podat žádost o vydání povolení k zaměstnání vysílaných cizinců a následně je i odpovědna za platná povolení k zaměstnání i k pobytu po celou dobu jejich vyslání.

Na zaměstnance, jež byl vyslán svým zaměstnavatelem k výkonu práce, v rámci nadnárodního poskytování služeb, na území České republiky, se podle § 319 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, vztahuje úprava České republiky, pokud jde o:

- a) maximální délku pracovní doby a minimální dobu odpočinku
  - Zákonná délka pracovní doby v České republice je 40 hodin týdně.<sup>70</sup> Dle druhu práce se však může mírně lišit (např. u pracujících v podzemí – 37,5 hodin týdně). Týdenní pracovní doba 40 hodin je zpravidla rozdělena na osmihodinové směny do pěti pracovních dnů.

---

<sup>67</sup> ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143, s. 8295 – 8298.

<sup>68</sup> Vysílání pracovníků – praktické informace. *Ministerstvo průmyslu a obchodu*. [online]. 2010. [cit. 2017-03-27].

<sup>69</sup> ČESKO. Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84, s. 3215-3216.

<sup>70</sup> Tamtéž, § 83a



Větší podniky mívají kolektivní smlouvy, které mohou pracovní dobu upravovat.<sup>71</sup>

U zaměstnance mladšího 18 let nesmí délka pracovní doby v jednotlivých dnech přesáhnout 8 hodin.

- b) minimální délku dovolené za kalendářní rok nebo její poměrnou část
  - V České republice je zákonem stanovená dovolená za kalendářní rok minimálně v délce 4 týdnů (existují ale i výjimky – např. ve státních podnicích či pedagogičtí pracovníci mají nárok na delší dovolenou). Právo na čerpání této dovolené v plné výši vzniká po odpracování 60 dnů. Období čerpání dovolené určuje po dohodě se zaměstnancem zaměstnavatel.<sup>72</sup>
- c) minimální mzdu, minimální mzdové tarify a příplatky za práci přesčas
  - Základní právní úprava minimální mzdy je v České republice stanovena zákoníkem práce. Výši základní sazby minimální mzdy stanovuje nařízení vlády č. 336/2016 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb. Od 1. ledna 2017 se základní výše minimální mzdy zvýšila a hrubá minimální mzda pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí 11 000 Kč za měsíc nebo 66 Kč za hodinu.<sup>73</sup>
- d) bezpečnost a ochranu zdraví při práci
- e) pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí a zaměstnankyň do konce devátého měsíce po porodu a mladistvých zaměstnanců
- f) rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zákaz diskriminace
- g) pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání

Pokud jsou pro zaměstnance výhodnější práva vysílajícího státu, právní úprava výše zmíněných oblastí se nepoužije. Výhodnost práva vyplývajícího

---

<sup>71</sup> Životní a pracovní podmínky – Česká republika. Pracovní doba. *EURES Evropský Portál Pracovní Mobility*. [online]. 07/2016 [cit. 2017-04-12].

<sup>72</sup> Životní a pracovní podmínky – Česká republika. Dovolená (dovolená za kalendářní rok, rodičovská dovolená atd.). *EURES Evropský Portál Pracovní Mobility*. [online]. 03/2017 [cit. 2017-04-12].

<sup>73</sup> Informace o minimální mzdě od 1. ledna 2017. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. [cit. 2017-04-16].

z pracovněprávních vztahů se zvažuje samostatně. Pokud zaměstnanec není vyslán agenturou práce a doba vyslání zaměstnance nepřesáhne 30 dnů v kalendářním roce, výše zmíněné body b) a c) se nepoužijí.

#### **4.4.3 Informační povinnost zaměstnavatele**

Pokud zaměstnavatel přijme do zaměstnání občana Evropské unie, je povinen o této skutečnosti, nejpozději v den nástupu k výkonu práce, písemně informovat příslušný úřad práce. Informační povinnost má i fyzická či právnická osoba, k níž byl pracovník na základě smlouvy vyslán. V případě ukončení zaměstnání nebo vyslání výše zmíněných fyzických osob, je zaměstnavatel taktéž povinen informovat příslušný úřad práce.

Na doručování informací se nevztahují žádné formální požadavky, což je projevem určité vstřícnosti ze strany zákona o zaměstnanosti vůči osobám, na které se informační povinnost vztahuje. Nevyžadování formálních požadavků snižuje administrativní zátěž zaměstnavatelů. Osoba, jenž podléhá výše zmíněné povinnosti, má několik možností jak tuto skutečnost splnit. Nejjednodušším způsobem je vyplnit formulář, viz Příloha II, dostupný na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí a následně ho elektronicky, v papírové podobě či faxem poslat úřadu práce. Informace poskytnuté jinak než prostřednictvím formuláře je povinen úřad práce rovněž přijmout, ale pouze za předpokladu, že jsou obsaženy všechny náležitosti stanovené zákonem o zaměstnanosti.<sup>74</sup>

#### **4.4.4 Evidence občanů EU a cizinců**

Občané Evropské unie, kteří byli na území České republiky zaměstnaní, cizinci, jež dostali povolení k zaměstnání i cizinci, u kterých se povolení k zaměstnání nevyžaduje, jsou vedeni v evidenci úřadu práce.

I zaměstnavatelé jsou povinni vést takovou evidenci. Tato evidence zahrnuje občany Evropské unie a cizince, které zaměstnavatel zaměstnává, či k němu byli zahraničním zaměstnavatelem vysláni za účelem vykonání práce.

---

<sup>74</sup> Oznamovací a evidenční povinnost zaměstnavatelů zaměstnávající zaměstnance ze zahraničí. *Mzdová praxe* [online]. 09/2010 [cit. 2017-04-20].

Obě evidence obsahují údaje o výše zmíněných fyzických osobách, jež lze sdělovat jen s písemným souhlasem těchto osob nebo s odvoláním se na zvláštní zákon či mezinárodní smlouvu.

#### **4.4.5 Sociální a zdravotní pojištění cizinců v České republice**

Sociální zabezpečení vysílaných pracovníků z a na území České republiky se řídí pravidly Evropské Unie, konkrétně Nařízením Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a Nařízením Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k Nařízením č. 883/2004. Tato pravidla i pravidla zdravotní péče byla podrobněji popsána již v kapitole 4.3.7 Sociální a zdravotní pojištění.

Každý vysílaný pracovník musí vlastnit formulář A1, který dokládá příslušnost k českému systému sociálního pojištění. Tento dokument vydává na základě sociálního pojištění místně příslušná okresní správa sociálního zabezpečení. O tento formulář si jsou povinni požádat i osoby samostatně výdělečně činné.<sup>75</sup>

#### **4.5 Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků v rámci Francie**

Oblast vysílání pracovníků v rámci Francie podléhá, stejně jako v ostatních členských státech, primárně unijní legislativě. V rámci Francie je dále upravena francouzským zákoníkem práce (*Code du travail*), přesněji články L. 12361-1 až L. 1263-2 a R. 1261-1 až R. 1264-3.

##### **4.5.1 Vysílání pracovníků na území Francie**

Zaměstnavatel může své pracovníky vyslat na území Francie jen v případě, že zde nepodniká pravidelně či trvale, v opačném případě je povinen si zde zřídit provozovnu a podřídit se francouzské legislativě.<sup>76</sup>

Pracovníci mohou být zaměstnavatelem vysláni na území Francie v těchto případech:

---

<sup>75</sup> Vysílání pracovníků – praktické informace. *Ministerstvo průmyslu a obchodu*. [online]. 2010. [cit. 2017-03-27].

<sup>76</sup> Dočasné vysílání pracovníků do Francie. *Velvyslanectví České republiky v Paříži*. [online]. [cit. 2017-04-10].

- Pracovníci jsou zaměstnavatelem vysláni na území Francie na základě smlouvy uzavřené mezi vysílajícím podnikem a stranou, pro kterou jsou služby určeny, aby zde poskytovali služby v průmyslu, obchodu, živnostenské činnosti, svobodném podnikání či v zemědělství.
- Pracovníci jsou zaměstnavatelem vysláni na území Francie za účelem vzdělávání či splnění určitého úkolu do organizace nebo podniku, který náleží ke stejné skupině.
- Pracovníci jsou zaměstnavatelem, který působí v oblasti zprostředkování práce, přechodně vysláni do podniku na území Francie.<sup>77</sup>

Nejedná-li se o ustanovení mezinárodních dohod či smluv, kterými je Francie vázaná, zaměstnanci, jež jsou dočasně vysláni na území Francie, podléhají po dobu jejich pobytu francouzským zákonům. Na zaměstnance z oboru stavebnictví, kteří byli na území Francie vysláni na dobu kratší 8 dnů za účelem první montáže či instalace zboží<sup>78</sup>, se francouzská legislativa týkající se minimální mzdy a minimální délky dovolené nevztahuje.<sup>79</sup>

Na zaměstnance, jenž byl dočasně vyslán na území Francie svým zahraničním zaměstnavatelem, se dle francouzského zákoníku práce vztahuje úprava Francie, pokud jde o:

- a) délku pracovní doby
  - Zákonná délka pracovní doby je ve Francii 35 hodin týdně. Maximální týdenní pracovní doba je 48 hodin a maximální denní 10 hodin.<sup>80</sup> U zaměstnance mladšího 18 let nesmí délka pracovní doby překročit 8 hodin a u zaměstnance mladšího 17 let 7 hodin. Každý

---

<sup>77</sup> Dočasné vysílání pracovníků do Francie. *Velvyslanectví České republiky v Paříži*. [online]. [cit. 2017-04-10].

<sup>78</sup> Montážní práce musí být součástí prodejní smlouvy, musí být nezbytné pro uvedení zařízení do provozu a musí být provedeny kvalifikovanými zaměstnanci dodávající firmy.

<sup>79</sup> Dočasné vysílání pracovníků do Francie. *Velvyslanectví České republiky v Paříži*. [online]. [cit. 2017-04-10].

<sup>80</sup> Annexe à la fiche « Le détachement temporaire en France d'un salarié d'une entreprise étrangère ». *Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social* [online]. [cit. 2017-04-12].

zaměstnanec má po šesti hodinách práce právo na pauzu o délce dvaceti minut.<sup>81</sup>

- b) minimální délku dovolené za kalendářní rok
  - Ve Francii má zaměstnanec právo na 5 týdnů dovolené za kalendářní rok, tj. 2,5 dne dovolené za každý odpracovaný měsíc. Při určování nároku na dovolenou se zohledňují jen odpracované dny, pomíjí se dny zaměstnancovy nepřítomnosti. Období čerpání dovolené určuje, stejně jako v České republice, po dohodě se zaměstnancem zaměstnavatel.<sup>82</sup>
- c) minimální mzdu (*SMIC = salaire minimum interprofessionnel de croissance*) a mzdu obvyklé v daném sektoru
  - Ve Francii činí výše měsíční hrubé minimální mzdy 1 480,27 euro pro stanovenou týdenní pracovní dobu 35 hodin nebo 9,76 euro za hodinu. Čistá minimální mzda za měsíc je 1 150 euro.<sup>83</sup>
- d) ochranu zdraví, bezpečnost a hygienu při práci
- e) ochranná opatření týkající se pracovních podmínek pro těhotné ženy či ženy krátce po porodu, děti a mladistvé
- f) podmínky rovného zacházení pro muže a ženy a ustanovení o nediskriminaci<sup>84</sup>

Na zaměstnance vyslané na území Francie se dle francouzského zákoníku práce nevztahují ustanovení o uzavření a rozvázání pracovního poměru, zastupování zaměstnanců a jejich vzdělávání.<sup>85</sup>

---

<sup>81</sup> Conditions de vie et de travail – France. Le temps de travail. *EURES Le Portail Européen Sur La Mobilité De L'emploi*. [online]. 03/2010 [cit. 2017-04-12].

<sup>82</sup> Conditions de vie et de travail – France. Les congés (congés annuels, congé parental, etc.). *EURES Le Portail Européen Sur La Mobilité De L'emploi*. [online]. 06/2014 [cit. 2017-04-12].

<sup>83</sup> SMIC 2017: salaire minimum horaire et mensuel. *Net-iris.fr*[online]. 03/2017 [cit. 2017-04-16].

<sup>84</sup> Dočasné vysílání pracovníků do Francie. *Velvyslanectví České republiky v Paříži*. [online]. [cit. 2017-04-10].

<sup>85</sup> Tamtéž.

#### 4.5.2 Informační povinnost zaměstnavatele

Každý zahraniční podnik, vysílající svého zaměstnance k výkonu práce na území Francie, je povinen před zahájením vyslání pracovníka informovat o této skutečnosti okresní ředitelství práce a zaměstnání (*Direction départementale du travail*). Takové prohlášení musí být sepsané ve francouzštině a musí být doručeno formou faxu či doporučeného dopisu do vlastních rukou s potvrzením o převzetí. Prohlášení musí obsahovat základní údaje o vysílající firmě<sup>86</sup>, vyslaném zaměstnanci<sup>87</sup> a charakteru a místu výkonu práce<sup>88, 89</sup>.

#### 4.5.3 Evidence občanů EU a cizinců

Každý podnik je povinen vést evidenci zaměstnanců (*registre unique du personnel*). Pokud podnik přijímá vyslané pracovníky, je povinen o nich vést ve výše uvedené evidenci informace. Tato evidence musí být přístupná inspektorovi práce (*un inspecteur du travail*). Přijímací podnik musí zaslat inspekci práce (*une inspection du travail*) stav o počtu (*un bilan social*), ve kterém musí být uveden počet vyslaných pracovníků, které daný podnik přijal a které z Francie vyslal.<sup>90</sup>

#### 4.5.4 Sociální a zdravotní pojištění cizinců ve Francii

Francie, stejně jako Česká republika, se řídí v oblasti sociálního a zdravotního pojištění vysílaných pracovníků pravidly Evropské Unie, konkrétně tedy Nařízením Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a Nařízením Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009, kterým se

---

<sup>86</sup> Údaje o vysílající firmě: název firmy, adresa ve vysílajícím státě, právní forma firmy, údaje o zápisu do obchodního rejstříku, jméno představitele firmy ve vysílajícím státě a jméno a adresa vedoucího týmu vyslaných pracovníků.

<sup>87</sup> Údaje o vyslaném zaměstnanci: jméno a příjmení vyslaného zaměstnance, datum narození, pohlaví, národnost a datum uzavření pracovního poměru s vysílajícím zaměstnavatelem.

<sup>88</sup> Údaje o místu výkonu práce: adresa místa výkonu práce ve Francii, datum zahájení práce a předběžné datum jejího ukončení, povaha vykonávané činnosti, použití nebezpečných pomůcek či technologických postupů.

<sup>89</sup> Dočasné vysílání pracovníků do Francie. *Velvyslanectví České republiky v Paříži*. [online]. [cit. 2017-04-10].

<sup>90</sup> *Détachement temporaire de salariés par une entreprise étrangère. Fiduciaire Vitrac* [online]. [cit. 2017-04-12].

stanoví prováděcí pravidla k Nařízení č. 883/2004. Tato pravidla i pravidla zdravotní péče byla podrobněji popsána již v kapitole 4. 3. 7 Sociální a zdravotní pojištění.

Klíčovým dokumentem sociálního pojištění je formulář A1, který dokládá příslušnost k francouzskému systému sociálního pojištění. Tento dokument ve Francii může zaměstnanci vydat sám zaměstnavatel. Osoby samostatně výdělečně činné (*des travailleurs indépendants*) si o tento formulář žádají samy.<sup>91</sup>

---

<sup>91</sup> Informations concernant le formulaire A1 et son utilisation. *Cleiss.fr* [online]. [cit. 2017-04-10].

## **5 KOMPARATIVNÍ ANALÝZA ČESKÉ A FRANCOUZSKÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ A VYSÍLÁNÍ PRACOVNÍKŮ**

Komparativní analýza bude provedena na základě následujících kritérií: regulované profese, délky pracovní doby, minimální délky dovolené za kalendářní rok a minimální mzdy. Na závěr bude provedeno statické srovnání počtu vysílaných a přijímaných pracovníků v rámci Evropské unie, České republiky a Francie.

### **5.1.1 Délka pracovní doby**

Na základě délky pracovní doby v České republice a ve Francii, jež byly popsány v kapitolách 4. 4. 2 a 4. 5. 1, je možné konstatovat, že délka pracovní doby se v jednotlivých státech liší. Zatímco v České republice je zákonem stanovená běžná délka pracovní doby 40 hodin týdně, ve Francii je to 35 hodin týdně.

### **5.1.2 Minimální délka dovolené za kalendářní rok**

Minimální délka dovolené za kalendářní rok v České republice je uvedena v kapitole 4. 4. 2 a ve Francii v kapitole 4. 5. 1. Jak je popsáno ve zmíněných kapitolách, běžná minimální délka dovolené za kalendářní rok je v ČR 4 týdny, ve Francii je 5 týdnů.

### **5.1.3 Měsíční minimální mzda**

S odkazem na kapitolu 4. 4. 2, hrubá měsíční minimální mzda v České republice činí 11 000 Kč za měsíc. Pro účely porovnání minimálních mezd mezi státy je však vhodnější uvažovat výši čisté minimální mzdy, tedy výši hrubé minimální mzdy po zdanění, neboť míra zdanění je v jednotlivých státech odlišná.<sup>92</sup> Čistá minimální mzda v České republice činí 9640 Kč za měsíc.<sup>93</sup> Pro snadnější porovnání minimální mzdy v České republice a ve Francii je možné výši čisté minimální mzdy převést na euro. Při aktuálním kurzu eura dle České národní banky 1 euro = 25,705 Kč<sup>94</sup>, je čistá minimální mzda v ČR po zaokrouhlení 375 euro za měsíc.

Výše čisté minimální mzdy ve Francii, jak je již uvedeno výše v kapitole 4. 5. 1, je 1 150 euro za měsíc.

---

<sup>92</sup> Mzdy v Evropské unii. *Mzdová praxe.cz*[online]. 03/2007. [cit. 2017-04-16].

<sup>93</sup> Minimální mzda se zvyšuje na 11 000 Kč. *ÚčtujemeProVás.cz*[online]. 10/2016 [cit. 2017-04-16].

<sup>94</sup> Kurz platný pro 13. 4. 2017



Při srovnání výše minimální mzdy v obou zemích je však nutné zohlednit i cenové rozdíly mezi zeměmi. Vyšší vypovídací hodnota je zajištěna přepočtem na standart kupní síly (PPS – Purchasing Power Standard<sup>95</sup>). Česká minimální mzda podle posledních dostupných údajů činila dle Eurostatu 644 PPS, minimální mzda ve Francii 1 415 PPS.<sup>96</sup>

Na základě těchto údajů je možné konstatovat, že výše čisté měsíční minimální mzdy ve Francii je více než 3 krát (při přepočtu na PPS 2,2 krát) vyšší než v České republice. Výše minimální mzdy se odvíjejí od výše průměrné mzdy v dané zemi, která je závislá na celkové ekonomické úrovni dané země. Tento rozdíl mezi oběma zeměmi je tedy odůvodnitelný vyšší ekonomickou vyspělostí Francie.

#### **5.1.4 Informační povinnost zaměstnavatele**

Informační povinnost zaměstnavatele obou členských států je popsána v kapitolách 4. 4. 3 a 4. 5. 2. Na základě informací uvedených ve zmíněných kapitolách je možné konstatovat, že podmínky sdělení informací jsou ve Francii přísnější. Zatímco zaměstnavatel v České republice musí informovat o přijetí do zaměstnání občana EU nejpozději v den nástupu k výkonu práce, ve Francii je zahraniční podnik povinen o této skutečnosti informovat okresní ředitelství práce a zaměstnání před zahájením vyslání pracovníka.

Další významnou odlišností je větší administrativní zátěž zaměstnavatele ve Francii. V České republice se na doručování informací nestanovují žádné formální požadavky, nejjednodušší způsob je vyplnit volně dostupný formulář, ale možné je i sepsat vlastní sdělení obsahující náležitosti stanovené zákonem o zaměstnanosti. Způsob doručení informací záleží na zaměstnavateli, informace může zaslat elektronicky, v papírové podobě či faxem. Naopak ve Francii musí být prohlášení sepsané ve francouzštině a musí být doručeno formou faxu či doporučeného dopisu do vlastních rukou.

---

<sup>95</sup> Standard kupní síly (PPS) je uměle vytvořená společná jednotka, která se snaží zohlednit cenové rozdíly. Za jednu jednotku si lze v každé zemi EU pořídit stejné množství zboží a služeb.

<sup>96</sup> Minimální mzda až 52 tisíc korun. Nové porovnání zemí EU. *Aktuálně.cz* [online]. 05/2015 [cit. 2017-04-16].

### 5.1.5 Regulované profese

V případě, že povolání, které chce zaměstnanec v hostitelské zemi vykonávat, patří mezi regulované profese, je nutné si před začátkem výkonu práce nechat ověřit odbornou kvalifikaci<sup>97</sup>. Za regulovanou profesi je povolání považováno v momentě, kdy je jeho vykonávání možné pod podmínkou, že zaměstnanec má odpovídající vzdělání, složil určité zkoušky či je registrován u profesního sdružení.<sup>98</sup>

V České republice i ve Francii je vykonávání určitých profesí regulováno. Mezi tyto profese patří v obou zemích například: lékař, architekt, řidič taxi, kadeřník, elektrikář, zdravotní sestra, instalatér, kominík.<sup>99, 100</sup>

### 5.1.6 Srovnání počtu vysílaných a přijímaných pracovníků v rámci Evropské unie, České republiky a Francie

Podle údajů z roku 2016, kdy bylo uvnitř Evropské unie 11 mil. mobilních pracovníků, tvoří největší část z nich, a to 7,2 mil., pracovníci permanentně usazení ve státě výkonu práce. Další významnou část mobilních pracovníků tvoří příhraniční pracovníci v počtu 1,9 mil. a skupinu v stejném počtu tvoří vyslaní pracovníci. Na základě těchto údajů je možné konstatovat, že vysílání pracovníků představuje na úrovni Evropské unie spíše druhotný způsob zaměstnávání pracovníků z ostatních členských států.<sup>101</sup> Jak je patrné z tabulky č. 1, podíl vyslaných pracovníků (s formulářem A1) z celkového počtu pracovníků v Evropě byl v roce 2015 0,9 %.

Hlavními vysílajícími zeměmi v absolutním počtu vyslaných pracovníků v rámci Evropy bylo na prvním místě Polsko (463 174 pracovníků), na druhém místě Německo (240 862 pracovníků), na třetím místě Francie (139 040 pracovníků). Česká republika vyslala 37 174 pracovníků.

---

<sup>97</sup> Odbornou kvalifikací je myšlená odborná příprava a praxe.

<sup>98</sup> Regulovaná povolání. *Oficiální webové stránky Evropské unie: Europa.eu*. [online]. [cit. 2017-04-11].

<sup>99</sup> Uznávání odborných kvalifikací: Databáze regulovaných povolání a činností: Regulované jednotky [cz]. *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy*. [online]. [cit. 2017-04-11].

<sup>100</sup> THE EU SINGLE MARKET: Regulated professions database. European commission.[online].[cit. 2017-04-11].

<sup>101</sup> CHMELAR, A., VOLČÍK, S., NECHUTA, A., HARATYK, P., HOLUB, O. *Pracovní mobilita v EU v české perspektivě: OSTEU Podkladový materiál – 3/2016*. Úřad vlády České republiky, 2016. 6 s.

Z hlediska podílu jednotlivých zemí vysílajících pracovníky na celkovém počtu vyslaných pracovníků v Evropě dominovalo Polsko (22,6%), na druhém místě bylo Německo (11,8%), na třetím místě Francie (6,8%). Podíl České republiky byl 1,8%.

Hlavními vysílajícími zeměmi z hlediska podílu na celkovém počtu pracovníků v zemi bylo na prvním místě Lucembursko (24,7%), na druhém místě Slovinsko (14,1%). Francie vyslala 0,5% z celkového počtu pracovníků v zemi a Česká republika 0,8%.

Sending MS	Total number of PDs A1 issued (A)	Column %	Totale employed persons aged 15-64 (in ,000) (B)	% of employed persons (A/B)
BE	86,218	4.2%	4,499	1.9%
BG	15,839	0.8%	2,974	0.5%
CZ	<b>37,174</b>	<b>1.8%</b>	<b>4,934</b>	<b>0.8%</b>
DK	30,031	1.5%	2,678	1.1%
DE	240,862	11.8%	39,176	0.6%
EE	15,363	0.7%	613.1	2.5%
IE	7,899	0.4%	1,900	0.4%
EL	4,789	0.2%	3,548	0.1%
ES	125,711	6.1%	17,718	0.7%
FR	<b>139,040</b>	<b>6.8%</b>	<b>26,119</b>	<b>0.5%</b>
HR	38,998	1.9%	1,564	2.5%
IT	91,740	4.5%	21,973	0.4%
CY	3,091	0.2%	350	0.9%
LV	7,738	0.4%	867.9	0.9%
LT	25,254	1.2%	1,301	1.9%
LU	62,947	3.1%	255.2	24.7%
HU	63,663	3.1%	4,176	1.5%
MT	228	0.0%	182.2	0.1%
NL	95,017	4.6%	8,116	1.2%
AT	64,373	3.1%	4,068	1.6%
PL	463,174	22.6%	15,812	2.9%
PT	64,970	3.2%	4,309	1.5%
RO	46,871	2.3%	8,235	0.6%
SI	126,902	6.2%	901.6	14.1%
SK	98,383	4.8%	2,405	4.1%
FI	9,369	0.5%	2,368	0.4%
SE	12,502	0.6%	4,660	0.3%
UK	44,332	2.2%	30,028	0.1%
IS	283	0.0%	173.9	0.2%
LI	1,239	0.1%		
NO	3,887	0.2%	2,545	0.2%
CH	21,305	1.0%	4,428	0.5%
<b>Total</b>	<b>2,049,192</b>	<b>100.0%</b>	<b>222,873</b>	<b>0.9%</b>

**Tabulka č. 1:** Podíl zemí na celkovém počtu vyslaných pracovníků v Evropě a podíl vyslaných pracovníků z celkového počtu pracovníků v dané zemi, 2015

**Zdroj:** PACOLET, J., WISPELAERE DE, F. *Posting of workers: Report on A1 portable documents issued in 2015*. European Commission, December 2016.

Francie v roce 2015 (jak je patrné z Tabulky č. 2) vyslala 130 468 a přijala 177 674 pracovníků. Nejvíce pracovníků vyslala do Belgie (37 210 pracovníků), Německa (17 330 pracovníků) a Španělska (12 428 pracovníků). Nejvíce pracovníků naopak Francie přijala z Polska (29 818 pracovníků), Portugalska (28 421 pracovníků) a Španělska (27 680 pracovníků).

Česká republika v roce 2015 vyslala 10 799 a přijala 19 144 pracovníků. Nejvíce pracovníků vyslala do Německa (3 445 pracovníků), Slovenska (988 pracovníků) a Francie (931 pracovníků). Nejvíce pracovníků přijala ze Slovenska (7 556 pracovníků), Německa (3 693 pracovníků) a Polska (2 521 pracovníků).

Počet vyslaných pracovníků na území Francie je ale podle senátu daleko vyšší, v roce 2013 zde bylo dle odhadu mezi 220 000 a 300 000 ilegálně vyslaných pracovníků.<sup>102</sup>

---

<sup>102</sup> Les travailleurs détachés en sept questions. *LeFigaro.fr* [online]. 11/2015 [cit. 2017-04-15].

VYSLANÍ PRACOVNÍCI																
PŘIJATÍ PRACOVNÍCI		BE	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR	IT	CY	LV	LT
	BE	0	2,059	534	116	16,482	11	339	94	4,869	37,210	583	3,774	0	120	793
	BG	42	0	130	7	904	0	3	123	287	435	49	365	0	0	0
	CZ	399	26	0	12	3,693	7	4	1	816	1,834	165	291	0	2	2
	DK	408	137	61	91	5,045	16	68	48	675	1,106	178	837	0	55	197
	DE	6,338	7,368	3,445	471	0	357	371	1,471	11,881	17,330	22,114	8,071	8	550	6,425
	EE	23	0	10	3	827	0	2		58	141	0	22	0	19	229
	IE	108	2	147	9	1,032	0	0		663	1,128	44	112	0	6	4
	EL	182	791	160	68	1,176	1	3		573	1,162	10	269	39	8	0
	ES	1,526	171	274	236	11,775	18	38	169	0	12,428	115	3,822	0	16	61
	FR	23,292	1,189	931	566	20,853	227	156	173	27,680		262	13,697	1	152	2,262
	HR	87	17	71	10	1,038	0	0	10	269	638	0	468	0		0
	IT	1,612	338	374	158	11,498	188	48	105	7,189	11,496	1,251		5	113	95
	CY	18	2	9	1	297	0	0	59	51	109	0	19	0		0
	LV	25	10	13	21	324	15	0		42	114	12	20	0		468
	LT	57	21	25	28	417	5	1	1	93	171	11	92	0	36	0
	LU	7,164	5	77	3	8,060	8	12	9	244	3,112	87	276	0	2	5
	HU	178	10	250	19	2,048	19	8	16	356	1,464	68	351	8		24
	MT	34	0	4	5	351	0	0	9	191	371	3	376	0		0
	NL	15,852	606	275	124	27,669	145	725	137	2,449	4,949	965	1,691	0	19	1,907
	AT	734	580	848	198	31,644	1	40	16	933	1,723	1,507	4,273	20	30	81
PL	418	156	370	53	5,892	31	52	49	2,325	2,899	1,008	1,027	0	16	66	
PT	245	0	49	22	2,206	1	6	24	8,638	2,953	5	323	0		4	
RO	151	68	360	11	2,308	0	2	37	1,823	2,118	40	869	0	1	6	
SI	52	46	30	1	763	0	2	3	77	447	2,890	196	0		0	
SK	104	76	988	11	1,951	0	3	2	339	635	221	432	0		0	
FI	111	151	345	54	3,019	3,282	178	47	566	728	463	144	0	147	1,986	
SE	384	152	254	718	8,143	324	701	7	1,075	1,662	523	313	0	262	2,328	
UK	2,341	530	262	332	11,069	8	690	226	9,886	11,864	482	3,090	15	16	249	
IS	12	0	19	4	67	0	8		102	88	0	3	0		2	
LI	7	0	3		276	0	0		3	28	0	28	0		0	
NO	281	202	122	3,889	3,552	749	119	7	713	1,111	325	785	0	209	4,199	
CH	1,282	98	359	47	33,627	2	37	65	2,077	9,014	0	37,241	0	22	37	
Total	63,467	14,811	10,799	7,288	218,006	5,415	3,616	2,908	86,943	130,468	33,381	83,277	96	1,801	21,430	

**Tabulka č. 2:** Počet vyslaných a přijatých pracovníků v členění dle jednotlivých evropských států, 2015 – 1. část

**Zdroj:** PACOLET, J., WISPELAERE DE, F. *Posting of workers: Report on A1 portable documents issued in 2015.*

European Commission, December 2016.

VYSLANÍ PRACOVNÍCI																				
PŘIJATÍ PRACOVNÍCI		LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	UK	IS	LI	NO	CH	Total	
	BE	20,048	2,787	3	12,850	762	25,084	10,048	6,267	6,393	5,143	76	111							156,556
	BG	56	29	0	39	97	282	10	260	79	87	12	29							3,325
	CZ	<b>90</b>	<b>356</b>	<b>0</b>	<b>44</b>	<b>771</b>	<b>2,521</b>	<b>31</b>	<b>131</b>	<b>342</b>	<b>7,556</b>	<b>36</b>	<b>14</b>							<b>19,144</b>
	DK	74	450	0	247	192	2,255	188	222	258	352	68	117		7					13,352
	DE	11,095	35,208	15	5,877	30,084	130,893	4,835	17,637	60,976	35,522	350	207		9					418,908
	EE	11	6	0	23	101	551	21	87	26	56	87	12							2,315
	IE	62	53	0	77	64	343	34	151	19	42	10	49							4,159
	EL	34	23	0	127	102	373	8	359	25	54	123	221							5,891
	ES	347	224	18	796	1,309	1,443	10,240	7,027	615	392	520	438		19					54,037
	FR	<b>15,529</b>	<b>1,953</b>	<b>5</b>	<b>2,512</b>	<b>1,525</b>	<b>29,818</b>	<b>28,421</b>	<b>6</b>	<b>1,753</b>	<b>4,043</b>	<b>187</b>	<b>445</b>		<b>36</b>					<b>177,674</b>
	HR	16	315	0	24	347	571	30	31	3,087	82	30	23							7,164
	IT	465	846	13	995	3,207	3,275	1,147	6,518	6,398	1,312	133	306		10					59,095
	CY	11	7	4	4	3	31	0	3	5	7	6	70							716
	LV	17	7	0	17	32	98	21	6	109	44	10	6							1,431
	LT	15	50	0	3	31	1,002	262	7	41	24	1	10							2,404
	LU	0	192	3	328	186	804	290	121	642	110	2	6		1					21,749
	HU	97	0	0	61	776	498	56	443	323	1,610	44	15		1					8,743
	MT	11	0		6	14	50	13	0	0	8	6	1							1,453
	NL	646	2,115	0		885	13,820	3,945	2,688	2,420	5,258	63	55		3					89,411
AT	207	11,245	0	501	0	6,241	775	1,136	34,981	10,798	61	54							108,627	
PL	237	167	0	153	788		381	165	692	764	138	30		20					17,897	
PT	93	7	1	88	99	298		80	68	86	47	31							15,374	
RO	53	596	2	71	468	1,004	85	0	181	446	3	6							10,709	
SI	21	117	0	22	701	114	5	30	0	164	2	2							5,685	
SK	42	511	0	16	542	1,132	127	587	407	8	4	3							8,141	
FI	65	130	0	86	477	3,893	262	439	995	868	5	177							18,618	
SE	82	669	2	132	669	13,331	693	919	831	2,245	947			7					37,373	
UK	475	637	22	1,234	939	5,056	1,051	1,023	1,320	1,127	218	162		20					54,344	
IS	3	0	0	2	34	249		8	1	5	1								608	
LI	1	2	0	5	375	23		0	45	7	0								803	
NO	65	305	0	174	479	3,772	332	377	325	721	464	1,639		42					24,958	
CH	472	704	0	627	4,916	2,282	613	143	2,796	1,117	71	48		4					97,701	
Total	50,440	59,711	88	27,141	55,320	251,107	64,020	46,871	126,153	80,058	3,725	4,287	31,708	179	65		10,728		1,495,307	

**Tabulka č. 2:** Počet vyslaných a přijatých pracovníků v členění dle jednotlivých evropských států, 2015 – 2. část

**Zdroj:** PACOLET, J., WISPELAERE DE, F. *Posting of workers: Report on A1 portable documents issued in 2015.*

European Commission, December 2016.

## 6 PRÁVNÍ JAZYK

„Právo jako sémiotický systém je specifickým prostředím pro přenos informace a jazyk jako sémiotický systém je nejvýznamnějším nástrojem po tento přenos.“<sup>103</sup> Právní jazyk lze tedy vnímat jako prostředek komunikace v rámci práva.<sup>104</sup> Právo je nejobvykleji sdělováno přirozeným jazykem, jímž je úřední jazyk na území, kde dané právo platí.<sup>105</sup>

Právní jazyk tvoří součást každého spisovného jazyka. Jedná se o odborný jazyk, prostřednictvím kterého jsou zachycovány a přenášeny právní texty.<sup>106</sup> Odborný styl právního jazyka je utvářen především odbornými výrazy neboli termíny. Tyto termíny mají svůj přesně vymezený a jednoznačný obsah.<sup>107</sup> Právní termíny mohou být pojmenování jednoslovné (např. „*pracovník*“), či víceslovné (např. „*hostitelský členský stát*“, „*minimální mzda*“). Součástí slovní zásoby právního jazyka jsou ale i slovní spojení, kterými se právní skutečnost nepojmenovává, nýbrž pouze popisuje (např. „*vyslat pracovníka*“) a jazykové šablony, kterými jsou víceslovné, často polovětné až větné konstrukce, vyskytující se jako obvyklá náležitost právních projevů (např. „*tento zákon vstupuje v účinnost dnem vyhlášení*“).<sup>108</sup>

Obecný základ slovní zásoby právního jazyka tvoří snad všechny druhy slov s výjimkou citoslovcí.<sup>109</sup> Objevují se zde především substantiva, na která jsou vázána adjektiva, dále předložky a spojky, jež zajišťují plynulost textu.<sup>110</sup> Právní texty využívají jak výrazy specifické pro právo, tak i výrazy obecného základu. Základní slovník jazyka odborného i běžného obsahuje totiž řadu výrazů, které mohou být jak součástí obecného jazyka, tak odborného.<sup>111</sup> „*Například české slovo „dohoda“ nebo*

---

<sup>103</sup> CHROMÁ, M., Právní překlad v teorii a praxi: nový občanský zákoník. 1. Vyd. Praha: Karolinum, 2014., s. 22

<sup>104</sup> TOMÁŠEK, M., *Překlad v právní praxi*. 2. doplněné vydání. Praha: Linde Praha, a. s., 2003., s. 23

<sup>105</sup> CHROMÁ, M., Právní překlad v teorii a praxi: nový občanský zákoník. 1. Vyd. Praha: Karolinum, 2014., s. 23

<sup>106</sup> TOMÁŠEK, M., *Překlad v právní praxi*. 2. Dopln. vydání. Praha: Linde Praha, a. s., 2003. s. 25

<sup>107</sup> HUBÁČEK, J., *Učebnice stylistiky*. 1. vyd. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1987. s. 90

<sup>108</sup> TOMÁŠEK, M., *Překlad v právní praxi*. 2. Dopln. vydání. Praha: Linde Praha, a. s., 2003., s. 48 - 52

<sup>109</sup> Tamtéž. s. 15

<sup>110</sup> ČECHOVÁ, M. *Stylistika současné češtiny*. 1. Vyd. Praha: Jazykověda ISV (Institut sociálních vztahů). 1997. s. 85

<sup>111</sup> TOMÁŠEK, M., *Překlad v právní praxi*. 2. doplněné vydání. Praha: Linde Praha, a. s., 2003., s. 47



francouzské slovo „*acquis*“ jsou jinak i součástí obecné češtiny nebo obecné francouzštiny, ale ve spojeních „*asociační dohoda*“ nebo „*acquis communautaire*“ se stávají jasnou součástí odborného jazyka práva ES.<sup>112</sup>

Při zkoumání francouzského právního jazyka je třeba si povšimnout některých gramatických jevů, které jsou pro tento jazyk typické. V legislativních textech najdeme časté užívání podmínkových vět (např. „*Les autorités requises ne sont pas tenues de donner suite à une demande d'exécution ou de notification si la demande ne contient pas les informations visées à l'article 16, paragraphes 1 et 2, si elle est incomplète ou si elle ne correspond manifestement pas à la décision qui la motive.*“<sup>113</sup>).<sup>114</sup> Pokud se v právních textech objevuje sloveso v přítomném čase, často vyjadřuje povinnost i bez použití slovesa *devoir*“ (např. „*Les États membres **communiquent** les coordonnées des autorités compétentes à la Commission et aux autres États membres.*“ rozumíme „*Les États membres **doivent communiquer** les coordonnées des autorités compétentes à la Commission et aux autres États membres.*“)<sup>115</sup>. Právní jazyk dává zpravidla přednost použití trpného rodu (např. „*les directives sur le détachement de travailleurs sont respectées par tous les états membres*“) před rodem činným (např. „*tous les états membres respectent les directives sur le détachement de travailleurs*“). Pro tento jazyk je dále typické časté užívání neosobních konstrukcí a zájmena „*il*“ (např. „*il est établi en deux exemplaires*“).<sup>116</sup>

---

<sup>112</sup> TOMÁŠEK, M., *Překlad v právní praxi*. 2. doplněné vydání. Praha: Linde Praha, a. s., 2003., s. 15

<sup>113</sup> Příklad z: *Directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014*, Article 17

<sup>114</sup> PETRŮ, I. *Několik poznámek k překladu francouzského právního textu*. s. 89-90

<sup>115</sup> Příklad z: *Directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014*, Article 3

<sup>116</sup> PENFORNIS, J. - L. *Le français du droit*. Éditions CLE International, 2004. s. 13 - 21

## 7 TERMINOLOGICKÝ ROZBOR

Z oblasti právních úprav o vysílání pracovníků byly vybrány stěžejní termíny, které budou v následující kapitole přeloženy z českého do francouzského jazyka. Klíčovým termínem je pojem *vysílání*, jež je i samotným názvem právní úpravy. Dále se jedná o subjekty, které se vysílání účastní, a to jsou: *členský stát usazení*, *hostitelský členský stát*, *poskytovatel služeb*, *vyslaný pracovník*. Dalším termínem je *pracovní mobilita* jako právo, kterého pracovník při vysílání využívá. Stěžejní jsou i *pracovní podmínky*, které musí být při vysílání dodržovány: *maximální délka pracovní doby*, *minimální doba odpočinku*, *minimální mzda*. Neméně důležitým termínem, jenž bude uveden, je instituce *úřad práce*. Za účelem snažší orientace budou termíny řazeny abecedně.

Každý český termín bude předmětem rešerše ve vybraných zdrojích překladu (viz Tabulka č. 3). U termínů bude nejprve vypracovaná tabulka, jejímž obsahem bude překlad celého termínu dle níže uvedených zdrojů. Pokud víceslovný termín nebude v daném zdroji uveden, či v něm bude uvedena pouze jeho část, bude tento poznatek okomentován v textu pod tabulkou.

Pro nalezení vhodných francouzských ekvivalentů bude využit především Česko-francouzský právní slovník, Čtyřjazyčný právní slovník a Česko-francouzský slovník nejen pro překladatele. Dále budou porovnány překlady uvedené ve slovnících s francouzskou verzí Směrnice 96/71/ES, francouzskou verzí Směrnice 2014/67/EU popřípadě francouzským zákoníkem práce *Code du travail* (viz Tabulka č. 3). V případě, že víceslovný termín nebude v použitých zdrojích překladu uveden, bude pracováno s překlady jednotlivých pojmů tohoto termínu a jeho překlad bude určen za pomoci překladatelského postupu kalkování<sup>117</sup>.

Předpokládám, že majoritní část překladu do francouzštiny bude pocházet z oficiálních francouzských překladů směrnic o vysílání. Vzhledem k tomu, že se jedná o odborné termíny z velmi specifické oblasti, lze se domnívat, že nebudou s velkou pravděpodobností ve slovnících obsaženy.

---

<sup>117</sup> Překladatelský postup kalkování, čili překlad slovo od slova, se používá zejména pro právní termíny. Tento postup spočívá v přesném překladu vnitřní struktury právního projevu z výchozího do cílového jazyka, při kterém jsou jednotlivé morfémy zaměněny za jejich ekvivalenty. (TOMÁŠEK, *Překlad v právní praxi*)

Na základě provedené rešerše stěžejních termínů z oblasti vysílání pracovníků ve vybraných zdrojích překladu, bude možné závěrem kapitoly vytvořit česko-francouzský glosář, ve kterém budou uvedeny nejvhodnější překlady do francouzštiny. Pořadí termínů se bude odvíjet v první řadě od zdrojů překladu a poté abecedně.

<b>Slovník 1</b>	LARIŠOVÁ, M., <i>Francouzsko-český, česko-francouzský právní slovník</i> . Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008.
<b>Slovník 2</b>	LE DOCTE, TOMÁŠEK, E. a M. <i>Čtyřjazyčný právní slovník. 1. vyd. Praha: Codex, 1997.</i>
<b>Slovník 3</b>	<b>Francouzsko-český, česko-francouzský velký slovník</b> – nejen pro překladatele. 1. vyd. Brno: Lingea, 2007.
<b>Směrnice 96/71/ES/ nebo Směrnice 2014/67/EU nebo Code du travail</b>	<i>Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil</i> du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. / <i>Directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil</i> du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI»)/ <b>Code du travail</b>

**Tabulka č. 3:** Zdroje překladu

## 7.1 Členský stát usazení

Členský stát usazení je stát, ve kterém je usazen poskytovatel služeb, a ze kterého je pracovník vyslán na území jiného členského státu.

<b>Zdroj</b>	<b>Překlad</b>
Slovník 1	-
Slovník 2	-
Slovník 3	-
Směrnice 2014/67/EU	<i>État m. membre d'établissement</i>

**Tabulka č. 4:** Překlad termínu „Členský stát usazení“

V právnickém slovníku od autorky M. Larišové víceslovný termín „členský stát usazení“ není uveden. Je zde pouze uveden termín „členský stát“, jeho překlad zní „*état m. membre*“.

Termín „členský stát usazení“ není ve čtyřjazyčném slovníku též uveden. V tomto slovníku nalezneme pouze pojem „stát“, jehož překlad je „*état m.*“. Pojem „členský“ a „usazení“ není v tomto slovníku uveden.

Ve velkém francouzsko-českém a česko-francouzském slovníku není uveden pojem „členský stát usazení“ ani termín „usazení“. Víceslovný termín „členský stát“ je dle tohoto slovníku přeložen jako „*état m. membre*“.

Termín „členský stát usazení“ je předmětem 2. bodu článku 7 Směrnice 2014/67/EU. Ve francouzském znění směrnice je uveden jeho oficiální překlad, který zní „*l'état membre d'établissement*“.

Z tabulky je zřejmé, že žádný z vybraných slovníků víceslovný termín „členský stát usazení“ neuvádí. První a třetí slovník uvádí pouze termín „členský stát“, na jehož překladu „*état m. membre*“ se shodují. Překlad víceslovného termínu „členský stát usazení“ převezmeme tedy z francouzské verze Směrnice 2014/67/EU.

## 7.2 Hostitelský členský stát

Zdroj	Překlad
Slovník 1	-
Slovník 2	-
Slovník 3	<i>État m. membre accueillant</i>
Směrnice 2014/67/EU	<i>État m. membre d'accueil</i>

**Tabulka č. 5:** Překlad termínu „Hostitelský členský stát“

M. Larišová ve svém právnickém slovníku víceslovný termín „hostitelský členský stát“ ani termín „hostitelský“ neuvádí. V tomto právnickém slovníku je uveden pouze, jak je zmíněno v předešlé podkapitole, víceslovný termín „členský stát“, jenž je přeložen jako „*état m. membre*“.

Termín „hostitelský členský stát“, stejně jako termín v předešlé podkapitole, není ve čtyřjazyčném právnickém slovníku uveden a i z tohoto termínu je v právnickém slovníku přeložen pouze pojem „stát“ jako „*état*“.

Ve velkém slovníku nejen pro překladatele není víceslovný termín „hostitelský členský stát“ uveden. Je zde ale uveden pojem „hostitelský“, jenž je přeložen jako „*accueillant*“ a termín „členský stát“ je zde přeložen jako „*état m. membre*“. Francouzský ekvivalent je, na základě překladů jednotlivých termínů a za pomoci překladatelského postupu kalkování, „*état m. membre accueillant*“.

Pojem „hostitelský členský stát“ nalezneme, obdobně jako termín předešlé podkapitoly, ve 2. bodu článku 7 Směrnice 2014/67/EU. Ve francouzském znění uvedené směrnice nalezneme oficiální překlad tohoto pojmu, jenž je „*l'État membre d'accueil*“.

Stejně jako u předcházejícího termínu, právní slovník od Larišové, ani čtyřjazyčný slovník, víceslovný termín „hostitelský členský stát“ neuvádějí a uvádějí

pouze termín „členský stát“. Ani ve velkém slovníku nejen pro překladatele není tento termín uveden, jeho překlad lze však nalézt překladem jednotlivých pojmů. Identifikace francouzského ekvivalentu je v tomto případě bezproblémová, jelikož oficiální překlad je uveden ve francouzské verzi Směrnice 2014/67/EU.

### 7.3 Maximální délka pracovní doby

Maximální délka pracovní doby je jednou z pracovních podmínek definovaných směrnicí 96/71/ES, jež musí hostitelská země vyslanému pracovníkovi zajistit. Maximální délka pracovní doby je předmětem zmíněných pracovních podmínek, kterým se věnuji v podkapitole 4.3.3, podrobněji délku pracovní doby v České republice popisují v podkapitole 4.4.2 a ve Francii v podkapitole 4.5.1. Délka pracovní doby je v kapitole 5 rovněž předmětem komparace.

Zdroj	Překlad
Slovník 1	-
Slovník 2	-
Slovník 3	<i>Temps m. de travail maximal</i>
Směrnice 96/71/ES	<i>Période f. maximale de travail</i>

**Tabulka č. 6:** Překlad termínu „Maximální délka pracovní doby“

Právní slovník od Larišové uvádí pouze termín „pracovní doba“, jehož překlad je „*heures f. pl. de travail*“.

Víceslovný termín „maximální délka pracovní doby“ není ve čtyřjazyčném slovníku uveden. V tomto právní slovníku nejsou uvedeny ani jednotlivé pojmy samostatně.

Ve velkém slovníku od autorského kolektivu pracovníků Lingea není pojem „maximální délka pracovní doby“ uveden. V tomto slovníku je však uveden termín „pracovní doba“, jenž je přeložen jako „*temps m. de travail*“ a pojem „maximální“ přeložen jako „*maximal/-ale*“. Na základě překladu jednotlivých pojmů je možné pojem „maximální délka pracovní doby“ přeložit za pomoci překladatelského postupu kalkování jako „*temps m. de travail maximal*“.

Jelikož je maximální délka pracovní doby definována směrnicí 96/71/ES, nalezneme její oficiální překlad ve francouzské verzi směrnice. Oficiální překlad termínu „*maximální délka pracovní doby*“<sup>118</sup> zní „*les périodes maximales de travail*“<sup>119</sup>.

<sup>118</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. Článek 3 a)

Celý víceslovný termín „maximální délka pracovní doby“ je přeložen pouze ve francouzském překladu Směrnice 96/71/ES, kde najdeme i jeho oficiální překlad. Identifikace jeho francouzského ekvivalentu je z tohoto důvodu bezproblémová. Při pohledu na jednotlivé překlady daného termínu je zajímavé, že se překlady pojmu „doba“ neshodují. První slovník tento pojem překládá jako „*heures f.*“, druhý „*temps m.*“ a Směrnice 96/71/ES jako „*période f.*“.

#### 7.4 Minimální doba odpočinku

Minimální doba odpočinku je spolu s předcházejícím termínem „maximální délka pracovní doby“ jednou z pracovních podmínek definovaných v podkapitole 4.3.3.

Zdroj	Překlad
Slovník 1	-
Slovník 2	-
Slovník 3	<i>Temps m. de repos minimal</i>
Směrnice 96/71/ES	<i>Période f. minimale de repos</i>

**Tabulka č. 7:** Překlad termínu „Minimální doba odpočinku“

Markéta Larišová ve svém právnickém slovníku překládá pouze termín „doba odpočinku“, který zní „*heures f. pl. de repos*“.

Ve čtyřjazyčném právnickém slovníku není pojem „minimální doba odpočinku“ uveden. V daném slovníku nejsou uvedeny ani jednotlivé pojmy „minimální“, „doba“ či „odpočinek“.

Ve velkém slovníku není termín „minimální doba odpočinku“ uveden. Samotný pojem „minimální“ tento slovník překládá jako „*minimal/-ale*“, pojem „doba“ je zde přeložen jako „*temps m., moment m., instant m.*“ a pojem „odpočinek“ jako „*repos m., délassement m., détente f.*“. Na základě jednotlivě přeložených pojmů mohou celý víceslovný termín přeložit dle tohoto slovníku jako „*temps m. de repos minimal*“.

Stejně jako předešlý termín „maximální délka pracovní doby“, je i tento termín „minimální doba odpočinku“ definován článkem 3 Směrnice 96/71/ES. Znění daného termínu ve francouzském znění směrnice je „*les périodes minimales de repos*“<sup>120</sup>.

Žádný z použitých slovníků překlad víceslovného termínu „minimální doba odpočinku“ neuvádí. Přestože velký slovník uvádí jednotlivé pojmy zmíněného víceslovného termínu, budeme se držet oficiálního překladu dle Směrnice 96/71/ES.

<sup>119</sup> Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. Article 3 a)

<sup>120</sup> Tamtéž. Article 3 a)

Stejně jako u předchozího termínu si nelze povšimnout rozdílného překladu pojmu „doba“.

## 7.5 Minimální mzda

Minimální mzda je, stejně jako maximální délka pracovní doby a minimální doba odpočinku, jednou z pracovních podmínek, které definují v podkapitole 4.3.3.

Zdroj	Překlad
Slovník 1	<i>Revenu m. minimum d'insertion (RMI)</i>
Slovník 2	<i>Salaire m. minimum</i>
Slovník 3	<i>Salaire m. minimal</i>
Směrnice 96/71/ES	<i>Taux m. de salaire minimal</i>

**Tabulka č. 8:** Překlad termínu „Minimální mzda“

V právnickém slovníku od Larišové je pojem „minimální mzda“ přeložen jako „*revenu m. minimum d'insertion (RMI)*“.

Pojem „minimální mzda“ je ve čtyřjazyčném právnickém slovníku přeložen jako „*salaire m. minimum*“.

Termín „minimální mzda“ je ve velkém slovníku od autorského kolektivu Lingea přeložen jako „*salaire m. minimal, S. M. I. C. m.*“.

Termín „minimální mzda“ je předmětem článku 3 bodu c) Směrnice 96/71/ES. Přesné znění daného bodu zní „*minimální mzda, včetně sazeb za přesčasy; tento bod se nevztahuje na doplňkové podnikové systémy zaopatření v důchodu*“<sup>121</sup>. Ve francouzském překladu je znění tohoto bodu „*les taux de salaire minimal, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires ; le présent point ne s'applique pas aux régimes complémentaires de retraite professionnels*“.<sup>122</sup>

Použité zdroje se na francouzském ekvivalentu, kromě právního slovníku od Larišové, shodují. Překlad „*revenu m. minimum d'insertion (RMI)*“, který uvádí Larišová je nevyhovující, jelikož se podle výkladového slovníku Larousse.fr<sup>123</sup> nejedná o minimální mzdu, ale o životní minimum. Jelikož je víceslovný termín „minimální mzda“ uveden ve francouzské verzi Směrnice 96/71/ES, určení jeho francouzského ekvivalentu je bezproblémové.

---

<sup>121</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. Článek 3 c)

<sup>122</sup> Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. Article 3 c)

<sup>123</sup> <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/revenu/69091/locution?q=revenu+minimum#16001319>

## 7.6 Poskytovatel služeb

Zdroj	Překlad
Slovník 1	-
Slovník 2	-
Slovník 3	<i>Prestataire m. de services</i>
Směrnice 2014/67/EU	<i>Prestataire m. de services</i>

**Tabulka č. 9:** Překlad termínu „Poskytovatel služeb“

M. Larišová v právnickém slovníku neuvádí termín „poskytovatel služeb“ ani termín „poskytovatel“, ale je zde uveden termín „služba, -y“, který překládá jako „*service m.*“.

Víceslovný termín „poskytovatel služeb“ ani samotný pojem „poskytovatel“ není ve čtyřjazyčném právnickém slovníku uveden. V tomto slovníku je uveden pouze pojem „služba“, jenž je zde přeložen jako „*service m.*“.

Ve velkém slovníku nejen pro překladatele je pojem „poskytovatel služeb“ přeložen jako „*prestataire m. de services*“.

Termín „poskytovatel služeb“ je předmětem paragrafu 5 Směrnice 2014/67/EU. Ve francouzské verzi této směrnice je oficiální překlad tohoto termínu „*prestataire m. de services*“.

Víceslovný termín „poskytovatel služeb“ je uveden ve velkém slovníku nejen pro překladatele a ve francouzské verzi Směrnice 2014/67/EU. Oba tyto zdroje se na překladu tohoto termínu shodují, identifikace francouzského ekvivalentu je tedy bezproblémová.

## 7.7 Pracovní mobilita

Termínu „pracovní mobilita“ se věnuji v podkapitole 4.1.

Zdroj	Překlad
Slovník 1	-
Slovník 2	-
Slovník 3	<i>Mobilité f. de travail</i>
Směrnice 96/71/ES / Směrnice 2014/67/EU / Code du travail	-

**Tabulka č. 10:** Překlad termínu „Pracovní mobilita“

Termín „pracovní mobilita“ v právnickém slovníku Markéty Larišové není uveden. Není zde uveden ani samostatný pojem „mobilita“, nalezneme zde pouze překlad pojmu „pracovní“ jako „*de travail*“.

Ve čtyřjazyčném právnickém slovníku termín „pracovní mobilita“ není uveden. V tomto slovníku není uveden ani pojem „pracovní“ či „mobilita“.



Pojem „pracovní mobilita“ není ve velkém slovníku uveden. V daném slovníku je však uveden pojem „pracovní“, jenž je přeložen jako „*de travail*“ a pojem „mobilita“ jako „(kniž.) *mobilité f*, (fyzická) *motricité f*“. Na základě překladu jednotlivých pojmů můžeme víceslovný termín „pracovní mobilita“ přeložit za pomoci překladatelského postupu kalkování jako „*mobilité f. de travail*“.

Pojem „pracovní mobilita“ není předmětem Směrnice 96/71/ES, Směrnice 2014/67/EU ani francouzského zákoníku práce *Code du travail*.

Identifikovat francouzský ekvivalent termínu „pracovní mobilita“ je obtížnější. Žádný z použitých slovníků, Směrnice 96/71/ES, Směrnice 2014/67/EU ani *Code du travail* celý víceslovný termín neuvádí. Na základě překladu jednotlivých pojmů ve velkém slovníku nejen pro překladatele je však možné tento víceslovný termín přeložit jako „*mobilité f. de travail*“.

## 7.8 Pracovní podmínky

Pracovní podmínky jsou popisovány v podkapitole 4.3.3.

Zdroj	Překlad
Slovník 1	<i>Conditions de travail</i>
Slovník 2	-
Slovník 3	<i>Conditions de travail</i>
Směrnice 96/71/ES	<i>Conditions de travail et d'emploi</i>

**Tabulka č. 11:** Překlad termínu „Pracovní podmínky“

Ve francouzsko-českém a česko-francouzském právnickém slovníku termín „pracovní podmínky“ není. Jsou zde ale uvedeny jednotlivé pojmy tohoto víceslovného termínu „pracovní“ a „podmínka, -y“. Na základě přeložení pojmu „pracovní“ – „*de travail*“ a „podmínka, -y“ – „*condition f.*“, můžeme celý termín „pracovní podmínky“ přeložit pomocí překladatelského postupu kalkování jako „*conditions de travail*“.

Pojem „pracovní podmínky“ není ve čtyřjazyčném právnickém slovníku uveden. Není zde uveden ani termín „pracovní“. Termín „podmínka“ je zde přeložen jako „*clause f., obligation f.*“.

Víceslovný termín „pracovní podmínky“ je dle velkého slovníku přeložen jako „*conditions de travail*“.

Termín „*pracovní podmínky*“<sup>124</sup> je předmětem a zároveň názvem článku 3 Směrnice 96/71/ES. Ve francouzské verzi zmíněné směrnice je oficiální překlad tohoto termínu „*conditions de travail et d'emploi*“<sup>125</sup>.

Z uvedené tabulky vyplývá, že se použité slovníky na překladu víceslovného termínu „*pracovní podmínky*“ shodují. Identifikace francouzského ekvivalentu je bezproblémová, jelikož je ve francouzské verzi Směrnice 96/71/ES uveden oficiální překlad tohoto termínu.

## 7.9 Úřad práce

Zdroj	Překlad
Slovník 1	<i>Agence f. pour l'emploi</i>
Slovník 2	<i>Office de placement m.</i>
Slovník 3	<i>Agence f. nationale pour l'emploi (A. N. P. E.)</i>
Code du travail	<i>Pôle m. emploi</i>

**Tabulka č. 12:** Překlad termínu „Úřad práce“

V právnickém slovníku od Markéty Larišové je termín „úřad práce“ přeložen jako „*agence f. pour l'emploi (ANPE)*“.

Dle čtyřjazyčného právníckého slovníku je překlad pojmu „úřad práce“ „*office de placement*“.

Pojem „úřad práce“ není ve velkém slovníku uveden. V tomto slovníku je ale uveden termín „Národní úřad práce (ve Francii)“, jenž je přeložen jako „*Agence f. nationale pour l'emploi (A. N. P. E.)*“.

Víceslovný termín „úřad práce“ je dle francouzského zákoníku práce překládán jako „*pôle m. emploi*“.

Jak je z tabulky zřejmé, překlady termínu „úřad práce“, dle jednotlivých slovníků i dle francouzského zákoníku práce, jsou různé. Překlad „*Agence f. nationale pour l'emploi*“, který nabízí velký slovník nejen pro překladatele vydaný v roce 2007, je v současné době nevyhovující, jelikož se jedná o název instituce, který v roce 2008 zanikl a v témže roce se začal užívat název „*pôle m. emploi*“. Překlad dle francouzského zákoníku práce „*pôle m. emploi*“ je tedy jediným možným francouzským ekvivalentem.

<sup>124</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. Článek 3

<sup>125</sup> Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. Article 3

## 7.10 Vysílání

Zdroj	Překlad
Slovník 1	-
Slovník 2	-
Slovník 3	-
Směrnice 96/71/ES	<i>Détachement m.</i>

**Tabulka č. 13:** Překlad termínu „Vysílání“

V právnickém slovníku od Markéty Larišové, ve čtyřjazyčném právnickém slovníku ani ve velkém slovníku nejen pro překladatele termín „vysílání“ není uveden.

Termín „vysílání“ je součástí názvu Směrnice 96/71/ES, jenž zní „*Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.*“ Ve francouzském překladu zmíněného názvu směrnice, který je „*Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services*“, nalezneme oficiální překlad výše uvedeného termínu, který je „*détachement m.*“.

Identifikace francouzského ekvivalentu je v tomto případě bezproblémová, jelikož je termín „vysílání“ součástí názvu Směrnice 96/71/ES.

## 7.11 Vyslaný pracovník

Termín „vyslaný pracovník“ je stěžejním termínem vysílání, jehož definici se věnuji v kapitole 4. 2 o vysílání pracovníků.

Zdroj	Překlad
Slovník 1	-
Slovník 2	-
Slovník 3	-
Směrnice 96/71/ES	<i>Travailleur m. détaché</i>

**Tabulka č. 14:** Překlad termínu „Vyslaný pracovník“

Termín „vyslaný pracovník“ v právnickém slovníku od Markéty Larišové není uveden. Víceslovný termín však mohu rozdělit na pojem „vyslaný“ a pojem „pracovník“, ale ani jeden z těchto pojmů v daném slovníku není uveden. Jak bylo ale popsáno v kapitole 4. 2, pojem „pracovník“ používá unijní právo a české právo používá pojem „zaměstnanec“. Z tohoto důvodu můžeme předpokládat, že pojem „pracovník“ nebude v českém právnickém slovníku přeložen, ale pojem „zaměstnanec“ ano. Pojem „zaměstnanec“ je ve výše zmíněném slovníku přeložen jako „*salarié m., employé m.*“.

Ve čtyřjazyčném právnickém slovníku termín „vyslaný pracovník“ není uveden. Není zde uveden ani termín „vyslaný“, je zde uveden pouze překlad pojmu „pracovník“, a to „*travailleur m.*“.

Ve velkém slovníku od autorského kolektivu Lingea není víceslovný termín „vyslaný pracovník“ uveden. Pojem „pracovník“ je dle tohoto slovníku přeložen jako „*travailleur m, employé m, salarié m*“. Pojem „vyslaný“ v tomto slovníku uveden není.

Víceslovný termín „vyslaný pracovník“ je předmětem článku 2 Směrnice 96/71/ES a jeho překlad je dle francouzského znění této směrnice „*travailleur m. détaché*“.

Jak je z tabulky zřejmé, žádný z použitých slovníků víceslovný termín „vyslaný pracovník“ neuvádí. Identifikace francouzského ekvivalentu tohoto termínu je bezproblémová, jelikož je jeho překlad uveden ve francouzské verzi Směrnice 96/71/ES.

## 7.12 Glosář

Český termín	Francouzský ekvivalent	Zdroj překladu
Maximální délka pracovní doby	<i>Période f. maximale de travail</i>	Směrnice 96/71/ES
Minimální doba odpočinku	<i>Période f. minimale de repos</i>	Směrnice 96/71/ES
Minimální mzda	<i>Taux m. de salaire minimal</i>	Směrnice 96/71/ES
Pracovní podmínky	<i>Conditions de travail et d'emploi</i>	Směrnice 96/71/ES
Vysílání	<i>Détachement m.</i>	Směrnice 96/71/ES
Vyslaný pracovník	<i>Travailleur m. détaché</i>	Směrnice 96/71/ES
Členský stát usazení	<i>État m. membre d'établissement</i>	Směrnice 2014/67/EU
Hostitelský členský stát	<i>État m. membre d'accueil</i>	Směrnice 2014/67/EU
Poskytovatel služeb	<i>Prestataire m. de services</i>	Směrnice 2014/67/EU
Pracovní mobilita	<i>Mobilité f. de travail</i>	Slovník 3
Úřad práce	<i>Pôle m. emploi</i>	Code du travail

## 8 ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo, na základě komparativní analýzy právních úprav o vysílání pracovníků, provést rešerši stěžejních termínů z oblasti vysílání pracovníků a následně vypracovat dvojjazyčný glosář.

Aby mohla být provedena komparativní analýza právních úprav České republiky a Francie, bylo žádoucí nejprve popsat jednotlivé národní právní úpravy a především právní úpravu vysílání pracovníků v rámci Evropské unie, neboť ta je všem legislativám členských států nadřazená. Oblast vysílání pracovníků byla na úrovni Evropské unie nejprve upravena Směrnicí 96/71/ES. Tato směrnice jako první definovala pravidla vysílání, ale nedostatečně pokrývala oblast kontrolních opatření a sledování dodržování předpisů. Nejen proto byla po cca 20 letech vydána Směrnice 2014/67/EU, která měla zajistit lepší provádění, uplatňování i prosazování předchozí směrnice. Obsahem směrnic jsou především pravidla představující soubor pracovních podmínek, povinnost spolupráce v oblasti informací, skutečnosti identifikující vyslaného pracovníka, kontrola skutečného vysílání pracovníků a pravidla pro sociální a zdravotní pojištění. Oblast zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků v České republice reguluje zejména zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Ve Francii tuto oblast regulují především články L. 12361-1 až L. 1263-2 a R. 1261-1 až 1264-3 francouzského zákoníku práce „Code du travail“.

Na začátku byla stanovena hypotéza, zda si budou, vzhledem k harmonizaci národních právních úprav, o kterou evropské právo usiluje, národní právní úpravy velmi podobné. Na základě výsledků komparativní analýzy lze však stanovenou hypotézu vyvrátit. Z analýzy právních úprav obou států vyplynulo, že se liší délka pracovní doby, minimální délka dovolené za kalendářní rok, výše měsíční minimální mzdy a podmínky pro splnění informační povinnosti zaměstnavatele.

Závěrem komparace bylo provedeno srovnání počtu vysílaných a přijímaných pracovníků v rámci Evropské unie, České republiky a Francie. Z tohoto srovnání vyplynulo, že Francie má poměrně významné postavení jak z hlediska počtu vysílaných pracovníků v rámci Evropy (v roce 2016 byla na třetím místě s podílem 6,8%), tak i z hlediska absolutního počtu vyslaných pracovníků (v roce 2016 byla taktéž na třetím místě v rámci Evropy a vyslala 139 040 pracovníků). Naproti tomu ČR dosáhla v obou ukazatelích výrazně nižších hodnot (podíl na celkovém počtu vyslaných pracovníků v Evropě byl 1,8%, v absolutním počtu vyslaných pracovníků to bylo 37 174

pracovníků). Toto srovnání bylo provedeno na základě dat z Eurostatu. Jednalo se však o pracovníky, jimž byl vydán formulář A1. Lze se však domnívat, že neméně významný počet pracovníků, jež je vyslán do jiného členského státu jen krátkodobě, o formulář vůbec nepožádá. Z tohoto důvodu může docházet při sledování skutečného počtu vysílaných pracovníků k významnému zkreslení.

Při zpracování teoretické části jsem se potýkala s nedostatkem vědeckých článků či publikací na toto téma, proto jsem čerpala zejména ze směrnic a zákoníků práce. Během zpracování práce mě zaujala také oblast kontrolních opatření, sledování předpisů a obcházení směrnice, ale vzhledem k nedostatku materiálů k této problematice a také k obecnějšímu zaměření bakalářské práce, jsem se této oblasti podrobněji nevěnovala, což by bylo jistě zajímavé.

Za účelem vypracování glosáře bylo žádoucí provést nejprve rešerši termínů ve vybraných zdrojích překladu, kterými byly Česko-francouzský právní slovník, Čtyřjazyčný právní slovník, Česko-francouzský slovník nejen pro překladatele a dále francouzské překlady Směrnice 96/71/ES, Směrnice 2014/67/EU a francouzský zákoník práce „Code du travail“. Při vyhledávání termínů se mi potvrdila stanovená hypotéza, že většina termínů bude uvedena v oficiálních překladech směrnic, zatímco ve slovnících nebudou termíny z této oblasti uváděny. Ve slovnících byl jen zřídka uveden celý víceslovný termín, spíše tam byla uvedena jen jeho část. Závěr praktické části tvoří česko-francouzský glosář, jenž obsahuje termíny rešerše.

## 9 RÉSUMÉ

L'objectif de ce mémoire est de comparer les législations tchèque et française concernant le détachement des travailleurs et d'élaborer le glossaire bilingue comprenant les termes clés du domaine du détachement.

Ce mémoire est divisé en deux parties, la partie théorique et la partie pratique, sur laquelle on met l'accent. Premièrement, dans la partie théorique, il est brièvement présenté le droit de l'Union européenne et le droit du travail. Ensuite, pour que l'on puisse faire une analyse comparative des législations du détachement tchèque et française, elle décrit la législation du détachement à l'Union européenne, en République tchèque et en France. La partie pratique commence par une brève introduction dans la langue juridique. Le fond de la partie pratique est une analyse des termes clés du détachement, en particulier leur traduction en français. La partie pratique est achevée par le glossaire bilingue concernant lesdits termes.

Les institutions de l'Union européenne, en établissant des règlements, forment le droit de l'Union européenne appelé « droit communautaire ». Tous les actes adoptés engagent les États membres à les transposer en droit interne. Les États membres les transposent en droit interne en modifiant leur législation nationale.

Un domaine important du droit du travail est l'occasion de travailler dans d'autres États membres. Une possibilité de travailler dans un autre État membre est le droit d'un employeur d'envoyer un salarié dans le cadre de la libre prestation des services, qui est l'un des principes du marché intérieur de l'UE.

Ce détachement des travailleurs a été tout d'abord couvert par la Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. Cette directive a été la première à définir les règles du détachement, mais les mesures de contrôle étaient insuffisamment couvertes. Pour cette raison a été adoptée après presque 20 ans la Directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n°1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (« règlement IMI »). Le contenu des directives est surtout la coopération administrative, les règles représentent un ensemble de conditions



de travail, les données identifiant le travailleur détaché, le contrôle du véritable détachement et les règles de la sécurité sociale et de l'assurance maladie.

L'emploi des étrangers et le détachement des travailleurs en République tchèque est règlementé principalement par la loi n. 435/2004 JO sur l'emploi et à la loi n. 265/2006 JO Code du travail. En France, ce domaine est règlementé principalement par les articles L. 12361-1 jusqu'à L. 1263-2 et R. 1261-1 jusqu'à R. 1264-3 du Code du travail. En vertu de l'analyse de la législation en République tchèque et en France ont été identifiés certains domaines dans lesquels la réglementation est différente et elles ont fait ensuite l'objet d'une analyse comparative. L'analyse comparative a montré que les deux pays ont des différences dans la période de travail, la durée minimale des congés annuels, le taux de salaire mensuel minimal et les conditions pour accomplir une obligation de l'employeur d'informer la Direction départementale du travail (en République tchèque le Pôle emploi). À la fin du chapitre d'analyse comparative, une comparaison des travailleurs détachés et reçus au sein de l'Union européenne, de la République tchèque et de la France a été réalisée. Elle a montré que la France a une position relativement forte du point de vue du nombre de travailleurs détachés en Europe (en 2016, elle a été en troisième place avec une part de 6,8%) et aussi du point de vue de nombre absolu de travailleurs détachés (en 2016 elle a été aussi la troisième en Europe et a envoyé 139 040 travailleurs). En revanche, la République tchèque a atteint dans les deux indicateurs des valeurs significativement plus faible (une part du nombre total des travailleurs détachés en Europe a été de 1,8% et en nombre absolu de travailleurs détachés 37 174 travailleurs).

Après une brève introduction dans la langue juridique, qui s'est concentrée aussi sur les phénomènes grammaticaux apparaissant dans la langue juridique française, une recherche des termes clés a été réalisée dans la législation du détachement des travailleurs. Dans cette recherche, j'ai travaillé avec un dictionnaire juridique tchèque-français, un dictionnaire juridique en quatre langues, un dictionnaire tchèque-français non seulement pour les traducteurs ainsi que avec les traductions françaises de la Directive 96/71/CE, la Directive 2014/67/UE et le Code du travail français. Cette recherche a confirmé ma supposition que la plupart des termes est indiquée dans la traduction officielle des directives, contrairement aux dictionnaires classiques dans la majorité des cas indiqués. À la fin de la partie pratique a été élaboré le glossaire tchèque-français qui contient les termes de la recherche.

Enfin, il faut constater qu'il existe des directives de l'UE, qui sont supérieures aux législations nationales, mais il existe aussi des domaines qui sont dans le pouvoir des États membres. Bien que l'UE s'efforce d'harmoniser les législations nationales il existe toujours entre elles des différences.

## **SEZNAM TABULEK**

**Tabulka č. 1:** Podíl zemí na celkovém počtu vyslaných pracovníků v Evropě a podíl vyslaných pracovníků z celkového počtu pracovníků v dané zemi, 2015

**Tabulka č. 2:** Počet vyslaných a přijatých pracovníků v členění dle jednotlivých evropských států, 2015

**Tabulka č. 3:** Zdroje překladu

**Tabulka č. 4:** Překlad termínu „Členský stát usazení“

**Tabulka č. 5:** Překlad termínu „Hostitelský členský stát“

**Tabulka č. 6:** Překlad termínu „Maximální délka pracovní doby“

**Tabulka č. 7:** Překlad termínu „Minimální doba odpočinku“

**Tabulka č. 8:** Překlad termínu „Minimální mzda“

**Tabulka č. 9:** Překlad termínu „Poskytovatel služeb“

**Tabulka č. 10:** Překlad termínu „Pracovní mobilita“

**Tabulka č. 11:** Překlad termínu „Pracovní podmínky“

**Tabulka č. 12:** Překlad termínu „Úřad práce“

**Tabulka č. 13:** Překlad termínu „Vysílání“

**Tabulka č. 14:** Překlad termínu „Vyslaný pracovník“

## ZDROJE

### Literatura:

1. ARMSTRONG, M., *Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy*. 10. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. 788 s. ISBN 978-80-247-1407-3.
2. BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vyd. Praha: C. H. Beck, 2004. 505 s. ISBN 80-7179-853-3.
3. BOBEK, M., MOLEK P., ŠIMÍČEK, V. *Komunistické právo v Československu: Kapitoly z dějin bezpráví*. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009. 983 s. ISBN 978-80-210-4844-7.
4. CRISTAU, A. *Droit du travail*. 5. Paris: Hachette Superieur, 2010. 264 s. ISBN 978-2-01-146098-1.
5. ČECHOVÁ, M. *Stylistika současné češtiny*. 1. Vyd. Praha: Jazykověda ISV (Institut sociálních vztahů). 1997. 282 s. ISBN 80-85866-21-8
6. GREGOROVÁ, Z., PÍCHOVÁ, I. *Základy pracovního práva a sociálního zabezpečení v Evropských společenstvích*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2001. 167 s. ISBN 80-210-2729-0.
7. HAD, M., STACH S., URBAN, L. *Česká republika v Evropské unii: členství, přínosy a výzvy*. Praha: Český institut pro integraci EU, 2005. 181 s. ISBN 80-254-6085-1.
8. HUBÁČEK, J., *Učebnice stylistiky*. 1. vyd. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1987. 224 s.
9. CHMELAR, A., VOLČÍK, S., NECHUTA, A., HARATYK, P., HOLUB, O. *Pracovní mobilita v EU v české perspektivě: OSTEU Podkladový materiál – 3/2016*. Úřad vlády České republiky, 2016. 15 s. Dostupné také z: <https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/analyzy-EU/160331-Mobilita.pdf>
10. CHROMÁ, M., *Právní překlad v teorii a praxi: nový občanský zákoník*. 1. Vyd. Praha: Karolinum, 2014. 270 s. ISBN 978-80-246-2851-6.
11. MOJŽÍŠ, M. *Jednostranné právní úkony zaměstnavatele směřující k ukončení pracovního poměru*. Olomouc, 2013. rigorózní práce (JUDr.). Univerzita Palackého v Olomouci. Právnická fakulta.
12. PENFORNIS, J. - L. *Le français du droit*. Éditions CLE International, 2004. 128 s. ISBN 209-033-589-0.

13. PETRŮ, I. *Několik poznámek k překladu francouzského právního textu*. In VALCEROVÁ, A. *Vztahy a súvislosti v odbornom preklade*. Prešov: Prešovská univerzita v Prešove, Filozofická fakulta, 2007. ISBN 978-80-8068-580-5.
14. RYTÍŘOVÁ, L. TEPPERÁ, J. *Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 367 s. ISBN 978-80-7263-732-4.
15. TICHÝ, L., ARNOLD, R., SVOBODA P., ZEMÁNEK J., KRÁL, R. *Evropské právo*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2006. 928 s. ISBN 80-7179-430-9.
16. TOMÁŠEK, M., *Překlad v právní praxi*. 2. doplněné vydání. Praha: Linde Praha, a. s., 2003. 143 s. ISBN 80-7201-427-7.
17. TÝČ, V. *Základy práva Evropské unie pro ekonomy*. 6. přepracované a aktualizované vydání. Praha: Leges, 2010. 304 s. ISBN 978-80-87212-60-8.

#### **Odborné časopisy:**

1. KALENSKÁ, M. *K vývoji pracovního práva, Aplikované právo č. 1/2006*. Praha: Vysoká škola aplikovaného práva. 26 s. ISSN 1213-4996.

#### **Právní předpisy:**

1. *Code du travail*. Dostupné z: <http://codes.droit.org/CodV3/travail.pdf>
2. *Charta základních sociálních práv pracujících Společenství*. Dostupné z: <http://ww2.cmkos.cz/staryweb/eit/charta.htm>
3. *Nářízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1024/2012 ze dne 25. října 2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu a o zrušení rozhodnutí Komise 2008/49/ES („nářízení o systému IMI“)*. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012R1024&from=CS>
4. *Nářízení Rady (ES) č. 1408/71 ze dne 14. června 1971 o uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby a jejich rodiny pohybující se v rámci Společenství*. Dostupné z: <http://www.ucetni-portal.cz/narizeni-rady-es-c-1408-71-o-uplatnovani-systemu-socialniho-zabezpeceni-na-zamestnane-osoby-a-jejich-rodiny-pohybujici-se-v-ramci-spolecenstvi-86-w.html>
5. *Nářízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení (Text s významem pro EHP a Švýcarsko)*. Dostupné také z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/8190/883\\_2004.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/8190/883_2004.pdf)
6. *Sdělení komise ze dne 4. dubna 2006: Pokyny pro vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb {SEK (2006) 439}. KOM(2006) 159 v konečném znění*.

- Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52006DC0159&from=CS>
7. Sdělení komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů ze dne 13. června 2007: Vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb – co nejlepší využití výhod a příležitostí a současné zajištění ochrany pracovníků {SEK(2007) 747}. KOM(2007) 304 v konečném znění. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0304&from=CS>
8. *Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES* ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex:31996L0071>
- Francouzské znění směrnice: „*Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil* du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.“ Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:31996L0071&from=CS>
9. *Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU* ze dne 15. května 2014 o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a o změně nařízení (EU) č. 1024/2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu („nařízení o systému IMI“). Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A32014L0067>
- Francouzské znění směrnice: „*Directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil* du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur («règlement IMI»).“ Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014L0067&from=CS>
10. *Smlouva o fungování Evropské unie (konsolidované znění)*. Úřední věstník Evropské unie C 326/47. 26. 10. 2012. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=CS>
11. ČESKO. Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84, s. 3146-3272. Dostupný také z: [http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z262\\_2006\\_1](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z262_2006_1) ISSN 1211-1244
12. ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143, s. 8270-8332. Dostupný také z:

[https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/ZOZ\\_PLATNE\\_ZNENI\\_OD\\_1.9.2016.PDF](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.9.2016.PDF)

### Internetové zdroje:

1. Annexe à la fiche « Le détachement temporaire en France d'un salarié d'une entreprise étrangère ». *Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social* [online]. [cit. 2017-04-12]. Dostupné z : [http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Annexe\\_-\\_Le\\_detachement\\_temporaire\\_en\\_France\\_d\\_un\\_salarie\\_d\\_une\\_entreprise\\_etrangere\\_-2.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Annexe_-_Le_detachement_temporaire_en_France_d_un_salarie_d_une_entreprise_etrangere_-2.pdf)
2. Conditions de vie et de travail – France. Les congés (congés annuels, congé parental, etc.). *EURES Le Portail Européen Sur La Mobilité De L'emploi*. [online]. 06/2014 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z : <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8434&acro=living&mode=text&recordLang=fr&lang=fr&parentId=7777&countryId=FR&regionId=>
3. Conditions de vie et de travail – France. Le temps de travail. *EURES Le Portail Européen Sur La Mobilité De L'emploi*. [online]. 03/2010 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z : <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8401&acro=living&mode=text&recordLang=fr&lang=fr&parentId=7777&countryId=FR&regionId=>
4. Détachement temporaire de salariés par une entreprise étrangère. *Fiduciaire Vitrac* [online]. [cit. 2017-04-12]. Dostupné z : <http://fiduciaire-vitrac.fr/wp-content/uploads/2016/01/D%C3%A9tachment-temporaire-de-salari%C3%A9s-par-une-entreprise-%C3%A9trang%C3%A8re-2.pdf>
5. Dočasné vysílání pracovníků do Francie. *Velvyslanectví České republiky v Paříži*. [online]. [cit. 2017-04-10]. Dostupné z : [http://www.mzv.cz/paris/cz/obchod\\_a\\_ekonomika/obchod\\_a\\_podnikani\\_ve\\_francii/zamestnanecke\\_vztahy/docasne\\_vysilani\\_pracovniku\\_do\\_francie.html](http://www.mzv.cz/paris/cz/obchod_a_ekonomika/obchod_a_podnikani_ve_francii/zamestnanecke_vztahy/docasne_vysilani_pracovniku_do_francie.html)
6. Důvodová zpráva. Materiál pro meziresortní připomínkové řízení. *Hospodářská komora České republiky*. [online]. [cit. 2017-04-20]. Dostupné z : [www.komora.cz/download.aspx?dontparse=true&FileID=19601](http://www.komora.cz/download.aspx?dontparse=true&FileID=19601)
7. Francouzi pracují nejméně z celé EU, nejvíc času v práci tráví Rumuni. *iDnes.cz / Ekonomika* [online]. 16. června 2016 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z : [http://ekonomika.idnes.cz/francie-si-drzi-prvenstvi-v-nizke-pracovni-moralce-f85-/eko-zahranicni.aspx?c=A160616\\_102622\\_eko-zahranicni\\_chrs](http://ekonomika.idnes.cz/francie-si-drzi-prvenstvi-v-nizke-pracovni-moralce-f85-/eko-zahranicni.aspx?c=A160616_102622_eko-zahranicni_chrs)
8. Informace o minimální mzdě od 1. ledna 2017. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. [cit. 2017-04-16]. Dostupné z :

[http://www.mpsv.cz/files/clanky/28272/Informace\\_o\\_MMe\\_od\\_1\\_ledna\\_2017\\_na\\_web\\_MPSV.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/28272/Informace_o_MMe_od_1_ledna_2017_na_web_MPSV.pdf)

9. Informations concernant le formulaire A1 et son utilisation. *Cleiss.fr* [online]. [cit. 2017-04-10]. Dostupné z : [http://www.cleiss.fr/reglements/A1\\_infos.pdf](http://www.cleiss.fr/reglements/A1_infos.pdf)
10. La douloureuse réforme du code du travail en France. *Le journal de Montréal*. [online]. 05/2016. [cit. 2017-04-18]. Dostupné z : <http://www.journaldemontreal.com/2016/05/21/la-douloureuse-reforme-du-code-du-travail-en-france>
11. Le code du travail et les droits des salariés. *Journal du net*. [online]. 2017. [cit. 2017-03-19]. Dostupné z : <http://www.journaldunet.com/management/pratique/vie-professionnelle/17405/le-code-du-travail-et-les-droits-des-salaries.html>
12. Les travailleurs détachés en sept questions. *LeFigaro.fr*[online]. 11/2015 [cit. 2017-04-15]. Dostupné z : <http://www.lefigaro.fr/economie/le-scan-eco/decryptage/2015/06/12/29002-20150612ARTFIG00009-les-travailleurs-detaches-en-sept-questions.php>
13. Minimální mzda až 52 tisíc korun. Nové porovnání zemí EU. *Aktuálně.cz* [online]. 05/2015 [cit. 2017-04-16]. Dostupné z : <https://zpravy.aktualne.cz/finance/minimalni-mzda-az-52-tisic-korun-nove-porovnani-zemi-eu/r~3db644b8ff9c11e4bfa2002590604f2e/?redirected=1494258807>
14. Minimální mzda se zvyšuje na 11 000 Kč. *ÚctujemeProVás.cz* [online]. 10/2016 [cit. 2017-04-16]. Dostupné z : <http://www.uctujemeprovas.cz/dane-a-mzdy/18-minimalni-mzda-se-zvysuje-na-11000-kc>
15. Mzdy v Evropské unii. *Mzdová praxe.cz* [online]. 03/2007. [cit. 2017-04-16]. Dostupné z : <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d1619v1595-mzdy-v-evropske-unii/>
16. Obchodní a průmyslové komory zemí Visegrádské 4 odmítají revizi Směrnice o vysílání pracovníků. *Krajská hospodářská komora Karlovarského kraje*. [online]. 04/2016 [cit. 2017-04-18]. Dostupné z : [www.khkkk.cz/download.aspx?dontparse=true&FileID=20249](http://www.khkkk.cz/download.aspx?dontparse=true&FileID=20249)
17. Oznamovací a evidenční povinnost zaměstnavatelů zaměstnávající zaměstnance ze zahraničí. *Mzdová praxe* [online]. 09/2010 [cit. 2017-04-20]. Dostupné z : [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d26921v35286-oznamovaci-a-evidencni-povinnost-zamestnavatelu-zamestnavajic/?search\\_query=](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d26921v35286-oznamovaci-a-evidencni-povinnost-zamestnavatelu-zamestnavajic/?search_query=)



18. PACOLET, J., WISPELAERE DE, F. *Posting of workers: Report on AI portable documents issued in 2015*. European Commission, December 2016. KE-04-17-164-EN-N. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17164&langId=en>
19. Regulovaná povolání. *Oficiální webové stránky Evropské unie: Europa.eu*. [online]. [cit. 2017-04-11]. Dostupné z: [http://europa.eu/youreurope/citizens/work/professional-qualifications/regulated-professions/index\\_cs.htm](http://europa.eu/youreurope/citizens/work/professional-qualifications/regulated-professions/index_cs.htm)
20. SMIC 2017: salaire minimum horaire et mensuel. *Net-iris.fr* [online]. 03/2017 [cit. 2017-04-16]. Dostupné z: <http://www.net-iris.fr/indices-taux/payee/1-salaire-minimum-smic-horaire-smic-mensuel>
21. Svoboda usazování a volný pohyb služeb. *Evropský parlament*. [online]. 12/2016 [cit. 2017-04-19]. Dostupné z: [http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/cs/displayFtu.html?ftuId=FTU\\_3.1.4.html](http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/cs/displayFtu.html?ftuId=FTU_3.1.4.html)
22. THE EU SINGLE MARKET: Regulated professions database. *European Commission*. [online]. [cit. 2017-04-11]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/index.cfm?action=regprofs&id\\_country=6&quid=1&mode=asc&maxRows=\\*#top](http://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/index.cfm?action=regprofs&id_country=6&quid=1&mode=asc&maxRows=*#top)
23. Uznávání odborných kvalifikací: Databáze regulovaných povolání a činností: Regulované jednotky [cz]. *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy*. [online]. [cit. 2017-04-11]. Dostupné z: [http://uok.msmt.cz/uok/ru\\_list.php?let=&type=0&org=0&dl=cz&pg=4](http://uok.msmt.cz/uok/ru_list.php?let=&type=0&org=0&dl=cz&pg=4)
24. Volný pohyb pracovníků v rozšířené EU. *EurActiv.cz* [online]. 12/2006. [cit. 2017-04-20]. Dostupné z: <http://euractiv.cz/factsheet/rozsireni-eu/voln-pohyb-pracovnk-v-rozen-eu/>
25. Vyslání pracovníci. *Česká správa sociálního zabezpečení*. [online]. Aktualizováno 1.1.2017. [cit. 2017-03-24]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/evropska-unie/urceni-statu-pojisteni/urceni-statu-pojisteni-dle-novych-narizeni-883-2004-a-987-2009/vyslani-pracovnici.htm>
26. Vysílání pracovníků – praktické informace. *Ministerstvo průmyslu a obchodu*. [online]. 23.11.2010. [cit. 2017-03-27]. Dostupné z: <http://www.mpo.cz/dokument746.html>
27. Vysílání pracovníků. *Epravo.cz* [online]. 10.6.2016 [cit. 2017-03-29]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vysilani-pracovniku-101568.html>

28. Zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování: Pracovní právo. *Evropská komise*. [online]. [cit. 2017-04-18]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=cs>
29. Životní a pracovní podmínky – Česká republika. Dovolena (dovolena za kalendářní rok, rodičovská dovolena atd.). *EURES Evropský Portál Pracovní Mobility*. [online]. 03/2017 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8430&acro=living&lang=cs&parentId=7773&countryId=CZ&living=>
30. Životní a pracovní podmínky – Česká republika. Pracovní doba. *EURES Evropský Portál Pracovní Mobility*. [online]. 07/2016 [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8397&acro=living&lang=cs&parentId=7773&countryId=CZ&living=>

### **Slovníky:**

1. LARIŠOVÁ, M., *Francouzsko-český, česko-francouzský právní slovník*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008. 308 s. ISBN 978-80-7380-111-3.
2. LAROUSSE Dictionnaires de français. Larousse.fr Dostupné z: <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais>
3. LE DOCTE, TOMÁŠEK, E. a M. *Čtyřjazyčný právní slovník*. 1. vyd. Praha: Codex, 1997. ISBN 80-85963-09-4.
4. Francouzsko-český, česko-francouzský velký slovník – nejen pro překladatele. 1. vyd. Brno: Lingea, 2007. ISBN 978-80-87062-05-0.

## PŘÍLOHY

Příloha I – Formulář A1 (Zdroj: [http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/48A589D4-20C1-4CDB-9DE1-D02A14D9F592/0/SZZVPP\\_bezH\\_.pdf](http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/48A589D4-20C1-4CDB-9DE1-D02A14D9F592/0/SZZVPP_bezH_.pdf))

Evidenční štítek
------------------



### Společná žádost zaměstnance a zaměstnavatele o vystavení potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení

Tato žádost slouží pro účely určení příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení v souladu s nařízením EP a Rady (ES) č. 883/04 a jeho prováděcím nařízením č. 967/09, nařízením Rady (EHS) č. 1408/71 a jeho prováděcím nařízením č. 574/72 a mezinárodními smlouvami o sociálním zabezpečení, které uzavřela Česká republika.

Místně příslušná OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno

--

Žádám tímto o vystavení potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení po následující dobu výkonu činnosti v zahraničí od  do  na území  EU/EFTA/Švýcarska  státu/ů, se kterým/ými ČR uzavřela mezinárodní smlouvy o sociálním zabezpečení. Na základě níže uvedených údajů žádám o posouzení své situace dle příslušného článku platných koordinačních nařízení nebo mezinárodní smlouvy o sociálním zabezpečení jako  vystáni  souběh činnosti  výjimku

#### A. Základní identifikace

1. Příjmení	2. Jméno	3. Titul	4. Rodné číslo
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
5. Rodné/dřívější příjmení	6. Státní příslušnost	7. Datum narození	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	

#### B. ADRESA BYDLIŠTĚ – NEMUSÍ SE SHODOVAT S ADRESOU TRVALÉHO POBYTU (viz informace v pokynech k vyplňování)

Ulice	Číslo domu	Obec	PSČ	Stát
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
9. Telefon	10. Fax	11. Email		
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
12. Zdravotní pojišťovna v ČR				
<input type="text"/>				

#### B. Kontaktní adresa (pokud se liší od adresy bydliště)

Ulice	Číslo domu	Obec	PSČ	Stát
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

#### C. Adresa během výkonu činnosti v zahraničí

Ulice	Číslo domu	Obec	PSČ	Stát
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

#### D. Žadatel po dobu uvedenou v žádosti vykonává činnost v těchto státech (nutno uvést i ČR, pokud odpovídá skutečnosti)

<input type="checkbox"/> Austrálie	<input type="checkbox"/> Belgie	<input type="checkbox"/> Bosna a Hercegovina	<input type="checkbox"/> Bulharsko	<input type="checkbox"/> Chile
<input type="checkbox"/> Chorvatsko	<input type="checkbox"/> Česká republika	<input type="checkbox"/> Česká republika	<input type="checkbox"/> Dánsko	<input type="checkbox"/> Estonsko
<input type="checkbox"/> Finsko	<input type="checkbox"/> Francie	<input type="checkbox"/> Indie	<input type="checkbox"/> Irsko	<input type="checkbox"/> Island
<input type="checkbox"/> Itálie	<input type="checkbox"/> Izrael	<input type="checkbox"/> Japonsko	<input type="checkbox"/> Kanada	<input type="checkbox"/> Korea
<input type="checkbox"/> Kypr	<input type="checkbox"/> Lichtenštejnsko	<input type="checkbox"/> Litva	<input type="checkbox"/> Lotyšsko	<input type="checkbox"/> Lucembursko
<input type="checkbox"/> Makedonie	<input type="checkbox"/> Malta	<input type="checkbox"/> Maďarsko	<input type="checkbox"/> Moldavsko	<input type="checkbox"/> Nizozemí
<input type="checkbox"/> Norsko	<input type="checkbox"/> Německo	<input type="checkbox"/> Polsko	<input type="checkbox"/> Portugalsko	<input type="checkbox"/> Québec
<input type="checkbox"/> Rakousko	<input type="checkbox"/> Rumunsko	<input type="checkbox"/> Rusko	<input type="checkbox"/> Řecko	<input type="checkbox"/> Slovensko
<input type="checkbox"/> Slovinsko	<input type="checkbox"/> Spojené království Velké Británie a Severního Irska	<input type="checkbox"/> Spojené státy americké	<input type="checkbox"/> Srbsko	<input type="checkbox"/> Španělsko
<input type="checkbox"/> Švédsko	<input type="checkbox"/> Švýcarsko	<input type="checkbox"/> Turecko	<input type="checkbox"/> Ukrajina	<input type="checkbox"/>

**E. Údaje o zaměstnavateli v ČR – činnost č.**

13. Žadatel má zaměstnavatele v ČR  ano  ne

---

14. Název zaměstnavatele

15. Identifikační číslo

16. Variabilní symbol

17. Ulice  Číslo domu  Obec  PSČ

18. Název a adresa útvaru zaměstnavatele, ve kterém je vedena evidence mezd nebo platů zaměstnanců, pokud se liší od zaměstnavatele.  
**Název útvaru zaměstnavatele**

19. Identifikační číslo

20. Variabilní symbol

21. Ulice  Číslo domu  Obec  PSČ

22. Kontaktní osoba

Příjmení  Jméno

Telefon  Fax  E-mail

23. Zaměstnavatel je agenturou práce  ano  ne

24. Zaměstnavatel je ekonomicky činný v ČR  ano  ne

Celkový počet zaměstnanců zaměstnavatele

Z toho aktuálně pracujících v zahraničí

---

**F. Údaje o zaměstnání v ČR**

25. Trvání pracovního vztahu od  do

26. Žadatel má status  zaměstnanec  státní úředník  pracovník v mezinárodní přepravě  
 námořník  letecký personál  smluvní zaměstnanec ES

27. Žadatel má mateřské letiště ve státě

28. Typ pracovního vztahu  
 pracovní poměr  dohoda o pracovní činnosti  dohoda o provedení práce (pokud zakládá účast na pojištění)  
 jiný (vypíšte)

29. Po dobu výkonu práce v zahraničí  
 bude pracovní vztah v ČR ukončen  pracovní vztah v ČR nadále trvá  se v ČR sjednává neplacené volno

30. Žadatel je z tohoto zaměstnání pojištěn  ano  ne Pojištěn od

**G. Údaje o výkonu činnosti v zahraničí – činnost č.**

31. Žadatel vykonává činnost v zahraničí v období od  do

32. Žadatel má při výkonu činnosti v zahraničí status  zaměstnanec  OSVČ  státní úředník  námořník  letecký personál  smluvní zaměstnanec ES

33. Žadatel má mateřské letiště ve státě

34. Žadatel vykonává činnost v zahraničí pro českého zaměstnavatele  ano  ne

**MÍSTO VÝKONU ČINNOSTI**

35. Úplný název společnosti / v případě fyzické osoby (jméno a příjmení) / jméno rodič

Ulice  Číslo domu  Obec  PSČ  Stát

36. Žadatel uzavírá se zahraničním subjektem pracovní právní vztah  ano  ne

37. Žadatel v zahraničí nahrazuje jiného vyslaného pracovníka  ano  ne

38. Činnost žadatele bude po dobu uvedenou v žádosti řízena  zaměstnavatelem v ČR  zahraničním podnikem  oběma předchozími  žadatelem samotným

39. PRACOVNÍ DOBA žadatele je po dobu uvedenou v žádosti rozdělena v následujícím poměru

<input type="text"/>	%		<input type="text"/>
<input type="text"/>	%	v (doplňte stát)	<input type="text"/>
<input type="text"/>	%	v (doplňte stát)	<input type="text"/>
<input type="text"/>	%	v (doplňte stát)	<input type="text"/>
100%	CELKEM		

40. Žadatel je po dobu uvedenou v žádosti za činnost v ČR a v zahraničí ODMĚŇOVÁN v následujícím poměru

<input type="text"/>	%		<input type="text"/>
<input type="text"/>	%	z (doplňte stát)	<input type="text"/>
<input type="text"/>	%	z (doplňte stát)	<input type="text"/>
<input type="text"/>	%	z (doplňte stát)	<input type="text"/>
100%	CELKEM		

**I. Údaje o předchozí činnosti v zahraničí**

62. Žadatel vykonával již v minulosti činnost v zahraničí  ano  ne

**MÍSTO PŘEDCHOZÍHO VÝKONU ČINNOSTI V ZAHRA NIČÍ**

63. Úplný název společnosti/v případě fyzické osoby jméno a příjmení/jméno lodě

64. Ulice  Číslo domu  Obec  PSČ  Stát

65. V období  od  do

66. Status  zaměstnanec  OSVČ  státní úředník  námořník  letecký personál  smluvní zaměstnanec ES

**J. Údaje o předchozích dobách pojištění v zahraničí**

67. Žadatel je/byl pojištěn v rámci systému sociálního zabezpečení jiného státu  ano  ne

Pojištěn v období  od  do

Žadatel pobírá/pobíral dávky (peněžité i věcné) ze zahraničního systému sociálního zabezpečení  ano  ne

Čerpá/čerpal dávky v období  od  do

Stát  Číslo pojištění  Název zahraniční instituce

Ulice  Číslo domu  Obec  PSČ

68. Žadatel již bylo vystaveno potvrzení o příslušnosti zahraniční institucí  ano  ne

Na dobu  od  do

**K. Zdůvodnění žádosti o výjimku/doplňující informace**

Vypíšte v případě žádosti o výjimku dle čl. 16 nařízení EP a Rady (ES) č. 883/2004, čl. 17 nařízení Rady (EHS) č. 1408/71 nebo mezinárodních smluv o sociálním zabezpečení, které uzavřela Česká republika. Kolonku je možné využít také v ostatních případech pro nezbytné doplňující informace nezahnuté v žádosti.

Prohlašuji, že informace uvedené v této žádosti i ve všech příložených dokumentech jsou úplné a pravdivé a že v případě změny výše uvedených informací oznámím tuto skutečnost příslušné OSSZ/PSSZ/MSSZ/ČSSZ.

V ..... Dne .....

Podpis zaměstnance

Žadatel tímto zmocňuje svého zaměstnavatele k přebírání sdělení, která mu OSSZ/PSSZ/MSSZ/ČSSZ ohledně této žádosti zašle.

.....  
Razítko a podpis oprávněného zástupce zaměstnavatele

OSSZ/PSSZ/MSSZ v ..... Ověřil/a údaje dne .....

Razítko OSSZ/PSSZ/MSSZ a podpis oprávněné osoby

**Přílohy:**

1. Ověřená kopie pracovní smlouvy/pracovních smluv, včetně všech jejich změn a dodatků (pokud je OSSZ/PSSZ/MSSZ nemá již k dispozici).
2. Ověřená kopie potvrzení o příslušnosti k právním předpisům vystaveného zahraniční institucí.
3. Ověřená kopie smluvních dokumentů, na základě kterých je zajištěna činnost v zahraničí.

**Všechny doklady/smlouvy může dle originálu ZDARMA ověřit OSSZ/PSSZ/MSSZ.**

V záhlaví vyplíte místně příslušnou OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno, období od-do, tzn. období, na jaké zaměstnanec žádá o vystavení potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení, označte území, na kterém zaměstnanec vykonává výdělečnou činnost, a uveďte, o jakou ze tří možných situací vyslání/souběh činností/výjimka se jedná. Pokud si nejste jisti nebo nevíte, které ze tří možností situace zaměstnanec opovídá, neoznačujte žádná z uvedených polí.

<b>Blok A.</b> Základní identifikace			V tomto bloku vyplíte údaje týkající se zaměstnance, který žádá o vystavení potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení.
Pole č.	1	POVINNÉ	
Pole č.	2	POVINNÉ	
Pole č.	3	NEPOVINNÉ	
Pole č.	4	POVINNÉ	Rodné číslo žadatele; pokud jej nemá přiděleno, pak evidenční číslo pojistěnce přidělené ČSSZ.
Pole č.	5	POVINNÉ	Rodné / dřívější příjmení, pokud je rozdílné od pole č. 1.
Pole č.	6	POVINNÉ	
Pole č.	7	POVINNÉ	
Pole č.	8	POVINNÉ	Bydlištěm se rozumí obvyklé bydliště žadatele, nikoliv jeho přechodné nebo dočasné bydliště. Adresa bydliště se nemusí shodovat s adresou trvalého pobytu. Jedná se o adresu, na které má žadatel střed svých životních zájmů.
Pole č.	9	NEPOVINNÉ	Musí být povinně vyplněno v případě, že není vyplněna adresa zaměstnance během jeho výkonu činnosti v zahraničí.
Pole č.	10	NEPOVINNÉ	Musí být povinně vyplněno v případě, že není vyplněna adresa zaměstnance během jeho výkonu činnosti v zahraničí.
Pole č.	11	NEPOVINNÉ	Musí být povinně vyplněno v případě, že není vyplněna adresa zaměstnance během jeho výkonu činnosti v zahraničí.
Pole č.	12	POVINNÉ	Vyplíte slovně název zdravotní pojišťovny, u které je žadatel v ČR pojištěn.
<b>Blok B.</b> Kontaktní adresa			NEPOVINNÉ V tomto bloku vyplíte údaje o kontaktní adrese zaměstnance, pokud je odlišná od adresy bydliště uvedené v poli č. 8.
<b>Blok C.</b> Adresa během výkonu činnosti v zahraničí			NEPOVINNÉ V tomto bloku vyplíte údaje o adrese zaměstnance, během výkonu jeho činnosti v zahraničí.
<b>Blok D.</b> Žadatel po dobu uvedenou v žádosti vykonává činnost v těchto státech			POVINNÉ V tomto bloku vyplíte všechny státy, ve kterých žadatel bude po dobu uvedenou v záhlaví žádosti vykonávat činnost - v případě vyslání bude vyplněn zpravidla jeden zahraniční stát, - v případě souběhu činností budou vyplněny dva nebo více států, - v případě výjimky bude vyplněn jeden nebo více států dle charakteru vykonávané činnosti.
<b>Blok E.</b> Údaje o zaměstnavateli v ČR			V tomto bloku vyplíte údaje o českém zaměstnavateli. V případě, že zaměstnanec má více takových zaměstnavatelů, je nutné blok E vyplnit vícekrát v závislosti na počtu těchto zaměstnavatelů.
Pole č.	13	POVINNÉ	Označte, zda zaměstnanec má/nemá zaměstnavatele v ČR. Pokud označíte „ne“, pokračujte na blok G.
Pole č.	14	POVINNÉ	
Pole č.	15	POVINNÉ	
Pole č.	16	POVINNÉ	Uveďte variabilní symbol přidělený OSSZ/PSSZ/MSSZ.
Pole č.	17	POVINNÉ	
Pole č.	18	NEPOVINNÉ	Povinné v případě, že zaměstnanec vede evidenci mzdy nebo platu útvar zaměstnavatele umístěný mimo sídlo zaměstnavatele.
Pole č.	19	NEPOVINNÉ	Povinné v případě, že zaměstnanec vede evidenci mzdy nebo platu útvar zaměstnavatele umístěný mimo sídlo zaměstnavatele.
Pole č.	20	NEPOVINNÉ	Povinné v případě, že zaměstnanec vede evidenci mzdy nebo platu útvar zaměstnavatele umístěný mimo sídlo zaměstnavatele.
Pole č.	21	NEPOVINNÉ	Povinné v případě, že zaměstnanec vede evidenci mzdy nebo platu útvar zaměstnavatele umístěný mimo sídlo zaměstnavatele.
Pole č.	22	POVINNÉ	Je nutné povinně vyplnit jméno a příjmení kontaktní osoby, na kterou se v případě potřeby může ČSSZ/OSSZ/PSSZ/MSSZ obrátit, dále pak alespoň telefon a e-mail.
Pole č.	23	POVINNÉ	
Pole č.	24	POVINNÉ	Vyplíte v případě vyslání. Pro označení možnosti „ano“ je nutné, aby zaměstnavatel vykonával skutečnou činnost v ČR, tzn., aby byl na území ČR ekonomicky aktivní. V případě pochybností si pracovník OSSZ/PSSZ/MSSZ vyžádá dokumenty prokazující ekonomickou aktivitu zaměstnavatele v ČR, např. faktury, objednávky, smlouvy atd. Vyplíte v případě vyslání. Uveďte číslo. Vyplíte v případě vyslání. Uveďte číslo.



<b>Blok F.</b> Údaje o zaměstnání v ČR			V tomto bloku vyplíte údaje týkající charakteru činnosti vykonávané dotyčným zaměstnancem u zaměstnavatele uvedeného v bloku E. Pokud zaměstnanec nemá českého zaměstnavatele, pokračujte na blok G.
Pole č.	25	POVINNÉ	Nutno vyplnit v souladu s pracovní smlouvou. Obě pole musí být vyplněna, přičemž v poli „od“ požadujeme vyplnit přesné datum, v poli „do“ může být slovní vyjádření „neurčito“.
Pole č.	26	POVINNÉ	Státními úředníky se rozumí zaměstnanci státu (zaměstnanci ústředních orgánů státní správy a jejich příspěvkových organizací, jestliže jsou jejich zaměstnanci v zahraničí pověřeni výkonem státní správy), osoby ve služebním poměru a zaměstnanci územně samosprávného celku, kteří vykonávají správní činnosti v samostatné nebo přenesené působnosti. Letovým personálem se rozumí členové letové posádky nebo posádky palubních průvodčích vykonávající činnost v oblasti osobní nebo nákladní dopravy Pracovníkem v mezinárodní přepravě se rozumí osoba, která je členem personálu, který cestuje nebo létá pro podnik, jenž na zakázku nebo za odměnu nebo na vlastní účet provozuje služby mezinárodní dopravy pro cestující nebo zboží po železnici, silnici, ve vzduchu nebo po vnitrozemských vodních cestách a zaregistroval své ústředí nebo místo podnikání na území některého členského státu.
Pole č.	27	NEPOVINNÉ	Povinné pouze pro osoby, které v poli č. 26 označily status „letecký personál“ a vykonávají činnost na území EU/EFTA/Švýcarska.
Pole č.	28	POVINNÉ	Označte jednu z možností.
Pole č.	29	POVINNÉ	Označte jednu z možností.
Pole č.	30	POVINNÉ	Označte-li „ano“, je nutné vyplnit počátek pojištění.
<b>Blok G.</b> Údaje o výkonu činnosti v zahraničí			V tomto bloku vyplíte údaje týkající se činnosti zaměstnance v zahraničí v období, na jaké je žádáno o vystavení potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení. V případě, že dotyčný zaměstnanec vykonává v daném období více takových činností, je nutné blok G vyplnit vícekrát v závislosti na počtu těchto činností.
Pole č.	31	POVINNÉ	
Pole č.	32	POVINNÉ	Je možné označit více možností, pokud to odpovídá skutečnosti.
Pole č.	33	NEPOVINNÉ	Povinné pouze pro osoby, které v poli č. 32 označily status „letecký personál“ a vykonávají činnost na území EU/EFTA/Švýcarska.
Pole č.	34	POVINNÉ	Označte jednu z možností.
Pole č.	35	NEPOVINNÉ	Povinné pouze pro osoby, které v poli č. 36 označily „ano“.
Pole č.	36	POVINNÉ	Označte jednu z možností.
Pole č.	37	NEPOVINNÉ	Povinné v případě vyslání. Označte jednu z možností.
Pole č.	38	POVINNÉ	Označte jednu z možností. Odpověď „žadatelem samostatným“ znamená, že žadatel vykonává v zahraničí samostatnou výdělečnou činnost a tudíž za tuto činnost odměňuje sám sebe, tzn., neodměňuje jej žádný zaměstnavatel.
Pole č.	39	POVINNÉ	V případě vyslání nevyplňujte. Pokud žadatel pracuje ve více než 4 státech (včetně ČR) souběžně, vyplíte pouze údaje ke čtyřem státům s největším podílem. V takovém případě nemusí součet uvedených procent dosahovat hodnoty 100. V případě, že je uvedeno 4 a méně států, musí součet procentuálních hodnot být roven 100. Součet procentuálních hodnot nesmí nikdy překročit 100. U zaměstnanců pracujících jako členové cestujícího personálu v mezinárodní přepravě, kteří vykonávají alespoň 25 % činnosti na území ČR, vyplíte pouze procentuální podíl za ČR. Podíly v ostatních státech v takovém případě není nutné vyplnit. Při vyplňování tohoto pole prosíme o kvalifikovaný odhad, není nutné dokladovat tyto skutečnosti konkrétními výkazy či přesnými propočty. V případě zásadních pochybností si však pro správné posouzení žádosti může pověřený pracovník OSSZ/PSSZ/MSSZ vyžádat od zaměstnavatele nebo žadajícího zaměstnance příslušné dokumenty za minulé období zaměstnání (zpravidla předcházejících 12 měsíců).
Pole č.	40	POVINNÉ	V případě vyslání nevyplňujte. Pokud žadatel pracuje ve více než 4 státech (včetně ČR) souběžně, vyplíte pouze údaje ke čtyřem státům s největším podílem. V takovém případě nemusí součet uvedených procent dosahovat hodnoty 100. V případě, že je uvedeno 4 a méně států, musí součet procentuálních hodnot být roven 100. Součet procentuálních hodnot nesmí nikdy překročit 100. Při vyplňování tohoto pole prosíme o kvalifikovaný odhad, není nutné dokladovat tyto skutečnosti konkrétními výkazy či přesnými propočty. V případě zásadních pochybností si však pro správné posouzení žádosti může pověřený pracovník OSSZ/PSSZ/MSSZ vyžádat od zaměstnavatele nebo žadajícího zaměstnance příslušné dokumenty za minulé období zaměstnání (zpravidla předcházejících 12 měsíců).
<b>Blok I.</b> Údaje o předchozí činnosti v zahraničí			V tomto bloku vyplíte údaje o činnosti vykonávané žadatelem v minulosti v zahraničí, vykonával-li takovou činnost v období předcházejících 2 let. Vykonával-li dotyčný více takových činností, uveďte pouze poslední z nich a další případné činnosti za období předcházejících 2 let vyplíte do otevřené kolonky v bloku K.
Pole č.	62	POVINNÉ	Označte jednu z možností.
Pole č.	63	NEPOVINNÉ	Povinné, pokud jste v poli č. 62 označili „ano“.
Pole č.	64	NEPOVINNÉ	Povinné, pokud jste v poli č. 62 označili „ano“.
Pole č.	65	NEPOVINNÉ	Povinné, pokud jste v poli č. 62 označili „ano“.
Pole č.	66	NEPOVINNÉ	Povinné, pokud jste v poli č. 62 označili „ano“. Statusem se rozumí status žadatele po dobu výkonu činnosti v zahraničí uvedené v tomto bloku. Je možné označit více možností, pokud to odpovídá skutečnosti. Letovým personálem se rozumí členové letové posádky nebo posádky palubních průvodčích vykonávající činnost v oblasti osobní nebo nákladní letecké dopravy.

<b>Bluk J.</b> Údaje o předchozích dobách pojištění v zahraničí			V tomto bloku vyplíte údaje o dobách zahraničního pojištění za období předcházejících 2 let. Pokud je/bylo takových pojištění více, uveďte pouze poslední z nich a další případná pojištění za období předcházejících 2 let vyplíte do otevřené kolonky v bloku K.
Pole č.	67	POVINNÉ	Pokud žadatel je/byl pojištěn v zahraničním systému sociálního zabezpečení, označte „ano“. V opačném případě označte „ne“. Pokud označíte „ano“, je nutné vyplnit pole v dalších řádkách.
Pole č.	68	POVINNÉ	Povinné, pokud jste v poli č. 67 označili „ano“. Potvrzením o příslušnosti se rozumí formulář E101, A1, případně jiný dokument prokazující příslušnost dotyčné osoby k právním předpisům sociálního zabezpečení státu uvedeného v poli č. 67. Pokud označíte „ano“, je nutné vyplnit pole v dalším řádku, tj. na jaké období bylo toto potvrzení vystaveno.
<b>Bluk K.</b> Zdůvodnění žádosti o výjimku/doplňující informace			Tento blok slouží zejména k uvedení důvodů žádosti o výjimku ze zahraničních právních předpisů sociálního zabezpečení a dále pak k jakýmkoliv dalším doplňujícím údajům, které by mohly mít vliv na posouzení předkládané žádosti při vyslání nebo souběhu činností.

V druhé polovině poslední strany vyplíte všechna předepsaná pole, tzn. místo a datum podání žádosti, podpis žadajícího zaměstnance a razítko a podpis jeho zaměstnavatele. Další údaje vyplní při převzetí žádosti příslušná OSSZ/PSSZ/MSSZ, ke které je žádost podána. K žádosti doložte uvedené přílohy, pokud jsou v daném případě relevantní.

**Příloha II – Informace o nástupu k zaměstnání – vyslání k výkonu práce**

(Zdroj: [https://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/tiskopisy/informace\\_o\\_nastupu\\_zamestnani\\_-\\_o\\_vyslani\\_k\\_vykonu\\_prace.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/tiskopisy/informace_o_nastupu_zamestnani_-_o_vyslani_k_vykonu_prace.pdf))

1.

**INFORMACE**

**o nástupu zaměstnání<sup>1)</sup> – vyslání k plnění úkolů vyplývajících z uzavřené smlouvy<sup>2)</sup>**  
 občana EU/EHP a Švýcarska nebo jeho rodinného příslušníka,  
 nebo cizince, který nepotřebuje povolení k zaměstnání na území ČR  
 (§ 87 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

<b>Příjmení :</b>	
<b>Jméno :</b>	<b>Státní občanství:</b>
<b>Datum narození:</b>	<b>Pohlaví<sup>2)</sup>:</b> muž <input type="checkbox"/> žena <input type="checkbox"/>
<b>Rodné číslo<sup>3)</sup>:</b>	<b>Místo narození:</b>
<b>Adresa v zemi trvalého pobytu:</b>	<b>Číslo cestovního dokladu:</b>
<b>Adresa pro doručování zásilek:</b>	<b>Název organu, který cestovní doklad vydal:</b>
<b>Nejvyšší dosažené vzdělání (dle KKOV)<sup>4)</sup>:</b>	

občan EU<sup>2)</sup>  občan EHP<sup>2)</sup>  občan Švýcarska<sup>2)</sup>   
 rodinný příslušník občana EU/EHP nebo Švýcarska (název státu)<sup>5)</sup> .....

cizinec podle<sup>2)</sup> § 98 písm.a) , § 98 písm.b) , § 98 písm.c) , § 98 písm.d) ,  
 § 98 písm.e) , § 98 písm.j) , § 98 písm.k)  §98 písm.l) , §98 písm.m) ,  
 § 98 písm.n) , § 98 písm.o) , § 98 písm.p) , § 98 písm.r) , § 98a)

<b>Zaměstnání<sup>1)</sup> – vyslání k plnění úkolů vyplývajících z uzavřené smlouvy<sup>2)</sup></b>
od ..... do <sup>6)</sup> .....
v profesi CZ-ISCO <sup>7)</sup> ..... číselný kód CZ-ISCO <sup>7)</sup> .....
zařazení dle CZ-NACE <sup>8)</sup> .....
vzdělání požadované pro výkon povolání (KKOV) <sup>4)</sup> .....

<b>a) pracovníprávní vztah k zaměstnavateli se sídlem v ČR<sup>9)</sup></b>
zaměstnavatel – název .....
sídlo (adresa - okres, obec, ulice, číslo, PSČ) .....
IČ ..... Rodné číslo <sup>10)</sup> .....
kontaktní osoba ..... telefon .....
místo výkonu práce (adresa) .....
<b>b) vyslání k plnění úkolů<sup>9)</sup> - na základě uzavřené smlouvy<sup>2)</sup> <input type="checkbox"/></b> <b>- na základě pronájmu pracovní síly<sup>2)</sup> <input type="checkbox"/></b> fyzická nebo právnická osoba, u níž je vykonávána práce na území ČR (název a adresa sídla - okres, obec, ulice, číslo, PSČ) .....
IČ ..... Rodné číslo <sup>10)</sup> .....
kontaktní osoba ..... telefon .....
místo výkonu práce (adresa) .....
<b>c) pracovníprávní vztah k zaměstnavateli se sídlem mimo území ČR<sup>9)</sup></b>
zaměstnavatel – název .....
sídlo (adresa - stát, okres, obec, ulice, číslo, PSČ) .....
kontaktní pracovník ..... tel. .... fax/e-mail .....

Jedná se o první zaměstnání na území ČR ano<sup>1)</sup>  ne<sup>1)</sup>

Datum : ..... Razítko:

Podpis odpovědného pracovníka: .....

**Záznam krajské pobočky ÚP ČR v.....**

Doručeno dne .....

#### Vysvětlivky

- 1/ písmo označuje zaškrtnutím
- 2/ správný údaj označit x
- 3/ vyplňuje se, pokud je rodné číslo přiděleno
- 4/ KKOV = Klasifikace kmenových oborů vzdělání (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách [www.cxso.cz](http://www.cxso.cz) - klasifikace - KKOV-konstrukce KKOV)
- 5/ uvádě se status příslušnost občana (konkrétní stát EU/EHP nebo Švýcarsko), který má za rodného příslušníka cizince
- 6/ vyplňuje se pouze v případě, je-li známa délka výkonu zaměstnání – v opačném případě zaměstnavatel podává informaci o ukončení výkonu práce příslušné krajské pobočce ÚP ČR na zvláštním tištěném do 10 kalendářních dnů od skončení zaměstnání nebo vyhlášení
- 7/ CZ-ISCO = Klasifikace zaměstnání - uvádě se název a číslo vykonávané profese (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách [www.cxso.cz](http://www.cxso.cz) - klasifikace)
- 8/ CZ-NACE = Klasifikace ekonomických činností (přehled klasifikace uveden na internetových stránkách [www.cxso.cz](http://www.cxso.cz) - klasifikace)
- 9/ - oddíl a) se vyplňuje v případě, že občan EU/EHP nebo Švýcarska, případně cizinec, který nepotřebuje povolení k zaměstnání, uzavřel pracovní smlouvu se zaměstnavatelem se sídlem v ČR,  
- oddíl a) a oddíl b) se vyplňuje v případě, že občan EU/EHP nebo Švýcarska, případně cizinec, který nepotřebuje povolení k zaměstnání, uzavřel pracovní smlouvu se zaměstnavatelem se sídlem v ČR a ten ho vyhlásil na základě uzavřené smlouvy nebo zapůjčil (pokud má povolení ke sprostředkování) k výkonu práce k právnické nebo fyzické osobě se sídlem v ČR,  
- oddíl b) a c) se vyplňuje v případě, že občan EU/EHP nebo Švýcarska, případně cizinec, který nepotřebuje povolení k zaměstnání, byl vyhlášen na základě uzavřené smlouvy nebo zapůjčen zaměstnavatelem se sídlem mimo ČR k výkonu práce k právnické nebo fyzické osobě na území ČR,
- 10/ vyplňuje pouze fyzická osoba, která nepodniká.

#### Výňatky a citace paragrafů zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti

- § 87 odst. 1 nastoupí-li do zaměstnání občan EU, jeho rodinný příslušník, rodinný příslušník občana ČR uvedený v § 3 odst.3 nebo cizinec uvedený v §98 písm. a) až e), j) a r), jsou zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě byly tyto osoby vyhlášeny na území ČR k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy, povinni o této skutečnosti písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce a to nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce.
- § 87 odst. 2 Každou změnu těchto údajů je zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě byly tyto osoby vyhlášeny na území ČR k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy, povinná nahlasit nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy změna nastala nebo kdy se o ni dozvěděl.
- § 98 Povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo modrá karta se nevztahuje k zaměstnání cizince,
- písm. a) s povoleným trvalým pobytem,
- písm. b) který je rodinným příslušníkem člena diplomatické mise, konzulárního úřadu nebo rodinným příslušníkem zaměstnance mezinárodní vládní organizace se sídlem na území ČR, pokud je vyhlášenou mezinárodní smlouvou, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána, zaručená vzájemnost,
- písm. c) kterému byl udělen azyl nebo doplňková ochrana,
- písm. d) jehož výkon práce na území ČR nepřesáhne 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo celkem 30 dnů v kalendářním roce a jde-li zároveň o výkonného umělce, pedagogického pracovníka, akademického pracovníka vysoké školy, vědeckého, výzkumného nebo vývojového pracovníka, který je účastníkem vědeckého setkání, zájezdu nebo studenta do 26 let věku, sportovce nebo osobu, která v České republice zajišťuje dodávky zboží nebo služeb nebo toto zboží dodává nebo provádí montáž na základě obchodní smlouvy, případně provádí záruční práce a opravářské práce,
- písm. e) o něž to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána,
- písm. j) který se na území České republiky soustavně připravuje na budoucí povolení,
- písm. k) který byl vyhlášen na území České republiky v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě Evropské unie,
- písm. l) který na území České republiky pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny s cizincem podle písmene a) nebo c), nebo s cizincem, který na území České republiky pobývá na základě písmene a) nebo c),
- písm. m) který na území České republiky pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu rezidenta jiného členského státu Evropské unie
- písm. n) který vykonává v České republice soustavnou vzdělávací nebo vědeckou činnost jako pedagogický pracovník nebo akademický pracovník vysoké školy nebo vědecký, výzkumný nebo vývojový pracovník ve veřejné výzkumné instituci nebo jiné výzkumné organizaci podle zvláštního předpisu,
- písm. o) který získal střední nebo vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři podle školního zákona nebo vysokotříleté vzdělání podle zákona o vysokých školách,
- písm. p) který na území ČR pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem ochrany na území podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky
- písm. r) který je duchovním církve registrovaný v České republice nebo neobčanské společnosti registrované v České republice.
- § 98a Povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo modrá karta se nevztahuje v případě, je-li cizinec vyhlášen na území ČR svým zahraničním zaměstnavatelem na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou, vyhlášen za účelem zrytování dovednosti a kvalifikace tohoto cizince potřebných k výkonu jeho práce u tohoto zahraničního zaměstnavatele mimo území ČR – informaci o vyhlášení cizince poskytuje česká právnická nebo fyzická osoba příslušná krajské pobočce ÚP (podle § 178b odst. 4 zákona č. 326/1999 Sb., ve znění pozdějších předpisů, Úřad ČR rozhodne, kdy může být cizinec do české právnické nebo fyzické osoby vyhlášen – celková délka pobytu cizince na území přesáhne 6 měsíců)

#### Upozornění

Místní příslušnost krajské pobočky Úřadu práce se řídí místem, ve kterém je nebo má být zaměstnání vykonáváno, pokud zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (§ 8a odst. 2), nebo jiné právní předpisy nestanoví jinak.